

## GLOSSARIO (V.1.1)

### ABILITA'

Nel concetto di “abilità” si possono includere tra le altre, le competenze e perizie manuali, intellettive, sociali, comunicative, istintive, sensomotorie, artistiche, psicologiche, ecc. In altre parole, si assume, all’interno del concetto originario di abilità, la giustificazione ampia di una disponibilità potenziale che va dal saper fare (implicito), al saper pensare, dal concreto all’astratto, dall’istintivo al ragionato. Etimologicamente (*habilitas*) significa “attitudine”, “idoneità”, e anche “capacità”, non tenendo presente, però, che quest’ultimo termine ha un significato ben diverso da quello comunemente attribuito al “sinonimo” abilità. Si dice molte volte di qualcuno: “possiede grandi capacità”, nella musica, nel disegno o nel pattinaggio, allorché il riferimento è al prodotto, musicale, artigianale, che quel soggetto sta fornendo. In realtà, però, chi si esprime riferendosi a quei “prodotti”, sta parlando di abilità o meglio, di atti, azioni, comportamenti o altro, che sono stati nel tempo e nello spazio descritti e ridescritti tante volte fino a che quell’azione, quella musica o quel disegno sono diventati quasi atti automatici e fuori dal “controllo” volontario e la cui esecuzione comporta un minimo dispendio energetico. In altre parole, si attribuisce impropriamente un termine, che possiede un suo specifico significato, ad un concetto diverso. Per meglio comprendere questa diversità di contenuti si può fare riferimento ai termini *hardware*, per rappresentare le “capacità” e *software*, per le “abilità”. Come se avessimo delle macchine informatiche, dei computer che, all’origine, sono più o meno potenti, con più o meno memoria o altro, ma il loro funzionamento sarà, a livello di prestazione, molto differente dipendentemente dall’operatore che ha a propria disposizione programmi e abilità diverse e più o meno sviluppate. *Più l’hardware del computer è sofisticato, maggiore sarà la probabilità di successo nella prestazione, ma, comunque, anche il computer più sofisticato è privo d’utilità senza programmi di software in grado di massimizzare le sue prestazioni. Allo stesso modo, avere buone carte non garantisce il successo, a meno che l’individuo non sappia giocarle opportunamente. Le abilità, allora, riflettono la bravura della persona nell’eseguire un particolare compito, come, ad esempio, giocare una mano di poker. In maniera molto schematica si possono differenziare le capacità dalle abilità, rilevando che le prime sono il prodotto di tratti personali ben specifici, mentre le seconde sono il risultato di un esercizio, di un apprendere in “bottega” ed insieme in esperienze guidate di tipo formale o informale.*

### ACCREDITAMENTO

L’accreditamento è un atto con cui l’amministrazione pubblica competente riconosce ad un Organismo la possibilità di proporre e realizzare interventi di formazione – orientamento finanziati con risorse pubbliche.) Per attività di

orientamento si intendono gli interventi di carattere informativo, formativo, consulenziale, finalizzati a promuovere l'auto-orientamento e a supportare la definizione di percorsi personali di formazione e lavoro e il sostegno all'inserimento occupazionale. Per attività di formazione si intendono gli interventi di prequalificazione, qualificazione, riqualificazione, specializzazione, aggiornamento realizzati con sistemi che utilizzano metodologie in presenza e/o a distanza. Sono tenute all'accreditamento le sedi operative di organismi, pubblici e privati, che organizzano ed erogano attività di orientamento e formazione professionale, finanziate con risorse pubbliche, nel rispetto degli obiettivi della programmazione regionale. Le sedi operative devono disporre di risorse gestionali, logistiche ed umane, aver maturato livelli di efficacia ed efficienza in attività pregresse e mantenere interazioni con il sistema sociale e produttivo locale secondo predefiniti standard.

## APPRENDIMENTO

In psicologia e in pedagogia, l'apprendimento è il processo attraverso il quale si origina o si modifica un comportamento in presenza di determinati stimoli. Lo stimolo operato nell'azione formativa è focalizzato sul trasferimento di conoscenze, abilità e competenze non precedentemente possedute. Un sapere precostituito ed organizzato anche se il suo effetto pragmatico non sarà di immediata applicazione. I campi di intervento dell'apprendimento sono in linea di massima i contenuti del sapere e del saper fare. L'uso è un processo mentale complesso nel quale entrano in gioco fattori motivazionali e sociali: l'interesse per il compito, la curiosità, il desiderio di migliorare le proprie conoscenze, rinforzare le proprie competenze, lo stato di necessità che spinge la persone ad acquisire nuove conoscenze e nuovi modi di saper fare/ saper far fare, sapersi informare e saper informare, sapersi relazionare.

## APPRENDISTATO

Si tratta di una tipologia contrattuale rientrante nel genus del lavoro subordinato, con tutto ciò che ne consegue in termini di applicazione della normativa a tutela del lavoratore dipendente. Allo stesso tempo, però, si tratta di un rapporto di lavoro "speciale" per quanto attiene alla causa del contratto, in riferimento alla ragione economico – giuridica posta a suo fondamento. Se la causa di un contratto di lavoro subordinato è nello scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, nell'apprendistato in particolare a detta funzione si aggiunge la finalità formativa, che ne fa quindi una forma contrattuale a causa mista. Detta peculiarità si riflette direttamente tanto sui requisiti formali e sostanziali del contratto, quanto sul trattamento economico del lavoratore. Il 4 aprile 2012 il Consiglio dei Ministri ha approvato il disegno di legge recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita". L'art. 5 del disegno di legge interviene in materia di apprendistato apportando rilevanti modifiche al precedente D.Lgs. 167/2011. In particolare la disposizione prevede:

- l'introduzione di una durata minima del contratto di apprendistato, fissata in almeno sei mesi ( salvo alcune eccezioni );
- l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro potrà assumere, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze

specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro ( salvo la disciplina speciale per le imprese artigiane);

- la possibilità di ricorrere al contratto di apprendistato anche mediante somministrazione a tempo determinato nel caso di datori di che svolgono attività in cicli di tipo “stagionale”;
- l’introduzione di un meccanismo in base al quale l’assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell’ultimo triennio. Gli apprendisti assunti in violazione dei predetti limiti saranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
- La normativa contempla tre diverse forme di apprendistato, che peraltro in gran parte ricalcano quelle già previste:
  1. l’apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
  2. l’apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
  3. l’apprendistato di alta formazione e ricerca;
  4. un quarto tipo di apprendistato, per i lavoratori in mobilità.

Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta, sotto pena di nullità. Lo stesso vale per il piano formativo individuale, che deve necessariamente essere allegato entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto e che può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.. Il contratto di apprendistato, indipendentemente dalla tipologia utilizzata, deve essere sempre accompagnato da un piano formativo individuale, nel quale si individua il percorso di formazione che l’apprendista dovrà seguire, oltre alle modalità con cui sarà attuato. Al fine di armonizzare le qualifiche professionali acquisite attraverso le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali, il legislatore ha previsto infine l’istituzione del repertorio delle professioni presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Una volta istituito, il repertorio delle professioni costituirà la base per la certificazione delle competenze acquisite dall’apprendista e per la registrazione delle stesse sul libretto formativo. Nelle more della definizione del repertorio, si farà riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

## ATTITUDINE

Il termine “attitudine” deriva dal latino *aptus* e sta per *adatto*, ovvero indica una capacità potenziale posseduta dal soggetto. L’attitudine può quindi essere intesa come la capacità *misurabile* e disponibile a livello potenziale, di eseguire una determinata attività, sia fisica che mentale. Questa capacità potenziale è qualcosa che non è direttamente osservabile, ma è prevedibile e viene espressa nella capacità di eseguire un compito, senza un particolare addestramento pregresso. La genesi dell’attitudine è determinata sia da fattori innati (caratteristiche interne proprie del soggetto), sia da fattori ambientali ( perché queste caratteristiche possono venir potenziate od ostacolate nel loro sviluppo dall’ambiente contestuale).

## BENE COMUNE

Definire un “concetto” è un lavoro intellettuale importante. Ma per i «beni comuni» si tratta di un esercizio sempre più arduo, tanti e non sempre coerenti sono gli usi che ne vengono fatti. Per un economista, ad esempio, un bicchiere d’acqua non può essere considerato un bene comune prestandosi a un uso «rivale»: se lo bevo io non lo puoi bere tu. Bacinizzarla, imbottigliarla.. sono modalità che si prestano perfettamente a usi esclusivi regolati dalle leggi dell’economia di mercato. All’opposto, per i movimenti sociali l’acqua è la quintessenza dei beni comuni poiché si tratta di un elemento insostituibile per ogni forma di vita. Pensieri inconciliabili, poiché i primi ragionano nell’ottica del valore di scambio delle cose, i secondi in quella del loro intrinseco valore. Il confine tra beni comuni e «diritti umani fondamentali», universali si fa così molto labile tanto che alcuni giuristi e scienziati sociali tendono a sovrapporli. Essendo gli esseri umani non meramente dei vegetali e capaci di esprimere bisogni e desideri non solo biologici, ma storicamente e socialmente determinati, potremmo procedere per estensione e stabilire che non solo l’aria, l’acqua e il cibo sono beni comuni, ma anche molte delle infinite protesi tecnologiche [la cosiddetta «seconda natura»] che nel tempo ci siamo costruiti attorno e da cui ormai dipendiamo non solo psicologicamente. Ad esempio: potremmo noi oggi vivere degnamente senza internet !Al fondo, la individuazione e la rivendicazione di un bene comune sta a significare la messa in discussione da parte di un gruppo di individui, di una comunità o di una popolazione, di diritti esercitati in un modo esclusivo e non condiviso..Più che una definizione teorica univoca, ciò che li definisce meglio è il processo di riconoscimento storico-politico e il conflitto che sorge tra i possibili, diversi modelli di gestione. L’importanza di ottimizzare l’uso delle risorse naturali (si pensi al “paesaggio”). Vi sono sistemi «misti», «ibridi», territorializzati che sono più capaci di prendersi cura di beni comuni e di generare ricchezza non solo economica e nel tempo lungo. Basterebbe seguire due semplici principi di base: la non esclusività e la rigenerazione. L’equo accesso a tutti gli esseri viventi alle risorse della Terra e la loro preservazione.

## CAPACITA’

Potenzialità della persona a pensare, agire, comportarsi in un determinato modo. Tali potenzialità si riferiscono a ciò che un soggetto può fare e non sono mai statiche. In un contesto formativo le capacità indicano l’insieme delle caratteristiche che devono essere possedute dalle persone per svolgere una determinata professione, a realizzare una determinata *performance* o a ricoprire uno specifico ruolo; in questo caso si fa riferimento al saper essere di una professione o funzione.

## CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

La certificazione delle competenze acquisita in contesti non formali e informali e delle relative fasi in cui il processo di certificazione si articola è realizzata in funzione di specifici obiettivi : strutturare, in un’ottica di valorizzazione delle persone e del loro bagaglio esperienziale, espresso in competenze acquisite in contesti di apprendimento, quali quelli di tipo lavorativo, ma non solo. Il concetto di fondo è nella necessità di poter certificare le competenze che un individuo ha maturato nell’arco della propria esistenza, a prescindere dal contesto in cui le ha acquisite, sia esso di tipo lavorativo/professionale, sia come attività autonoma personale, o in altri “mondi” vissuti. Siamo quindi di fronte non ad un processo di apprendimento delle competenze, ma di apprendimento sulle competenze già possedute,

anche se non espresse e consapevoli. Naturalmente per poter operare in questa dinamica di certificazione è necessario muoversi dentro una “forma” definita di competenze da certificare; è necessario un Quadro-Sistema di Standard Professionali ( Regionale-Nazionale-Europeo).

Il Processo,così, partendo dalla individuazione della/e competenza/e da certificare, si conclude fino alla verifica della/e stesse e si realizza in alcune fasi essenziali:

- Presentazione di una richiesta di certificazione delle competenze possedute;
- Preliminare Valutazione della richiesta stessa attraverso la verifica della documentazione circa l’effettivo esercizio delle competenze “evidenziate” nel “portfolio” personale del richiedente ;

Riconoscimento e certificazione ( in caso positivo) di acquisizione della competenze descritte ; iscrizione della stesse in un documento ( Libretto di Lavoro).

## COMPETENZA ( PROFESSIONALE)

E’ un saper agire riconosciuto ( saper combinare, saper trasferire risorse individuali e di rete .) in una situazione professionale complessa ed in vista di una finalità.

### LA COMPETENZA PROFESSIONALE COME INSIEME DI ATTRIBUTI CONNESSI ALLA POSIZIONE DI LAVORO

Secondo questo orientamento sono le caratteristiche della posizione di lavoro (processi e attività lavorative connesse alla copertura di una posizione e al gioco del relativo ruolo) a definire le competenze. L’individuo è competente se possiede i requisiti per svolgere correttamente le attività relative alla posizione ricoperta e di adeguarsi ai compiti e alle mansioni previste dalla stessa. La competenza è riferita alle capacità che il soggetto deve o dovrebbe avere per svolgere il lavoro assegnato. Questo approccio considera la competenza come dimensione soggettiva, risultato del percorso di sviluppo compiuto dal soggetto attraverso l’esperienza formativa personale e lavorativa. La competenza professionale è quindi costituita da risorse, capacità e attitudini che la persona non acquisisce in modo passivo, ma che accumula nel tempo attivamente. Inoltre essa non è strettamente connessa ad un unico contesto o compito, ma rappresenta un potenziale trasferibile a contesti e organizzazioni diverse.

### LA COMPETENZA COME GRADO DI INTERAZIONE TRA INDIVIDUO E ORGANIZZAZIONE DI APPARTENENZA

Da questo punto di vista si esplora il concetto di competenza considerando, oltre le risorse dell’individuo, anche le caratteristiche del contesto e il modo in cui questi elementi si integrano. La competenza si traduce in strategie di comportamento, conoscenze, ma anche rappresentazioni e idee che l’individuo costruisce attraverso l’interazione con altri soggetti e con il contesto organizzativo nel quale opera. In tal senso la competenza non scaturisce esclusivamente dall’esperienza individuale, ma diviene il risultato di processi sociali di costruzione collettiva. La competenza è fortemente contestualizzata, ovvero strettamente aderente e inserita nell’ambiente specifico in cui l’individuo lavora. Tuttavia essa non è rigida, ma ha carattere dinamico: si evolve e si sviluppa in capacità più generali e flessibili che consentono di elaborare chiavi di lettura del proprio lavoro, di sviluppare visioni e interpretazioni dei

contesti organizzativi. Questa prospettiva è incentrata sul "lavoratore in situazione": la competenza è data dall'interazione tra individuo e richieste implicite ed esplicite dell'ambiente.

## CONDIZIONALITA'

La "condizionalità" è un istituto le cui origini risalgono al 1999 (Reg. del Consiglio Europeo n.59); un istituto ormai maturo collegato alla subordinazione dei pagamenti diretti (previsti dalla Politica Agricola Comune) al rispetto dei requisiti di quelle che all'epoca venivano definite "eco condizionalità". In concreto questi requisiti sono definiti dai Criteri di Gestione Obbligatoria (CGO), indicati in apposito allegato del Reg.Comunitario n.73/2009 e nel rispetto ad alcune norme comportamentali finalizzate al mantenimento dei terreni abbinati alle domande di pagamento o interessati da misure strutturali ed in Buone Condizioni Agronomiche ed Ambientali (BCAA); queste ultime, a differenza dei CGO, sono individuate dagli stati Membri all'interno di una griglia di opzioni delineate dal legislatore comunitario, nell'allegato citato. Sono state sollevate riserve e perplessità, sia in ordine al contenuto degli impegni richiesti agli agricoltori, sia in ordine alla difficile attività di verifica e controllo. L' *health check* del 2008 (una sorta di revisione complessiva PAC in vigore) ha riguardato anche la "condizionalità", che è stata sottoposta ad un moderato *restyling* di semplificazione e di esclusione di sanzioni per infrazioni di minima importanza. Resta comunque una catena della Condizionalità estremamente complessa, con una moltitudine di interventi a livello europeo e nazionale e l'intervento di un sistema sanzionatorio che coinvolge una molteplicità di soggetti. In prospettiva, in relazione all'avvio della PAC 2013-2020, le proposte di Regolamento dell'Ottobre 2011 fanno diretto riferimento ad una Comunicazione della Commissione "la PAC verso il 2020...", in cui si dichiara, mantenendo alta l'attenzione al fattore "ambiente", la volontà di "offrire agli agricoltori ... un dispositivo più semplice ed esaustivo ... senza snaturare il vincolo di condizionalità".

## CONOSCENZA

In psicologia del lavoro per "conoscenza" si intende l'insieme delle cognizioni professionali tecnico-pratiche che qualificano una persona a svolgere una determinata attività all'interno di una organizzazione. In generale nella formazione si fa riferimento a conoscenze in relazione al sapere di una professione. E' rilevante, nell'apprendimento professionale una particolare forma di conoscenza, direttamente connessa all'utilizzo di abilità pratica: il saper trovare un adattamento tra se stessi e l'ambiente in cui si opera, attraverso una modifica dell'ambiente o una trasformazione degli obiettivi che si perseguono. E' quindi la capacità di risolvere i problemi pratici, reali e quotidiani, che attiva (*know-how*) un tipo di "conoscenza tacita" caratterizzata da tre elementi: si tratta di cogliere e valorizzare conoscenze apprese attraverso l'esperienza diretta; si tratta di una conoscenza di tipo procedurale, ovvero del *saper fare*; si tratta di una conoscenza che ha diretta rilevanza sugli obiettivi del soggetto, raggiungibili con l'utilizzo di un sapere pratico. L'analisi della più attenta ricerca di psicologia laburistica ha ormai definito che le conoscenze tacite sono un potente predittore della *performance* del mondo reale.

Il credito formativo rappresenta un titolo che certifica il percorso formativo e professionale di una persona e che consente di valorizzarne l'esperienza maturata. Secondo la definizione ISFOL (sistema di consulenza tecnica a supporto del Ministero del Lavoro), "credito formativo è un valore assegnabile ad un segmento di formazione (ad esempio, un "modulo didattico, una unità capitalizzabile, una annualità accademica ...) o ad una esperienza individuale (lavorativa, hobbistica, di volontariato..) riconoscibile nell'ambito di un percorso di formazione come competenza individualmente acquisita.." Perché un credito sia effettivamente utilizzabile occorre che sia stato formalizzato attraverso procedure riconosciute, e che sia stata preventivamente certificata la parte di esperienza formativa o lavorativa che si intende come oggetto di credito. Un sistema di certificazione costituisce quindi un prerequisito essenziale ai fini del riconoscimento dei crediti.

## EFFICACIA

Adeguatezza metodologica e operativa di un piano formativo in funzione degli obiettivi prefissati e dei risultati raggiunti. Risultati che possono essere valutati soprattutto nell'espletamento pratico di attività in cui si utilizzano le competenze acquisite, ossia nella fase di realizzazione di *performances* interne al processo che impegna le competenze stesse. Il termine "efficacia" nell'ambito della formazione identifica pertanto la misura nella quale un progetto raggiunge gli obiettivi prefissati al momento della programmazione-progettazione formativa. In tal senso, è possibile distinguere almeno tre livelli di efficacia:

1. "efficacia formativa", che esprime l'effettivo incremento di conoscenze da parte dei destinatari di un piano formativo attraverso il rapporto aritmetico tra il "valore aggiunto" di un corso (ossia la differenza tra conoscenze finali e conoscenze iniziali) e il "fabbisogno formativo" dei partecipanti (ossia la differenza tra il livello massimo di conoscenze previsto e le conoscenze iniziali);
2. "efficacia professionale", volta a definire – mediante opportune azioni di *follow up* - sia il grado di applicabilità e spendibilità in ambito lavorativo delle abilità e delle competenze acquisite attraverso un piano formativo, sia la persistenza nel tempo di cambiamenti avvenuti grazie al processo di apprendimento;
3. "efficacia organizzativa", che rappresenta il valore aggiunto complessivo di un intervento formativo in funzione degli obiettivi strategici dell'azienda, della rete di imprese, della filiera agroalimentare e/o del settore all'interno dei quali i partecipanti operano quotidianamente, con particolare riferimento al miglioramento dei processi produttivi, al mercato del lavoro, ai livelli di occupazione e alla qualità dei beni prodotti e dei servizi erogati.

## FABBISOGNO FORMATIVO

Sistema integrato di conoscenze e abilità che uno o più soggetti devono e possono acquisire attraverso processi di apprendimento formale, informale e non formale, al fine di operare in maniera competente all'interno di un'azienda e/o di una filiera agroalimentare coerentemente con l'ambito di attività connesse ai ruoli assegnati e in conformità agli obiettivi strategici e al sistema di valori dell'organizzazione di riferimento. Pertanto, il fabbisogno formativo si

distingue dalla “domanda espressa” ed equivale alla differenza tra il livello ottimale di competenze necessarie ed attese e le conoscenze/abilità effettive di un individuo o di un gruppo, in un momento dato. Esso si configura infatti come “prima attività” finalizzata alla acquisizione di dati e informazioni utili ed attendibili per supportare in modo efficace la progettazione di esperienze formative (definizione degli obiettivi, individuazione dei destinatari, strutturazione dei contenuti, opzioni metodologiche ...) e, di seguito, nella realizzazione dell’intervento formativo stesso. In tal senso, il fabbisogno formativo, inteso come gap tra competenze necessarie (ossia correlate alla figura professionale, all’azienda, al settore ...) ed esecuzione di compiti e/o attività lavorative è un elemento descrittore dello stato di relazioni tra individuo ed organizzazione, tanto da rappresentare, quindi, un’area potenziale di attivazione della formazione come intervento personalizzato ed efficace.

## FAD (FORMAZIONE A DISTANZA)

Tipo di formazione per cui non è richiesta la presenza di docenti e discenti nello stesso luogo, ed in cui ciascuno può partecipare al percorso didattico con tempi flessibili e attraverso vari strumenti informatici di ultima generazione. Nel caso dei percorsi in modalità “e-learning” , la “formazione a distanza” può essere attuata mediante piattaforme didattiche online (*Learning Management System*) che permettono ai discenti di fruire “da lontano” i contenuti del percorso e di poter comunicare in tempo reale (chat, voip...), o in modo asincrono (forum), con docenti, tutor e altri “testimoni” e partecipanti. In tal senso, a seconda delle diverse opzioni metodologiche, la FAD può essere “pura”, ossia può non prevedere incontri in presenza, o “mista” (blended), in cui aula e e-learning si integrano. Inoltre, la FAD include almeno due possibilità (non necessariamente esclusive) di fruizione dei contenuti e di svolgimento delle attività didattiche:

- l’esperienza individuale basata essenzialmente sull’autoapprendimento, supportato o meno da tutor;
- l’esperienza di lavoro di gruppo basata sulla interazione e sulla collaborazione con la docenza e gli altri partecipanti. In tal caso il ruolo e la funzione di tutoraggio risultano essenziali.

## FILIERA

Il termine *filiere* ha origine nel corso degli anni '70 nell’ambito della letteratura economica francese. Esso nasce dal bisogno di individuare un nuovo approccio di analisi che consenta di superare i limiti dell’indagine di settore focalizzando l’attenzione su una unità di indagine intermedia tra il processo produttivo e il sistema economico. Da allora la sua applicazione ha interessato progressivamente un numero sempre più ampio di campi di studio. In generale, il termine filiera è ricollegabile ai concetti di catena e di circuito economico, di successione ordinata di fasi di produzioni che conducono alla realizzazione di ciascun bene e servizio. Secondo alcuni, da un punto di vista teorico generale, la filiera può quindi essere definita come «l’insieme degli stadi che separano una materia prima o un prodotto semi-lavorato da un prodotto finito, potendo quest’ultimo essere oggetto di consumo intermedio o finale».



L'indagine di filiera ha rappresentato negli anni un approccio molto utilizzato ed estremamente utile anche per l'analisi delle peculiarità dell'agribusiness. Al riguardo è opportuno menzionare la definizione proposta da Malassis secondo cui la filiera agroalimentare costituisce l'insieme degli agenti (imprese ed amministrazioni) e delle operazioni (di produzione, di ripartizione, di finanziamento) che concorrono alla formazione ed al trasferimento di un prodotto (o di un gruppo di prodotti) allo stadio finale di utilizzazione, insieme che include i meccanismi di regolazione del flusso di prodotti e fattori di produzione lungo la filiera e nel suo stadio finale. L'assunzione di questo approccio conduce ad approfondire una pluralità di aspetti connessi con i meccanismi di formazione del valore finale del prodotto alimentare, con il funzionamento dei canali distributivi e con l'entità dei flussi in valore ed in quantità che circolano tra i diversi stadi. Alle declinazioni analitiche del concetto di filiera se ne aggiunge una più propriamente "operativa" che mira ad individuare uno spaccato ideale dove sperimentare politiche pubbliche di sostegno al settore agroalimentare. In questo senso una definizione "operativa" di filiera viene proposta dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali nell'ambito della normativa di riferimento per l'implementazione dei Contratti di filiera. In questa sede il Mipaaf definisce la filiera agroalimentare come «l'insieme delle fasi di produzione, di trasformazione, di commercializzazione e di distribuzione dei prodotti agricoli ed agroalimentari». Quest'ultima definizione sembra, quindi, privilegiare la «dimensione tecnica» del concetto di filiera a discapito degli aspetti connessi alle «interdipendenze di organizzazioni, risorse ed istituzioni coinvolte nella produzione, trasformazione e distribuzione di un prodotto agricolo sotto forma di bene alimentare». L'adozione di una definizione in cui si assume che la filiera sia risultato di una giustapposizione di fasi produttive presuppone una maggiore attenzione alla promozione di politiche tese all'ottimizzazione dei meccanismi di funzionamento tecnico-economici dei diversi stadi produttivi. D'altro canto un'accezione di filiera che pone maggiore attenzione alle relazioni tra operatori ed istituzioni implica politiche che non trascurino interventi immateriali finalizzati all'accrescimento della dotazione di capitale sociale tra gli attori dell'agroalimentare. In questa sede proponiamo una definizione operativa di filiera che coniugando aspetti tecnici e relazionali permetta di definire l'ambito di applicazione degli interventi formativi integrati. Proponiamo in questa sede la seguente definizione di filiera agroalimentare: l'insieme delle attività che concorrono alla produzione, distribuzione, commercializzazione e fornitura di un prodotto agroalimentare strettamente interconnesse dalla fitta rete di relazioni instauratesi tra operatori economici, sociali e istituzionali.

## LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO

E' un libretto personale del lavoratore in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa e le competenze acquisite in modo non formale e informale. Raccoglie e documenta informazioni, dati e attestazioni relativi alle esperienze effettuate in ambito educativo/formativo, lavorativo, sociale, ricreativo o familiare. Responsabili del rilascio del Libretto sono le Regioni, che possono delegare ad altri soggetti, mentre responsabile dell'aggiornamento del Libretto è l'individuo che ne è titolare. Il Libretto, predisposto in formato cartaceo ed elettronico e pensato per essere fruibile e gestibile da diversi soggetti, è articolato in due sezioni di diversa ampiezza e composizione variabile a seconda delle informazioni prevalenti e più significative

del soggetto. Con il decreto 10 ottobre 2005 il è stato approvato il modello di libretto formativo ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. i) della Riforma Biagi (Dlgs n. 276/2003). Nell'ambito della nuova normativa (Legge n. 92 del 28 giugno 2012) viene definito il percorso ordinamentale di quanto previsto dalla Legge Biagi in funzione della realizzazione di una educazione permanente.

## METODOLOGIA DIDATTICA

Una metodologia didattica è un sistema integrato di metodi, strategie e strumenti finalizzati al raggiungimento di obiettivi didattici attraverso l'erogazione di contenuti e la valutazione dei risultati dell'attività formativa. In particolare, per la definizione di una metodologia didattica è necessario identificare: 1) la modalità di svolgimento dell'attività didattica (Metodi didattici); 2) gli schemi di apprendimento che saranno applicati (Strategie didattiche); 3) le tipologie di controllo dell'attività di erogazione dei contenuti (Modalità di gestione didattica); 4) le modalità di gestione delle attività dei partecipanti (Organizzazione didattica); 5) le attività, i sistemi e/o gli ambienti attraverso i quali è possibile applicare una o più metodologie didattiche allo scopo di raggiungere un obiettivo (Strumenti didattici).

## MODULO FORMATIVO

Un modulo formativo rappresenta la struttura di base dell'azione formativa. Il modulo formativo contribuisce alla creazione di competenze intermedie, coerenti con gli obiettivi di esito dell'intero processo formativo. L'insieme dei moduli permette il raggiungimento delle competenze di esito del percorso. Gli elementi che caratterizzano il modulo formativo sono l'ampiezza, la durata, gli obiettivi specifici di apprendimento, l'autosufficienza, le competenze reali ed adeguate acquisibili. Il modulo formativo si articola in unità didattiche.

## MONITORAGGIO

Il monitoraggio fornisce informazioni sull'andamento dell'attuazione del progetto formativo. Il monitoraggio che consiste nella tenuta regolare e sistematica del bilancio delle risorse umane e finanziarie allocate per lo svolgimento dell'attività formativa fornisce una quantificazione dei primi risultati a livello di progetto. Il monitoraggio, in particolare, attraverso l'utilizzazione di indicatori finanziari di risorsa, di prodotto e di risultato, fornisce dati quantitativi e permette un riscontro sulla corretta attuazione del progetto formativo in modo da facilitare le rettifiche delle deviazioni dagli obiettivi operativi. Il monitoraggio contribuisce infine a controllare che le risorse umane e finanziarie allocate per la realizzazione del progetto formativo siano utilizzate in modo efficace ed efficiente e fornisce preziose informazioni per l'implementazione del processo di valutazione del progetto formativo.

## OBIETTIVO DIDATTICO

L'obiettivo didattico è definito come traguardo formativo. In altri termini l'obiettivo didattico rappresenta un indicatore osservabile atto a descrivere in maniera chiara e misurabile l'acquisizione di un dato sistema di conoscenze, di un'abilità e/o di una competenza. In tal senso, un o.d. deve essere elaborato in maniera chiara, pragmatica, comprensibile ed esplicita, al fine di evitare ogni possibile ambiguità semantica ed eventuali problemi di

interpretazione. Inoltre, esso deve essere formulato in termini di comportamento osservabile nella performance di riferimento al fine di consentirne la misurazione mediante l'adozione di uno strumento coerente.

## OBIETTIVO STRATEGICO

L'obiettivo strategico rappresenta la finalità generale "non didattica" di un piano di formazione. L'identificazione dell'obiettivo strategico avviene con riferimento (a) agli orientamenti della normativa nazionale e internazionale, (b) alle prospettive di evoluzione e innovazione delle filiere produttive di riferimento, (c) alla concreta ed effettiva spendibilità delle conoscenze, abilità e competenze acquisite dai lavoratori coinvolti (d) alla coerenza con le strategie di impresa, etc. A differenza di un obiettivo didattico, facilmente osservabile nel corso e all'interno del processo formativo, la valutazione di un obiettivo strategico richiede un'attività di osservazione distribuita lungo un intervallo temporale più ampio, necessita di strumenti di analisi complementari alla didattica e può essere svolto anche grazie al supporto di funzioni esterne alla formazione e con strumenti di verifica mutuati dalle tecniche di *Internal Audit*, del controllo di gestione, di *Project management*, di analisi di bilancio, etc.

## METODO FORMATIVO

Modalità di svolgimento dell'attività didattica che prevede l'applicazione di uno o più schemi di erogazione dei contenuti e di interazione fra lo staff didattico e i destinatari di un piano formativo. La scelta di un m.f. dipende essenzialmente dalla natura dei temi affrontati, dalle caratteristiche del target, dal tempo destinato alla formazione, dal livello di complessità degli argomenti del corso, dalla disponibilità o meno di strumenti e ambienti tecnologici, dalla qualità dei supporti didattici, dal sistema di valutazione e di monitoraggio, nonché dalle attitudini e dal grado di motivazione dei discenti. Tali condizioni iniziali guidano lo staff didattico nella selezione della strategia ottimale di condivisione e di presentazione delle informazioni al fine di orientare efficacemente il processo di apprendimento e garantire in modo rigoroso il raggiungimento degli obiettivi didattici. Fra gli esempi più diffusi di metodi formativi è possibile ricordare il *case study*, l'esercitazione, l'esposizione teorica, il seminario, il *workshop*, il *role playing* e il *training on the job*.

## PIANIFICAZIONE FORMATIVA

Attività della fase di macroprogettazione volta a rappresentare la struttura logico-temporale del piano di formazione. Attraverso la p.f. è infatti possibile descrivere analiticamente le varie fasi di un corso, la sequenza dei diversi interventi didattici volti all'erogazione dei contenuti (incontri d'aula, attività collaborative on line, fruizione di learning object, aule virtuali, simulazioni, workshop, webinar, seminari, etc.), i momenti di verifica diagnostica, formativa e sommativa (esercitazioni, prove strutturate, project work, test di certificazione, etc.), i nessi e i vincoli di propedeuticità fra i diversi step del processo, le condizioni e le soglie di raggiungimento degli obiettivi didattici, i percorsi alternativi per l'applicazione di azioni correttive, i flussi di comunicazione all'interno del sistema e le modalità di integrazione fra i vari attori coinvolti nel piano. In termini concreti, l'output della p.f. può essere rappresentato da un diagramma generico di flusso, da un Diagramma di Gantt o da un albero decisionale in grado di esprimere in modo esaustivo la dimensione temporale e la trama di interconnessioni fra gli elementi dell'impianto didattico.

Insieme dinamico di caratteristiche e di attività che descrivono il perimetro di obiettivi, mansioni e compiti di un individuo o di un gruppo di individui all'interno di un sistema (pubblico o privato) di produzione o di distribuzione di beni, di erogazione di servizi o di *governance*. La definizione del p.p. di un gruppo di individui dipende infatti (a) dal settore o comparto economico in cui operano, (b) dal processo produttivo-organizzativo di appartenenza, (c) dallo specifico ruolo svolto all'interno del processo stesso, (d) dal grado di autonomia e di responsabilità che ne caratterizzano l'attività lavorativa, (e) dagli obiettivi e dalla funzioni associate alle varie mansioni, (f) dalla natura dell'organizzazione e/o della filiera agroalimentare di appartenenza, (g) dal substrato di attitudini e capacità necessarie al corretto svolgimento dei diversi compiti assegnati, (h) dai prerequisiti in termini di abilità e competenze, (i) dal livello retributivo e dal tipo di contratto che ne determina l'inclusione nella struttura organizzativa, (l) dalle disposizioni normative territoriali, nazionali e internazionali di riferimento, (m) dalle prassi e dalle consuetudini locali, (n) dall'impatto delle relazioni industriali sulla descrizione delle attività lavorative e (q) sul grado di riconoscimento da parte della società civile. Tali caratteristiche distintive contribuiscono a determinare in maniera rilevante la progettazione dei piani formativi e di sviluppo, orientando di fatto la formulazione dei risultati attesi, degli obiettivi didattici e la scelta dei modelli di valutazione e di certificazione degli esiti.

## PROGETTAZIONE FORMATIVA

Processo che si articola in una sequenza di attività, compiti e procedure che scandiscono l'iter di elaborazione e sviluppo di un intervento formativo adeguato alle caratteristiche dei destinatari e coerente con i criteri di qualità formativa, nonché con le finalità e gli obiettivi strategici di un'organizzazione e/o di una filiera agroalimentare. In particolare, il processo di p.f. prevede le seguenti fasi:

1. *l'Analisi preliminare*, che si traduce nella redazione progressiva di un "piano di progetto" attraverso l'analisi del fabbisogno formativo e l'individuazione dei vincoli materiali, tecnologici ed economici del piano formativo;
2. la *Macroprogettazione*, che concerne l'analisi dei contenuti del corso, la formulazione degli obiettivi didattici, la costruzione del sistema di valutazione e di monitoraggio, la selezione della metodologia e degli ambienti/strumenti di supporto, la definizione dell'architettura complessiva dell'intervento didattico e la pianificazione formativa.
3. la *Microprogettazione*, essenzialmente finalizzata alla declinazione analitica dei vari nuclei concettuali (e dei corrispondenti comportamenti osservabili) relativi alle singole unità didattiche dell'intervento formativo, attraverso la sceneggiatura dei momenti di aula e delle attività didattiche on line, la costruzione delle prove di verifica e la definizione delle strategie dei tutor;
4. la *Prototipazione*, la quale è tipica dei processi di progettazione di percorsi e-learning e prevede la produzione di un prototipo di *learning object*, attraverso un'analisi dei requisiti grafico-funzionali e tecnologici e l'attività di test e controllo. Nel caso di percorsi d'aula, tale fase si traduce nella creazione del materiale d'aula di un'unità didattica dell'intervento e con la cosiddetta "prova in bianco";

5. la *Metavalutazione*, che si colloca dopo la fase di erogazione dell'intero percorso formativo e implica la formulazione di un report dettagliato che descrive gli eventuali errori di progettazione, presenta le potenziali aree di miglioramento (sia in termini di efficacia, sia in termini di efficienza del processo) e, attraverso l'attività di *Item Analysis* (ossia di controllo della validità e attendibilità delle prove di valutazione) fornisce un resoconto analitico dei risultati finali in funzione del raggiungimento degli obiettivi didattici e di una serie di indicatori di qualità.

Ognuna delle cinque fasi del processo di p.f. si articola ulteriormente in una serie di attività e compiti diversi, presenta finalità, task e output differenti, impone specifiche procedure e coinvolge professionalità diverse.

## QUALITÀ FORMATIVA

Proprietà emergente che esprime il grado complessivo di adeguatezza didattica, amministrativa e organizzativa di un corso. La q.f. di un corso dipende infatti da una serie di condizioni e di criteri che consentono di determinare l'efficacia delle attività formative in funzione degli obiettivi didattici e, in generale, dei risultati attesi, tenendo conto dei vincoli materiali, degli investimenti economici, della sostenibilità del progetto, della *compliance* e dell'impatto complessivo dell'intervento formativo sul singolo individuo e sull'intera organizzazione.

In particolare, è possibile distinguere due dimensioni complementari di q.f.:

- “qualità *ex ante*”, che concerne il livello di coerenza della proposta progettuale e del disegno generale dell'intervento formativo, con un focus specifico su quattro indicatori fondamentali:
  - a. la corrispondenza tra gli obiettivi didattici e le finalità dell'organizzazione e/o del settore di riferimento;
  - b. le potenzialità del piano in relazione all'acquisizione, da parte del destinatario finale, di conoscenze, abilità o competenze realmente distintive e spendibili in relazione al proprio profilo professionale e integrabili all'interno del libretto formativo;
  - c. il rigore della metodologia formativa e delle opzioni strategiche in ambito didattico;
  - d. la misurabilità degli obiettivi didattici e dei risultati attesi;
- “qualità *ex post*”, che dipende dai risultati effettivi del processo formativo in termini di efficacia e di efficienza, attraverso un'analisi comparata dei valori che derivano sia dalla misurazione oggettiva dell'apprendimento, sia dalla qualità percepita (livello di soddisfazione) dai destinatari del piano formativo, sia dalla qualità occupazionale (occupabilità e consolidamento dell'occupazione).

## RISULTATI ATTESI

Insieme di indicatori che consentono di descrivere in termini qualitativi e/o quantitativi i diversi effetti dell'attività formativa in funzione delle finalità generali di un corso e delle caratteristiche dei discenti. In particolare, traendo ispirazione dal modello di Kirkpatrick, è possibile distinguere almeno quattro classi di r.a.:

1. le percezioni soggettive e i giudizi espressi dai discenti sull'efficacia e l'utilità dell'esperienza formativa, il cui valore può essere calcolato attraverso la somministrazione di questionari di gradimento, mediante interviste e/o focus group;
2. i *learning outcome* o risultati di apprendimento, direttamente collegati agli obiettivi didattici e, pertanto, all'effettiva acquisizione di nuove conoscenze, abilità e competenze da parte dei discenti. La misurazione degli indicatori inclusi in questa classe di r.a. si basa sulla somministrazione di questionari e/o di prove aperte *in itinere* e alla fine del percorso formativo;
3. gli obiettivi professionali dell'attività didattica, valutabili sia in termini di concreta spendibilità dei *learning outcome* in ambito lavorativo, sia in relazione all'effettiva applicazione delle conoscenze/abilità/competenze acquisite per un miglioramento della performance professionale. Questa tipologia di r.a. è verificabile dopo qualche mese dalla fine del corso attraverso la somministrazione ai discenti di questionari di autovalutazione, nonché per mezzo di schede di etero valutazione compilate dai loro diretti responsabili;
4. gli obiettivi strategici che definiscono le finalità generali – di medio e lungo termine - dell'organizzazione o del settore di appartenenza, la cui misurabilità dipende dall'individuazione e dall'audit di una serie di variabili che consentano di valutare l'impatto dell'attività formativa sulla produttività e la competitività di una realtà economica, nonché sui progetti di vita personali e professionali.

## SERVIZI

Le linee guida e le scelte operate dalla Unione Europea con la Programmazione degli interventi a sostegno dello sviluppo rurale nell'ambito del periodo 2007-2013 hanno rilanciato i "servizi" di sviluppo agricolo, non tanto per la previsione di specifici "sostegni", ma perché orientano verso processi di cambiamento (disaccoppiamento e condizionalità) che non possono prescindere dall'apporto di "servizi". Ad una agricoltura di una economia sociale di crescita viene chiesto un ruolo multifunzionale, ossia di farsi carico di salvaguardare l'ambiente ed il territorio, o, contemporaneamente di svolgere il ruolo storico e tradizionale di fornire produzioni di primaria importanza che siano sicure dal punto di vista igienico-sanitario, possibilmente tipiche ed in linea con precisi standard di qualità. I "servizi" che possono essere disponibili a supporto di questo impegno sono iscritti in un modello di assistenza en consulenza, di formazione ed informazione di tipo "multidisciplinare", in grado di organizzare, concentrare e diffondere tutte le conoscenze necessarie ad un'impresa che opera in situazioni competitive sempre più complesse. In particolare, il carattere innovativo di tali "servizi", in discontinuità con l'attività di consulenza realizzata fino ad oggi, è nel considerare l'impresa agricola in situazione di "rete" e di filiera, interpretandola nella sua "totalità" e in attento ascolto del territorio e delle sue espressioni, con attenzione costante al consumatore, ai suoi bisogni e comportamenti, in un ambiente tendente a rispondere in modo multifunzionale a creare vantaggi per i redditi d'impresa e per le comunità territoriale, insieme. Le prospettive competitive per il nostro sistema agricolo-alimentare, sul terreno delle produzioni di qualità, delle certificazioni di processo, passano attraverso la diffusione di servizi di nuova generazione (innovazione/ricerca, formazione continua medio-alta, tecnologie e reti, marketing internazionale, logistica, etc.). In questo senso una importante opportunità concreta (nelle linee 2014-2020 in discussione in UE per lo Sviluppo rurale e la visione integrata pluri-fondo) si collega alla costituzione dei G.O. (Gruppi Operativi) che

potranno implementare l'approccio PEI (Partenariato Europeo per l'Innovazione) attraverso l'utilizzazione di risorse della misura PSR "Cooperazione."

## SICUREZZA SUL LAVORO

In Italia il diritto del lavoratore ad un ambiente di lavoro sicuro è sancito oltre che dai principi fondamentali e inderogabili contenuti nella Costituzione (art. 32, 35 e 41, co. 2, Cost.) dall'articolo 2087 codice civile che impone all'imprenditore di adottare: "nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Attualmente in Italia con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 si è adottato un Testo Unico che detta il complesso delle regole generali per la sicurezza nei luoghi di lavoro e di norme più specifiche relative a particolari settori e attività. Nell'ambito delle definizioni riportate nell'art. 2 del d.lgs 81/08 non ritroviamo una definizione di "sicurezza sul lavoro". D'altronde la sicurezza sul lavoro riguarda l'insieme delle misure di prevenzione e di protezione (tecniche, organizzative e procedurali) che devono essere adottate dal datore di lavoro. Il complesso degli altri attori del sistema della sicurezza è chiamato, con diversi livelli di obbligo, a partecipare ed a collaborare al raggiungimento dell'obiettivo di rendere più sicuro l'ambiente di lavoro. Secondo l'art 37 del d.lgs 81/08 in materia di formazione <<il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza>>. Il 21 dicembre 2011 è stato ratificato, in sede di Conferenza Stato Regioni, l'accordo che disciplina durata, contenuti minimi, modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, come previsto dall'art. 37, comma 2 del D. Lgs. 81/08, nonché la formazione facoltativa dei soggetti individuati all'art. 21, comma 2 del medesimo decreto (impresa familiare art. 230 c.c. e lavoratori autonomi).

## SISTEMA DI MONITORAGGIO

Insieme di attività, procedure, ambienti e sistemi volti alla registrazione e rappresentazione quali/quantitativa dei vari stati del processo formativo durante le fasi di delivery. In particolare, un s.d.m. deve garantire la descrizione analitica ed esaustiva dei momenti in cui si articola la pianificazione, nell'ottica di un'adeguata attività di osservazione delle diverse attività didattiche e di gestione ottimale delle eventuali criticità connesse. In tal senso, esso prevede sempre un controllo dell'evoluzione dell'iter formativo attraverso una verifica degli indicatori di qualità, con un focus sulle variabili relative (a) alla dimensione didattica, (b) all'efficienza del piano, (c) alla qualità percepita e (d) ai flussi di comunicazione tra gli attori coinvolti nel processo. La verifica e il presidio del percorso formativo avviene attraverso le azioni dei tutor e l'adozione di specifici strumenti - registro d'aula, piattaforma e-learning LMS, ecc - e la produzione di output descrittivi (statistiche accessi, report, schede informative, ecc.).

## SISTEMA DI VALUTAZIONE

Insieme integrato di attività e strumenti di misurazione, verifica e di valutazione dell'apprendimento, dell'efficacia e della qualità percepita. In particolare, il s.d.v. prevede una serie di attività volte a rilevare (a) il sistema di conoscenze/abilità/competenze iniziali dei partecipanti, nonché il loro grado di interesse e di motivazione rispetto ai temi del percorso formativo - valutazione diagnostica -, (b) l'adeguatezza delle opzioni metodologiche in funzione

degli obiettivi e la necessità di interventi correttivi in itinere – valutazione formativa -, (c) i risultati finali del piano formativo, sia in termini di apprendimento, sia in relazione alle opinioni espresse dai partecipanti sulla coerenza del percorso – valutazione sommativa -, (d) la validità e attendibilità dell'intero processo e dello stesso piano di valutazione – meta valutazione. In alcuni casi, il s.d.v. può includere l'attestazione formale degli esiti del piano formativo, nonché la certificazione delle competenze acquisite dai partecipanti.

## STANDARD DI QUALITA'

Il concetto di "qualità" di un prodotto agroalimentare, pur potendo assumere significati diversi, non può non essere identificato ed interpretato sotto l'aspetto di "qualità" merceologica, ossia come valutazione dell'insieme dei caratteri qualitativi, quantitativi ed organolettici di un prodotto, e come conformità a disposizioni di Legge che ne definiscano elementi di "standard di qualità". Si tratta peraltro di una qualità non riferita ad un generico prodotto agroalimentare, ma ad uno specifico tipo commerciale orientato alla vendita, o meglio alla sua specifica denominazione di vendita. Questa qualità merceologica è quindi legata ed identificata sempre dal punto di vista tecnico (merceologico)-legale. Una qualità determinata dalla più o meno piena conformità delle caratteristiche del prodotto in esame a quelle standard per la sue caratteristiche di riferimento (riferibili a normative specifiche e/o a disciplinari ad hoc). Ad esempio per l'olio di oliva, quattro livelli di qualità, in una scala che parte dalla "categoria extra" – eccellenza- fino a quella con i requisiti "minimi", al di sotto dei quali il prodotto non può essere messo in commercio. Nello specifico dei prodotti "tipici" ( dal 1992 il "prodotto tipico" celebra la sua nascita per l'Unione Europea, con il varo dei Regolamenti 2081/92 e 2082/92, che sanciscono la tutela della tipicità e ne consentono il facile riconoscimento da parte dei consumatori, anche meno esperti, grazie al "marchio europeo") la qualità e certezza della qualità nel tempo si traduce in rispetto delle caratteristiche della cultura del "territorio" di origine e dell'ambiente, inteso come combinazione di fattori naturali ed umani, espressione della cultura dell'uomo nel saper sviluppare processi produttivi. In questo contesto assume grande rilievo il livello di fiducia nei confronti del produttore (nella vendita diretta, ad esempio), o, nel caso di un produttore sconosciuto, della garanzia che viene conferita al prodotto attraverso una "certificazione" del prodotto rispetto al consumatore. Si tratta di una "certificazione" effettuata da un Ente preposto e comunicata al consumatore attraverso l'uso di un "marchio". L'attenzione è puntata sempre di più sulla relazione tra la "qualità" dei prodotti e le informazioni che si danno sullo stesso (è in atto una profonda consapevolezza di necessaria garanzia "informativa" da inserire nelle cosiddette "etichette", che si va traducendo in normative cogenti europee e dei singoli Stati membri, a contrasto anche del sempre più invasivo fenomeno di sleale contraffazione a livello globale). L'Ente certificatore garantisce che quanto descritto dal produttore corrisponde a verità; peraltro la diffusione di norme di trasparenza informativa supera sempre di più l'asimmetria dei livelli di conoscenza posseduti, sulla qualità dei prodotti, da produttori e consumatori.

## TUTOR

Figura professionale volta a supportare direttamente lo staff didattico nella gestione e nel monitoraggio di un piano formativo. L'attività del tutor si esplica infatti attraverso una serie di azioni e di interventi *in itinere* finalizzati a registrare l'evoluzione del processo didattico e a garantirne la qualità in funzione del disegno progettuale, della



pianificazione e dei risultati attesi. In particolare, tale attività prevede tre ambiti di applicazione – “tecnico-operativa”, “metodologica” e “contenutistica” - cui corrispondono altrettanti profili di tutoring:

1. *tutoring operativa*, il cui scopo consiste nel fornire ai partecipanti supporto di tipo tecnico e organizzativo di base per un corretto uso degli ambienti e degli strumenti formativi. In altri termini, il t. operativo è chiamato a garantire la condivisione delle informazioni minime per un adeguato funzionamento del processo didattico, assumendo un ruolo strategico nei percorsi che prevedono l'erogazione e lo svolgimento di attività e-learning;
2. *tutoring di processo*, il cui obiettivo è quello di assicurare l'efficacia del processo formativo e la soddisfazione dei partecipanti secondo le modalità previste dall'impianto progettuale. In tal senso, il t. di processo presidia i momenti fondamentali del piano didattico, attraverso diversi strumenti quantitativi e qualitativi al fine di monitorare le prove di verifica *in itinere* e indirizzare comportamenti e processi di lavoro in relazione ai risultati attesi;
3. *tutoring di contenuti*, la cui funzione consiste nel garantire un'assistenza estremamente specialistica e qualificata sui temi del corso, attraverso l'interazione diretta con i partecipanti, la condivisione di materiali didattici di supporto e di approfondimento, la personalizzazione dei contenuti in funzione dei diversi livelli di apprendimento e la valutazione degli esiti delle attività formative.

Inoltre, a seconda delle modalità di erogazione dei contenuti e delle metodologie didattiche adottate, i tre profili generali di tutoring possono essere ulteriormente declinati nelle figure dell'*e-tutor* (o tutor on line) – particolarmente rilevante nei progetti di e-learning e di *blended learning* (modalità mista) - e del tradizionale t. d'aula.

## UNITÀ DIDATTICA

Sezione elementare e auto-consistente di un piano formativo, solitamente associata ad un singolo obiettivo didattico corrispondente ad una fase specifica di un processo produttivo coinvolto nel *training on the job* (ad esempio, nell'apprendistato) e caratterizzata da una serie di attività finalizzate all'erogazione dei contenuti e alla valutazione dell'apprendimento. In tal senso, una u.d. costituisce il livello minimo di aggregazione delle informazioni e rappresenta l'unità di misura del percorso didattico, sia nell'ambito della formazione d'aula, sia in relazione ai corsi in modalità e-learning. Nel primo caso, infatti, essa definisce l'elemento minimo in cui si articola un modulo formativo e prevede un arco temporale non superiore alle quattro ore di lezione frontale. Per ciò che concerne la formazione a distanza mediante supporti informatici, invece, una u.d. corrisponde a un *learning object* - la cellula di un corso in modalità WBT (*Web Based Training*) – a un questionario on line, a uno step di una simulazione e-learning o a una singola sessione di aula virtuale. In questo secondo caso essa deve essere corredata da una serie di specifiche tecnologiche standard che ne rendano possibile l'indicizzazione, l'archiviazione, la fruizione e il tracciamento all'interno di una piattaforma LMS (*Learning Management System*), garantendone altresì l'interoperabilità fra i diversi sistemi e la riusabilità.

Processo di osservazione, registrazione e analisi degli indicatori di qualità di un processo formativo attraverso lo svolgimento di tre attività fondamentali:

1. la “misurazione” dei risultati dell’intervento didattico, che prevede (a) l’individuazione degli indicatori da sottoporre a osservazione, (b) la definizione di una scala di misura, (c) la formulazione di una serie di regole per la gestione della scala di misura, (d) l’attribuzione dei valori della scala di misura ai comportamenti osservati.
2. la “verifica” del grado di adeguatezza dei risultati del percorso formativo, attraverso il confronto tra il valore misurato e gli obiettivi didattici del corso. In altri termini, questa attività consente di associare a ciascun obiettivo un valore numerico o a una categoria qualitativa che indichi il pieno raggiungimento dell’obiettivo stesso, in maniera tale da rapportare gli esiti della misurazione a un criterio ideale di riferimento;
3. la “valutazione” in senso stretto, il cui fine consiste sia nel definire un giudizio sintetico sulla qualità del risultato effettivo, sia nel consentire la formulazione di attività correttive e/o di riprogettazione complessiva, attraverso un processo decisionale che tenga conto del contesto, del profilo professionale dei discenti, dei risultati attesi e delle finalità generali del piano formativo.

L’oggettività dell’intero processo di valutazione si basa sui principi docimologici di “validità” della misurazione – che impone il massimo grado di adeguatezza degli strumenti di valutazione adottati - e di “attendibilità” dell’osservazione – che prescrive un livello minimo di imparzialità e neutralità dei giudizi espressi dai valutatori.

## VALUTAZIONE DELL’APPRENDIMENTO

Procedura di valutazione formativa o sommativa che consente di rappresentare in maniera quali-quantitativa l’acquisizione di nuove conoscenze, abilità o competenze da parte di un discente alla fine di un percorso formativo. In altri termini, mediante la v.d.a. è possibile descrivere e attestare, in fase sommativa, l’effettivo cambiamento del patrimonio cognitivo e comportamentale di uno o più partecipanti a un corso rispetto alla situazione di partenza. A tale scopo, è indispensabile misurare, *ex ante*, il sistema di conoscenze/abilità/competenze dei partecipanti, per poi confrontare questi valori con i risultati della valutazione conclusiva, in maniera tale da verificare la natura (positiva o negativa) di tale differenza e rapportarla a un valore massimo di riferimento.

In base a queste premesse, la v.d.a. implica pertanto la soddisfazione dei seguenti criteri:

- le prove di verifica impiegate (iniziale e finale) devono essere “isomorfe”, ossia devono poter misurare le stesse conoscenze/abilità/competenze e secondo analoghe modalità. Ciò è in netto contrasto con la prassi, assai discutibile, di somministrare questionari d’ingresso più “semplici” dei questionari finali, utilizzando, di fatto, strumenti di misura non isomorfi e non confrontabili in alcun modo;
- gli strumenti di valutazione e il modello quantitativo devono essere coerenti con gli obiettivi didattici dati e con l’architettura dei contenuti che si desidera sottoporre a verifica;

- la procedura di verifica non deve essere sensibile a “fluttuazioni” o perturbazioni atte a comprometterne l’oggettività, la stabilità e il valore scientifico.