

**La UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
ROMA**

"LA SAPIENZA"

FACOLTÀ DI SOCIOLOGIA

Tesi di Laurea

**"LA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN
AGRICOLTURA: UN'EVOLUZIONE DI TARDA
MODERNITÀ"**

*Relatore: Chiar.mo Prof.
Paolo DE NARDIS*

*Correlatore: Chiar.mo
Prof. Marco ACCORINTI*

**Laureando:
Domenico Siano
Matr. 12184539**

Anno Accademico 2003/2004

Alla mia famiglia

INDICE

INTRODUZIONE CAPITOLO I:

Contesto europeo	6
1.1. Introduzione	15
1.2. Politiche europee per l'occupazione e la formazione	16
1.2.1 Il "libro bianco" di Jacques Delors	16
1.2.2. Trattato di Maastricht	17
1.2.3. Consiglio europeo di Lisbona	19
1.2.4. Vertice Euromediterraneo	22
1.3. Certificazione dei percorsi lavorativi	24
1.4. Fondo Sociale Europeo	26
1.4.1. Premessa	26
1.4.2. Fase iniziale	27
1.4.3. Seconda fase	28
1.4.4. La riforma del Fondo del 1983	28
1.4.5. L'incremento delle competenze del Fondo Sociale Europeo	29
1.4.6. Prospettive del Fondo	30
1.5. Intese delle parti sociali per la formazione professionale in agricoltura	31

CAPITOLO II:	Contesto italiano	36
2.1.	<i>Introduzione</i>	37
2.2.	<i>L'impresa agricola in Italia</i>	39
2.3.	<i>Scuola e formazione</i>	
2.3.1.	<i>Sistema scolastico italiano</i>	41
2.3.2.	<i>Innovazioni del sistema scolastico italiano</i>	43
2.3.3.	<i>Bilancio di competenze</i>	44
2.4.	<i>Mercato del lavoro e formazione</i>	47
2.4.1.	<i>L'apprendistato al 24 ottobre 2003</i>	50
2.4.2.	<i>Evoluzione dell'apprendistato</i>	53
2.4.3.	<i>Apprendistato diritto - dovere</i>	54
2.4.4.	<i>Apprendistato professionalizzante</i>	55
2.4.5.	<i>Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione</i>	57
2.4.6.	<i>Contratto di formazione e lavoro</i>	58
2.4.7.	<i>Contratto di inserimento</i>	58
2.4.8.	<i>Tirocini estivi di orientamento</i>	61
2.5.	<i>Nuove esigenze del mercato del lavoro</i>	62
2.5.1.	<i>Premessa</i>	62
2.5.2.	<i>La flessibilità</i>	63
2.6.	<i>Interventi sindacali -legislativi</i>	67
2.6.1.	<i>Strumenti per la formazione</i>	67

CAPITOLO III:	Enti bilaterali	
3.1.	<i>Origini e storia degli enti bilaterali</i>	70
3.2.	<i>Struttura degli enti bilaterali</i>	72
3.3.	<i>Gli enti bilaterali nella Riforma Biagi</i>	73
3.4.	<i>Formazione, informazione ed impiego</i>	76
3.4.1.	<i>Borsa lavoro</i>	77

CAPITOLO IV:	La formazione in agricoltura	
4.1. Introduzione		81
4.1.1. Accordi sindacali a valenza aziendale		83
4.1.2. Normativa nazionale contrattazione agricola per la formazione		85
4.2. Agriform		87
4.2.1. Analisi dei fabbisogni formativi in agricoltura		90
4.2.2. Excelsior		94
4.2.3. Esperienze a confronto		94
4.2.4. , Annualità dell'analisi dei fabbisogni formativi in agricoltura		96
4.2.5. Censis		98
4.2.6. Isfol		100
4.3. Centro di formazione agricola		102
4.4. Fondi di formazione		103
4.4.1. Stato di attuazione dei Fondi in terprofessionali		105
4.4.2. Fondo di formazione in agricoltura		106
Conclusioni		108
Bibliografia		111

INTRODUZIONE

Alla base di un'ipotesi di ricerca per una tesi sulla formazione in agricoltura vi è una approfondita analisi dell'insieme dei processi produttivi e sociali che stanno investendo il pianeta.

In questa epoca di tarda modernità si sta assistendo a fenomeni di mutazioni climatiche, esito di un inquinamento ambientale che influisce direttamente sulle alterazioni dell'equilibrio naturale; un degrado che determina problemi sempre più vasti fino alla difficoltà di reperimento delle materie prime, delle quali molte sono in via di esaurimento.

L'apparato produttivo, sia industriale sia agricolo, comporta soprattutto una modificazione profonda del vecchio rapporto fra l'uomo e la natura circostante.

Il progredire delle conoscenze scientifiche e il diffuso utilizzo del petrolio in diversi campi ha contribuito primariamente a una profonda modifica del sistema di produzione. Questo processo di trasformazione che si definisce chimico, ha contribuito ad un innalzamento qualitativo della vita dell'uomo e, oltre ad essere alla base

della costruzione e del rafforzamento del modello urbano, ha sostenuto lo stesso sviluppo agricolo, al punto tale che ormai, senza l'apporto della chimica, in tanti luoghi, non si avrebbero più le condizioni per avere nessun tipo di produzione.

La rottura del vecchio ciclo biologico, però, comporta l'accumulo sempre maggiore di materiale non biodegradabile, con il depauperamento delle risorse non riproducibili.

Rispetto a questo dato, che evidenzia quanto si sia vicini a un punto di non ritorno, si prospetta una situazione catastrofica per l'ambiente, per quella natura che si fa portatrice di valori intrinseci nell'ambito di un discorso non dogmatico, in ragione del quale si concretizzano nuovi doveri scaturiti dalla presa di coscienza dei pericoli che minacciano l'umanità.

Nel presente elaborato, in un arduo tentativo di superamento del dibattito sull'etica ecologica, si parte dall'assunto che riconoscere i valori ambientali possa contribuire ad avere un comportamento rispettoso nei riguardi dell'ambiente, anche in assenza di un immediato benessere del singolo e si evidenzia come, in modo sempre più consistente, prendano corpo quei movimenti che dimostrano

il raggiungimento di una presa di coscienza da parte della popolazione, oltre che degli Stati. Movimenti che hanno contribuito e portato alla firma del Trattato di Kyoto (1), che stabilisce alcune regole rispetto all'emissione di carbonio nell'ambiente.

*È impossibile trascurare il crescente interesse dell'opinione pubblica che si è allineata su posizioni inequivocabili in merito alle problematiche alimentari, che rappresentano un punto focale rispetto alla questione delle politiche agricole e ambientali. L'encefalopatia spongiforme bovina (BSE), che ha causato lo scandalo del "morbo della mucca pazza": ad esempio, ha modificato, le abitudini **alimentari di molti.***

È sufficiente considerare come l'hamburger di McDonald's abbia subito un crollo delle vendite e, focalizzando l'attenzione sul pervasivo processo di Mcdonaldizzazione, come simbolo dell'America, di cui parla

1 "Trattato di Kyoto", 1997, Terza conferenza delle parti (COP3), che stabilisce la riduzione entro il 2008-2012 dell'emissione mondiale di CO₂ del 5.2% rispetto alle emissioni del 1990, individuando quote massime di emissione per tutti i paesi Ocse e dell'ex-URSS (i paesi del cosiddetto Annex1, responsabili dell'80% dell'attuale effetto serra), mentre rimanda a una seconda fase i vincoli per i paesi in via di sviluppo.

Rifkin (2), è facile capire come alcuni problemi che fanno capo alla cultura ambientale sono il punto nodale delle più importanti questioni del millennio.

La situazione diventa drammatica quando si è costretti a dover fare i conti con la BSE ed il salto genetico delle malattie trasmesse all'uomo, in ragione di processi produttivi sempre più attenti al profitto e sempre meno interessati al naturale ciclo biologico.

In primo piano emerge la richiesta di maggiori garanzie sanitarie che assicurino prodotti di qualità in virtù di pratiche agricole più rispettose dell'ambiente (3). Aspettative ancora non soddisfatte come è emerso, anche di recente, con il caso della influenza aviaria, originatasi nei Paesi asiatici (4).

Nell'elaborato si intendono porre in evidenza le problematiche legate alla questione dell'agricoltura, alla luce delle continue trasformazioni di un mercato, che risente di

2 Rifkin J., Ecocidio, ascesa e caduta della cultura della carne, trad.it., Mondadori, Milano, 2001, p.294.

3 De Rycke C., Relazione sulla Formazione in Agricoltura, 60 Vertice Euromediterraneo dei Consigli Economici e Sociali e Istituzioni similari, Napoli, 2-3 novembre 2000, p.3.

4 Si tratta di una malattia virale che colpisce volatili selvatici e domestici che, una volta infettati, trasmettono il virus attraverso le feci e le secrezioni respiratorie. La Commissione Europea e il Ministero della Salute hanno quindi disposto il divieto di importazione di carne di pollame e prodotti derivati. www.ministerosalute.it

una situazione di degrado ambientale. Nello specifico si vuole precisare il tipo di risorsa umana necessaria per riqualificare un contesto operativo che rappresenta, nella realtà italiana, un elemento da non trascurare, sia in un'ottica di un mercato globalizzato, quindi dal punto di vista economico, sia nell'ottica di una politica di recupero dell'ambiente.

È innegabile che la popolazione agricola in quanto tale, in tutto il mondo, ma in particolare nei paesi sviluppati, si vada riducendo in modo drastico e soprattutto si assottiglia in modo consistente la parte direttamente impegnata nelle fasi di lavorazione iniziali del ciclo produttivo, cioè quella che svolge le mansioni della raccolta e della semina dei prodotti: i contadini.

Diminuiscono, quindi, gli addetti, si concentra sempre più la proprietà nelle mani di poche imprese, di società per azioni o di singoli agricoltori e cresce nel tempo il lavoro dipendente. Questi cambiamenti, sia nella proprietà, oltre che nelle conoscenze e nella cultura, devono far fronte alla nuova domanda, dando risposte al nuovo tipo di mercato in continua espansione.

Un processo produttivo fortemente spinto ed ancorato alla scienza, quindi sempre più tecnologizzato, richiede a sua volta indubbiamente manodopera adeguata, preparata, una manodopera che continuamente aggiorni il suo percorso formativo.

La crescita delle componenti scientifica e tecnologica rispecchia un andamento produttivo che va rinnovandosi continuamente attraverso un processo di autoalimentazione del ciclo di produzione in crescita in modo sempre più esponenziale; in altri termini, quanto più scienza è presente, tanto più essa si riproduce e quindi si va verso criteri di rinnovamento.

La costante evoluzione produttiva rende inevitabilmente superate le conoscenze professionali che generalmente si acquisiscono nelle fasi della formazione iniziale.

La scuola è un'agenzia di socializzazione primaria e provvede a un determinato tipo di istruzione. Entrati nel mondo del lavoro inizia un percorso difficile, in quanto le continue evoluzioni del processo di produzione determinano la necessità di un costante aggiornamento. Da ciò deriva la

necessità di una formazione professionale adeguata nel tempo.

La formazione continua, gestita all'interno di un sistema bilaterale, cioè in un rapporto tra le associazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel momento in cui avvicina i docenti ai lavoratori, sia italiani che immigrati, determina un luogo di socializzazione e di scambio di esperienze, ma anche di conoscenza del tutto particolare ed originale. " grado di realizzazione di tutto questo può rappresentare un indicatore della crescita di una società multietnica, basata su un lavoro che offre le stesse opportunità di accesso alla formazione a tutti e che, quindi, rappresenta un valore dal punto di vista culturale, unitamente all'estensione degli stessi diritti contrattuali per tutti i lavoratori operanti nello stesso ambito produttivo.

Questo aspetto, sul quale si è inteso effettuare l'analisi, è carico di valenza sociologica e desta l'interesse di una disciplina attenta ai problemi di una tarda modernità che fa da sfondo a una ridefinizione paradigmatica di una disciplina che amplia il proprio campo operativo rinnovando i suoi strumenti di indagine, attraverso categorie rispondenti a fatti, al fine di analizzare la nuova realtà e fornire una spiegazione logica

mediante "correlazioni e sussunzioni di fatti e teorie, secondo i canoni della ricorsività e della tipizzazione nomologica (5).

È questa una sociologia che, nell'arricchirsi di nuovi contenuti, è in grado di cogliere i mutamenti in atto in questo momento storico e può essere destinata a diventare scienza di orientamento.

5 De Nardis P., Sociologia del limite, Meltemi, Roma, 2001, p.154.

CAPITOLO I
Contesto europeo

1.1. Introduzione

Il mercato ha subito un profondo cambiamento nella domanda di beni di consumo, con sempre maggiore richiesta di qualità unita alla scelta di prodotti biologici.

Si è così determinata la necessità di trasformare profondamente le modalità di gestione della produzione nelle imprese. Il processo di globalizzazione economica, definito dallo sviluppo di nuove tecnologie dell'informazione, contemporaneamente all'abbattimento delle frontiere interne nei continenti creando aree di mercato di grandi dimensioni, quale ad esempio il mercato unico europeo, ha provocato la crescita della competizione mondiale che ha portato alla necessità di ridurre i costi e di migliorare la qualità dei prodotti e dei servizi.

Di conseguenza, anche l'organizzazione interna delle imprese è divenuta più flessibile e modificabile di fronte alle mutate richieste del mercato. Per reggere la concorrenza e per garantirsi la conquista di nuovi spazi nel mercato globale si affida, quindi, a coloro che hanno capacità di gestire situazioni complesse e di valorizzare le risorse umane.

Il nuovo modello organizzativo, all'opposto di quello Taylorista - fordista basato su compiti oggettivi, fa riferimento a un concetto nuovo che è quello di competenza, fondato sulla capacità del soggetto di coprire un ruolo più flessibile e

capace di adattarsi ai mutamenti del mercato.

La competenza, come "sapere in azione", diventa la capacità di integrare le conoscenze attraverso continui aggiornamenti, per essere in grado di gestire situazioni in evoluzione.

Dunque per costruire un rapporto di lavoro non solo occorre il "saper fare" oggettivo, ma la formazione continua per aggiornare e migliorare le proprie conoscenze e competenze (1).

1.2. Politiche europee per l'occupazione e la formazione

1.2.1. Il "libro bianco" di Jacques Delors

Già nel rapporto Delors (2) si sottolinea che, per garantire la competitività delle imprese, è necessario rinnovare i sistemi d'istruzione e di formazione professionale. Infatti una buona istruzione e formazione consentono la qualificazione dei giovani e la riqualificazione del personale in esubero per gli aumenti di produttività connessi al progresso tecnologico e quindi contribuiscono alla lotta contro la disoccupazione.

Ogni intervento per lo sviluppo della formazione deve perseguire come obiettivo fondamentale la valorizzazione del

1 Coronas G., *La formazione continua e i lavoratori*, Ediesse, Roma, 2003, pp.101-102.

2 Delors J., *"Libro Bianco sulla crescita, competitività e occupazione"*, 1993.

capitale umano per tutto l'arco della vita lavorativa secondo il principio "di imparare a imparare per tutto il corso della vita". Questo presuppone la riorganizzazione del sistema educativo e formativo, integrando ciò che si apprende a scuola con corsi pratici di formazione presso strutture specializzate. Per incentivare il passaggio dei giovani dalla scuola alla professione è necessario, secondo Delors, agire su due fronti: da un lato stabilire un trasferimento di parte degli stanziamenti, a tutt'oggi destinati alla disoccupazione, per programmi relativi alla formazione, mirata in particolare ai giovani senza qualifiche ed ai disoccupati di lunga durata, e, dall'altro, coinvolgere maggiormente le imprese, anche attraverso la riduzione degli oneri sociali, per quelle aziende che intraprendono azioni di formazione (3).

1.2.2. Trattato di Maastricht

Certamente le difficoltà di realizzare un modello sociale europeo si ravvisano già in occasione del vertice di Maastricht, in cui la Gran Bretagna non ha sottoscritto gli accordi sulla politica sociale, determinando così l'obbligo ricorso ad un Protocollo separato. Già l'art.1 dell'Accordo, in sostituzione dell'art.117 del Trattato (4), evidenzia i limiti imposti

3 Delors J., op.cit., 1993.

4 Trattato di Maastricht, dicembre 1991.

alle istituzioni comunitarie a non poter agire in esclusiva, puntualizzando che nelle relazioni contrattuali si dovrà tenere conto delle prassi nazionali nel rispetto della competitività nell'economia della Comunità.

Di fatto, però, la Commissione delle Comunità europee, recependo ed integrando l'art. 123 del Trattato di Maastricht, relativo al Fondo Sociale Europeo, con l'ulteriore compito di facilitare l'adeguamento alle trasformazioni industriali e ai cambiamenti dei sistemi di produzione, in particolare attraverso la formazione e la riconversione professionale" (5), rafforza la possibilità d'intervento comunitario in materia di formazione.

Inoltre, l'art. 127 del Trattato stabilisce che "la Comunità attua una politica di formazione professionale che rafforza e integra le azioni degli Stati membri", ed afferma che "l'azione della Comunità è intesa: a facilitare l'adeguamento alle trasformazioni industriali, in particolare attraverso la formazione e la riconversione professionale; a migliorare la formazione professionale iniziale e la formazione permanente, per agevolare l'inserimento e il reinserimento professionale sul mercato del lavoro; a facilitare l'accesso alla formazione professionale e a favorire la mobilità degli

5 Commissione delle Comunità europee, Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni. Nuovo Obiettivo 4 del Fondo sociale europeo, Bruxelles, 1994.

istruttori e delle persone in formazione, e in particolare dei giovani; a stimolare la cooperazione in materia di formazione tra istituti di insegnamento o di formazione professionale e imprese; a sviluppare lo scambio di informazioni e di esperienze sui problemi comuni dei sistemi di formazione degli Stati membri", (6).

Da ciò si evince l'importanza assunta in sede comunitaria dalla formazione collegata alle trasformazioni e innovazioni dei sistemi produttivi.

1.2.3. Consiglio europeo di Lisbona Successivamente, quando i Capi di governo dei paesi membri della Comunità europea si sono incontrati a Lisbona il 23 e 24 marzo 2000, in occasione di un Consiglio europeo straordinario, hanno dedicato l'intero vertice al tema della New Economy come strumento per superare l'annoso problema della disoccupazione.

È nato così il progetto eEurope 2002, il cui titolo completo è: "eEurope - Una società dell'informazione per tutti", che si pone, tra i traguardi principali: il coordinamento dei 15 paesi membri per il settore della ricerca, prima gestito indipendentemente da ciascuno Stato; la diffusione di una nuova cultura digitale; investimenti nella formazione e nella

6 Trattato di Maastricht, dicembre 1991.

modernizzazione delle strutture scolastiche, per portare il modello europeo ad un livello vicino, se non pari, a quello americano entro il 2002. Si è lavorato, di conseguenza, a sostegno della ricerca e della formazione tout court, rec epita non solo come istruzione universitaria, ma anche e sempre più come formazione continua, lifelong learning per il lavoro.

Recentemente in Italia e in Europa si dà sempre più importanza alla formazione continua, ritenuta come uno strumento adeguato per lo sviluppo industriale e del lavoro, in quanto produce un miglioramento qualitativo continuo delle risorse umane rendendole, in tal modo, confacenti ad un contesto lavorativo in evoluzione (7).

Il Consiglio europeo di Lisbona ha valutato la necessità di intensificare il dialogo tra mondo del lavoro e mondo della scuola inteso come leva per attivare e favorire lo sviluppo economico locale; ha così sancito il ruolo fondamentale dell'istruzione e della formazione per il successo del passaggio verso un'economia della conoscenza, vista come la chiave di volta della crescita competitiva nella nuova Europa.

Economia della conoscenza intesa non solo come investimento in innovazione e ricerca, ma anche, e

7 Efeso, *Le competenze per la formazione nelle P.M.I.*, Grafiche Galeati, Imola, 1996, p.35.

soprattutto, come intervento nello sviluppo professionale e nel potenziamento del capitale umano.

Per formazione si intende quel processo che incide sull'apprendimento complesso, e non su quello semplice, poiché ha come obiettivo il cambiamento della cultura professionale dell'individuo e non tende solo ad accrescerla con nuove informazioni e conoscenze, ma influisce sia sugli atteggiamenti che sui modelli di comportamento (8). Affinché tale processo giunga a compimento è necessario che la formazione sia presente durante tutto l'arco della vita dell'individuo per plasmarlo, modellandolo a seconda delle situazioni e delle sue scelte.

Si è così posto un accento particolare proprio sul tema dell'istruzione e della formazione, evidenziando la necessità di un effettivo collegamento tra i vari sistemi esistenti, che vada di pari passo a un eguale riconoscimento della formazione formale, informale e non formale.

In tal modo si è voluto dare slancio ai processi di riforma del mercato del lavoro, da un lato, e del sistema scolastico e universitario, dall'altro, con la conseguente sperimentazione di strumenti e di percorsi professionalizzanti basati essenzialmente sul raccordo tra scuola e lavoro e tra

8 Bruscazioni M., *La gestione dei processi nella formazione degli adulti*, F. Angeli, Milano, 1997, pp.21-26.

università e lavoro. Strumenti capaci di elevare la partecipazione all'istruzione universitaria, contenere la durata dei corsi di diploma e di laurea, contrastare l'alto tasso di dispersione scolastica, superare la crescente discriminazione sociale negli accessi, aprire l'Università al territorio e assicurare la coerenza dei corsi di studio con le esigenze di nuove professionalità emergenti dal tessuto economico-produttivo e sociale del paese.

Specificatamente tra gli obiettivi "... dotare ogni cittadino delle competenze necessarie per vivere e lavorare nella nuova società dell'informazione; .. adottare un quadro europeo che definisca le nuove competenze di base di cui /istruzione e la formazione lungo tutto l'arco della vita devono consentire l'acquisizione. .. ,, (9). Ciò consentirebbe "... di migliorare l'attitudine all'occupazione e la trattabilità del mercato del lavoro, di rafforzare la formazione lungo tutto l'arco della vita.. ..,(10).

1.2.4. Vertice Euromediterraneo

Il Vertice Euromediterraneo dei Consigli economici e sociali e istituzioni analoghe, tenutosi ad Antalya, Turchia, il 4 e 5 novembre 1999, ha stabilito l'inserimento del tema della

9 Comunicazione della Commissione, e.Learning - Pensare all'istruzione di domani, 25 maggio 2000.

10 Ib..

formazione in agricoltura nell'ordine del giorno del 6° Vertice Euromediterraneo organizzato a Napoli il 2 -3 novembre 2000.

In particolare, emerge dalla relazione di De Rycke che la formazione agricola non deve essere estranea al contesto sociologico rurale, non univoco, in cui si realizza. Essa, infatti, deve essere affidata a formatori che conoscano e comprendano la reale situazione socio-ambientale in cui sono chiamati ad operare, affinché, partendo da essa, possano riuscire a svilupparne efficacemente la divulgazione (11).

Tale approccio consente il relazionarsi con il maggior numero di operatori economici del settore al fine di garantire la crescita non solo di addetti agricoli, ma anche di cittadini protagonisti per lo sviluppo del proprio Paese (12).

Il concetto della disponibilità e della partecipazione alla formazione continua diventa l'elemento nuovo e fondamentale per superare il significativo ostacolo costituito dalla estrema dispersione sul territorio delle aziende e dal piccolo numero di addetti per azienda, a fronte di una elevatissima stagionalità del lavoro.

11 De Rycke C., op. cit., p.7.

12 De Rycke C" op. cit., pA.

Dunque, la formazione e, soprattutto, la volontà di partecipazione, caratterizzeranno l'avanzamento di carriera, il ruolo e le specificità del lavoro all'interno del processo produttivo.

È, comunque, di importanza primaria e propedeutica alla formazione specifica dell'agricoltura, che essa avvenga all'interno di un progetto di riforma agraria fortemente condiviso dai protagonisti del settore.

Diventa prioritario, quindi, che lo Stato, in collaborazione con le parti sociali interessate, definisca una riforma con obiettivi politici forti e largamente condivisi (13).

Pertanto è opinione diffusa che nel sistema produttivo del mondo globalizzato, la sfida della competitività si gioca prima di tutto sul livello e sulla qualità dell'istruzione e della formazione dei lavoratori.

1.3. Certificazione dei percorsi lavorativi

La certificazione formale delle competenze via via acquisite da una persona e dei livelli di responsabilità raggiunti, diviene un necessario supporto istituzionale per individuare figure professionali in grado di svolgere molteplici compiti, anche in contesti organizzativi aziendali diversi.

13 De Rycke C., op. cit., p.3.

Il sistema di certificazione è per alcuni anche lo strumento utile a dare identità a lavoratori che intraprendono percorsi lavorativi che si snodano attraverso diverse aziende e nelle varie tipologie. Si intende con essa costruire e documentare una sorta di carriera trasversale.

L'onere della certificazione dovrebbe essere a carico di enti riconosciuti, dalle associazioni imprenditoriali, dai sindacati - laddove non siano questi stessi a farsene carico e dalla pubblica amministrazione.

Alcuni Stati europei hanno già intrapreso un cammino in tale direzione. In Francia, ad esempio, la loi de modernisation sociale, approvata in prima lettura dall'Assemblea nazionale nel gennaio 2001, prevede, all'art. 40 - Droit à la validation des acquis de l'expérience, che "ogni persona impegnata nella vita attiva ha il diritto di far convalidare gli esiti della sua esperienza in vista dell'acquisizione d'un diploma, d'un titolo professionale o d'una qualifica compresa in una lista stabilita dalla commissione paritaria nazionale dell'impiego". La Commissione europea, invece, parla più genericamente della necessità di elaborare sistemi di qualità per la convalida dell'esperienza precedente.

Strumento strettamente correlato, diviene quindi il concetto di "credito formativo", che, già affermato negli atenei di vari paesi per arricchire e valorizzare l'attività

formativa degli studenti, potrà essere adattato con i necessari aggiustamenti a molti tipi di percorsi professionali (14).

1.4. Fondo Sociale Europeo

1.4.1. Premessa

" Fondo Sociale Europeo, istituito nel 1960, è lo strumento basilare della politica sociale della Comunità europea, nato per dare assistenza finanziaria a programmi di formazione professionale e per la creazione di posti di lavoro, impegnando buona parte dei finanziamenti autorizzati alla lotta contro la disoccupazione giovanile.

L'amministrazione del Fondo spetta alla Commissione assistita da un Comitato, presieduto da un membro della Commissione e composto da rappresentanti dei governi e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

" Fondo ha avuto nel tempo importanti evoluzioni di finalità legate alla sua crescita economica che hanno permesso, nel 1983, una espansione della sua azione, il cui principale obiettivo è divenuto il miglioramento del funzionamento dei mercati del lavoro, consentendo inoltre il

14 Gallino L., *1/ costo umano della flessibilità*, Ed. Laterza, Roma -Bari, 2001, pp. 70-72.

reinserimento dei disoccupati nella vita lavorativa, fino al nuovo ciclo di programmazione per il periodo 2000/2006.

A seguito della firma, nel 1986, dell'Atto unico europeo, si è realizzata una riorganizzazione dei fondi strutturali: Fondo europeo agricolo di orientamento e di garanzia, sezione orientamento; Fondo Sociale Europeo; Fondo europeo di sviluppo regionale.

La vita del Fondo Sociale Europeo è segnata da alcune fasi fondamentali.

1.4.2. Fase iniziale

In tale fase compito del Fondo è quello di integrare le spese che uno Stato sostiene per interventi di rieducazione professionale, atti a garantire ai lavoratori disoccupati una nuova occupazione; inoltre, svolge un'azione di calmiera sociale nei casi di riconversione dell'impresa ad altre produzioni, consentendo al lavoratore, con il necessario contributo economico, di conservare lo stesso livello di retribuzione fino al raggiungimento della piena occupazione.

Al Fondo è consentito intervenire solo se i lavoratori interessati da azioni di riqualificazione professionale sono stati impiegati in una nuova occupazione corrispondente alla qualifica conseguita.

In questa fase, un aspetto che sicuramente limita l'efficacia dell'azione del Fondo è che i finanziamenti vengono erogati a posteriori, su richiesta degli Stati e dopo che l'intervento si è realizzato e concluso positivamente, e ciò determina un maggior afflusso dei finanziamenti verso i Paesi che sono dotati di sistemi più efficienti di formazione professionale.

1.4.3. Seconda fase

Con gli anni settanta inizia una nuova fase che affida nuovi compiti al Fondo Sociale Europeo.

Il finanziamento modifica la sua natura basandosi su risorse proprie, legate al bilancio complessivo della Comunità e allarga la sua sfera di intervento dai soggetti pubblici ai lavoratori autonomi, attenuando il carattere automatico del sostegno.

1.4.4. La riforma del Fondo del 1983

In questa terza fase, che si conclude nel 1988, il Fondo concentra le sue risorse sul miglioramento dei livelli occupazionali dei giovani di età inferiore ai 25 anni ai quali viene destinato il 75% degli stanziamenti mirati all'inserimento e all'integrazione socio-professionale, continuando a finanziare interventi sia di soggetti pubblici che

di soggetti privati, contribuendo al 50% della spesa.

In particolare, il Fondo stabilisce che gli interventi dovranno essere destinati all'integrazione del reddito di persone che partecipano a corsi di formazione professionale, nonché ai costi relativi alla preparazione e gestione degli interventi formativi, individuando meramente le priorità che costituiscono la base per la formazione dei successivi piani presentati dai singoli Stati membri.

Il nuovo Regolamento del 1988 definisce con chiarezza che il Fondo finanzia solamente la formazione professionale e, gli aiuti per le assunzioni in posti di lavoro di natura stabile e per l'avviamento di attività autonome; vengono poi definiti con rigosità i soggetti che possono beneficiare degli aiuti.

1.4.5. L'incremento delle competenze del Fondo Sociale Europeo

Il Regolamento n. 2084 del 20 luglio 1993, che modifica quello n. 4255/88 recante disposizioni di applicazione del Regolamento n. 2052/88 per quanto riguarda il Fondo Sociale Europeo, presenta elementi di grande novità rispetto alla precedente programmazione (15).

15 Tonutti V., *Il Fondo sociale europeo nel contesto della recente riforma dei fondi strutturali comunitari*, in *Europa e Mezzogiorno*, Dossier di documentazione comunitaria, *Formez*, n. 31, maggio 1994.

Non solo il campo di applicazione del Fondo viene ampliato ma, nelle nuove disposizioni, le possibilità di finanziamento non sono definite rigidamente a priori e dovranno essere valutate, di volta in volta, in base alle peculiarità dei singoli contesti.

1.4.6. Prospettive del Fondo

“Cento idee per lo sviluppo” è il documento contenente l'avvio del processo di programmazione dei Fondi per gli anni 2000-2006 (16).

Il Fondo si è dato come obiettivo la realizzazione di azioni congiunte con le politiche occupazionali nazionali, raggiungibile anche attraverso un ampliamento delle sue competenze, dando vita a un processo di programmazione, di quasi due anni, nei quali tutti i soggetti coinvolti hanno condiviso l'assunzione delle scelte strategiche d'intervento del Fondo Sociale Europeo partecipando, unitamente agli esperti della Commissione europea, a tutte le fasi, da quelle normative a quelle attuative del processo di programmazione, ponendo i presupposti per gli interventi strutturali futuri.

16 Documento inserito nel Convegno omonimo dal Dipartimento del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, Catania, 2 -3-4 Dicembre 1998.

Nel 1999 sono stati approvati i regolamenti relativi al nuovo ciclo di programmazione che riguarda il periodo che va dal 2000 al 2006.

Nell'art. 2 del Regolamento n. 1784/99, tra gli impegni che il Fondo sostiene, in particolare si sottolinea:

"- promozione e miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione, e della consulenza. Nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro, migliorare e sostenere l'occupabilità e promuovere la mobilità professionale;

- promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia;".

1.5. Intese delle parti sociali per la formazione professionale in agricoltura

L'impostazione dettata dalla politica europea per la formazione e, nello specifico, nel comparto agricolo, ha così

dato vita all'intesa relativa alla formazione professionale in agricoltura tra G.E.O.P.A. (17) ed EFFAT (18), rispettivamente rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore agricolo, sottoscritta a Bruxelles, il 5 dicembre 2002.

Tale accordo quadro prevede la formazione continua come elemento vincolante per le parti e specifica l'impegno ad individuare gli strumenti bilaterali per la certificazione della stessa, nel suo divenire e progredire.

Ciò implica anche delle necessarie novazioni sulla strumentazione contrattuale delle parti in tutti i paesi europei, diventando, al tempo stesso, anche elemento comune di impostazione delle attività contrattuali di misurazione della professionalità, dando ulteriore ruolo allo sviluppo della bilateralità.

In particolare, l'Accordo impegna le organizzazioni nazionali del settore agricolo a cinque iniziative nel settore della Formazione professionale:

- in ogni Stato membro dell'UE, le organizzazioni che rappresentano i datori di lavoro e i lavoratori nel settore agricolo devono essere associate ai diversi stadi dell'organizzazione delle formazioni iniziali e continuative dei lavoratori agricoli;

17 G.E.O.P.A., Groupe Employeurs des Organisations Professionnelles Agricoles de CE COPA

18 EFFAT, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions.

- in ogni Stato membro dell'UE, i lavoratori agricoli in attività o disoccupati, devono avere la possibilità di ottenere la definizione di un "bilancio di competenze;

- in ogni Stato membro dell'UE, i salariati agricoli devono avere la possibilità di chiedere, tramite un'autorità competente, la convalida delle qualifiche acquisite tramite l'esercizio di un'attività professionale, per aver ottenuto un diploma o per aver frequentato un ciclo di formazione;

- in ogni Stato membro dell'UE, i diplomi ed i certificati di formazione professionale agricola iniziale o continua, nonché i sistemi di riferimento corrispondenti, devono essere registrati in un "centro nazionale di riferimento" che potrà essere consultato da ogni salariato e da ogni datore di lavoro dell'Unione europea;

- in ogni Stato membro dell'UE, un'autorità o un organismo, pubblico o privato, deve essere incaricato di consegnare ad ogni salariato agricolo che lo richieda, un

"libretto di qualifiche e competenze professionali del lavoratore agricolo" (19), .

19 Circolare EA(03) 135S1, inviata da GEOPA-EFFAT alle Organizzazioni nazionali e loro membri, Bruxelles, 11 luglio 2003.

Per questa via, che pone l'accento sulla professionalità, e conseguentemente sulla formazione e sulla sua certificazione, progressivamente viene a ridefinirsi la dimensione contrattuale. Sono in fase di cambiamento, quindi, le regole che disciplinano il rapporto di lavoro che acquistano sempre più una dimensione europea, sovranazionale, nell'ottica di quel fenomeno complesso che è la globalizzazione, intesa "come l'intensificazione di relazioni sociali mondiali che collegano tra loro luoghi distanti facendo sì che "gli eventi locali vengano modellati dagli eventi che si verificano a migliaia di chilometri di distanza e viceversa" (20).

20 Giddens A" *Le conseguenze della modernità*, Il Mulino Bari, 1994, p. 70.

CAPITOLO II
Contesto italiano

2.1. Introduzione

Nonostante la crescente richiesta di istruzione, l'Italia, negli anni '90, è da ritenersi ancora uno dei paesi sviluppati con i più bassi tassi di alfabetizzazione; infatti, i due terzi degli occupati hanno solo il titolo di licenza inferiore. Si rende quindi necessario non solo migliorare l'istruzione di base, ma contemporaneamente cercare di sviluppare anche le occasioni di formazione continua, andando oltre le 150 ore, la formazione professionale in impresa o quella negoziata con le organizzazioni sindacali; di fatto, come si registra nel Rapporto Censis del 1996, la cultura della formazione continua in Italia è ancora carente (1).

In questi ultimi tempi le attività volte alla formazione stanno, quindi, assumendo un ruolo sempre più rilevante nei contesti aziendali, e, mentre agli inizi degli anni '70 la formazione era considerata dall'azienda come un costo e di rado impiegata, successivamente si assiste ad una sua rivalutazione. La formazione viene, infatti, vista dall'azienda come una strategia di sviluppo e, di conseguenza, come uno strumento di adattamento ai cambiamenti organizzativi e individuali (2).

1 Besozzi E., *Navigare tra formazione e lavoro*, Carocci, Roma, 1998, p.41.

2 Efeso, *La formazione in azienda: dal fabbisogno di competenza ai piani formativi*, La Mandragora. Bologna. 2002, p.175.

Gli automatismi fiscali che hanno contribuito ad abbattere parzialmente il costo della formazione, hanno sicuramente avuto il merito di sviluppare tale visione dell'impresa. Con l'art.5 della L. 383/0 1 si contemplano a favore dell'imprenditore delle agevolazioni fiscali per le spese di formazione e aggiornamento del personale (3). Inoltre, la circolare GUCE del 2001 aggiunge che l'agevolazione riguarda l'intero ammontare delle spese sostenute per la formazione cioè, costi del personale docente, spese correnti (materiali, forniture), nonché costi di consulenza (4).

2.2. L'impresa agricola in Italia

Nel quadro europeo, relativamente al mercato della formazione, la situazione italiana appare complessivamente deficitaria. Nel Rapporto ISTAT 2002 (5) il confronto sulla formazione continua del personale mette in luce un ritardo delle nostre imprese rispetto a quello degli altri paesi dell'Ue e addirittura anche a quelle di alcuni paesi candidati. Tra l'altro il costo orario della formazione è nel nostro Paese il più alto in assoluto (68 standard di potere di acquisto rispetto ad una media di 50). Ed è riscontrabile, inoltre, che le ingenti

3 ISfol, *La formazione continua, legislazione e norme regolamentari*, Roma, 2002, p.178.

4ib., p.192.

5 Biggeri L., *Presidente dell'Istituto nazionale di statistica - Istat, Rapporto AnnualeLa situazione del Paese nel 2002, presentato mercoledì 21 maggio 2003, Roma, Sala della Lupa, Palazzo Montecitorio.*

risorse comunitarie messe a disposizione del nostro Paese per la formazione sono utilizzate solo in maniera ridotta (6).

Peraltro, il settore agricolo è socialmente caratterizzato da una serie di elementi negativi che vanno dall'invecchiamento della popolazione alla difficoltà di reperimento di manodopera.

Un elemento condizionante il nostro sistema agricolo è verificabile dal dato incontrovertibile che quasi 1/3 degli attuali possessori di aziende agricole, che quindi godono anche degli aiuti comunitari, ha un'età superiore ai 65 anni e che quasi un 35% degli imprenditori agricoli non ha eredi a cui lasciare la terra. Questi ultimi potrebbero non essere interessati a ricercare sul mercato il differenziale di reddito accontentandosi del reddito minimo più o meno garantito, e non cercare di rinnovare l'azienda, né tantomeno elevare il suo processo produttivo. Ma, se in queste realtà e per alcune produzioni si potrebbe determinare un lento declino, d'altro canto, non è detto che questi spazi di mercato non possano essere coperti dalla parte più dinamica, più giovane, più efficiente dell'imprenditoria agricola italiana.

6 A.A.VV, *La Scuola che cambia*, a cura di S.Govi, *Tuttoscuola*, Roma, 1999, p.61.

In questo quadro, come detto, va anche valutato che gran parte delle imprese agricole italiane hanno difficoltà a reperire forze di lavoro adeguate. Ciò si spiega se si considera che l'esercito di riserva costituito dagli immigrati extracomunitari è, a livello professionale, qualitativamente inadeguato e ciò in particolare per quei settori che si caratterizzano per prodotti nuovi, di qualità e che richiedono, pertanto, capacità professionali specifiche.

C'è inoltre da sottolineare che ogni impresa e, a maggior ragione quella agricola, oltre a garantire un sistema equo di gestione delle risorse umane, è chiamata ad enfatizzare la valenza etica del proprio prodotto/servizio, non solo come elemento di competitività, ma anche come valore aggiunto per il contesto locale a cui appartiene.

2.3. Scuola e formazione

Nella politica di investimento in capitale umano, l'istruzione e la formazione, sono basilari.

Elemento comune dei Paesi industrializzati è la valorizzazione del rapporto tra la scuola ed il mondo del lavoro. Sempre più spesso, i percorsi esclusivamente scolastici vengono affiancati da percorsi misti, che comprendono moduli di formazione applicativa o anche

esperienze di lavoro in azienda, dallo stage al tirocinio e alla vera e propria formazione in alternanza.

"In Italia chi possiede una laurea ottiene un guadagno relativo maggiore del 27,0%¹ rispetto a chi possiede il titolo di studio della scuola superiore. Se si prende in considerazione la classe d'età compresa fra i 30 e i 44 anni, il vantaggio comparativo scende al 26,0%. I lavoratori che invece non hanno nemmeno il diploma ottengono in media un guadagno pari al 58,0% di quello di chi si è diplomato (7).

C'è tuttavia da considerare che la teoria per la quale gli stipendi sono proporzionali al livello di istruzione, è solo in parte vera; infatti, non è un caso che alle imprese solo marginalmente interessa conoscere i risultati scolastici dei candidati, ma, piuttosto, ciò che essi sono in grado di fare e la loro capacità di relazionarsi, internamente ed esternamente, nel campo lavorativo.

Nel complesso, quindi, un'efficace programmazione del sistema della formazione e dell'istruzione, che tenga in debita considerazione le caratteristiche della domanda di formazione delle imprese, costituisce un prerequisito indispensabile per la crescita di ogni paese.

7 XXXVI Rapporto sulla situazione sociale del paese 2002, volume: Processi formativi, pp. 83-173, "Il rendimento economico dell'istruzione: vantaggi individuali e benefici sociali", elaborazione Censis su dati Ocse, 2002.

Certamente, l'istruzione e la formazione vengono fornite anche nei posti di lavoro, e tutti, a prescindere dal livello del titolo di studio posseduto, inevitabilmente sono sostenuti al momento dell' ingresso in ambito lavorativo da una formazione formale, informale e non formale, il cui monte ore varia proporzionalmente al grado di specializzazione, competenze e responsabilità che si vanno a ricoprire (8).

In Italia il sistema dell'istruzione scolastica e professionale, finalizzato alla formazione, all'aggiornamento, alla crescita e alla qualificazione professionale dei lavoratori dipendenti, degli imprenditori e dei tecnici agricoli, costituito da un articolato complesso di strutture pubbliche e private, è profondamente cambiato con la Riforma Moratti (9).

2.3.1. Sistema scolastico italiano

In generale, ad oggi, si possono schematicamente individuare due grandi sub-sistemi di formazione:

- quello dell'istruzione scolastica e universitaria, che fa capo al Ministero della Pubblica Istruzione ed al Ministero dell'Università e della Ricerca scientifica;*

8 Becker G.S., *Le nuove ricchezze: istruzione e formazione*, in M.W., *Il capitale*, a cura di Calabrò A., *Il Sole 24 ore S.p.A., Milano, 2001*, pp. 50-51.

9 Legge 28 marzo 2003, n. 53.

· quello della formazione professionale extrascolastica, che è sostanzialmente governato dalle Regioni.

Del primo fanno parte gli Istituti professionali, gli Istituti tecnici di Stato ad indirizzo agrario e le Facoltà universitarie che organizzano corsi di laurea, ad esempio, in scienze agrarie, scienze forestali, medicina veterinaria, scienze della produzione animale, scienze e tecnologie alimentari, scienze agrarie tropicali e subtropicali.

Agli Istituti professionali e tecnici si accede dopo il completamento della scuola dell'obbligo; ai corsi di laurea si accede dopo aver conseguito il diploma nei predetti Istituti o in qualsiasi altro istituto di istruzione secondaria superiore.

Al secondo sub-sistema di formazione appartiene un insieme diversificato di centri ed organismi promossi da amministrazioni pubbliche, organizzazioni sindacali e professionali dei lavoratori dipendenti e degli imprenditori agricoli, da altri soggetti privati..

Alla formazione professionale extrascolastica si può essere ammessi dopo il completamento del ciclo d'istruzione primaria (obbligo scolastico), dopo il diploma di istruzione secondaria superiore, dopo aver conseguito il diploma di laurea.

Ai corsi di formazione professionale possono accedere tutti gli adulti, occupati, disoccupati o in cerca di prima occupazione, indipendentemente dal titolo di studio posseduto (10).

2.3.2. Innovazioni del sistema scolastico italiano

Nella Relazione introduttiva al Progetto di riordino dei cicli scolastici, "la formazione delle nuove generazioni costituisce per ogni Governo una responsabilità ineludibile perché su di essa poggiano la continuità e lo sviluppo del sistema democratico, la solidità del sistema economico e industriale, l'armonico dispiegarsi dei rapporti in divenire, le speranze di tutti i membri della comunità.

Nel corso degli anni '80 nei paesi industrializzati si è sviluppata la consapevolezza della centralità delle risorse umane. . . .

La qualità delle risorse umane disponibili è stata riconosciuta come fattore strategico per lo sviluppo e il mantenimento dei livelli produttivi e occupazionali di ciascun paese.

10 A.A.VV, *Analisi dei fabbisogni orroativi in agricoltura*, (a annualità, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Agriform, Roma, gennaio 2002, p.45 e 55..

" problema della cultura, dell'istruzione e della formazione, come strumenti per ottenere un'alta qualità delle risorse umane è pertanto emerso in tutta la sua evidenza ed è divenuto il volano di molti interventi riformatori che dalla fine degli anni '80 hanno impegnato molti Paesi europei nel perseguimento dell'obiettivo prioritario della piena scolarità' per la costruzione di un sistema chiamato tendenzialmente a portare tutti i giovani al raggiungimento di risultati formativi concreti" (11).

Si cerca, in altri termini, di provvedere a un livello formativo di base che le imprese esplicitamente ritengono adeguato per svolgere determinate professioni ma anche di rispondere alla richiesta di esperienza che si ritiene debba integrare, e non sostituire, le conoscenze e le competenze acquisite con un determinato titolo di studio.

L'esperienza che in passato non era possibile contemperare all'interno del percorso scolastico, oggi entra a fame, almeno formalmente, parte integrante.

2.3.3. Bilancio di competenze

La valutazione delle competenze nel campo della formazione per gli adulti ha una dimensione strategica, su cui

11 A.A. V.V., *La scuola che cambia*, op. cit., pp.56-57.

è necessario fare una prima riflessione utile per impostare una ricerca sul terreno della teoria e della pratica formativa, che assuma le competenze come insieme complesso e specifico in ciascun individuo di "sapere", "sapere agire" e "saper essere".

La competenza si indirizza sempre più verso la dimensione dell'individuo intesa sia nella sua totalità e peculiarità, sia nella sua dimensione biografica, sociale e professionale e diventa quindi "sapere in azione" inteso come concetto paradigmatico nella prospettiva dell' apprendimento permanente.

La natura dinamica e proattiva che si evidenzia in questo specifico apprendimento ha in sé evidenti implicazioni sia sul terreno dell'attivazione delle competenze, sia su quello della loro gestione e "cura" durante l'intero corso della vita , come condizione del loro mantenimento e sviluppo.

Accettare tale impostazione dell'apprendimento permanente, inteso come riferimento teorico e pratico della formazione, indirizza verso una prospettiva di sviluppo di una progettualità formativa orientata alla costruzione e alla messa in uso, lungo tutto il corso della vita e per un numero sempre più ampio di individui, di un insieme di competenze, saperi, abilità, capacità di agire che siano significativi.

Significativi in quanto ricchi di senso per l'individuo e la collettività sul piano esistenziale, culturale e dei valori, che va oltre una dimensione funzionalista, legata ad esempio al mercato del lavoro in un determinato momento, o soltanto in fase di emergenza connessa a dinamiche di mobilità, flessibilità e altro.

Occorrono però strumentazioni metodologiche appropriate e teoricamente fondate per una teoria dell'apprendimento e della formazione così strutturata, orientata quindi non soltanto su saperi e abilità o competenze tecnico-specialistiche da rinnovarsi sempre più frequentemente, ma sull'acquisizione delle dimensioni procedurali della competenza per il lifelong learning.

Il Bilancio di competenze che in pochi anni, meno di venti, ha assunto e . continua a godere di una notevole considerazione nel settore della formazione e della gestione e sviluppo delle risorse umane, oltre che nell'orientamento professionale degli adulti, è una delle metodologie in uso a supporto dello sviluppo del potenziale riflessivo e progettuale dell'uomo.

2.4. Mercato del lavoro e formazione

Il decreto legislativo n.276/2003 (12) disegna un nuovo sistema di regole per il mercato del lavoro che sembrano, più che altro, assecondare una sorta di evoluzione spontanea probabilmente defluendo su formule lavoristiche più ambigue, a confine tra lavoro autonomo e dipendente.

Profonde innovazioni sono state altresì apportate anche ai contratti di lavoro a contenuto formativo, quali l'apprendistato ed il contratto di formazione e lavoro (che viene sostituito dal contratto di inserimento), che li ha trasformati in modo talmente significativo da renderli del tutto diversi rispetto al passato.

Ai consueti percorsi di tipo teorico o metodologico sono stati pertanto affiancati metodi di apprendimento fondati sull'esperienza e rilevanti dal punto di vista pedagogico e culturale, oltre che direttamente orientati a colmare parte del gap rispetto ai fabbisogni espressi dalle imprese e dal mercato del lavoro.

La formazione continua oltre a svolgere un ruolo primario nelle organizzazioni, in quanto provvede a trasferire conoscenze, penetra anche nei processi produttivi generando

12 Decreto legislativo n.276, del 10 settembre 2003, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.3D " pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Supplemento ordinario, n. 235, del 9/10/2003.

uno sviluppo sia dei sistemi organizzativi sia delle competenze in essi impiegate. Però pur riconoscendo il valore della formazione continua, spesso, essa viene utilizzata ancora in modo tradizionale, cioè unicamente come trasferimento di conoscenze. Tale incoerenza è generata dalla difficoltà di cogliere la complessità ambientale, che porta alla necessaria riformulazione degli obiettivi della formazione (13). La formazione, quindi, deve iniziare a indirizzare la sua attenzione, soprattutto, sull'individuo e non più sui suoi ruoli e sulle funzioni che egli svolge nell'ambiente di lavoro (14).

Il tema della formazione permanente diventa di fondamentale rilevanza sia per le imprese che per i centri di formazione e si sviluppa nell'ambito delle attività formative che tracciano sentieri di apprendimento successivi alla formazione iniziale e che interessano prevalentemente, ma non solo, gli individui occupati e/o che hanno perso il proprio lavoro.

Un passaggio in formazione è infatti assai probabile, sia per il mercato interno nella formazione aziendale, sia per il mercato esterno di chi proviene da un'altra impresa.

13 Tomassini M., *Alla ricerca dell'organizzazione che apprende*, E1, Roma, 1993, p.113.

14 *ib.*, p.114.

Le imprese, soprattutto quelle di minori dimensioni, sembrano preferire, sia per nuovi posti di lavoro che in caso di turn over, personale con una specifica esperienza professionale o comunque acquisita in altre imprese appartenenti allo stesso settore di attività.

La formazione continua oltre a variare in base alle dimensioni dell'impresa ha avuto un maggiore sviluppo in particolare in alcuni settori, quali il credito e le assicurazioni, rispetto ad altri, quali il tessile, il turistico ed i pubblici servizi. Ciò perché trova maggiori difficoltà nelle imprese di piccole dimensioni (15), in quanto, spesso, queste non possiedono adeguate risorse economiche per attuare interventi di formazione; quindi, per ovviare a tale difficoltà, in alcuni casi, esse avviano anche esperienze associative con altre imprese o istituzioni (16).

L'azienda, specificatamente quella di grandi dimensioni, si sta sempre più strutturando come sede di formazione e di trasmissione dei valori nonché delle ragioni di scambio sottesi al rapporto fra individui e lavoro; a riscontro di ciò è interessante notare come la richiesta di esperienza nel settore decresce progressivamente con l'aumentare delle dimensioni aziendali.

15 Besozzi E., op. cit., p.42.

16 Regini M., La formazione delle risorse umane, Il Mulino, Bologna, 1996, p.86.

Il decrescere delle assunzioni di personale senza esperienza e con una formazione esclusivamente scolastica è motivato dai tempi e dai costi dell'inserimento nel lavoro attraverso forme di affiancamento on the job.

Dunque, l'onere di un vero e proprio percorso di ulteriore formazione sembra indirizzare le imprese verso personale in grado di inserirsi rapidamente nel processo produttivo, cioè figure professionali con esperienze acquisite.

Alla scuola spetta dunque l'impegno di fornire i requisiti di base per ogni tipo di apprendimento successivo, non solo accademico, ma anche applicativo. Impegno che chiama in causa anche le imprese e fa sì che il nuovo sistema risponda sempre più ad una logica di crescita culturale dell'individuo e, al contempo, di sviluppo economico, territoriale e ambientale.

2.4.1. L'apprendistato al 24 ottobre 2003

L'apprendistato è fra i più antichi rapporti di lavoro conosciuti, poiché consente ai giovani di acquisire le abilità necessarie allo svolgimento di una attività lavorativa, sotto la guida di persone capaci di insegnare loro il mestiere.

Già il Patto per il lavoro del 23 luglio 1993 (17) aveva sottolineato l'importanza dell'apprendistato che veniva considerato anche come strumento di collegamento tra scuola e mondo del lavoro, evidenziando peraltro la necessità di stabilire un adeguato controllo per verificare che il periodo dell'apprendistato servisse soprattutto a formare il lavoratore e non fosse visto solo come uno strumento per ridurre i costi del lavoro, ma fosse inteso come un arricchimento professionale.

Il contratto di apprendistato diviene normativo, nel settore agricolo, solo con l'art.16 della Legge Treu (18), che apporta importanti modifiche a quanto già stabilito dal Patto per il lavoro:

- porta da 20 ad un tetto massimo di 24 anni (nel Sud 26) l'età di coloro che possono essere assunti come apprendisti;*
- fissa la durata dell'apprendistato da un minimo di 18 mesi ad un massimo di quattro anni;*
- fissa il diritto ad essere assunti come apprendisti per tutti i giovani, indipendentemente dal livello di scolarità posseduto;*

17 Protocollo sulla Politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

18 Legge n. 196, del 24 giugno 1997.

· prevede dal giugno 1998 sgravi contributivi per quelle imprese che consentono ai loro giovani apprendisti di partecipare a corsi di formazione presso gli Istituti.

Il successivo decreto del Ministro del Lavoro, 8 aprile 1998 (19), ha gettato le basi per la definizione dei contenuti della formazione degli apprendisti svolta all'esterno dell'azienda.

Il contratto di apprendistato, inoltre, prevede un tutor, che in aziende con meno di 15 dipendenti potrà essere lo stesso titolare dell'impresa. Vengono incentivate così le attività di tutoraggio interno alle imprese, in funzione della crescita delle capacità di trasmissione delle competenze professionali da parte degli artigiani e del personale specializzato delle imprese.

Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro rilascerà all'apprendista un attestato con cui certifica le competenze acquisite dal giovane; copia di tale attestato andrà all'ufficio del lavoro territorialmente competente e avrà valore di credito formativo sia per l'inserimento nel mondo del lavoro sia per un eventuale completamento dell'obbligo scolastico.

19 D.M. 8 aprile 1998, Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti, G.U., Serie generale, n. 110 del 14/05/1998.

2.4.2. Evoluzione dell'apprendistato

In tale ottica l'apprendistato è stato profondamente modificato e suddiviso in tre tipologie contrattuali, fortemente differenziate tra di loro: l'apprendistato diritto-dovere, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

L'obiettivo del Governo è perseguire una strategia di formazione lungo tutto l'arco della vita, secondo quanto indicato dalla 'Strategia Europea per la occupazione'.

In questa prospettiva, una prima area di intervento è rappresentata dalla revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, nel rispetto dei principi e delle regole della Unione europea in materia di aiuti di Stato alla occupazione (20).

Si valorizzano così i percorsi formativi in alternanza con il lavoro vero e proprio, ampliando il numero di giovani coinvolti in processi di apprendimento che facilitino e accelerino il passaggio dalla scuola al lavoro.

Novità non trascurabile è che l'eventuale instaurazione di nuovi rapporti di apprendistato, anche in base alla vecchia disciplina, non comporta più, da subito, la necessità di acquisire l'autorizzazione preventiva da parte della Direzione

20 Re/azione di accompagnamento a/ Decreto di attuazione della riforma Biagi, pag.11.

provinciale del lavoro territorialmente competente. In ogni caso, però, i rapporti di apprendistato manterranno le agevolazioni contributive già in essere la cui erogazione rimane assoggettata all'effettiva verifica della formazione ~ svolta.

2.4.3. Apprendistato diritto-dovere

La tipologia apprendistato diritto-dovere rappresenta una novità assoluta e consiste nel contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione attraverso il quale potranno essere assunti, in tutti i settori produttivi, i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto i 15 anni di età e che devono completare il percorso formativo obbligatorio.

In sostanza con tale tipologia contrattuale gli adolescenti e i giovani potranno completare il ciclo di studi obbligatori, acquisendo una qualifica professionale.

La durata del contratto, che in ogni caso non può essere superiore a 3 anni, viene determinata in funzione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati.

Tale quadro normativo dovrà essere integrato con la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, la cui competenza è demandata alle Regioni ed alle Province autonome, le quali, d'intesa con i Ministeri del Welfare e dell'Istruzione, e sentite le parti sociali nazionali, devono disciplinare la materia attenendosi ad alcuni principi e criteri direttivi fissati dal decreto, tra cui il rinvio alla contrattazione collettiva della definizione delle modalità di erogazione ed articolazione della formazione.

Da tenere presente che, una volta completata la riforma del sistema scolastico e formativo, la cosiddetta Riforma Moratti, il contratto di apprendistato potrebbe diventare l'unica forma di lavoro possibile per ragazzi tra i quindici e i diciotto anni di età.

2.4.4. Apprendistato professionlizzante

La seconda forma di apprendistato, definita "professionalizzante", è l'erede del vecchio contratto di apprendistato e sarà probabilmente la tipologia più utilizzata.

Essa può essere applicata, in tutti i settori di attività, con soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di una "qualificazione", attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Si tratta in sostanza di un contratto rivolto a giovani lavoratori che, completato il percorso scolastico obbligatorio, intendono inserirsi in modo definitivo nel mondo del lavoro ed hanno dunque necessità di conseguire una specifica "qualificazione" professionale sul campo.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante, che non può comunque essere inferiore a 2 anni né superiore a 6, viene stabilita dalla contrattazione collettiva, nazionale o regionale, in ragione del tipo di qualificazione che si intende conseguire.

Possono essere assunti con tale tipologia contrattuale anche giovani che in precedenza sono stati assunti con contratto di apprendistato diritto-dovere, tenendo presente tuttavia che la complessiva durata dei due rapporti di apprendistato non può comunque superare il limite massimo stabilito dalla contrattazione collettiva, da 2 a 6 anni.

Per il resto la disciplina di questa forma contrattuale ricalca sostanzialmente quella del contratto di apprendistato diritto-dovere di cui al paragrafo precedente.

2.4.5. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Con il contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione, possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

La regolamentazione e la durata di tale istituto è di competenza esclusiva delle Regioni, le quali, per quanto riguarda i soli profili che attengono alla formazione, devono operare in accordo con le Associazioni territoriali dei datori di lavoro, con le Università e con le altre istituzioni formative.

Si cerca così di rispondere alla richiesta dell'impresa la cui domanda di qualificazione non si esaurisce più con il solo titolo di studio, per ogni posizione di lavoro, ma deve essere integrata e sostenuta da un insieme di esperienza e formazione che si considerano ottimali per lo svolgimento di una determinata professione.

La costruzione di questo nuovo canale formativo ha come obiettivo di consentire l'ampliamento e l'articolazione dell'offerta di formazione per quadri e tecnici a media ed alta professionalità, con forte base culturale e competenze professionali di qualità, attraverso l'integrazione tra formazione-istruzione-lavoro, come avviene in altri Paesi

europei.

2.4.6. Contratto di formazione e lavoro

Il contratto di formazione e lavoro è uno degli strumenti messi in atto dalla legge italiana per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Le imprese, incentivate da particolari benefici, hanno fatto spesso ricorso a tale forma contrattuale per assumere nuovi lavoratori.

Tale tipologia contrattuale è stata introdotta nella legislazione per superare il divario riscontrato tra la formazione di tipo scolastico e la realtà del mondo lavorativo.

2.4.7. Contratto di inserimento

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo in commento e, quindi, dal 24 ottobre 2003, la disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro non trova più applicazione nell'ambito del rapporto di lavoro privato, mentre continua a trovare applicazione, esclusivamente, nei confronti della pubblica amministrazione.

Lo prevede l'art.86, c.9, del d.lgs. n.276/03, con il quale il legislatore dà l'addio definitivo, almeno con riguardo all'impiego privato, al contratto di formazione e lavoro, tipologia contrattuale, che nei quasi 20 anni della sua

esistenza, ha contribuito in modo rilevante a favorire l'occupazione giovanile.

Al suo posto viene introdotto un nuovo strumento contrattuale, denominato contratto di inserimento, la cui finalità e la cui disciplina è parzialmente mutuata da quella dei contratti di formazione e lavoro, ma con diversificazioni non trascurabili, soprattutto con riguardo agli incentivi economici, in particolare sgravi contributivi, che non sono più riconosciuti in via generalizzata, ma solo qualora l'assunzione riguardi i lavoratori considerati "svantaggiati".

Il contratto di inserimento è finalizzato a realizzare l'inserimento, o il reinserimento, nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di lavoratori:

- a) giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni;*
- b) disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni;*
- c) lavoratori di età superiore a 50 anni che siano privi del posto di lavoro;*
- d) lavoratori senza occupazione da più di due anni che intendano ricominciare a lavorare;*
- e) lavoratrici residenti in aree del Paese in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o in cui il tasso di*

disoccupazione femminile sia superiore di almeno il 10% rispetto a quello maschile;

f) persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Condizione essenziale per l'assunzione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di uno specifico "progetto individuale di inserimento", attraverso il quale le competenze professionali del singolo lavoratore vengono adattate al contesto lavorativo.

Sono demandate alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale, anche all'interno degli enti bilaterali, l'individuazione delle modalità di definizione dei predetti progetti di inserimento, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, nonché l'identificazione delle modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento delle finalità del progetto.

Non è previsto un limite massimo di lavoratori occupati con contratto di inserimento presso la stessa azienda, ma viene concessa alla contrattazione collettiva la facoltà di stabilirlo.

2.4.8. Tirocini estivi di orientamento

La Riforma Biagi, infine, introduce una disciplina specifica per i tirocini svolti da studenti nel periodo estivo.

Si tratta di tirocini con finalità di orientamento ed addestramento pratico che possono essere svolti da adolescenti o giovani regolarmente iscritti ai corsi scolastici obbligatori o universitari e a cui può essere riconosciuta una "borsa lavoro" .

Tali corsi potranno svolgersi esclusivamente nel periodo estivo e cioè nei mesi compresi tra la fine dell'anno scolastico e l'inizio di quello successivo.

La loro durata non può superare complessivamente i 3 mesi, anche nelle ipotesi di più tirocini svolti da uno stesso soggetto presso diverse aziende. Non sono previsti limiti massimi all'utilizzo di tirocinanti, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

Lo strumento di tirocinio formativo e di orientamento, che è caratterizzato dall'alternanza scuola-lavoro, nel sistema scolastico "riformato" ha l'obiettivo di diventare, nei prossimi anni, una delle componenti costitutive in tutti gli indirizzi di studio, strumento indispensabile di raccordo tra formazione e lavoro.

2.5. Nuove esigenze del mercato del lavoro

2.5.1. Premessa

Le nuove modalità di realizzazione del percorso formativo possono, in prospettiva, fornire alcuni tasselli di preparazione, fino a qualche anno fa carenti o inesistenti e tuttavia considerati indispensabili per l'ingresso nel mondo del lavoro, soprattutto nel caso delle professioni di rango più elevato.

Inoltre si è progressivamente smantellato uno dei capisaldi del lavoro dipendente, che vedeva la crescita professionale legata quasi esclusivamente all'anzianità del rapporto, a vantaggio di logiche che tendono invece a "premiare" in misura crescente il bagaglio di competenze di cui ciascun individuo è portatore e che risulta, peraltro, sempre più difficilmente riconducibile a rigidi schemi di inquadramento formale.

La formazione e l'aggiornamento, rivestono un ruolo determinante, oggi più di ieri, anche per i lavoratori dipendenti e la loro realizzazione, anche attraverso gli strumenti bilaterali relativi, diventa, quindi, non solo il sistema per dare più chances alle persone nell'avanzamento di carriera, ma uno strumento inevitabile, necessario per l'accesso allo stesso processo produttivo, sempre più collegato a rapporti di lavoro flessibile.

La formazione continua dà all'individuo e ai gruppi, la opportunità di mutare decisamente ed in modo efficace il proprio comportamento professionale, attraverso un adattamento ai continui cambiamenti organizzativi (21).

E' opinione ampiamente condivisa che solo una formazione ampia ed articolata consente di realizzare, senza danni per il lavoratore e senza costi per il sistema Paese, quei processi di mobilità professionale e territoriale che sono e saranno sempre più frequenti.

2.5.2. La flessibilità

La formazione deve avere caratteristiche di flessibilità e deve essere in grado di fornire a tutti i giovani quelle conoscenze, competenze e capacità che sono indispensabili in un mercato del lavoro e in un sistema produttivo in costante trasformazione.

L'economia italiana, inserita nel contesto mondiale, a causa dei processi economici in corso, ne sente sempre più il bisogno, e, di conseguenza, incoraggia la diffusione dei lavori flessibili. Il rapporto di flessibilità non si limita più all'uso di contratti non standard, ma si è andato radicando nelle modalità stesse di organizzazione, sempre più orientate a

21 Tomassini M., op. cit., p. 129.

formule deburocratizzate, così come chiaramente emerge dalla cosiddetta Riforma Biagi.

Per quanto i risultati raggiunti in termini di crescita del dato occupazionale siano evidenti e, probabilmente, ancora in espansione a seguito della sopra citata Riforma Biagi, non mancano richiami da parte di organismi internazionali a ridurre ulteriormente parte dei vincoli residui nel nostro ordinamento.

" maggiore bisogno di flessibilità appare sempre più necessario, secondo le imprese, a seguito della ristrutturazione organizzativa delle modalità produttive.

Spesso la ricerca di una maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane si concretizza nella scelta di una particolare tipologia contrattuale nell'ambito della tradizionale modalità del lavoro dipendente.

La recente riforma del mercato del lavoro ha introdotto nuove opportunità per le imprese in tema di flessibilità dei rapporti lavorativi: si pensi alle già esaminate nuove forme contrattuali, che si accompagnano all'ampia diffusione raggiunta dai contratti di collaborazione continuativa e alla rapida espansione del lavoro interinale.

Le imprese, dunque, ricorrono sempre più spesso ai contratti a tempo determinato corti, al fine di garantirsi anche

un continuo ringiovanimento professionale e anagrafico dei loro salariati in sostituzione dei mezzi tradizionalmente in uso, quali ad esempio il pre-pensionamento.

Paugam (22) illustra un'interessante serie di lavori tradizionali, dove i ritmi e l'organizzazione del lavoro invecchiano palesemente chi li svolge, facendo rischiare il licenziamento non appena si rendono palesi i segni dell'età; l'attività agricola potrebbe di fatto rappresentare un esempio tipico di tali sistemi lavorativi.

Per rendere più sostenibile la flessibilità gli obiettivi da perseguire sono:

1. "fare in modo che perdere il posto di lavoro, e anzi perderlo ripetutamente, non sia vissuto come un trauma, ovvero come un passo verso l'esclusione definitiva dal mercato del lavoro.

2. evitare che la precarietà dell'occupazione rechi con sé la precarizzazione della vita privata;

3. dare continuità e progressione a profili di carriera discontinui;

4. ridare consistenza su nuove basi all'idea di luogo di lavoro come luogo di identità personale e

22 Paugam, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, Paris 2000, Parte II

integrazione sociale;

5. attenuare le disuguaglianze di genere, età, zona geografica di fronte alla flessibilità (23).

"Con la crescente adozione di pratiche d'impiego flessibile, vi sarà maggior bisogno di nuovi tipi di organizzazioni atte a riempire il vuoto e assumere il ruolo di assicurare un certo grado di sicurezza economica, di sviluppo di carriera e di integrazione sociale per lavoratori che non avranno più un'affiliazione stabile con un'impresa (24).

Le istituzioni chiamate a sviluppare per prime il lavoro flessibile dovrebbero essere le associazioni sindacali, ma potrebbero anche dare un loro contributo lo Stato, le Comunità locali, le Associazioni imprenditoriali e lo stesso sistema educativo.

Tra le misure intese ad alleviare gli oneri della flessibilità che sono più di frequente menzionate, quale singolo e talora risolutivo fattore di miglioramento della situazione dei lavoratori interessati, rientra a pieno titolo la formazione.

23 Gallino L. . op.cit., pp.6S, 66.

24 Laubacher R.J. e Malone T.W., *Flexible Work Arrangements and 21st Century Worker's Guilds*, working paper #004 della Sloan School of Management, Boston 1997, p.3.

2.6. Interventi sindacali - legislativi

2.6.1. Strumenti per la formazione

Per realizzare la formazione continua bisogna immaginare, come detto, strumenti nuovi e diversi.

Una prima e generale impostazione di tali strumenti si è avuta con l'Accordo Interconfederale tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, il cosiddetto Patto di Natale del 1999 (25), recepiti nella Finanziaria 2000 (26), successivamente modificata dall'articolo 48 della legge Finanziaria per il 2003 (27).

Le principali modifiche apportate consistono nell'abrogazione della distinzione tra progetti da realizzare nelle "aree depresse" i cui piani formativi avevano diritto al 100% del finanziamento, e progetti da realizzare nelle altre aree del Paese, per le quali era previsto il finanziamento del solo 50% del costo del piano formativo.

Si dà, quindi, la possibilità di finanziare oltre ai piani aziendali, territoriali e settoriali, anche "piani formativi individuali".

Ciò introduce una nota a favore del coordinamento tra la programmazione regionale e quella dei Fondi, prevedendo che i piani formativi debbano essere obbligatoriamente

25 Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione, 22 dicembre 1998.

26 Legge n.388, art. 188, del 27 dicembre 2000.

27 Legge n.289 del 27 dicembre 2002.

trasferiti alle Regioni e alle province autonome "affinché ne possano tener conto nell'ambito della programmazione regionale.

Si prevede, inoltre, una più ampia definizione delle prerogative del Ministero del Lavoro e del suo ruolo di vigilanza, contemplando la costituzione presso lo stesso di un Osservatorio per la formazione continua, composto da rappresentanti del Ministero del Lavoro, delle Regioni e delle parti sociali, che si avvale dell'assistenza tecnica dell'Isfol, con il compito di elaborare proposte di indirizzo ed esprimere valutazioni sull'applicazione delle linee-guida.

Si fissa l'adesione ai Fondi da parte delle imprese entro il 30 giugno 2003 e successivamente entro il 30 giugno di ogni anno, si abroga l'indicazione della entità della sanzione amministrativa in caso di evasione del contributo integrativo e si abroga l'indicazione dei criteri di ripartizione tra i fondi del 25% degli importi previsti dalla Legge n.144/99 per gli anni 1999-2000, consentendo così di erogare una prima tranche di risorse per avviare l'attività dei fondi.

CAPITOLO III
Enti bilaterali

3.1. Origini e storia degli enti bilaterali

Gli enti bilaterali sono associazioni costituite dalle parti sociali attraverso la contrattazione collettiva affinché svolgano sul territorio specifiche funzioni; si tratta di spazi di azione finalizzati a fornire servizi e prestazioni alle parti sociali e punti di incontro delle stesse per dialogare, cercare di risolvere problemi e prevenire eventuali conflitti.

L'immagine probabilmente migliore per descrivere questa realtà è quella di un sistema che si sviluppa con una configurazione a geometria variabile da regione a regione, in base al tipo di ente bilaterale ed in base ai diversi livelli, territoriale e/o settoriale, e alle prestazioni assicurate.

In generale, gli enti bilaterali si strutturano secondo una configurazione detta a stella, in cui il livello centrale svolge attività di programmazione strategica, organizzativa e di coordinamento, mentre i livelli locali contestualizzano le iniziative, costruiscono le reti relazionali territoriali e danno feed-back al livello centrale che così può nuovamente programmare le proprie politiche a livello di sistema nazionale.

Non si può dire esattamente quale sia la loro data di nascita; certamente però si può affermare che esse costituiscono, sin dall'inizio del XX secolo, una

caratterizzazione dell'esperienza sindacale italiana, soprattutto nelle aree lavorative più deboli.

La bilateralità nel tempo ha contribuito ad una serie di relazioni che hanno consentito alle parti sociali di gestire alcune tematiche, come le controversie di lavoro e le interpretazioni contrattuali, offrendo così prestazioni e servizi alle imprese ed ai lavoratori.

Essa dunque ha consentito l'esercizio di diritti e prestazioni importanti per i lavoratori meno garantiti, ma ha anche favorito forme di tutela e un sistema innovativo di relazioni industriali.

In particolare in Italia, con il Protocollo del 23 luglio 1993, gli enti bilaterali sono divenuti i principali strumenti per la formazione. I provvedimenti relativi a tale Accordo, da cui nasce la L. 236/93 che riguarda la formazione continua, che si inserisce nel Patto per il lavoro del 1996, da cui nasce la L.196/97, meglio nota come Pacchetto Treu, fanno sì che il sistema della bilateralità ottenga poi ulteriori riconoscimenti istituzionali col Patto Sociale per lo Sviluppo e l'Occupazione, del 1998.

I provvedimenti legislativi citati riconoscono e rinforzano gli enti bilaterali che, con la recente Legge Biagi per la riforma del mercato del lavoro, si vedono identificati come

uno dei punti di passaggio obbligato nel campo della formazione.

Ad essi, infatti, sono affidate la programmazione dei corsi, l'organizzazione dei piani di formazione, il controllo a livello locale di domanda e offerta formativa, l'attuazione di iniziative per il reinserimento del personale in mobilità e il sostegno all'occupazione delle fasce deboli del mercato del lavoro.

In particolare nell'Accordo del 1996, si specifica, nella parte dedicata alla formazione, che essa deve basarsi sull'analisi di fabbisogni formativi rilevati con il concorso delle parti sociali, anche attraverso l'impiego degli organismi bilaterali.

In agricoltura l'Ente nato con tali finalità è "Agriform", attualmente impegnato nella Ricerca triennale sui fabbisogni formativi in agricoltura.

3.2. Struttura degli enti bilaterali

Gli enti bilaterali, nella maggior parte dei casi, si configurano come associazioni non riconosciute ex art. 36 e ss. c.c., frutto di una intesa tra associazioni sindacali e datoriali. La forma può variare da società a responsabilità limitata, a forma consortile ex art. 2615 c.c., ad associazione

senza scopo di lucro ai sensi del capo 111, titolo II, libro I del codice civile e, generalmente, non distribuisce utili.

Gli enti possono essere definiti come "associazioni di associazioni"; tutti gli organi dirigenziali e amministrativi sono nominati secondo il principio della pariteticità, in genere con una durata di tre anni e rinnovabili; il principio della rotazione regola la nomina del presidente, che è il rappresentante legale dell'ente, e del vice-presidente; quando il primo è nominato dalle associazioni datoriali, il secondo è di competenza delle associazioni dei lavoratori.

3.3. Gli enti bilaterali nella Riforma Biagi

La cosiddetta Riforma Biagi affida alla bilateralità tre specifiche aree: la strutturazione del mercato del lavoro, la programmazione delle attività formative e la funzione certificatoria dei contratti di lavoro.

Si è già evidenziato come il decreto legislativo in commento valorizzi il ruolo e le competenze dei cosiddetti ,enti bilaterali, affidando loro funzioni coadiuvanti alla realizzazione degli obiettivi della riforma.

È appena il caso di sottolineare, come si evince dai paragrafi precedenti, che gli enti bilaterali non sono una

creazione della Legge Biagi, ma preesistenti, sulla base di specifiche previsioni della contrattazione collettiva.

La Riforma ha solo inteso riconoscere legislativamente gli enti bilaterali ed affidare loro, sempre per legge, la possibilità di svolgere una serie di attività e funzioni che concorrano alla realizzazione della riforma stessa. In particolare le attività demandate agli enti bilaterali, oltre all'intermediazione, sono le seguenti:

- certificazione di contratti;*
- certificazione di regolarità o congruità contributiva;*
- gestione mutualistica di fondi per la formazione;*
- gestione mutualistica di fondi per l'integrazione del reddito;*
- azioni inerenti la salute e la sicurezza del lavoro.*

Alcune di queste attività sono già svolte dagli enti bilaterali, mentre altre sono completamente nuove per essi, quali la certificazione di regolarità o congruità contributiva e la certificazione di contratti.

Di particolare portata innovativa appare proprio l'introduzione della procedura di certificazione volontaria dei rapporti di lavoro, e cioè di una forma anticipata di

accertamento e validazione della volontà delle parti di utilizzare una certa tipologia contrattuale. Una sorta di "bollino blu" apposto sul contratto che ne certifichi la natura tra le parti e dinanzi ai terzi.

Naturalmente la certificazione cede il passo ad eventuali pronunce diverse da parte del giudice. Ma fino ad allora, le parti sono al riparo da eventuali rivendicazioni reciproche e da possibili, e assai frequenti, ingerenze di terzi, istituti previdenziali compresi, miranti a qualificare diversamente il contratto di lavoro stipulato tra le parti.

La bilateralità è dunque una realizzazione di relazioni industriali di tipo collaborativo e cooperativo teso allo sviluppo del Paese e per la promozione di una occupazione regolare e di qualità. È un modello che non annulla la conflittualità né modifica le funzioni del sindacato, ma offre un insieme di strumenti utili ad attuare quanto concordemente stabilito in sede contrattuale, in una visione tesa alla valorizzazione delle persone e della loro professionalità.

Agli organismi bilaterali dei lavoratori e degli imprenditori spetta dunque anche la funzione di programmare ed organizzare le attività di formazione, che caratterizzano principalmente i contratti di apprendistato e di inserimento, con l'obiettivo di fare incontrare diverse realtà formative, quali

ad esempio quella relativa alla formazione esterna e interna all'impresa.

3.4. Formazione, informazione ed impiego

La principale novità in materia di organizzazione e disciplina del mercato del lavoro è senz'altro rappresentata dalla possibilità che viene offerta a i soggetti privati di svolgere alcune attività sinora riservate al monopolio pubblico, quali quelle concernenti i servizi per l'impiego.

In verità non si tratta di una novità in assoluto per il nostro ordinamento perché già il decreto legislativo n.469 del 1997, nel decentrare le funzioni in materia di collocamento, aveva effettuato una prima apertura in tal senso ai privati che tuttavia, a causa dei numerosi vincoli e delle rilevanti limitazioni ivi previste, non ha trovato concreta attuazione.

L'apertura ai privati effettuata dalla Riforma Biagi appare senz'altro più convinta e rispondente ad una precisa volontà politica, come dimostra l'ampiezza delle funzioni "privatizzate" e dei soggetti che possono svolgerle, nonché la semplificazione delle procedure previste per le prescritte autorizzazioni amministrative.

In particolare le attività che vengono demandate ai soggetti privati sono le seguenti:

· *intermediazione, intendendosi per essa l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro;*

· *ricerca e selezione del personale, intendendosi per essa l'attività di consulenza per l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative secondo le esigenze dell'organizzazione committente;*

· *supporto alla ricollocazione del personale intendendosi per essa l'attività finalizzata alla ricollocazione sul mercato di prestatori di lavoro, attraverso la formazione e l'affiancamento;*

· *somministrazione di lavoro, intendendosi per essa la fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato o a termine.*

Naturalmente l'apertura ai privati lascia inalterate le competenze in materia di servizi per l'impiego e collocamento attribuite alla pubblica amministrazione e segnatamente ai centri per l'impiego.

3.4.1. Borsa lavoro

L'apertura ai privati in materia di intermediazione, e più in generale di servizi per l'impiego, rende più stringente la necessità di realizzare un coordinamento tra tutti gli operatori

pubblici e privati ed un sistema condiviso e generale di raccolta e gestione delle informazioni necessarie per un trasparente incontro tra domanda e offerta di lavoro.

A tal fine il decreto legislativo in commento prevede la costituzione di una Borsa continua nazionale del lavoro, basata su una rete di nodi regionali e alimentata da tutte le informazioni utili immesse dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, nonché liberamente dalle imprese e dai lavoratori.

Da sottolineare che gli operatori pubblici e privati hanno l'obbligo di conferire alla Borsa del lavoro i dati acquisiti nell'esercizio della loro attività dai lavoratori e dai datori di lavoro.

Le informazioni contenute nella Borsa sono liberamente accessibili da parte dei lavoratori e delle imprese e liberamente consultabili da qualunque punto della rete.

Tale sistema ed i suoi risvolti sono stati così riassunti dal Prof. Ichino, Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università di Milano: "...00, l'istituzione della Rete può costituire anche la premessa per un rilancio su larga scala e per la necessaria capillarizzazione dei servizi di orientamento professionale: la conoscibilità 'in tempo reale dei flussi della domanda e dell'offerta di lavoro consentirebbe infatti agli operatori di

questi servizi di segnalare ai giovani in fase di uscita dalla scuola, e in generale a tutti i soggetti interessati, gli itinerari di formazione o riqualificazione specifica, ma anche di mobilità professionale e geografica, che garantiscono in concreto gli sbocchi professionali più adatti a ciascuno, in un dato momento e in una data zona. Tutti i giovani in uscita dal sistema scolastico dovrebbero inoltre essere istruiti dal servizio di orientamento sulle modalità di accesso diretto ai dati forniti dalla Rete nazionale, al grande job self-service, in modo da essere posti in grado di servirsene autonomamente in qualsiasi momento.

La Rete consentirebbe, in sostanza, di realizzare il collegamento organico tra i servizi di collocamento, di competenza statale, e quelli di formazione e orientamento professionale, di competenza regionale (art. 117 Cost.) senza necessità né di una riforma costituzionale, né di una delega da parte dello Stato alle Regioni delle proprie competenze in materia (1).

1 Ichino P., *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano, 1996, p.41.

CAPITOLO IV
La formazione in agricoltura

4.1. Introduzione

La teoria della corrispondenza, sviluppatasi negli anni Settanta, sostiene che esiste una stretta relazione tra l'istruzione e la crescita economica in quanto riconosce, opponendosi alla teoria del capitale umano, che l'istruzione attua la funzione di dar forma a modelli di comportamento adeguati all'organizzazione capitalistica del lavoro, e non solo alle capacità organizzative da utilizzare nell'attività lavorativa (1).

Nel momento in cui la formazione è funzionale ai suoi obiettivi, cioè se fornisce iniziative formative rispondenti ai suoi bisogni di professionalità, diviene uno strumento efficace per il sistema economico. Contemporaneamente, la validità della formazione è misurabile anche dal successo professionale degli occupati e dal livello di soddisfazione delle aziende (2).

Di fatto, fino alla metà degli anni Novanta, lo sviluppo del nostro sistema economico si è basato sull'incremento della produttività del lavoro, a cui non ha fatto riscontro un altrettanto significativo incremento dei posti di lavoro. L'accordo sulla politica dei redditi del 1993 e le riforme introdotte sul versante legislativo e delle politiche per il lavoro

1 E. Besozzi, op.cit., p.57

2 ib., p.148

nel 1996-1997, hanno segnato un'inversione del processo, evidenziabile nel progressivo orientamento delle imprese ad ampliare la base occupazionale. Si è quindi cominciato a sostituire capitale con lavoro, seguendo peraltro gli orientamenti indicati dalla Commissione Europea con il già citato Libro bianco di Delors del 1993, in cui si invitavano gli Stati membri a collegare la crescita economica a maggiori livelli di occupazione.

Le modifiche nel mondo del lavoro sono contemporaneamente conseguenza e frutto di un'innovazione anche della cultura imprenditoriale, in specie nei settori della trasformazione che interagiscono con il mondo strettamente agricolo.

Le imprese cominciano a prestare attenzione alla necessità di avere dei lavoratori disponibili all'apprendimento continuo, ne incentivano addirittura la frequenza ai corsi.

La formazione non è più intesa come opportunità messa a disposizione dei dipendenti, ma come diritto/dovere degli stessi; una novità, anche concettuale, estremamente importante, emersa nelle recenti esperienze di contrattazione, in cui, fra le parti sociali, si è cominciato ad introdurre un concetto inedito legato al riconoscimento della professionalità.

4.1.1. Accordi sindacali a valenza aziendale

Esemplificativo, ma non unico, è l'Accordo stipulato nel settore alimentare dello zucchero, relativamente all'articolo sulla formazione e inquadramento:

"Le Parti - nel riconoscere alla formazione un ruolo rilevante per la positiva soluzione delle sfide economiche e per la . crescita competitiva delle imprese, nonché per accrescere la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori - concordano sull'opportunità di introdurre e sviluppare apposite iniziative formative, al fine di proseguire verso una sempre . più accentuata attenzione alle risorse umane. L'obiettivo da perseguire è un maggiore coinvolgimento professionale e la disponibilità ad una prassi di apprendimento continuo in tutti gli aspetti dell'industria saccarifera. A tal fine la formazione, da opportunità deve divenire diritto-dovere.

T ali iniziative dovranno seguire logiche di progressivo coinvolgimento di tutti i lavoratori dipendenti, nel quadro del regolare funzionamento delle attività aziendali, coinvolgendoli per almeno 9 ore di formazione l'anno, con l'obiettivo di incrementare ulteriormente tale minimo, per raggiungere almeno 24 ore nel biennio.

I programmi e le relative modalità di svolgimento saranno oggetto di apposito confronto tra la Direzione aziendale e le RSU, anche al fine di identificare le specifiche esigenze di ciascun sito produttivo.

La Direzione valuterà con attenzione ogni progetto avanzato dalla singola RSU, volto a soddisfare il fabbisogno formativo, dello stabilimento interessato. Ove il progetto coinvolga interessi o problematiche più ampie, la Direzione o la stessa RSU potranno sottoporre il progetto all'Assozucchero o all'Osservatorio perché in tale sede venga operata una valutazione di merito e di opportunità.

O ve, in ragione della professionalità acquisita si dia luogo all'attribuzione di differenti mansioni e allo svolgimento di incarichi di maggiore responsabilità, saranno svolte le dovute valutazioni in termini di inquadramento professionale.

Le parti sottolineano, inoltre, l'importanza delle previsioni di cui all'art. 26 Ceni, a fronte dei processi di innovazione tecnologica ed organizzativa in atto, nonché dei processi formativi realizzati.

Conseguentemente è fondamentale che i processi di sviluppo professionale e l'eventuale definizione di nuove posizioni professionali siano monitorate in ciascun sito.

Ad esito di tale esame, le Direzioni aziendali e le RSU effettueranno una valutazione comparata dei nuovi profili professionali introdotti rispetto a quelli precedenti ed un'analisi del loro corretto inquadramento, anche individuando soluzioni specifiche. A tali soluzioni si darà luogo nell'ambito dell'inquadramento unico e secondo la griglia classificatoria del vigente sistema di classificazione contrattuale (3).

Al fine di incentivare ulteriormente la partecipazione dei lavoratori ai corsi di formazione, le imprese danno alla stessa valore di indicatore di riferimento e di calcolo del premio di produttività (4).

L'applicazione ovviamente è un po' complessa, ma sono state già fatte le prime esperienze, le prime valutazioni, sui percorsi formativi.

4.1.2. Normativa nazionale contrattazione agricola per la formazione

In Italia, solo di recente si sta lavorando alla costruzione di un sistema generale di lifelong learning, di cui fa parte a pieno titolo anche la formazione continua del lavoratore.

3 "Formazione - Inquadramento", tratto dall'Accordo di Rinnovo Contratto aziendale Gruppo Eridania, del 24 e 25 luglio 2002.

4 Accordo CEREO L del 25 giugno 2001.

I contratti fondamentali dell'agricoltura, quello per gli operai agricoli del 10 luglio 1998, e quello per i quadri e gli impiegati agricoli del 5 aprile 2000, hanno registrato una scelta strategica di fondo sulla formazione, affrontando la materia come settore e non per categorie professionali; tale scelta ha dato vita ad un primo Organismo bilaterale di analisi e di ricerca, denominato Agriform.

Questa opzione è propedeutica alla costruzione di un sistema di formazione professionale e continua basato su tre pilastri, in relazione tra loro:

- 1. Fondo interprofessionale per la formazione continua;*
- 2. Agriform;*
- 3. Centro di formazione agricola.*

Sistema esplicitato nell'ultimo rinnovo nazionale del contratto per gli operai agricoli e florovivaisti del 10 luglio 2002 (5); in tale accordo si è inoltre previsto, anche per la categoria degli operai agricoli, il contributo integrativo pari allo 0,30%, di cui all'art. 25, comma 4, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo. Tale previsione contrattuale

5 CenI per operai agricoli e florovivaisti, art.7 - Sistema di formazione professionale e continua, del 10 luglio 2002, p.14.

rende più vicino, ma soprattutto realizzabile, l'istituzione dell'apparato formativo per l'intero settore agricolo. Difatti la quota è già prevista per i quadri e gli impiegati agricoli, attraverso il versamento, a carico del datore di lavoro, dello 0,300/0 all'Inps quale contributo integrativo dovuto per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e che attualmente alimenta il Fondo di rotazione istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Ovviamente, l'impostazione organica delle istituzioni preposte alla formazione, contemplata nel citato contratto nazionale per gli operai agricoli e florovivaisti, è riproposta nelle piattaforme presentate nel rinnovando contratto dei quadri ed impiegati agricoli, in linea con la scelta di fondo, in parte obbligata, di prevedere una formazione per il settore e non per categorie professionali.

4.2. Agriform

Gli enti bilaterali ovviamente non sono un'istituzione specifica per l'agricoltura, ma sono presenti in tutti i settori. Agriform ha il merito di aver riunito per la prima volta, in forma collaborativa, esponenti delle Organizzazioni agricole, sia degli imprenditori che dei lavoratori dipendenti, ed ha, appunto, come specificità, rispetto agli altri enti bilaterali, quella di occuparsi del settore agricolo.

Agriform, nella sua sintetica presentazione sul proprio sito (6), si configura come un organismobilaterale per la formazione professionale costituito il 21 gennaio 1999 dalle organizzazioni professionali degli imprenditori agricoli Confagricoltura, Coldiretti, Cia e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori agricoli dipendenti Flai-CGIL, FisbaCISL, Uila-UIL e Confederdia, in base all'accordo del 23 luglio 1993 e del 24 settembre 1996 ed in attuazione degli articoli 36 e seguenti del contratto collettivo di lavoro del luglio 1995 degli operai agricoli e florovivaisti e del protocollo d'intesa allegato al CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli del novembre 1996.

Obiettivo di Agriform è in generale promuovere e sostenere iniziative per la valorizzazione e lo sviluppo della professionalità degli addetti all'agricoltura ed in particolare (art. 2 Statuto):

a) analizzare, promuovere ed organizzare la domanda di formazione dei lavoratori, progettando le tipologie dei corsi e definendo le modalità di fruizione degli stessi da parte dei lavoratori;

⁶ <http://www.agriform.org>

b) individuare e proporre modelli di base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione lavoro e per i giovani apprendisti;

c) progettare e promuovere iniziative volte all'intensificazione e al miglioramento dell'orientamento professionale, anche attraverso iniziative pilota;

d) promuovere il raccordo e la collaborazione con le strutture della pubblica istruzione e formazione (dell'Unione europea e Nazionale) al fine di stimolare una maggiore integrazione tra il mondo del lavoro e dell'istruzione, anche mediante esperienze e stages teorico-pratici;

e) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli enti competenti, degli strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;

f) promuovere in particolare quelle attività formative che si collegano con l'ingresso nella vita attiva o con la riconversione a nuove attività o modalità di lavoro.

Dagli obiettivi sopra richiamati, una prima considerazione su Agriform è che esso non fa direttamente formazione ma promuove, sostiene, indirizza la stessa; tanto che il suo battesimo avviene all'interno del "Progetto ARE Agricoltura-Regioni-Occupazione", durante l'organizzazione del seminario transnazionale di competenza italiana del 13 - 14 settembre '99, sul tema "La formazione professionale: una risorsa per l'occupazione" che ha avuto lo scopo di sviluppare e realizzare una strategia europea di lotta contro la disoccupazione nel settore agricolo.

4.2.1. Analisi dei fabbisogni formativi in agricoltura

A meno di un anno di distanza dalla sua costituzione, Agriform, in linea ed in continuità con l'impegno d'esordio, ha dato l'avvio ad un nuovo progetto, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'ambito della Legge 236 (7), art. 9, comma 1: "Analisi dei fabbisogni formativi in agricoltura", che, in ambito nazionale, si propone di dare una prima risposta all'obiettivo di promozione e sostegno ad iniziative per la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità in agricoltura.

7 Legge n.236 del 19 luglio 1993, Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.

Il progetto è articolato in tre annualità, per ognuna delle quali il focus centrale delle attività è rappresentato dall'analisi di uno o più comparti produttivi, selezionati in base alla loro rappresentatività in termini di mercato e di occupazione, così individuati:

- comparto ortofrutticolo*
- comparto vitivinicolo*
- zootecnia lattiero caseario*
- .zootecnia carne ed allevamenti minori*
- florovivaismo*
- olivicoltura*

Ritenendo tuttavia l'analisi non esaustiva per la comprensione adeguata dell'evoluzione del settore verso nuovi mercati e prodotti, a fianco degli studi nei settori tradizionali, per ciascuna delle annualità previste, verranno inoltre individuate una o più tematiche di approfondimento intersettoriale e specificatamente: la riconversione di aziende agricole verso ruoli di gestione dell'ambiente e del territorio, che comporta tutta una serie di servizi innovativi offerti alla collettività, e la conseguente esigenza di profili professionali non necessariamente legati alla mera produzione agricola, cioè aziende multifunzionali; le coltivazioni orientate verso la

produzione di biomasse a fini energetici; l'agricoltura biologica; il tema della certificazione di qualità per le imprese della filiera agroalimentare; le caratteristiche e le prospettive del mercato dei "prodotti tipici".

A garanzia della qualità scientifica e teorico-pratica delle indagini previste, Agriform ha affidato ad un gruppo di esperti, componenti il Comitato tecnico-scientifico, scelti dalle parti di comune accordo, il coordinamento dei lavori, sotto la supervisione del Comitato di coordinamento, composto da un rappresentante per ogni organizzazione costituente Agriform. Ad entrambi i Comitati spetterà inoltre il compito di predisporre un piano di attività e gli strumenti operativi per monitorare le diverse fasi del progetto e di proporre sulla base delle informazioni acquisite eventuali ritardature delle attività.

Agriform per la realizzazione delle diverse attività di ricerca si avvarrà principalmente delle risorse disponibili presso tutte le parti interessate, coinvolgendo, solo dove è necessario, singoli esperti o organismi esterni.

In particolare, le rilevazioni e le indagini di campo saranno affidate alle strutture periferiche delle organizzazioni costituenti Agriform, prevedendo a tale scopo una specifica sessione annuale dedicata alla formazione degli intervistatori,

al fine di limitare l'effetto alone e assicurare la confrontabilità e omogeneità dei risultati.

La ricerca si pone come obiettivo di fare incontrare l'offerta del sistema formativo con la domanda del sistema produttivo, promuovendo, attraverso l'indagine sui fabbisogni formativi, un complesso di analisi e monitoraggio continuo delle esigenze di formazione in agricoltura, come premessa indispensabile alla successiva elaborazione ed attuazione di progetti di formazione iniziale e continua per figure professionali da formare, aggiornare, riqualificare, riconvertire, per consentire al settore primario di rispondere alle sfide del mercato. Infatti il processo incontrovertibile di liberalizzazione degli scambi commerciali può essere positivamente affrontato dalla nostra agricoltura, solo se farà della qualità il suo elemento caratterizzante.

Diventa quindi indispensabile, per avere produzioni di qualità, far sì che il lavoro abbia come elementi fondamentali l'istruzione e la cultura, unitamente ad un sistema formativo in grado di dare informazioni adeguate, aggiornate ed aggiornabili in tempi compatibili con lo sviluppo e l'esigenza di riduzione del gap qualitativo tra domanda ed offerta, che è alla base di tale progetto, condiviso e gestito dalle Parti Sociali, finalizzato alla costruzione di un processo di rilevazione dei fabbisogni in agricoltura.

4.2.2. Excelsior

"Excelsior, il Sistema Informativo per l'analisi dei fabbisogni occupazionali, un'indagine condotta da Unioncamere ed il sistema camerale con il contributo del Ministero del Lavoro e del Fondo Sociale Europeo, che dal 1997 si colloca stabilmente all'interno del Sistema Informativo del Lavoro. La rilevazione rappresenta una fonte statistica permanente per la conoscenza del mercato del lavoro in termini di flussi di entrata e uscita previsti dalle imprese e per la conoscenza di tutta una serie di caratteristiche associate alle assunzioni previste dalle imprese" (8).

Va comunque detto che solo dal 1999 l'indagine annuale sui fabbisogni professionali delle imprese, è stata estesa al settore agricolo-zootecnico.

4.2.3. Esperienze a confronto

Per meglio comprendere le peculiarità e l'importanza per il settore agricolo dell'analisi sui fabbisogni produttivi che sta effettuando Agriform, occorre fare un raffronto con il Progetto Excelsior.

La prima differenza è che l'identificazione dei fabbisogni nella ricerca di Agriform, come nella ricerca degli altri enti

⁸ <http://excelsior.unioncamere.net/>

bilaterali di settore, non è congiunturale ma è strutturale; si cerca cioè di andare ad identificare quelle figure professionali di cui strutturalmente i vari settori necessitano. Di contro, il Progetto Excelsior è un'indagine congiunturale, perché viene ripetuta ogni anno e quindi fa un'analisi di quello che contingentemente, anno per anno, da un punto di vista quantitativo e non qualitativo, i vari settori denunciano .

Quindi ci sono due differenze: la prima riguarda la struttura della ricerca, cioè una è strutturale e l'altra è congiunturale; la seconda diversità è che la ricerca di Agriform, come quella degli altri enti bilaterali, ha una finalità non tanto quantitativa, se non come corollario, ma più che altro qualitativa, perché vuole andare ad identificare e specificare quali sono le competenze, le conoscenze, in altri termini a declinare, in maniera abbastanza completa, le figure professionali nuove; mentre, la ricerca di Excelsior, essendo congiunturale, non ha una valenza qualitativa di declinazione delle figure professionali a tutto tondo, ma ha soltanto una valenza quantitativa in cui alcune figure professionali sono già ricavate da schemi classici, da classificazioni già date e vengono identificate con indagini quantitative all'interno dei vari settori.

Quindi il valore aggiunto peculiare della ricerca di Agriform e quello di soddisfare la richiesta di valutazione

delle esigenze formative del mercato del lavoro agricolo, la cui conoscenza è necessaria e propedeutica a una corretta programmazione della formazione (9).

Emergono, quindi, differenze rilevanti e qualificanti.

4.2.4. 1a Annualità dell'analisi dei fabbisogni formativi in agricoltura

Nel corso della 1a annualità della ricerca sui fabbisogni formativi in agricoltura, è stata effettuata innanzitutto l'analisi di scenario, elaborata dal Censis, cioè uno studio preliminare del settore agricolo nel suo complesso, per individuare i comparti produttivi da prendere in esame. A tal fine sono state analizzate le caratteristiche dimensionali, produttive, organizzative attuali e le prospettive di sviluppo, nonché le peculiarità del mercato del lavoro agricolo e delle figure professionali presenti.

Si è così giunti all'individuazione delle aree territoriali e dei soggetti significativi del comparto stesso, presso i quali effettuare le rilevazioni, ottenendo in tal modo dati ed informazioni propedeutici alla messa a punto degli strumenti di rilevazione.

9 Efeso, op.cit., p.46

Nel corso della prima annualità si è successivamente analizzato il comparto produttivo ortofrutticolo, in base ai seguenti step di ricerca:

- indagine sul processo produttivo e dei mutamenti in opera e in prospettiva, utilizzando a tal fine analisi documentale, interviste a testimoni privilegiati ed esperti del settore, focus groups;*

- identificazione e raffigurazione delle figure professionali di riferimento, attraverso documenti di supporto preparati sulla base dei risultati delle diverse analisi di scenario, comparto, contrattualistica, nonché sulla ricognizione del processo produttivo, dibattuti e rielaborati attraverso seminari, incontri, interviste con testimoni privilegiati ed esperti;*

- individuazione presso un campione rappresentativo di imprese del comparto, utilizzando un questionario semistrutturato, atto a indicare e verificare le diverse competenze professionali richieste dalle aziende;*

- approfondimento di casi di studio presso soggetti imprenditoriali e associativi che operano sul territorio.*

È stato realizzato il confronto tra domanda e offerta di formazione e professionalità attraverso una ricognizione

delle iniziative formative attivate sia nell'ambito del sistema di formazione professionale, sia nel sistema scolastico ed universitario e l'analisi dei curricula proposti e la loro aderenza alle figure professionali che verranno via via emergendo dall'indagine.

In particolare nel corso della prima annualità del progetto è stata realizzata una iniziale ricognizione circa il volume e le caratteristiche delle figure professionali configurate nell'ultimo anno formativo, scolastico ed universitario.

Sono stati inoltre predisposti strumenti di analisi e rilevazione, validi anche per le annualità successive, salvo verifica, atti a determinare un impianto operativo unitario.

Come caso di studio tematico suscettibile di ulteriore approfondimento, poiché non riconducibile alle problematiche di comparto, sono state scelte le coltivazioni orientate verso la produzione di biomasse a fini energetici ed elaborati specifici rapporti delineanti figure professionali innovative, competenze a queste riconducibili e possibilità occupazionali attuali e future.

4.2.5. Censis

Il Censis, Centro Studi Investimenti Sociali, è un istituto di ricerca socioeconomica fondato nel 1964 che è divenuto, a

partire dal 1973, Fondazione riconosciuta con D.P.R. n. 712 dell'11 ottobre 1973.

Tra gli obiettivi che si è posto il Censis vi sono quelli di cogliere l'evoluzione nella struttura sociale e produttiva, approfondendo le spinte innovative e i meccanismi di iniziativa imprenditoriale, ponendo stabile attenzione al governo dei processi ed alla progettazione delle politiche.

Negli anni, il Censis ha esercitato la propria capacità di analisi e la propria presenza su campi e tematiche poi divenuti emblematici quali:

- negli anni 60: l'attenzione al welfare e alle strategie che ne governano l'impostazione e la gestione, con particolare attenzione alle dinamiche della domanda e alla natura dell'offerta;*

- negli anni 70: l'attenzione all'economia 'sommersa' e al suo ruolo all'interno del generale sviluppo socio economico dell'Italia;*

- negli anni 80: l'attenzione verso la modernizzazione dell'economia e i suoi intrecci con lo sviluppo complessivo della società italiana anche in termini di internazionalizzazione;*

· *negli anni 90: l'attenzione per una struttura sociale ed economica progressivamente densa, intenta a legare il filo della sua storia alle trasformazioni del presente e alla scommessa sul suo futuro" (10).*

Ed è appunto al Censis, per le capacità riconosciute ed apprezzate dagli osservatori economici e sociali, che Agriform ha affidato l'elaborazione dell'analisi di scenario della Ricerca sui fabbisogni formativi in agricoltura (Cfr. 4.2.4).

4.2.6. Isfol

L'ISFOL, Ente pubblico di ricerca scientifica, opera in collaborazione con il Ministero del Lavoro, Regioni, Parti Sociali, altre Amministrazioni dello Stato, Unione Europea ed Organismi Internazionali, per lo sviluppo della formazione professionale. L'istituto è stato costituito con Decreto del Presidente della Repubblica n. 478 del 30.6.1973, modificato con D.P.R. n.616 del 24.7.1977.

Scopi istituzionali dell'Ente sono le attività di ricerca e studio, sperimentazione, assistenza tecnica in materia di:

¹⁰ <http://www.censis.it>

fabbisogni formativi, qualificazioni, struttura delle professioni, professionalità emergenti, specificatamente:

- programmazione e progettazione formativa, offerta di formazione, rapporti tra sistemi formativi, valutazione;*
- aspetti curricolari, metodologici, didattici e normativi, multimedialità;*
- politiche dell'impiego e specifiche sezioni e fasce del mercato del lavoro (11).*

All'Isfol è stato affidato il compito di erogare e gestire il sistema a rete di osservazione permanente dei fabbisogni professionali .

Gli attori del sistema sono da un lato il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, amministrazione titolare del sistema e l'Isfol; dall'altro gli Organismi Bilaterali e Unioncamere che fino ad oggi hanno realizzato le indagini nazionali.

Sebbene i destinatari principali del sistema informativo sui fabbisogni siano i policy makers e gli operatori del mondo del lavoro e dell' education, la costruzione del sistema

11 <http://www.isfol.it>

stesso prende in carico anche la necessità informativa dell'utenza finale, rappresentata dai giovani e dalle famiglie per orientarli nelle scelte.

Infatti, la finalità per cui è stato istituito il sistema non è solo quella di dare una lettura uniforme dei dati e delle ricerche commissionate dal Ministero, ma anche creare il punto di incontro tra imprese e professionalità.

È un sistema nazionale, di più difficilmente adattabile al mondo agricolo, in quanto nato da quello industriale. Detta difficoltà ha così determinato modifiche nella 2a annualità dell'Analisi dei fabbisogni formativi in agricoltura, che è entrata a pieno titolo nel Sistema.

4.3. Centro di formazione agricola

La struttura del sistema di formazione non può non tener conto delle specificità locali, dove avviene il connubio tra teoria e pratica sulla base delle peculiarità ed esigenze espresse dallo stesso.

A tali esigenze si è progettato di dare risposta prevedendo contrattualmente l'istituzione dei centri di formazione agricola.

"Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di

bacino, secondo un modello "flessibile" in stretta relazione, da una parte con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale, continua e permanente e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli Osservatori e del Servizio pubblico per l'impiego e di relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali" (12).

4.4. Fondi di formazione

Naturalmente un Ente di monitoraggio, analisi, fabbisogni etc. non è sufficiente. Attualmente si stanno studiando delle nuove strategie e modalità attraverso cui far partire, in maniera più sistematica, le attività relative alla formazione continua. In particolare, crea la condivisione sulla logica di azione bilaterale e condivisa la necessità

12 Ccnl per operai agricoli e florovivaisti, art.7 - Sistema di formazione professionale e continua, del 10 luglio 2002.

strategica della formazione continua, si stanno formando e consolidando i diversi fondi interprofessionali che la sostengono economicamente.

Con la finanziaria del 2001 è stata prevista l'istituzione, dando attuazione all'art. 17 della legge 196/97, dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua; successivamente, l'art.118 della L.388/2000, come modificato dall'art. 48 della L.289/2002, ha previsto l'istituzione di Fondi paritetici interprofessionali nazionali, costituiti attraverso accordi interconfederali, stipulati tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, allo scopo di favorire lo sviluppo della formazione professionale continua.

La legge dispone la possibilità di costituire Fondi per la formazione continua nei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato ed in altri settori. Sarà inoltre possibile istituire Fondi per i dirigenti mediante accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei dirigenti, oppure come apposita sezione all'interno dei Fondi interprofessionali nazionali.

I Fondi saranno principalmente alimentati con il gettito derivante dal contributo aziendale dello 0,30% del monte salari e da uno stanziamento di circa 51 milioni di euro per il

loro avvio, mentre a disposizione di Regioni e Province Autonome sono stati messi 93 milioni di euro.

Essi dovranno sostenere la realizzazione di interventi di formazione continua, previsti da piani formativi aziendali e territoriali concordati tra le parti sociali, che saranno rivolti, oltre che ai lavoratori dipendenti, operai, impiegati, quadri e dirigenti, e ai soci lavoratori delle imprese cooperative, anche, con risorse specifiche, ai piccoli imprenditori, ai titolari soci e coadiuvanti delle imprese artigiane del commercio e dei servizi.

Notevole è l'apporto fornito alla costruzione di un sistema di formazione continua da parte del Fondo Sociale Europeo. La programmazione per il 2000-2006 dedica, alla formazione professionale continua nel settore pubblico e privato, in media il 20% della disponibilità complessiva.

4.4.1. Stato di attuazione dei Fondi interprofessionali

Con il 2003, come previsto dalla normativa di riferimento sopra citata, si è conclusa la fase transitoria di avvio dei Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua. Ad oggi, i Fondi costituiti sono dieci e riguardano, in ordine di costituzione, i seguenti settori: imprese artigiane, imprese

cooperative, terziario, imprese industriali, studi professionali e aziende ad essi collegate.

Di questi solo il Fon.Coop., per le imprese cooperative, riguarda, anche se solo in parte, l'agricoltura.

4.4.2. Fondo di formazione in agricoltura

La mancata costituzione del fondo paritetico interprofessionale nell'agricoltura privata al 31.12.2003 e il conseguente rinvio, per quanto esposto, è un fatto negativo. Allo stato attuale è da considerarsi un'occasione mancata per soddisfare i bisogni di impresa sempre più evidenti; in particolare, il ritardo riguarda l'agricoltura definita privata, perché tutta quella componente dell'agricoltura legata al movimento cooperativo e associativo potrà, invece, già cominciare a realizzare prime esperienze e comunque attività formative, con il già citato Fondo Fon.Coop..

Vi è poi l'evidente contraddizione che, se da un lato Agriform sta svolgendo un'interessantissima attività di indagine dei fabbisogni professionali in agricoltura, non costituendosi il Fondo, non si provvede all'istituzione dello strumento bilaterale necessario a dare risposte concrete ai bisogni di formazione professionale che l'indagine mette in campo.

Questo può divenire un handicap per l'agricoltura, nel Sistema Italia, nel confronto e nella competizione con altri settori.

Inoltre, l'agricoltura è, e sarà sempre più, soggetta a grandi cambiamenti, come già evidenziato, non ultima la riforma della Politica Agricola Comunitaria che sposterà sempre più sul mercato l'agricoltura, e di contro vedrà le risorse europee previste a sostegno della stessa, concentrarsi verso le agricolture dell'est che, per paradosso, agiscono in realtà sociali dove la percentuale dei diplomati e dei laureati è più alta che in Italia. Considerando che la competizione avverrà sul prodotto di qualità, si rende sempre più evidente la necessità di contemperare livello di qualità e riduzione dei costi di produzione e, per ottenere ciò, sono necessarie competenze sempre maggiori. Saranno dunque indispensabili, operatori del settore tecnicamente sempre più informati e costantemente aggiornati rispetto alle straordinarie novità che la ricerca scientifica sta mettendo in campo giorno dopo giorno.

Conclusioni

Nel partire dall'assunto che l'ambiente naturale possa essere definito come l'"insieme dei fattori fisici, chimici, e biologici da cui dipende l'esistenza dell'uomo" (1), si è inteso riflettere in primis sull'emergenza della questione ambientale, che si ripropone insistentemente nel dibattito sociologico, in un ambito speculativo che caratterizza questa epoca globalizzata. Dibattito che tiene conto sia del condizionamento dell'ambiente naturale, cui la struttura sociale risponde in modo diversificato, sia di tutta una serie di implicazioni relative all'intervento dell'individuo sull'ambiente, e non solo per danneggiarlo sfruttandone le risorse.

Alla luce del rapporto profondo tra l'uomo e la natura di come da tale imprescindibile legame dipenda il futuro del pianeta, si è posta l'enfasi su quanto sia importante un'accurata gestione delle risorse naturali, e si è circoscritta l'area problematica da analizzare, focalizzando l'attuale situazione del mondo agricolo con particolare riferimento al mercato italiano, per delineare i contorni di nuove figure professionali in grado di gestire le risorse in modo adeguato. Si è rilevata la necessità di intervento di competenze qualificate, quindi di operatori del settore tecnicamente sempre più informati e costantemente aggiornati, in grado di

1 Gallino L. *Dizionario di sociologia*, Utet, Torino. 1988.

fornire prestazioni altamente qualificate e di utilizzare mezzi sofisticati che il progresso tecnologico mette a disposizione.

BIBLIOGRAFIA

AAV.V., *Analisi dei fabbisogni formativi in agricoltura, la annualità*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Agriform, Roma, gennaio 2002.

AAV.V., *La Scuola che cambia*, a cura di S.Govi, Tutto scuola, Roma, 1999.

Alberici A, Serreri P., *Competenze e formazione in età adulta. /I Bilancio di competenze*, Roma, Monolite Editrice, 2003.

Baldini M., Miola A, Neri P.A, *Lavorare per Progetti*, F. Angeli, Milano, 1998.

Becker G.S., *Le nuove ricchezze: istruzione e formazione*, in AA.W., */I capitale*, a cura di Calabrò A, Il Sole 24 ore S.p.A, Milano, 2001.

Bentivogli C., Callini D., *I piani formativi aziendali*, F. Angeli, Milano, 2000.

Besozzi E., *Navigare tra formazione e lavoro*, Carocci, Roma, 1998.

Bianchi F., *Risorse umane e formazione*, F. Angeli, Milano, 1997.

Biggeri L., - *Istat - Rapporto Annuale - La situazione del Paese nel 2002*, Roma, 2003

Blanchard S., Sontag J.C., Leskow S., *L'utilizzo di prove conative nel quadro del Bilancio di competenze in "Gipo - Giornale Italiano di Psicologia dell'orientamento"*, Aprile, 2001.

Bruscaglioni M., *La gestione dei processi nella formazione degli adulti*, F. Angeli, Milano, 1997.

Castagna M., *Progettare la formazione*, F. Angeli, Milano, 1991.

Censis, *XXXVI Rapporto sulla situazione sociale del paese 2002*, volume: *Processi formativi, "Il rendimento economico dell'istruzione: vantaggi individuali e benefici sociali": 2002.*

Commissione delle Comunità europee, Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni. Nuovo Obiettivo 4 del Fondo sociale europeo, Bruxelles, 1994.

Commissione delle Comunità europee, Comunicazione della Commissione, e. Learning - Pensare all'istruzione di domani, 25 maggio 2000.

Confindustria, Confapi, Confartigianato, Aicq, Guida all'autovalutazione, 1999.

Coop-Form, Guida alle buone prassi di formazione a distanza nella cooperazione, 2000.

Coop-Form, L'analisi dei fabbisogni di competenze nella cooperazione. La ricerca, La Mandragora, Bologna, 1999.

Coronas G., La formazione continua e i lavoratori, Ediesse, Roma, 2003.

Cortellazzi S., La progettazione formativa in materia di formazione continua, Milano, 1995.

Delors J., "Libro Bianco sulla crescita, la competitività e l'occupazione", presentato dalla Commissione europea, dicembre 1993.

De Nardis P., Sociologia del limite, Meltemi, Roma, 2001.

De Rycke C., Rapporto, La formazione in agricoltura, 6° Vertice Euromediterraneo, Napoli, 2-3 novembre 2000.

Ecap, Progetto piani formativi aziendali, 2001.

Efeso, La formazione in azienda: dal fabbisogno di competenza ai piani formativi, La Mandragora, Bologna, 2002.

Efeso, Le competenze per la formazione nelle P. M. I. , Grafiche Galeati, Imola, 1996.

Efeso, Metodologie per la realizzazione dei piani formativi aziendali e d'interaziendali, analisi comparata di esperienze significative, 2001.

- Frey L., Formazione e lavoro, F. Angeli, Milano, 1997.*
- Frigo F., La formazione continua nella Legge 236/93, F. Angeli, Milano, 2001.*
- Gallino L. Dizionario di sociologia, Utet, Torino, 1988.*
- Gallino L., " costo umano della flessibilità, Ed. Laterza, Roma -Bari, 2001.*
- GEOPA-EFFAT, Circolare EA(03) 135S1, inviata alle Organizzazioni nazionali e loro membri, Bruxelles, 11 luglio 2003.*
- Giddens A, Le conseguenze della modernità, Il Mulino Bar i, 1994.*
- Laubacher R.J. e Malone T.W., Flexible Work Arrangements and 21st Century Worker's Guilds, working paper #004 della Sloan School of Management, Boston 1997.*
- Goleman D., Lavorare con intelligenza emotiva, Milano, Rizzoli, 1998.*
- Ichino P., "lavoro e il mercato, Mondadori, Milano, 1996.*
- Istol, La formazione continua, legislazione e norme regolamentari, Roma, 2002.*
- Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, Convegno "Cento idee per lo sviluppo" , Catania, 2-3-4 Dicembre 1998.*
- Moscatti R., La sociologia dell'educazione in Italia, Zanichelli, Bologna, 1989.*
- Paugam, Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle, PUF, Paris 2000.*
- Protocollo sulla Politica dei redditi e dell'occupazione, sugli aspetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, 1993.*
- Quaglino G.P., Carrozzi G.P., " processo di formazione: dall'analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati, F. Angeli, Milano, 1996.*

Regini M., La formazione delle risorse umane, Il Mulino, Bologna, 1996.

Rifkin J., Ecocidio, ascesa e caduta della cultura della carne, Mondadori, Milano, 2001.

Tomassini M., Alla ricerca dell'organizzazione che apprende, E1, Roma, 1993.

Tonutti V., 1/ Fondo sociale europeo nel contesto della recente riforma dei fondi strutturali comunitari, in Europa e Mezzogiorno, Dossier di documentazione comunitaria, Formez, n. 31, maggio 1994.

Trattato di Kyoto, 1997.

Trattato di Maastricht, dicembre 1991.

Zoccatelli M., La concertazione dei piani formativi in azienda e nei territori:cultura, metodologie e strumenti per gli attori sociali, Roma, 2000.

SITI WEB

<http://www.agriform.org>

<http://www.censis.it>

<http://excelsior.unioncamere.net>

<http://www.isfol.it>

<http://www.ministerosalute.it>