

- l'utilizzo di scale numeriche discrete declinate per i singoli item di valutazione, che aiutano la costruzione di indici sintetici e la composizione delle graduatorie finali (gli item vengono spesso raggruppati in punteggi di sintesi rappresentativi di aree di valutazione specifiche);
- la presenza di una soglia minima di punteggio che definisce la finanziabilità di un progetto.

Chiaramente tutti Fondi hanno fatto precedere l'attività di valutazione da quella di istruttoria per l'ammissibilità dei Piani, selezionando, in tal modo, solo quelle proposte che rispondevano a pre-requisiti tecnici definiti in tutti gli avvisi, che riguardavano in particolare i termini di scadenza per l'invio delle proposte, la presenza di documentazione specifica e altre caratteristiche legate a parametri economico/finanziari, come ad esempio, il rispetto del limite obbligatorio per il contributo privato.

Un'analisi specifica sulle aree e gli item di valutazione evidenzia, da parte di alcuni Fondi, l'importante peso assunto dai criteri di premialità legati all'adesione al Fondo da parte delle imprese coinvolte nei Piani (con punteggi via via più elevati in relazione all'anzianità di adesione): si tratta di un elemento che da una parte tende a fidelizzare le imprese che hanno aderito, dall'altra svolge una funzione di stimolo verso quelle realtà che non hanno ancora aderito. Altro criterio premiale, utilizzato da alcuni Fondi, riguarda il livello di contribuzione privata, oltre quello obbligatorio, che indubbiamente può contribuire a incrementare l'effetto moltiplicatore delle risorse messe in campo dal sistema dei Fondi, consentendo, ad un tempo, di ripartire su un numero maggiore di imprese le risorse disponibili.

Altri criteri di valutazione, utilizzati trasversalmente dai Fondi, riguardano la "cantierabilità" del Piano presentato, analizzata ponendo sotto osservazione alcuni equilibri tra gli aspetti economico/finanziari, il volume di attività prevista nel Piano e gli obiettivi formativi. Legato a questo elemento vi è anche l'attenzione e la valutazione delle caratteristiche di affidabilità del soggetto attuatore che, in alcuni casi, viene invitato a riportare nel Piano la propria esperienza specifica nel campo in cui prevede di intervenire.

Un primo bilancio dell'attività di valutazione non può non considerare un raffronto tra l'esperienza dei Fondi e quella delle Regioni e degli altri enti pubblici locali. I criteri utilizzati in entrambe le esperienze sembrano fin qui vicine, soprattutto per quanto concerne le aree di valutazione di caratteristiche "endogene" ai Piani, come ad esempio, la qualità delle metodologie, la chiarezza degli obiettivi e gli altri aspetti legati alla modalità di erogazione della formazione. Gli stessi criteri di attribuzione dei punteggi per singolo item (scale di valutazione discrete in genere espresse in centesimi) e di formazione delle graduatorie sono abbastanza simili, laddove, in entrambe le esperienze, vengono stabiliti limiti di punteggio minimi di accessibilità al finanziamento. A fronte di tale vicinanza, emergono indubbiamente anche elementi di differenziazione, legati allo sforzo operato dai Fondi di contestualizzare alcuni criteri di valutazione alle specifiche esigenze di intervento formativo, legate ai territori, alle tematiche e ai settori. Una simile operazione nasce essenzialmente dall'esigenza di tenere in considerazione la natura spesso complessa e articolata di molti Fondi, che esprimono esperienze ed esigenze molto differenti, soprattutto rispetto ai settori economici e alle dimensioni delle imprese aderenti. Allo stesso tempo non è da trascurare anche il tentativo, attraverso criteri stringenti di valutazione, di creare e selezionare un'offerta specializzata e allenata a rispondere a specifiche esigenze da parte delle imprese.

5 IL MONITORAGGIO DELLE POLITICHE PUBBLICHE PER LA FORMAZIONE: PROSPETTIVE¹¹⁸

5.1 Il problema definitorio e il disegno delle politiche

Negli ultimi dieci anni la formazione continua a finanziamento pubblico ha acquistato un rilievo sempre maggiore nel panorama delle politiche di investimento in capitale umano. I diversi strumenti messi in campo pongono sfide importanti per i policy makers, non solo in termini di programmazione e di disegno della politica, ma anche in termini di conoscenza del contesto e di monitoraggio e valutazione, che della governance delle politiche sono strumenti privilegiati.

Nel caso della formazione continua, data la particolare natura degli interventi, le azioni conoscitive si trovano a dover rispondere a bisogni molteplici e a finalità valutative complesse, che rimandano al concetto stesso di formazione continua e quindi all'oggetto di analisi e agli obiettivi che essa persegue. Primo fra tutti si pone il problema di definizione dell'investimento promosso attraverso le politiche pubbliche.

All'interno del termine stesso di formazione continua ricadono una molteplicità di definizioni e di prassi che si sono andate via via strutturando nel corso degli anni. Una generica definizione individua la formazione continua come "la formazione ulteriore intrapresa da coloro che hanno già completato la formazione iniziale al fine di acquisire competenze e conoscenze ulteriori"¹¹⁹. Essa appare sufficientemente ampia da ricomprendere al suo interno target-group diversi, ovvero lavoratori occupati, ma anche disoccupati e adulti in generale, e comunque chiunque voglia aggiornare e migliorare le proprie conoscenze in qualunque momento della propria vita.

Tuttavia il target rappresentato genericamente dalla popolazione adulta non accede alla formazione in maniera indifferenziata, ma tende a distribuirsi in due grossi filoni: quello della "formazione continua, in cui le competenze tecnico-professionali e quelle trasversali vengono acquisite sul posto di lavoro", e quello dell'"educazione o apprendimento degli adulti, in cui le competenze di base e quelle che, genericamente, afferiscono alla cittadinanza attiva, vengono acquisite in situazioni non lavorative o di tipo formale (Centri territoriali permanenti e corsi serali presso gli istituti scolastici di II grado) o di tipo non formale (ad esempio le università popolari e della terza età)"¹²⁰.

Se si accoglie tale distinzione, la formazione continua si connota per le caratteristiche individuali rispetto al mercato del lavoro, ed in particolare la sussistenza della doppia condizione di soggetto appartenente alla forza lavoro ed occupato. Le caratteristiche anagrafiche richiamate nella definizione precedente decadono, mentre sembrerebbero sussistere quelle relative alla pregressa storia educativa, per cui formazione continua riguarderebbe soltanto gli individui occupati che già hanno acquisito le competenze di base (prevalentemente nei percorsi educativi formali).

A ben vedere, anche questa definizione presenta delle ambiguità. Negli interventi genericamente definiti di formazione continua rientrano anche soggetti che, al momento dell'attività formativa, potrebbero aver perso una precedente occupazione. Al contempo, nel disegno delle politiche non è raro l'individuazione di gruppi target relativi a soggetti che non hanno completato la scuola dell'obbligo. Nel complesso, per l'accezione data alle politiche di formazione continua in Italia, questa si può definire come l'attività formativa rivolta all'individuo appartenente alla forza lavoro e genericamente definito come lavoratore (sia occupato che non occupato), mirante a far

¹¹⁸ Di Alessandra De Lellis e Cristina Lion

¹¹⁹ ILO, *Vocational Training. Glossary of selected terms.*

¹²⁰ Ministero del lavoro e delle politiche sociali/Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, *Follow up della risoluzione del Consiglio dell'Unione europea sul Lifelong learning*, Giugno 2003.

acquisire competenze immediatamente spendibili sul mercato del lavoro, sia esso interno o esterno.

Secondo questa logica, sembra più corretto parlare di formazione dei lavoratori, che si differenzia a seconda del tipo di soggetto che prende la decisione di effettuare l'investimento in formazione, sia essa l'impresa o il lavoratore, o entrambi. La discussione su tale punto è strettamente connessa al disegno della politica di incentivazione della formazione continua, oltre che, evidentemente agli obiettivi della politica stessa: incentivo all'impresa affinché attraverso le risorse umane utilizzate essa possa intraprendere processi di miglioramento della produzione offerta sul mercato (come compensazione al deficit di formazione derivante dai limiti all'appropriabilità dei rendimenti derivanti dalla mobilità dei lavoratori) oppure incentivo alle persone affinché le competenze possedute siano utilizzabili anche in presenza di mutamenti delle condizioni tecnologiche e di mercato indipendentemente dalle scelte aziendali, rendendo gli individui responsabili e finanziatori dell'investimento sulle proprie competenze.

Nella prassi delle politiche di formazione dei lavoratori risulta prevalente la scelta della formazione aziendale quale strumento di sviluppo delle imprese e veicolo per l'adattabilità dei lavoratori, ma sono presenti anche interventi a favore della formazione individuale, tanto nella programmazione comunitaria Fse, quanto nella l. 236/1993 e nella l. 53/2000.

Tale diversità di approccio nel disegno dell'incentivazione ha posto una sfida importante al disegno delle attività conoscitive, in particolare a quelle di monitoraggio e valutazione, che finora solo parzialmente l'hanno raccolta.

5.2 Il monitoraggio e la valutazione della formazione per i lavoratori: un confronto tra le diverse esperienze realizzate

Alla luce delle riflessioni sopra esposte, il monitoraggio e la valutazione devono confrontarsi con un panorama non necessariamente condiviso di definizioni e di prassi che ne delimitino univocamente l'oggetto e gli obiettivi. Di conseguenza anche la natura e gli strumenti messi in campo per il monitoraggio e al valutazione appaiono diversificati.

Le esperienze mettono in luce come il monitoraggio della formazione dei lavoratori sia rappresentato dalla raccolta di informazioni, spesso non omogenee nel tempo, nello spazio e tra tipologie di intervento pubblico. Attività finalizzate alla verifica degli obiettivi dell'intervento/politica/programma in termini di efficacia sono invece più rare¹²¹. La visione del ruolo strategico di un'attività di monitoraggio da cui poi può derivare la valutazione dell'intervento non è né universalmente condivisa, né, tanto meno, universalmente praticata. Più spesso, infatti al monitoraggio viene assegnata la funzione di "accertamento di uno stato di fatto"¹²² utile al più a verificare ex-post il rispetto di adempimenti amministrativi, piuttosto che di uno strumento permanente di raccolta di informazioni per valutare e correggere l'intervento al fine di aumentarne l'efficacia.

La mancanza di un quadro organico e omogeneo di monitoraggio delle diverse politiche rende poi di fatto impossibile valutare non solo l'efficacia *della singola* politica, ma anche l'efficacia *tra diverse* politiche: il tipo di informazioni, la periodicità della raccolta e le modalità di

¹²¹ Un esempio rilevante di valutazione sistematica è l'attività svolta dalla Struttura nazionale di valutazione del FSE presso l'ISFOL.

¹²² Masoni V., *M&V. Monitoraggio e valutazione dei progetti nelle organizzazioni pubbliche e private*, Franco Angeli, 1997.

organizzazione delle informazioni si sono realizzate in maniera diversa in maniera funzionale ai momenti di feed-back predisposti nella gestione dell'intervento.

Le esperienze implementate e brevemente descritte nei paragrafi successivi hanno portato a risultati molto diversi tra loro, sia in termini conoscitivi del fenomeno, che in termini di utilizzo dell'informazione. La diversificazione degli strumenti e dei canali di finanziamento pongono inoltre, in maniera sempre più urgente, la necessità di ragionare in termini di sistema, ossia di implementare modalità di rilevazione e raccolta delle informazioni che garantisca la comparabilità dei risultati delle diverse politiche per un loro migliore coordinamento.

5.3 Il monitoraggio della L. 236/93 e della L. 53/00

Per quanto riguarda la l. 236, una prima esperienza di monitoraggio è stata avviata contestualmente all'attuazione della legge (circolari n. 174/96, n. 37/98, n. 139/98, n. 51/99). Si è trattato di un'esperienza-pilota destinata a fornire informazioni circa le caratteristiche delle azioni formative sulla base di due strumenti: i formulari di presentazione dei progetti e una scheda informativa autocompilata dalle aziende beneficiarie per la raccolta di informazioni circa le loro caratteristiche (struttura dell'azienda) e quelle dell'intervento formativo.

Negli anni più recenti, il Ministero del lavoro ha tentato di realizzare un sistema informativo permanente e non più basato su una raccolta di informazioni ex-post. Ciò ha conciso con l'assegnazione delle risorse finanziarie alle regioni. Il sistema si basa sulla raccolta di informazioni contenute nei Rapporti regionali di monitoraggio degli interventi che le regioni e le province autonome devono inviare periodicamente al Ministero del lavoro. A sua volta, è previsto che il Ministero provveda a redigere un rapporto annuale di monitoraggio e valutazione. I rapporti regionali devono essere redatti secondo delle Linee guida predisposte dal Ministero che prevedono variabili sia di natura qualitativa che quantitativa¹²³ riferite ai lavoratori, alle imprese ed agli interventi formativi.

Analogamente alla l. 236 per quanto riguarda la l. 53/00 le Regioni e le Province Autonome sono tenute a produrre un Rapporto regionale di monitoraggio da presentare al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Così come già per la legge 236, le 'Linee Guida per l'elaborazione dei Rapporti regionali di monitoraggio degli interventi *ex lege* 53/00'¹²⁴ individuano le variabili relative alle caratteristiche delle iniziative finanziate, dei lavoratori coinvolti e delle imprese di appartenenza dei destinatari degli interventi. In questo caso il sistema prevede informazioni distinte sulle due tipologie di azioni finanziabili, rendendo apprezzabile la differenza fra le due possibili opzioni (individuale e aziendale) disegnate dalla legge (si veda la parte II cap. 4 di questo Rapporto per ciò che concerne la legge 53/00).

A quanto previsto dalle circolari ministeriali, non fa riscontro l'effettiva disponibilità di dati per il monitoraggio. La mancanza di informazioni adeguate e omogenee tra le diverse regioni pone diversi problemi. In primo luogo, rende impossibile l'applicazione del principio della revoca e successiva redistribuzione delle risorse finanziarie assegnate alle singole regioni; in secondo luogo, non permette di monitorare la copertura dei gruppi target individuati come strategici e valutare se l'approccio di favorire specifici gruppi di lavoratori ha avuto successo, nonché quali eventuali difficoltà sono state riscontrate per la sua applicazione; in terzo luogo, non permette di monitorare i progressi richiesti in termini di politiche per il *lifelong learning* nel contesto della strategia di Lisbona, ed individuare eventuali correttivi (si veda la parte I cap. 1 di questo Rapporto).

¹²³ Cfr. Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Rapporto 2004 sulla formazione continua in Italia*.

¹²⁴ Le linee guida sono state prodotte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con l'Isof.

Dall'esperienza passata è necessario chiedersi cosa sia mancato affinché si realizzasse un sistema di monitoraggio efficiente delle politiche della formazione continua a finanziamento nazionale. Senza essere esaustivi, è possibile che il sistema degli indicatori risulti non adeguato all'attuale stato degli archivi regionali, dove alcune delle informazioni richieste non vengono raccolte. Si tratterebbe allora di semplificare gli strumenti per il monitoraggio, agendo al contempo per una ricognizione dei sistemi di raccolta delle informazioni al livello regionale, in modo che questi possano gradualmente adeguarsi alle esigenze informative. In altri casi, è invece probabile che ciò sia dovuto ad un mancato raccordo tra periferia e centro sulle modalità di trasmissione e di successiva elaborazione dei dati, pur esistenti negli archivi amministrativi.

5.4 Il monitoraggio e la valutazione nel Fse

Nell'ambito dei Fondi strutturali, al monitoraggio ed alla valutazione è assegnato il compito di fornire le informazioni necessarie al riorientamento dei programmi, oltre che quello di rendere visibile e accessibile l'informazione sull'utilizzo dei finanziamenti. Per rispondere a tali finalità il monitoraggio e la valutazione dei Fondi strutturali sono disegnati come due attività, di cui la prima è funzionale alla gestione ed anche alla valutazione.

Il sistema nazionale di monitoraggio dei fondi strutturali 2000-2006 Monitweb, istituito presso il Ministero dell'economia-Ragioneria generale dello stato (Igrue), viene alimentato dal flusso di informazioni derivanti dai sistemi di ciascun titolare di programma (Regioni, Province autonome, Ministeri), attraverso l'invio informatizzato di dati finanziari, fisici e procedurali, secondo scadenze prestabilite e secondo un tracciato record concordato.

Nell'ambito del Fse, e con riferimento alla formazione rivolta ai lavoratori, l'impostazione del monitoraggio ha adottato la distinzione fra la formazione permanente, intesa come formazione connotata dalla scelta individuale (e comprendente la formazione dei lavoratori autonomi) e quella definita come continua, individuata dalla scelta aziendale. In queste due tipologie di progetto è possibile riclassificare i progetti indipendentemente dalle misure finanziarie di programmazione¹²⁵.

Il monitoraggio si basa su un set informativo riguardante:

- i lavoratori (di cui si considerano sesso, età, titolo di studio e condizione sul mercato del lavoro che espliciti la modalità contrattuale lavorativa),
- le imprese (di cui si considerano natura giuridica, classe dimensionale dei dipendenti, natura pubblica o privata e settore economico),
- i progetti (con alcune informazioni di base riguardanti il costo, le ore di formazione, il soggetto erogatore e la localizzazione).

Rispetto al disegno iniziale del sistema, il monitoraggio della formazione rivolta agli occupati ha registrato un miglioramento importante nel corso degli ultimi anni, grazie alla disponibilità dei dati individuali dei lavoratori provenienti dalle schede anagrafiche previste dal sistema informativo. Tali schede transitano dagli archivi degli allievi dei soggetti che erogano la formazione (imprese o enti di formazione) direttamente su Monitweb. Ciò consente, in aggiunta agli indicatori di realizzazione fisica previsti dai documenti di programmazione, di effettuare delle elaborazioni più dettagliate e articolate sugli occupati coinvolti dal Fse secondo le principali variabili (sesso, classe di età, titolo di studio etc.).

¹²⁵ Tanto nelle regioni dell'ob.3 quanto in quelle dell'ob.1 la programmazione ha previsto una misura di formazione permanente (C4) ed una per lo sviluppo della formazione continua (D1 e D2) che, oltre ad interventi formativi prevedono anche azioni di sistema.

L'attuale stato di implementazione del sistema di monitoraggio può dunque considerarsi soddisfacente per le regioni del Centro-nord (ob.3), per le quali la disponibilità delle singole schede anagrafiche è verificata per oltre il 50% degli utenti occupati del Fse definiti dagli indicatori sullo status occupazionale di tutte le misure del programma.

E' da registrare, tuttavia, la mancata disponibilità di dati sulle imprese di appartenenza dei lavoratori formati, sia quando esse siano state dirette beneficiarie dei finanziamenti, sia quando la realizzazione degli interventi sia stata curata da organismi di formazione. Dati sulle imprese per classe dimensionale sono tuttavia disponibili presso tutte le Regioni, grazie ai vincoli sui regimi di aiuto che obbliga al monitoraggio delle imprese (per dimensione) che beneficiano del Fse. La ricognizione effettuata dalla Struttura per l'analisi delle imprese ha, tuttavia, evidenziato problemi di omogeneità dei dati raccolti dalle Amministrazioni, come ad esempio nella definizione delle classi dimensionali.

Per le regioni del Mezzogiorno la situazione appare ancora critica. Nonostante gli sforzi compiuti di recente, anche in virtù del meccanismo della "riserva di premialità"¹²⁶, le informazioni sul target dei lavoratori coinvolti nella formazione continua e sulle imprese risultano inadeguate. Complessivamente, le principali carenze emerse nel sistema sono da ricollegarsi principalmente a tre aspetti: i tempi di trasmissione delle informazioni (e la loro incompletezza) da parte dei beneficiari finali alle Regioni; i problemi di comunicazione connessi al trasferimento dei dati dai sistemi informativi delle Regioni al sistema centrale Monitweb; il processo di controllo sulla completezza e sull'attendibilità del dato.

5.5 La valutazione nel Fse: le esperienze regionali e l'utilizzo a livello nazionale

Gli effetti della formazione dei lavoratori costituiscono l'oggetto di una letteratura che si è sviluppata soprattutto nell'ultimo decennio, a parte alcune rare eccezioni. Essa si divide in due grandi gruppi: quella che analizza l'impatto per i lavoratori e quella che analizza l'impatto sulle imprese¹²⁷. L'esperienza della valutazione del Fse ha permesso, nel corso di circa un decennio, di sperimentare con diverse metodologie entrambi i versanti¹²⁸.

¹²⁶ La premialità, prevista dalla delibera CIPE n°20 del 29/09/04, è una riserva finanziaria, che premia le amministrazioni titolari dei programmi cofinanziati sulla base del raggiungimento di cinque obiettivi. Il quarto obiettivo è stato definito 'Miglioramento dell'informazione sugli interventi cofinanziati dal FSE'. ed è stato quantificato attraverso l'indicatore "Rispetto degli standard informativi".

¹²⁷ Due i contributi di rassegna (oltre che di analisi) utilizzati come riferimento per questo paragrafo: Cedefop (2004) *Impact of education and training* (2004) e Bassanini et alii (2005) *Workplace training in Europe* (2005) commissionato dalla Fondazione Rodolfo De Benedetti. Si rinvia ad essi per ogni approfondimento.

¹²⁸ Si vedano i rapporti di valutazione dell'ob. 4 1994-99, Giovine M., Lion C., Villante C., *Verso la formazione continua*, Francoangeli, Milano, 1997; Isfol - Struttura nazionale di valutazione Fse, *Valutazione finale dell'obiettivo 4 in Italia*, Francoangeli, Milano 1999.

Nel corso del 2004 e dei primi mesi del 2005 sono state realizzate le prime indagini regionali sulla condizione dei lavoratori a 12 mesi dalla frequentazione del corso, con il coordinamento della Struttura di valutazione del Fse dell'Isfol129.

La natura delle informazioni fornite da queste indagini non è sufficiente ad effettuare una valutazione di impatto netto secondo i criteri necessari (esistenza di un campione di controllo, conoscenza di informazioni sui destinatari in grado di fornire risultati al netto dell'endogeneità della decisione di formazione)¹³⁰ e tuttavia, oltre alla condizione a 12 mesi hanno reso possibile conoscere ulteriori caratteristiche degli utenti coinvolti, arricchendo il quadro fornito dal monitoraggio, e rilevare gli effetti percepiti dai lavoratori. Più specificatamente è stato possibile indagare:

- l'occupabilità in termini di:
 - ~ cambiamenti di lavoro (azienda e mansione e/o posizione) e di sola azienda
 - ~ stabilità del lavoro
- l'evoluzione della retribuzione
- gli effetti percepiti dai lavoratori rispetto a:
 - autonomia decisionale
 - miglioramento dell'operatività del proprio lavoro (mansione svolta)
 - miglioramento delle possibilità di carriera
 - miglioramento della stabilità del lavoro

Questo primo esercizio valutativo dimostra l'interesse delle Regioni ad estendere l'analisi di efficacia e di impatto, già in corso per gli interventi per l'occupabilità, anche alla formazione continua, la quale ha assunto particolare rilevanza nel corso dell'attuale programmazione di Fse. Nonostante le difficoltà metodologiche insite nelle valutazioni di impatto (costruzione del gruppo di controllo, etc..) l'analisi condotta costituisce un arricchimento informativo senza precedenti nel caso del Fse, che può essere oggetto di possibile miglioramento.

Inoltre è importante tenere in considerazione l'esperienza di valutazione del FSE fin qui maturata in modo da trasferire questi strumenti anche alle altre politiche di formazione a disposizione delle imprese e dei lavoratori, anche per poter confrontare non solo l'efficacia della singola politica, ma l'efficacia tra politiche diverse.

5.6 Il monitoraggio dei Fondi interprofessionali: l'esperienza in fieri

L'art. 118 della legge 388/2000, che ha dato avvio ai Fondi interprofessionali per la formazione continua, ha attribuito espressamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali il compito di monitorare le attività finanziate e di effettuare la valutazione dei risultati conseguiti.

L'implementazione di un sistema di monitoraggio dei Fondi interprofessionali, è risultato dunque concomitante con l'avvio dei Fondi stessi, con l'obiettivo di assicurare un sistema trasparente di conoscenza e di raccolta delle informazioni su ciò che si sta realizzando, in un'ottica di fruibilità da parte di tutti gli attori coinvolti (dai Fondi al singolo lavoratore)¹³¹. L'impostazione del sistema di monitoraggio, così come delineato nella circolare 36/2003, mira inoltre a garantire un flusso di informazioni compatibile con le informazioni derivanti da altri

¹²⁹ Il coordinamento avviene nell'ambito del gruppo di lavoro Placement attivo dal 1996 presso la Struttura.

¹³⁰ I risultati delle indagini regionali disponibili relativi a P.A. Bolzano, P.A. Trento, Valle d'Aosta, Emilia-Romagna, Toscana, Marche ed Umbria, sono confluiti nell'aggiornamento del rapporto di valutazione intermedia del Qcs ob. 3 Fse 2000-2006 presentato al Comitato di sorveglianza ob. 3 del 4 ottobre 2005.

¹³¹ Si veda la circolare n. 36 del 18 novembre 2003 avente per oggetto: Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua. Criteri e modalità per la gestione delle risorse finanziarie di cui ai commi 10 e 12 della legge 23 dicembre 2003 n. 388 (legge finanziaria 2001) e successive modificazioni.

sistemi di monitoraggio che hanno per oggetto strumenti che insistono sulla stessa platea di destinatari, capitalizzando e implementando le esperienze già fatte nell'ambito dei Fondi strutturali, in particolare del Fse (come evidenziato nel paragrafo precedente).

Inoltre il sistema di monitoraggio dei Fondi si trova a dover rispondere a delle specificità che, nell'impostazione programmatoria data dalla legge, fanno capo da una parte, al sistema degli attori coinvolti, dall'altra alla natura delle azioni finanziabili.

Il sistema di monitoraggio prefigurato dovrebbe consentire in primo luogo di raccogliere in maniera ricorrente, sistematica e processuale le informazioni relative all'attuazione degli interventi per rispondere alle seguenti domande:

- Quante risorse vengono mobilitate per il finanziamento dei Piani formativi?
- Quali sono le attività realizzate attraverso i Piani formativi?
- Quali sono i destinatari diretti e indiretti della formazione (lavoratori e imprese)?

Con riferimento a questo ultimo aspetto il sistema di monitoraggio risponde alla logica di individuare e descrivere i beneficiari della formazione, consentendo di rilevare le informazioni relative ai target coinvolti negli interventi formativi, ossia ai lavoratori e alle loro caratteristiche anagrafico-professionali, nonché alle imprese in cui i lavoratori sono inseriti, in termini di elementi strutturali. Impresa e lavoratori sono dunque i due soggetti di analisi del sistema.

Più complesso appare l'obiettivo di indagare il fenomeno formazione continua dal punto di vista delle attività realizzate: la formazione è infatti il terzo oggetto del sistema di monitoraggio che, come già ricordato, tende a strutturarsi in maniera "formale" attraverso il progetto, ma è incardinato in un quadro di riferimento rappresentato dal Piano formativo da cui non può prescindere. Il sistema di monitoraggio prefigurato permette di registrare le informazioni sulla dimensione e sulle caratteristiche peculiari della formazione finanziata, contribuendo a definire il profilo della formazione continua.

Tuttavia il duplice livello piano/progetto ha comportato la necessità di fare in modo che il sistema di monitoraggio riuscisse a cogliere quella che è una specificità essenziale delle azioni finanziabili dai Fondi, ossia i Piani formativi. Se il Piano formativo può essere definito come "un programma organico di azioni formative concordato tra le parti sociali e rispondente ad esigenze aziendali, settoriali o territoriali"¹³², appare estremamente rilevante cogliere le specificità dei Piani formativi che costituiscono i documenti di programmazione di riferimento delle attività di formazione.

¹³² Circolare MLPS n. 92 del 29 dicembre 2000 "Interventi di promozione di Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali e sviluppo della prassi della formazione continua".