



UNIONE EUROPEA
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica



Governo italiano

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione pubblica

Analisi di fattibilità e progettazione di strutture formative di eccellenza per le politiche di sviluppo e coesione

PON Governance
e Assistenza Tecnica
2007-2013

Formez_{PA}



Progetto “Analisi di fattibilità e progettazione di strutture formative di eccellenza per le politiche di sviluppo e coesione”

AZIONE REALIZZATA NELLA REGIONE CALABRIA

Relazione sull'analisi dell'offerta formativa regionale nel settore “Valorizzazione del Patrimonio culturale”

INDICE

1. Premessa	3
2. La metodologia di analisi	5
3. La formazione professionale nel POR Calabria 2000-2006	6
3.1 I corsi di formazione professionale nelle Misure dell'Asse III del POR.	6
3.2 I corsi IFTS nel settore dei BB.CC. e i Poli Formativi	8
3.3 La formazione professionale nel settore dei BB.CC. erogata nei PIT.	9
3.4 Gli interventi formativi nel settore dei BB.CC. assegnati alle province calabresi	10
4. Le strutture formative in Calabria	12
4.1 I Centri Regionali per la Formazione Professionale (CRFP)	12
4.2 Gli enti di formazione professionale accreditati dalla Regione Calabria	13
4.3 L'offerta formativa nel settore dei BB.CC. delle Università calabresi	14
5. La formazione rivolta alla P.A. nella Regione Calabria	17
5.1 La formazione attraverso la SSPA	17
5.2 Il Programma Formativo Regionale nel biennio 2005-2006	18
5.3 Un confronto regionale: l'investimento in formazione	21
6. Conclusioni	24
Bibliografia e sitografia	26

1. Premessa

Il miglioramento del capitale umano e il conseguente investimento nei processi di formazione rappresentano un'importanza prioritaria e una sfida che le Amministrazioni Pubbliche dovranno affrontare nel prossimo ciclo di Programmazione 2007-2013.

L'adeguamento delle competenze e delle capacità degli operatori della Pubblica Amministrazione, oltre a rendere più attrattive le amministrazioni stesse e a sviluppare un maggior senso di appartenenza e motivazione tra le persone che si occupano dell'erogazione dei servizi pubblici, è finalizzato a:

- migliorare le conoscenze e le performance delle Amministrazioni per l'attuazione e il successo della politica di sviluppo regionale;
- diffondere nuove modalità di operare per il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati che prevedono lo sviluppo e l'utilizzo di forme di cooperazione, scambio e interazione con i soggetti esterni all'Amministrazione;
- aumentare la governance del territorio.

In altri termini, come si afferma nel Documento Strategico per il Mezzogiorno, il processo di sviluppo delle competenze necessario ad aggredire la complessità del quadro sociale ed economico rappresenta la condizione necessaria senza la quale le Regioni, soprattutto quelle meridionali e la Calabria in particolar modo, non sarebbero in grado di produrre un'adeguata pianificazione strategica e nel contempo rapportarsi efficacemente con i soggetti esterni.

In riferimento al **"Progetto analisi di fattibilità e progettazione di strutture formative di eccellenza per le politiche di sviluppo e coesione"** interno al **Programma Empowerment**, è stato avviato presso l'Amministrazione regionale calabrese un percorso finalizzato all'individuazione di un percorso formativo di eccellenza destinato al personale regionale che si occupa di implementare politiche pubbliche rivolte alla "Valorizzazione del Patrimonio Culturale". L'analisi dei fabbisogni formativi relativi ha evidenziato la necessità di rafforzare il livello delle competenze raggiunto dal personale regionale nel settore specifico e soprattutto in quegli ambiti considerati prioritari dal Documento Strategico per il Mezzogiorno. L'obiettivo può essere raggiunto indirizzando le politiche formative verso percorsi più innovativi e settori ritenuti strategici, e finalizzando la formazione non solo verso tematiche ordinarie e di carattere generale.

L'obiettivo del presente documento è quello di approfondire tale argomento, fornendo un quadro indicativo dell'offerta formativa nel settore della "valorizzazione del Patrimonio Culturale" erogata sul territorio regionale.

Dopo una breve descrizione sulle modalità e sulle criticità emerse per il reperimento delle informazioni necessarie allo svolgimento dell'analisi si esaminano i percorsi formativi erogati dal FSE attraverso le Misure dell'Asse III del POR Calabria 2000-2006.

La seconda parte intende fornire una mappatura degli enti di formazione professionale presenti sul territorio calabrese. Ampio spazio sarà dedicato all'offerta formativa espressa dalle università calabresi sulle tematiche connesse al settore.

La terza ed ultima parte effettua una disamina specifica sui percorsi formativi destinati al personale della Pubblica Amministrazione della Regione Calabria. L'obiettivo è quello di comprendere sia la tipologia di formazione erogata sia le tendenze del l'ultimo Programma Formativo Regionale. Si effettuerà, inoltre, una breve comparazione con le altre realtà regionali sull'investimento realizzato nelle attività formative.

2. La metodologia di analisi

Per l'analisi sull'offerta formativa nel settore della valorizzazione dei Beni Culturali in Calabria con particolare riferimento a quella destinata al personale della P.A. regionale non è stato purtroppo possibile disporre né di informazioni, anche solo di tipo quantitativo a carattere nazionale, tali da consentire una misurazione più accurata del fenomeno, né di dati regionali più dettagliati che avrebbero permesso di offrire un quadro più esaustivo dei percorsi formativi erogati agli operatori della P.A. calabrese.

L'intenzione di effettuare un'analisi più profonda non è stata completamente soddisfatta per due principali ragioni strettamente interconnesse:

1. l'assenza di una banca dati codificata;
2. la specificità dell'argomento oggetto dell'indagine.

Rispetto alla prima va rilevato che non esiste nel nostro paese una banca dati ufficiale sull'offerta formativa attinente al settore specifico della valorizzazione del Patrimonio Culturale che consenta di definire l'oggetto del percorso formativo, il volume complessivo, il territorio interessato, l'individuazione dei soggetti attuatori, i destinatari, ecc.. La mancanza di dati codificati, inoltre, induce tendenzialmente a verificare più volte le cospicue informazioni sul tema ed a cercare riscontri presso fonti più "attendibili" con conseguenti rallentamenti sui processi di elaborazione. Questo non significa ovviamente che non esiste in Italia un'offerta formativa di settore ma, al contrario, le opportunità espresse sono talmente numerose ed insieme frammentarie che le variabili che entrano a far parte del processo rischiano di "confondere" l'oggetto di analisi e nel contempo di non poter valutare la reale consistenza del fenomeno.

Relativamente alla seconda ragione, invece, si registrano aspetti in un certo senso contrastanti. Infatti, se da una parte, concentrare l'attenzione sul territorio regionale avrebbe dovuto in qualche modo ridurre la complessità della ricerca, dall'altra è emersa una carenza di informazioni da attribuire sia alla mancanza di un sistema codificato regionale di trasmissione dei dati, sia alla marginalità che nel settore della formazione assume il tematismo oggetto della nostra analisi. Ciò ha comportato, in particolare, difficoltà relative sia all'individuazione dell'informazione reale sia della fonte. Nella disamina dei corsi di formazione attivati attraverso il FSE, ad esempio, oltre a non riuscire a determinare il volume complessivo dei percorsi formativi, era ricorrente imbattersi in dati e informazioni spesso discordanti nei numeri, nel tipo di formazione erogata e nei destinatari degli interventi. Da tale situazione sorge, quindi, l'esigenza dell'Amministrazione Pubblica calabrese di attivare un efficace piano di comunicazione sulle iniziative presenti o prodotte autonomamente.

Date queste condizioni il quadro che emerge per la valutazione dell'offerta formativa regionale nell'ambito della valorizzazione dei Beni Culturali non ha la pretesa di essere esaustivo ma intende fornire un panorama indicativo della consistenza e della qualità dei percorsi formativi attivati in Calabria.

3. La formazione professionale nel POR Calabria 2000-2006

La strategia seguita dall'Asse III (Risorse Umane) del POR Calabria 2000-2006 è strettamente correlata e coerente con le raccomandazioni della Commissione Europea sulle politiche per l'impiego e con il processo di Bruges-Copenaghen, avviato nel 2001, che ha sancito il ruolo chiave dell'educazione e della formazione professionale per l'incremento della cooperazione a livello comunitario e in funzione della creazione della società europea, nella prospettiva della Strategia della Life Long Learning.

Gli obiettivi specifici e le linee di intervento per le politiche del lavoro e la formazione nel POR trovano un corrispettivo nei 5 campi di azione (policy field) del FSE e nell'articolazione in obiettivi specifici, definiti secondo le indicazioni del Ministero del Lavoro nel documento Quadro di riferimento per l'Obiettivo 3 (Risorse Umane). Ciascuna Misura prevista per l'attuazione di linee di intervento finanziate a valere sul FSE prevede azioni dirette per gli individui, azioni di accompagnamento e di intervento sui sistemi, azioni di studio e di sostegno. Più in particolare le Misure del Polycy filed D confermano la loro centralità nella strategia regionale in quanto dirette a sostenere l'adattabilità dei lavoratori, la competitività delle imprese, l'emersione del lavoro non regolare, l'innovazione tecnologica e l'adeguamento delle competenze della P.A.

3.1 I corsi di formazione professionale nelle Misure dell'Asse III del POR

Questa parte dell'analisi intende fornire un quadro indicativo dei corsi di formazione attivati da alcune misure del POR Calabria 2000-2006 a valere sul FSE. Per ciascuna misura considerata si individuano gli obiettivi che si intendono perseguire, i destinatari dell'azione formativa e i percorsi formativi erogati che hanno una certa attinenza con il settore della valorizzazione dei Beni Culturali.

Misure 3.2 e 3.3¹ Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro

Obiettivi. La misura interviene sulla disoccupazione nella logica dell'approccio preventivo favorendo l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro delle persone in cerca di lavoro, attraverso un'offerta sistematica e generalizzata di azioni capaci di evitare l'entrata nella disoccupazione di lunga durata o contrastarla e di incidere sull'aumento dei tassi di attività, in particolare delle categorie più esposte ad effetti di scoraggiamento.

Destinatari. Popolazione in età attiva in cerca di occupazione, lavoratori in CIG straordinaria e mobilità, persone inserite in contratto di apprendistato o altro contratto a causa mista, lavoratori impegnati in LSU/LPU, persone in fuoriuscita dai bacini LSU/LPU, inattivi.

Percorsi attivati. I corsi di formazione attivati sono complessivamente circa 250; tuttavia, quelli inerenti il settore della valorizzazione dei Beni Culturali non incidono per più del 5%. Fra questi, inoltre, alcuni hanno carattere di tipo trasversale (Guide turistiche, Esperti in marketing turistico, ecc.) altri, invece, più specifici ai BB.CC.: Restauratore di beni

¹ In fase di revisione di metà periodo del CdP della Regione Calabria è stato deciso l'accorpamento della Misura 3.3 con la Misura 3.2 partendo dalla considerazione che, il tipo di politiche da attuare, pur nel rispetto delle diverse tipologie di destinatari, è simile tra interventi diretti alla prevenzione della disoccupazione o al reinserimento dei disoccupati di lunga durata.

culturali; Guida turistica archeologica; Operatore turismo culturale; Tecnico esperto nel restauro di libri antichi.

Misura 3.4 Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati

Obiettivi. Aumentare il grado di occupabilità delle categorie svantaggiate garantendone l'accesso alle politiche generali di inserimento e reinserimento lavorativo.

Destinatari. Persone portatrici di handicap fisici (anche temporanei), intellettivi, psichici e sensoriali; detenuti, ex detenuti, persone soggette a misura penale esterna o in semilibertà; soggetti della microcriminalità; cittadini extracomunitari; nomadi; tossicodipendenti ed ex tossicodipendenti; sieropositivi; persone appartenenti a minoranze etniche; alcolisti ed ex alcolisti; persone inquadrabili nei fenomeni di nuova povertà; minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, vittime di racket, rifugiati.

Percorsi attivati. La consistenza dei corsi attivati è del tutto esigua. Le attività formative inerenti i BB.CC. si sono prevalentemente concentrate nella creazione di decoratori del vetro e della ceramica artistica e di mosaicisti.

Misura 3.8 Istruzione e formazione permanente

Obiettivi. Estendere le opportunità di accesso e l'offerta formativa per l'aggiornamento e la qualificazione degli adulti, in particolare nelle aree dei servizi culturali e delle competenze sociali, delle competenze trasversali e professionali specifiche e di base; supportare lo sviluppo di un sistema di formazione permanente, fornendo servizi e dotazioni per lo sviluppo organizzativo e strumentale delle strutture dell'offerta; prevenire fenomeni di esclusione sociale e dal mercato del lavoro legati al deterioramento delle competenze culturali.

Destinatari. Popolazione adulta in età attiva.

Percorsi attivati. Tra quelli più attinenti il settore dei BB.CC. si segnalano: Operatore per la promozione socio-culturale; Operatore turistico culturale; Mosaicista.

Misura 3.10 Adeguamento delle competenze della pubblica amministrazione

Obiettivi. Sviluppare politiche di valorizzazione del capitale umano delle organizzazioni pubbliche e dei soggetti del partenariato a livello regionale, con interventi di formazione, tutoraggio, azioni di sistema, ecc. finalizzati al miglioramento dei processi di programmazione, progettazione e gestione dei servizi pubblici e di quelli inerenti la programmazione comunitaria, all'adeguamento delle competenze in materia di politiche del lavoro e della formazione, all'attuazione dei processi connessi con il decentramento amministrativo.

Destinatari. Dipendenti della Pubblica Amministrazione; Soggetti istituzionali territoriali chiamati a concorrere all'attuazione del POR; Enti pubblici economici; Parti Sociali ed economiche, Enti Bilaterali; Amministratori pubblici.

Percorsi formativi. Non si segnalano attività formative nel settore dei BB.CC.. Gli interventi attivati hanno riguardato esclusivamente: la formazione manageriale amministrativa di quadri e dirigenti; E-governement sanitario socio-assistenziale; la formazione per la gestione di archivi elettronici.

3.2 I corsi IFTS nel settore dei BB.CC. e i Poli Formativi

I corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) sono percorsi di alta formazione post-diploma, alternativi all'università. Hanno l'obiettivo di creare figure professionali necessarie a settori produttivi caratterizzati da profonde trasformazioni tecnologiche e professionali e dalla internazionalizzazione dei mercati.

Sono realizzati, su indicazione delle Regioni, da almeno quattro soggetti - enti di formazione, istituti superiori, università, imprese - e strutturati in un percorso flessibile e modulare composto da unità di apprendimento che consentono l'acquisizione di competenze, prevedendo periodi di alternanza formazione-lavoro, stage aziendali o in strutture pubbliche.

Le finalità sono riconducibili alla trasmissione di solide conoscenze scientifico-tecnologiche; all'acquisizione di competenze tecnico-professionali specifiche e competenze relazionali e di comunicazione su tematiche comportamentali.

Si rivolgono a giovani e adulti, senza limiti di età, con o senza impegni lavorativi, nel rispetto delle pari opportunità. Ogni esperienza formativa sarà certificata in crediti che potranno essere utilizzati nell'ambito di un percorso ulteriore di formazione (anche universitaria) o di lavoro.

I corsi IFTS sono attivati, in Calabria, dalla Misura 3.7 del POR - Formazione Superiore e Universitaria. Hanno una durata minima di due semestri e massima di quattro, di cui il 30% in stage formativi aziendali. Rilasciano il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore valido su tutto il territorio nazionale e corrispondente al 4° livello europeo.

La Regione Calabria ha attivato, durante il periodo di Programmazione 2000-2006, complessivamente 91 corsi IFTS. Questi si indirizzano prevalentemente nei settori dell'agroindustria, delle nuove tecnologie e nella creazione di figure professionali nel comparto turistico (guide, attività ricettive, ecc.). Quelli attinenti al settore dei beni Culturali sono riportati nella tabella seguente:

Tabella 4.1 - Calabria: corsi IFTS attivati attinenti al settore Beni Culturali

N.	Prov.	Titolo IFTS	Numero Semestri
1	CS	Tecnico Esperto in Turismo Culturale	2
2	CZ	Tecnico esperto dell'analisi del degrado dei materiali lignei e delle tecniche di recupero e conservazione	2
3	VV	Tecnico superiore per la valorizzazione delle tradizioni e delle culture locali Progetto Pilota	2
4	VV	Tecnico esperto dell'analisi del degrado dei materiali lignei e delle tecniche di recupero e conservazione	2

Fonte: www.bdp.it, 2007

Le analisi ed il monitoraggio condotti a livello nazionale e regionale sui percorsi IFTS attivati dal 1999 al 2003, hanno evidenziato la necessità di consolidare tale filiera formativa. A tal fine le Linee guida per la programmazione 2004-2006 dei percorsi dell'IFTS e delle misure per l'integrazione dei sistemi formativi prevedono l'assegnazione ai soggetti attuatori dei progetti denominati "Poli formativi per l'Istruzione e la Formazione Tecnica Superiore", con l'indicazione del settore di riferimento, attraverso i quali le Regioni, secondo gli indirizzi della propria programmazione in ambito di alta formazione, attivano corsi IFTS, con priorità per aree del proprio territorio nelle quali siano individuate particolari esigenze connesse all'innovazione tecnologica e alla ricerca, in collaborazione con Università, Imprese, Istituti superiori, Organismi di formazione e Centri di ricerca.

La Giunta Regionale della Calabria con delibere n. 595 dell'8 agosto 2006 e n. 727 del 7 novembre 2006 ha definito i settori e le aree di istituzione di sei Poli formativi per l'IFTS:

- | | | |
|----|--|---------------------------|
| 1. | Settore Agroalimentare | Area di Corigliano-Sibari |
| 2. | Settore Ambiente e sperimentazione delle colture | Area di Lamezia T. |
| 3. | Settore Turismo ed economia del mare | Area di Vibo V. |
| 4. | Settore HI-Tech | Area Cosenza - Rende |
| 5. | Settore Biotecnologie | Area di Catanzaro. |
| 6. | Settore Design | Area di Reggio Calabria |

Data la loro recente costituzione non è al momento possibile delineare un quadro delle attività dei Poli Formativi calabresi.

3.3 La formazione professionale nel settore dei BB.CC. erogata nei PIT

Nell'ambito della Misura 3.14 – Programmi di formazione integrati nelle azioni degli assi del Programma Operativo – la quasi totalità dei PIT calabresi (18 su 23) ha programmato percorsi di formazione coerenti con il disegno strategico di ciascun Progetto. La Misura ha carattere trasversale, ovvero include interventi per ogni Asse del Programma Operativo. Questa disposizione ha permesso ai PIT sia di poter programmare azioni formative di più ampio respiro (formazione iniziale, alta formazione o superiore, formazione ai dipendenti della PA, work experience, voucher formativi, ecc.) sia di estendere la fascia dei soggetti destinatari (personale della PA, enti locali, imprese, lavoratori, personale delle imprese pubbliche e private, disoccupati, ecc.).

Le attività formative complessive sono 88 per un totale di risorse programmate pari a circa 16 milioni di euro di cui circa la metà è impegnata in 5 PIT (Media Valle del Crati, Lamezia, Monteporo, Piana di Gioia Tauro e Aspromonte).

L'idea forza della maggior parte dei PIT calabresi ha interessato l'implementazione della risorsa turismo. Tale scelta di conseguenza ha influito sul volume complessivo degli interventi formativi programmati. Tuttavia, si rileva un numero piuttosto consistente di attività formative indirizzate alla valorizzazione delle risorse culturali. Nella tabella 4.2 si riportano alcuni dei percorsi ritenuti più significativi.

Tabella 4.2 - Calabria: interventi formativi nel settore BB.CC. programmati dai PIT

PIT	Tipologia di formazione	Interventi formativi
1	Formazione superiore o alta formazione	Promotore beni culturali
3	Formazione superiore o alta formazione	Manager per la valorizzazione della cultura locale
5	Formazione iniziale	Mosaico bizantino-moderno e icone di tradizione bizantina
	Formazione superiore o alta formazione	Catalogare Opere Letterarie Artistiche ed archeologiche (Documentarista)
7	Formazione superiore o alta formazione	Esperto in tecniche di recupero delle tipologie architettoniche locali
9	Formazione superiore o alta formazione	Tecniche di manutenzione e restauro del patrimonio architettonico e paesaggistico
11	Formazione professionale specialistica	Corso di formazione di arte orafa arbereshe
		Corso di formazione per operatori nel restauro
		Corso di formazione per restauro e produzione tessile
13	Formazione superiore	Addetto alla promozione e organizzazione del patrimonio culturale e ambientale
	Formazione specialistica	Recupero, valorizzazione e gestione del patrimonio culturale e ambientale
18	Formazione iniziale	Accompagnamento alla creazione d'impresa nell'ambito dei settori turistici di nicchia: cultura e ambiente

Fonte: Regione Calabria

3.4 Gli interventi formativi nel settore dei BB.CC. assegnati alle province calabresi

Le attività di formazione assegnate alle province calabresi fanno riferimento alla specifica parte della programmazione regionale FSE 2002/2003 dedicata alla programmazione concertata con le Province. La progettazione costituisce "la prima concreta esperienza di programmazione pienamente concertata tra Regione e Amministrazioni Provinciali, secondo lo schema procedurale di pianificazione degli interventi prevista dal Complemento di Programmazione del POR Calabria e dalla L.R. 18/1985 e consente la piena valorizzazione del ruolo delle Province quale Ente intermedio di programmazione territoriale, in quanto le figure professionali individuate sono state integralmente definite da processi di programmazione provinciale sulla base di dichiarate forme di concertazione e di partenariato sociale, economico ed istituzionale sul territorio provinciale, nell'ambito di indicatori economico-sociali precisati nei quadri di analisi provinciale"².

Complessivamente sono stati attivati 130 corsi di formazione professionale relativi alle seguenti Misure ed azioni del POR Calabria:

² Dall'avviso pubblico per la presentazione di progetti per i piani provinciali di formazione professionale L.R. 18/1985 nel quadro delle disposizioni del Complemento di Programmazione Asse III - Risorse Umane (FSE) - POR Calabria 2000-2006. Azioni: 3.2c, 3.3c, 3.4c, 3.13c - Anno 2003

- 3.2.c Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani ed adulti nella logica dell'approccio preventivo;
- 3.3.c Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi;
- 3.4.c Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati;
- 3.13.c Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Si tratta prevalentemente di percorsi formativi finalizzati alla formazione di figure tecniche-operative nei settori dell'edilizia, dell'agroindustria, dell'informatica e del settore turistico.

I percorsi formativi attivati che esprimono una certa attinenza con il settore della valorizzazione dei Beni Culturali sono appena 10 di cui ben 5 nella provincia di Catanzaro, 2 in quelle di Cosenza e Crotone e 1 in quella di Reggio Calabria (cfr. Tabella 4.3).

Tabella 4.3 - Calabria: interventi formativi nel settore dei BB.CC. assegnati alle province, 2003

Misura	Intervento	Provincia assegnazione
3.2	Restauratore dei Beni Artistici Culturali	Catanzaro
3.2	Tecnico della Tutela e Conservazione dell'edilizia Storica e delle opere d'arte	Catanzaro
3.4	Addetto Artigianato Tipico Locale: addetto alla Costruzione Restauro Mobili e Manufatti in Legno	Catanzaro
3.13	Esperta Tessitrice e Restauratrice di Tessuti Antichi	Catanzaro
3.13	Documentarista - Archivistica di Beni Culturali	Catanzaro
3.4	Restauratore Manoscritti	Cosenza
3.4	Traduttore Harberesh	Cosenza
3.2	Tecnico Recupero e Valorizzazione Centri Storici	Crotone
3.3	Guida Turistica Culturale	Crotone
3.4	Mosaicista	Reggio Calabria

Fonte: Regione Calabria

4. Le strutture formative in Calabria

Si è più volte sottolineata l'inesistenza di un sistema codificato di raccolta dati che potesse permettere di misurare la consistenza complessiva del panorama formativo. A parziale giustificazione di questo limite è sia la differente natura giuridica degli enti attuatori (istituzioni pubbliche, private, fondazioni, privato sociale, ecc.) sia i differenti livelli di specializzazione che caratterizzano gli enti di formazione (Obbligo formativo, Formazione Superiore, Formazione Continua, ecc.).

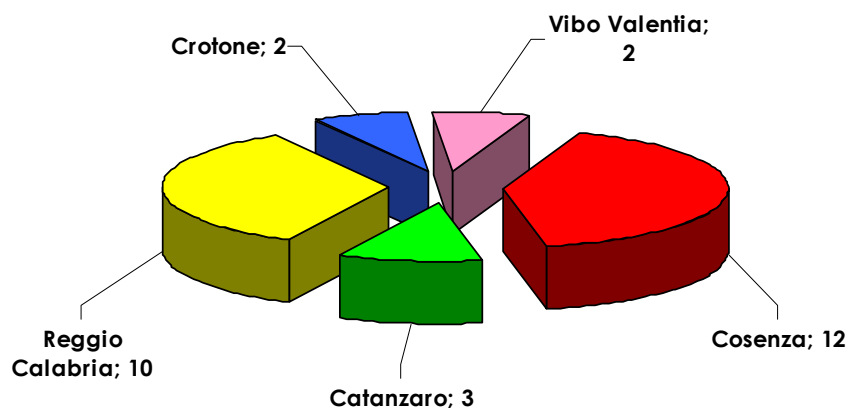
In questa parte del documento si vuole fornire un quadro indicativo delle strutture formative presenti sul territorio calabrese. L'analisi, quasi prevalentemente quantitativa, riguarda esclusivamente i Centri Regionali di Formazione Professionale e gli Enti di formazione accreditati dalla Regione Calabria. Infine, sarà effettuata una disamina dell'offerta formativa nel settore specifico della valorizzazione del Patrimonio Culturale erogata dalle Università calabresi.

4.1 I Centri Regionali per la Formazione Professionale (CRFP)

Ai Centri Regionali di Formazione Professionale (CRFP) "compete l'organizzazione didattica e la gestione organizzativa dell'attività formativa assegnata al Centro Regionale di Formazione Professionale dalla programmazione regionale, nonché l'esecuzione di altri progetti che abbiano comunque valenza istituzionale. Predispone le articolazioni operative di servizio del personale assegnato al Centro in funzione della gestione e dell'organizzazione interna. Compete la gestione amministrativa e contabile delle risorse finanziarie assegnate al CRFP per lo svolgimento delle attività istituzionali secondo le norme di gestione e le procedure definite per i Funzionari Delegati dalla L.R. n° 5/78. Compete, con il coinvolgimento del collegio dei docenti, studi e ricerche per l'adeguamento dell'attività formativa prevalente nel Centro alle reali esigenze del territorio"³.

I CRFP in Calabria sono complessivamente 29 concentrati prevalentemente tra la Provincia di Cosenza e quella di Reggio Calabria (cfr. Grafico 4.1).

Grafico 4.1 - Centri Regionali di Formazione Professionale



³ Estratto dalle pagine web della Formazione Professionale della Regione Calabria <http://www.regione-calabria-assform.it>

4.2 Gli enti di formazione professionale accreditati dalla Regione Calabria

“L'accreditamento è l'atto con il quale l'Amministrazione regionale riconosce ad un organismo pubblico o privato, in possesso dei requisiti richiesti e titolari di sedi operative, l'idoneità a proporre e realizzare interventi di formazione professionale, finanziati con risorse pubbliche, nel rispetto degli obiettivi della programmazione regionale”⁴. Gli enti che richiedono l'accreditamento devono attestare che l'attività di formazione professionale erogata rientra tra i propri fini istituzionali e che è perseguita senza fini di lucro.

La procedura per l'accreditamento regionale è finalizzata all'introduzione di standard di qualità nel sistema formativo, con garanzie sull'idoneità dei soggetti attuatori e sulle capacità tecniche ed organizzative delle rispettive sedi operative, accertati sulla base di criteri oggettivi.

In Calabria le sedi accreditate sono 1.282 mentre poco più di 700 sono quelle non accreditate. Quasi il 30% delle sedi accreditate opera nelle aree dello svantaggio, ovvero le strutture sono abilitate all'erogazione di percorsi formativi rivolti ad una o più delle seguenti categorie: disabili, tossicodipendenti, detenuti, immigrati e svantaggiati sociali.

Relativamente alle sole strutture accreditate la loro distribuzione sul territorio regionale appare piuttosto concentrata nelle province di Cosenza (31,3%), Catanzaro (27,1%) e Reggio Calabria (25%) mentre Crotone e Vibo Valentia assorbono meno del 10%.

Le strutture accreditate calabresi si distribuiscono, inoltre, fra tre tipi di formazione erogata:

1. Formazione superiore;
2. Formazione continua;
3. Obbligo formativo.

La Formazione superiore si riferisce ai percorsi formativi per i quali è richiesto ai destinatari il possesso di particolari competenze culturali e/o professionali. Tali percorsi sono programmati dalle Regioni per rispondere ai fabbisogni di profili professionali caratterizzati da alta specializzazione e sono costituiti dai corsi di qualificazione di secondo livello e dagli IFTS. L'accentuata consistenza tra le sedi accreditate di quelle abilitate ad erogare questo tipo di formazione (587 pari al 45,8%) è sintomatica di una domanda crescente da parte di coloro che intendono intraprendere un percorso formativo qualificato per accedere al mercato del lavoro.

La Formazione continua è rivolta alle persone in possesso di un'occupazione lavorativa ed è finalizzata ad offrire ai lavoratori, ai dirigenti e ai dipendenti della P.A. percorsi che possano favorire l'adeguamento ai mutamenti richiesti dal contesto socio-economico, la gestione di processi di innovazione tecnologica, organizzativa e di mercato, l'acquisizione di competenze elevate e di qualità. Una caratteristica che contraddistingue i corsi di formazione continua è che possono essere organizzati e modulati in base alle esigenze degli utenti stessi o in rispondenza alle necessità espresse per i propri dipendenti da una o più aziende o da istituzioni pubbliche. Le strutture

⁴ Art. 1 del Regolamento Regionale 9 dicembre 2004, n. 2 – Regolamento per l'istituzione dell'elenco delle sedi operative accreditate alla gestione di interventi di formazione finanziati con risorse pubbliche.

accreditate calabresi adibite a questa tipologia formativa sono 482 pari al 37,6% di quelle complessive.

L'Obbligo formativo è stato introdotto dalla Legge n. 144/99 ed è disciplinata dall'Accordo Stato-Regioni del 2 marzo 2000 e dal Regolamento attuativo, varato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 7 luglio 2000. Esso è destinato a coloro che terminato il periodo di obbligo scolastico decidano di assolvere l'obbligo formativo fissato fino al diciottesimo anno d'età optando per uno dei seguenti canali:

- proseguire il restante triennio nella Scuola secondaria;
- iscriversi a un corso di formazione professionale regionale;
- accedere all'apprendistato.

Le strutture regionali accreditate all'erogazione dell'obbligo formativo sono 213 (16,6%) (cfr. Tabella 4.4).

Tabella 4.4 - Calabria: enti di formazione accreditati per tipo di formazione erogata e provincia

	Formazione superiore		Formazione continua		Obbligo formativo		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Cosenza	180	44,9	136	33,9	85	21,2	401	31,3
Catanzaro	151	43,4	141	40,5	56	16,1	348	27,1
Reggio Calabria	145	45,2	137	42,7	39	12,1	321	25,0
Crotone	67	55,8	37	30,8	16	13,3	120	9,4
Vibo Valentia	44	47,8	31	33,7	17	18,5	92	7,2
Calabria	587	45,8	482	37,6	213	16,6	1.282	100,0

Fonte: Regione Calabria

4.3 L'offerta formativa nel settore dei BB.CC. delle Università calabresi

Sia la Pubblica Amministrazione sia le Università italiane negli ultimi anni hanno subito alcune importanti trasformazioni. La P.A. è impegnata ad incrementare il livello delle competenze per governare la complessità imposta dai mutamenti socio-economici e che induce a ridefinire le logiche di azione nel rispetto dei criteri di efficienza e di efficacia; nel contempo le università, grazie all'autonomia didattica, hanno l'opportunità di ampliare e di adattare la propria offerta formativa alla domanda di diversi soggetti, pubblici e privati.

Alla luce di questi nuovi scenari il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Foromez, di concerto con la Conferenza dei Rettori (CRUI), hanno promosso nel 2002 una ricerca su "L'offerta formativa delle Università a sostegno dei processi di innovazione delle Amministrazioni Pubbliche". L'indagine ha avuto come principale obiettivo quello di approfondire le realtà e le prospettive delle politiche formative in Italia per la P.A., proposte dagli Atenei. La ricerca ha indagato il ruolo, i contenuti e le metodologie che caratterizzano l'offerta formativa universitaria a favore delle pubbliche amministrazioni approfondendo sia il versante della formazione per l'accesso (dalla laurea ai corsi di

perfezionamento e specializzazione, ai master e ai dottorati) sia quello della formazione per lo sviluppo delle risorse umane e per il sostegno del cambiamento organizzativo degli Enti.

In questa sede si individua l'offerta formativa attinente alla valorizzazione dei Beni Culturali delle Università calabresi. Per ciascun Ateneo si elencano le finalità dei corsi di laurea individuati e alcuni insegnamenti specifici alla realizzazione di percorsi formativi in relazione all'indagine emersa dall'analisi dei fabbisogni.

Università degli Studi della Calabria

1 - Corso di Laurea in Storia e Conservazione del Patrimonio Artistico, Archeologico e Musicale (Triennale e Specialistica). Indirizzi: 1) Storico-artistico; 2) Archeologico.

Finalità. Il Corso di Laurea dà una preparazione di base, negli indirizzi attivati, finalizzata a formare figure in grado di comprendere i problemi storici e conservativi (stato di degrado, necessità di interventi di scavo e/o di restauro, capacità di organizzare attività di manutenzione) nonché quelli relativi alla fruizione e valorizzazione, in primo luogo culturale, del patrimonio artistico, archeologico e monumentale, diffuso sul territorio, nei siti originari oppure conservato nelle istituzioni museali.

Alcuni insegnamenti: Archeologia della Magna Grecia; Informatica per i BB.CC.; Legislazione dei BB.CC.; Storia delle culture architettoniche e delle tecniche edilizie; Teoria e storia del restauro; Storia dell'architettura; Storia del disegno, dell'incisione e della grafica.

2 – Corso di Laurea triennale in Scienze Turistiche. Indirizzi: a) economico-manageriale; b) storico-culturale.

Finalità. Il Corso di Laurea intende: a) fornire un'adeguata conoscenza delle discipline di base economico-aziendali e storico-artistiche, sociologiche, antropologiche e geografico-territoriali; b) garantire una buona padronanza dei metodi della ricerca sociale ed economica e delle tecniche proprie dei diversi settori di applicazione; c) fornire le metodiche disciplinari nelle tecniche di promozione e fruizione dei beni e delle attività culturali.

Alcuni insegnamenti: Legislazione del turismo; Management delle imprese turistiche; Globalizzazione, turismo e sistemi locali; Turismo sostenibile; Politiche di marketing delle imprese turistiche; Metodologia per la valorizzazione dei beni archeologici; Aspetti economico-sociali dei fenomeni turistici.

3 – Corso di laurea Specialistica in Valorizzazione dei Sistemi Turistico-Culturali

Finalità. La laurea in Valorizzazione dei sistemi turistico-culturali fornisce una preparazione orientata all'acquisizione di capacità di: a) progettazione, promozione e gestione di prodotti e sistemi turistici complessi comprendenti ambiti territoriali di ampia dimensione e con particolare riferimento all'area mediterranea; b) progettazione di interventi strutturali (urbani e territoriali) necessari alla qualificazione dell'offerta turistica, promuovendola attraverso l'uso delle tecnologie tradizionali e multimediali.

Alcuni insegnamenti: Economia delle reti di impresa turistica; Strategia e politica aziendale degli Operatori Turistici; Marketing territoriale; Turismo urbano; Analisi

territoriale dei sistemi turistici; Metodologia per l'analisi dei sistemi turistici; Progettazione e sviluppo dei sistemi turistici.

4 – *Corso di Laurea Specialistica in Tecnologie per la Conservazione e il Restauro dei Beni Culturali.*

Finalità. Il Corso di Laurea ha l'obiettivo di formare laureati per l'esercizio di attività di elevata qualificazione, negli ambiti disciplinari della conservazione e del restauro dei beni culturali. Inoltre mira alla formazione di tecnici di elevata preparazione culturale e professionale, qualificati per impostare, svolgere e gestire attività di conoscenza, controllo, conservazione e restauro del patrimonio culturale. I laureati saranno capaci di elaborare e sviluppare, nel pieno rispetto delle metodologie scientifiche più appropriate, le indicazioni diagnostiche e terapeutiche dirette alla conservazione del patrimonio con un dialogo con le altre figure operanti nel campo della ricerca e dell'intervento sui beni culturali.

Alcuni insegnamenti: Genetica per i Beni Culturali; Paleontologia per i Beni Culturali; Museologia e teoria del restauro; Analisi delle costruzioni architettoniche; Recupero e restauro dei materiali lignei; Recupero e restauro dei materiali tessili; Trattamento protettivo dei materiali lapidei.

Università di Reggio Calabria

1 - *Corso di Laurea in Storia e Conservazione dei Beni Architettonici e Ambientali (Triennale e Specialistica).*

Finalità. Il Corso di Laurea intende fornire capacità professionali con particolare riguardo a: a) interventi sui beni architettonici e ambientali per garantirne la conservazione, attraverso la comprensione dell'organismo architettonico in rapporto alle sue origini e successive trasformazioni storiche e al contesto insediativo di appartenenza, rilevarlo con le tecniche tradizionali e innovative, conoscere il suo regime statico e le caratteristiche e le proprietà dei materiali che lo compongono; b) interventi mirati all'arresto di processi di degrado e dissesto dei manufatti edilizi e contesti ambientali storici; - studio delle modalità per la rimozione delle cause del degrado; c) conservazione dei beni ambientali.

Alcuni insegnamenti: Storia della città e del territorio; Economia dei beni e delle attività culturali; Progettazione urbanistica; Storia e teorie della progettazione urbana; Storia dell'architettura contemporanea; Storia e teorie del restauro.

5. La formazione rivolta alla P.A. nella Regione Calabria

Dalle informazioni fornite dai responsabili del servizio "Formazione del personale" della Regione Calabria si evince la necessità che i dipendenti della P.A. regionale intraprendano corsi di formazione nel settore della valorizzazione dei Beni Culturali (cfr. *Rapporto di analisi sui fabbisogni formativi per la definizione e la gestione delle politiche di valorizzazione del patrimonio culturale*).

In questa parte, quindi, si effettuerà una disamina dei recenti percorsi formativi che hanno riguardato il personale dell'Amministrazione regionale calabrese realizzati dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione. Inoltre, si cercherà di delineare la tendenza dell'attività formativa individuata dal Programma di Formazione del Personale della Regione Calabria.

5.1 La formazione attraverso la SSPA

La Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA) è stata istituita nel 1957 al fine di curare la formazione, la qualificazione, la specializzazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti dello Stato, di promuovere e attuare studi e ricerche per il miglioramento tecnico-amministrativo delle amministrazioni dello Stato e di sovrintendere agli istituti, scuole e corsi eventualmente istituiti od organizzati presso le singole amministrazioni.

La Sede Centrale della Scuola è a Roma. Le attività di insegnamento e formazione sono tenute presso le sedi distribuite sul territorio nazionale che, in ordine cronologico di istituzione, sono: Caserta, Reggio Calabria, Roma, Bologna e Acireale.

La Regione Calabria ha recentemente aderito ad un Programma Formativo realizzato dalla SSPA. Il programma si compone di 14 iniziative di formazione (corsi di eccellenza, percorsi formativi e corsi brevi) destinate al personale dirigente e direttivo delle amministrazioni pubbliche operanti nelle Regioni Obiettivo 1.

Il progetto è finalizzato a fornire gli strumenti necessari per interpretare in modo adeguato le direttive provenienti dall'Unione Europea e tradurle nel contesto specifico del panorama giuridico, amministrativo, economico nazionale, fornendo agli operatori l'opportunità di maggiori conoscenze teoriche e pratiche che possano garantire un'adeguata rappresentanza degli interessi nazionali nei vari consessi comunitari.

La Regione Calabria ha sottoposto il Programma al personale dirigente e direttivo dell'Amministrazione che, in relazione ai propri fabbisogni formativi, ha aderito a 10 iniziative formative sulle 14 complessive.

Si riporta di seguito l'articolazione del Programma formativo specificando i corsi nei quali non figura una domanda da parte del personale dell'Amministrazione calabrese.

1 Sviluppo della cooperazione interistituzionale e con l'U.E.

Corso di Eccellenza Euro P.A. Obiettivo1 – Le Pubbliche Amministrazioni dell'Obiettivo1 nei processi di formazione ed esecuzione delle politiche comunitarie

Corso Formulazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di piani e progetti per i fondi strutturali europei

Corso Esperto di politiche comunitarie

Corso di Eccellenza Promuovere lo sviluppo: l'informazione e la comunicazione nella pubblica amministrazione meridionale

2 Assetti istituzionali e macro-organizzativi

Corso La Finanza di progetto (Project Financing) per il finanziamento delle infrastrutture

Corso Geopolitica economica: mercato globale, cooperazione internazionale e istituzioni sopranazionali (*la Regione Calabria non presenta corsisti*)

3 Organizzazione, semplificazione e sistemi di governance

Percorsi Formativi Contabilità, Bilanci, Programmazione, Controlli: discipline giuridiche ed economico-aziendali (*la Regione Calabria non presenta corsisti*)

Percorso Formativo Il nuovo ruolo della Regione e degli Enti Locali alla luce della riforma del Titolo V della Costituzione e i nuovi modelli organizzativi

Corso Organizzazione dei servizi pubblici e processi di privatizzazione (*la Regione Calabria non presenta corsisti*)

Percorsi Formativi a sostegno dei programmi di e-government

4 Sviluppo della cultura del personale

Corso di eccellenza Management economico e gestione dei servizi sanitari

Percorso Formativo La gestione dell'ambiente: aspetti economici ed amministrativi (*la Regione Calabria non presenta corsisti*)

Corso di eccellenza Progettazione e gestione dei processi formativi

Corso di eccellenza I poteri manageriali nella gestione del personale delle PP. AA.

5.2 Il Programma Formativo Regionale nel biennio 2005-2006

Il D. Lgs. n. 165/2001 impegna le Amministrazioni Pubbliche a predisporre un Piano annuale di formazione del personale che indichi, tra l'altro, "le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari".

Nelle Linee d'Indirizzo del Programma Formativo della Regione Calabria per il biennio 2005/2006 si individuano i percorsi formativi differenziati per ciascuna delle fasce di personale inquadrato nelle varie categorie contrattuali, compresi i dirigenti.

I percorsi formativi riguardanti i Dirigenti, i titolari di Posizione Organizzativa, ed i Referenti Formativi sono stati in gran parte completati in collaborazione con la Scuola

Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA) che ha curato la programmazione e la realizzazione dell'attività didattica. In particolare:

Il Corso per Dirigenti della Giunta Regionale della Calabria è stato finalizzato a:

- rafforzare la capacità di pensare in termini strategici;
- fornire le conoscenze e le logiche degli approcci di pianificazione strategica e controllo;
- proporre le nuove logiche di gestione efficace degli obiettivi assegnati;
- migliorare le prestazioni dell'Ente in termini di efficienza e qualità del servizio offerto;
- trasferire modelli, sistemi, metodologie e strumenti concreti facilmente utilizzabili.

Le tematiche trattate hanno riguardato, tra l'altro: la Riforma del Titolo V della Costituzione; la Normativa Comunitaria; i Fondi Strutturali; la Legislazione regionale; il trasferimento delle funzioni; i rapporti tra Stato e Regioni.

Il Corso per Referenti Formativi di Dipartimento è stato finalizzato a:

- permettere ai partecipanti di comprendere il quadro di riferimento dell'intervento formativo;
- individuare gli strumenti di rilevazione dei fabbisogni in relazione al contesto di riferimento;
- indicare le linee di un'azione formativa.

Le tematiche trattate hanno riguardato: la determinazione del fabbisogno formativo; le tipologie di apprendimento; la learning organization; la formazione e la comunicazione; tecniche, strumenti e profili professionali.

Il Corso per Posizioni Organizzative in Staff e in Line è stato finalizzato a:

- acquisire tecniche e principi di gestione e organizzazione delle attività;
- acquisire nuove logiche di gestione efficace degli obiettivi assegnati;
- riconoscere il proprio ruolo nel raggiungimento degli obiettivi;
- sviluppare le capacità di gestione per processi e per progetti.

Le tematiche trattate hanno riguardato, tra l'altro: il sistema giuridico; la Riforma del Titolo V della Costituzione; la Legge 241/90 e la Legge Bassanini; la conferenza dei servizi; la gestione delle risorse umane; il federalismo fiscale.

Il Corso per Funzionari "Categoria D" è stato indirizzato a:

- promuovere una cultura gestionale improntata al risultato;
- condividere valori e azioni che favoriscono il cambiamento;
- acquisire tecniche e principi di gestione e organizzazione delle proprie attività;
- fornire le competenze manageriali operative e comportamentali di base, funzionali al ruolo rivestito.

Il Corso per dipendenti "Categoria C" è stato indirizzato a:

- acquisizione di un modello culturale orientato al risultato;
- acquisizioni di nuovi modelli di organizzazione del lavoro;
- applicazione delle più recenti disposizioni normative;
- utilizzazione nuove tecnologie.

Il Corso per dipendenti "Categoria B" è stato indirizzato a:

- acquisizioni di nuovi modelli di organizzazione del lavoro;
- sviluppare capacità tecnico-pratiche;
- acquisizioni di informazione e conoscenze sull'organizzazione della Regione;
- gestione informatica della documentazione.

Dalle suddette Linee d'Indirizzo del Programma Formativo della Regione Calabria si deduce, inoltre, l'organizzazione di attività formative:

- a domanda individuale o a catalogo;
- settoriale;
- per la creazione di nuove figure professionali.

La formazione a domanda individuale rappresenta l'eccezione con cui fronteggiare fabbisogni specifici per i quali non sia prevista la realizzazione di un apposito intervento formativo da parte della Regione. La formazione individuale risponde, altresì, ad esigenze di aggiornamento tempestivo, che non sia possibile soddisfare con la formazione interna o programmata. L'iscrizione ai corsi di formazione a domanda individuale è a carico del dipendente autorizzato alla partecipazione dal "Settore Strategie Organizzative Formazione" e che riceverà il rimborso al termine dell'attività formativa e dell'avvenuto pagamento.

La formazione settoriale risponde alle esigenze di formazione e/o aggiornamento su tematiche specifiche che interessano sia una singola struttura che strutture diverse ma omogenee per competenze. Essa intende far fronte a fabbisogni formativi specialistici immediatamente riconducibili alle competenze, all'evoluzione normativa, alla semplificazione delle procedure. Ogni settore, attraverso il Dipartimento, può presentare apposito progetto formativo in cui siano indicati gli obiettivi del percorso, il contenuto, il numero di unità da formare, le modalità di valutazione e la durata del corso.

La creazione di una nuova figura professionale è relativa all'"Analista dell'Organizzazione", giuridicamente riconosciuta ed inserita in "Posizione di Staff" all'interno delle Direzioni Generali dei Dipartimenti. Il percorso formativo fornirà ai partecipanti i principali strumenti per la progettazione, lo sviluppo e l'analisi di un'organizzazione complessa, quale quella regionale.

Relativamente alla previsione di spesa si rileva che orientativamente le risorse destinate alla formazione del personale ammontano annualmente a circa 500 mila euro. Tuttavia, per l'espletamento delle attività formative suddette la spesa prevista supera i 2 milioni e 700 mila euro (cfr. Tabella 4.5). Dal Programma Formativo Regionale si apprende che il Settore Strategie Organizzative Formazione per far fronte all'eccedenza della spesa per lo sviluppo delle attività formative si impegna a: 1)

destinare una quota pari ad almeno l'1% della spesa complessiva del personale; 2) acquisire risorse finanziarie dalla Misura 3.10 del POR Calabria.

Tabella 4.5 - Regione Calabria: risorse destinate alla formazione professionale, anni 2005-2006

Destinazione attività formativa	Risorse	
	v.a.	%
Dirigenti G. R.	€ 300.000,00	10,9
Referenti Formativi	€ 12.581,24	0,5
Posizioni Organizzative	€ 102.603,78	3,7
Funzionari "Categoria D"	€ 877.515,75	32,0
Dipendenti "Categoria C"	€ 439.017,00	16,0
Dipendenti "Categoria B"	€ 173.134,29	6,3
Corsi individuali o a catalogo	€ 80.000,00	2,9
Corsi settoriali	€ 600.000,00	21,9
Nuove figure professionali	€ 150.000,00	5,5
Materiale didattico, Spese tipografiche, Attrezzature	€ 10.000,00	0,4
Totale	€ 2.744.852,06	100,0

Fonte: Regione Calabria - Settore Strategie Organizzative Formazione

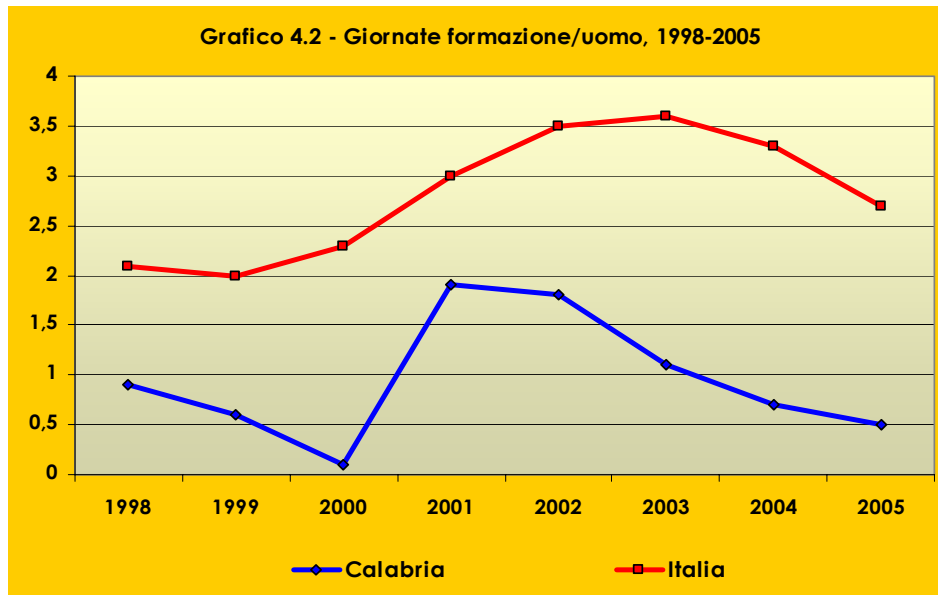
5.3 Un confronto regionale: l'investimento in formazione

Ogni anno la Scuola Superiore per la Pubblica Amministrazione (SSPA) pubblica il Rapporto sulla formazione della PA. In particolare la parte relativa alla formazione nelle regioni italiane, giunta ormai alla nona edizione, oltre che una fotografia puntuale dello stato dell'arte del comparto, evidenzia uno scenario ampio e articolato, in forte evoluzione ricco di esperienze acquisite e, sebbene ampiamente differenziate tra una regione e l'altra, comunque accomunate dalla stessa determinazione nell'individuare nella formazione lo strumento strategico del cambiamento.

Le informazioni che vengono fornite in questa sezione del documento intendono evidenziare alcuni importanti aspetti relativi all'investimento in formazione della PA calabrese a confronto con i dati medi nazionali. In particolare l'attenzione è focalizzata sia nelle giornate formative erogate ai dipendenti sia nella spesa destinata alle attività formative.

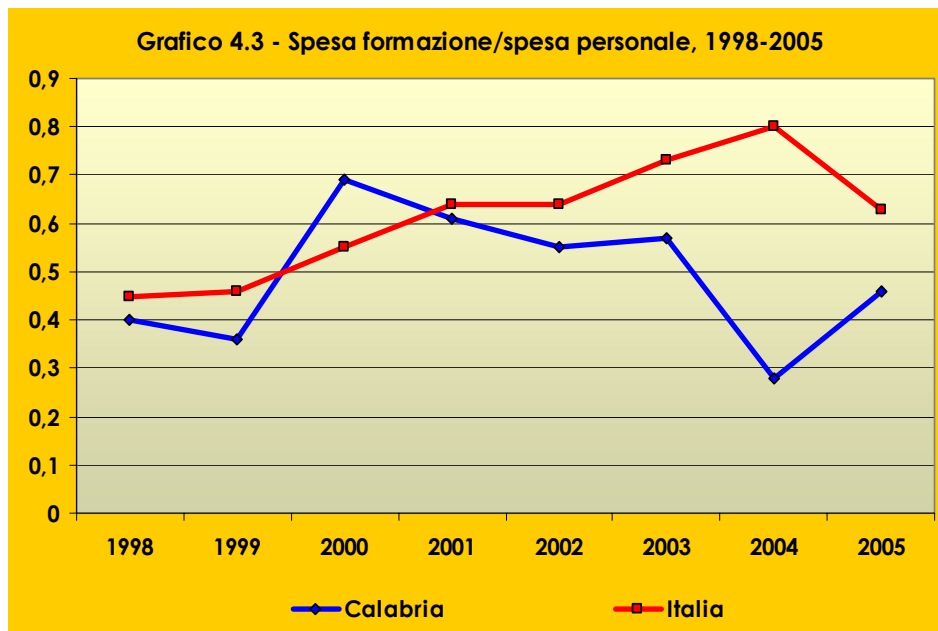
Il grafico 4.2 raffronta le giornate di formazione/uomo erogate ai dipendenti in servizio della Regione Calabria con la media nazionale. Nel 2005 la PA calabrese ha erogato mezza giornata di formazione per ciascun dipendente (la stessa incidenza registrata nel 1999) contro una media nazionale di 2,7 giornate/uomo. In Piemonte, ad esempio, le giornate di formazione/uomo sono 9,3; in Emilia Romagna 8,6; e in Umbria 6,4.

Da tale quadro emerge, quindi, la necessità da parte della Regione, di incrementare i corsi di formazione del proprio personale in servizio, consentendo alla PA calabrese di accrescere il livello delle competenze in linea con i mutamenti socio-economici.



Fonte: elaborazioni su dati SSPA, 2006

Nella quantificazione dei costi di formazione rapportati alla spesa per il personale la Calabria segna nel 2005 un valore pari allo 0,46% contro una media nazionale dello 0,63%. Il quadro complessivo è nell'insieme piuttosto differenziato: la spesa per la formazione sul monte stipendi del personale varia in un range compreso tra 1,68% della Puglia e lo 0,05% della Sardegna.



Fonte: elaborazioni su dati SSPA, 2006

Il grafico 4.3 mette a confronto il trend nazionale con quello calabrese tra il 1998 ed il 2005. L'andamento medio del Paese, fatta eccezione per il 2005, sembrerebbe delineare una crescita piuttosto sostenuta dell'incidenza della spesa per la formazione mentre per quanto riguarda la Calabria il trend appare piuttosto imprevedibile e per certi aspetti anomalo.

Un altro aspetto particolare su cui si vuole attirare l'attenzione emerge dal confronto fra le due rappresentazioni grafiche. Il rapporto giornate formazione/uomo nel caso calabrese è più basso di quello nazionale (Grafico 4.2) viceversa nel rapporto riferito alla spesa per la formazione il divario è meno accentuato o quasi in linea (anni 1998 e 2001) e in qualche caso anche in controtendenza (anno 2000). L'osservazione delle due variabili a confronto, quindi, (la spesa e le giornate di formazione erogate) sembrerebbe suggerire o una destinazione delle risorse verso percorsi formativi caratterizzati da una durata piuttosto limitata e nel contempo da un forte impatto sui costi complessivi (vedi anno 2000) o, più presumibilmente, dagli elevati costi che caratterizzano le attività formative calabresi considerate nel loro insieme.

6. Conclusioni

L'analisi elaborata delinea una situazione per certi aspetti contrastante dell'offerta formativa regionale. Emergono fondamentalmente tre punti sui quali è opportuno riflettere e realizzare un dibattito propositivo per migliorare le performance della Pubblica Amministrazione calabrese ed in particolare del personale operante nel comparto del Patrimonio culturale:

1. i percorsi formativi, sebbene del tutto esigui, per la valorizzazione del Patrimonio Culturale sono stati prevalentemente attivati grazie ai corsi di formazione avviati dalle Misure dell'Asse III del POR Calabria 2000-2006;
2. la formazione programmata per il personale della Pubblica Amministrazione calabrese è essenzialmente rivolta all'aggiornamento normativo e procedurale a carattere generale e mai di settore;
3. esiste sul territorio un'offerta formativa "generalista", garantita da enti di formazione numericamente consistenti, e una più specifica e potenzialmente strategica, rappresentata dalle università calabresi.

Il quadro che emerge è fondamentalmente quello di un sistema formativo nella P.A. calabrese che ha la necessità di innovare le proprie attività coerentemente ai profondi mutamenti che caratterizzano sia il contesto socio-economico sia la Pubblica Amministrazione.

Innanzitutto dovrebbe cambiare la logica dei percorsi formativi: l'approccio rivolto alla "macchina" ovvero fondato sulle mansioni burocratiche deve camminare di pari passo con l'approccio focalizzato sull'empowerment e sull'accrescimento delle competenze manageriali e progettuali.

In altri termini, andrebbero attivati criteri per l'individuazione dei fabbisogni che si sforzino sia di individuare la "domanda su misura" sia di indagare le competenze specifiche relative ai settori nei quali opera il personale. Ampliare le competenze in questo ambito significherebbe porre il personale nelle condizioni di poter programmare e progettare in modo da affrontare con maggiore incisività la complessità e relazionarsi con i soggetti esterni alla P.A. calabrese.

Si dovrebbero, inoltre, individuare forme di incentivazione del personale, per la partecipazione ai percorsi formativi, che prescindano dagli avanzamenti di carriera e dall'attribuzione di crediti formativi utili alla progressione economica orizzontale ma che, invece, siano basate sull'acquisizione di compiti e responsabilità più attinenti all'accrescimento del prestigio professionale e al conseguimento di nuove competenze.

Se tali aspetti rappresentano un'immagine delle politiche formative per la P.A. calabrese scarsamente reattive è anche vero che in questo ambito la Calabria non è l'unica regione del Paese ad attraversare una situazione di impasse. La Riforma del Titolo V della Costituzione ha, per certi aspetti, trasferito alle regioni compiti e funzioni che hanno indotto un adeguamento della macchina amministrativa e di conseguenza delle competenze per poterla gestire. In relazione a questa circostanza andrebbe probabilmente incrementata la spesa per l'investimento formativo del personale. Se, infatti, fino a qualche anno fa il raggiungimento dell'1% del monte salari per la spesa

per la formazione poteva rappresentare una "chimera" o, come sostenuto da scuole di pensiero ormai superate, uno "spreco pubblico", oggi tale risorsa non appare più sufficiente a soddisfare pienamente la domanda formativa. Molte realtà regionali hanno abbondantemente superato questa soglia, molte altre stentano ancora a raggiungerla.

Un altro aspetto da sottolineare è la necessità, da parte della P.A. calabrese, di indagare con maggiore incisività il panorama dell'offerta formativa.

Come è emerso dall'indagine il territorio regionale vanta una dotazione di strutture formative più o meno qualificate. Quelle "generaliste" e quelle più specifiche hanno ormai un background formativo che garantisce un certo "sapere tecnico" ed una "cultura specifica" in diversi ambiti nei quali opera la Pubblica Amministrazione. L'offerta formativa è quindi piuttosto diversificata ed è grazie a questa che la domanda della P.A. regionale può trovare la giusta soddisfazione. In altri termini, la pluralità di percorsi formativi che tali strutture sono in grado di offrire può essere stimolata e nel contempo favorire l'emergere di una domanda di formazione individuale maggiormente qualificata che vada ad integrarsi alla formazione programmata dalla P.A..

L'autonomia conseguita dal sistema universitario ha permesso di ampliare l'offerta formativa e adeguare i programmi ad una domanda sempre più specifica ed esigente. Come ampiamente documentato da autorevoli ricerche⁵ in materia l'offerta formativa universitaria per il personale della Pubblica Amministrazione è in continua espansione. In tal senso la P.A. calabrese ha importanti opportunità che potrebbe cogliere sul proprio territorio. Le Università calabresi rappresentano senza dubbio un'eccellenza nel panorama formativo regionale che si contraddistinguono non solo per l'offerta di proposte didattiche tradizionali alla P.A. quanto piuttosto per l'offerta di nuove "specialità" che potrebbero soddisfare e stimolare una domanda più specifica e specialistica proveniente dai differenti settori della P.A. calabrese.

Nel settore della valorizzazione del Patrimonio culturale gli Atenei calabresi vantano un'offerta decisamente all'avanguardia e altamente qualificata. Questa è senza dubbio un'opportunità che non andrebbe assolutamente trascurata ma semmai approfondita e incentivata, con la consapevolezza dei vantaggi che ne deriverebbero dalla cooperazione e dal "fare rete" e soprattutto al fine di accrescere le competenze e le professionalità della Pubblica Amministrazione calabrese.

⁵ Fornez – Dipartimento della Funzione Pubblica, *L'offerta formativa delle università per la Pubblica Amministrazione*, 2002

Bibliografia e sitografia

Principali documenti consultati:

- Complemento di Programmazione – POR Calabria 2000-2006;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Direttiva sulle attività di comunicazione delle Pubbliche Amministrazioni (Direttiva Frattini), 2002;
- Il Documento Strategico del Mezzogiorno (DSM);
- Il Documento Strategico Regionale – Regione Calabria (DSR);
- Il Rapporto Annuale di Esecuzione del POR Calabria 2000-2006;
- Il Rapporto di Valutazione Intermedia del POR Calabria 2000-2006;
- Linee di indirizzo per la formazione del personale della Giunta Regionale della Calabria, 2005-2006;
- Formez – Dipartimento della Funzione Pubblica, *L'offerta formativa delle università per la Pubblica Amministrazione*, 2002;
- N. Bevilacqua (a cura di) – Formez, Dipartimento della Funzione Pubblica, *Lo scenario della formazione nel sistema delle autonomie locali*, 2002;
- SSPA, *9° Rapporto sulla Formazione nella PA*, 2006;

Principali siti internet consultati:

- <http://formazione.formez.it/>
- <http://lavoro.provincia.cs.it/wps/portal/>
- <http://lavoro.provincia.rc.it>
- www.bdp.it
- www.cantieripa.it
- www.eformazionecontinua.it/
- www.eadattabilita.it
- www.edialogosociale.it
- www.effecontinua.it
- www.efonditerprofessionali.it
- www.ericerche.it
- www.funzionepubblica.it
- www.innovazionepa.it
- www.isfol.it
- www.krlavoro.it

- www.miur.it
- www.osiridecalabria.it
- www.regione.calabriaassform.it
- www.regione.calabria.it
- www.ssai.net
- www.ssef.it
- www.sspa.it
- www.sspal.it
- www.tagliacarne.it
- www.unical.it
- www.unirc.it
- www.vibolabor.it