



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

XIV Rapporto

sulla Formazione Continua

Annualità 2012 - 2013

Dicembre 2013

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Il Rapporto è stato elaborato dall'Isfol (Struttura Sistemi e Servizi Formativi – Responsabile: Domenico Nobili) per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro

Coordinamento del rapporto: *Davide Premutico, Pierluigi Richini.*

Coordinamento editoriale: *Monica Benincampi, Alessandra Calpini, Emanuela Francischelli*

Contributi Isfol: *Roberta D'Agostino (box 3.1), Roberto De Vincenzi (par. 4.3), Angelo Del Cimmuto (par. 1.4), Giuseppe Di Lieto (par.4.1.1), Emanuela Francischelli (par. 3.5.3, 3.5.4, 4.1, box 3.2, app. II), Chiara Loasses (par. 1.2.1, 5.2.3), Francesco Manente (app. III), Davide Premutico, (Introduzione, par. 1.1, 3.5.1, 3.5.2), Simona Pizzuti (par. 4.2.1), Pierluigi Richini (Introduzione, par. 2.2, 2.4, 2.5, 5.2.1, 5.2.2, app. I), Anna Maria Senatore (par. 3.1), Annamaria Sergi (par. 3.2, 3.5.4), Francesco Squeglia (par. 3.3, 3.4), Vincenza Tersigni (par. 1.3, 2.3), Benedetta Torchia (par. 4.2, 4.2.2), Anna Vaiasicca (par. 1.2, 2.1, 2.4.1, 5.1 box 5.1).*

Contributi Regione Emilia-Romagna: *Francesca Bergamini - Dirigente Servizio Programmazione, Valutazione e Interventi regionali nell'ambito delle politiche della formazione e del lavoro (par. 4.1.1)*

Elaborazioni statistiche Isfol: *Roberta D'Agostino (box 3.1), Angelo Del Cimmuto (par. 1.4), Sergio Ferri (par. 3.5.1), Chiara Loasses (par. 1.2), Vanessa Lupo (par. 3.1), Marco Patriarca (par. 1.1, 2.2), Davide Premutico (par. 1.1, 2.4, 3.2, 3.5.4), Paola Stocco (par. 3.1), Vincenza Tersigni (par. 1.3, 2.3), Enrico Toti (par. 3.1), Anna Vaiasicca (par. 1.2).*

Elaborazioni statistiche Istat: *Antonella Francescangeli (par. 2.3)*

Elaborazioni G.I.S.: *Francesco Manente (app. III)*

Editing: *Alessandra Calpini.*

Indice

Introduzione	pag. 1
Capitolo 1 - Le dimensioni della formazione per i lavoratori e le imprese	
<i>1.1 La formazione degli adulti: stato dell'arte e tendenze</i>	pag. 4
1.1.1 <i>Confronti internazionali</i>	pag. 4
1.1.2 <i>Approfondimenti sui dati nazionali</i>	pag. 10
<i>1.2 La formazione in impresa: i risultati dell'indagine Excelsior 2013</i>	pag. 18
1.2.1 <i>Riqualificazione del personale e procedure straordinarie per fronteggiare la crisi</i>	pag. 24
<i>1.3 La formazione continua nelle imprese: il contesto europeo e le specificità italiane</i>	pag. 27
<i>1.4 L'offerta di formazione professionale continua in ambito regionale tra persistenza della crisi e strategie di superamento</i>	pag. 36
Capitolo 2 - La formazione continua e il supporto ai processi di innovazione e di internazionalizzazione dei mercati	
<i>2.1 Innovazione e internazionalizzazione delle imprese come risposta alla crisi</i>	pag. 45
<i>2.2 Innovazione, risorse umane e apprendimento: una comparazione europea</i>	pag. 48
<i>2.3 La formazione e l'innovazione nell'indagine INDACO e CVTS4</i>	pag. 57
<i>2.4 Innovazione e internazionalizzazione nelle iniziative finanziate dai Fondi interprofessionali</i>	pag. 62
2.4.1 <i>La formazione a supporto dei processi di innovazione negli Avvisi di Fondimpresa</i>	pag. 66
<i>2.5 Governare i processi di innovazione nei territori: primi risultati da un'indagine in tre Regioni italiane (Veneto, Piemonte e Puglia)</i>	pag. 69
Capitolo 3 - Gli strumenti di finanziamento per la formazione continua	
<i>3.1 Il Fondo Sociale Europeo a sostegno dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese</i>	pag. 77
3.1.1 <i>Lo stato di attuazione finanziario e fisico dei progetti di formazione continua</i>	pag. 79
<i>3.2 Le novità normative e l'andamento del contributo finanziario dello 0,30%</i>	pag. 84
<i>3.3 Andamento della Legge n. 236/93 art. 9</i>	pag. 88
<i>Box 3.1 - Analisi dei monitoraggi delle attività regionali finanziate attraverso le risorse della L. 236/93</i>	pag. 91
<i>3.4 Andamenti della Legge 53/00</i>	pag. 93
<i>3.5 I Fondi interprofessionali</i>	pag. 96
3.5.1 <i>Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese</i>	pag. 96
3.5.2 <i>I flussi finanziari</i>	pag. 105

3.5.3 <i>Le attività dei Fondi interprofessionali: il quadro delle ultime novità</i>	pag. 107
<i>Box 3.2 - La certificazione delle competenze nell'azione dei Fondi Interprofessionali</i>	pag. 110
3.5.4 <i>Le attività formative finanziate</i>	pag. 111

Capitolo 4 - Verso politiche attive integrate a supporto della formazione degli adulti

4.1 <i>Gli sviluppi dei processi di integrazione tra le risorse a supporto della formazione continua</i>	pag. 133
4.1.1 <i>La Regione Emilia Romagna nel processo di integrazione con i Fondi interprofessionali</i>	pag. 140
4.2 <i>Il segmento della formazione tecnica superiore</i>	pag. 148
4.2.1 <i>Poli IFTS e formazione integrata: il caso del Friuli Venezia Giulia</i>	pag. 153
4.2.2 <i>Un primo bilancio degli IFTS dopo la riorganizzazione</i>	pag. 156
4.3 <i>Crisi e servizi integrati</i>	pag. 164

Capitolo 5 - Uno sguardo ai sistemi europei

5.1 <i>Le ultime evoluzioni del modello francese a supporto della formazione dei lavoratori e delle imprese</i>	pag. 177
<i>Box 5.1 - Indagine sull'impatto del CIF nei percorsi professionali</i>	pag. 183
5.2 <i>Recenti sviluppi del sistema di formazione degli adulti nel Regno Unito: la risposta inglese alla crisi</i>	pag. 184
5.2.1 <i>L'impatto della recessione sulla formazione nei luoghi di lavoro</i>	pag. 184
5.2.2 <i>Il sostegno alla formazione nelle imprese</i>	pag. 187
5.2.3 <i>Il sostegno alla formazione degli adulti</i>	pag. 190

Appendici

Appendice I <i>Indicatori statistici di capacità competitiva impiegati nel par. 2.5</i>	pag. 194
Appendice II <i>Caratteristiche degli Avvisi emanati nel corso del 2013 dai Fondi interprofessionali</i>	pag. 196
Appendice III <i>Dettaglio cartografico delle adesioni ai Fondi interprofessionali</i>	pag. 206

Introduzione

Un Paese investito da una crisi di gravità eccezionale può trovarsi nelle condizioni di dover adottare misure straordinarie e temporanee, assegnare priorità di intervento non programmate attingendo nel recinto di risorse scarse, spesso “altre”, ossia dedicate a finalità diverse da quelle per cui vengono disposte a livello normativo. È il caso di questi anni in cui le risorse a sostegno della formazione, dapprima quelle FSE, a cui si sono affiancate via via quelle assegnate alle Regioni con i decreti 236/93 e, nel 2013, una parte consistente del contributo dello 0,30% anche destinato ai Fondi interprofessionali (ben 328 milioni complessivi su una stima di circa 800 milioni), sono state in parte utilizzate per interventi passivi di welfare, segnatamente per sostenere il reddito dei lavoratori in cassa integrazione in deroga e in mobilità in deroga.

Si tratta di un processo di erosione noto agli addetti ai lavori, ma invisibile ai più. In alcune scelte di intervento potrebbe leggersi un sottile retro-pensiero, mai sopito nella cultura socio-economica italiana, per cui la formazione professionale, specie quella finanziata, sia in fin dei conti a beneficio di un sistema auto-referenziale, che stenta a generare effettive occasioni di rilancio e di investimento per imprese e lavoratori e che non è in grado di innovarsi a partire da reali processi di qualità nei temi, nelle modalità e nelle finalità di erogazione. Un paradigma questo che non ha riscontro in altri paesi europei con cui l'Italia abitualmente si raffronta, dove la formazione è vissuta dal sistema nel suo insieme come occasione di investimento produttivo e anticiclico e dove per i singoli cittadini (lavoratori e non) si annovera nell'ambito delle cosiddette virtù civiche. Se il sistema di sostegno alla formazione è dunque giunto a questo stadio di *percezione* occorre evidentemente comprendere sia gli aspetti che lo hanno reso poco *credibile*, sia altri, di natura più strutturale a partire dai quali è possibile migliorarlo o cambiarne la logica di intervento.

Occorre, dunque, avviare una riflessione sulle politiche di formazione per le imprese e i lavoratori con la consapevolezza che il sistema produttivo italiano si trova di fronte a scelte non più rimandabili. I numerosi studi e ricerche compiuti nell'arco degli ultimi anni dimostrano che le imprese che sono riuscite a reagire alla crisi sono quelle che hanno provveduto, da un lato, ad innovare secondo una logica non solo incrementale bensì focalizzata allo sviluppo di nuovi prodotti maggiormente rispondenti alle necessità di mercati non confinati all'ambito domestico, ma globali. D'altro lato, quindi, le aziende che hanno reagito alla crisi, hanno saputo individuare e sviluppare una propria nuova collocazione nei mercati internazionali, laddove i loro prodotti (tradizionali o innovativi) possono trovare nuova e più ampia ricettività.

Da questo punto di vista l'Italia sconta scelte deboli, sia da parte del sistema delle imprese che delle politiche di sostegno, collocando la competitività del paese in posizione subalterna rispetto a quanto realizzato dai principali *competitor*. Laddove le dimensioni considerate sono proprio quelle dell'innovazione e dell'internazionalizzazione dei mercati, i risultati raggiunti sembrano essere dovuti più a forti determinazioni individuali che ad una cultura diffusa tra le imprese e nei territori, determinando anche sindromi di isolamento e sfiducia.

La formazione continua, in questi ambiti, riveste una funzione ancora ancillare: le imprese molto attive contemporaneamente sia sul piano dell'innovazione che in quello della formazione sono il 5,3% della popolazione delle imprese con più di 10 addetti. Indubbiamente, come dimostrano ricerche in atto, la necessità di spostare l'attenzione dalla formazione formalizzata alla creazione di circuiti di apprendimento diffuso all'interno dell'impresa è sempre più pressante.

Si tratta, in questo ambito come in altri della formazione continua, di intervenire in misura non frammentata su necessità che sono di per sé complesse e integrate, riproducendo attraverso le policy la realtà dei fenomeni che le imprese e gli individui vivono quotidianamente.

In questa edizione, come in altre del Rapporto, si osserva come uno degli aspetti indubbiamente critici riguardi l'incredibile segmentazione di competenze, risorse, strategie di azione messe in campo; ad esempio, formalmente le filiere che si occupano di formazione continua sono almeno quattro (legge 236/93; legge 53/00; FSE, segnatamente l'Asse Adattabilità; Fondi interprofessionali, a cui si aggiungono ulteriori sostegni da parte di singole Regioni, iniziative una tantum e poco altro) che dispongono risorse per poco più di 1 miliardo di euro l'anno (mediamente, al lordo delle risorse impegnate per il sostegno al reddito) gestite da diversi soggetti che agiscono sui territori secondo policy e strategie a diversa portata sul piano territoriale (nazionale o locale) o su quello dei temi e delle priorità.

Certamente la spinta verso l'integrazione tra fonti di finanziamento a sostegno della formazione continua è un segnale di controtendenza, ma indubbiamente rimane inadeguato per dimensioni finanziarie, imprese e territori coinvolti se si guarda la portata delle cosiddette sperimentazioni in atto. La dimensione sistemica, in tutto questo ne soffre. È quindi verso i "piccoli passi" che occorre porre l'attenzione, analizzando e valorizzando specifiche iniziative, poiché in esse può essere intravisto l'inizio di un processo di rinnovamento verso l'affermazione di un nuovo modello di intervento.

Nel Rapporto ne sono stati evidenziati alcuni esempi, che nascono spesso proprio dalla necessità di rispondere, nella *penuria* di risorse, a un contestuale incremento di domanda di sostegno:

- si stanno affermando modalità di intervento che prevedono un raggio d'azione più ampio, che si misurano con lo sviluppo di un management aperto al nuovo, con nuove forme di organizzazione del lavoro, con lo sviluppo di pratiche facilitanti lo scambio tra lavoratori e tra essi e il management, con nuove capacità di integrazione tra conoscenze nuove ed esistenti;
- lo sviluppo di forme di integrazione tra imprese (in primo luogo attraverso il dispositivo dei Contratti di rete) si sta rivelando vincente, determinando un forte ripensamento dei modelli di business, di cooperazione, di rapporto con il mercato;
- la maggiore presenza, anche in alcuni avvisi dei Fondi interprofessionali, di temi che intendono affrontare in modo anti-ciclico la crisi e stimolare ad un tempo l'offerta formativa a pensare per *competenze*;
- l'adattamento progressivo dell'offerta formativa a rispondere a bisogni singoli ma composti, centrati sempre più sulla necessità di integrare in un unico percorso di crescita strumenti e tecniche di sostegno che vanno dall'orientamento alla formazione fino all'inserimento, reinserimento o cambiamento rispetto al lavoro (interessanti spunti possono emergere dallo studio dei sistemi cosiddetti "dotati", che sono stati inizialmente esperiti in alcune regioni, specie del Nord, come sostegni ai cassa integrati in deroga e alle persone in mobilità in deroga);
- il tentativo di stringere raccordi tra il sistema di istruzione e i fabbisogni potenziali di competenze di specifici settori e territori, come si evince dal sistema degli IFTS e dei Poli Tecnici. Anche in questo caso è possibile intravedere alcune iniziative di formazione finanziata che mirano all'integrazione di reti territoriali, facilitando la cooperazione tra strutture dell'offerta professionale, dell'istruzione (dagli istituti tecnici alle università) e il tessuto produttivo.

A fronte di tali esperienze si potrebbero facilmente elencare le criticità che sono enucleabili all'interno del Rapporto, e che, partendo dall'oggettiva riduzione di risorse per la formazione, soprattutto per il 2013, riguardano in particolare la disomogeneità degli interventi sui territori che i

diversi sistemi regionali finanziano, spesso a scapito proprio di quei territori del Sud e delle Isole dove, al contrario, vi sarebbe maggiore necessità.

Oltretutto, a distanza di quasi un decennio dall'attivazione del sistema dei Fondi interprofessionali, occorre evidenziare come si scorgano diverse strategie di azione, non tutte efficaci, in particolare laddove esse sembrano replicare alcuni modelli regionali o dove sia carente una visione di crescita di settori e territori, assegnando priorità a temi poco proattivi, seppur rilevanti, quali la sicurezza nei luoghi di lavoro. Proprio i Fondi interprofessionali, che vedono ancora crescere il livello di adesioni (arrivato a 845mila matricole Inps e circa 9 milioni di dipendenti), stanno assumendo in modo sempre più chiaro il ruolo di principale attore di sostegno per le imprese e i lavoratori del settore privato: non a caso, il tema dell'integrazione formativa dei ruoli in azienda con status contrattuale diverso è ormai affrontato organicamente da alcuni Fondi, che consentono la partecipazione alle iniziative di formazione a imprenditori e ad altre figure autonome di staff all'impresa, in veste di uditori o richiedendo loro un contributo monetario diretto.

Partendo da queste osservazioni e analizzando le strategie che presto verranno messe in campo dalle Regioni in vista della nuova programmazione FSE 2014-2020, è sempre più probabile l'affermazione tacita di un modello "duale", non necessariamente separato, in cui le imprese e i loro lavoratori saranno supportati quasi esclusivamente dai Fondi interprofessionali, mentre i singoli adulti, specie se a rischio o difficilmente inseribili nel mercato del lavoro, saranno oggetto prioritario, se non esclusivo, di intervento da parte delle Regioni.

Il tema non è di poco conto e rimanda al modello complessivo di policy che il Paese consapevolmente e non "casualmente" intende darsi. In questa direzione, le esperienze europee descritte nel Rapporto evidenziano l'opportunità, per le politiche pubbliche, di accelerare in direzione di maggiori tutele per i lavoratori, che ne rafforzino l'occupabilità, e di più efficaci strumenti per le imprese, che le vedano al centro delle iniziative e le responsabilizzino nei confronti delle proprie risorse. L'estensione del diritto alla formazione per tutti i cittadini attivi, siano essi giovani che intendono entrare nel mercato del lavoro, disoccupati o occupati (indipendentemente dallo status contrattuale), promosso in Francia è indubbiamente un orientamento su cui possono confrontarsi le politiche nazionali, alla luce delle esperienze e dei modelli organizzativi adottati nelle misure in favore dei lavoratori in cassa integrazione in deroga e in mobilità in deroga, nonché in direzione della previsione di un nuovo sistema che assicuri la coniugazione di flessibilità e sicurezza. Analogamente, sulla scorta dell'esperienza inglese, possono essere pensati strumenti che integrino i nuovi cittadini del mercato globale del lavoro e che intervengano sulle più pressanti questioni di carattere sociale, in integrazione con le più generali politiche rivolte a target specifici di beneficiari (giovani, donne, migranti ecc.).

Sempre nel Regno Unito si assiste ad una maggiore attenzione all'impatto delle azioni formative (agli "outcomes" nell'esperienza del Programma *Employer Ownership of Skills Pilot*), in termini di nuova occupazione come di carriera dei beneficiari, che rappresenta una priorità anche nel nostro Paese, soprattutto alla luce dei nuovi orientamenti introdotti dall'Accordo di partenariato in funzione della nuova programmazione di Fondo Sociale Europeo.

La definizione puntuale di "outcomes" anche nel nostro sistema e la relativa valutazione dei loro effettivi conseguimenti, non potrà che determinare un orientamento positivo e maggiormente dirimente nell'evoluzione delle nuove policy per la formazione continua.

Capitolo 1

Le dimensioni della formazione per i lavoratori e le imprese

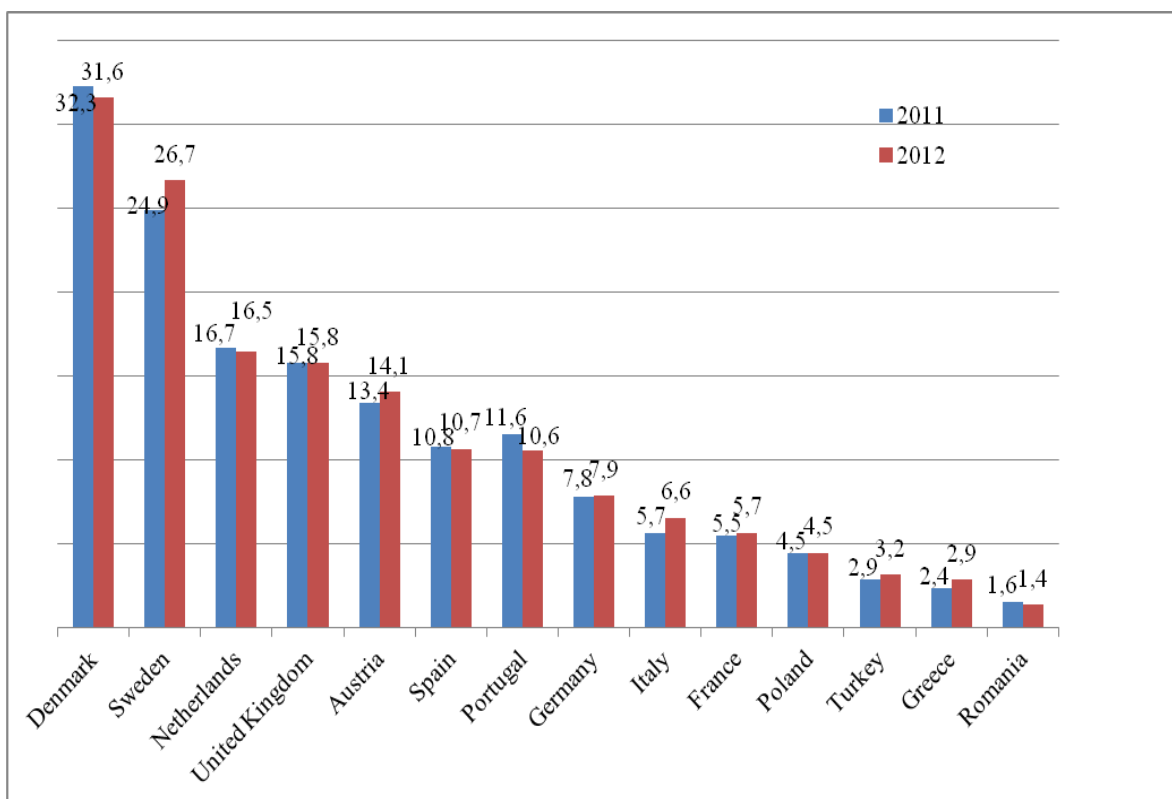
1.1 La formazione degli adulti: stato dell'arte e tendenze

1.1.1 Confronti internazionali

Le statistiche nazionali e internazionali dovrebbero essere in grado di fotografare, seppure con tutte le precauzioni e i limiti specifici, lo stato di salute dei diversi sistemi rispetto alla domanda e offerta di formazione degli adulti, di cui quella continua ne è una delle componenti essenziali. Le dinamiche e le variazioni che si riscontrano ogni anno andrebbero, tuttavia, interpretate secondo un modello che consideri diversi aspetti che hanno influenza sui comportamenti dei lavoratori e delle imprese, ad iniziare dalle riforme della *governance* dei sistemi nazionali e locali, lo stato complessivo di salute del sistema economico e la presenza *vs* assenza di meccanismi di intervento di politiche attive e/o passive che possono essere attivate in relazione a particolari esigenze o tese a rimuovere le barriere materiali e culturali alla formazione. Alla luce di questa complessità non stupisce che spesso nella lettura dei dati si scorgano più discontinuità che linearità, contraddizioni piuttosto che coerenze, tutti aspetti che si acquiscono soprattutto nei periodi di crisi. I dati che si presentano sono perlopiù riferiti al 2012 con alcuni raffronti rispetto all'anno precedente, dove in molti paesi europei, e soprattutto in Italia, il sistema della formazione finanziata è stato sempre più curvato alle emergenze dettate dalla crisi, operando attraverso iniziative in grado di coniugare misure di politica attiva e passiva per questi segmenti particolarmente esposti: nel caso specifico italiano occorre tener conto del significativo incremento nel numero di persone beneficiarie di cassa integrazione in deroga e mobilità in deroga.

Un rispecchiamento di ciò può essere in qualche modo riscontrato se si raffronta il benchmark europeo sui partecipanti adulti (25-64 anni) a iniziative di formazione e/o istruzione nelle 4 settimane precedenti la rilevazione: in alcuni paesi l'impatto delle misure di politica attiva a contrasto della crisi hanno presumibilmente contribuito ad alzare il benchmark (fig.1.1). Proprio in Italia, Grecia e in minor misura Francia si sono riscontrati gli incrementi più significativi, mentre in altre realtà che hanno del resto livelli di fruizione della formazione già molto elevati, non si riscontrano analoghe variazioni, se si eccettua la Svezia che passa da 24,9% a 26,7%.

Figura 1.1 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista (raffronto 2011-2012: alcune nazioni europee; val. %)



Fonte: Elaborazione Isfol su fonte Eurostat

Nel complesso l'Italia rimane tra i paesi dove il benchmark è al di sotto della media europea, seppure in linea con realtà con cui spesso viene avanzato un raffronto come Germania e Francia, ma al di sotto di Spagna e Regno Unito. Molto distanti rimangono i sistemi scandinavi e l'Olanda, in cui la propensione e la fruizione alla formazione, al di là delle maggiori indubbie possibilità offerte dal sistema, vengono percepite come una sorta di dovere "civico" e vissute come un diritto per la persona e un fattore necessario per l'individuazione di posti di lavoro qualificati.

La dimensione e le caratteristiche dei modelli di intervento ritrovano un chiaro riscontro anche se si prende in considerazione la cosiddetta Europa delle regioni. Nella tabella 1.1 se ne riportano alcune di Germania, Gran Bretagna, Olanda, Spagna e Francia scelte sulla base della raffrontabilità con quelle italiane secondo caratteristiche economiche e demografiche: si sono pertanto scelte quelle considerate più competitive da una parte e quelle notoriamente con minor livello di sviluppo, soprattutto industriale e terziario, dall'altra.

Tabella 1.1 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista (andamento 2009-2012: alcune regioni europee; val. %)

Rank	Alcune Regioni europee	2009	2010	2011	2012
1	London (UK)	24,3	23,8	18,4	17,5
2	Noord-Nederland (NL)	15,6	15,8	15,8	17,4
3	West-Nederland (NL)	18,0	17,6	17,6	17,3
4	Wales (UK)	19,0	18,5	16,0	15,9
5	Scotland (UK)	19,9	19,8	15,4	15,3
6	North West (UK)	19,3	18,4	15,2	14,6
7	Comunidad Valenciana (SP)	10,9	11,6	11,5	12,4
8	Comunidad de Madrid (SP)	11,1	11,4	12,5	12,3
9	Berlin area (Ger)	10,3	9,9	9,6	10,1
10	Andalucía (SP)	9,5	10,2	9,9	9,9
11	Hamburg (Ger)	9,0	9,3	10,3	9,2
12	Baden-Württemberg (Ger)	8,8	8,8	8,8	9,1
13	Cataluña (SP)	9,8	9,9	9,1	8,7
14	Toscana (Ita)	6,8	7,2	6,4	7,8
15	Bayern (Ger)	7,6	7,3	7,2	7,6
16	Emilia-Romagna (Ita)	7,0	6,8	6,4	7,4
17	Lazio (Ita)	7,4	7,2	6,4	7,4
18	Nordrhein-Westfalen (Ger)	7,0	6,9	7,1	7,1
19	Centre-Est (FR)	6,0	5,2	5,8	6,6
20	Lombardia (Ita)	5,8	6,2	5,6	6,6
21	Piemonte (Ita)	5,1	6,2	5,6	6,5
22	Est (FR)	6,1	5,3	6,0	6,3
23	Veneto (Ita)	6,1	5,9	5,4	6,2
24	Sud-Ouest (FR)	5,7	5,3	5,6	5,9
25	Campania (Ita)	5,0	5,6	4,8	5,7
26	Île de France (FR)	5,9	5,0	5,5	5,3
27	Sicilia (Ita)	4,9	4,7	4,3	4,8

Fonte: Elaborazione Isfol su fonte Eurostat

In primo luogo si nota come le variazioni negli anni non siano molto significative e le regioni mantengono di fatto quasi invariato il valore del benchmark (ad eccezione di alcune regioni inglesi come l'area di Londra, la Scozia e il North West). Proprio tale persistenza va interpretata alla luce della presenza consolidata di modelli di supporto alla formazione degli adulti ben radicata anche a livello locale: i modelli di welfare e la cultura verso la formazione hanno un peso molto più rilevante rispetto alla situazione del sistema economico. Non sarebbero altrimenti spiegabili, ad esempio, le posizioni opposte nella graduatoria della regione di Londra e quella di Parigi, considerate nelle statistiche due delle aree più ricche d'Europa con valori molto prossimi, sia nella ricchezza prodotta che nel reddito pro-capite.

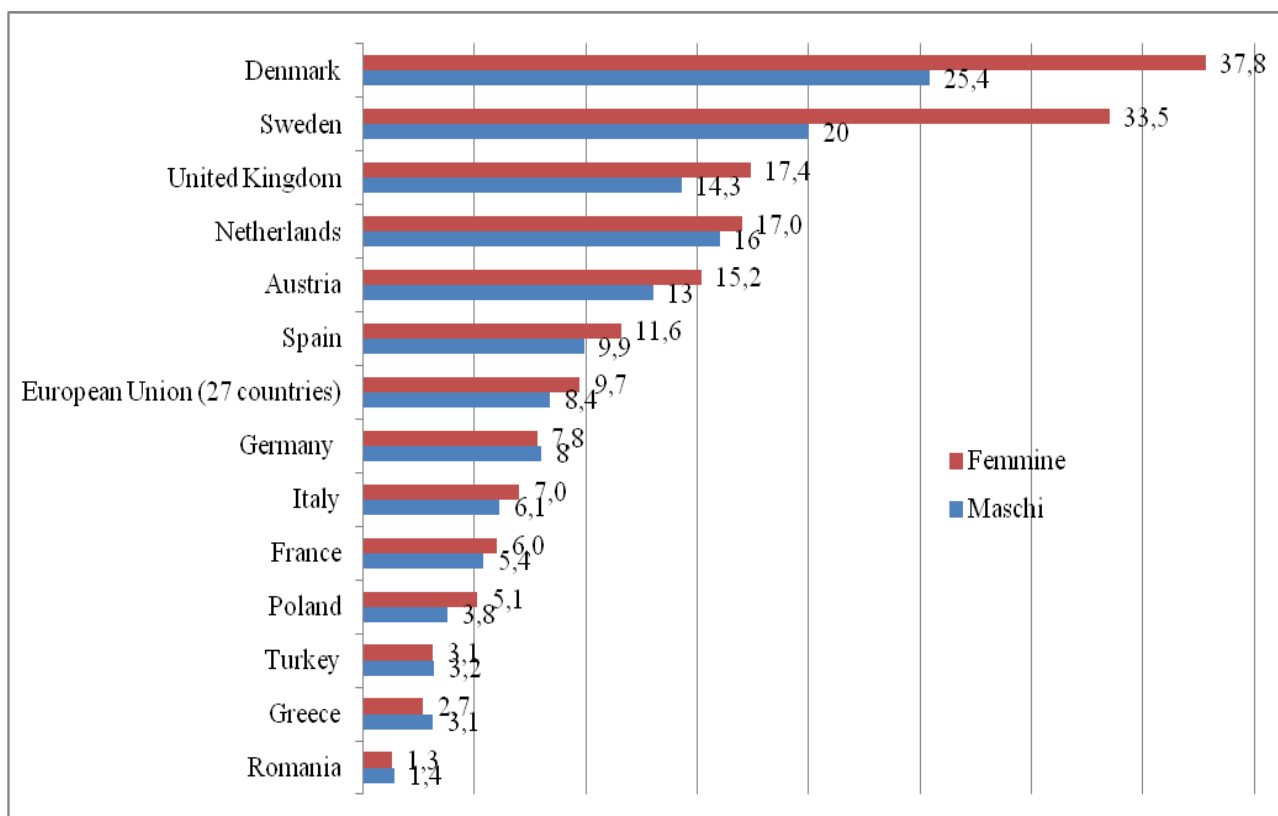
Nei fatti la particolare posizione delle regioni consente di cogliere delle affinità tra modelli:

- le regioni con il valore più elevato sono quelle inglesi e olandesi. Si tratta di 2 sistemi che presentano analogie, legate ad una massiccia presenza di interventi, soprattutto attraverso l'attivazione diretta di servizi piuttosto che di stimoli di natura monetaria, tesi a sollecitare la propensione individuale alla formazione. Inoltre i due modelli presentano analogie nell'autoregolazione del sistema privato nello stimolo alla formazione, soprattutto per le imprese;
- le regioni con valori intermedi nella graduatoria sono tedesche e spagnole. I due sistemi hanno forte diversità, ma entrambi si caratterizzano per un bilanciamento di competenze e distribuzione di risorse tra livello centrale e regionale, con un forte investimento soprattutto nelle fasi di acquisizione delle competenze di pre-ingresso in impresa, specie per la Germania, nell'ambito del cosiddetto modello duale, dove un ruolo rilevante viene svolto dall'apprendistato;
- le regioni in fondo alla graduatoria sono quelle italiane e francesi. In questo caso le analogie dei modelli sono molte, soprattutto rispetto al tipo di supporto di formazione continua, centrato sulla operatività dei Fondi interprofessionali. Ma l'elemento che le accomuna è la presenza di un tratto culturale che tende a "marginalizzare" il ruolo della formazione soprattutto tra i singoli adulti, piuttosto che tra le imprese.

Sarebbe fin troppo meccanicistico attribuire una perfetta simmetria tra scelte politiche di intervento e il valore assunto dal benchmark. La presenza di altri fattori ha un rilievo determinante, tuttavia, la persistenza di valori simili nel tempo finisce per influire sulla capacità e velocità dei sistemi produttivi di assorbimento delle nuove competenze: i gap, anche economici, in questo contesto, rischiano per un paese come l'Italia di accentuarsi.

Altro dato che contraddistingue il benchmark negli anni è la maggiore propensione alla formazione da parte delle donne sugli uomini (fig. 1.2). È una caratteristica che contraddistingue tutte le realtà considerate, ad eccezione di Turchia, Grecia e Romania. Le ragioni di tale dato sono molteplici e variano da realtà a realtà. Se nel Nord-Europa ciò è coerente in parte anche con la struttura occupazionale, in altri contesti e specie in quelli mediterranei, tra cui l'Italia, la maggiore difficoltà a entrare nel mercato del lavoro, spinge le donne a fornirsi di maggiori competenze e/o di considerare la formazione e l'istruzione come una sorta di area di attesa o di transito. A tal proposito non va sottovalutato quel fenomeno che operatori della formazione e alcuni osservatori chiamano di "formati seriali", ossia persone, specie donne, che continuano a frequentare corsi di formazione reiterando spesso errori per mancanza di un vero orientamento professionale.

Figura 1.2 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista per genere e nazioni europee (anno 2012; val. %)



Fonte: Elaborazione Isfol su fonte Eurostat

Analogamente conosciuto è anche l'andamento del benchmark nelle diverse fasce di età, dove in tutti i paesi è tra i più giovani (25-34 anni) in cui si riscontra il valore più elevato. Se si confrontano le diverse realtà nazionali si notano forti differenze in tutte le fasce d'età, per quanto queste tendano a diminuire proprio in prossimità della classe più avanzata, se si fa eccezione per la Danimarca, il cui valore di 23,9% di 55-64enni in formazione è di gran lunga il più elevato anche rispetto alla fascia più giovane di quasi tutti i paesi considerati (tab. 1.2).

Nel complesso si evidenzia come nella maggior parte della realtà nazionali le politiche di *active aging*, spesso centrate anche su iniziative di formazione, non sembrano significativamente incidere sui comportamenti di persone e imprese. Le strategie operate di "trattenimento" nei luoghi di lavoro dei lavoratori più anziani nell'ambito delle riforme dei sistemi pensionistici, hanno in tal senso, posto un freno a qualsiasi politica di accompagnamento. Per quanto riguarda l'Italia si noterà come il livello di partecipazione crolli significativamente tra la classe più giovane e la successiva: ciò, più che in altri paesi, si manifesta a seguito della presenza significativa di giovani con oltre 24 anni ancora coinvolti in processi di studio universitari che influenzano il valore nella classe d'età più giovane.

Tabella 1.2 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista per classi di età (anno 2012; val. %)

	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni
European Union (27 countries)	15,3	8,9	7,4	4,5
Denmark	43,1	31,4	29,1	23,9
Germany	18,1	6,8	5,3	2,9
Greece	6,9	2,4	1,6	0,7
Spain	18,2	10,5	8,0	5,2
France	9,5	6,3	4,6	2,6
Italy	13,6	5,7	4,8	3,0
Netherlands	26,6	17,4	14,2	8,6
United Kingdom	19,9	16,9	15,4	10,2

Fonte: Elaborazione Isfol su fonte Eurostat

In molti paesi europei la formazione assume rilevanza maggiore tra gli adulti occupati rispetto alla popolazione di inattivi e disoccupati (tab. 1.3). Ciò si manifesta soprattutto in quei paesi con una solida struttura di offerta e di servizi formativi per il lavoro e garantisce la manutenzione costante di competenze per la competitività. Tra queste realtà non rientra l'Italia, dove al pari di Grecia e Germania la formazione viene maggiormente realizzata dalla popolazione degli inattivi: ma se nell'ultimo paese citato ciò è frutto di investimenti mirati e tesi a innalzare il tasso di occupazione, in Italia è maggiormente legato ai comportamenti dei singoli.

Tabella 1.3 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista per condizione occupazionale (anno 2012; val. %)

	Occupati	Disoccupati	Inattivi
European Union (27 countries)	9,7	9,0	7,0
Denmark	32,3	32,7	28,3
Germany	7,9	5,6	8,4
Greece	2,8	2,7	3,3
Spain	10,7	12,7	9,0
France	6,0	5,3	5,0
Italy	6,5	6,2	6,8
Netherlands	18,1	16,2	9,7
United Kingdom	17,4	15,0	9,9

Fonte: Elaborazione Isfol su fonte Eurostat

Un'ultima declinazione del benchmark europeo riguarda il livello di istruzione che risulta generalmente essere una delle condizioni che influenza in modo significativo la propensione individuale alle attività di formazione, nonché la possibilità di essere coinvolti da parte delle stesse imprese spesso in virtù della posizione di ruolo che viene ricoperta (tab. 1.4).

Tabella 1.4 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista per livello di istruzione (anno 2012; val. %)

	Primo e secondo livello istruzione terziaria (titoli universitari e oltre)	Secondaria superiore e post secondaria (non titoli universitari)	Fino alla secondaria inferiore e titoli successivi non diploma
European Union (27 countries)	16,1	7,7	3,9
Denmark	40,2	28,9	22,4
Germany	12,4	6,9	3,1
Greece	5,7	3,3	0,4
Spain	18,8	11,7	4,6
France	9,5	5,0	2,5
Italy	16,1	8,1	1,6
Netherlands	21,8	16,7	10,0
United Kingdom	23,5	13,2	7,6

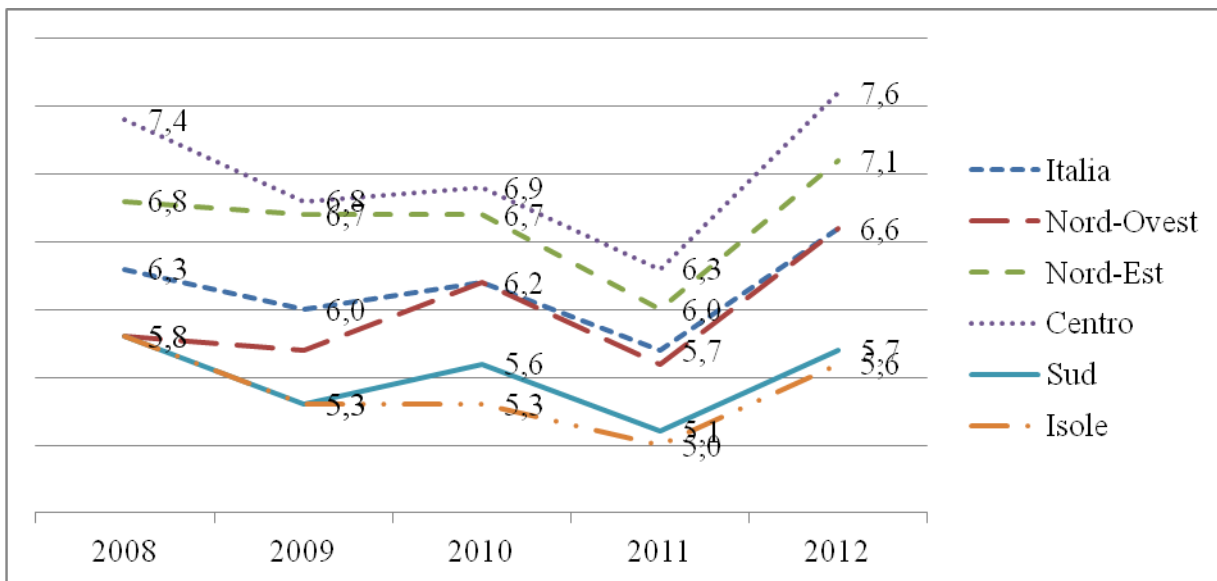
Fonte: Elaborazione Isfol su fonte Eurostat

In tutti paesi, seppure con livelli molto differenti, gli adulti maggiormente scolarizzati mantengono la loro propensione a formarsi e istruirsi molto più che negli altri livelli di istruzione. L'Italia è tra i paesi dove, in proporzione, il gap tra i livelli più elevati e quelli più bassi di istruzione è più marcato (nel primo caso con il 16,1% è in media europea, mentre è molto al di sotto di essa per i livelli inferiori, 1,6% a fronte del 3,9% della Ue a 27): se si considera la forte presenza di popolazione con bassi livelli di istruzione, più che in altre realtà europee, è evidente che il paese, inteso come sistema, registra un notevole deficit di capacità di apprendere nuove informazioni e competenze. Nei fatti l'insistenza di processi formativi solo su un segmento ristretto di persone (lavoratori e non) contribuisce ad approfondire le distanze di natura sociale, oltre che economiche, non solo del paese rispetto agli altri, ma anche all'interno della realtà nazionale. Ad esempio questo fenomeno sembra meno presente in realtà come la Francia, la Germania, e in parte la Spagna, dove chi è meno istruito ha comunque maggiore possibilità di formarsi.

1.1.2 Approfondimenti sui dati nazionali

Approfondendo lo sguardo sui dati nazionali, sempre riguardo il benchmark sulla popolazione adulta coinvolta in attività di istruzione e/o formazione, si noterà come il significativo incremento del valore registrato nell'ultimo anno abbia omogeneamente riguardato tutte le macro-aree del paese (fig. 1.3). Il balzo più significativo, tuttavia, si è registrato proprio nelle aree che già rivelavano valori più elevati, come Centro (da 6,3% a 7,3%) e Nord-Ovest (da 5,7% a 6,6%): non a caso si tratta anche di ambiti territoriali dove si è avuto il più significativo incremento di misure di sostegno in deroga.

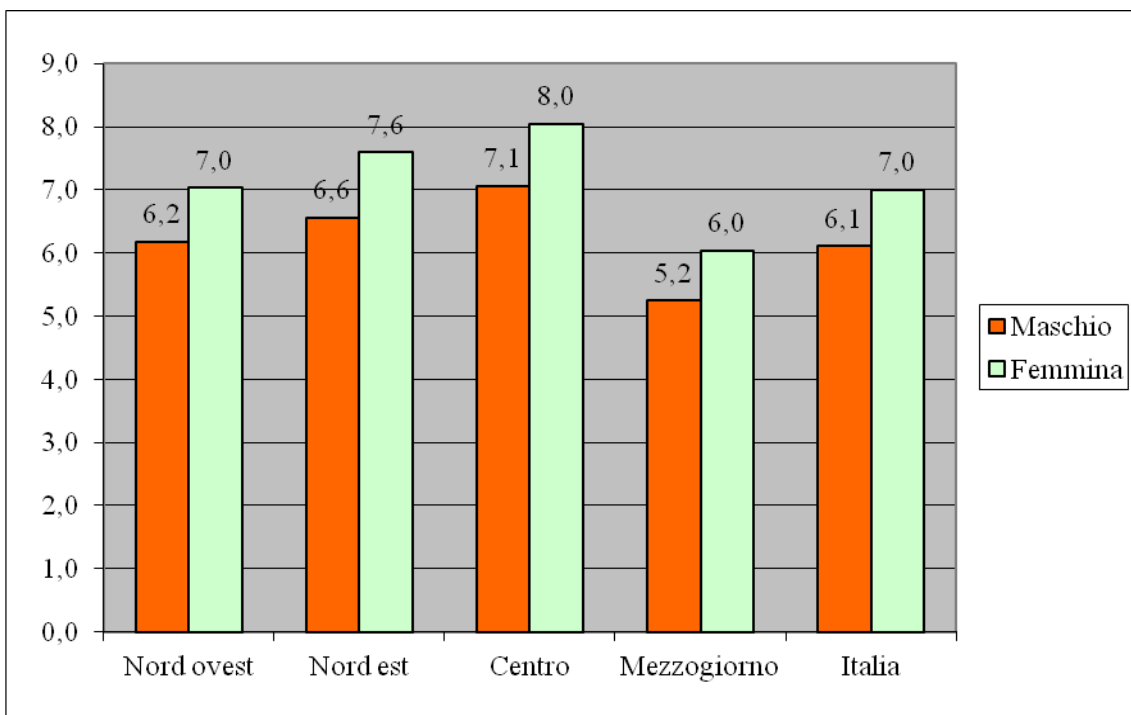
Figura 1.3 - Andamento del benchmark su istruzione e formazione (popolazione adulta 25-64 anni) per macro-aree italiane (val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Eurostat

Come già evidenziato nel confronto europeo, le donne continuano a formarsi e istruirsi più degli uomini e tale situazione si conferma in tutte le aree del paese, con distanze che si mantengono ovunque poco sotto l'1% (fig. 1.4).

Figura 1.4 - Popolazione 25-64enne per frequenza di corsi di studio e/o di formazione per area territoriale e genere (val.%)

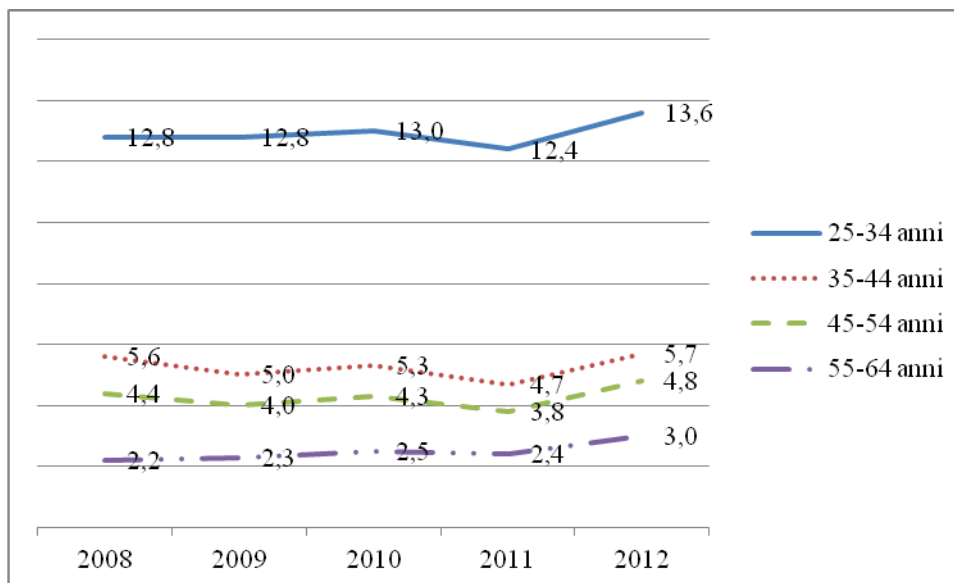


Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012

Tale dato è una delle evidenze sulla difficoltà che incontrano le politiche di formazione finalizzate al rafforzamento delle competenze dei lavoratori e alla collocazione o ri-collocazione nel mercato sul lavoro di chi non lo è: da una parte è proprio la forza lavoro maschile, quella che per diverse storture rappresenta ancora il grosso dell'occupazione, che presenta maggiori carenze, mentre coloro che sono al di fuori, le donne, rimangono al margine nonostante siano dotate, in molti ambiti, di una propensione verso l'aggiornamento più in linea con le istanze del mercato e gli standard europei.

Lo stesso paradosso può essere indicato se si analizza il benchmark per classi d'età (25-34): la più giovane è mediamente più istruita e formata, ma è anche quella che fatica a inserirsi in modo qualificato e stabile nel mercato del lavoro. Inoltre si noterà come sia proprio quest'ultima classe quella che fa registrare l'incremento più elevato (da 12,4% a 13,6%), alimentando ulteriormente quello che possiamo definire un doppio *processo di depauperamento* del patrimonio conoscitivo e di competenze generate dal sistema di istruzione e formazione; da un parte rispetto al sistema del mercato del lavoro che continua a marginalizzare la forza lavoro più formata, dall'altra rispetto all'offerta formativa stessa che si avvita troppo spesso sugli stessi target senza avere la possibilità di favorirne il concreto ingresso nel mercato.

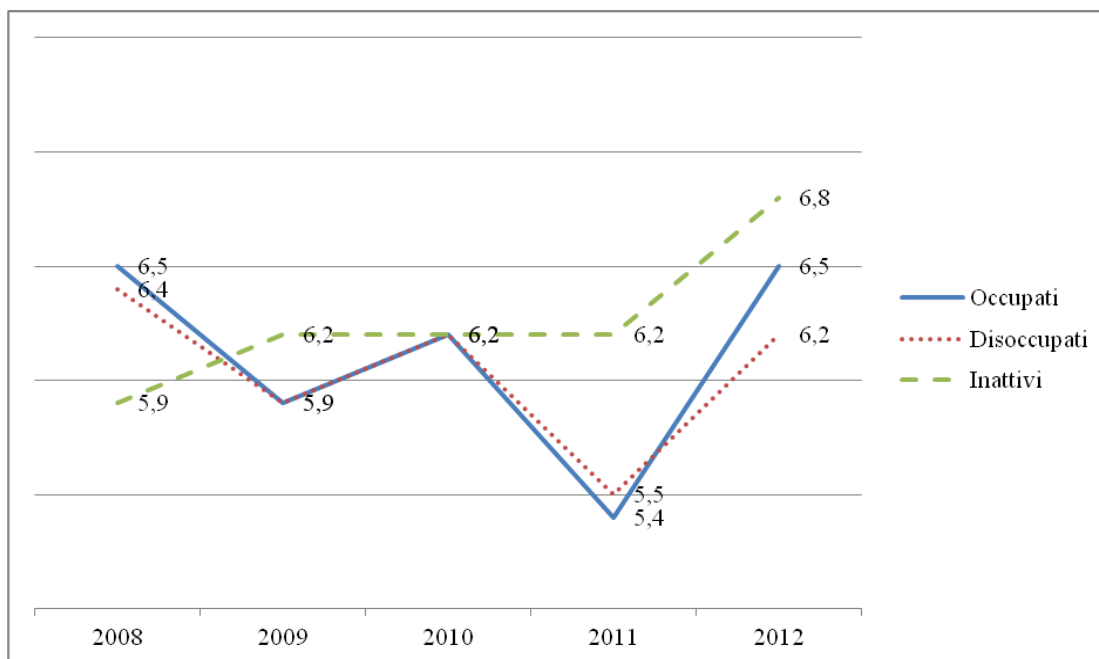
Figura 1.5 - Partecipazione ad attività di formazione e istruzione per classi di età (val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCF, medie 2012L.

A conferma del peso che le misure di cassa integrazione in deroga, che prevedevano obbligatoriamente l'attivazione di servizi anche di formazione, hanno avuto sull'incremento del benchmark, spicca la variazione annua proprio tra gli occupati (tra cui si annoverano i cassa integrati) che passano dal 5,4% del 2011 al 6,5% del 2012 (fig. 1.6). Meno rilevante è il balzo fatto registrare tra i disoccupati, che diventa la categoria meno formata, e gli inattivi che invece rimane quella più formata.

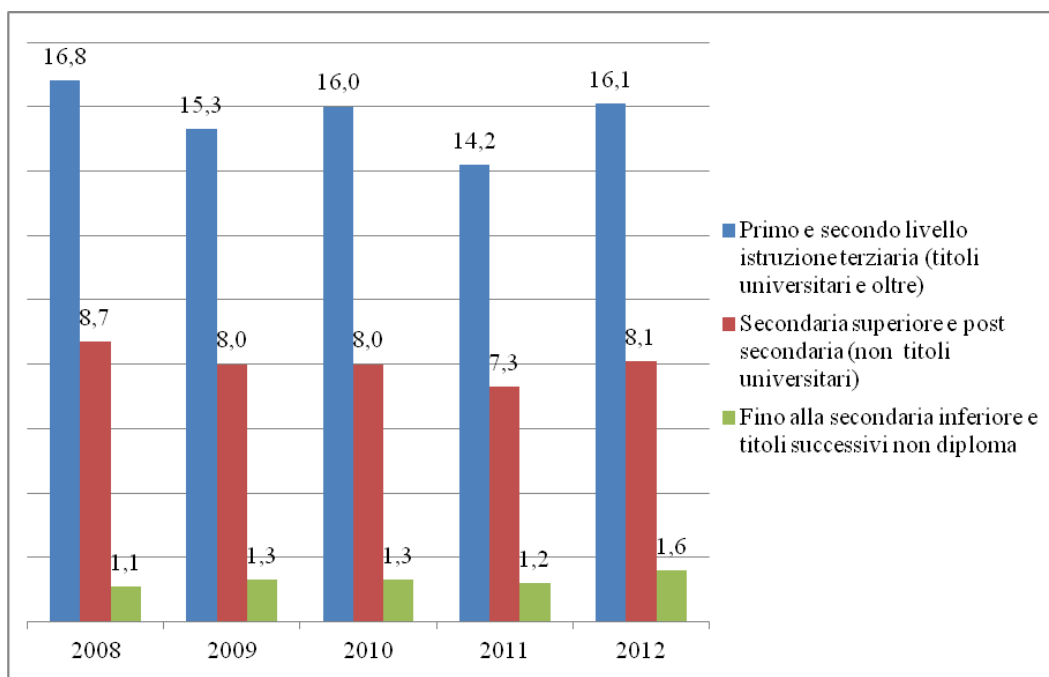
Figura 1.6 - Partecipazione ad attività di formazione e istruzione per stato occupazionale (val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012.

Le differenze più rilevanti nei comportamenti rispetto alla fruizione della formazione li si riscontra all'interno del cluster livello di istruzione. Con il tempo le distanze tra coloro che hanno più elevati livelli di studio e quelli con i livelli più bassi rimangono di fatto inalterate: nel solo 2012 i primi che hanno partecipato a iniziative di formazione rappresentano oltre il 16%, rispetto ad appena l'1,6% degli adulti con i più bassi livelli di istruzione (fig. 1.7).

Figura 1.7 - Partecipazione ad attività di istruzione e/o formazione e istruzione per livello di istruzione (val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL medie 2012.

Ad avvalorare quanto evidenziato e soprattutto a cercare di coglierne anche le conseguenze sul mercato del lavoro, nella tabella seguente si riporta la probabilità di essere coinvolto in attività di istruzione e/o formazione, proprio in relazione al livello di istruzione (tab. 1.5). Uno degli aspetti da rimarcare è che in corrispondenza di una forza lavoro, come quella italiana, con bassi titoli di studio e una maggiore presenza di ruoli esecutivi rispetto alla media degli altri paesi europei, a testimonianza di un'economia più tradizionale, si riscontra una minore propensione da parte delle imprese e dei singoli a investire in formazione: si tratta di circa 15 milioni di adulti (perlopiù lavoratori) che faticano ad entrare nei circuiti formativi per diversi motivi, e non si adattano facilmente a seguire i modelli didattici tradizionali, basati sull'apprendimento non esperienziale. Si determina, in tal modo, una situazione per cui il sistema produttivo non è in grado di assorbire, anche nelle sue componenti operative, le nuove competenze per la competitività a partire da quelle centrate sui nuovi business (*green e blu economy, high-technology*) e sulle esigenze di internazionalizzazione dei mercati. A corroborare tale tesi vi sono anche i dati Ocse- PIAAC¹, in cui la popolazione italiana, inclusi i lavoratori, ottiene i punteggi più bassi in assoluto nei test sulle competenze considerate fondamentali per la crescita individuale, la partecipazione economica e l'inclusione sociale (*literacy*) e quelle per affrontare e gestire problemi di natura matematica nelle diverse situazioni della vita adulta (*numeracy*). Il problema quindi è ben più ampio e travalica il mero dibattito sulla qualità e la pervasività dell'offerta formativa per i lavoratori. La scarsa fruizione in impresa e al di fuori di essa delle iniziative di formazione è, quindi, un problema di sistema culturale ed educativo che merita risposte di tipo non ordinario: l'alternativa è, altrimenti, la perdita di competitività progressiva nei confronti di tutti quei paesi che riescono a valorizzare la propria forza lavoro a partire dal potenziamento delle competenze di base e a marcare la formazione in termini di virtù civica e di diritto da garantire per ogni cittadino.

Tabella 1.5 - Popolazione 25-64 anni: ripartizione per livelli di titolo di studio, benchmark europeo su istruzione e formazione, popolazione coinvolta nella formazione e istruzione e probabilità di coinvolgimento in iniziative di formazione e istruzione (dati riferiti al 2011)

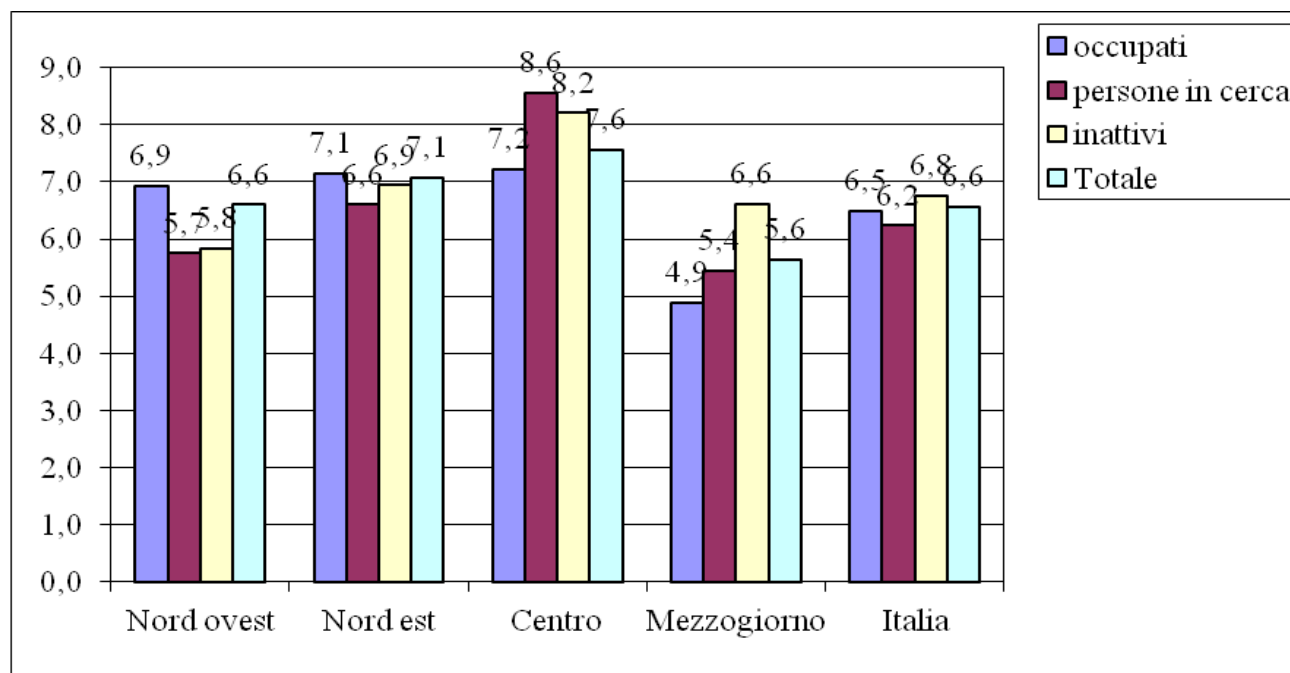
	Popolazione per livello titolo di studio	Benchmark 2012 (valore %)	Popolazione coinvolta in formazione e istruzione	Probabilità di coinvolgimento
Primo e secondo livello istruzione terziaria (titoli universitari e oltre)	5.271.953	16,1	846.448	1 su 6
Secondaria superiore e post secondaria (non titoli universitari)	13.817.031	8,1	1.117.502	1 su 12
Fino alla secondaria inferiore e titoli successivi non diploma	14.472.693	1,6	236.296	1 su 61

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL

¹ L'indagine è stata svolta nel periodo 2011-2012 ed è promossa da Ocse. Analizza il livello di competenze fondamentali della popolazione tra i 16 e i 65 anni in 24 paesi europei (<http://www.isfol.it/piaac>).

Significative paiono alcune differenze nelle diverse aree del paese, rispetto ai beneficiari della formazione per condizione professionale. Nelle due macro-aree del Nord vi è una prevalenza di formati tra gli occupati, in particolare nel Nord-Ovest, caratteristica che non si riscontra al Centro, dove si formano maggiormente le persone in cerca di occupazione e al Sud, con prevalenza di inattivi in misura molto maggiore rispetto agli altri aggregati: proprio quest'ultimo dato finisce per influenzare significativamente il dato nazionale (fig. 1.8). Le differenze del dato attengono strettamente la composizione del mercato del lavoro, nonché la sua tipologia in termini di caratteristiche produttive. Indubbiamente al Nord, dove si registra un tasso di occupazione più elevato unito ad una struttura produttiva più complessa e mediamente terziarizzata, la popolazione degli occupati mostra una maggiore propensione e necessità a formarsi. In altre aree tale esigenza tende a scemare, seppure il Centro in assoluto riscontra la maggiore percentuale di formati tra gli occupati, ma inferiore a quella espressa da parte di chi è in cerca di lavoro.

Figura 1.8 - Popolazione adulta (25-64enne) che frequenta corsi di istruzione e/o formazione per aree territoriali e stato occupazionale (val.%)

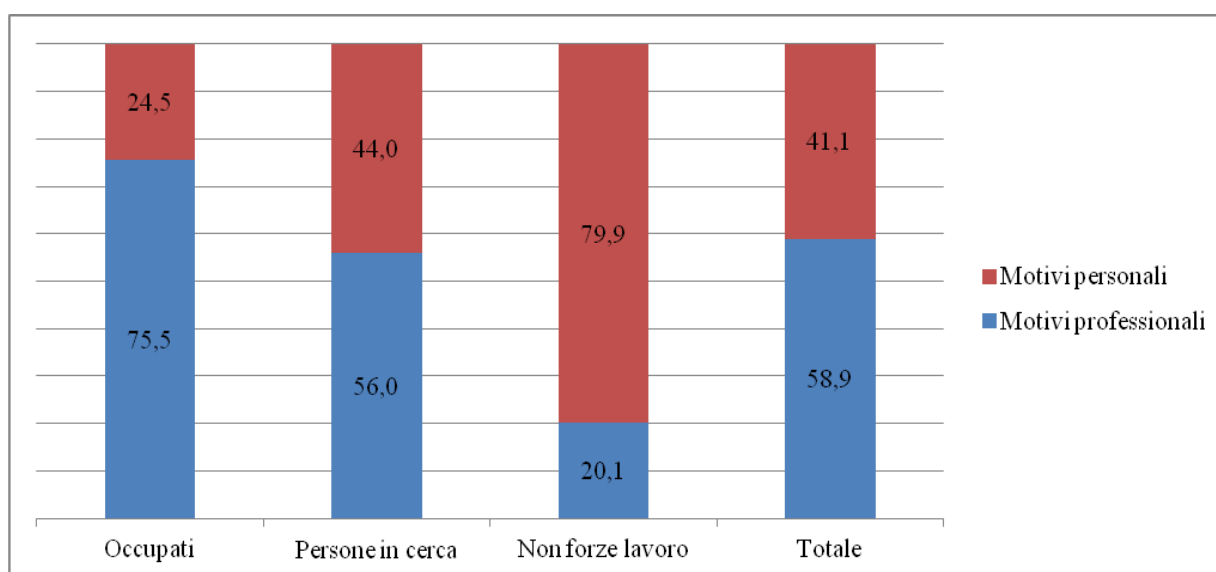


Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012

Rispetto alle motivazioni per cui le diverse categorie di stato occupazionale si formano, quelle legate al mondo del lavoro prevalgono significativamente tra gli occupati come coerentemente si registra in tutti gli anni (oltre il 75%), ma anche, seppure in misura minore, tra le persone in cerca di lavoro (56%): in realtà il valore non sembra particolarmente elevato (fig. 1.9). Tra le non forze lavoro la prevalenza delle motivazioni personali (79,9%) è coerente laddove sia stata compiuta una scelta consapevole di non entrare nel mondo del lavoro: semmai l'elevato valore di coloro che cercano lavoro ma si formano per motivi personali rende una serie di interrogativi circa il valore dell'orientamento e di quanto la relazione tra possibilità di formarsi ed entrata nel mondo del lavoro sia in alcuni casi blanda, quasi che vi sia una consapevolezza ormai radicata di come la formazione non sia in grado di facilitare l'incontro domanda-offerta di lavoro.

D'altro canto, molte esperienze evidenziano come alcune iniziative di formazione non finalizzate al lavoro possano, in modo “casuale” o non preventivato, costruire una base di conoscenza e di esperienza che può condurre all'avvio di una professione: ciò implica che vi è comunque un valor intrinseco nell'intraprendere un percorso formativo che va la di là del possesso di una *vision* individuale del proprio percorso professionale o di vita. In tal senso le campagne, come quella europea dell'*adult learning*², hanno una loro efficacia proprio in quanto diffondono una cultura allargata e “necessitante” del bisogno di formazione, a prescindere dalla sua finalizzazione.

Figura 1.9- Popolazione 15-64enne che frequenta corsi di formazione (professionale e altra formazione) per stato occupazionale (Italia) (val.%)

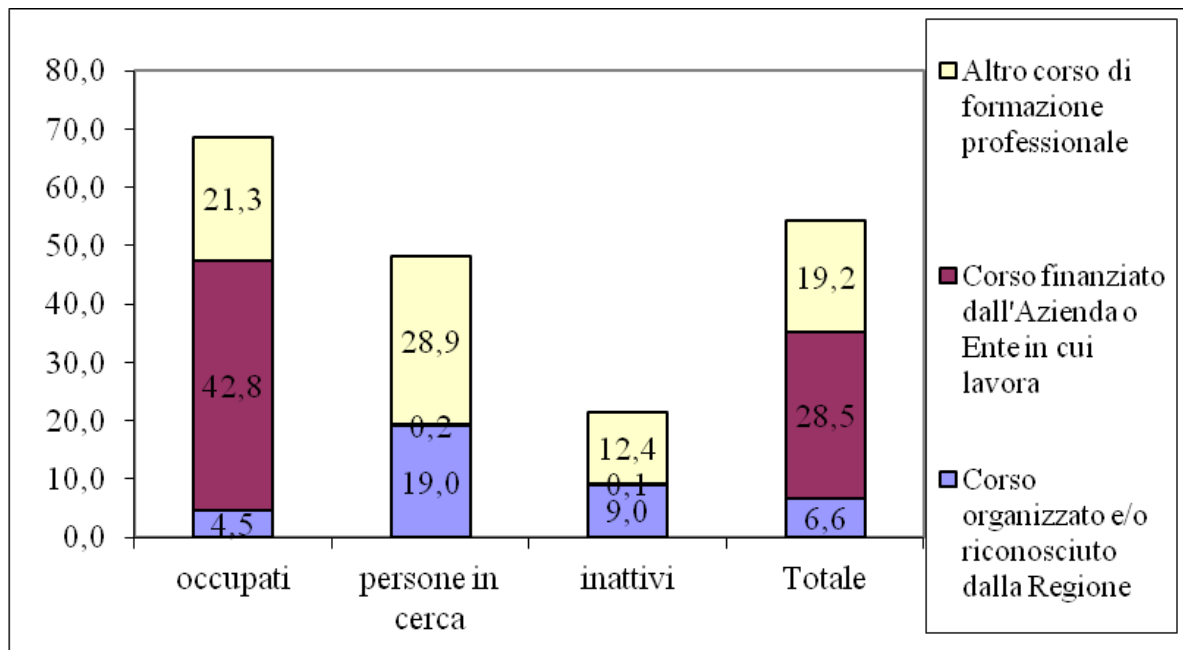


Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012

Rispetto al metodo di formazione tradizionale, ovvero la forma corsuale, questa viene particolarmente scelta proprio dai formati occupati (il 70% delle iniziative, a fronte del 22% appena degli inattivi), che sembra essere la tecnica didattica per eccellenza che meglio si confà al mondo del lavoro (fig. 1.10). In realtà se si analizza il dato, prendendo in considerazione chi lo organizza/finanzia, si osserva come un ruolo fondamentale nella diffusione dei corsi tradizionali venga svolto proprio dalle imprese che lo considerano evidentemente un investimento meno rischioso e collaudato rispetto ad altre metodologie. Infine non irrilevante sembra il ruolo svolto dai corsi finanziati dal sistema regionale pubblico: particolare rilievo assumono tra i disoccupati in cerca di lavoro. In considerazione anche del dato precedente si rileva come vi sia ormai un sistema integrato di interventi su target specifici; se da una parte l'impresa interviene soprattutto sui lavoratori, dall'altra è il sistema pubblico che concentra gran parte delle risorse sugli altri segmenti di popolazione. Si tratta di un modello di integrazione spesso non governato, che per molti aspetti si è rafforzato a seguito del ruolo crescente assunto dai Fondi interprofessionali per le imprese da un lato, e da una oggettiva diminuzione delle risorse per la formazione (sia pubbliche che private) dall'altra.

² In particolare ci si riferisce al programma “Implementazione dell'Agenda europea per l'Adult Learning” che prevede una serie di iniziative di diffusione della cultura per la formazione degli adulti con iniziative sia locali che nazionali.

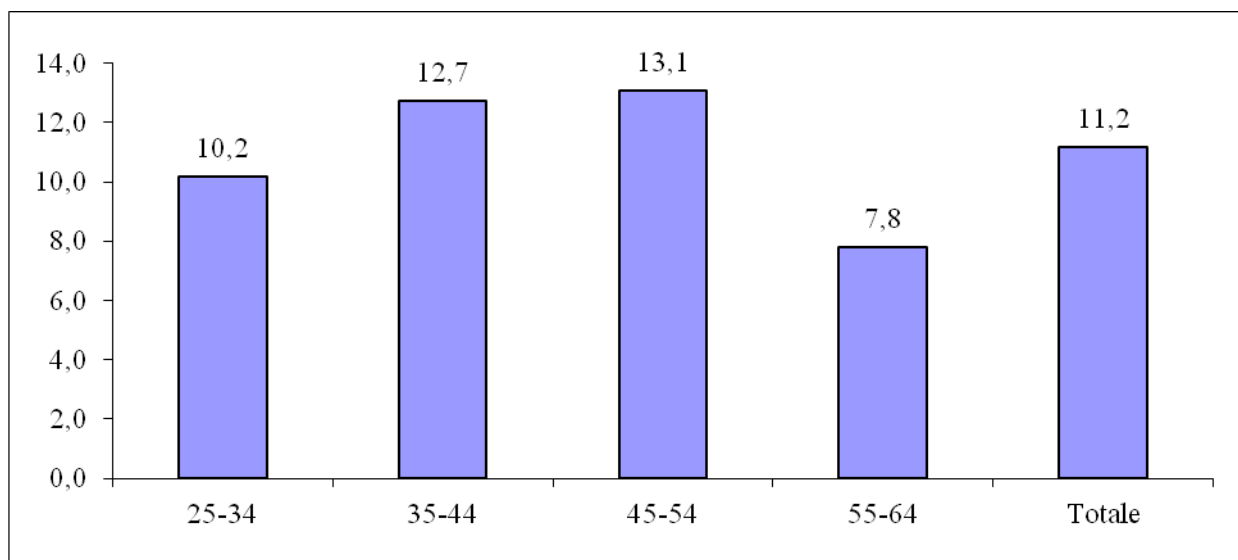
Figura 1.10 - Popolazione 15-64enne che frequenta corsi di formazione per condizione e tipo di corso professionale (Italia) (val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012

Un ultimo aspetto riguarda la quota di formati nell'arco dei 12 mesi, anziché nelle 4 settimane precedenti l'intervista. Si tratta di un valore particolare che dimostra come in realtà la formazione sia essenzialmente ricorsiva e copra pertanto lo stesso segmento di popolazione. Il valore medio dell'11,2% è comunque considerevolmente superiore rispetto a quello riscontrato nel 2011 (7,9%), con punte del 13,1% nella classe d'età 45-54 che non a caso registra anche il più elevato tasso di occupazione.

Figura 1.11 - Partecipazione dei 25-64enni ad attività formativa (esclusa istruzione) nei 12 mesi precedenti l'intervista (val.%*)



Nota: (*) I dati sono al netto dei "non sa"

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012

Potrebbe trattarsi di un primo cambiamento, anche culturale, che andrà ovviamente monitorato attentamente nei prossimi anni. Un accesso da parte di una fetta più larga di popolazione a iniziative di formazione può, infatti, innestare anche processi virtuosi nella stessa offerta formativa che si vedrebbe “costretta” a ripensare percorsi formativi per una utenza con esigenze diverse rispetto a quella tradizionale e contestualmente a puntare sulla qualità dei metodi e dei contenuti.

1.2 La formazione in impresa: i risultati dell'indagine Excelsior 2013

L'indagine Excelsior rileva annualmente i fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese italiane, avvalendosi di un campione di 100.000 imprese ripartite per regione, dimensione e settore economico.

Il dato previsionale dei nuovi ingressi di personale nelle imprese per il 2013 conferma il trend registrato a partire dal 2011 di una riduzione significativa di nuove assunzioni³, stimate per il 2013 in 563.400 unità, ad esclusione degli interinali. Questo dato insieme a quello delle uscite previste (809.060), in aumento rispetto all'anno precedente, contribuisce ad accentuare la criticità dello scenario occupazionale e dello stato di difficoltà delle imprese. Il settore dei servizi insieme al settore edile risultano più colpiti rispetto al comparto dell'industria. Nel settore dei servizi risultano in leggera controtendenza quelli informatici e le telecomunicazioni, l'istruzione e i servizi formativi privati e la sanità privata. Nell'industria i comparti che mostrano un'inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti, seppur in modesta misura, sono le industrie del mobile, dell'estrazione di minerali, della fabbricazione di attrezzature e di mezzi di trasporto, delle imprese di produzione di beni per la casa e del tempo libero. I comparti produttivi e dei servizi menzionati risultano in gran parte impegnati nei processi di riqualificazione del personale, insieme all'industria della gomma e delle materie plastiche e il settore edile; mentre si aggiungono nel settore dei servizi, per iniziative di riqualificazione, le imprese finanziarie e assicurative. Si tratta probabilmente di interventi volti alla tenuta delle imprese, nonostante nelle medesime si assista alla contemporanea uscita di personale: da una parte si interviene per riqualificare e forse per innovare la produzione o l'offerta dei servizi e, dall'altra, le aziende non riescono probabilmente a trovare una strada che gli consenta di cambiare ed invertire la tendenza negativa.

I dati relativi alla formazione effettuata nel 2012, sia internamente che acquisita all'esterno, se confrontati con quelli precedenti, mostrano una certa riduzione di imprese attive sul fronte dell'aggiornamento. La formazione cui le imprese continuano, oppure hanno ripreso, a servirsi è probabilmente quella cui non possono rinunciare, vista la generale diminuzione. La percentuale complessiva delle imprese che nel 2011 hanno svolto attività di formazione è stata del 34,5%, lo stesso dato nell'anno successivo scende a 28,1%. Non si comprende l'importanza di questo dato se non lo confrontiamo con l'andamento degli anni precedenti. Nel 2010 con la recessione in atto il dato delle imprese che investivano in formazione era del 33,5% un dato che negli anni successivi ha continuato a crescere. Per scendere sotto il 30% dobbiamo guardare al 2009 quando il 25,1% di imprese avevano investito in formazione; nonostante la pesante crisi congiunturale il dato risultava comunque in crescita rispetto al 2008 di 3,2 punti percentuali. In breve, la perdita del 2012 costituisce un segnale importante che riferisce come le imprese stiano vivendo una fase di forte

³ Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2013.

debolezza. Le aziende che in questi anni di crisi economica hanno individuato nuovi mercati e soluzioni per diversificare il business lo hanno fatto investendo anche nelle risorse lavorative. Una brusca diminuzione in questa direzione è il segnale che le imprese non dispongono di strategie, soluzioni e risorse da mettere in atto. D'altronde il numero di imprese che nel corso del 2012 hanno chiuso ammontano a 104.000 e costituisce un misero record, come riferisce l'Osservatorio del Cerved Group sui fallimenti e chiusure di imprese.

Le imprese che mostrano le maggiori difficoltà in questo scenario sono le micro e piccole, mentre le imprese che nel corso del 2012 hanno maggiormente fruito della formazione sono quelle di maggiori dimensioni, 250-499 dipendenti e oltre i 500, confermando la continuità per queste due classi a servirsi sempre più della formazione per mantenersi nel mercato e per rinnovarsi.

Il dato generale dell'industria e dei servizi, nella prima classe indicata, cresce di 4 punti percentuali rispetto a quello dell'anno precedente e di 3 nella classe oltre i 500 dipendenti. Nell'industria le imprese con il numero di dipendenti compresi tra i 250-499 aumentano l'acquisto di formazione del 3,4% rispetto al dato dell'anno precedente; lo stesso dato migliora solo di 1,4 punti nella classe oltre i 500 dipendenti. Nell'ambito dell'industria in senso stretto, e nello specifico delle imprese comprese nella classe 250-499 risorse, si registra complessivamente l'86,9% di imprese attive nella formazione, ossia di 3,6 punti in più rispetto all'anno precedente, mentre rimane quasi invariata nella classe più alta.

All'interno delle due classi di maggiore dimensione, le tipologie di produzioni avanzano in modo disomogeneo, per alcuni comparti infatti non ci sono stati spostamenti rilevanti. In particolare, nella classe 250-499 dipendenti, si distinguono le industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo con il 16,8% di imprese attive in più rispetto all'anno precedente, seguito dalla lavorazione dei minerali non metalliferi con un incremento del 7,1%, e le industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali con il 7%. La stessa tipologia di produzione migliora anche nella classe oltre 500 dipendenti, con un incremento di 8,1 punti rispetto allo scorso anno. Il dato positivo probabilmente è dovuto sia alla capacità di ricerca e di innovazione tecnologica che connota queste produzioni, che alle capacità di rimanere *interessanti* nei mercati, grazie alle possibilità di investimento di cui possono disporre le imprese di grandi dimensioni. A distanza segue il tessile, abbigliamento e calzaturiero, con un incremento dello 3,3%.

Altre grandi imprese di produzioni come le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere e la produzione di macchinari e mezzi di trasporto non variano la quantità di formazione realizzata, probabilmente perché continuano a servirsi della formazione strettamente necessaria. Occorre però evidenziare che alcune tipologie di produzione registrano cali davvero notevoli nell'acquisto di formazione, in particolare le industrie della carta, dove è forte la contrazione del numero dei dipendenti e delle imprese, con -24 punti percentuali e del mobile con -27% rispetto alla precedente rilevazione.

Per le micro e piccole imprese si è osservato nell'anno precedente un aumento rilevante della partecipazione alle attività formative che nel corso del 2012 vediamo retrocedere in modo compatto. Probabilmente le problematiche per alcune tipologie di piccole e medie, così come per le imprese più grandi, potrebbero essere rintracciate nelle difficoltà che attraversano alcuni mercati merceologici specie per la debolezza del mercato interno, oppure nella mancanza di interesse per alcune tipologie di prodotti da parte dei mercati anche internazionali. Infatti, le imprese che hanno disinvestito nella formazione sono le industrie alimentari, delle bevande e del tabacco, del mobile, della carta e chimiche-farmaceutiche che registrano difficoltà in qualsiasi dimensione d'impresa.

Tabella 1.6 - *Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2012 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale (quota % sul totale)*

	Classe dimensionale					Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre	
TOTALE	24,3	37,6	60,2	81,4	86,8	28,1
INDUSTRIA	23,0	34,8	56,5	87,5	90,3	27,1
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>19,3</i>	<i>32,1</i>	<i>56,0</i>	<i>86,9</i>	<i>88,6</i>	<i>25,4</i>
Estrazione di minerali	17,6	27,7	42,4	91,7	100,0	24,9
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	17,1	32,9	56,5	93,5	88,8	22,1
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	12,3	20,4	35,6	79,0	73,3	16,8
Industrie del legno e del mobile	16,6	24,0	48,3	62,9	93,1	19,1
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	14,7	28,2	52,3	84,1	97,3	20,3
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	27,2	44,7	73,5	94,3	91,4	49,8
Industrie della gomma e delle materie plastiche	17,5	35,6	63,3	86,7	88,9	29,3
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	14,8	31,0	39,9	93,2	92,7	22,3
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	20,6	35,4	58,0	90,9	90,9	26,2
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	26,8	37,2	63,6	88,5	89,1	33,0
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	30,1	40,1	68,2	87,1	99,2	36,9
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	16,6	29,9	42,2	42,6	60,0	19,9
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>33,1</i>	<i>47,2</i>	<i>68,4</i>	<i>87,0</i>	<i>96,0</i>	<i>48,1</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>26,5</i>	<i>40,8</i>	<i>54,4</i>	<i>92,7</i>	<i>90,9</i>	<i>28,5</i>
SERVIZI	24,9	40,1	62,8	78,5	85,8	28,6
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	21,9	49,1	63,1	86,3	88,1	25,3
Commercio all'ingrosso	22,2	35,6	61,0	75,1	84,4	26,2
Commercio al dettaglio	21,5	36,2	49,2	63,5	70,9	24,6
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	15,4	25,2	50,0	72,2	70,4	16,9
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	20,5	35,2	53,5	82,5	95,2	28,0
Servizi dei media e della comunicazione	15,5	26,3	52,8	57,9	91,1	23,0
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	37,4	52,4	79,4	95,3	96,5	43,6
Servizi avanzati di supporto alle imprese	29,2	50,9	83,7	89,4	90,7	36,6
Servizi finanziari e assicurativi	56,3	67,0	85,1	99,6	99,3	64,9
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	22,7	39,1	53,5	77,5	85,8	28,4
Istruzione e servizi formativi privati	37,0	53,5	64,6	42,6	85,3	42,8
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	37,9	63,7	71,3	94,2	90,9	49,5
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	43,6	41,7	54,7	78,3	98,7	43,9
Studi professionali	25,1	43,6	30,8	-	-	25,3
RIPARTIZIONE TERRITORIALE						
Nord-Ovest	26,6	38,2	62,7	82,7	88,2	30,8
Nord-Est	27,1	41,0	62,6	83,8	88,3	31,6
Centro	23,3	37,2	58,0	80,8	86,1	27,0
Sud e Isole	20,9	33,2	54,1	76,9	84,4	23,7

Il segno (-) indica l'assenza di imprese nell'incrocio indicato.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2013

Altre tipologie di produzioni potrebbero risentire degli adattamenti organizzativi operati soprattutto dalle imprese di grande dimensione spinte dai cambiamenti del mercato: ciò spiegherebbe perché quelle tra 250 e 499 dipendenti rispondono meglio alla crisi, rispetto alle altre dimensioni d'impresa della stessa tipologia di produzione. Ad esempio, per le industrie della lavorazione dei prodotti in metallo nella classe 250-499 dipendenti si registra la migliore performance, insieme alla lavorazione dei minerali non metalliferi, mentre quelle di minor dimensioni vanno in direzione opposta.

Nel settore delle costruzioni, la classe di imprese comprese tra 250 e 499 unità, aumenta gli investimenti in formazione: dal precedente 87,5% del 2011 passa al 92,7% nel 2012 di unità coinvolte, con un incremento pari a poco più di 5 punti, mentre continua a diminuire per le imprese più piccole. Nell'insieme, la formazione per le imprese del settore è diminuita di quasi 4 punti. Questi dati potrebbero indicare che le imprese formatrici del settore sono probabilmente impegnate, o potenzialmente interessate, alla realizzazione di appalti grandi, anche internazionali, in cui è richiesto l'impiego di nuove macchine e nuove procedure di lavoro; la formazione, anche solo per gli aspetti di sicurezza sul lavoro, in tali ambiti diventa una condizione necessaria.

La tendenza delle imprese del terziario ad investire in formazione risulta con un calo ancor più evidente e con poche eccezioni. Le diminuzioni maggiori continuano a riguardare le imprese di piccole e medie dimensioni, fino a 249 dipendenti. Il settore dei servizi che si distingue, tra la tipologia di imprese che hanno fatto maggiormente ricorso alla formazione, è il commercio all'ingrosso, nella classe 250-499 dipendenti, con un incremento del 12,8% della partecipazione e del 16,6% nelle imprese oltre le 500 unità. Seguono le imprese dell'informatica e delle telecomunicazioni che registrano un aumento di 9,7 punti percentuali esclusivamente nella classe tra i 250-499 dipendenti. A queste si aggiungono i servizi finanziari e assicurativi, con un incremento di 7,1% e le imprese che afferiscono all'area dell'assistenza sociale e della sanità privata con il 7% in più di formazione. Infine un altro incremento, sempre per la classe di imprese tra le 250-499 risorse, riguarda quelle dei servizi a supporto delle persone e delle imprese di 5,3 punti percentuali. Le imprese dei media e della comunicazione aumentano a sorpresa gli investimenti solo nelle classi 50-249 dipendenti e oltre i 500; nell'insieme, tuttavia, non migliorano la performance generale della partecipazione ad attività formative delle imprese.

Ad eccezione delle tipologie di imprese già descritte, in generale tutte le altre tipologie di servizi diminuiscono la spesa in formazione, in tutte le dimensioni di impresa, anche gli studi professionali registrano un decremento consistente di formazione del 9,8%; diminuzione che aumenta con la dimensione della struttura. Infatti nella classe 50-244 solo il 30,8% degli studi professionali ha effettuato formazione, con una diminuzione di 24,2 punti percentuali rispetto al dato della precedente rilevazione. Nel territorio nazionale si rileva un decremento della iniziative di formazione nelle imprese su tutte le classi, delineando un calo rispetto alla rilevazione precedente nelle diverse aree. I dati peggiori sono rintracciabili nelle prime tre classi di grandezza dell'impresa, dove il saldo negativo si spinge oltre il 12,6% al Centro e oltre il 10% al Sud e Isole. L'andamento volge al positivo per le grandi imprese, in particolare nelle aree del Nord-Est e Nord-Ovest.

La partecipazione del personale alle attività formative

Per quanto riguarda il dato riferito ai dipendenti che nel 2012 hanno partecipato ai corsi di formazione organizzati dall'impresa, troviamo un calo generale di 2 punti rispetto alla percentuale dello scorso anno, attestandosi al 31%. L'analisi del dato, anche in questo caso distinto per classi di dimensioni dell'impresa, conferma un recupero della partecipazione del personale ad attività

formative da parte delle imprese comprese nelle classi più grandi, con una ripresa trasversale in quasi tutti i settori dell'industria e del terziario. Nella classe 250-499 l'incremento complessivo è del 5,4% sul dato dello scorso anno, con punte massime dell'8,9% nel settore di produzione industriale, e minore, del 3,5%, nel settore servizi. Non si rilevano variazioni medie significative nella classe oltre ai 500 addetti, anche se, come di osserva più avanti, il comportamento non è stato omogeneo tra i vari settori.

La crescita della partecipazione dei dipendenti dell'industria si conferma in quasi tutte le tipologie di impresa, ad eccezione dell'estrazione di minerali che registra una perdita pesante di 24,7 punti percentuali, dal precedente 35,7% passa all'11%, seguita dall'industria del legno e del mobile che registra un calo del 4,6%. Gli aumenti significativi della partecipazione alla formazione, rispetto ai dati del 2011, li troviamo nell'industria della gomma e delle materie plastiche con il 15,3%, seguite dalle industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere con il 14,8% di incremento e nella produzione di beni per la casa, tempo libero e altre manifatture che ampliano del 13,1% le attività formative per i dipendenti. Tra le imprese con più di 500 dipendenti che registrano una buona performance troviamo le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere che raggiungono la quota di 65,9% del personale in formazione, registrando rispetto al precedente anno un incremento del 19,6%. Seguono gli aumenti delle industrie della gomma e delle materie plastiche con quelle della fabbricazione di macchinari, attrezzature e mezzi di trasporto, rispettivamente con il 7,3% e 5,8% in più sul dato del 2011. Un dato delle imprese comprese in questa classe, colpisce su tutti e riguarda l'industria dei beni per la casa, tempo libero e altre manifatture che implementa del 57,5% la formazione del personale, ancora una volta nelle grandi imprese con più di 500 dipendenti.

Il motivo di questi miglioramenti, specialmente per l'ultimo dato riportato, potrebbe essere rintracciato nell'ampliamento delle vendite e quindi nel successo che alcuni nuovi prodotti ottengono nei mercati internazionali, come nel caso degli attrezzi per il fitness. Inoltre, se incrociamo il dato delle imprese che hanno effettuato la formazione con quello del personale che ha seguito attività formative, si nota che le industrie che hanno ridotto l'investimento in formazione, hanno aumentato il numero delle persone che sono andate in formazione. Quindi in breve, per i settori menzionati, meno imprese ricorrono alla formazione e quelle che se ne servono lo fanno in modo più consistente, probabilmente al fine di riqualificare il personale per nuovi assetti organizzativi e produttivi.

Anche nel settore dei servizi, benché si registri un complessivo calo del personale in formazione, meno 2,4% rispetto al dato precedente, si nota un certo miglioramento. Tra le tipologie di impresa che aumentano il personale in formazione troviamo il commercio all'ingrosso che avanza a partire dalla classe di imprese con 50-249 dipendenti e nella classe a seguire raggiunge un incremento di 9,6%. I servizi informatici e delle telecomunicazioni e i servizi di sanità privata aumentano nelle classi intermedie e perdono partecipanti alla formazione nelle piccolissime e nelle imprese più grandi. Anche i servizi avanzati di supporto alle imprese registrano una maggiore affluenza alla formazione in modo trasversale alle diverse classi dimensionali considerate, totalizzando un timido aumento del 2,2%. Il medesimo risultato lo riscontriamo anche per il personale delle imprese dei servizi trasporto, logistica e magazzinaggio. Queste ultime due tipologie di servizi sono le uniche a registrare nel dato generale di categoria un avanzamento, tutte le altre hanno dei dati generali in negativo.

Tabella 1.7 - Dipendenti che nel 2012 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale (quota % sul totale dipendenti al 31.12.2012)

	Classe dimensionale					Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre	
TOTALE	20,8	22,7	28,2	44,3	50,9	31,0
INDUSTRIA	18,7	20,1	23,6	45,7	49,8	27,3
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>15,6</i>	<i>17,8</i>	<i>23,0</i>	<i>45,7</i>	<i>49,8</i>	<i>27,0</i>
Estrazione di minerali	13,9	19,5	21,7	11,0	41,9	29,4
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	15,8	21,1	28,9	46,4	39,2	26,8
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	9,5	11,0	12,0	24,9	23,1	12,7
Industrie del legno e del mobile	13,5	13,0	12,9	28,3	27,5	14,7
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	10,2	14,1	21,5	48,2	55,0	22,1
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	19,7	26,0	39,8	63,1	65,9	49,3
Industrie della gomma e delle materie plastiche	13,8	19,7	25,7	47,4	60,3	29,6
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	12,2	20,4	17,4	45,3	51,6	25,8
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	17,3	20,0	22,8	49,0	43,0	24,1
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	20,8	18,9	23,2	47,9	48,8	31,9
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	23,7	20,5	27,0	45,8	57,9	36,9
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	14,3	16,9	19,2	39,5	61,3	20,1
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>26,8</i>	<i>29,7</i>	<i>29,7</i>	<i>49,2</i>	<i>50,5</i>	<i>40,7</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>22,4</i>	<i>26,2</i>	<i>25,0</i>	<i>39,2</i>	<i>47,0</i>	<i>25,0</i>
SERVIZI	21,9	25,4	32,5	43,2	51,4	33,6
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	19,0	27,1	28,4	51,7	26,7	23,6
Commercio all'ingrosso	19,1	19,3	27,7	37,6	38,7	23,0
Commercio al dettaglio	18,5	19,9	20,0	20,5	32,3	23,3
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	12,2	13,5	21,7	31,5	32,7	16,8
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	18,0	23,7	27,4	47,7	58,4	40,2
Servizi dei media e della comunicazione	9,2	11,5	26,1	16,7	24,6	18,8
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	31,6	30,9	35,8	48,3	61,9	45,5
Servizi avanzati di supporto alle imprese	24,2	33,5	41,5	61,8	60,2	38,8
Servizi finanziari e assicurativi	57,6	53,1	69,1	80,9	85,4	78,5
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	20,5	27,2	24,7	33,1	33,3	27,8
Istruzione e servizi formativi privati	35,7	37,6	38,7	29,0	41,1	37,6
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	36,0	47,2	43,4	54,2	41,2	44,2
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	42,7	24,9	32,4	28,9	25,8	35,4
Studi professionali	24,0	30,7	36,0	-	-	24,6
RIPARTIZIONE TERRITORIALE						
Nord-Ovest	22,3	23,2	30,1	50,6	52,9	33,7
Nord-Est	22,6	23,3	28,7	44,1	52,3	31,6
Centro	19,2	21,8	27,1	41,1	48,9	30,0
Sud e Isole	18,8	22,1	24,5	33,6	48,0	27,2

Il segno (-) indica l'assenza di imprese nell'incrocio indicato.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2013

A tal proposito si nota l'andamento negativo della partecipazione alla formazione da parte delle imprese dei media e delle comunicazioni che registra un calo del 4,5%, insieme al commercio

al dettaglio e di riparazione di autoveicoli e motocicli. Inoltre, le imprese dei servizi finanziari e assicurativi vedono confermato il dato della precedente rilevazione, con alcuni spostamenti all'interno: le imprese piccole limitano il numero di personale in formazione, mentre lo aumentano le imprese più grandi.

In sintesi, le imprese del settore dei servizi si riferiscono in prevalenza ad un mercato interno in forte difficoltà e, come accennato, dopo anni di crisi faticano ad individuare strade e soluzioni alternative. Le imprese che scelgono di servirsi della formazione sono quelle che evidentemente possono - per cultura, risorse e visione - impegnarsi nella ricerca e sviluppo di nuovi prodotti e in processi di internazionalizzazione, a seguito dei quali spesso si riorganizzano anche attraverso opportuni interventi di riqualificazione del personale. La partecipazione del personale alle attività formative sul territorio nazionale vede la sostanziale tenuta nel Nord-Ovest con il 33,7% di affluenza complessiva dove si registra, contemporaneamente, un incremento del 8,2 nella classe di imprese con 250-499 dipendenti. Ciò probabilmente è dovuto alla concentrazione in questa area di un maggior numero di imprese grandi che investono nella ricerca di nuovi prodotti e quindi con elevata intensità di utilizzo di conoscenza che richiedono al personale alti livelli di istruzione e una continua manutenzione delle competenze. Nel medesimo ambito si colloca il Nord-Est, anche se registra un calo della partecipazione; perde il 2,6% il Centro e il 4% il Sud e Isole.

1.2.1 Riqualificazione del personale e procedure straordinarie per fronteggiare la crisi

La sostanziale diminuzione nell'ultimo anno, come abbiamo visto, delle imprese che erogano formazione interna ed esterna, porta a privare in parte la formazione continua di quel ruolo fondamentale che dovrebbe ricoprire per riuscire a sopperire all'impossibilità di procedere a nuovi ingressi in azienda, a causa della riduzione delle assunzioni, attraverso la valorizzazione delle competenze e delle potenzialità del personale già dipendente.

La pesante recessione innescatasi a partire dalla fine del 2008 e che ha visto un peggioramento nella seconda metà del 2011, ha portato le imprese ad escogitare alternativi strumenti e misure per fronteggiare la crisi stessa, attivando procedure straordinarie come l'inserimento in cassa integrazione dei lavoratori, la mobilità del personale e l'adozione di contratti di solidarietà, nonché una riqualificazione del personale mirata alla gestione della situazione di crisi aziendale. Le aziende possono infatti usufruire di differenti canali di finanziamento (Fondi Ue, fondi nazionali e regionali, e soprattutto i Fondi interprofessionali) per riqualificare le competenze dei lavoratori rispetto alle nuove esigenze competitive, in particolare per i dipendenti in via di estromissione dall'azienda o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Osservando la distribuzione delle imprese che nel corso del 2012 hanno promosso attività di riqualificazione del personale per gestire situazioni di crisi, possiamo notare come, a fronte di una percentuale generale che si attesta attorno al 3,7%, sono le industrie (4,6%) che presentano un valore medio superiore rispetto ai servizi (3,3%). In particolare è l'industria in senso stretto a mostrarsi più attenta alla promozione della riqualificazione del personale, soprattutto nel campo chimico, farmaceutico e petrolifero (8%), seguito da quello della gomma e delle materie plastiche (6,9%), della lavorazione dei minerali non metalliferi (6,3%), dell'abbigliamento e delle calzature (6,2%). Le industrie alimentari, delle bevande e del tabacco, che meno sembrano aver risentito dell'effetto della crisi, dimostrano invece di fare poco uso della riqualificazione per far fronte alla recessione, attestandosi con il 2,3% al di sotto del dato medio totale (3,7%).

Per quanto riguarda il terziario, inteso come commercio ed altri servizi congiuntamente considerati, i valori più alti si riscontrano per i servizi finanziari ed assicurativi (6,9%), i servizi dei media e della comunicazione (6,1%), la sanità, l'assistenza sociale ed i servizi sanitari privati (6,1%). È importante notare come la percentuale di imprese che si occupano di riqualificazione anti-crisi sia fortemente correlata alla dimensione di impresa: la probabilità di essere riqualificati in un'impresa con più di 500 dipendenti (29,7%) è 11 volte superiore all'analoga probabilità in una impresa con meno di 10 dipendenti (2,7%). Bisogna considerare dunque il dato medio fortemente condizionato dalle classi dimensionali più basse, che costituiscono la netta maggioranza del tessuto produttivo nazionale e che in percentuale hanno il peso specifico maggiore nell'universo di riferimento.

I dati relativi all'area di localizzazione mostrano, invece, differenze tutto sommato contenute. Si conferma il primato dell'area Nord-Est (4%), dove è presente una discreta concentrazione delle imprese di maggiori dimensioni, seguita però a breve distanza dal Centro (3,8%), dal Sud e dalle Isole (3,7%) e dal Nord-Ovest (3,5%).

Il confronto con i dati registrati durante l'indagine Excelsior sui dati 2011, mostra come il dato medio sia sostanzialmente rimasto immutato (si registra una flessione negativa di soli 0,2 punti). Differenti appaiono però i comportamenti dei diversi settori. All'interno dell'industria in senso stretto, le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere aumentano la loro percentuale di quasi 3 punti (dal 5,2% all'8%), attestandosi al primo posto con uno scarto di 4,3 punti dalla percentuale media e superando le industrie della gomma e delle materie plastiche che nel 2011 presentavano la percentuale più alta (7,2% scesa al 6,9% nel 2012). All'interno dei servizi i settori del commercio, che si attestavano e continuano ad attestarsi ai livelli più bassi, registrano una lievissima diminuzione dell'utilizzo della riqualificazione con valori che vanno da 0,2 a 0,7 punti. È invece all'interno dei servizi specifici che, come abbiamo visto, promuovono maggiormente attività di riqualificazione (servizi finanziari e assicurativi, sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati, servizi dei media e della comunicazione) che un numero maggiore di imprese sta adottando tale strategia per affrontare la crisi.

Differenze ancora più grandi si notano se si osservano i dati secondo la ripartizione dimensionale delle imprese. Le aziende con oltre 500 dipendenti hanno, infatti, aumentato la promozione di attività di riqualificazione del personale di ben 13,2 punti (dal 16,5% nel 2011 al 29,7% nel 2012), mentre quelle con meno di 10 dipendenti hanno diminuito tale dato di 0,5 punti (dal 3,2% del 2011 al 2,7% del 2012). I dati per ripartizione territoriale risultano, invece, sostanzialmente invariati rispetto all'annualità precedente. È interessante inoltre osservare come a fronte di una seppur minima flessione negativa dei dati medi sulla riqualificazione del personale, vada invece ad aumentare la percentuale di imprese che prevedevano di far ricorso, nel corso del 2013, alla cassa integrazione per gestire una situazione di crisi aziendale. La recessione porta infatti le aziende ad orientarsi sempre di più verso misure drastiche e ad abbandonare tentativi di valorizzazione delle proprie risorse interne. Il dato medio sulle imprese che prevedevano di utilizzare la cassa integrazione, infatti, aumenta di 1,8 punti rispetto a quello registrato nel 2011 arrivando ad 8,8%. Enormi differenze si possono notare paragonando l'industria ai servizi: la prima infatti è quella che maggiormente prevedeva di intraprendere questa strada, anche in modo più deciso rispetto all'annualità precedente (15,1% dato previsionale per il 2012 e 17,3% dato previsionale per il 2013); i servizi invece si attestano solo al 4,4% con un aumento di 1,5 punti rispetto al dato previsionale per il 2012.

Tabella 1.8 - Imprese che nel 2012 hanno promosso attività di riqualificazione del personale per gestire situazioni di crisi aziendale e comportamenti delle imprese nel 2013 (quota % sul totale)

	% di imprese che hanno promosso attività di riqualificazione del personale nel 2012	% imprese che faranno ricorso nel 2013 a		
		cassa integrazione	mobilità	contratti di solidarietà
TOTALE	3,7	8,8	0,8	0,7
INDUSTRIA	4,6	17,3	1,4	0,7
<i>Industria in senso stretto</i>	5,2	18,6	1,6	1,0
Estrazione di minerali	4,0	30,6	1,3	1,1
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	2,3	3,4	0,5	0,4
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	6,2	25,7	2,4	1,5
Industrie del legno e del mobile	5,2	22,4	1,4	0,9
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	5,6	19,5	1,3	0,8
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	8,0	13,1	5,2	1,0
Industrie della gomma e delle materie plastiche	6,9	21,5	1,8	1,1
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	6,3	28,0	3,9	1,2
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	5,0	19,1	1,0	1,0
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	4,6	16,7	1,5	1,0
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	5,6	15,5	1,6	1,1
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	6,5	19,0	0,9	0,5
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	4,8	5,7	2,0	0,8
Costruzioni	3,9	16,3	1,0	0,4
SERVIZI	3,3	4,4	0,5	0,7
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	2,8	6,0	0,4	0,6
Commercio all'ingrosso	3,2	6,0	0,9	0,7
Commercio al dettaglio	3,0	5,3	0,8	0,8
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	3,2	2,3	0,3	0,5
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	3,2	9,4	0,9	0,6
Servizi dei media e della comunicazione	6,1	10,3	0,5	1,4
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	3,7	5,0	0,9	0,9
Servizi avanzati di supporto alle imprese	4,0	5,4	0,3	0,9
Servizi finanziari e assicurativi	6,9	1,8	0,8	1,5
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	3,8	6,3	0,8	1,0
Istruzione e servizi formativi privati	4,2	3,0	0,4	0,7
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	6,1	4,8	0,6	0,9
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	3,7	2,4	0,3	0,3
Studi professionali	1,6	1,5	0,1	0,1
RIPARTIZIONE TERRITORIALE				
Nord-Ovest	3,5	9,7	0,8	0,6
Nord-Est	4,0	11,2	1,0	0,8
Centro	3,8	9,6	0,8	0,8
Sud e Isole	3,7	5,5	0,7	0,6
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	2,7	6,6	0,3	0,3
10-49 dipendenti	5,9	18,3	1,2	1,2
50-249 dipendenti	9,0	20,1	4,3	4,0
250-499 dipendenti	19,2	22,5	13,4	7,4
500 dipendenti e oltre	29,7	24,7	16,3	12,4

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2013

Significativo è in particolare l'aumento della previsione del ricorso alla cassa integrazione, rispetto all'annualità precedente, da parte delle industrie per l'estrazione dei minerali che registrano un 30,6% di previsione 2013 con un aumento di ben 11,1 punti rispetto alla previsione per il 2012 ed attestandosi al di sopra del dato medio di ben 21,8 punti: quasi una industria su tre prevedeva di far ricorso alla cassa integrazione. A tali aziende seguono le industrie per la lavorazione dei minerali non metalliferi (22,6% dato previsionale per il 2012 e 28% dato previsionale per il 2013).

Nell'ambito del terziario anche una azienda su 10 che si occupa di servizi dei media e della comunicazione prevedeva di far ricorso nel 2013 alla cassa integrazione (5,8% dato previsionale per il 2012 e 10,3% dato previsionale per il 2013). Le aziende che prevedevano di utilizzare tale misura sono soprattutto quelle del Centro Nord e non si fa quasi distinzione per classe dimensionale, ad esclusione della categoria di imprese da 1 a 9 dipendenti.

Per quanto riguarda le previsioni di utilizzo della mobilità del personale e di contratti di solidarietà per il 2013, i dati medi risultano assolutamente stabili rispetto all'indagine dell'annualità precedente (differenza di 0 punti). Significative differenze si attestano però analizzando i dati per classe dimensionale. Le aziende con 250 dipendenti in su prevedevano, infatti, di fare molto più uso della mobilità rispetto alle aziende di piccole e medie dimensioni, dove sostanzialmente questa misura è difficile se non impossibile da intraprendere a causa proprio delle dimensioni limitate dell'impresa. Anche i contratti di solidarietà risultano misure preferite principalmente da aziende di grandi dimensioni anche se il loro utilizzo previsionale è in netta diminuzione rispetto a quanto registrato nell'annualità precedente.

Lo sforzo decrescente delle imprese, in termini di tempi e di risorse investiti in formazione rispetto al 2011, sembra dunque trovare riscontro nel seppur lieve decremento del ricorso alla riqualificazione del personale, soprattutto nelle piccole e medie imprese, che costituiscono la netta maggioranza del tessuto produttivo nazionale. Di contro misure drastiche come il ricorso alla cassa integrazione appaiono sempre più come inevitabili soluzioni al perdurare della crisi.

1.3 La formazione continua nelle imprese: il contesto europeo e le specificità italiane

Scenario europeo e posizionamento italiano sulla base delle analisi di benchmark

L'utilizzo di statistiche comparabili sulla formazione nelle imprese consente di valutare gli esiti delle politiche di sviluppo della formazione e dei progressi compiuti dai diversi paesi. In questo paragrafo si evidenzia il posizionamento italiano in Europa, in relazione all'impegno delle imprese nell'investimento in formazione. L'analisi è condotta sui dati dell'indagine Eurostat CVTS4 (*Continuing Vocational Training Survey*)⁴.

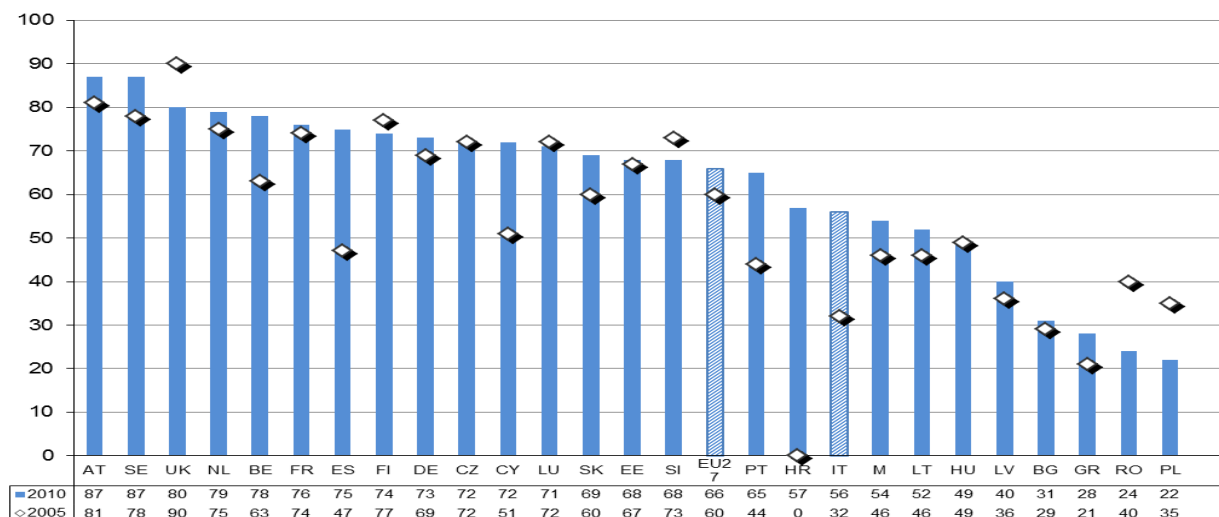
⁴ L'indagine, realizzata nei 27 Stati membri della Unione Europea (Ue), più Norvegia e Croazia, ha avuto finora quattro edizioni quinquennali, dal 1995 al 2012. Anno di riferimento dell'ultima rilevazione è il 2010. Non sono riportati in questa sede i dati di Irlanda, Danimarca e Norvegia perché non ancora pubblicati da Eurostat, sebbene concorrano a determinare i valori medi europei. I dati, ancora provvisori, rappresentano l'ultimo dato disponibile e sono stati diffusi

La rilevazione CVTS fornisce il quadro delle attività di formazione del personale delle imprese operanti nei settori dell'industria e dei servizi, con almeno dieci addetti, attraverso la somministrazione di un questionario europeo identico per tutti i paesi. L'attività di formazione presa in considerazione è quella finanziata in tutto o in parte dall'impresa, inclusa l'attività realizzata con il sostegno delle politiche pubbliche o dei fondi settoriali.

Il primo dato da evidenziare è il posizionamento dell'Italia al 18° posto nel *ranking* europeo delle imprese che hanno realizzato attività formativa per i propri addetti nel 2010; in questa graduatoria, nel 2005 il nostro Paese risultava ancora al terzultimo posto. L'impegno delle imprese italiane verso le esigenze di aggiornamento del personale è quindi in crescita: il 56% di esse hanno svolto formazione corsuale e/o non corsuale, con un incremento in cinque anni del 75%, a fronte di un incremento medio europeo del 10%. Ma il dato italiano, che è frutto di una tendenza di lungo periodo, mostra una crescita che, per quanto consistente, non consente ancora di raggiungere in pieno una posizione centrale nella graduatoria europea (fig. 1.12).

In generale, l'impegno delle imprese in Europa rimane piuttosto variabile su base territoriale: dai livelli elevati presenti nei paesi nordici (Svezia, Gran Bretagna, Austria), si passa ai valori centrali dei paesi dell'Europa centro-meridionale (fra cui l'Italia) mentre nelle ultime posizioni si collocano i paesi neocomunitari (Polonia, Romania, Bulgaria) e la Grecia. Da registrare poche variazioni rispetto al periodo precedente, con alcune eccezioni, quali la diminuzione del 10% delle imprese formatrici in Gran Bretagna, un forte incremento in Spagna (dal 47% al 75%) e in Portogallo (dal 44% al 65%) e una netta diminuzione in Romania, Polonia e Grecia (fig. 1.12).

Figura 1.12 - Imprese formatrici in Europa nel 2010 e confronto con il 2005 (% di tutte le imprese)



Fonte: Eurostat, CVTS4. Elaborazioni Isfol (01.10.2013)

La crescita italiana è confermata anche dagli altri indicatori:

- l'indicatore della partecipazione mostra che il 36% dei dipendenti ha partecipato a un corso, contro la media del 38% nell'Ue27;

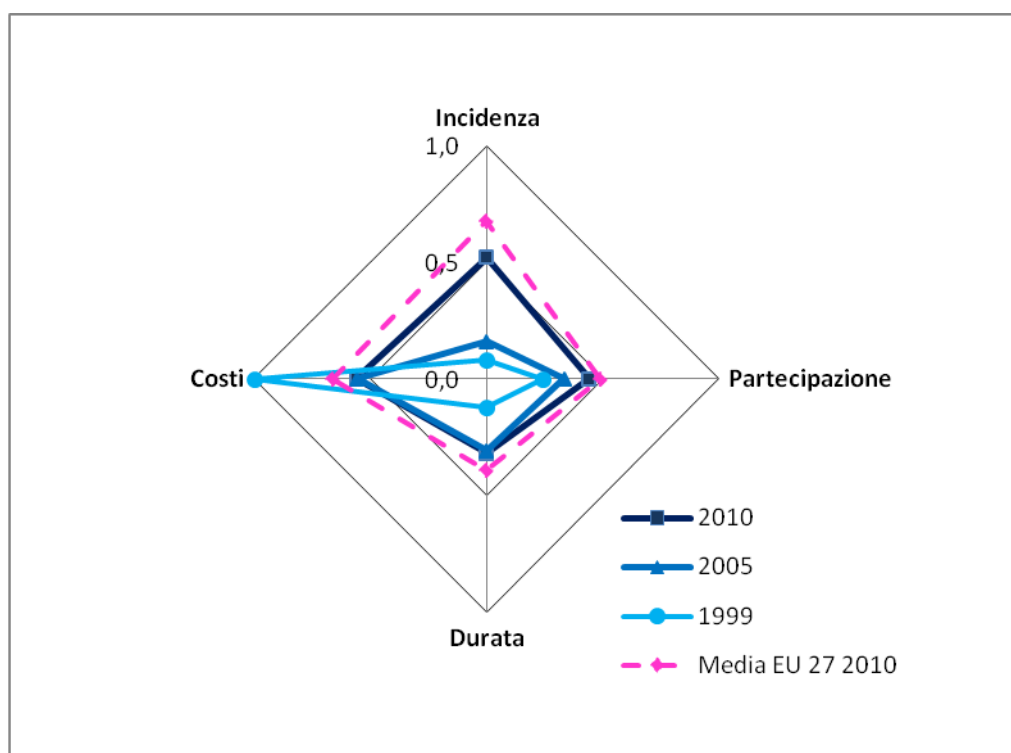
da Eurostat nel secondo semestre 2013. L'edizione nazionale dell'indagine CVTS è realizzata da Istat con la collaborazione di Isfol (Gruppo di Ricerca "Indagini sulla domanda e l'offerta di formazione").

- riguardo all'intensità, la durata dei corsi non si discosta molto dai valori europei essendo pari, in media, a 23 ore in Italia, contro le 25 registrate in Ue27;
- il costo dei corsi per ora di formazione è pari a 53 PPS⁵ a partecipante, contro 54 della media europea.

Nonostante ciò, occorre evidenziare che un considerevole numero di imprese, pari al 44%, non è attiva sul piano formativo; questo dato segnala l'esistenza di una profonda divaricazione fra le imprese italiane, una parte consistente delle quali è ancora lontana dagli obiettivi e dalle pratiche condivise a livello europeo.

Per meglio comprendere questa situazione, abbiamo realizzato un'analisi di *benchmark* fra l'Italia e gli altri 26 paesi, sulla base di quattro *key indicators* standardizzati⁶. Il *radar chart* che ne risulta (fig. 1.13) mette in evidenza come, nonostante l'indiscutibile miglioramento, le imprese italiane, pur essendo vicine ai valori medi europei, sono ancora lontane dal valore *benchmark*. Il gap si riscontra su tutti gli indicatori tranne che per il costo orario. Comunque, rispetto alle precedenti rilevazioni si nota una maggiore omogeneità fra i quattro indicatori, mentre il valore massimo di benchmark, per quanto riguarda l'incidenza, nel corso degli anni è diminuito: nel 1999 raggiungeva il 96%, nel 2005 è sceso al 90% e nel 2010 si è attestato all'87%.

Figura 1.13 - La performance formativa delle imprese italiane rispetto al benchmark europeo (radar chart, 1999-2010)



Fonte: Eurostat, CVTS4. Elaborazioni Isfol (01.10.2013)

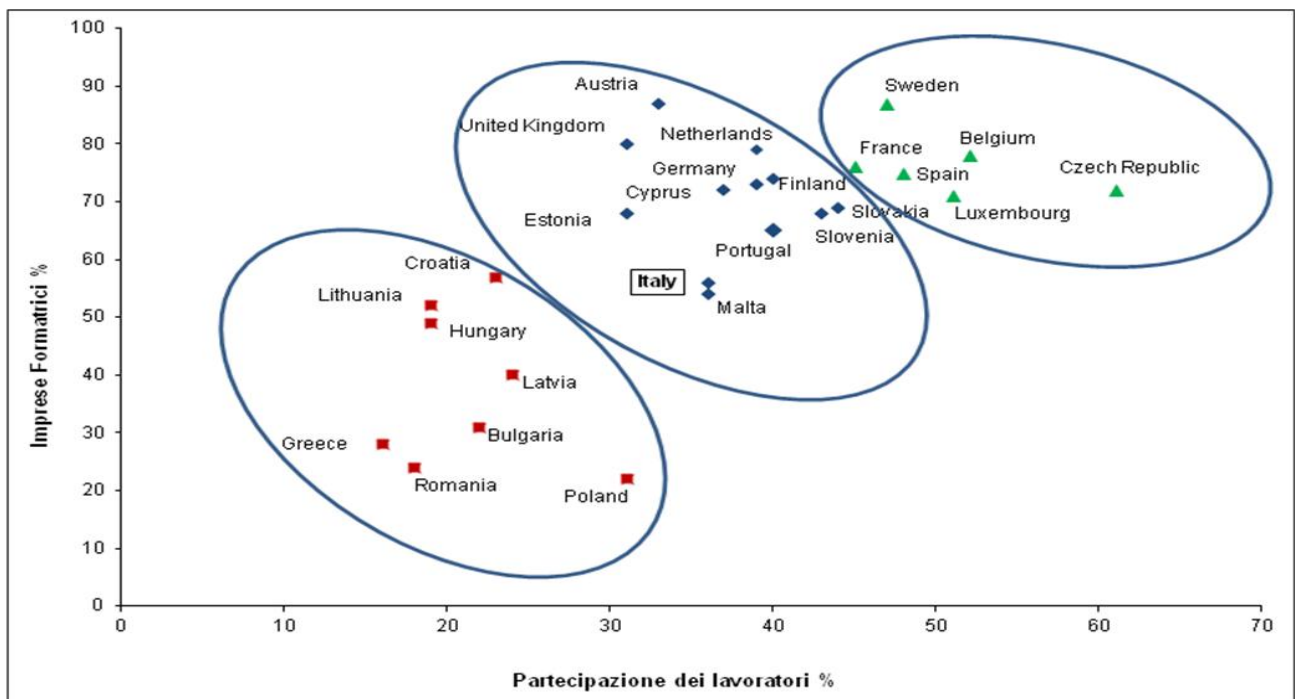
⁵ Il valore in PPS (*Purchasing Power Standard*) è calcolato da Eurostat a parità di potere d'acquisto.

⁶ Attraverso l'analisi sono stati individuati i benchmark a livello europeo, in termini di valori massimi raggiunti da uno specifico paese osservato, per ciascun indicatore in grado di misurare la performance formativa, e quindi sono stati calcolati i valori di posizionamento.

Attraverso ulteriori analisi, è possibile raggruppare i paesi sulla base della relazione fra incidenza e tasso di partecipazione. Nella figura 1.14, si può visualizzare la posizione dei diversi paesi europei e la loro aggregazione secondo i comportamenti formativi delle imprese: la quota di imprese formatrici è stata riportata sull'asse delle ascisse e i livelli di partecipazione dei lavoratori sull'asse delle ordinate. Emergono almeno tre aggregati significativi:

1. il primo gruppo è costituito prevalentemente dai paesi del Centro e Nord Europa (Francia, Svezia, Repubblica Ceca, Belgio, Spagna e Lussemburgo) che presentano tassi elevati sia di imprese formatrici sia di partecipazione;
2. il secondo gruppo, da paesi del Centro e del Nord (Regno Unito, Finlandia, Austria, Olanda, Germania, Slovacchia, Slovenia e Estonia) e alcuni paesi dell'area mediterranea (Italia, Portogallo, Malta e Cipro), che presentano un elevato tasso di incidenza e un tasso di partecipazione prossimo alla media europea (pari al 38%) o tassi che si aggirano intorno al valore medio in entrambi gli indicatori;
3. nel terzo gruppo, rientrano i paesi neocomunitari appartenenti all'area balcanica e, in parte, all'area baltica (Croazia, Polonia, Lituania, Lettonia, Bulgaria, Ungheria, Romania e Grecia), con valori inferiori alla media in entrambi gli indicatori.

Figura 1.14 - Diffusione della formazione continua fra le imprese europee nel 2010 (incidenza e partecipazione)



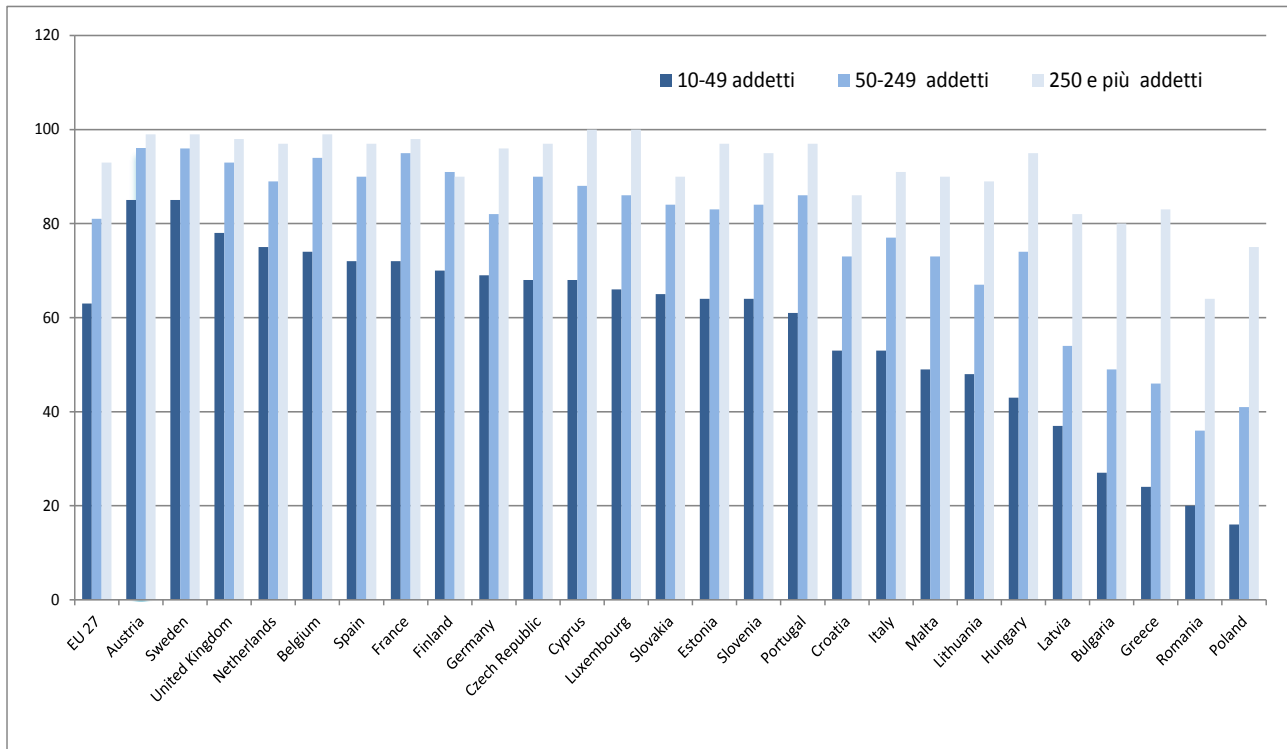
Fonte: Eurostat, CVTS4. Elaborazioni Isfol (01.10.2013)

Variazioni su base dimensionale dell'incidenza formativa

Sia in Italia che in Europa, il fenomeno varia non solo su base territoriale ma anche in relazione alla dimensione delle imprese: la percentuale di imprese formatrici cresce infatti proporzionalmente con la loro dimensione. Mentre nella classe delle grandi imprese in ogni paese si

registrano elevati tassi di formazione, (quasi ovunque, l'incidenza supera il 90%, con l'eccezione di Polonia e Romania), nelle piccole si riscontra una maggiore dispersione rispetto al valore medio: l'incidenza della classe delle piccole imprese varia, infatti, fra il 16% della Polonia e l'85% dell'Austria (fig. 1.15).

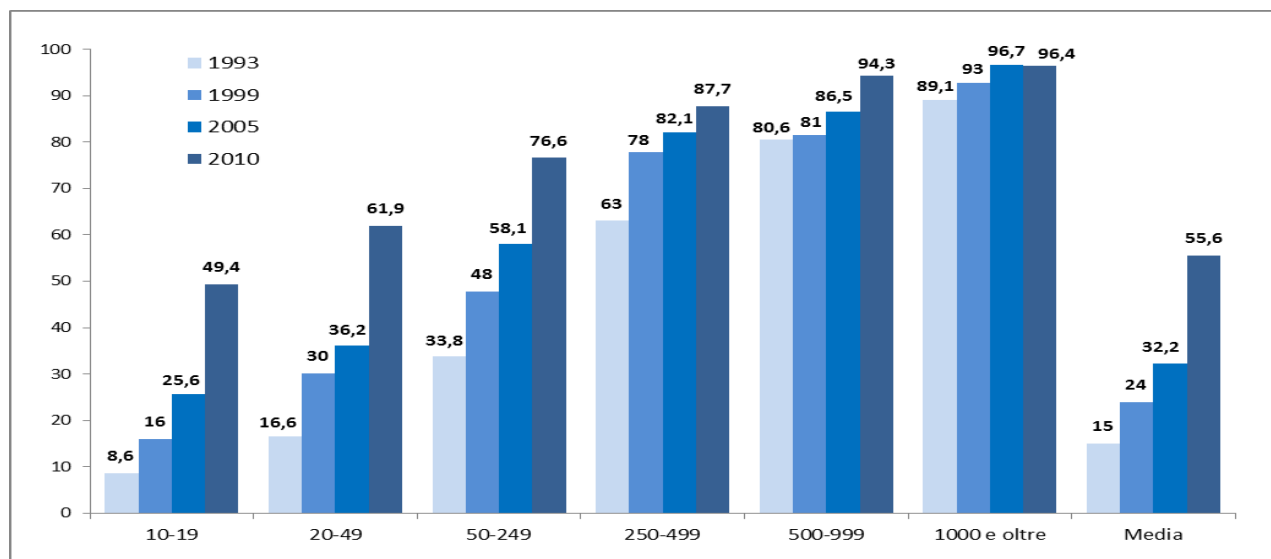
Figura 1.15 - Imprese che offrono formazione per classe dimensionale (incidenza % Europa, 2010).



Fonte: Eurostat, CVTS4. Elaborazioni Isfol (01.10.2013)

In Italia, l'incidenza delle imprese formatrici fra le piccole raggiunge il 49% (fig.1.16): proprio la crescita nella partecipazione alla formazione avvenuta in questa classe dimensionale e in quella successiva (20-49) ha maggiormente influito sull'incremento registrato a livello medio e ha ridotto, ma non ancora risolto, il gap dell'Italia nella propensione complessiva verso l'investimento formativo.

Figura 1.16 - Imprese che offrono formazione per classe dimensionale (incidenza %, Italia 1993-2010)



Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese. Anno 2010 - Elaborazione: Isfol

Variazioni settoriali e dimensionali di partecipazione e accesso

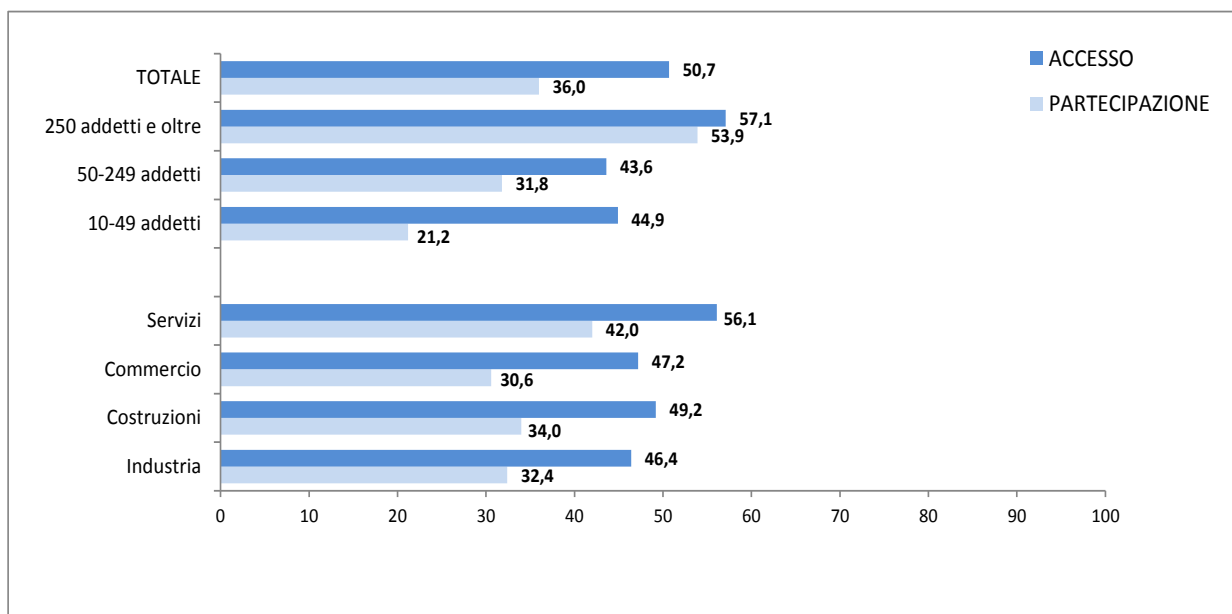
La stima dell'insieme delle opportunità formative che le imprese offrono ai propri addetti si misura attraverso l'indicatore della partecipazione - che descrive il rapporto fra il numero di addetti partecipanti a corsi e il numero totale di addetti in tutte le imprese, incluse le non formative - e l'indicatore di accesso, che descrive il rapporto fra il numero di addetti partecipanti a corsi e il numero totale di addetti nelle sole imprese che offrono corsi.

Il primo è pari al 36%, equivalente a circa 3 milioni di addetti, registrando una crescita di sette punti percentuali rispetto al 2005. Il secondo, che misura l'accesso alla formazione nelle imprese formatrici, è pari al 51% e si conferma, come già nel 2005, superiore rispetto alla media comunitaria di circa 3 punti percentuali.

Per quanto riguarda la distribuzione della partecipazione per settore di attività economica, il tasso più elevato si riscontra nei servizi (42%) con punte del 53,9% nelle imprese con 250 addetti e oltre. La partecipazione degli addetti dell'industria (32,4%) e del commercio (30,6%) risulta molto minore (fig. 1.17). Rispetto al 2005 è migliorata notevolmente la partecipazione nel settore delle costruzioni, probabilmente a causa dell'aumento dei corsi di formazione obbligatori per la sicurezza sul luogo di lavoro. Le informazioni relative alla possibilità di accedere ai corsi mostrano una maggiore omogeneità per dimensione di impresa: la possibilità di frequentare un corso ha riguardato il 57,1% degli addetti delle imprese di maggiore dimensione, contro il 44,9% delle piccole imprese. La distribuzione per settori mostra un maggior numero di addetti coinvolti nelle imprese dei servizi (56,1%) e livelli inferiori tra le imprese del settore industriale (46,4%) e del commercio (47,2%). (fig. 1.17)

Va infine segnalato come nella distribuzione delle opportunità formative emerga ancora un divario di genere, pari a poco più di tre punti percentuali riguardo alla partecipazione (37,1% uomini, 33,9% donne) e a quasi quattro nell'accesso (52% uomini, 48,2% donne).

Figura 1.17 - Partecipazione e accesso ai corsi per settore e classe di addetti, Italia, 2010 (%)



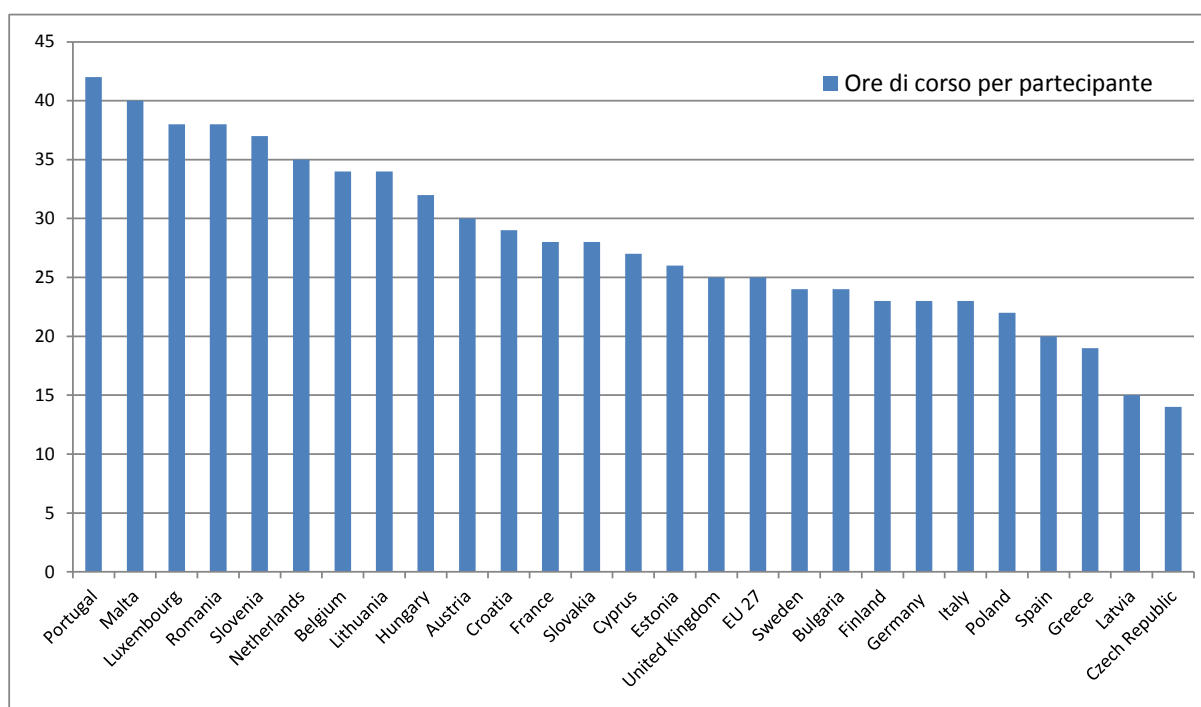
Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anno 2010

Intensità dei corsi di formazione

L'intensità della partecipazione ai corsi - ossia il rapporto fra il numero totale di ore in corsi e il numero dei partecipanti - costituisce un'informazione di rilievo in quanto a partire dalla durata dei corsi è possibile costruire ulteriori indicatori.

Il numero totale di ore destinate dalle imprese italiane ai corsi di formazione nel 2010 è stato di oltre 71 milioni, con una media annua per partecipante pari a 23 ore, a fronte di una media comunitaria di 25 ore (fig. 1.18). In questo caso siamo in presenza di una diminuzione rispetto alle 25,5 ore frequentate nel 2005, anche se la diminuzione della durata dei corsi è un fenomeno generalizzato in diversi paesi europei.

Figura 1.18 - Durata dei corsi di formazione (N. ore di corso per partecipante, Europa, 2010; val. %)



Fonte: Eurostat, CVTS4. Elaborazioni Isfol (01.10.2013)

I costi dei corsi di formazione

In media in Europa (Eu-27) il costo totale dei corsi per addetto è pari a 513 PPS, mentre in Italia è di 442 PPS. L'indicatore mostra un campo di variazione di quasi 1.000 PPS, andando dal valore massimo registrato in Belgio (1.084 PPS) al minimo in Bulgaria (92 PPS): differenze così evidenti sono legate alle caratteristiche complessive dei sistemi economici e dalla capacità di generare livelli di reddito e di conseguente spesa da parte delle imprese. Nel complesso il ranking per paese mostra tre grandi raggruppamenti:

1. nelle prime posizioni, troviamo un gruppo di paesi nord e centro europei guidato da Belgio, Francia, Paesi Bassi, Lussemburgo, Svezia, Austria e l'eccezione Cipro;
2. intorno al valore medio si inseriscono Germania, Slovenia, i paesi mediterranei (Spagna, Portogallo, Malta e Italia) e la Finlandia;
3. nella parte inferiore della graduatoria, troviamo paesi del Sud Europa (Grecia), insieme a paesi neocomunitari (Slovacchia, Ungheria, Polonia, Estonia, Lituania, Lettonia, Croazia e Repubblica Ceca) oltre ai paesi balcanici (Romania e Bulgaria). Interessante il caso del Regno Unito, le cui imprese hanno speso in media appena 266 PPS per addetto in un contesto di fruizione elevata della formazione, non raffrontabile rispetto agli altri paesi dello stesso gruppo e che è sintomatico di una offerta diffusa e concorrenziale (tab. 1.9).

Il costo dei corsi per partecipante considera invece le sole imprese formatrici. In Europa tale indicatore è pari a 1.357 PPS (Ue 27). Il paese con la media più alta è l'Olanda (2.150 PPS), quello

con la media inferiore è la Repubblica Ceca (349 PPS). Alti costi si registrano in Italia (1.227 PPS), nei Paesi Bassi (1.111 PPS) e in Austria (1.089 PPS) mentre costi molto bassi si hanno in Repubblica Ceca (219 PPS) e Lettonia (188 PPS) (tab. 1.9).

Tabella 1.9 -Costo totale dei corsi per addetto e per partecipante, costo diretto per partecipante e costo per ora di formazione (Ranking su costo totale per addetto)

Posizione	<i>Paese</i>	Costo totale per addetto (PPS)	Costo totale per partecipante (PPS)	Costo totale per ora di formazione
1	Belgium	1.084	2.094	61
2	France	935	2.057	73
3	Netherlands	830	2.150	61
4	Luxembourg	774	1.514	40
5	Sweden	697	1.465	62
6	Cyprus	677	1.840	69
7	Austria	637	1.916	64
8	Germany	592	1.499	66
9	Slovenia	526	1.188	32
10	Spain	515	1.066	52
11	Portugal	475	1.196	28
12	Malta	472	1.319	33
13	Finland	464	1.154	51
14	Italy	442	1.227	53
15	Slovakia	367	846	30
16	Hungary	332	1.747	55
17	United Kingdom	266	872	35
18	Croatia	244	1.084	38
19	Czech Republic	240	394	27
20	Greece	212	1.299	67
21	Poland	200	656	29
22	Estonia	198	647	25
23	Romania	178	999	29
24	Lithuania	115	621	18
25	Latvia	96	398	27
26	Bulgaria	92	425	17

Fonte: Eurostat, CVTS4. Elaborazioni ISFOL (01.10.2013)

Il costo per ora, (sempre tab. 1.9) è un altro indicatore utile perché permette di analizzare i costi dell'attività di formazione a parità di ore di corso. Anche per il costo per ora è possibile utilizzare le informazioni disponibili relative al costo totale ed alle sue componenti. Se, come già osservato, il costo totale è in Italia leggermente più basso della media europea (53 PPS contro 54) il costo diretto, ossia la spesa effettiva sostenuta dall'impresa, risulta molto più basso (15 PPS contro 24 dell'Ue-27).

1.4 L'offerta di formazione professionale continua in ambito regionale tra persistenza della crisi e strategie di superamento

I sistemi regionali di fronte alla crisi e l'emersione di nuovi modelli di governance

Il livello di disomogeneità dei sistemi formativi regionali si riflette sia sulla loro diversa capacità di risposta alle richieste che provengono dal territorio, sia sulla possibilità di orientare e riorganizzare l'offerta di servizi formativi, in particolare per rispondere in maniera efficace alla crisi.

Attraverso i risultati dell'Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale 2012 (OFP)⁷, è stata rilevata la persistenza di un'offerta che appare fortemente condizionata e "sbilanciata" da un elevato livello di eterogeneità delle policy dei sistemi regionali che si riscontra, in modo specifico, nelle modalità con cui viene impostata e curata la gestione delle politiche del lavoro e della formazione. Questi aspetti rallentano e/o inficiano la capacità di risposta e di sostenibilità dei sistemi regionali di fronte alla crisi; questi ultimi, infatti, appaiono sempre più "sospesi" tra la necessità di realizzare interventi anticrisi efficaci, e dai risultati visibili, e le difficoltà di progettare e programmare interventi a breve-media scadenza con budget in progressiva riduzione.

L'incidenza di questi fenomeni, che connotano da tempo i sistemi formativi regionali e che assumono ora un consistente e progressivo peso sulle consuete prassi programmatiche, non ha, tuttavia, impedito l'emersione di un primo elemento che appare in controtendenza rispetto al recente passato e che si evidenzia, almeno nelle intenzioni degli *stakeholder* e degli addetti ai lavori, nel passaggio da una logica d'azione centrata sull'offerta di un panel di servizi organizzato per filiere e ambiti di riferimento (diritto-dovere, formazione continua, alta formazione, formazione per fasce deboli) a una politica d'intervento impostata sulle esigenze della domanda dei soggetti in formazione. La crisi, per certi versi, ha imposto alle amministrazioni regionali il compito di ripensare e ri-progettare il sistema della formazione regionale in quanto tale attraverso il superamento di una logica esclusivamente gestionale dei processi di programmazione e di attuazione degli interventi, che se fino a ieri era focalizzata in maniera esclusiva sull'offerta di servizi formativi, oggi appare destinata a evolvere verso un'attenzione specifica alla domanda di servizi; questo processo, in fase di sviluppo, potrebbe restituire alle regioni un ruolo centrale nell'azione di guida e di gestione dei processi sul territorio, evitando di trasferire, di fatto, agli operatori intermedi e alle strutture formative l'onere di guidare e ricondurre la domanda verso i canali esistenti. In altri termini, la "rigidità" dell'offerta, ereditata dai precedenti sistemi, non appare più in grado di fornire soluzioni appropriate agli individui e risposte alle imprese, a fronte dell'estensione e della diffusività della crisi, finendo per innescare, in alcuni casi, forme di autoreferenzialità che non corrispondono sempre alle esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Le regioni hanno nel frattempo rimodulato le prassi programmatiche indirizzandole verso interventi formativi basati su percorsi di breve-medio termine, improntati e caratterizzati da una finalità di tipo emergenziale, con effetti utili nell'immediato, relativamente al contrasto alle derive occupazionali e alla riduzione della marginalità sociale, ma, al termine di questa fase, la sfida per le amministrazioni riguarderà la capacità di predisporre un'offerta in grado di recepire in sostanziale

⁷ L'Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia è stata realizzata da Isfol (Gruppo di ricerca "Indagini sulla domanda e l'offerta di formazione") nel 2012. L'indagine è stata sviluppata lungo due linee di attività: una linea qualitativa, realizzata attraverso lo svolgimento di 70 interviste tematiche ad altrettanti decisori regionali e provinciali e 12 Focus Group in alcune Regioni e una quantitativa, condotta attraverso la somministrazione di un questionario, tramite metodologia CAPI, a un campione di 1.200 strutture formative.

anticipo i fabbisogni formativi e professionali degli individui, mediarli con le richieste delle aziende e inserirle nell'ambito dei processi decisionali e programmatori, superando, in tal modo, la logica di risposta a emergenze contingenti e predisponendosi per una gestione efficace dei rapporti tra formazione, lavoro e occupazione.

Allargando lo sguardo alle specifiche politiche regionali di programmazione della formazione, si è notato come alcune amministrazioni abbiano intrapreso un cammino finalizzato a stimolare sempre più la qualità dell'offerta formativa, prevedendo, in alcuni casi, la realizzazione di un'offerta caratterizzata da standard qualitativi più elevati rispetto a quanto previsto dalle specifiche normative di riferimento. In particolare, ciò si è manifestato ricorrendo a un uso più avanzato ed esteso delle logiche e dei dispositivi di accreditamento, che pur avendo contribuito negli anni a innalzare la qualità dell'offerta, definendone il perimetro di azione e favorendo un maggiore controllo dei risultati, necessitano ora di una diversa declinazione, modulandosi sulle reali necessità dei territori secondo un'ottica di intervento che sia a un tempo di sistema e "personalizzata" e rispondendo, così, all'esigenza, sempre più avvertita dai cittadini, di una verifica sull'uso delle risorse economiche pubbliche. Altre realtà regionali, pur avvertendo il bisogno urgente di cambiare prassi e metodologie, si muovono con grande difficoltà, stentando a superare le vischiosità che tradizionalmente le caratterizzano. Prova ne è la tipologia dei rapporti di deleghe fra istituzioni regionali e provinciali; dall'indagine OFP emergono, infatti, segnali contrastanti che indicano una resistenza al cambiamento e la parziale sovrapposizione di competenze in alcuni ambiti di intervento, quali l'analisi dei fabbisogni formativi o professionali tra regione e provincia. Si aggiunga a ciò l'elevata complessità esistente nei regolamenti per l'emanazione di bandi per lo svolgimento delle attività formative, che incide negativamente sull'efficacia e sui tempi di risposta alle emergenze occupazionali. La variabile tempo, strategica per fornire risposte certe in periodi ragionevolmente brevi, soprattutto a chi vive in uno stato di disoccupazione, viene solitamente ricondotta al mero rispetto dei dettami amministrativi.

Gli effetti della crisi occupazionale sono intervenuti in maniera strutturale nel ciclo di vita delle politiche regionali della formazione modificando le finalità dei sistemi e costringendoli a ridefinire le priorità, a ridisegnare gli interventi e a rimodulare i contenuti e gli *outcomes* delle azioni formative. In questo ambito, tuttavia, sembra ritrovarsi un dialogo e una condivisione di obiettivi tra le amministrazioni regionali e gli operatori pubblici e privati della formazione (e non solo tra esse ma anche con altri soggetti che gestiscono incentivi alla formazione come Organismi bilaterali e i Fondi interprofessionali)⁸ quando vengono attivate sinergie finalizzate a individuare, secondo un approccio di sistema, un'unitarietà d'intenti sulle priorità delle azioni da intraprendere relativamente ai temi dell'apprendimento, del lavoro, della coesione sociale e delle pari opportunità. Analoga attenzione sembra delinearsi per il superamento di una certa autoreferenzialità nella condotta tra organismi regionali e provinciali e tra le diverse filiere formative. Non a caso l'indagine ha rilevato l'esistenza in alcune aree geografiche di una maggiore integrazione strutturale tra le politiche di sviluppo socio-economico, facendo risaltare la necessità del raccordo tra politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro nonché dello sviluppo delle reti per i servizi dell'impiego e per l'innovazione.

Emerge, inoltre, come le regioni e le province si stiano adoperando per ridefinire le priorità e i contenuti stessi dei percorsi formativi sulla base delle indicazioni provenienti dalle imprese e dagli individui, facendo in modo che esse vengano utilizzate per sostenere le esigenze di riconversione e di ristrutturazione del mercato del lavoro. Qui s'innesta il tema dei rapporti con le imprese. La

⁸ In particolare si confronti il paragrafo 4.1 del presente Rapporto.

mappa che ne deriva, a livello dei sistemi regionali, appare frastagliata e complessa, ma caratterizzata almeno da due tipi di comportamento:

- il primo, è riconducibile alla capacità di alcune amministrazioni di fare proprie le indicazioni e le osservazioni provenienti dalle imprese, facendole rientrare nell'alveo delle logiche programmatiche regionali e provinciali;
- il secondo, è legato alla possibilità d'intervento e di gestione da parte delle amministrazioni dei processi relativi alla funzione formativa dell'impresa, anche attraverso una riconfigurazione e un ridisegno della sua funzione, oltre che delle procedure di collaborazione tra i partenariati costituiti dalle agenzie formative e dalle imprese.

Tra i cambiamenti esperiti nell'organizzazione dell'offerta di formazione riconducibili alla gestione della crisi c'è stata la necessità di programmare una formazione che fosse, per quanto possibile, personalizzata per fasce di bisogni individuali e professionali, riducendo al contempo l'improduttività della spesa e la dispersione formativa, quest'ultima storicamente significativa soprattutto tra le fasce svantaggiate. Interessante è il lavoro che si sta compiendo in alcune amministrazioni per realizzare dei percorsi formativi che abbiano tra le finalità principali non solo l'apprendimento di capacità e competenze professionali necessarie per la gestione immediata della propria situazione occupazionale, come, ad esempio, quella di un approccio ispirato al problem solving, utile soprattutto per chi, giovane o adulto, vive in uno stato di disoccupazione, ma anche lo sviluppo del corredo di competenze professionali ed extra-professionali (meta-competenze) utilizzabili a breve e in altri contesti professionali. Lo sforzo, in questo caso, è centrato nel predisporre set formativi in grado di fornire competenze di base più efficaci per la popolazione di riferimento, tali da essere valorizzabili nel medio termine e trasferibili in ambienti di lavoro diversificati.

Caratteristiche organizzative e dinamiche funzionali dei sistemi regionali dell'offerta, con riferimento alla formazione continua

Le informazioni rilevate attraverso l'Indagine OFP 2012 consentono di analizzare e interpretare le caratteristiche complessive dell'offerta formativa erogata dai sistemi regionali nell'ambito delle diverse filiere e, nello specifico, quella per la formazione continua. L'indagine ha previsto sia strumenti di tipo qualitativo (interviste personali ai decisori e ai responsabili dei sistemi regionali, focus group) che quantitativo (questionario informatizzato con tecnica CAPI – Computer Assisted Personal Interview) con l'obiettivo di analizzare i fenomeni formativi e le caratteristiche dell'offerta. Tra i temi trattati vi sono anche quelli relativi alla qualità, all'innovatività, all'efficacia e all'efficienza delle pratiche formative, nonché ai comportamenti agiti per la gestione della crisi, che hanno influito anche sulle strutture formative e sulle loro relazioni territoriali.

Con riferimento agli aspetti qualitativi dell'Indagine, è emerso che la filiera della formazione continua ha fortemente risentito dei contraccolpi della crisi costringendo le amministrazioni locali a muoversi lungo due direttrici:

- da un lato, concentrando l'azione sul contenimento dei flussi in uscita dai percorsi produttivi d'interesse schiere di lavoratrici e lavoratori posti in cassa integrazione in deroga, attraverso la predisposizione di percorsi formativi dedicati;
- dall'altro, adeguando le politiche d'intervento a quanto previsto dalla normativa anticrisi, con particolare riguardo a quanto previsto dalla Legge 2/09.

Queste scelte si sono manifestate in modo trasversale in tutte le regioni e, nello stesso tempo, hanno rappresentato la principale tipologia d'intervento, anche se i contenuti delle azioni hanno assunto modalità differenziate quanto a strategie, logiche d'azione, metodologie e strumenti, in quanto legate alle specificità locali e alla loro tradizione nella programmazione e nella gestione delle azioni. Le amministrazioni hanno evidentemente cercato di capitalizzare il risultato di esperienze positive esperite nel corso delle programmazioni precedenti ed hanno compiuto uno sforzo nel creare occasioni favorevoli quando non esistevano esperienze pregresse utili.

Per quanto concerne la parte quantitativa dell'indagine, le strutture formative hanno dichiarato (tab. 1.10) di aver dovuto fronteggiare innanzitutto un *ritardo* nell'erogazione dei finanziamenti pubblici (32,5%), così come una *riduzione* dei finanziamenti pubblici disponibili (29,3%); il calo della domanda da parte degli individui e delle imprese ha riguardato il 27,4% degli enti intervistati, mentre la difficoltà di accesso al credito ha interessato appena il 2,2% del campione. Da notare che le strutture formative che hanno dichiarato di non aver subito alcuna criticità rappresentano appena il 7,7% del campione.

Questo insieme di criticità, pur investendo tutte le strutture ubicate sul territorio nazionale, si è però addensato in modo precipuo in alcune aree geografiche: se il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici ha colpito in modo deciso il Sud e le Isole (38,1%), facendosi tuttavia sentire anche nel Nord-Ovest (34,7%) e nel Nord-Est (33,2%), è, però, il calo della domanda da parte degli individui e delle imprese ad aver agito in maniera profonda, soprattutto fra le strutture formative meridionali (46,5%) e in quelle del Centro (30,7%). La riduzione dei finanziamenti pubblici disponibili ha, al contrario, colpito soprattutto le strutture formative che operano nel Nord-Est (41,3%) e nel Nord-Ovest (40,8%), mentre sembra aver interessato marginalmente il Sud e le Isole (8,6%).

Tabella 1.10 - Criticità che hanno influito sulle attività delle strutture formative negli ultimi tre anni per area geografica (val. %)

	Totale	Area geografica			
		Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Totale	100,0	35,8	8,8	25,6	29,8
Il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici	32,5	34,7	33,2	22,7	38,1
La riduzione di finanziamenti pubblici disponibili	29,3	40,8	41,3	33,1	8,6
Un calo della domanda da parte degli individui e delle imprese	27,4	14,1	7,6	30,7	46,5
La difficoltà di accedere al credito	2,2	2,0	3,5	3,7	0,7
Nessuna criticità	7,7	8,4	13,4	7,7	5,1

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Relativamente al modo con cui le suddette criticità hanno condizionato la dimensionalità (in termini di addetti) delle strutture intervistate (tab. 1.11), va sottolineato che il *ritardo* nell'erogazione dei finanziamenti pubblici si è ripercosso negativamente in particolare sulle strutture con un organico con più di 100 dipendenti (69,8%), mentre la *riduzione* dei finanziamenti ha interessato soprattutto le strutture di medie dimensioni, quelle con un numero di addetti tra le 11 e le 50 unità (69,1%).

Il calo della domanda da parte degli individui e delle imprese ha interessato, invece, le strutture medio-grandi (33,0%), quelle, cioè, con un numero di addetti fra le 51 e le 100 unità. Da

notare, inoltre, che le strutture medio-grandi sono anche quelle che hanno dichiarato di non aver riscontrato alcuna criticità (43,5%).

Tabella 1.11 - Criticità che hanno influito sulle attività delle strutture formative negli ultimi tre anni, per dimensione dell'organico struttura formativa (dipendenti a tempo indeterminato) (val. %)

	Totale	organico a tempo indeterminato (n. di dipendenti)				
		0-5	6-10	11-50	51-100	>100
Totale	100,0	66,3	17,3	12,4	2,3	1,6
Il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici	32,5	36,7	35,6	5,8	7,8	69,8
La riduzione di finanziamenti pubblici disponibili	29,3	22,5	30,5	69,1	15,7	5,8
Un calo della domanda da parte degli individui e delle imprese	27,5	30,6	22,6	20,0	33,0	0,0
La difficoltà di accedere al credito	2,2	2,9	1,3	0,0	0,0	0,0
Nessuna criticità	7,7	5,9	10,0	5,1	43,5	24,3

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Con riferimento al campo di attività della struttura formativa (tab. 1.12), è possibile notare che le criticità legate al *ritardo* nell'erogazione dei finanziamenti pubblici e alla loro *riduzione* hanno interessato soprattutto le strutture che operano in maniera prevalente nella formazione professionale (rispettivamente il 41,7% e il 37,6%), mentre il calo della domanda da parte degli individui e delle imprese ha toccato soprattutto le strutture che operano in maniera non prevalente nella formazione professionale (49,2%).

Tabella 1.12 - Criticità che hanno influito sulle attività delle strutture formative negli ultimi tre anni, per campo di attività prevalente (val. %)

	Totale	Campo di attività della struttura		
		Esclusivamente nel campo della FP	In maniera prevalente nella FP	In maniera non prevalente nella FP
Totale	100,0	43,8	22,1	34,2
Il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici	32,5	31,0	41,7	28,5
La riduzione di finanziamenti pubblici disponibili	29,3	35,7	37,6	15,7
Un calo della domanda da parte degli individui e delle imprese	27,4	17,9	12,3	49,2
La difficoltà di accedere al credito	2,2	3,3	0,9	1,6
Nessuna criticità	7,7	11,5	6,0	3,9

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Considerando le conseguenze dirette della crisi per area geografica sulle stesse strutture formative, possono essere rilevati effetti per molti aspetti drammatici (tab. 1.13). La riduzione delle attività (34,8%) è il principale effetto della crisi subita dalle strutture formative, con punte molto elevate nel Nord-Est del Paese (57%), nel Centro (40,1%) e nel Nord-Ovest (39,4%). Ciò ha avuto anche un evidente riflesso sulla riduzione del personale (27,5%), particolarmente accentuata nel Sud e nelle Isole (44,6%), ma non meno trascurabile anche in aree come il Nord-Ovest (23,1%) e il

Centro (21,0%). Nello stesso segno di grave crisi va letto anche il ricorso all'assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche (12,8%), ovvero sotto forma di contratti di collaborazione o a progetto o di altro genere: il dato, pur se caratterizzato da valori non significativi, potrebbe essere considerato come una modalità di "resistenza" delle strutture formative alla crisi, soprattutto nel momento in cui la si legga come un tentativo virtuoso impiegato per non disperdere il patrimonio di competenze e di professionalità acquisito nel tempo.

Tabella 1.13 - Conseguenze della crisi per area geografica (val. %)

	Totale	Area geografica			
		Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Totale	100,0	35,8	8,8	25,6	29,8
Riduzione delle attività	34,8	39,4	57,0	40,1	18,0
Riduzione del personale	27,5	23,1	6,3	21,0	44,6
Assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche	12,8	7,1	14,8	10,1	21,4
Ritardi nella retribuzione del personale	10,7	10,1	7,6	15,6	8,1
Non hanno risposto	7,5	8,4	13,3	7,4	4,9
Introduzione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro	6,8	12,0	1,0	5,8	3,0

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Le conseguenze della crisi hanno avuto un impatto molto diverso sul personale a tempo indeterminato, in relazione alle dimensioni della struttura formativa (tab. 1.14). In particolare, la riduzione delle attività si è avvertita soprattutto presso le strutture di medie dimensioni (11-50 addetti) con un valore molto alto (77,7%), seguita da quelle di piccole dimensioni (6-10 addetti) con valori significativi (32,0%). La riduzione del personale, invece, è stata abbastanza sentita (33,6%) nelle strutture micro (0-5 addetti), mentre è andata decrescendo, attestandosi su valori pari al 26,1%, in quelle grandi (addetti superiori alle 100 unità).

Tabella 1.14 - Conseguenze della crisi per dimensione dell'organico della struttura formativa (dipendenti a tempo indeterminato) (val. %)

	Totale	Organico a tempo indeterminato (n. di dipendenti)				
		0-5	6-10	11-50	51-100	>100
Totale	100,0	66,3	17,3	12,4	2,3	1,6
Riduzione delle attività	34,8	28,5	32,0	77,7	28,0	0,0
Riduzione del personale	27,5	33,6	22,7	6,1	3,9	26,1
Assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche	12,8	16,5	7,6	2,2	7,8	5,8
Ritardi nella retribuzione del personale	10,7	12,0	12,2	1,7	0,0	23,6
Non hanno risposto	7,5	5,6	10,0	5,1	43,5	24,3
Introduzione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro	6,8	3,7	15,6	7,2	16,7	20,1

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Rispetto al campo di attività delle strutture (tab. 1.15) si è registrata, come era prevedibile, una flessione significativa delle attività tra quelle che operano *in esclusiva* nella formazione

professionale (47,7%). Minore impatto si è avuto per quelle che operano *in modo non prevalente* nell'ambito della formazione professionale (25,5%) e per quelle che operano *in maniera prevalente* nella formazione professionale (23,2%). Sul fronte della riduzione del personale si è misurata una contrazione rilevante (43,7%) nelle strutture che operano in *maniera non prevalente* nell'ambito della formazione professionale, distribuendosi, però, in maniera altrettanto consistente nelle strutture che operano *in maniera prevalente* nella FP (33,6%), coerentemente con la flessione delle attività, mentre è andato riducendosi (11,8%) nelle strutture che operano in *modo esclusivo* nella formazione professionale. Dal confronto di questi dati sembra emergere uno scenario in cui le strutture che operano in maniera esclusiva nel campo della formazione professionale, pur avendo avuto una forte riduzione delle attività, hanno saputo mantenere a un livello sufficientemente stabile la numerosità del proprio personale, probabilmente per una loro prolungata presenza nel settore, mentre le strutture che operano in maniera prevalente e non prevalente nella formazione professionale hanno avuto una riduzione meno accentuata relativamente alle proprie attività ma con effetti più pesanti proprio con riferimento al personale, che sconta in misura maggiore il fatto di non operare esclusivamente nel campo della formazione professionale.

Tabella 1.15 - *Conseguenze della crisi per campo di attività (val. %)*

	Totale	Campo di attività della struttura		
		Esclusivamente nel campo della FP	In maniera prevalente nella FP	In maniera non prevalente nella FP
Totale	100,0	43,8	22,1	34,2
Riduzione delle attività	34,8	47,7	23,2	25,5
Riduzione del personale	27,5	11,8	33,6	43,7
Assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche	12,8	16,4	14,1	7,3
Ritardi nella retribuzione del personale	10,7	6,8	16,6	11,9
non hanno risposto	7,5	11,5	5,5	3,7
Introduzione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro	6,8	5,8	7,0	7,9

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Nonostante le criticità sopra indicate, appare interessante analizzare le azioni anticrisi messe in campo dalle strutture formative. In questo caso, la principale risposta che è stata data (tab. 1.16), in relazione all'area geografica, è l'ampliamento e la diversificazione dell'offerta (47,5%), misura attuata soprattutto nel Nord-Est (66,7%) e nel Nord-Ovest (50,6%) del Paese, con valori significativi anche nel Centro (48,5%) e leggermente più bassi nel Sud e nelle Isole (37,2%). L'altra misura, con cui le strutture di formazione hanno cercato di rispondere alla crisi, è l'aggiornamento e la riqualificazione del personale (12,9%), seguita dall'introduzione di innovazioni tecnologico-organizzative (10,9%), azione realizzata in maniera significativa nel Sud e nelle Isole (34,6%), e dall'ampliamento della rete di relazioni con il territorio (10,3%). Risulta scarsamente attuata la ricerca o l'accesso a fonti di finanziamento specifiche anticrisi (6,7%) e ancora meno l'attivazione e/o l'ampliamento di reti extraterritoriali (1,0%). Infine assai bassa è la percentuale di strutture che dichiarano di non aver adottato nessuna azione in particolare (2,5%).

Tabella 1.16 - Azioni anticrisi per area geografica (val. %)

	Totale	Area geografica			
		Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Totale	100,0	35,8	8,8	25,6	29,8
Ampliamento e diversificazione dell'offerta	47,5	50,6	66,7	48,5	37,2
Aggiornamento e riqualificazione del personale	12,9	13,8	7,6	22,0	5,5
Introduzione di innovazioni tecnologiche-organizzative	10,9	1,1	1,0	0,5	34,6
Ampliamento della rete di relazioni con il territorio	10,3	8,7	5,8	12,2	11,9
non hanno risposto	7,5	8,35	13,4	7,45	4,89
Ricerca o accesso a fonti di finanziamento specifiche anti-crisi	6,7	13,4	4,4	2,6	3,0
Non abbiamo adottato nessuna azione in particolare	2,5	1,5	1,2	4,9	2,0
Attivazione/ampliamento di reti extraterritoriali	1,0	0,8	0,0	1,7	1,0

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

L'analisi delle iniziative anticrisi in relazione alla numerosità degli addetti a tempo indeterminato (tab. 1.17), fa emergere come l'azione principale, l'ampliamento e la diversificazione dell'offerta, sia stata attuata estesamente nelle strutture di medie dimensioni (81%), con valori comunque significativi in quelle piccole (48,7%) e micro (41,8%). Per quanto concerne l'aggiornamento e la riqualificazione del personale, va notato che solo le strutture formative piccole si siano mostrate relativamente interessate alla misura (21,9%), mentre quelle medio-grandi denotano un interesse minimo (16,7%), che va decrescendo fino a non essere neppure considerato in quelle grandi. Se l'introduzione di innovazioni tecnologico-organizzative viene relativamente considerata (15,9%) nelle strutture micro, l'ampliamento della rete di relazioni con il territorio viene, al contrario, particolarmente sentito nelle strutture formative grandi (35,2%).

Tabella 1.17 - Azioni anticrisi per organico a tempo indeterminato (val. %)

	Totale	Organico a tempo indeterminato (n. di dipendenti)				
		0-5	6-10	11-50	51-100	>100
Totale	100,0	66,3	17,3	12,4	2,3	1,6
Ampliamento e diversificazione dell'offerta	47,5	41,8	48,7	81,0	35,8	29,4
Aggiornamento e riqualificazione del personale	12,9	11,5	21,9	8,5	16,7	0,0
Introduzione di innovazioni tecnologiche-organizzative	10,9	15,9	0,5	0,7	0,0	11,0
Ampliamento della rete di relazioni con il territorio	10,3	12,2	8,4	0,7	3,9	35,2
non hanno risposto	7,5	5,6	10,0	5,1	43,5	24,3
Ricerca o accesso a fonti di finanziamento specifiche anti-crisi	6,7	8,6	3,6	3,2	0,0	0,0
Non abbiamo adottato nessuna azione in particolare	2,5	2,9	3,2	0,0	0,0	0,0

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Di particolare interesse è analizzare le azioni anticrisi anche alla luce del campo di attività delle strutture formative (tab. 1.18). La necessità di ampliamento e di diversificazione dell'offerta si è concentrata soprattutto nelle strutture che operano *in modo esclusivo* nel campo della formazione professionale (55,6%), poi in quelle che lavorano *in maniera prevalente* nella formazione professionale (47,1%) e con valori leggermente più bassi in quelle che si caratterizzano per operare

in *maniera non prevalente* nella formazione professionale. Al contrario il campo di attività delle strutture non sembra influire significativamente sulle iniziative anti-crisi centrate sull'aggiornamento e la riqualificazione del personale, con oscillazioni che vanno da un massimo del 13,9% per le strutture che *operano esclusivamente* nel campo della formazione professionale e un minimo di 11,5% per quelle in cui la FP *non è l'attività prevalente*.

Tabella 1.18 - Azioni anticrisi per campo di attività (val. %)

	Totale	Campo di attività della struttura		
		Esclusivamente nel campo della FP	In maniera prevalente nella FP	In maniera non prevalente nella FP
Totale	100,0	43,8	22,1	34,2
Ampliamento e diversificazione dell'offerta	47,5	55,6	47,1	37,5
Aggiornamento e riqualificazione del personale	12,9	13,9	12,9	11,5
Introduzione di innovazioni tecnologiche-organizzative	10,9	1,5	1,5	29,1
Ampliamento della rete di relazioni con il territorio	10,3	8,9	8,5	13,2
non hanno risposto	7,5	11,4	5,3	3,9
Ricerca o accesso a fonti di finanziamento specifiche anti-crisi	6,7	2,5	23,3	1,6
Non abbiamo adottato nessuna azione in particolare	2,5	5,0	0,5	0,6

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

In ultima analisi, i dati evidenziano come la crisi sia penetrata profondamente non solo nei sistemi formativi regionali ma soprattutto all'interno delle strutture erogatrici. Queste ultime, tuttavia, pur avendo subito un ridimensionamento spesso significativo nel volume di attività, hanno attivato delle forme di reazione adottando strategie differenziate: in particolare, riscrivendo le proprie strategie e cambiando, in parte, il posizionamento sul mercato della formazione attraverso l'adozione di scelte difficili, come l'assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche, pur di continuare a garantire e differenziare il volume e la qualità dell'offerta sul territorio.

In particolare, il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti da parte delle regioni, in uno con la riduzione dei finanziamenti pubblici disponibili, rappresentano le due cause all'origine delle difficoltà di cassa in cui versano molte strutture; l'incidenza di questi due fenomeni nell'ambito della formazione continua potrebbe essere stata in parte compensata dal sistema dei Fondi interprofessionali⁹, su cui sembrerebbe si siano riposizionate molte strutture, le quali hanno anche deciso di muoversi in una logica "proattiva" centrata sulla diversificazione e personalizzazione delle attività ma allo stesso tempo sostenuta dall'impiego di supporti tecnologici adottati dalle strutture in funzione del contenimento dei costi.

⁹ A tal proposito si rimanda al paragrafo 3.5 e successivi sottoparagrafi del presente Rapporto.

Capitolo 2

La formazione continua e il supporto ai processi di innovazione e di internazionalizzazione dei mercati

2.1 Innovazione e internazionalizzazione delle imprese come risposta alla crisi

Dalle diverse fonti che si occupano di osservare le dinamiche delle imprese sul versante occupazionale e nel loro andamento economico emergono informazioni che collocano l'anno 2012 sicuramente tra i meno performanti dall'insorgere della crisi. Ciò riguarda in modo particolare le micro imprese e le PMI, ovvero il 94,9% dell'industria del Paese, di cui solo una parte ha potuto sopperire alla forte flessione del mercato interno con un'offerta rivolta ai mercati esteri.

Un'indagine condotta da Unioncamere presso 800 medie imprese¹⁰ evidenzia un calo considerevole dell'export dal 2010 al 2012 con una dinamica peculiare. L'export diminuisce su alcuni prodotti in ragione dell'insufficiente competitività dei prezzi e per una flessione della loro domanda. Allo stesso tempo aumenta su alcuni prodotti in quanto crescono la richiesta del made in Italy, l'apprezzamento di alcuni marchi aziendali italiani e la qualità dei prodotti e dei servizi offerti. Ciò dimostra che le imprese si trovano ad inseguire in modo costante strategie di riposizionamento, con continui interventi sulle variabili di ingresso – costi e qualità delle materie prime, rapporti con i fornitori ecc. – e su differenti aspetti gestionali, in particolare nella gestione della qualità, nella differenziazione dei prodotti, nell'introduzione di innovazioni nei processi produttivi e sui canali di distribuzione.

Si sono osservate in questi ultimi anni iniziative autonome, da parte delle micro imprese e PMI, volte a fronteggiare la situazione di difficoltà congiunturale. Le più proattive hanno introdotto spontaneamente delle innovazioni, riguardanti il processo produttivo oppure il prodotto/servizio, spesso avvalendosi di indicazioni fornite dal personale commerciale e dalla catena di distribuzione a contatto con i clienti finali. Dalla stessa indagine di Unioncamere si registra, tra il 2011 e il 2013, una consistente diminuzione delle imprese che investono in marchi e brevetti: nel 2011 risultano impegnate su questo fronte il 27%, il 23% l'anno successivo per scendere al 19% nel 2013. La perdita di 8 punti percentuali sul terreno degli investimenti in ricerca e nello sviluppo di nuove tecnologie in due anni è un segnale forte. Sul totale delle imprese intervistate il 26% ha sviluppato partnership e attività di collaborazione con le università e centri di ricerca, il 17% ha rafforzato ulteriormente le partnership già esistenti. Dal campione inoltre emerge che per sostenere la competitività delle imprese il 20% ritiene utile rafforzare la collaborazione con una rete di imprese e il 19% sostiene che tramite questa rete di relazioni sia possibile lo sviluppo di progetti di R&D che consentono alle associate di introdurre le innovazioni e rinnovarsi sui mercati.

La situazione economica degli ultimi anni ha portato le aziende a percorrere alcune strategie che consentano di superare il limite dimensionale, in primo luogo attraverso forme di cooperazione e di aggregazione. Tra esse, lo strumento del Contratto di rete ha riscontrato da subito un certo interesse, in particolar modo da parte delle micro imprese e delle PMI, e nell'arco di pochi anni il numero di contratti di rete sottoscritti è cresciuto a ritmo sostenuto. A dicembre del 2013 il totale dei contratti sono circa 1.200, con più di 5.800 imprese coinvolte¹¹. Le motivazioni delle imprese sono diverse e interessano sia le componenti strutturali del fare impresa che quelle strategiche,

¹⁰ <http://www.unioncamere.gov.it/P42A1429C189S123/Confindustria-R-S-Unioncamere--indagine-sulle-Medie-Imprese-in-Europa.htm>

¹¹ Dato da InfoCamere. http://www.mi.camcom.it/c/document_library/get_file?uuid=667ed392-f53a-4240-b1c1-4e8cf0b53e4b&groupId=10157

annoverando: l'abbattimento dei costi delle forniture, l'acquisizione di certificazioni di qualità, una maggior flessibilità operativa, un miglior utilizzo delle risorse produttive, il potenziamento dei canali di vendita, l'ampliamento dell'offerta dei prodotti, l'implementazione di innovazioni tramite lo sviluppo di progetti congiunti, l'acquisizione di competenze attraverso la collaborazione tra imprese, una maggiore creatività nell'ideazione di nuovi orientamenti di crescita, azioni congiunte di sviluppo delle risorse umane.

Le tipologie di reti costituite vedono, nella maggioranza dei casi, imprese aggregate con attività tra loro complementari e la presenza di un'impresa leader. In buona parte le imprese piccole che entrano a far parte di una rete guardano alla grande impresa affermata come ad un modello organizzativo da cui apprendere, oppure, come al nucleo di un sistema in grado di avviare una trasmissione virtuosa di saperi innovativi; anche se ogni impresa contribuisce, attraverso le proprie specializzazioni, a creare sinergie anche intersettoriali. L'innovazione dell'impresa forte o leader della rete di imprese, secondo le più recenti formulazioni teoriche, contribuisce a diffondere e stimolare l'innovazione anche nelle aziende che con essa collaborano o che operano con una qualche forma di "prossimità", determinando meccanismi virtuosi all'interno delle reti di diffusione del sapere. Sulla dimensione della prossimità appare di grande interesse il filone di studi riguardante il *knowledge spillover*, che si occupa di comprendere le dinamiche del fenomeno generato dalla presenza di un elemento trainante nella rete di relazioni, al fine di poter definire politiche che stimolino l'innovazione sfruttandone gli effetti.

In breve, sembra che l'innovazione per molte imprese nasca in modo limitato al loro interno; si può supporre che per lo più ciò venga veicolato come un "contagio" delle capacità innovative di elementi più forti della rete, attraverso le relazioni che il "patto di rete" riesce a potenziare.

Tra gli obiettivi più ricorrenti nella costituzione delle reti di imprese troviamo presenti i temi dell'innovazione e della formazione delle risorse umane, in quanto costituiscono gli elementi cardine della produzione in cui si concentra il know-how strategico e che rappresentano al contempo per l'impresa un investimento oneroso. La collaborazione all'interno della rete porta le imprese anche alla condivisione delle competenze su specifiche produzioni, oltre che interessare in particolare modo le micro e piccole imprese sugli aspetti di progettazione e innovazione di prodotto, e facilita il reperimento di competenze in grado di intervenire nel ciclo produttivo. Si tratta probabilmente di conoscenze che sono trasmesse attraverso modalità di scambio di risorse, oppure tramite accordi di *job rotation*, o ancora, potrebbe trattarsi di affiancamento a gruppi trasversali di lavoro. Sicuramente questo versante apre a scenari di formazione non formalizzata e non codificata che meriterebbero di essere esplorati, anche al fine di identificare gli elementi che possano promuovere maggiormente le formule già individuate di trasmissione del sapere all'interno delle reti.

Dal 2011 al 2012 il posizionamento competitivo delle imprese che aderiscono alle reti è fortemente migliorato rispetto alle imprese non coinvolte e in particolare per quelle del settore manifatturiero. Si riporta a titolo semplificativo che le imprese in rete a fine 2011 sono cresciute del 10,1%, quelle entrate nel 2012 hanno registrato un incremento del fatturato di 9,6%, mentre quelle non coinvolte hanno raggiunto un aumento più contenuto, il 4,6%¹². Questi dati probabilmente hanno determinato, presso la comunità degli imprenditori, la crescita di interesse e la continua espansione del fenomeno aggregativo.

¹² Terzo Osservatorio di Intesa San Paolo- Mediocredito Italiano sulle reti di impresa, maggio 2013.

Nel fare rete d'impresa inizia a delinearsi un cambiamento della figura dell'imprenditore italiano, diversa dalla figura del *self-made man* impostasi negli anni: la spinta a collaborare ha determinato sicuramente, anche se non radicalmente, una revisione della percezione dei fabbisogni, dei propri interessi e probabilmente della stessa cultura del fare impresa.

L'interesse crescente delle piccole e medie imprese italiane del settore manifatturiero a conquistare quote di mercato internazionale come modalità di reazione alla crisi spesso si coniuga con la tendenza all'innovazione, nelle sue varie forme (di processo, di prodotto, organizzativa, marketing). Le due tendenze costituiscono due elementi di analisi nell'ultimo censimento Istat sulle imprese.

Le micro imprese che internazionalizzano sono il 66% e il vantaggio con cui si propongono sul mercato è costituito dal fattore prezzo, con attenzione anche alla qualità. Le medie e le grandi puntano più alla proposta di nuovi prodotti e, in particolare le grandi, sulla diversificazione dei prodotti. Il settore della manifattura si afferma nell'internazionalizzazione in modo rilevante rispetto al settore delle costruzioni e del commercio.

Le imprese che sono maggiormente impegnate in questo processo sono collocate nel Nord-Ovest per il 37,8%, segue il Nord-Est con il 28,3%, il 20,7% al Centro e solo il 13,2% al Sud e Isole. Da notare come nelle stesse aree geografiche, in cui insistono le imprese maggiormente interessate nei processi di internazionalizzazione, si concentra il maggior numero di aziende che maggiormente investe in formazione¹³. Tra le imprese che stringono accordi e impegni commerciali all'estero solo il 36% innova e il restante 64% opera prevalentemente sul mercato interno. Tra le imprese innovatrici quelle che internazionalizzano sono quelle che prevalgono. La maggior parte delle imprese ha introdotto innovazioni di tipo organizzativo, mentre sui fronti dell'innovazione di produzione e delle strategie di marketing si sono impegnate maggiormente le imprese che operano a livello internazionale. Il Nord-Est ha più imprese che hanno realizzato contemporaneamente innovazioni di prodotto e di processo con il 35%, segue il Nord-Ovest con quasi il 33%; si discostano con quasi 10 punti percentuali il Centro e il Sud.

Quindi le imprese del paese che si impegnano sul fronte dell'innovazione è una parte limitata che non consente, come scriveva nel 2012 Banca Italia, di rendere la nostra "un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione". Con i dati attuali è impossibile raggiungere l'obiettivo del 3% di spesa in ricerca e sviluppo, previsto nella Strategia EU2020. Tra le cause possiamo elencare i costi elevati dell'attività di ricerca e innovazione, una classe dirigenziale restia all'innovazione e una carenza di capitale umano soprattutto nelle funzioni manageriali e di ricerca. La classe dirigente, come ha focalizzato il recente censimento delle imprese realizzato dall'Istat, presenta una peculiarità che occorre ricordare. Nel sistema delle imprese prevale la connotazione familiare, in netta prevalenza con bassa scolarità, in tutte le dimensioni aziendali fino alla media dimensione, ciò ne condiziona gli sviluppi, determinando un grado di centralizzazione delle decisioni strategiche, in merito alle diverse funzioni aziendali e pianificazione generale, esclusivamente sui membri della famiglia oppure su un unico membro. Nell'insieme questo fenomeno comporterebbe un certo grado di conservatorismo, dovuto all'avversione delle famiglie a rischiare nell'intraprendere nuove strategie, con effetti negativi sulla crescita dell'impresa e nessun investimento. Le imprese con management di famiglia che introducono innovazione di processo ma senza spese in R&D sono il

¹³ http://censimentoindustriaeservizi.istat.it/istatcens/wp-content/uploads/2013/11/Roberto_Monducci-Check_up_imprese.pdf

69,8%, mentre per lo stesso tipo di iniziative la quota di imprese condotta da manager remunerati è di 10,8%¹⁴.

Le imprese che innovano nel sistema di produzione e nell'organizzazione si limitano ad una crescita incrementale. Diversamente, quando l'impresa lavora su marchi e brevetti propri, disponendo al proprio interno di una struttura per la ricerca e lo sviluppo, allora si può parlare di impresa innovativa. Se si assume come indicatore di output innovativo il numero di brevetti depositati dalle imprese, la situazione generale del Paese, pur migliorando il dato del 2000, nel confronto con i paesi dell'Unione europea, si colloca al di sotto della media (nel 2008 è pari a 78 brevetti per milione di abitanti). Questo dato comunque è contestato dagli osservatori del settore che evidenziano come l'innovazione prodotta dalle imprese più piccole non venga conteggiata nelle statistiche comunitarie per i criteri adottati in sede europea.

In sintesi, nel Paese sembra che prevalga l'innovazione di tipo incrementale su quella legata alla creazione di brevetti. Ciò condizionerebbe, nel caso d'intervento delle politiche pubbliche, le modalità di sostegno all'innovazione. La promozione dell'innovazione tecnologica legata alla ricerca potrebbe quindi richiedere interventi volti a rafforzare i fattori interni all'impresa e che si correlano in modo positivo alla capacità innovativa dell'impresa, in particolare la gestione della conoscenza e una maggiore presenza di competenze tra il personale. La capacità di un'impresa di produrre innovazione dipende infatti dalla propria forza lavoro, e la maggior presenza di personale qualificato e di alte professionalità ne costituisce un elemento decisivo¹⁵. Diversamente, la promozione dell'innovazione prodotta fuori dalle imprese, attraverso le collaborazioni con le università e centri di ricerca, deve avvalersi di altri strumenti. Sulla relazione tra capacità di assorbimento delle imprese, capacità innovativa dei centri di ricerca e ruolo delle pubbliche amministrazioni esistono ancora elementi di conoscenza frammentari e poco diffusi, per lo più nell'ambito della letteratura specializzata.

2.2 Innovazione, risorse umane e apprendimento: una comparazione europea

Entrando nel merito delle dinamiche formative ed occupazionali che hanno maggiori riverberazioni sulla capacità delle imprese e dei sistemi locali di sviluppare innovazione e competizione sui mercati internazionali, si propongono qui alcuni elementi di riflessione in parte già affrontati in precedenti edizioni del presente Rapporto, con i dovuti aggiornamenti. Come verrà di seguito evidenziato, l'Italia presenta ancora dei gap cui il sistema della formazione nel suo complesso fatica ancora a trovare risposte efficaci. La comparazione con i dati relativi ad altri paesi europei ed extra-europei consente di mettere in luce i principali ritardi e gli ambiti che necessitano di maggiore intervento.

¹⁴ Elaborazione Banca Italia su dati EFIGE, pubblicata in Questioni di Economia e Finanza - Occasional Papers, *Il gap innovativo del sistema produttivo italiano*, aprile 2012.

http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/quest_ecofin_2/OF_121/OEF_121.pdf.

¹⁵ Come affermato nel sopracitato Paper di Banca Italia, le imprese che producono più brevetti sono quelle che hanno tra il personale il maggior numero di laureati.

Ricerca e sviluppo, risorse umane e formazione - Innanzitutto, come già evidenziato da diverse fonti e da più anni, in Italia si ha un tasso relativamente meno elevato di occupati tra coloro che hanno conseguito i più elevati livelli di scolarizzazione (ISCED 5 e 6) rispetto a quanto accade in altri paesi. Tale dato rappresenta l'evidenza di una scarsa capacità di proporre nuove figure strategiche più centrate sulle tipicità del sistema produttivo, cui si associano frequentemente fenomeni di sottoinquadramento dei livelli elevati e il loro sotto-utilizzo in ambiti che potrebbero approvvigionarsi di personale con un minore livello di istruzione, purché adeguatamente qualificato.

I dati dell'anno in corso evidenziano infatti una quota di occupati tra gli ISCED 5-6 di poco più dei $\frac{3}{4}$ del totale, al di sotto della media europea, pari a 81,9%, e decisamente inferiore a quelle dei principali paesi competitor dell'Unione europea (Olanda, Germania, Svezia, Regno Unito e Francia). Ciò è determinato prevalentemente dalla crescente disoccupazione giovanile (che colpisce anche la Spagna, anch'essa sotto la media europea nella medesima tabella). La popolazione italiana con almeno un diploma di scuola secondaria superiore è infatti, nel 2012, pari al 69,2% nella fascia di età tra i 20 e i 29 anni, per decrescere all'aumentare delle fasce di età (il 41,1% per i 50-59enni, il 27,9 per i 60-69enni)¹⁶. Il problema rimanda quindi alle nuove quanto urgenti misure di policy necessarie all'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro, in primo luogo la Garanzia Giovani e quanto potrà essere realizzato nella programmazione 2014-2020 dei fondi strutturali.

Tabella 2.1 - Tassi di occupazione della popolazione con livello di istruzione ISCED 5-6 (<64 anni; anni 2011-2012-2013) (val. %)

	2011	2012	2013
Ue27	82,0	81,8	81,9
Olanda	86,8	65,3	87,6
Germania	87,6	87,6	87,5
Svezia	86,9	87,0	87,4
Regno Unito	61,8	83,1	83,9
Polonia	82,2	82,1	82,2
Francia	80,5	80,8	81,7
Italia	77,0	76,6	76,2
Spagna	76,5	74,8	73,7
Turchia	72,8	72,9	75,2

Fonte: Eurostat – Employment and unemployment (Labour Force Survey)

Restringendo il campo alla popolazione in possesso di un diploma di laurea in discipline scientifiche e ingegneristiche, la comparazione europea dimostra una bassa tendenza, in Italia, a privilegiare questo ambito disciplinare rispetto ad altri (cfr. tab. 2.2). La quota è infatti pari al 7%, al di sotto della media europea (Ue27) di due punti e decisamente inferiore se rapportata ai paesi economicamente più forti. Nel Regno Unito, infatti, tale quota è quasi doppia (13%), seguita da quella tedesca (12,1%), francese (10,1% nel 2010) e spagnola (8,1%). Paesi in crescita come la Turchia evidenziano una tendenza al progressivo incremento di tale quota, attualmente già superiore a quella italiana (8,1%).

¹⁶ Da elaborazioni Isfol di dati Forze Lavoro Istat 2013.

Tabella 2.2 - Popolazione con un diploma di laurea in discipline scientifiche e ingegneristiche (val. % sul totale dei laureati, anni 2010-2011)

	2010	2011
Ue27	9,0	9,0
Regno Unito	12,1	13,0
Germania	12,1	12,1
Francia	10,1	n.d.
Spagna	8,1	8,1
Svezia	7,0	7,1
Italia	7,4	7,0
Polonia	6,1	6,1
Olanda	6,0	5,1
Turchia	7,0	8,1

Fonte: Elaborazione Isfol da Eurostat – Education and Training Section

Gli occupati nelle funzioni di Ricerca e Sviluppo sono, corrispondentemente, meno frequenti di altri paesi europei. In tabella 2.3 è riportato il loro numero in valore assoluto relativo all'anno 2011. E' evidente, nel raffronto con il totale della popolazione attiva, la differenza che ci separa da paesi che intorno all'innovazione stanno costruendo il proprio punto di forza per competere sui mercati.

Tabella 2.3 - Occupati in funzioni di Ricerca e Sviluppo (v.a. 2011)

Ue27	3.965.186
Germania	833.316
Regno Unito	565.769
Francia	542.671
Spagna	353.911
Italia	347.005
Olanda	170.913
Polonia	134.551
Svezia	125.130
Turchia	164.287

Fonte: Eurostat – R&D Personnel Section

Pur in presenza di dati non recenti, le informazioni sugli occupati nei settori tecnologici e ad elevata conoscenza ripropongono un quadro simile a quanto finora evidenziato. I dati in tabella 2.4 si riferiscono al periodo 2005-2008, in quota percentuale sul totale degli occupati. Nei paesi principali competitor tale quota risulta essere più elevata di quella italiana (pur allineata con quella della media europea), con una sostanziale stabilità nel tempo. Va osservato che paesi dell'Est europeo come la Polonia riscontrano, nel medesimo periodo, una progressiva crescita di tale quota.

Tali informazioni sono precedenti alla crisi recessiva e, pertanto, potrebbero essere mutate. Indubbiamente, però, esse possono essere considerate come precondizioni della capacità di reagire alla crisi da parte dei diversi paesi presi in considerazione.

Tabella 2.4 - Occupati nei settori tecnologici e ad elevata conoscenza (% sul totale degli occupati; raffronto periodo 2005-2008)

	2005	2006	2007	2008
Ue27	4,4	-	4,4	-
Svezia	6,2	6	5,9	-
Germania	5,1	5,2	5,2	5,1
Regno Unito	5,4	5,2	5,3	5,1
Olanda	4,8	4,5	4,9	5
Francia	5,2	5	4,7	4,8
Italia	4,1	4,3	-	4,4
Spagna	3,2	3,4	-	3,2
Polonia	2,8	3	3,2	-
Turchia	-	-	-	1,1

Fonte: Elaborazione Isfol da Eurostat – R&D Personnel Section

Un ulteriore indicatore, a partire dai dati Eurostat disponibili, può essere individuato nella diffusione delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle imprese¹⁷. Nell'Europa a 27 paesi la quota di imprese che occupa specialisti ICT / IT risulta essere pari al 21%, con una proporzione direttamente proporzionale alle dimensioni dell'impresa che raggiunge il 75% per le grandi. L'Italia presenta una quota decisamente inferiore, pari al 14%, su cui pesa in particolar modo il dato relativo alle piccole imprese (-6 punti percentuali rispetto alla media europea), in particolare quelle ancorate ad attività di carattere tradizionale. I paesi del Nord Europa evidenziano una notevole differenza, come nel caso, ad esempio, del Regno Unito e dell'Olanda. Il dato della Germania è spiegabile in ragione della struttura economica del Paese, che vede una maggiore presenza di aziende medio-grandi. Il comportamento delle imprese italiane è maggiormente allineato con quello delle altre imprese del Sud europeo, anche se risulta evidente uno sforzo aggiuntivo della Spagna nella diffusione delle nuove tecnologie tra le piccole imprese. Infine, va osservato come paesi quali la Polonia abbiano ridotto nel tempo la distanza rispetto alla media europea, pur essendo necessario un maggiore impegno soprattutto nei confronti delle realtà produttive più piccole.

¹⁷ Ci si riferisce, da qui in poi, alle imprese con 10 addetti ed oltre di tutti i settori, ad eccezione del settore finanziario.

Tabella 2.5 - Imprese che occupano specialisti ICT / IT (% sul totale delle imprese, escluse imprese finanziarie; anno 2012)

	Piccole imprese (10-49 addetti)	Medie imprese (50-249 addetti)	Grandi imprese (250 addetti e oltre)	Totale imprese (10 addetti e oltre)
Ue27	16	44	75	21
Regno Unito	24	55	81	30
Olanda	18	54	83	26
Germania	13	48	83	21
Svezia	17	46	79	22
Spagna	18	47	73	22
Francia	10	37	71	15
Italia	10	40	71	14
Polonia	8	31	73	14

Fonte: Elaborazione Isfol da Eurostat – Information Society Statistics

In tale contesto si va a sommare la difficoltà con cui le imprese creano autonomamente le competenze e le conoscenze che renderebbero più fruibile l'impiego delle nuove tecnologie. La quota di imprese che ricorrono alla formazione per favorire nel proprio personale l'acquisizione di competenze legate all'ICT, è di 8 punti percentuali inferiore alla media Ue27 (11% vs. 19%). Come da tabella 2.6, tale tendenza non si riferisce solo alle piccole imprese, ma anche alle medie e alle grandi. Essa sembra pertanto esprimere una carenza sul piano della cultura organizzativa, più che un fattore strutturale; in questo senso, la scarsa capacità di esprimere una domanda formativa avanzata non può non influenzare le caratteristiche del sistema dell'offerta formativa, rendendo maggiormente problematico l'intervento in questo ambito di innovazione.

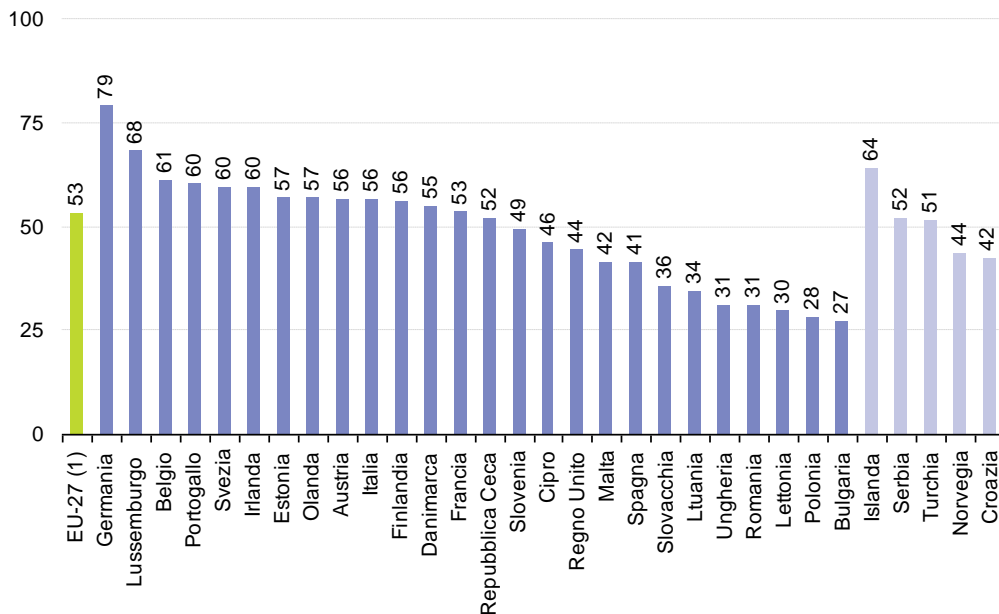
Tabella 2.6 - Imprese che ricorrono alla formazione per sviluppare/implementare competenze legate all'ICT per il proprio personale (val. % sul totale delle imprese, escluse imprese finanziarie; anno 2012)

	Piccole imprese (10-49 addetti)	Medie imprese (50-249 addetti)	Grandi imprese (250 addetti e oltre)	Totale imprese (10 addetti e oltre)
Ue27	15	38	66	19
Regno Unito	23	53	76	28
Germania	16	50	79	24
Svezia	18	42	75	23
Francia	15	39	68	20
Olanda	11	34	67	16
Spagna	13	31	51	16
Italia	9	25	49	11
Polonia	6	22	59	10

Fonte: Elaborazione Isfol da Eurostat – Education and Training

Innovazione nelle imprese, risorse umane e modalità di apprendimento – Nel periodo 2008-2010 l'Eurostat ha rilevato in poco più della metà delle imprese europee (Europa a 27 paesi, con l'eccezione della Grecia) la realizzazione di attività di innovazione in almeno una delle articolazioni con cui il termine viene considerato, ovvero: a) innovazione di processo e/o di prodotto; b) innovazione organizzativa; c) innovazione nelle strategie e nei modelli di marketing.

Figura 2.1 - Quota di imprese innovative sul totale delle imprese nei paesi Ue e alcuni extra-Ue (2008-2010; val. %)



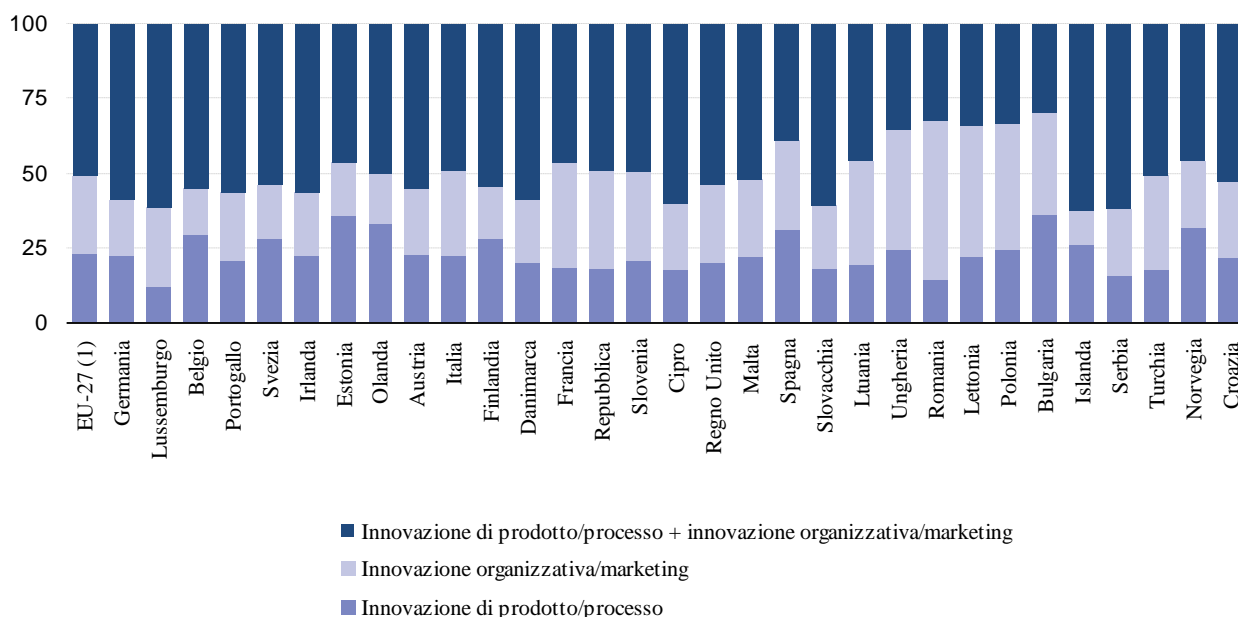
Nota: ⁽¹⁾ Grecia esclusa

Fonte: Eurostat, Innovation Statistics, 2013

L'Italia è posizionata oltre la media (56%). In Germania si è rilevato il maggior numero di imprese (circa 8 su 10), seguita dal Lussemburgo (68%) e dal Belgio (61%). Relativamente ai principali competitori, l'Italia risulta essere sopravanzata – oltre che dalla Germania – dalla Svezia e dall'Olanda, superando altresì paesi come la Francia (53%), il Regno Unito (44%) e la Spagna (41%).

Entrando nel merito delle tipologie di innovazione, l'Italia appare caratterizzarsi, secondo questi dati, per l'implementazione di nuovi modelli organizzativi e di marketing, con una percentuale di imprese leggermente superiore alla media (il 28,2% delle imprese innovatrici, rispetto ad una media europea del 26,4%). Relativamente a questa tipologia, infatti, il valore rilevato per l'Italia risulta maggiore a quello dei principali competitori che, invece, puntano maggiormente su processi integrati di innovazione sia di prodotto e di processo che nel marketing e nell'organizzazione del lavoro (fig. 2.2).

Figura 2.2 - Quota di imprese innovative per tipologia di innovazione (in % sul totale delle imprese innovative, periodo 2008-2010)



Nota: ⁽¹⁾ Grecia esclusa

Fonte: Eurostat, Innovation Statistics, 2013

A fronte di un 49,3% delle imprese innovative italiane, investono maggiormente su forme di innovazione integrata le imprese della Germania (il 58,7% delle imprese innovative) e le contigue aziende del Lussemburgo (61,5%) e del Belgio (54%) che, come si è visto, sono i paesi europei che presentano maggiori tassi di innovazione sul totale delle imprese. Presentano tassi elevati di integrazione anche quelle austriache (55,4%), inglesi (54,0%) e svedesi (53,8%), così come risultano essere maggiori anche in altri paesi emergenti, come la Turchia (51,1%) o la Croazia (53,1%).

Si tratta quindi di una modalità di risposta delle aziende italiane ancora debole. Come si potrà evincere successivamente, tale dato può essere forse spiegato da una tendenza diffusa tra le imprese di minori dimensioni ad introdurre innovazioni soprattutto nei modelli organizzativi e gestionali, che possono essere considerati le “fondamenta” per ulteriori spinte innovatrici, pagando in questo senso un ritardo nelle politiche sia pubbliche che private di sviluppo industriale.

Ne è ulteriore testimonianza la tendenza delle imprese italiane ad individuare soluzioni innovative di processo/prodotto al proprio interno. Solo il 12,1% di questa tipologia di imprese innovatrici collabora con altre imprese in forma aggregata o con fornitori, università e centri di ricerca (tab. 2.7), praticamente la metà del valore medio europeo (25,5%).

Tabella 2.7 - Quota di imprese innovative innovatrici di prodotto/processo coinvolte in processi di cooperazione (in % sul totale delle imprese innovatrici di prodotto/processo, periodo 2008-2010)

	Totale	Da 10 a 49 addetti	Da 50 a 249 addetti	250 addetti e oltre
Ue27 ⁽¹⁾	25,5	20,5	32,7	53,9
Francia	36,1	30,9	42,0	58,7
Germania	24,3	19,8	29,1	55,8
Spagna	22,3	18,0	28,9	47,1
Regno Unito	13,7	12,9	16,3	15,6
Italia	12,1	9,3	20,2	40,2
Turchia	18,7	17,5	19,2	36,8

Nota: ⁽¹⁾ Grecia esclusa

Fonte: Eurostat, *Innovations Statistics*, 2013

Come evincibile dai dati in tabella 2.7, il dato nazionale presenta un forte scarto rispetto a quello dei paesi Ue principali competitori, così come da nuovi paesi emergenti come la Turchia. Sul dato complessivo vi è una forte incidenza delle imprese di minori dimensioni (il 9,3% delle imprese innovatrici con 10-49 addetti), ovvero proprio quelle realtà produttive che maggiormente potrebbero beneficiare di processi di cooperazione, sia in termini di economie di scala che di circolazione del know-how. Occorre sottolineare, peraltro, che il dato è inferiore, nella comparazione con gli altri paesi europei qui considerati, anche per le imprese di maggiori dimensioni (con l'unica eccezione del caso del Regno Unito).

Tale dato potrebbe forse trovare un diverso esito nel periodo successivo alla rilevazione Eurostat, considerando la rapida evoluzione dei processi di aggregazione che si è avuta in quest'ultimo triennio con la promozione dei Contratti di rete ed altre forme di cooperazione tra imprese.

Un ultimo dato di rilievo si riferisce alle modalità adottate dalle imprese innovative europee per promuovere lo sviluppo della creatività e dell'innovazione, alimentando circoli virtuosi di creazione e circolazione della conoscenza. Agli intervistati sono state proposte alcune metodologie chiedendo quali tra esse sono considerate di maggiore successo nel promuovere un ambiente stimolante la creatività nella propria impresa. I risultati sono riportati, in percentuale sulle imprese innovatrici, alla seguente tabella 2.8.

Tabella 2.8 - Quota di imprese innovative per metodologie di promozione della creatività considerate di successo dagli intervistati (val. %, periodo 2008-2010)

	Attività formative sullo sviluppo di nuove idee o sulla creatività	Gruppi di lavoro multidisciplinari o interfunzionali	Job rotation	Incentivi economici legati allo sviluppo di nuove idee	Incentivi di natura non economica
Lussemburgo	46,1	68,4	35,4	22,2	32,4
Turchia	28,2	36,3	23,4	20,8	24,8
Lituania	26,9	26,9	10,8	24,5	23,8
Slovenia	24,8	40,3	27,8	27,2	22,0
Croazia	24,4	17,5	25,4	21,4	20,8
Repubblica Ceca	23,2	18,3	4,7	31,0	20,7
Slovacchia	22,6	27,4	13,4	26,4	24,3
Ungheria	21,8	22,3	11,7	16,2	17,1
Polonia	21,2	18,4	15,1	26,6	15,2
Irlanda	21,0	38,0	23,6	10,4	13,2
Belgio	18,9	31,9	16,2	8,7	10,1
Norvegia	18,2	53,0	14,4	8,9	15,3
Francia	16,5	41,4	14,5	8,8	12,9
Finlandia	16,5	17,7	21,2	10,4	10,6
Olanda	13,2	20,7	10,6	5,5	8,7
Estonia	11,9	32,0	17,4	14,6	16,0
Italia	8,1	7,9	6,9	4,1	4,6

Fonte: Eurostat, *Innovations Statistics*, 2013

L'Italia si colloca all'ultimo posto nella valutazione della formazione come fonte di successo nella stimolazione della creatività e dell'innovazione. Solo l'8,1%, infatti, si esprime favorevolmente evidenziando una sostanziale sfiducia nelle potenzialità di questo "strumento", che comunque risulta essere favorito, se pur di poco, alla creazione di gruppi interfunzionali o multidisciplinari e alla *job rotation*. Le imprese francesi, ad esempio, presentano una quota pressoché doppia per quanto concerne la valutazione della formazione e della *job rotation*, e di sei volte maggiore a quella italiana rispetto alla creazione di gruppi interfunzionali e multidisciplinari.

E' utile rammentare che le tre metodologie qui considerate sono tra le indicazioni che fin dal 1997 venivano promosse in sede europea¹⁸ come modalità da implementare nelle imprese al fine di conseguire alte performance, secondo un modello di organizzazione del lavoro fortemente auspicato in sede comunitaria e tra i paesi del Nord europeo, denominato *High Performance Work System*.

¹⁸ Ci si riferisce in particolare al Green Paper "*Partnership for a new organization of work*", a partire dal quale l'Unione europea ha inteso favorire lo sviluppo di modelli gestionali capaci di integrare performance di impresa, organizzazione del lavoro e implementazione di innovazioni.

Anche per quanto riguarda le forme di incentivazione del personale verso lo sviluppo di nuove idee gli atteggiamenti delle imprese italiane risultano essere fortemente disallineate con quelle degli altri partner europei: le forme di incentivazione economica sono valutate come efficaci solo dal 4,1% dei rispondenti, di poco inferiore al dato sulle forme di incentivazione non economica (4,6%), a fronte di *range* di risposte degli altri paesi molto più ampi.

La comparazione fin qui proposta evidenzia la necessità di intervenire non solo su di un adeguamento della strumentazione delle imprese per favorire la creazione di culture interne favorevoli all'innovazione, ma anche sul gap che limita la crescita di una più generale cultura di impresa, secondo modelli organizzativi più fluidi, in continua simbiosi con l'ambiente di appartenenza, aperti a forme di cooperazione con altre imprese ed altri organismi, capaci di far fronte alla complessità crescente.

Si tratta comunque di dati che indicano tendenze generali e che non riflettono la molteplicità di condizioni e di risposte delle imprese. Pur evidenziandosi un ritardo complessivo del sistema produttivo italiano rispetto alle modalità di intervento sulle risorse umane, altre analisi, riportate nei paragrafi successivi, rendono conto di segnali di dinamicità e di maggiore complessità di cui le policy della formazione continua dovranno tenere conto.

2.3 *La formazione e l'innovazione nell'indagine INDACO e CVTS4*

Nello sviluppo delle innovazioni e nel successivo trasferimento dei metodi e delle conoscenze al sistema produttivo entrano in gioco una molteplicità di fattori che possono influenzare la capacità di innovare delle imprese. In particolare, obiettivo del presente paragrafo è analizzare il legame tra innovazione e strategie aziendali di formazione. A tal fine, nella prima parte, sono stati analizzati le informazioni rilevate attraverso l'indagine statistica Eurostat sulle imprese CVTS4 (*Continuing Vocational Training Survey*), mentre nella seconda parte sono stati descritti sinteticamente i risultati di una *cluster analysis* effettuata sulla base dei principali indicatori rilevati nell'indagine Isfol INDACO-CVTS¹⁹.

Nel questionario CVTS sono presenti alcune domande sulle innovazioni realizzate dall'impresa. Le informazioni così prodotte sono state analizzate in relazione all'attività di formazione realizzata dall'impresa per il proprio personale. Quasi la metà delle imprese con più di 10 addetti (46,7%), ha introdotto sul mercato o nel proprio processo produttivo almeno una innovazione (tecnologiche di prodotto o di servizio, di processo, di organizzazione e di marketing²⁰). Tra le imprese che hanno introdotto almeno una innovazione, prevalgono quelle che

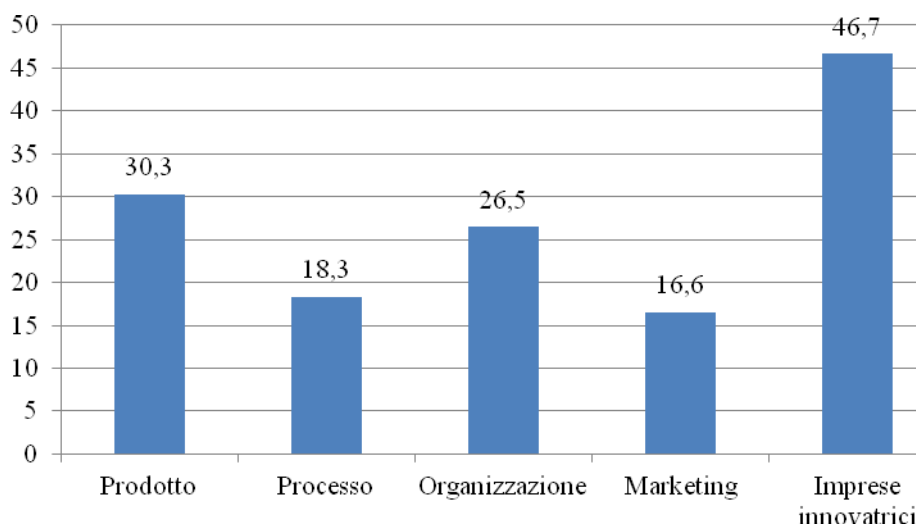
¹⁹ L'Indagine INDACO/CVTS (Indagine sulla conoscenza nelle imprese/*Continuing Vocational Training Survey*) è svolta dall'Isfol.

²⁰ Si riportano le definizioni introdotte nel questionario INDACO/CVTS e CVTS4:

- *Innovazioni tecnologiche di prodotto o servizio*: l'impresa ha introdotto sul mercato prodotti o servizi nuovi o significativamente migliorati in termini di caratteristiche tecniche o funzionali, uso di materiali o componenti, prestazioni, facilità d'uso, ecc. Nuovi prodotti/servizi non per il mercato ma per l'impresa che li introduce.
- *Innovazioni tecnologiche di processo*: ha adottato al suo interno processi di produzione tecnologicamente nuovi o migliorati, tecniche di produzione, sistemi di logistica, metodi di distribuzione di prodotti o di fornitura all'esterno di semilavorati, supporto ai processi di produzione relativi alla gestione degli acquisti, dei sistemi informatici e amministrativi. Nuovi processi non per il mercato ma per l'impresa che li introduce.
- *Innovazioni organizzative*: ha introdotto mutamenti significativi nella gestione aziendale (Total Quality Management, Knowledge Management, riprogettazione dei processi aziendali), nell'organizzazione del lavoro

hanno migliorato la qualità o ampliato la gamma dei *prodotti* e dei *servizi offerti* (30,3%); altrettanto numerose sono le imprese che hanno introdotto innovazioni *organizzative* (26,5%); meno di un quinto sono le imprese che hanno innovato il *processo* produttivo (18,3%) mentre quasi il 17% ha adottato nuove strategie di *marketing*.

Figura 2.3 - Imprese con almeno una innovazione e distribuzione per tipologia di innovazione - Anno 2010 (val. %)



Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese (CVTS4). Anno 2010

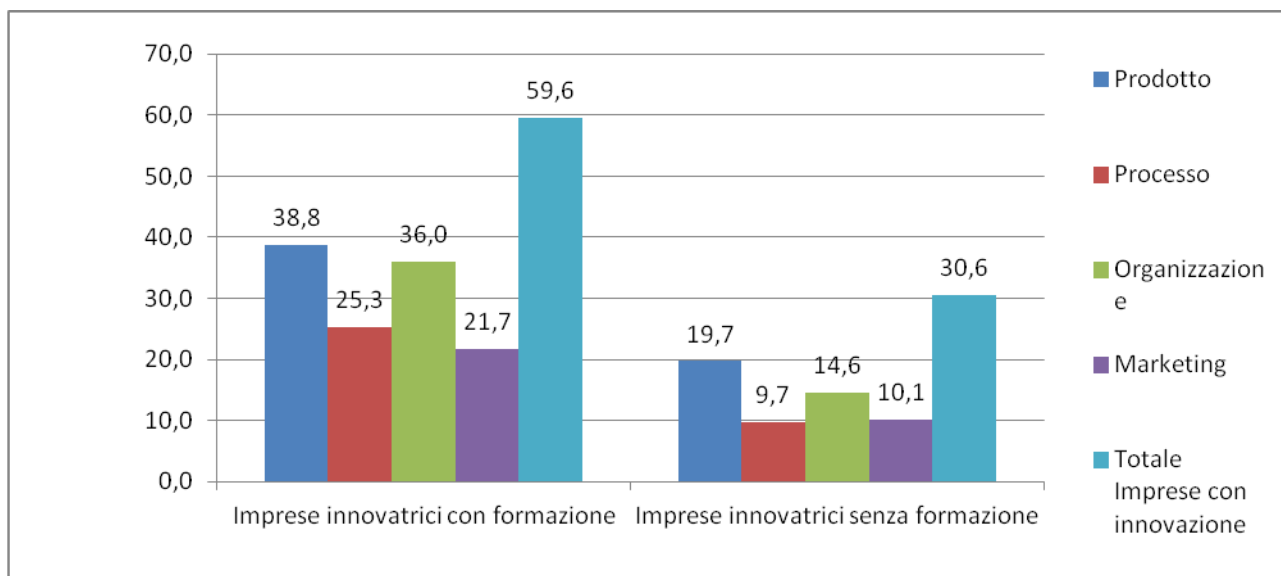
Le imprese innovatrici che hanno realizzato anche formazione per il proprio personale sono quasi il doppio rispetto alle imprese innovatrici che non hanno formato (rispettivamente 59,6% vs il 30,6% - fig. 2.4).

Le imprese formatrici hanno realizzato innovazione di prodotto nel 38,8% dei casi; questa percentuale scende al 19,7% per le aziende che non hanno svolto attività di formazione. Ancora più basso è il rapporto tra imprese formatrici con innovazioni di processo: si passa dal 25,3% a meno del 10% per le non formatrici. E' invece abbastanza elevata la percentuale di imprese formatrici che hanno introdotto innovazioni organizzative: sono il 36% a fronte del 14,6% di non formatrici. Andamento analogo, con valori percentuali meno elevati, si registra per aziende con innovazione di marketing: si passa dal 22% delle formatrici al 10% circa delle non formatrici.

(decentramento decisionale, promozione lavoro di squadra, riconoscimento responsabilità individuale) o nelle relazioni con l'esterno (accordi produttivi e commerciali di sub fornitura o esternalizzazione).

- *Innovazioni di marketing*: ha adottato nuove strategie di marketing che differiscono significativamente da quelle precedentemente implementate dall'impresa (modifiche nelle caratteristiche estetiche dei prodotti o nel confezionamento, nuovi mezzi o tecniche di promozione pubblicitaria, nuove pratiche di commercializzazione, nuove politiche dei prezzi).

Figura 2.4 - Imprese innovatrici e attività di formazione – Anno 2010 (val. %)



Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese (CVTS4). Anno 2010

Quindi, le imprese innovatrici hanno un'incidenza che è più del doppio rispetto alle non formatrici, con un rapporto medio pari a 2,3; questo dato sale per le imprese con innovazioni di processo e innovazioni organizzative (rispettivamente 2,6 e 2,5).

Cluster analysis sulle imprese con innovazione – La finalità dell'analisi, riportata in questo paragrafo, è quella di individuare le principali relazioni intercorrenti tra le strategie formative e la capacità innovativa delle imprese. A tal fine è stata utilizzata un'analisi descrittiva multivariata per determinare dimensioni omogenee che caratterizzano le imprese con innovazione (assi fattoriali, attraverso l'analisi delle corrispondenze multiple). Sulla base dei risultati è stata realizzata una *cluster analysis* per individuare gruppi di imprese con comportamenti simili.

Nell'indagine INDACO-CVTS, oltre agli indicatori sin qui analizzati, sono state rilevate informazioni più dettagliate sulle attività di innovazione realizzate nei tre anni precedenti la rilevazione. Inoltre, nell'analisi sono state utilizzate numerose variabili sull'attività di formazione nonché le variabili strutturali e organizzative dell'impresa. La matrice dei dati è costituita solo da imprese con almeno una innovazione. Gli indicatori selezionati sono i seguenti:

- corsi interni e/o corsi esterni;
- imprese con altro tipo di formazione (*training on the job*, la rotazione delle mansioni, i circoli di qualità o gruppi di autoformazione, attività di *e-learning*, workshop, convegni e seminari);
- imprese con formazione permanente (hanno svolto formazione nel 2008, 2009 e 2010), imprese che non hanno svolto formazione nei tre anni considerati e imprese formatrici incidentali (hanno svolto formazione almeno una volta nei tre anni considerati);
- numero di contenuti trattati nei corsi di formazione;
- motivazioni della non formazione;

- tipologia di innovazione (prodotto, processo, organizzativa e marketing), innovazione di prodotto e processo congiunta e attività di formazione realizzata in seguito alle innovazioni introdotte;
- accordi di cooperazione, con altre imprese o istituzioni, per sviluppare le attività di innovazione;
- attività svolte dalle imprese innovatrici (Ricerca e Sviluppo interna e esterna, acquisizione di macchinari o altra tecnologia, progettazione e altre attività preliminari alla realizzazione di innovazioni di prodotto e processo, marketing di prodotti e servizi innovativi);
- dati strutturali dell'impresa (settore, classe dimensionale, ripartizione geografica) e la composizione in classi delle categorie professionali.

La *cluster analysis* ha avuto la finalità di identificare gruppi relativamente omogenei di imprese, partendo dai risultati ottenuti nell'analisi delle corrispondenze. Sono stati individuati i seguenti cluster:

A. L'innovazione senza sviluppo nella piccola impresa non formativa. Il primo cluster (rappresenta il 15,2% del totale) è rappresentato soprattutto da imprese non formatrici permanenti, che non hanno svolto nessun tipo di attività di formazione e neanche formazione specifica per l'introduzione di innovazioni. La maggior parte delle imprese del cluster ha introdotto nel proprio sistema produttivo una sola innovazione: il 38% circa ha innovato il processo produttivo mentre il 37% ha preferito investire in nuovi prodotti. Sono imprese che dichiarano di non aver cooperato con altre imprese o con istituzioni per introdurre innovazioni, non hanno svolto attività di Ricerca & Sviluppo e non hanno acquisito tecnologie dall'esterno. L'attività di formazione non è stata realizzata principalmente perché le imprese o avevano al proprio interno già le competenze necessarie, o hanno preferito assumere personale con le necessarie competenze professionali. Questo cluster è formato prevalentemente da imprese di piccole dimensioni, appartenenti al settore dei servizi (in particolare dei trasporti e altri servizi) e del commercio e situate nel mezzogiorno.

B. L'innovazione congiunta prodotto-processo nella piccola impresa del Centro-Sud. Il secondo cluster (rappresenta il 15,3% del totale), rispetto alla formazione è molto simile al precedente, ma la metà delle imprese non ha mai offerto formazione ("non formatrici permanenti"), mentre l'altra metà ha svolto formazione almeno una volta nei tre anni di riferimento ("formatrici incidentali"). Ciò che distingue questo cluster dal precedente sono le tipologie di innovazione: quasi tutte le imprese hanno innovato sia i prodotti sia i processi produttivi e poco meno della metà ha introdotto anche innovazioni di marketing. Anche in questo cluster non sono state attivate forme di cooperazione con altre imprese o istituzioni. A differenza del precedente, è stata realizzata "progettazione industriale e altre attività preliminari alla realizzazione di attività di prodotto, servizio o processo". Inoltre, almeno un'impresa su tre ha svolto attività di Ricerca e Sviluppo *intra muros*. Quasi la metà non ha fatto formazione perché "non ha trovato sul mercato corsi di formazione adeguati alle esigenze dell'impresa", una quota altrettanto rilevante ritiene "difficile valutare le proprie necessità di formazione" oppure lamenta "costi della formazione troppo elevati". Le imprese del cluster sono soprattutto di piccole dimensioni, appartengono al settore dell'industria del centro-sud.

C. L'innovazione di processo in imprese con formazione specifica per operai. Il terzo cluster (rappresenta il 16,6% del totale), è composto quasi esclusivamente da imprese che hanno introdotto innovazioni di processo ed hanno acquistato macchinari, attrezzature e software. Quasi l'80% di queste imprese svolge formazione con continuità, per lo più si tratta di corsi di formazione esterni all'impresa, ma quasi la metà delle imprese del cluster svolge anche corsi interni e altre attività di formazione, soprattutto *training on the job* (31,9%). Rilevante è la quota di formazione specifica

realizzata per introdurre le innovazioni e che ha coinvolto soprattutto operai e impiegati. Inoltre, oltre il 70% delle imprese del cluster ha realizzato attività di formazione dedicata alla sicurezza sul luogo di lavoro. Un terzo delle imprese è di media dimensione (da 50 a 249 addetti) ed appartiene al settore delle costruzioni, dell'energia e dei trasporti.

D. L'innovazione di prodotto in imprese formatrici. Il quarto cluster (rappresenta il 19,8% del totale), è composto per il 60% circa da imprese che hanno introdotto innovazione di prodotto senza aver definito accordi di collaborazione con altre imprese o istituzione né aver acquisito tecnologie dall'esterno. La maggior parte delle imprese del cluster sono "formatrici permanenti", con una percentuale piuttosto alta di formazione specifica per introdurre l'innovazione. Utilizzano diverse modalità formative: 84% formazione esterna, 49,5% formazione interna e il 61,8% altre attività formative (soprattutto workshop e seminari e *training on the job*). La maggior parte delle imprese fa formazione monotematica o al massimo con due argomenti: sicurezza, gestione aziendale e qualità, contabilità e finanza, vendita e marketing. Nel cluster sono presenti soprattutto imprese del settore delle costruzioni, del commercio e dell'intermediazione finanziaria. Si tratta per lo più di piccole imprese o medie imprese del Nord-Est.

E. Le imprese che generano innovazione ad alta intensità di formazione. Il quinto cluster (rappresenta solo il 5,3% del totale) è piuttosto piccolo. È formato da imprese molto attive sia sul versante dell'innovazione sia su quello della formazione. Una percentuale piuttosto alta svolge attività di Ricerca e Sviluppo sperimentale all'interno dell'impresa e più della metà acquisisce servizi di Ricerca & Sviluppo *extra muros*. È molto elevata la percentuale delle imprese del cluster che collaborano con altre imprese operanti nello stesso settore sia a livello nazionale e internazionale, sia con università italiane e altri istituti di ricerca privati e istituti di ricerca e di trasferimento tecnologico pubblici. Tutte queste attività generano sia innovazione di prodotto sia di processo, ma anche innovazione organizzativa e di marketing. La quasi totalità delle imprese sono formatrici permanenti con percentuali molto elevate di formazione specifica per l'innovazione rivolta sia a operai e impiegati sia a quadri e dirigenti. Sono imprese che hanno adottato un'ampia gamma di strumenti formativi sia strutturati che informali: il ricorso a corsi interni è stato adottato dalla maggior parte delle imprese, ugualmente alta è la percentuale di imprese che ha fatto ricorso a corsi esterni e ad altre attività di formazione; quest'ultime riconducibili soprattutto al *training on the job*, alla rotazione programmata delle mansioni e alla Fad. Le imprese mettono in campo un'ampia gamma di contenuti specialistici quali: gestione aziendale, informatica, tecniche e tecnologie di produzione, contabilità e finanza e, con percentuali più basse, vendita e marketing e lingue straniere. La metà delle imprese del cluster appartiene al settore dell'industria mentre è più contenuta la presenza di imprese del settore dei servizi e dell'intermediazione finanziaria. Sono, per lo più, grandi o medie imprese del Nord Est.

F. Le imprese che sviluppano e adottano innovazione ad alta intensità di formazione. Il sesto cluster (rappresenta il 27,8% del totale) è quello più numeroso. Tutte le imprese hanno innovato sia i prodotti sia i processi, una percentuale piuttosto alta ha introdotto anche innovazione organizzativa e innovazione di marketing. Quasi la metà delle imprese ha svolto attività di Ricerca & Sviluppo sperimentale all'interno dell'impresa, ha "progettato le attività preliminari alla realizzazione di prodotto, servizio e processo" nonché realizzato attività di marketing di prodotti e servizi innovativi; inoltre quasi tutte le imprese del cluster hanno acquisito macchinari, attrezzature e software. Il ricorso alla cooperazione con altre imprese è meno sviluppato rispetto al cluster precedente, si collabora soprattutto con altre imprese del gruppo, con fornitori di macchinari, attrezzature e software e in misura minore con università. Anche in questo cluster, come nel

precedente, la quasi totalità delle imprese sono formatrici permanenti con percentuali molto elevate di formazione specifica per l'innovazione sia rivolta a operai e impiegati che a quadri e dirigenti. In questo cluster è molto elevata la presenza di imprese che fanno ricorso sia ad attività di formazione interna sia ad attività formative meno strutturate, quali il *training on the job*, la rotazione programmata delle mansioni e la Fad. Come nel cluster precedente, gli argomenti dei corsi sono molteplici: gestione aziendale, tecniche e tecnologie di produzione, contabilità e finanza e conoscenza del contesto lavorativo. Un terzo delle imprese delle imprese appartiene al settore dell'industria mentre è più contenuta la presenza di imprese del settore dei servizi e dell'intermediazione finanziaria. Questo cluster è costituito soprattutto da grandi e medie imprese situate al Nord-Ovest e al Nord-Est.

2.4 *Innovazione e internazionalizzazione nelle iniziative finanziate dai Fondi interprofessionali*

Come già evidenziato nella precedente edizione del Rapporto sulla formazione continua, sul tema dell'*innovazione* intesa, con ampia accezione (di prodotto, processo, tecnologica ed organizzativo-gestionale), si è da tempo concentrata l'attenzione dei Fondi, sia attraverso bandi dedicati oppure indicandolo come prioritario negli avvisi generalisti. Il tema della delocalizzazione / internazionalizzazione risulta essere, in generale, meno avvertita, il che rende necessaria una riflessione sull'aderenza dell'offerta formativa ai fabbisogni formativi, in direzione di diverse scelte di contenuto e, soprattutto, sul piano metodologico.

Come è noto, il Sistema permanente di monitoraggio delle azioni formative finanziate dai Fondi interprofessionali, rileva le finalizzazioni dei piani, ovvero le priorità che hanno guidato le imprese nella formulazione e nella realizzazione degli interventi. Si intende qui proporre alcune elaborazioni relative ai piani *approvati*, in relazione alla finalità *Competitività di impresa/Innovazione* e, a seguire, alla *Delocalizzazione/Internazionalizzazione*.

Competitività di impresa/Innovazione – In tabella 2.9 e nella corrispondente rappresentazione grafica (fig. 2.5) è riportata la partecipazione delle imprese nei piani conclusi che hanno previsto questa specifica finalità, articolata per dimensione di impresa e comparata per il periodo 2008 – primo semestre 2013. Si tratta di un obiettivo rilevante che, a seconda degli anni, interessa da un quarto a un terzo delle imprese coinvolte nei piani.

Peraltro, si annoverano alcune discontinuità e alcune specificità nei comportamenti. La partecipazione delle micro e delle piccole imprese rivela una tendenza sostanzialmente coerente con la media, mentre le medio-grandi e le grandi presentano differenti peculiarità. Infatti, le medio-grandi evidenziano una pressoché costante flessione, mentre le grandi, pur convergendo sulla tendenza media, ne sono significativamente al di sotto negli ultimi due anni.

Tabella 2.9 - Partecipazioni di imprese nei piani conclusi che prevedono finalità di Competitività d'impresa / Innovazione per dimensione aziendale (valori %; periodo 2008 – primo semestre 2013)

	Tutte le imprese	1-9 dipendenti	10-49 dipendenti	50-249 dipendenti	oltre 249 dipendenti
2008	25,2	23,0	26,9	23,2	27,1
2009	24,7	23,5	25,0	23,4	28,4
2010	33,9	31,2	34,1	29,9	35,8
2011	24,3	22,0	23,7	26,6	24,7
2012	23,0	23,6	25,0	23,9	17,1
2013	30,2	31,8	33,4	24,8	25,7

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Figura 2.5 - Partecipazioni di imprese nei piani conclusi che prevedono finalità di Competitività d'impresa / Innovazione per dimensione aziendale (valori %; periodo 2008 – primo semestre 2013)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Solo in via ipotetica, è possibile prefigurare che le grandi e le medio-grandi imprese possano aver finanziato con risorse proprie le iniziative formative finalizzate all'innovazione in ragione, da un lato, della necessità di intervenire in tempi più rapidi sui processi e sulle modalità di risposta ai mercati. Dall'altro, le imprese di più grande dimensione dispongono di strutture tecniche dedicate ai processi di innovazione e di diffusione delle conoscenze; come si evidenzierà nel successivo paragrafo 2.5 (*Governare l'innovazione nei territori*), tali strutture tendono a privilegiare diversi canali di diffusione delle conoscenze tra cui, in primo luogo, quello dell'apprendimento on the job promosso da imprenditori "profeti dell'innovazione" e da figure manageriali il cui comportamento gestionale è centrato su modelli di empowerment del personale dell'impresa.

Di contro, la partecipazione delle imprese di minori dimensioni (soprattutto delle microimprese) avviene generalmente su piani progettati e realizzati dalle agenzie formative. Pur

non trattandosi, probabilmente, di interventi “*tailor-made*” sui fabbisogni di conoscenza e di innovazione dei destinatari, può favorire sia la creazione di un humus culturale quanto il riconoscimento di istanze comuni, promuovendo eventualmente anche processi collaborativi tra le imprese stesse.

Relativamente ai settori di appartenenza, l’esigenza di innovazione è particolarmente avvertita tra le imprese del *manifatturiero* (31,4%), della *produzione di energia* (31,7%) e tra le *banche e assicurazioni* (30,9%), come da tabella 2.10.

Tabella 2.10 - Partecipazioni di imprese nei piani conclusi che prevedono finalità di Competitività d’impresa / Innovazione per settore di attività (periodo 2009 – primo semestre 2013; val. %)

Settore attività	2009	2010	2011	2012	2013	Totale periodo
Agricoltura e pesca	20,7	15,1	22,4	16,1	9,8	18,7
Estrattivo-minerario	34,9	52,8	23,6	28,8	23,4	27,4
Manifatturiero	33,5	38,8	29,5	30,1	33,4	31,4
Produzione energia	30,9	46,7	31,6	28,9	28,0	31,7
Edilizia	24,9	31,9	20,9	28,8	25,0	25,7
Commercio ingrosso e dettaglio	25,8	40,1	23,4	23,0	35,8	29,9
Alberghi e ristorazione	26,3	17,9	21,2	22,3	20,9	21,9
Trasporto	24,3	22,6	27,7	24,3	25,8	25,3
Banche e assicurazioni	18,3	35,5	25,9	6,8	20,2	30,9
Servizi a imprese e persone	28,8	31,5	21,5	24,6	25,2	25,6
Istruzione e sanità	18,9	22,4	21,7	20,0	18,3	20,2
Altri settori	24,9	25,4	25,5	23,2	21,5	24,3
Tutti i settori	25,4	34,1	24,6	23,6	30,5	27,7

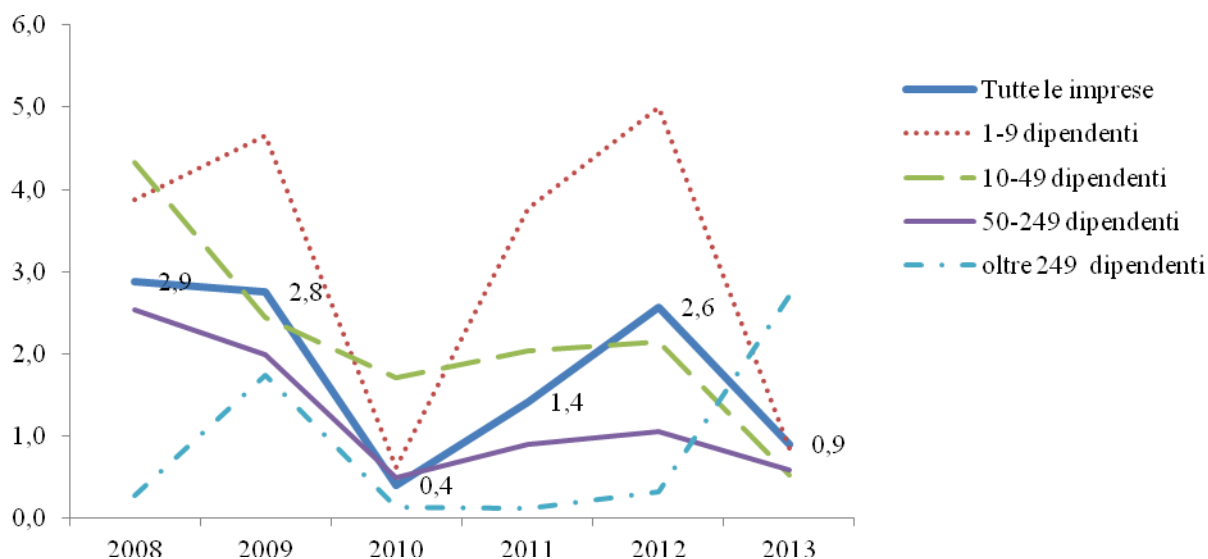
Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Negli anni, facendo eccezione del solo 2010 in cui – come si è potuto vedere precedentemente – si è avuto un picco di partecipazioni, tali settori sono rimasti abbastanza stabili (il dato è pressoché identico per il manifatturiero, in leggera flessione per le imprese della produzione di energia e leggero aumento per le banche e assicurazioni). Le maggiori flessioni si riscontrano in alcuni settori le cui lavorazioni in cui minori sono le effettive pressioni all’innovazione, come nel caso dell’*agricoltura e pesca* (quasi 12 punti percentuali in meno tra il 2009 e il 2013), dell’*estrattivo-minerario* (-11,5%), degli *alberghi e ristorazione* (-5,4%). Cresce invece di 10 punti percentuali nello stesso periodo la partecipazione delle *imprese del commercio*, sia all’ingrosso che al dettaglio, probabilmente in ragione delle innovazioni nei modelli di marketing e di vendita, con particolare riferimento alle nuove logiche sottese agli strumenti del cosiddetto “marketing 2.0”.

Delocalizzazione/Internazionalizzazione – La partecipazione delle imprese a piani che perseguono tale tipo di finalità è, rispetto ad altre, piuttosto residuale, posizionandosi con poco meno del 3% nella tendenza generale. Si assiste a moderate variazioni scomponendo il dato in relazione alla dimensione delle imprese partecipanti, con una maggiore attenzione da parte delle piccole e micro-imprese (figura 2.6). Anche in questo caso, come per i piani finalizzati

all'innovazione, è possibile affermare che l'accostamento delle imprese a questa tematica è determinato dall'offerta, più che dalla domanda. In tal senso, forse, l'apporto di questa tipologia di interventi formativi tende a favorire la creazione di una migliore consapevolezza dell'evoluzione del contesto e degli scenari economici, come base per lo sviluppo di logiche di integrazione e cooperazione tra imprese più che per l'immediata integrazione di modelli e strumenti.

Figura 2.6 - Partecipazioni di imprese nei piani conclusi che prevedono finalità di Delocalizzazione / Internazionalizzazione per dimensione aziendale (val. %; periodo 2008 – primo semestre 2013)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Relativamente ai settori di appartenenza, tale finalità risulta essere maggiormente avvertita nel *manifatturiero* (5,0% complessivo nel periodo 2009 - primo semestre 2013), nei trasporti (3,4%) e nella produzione di energia (3,3%).

Tabella 2.11 - Partecipazioni di imprese nei piani conclusi che prevedono finalità di Delocalizzazione/Internazionalizzazione per settore di attività (val. %; periodo 2009 – primo semestre 2013)

Settore attività	Totale periodo 2009-2013
Manifatturiero	5,0
Trasporto	3,4
Produzione energia	3,3
Servizi a imprese e persone	2,3
Estrattivo-minerario	2,1
Edilizia	1,7
Alberghi e ristorazione	0,9
Commercio ingrosso e dettaglio	0,8
Agricoltura e pesca	0,7
Banche e assicurazioni	0,1

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

2.4.1 La formazione a supporto dei processi di innovazione negli Avvisi di Fondimpresa²¹

Tra i Fondi paritetici interprofessionali che hanno promosso la formazione dei lavoratori quale complemento delle azioni di innovazione, particolare impulso è stato impresso da Fondimpresa.

A partire dal 2011, attraverso tre Avvisi specifici, il Fondo finanzia piani di formazione mirati a sostenere le PMI del manifatturiero impegnate nella ricerca di soluzioni produttive innovative, attraverso l'acquisizione delle competenze necessarie ad accoglierle ed integrarle nel know-how aziendale. Le attività formative realizzabili offrono la possibilità, alle imprese, di promuovere al proprio interno una capacità di assorbimento delle innovazioni (di prodotto, di processo, organizzative, marketing) fondata su cambiamenti valoriali e delle pratiche di lavoro al fine di coinvolgere i lavoratori nel cambiamento.

L'Avviso 3/2011 ha previsto l'integrazione tra imprese e università ed altri enti di ricerca, in relazione all'introduzione di nuovi prodotti e/o processi o al miglioramento di quelli già esistenti che richiedono, in una o più fasi della realizzazione e/o del trasferimento, la formazione del personale interessato. Inoltre, l'integrazione è stata favorita anche nell'ambito di piani miranti alla definizione di programmi o attività di innovazione sulla base di modelli, soluzioni, metodologie messe a punto con le medesime università ed organismi di ricerca. Complessivamente sono stati stanziati 12.192.633 euro.

L'Avviso ha previsto inoltre alcune priorità di intervento. La prima, a supporto della capacità di networking delle imprese, consiste in una premialità nei confronti delle aziende aggregate attraverso lo strumento del Contratto di rete, laddove esso è finalizzato all'innovazione. Una seconda priorità ha previsto la complementarietà con progetti di innovazione industriale finanziati nell'ambito del programma *Industria 2015* o da altri programmi comunitari e nazionali, concentrando quindi le risorse su obiettivi concreti e fattivi di sviluppo. Infine, particolare attenzione è stata prestata nei confronti delle imprese manifatturiere di minori dimensioni operanti nel settore della green economy, in coerenza con i dettati dell'Unione europea. Sono stati finanziati complessivamente 88 piani che hanno coinvolto 286 imprese, con una partecipazione di circa 3.500 lavoratori. Solo 15 piani formativi su 88 sono promossi da aziende del Sud e Isole, 26 sono collocati al Centro e 40 al Nord; 7 progetti hanno avuto carattere inter-regionale.

L'Avviso 5/2012, con uno stanziamento di 3.068.067,40 euro, ha focalizzato lo specifico ambito della digitalizzazione, sia nelle applicazioni a nuovi processi produttivi che in relazione all'innovazione dei modelli di marketing e di inserimento nei mercati internazionali. Attraverso l'Avviso sono stati concessi contributi, a valere sul Conto di Sistema, aggiuntivi alle risorse accantonate sul Conto Formazione delle singole imprese. In altri termini, le risorse sono state assegnate ad integrazione di quelle disponibili sul Conto Formazione per tutte quelle piccole e medie imprese manifatturiere richiedenti, interessate ad avviare servizi di e-commerce per aprire a nuovi mercati anche internazionali. L'Avviso ha finanziato complessivamente 203 piani, non ancora tutti conclusi, con la partecipazione di 202 imprese e circa 1.600 lavoratori. Il finanziamento previsto dall'Avviso è, a valere del Conto di sistema, di circa 2,6 milioni di euro, integrati con risorse dei Conti Formazione delle imprese per un importo pari a circa 480 mila euro.

Ulteriori informazioni sui suddetti Avvisi sono riportate in maniera sintetica nelle Tavole a seguire.

²¹ I dati relativi agli avvisi 3/2011 e 5/2012 sono stati forniti da Fondimpresa.

Tavola 2.1 - Caratteristiche principali dell'Avviso 3/2011 Innovazione tecnologica. Progetti destinati alle PMI del settore manifatturiero

Ambiti	Azioni	Priorità	Piani conclusi	N° aziende coinvolte	Partecipazioni di lavoratori	Tematiche realizzate interventi formativi
A. Sviluppo dell'innovazione tecnologica di processo e/o prodotto nelle aziende aderenti, mediante azioni di formazione/intervento finalizzate alla definizione di programmi o attività di innovazione sulla base di modelli, soluzioni, metodologie messe a punto con università o altri organismi di ricerca;	<p>Affiancamento da parte di esperti delle università del personale delle imprese coinvolte nell'intervento di innovazione, attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - workshop sulle tematiche, modelli e soluzioni di casi pratici; - rilevazione del fabbisogno di innovazione di prodotto e/o processo e sulle competenze richieste; - elaborazione del programma di sviluppo dell'innovazione tecnologica, con relativo piano di fattibilità e le professionalità coinvolte; - implementazione del programma. 	<p>Contratti di rete finalizzati all'innovazione tecnologica</p> <p>Progetti di innovazione industriale finanziati nell'ambito del programma Industria 2015 o altri programmi comunitari e nazionali</p>	49	186	1.780	<p>Tecniche di produzione (37,5%) Impatto ambientale (27,5%) Abilità personali (12,5%) Gestione aziendale-amministrazione (9,9%) Informatica (6,5%) Sicurezza sul luogo di lavoro (2,7%) Marketing e Vendite (1,9%) Qualità (1,3%) Contabilità/Finanza (0,1%) Lingue (0,1%)</p>
B. Progetti o interventi di innovazione tecnologica che riguardano l'introduzione di nuovi prodotti e/o processi o un notevole miglioramento di quelli già esistenti e che richiedono, in una o più fasi della realizzazione e/o del trasferimento, la formazione del personale interessato nelle imprese aderenti.	<p>Aree tematiche connesse al progetto/intervento di innovazione di prodotto/processo, nelle modalità formative ritenute idonee al conseguimento degli obiettivi condivisi con l'università o ente di ricerca, compreso l'apprendimento in situazione di compito.</p>	<p>PMI manifatturiere che operano nella green economy</p>	39	100	1.678	

Tavola 2.2 - Caratteristiche principali dell'Avviso 5/2012 PMI economia digitale

Obiettivi	Azioni	Priorità	Piani Approvati	Numero di aziende	Numero di lavoratori	Tematiche pianificate negli interventi formativi conclusi
<p>A. Sviluppo di iniziative di commercio elettronico (e-commerce) con vendita diretta ai consumatori o con vendita tra aziende per l'apertura al mercato globale e per l'internazionalizzazione delle PMI aderenti, mediante azioni di formazione connesse alla pianificazione e progettazione dell'attività aziendale <i>on-line</i>, anche su piattaforme <i>web based</i> per l'erogazione dei servizi.</p> <p>B. Realizzazione di progetti o interventi di innovazione digitale che riguardano l'introduzione di nuovi processi in azienda (o un notevole miglioramento di quelli già esistenti) e che richiedono, in una o più fasi della digitalizzazione, la formazione del personale interessato nelle PMI aderenti.</p> <p>N.B. I piani formativi ammissibili riguardano anche i piani interaziendali</p>	<p>Fondimpresa concede un contributo aggiuntivo del Conto di Sistema fino a 15.000 euro per singola azienda, ad integrazione delle risorse finanziarie disponibili sul Conto Formazione, a condizione che la PMI richiedente abbia un saldo attivo nel Conto Formazione.</p> <p>Sono finanziate azioni formative di singole aziende dirette allo sviluppo di iniziative di commercio elettronico o alla realizzazione di progetti o interventi di innovazione digitale.</p> <p>Alle stesse condizioni sono stati previsti piani interaziendali per azioni formative finalizzate all'e-commerce, per le imprese aderenti.</p>	<p>PMI con il Conto Formazione attivo e interessate ad avviare servizi di e-commerce per aprire a nuovi mercati anche internazionali, destinati sia all'utenza finale, che ad altre aziende.</p>	<p>203</p>	<p>203</p>	<p>1.596</p>	<p>Informatica (62,2%) Marketing (17,7%) Abilità personali (9%) Gestione aziendale-amministrazione(6,9%) Tecniche di produzione (1,5%) Qualità (1%) Lingue (0,7%) Contabilità/Finanza (0,5%) Impatto ambientale (0,2%) Sicurezza sul luogo di lavoro (0,2%)</p>

Nell'anno in corso, l'Avviso 5/2013, definito "generalista", ha previsto il finanziamento di piani ad iniziativa aziendale connessi alle seguenti tipologie ed aree tematiche: a) l'innovazione tecnologica di prodotto e di processo; b) la digitalizzazione dei processi aziendali; c) lo sviluppo di attività di commercio elettronico; d) l'attuazione degli obiettivi e dei programmi dei contratti di rete; e) i processi di internazionalizzazione. Sono finanziati inoltre piani formativi a carattere territoriale o settoriale, di reti e di filiere produttive, connessi ad una pluralità più ampia di tipologie ed aree tematiche, che sommano a quelle precedentemente illustrate e ad altre di carattere più generale, le innovazioni organizzative finalizzate anche alla salvaguardia dell'ambiente e all'incremento della sicurezza nei luoghi di lavoro (con l'esclusione della formazione obbligatoria).

Le iniziative candidate sono, al momento della redazione del presente contributo, ancora in fase di selezione.

2.5 Governare i processi di innovazione nei territori: primi risultati da un'indagine in tre Regioni italiane (Veneto, Piemonte e Puglia)

Con la ricerca "Individuazione di modelli di governance territoriale per il supporto alla generazione di conoscenze e innovazione", in corso di realizzazione²², l'Isfol ha promosso l'analisi e la modellizzazione di esperienze avanzate di gestione integrata (pubblico-privato) dei processi di innovazione del tessuto produttivo, con particolare riguardo per le aziende "knowledge e/o high technology intensive" e la crescita sostenibile coerentemente con la Strategia Europa 2020.

Gli obiettivi specifici riguardano:

- l'individuazione e la ricostruzione di modelli di governance secondo il *modello della tripla elica*, ovvero della collaborazione su uno stesso territorio di istituzioni locali, del sistema delle relazioni industriali e delle università e centri di ricerca;
- la rilevazione della strutturazione di servizi in grado di stimolare i processi di innovazione del tessuto industriale e di favorire la generazione di *knowledge* e nuovi apprendimenti;
- la rilevazione dei nuovi processi di clusterizzazione tra imprese centrati sulle reti e i relativi contratti che rafforzano il processo di integrazione tra i soggetti istituzionali e privati che supportano lo sviluppo del territorio.

Il modello della tripla elica identifica il "territorio" dell'innovazione, composto dalle parti interessate a tale processo: le imprese, quali acquisitrici e fruitrici della conoscenza, le università e i centri di ricerca in cui viene generata la conoscenza e, infine, le realtà istituzionali di governo del territorio, generatrici di normativa relativa al finanziamento o comunque all'agevolazione degli scambi.

La ricerca ha preso a riferimento tre territori regionali:

- il Piemonte, considerato come la regione – insieme alla Lombardia – più vicina al modello del sistema regionale dell'innovazione (*regional innovation system*) o della *tripla elica*;

²² La ricerca è realizzata nell'ambito del Piano di Attività dell'Isfol 2012-2013, Programmazione FSE 2007-2013 PON GAS Obiettivo Convergenza e PON AS Obiettivo Competitività. L'esecuzione è a cura di Confindustria Veneto Siav SpA. Avviata nel marzo 2013, prevede la conclusione delle attività il 31 dicembre del medesimo anno.

- il Veneto che, con i suoi distretti industriali, è stato considerato come caso paradigmatico di regione della *Terza Italia*, ispirando quindi il cosiddetto *modello Nord-Est*;
- la Puglia, quale regione del Sud Italia in cui ha attecchito, più che in altre, il modello originario della Terza Italia, caratterizzandosi nel quadro della *via adriatica allo sviluppo*.

La ricerca ha previsto tre distinti ambiti di attività: a) un'analisi desk, finalizzata alla ricostruzione dei processi di trasformazione della manifattura nelle tre regioni considerate e alla relativa mappatura delle collaborazioni tra soggetti istituzionali, università e imprese e loro reti; b) la realizzazione di tre focus group di referenti dei soggetti coinvolti localmente nei modelli integrati di cooperazione e sviluppo; c) la rilevazione di 51 casi aziendali (ripartiti nei territori regionali) per l'individuazione delle modalità di sviluppo dell'innovazione, nonché delle aspettative nei confronti di interventi di formazione continua e di sviluppo del knowledge efficaci ed attrattivi.

La capacità competitiva delle tre regioni

Nell'ambito dell'analisi desk del progetto di ricerca, si è provveduto a tracciare un quadro del processo di trasformazione in atto nella manifattura nelle tre regioni, mediante la considerazione di una serie di indicatori statistici (alcuni dei quali elaborati ad hoc) e il raffronto con gli analoghi indicatori su dimensione sovraregionale (quindi: Nord-Est, Nord-Ovest e Mezzogiorno).

In tabella 2.12 è fornita una sintesi degli indicatori ottenuti. Nell'allegato I sono riportate le definizioni di ciascun indicatore in tabella.

Tabella 2.12 - Indicatori statistici di capacità competitiva regionale e sovraregionale

Indicatori	Veneto	Nord-Est	Piemonte	Nord-Ovest	Puglia	Mezzo giorno
Indice TK 2012 (KIBS)	4,7	4,6	4,9	5,6	2,6	2,8
Indice SMI 2008 (Medie imprese)	1,79	1,63	1,18	1,39	0,30	0,38
Indice PG 2010 (Gruppi)	21,4	22,7	21,8	22,4	11,9	12,0
Indice IA 2011 (Partecipate estere)	1,57	1,53	1,30	1,80	0,10	0,12
Indice DSA 2012 (Spin-offs ricerca)	0,16	0,25	0,25	0,19	0,24	0,15
Indice CIRS 2010 (Spesa R&S)	1,07	1,27	2,04	1,83	0,20	0,27
Indice CURS 2010 (Addetti R&S)	1,48	1,51	1,82	1,68	0,20	0,26
Indice CIB 2012 (Brevetti)	1,79	1,76	1,56	1,51	0,23	0,18
Indice DC9 2012 (ISO 9001)	1,22	1,10	0,91	1,08	0,74	0,89
Indice DC14 2012 (ISO 14001)	1,10	1,12	1,06	1,06	0,89	0,89
Indice PE 2011 (Export)	1,28	1,37	1,35	1,36	0,38	0,42
Indice DCT 2011 (Contratti di rete)	0,95	1,41	0,66	0,68	1,15	0,81

Fonte: De Marchi V., Grandinetti R., Voltani R. (2013).

Il raffronto tra le due Regioni del Nord evidenzia l'evoluzione intrapresa dai due sistemi territoriali negli ultimi tempi. Come è noto, il tessuto produttivo del Piemonte vede una forte presenza di aziende di grandi dimensioni, mentre nel Veneto l'indicatore SMI evidenzia la

maggior prevalenza di medie imprese (1,79, contro l'1,18 del Piemonte). Anche in ragione di questa condizione sono più frequenti i contratti di rete²³ come mostrato dall'indice DCT, a ulteriore testimonianza della trasformazione dalla logica della piccola e piccolissima industria e forme di aggregazione e crescita per far fronte alle conseguenze della crisi. I dati aggiornati al 2012 evidenziano come il 15,5% dei 523 contratti di rete stipulati a livello nazionale si concentrino nel Veneto.

La maggior presenza della media impresa in questa regione è il segnale anche del superamento di modelli "monocratici" e/o "familiari" delle imprese di minori dimensioni – già oggetto di numerose indagini, tra cui la relativamente recente ricerca dell'Isfol sulle competenze dei titolari delle microimprese²⁴ – verso l'implementazione di modelli manageriali più coerenti con le esigenze di gestione della maggior complessità.

Come segnalato dagli autori dello studio, le due regioni presentano profili molto ravvicinati. Anzi, "il Veneto sembra avere un profilo quasi più avanzato rispetto a quello del Piemonte, per cui la dicotomia del passato appare del tutto superata. Su 12 indici considerati, infatti, in 3 le due regioni risultano essere sostanzialmente allineate, in 5 il Veneto si colloca in una posizione superiore e solo in 4 il confronto risulta essere invertito"²⁵.

Se, quindi, dall'insieme degli indici per le due regioni del Nord si evidenzia il peso delle diversità strutturali, è altrettanto manifesta la diversa caratterizzazione comportamentale rispetto al tema dell'innovazione. Nel Piemonte sono maggiori gli investimenti in ricerca e sviluppo, in un tessuto industriale che prevede un numero di addetti dedicato all'innovazione superiore non solo a quello del Veneto, ma anche della stessa "macroregione" del Nord-Ovest. Anche gli spin-off della ricerca risultano essere maggiori (0,25 per l'indice DSA 2012 per il Piemonte a fronte dello 0,16 per il Veneto). In Veneto è peraltro maggior il numero di brevetti (1,79 dell'Indice CIB 2012, a fronte dell'1,56 del Piemonte), con un più elevato orientamento all'adozione di sistemi di qualità.

La comparazione tra gli indicatori della Puglia con le due regioni del Nord Italia evidenzia uno scostamento ampio e significativo. Sui 12 indicatori infatti, 10 mostrano performance inferiori, ma gli altri due evidenziano una specificità della Puglia. In primo luogo l'indicatore sugli spin-off della ricerca (DSA 2012, pari a 0,24) che risulta essere pressoché pari a quello del Piemonte e superiore a quello del Veneto. Ciò risulta essere frutto delle policies messe in atto dall'amministrazione regionale, che negli ultimi anni ha fortemente incentivato lo sviluppo di imprese a partire dalla ricerca universitaria, così come sono state incentivate le dinamiche di integrazione tra imprese, al fine di superare i limiti dimensionali del tessuto imprenditoriale locale. L'indice DCT 2011, relativo alla diffusione dei contratti di rete, è non solo nettamente superiore a quello del Mezzogiorno, ma anche delle stesse due Regioni del Nord considerate dall'analisi.

Alcuni risultati dai focus group

I focus group hanno visto la presenza, nelle tre regioni, di referenti del mondo delle imprese, delle amministrazioni pubbliche locali che rivestono ruoli di rilievo nella promozione dell'innovazione, delle università e dei centri di ricerca. Un primo dato generale è rinvenibile negli

²³ Nel 2011 risultavano coinvolte in contratti di rete 79 imprese nel Veneto e 50 in Piemonte, su un totale di 959 su territorio nazionale, con un'incidenza quindi dell'8,2% e del 5,2% sul totale delle imprese coinvolte.

²⁴ La ricerca e i relativi risultati sono stati pubblicati in Isfol, *Politiche, modelli e strumenti per lo sviluppo delle competenze dei titolari delle Microimprese. Risultati di un'indagine pilota*, Isfol, Research Paper n° 3, dicembre 2012

²⁵ De Marchi V., Grandinetti R., Voltani R., "Come stanno cambiando le economie regionali: Piemonte, Veneto e Puglia a confronto", *Report Analisi Desk*, 11 marzo 2013, non pubblicato.

elementi di differenziazione, nelle discussioni, direttamente rapportabili alle diverse caratteristiche dei tessuti produttivi locali evidenziate precedentemente: “Così in Piemonte si avvertiva l’atmosfera delle media e grande azienda così come il ruolo eccellente degli Atenei e in particolare del Politecnico. Nel Veneto la focalizzazione era rivolta soprattutto al mondo delle piccole imprese e alla loro capacità di assorbimento nonché alle azioni in essere per il miglioramento della loro cultura. In Puglia si percepiva un clima di fase evolutiva, di cambiamento verso le medie e piccole imprese portando però con sé le esperienze maturate con le grandi aziende, figlie della politica oramai passata del Mezzogiorno”²⁶.

Inoltre, un ulteriore riscontro comune è rintracciabile nel generale miglioramento delle relazioni tra imprese e strutture di ricerca, valutate in tutte tre le regioni come buoni, confermando altresì i significativi progressi compiuti in questi ultimi anni. Nel caso del Piemonte i rapporti, giudicati “eccellenti”, sono frutto di una lunga tradizione di scambi tra le università locali (in primo luogo il Politecnico di Torino) e le imprese. Nel campo dell’internazionalizzazione gruppi di imprese hanno partecipato a bandi dapprima regionali quindi europei, e l’intervento degli atenei (e del Politecnico in particolare) è stato di particolare rilievo nel favorire lo “slancio” delle imprese alla partecipazione, collaborando sia con organismi di ricerca internazionali sia con altre imprese.

Nel caso del Veneto la collaborazione, pur attiva, sembra risentire da un lato della diminuzione delle risorse messe a disposizione degli atenei per l’innovazione, dall’altro dalla numerosità dei Centri di trasferimento di conoscenza, spesso di piccola dimensione e con un’offerta valutata come carente di specificità. Un’analoga criticità è emersa anche nel caso del Piemonte. Un ruolo centrale, in questo contesto, è svolto dall’amministrazione regionale nella tessitura delle relazioni tra i centri di ricerca e tra essi e le aziende. Sempre in Piemonte, oltre alle università, il CNR e i Parchi Scientifici e Tecnologici, assolvono ad un ruolo particolare le Fondazioni bancarie con le loro società “strumentali” operanti in ambito tecnologico (Ingegneria, Architettura, ICT). Le università pugliesi, infine, in virtù delle politiche di sviluppo del Mezzogiorno, hanno intensificato i loro rapporti rivolgendosi nei tempi recenti anche al tessuto delle piccole e medie imprese.

I focus group hanno permesso di entrare maggiormente nel tema dell’*absorptive capacity*, intesa come capacità di riconoscere il valore delle nuove informazioni, di assimilarle e applicarle a fini commerciali²⁷, ovvero la capacità di valorizzare i flussi di conoscenza che entrano nell’impresa dalle relazioni esterne integrandosi con le dimensioni dell’apprendimento degli individui e dell’organizzazione. Si tratta, in altri termini ancora, della capacità del management dell’impresa di mediare tra l’impresa e le fonti esterne, riducendo la distanza cognitiva, abbassando le barriere all’accesso della conoscenza esterna e permettendone l’assimilazione con quella già posseduta dal personale. Dai focus emerge come la capacità di dialogo con le università e i centri di ricerca sia una prerogativa diffusa tra le imprese che si sono dotate di strutture di Ricerca e Sviluppo. Tutti i partecipanti hanno sottolineato la validità dell’inserimento di ricercatori all’interno delle imprese e delle policy pubbliche volte a favorirlo.

Come già implicito nelle definizioni, l’*absorptive capacity* non dipende solo dalla dimensione dell’impresa, ma dalla qualità del modello di management. In tal senso, essa si esprime sia nella disponibilità ad aprirsi al nuovo da parte dell’imprenditore e dei manager, ma anche nella capacità di favorire un coinvolgimento motivazionale dei dipendenti nei confronti dell’innovazione, come sottolineato nei focus in Veneto e in Puglia. In quest’ultimo caso è stata sottolineata anche la

²⁶ Dal *Report di analisi trasversale sui risultati dei focus regionali*, a cura di SIAV, agosto 2013.

²⁷ La definizione, comunemente adottata, è in Cohen W., Levinthal D. (1990), “Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation”, *Administrative Science Quarterly*, 35 (1).

necessità di adottare, come preconditione, modelli di comunicazione più stringenti tra vertice dell'impresa e dipendenti, favorendo anche l'emersione delle conoscenze (esplicite e tacite) di cui il personale è spesso depositario.

Per quanto attiene alle attività formative, oltre ai significativi casi delle agenzie presenti sui territori, specializzate in formazione post laurea, sono state segnalate come di particolare interesse quelle relative agli ITS. In Puglia, l'esperienza dell'ITS nel campo dell'automazione integrata e della mecatronica, sebbene rivolta finora prevalentemente alle grandi imprese, è stata letta in chiave positiva: le imprese partecipano attivamente sia alla definizione dei programmi sia offrendo il proprio contributo nella docenza; nel contempo si persegue la costruzione di rapporti interregionali e internazionali con altri ITS in Italia e con altre realtà analoghe alla nostra in Svizzera, Francia e Germania. In Veneto, l'ITS mecatronica di Vicenza (che opera anche a Treviso e nel prossimo futuro a Padova) applica un sistema formativo duale con mezza settimana in aula e l'altra mezza in impresa. I risultati sembrano essere molto positivi, determinando l'adesione delle imprese nell'accogliere gli allievi in programmi di tirocinio inserendoli in project work di particolare utilità.

Un elemento di particolare interesse, trasversale ai focus group, è legato alla "perimetrazione" territoriale delle policy, una criticità di cui si dovrà prevedere nel breve termine un superamento. Una esemplificazione che può aiutare a chiarire la natura del problema è data dalle relazioni tra i centri di ricerca del Piemonte e del Veneto, considerate buone, soprattutto in alcune aree specializzate in cui gli investimenti hanno interessato i materiali in generale e le nanotecnologie in particolare; anche tra Piemonte e Puglia, attraverso il Cnr, esistono rapporti nel campo dell'energia. Ciò implica la necessità di focalizzarsi sui punti di una rete di conoscenza, che sono attrattivi e si interconnettono con altri punti di conoscenza, e che non possono essere limitati al solo territorio di una Regione. Le policy, corrispondentemente, dovranno tenere conto della più ampia e flessibile geometria delle alleanze nel campo della ricerca e dell'innovazione, tra centri specializzati così come tra imprese.

In misura analoga, anche il rapporto tra imprese e amministrazioni regionali appare più dinamico che in passato nelle tre realtà considerate, con policies pubbliche più mirate, frutto di maggiori scambi ed analisi congiunte. Relativamente alla Puglia, la valutazione delle politiche di sostegno all'innovazione è nel complesso positivo. Si tratterebbe di una "filiera molto ricca, forse una tra le più ricche nel panorama delle regioni italiane, dallo "start up" delle imprese fino ai contratti di programma". Anche nel caso del Piemonte è stato espresso un apprezzamento positivo segnalando la necessità di intervenire sugli strumenti operativi di attuazione più che sulla definizione di nuove policies. In misura analoga, le politiche promosse dalla Regione nei vari campi (apprendistato, alta formazione, incentivazione alle collaborazioni) rappresentano volani utili ai processi di crescita delle imprese e delle capacità di innovazione, di cui possono essere migliorati gli strumenti. Resta infatti, in tutti e tre i casi, la valutazione negativa delle procedure amministrative dei programmi per l'innovazione che porterebbero, secondo i partecipanti ai focus, ad una eccessiva focalizzazione sulla coerenza delle procedure più che sulla valutazione dei concreti impatti delle azioni realizzate.

Un'alternativa agli incentivi alla ricerca è individuata nel credito d'imposta sugli investimenti per la ricerca, che dovrebbe riguardare non solo i progetti di ricerca veri e propri ma anche le iniziative volte alla loro diffusione e presentazione sul mercato.

*Alcuni risultati parziali dai casi aziendali*²⁸

Dato il carattere qualitativo della ricerca, la modalità di individuazione dei 51 casi ha privilegiato l'ampia diversità delle imprese, al fine di identificare gli orientamenti dei cambiamenti in atto: dalle tradizionali imprese familiari a quelle tipicamente imprenditoriali, dalle start-up agli spin-off. Al momento della redazione del presente contributo i casi di studio sono ancora in fase di rilevazione ed elaborazione, ammontando ai $\frac{3}{4}$ del campione. Su tali basi è comunque possibile scorgere alcune linee di tendenza nel merito del processo di innovazione, delle capacità di assorbimento, del ruolo che può assolvere la formazione continua.

Un primo riscontro è legato alla "plasticità" della mission delle aziende innovative, che estende il campo d'azione dell'impresa da quello dell'attuale attività specifica ad ambiti concettuali più astratti e comprensivi, che possono svolgere una funzione euristica rispetto a bisogni di differenziazione produttiva. Ad esempio, l'azienda produttrice di tappi dichiara di operare nel campo dei "sistemi di garanzia, che svolgono funzioni diverse, relative al packaging così come al branding". Così come un mobilificio afferma di produrre "sistemi di arredo", integrando l'arredo oggetto della propria produzione con la definizione dell'ambiente che l'accoglierà, ovvero con la progettazione e la scelta dei pavimenti, del colore delle pareti e dei relativi prodotti di completamento; fino al sostenere che, in fondo, persegue un "nuovo modo di vivere e abitare". Si tratta pertanto dell'utilizzo di metafore ampie che consentono più facilmente la ridefinizione del modello di business dell'impresa, sulla base delle necessità via via emergenti.

Tale visione del business consente una maggiore permeabilità dell'impresa al nuovo, un'apertura che potrà avere connotazioni creative o meno, ma comunque centrata sulla disponibilità all'innovazione per non circoscrivere la propria capacità competitiva. E' funzione, in primo luogo, delle scelte dell'imprenditore e dei manager dell'impresa rispetto alla concezione che essi hanno del rapporto tra l'impresa stessa e il suo ambiente.

Sul processo di innovazione, in generale, si ha una convergenza su due dimensioni che lo contraddistinguono: da un lato le *relazioni* più o meno intense ed estese *con gli attori esterni all'azienda* e dall'altro la *capacità di assorbimento* da parte dell'azienda. Sul primo versante si è potuta rilevare una problematica già evidenziata nel corso dei focus group, relativa all'*a-territorialità* delle relazioni. Non sempre è il territorio circostante quello in cui ricercare gli attori con i quali intrattenere sinergie e rapporti di collaborazione. Sia per quanto riguarda i propri fornitori che eventuali partner dell'innovazione, così come per la clientela, le relazioni possono collocarsi su filiere anche molto lunghe, spesso globali²⁹. Si tratta ovviamente di un aspetto su cui occorre far maturare una accurata riflessione nel merito della definizione di policies che possano tenere conto dell'"extra-territorialità" (rispetto alla pubblica amministrazione competente) dello sviluppo dell'innovazione.

²⁸ Nella redazione di quest'ultima parte l'autore si è basato sulle preziose segnalazioni e sui suggerimenti del Prof. Giorgio Brunetti, Professore Emerito dell'Università Bocconi e Responsabile Scientifico del progetto di ricerca.

²⁹ Tale elemento ha trovato ampio riscontro in recenti altre ricerche realizzate dall'Isfol. Ci si riferisce in particolare all'indagine qualitativa condotta su 10 casi di aziende del Sud Italia che hanno mostrato nel tempo una buona capacità adattiva nei confronti dei cambiamenti di mercato e delle situazioni di crisi, i cui risultati sono riportati nella pubblicazione di a cura di Richini P. (2013), *Oltre la crisi: fattori di successo delle PMI del Mezzogiorno*, Isfol Research Paper n.5, (<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19259>). Analoghi risultati sono stati rilevati in casi di aziende innovative (nel campo della robotica) ubicate a Genova, trattati nella pubblicazione a cura di Premutico D. (2013), *La qualità della formazione continua. L'esperienza dei piani di fattibilità finanziati dalla Provincia di Genova*, Isfol Research Paper n. 7 (<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19343>). In entrambi gli ambiti di ricerca è stata riscontrata la costruzione "naturale" di filiere "lunghe", a fronte di un possibile relativo isolamento nel territorio in cui le imprese stesse sono ubicate.

Ciò è vero indubbiamente quando si tratta di relazioni con partner e fornitori di innovazione. Nei casi di studio sono molte le imprese, soprattutto tra quelle operanti nel settore delle nuove tecnologie, che coltivano o auspicano l'“apertura alla massima ibridazione possibile” attraverso il rapporto diretto e il dialogo, per dare luogo ad una fertilizzazione incrociata di idee sulle quali costruire innovazioni promettenti.

E' altrettanto vero che nelle aziende innovative una importante “spinta” è fornita dalla clientela e, in particolare, dalla componente commerciale dell'impresa che, relazionandosi con i clienti, ne percepisce le richieste in modo esplicito e latente. Il personale commerciale assume quindi il ruolo di terminale di input per il processo di innovazione, a partire dalla rilevazione di un bisogno potenziale del cliente, “magari a partire da elementi di cui non ci si è ancora resi conto”. Un'azienda operante nel campo dei servizi ICT ha messo in atto un *Customer Centric Meeting*, al cui centro viene posto un determinato cliente; vengono quindi convocati tutti coloro che hanno avuto relazioni con quel cliente, condividendo tutte le informazioni di cui dispongono e l'esperienza che ciascuno ha sviluppato nei suoi confronti. Una volta assolta questa fase di assessment iniziale, la domanda chiave diventa: “che cosa possiamo proporre al cliente che non abbiamo ancora proposto? O anche: che cosa possiamo proporre che non abbiamo sviluppato finora?”.

In alcuni casi questa diviene la strategia centrale per l'innescio del processo di innovazione: per un'azienda di arredamento l'ascolto dei venditori, degli agenti e dei clienti diventa l'asse principale di conoscenza delle esigenze del mercato, esulando pressoché totalmente dal possibile apporto di istituti specializzati esterni. Tuttavia, per la verifica delle nuove idee la medesima azienda avverte il bisogno di avvalersi di esperti di comunicazione interpersonale che possano facilitare i livelli di scambio e rendere le riunioni efficaci e costruttive; inoltre, le nuove idee vengono proposte al giudizio e all'arricchimento da parte di un pool di esperti esterni con i quali i contatti vengono tenuti anche attraverso il ricorso a social media e altri strumenti in rete.

Le osservazioni compiute attraverso i casi studio stanno permettendo quindi di sostanziare e definire, nelle sue specificità, il concetto di *Networking per l'innovazione* formulato in letteratura³⁰. Lo spazio dell'identificazione delle opportunità richiede grande apertura verso l'esterno, con azioni di *intelligence* sia verso i mercati che verso le tecnologie, che si può rivolgere ad almeno 6 tipi di attori: fornitori di componentistica e nuovi materiali, fornitori di tecnologie, istituti di ricerca avanzata università comprese, enti di trasferimento tecnologico, enti o società di technology intelligence, istituzioni territoriali regionali di regolamentazione e di finanziamento³¹. La fase di attivazione del networking offre grandi opportunità di miglioramento dell'intero processo di innovazione ma ne è, al contempo, quella più critica e in cui si riscontrano le maggiori debolezze delle imprese. La fase di networking, così come quella della selezione delle nuove idee per tradurle in nuovi prodotti e processi, possono essere oggetto di assistenza da parte di organismi intermedi, veri e propri “brokers dell'innovazione”, che possono agire nei confronti delle piccole e medie imprese.

Sul versante delle relazioni interne all'impresa, si premetteva, è di estrema rilevanza l'altra dimensione del processo di innovazione inerente la *capacità di assorbimento*. Dai casi analizzati emerge la criticità della figura apicale, “l'imprenditore concreto, che assume il ruolo di *profeta dell'innovazione*, che riesce con i suoi messaggi e i suoi comportamenti a diffondere una cultura del

³⁰ In particolare in Todorova G., Durisin B. (2007), “Absorptive capacity: valuing a reconceptualization”, *Academy of Management Review*, 32 (3).

³¹ Idem.

cambiamento”³². Si tratta, quindi, della capacità dell’imprenditore di trasmettere e diffondere una cultura organizzativa fortemente improntata all’innovazione, innanzitutto promuovendo l’assunto che la generazione di nuove idee non riguardi solo un’area aziendale deputata all’ideazione ma che riguardi invece tutti coloro che a diverso titolo lavorano in azienda, invitando ogni lavoratore, dalla propria postazione, a dare il proprio contributo.

L’importanza delle risorse umane e del relativo livello di preparazione si rivelano quindi elementi essenziali nella determinazione della *absorptive capacity*, in ciascuna delle dimensioni che la contraddistinguono: a) l’*acquisizione*, ovvero la capacità di cogliere elementi di nuova conoscenza dall’ambiente esterno attraverso differenti metodologie e strumenti, sul versante dei fabbisogni del mercato e delle informazioni sui progressi tecnologici; b) l’*assimilazione*, ovvero la capacità di riconoscere la conoscenza come fattore economico della generazione di valore; è il momento dell’interpretazione di come la conoscenza può essere implementata per soddisfare nuove esigenze di mercato; c) la *trasformazione*, ovvero il momento della ricombinazione dei diversi elementi di conoscenza, interni ed esterni, finora separati; d) lo *sfruttamento (exploitation) della conoscenza*, ovvero la capacità di incorporare le idee innovative nell’operatività e nei processi al fine di aumentare la competitività e consentire il miglior posizionamento sui mercati.

Ciò richiede, nel quadro della cultura organizzativa specifica dell’impresa, l’empowerment delle risorse umane, il sostegno alla loro motivazione e alle capacità di iniziativa e discrezionali per fare in modo che l’innovazione venga a rappresentare nell’impresa un processo integrato nelle attività aziendali routinarie, distribuito in tutte le fasi dell’attività produttiva, condiviso il più ampiamente possibile e comunque alle persone coinvolte nel processo, programmabile e governabile in una visione di medio periodo.

Per quanto attiene alla formazione del personale, è frequente il ricorso a forme di apprendimento on the job, facilitando gli scambi tra il proprio personale. E’ più raro il ricorso ad occasioni di apprendimento formalizzato, valorizzando la capacità dei propri addetti – in particolar modo per quelli impegnati nelle funzioni di *front-end* – di saper cogliere i segnali provenienti dalla clientela e di scambiare la conoscenza con altri interni all’organizzazione. Altrettanto frequentemente le aziende si basano su assunzioni di persone con background già definito e con un buon voto di laurea, chiamate a lavorare per molti clienti e con una tecnologia di punta, diventando ben presto “tecnici di valore”.

Nei rapporti con la pubblica amministrazione sembrerebbe frequente la valutazione dei dispositivi di supporto finanziario agli investimenti in innovazione, più che la prefigurazione di altre tipologie di servizi utili a favorire i processi di networking, assorbimento ed integrazione della conoscenza. Le luci e le ombre segnalate si riferiscono infatti alla capacità degli strumenti di incontrare le esigenze delle aziende innovatrici: “più le iniziative sono grandi, strutturate, globali e meno risultati ci hanno dato. (...) ottimi i ritorni su iniziative agili, veloci, con tempi rapidi, dove non passano mesi e mesi dalla progettazione alla realizzazione”³³.

³² Da Brunetti G., “Prime risultanze dai casi di studio” in SIAV, *Report intermedio*, 18 novembre 2013, non pubblicato.

³³ Idem.

Capitolo 3

Gli strumenti di finanziamento per la formazione continua

3.1 *Il Fondo Sociale Europeo a sostegno dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese*

Prima di entrare nel merito di quanto le Regioni e Province Autonome hanno impegnato e speso con il contributo del Fondo Sociale Europeo (FSE)³⁴, per realizzare interventi di formazione continua, è opportuno sottolineare che il 2012 ha visto il ricorso generalizzato ad interventi riprogrammatori, con cui le amministrazioni titolari di Programmi Operativi (PO) hanno modificato la ripartizione dei fondi sui vari assi e, più in generale, la dotazione finanziaria globale dei singoli Programmi. A determinare queste riprogrammazioni sono intervenuti, principalmente, tre ordini di fattori, in alcuni casi concomitanti.

In primo luogo l'attuazione della terza fase del Piano Azione Coesione (PAC). Com'è noto, con questo Piano il Governo italiano, d'intesa con la Commissione europea, ha voluto effettuare una riprogrammazione dei PO – sia nazionali che regionali – per colmare i ritardi maturati nella loro attuazione ed evitare così il disimpegno dei fondi comunitari. La riprogrammazione ha trasferito parte delle risorse dei PO, più esattamente i fondi nazionali, su interventi riconducibili a tre ambiti prioritari, ossia: servizi di cittadinanza, giovani, impresa e lavoro. Inoltre, una quota della dotazione finanziaria dei PO è stata riorientata verso gli obiettivi del Piano. Quest'ultima fase del PAC, accogliendo le sollecitazioni delle parti economiche e sociali, si è concentrata su misure anticicliche e su misure volte a salvaguardare alcuni progetti che presentavano un ritardo attuativo ma erano comunque meritevoli di finanziamento. Le regioni coinvolte in questa fase sono state, per l'Obiettivo Convergenza (CONV), la Calabria, la Campania, la Puglia e la Sicilia, mentre per l'Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione (CRO) hanno aderito al piano la Sardegna, il Friuli Venezia Giulia e la Valle d'Aosta.

Un secondo elemento che ha portato ad una riprogrammazione dei PO è dato dal contributo di solidarietà che numerose amministrazioni, in accordo con le autorità comunitarie e nazionali, hanno corrisposto alle regioni colpite dal sisma del maggio 2012. Il contributo, il cui ammontare è stato determinato in base a parametri stabiliti dal Ministero per lo Sviluppo Economico (MISE), ha comportato necessariamente una rimodulazione dei Programmi e in molti casi è stato occasione per rivedere in corso d'opera le allocazioni finanziarie dei singoli assi.

Alcune amministrazioni, infine, per fronteggiare le crescenti situazioni di criticità determinate dalla crisi economica e finanziaria, hanno modificato la strategia del PO adottata in fase di programmazione e hanno operato una rimodulazione tra i vari assi, funzionale all'attivazione di interventi in alcuni ambiti considerati strategici e prioritari. Le scelte operate sono andate in due direzioni: alcune regioni hanno scelto di rafforzare l'Asse Adattabilità per attuare interventi anticrisi, concentrati soprattutto sulla cassa integrazione in deroga; viceversa, altre hanno scelto di trasferire risorse dall'Asse Adattabilità verso l'Asse Occupabilità e altri Assi.

La tavola che segue presenta un quadro sinottico dei vari interventi riprogrammatori attuati, classificati per PO e per tipologia.

³⁴ In questo paragrafo si esaminano esclusivamente i dati finanziari di attuazione relativi ai progetti delle Amministrazioni regionali e delle Province Autonome titolari di PO FSE 2007-2013 e non sono dunque presi in considerazione i Programmi a titolarità nazionale.

Tavola 3.1 – Riprogrammazioni nei Rapporti Annuali d'Esecuzione (RAE 2012) per Asse e tipo di intervento

PO Regioni e Province Autonome 2012						
Aree Obiettivo	Rimodulazione con riduzione dell'Asse I	Assi incrementati	Rimodulazione con incremento dell'Asse I	Assi ridotti	PAC	Contributo solidarietà per sisma
Obiettivo CRO	Molise	Occupabilità Capitale Umano	Friuli	Inclusione Sociale Capitale Umano Transnazionalità	Valle d'Aosta	Piemonte
	Sardegna	Occupabilità Assistenza Tecnica	Veneto	Capitale Umano Transnazionalità	Friuli	Liguria
			Umbria	Non specificato	Sardegna	Lombardia
			Lazio	Assistenza Tecnica		Friuli
						Trento
						Bolzano
						Valle d'Aosta
						Emilia Romagna
						Toscana
						Umbria
					Lazio	
Obiettivo CONV	Calabria	Occupabilità			Calabria	
	Basilicata	Occupabilità Inclusione sociale			Sicilia	
					Campania	
					Puglia	

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle regioni e province autonome (RAE FSE 2012)

3.1.1 Lo stato di attuazione finanziario e fisico dei progetti di formazione continua

Passando ora a esaminare lo stato di avanzamento finanziario e fisico dei progetti di formazione continua, precisiamo che si farà riferimento a due fonti distinte: i dati finanziari sono infatti desunti dal sistema informativo centrale MonitWeb, mentre quelli fisici sono ricavati dai RAE 2012, in quanto nel sistema MonitWeb i dati fisici non sono disponibili per l'intero territorio nazionale³⁵.

Come è noto, gli interventi di formazione continua, pur essendo presenti in tutti gli Assi dei Programmi, si concentrano all'interno dell'Asse Adattabilità. Se infatti si considera il complesso dei singoli Assi i dati finanziari (impegni e pagamenti), relativi alla tipologia progettuale "formazione continua", mostrano che questo tipo di intervento nell'Asse Adattabilità raggiunge valori percentuali di poco inferiori al 90% sia per le regioni dell'Obiettivo CRO che per quelle dell'Obiettivo CONV (tab. 3.1).

Tabella 3.1 - Attuazione finanziaria della tipologia di progetto "Formazione continua" per Asse (dati aggiornati al 31.09.2013)

Assi	Impegni (€)	Pagamenti(€)	% Impegni	% Pagamenti
Adattabilità	545.636.396,88	396.791.855,06	89,6	88,9
Occupabilità	39.574.874,68	31.368.488,47	6,5	7,0
Inclusione sociale	5.796.938,19	3.598.438,04	1,0	0,8
Capitale umano	14.866.207,94	12.752.918,83	2,4	2,9
Transnazionalità	993.023,50	770.051,52	0,2	0,2
Assistenza Tecnica	2.210.675,26	1.079.178,50	0,4	0,2
<i>Formazione per occupati - totale Obiettivo CRO</i>	<i>609.078.116,45</i>	<i>446.360.930,42</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Adattabilità	82273201,29	66235509,81	86,5	89,2
Occupabilità	11731607,98	6997378,91	12,3	9,4
Capitale umano	904496,7	752537,94	1,0	1,0
Transnazionalità	244010	244010	0,3	0,3
<i>Formazione per occupati - totale Obiettivo CONV</i>	<i>95.153.315,97</i>	<i>74.229.436,66</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Formazione per occupati - totale FSE	704.231.432,42	520.590.367,08		

Fonte: elaborazioni Isfol su dati MonitWeb (MEF-Igrue)

Di conseguenza, l'analisi che segue si concentrerà quasi esclusivamente sull'Asse Adattabilità, anche in considerazione del fatto che, per i dati d'attuazione fisica, non si dispone del dettaglio relativo alla tipologia "formazione continua".

Rispetto allo stato di attuazione finanziario, i dati cumulati al settembre 2013 mostrano per l'Asse I una dotazione di 2.226 milioni di euro, che fa quindi registrare un decremento del 4% rispetto a quanto registrato dai dati cumulati al giugno 2012 illustrati nel precedente rapporto³⁶. Tuttavia questo dato complessivo presenta un considerevole divario se analizzato nelle sue due

³⁵ La fonte dei dati finanziari, cumulati al 31.09. 2013, è il Sistema informativo MonitWeb del MEF-Igrue. I dati relativi ai destinatari dei progetti FSE avviati alla formazione sono quelli pubblicati dalle Amministrazioni titolari di PO FSE nei Rapporti annuali di esecuzione relativi all'anno 2012, cumulati al 31.12.2012.

³⁶ Cfr. MLPS-Isfol, *XII Rapporto sulla formazione continua*, dicembre 2012.

componenti relative alle regioni Obiettivo CRO e alle regioni Obiettivo CONV. Nel primo caso, infatti, rispetto alla situazione al giugno 2012 si registra addirittura un incremento della dotazione finanziaria dell'Asse, a seguito della scelta operata da alcune regioni di destinare maggiori risorse a interventi di formazione continua. Nel caso, invece, delle regioni Obiettivo CONV, si ha un sensibile decremento della dotazione finanziaria dell'Asse, dovuto principalmente al PAC che, come si è visto più sopra, ha detratto ingenti quote di risorse dall'intera dotazione finanziaria dei PO per trasferirle su altri interventi prioritari. Il peso percentuale dell'Asse sul contributo globale del fondo è del 17,7%, anche qui con un sensibile divario regionale: per le regioni CRO del 23,4%, per quelle CONV del 9,16% (tab. 3.2).

Tabella 3.2 - Contributo totale, attuazione e indicatori di performance finanziaria per Asse e Obiettivo (dati aggiornati al 31.09.2013)

Asse	Contributo totale (€)	Impegni (€)	Pagamenti (€)	Capacità impegno %	Efficienza realizzativa %
Adattabilità	1.768.021.518,00	1.436.370.553,19	1.182.765.824,12	81,2	66,9
Occupabilità	2.754.540.435,00	2.379.244.798,05	1.830.261.720,27	86,4	66,4
Inclusione sociale	750.382.842,00	675.184.708,18	485.210.209,50	90,0	64,7
Capitale umano	1.803.075.657,00	1.428.297.179,59	1.189.592.637,08	79,2	66,0
Transnazionalità	178.103.651,00	87.507.667,19	59.204.942,29	49,1	33,2
Assistenza Tecnica	295.312.446,00	227.706.773,11	163.557.870,45	77,1	55,4
Totale Obiettivo CRO	7.549.436.549,00	6.234.311.679,31	4.910.593.203,71	82,6	65,0
Adattabilità	458.069.392,00	225.933.364,53	187.649.108,10	49,3	41,0
Occupabilità	2.026.726.500,00	1.466.900.401,49	886.287.241,14	72,4	43,7
Inclusione sociale	451.692.311,00	290.595.789,89	191.439.133,39	64,3	42,4
Capitale umano	1.651.281.595,00	1.349.303.655,31	931.557.779,10	81,7	56,4
Transnazionalità	96.237.359,00	54.690.367,20	31.831.614,38	56,8	33,1
Assistenza Tecnica	164.168.960,00	93.968.070,35	59.447.933,73	57,2	36,2
Capacità istituzionale	154.196.523,00	73.774.339,84	20.409.261,61	47,8	13,2
Totale Obiettivo CONV	5.002.372.640,00	3.555.165.988,61	2.308.622.071,45	71,1	46,2
Adattabilità	2.226.090.910,00	1.662.303.917,72	1.370.414.932,22	74,7	61,6
Occupabilità	4.781.266.935,00	3.846.145.199,54	2.716.548.961,41	80,4	56,8
Inclusione sociale	1.202.075.153,00	965.780.498,07	676.649.342,89	80,3	56,3
Capitale umano	3.454.357.252,00	2.777.600.834,90	2.121.150.416,18	80,4	61,4
Transnazionalità	274.341.010,00	142.198.034,39	91.036.556,67	51,8	33,2
Assistenza Tecnica	459.481.406,00	321.674.843,46	223.005.804,18	70,0	48,5
Capacità istituzionale	154.196.523,00	73.774.339,84	20.409.261,61	47,8	13,2
Totale FSE	12.551.809.189,00	9.789.477.667,92	7.219.215.275,16	78,0	57,5

Fonte: elaborazioni Isfol su dati MonitWeb (MEF-Igrue)

Gli indicatori di *performance* finanziaria indicano per l'Asse Adattabilità una capacità d'impegno del 75% e un'efficienza realizzativa del 62%, che presentano però valori molto diversi nelle due aree Obiettivo (tabb. 3.2 e 3.3): le Amministrazioni dell'Obiettivo CONV dimostrano infatti una *performance* di gran lunga inferiore (capacità d'impegno del 49,3% ed efficienza realizzativa del 41%) rispetto a quella delle Amministrazioni dell'Obiettivo CRO (rispettivamente, 81,2% e 66,9%).

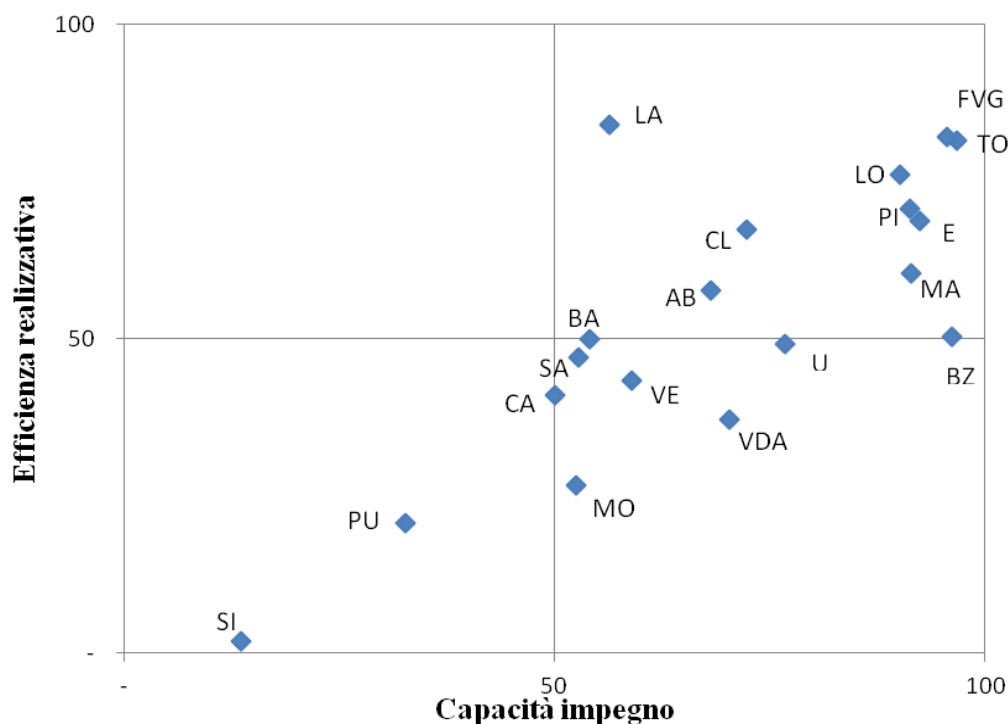
Tabella 3.3 - Contributo totale, attuazione e indicatori di performance finanziaria dell'Asse Adattabilità (dati aggiornati al 31/09/2013)

Programma Operativo	Contributo totale (€)	Impegni (€)	Pagamenti (€)	Capacità impegno %	Efficienza realizzativa %
Por Abruzzo	63.312.644,00	43.111.492,59	36.570.107,29	68,1	57,8
Por Emilia Romagna	200.330.474,00	185.231.394,87	137.521.741,53	92,5	68,6
Por Friuli Venezia Giulia	76.262.113,00	73.694.438,65	62.250.961,28	96,6	81,6
Por Lazio	212.638.796,00	119.834.540,23	178.761.433,31	56,4	84,1
Por Liguria	86.916.071,00	95.699.823,31	66.533.165,49	110,1	76,5
Por Lombardia	199.500.000,00	179.766.604,04	151.691.728,15	90,1	76,0
Por Marche	83.924.493,00	76.682.897,17	50.658.866,90	91,4	60,4
Por Molise	23.223.573,00	12.178.527,95	6.208.079,15	52,4	26,7
Por P.A. Bolzano	59.281.568,00	56.943.595,68	29.792.258,29	96,1	50,3
Por P.A. Trento	35.409.677,00	39.810.841,35	28.559.291,05	112,4	80,7
Por Piemonte	251.963.112,00	229.867.906,90	178.001.838,03	91,2	70,6
Por Toscana	112.064.223,00	107.133.885,21	91.925.085,24	95,6	82,0
Por Umbria	49.533.582,00	37.991.290,61	24.392.171,78	76,7	49,2
Por Valle d'Aosta	16.876.840,00	11.870.658,08	6.270.594,27	70,3	37,2
Por Veneto	158.694.834,00	93.622.155,48	68.771.684,80	59,0	43,3
Por Sardegna	138.089.518,00	72.930.501,07	64.856.817,56	52,8	47,0
<i>Totale Obiettivo CRO</i>	<i>1.768.021.518,00</i>	<i>1.436.370.553,19</i>	<i>1.182.765.824,12</i>	<i>81,2</i>	<i>66,9</i>
Por Campania	160.000.000,00	80.059.364,64	65.598.510,06	50,0	41,0
Por Calabria	115.255.010,00	83.338.169,71	77.758.225,74	72,3	67,5
Por Sicilia	35.288.059,00	4.776.000,00	661.157,00	13,5	1,9
Por Basilicata	45.190.323,00	24.405.881,44	22.544.814,16	54,0	49,9
Por Puglia	102.336.000,00	33.353.948,74	21.086.401,14	32,6	20,6
<i>Totale Obiettivo CONV</i>	<i>458.069.392,00</i>	<i>225.933.364,53</i>	<i>187.649.108,10</i>	<i>49,3</i>	<i>41,0</i>
Totale FSE	2.226.090.910,00	1.662.303.917,72	1.370.414.932,22	74,7	61,6

Fonte: elaborazioni Isfol su dati MonitWeb (MEF-Igrue)

Nel grafico che segue, nel quale sono riportati sugli assi cartesiani i valori dei due indicatori di performance finanziaria sopra considerati, si evidenzia come le regioni più virtuose nella gestione dei fondi relativi all'Asse Adattabilità siano il Friuli Venezia Giulia e la Toscana, mentre la regione che presenta maggiori criticità è senz'altro la Sicilia (fig. 3.1).

Figura 3.1 - Indicatori di performance finanziaria dell'Asse Adattabilità per PO



Fonte: elaborazioni Isfol su dati MonitWeb (MEF-Igrue)

Come si può desumere dai RAE, il Friuli Venezia Giulia, attraverso una riprogrammazione, ha trasferito risorse sull'Asse I, che nel 2011 aveva fatto registrare valori di performance positivi. L'Asse ha finanziato la formazione per apprendisti e la formazione per occupati e ha dato seguito all'Accordo Stato-Regioni del 2009 a favore dei lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga. La Toscana ha anch'essa proseguito interventi precedentemente avviati a favore di lavoratori a rischio, lavoratori atipici e lavoratori in cassa integrazione in deroga. La Sicilia invece, a fronte del trasferimento di risorse al PAC, ha rimodulato la dotazione finanziaria dei vari Assi privilegiando gli Assi Occupabilità e Capitale Umano rispetto all'Asse Adattabilità.

Passando ora ad analizzare lo stato di attuazione fisico degli interventi di formazione continua, se consideriamo l'insieme del fondo (tab. 3.4) vediamo che nel periodo 2007-2012 i progetti formativi avviati dal FSE hanno coinvolto oltre 4 milioni di persone, di cui gli occupati costituiscono il 44,5%. La situazione risulta però fortemente differenziata tra le aree dell'Obiettivo CONV e quelle dell'Obiettivo CRO: queste ultime infatti fanno registrare una percentuale di occupati pari al 60,6%, tre volte superiore a quella delle regioni CONV, che è pari al 20,3%. Per quanto riguarda, invece, l'occupazione femminile, le due aree non presentano particolari differenze (45,8% per l'area CRO e 42,5% per l'area CONV).

Tabella 3.4 - Numero partecipanti coinvolti in progetti avviati, destinatari occupati per Obiettivo e genere (dati al 31.09.2013; val. % e ass.)

	Avviati	Occupati		
		totale	% totale	% donne
Obiettivo CRO	2.521.516	1.526.807	60,6	45,8
Obiettivo CONV	1.663.052	336.781	20,3	42,5
Totale FSE	4.184.568	1.863.588	44,5	45,2

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle regioni e province autonome (RAE FSE 2012)

Rispetto a questo quadro d'insieme, come già precisato più sopra, per quantificare il numero degli individui occupati che sono coinvolti in progetti di formazione continua, l'analisi prenderà in considerazione esclusivamente i partecipanti ai corsi finanziati nell'ambito dell'Asse Adattabilità, in quanto non si dispone dei dati di attuazione fisica relativi alla tipologia progettuale "formazione continua".

I dati fisici cumulati al 31 dicembre 2012, mostrano che i progetti avviati nell'Asse I hanno coinvolto circa 1.242 mila beneficiari, quasi esclusivamente occupati (97%); la percentuale femminile è del 41,9%. Questi dati presentano però un considerevole divario regionale: il numero maggiore di destinatari si concentra infatti nelle regioni dell'Obiettivo CRO (92%), nelle quali si registra una componente femminile del 43,2%, mentre nelle regioni CONV la presenza delle donne è molto più bassa e si attesta al 25,6% (tab. 3.5).

Tabella 3.5 - Asse Adattabilità: destinatari coinvolti in progetti avviati e loro caratteristiche, per Obiettivo e totale FSE (dati al 31.12.2012; val. ass.)

	Obiettivo CRO	Obiettivo CONV	Totale FSE
Numero totale di partecipanti	1.144.003	97.944	1.241.947
<i>di cui donne</i>	495.292	25.155	520.447
Occupati	1.118.812	89.317	1.208.129
<i>di cui lavoratori autonomi</i>	88.560	975	89.535
Disoccupati	20.308	8.590	28.898
<i>di cui disoccupati di lunga data</i>	794	6.145	6.939
Inattivi	4.883	37	4.920
<i>di cui coinvolti in attività di istruzione/formazione</i>	1.005	3	1.008
Istruzione primaria o secondaria inferiore (ISCED 1 e 2)	420.492	45.308	465.800
Istruzione secondaria superiore (ISCED 3)	509.711	30.573	540.284
Istruzione post-secondaria non terziaria (ISCED 4)	9.035	14.683	23.718
Istruzione terziaria (ISCED 5 e 6)	154.429	4.479	158.908

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle regioni e province autonome (RAE FSE 2012)

Un'ultima analisi riguarda il livello d'istruzione dei partecipanti ai corsi. A questo proposito osserviamo che se la maggioranza, pari al 43,5%, è in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore, un'elevata percentuale di individui, pari al 37,5%, è rappresentata da persone che possiedono un titolo di istruzione primaria o secondaria inferiore. Gli individui con istruzione terziaria rappresentano invece una percentuale molto più bassa, pari al 13% circa, ed estremamente contenuta è la quota di persone con istruzione post-secondaria non terziaria (1,9%).

3.2 Le novità normative e l'andamento del contributo finanziario dello 0,30%

La riforma del mercato del lavoro varata nel 2012³⁷, c.d. Legge Fornero, ha ridefinito il quadro normativo nell'ambito delle misure di contrasto alla crisi, revisionando il sistema degli ammortizzatori sociali. Tra le varie misure, la norma ha previsto una estensione della platea dei soggetti beneficiari degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione temporanea o di perdita del posto di lavoro ed un conseguente adeguamento del sistema di contribuzione per il finanziamento.

L'articolo 2, comma 1, della Legge 92/12 istituisce, con decorrenza 1 gennaio 2013, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI) e la Mini-ASpI, che consistono in un'indennità mensile erogata a favore dei lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, in sostituzione della preesistente assicurazione contro la disoccupazione involontaria³⁸. La circolare Inps n.140/12 è intervenuta a fornire indicazioni più puntuali sull'applicazione delle novità introdotte dall'ASpI, in particolare per quanto attiene i soggetti tutelati, la misura, la durata dell'indennità ed il sistema di finanziamento.

L'indennità di disoccupazione estesa a nuove categorie di lavoratori e la ridefinizione del corrispondente sistema di aliquote contributive allarga la platea di destinatari raggiungibili dagli interventi formativi finanziati dai Fondi Interprofessionali per la formazione continua. Tra i nuovi soggetti aventi diritto sono ricompresi tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, inclusi gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperative della pesca di cui alla Legge 250/58, i soci di cooperative di cui al D.P.R. 602/70³⁹, con rapporto di lavoro in forma subordinata, i dipendenti a tempo determinato delle amministrazioni pubbliche ex art. 1, co.2, del D.lgs. 165/01 e i dipendenti del settore artistico, teatrale e cinematografico.

³⁷ Legge 28 giugno 2012, n. 92, "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".

³⁸ L'ASpI (commi 1-3, articolo 2, L. 92/12) sostituisce l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola *a requisiti normali* e l'indennità di disoccupazione speciale edile. Può essere corrisposta ai lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente l'occupazione, che *"abbiano due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione"* (commi 4-5, articolo 2). La durata della prestazione è *"collegata all'età anagrafica del lavoratore, aumenta gradualmente nel corso del triennio 2013-2015 (periodo transitorio), per essere definita a regime con decorrenza 1 gennaio 2016"* (comma 11, articolo 2).

La Mini-ASpI (commi 20-24-bis, articolo 2, L. 92/12) sostituisce l'indennità di disoccupazione non agricola *con requisiti (contributivi) ridotti*, consiste in un'indennità di pari importo dell'ASpI, che può essere concessa in presenza di almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi ai lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente l'occupazione e *"corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione presenti nei dodici mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro"*.

³⁹ Lavoratori soci di cooperative di facchinaggio, trasporto di persone e di merci per conto terzi, servizi di guardia a terra, o a mare o campestre; polizia ed investigazioni private e simili; barbieri ed affini; guide turistiche e simili; pulitori, netturbini, spazzacamini e simili.

Rimangono esclusi invece i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche, i giornalisti, i religiosi e gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato per i quali si applica la specifica normativa.

Le disposizioni che regolano il finanziamento della nuova assicurazione prevedono il versamento, a carico del datore di lavoro, di tre tipi di contribuzioni: il contributo ordinario, il contributo addizionale e il contributo c.d. di licenziamento⁴⁰. Nello specifico l'incremento contributivo dello 0,30%, ai sensi dell'art. 25 della Legge 845/78, è dovuto sia nel contributo ordinario, che in quello addizionale.

Il contributo ordinario previsto per le nuove tipologie di soggetti obbligatoriamente assicurati si compone, come in passato, dell'aliquota del contributo integrativo per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria (1,31%), incrementato dello 0,30%, quindi complessivamente pari all'1,61% (1,31% + 0,30%)⁴¹ della retribuzione imponibile.

Per il contributo addizionale all'1,61% del contributo ordinario, va aggiunto l'1,40% per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato. Per effetto di tale disposizione la contribuzione dovuta è pari al 3,01% (1,31% + 0,30% + 1,40%)⁴².

Per quei settori e categorie di lavoratori⁴³ per i quali viene confermata l'applicazione delle eventuali riduzioni del versamento dei contributi sociali previsti da precedenti provvedimenti (Leggi 388/00 e 266/05)⁴⁴, è esclusa la riduzione del versamento del contributo integrativo dello 0,30% (comma 26, art. 2).

Un allineamento progressivo al contributo ordinario dell'1,61%, con incrementi dello 0,26% per il periodo 2013-2016 e dello 0,27% per l'anno 2017 fino al raggiungimento dell'aliquota piena dell'1,31% e con incrementi dello 0,06% annuo fino al raggiungimento dell'aliquota dello 0,30%⁴⁵, consente l'estensione delle riduzioni per lavoratori precedentemente esclusi dall'ambito di applicazione della ex indennità di disoccupazione. L'allineamento graduale è previsto per i soci delle cooperative D.P.R. 602/70, i soci delle cooperative di cui alla Legge 250/58, il personale artistico, teatrale e cinematografico con rapporto di lavoro subordinato (comma 28, art. 2).

Sono esclusi dalle riduzioni del costo del lavoro i lavoratori apprendisti per i quali l'aliquota contributiva ASpI è dovuta nella misura piena dell'1,61%.

Una ulteriore tutela in caso di perdita del lavoro che si aggiunge all'ASpI per i settori non coperti da cassa integrazione ordinaria e straordinaria è l'istituzione obbligatoria presso l'Inps di Fondi di solidarietà bilaterali, sulla base di accordi e contratti collettivi stipulati dalle associazioni

⁴⁰ È il contributo stabilito per l'indennità di mobilità, previsto per i casi di interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni.

⁴¹ Come previsto dalla L. 160/75, artt. 12, comma 6, e 28 comma 1.

⁴² Sono escluse dall'obbligo di versamento del contributo addizionale (ai sensi del comma 29), i lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti; i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali; gli apprendisti; i lavoratori dipendenti (a tempo determinato) delle pubbliche amministrazioni.

⁴³ Artigianato, imprese radiotelevisive e spettacolo, settore commercio con C.U.A.F. ridotta, agricoltura commercio e pubblici esercizi con C.U.A.F. ridotta; partiti politici e sindacati non soggetti a C.U.A.F. (Inps, circolare n.140/12).

⁴⁴ Le riduzioni del costo del lavoro sono quelle previste dall'articolo 120 della L. 388/00 (finanziaria per il 2001), dall'articolo 1, comma 361, della L. 266/05 (finanziaria per il 2006), e dall'articolo 8 del D.L. 203/05 che riconosce la riduzione a titolo di compensazione per i maggiori oneri finanziari sostenuti dai datori di lavoro per il versamento di quote di TFR conferito a forme pensionistiche complementari o al Fondo per l'erogazione del TFR.

⁴⁵ Allineamento subordinato all'adozione annuale di un decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e dell'Economia, di rideterminazione delle aliquote. Per l'anno 2013 è stato emanato il Decreto Interministeriale 25 gennaio 2013, n.71253.

datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Lo scopo dei Fondi di solidarietà è di assicurare risorse destinate a sostenere il reddito dei lavoratori di imprese che occupano più di 15 addetti e a cui non si applica la normativa in materia di cassa integrazione guadagni. Gli accordi e i contratti collettivi possono prevedere, inoltre, che nei Fondi di solidarietà confluiscono i Fondi interprofessionali, con il relativo gettito contributivo.

Per il sostegno al reddito dei lavoratori delle aziende in crisi, in aggiunta alle risorse stanziare dalla Legge 92/12, la legge di stabilità del 2013⁴⁶ ed il D.L. 54/13, in considerazione del perdurare della crisi occupazionale, hanno provveduto al rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga di cui all'articolo 2, commi 64, 65 e 66 della Legge 92/12, per l'anno 2013 (tab. 3.6). Le risorse pari a 82 milioni di euro, da cui attinge l'articolo 1, comma 255 della legge di stabilità 2013, sono quelle derivanti dall'aumento contributivo integrativo dello 0,30%, riconducibili ad imprese non aderenti ad alcun Fondo interprofessionale. Il D.L. 21 maggio 2013, n. 54, all'articolo 4, lettera b), stabilisce un ulteriore prelievo pari a 246 milioni di euro sia dalle risorse destinate ai Fondi interprofessionali, sia da quelle devolute al Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo Sociale Europeo⁴⁷.

Complessivamente il gettito dello 0,30% a partire dal 2009, ha contribuito alle misure anti-crisi per 728 milioni di euro.

Tabella 3.6 - Risorse dello 0,30% utilizzate per il contrasto alla crisi (dal 2009 al 2013) per fonte normativa (val. in €)

	2009	2010	2011	2013	Totale per voci
Trasferimento allo Stato art. 19 legge 2/09	100.000.000	150.000.000	150.000.000		400.000.000
Trasferimento al Ministero del Lavoro per CIG deroga				246.000.000	246.000.000
Trasferimento allo Stato ex L. 228/12, art. 254				82.000.000	82.000.000
Totale per la "crisi"	100.000.000	150.000.000	150.000.000	328.000.000	728.000.000

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Inps

L'andamento storico dello 0,30%

L'andamento dell'ammontare del gettito del contributo dello 0,30%, considerato nell'arco temporale del periodo pre-crisi (2007) fino a parte del 2013, ha risentito delle numerose modifiche normative intervenute, le ultime delle quali, come osservato, influenzeranno anche l'ammontare futuro. I principali fattori che sicuramente hanno determinato le oscillazioni riscontrate sono:

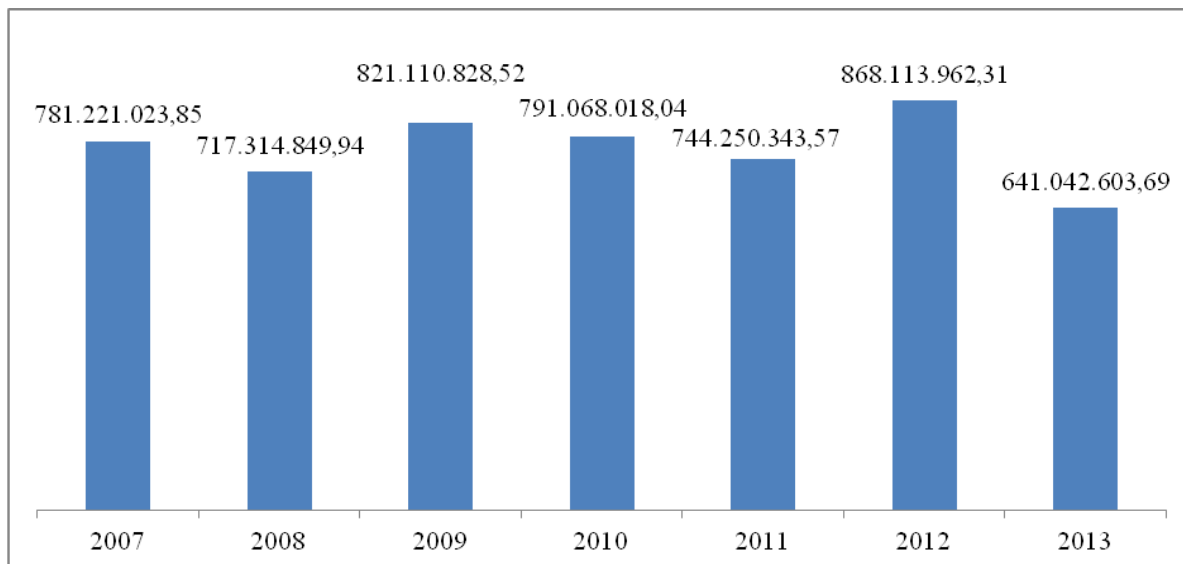
- l'impatto della crisi economica sul numero di dipendenti per i quali è dovuto il versamento del contributo, a cui si aggiunge anche l'andamento dei redditi medi che in alcuni settori ha subito anche una riduzione;
- l'allargamento progressivo della platea di lavoratori ai quali è stato esteso l'obbligo del versamento (ad esempio gli operai del settore agricolo dal 2008);
- le modalità di registrazione e recupero dei versamenti contributivi operato dall'Inps.

⁴⁶ Legge 24 dicembre 2012, n. 228

⁴⁷ Di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del D.L. 185/08.

L'ammontare minimo registrato è di 717 milioni di euro del 2008, a fronte di un massimo di oltre 868 milioni di euro del 2012 (v. fig. 3.2).

Figura 3.2 - Andamento dell'ammontare dello 0,30% (2007-2013)* (val. in €)

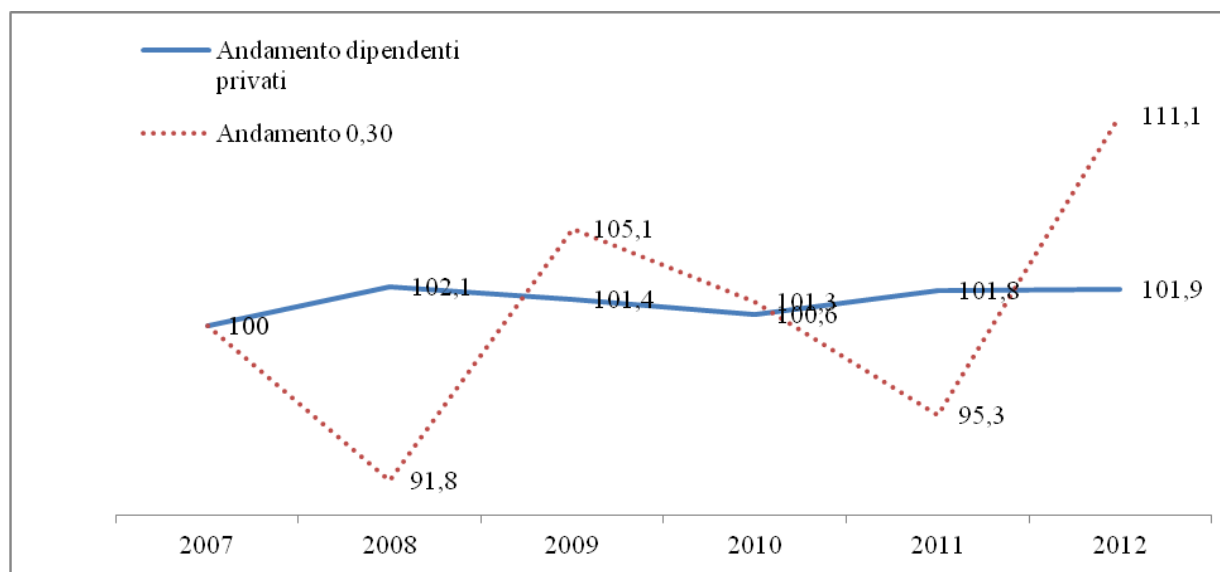


Nota: *il 2013 è aggiornato a settembre.

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

A conferma della pluralità di fattori che influenzano l'entità annuale del gettito dello 0,30%, è possibile osservare nella figura 3.3 come il suo andamento diverga rispetto al numero di dipendenti privati. Laddove, ad esempio nel 2008 e nel 2011 si registra un calo del gettito corrisponde una crescita dei dipendenti.

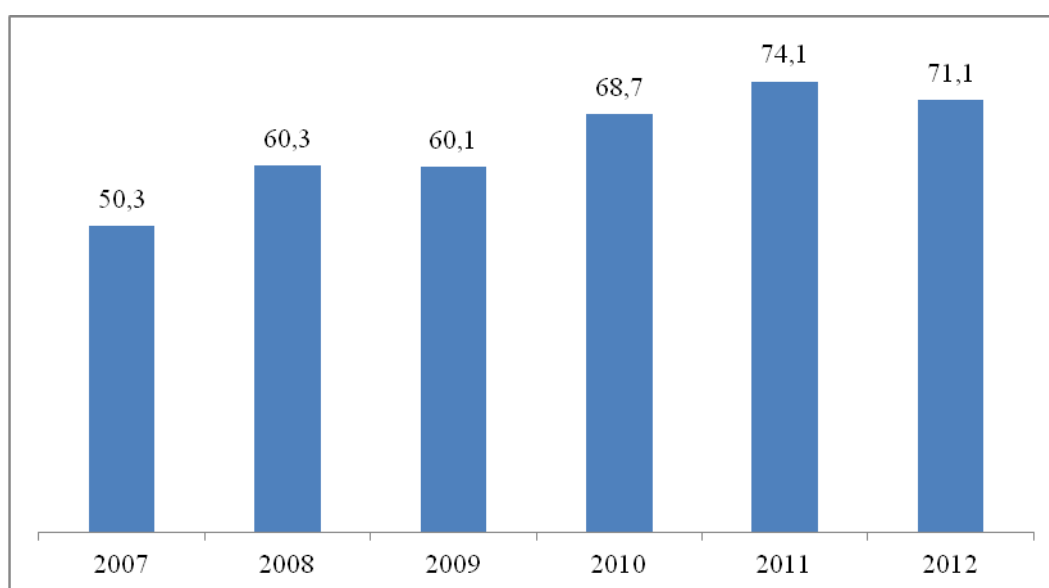
Figura 3.3 - Andamento dei numero dei dipendenti privati e dell'ammontare dello 0,30% (periodo 2007-2012; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps, Istat, Ragioneria dello Stato

Come noto, il costante aumento di adesioni ai Fondi interprofessionali ha un diretto riflesso sulla partizione dello 0,30% tra i Fondi stessi e le altre destinazioni previste dalla normativa. Il costante aumento registrato delle quote versate a favore dei Fondi è coerente con l'incremento progressivo delle adesioni da parte delle imprese (fig. 3.4): dal 2007 al 2012 l'incidenza dello 0,30% gestito dai Fondi passa dal 50,1% al 74,1%. Nel 2012 si assiste ad una contrazione della quota (si riduce al 71,1%), che però non corrisponde a un'altrettanta diminuzione di risorse effettivamente destinate (si veda a proposito il paragrafo 3.5.2): evidentemente l'Inps ha contabilizzato risorse provenienti da altre annualità o legate, come accennato, a recuperi contributivi.

Figura 3.4 - Incidenza percentuale delle risorse dello 0,30% conferite ai Fondi interprofessionali da parte dell'Inps (2007-2012)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

3.3 Andamento della Legge 236/93, art. 9

Il perdurare della crisi economica ha determinato la scelta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - D.G. per le politiche attive e passive del lavoro - di non destinare, per l'anno 2013, le risorse di cui all'art. 9 co. 3 L. 236/93 al finanziamento di progetti formativi a gestione regionale, bensì di utilizzarle per sostenere il reddito dei lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro in base a quanto disposto dall'art. 9 co. 3 *ter* L. 236/93⁴⁸.

Nel corso dell'anno, il Ministero ha continuato ad analizzare, monitorare e, quindi, finanziare le iniziative regionali intraprese a valere sulle precedenti erogazioni statali⁴⁹.

⁴⁸ "Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può prevedere misure di sostegno al reddito per lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro". Comma inserito dall'art. 35, co. 1, lett. a) della L. 183/10.

⁴⁹ V. da ultimo D.D. 40/Cont/V/07, D.D. 320/V/09, D.D. 202/Cont/V/10, D.D. 78/Cont/V/11, D.D. 829/Segr. D.G./12.

Tabella 3.7 - Scelta delle regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 236/93 (Decreti Direttoriali 202/10, 78/11, 829/12; val. %)

Regioni e P.A.	D.D. 202/Cont/V/10			D.D. 78/Cont/V/11			D.D. 829/Segr. D.G./12		
	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi (cassa integrazione in deroga, altri)	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi (cassa integrazione in deroga, altri interventi)	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi (cassa integrazione in deroga, altri interventi)
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Piemonte	39	20	-	-	100	-	-	-	-
Lombardia	20	-	80	-	-	-	-	-	-
P. Aut. Bolzano	-	-	-	-	-	-	-	-	-
P. Aut. Trento	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Veneto	-	-	99	-	-	-	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	100	-	-	100	-	-	-	-	-
Liguria	73	27	-	-	-	-	-	-	-
Emilia Romagna			100	-	-	100	-	-	100
Toscana	-	-	100	-	-	100	-	-	-
Umbria	-	-	99	-	-	-	-	-	-
Marche	-	-	100	-	-	54	-	-	-
Lazio	-	-	99	100	-	-	-	-	-
Abruzzo	-	-	100	-	-	100	-	-	100
Molise	100	-	-	100	-	-	100	-	-
Campania	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Puglia	-	-	100	-	-	88	-	-	100
Basilicata	-	-	100	-	-	100	-	-	-
Calabria	-	-	-	86	-	-	-	-	-
Sicilia	-	-	100	-	-	100	-	-	100
Sardegna	-	-	100	-	-	100	-	-	100

Fonte: elaborazione Isfol e Ministero del Lavoro e PS su dati regionali

Nella tabella sopra riportata sono raccolti, in valore percentuale, gli impegni finanziari delle risorse assegnate alle regioni⁵⁰ dagli ultimi decreti attuativi dell'art. 9 co. 3 L. 236/93 aggregati per tipologia di intervento formativo (progetti di carattere collettivo e individuale). E' riportato, altresì, il dato relativo all'impiego delle risorse in oggetto per il sostegno al reddito dei lavoratori colpiti dalla crisi economica.

Si evidenzia la scelta di molte amministrazioni regionali di devolvere i fondi *de quo* al finanziamento delle politiche passive del lavoro e, in particolare, al cofinanziamento regionale dei c.d. ammortizzatori sociali in deroga sulla scia degli accordi interistituzionali siglati all'interno della

⁵⁰ A seguito dell'entrata in vigore della norma di cui all'art. 2 co. 109 L. 191/09, a far data dal 1 gennaio 2010 le Province autonome di Trento e Bolzano non sono più destinatarie dei finanziamenti *ex lege* 236/93 art. 9 co. 3.

Conferenza permanente per i rapporti Stato, Regioni e Province autonome del 12 febbraio 2009, 17 febbraio 2010 e 20 aprile 2011⁵¹.

Infatti, laddove le regioni hanno deciso di utilizzare le risorse ex art. 9 co. 3 ter L. 236/93 per interventi anticrisi, hanno provveduto a riversare le stesse a beneficio delle direzioni regionali dell'Inps per il cofinanziamento della cassa integrazione guadagni e della mobilità in deroga per il periodo 2009-2012.

Tabella 3.8 - *Dettaglio delle risorse utilizzate dalle regioni per interventi anticrisi ex art. 9 co. 3 ter L. 236/93*

Regione	Decreto di assegnazione	Risorse assegnate (€)	Risorse utilizzate anticrisi (€)
Emilia Romagna	D.D. 829/Segr.D.G./2012	7.255.854,64	7.255.854,64
Lombardia	D.D. 202/Cont/V/10	25.131.921,47	20.000.000,00
Marche	D.D. 202/Cont/V/10	3.593.759,76	3.285.866,87
	D.D. 78/Cont/V/11	1.779.037,82	965.932,64
Puglia	D.D. 107/Segr/06	8.839.983,63	814.156,84
	D.D. 202/Cont/V/10	12.413.785,87	1.905.850,00
	D.D. 829/Segr.D.G./2012	8.169.928,87	8.169.928,87
Sicilia	D.D. 107/Segr/06	9.510.648,31	9.510.648,31
	D.D. 40/Cont/V/07	14.288.966,30	14.288.966,30
	D.D. 320/V/09	12.786.037,00	12.786.037,00
	D.D. 829/Segr. D.G./2012	8.520.426,47	8.520.426,47
Toscana	D.D. 202/Cont/V/10	7.834.865,50	7.834.865,50
	D.D. 78/Cont/V/11	3.904.131,79	3.904.131,79
	D.D. 320/V/09	8.975.988,00	1.261.002,80
Veneto	D.D. 320/V/09	12.127.758,00	7.100.000,00
	D.D. 202/Cont/V/10	12.371.485,45	12.300.000,00

Fonte: elaborazione Ministero del Lavoro e PS su dati regionali

Per la Regione Puglia, invece, l'intervento "anticrisi" è consistito nell'erogazione di integrazioni del reddito dei lavoratori esclusi dagli ammortizzatori in deroga e nella predisposizione di percorsi formativi per il loro reinserimento nel mercato del lavoro⁵².

Per quanto riguarda le regioni che nel periodo hanno programmato e realizzato interventi formativi, in molti casi si è preferito continuare l'esperienza degli anni precedenti integrando le risorse finanziarie dell'art. 9 L. 236/93 con quelle del FSE. e quelle previste dall'art. 6 co. 4 L. 53/00⁵³ tenendo in considerazione le peculiarità normative dei diversi canali di finanziamento. Un esempio in questo senso è dato dalla Regione Molise che ha destinato le risorse dei decreti D.D. 78/Cont/V/11 e D.D. 829/Segr.D.G./12 unitamente alle risorse della L. 53/00 art. 6 al finanziamento di un recente avviso pubblico per la formazione aziendale ed individuale⁵⁴.

⁵¹ Si ricorda che, a seguito dell'intesa tra Governo, Regioni e Province autonome in materia di ammortizzatori sociali in deroga e di politiche attive del lavoro per l'anno 2013, siglata il 22 novembre 2012, da gennaio 2013 il finanziamento dei c.d. ammortizzatori sociali in deroga è a totale carico dello Stato.

⁵² V. D.G.R. 27 dicembre 2012, n. 3053 e D.G.R. 19 febbraio 2013, n. 249.

⁵³ V. *infra* paragrafo 3.4.

⁵⁴ Cfr. D.G.R. 31 luglio 2013, n. 673.

Non si registra, nel corso del 2013, l'utilizzo congiunto delle risorse in epigrafe con quelle destinate alle attività formative dei Fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118 L. 388/00.

D'altro canto, continua la pratica di alcune regioni di utilizzare queste risorse finanziarie per lo scorrimento di graduatorie relative a progetti approvati sulla base di avvisi pubblici di anni precedenti che, pur avendo conseguito l'ammissibilità al finanziamento, non erano assegnatari di risorse a causa dell'esaurimento delle stesse.

In tema di programmazione e realizzazione delle azioni formative a domanda individuale, si evidenzia la diffusione di cataloghi formativi *on-line* di carattere regionale o interregionale⁵⁵ che affiancano o sostituiscono il tradizionale sistema dell'avviso pubblico consentendo all'utenza di usufruire di uno strumento più immediato e rispondente ai propri bisogni formativi.

Anche nel 2013 si registra un'accelerazione delle attività regionali per l'utilizzo delle risorse relative alle precedenti annualità anche grazie al continuo incoraggiamento e alla costante collaborazione con le strutture ministeriali preposte.

Nel dettaglio si segnala l'attività svolta dalla Regione Toscana che ha utilizzato le risorse del D.D. 40/Cont/V/07 per la realizzazione di progetti formativi aziendali rivolti a soggetti destinati all'assunzione presso le imprese; progetti destinati ai lavoratori occupati nei servizi pubblici locali e progetti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro⁵⁶.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha impiegato le risorse dei decreti D.D. 320/V/09 e D.D. 202/Cont/V/10 per il finanziamento di due avvisi pubblici volti a realizzare iniziative formative su base aziendale, pluriaziendale o a richiesta individuale⁵⁷.

La Regione Calabria ha emanato un avviso pubblico per la realizzazione delle politiche attive a beneficio dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga utilizzando le risorse del D.D. 320/V/09⁵⁸. Successivamente, ha approvato un avviso pubblico rivolto ai comuni rientranti nel perimetro delle comunità montane per la formazione in sicurezza dei braccianti agricoli adoperando le risorse del D.D. 78/Cont/V/11⁵⁹.

La Regione Liguria ha provveduto ad assegnare alle province le risorse relative al D.D. 202/Cont/V/10. Queste ultime hanno puntualmente adempiuto il mandato ricevuto attraverso l'emanazione di avvisi pubblici destinati alla realizzazione di piani formativi aziendali e ad iniziativa individuale⁶⁰.

Box 3.1 - Analisi dei monitoraggi delle attività regionali finanziate attraverso le risorse della L. 236/93

Nel biennio 2012-2013 le Regioni hanno utilizzato primariamente le risorse *ex lege* 236/93 per finanziare la cassa integrazione dei lavoratori come stabilito nel decreto di approvazione del bilancio del fondo di rotazione. Risultano pertanto pervenuti nel corso del 2013 solo i report di monitoraggio delle attività formative finanziate relative a tre realtà, le Regioni Molise e Umbria e la Provincia di Potenza. Di seguito si riporta una sintesi di quanto contenuto in essi.

Il Molise ha finanziato, con le risorse della Legge 236/93, 23 piani aziendali per uno stanziamento di 336.650 euro pubbliche e 257.580,34 euro private.

⁵⁵ Cfr. www.altaformazioneinrete.it/

⁵⁶ Cfr. Decreto 16 marzo 2009, n. 1054, Decreto 14 aprile 2009, n. 1629 e Decreto 11 giugno 2012, n. 3148.

⁵⁷ Cfr. Decreto 19 maggio 2010, n. 1747/CULT.FP/10 e Decreto 1 agosto 2011, n. 2803/LAVFOR.FP/11.

⁵⁸ Cfr. Decreto 16 agosto 2011, n. 10091.

⁵⁹ Cfr. Decreto 9 maggio 2012, n. 14275.

⁶⁰ Cfr. DGR 16 novembre 2012, n. 1386.

Le informazioni fornite dal monitoraggio descrivono i dati di sintesi per le diverse tipologie di piano formativo, i dati sulle imprese beneficiarie e alcune caratteristiche dei lavoratori coinvolti. Di seguito si riportano i dati riepilogativi dei piani approvati e conclusi.

	Piani aziendali	
	Approvati	Conclusi
Piani formativi	23	3
Imprese coinvolte	32	3
Lavoratori coinvolti	250	30
Ore di formazione	3.800	1.032

Fonte:Elaborazioni Isfol su dati regionali

Le imprese coinvolte sono piccole imprese, di cui 13 fino a 9 addetti, 16 con 10-14 addetti, solo 3 con un numero di lavoratori da 15 a 49. I settori più interessati sono il commercio e le costruzioni.

Sono stati coinvolti in totale 250 lavoratori di cui 199 maschi e 51 femmine per lo più della fascia 35-44 anni. Si tratta di quasi tutti lavoratori italiani, 234 su un totale di 250, per lo più impiegati (124) o operai (110) assunti, con contratto a tempo indeterminato (216 sul totale) e prevalentemente in possesso di un diploma di scuola superiore o licenza media.

I soggetti proponenti sono stati per lo più le imprese (19 casi su 23), mentre tra gli attuatori troviamo gli enti di formazione. La certificazione delle competenze non è stata prevista in quasi tutti i piani, 21 su 23. Le tematiche formative dei corsi in prevalenza sulla sicurezza dei luoghi sono enumerate nella tabella seguente.

Tematica formativa	Numero ore complessive
Gestione aziendale amministrazione	680
Qualità	320
Informatica	520
Tecniche di produzione	100
Impatto ambientale	100
Sicurezza sui luoghi di lavoro	1.290
Marketing e vendite	280
Lingue	180
Contabilità finanza	230
Altro	100

Fonte:Elaborazioni Isfol su dati regionali

Per quanto concerne l'Umbria sono stati finanziati 7 piani formativi relativi a 74 interventi corsuali, di cui 45 realizzati in provincia di Terni e 29 in quella di Perugia. Il numero di ore effettivamente erogate è stato di 2.539, pari al 92,6% delle ore previste. Poco oltre la metà delle imprese coinvolte sono micro-imprese (1-9 addetti), il 30,2% piccole imprese (10-49 imprese) e la restante quota di 13,2% è rappresentata da medie imprese. Circa il 30% degli addetti formati, percentuale distribuita in modo abbastanza uniforme tra le varie dimensioni dell'impresa, è composto da donne. Con riferimento al settore produttivo, quello prevalente è il commercio, seguito da industria e servizi. Quest'ultimo fa registrare il tasso più elevato di donne formate.

Nella tabella seguente si riporta la distribuzione di addetti, dipendenti donne e formati per settore di attività di impresa.

Settore attività	Addetti (a)		Addetti formati(b)		Donne formate(c)		Imprese			
	v.a.	media	v.a.	Media	v.a.	Media	v.a.	%	b/a	c/b
Agricoltura	305	43,6	146	20,8	2	0,3	7	13,2	47,9	1,4
Industria in senso stretto	168	21,0	68	8,5	26	3,3	8	15,1	40,5	38,2
Commercio	108	3,7	59	2,0	8	0,3	29	54,7	54,6	13,6
Servizi	434	54,3	175	21,9	112	14,0	8	15,1	40,3	64,0
Non indica	64	64,0	51	51,0	1	1,0	1	1,9	79,7	2,0
Totale	1.079	20,4	499	9,4	149	2,8	53	100	46,2	29,2

Fonte:Elaborazioni Isfol su dati regionali

Relativamente alle modalità formative si è fatto ricorso esclusivamente a corsi di formazione in aula: nel 62,8% con corsi di formazione esterni alle imprese. Circa i contenuti della formazione quasi la metà delle ore sono state dedicate allo sviluppo delle competenze relative alla gestione aziendale e competenze tecniche che aiutano l'impresa a

migliorare la competitività del lavoro, seguite da interventi su sicurezza ed ambiente (25%), servizi alle persone (10,2%) e vendita e marketing (6,1%). Il numero significativo di corsi dedicati alla sicurezza va interpretato come possibilità per le aziende, specie micro, di cogliere l'opportunità di adempiere ad obblighi di legge senza ricorrere a risorse finanziarie private.

L'età media dei partecipanti è circa 37 anni, solo il 6% si colloca oltre i 55 e il 13,8% al di sotto dei 25 anni. Più della metà dei lavoratori formati ha un livello di istruzione piuttosto basso: le donne partecipanti registrano un livello di istruzione più elevato rispetto agli uomini: il 37,6% ha un diploma di maturità (contro il 20,3% dei maschi) e il 12,7% una formazione universitaria. Le donne si contraddistinguono anche per una forte stabilità occupazionale, l'87,9% di esse hanno infatti un contratto a tempo indeterminato. Particolare il dato degli uomini che nel 62% dei casi ha un contratto a tempo determinato: ciò è dovuto alla significativa incidenza di piani nel settore agricolo con lavoratori che provengono da paesi europei extracomunitari, e che vede tradizionalmente una forte concentrazione di lavoratori con questo tipo di contratti.

Il gruppo occupazionale prevalente è quello degli operai generici (46%) seguiti dai soci di cooperativa (9,4%), da impiegati (8,4%) e da operai qualificati. Le imprese di media dimensione hanno formato il maggior numero di lavoratori (pari al 56,3%) seguite dalle piccole imprese con il 37,5% di lavoratori, mentre le micro-imprese ne hanno formato solo il 6%.

Per quanto riguarda la Provincia di Potenza i dati sono relativi a piani formativi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, finanziati in base ad un avviso regionale del 2009 in cinque specifici diversi ambiti territoriali.

Di seguito viene riportato per ogni territorio il numero delle aziende coinvolte, nonché il numero dei lavoratori occupati, il numero dei partecipanti ad almeno un progetto e gli importi finanziati.

Ambito territoriale	Numero Aziende	Lavoratori occupati	Lavoratori partecipanti	Importo finanziato
Lagonegrese	82	605	520	289.729,00
Marmo Platano	73	757	693	381.725,00
Villa D'Agri	53	493	335	204.955,00
Vulture Alto Bradano	77	1.042	934	505.107,00
Alto Basento	234	3.640	2.142	1.124.740,00
Totali	519	6.537	4.624	2.506.099,00

Fonte:Elaborazioni Isfol su dati regionali

Il numero dei destinatari delle attività formative sono in totale 2.946, di cui 2.122 maschi per un totale previsto di 7.352 ore corsuali: la forte prevalenza di maschi si deve alla presenza preponderante del settore edile. Hanno concluso il percorso formativo 2.811 beneficiari per un totale di 5.252 ore di corso realizzate.

Dei 71 progetti ammessi e finanziati al momento del report di monitoraggio risultavano conclusi 7 piani per un totale di 75.309,59 euro, dei restanti 64 piani, 34 sono stati solo avviati e 30 risultavano ancora da avviare.

3.4 Andamenti della Legge 53/00

L'art. 6 L. 53/00 prevede il finanziamento di iniziative di formazione per lavoratori occupati e non del settore pubblico e privato secondo due tipologie d'intervento:

- progetti presentati dalle imprese che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione dell'orario di lavoro;
- progetti presentati direttamente dai singoli lavoratori (cosiddetta formazione a domanda individuale).

La programmazione di tali progetti è a carico delle amministrazioni regionali le quali provvedono all'esecuzione attraverso l'emanazione di avvisi pubblici.

Dato il limitato budget messo a disposizione dall'articolo di legge, le regioni preferiscono integrare queste risorse con quelle derivanti dall'art. 9 co. 3 L. 236/93 e dal FSE emanando un unico avviso pubblico suddiviso al suo interno in più linee d'intervento conformemente alla disciplina di ciascuna fonte di finanziamento.

Delle due tipologie di intervento di cui alle lett. a) e b), le regioni utilizzano le risorse in oggetto, prevalentemente, per il finanziamento delle iniziative formative presentate direttamente dal lavoratore e somministrate attraverso la concessione di voucher individuali da spendere presso enti di formazione accreditati. A tal proposito, alcune regioni si sono dotate di un catalogo formativo *online*, mentre altre regioni aderiscono al “Catalogo interregionale dei corsi di alta formazione”⁶¹.

L’attività delle regioni⁶² è finanziata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali – D.G. per le politiche attive e passive del lavoro – che a tal fine ha emanato, di concerto con il Ministero dell’economia e delle finanze, i Decreti Interministeriali n. 106\Segr. D.G.\13; n. 107\Segr. D.G.\13 e n. 108\Segr. D.G.\13 del 13 febbraio 2013 ripartendo le annualità 2010, 2011 e 2012⁶³. Si da notizia, inoltre, dell’imminente emanazione del decreto interministeriale che ripartisce fra le regioni la somma di € 14.584.829,50 per l’annualità 2013. Come per il precedente Decreto Interministeriale n. 40/Cont/V/12 gli stanziamenti erariali possono essere destinati a finanziare interventi di politica attiva a favore di imprese in crisi.

Tabella 3.9 - Ripartizione risorse D.I. 106\Segr. D.G.\13, D.I. 107\Segr. D.G.\13, D.I. 108\Segr. D.G.\13

Regioni/Province Autonome	D.I. 106\Segr. D.G.\13	D.I. 107\Segr. D.G.\13	D.I. 108\Segr. D.G.\13
	Euro	Euro	Euro
Piemonte	1.185.094,09	1.202.277,55	1.210.578,00
Valle D’Aosta	36.100,09	35.184,43	35.427,34
Lombardia	2.856.332,37	2.827.626,83	2.847.148,13
Bolzano	152.514,93	-	-
Trento	156.362,54	-	-
Veneto	1.391.568,07	1.407.377,24	1.417.093,45
Friuli Venezia Giulia	347.309,47	347.553,52	349.952,96
Liguria	392.904,08	395.610,31	398.341,51
Emilia Romagna	1.248.520,85	1.274.362,92	1.283.160,84
Toscana	944.807,83	949.121,48	955.674,00
Umbria	233.507,55	232.560,51	234.166,05
Marche	415.466,64	413.631,60	416.487,22
Lazio	1.507.771,07	1.496.625,55	1.506.957,92
Abruzzo	308.120,05	316.659,88	318.846,03
Molise	65.854,65	64.361,76	64.806,10
Campania	983.481,92	974.866,18	981.596,44
Puglia	784.100,51	775.773,79	781.129,56
Basilicata	114.717,57	119.283,80	120.107,31
Calabria	361.683,10	351.844,31	354.273,36
Sicilia	933.964,48	921.660,46	928.023,39
Sardegna	373.525,10	378.447,17	381.059,89
Totale	14.793.706,00	14.484.829,50	14.584.829,50

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e PS

⁶¹ Il catalogo è consultabile all’indirizzo internet: www.altaformazioneinrete.it/.

⁶² A seguito dell’entrata in vigore della norma di cui all’art. 2 co. 109 L. 191/09, a far data dal 1 gennaio 2010 le Province autonome di Trento e Bolzano non sono più destinatarie dei finanziamenti *ex lege* 53/00 art. 6 co. 4 e, pertanto, le risorse alle stesse assegnate risultano indisponibili.

⁶³ I decreti sono pubblicati sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all’indirizzo: <http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/PubblicitaLegale/Pages/Archivio.aspx?am=1>

Nel periodo in oggetto gli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le strutture regionali, hanno provveduto ad analizzare i progetti formativi predisposti dalle regioni e a liquidare le risorse alle stesse assegnate da precedenti decreti interministeriali, risultando maggiore l'attenzione alla programmazione e alla realizzazione degli interventi ex art. 6 L. 53/00.

A tal proposito, la Regione Friuli Venezia Giulia ha comunicato la completa realizzazione delle procedure relative ai D.I. 62/V/07 e D.I. 110/Cont/V/07 concretatesi in due avvisi pubblici diretti a realizzare progetti formativi aziendali ed individuali⁶⁴.

La Regione Toscana ha completato i percorsi formativi finanziati dal D.I. 110/Cont/V/07 e ha realizzato interventi per più della metà delle risorse stanziare con il D.I. 60/Cont/V/10. In entrambi i casi la formazione è stata rivolta ai lavoratori di aziende con ridotto orario di lavoro a causa della sottoscrizione di contratti di solidarietà⁶⁵. Inoltre, ha predisposto percorsi individuali di formazione per il reinserimento nel mercato del lavoro dei militari volontari in ferma prefissata⁶⁶.

La Regione Campania ha destinato le risorse del D.I. 62/V/07, di una parte di quelle del D.I. 110/ContV/07 e del D.I. 60/Cont/V/10 per il finanziamento della III edizione del Catalogo interregionale dell'alta formazione prevedendo la concessione di voucher individuali ai laureati disoccupati residenti nel territorio regionale⁶⁷.

La Regione Umbria, in coerenza con l'accordo «Ammortizzatori in deroga anno 2013», ha destinato le risorse di cui ai D.I. 60/Cont/V/10 e D.I. 40/Cont/V/12 al finanziamento di progetti presentati direttamente dai singoli lavoratori sospesi a zero ore continuative per un periodo massimo di due mesi in quanto target a maggior rischio di espulsione dal mercato del lavoro⁶⁸.

La Regione Puglia ha devoluto le risorse assegnate dai decreti interministeriali n.n.136/V/04 e 110/Cont/V/07 nonché le economie residuanti dai D.I. 167/V/01, 349/V/04, 62/V/07 per il finanziamento dei voucher formativi in favore dei lavoratori in CIGS nell'ambito delle politiche attive del lavoro previste dal «Piano straordinario per i percettori di AASS in deroga»⁶⁹.

La Regione Calabria ha recentemente emanato un avviso pubblico⁷⁰ per il finanziamento di progetti di formazione continua rivolti ai lavoratori delle imprese che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro a seguito della sottoscrizione di contratti di solidarietà. Per questo obiettivo sono state destinate le risorse non utilizzate di precedenti decreti interministeriali⁷¹ nonché dei più recenti D.I. 60/Cont/V/10 e D.I. 40/Cont/V/12.

La Regione Liguria ha assegnato alle quattro province le risorse di cui al D.I. 40/Cont/V/12 - congiuntamente alle risorse ex art. 9 co. 3 L. 236/93 - per la realizzazione delle attività amministrativo-gestionali inerenti interventi di formazione continua⁷². Le province, in particolare, hanno destinato le risorse del citato decreto per il finanziamento di percorsi formativi individuali.

⁶⁴ Cfr. D.G.R. 25 gennaio 2008, n. 164 del e Decreto 17 maggio 2010, n. 1685/CULT.FP/2010.

⁶⁵ Cfr. Decreto 27 luglio 2010, n. 3751.

⁶⁶ Cfr. Decreto 08 novembre 2008, n. 5528.

⁶⁷ Cfr. D.G.R. 19 dicembre 2012, n. 737.

⁶⁸ Cfr. D.G.R. 28 gennaio 2013, n. 38.

⁶⁹ Cfr. D.G.R. 19 febbraio 2013, n. 249.

⁷⁰ Cfr. Decreto 13 febbraio 2013, n. 2085.

⁷¹ D.I. 136/V/04, D.I. 349/V/04, D.I. 62/V/07, D.I. 110/Cont/V/07.

⁷² Cfr. D.G.R. 16 novembre 2012, n. 1387.

Anche la Regione Emilia Romagna ha delegato le amministrazioni provinciali alla emanazione di avvisi pubblici per la realizzazione di interventi formativi di carattere aziendale ed individuale⁷³.

Da ultimo si ricorda che la Regione Molise ha emanato un avviso pubblico per la realizzazione di piani formativi aziendali, settoriali e territoriali cui sono confluite le risorse alla stessa assegnate dal D.I. 40/Cont/V/12⁷⁴.

Tabella 3.10 - La scelta delle Regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 53/00 (D.I. 60/Cont/V/10 e D.I. 40/Cont/V/12; val. %)

Regioni e P.A.	D.I. 60/Cont/V/10		D.I. 40/Cont/V/12	
	Tipologia A	Tipologia B	Tipologia A	Tipologia B
Valle d'Aosta	-	-	-	-
Piemonte	-	100	-	100
Lombardia	50	50	-	-
Veneto	-	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	-	-	-	-
Liguria	-	100	-	100
Emilia Romagna	50	50	-	-
Toscana	-	100	-	-
Umbria	-	100	-	100
Marche	-	-	-	-
Lazio	-	-	-	-
Abruzzo	100	-	100	-
Molise	100	-	100	-
Campania	-	100	-	-
Puglia	-	-	-	-
Basilicata	-	-	-	-
Calabria	100	-	100	-
Sicilia	-	-	-	-
Sardegna	-	-	-	-

Fonte: elaborazioni Isfol e Ministeri del Lavoro su dati regionali

3.5 I Fondi interprofessionali

3.5.1 Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese

Di seguito vengono presentati alcuni dati e informazioni sull'andamento delle adesioni delle imprese e dei relativi lavoratori ai Fondi interprofessionali. Il loro dimensionamento, come evidenziato nelle precedenti edizioni del Rapporto sulla formazione continua, dipende da numerosi fattori, ad iniziare dalle dinamiche del mercato, il cui riflesso si riscontra sia nelle cosiddette cessazioni che nelle riattivazioni d'impresa, nonché dal cambiamento della normativa che impatta sulla platea dei potenziali versanti il contributo dello 0,30%. Il riflesso di tutto ciò sulle banche dati Inps (Uniemens e Dmag, quest'ultima relativa ai versamenti dei dipendenti operai del settore

⁷³ Cfr. D.G.R. 27 luglio 2011, n. 1136.

⁷⁴ Cfr. D.G.R. 31 luglio 2013, n. 673.

agricolo) non è sempre immediato e le informazioni ivi contenute necessitano di essere interpretate secondo una logica di “stratificazione” dei diversi mutamenti.

Una prima informazione riguarda lo stato delle adesioni complessivamente maturate a ottobre 2013 al lordo di tutte le imprese definite come “cessate” e di quelle considerate “sospese” (tab. 3.11). Il numero complessivo delle adesioni “lorde” ammonta a poco oltre 1 milione, con un incremento rispetto al 2012 di circa il 9%. Inoltre, per una più attenta valutazione della dimensione delle adesioni si consideri anche l’aggregazione delle imprese definite cessate e sospese che hanno raggiunto a livello cumulato (ossia nei diversi anni di osservazione della banca dati) nel loro insieme circa 400 mila unità: tra di esse, oltre ad imprese effettivamente cessate, ve ne sono anche alcune che sono risultate sospese per un periodo di tempo e che hanno ripreso a versare il contributo dello 0,30%.

Tabella 3.11 - Imprese aderenti, cessate e sospese (ottobre 2013; val. ass.)

Fondi	Cod. Inps	Adesioni	Cessate	Sospese
Fo.In.Coop	FOIC	33	1	7
FonArCom	FARC	103.599	14.041	13.984
Fon.Coop	FCOP	20.448	4.795	1.834
Fon.Ter	FTUS	68.553	28.156	9.999
Fond.Agri	FGRI	262	12	29
Fond.E.R	FREL	12.073	1.454	842
Fondazienda	FAZI	3.302	843	642
Fondimpresa	FIMA	178.080	31.291	15.076
Fonditalia	FEMI	45.835	3.488	7.634
Fondolavoro	FLAV	2.343	36	229
Fondo Artigianato Formazione	FART	250.244	94.558	31.228
Fondo Banche e Assicurazioni	FBCA	1.652	363	104
Fondo Formazione PMI	FAPI	55.750	18.315	8.591
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali*	FPSI	1.013	75	29
Fondoprofessionisti	FPRO	55.119	12.335	5.072
For.Agri	FAGR	3.504	357	200
For.Te	FITE	173.326	57.738	19.617
Formazienda	FORM	36.806	3.336	3.731
Totale Fondi dipendenti		1.011.942	271.194	118.848
Fondir	FODI	5.748	1.669	235
Fondirigenti	FDIR	19.007	5.168	650
Fondo Dirigenti PMI	FDPI	734	182	25
Totale Fondi dirigenti		25.489	7.019	910
Totale		1.037.431	278.213	119.758

Nota: *Relativamente a Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali, nella banca dati Inps ci sono due codici: FISP (quello attribuito al primo DM 15 luglio 2009, n. 225 e poi sciolto) e FPSI (DM 27 settembre 2010)

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps (banca dati Uniemens)

La banca dati Uniemens riporta, inoltre, sia le matricole Inps, che di fatto coincidono territorialmente con le unità produttive di riferimento, sia le partite Iva che sono univoche per impresa. Da questa edizione del Rapporto si riportano entrambi i dati: la prima colonna è indicativa delle imprese effettivamente aderenti, la seconda riporta il numero di matricole Inps e quindi

coincide con le unità produttive per cui le imprese territorialmente versano il contributo dello 0,30%.

In generale si osserva come le matricole (845mila) siano il 6% in più rispetto alle imprese effettive, oltre 793mila. La differenza tra le due dimensioni varia significativamente tra Fondi, in relazione alle caratteristiche delle imprese che vi aderiscono: in particolare, per i Fondi che hanno una incidenza significativa di grandi imprese (con più unità produttive sui territori e di conseguenza più matricole Inps) lo scarto tra le due dimensioni può essere superiore anche al 10%, come il caso di Fondo Banche Assicurazioni, Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali, Fond.E.R., i Fondi per dirigenti e in misura minore Fondimpresa. Al contrario, nel caso in cui la struttura delle aderenti è caratterizzata da micro imprese vi è una coincidenza, di fatto, come nel caso di Fondo Artigianato Formazione, Formazienda e Fondoprofessioni.

Tabella 3.12 - Imprese aderenti: codici fiscali e relative matricole Inps (val. ass. – ottobre 2013)

Fondi	Codici fiscali (numero imprese)	Matricole Inps (unità produttive)
FonArCom	93.687	99.262
Fon.Coop	15.121	17.771
Fon.Ter	46.798	49.334
Fond.E.R.	7.761	11.253
Fondazienda	3.054	3.157
Fondimpresa	145.672	161.713
For.Agri	3.075	3.331
Fondo Artigianato Formazione	180.369	184.080
Fondo Banche Assicurazioni	1.256	1.540
Fondo Formazione PMI	42.942	45.474
Fondoprofessioni	47.009	48.294
Formazienda	34.699	35.985
For.Te	126.356	135.837
Fonditalia	43.100	45.244
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	442	596
Fo.In.Coop	32	33
Fondolavoro	2.185	2.347
FondAgri	192	261
Totale fondi per dipendenti	793.750	845.512
FonDir	4.424	4.826
FonDirigenti	14.224	15.798
Fondo Dirigenti PMI	635	650

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps (banca dati Uniemens)

Per quanto riguarda i dati relativi alle imprese del settore agricolo il versamento del contributo dello 0,30% avviene attraverso il modulo Dmag, per la dichiarazione della manodopera agricola OTI ed OTD-CI. Tali dati confluiscono in una diversa banca dati rispetto a quella Uniemens. Inoltre, le caratteristiche del lavoro agricolo, centrato su periodi stagionali, non rende agevole la contabilità della effettiva numerosità dei lavoratori versanti. In particolare, vi sono alcuni Fondi in cui la quota

di imprese agricole supera l'1% delle aderenti: For.Agri e Fon.Coop⁷⁵. Per questi ultimi sono pertanto considerati anche i dati relativi alla banca dati Dmag⁷⁶:

- For.Agri 77.622 imprese (a ottobre 2013) e 81.951 ULA, derivati da 25.208 operai a tempo indeterminato e 81.951 operai a tempo determinato (dato aggiornato a dicembre 2012);
- Fon.Coop 961 imprese a ottobre 2013, di cui 508 aderenti anche attraverso Uniemens, e 39.227 ULA (dato aggiornato a dicembre 2012).

Nelle tabelle seguenti, ai fini dell'elaborazione puntuale delle imprese, dei territori e dei relativi dipendenti, sono state considerate tutte le matricole Inps al netto delle sole realtà registrate nella banca dati come "cessate definitivamente". Sono perciò incluse anche quelle definite in situazione di "sospensione", e "cessate provvisorie".

Rispetto al 2012 si registra una crescita robusta sia in termini di adesioni, 13%, che di relativi dipendenti, 8%: questa asimmetria nell'incremento tra imprese e dipendenti lascia intendere come il bacino delle nuove adesioni attinga sempre più dalle micro-imprese. Si tratta, nel complesso, di uno degli incrementi più significativi riscontrati nell'ultimo quinquennio. Ciò non si giustifica unicamente dall'attivismo naturale dei Fondi di più recente costituzione (in particolare Fonditalia, FonArCom e Formazienda), ma si lega anche al fatto che, per via dell'impiego crescente di risorse regionali per scopi diversi rispetto alla formazione e alla diminuzione di investimenti privati, i Fondi rimangono sempre più il riferimento principale per la formazione finanziata.

La conseguenza di ciò è che le oltre 793 mila imprese (845mila matricole) corrispondono ormai ad oltre il 63% delle potenziali e gli 8,9 milioni di dipendenti superano significativamente il 77% di tutti quelli del settore privato⁷⁷. A rendere ulteriormente più dinamico il panorama si accompagna il processo di mobilità delle imprese tra i Fondi, che ha riguardato fino a ottobre 2013 oltre 103.000 unità, ossia circa il 13% del complesso delle aderenti. Si rammenta che la mobilità delle adesioni delle imprese tra Fondi è sempre stata possibile e riguarda tutte le tipologie di imprese, al contrario della portabilità parziale delle risorse che invece è stata introdotta per le medie e grandi imprese di fatto dal 2010.

⁷⁵ Non è stato preso in considerazione Fond.Agri, pur presentando una quota di imprese agricole del 4,6%, in quanto attualmente commissariato e quindi non operativo: le imprese non possono più aderirvi.

⁷⁶ Per quanto riguarda i lavoratori, si fa riferimento alle cosiddette Unità Lavorative Annuie (ULA) agricole. Tale Unità rappresenta la quantità di lavoro prestato nell'anno da un occupato a tempo pieno, oppure la quantità di lavoro equivalente prestata da lavoratori a tempo parziale o da lavoratori che svolgono un doppio lavoro: per tali caratteristiche le quantità di ULA non corrisponde al numero di dipendenti effettivamente coinvolti: generalmente le ULA vengono calcolate sulla base dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato (OTI) e su quelli a tempo indeterminato (OTD) in base alla seguente formula $ULA = OTI + (Giornate\ lavorative\ OTD / 280)$. Inoltre, per quanto concerne le imprese occorre considerare che vi è una quota di esse che versa il contributo dello 0,30% sia attraverso Uniemens che Dmag.

⁷⁷ Il calcolo del livello di adesione, sia rispetto alle imprese potenziali che al relativo numero di dipendenti privati, viene quest'anno calcolato rispetto all'universo espresso dall'archivio Istat Asia 2010.

Tabella 3.13 - Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti (val. ass. al netto delle cessazioni definitive; ottobre 2013)*

Fondi	ottobre/novembre 2013	
	Adesioni	dipendenti
FonArCom	99.262	559.887
Fon.Coop	17.771	478.511
Fon.Ter	49.334	284.658
Fond.E.R.	11.253	118.117
Fondazienda	3.157	10.305
Fondimpresa	161.713	4.143.256
For.Agri	3.331	22.124
Fondo Artigianato Formazione	184.080	668.561
Fondo Banche Assicurazioni	1.540	474.889
Fondo Formazione PMI	45.474	339.006
Fondo Professioni	48.294	157.279
Formazienda	35.985	189.108
For.Te	135.837	1.280.530
Fonditalia	45.244	189.727
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	596	44.423
Fo.In.Coop	33	251
Fondolavoro	2.347	9.267
FondAgri	261	1.106
Totale Fondi per dipendenti	845.512	8.971.005
Fondir	4.826	25.560
Fondirigenti	15.798	75.251
Fondo Dirigenti PMI	650	1.001
Totale Fondi per dirigenti	21.274	101.812
Totale	866.786	9.072.817

Nota: *I dati si riferiscono al numero di matricole di imprese aderenti al netto delle cessate definitive e al lordo delle imprese sospese delle cessate provvisorie. L'elaborazione è stata realizzata tenendo presente lo stock Inps fino al 3.11.2011 e alle cosiddette nuove adesioni.

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps (banca dati Uniemens)

La conferma che l'espansione nelle adesioni avviene ormai quasi esclusivamente tra le micro imprese, si ha se si osservano le dimensioni medie delle aderenti per Fondo e il loro andamento negli anni. Complessivamente il valore medio di 10,6 dipendenti per aderente è il più basso rilevato nella serie storica (tab. 3.14). La flessione è particolarmente rilevante proprio tra quei Fondi che hanno da sempre una particolare incidenza nelle realtà medio-grandi: è il caso di Fondimpresa che in un solo anno vede diminuire la media da 28,2 a 25,6, in misura minore Fondo Banche Assicurazioni (-1,3) e For.Te da 10,1 a 9,4. Altri mantengono la dimensione media, mentre pochi sono quelli in controtendenza rispetto alla media generale.

Tabella 3.14 - Dimensioni medie delle imprese aderenti ai Fondi interprofessionali (2008-2013), per i soli Fondi per dipendenti

Fondo	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Fo.In.Coop	-	-	-	-	7,2	7,6
FonArCom	4,8	5,2	6,1	5,2	5,3	5,6
Fon.Coop	36,4	36,2	35,7	28,3	26,7	26,9
Fon.Ter	7,8	8,5	7,9	6,5	6,8	5,8
Fond.Agri	-	-	-	-	4,8	4,2
Fond.E.R.	12,8	11,6	11,5	11,8	10,5	10,5
Fondazienda	4,1	4,5	3,9	3,3	4,8	3,3
Fondimpresa	50,6	49,3	48,4	35,7	28,2	25,6
Fonditalia	-	-	3,6	3,3	3,5	4,2
Fondo Artigianato Formazione	4	4	3,8	3,6	3,7	3,6
Fondo Banche Assicurazioni	-	451	399,5	325,1	309,7	308,4
Fondo Formazione PMI	11,6	11,2	10,3	8,6	8,8	7,5
Fondoprofessioni	4	3,8	3,8	3,3	3,4	3,3
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	-	-	139,4	106,9	74,2	74,5
Fondolavoro	-	-	-	-	1,5	3,9
For.Agri	7,4	6,9	6,8	2,8	6,4	6,6
For.Te	15,4	10,9	10,9	10	10,1	9,4
Formazienda	-	5,9	7,1	4,7	4,8	5,3
Totale Fondi per dipendenti	13,1	13,2	13,6	10,7	11,1	10,6

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps (Banca dati Uniemens)

Si incrementa quindi l'incidenza delle micro-imprese che rappresentano ormai l'84,3% di tutte le aderenti in aumento rispetto all'82,5% dell'anno precedente (tab. 3.15). Di conseguenza si registra una flessione in tutte le altre classi dimensionali: la struttura delle adesioni è ormai del tutto sovrapponibile rispetto all'universo delle imprese italiane con dipendenti. Rispetto alle caratteristiche dei singoli Fondi, tutti mantengono le connotazioni già note, legate ai comparti e ai bacini settoriale di riferimento. Diversi sono i Fondi che riscontrano una incidenza di micro imprese oltre il 90%, come, ad esempio, Fonditalia, Fondo Artigianato Formazione e Fondoprofessioni. Rimangono con una quota significativa di medie e grandi imprese (sopra i 50 dipendenti) tutti quei Fondi che si riferiscono a settori e ambiti produttivi caratterizzati da realtà che competono più di altre in mercati internazionali o che palesano una strutturazione nell'erogazione di servizi a imprese e persone che necessita di tecnostutture complesse: la quota del 10% di imprese con oltre 50 dipendenti viene quasi raggiunta o superata da Fondimpresa (ove incidono soprattutto le grandi realtà industriali), Fon.Coop (con presenza di centrali cooperative molto strutturate in vari settori), Fondo Servizi Pubblici Industriali (in cui le utilities ex-municipalizzate mantengono dimensioni ragguardevoli) e naturalmente Fondo Banche e Assicurazioni.

Tabella 3.15 - Ripartizioni % degli aderenti ai Fondi per classi dimensionali, esclusi i Fondi per dirigenti, al netto delle cessazioni (ottobre 2013; val. %)

Fondo	micro (1-9 dip.)	piccole (10-49 dip.)	medie (50-249 dip.)	grandi (250 dip. e oltre)	Totale
Fo.In.Coop	87,88	9,09	3,03	0,00	100,0
FonArCom	90,36	8,47	1,01	0,16	100,0
Fon.Coop	67,07	23,75	7,82	1,36	100,0
Fon.Ter	89,93	8,77	1,14	0,16	100,0
Fond.Agri	87,36	12,64	0,00	0,00	100,0
Fond.E.R.	73,47	23,52	2,84	0,16	100,0
Fondazienda	94,71	5,04	0,22%	0,03	100,0
Fondimpresa	64,57	27,01	7,17	1,25	100,0
Fonditalia	92,63	6,65	0,66	0,06	100,0
Fondo Artigianato Formazione	92,57	7,2	0,23	0,01	100,0
Fondo Banche Assicurazioni	43,96	19,09	19,48	17,47	100,0
Fondo Formazione PMI	80,35	17,87	1,70	0,08	100,0
Fondoprofessioni	94,86	4,83	0,29	0,01	100,0
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	51,34	31,04	14,09	3,52	100,0
Fondolavoro	93,74	5,62	0,60	0,04	100,0
For.Agri	84,72	13,42	1,80	0,06	100,0
For.Te	86,72	11,23	1,70	0,35	100,0
Formazienda	90,36	8,63	0,94	0,08	100,0
Totale Fondi per dipendenti	84,31	12,96	2,32	0,40	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps (Banca dati Uniemens)

Sembra ormai consolidata nel tempo la diversa composizione settoriale dei vari Fondi: sostanzialmente i bacini di riferimento continuano ad essere gli stessi e si conferma pertanto la natura intersettoriale della maggior parte dei Fondi, specie quelli che si rivolgono a piccole e micro imprese (tab. 3.16). Proprio tali Fondi spesso finanziano interventi, anche in concomitanza con prassi di finanziamento attraverso conti aziendali di natura aggregata, finalizzati alla costruzione o al consolidamento di cluster di micro-imprese vocati all'internazionalizzazione, alla creazione di marchi e all'innovazione. Un altro modo per affrontare l'intersettorialità sul piano operativo è quello di segmentare le risorse in funzione del peso dei singoli settori: questo evita *ex ante* che alcuni ambiti, maggiormente avvezzi alle prassi formative, finiscano per assorbire il grosso delle risorse a scapito di altri settori.

Si conferma, inoltre, la presenza di Fondi che hanno un profilo settoriale più accentuato, come il caso di For.Agri e Fondo Banche Assicurazioni, ma anche altri ove è possibile individuare un *core* specifico, quale il caso di For.Te e Fon.Ter con una vocazione verso il terziario di tipo "tradizionale" (nello specifico commercio e ristorazione e alberghi), Fondimpresa, Fondo Artigianato Formazione e Fondo Formazione PMI, in cui consistente è la presenza di imprese del manifatturiero. Anche Fond.E.R. e Fondoprofessioni assumono in parte una specifica identità: per il primo il settore istruzione è quello più identificativo (circa il 50% di adesioni vi si concentra), per il secondo l'ambito del terziario avanzato o rivolto ai servizi alle imprese (oltre il 46% delle adesioni).

Tabella 3.16- Adesioni ai Fondi: ripartizione % per settore dei Fondi (ottobre 2013)

	Agricoltura	Estrattivo	Manifatturiero	Produzione e distribuzione energia, acqua, gas	Costruzioni	Commercio	Alberghi e ristoranti	Trasporti e telecomunicazioni	Finanza e assicurazioni	Immobiliare, informatica, ricerca, servizi alle imprese	Pubblica Amministrazione	Istruzione	Sanità	Altri servizi	Non classificate	Totale
Fo.In.Coop	0,0	0,0	6,1	0,0	12,1	12,1	6,1	6,1	3,0	15,2	0,0	3,0	21,2	15,2	0,0	100
FonArCom	0,6	0,2	15,2	0,1	13,8	25,6	10,6	3,9	1,4	13,4	0,0	1,2	4,1	6,4	3,5	100
Fon.Coop	11,6	0,1	7,0	0,1	5,8	9,1	4,6	5,7	2,7	20,0	0,0	3,6	15,9	13,4	0,3	100
Fon.Ter	0,4	0,1	8,8	0,0	5,7	35,1	24,0	2,5	1,4	11,3	0,0	0,8	3,6	5,6	0,8	100
Fond.Agri	4,6	0,0	8,8	0,0	10,0	10,7	5,4	1,5	0,8	7,3	0,0	0,8	8,4	41,4	0,4	100
Fond.E.R.	0,3	0,0	4,5	0,0	3,4	5,9	6,3	1,1	0,3	5,1	0,6	48,7	13,0	10,2	0,7	100
Fondazienda	0,1	0,2	17,1	0,0	15,5	23,2	12,0	3,8	1,1	14,2	0,0	0,9	2,5	7,3	2,1	100
Fondimpresa	0,7	0,5	34,4	0,5	16,9	15,8	5,0	4,7	0,9	12,4	0,0	1,1	2,2	4,2	0,3	100
Fonditalia	0,6	0,2	15,8	0,1	17,2	27,5	10,9	3,7	1,1	10,8	0,0	0,8	4,0	6,3	1,1	100
Fondolavoro	0,6	0,0	12,5	0,1	13,9	26,5	11,0	4,5	0,8	12,5	0,0	0,5	4,3	10,6	2,4	100
Fondo Artigianato Formazione	0,4	0,2	36,4	0,0	26,7	12,3	2,6	4,5	0,3	5,2	0,0	0,3	0,8	10,2	0,2	100
Fondo Banche Assicurazioni	0,0	0,0	0,8	0,0	0,3	1,6	0,6	0,3	84,1	10,6	0,0	0,6	0,1	0,6	0,5	100
Fondo Formazione PMI	0,6	0,5	31,5	0,1	16,0	19,8	5,7	3,7	1,6	11,5	0,0	0,8	2,7	4,3	1,2	100
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	0,3	0,0	5,5	12,1	3,5	15,8	4,4	16,3	0,8	13,1	1,7	1,5	7,9	16,9	0,2	100
Fondoprofessionisti	0,2	0,0	5,4	0,0	4,5	10,3	2,7	1,4	1,4	46,7	0,0	0,4	23,4	2,9	0,6	100
For.Agri	66,8	0,0	1,3	0,0	0,7	1,8	1,2	0,1	0,5	11,4	0,0	1,3	1,2	13,3	0,4	100
For.Te	0,2	0,0	3,8	0,1	1,4	42,1	26,3	3,7	2,8	11,9	0,0	0,8	1,9	4,0	0,8	100
Formazienda	0,4	0,1	18,1	0,1	12,9	24,8	11,5	3,5	1,4	13,8	0,0	0,8	3,8	7,0	1,8	100
Tutti i Fondi per dipendenti	1,0	0,2	21,4	0,2	14,1	22,2	10,2	3,9	1,4	12,7	0,0	1,5	4,0	6,3	1,0	100
Fondir	0,3	0,0	6,3	0,3	0,8	31,6	3,2	7,0	19,2	23,9	0,2	0,8	1,4	4,7	0,2	100
Fondirigenti	0,9	0,7	64,9	2,5	4,9	5,0	0,4	3,7	1,4	10,4	0,1	0,4	0,3	4,1	0,1	100
Fondo Dirigenti PMI	0,5	0,3	67,2	0,5	4,2	7,2	0,8	2,9	1,1	10,3	0,2	0,3	0,8	3,8	0,0	100
Tutti i Fondi per dirigenti	0,8	0,6	51,7	2,0	4,0	11,1	1,0	4,4	5,5	13,5	0,1	0,5	0,6	4,2	0,1	100

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps (Banca dati Uniemens)

L'assetto delle adesioni sul territorio continua a mutare, seppure in modo graduale. Rispetto ai primi anni di operatività dei Fondi, in cui le due aree settentrionali raccoglievano oltre 7 adesioni su 10, la mappa si avvicina sempre più all'universo effettivo di riferimento (tab. 3.17). Rispetto allo scorso anno infatti aumenta, seppure lievemente, il peso del Sud e delle Isole (27,1% rispetto al 26,7% del 2012) e del Centro (da 17,3 a 17,7%) con conseguente diminuzione delle due aree del nord, specie il Nord-Est che da tempo ha raggiunto quote di adesione difficilmente superabili: in un anno il peso delle adesioni in questa area diminuisce dal 28,5% al 27,6% perdendo, seppur di poco, il "primato" a favore del Nord-Ovest.

Tabella 3.17 - Distribuzione per macro aree territoriali delle adesioni e dei lavoratori delle imprese aderenti (valori assoluti e ripartizione % per area regionale – ottobre 2013)*

Macro-area territoriale	Adesioni	Rip. %	Lavoratori	Rip. %
Nord-Ovest	233.382	27,61	3.207.771	35,76
Nord-Est	233.102	27,57	2.317.989	25,84
Centro	149.990	17,74	2.012.656	22,44
Sud e Isole	228.958	27,08	1.431.891	15,96
Italia	845.432	100,00	8.970.307	100,00

Nota: * Al netto delle imprese in cui non è presente alcun dato sul numero di lavoratori

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps e Istat (Banca dati Uniemens)

Tabella 3.18 - Adesioni ai Fondi interprofessionali: ripartizione % per area geografica dei Fondi (ottobre 2013)

Fondi	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Fo.In.Coop	0,00	24,24	15,15	60,61	100,00
FonArCom	21,23	11,15	25,62	42,00	100,00
Fon.Coop	21,29	27,51	22,83	28,37	100,00
Fon.Ter	19,18	32,16	22,14	26,52	100,00
Fond.Agri	16,09	8,81	31,42	43,68	100,00
Fond.E.R.	29,78	20,89	21,35	27,98	100,00
Fondazienda	27,59	19,32	23,31	29,78	100,00
Fondimpresa	26,55	24,26	19,06	30,13	100,00
Fonditalia	13,18	4,04	9,44	73,34	100,00
Fondolavoro	12,06	2,30	6,48	79,16	100,00
Fondo Artigianato Formazione	30,39	41,39	16,66	11,56	100,00
Fondo Banche Assicurazioni	42,53	20,13	24,22	13,12	100,00
Fondo Formazione PMI	31,35	9,70	13,38	45,57	100,00
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali*	42,45	18,96	17,79	20,81	100,00
Fondoprofessioni	30,86	32,75	16,69	19,69	100,00
For.Agri	24,89	29,33	29,84	15,94	100,00
For.Te	30,40	39,34	15,34	14,92	100,00
Formazienda	48,65	16,49	11,10	23,75	100,00
Fondir	57,75	19,10	15,81	7,34	100,00
Fondirigenti	46,78	28,51	17,70	7,01	100,00
Fondo Dirigenti PMI	57,69	26,46	12,31	3,54	100,00

Nota: * I dati di Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali fanno riferimento a 352 imprese cosiddette dall'Inps "nuove adesioni" corrispondenti a 26.124 lavoratori.

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps e Istat (Banca dati Uniemens)

Anche la distribuzione territoriale delle adesioni per singolo Fondo tende a subire lievi assestamenti, ma nei fatti rimangono le caratterizzazioni già evidenziate negli ultimi anni, con la presenza di due tipologie di Fondi (tab. 3.18):

- quelli con specificità territoriale spiccata, riconducibile sia a connessioni tra vocazioni settoriali e territori (ad esempio, il caso dei Fondi per dirigenti e di alcuni come Fondo Banche Assicurazioni che si rivolgono a grandi imprese tradizionalmente allocate nell'area piemontese e lombarda o di Fondo Artigianato Formazione molto presente nel Nord-Est in corrispondenza di una significativa presenza anche di imprese artigiane), sia a legami che le associazioni, specie datoriali, di rappresentanza costituenti i Fondi maturano localmente, come può essere il caso di Formazienda, Fonditalia, Fondolavoro e FonArCom. Per questi ultimi si nota il naturale tentativo, nelle strategie di azione comunicativa e non solo, di estendere le adesioni al di fuori delle proprie aree geografiche di riferimento. Spesso anche la partecipazione a iniziative di integrazione congiunte con alcune regioni possono essere finalizzate a questo scopo;
- i Fondi che hanno una più equilibrata partizione territoriale e che, anche in termini strategici, agiscono su scala nazionale. Si tratta di organismi che fanno riferimento a settori o ambiti associativi trasversali.

3.5.2 I flussi finanziari

Dal gennaio 2004 al settembre 2013 l'Inps ha trasferito ai Fondi circa 4 miliardi di euro⁷⁸. A tali risorse vanno aggiunte quelle che il Ministero del Lavoro ha conferito a titolo di *start-up* nel corso del primo triennio di attività (per un importo pari a circa 192 milioni di euro) e quelle relative ai versamenti operati dalle imprese agricole per conto dei propri operai. Quest'ultimo contributo varia in relazione all'incidenza delle imprese del settore agricolo che aderiscono ai Fondi⁷⁹.

⁷⁸ Come noto, i Fondi interprofessionali sono finanziati attraverso il trasferimento di una parte del contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria (lo 0,30% della massa salariale lorda) versato all'Inps da tutte le imprese private con dipendenti. L'impresa, attraverso il modello Uniemens (ex DM10), sceglie a quale Fondo aderire, l'Inps, a sua volta, trasferisce le risorse al Fondo da essa indicato. Nel caso in cui l'impresa non formuli alcuna scelta le risorse restano all'Inps che le eroga in base a quanto stabilito dalla normativa vigente (in particolare si veda il paragrafo 3.2).

⁷⁹ Nello specifico si dispone dei dati relativi a For.Agricoltura, 5,9 milioni nel biennio 2012-2013, dal 2010 complessivi circa 7,9 milioni e Fon.Coop, circa 2,62 milioni di euro per il periodo gennaio 2012-febbraio 2013 e complessivi 3,6 dal 2010.

Tabella 3.19 - Risorse finanziarie trasferite dall'Inps ai Fondi interprofessionali per i dipendenti non agricoli (val. ass. in euro)*

Fondi	Risorse 2004 - 2013	Risorse 2011	Risorse 2012	Risorse 2013 ⁸⁰
	(agg. settembre 2013)	(agg. settembre 2013)	(agg. settembre 2013)	(agg. settembre 2013)
Fo.In.Coop	6.478,92	-	5.840,82	638,10
FonArCom	57.617.184,79	12.443.326,85	18.102.774,90	3.491.720,25
Fon.Coop	168.406.758,05	24.969.568,18	26.947.315,82	4.513.210,35
Fon.Ter	137.271.960,72	16.608.394,68	14.439.231,67	2.112.246,03
Fond.Agri	59.746,68	3.010,26	48.659,46	8.076,96
Fond.E.R.	31.169.279,57	5.382.410,41	5.830.607,65	1.056.174,57
Fondazienda	2.184.620,09	511.855,72	595.209,84	60.035,80
Fondimpresa	1.876.648.797,54	273.967.578,36	318.382.894,32	55.191.979,61
Fondir	73.282.666,62	9.927.198,00	9.997.728,70	1.889.783,76
Fondirigenti	203.174.452,07	26.904.355,87	28.970.501,38	5.274.864,90
Fonditalia	9.651.527,32	2.670.517,12	4.490.816,36	927.126,10
Fondolavoro	28.508,39	-	23.244,40	5.263,99
Fondo Artigianato Formazione	254.779.698,79	33.205.106,54	32.278.539,33	5.407.976,85
Fondo Banche e Assicurazioni	201.594.118,58	49.307.606,36	52.174.440,16	9.009.471,56
Fondo Dirigenti PMI	4.958.870,54	291.538,67	290.206,86	54.945,82
Fondo Formazione PMI	195.476.854,40	25.140.987,13	21.664.555,99	3.223.591,95
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	16.460.995,44	4.366.229,21	6.254.192,22	1.390.297,91
Fondoprofessioni	48.595.056,53	7.677.918,83	7.664.112,91	1.284.697,68
For.Agri	6.366.802,88	1.457.318,53	1.587.660,27	270.298,14
For.Te	693.005.369,28	71.342.648,84	74.223.162,12	12.189.050,57
Formazienda	12.688.946,89	3.534.023,31	5.187.275,21	1.223.559,85
Totale (senza operai agricoli)	3.993.428.694,09	569.711.592,87	629.158.970,39	108.585.010,75

Nota: *Il dato comprende i seguenti versamenti ai Fondi: versamenti periodici per le aziende per le quali l'Inps ha attribuito l'intero saldo; acconti versati; saldi annuali. Tali importi potrebbero non coincidere con quelli visualizzabili attraverso la procedura 'FONDI REPORTS', in quanto le risorse potrebbero non essere state ancora assegnate ai Fondi al momento della redazione del Rapporto .

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps/MLPS.

Il volume delle risorse fino al 2012 cresce costantemente, fino a raggiungere i 629 milioni di euro, anche in concomitanza dell'incremento di adesioni registrato in particolare per alcuni specifici Fondi. Si rammenta che ancora nel 2012 non era presente alcun effetto relativo all'ampliamento della platea contributiva (soci di cooperativa, apprendisti e lavoratori dello spettacolo), così come stabilito dalla legge 92/2012 che istituisce l'ASpI e declinato dalla circolare Inps n.140 del

⁸⁰ Così come specificato dall'Inps "Il valore relativo al 2013 è un versamento a titolo di acconto erogato a tutti i Fondi. L'importo tiene conto del prelievo di 246 milioni, trattenuto per effetto dell'applicazione dell'art. 4 del D.L. 21 maggio 2013, n.54, proporzionalmente ripartito su tutti i Fondi. Alla fine dell'anno sarà effettuato il conguaglio di quanto spettante. In sede di consuntivo 2013, con la definizione dei rapporti finanziari e del saldo, si definirà la distribuzione definitiva tra i Fondi dei 246 milioni trattenuti".

dicembre 2012. Il suo effetto nel 2013 verrà, tuttavia, temperato dal prelievo dei 246 milioni che in quota parte riguarda anche i Fondi interprofessionali.

Complessivamente va osservato come cresca la polarizzazione delle risorse su pochi Fondi. Il primo assorbe ormai stabilmente oltre il 50% delle risorse e allargando lo sguardo ai primi 3, la percentuale di raccolta raggiunge ormai oltre il 70% di quella totale, tendenza che sembra confermata anche per il 2013.

3.5.3 *Le attività dei Fondi interprofessionali: il quadro delle ultime novità*

La legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro ha introdotto numerose novità normative che hanno e avranno un impatto sull'azione dei Fondi interprofessionali.

Come già descritto nel paragrafo 3.2, lo 0,30% è confluito nell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) che ha un ambito di applicazione più ampio rispetto alla precedente assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

Infatti come illustrato nelle Circolari Inps n.128 e n.140⁸¹, dal 1 gennaio 2013 sono obbligatoriamente assicurati all'ASpI:

- dipendenti del settore privato, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato;
- apprendisti;
- soci lavoratori di cooperativa, che abbiano stipulato con la stessa un contratto di lavoro subordinato ai sensi della legge n. 142/01 (soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, soci di cooperative della piccola pesca marittima e delle acque interne di cui alla legge n.250/58, ecc.);
- dipendenti a tempo determinato delle amministrazioni pubbliche ex art. 1, co.2, del D.lgs. n.165/01.
- soci lavoratori delle cooperative di cui al D.P.R. n. 602/70, in quanto l'art. 2, co. 38 della legge in commento, nel modificare l'art. 1, comma 1, del citato Decreto, ha aggiunto l'ASpI alle forme di previdenza ed assistenza sociale applicabili ai predetti soci;
- le categorie del personale artistico, teatrale e cinematografico, con rapporto di lavoro subordinato, stante l'abrogazione ex art. 2, co. 69, lett. c., a decorrere dal 1° gennaio 2013, dell'art.40 del RDL n. 1827/35, che escludeva tali categorie di lavoratori subordinati dalla preesistente assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

Se per le nuove categorie di lavoratori inclusi le strategie dei Fondi Interprofessionali prenderanno forma nei prossimi anni, per gli apprendisti, invece, l'azione intrapresa è già chiara. Infatti i Fondi interprofessionali hanno inserito questa categoria di lavoratori tra i beneficiari della formazione già dal 2009, anche se in via straordinaria e in deroga alla normativa fino ad allora vigente.

Rispetto all'evoluzione dei Fondi, si fa presente che il loro numero è di fatto sceso a 19, infatti il Ministero del Lavoro ha provveduto a commissariare due Fondi: Fondazienda e Fondagri⁸².

⁸¹ Circolare Inps n. 128 del 2/11/2012 e Circolare Inps n.140 del 14/12/2012.

⁸² D.D. 827/Segr. D.G.\2012 e D.D. 413\Segr. D.G.\2013

Tavola 3.2 - Fondi interprofessionali autorizzati e organizzazioni promotrici

Fondi interprofessionali	Organizzazioni Promotrici
Fon.Coop Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative	A.G.C.I.; Confcooperative; Legacoop; Cgil; Cisl; Uil
Fon.Ter Fondo per la formazione continua del terziario	Confesercenti; Cgil; Cisl; Uil
Fond.E.R. Fondo per la formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa	Agidae; Cgil; Cisl; Uil
Fondimpresa Fondo per la formazione continua (delle imprese)	Confindustria; Cgil; Cisl; Uil
Fondir Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; ManagerItalia; FederDircredito; Sinfub; Fidia
Fondirigenti Fondo per la formazione continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi	Confindustria; Federmanager
Fondo Artigianato Formazione Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane	Confartigianato; Cna; Casartigiani; Cgil; Cisl; Uil; Claii
Fondo Dirigenti PMI Fondo dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali	Confapi; Federmanager
Fondo Formazione PMI Fondo per la formazione continua nelle PMI	Confapi; Cgil; Cisl; Uil
Fondoprofessionisti Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Confprofessionisti; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
For.Agricoltura Fondo per la formazione continua in agricoltura	Confagricoltura; Coldiretti; Cia; Cgil; Cisl; Uil; Confederdia
FonArCom Fondo per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese	Cifa – Confederazione italiana federazioni autonome; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fondo Banche Assicurazioni Fondo per la formazione continua nei settori del credito e delle assicurazioni	Abi; Ania; Cgil; Cisl; Uil
Formazienda Fondo per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese	Sistema Commercio e Impresa; Conf.s.a.l.
Fonditalia Fondo per la formazione continua nei settori economici dell'industria e piccole e medie imprese	Federterziario; Ugl
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali Fondo per la formazione continua nei Servizi Pubblici Industriali	Confservizi (Asstra-Federambiente-Federutility); Cgil; Cisl; Uil
Fo.In.Coop Fondo per la formazione continua nei settori economici della cooperazione	Unci – Unione nazionale Cooperative italiane; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fondolavoro Fondo per la formazione continua delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese	Unsic – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori; Ugl

Nel biennio 2012-2013 i Fondi interprofessionali hanno previsto lo stanziamento negli avvisi per circa 560 milioni di euro, arrivando complessivamente a circa 2,5 miliardi di euro stanziati dal 2004. Nel 2013 si è assistito a un leggero incremento delle risorse messe a bando rispetto all'anno precedente, un dato importante se consideriamo la decurtazione delle risorse previste dal D.L. 54/13. In continuità con gli altri anni, inoltre, sono numerosi gli avvisi che esauriscono le risorse prima delle scadenze prefissate, con una domanda che supera l'offerta.

Da un'analisi effettuata sui bandi pubblicati nel corso di quest'anno⁸³ non si evincono particolari differenze rispetto alle focalizzazioni del 2012, infatti le tematiche più ricorrenti rimangono salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, innovazione ed interventi formativi a contrasto della crisi.

Per quanto riguarda invece le modalità di utilizzo dei finanziamenti, da parte delle imprese, si nota come i Fondi interprofessionali che hanno al proprio interno un numero alto di micro e piccole imprese, utilizzino principalmente lo strumento del voucher e della formazione a catalogo.

Accanto al voucher, inoltre, viene privilegiata una formazione di breve durata, come per esempio i percorsi seminariali compresi tra le 4 e le 8 ore, che si coniuga in modo più efficiente con i tempi di lavoro della micro impresa.

Dal dato riguardante lo stanziamento di risorse sono esclusi i finanziamenti erogati attraverso il sistema del conto formazione, che in alcuni Fondi assume un peso rilevante.

Dalla tavola seguente, riepilogativa del sistema di funzionamento dei Fondi interprofessionali, si può notare come più della metà dei Fondi abbia predisposto il sistema del conto aziendale accanto a quello degli avvisi.

Le aziende che vogliono usufruire del conto possono avvalersi, normalmente, del 70% delle risorse accantonate da ciascuna azienda ma ci registrano casi in cui questa percentuale può arrivare all'80% o al 100%.

Inoltre, sono previste delle forme di conto aggregato tra più aziende per quelle realtà di dimensioni minori che non raggiungono in proprio una soglia minima di accantonamento delle risorse (variabile da Fondo a Fondo) per accedere alla formazione.

⁸³ Per una lettura trasversale dei bandi rimandiamo all'appendice II "Caratteristiche degli avvisi emanati nel corso del 2013 dai Fondi interprofessionali".

Tavola 3.3 - Utilizzo del Conto formazione e del sistema degli avvisi pubblici per Fondo interprofessionale

Denominazione	Conto aziendale	Avvisi
Fondo Artigianato Formazione		X
Fon.Coop	Conto formativo Conto formativo di gruppo	X
For.Te	Conto individuale aziendale e di gruppo (per imprese con più di 150 dip.)	X
Fondimpresa	Conto formazione Avvisi con contributo aggiuntivo*	X
Fondo Formazione Pmi		X
Fon.Ter		X
Fondirigenti	Conto formazione piani aziendali e di Gruppo Conto formazione piani aziendali 24 Conto formazione piani settoriali e territoriali	Non frequenti
Fondir		X
Fondo Dirigenti Pmi		X
Fondoprofessioni	Azione formativa aggregata per i proponenti che in forma singola o aggregata intendono aprire un conto individuale	X
Fond.E.R.		X
FonArCom	Conto formazione aziendale Conto formazione aggregato/ di rete	X
For.Agri	Conto formativo aziendale Conto formativo aziendale di gruppo	X
Fondo Banche Assicurazioni		X
Formazienda	Conto formazione di impresa Conto formazione di rete	X
Fonditalia	Conto formativo per piani monoaziendali Conto formativo per piani pluriaziendali	
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	Conto formativo aziendale	X
Fondolavoro e Fo.In.Coop	Non ancora operativi	

Nota: * Gli Avvisi con contributo aggiuntivo sono uno strumento per le piccole e medie imprese che vogliono utilizzare il proprio Conto Formazione. L'azienda presenta il piano utilizzando le somme disponibili nel proprio Conto. Il Fondo mette un contributo aggiuntivo che concorre a raggiungere l'obiettivo della formazione su misura.

Fonte: Isfol

Box 3.2 - La certificazione delle competenze nell'azione dei Fondi interprofessionali

La certificazione degli apprendimenti formali, non formali ed informali sarà una tematica che nei prossimi anni acquisterà una maggiore attenzione da parte degli attori del sistema della formazione intesa nella sua più larga accezione.

Nella Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (2012/C 398/01) viene evidenziato che: "Nel contesto dell'attuale grave crisi economica cui l'Unione europea deve far fronte e del conseguente aumento della disoccupazione, in particolare tra i giovani, e in un'epoca di invecchiamento demografico, la convalida di tutte le conoscenze, abilità e competenze utili può fornire un contributo ancora più valido al miglioramento del funzionamento del mercato del lavoro, alla promozione della mobilità e al rafforzamento della competitività e della crescita economica." Nell'articolo successivo viene esplicitato che tale processo deve trovare il coinvolgimento delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, degli operatori pubblici, delle camere di commercio, etc.

A questa raccomandazione europea è seguito, nel gennaio del 2013, il Decreto legislativo n.13 "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a

norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92.”

In tale decreto si definisce che le competenze acquisite dalla persona in contesti formali, non formali ed informali possono essere oggetto di individuazione, validazione e certificazione e si definiscono i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze. Tra gli standard minimi che l'ente pubblico titolare del processo deve garantire ci sono:

- l'individuazione, ossia individuazione e messa in trasparenza delle competenze delle persone riconducibili a una o più qualificazioni;
- la valutazione, ovvero accertamento del possesso delle competenze anche attraverso specifiche metodologie valutative nel caso di apprendimenti non formali ed informali;
- l'attestazione, da intendersi come rilascio di documenti di validazione o certificati che attestano le competenze possedute;

Nel decreto, inoltre, viene istituito il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

Lo scopo del decreto è quello di valorizzare il patrimonio culturale e professionale acquisito dalle persone lungo tutto l'arco della vita garantendone la trasparenza, la spendibilità e il riconoscimento quest'ultimo anche in termini di crediti formativi a livello europeo.

In tale contesto normativo si inserisce l'azione dei Fondi interprofessionali che da qualche anno cercano di incentivare i processi di certificazione delle competenze acquisite attraverso la formazione. Dall'analisi effettuata sulle azioni dei Fondi non si evince naturalmente un comportamento univoco, ma sicuramente si nota un'attenzione crescente per tale ambito. La misura più utilizzata prevede una premialità aggiuntiva in fase di valutazione dei piani presentati per quei progetti che prevedono una certificazione riconosciuta degli esiti dell'apprendimento. Mentre in altri casi vengono riconosciute le spese sostenute per la realizzazione delle attività connesse alle certificazioni o per le procedure di formalizzazione delle competenze presso le regioni competenti.

Tra le azioni di particolare rilievo si segnalano quelle di Fondo Banche Assicurazioni e quella di Fondir.

Il Fondo Banche Assicurazioni, infatti, ha pubblicato il Manuale di certificazione delle qualifiche delle banche commerciali correlato con i principi dell'EQF (European qualifications framework). L'obiettivo del manuale è quello di definire il livello di conoscenza/capacità richiesta al singolo in relazione alla responsabilità e autonomia connesse alla posizione di lavoro ricoperta secondo tre variabili di misura: delle conoscenze, delle abilità e delle competenze secondo una scala che va dal livello minimo (1) al livello massimo (8).

Fondir, invece, ha avviato la sperimentazione di un percorso che porta al riconoscimento della qualità della progettazione formativa. L'impresa può, su base volontaria, presentare il piano al Fondo su un formulario appositamente predisposto che fa riferimento al "Ciclo delle competenze". La progettazione individua alcuni seguenti indicatori addizionali, introdotti in un apposito formulario di presentazione del piano formativo:

1. modalità di realizzazione delle analisi dei fabbisogni di competenze e successiva elaborazione delle Unità di competenza (*learning outcome*);
2. individuazione delle risorse da coinvolgere e analisi dei fabbisogni individuali, per il posizionamento dei singoli lavoratori rispetto ai *learning outcome*, e successiva indicazione delle modalità di apprendimento più funzionali alle necessità delle singole risorse coinvolte (personalizzazione);
3. valutazione dei risultati, con indicazione delle modalità procedurali di verifica e validazione degli esiti dell'apprendimento ritenute più funzionali al piano proposto.

Il Comitato di Comparto, interno al Fondo, valuta la correttezza del percorso formativo proposto secondo il Ciclo delle Competenze e, al termine del percorso formativo, autorizzerà il rilascio della Certificazione della qualità della progettazione formativa.

3.5.4 Le attività formative finanziate

I piani formativi

I dati del monitoraggio confermano la tendenza di crescita, osservata negli anni precedenti, della formazione finanziata dai Fondi interprofessionali. Tra il gennaio 2012 e il giugno 2013, infatti, sono stati approvati circa 38 mila piani formativi articolati in circa 229 mila iniziative progettuali (mediamente circa 6 per ogni piano), che prevedono oltre 2 milioni e 500 mila partecipanti appartenenti a più di 68.000 imprese. Il numero dei piani finanziati cresce in misura più

che proporzionale (27%), rispetto al numero di lavoratori (7%) e di imprese coinvolte (12%): in particolare sul primo dato influisce l'incremento del numero di piani individuali e aziendali che coinvolgono in forma aggregata le piccole imprese, mentre sull'incremento di queste ultime il crescente ricorso al "conto formazione" da parte delle medie e grandi imprese. Come accennato rispetto ai piani individuali, aumentano considerevolmente sia le partecipazioni (106%), che il numero di piani approvati (46%), e, anche se in misura di gran lunga inferiore, quelli di tipologia settoriale, in risposta, evidentemente, all'esigenza delle imprese di puntare su iniziative incentrate sulle specificità del contesto settoriale, in periodo di crisi.

Tabella 3.20 - Piani formativi **approvati** per tipologia, progetti, monte ore, lavoratori e imprese coinvolte (gennaio 2012 – dicembre 2012)

Tipologia dei piani	Piani	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Aziendale	18.740	110.595	25.879	1.253.721
Individuale	2.842	5.043	2.913	10.887
Settoriale	511	5.774	6.532	69.434
Territoriale	700	12.673	11.603	95.482
Totale	22.793	134.085	46.927	1.429.524

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 3.21 - Piani formativi **approvati** per tipologia, progetti, monte ore, lavoratori e imprese coinvolte (gennaio 2013 -giugno 2013)

Tipologia dei piani	Piani	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Aziendale	12.792	86.026	16.271	999.886
Individuale	1.751	5.653	1.781	10.095
Settoriale	243	1.337	1.679	36.867
Territoriale	269	1.878	2.065	27.152
Totale	15.055	94.894	21.796	1.074.000

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 3.22 - Piani formativi **approvati** per tipologia, progetti, monte ore, lavoratori e imprese coinvolte (gennaio 2012 -giugno 2013)

Tipologia dei piani	Piani	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Aziendale	31.532	196.621	42.150	2.253.607
Individuale	4.593	10.696	4.694	20.982
Settoriale	754	7.111	8.211	106.301
Territoriale	969	14.551	13.668	122.634
Totale	37.848	228.979	68.723	2.503.524

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

I piani aziendali approvati nel periodo rappresentano oltre l'80% del costo totale rilevato, complessivamente oltre 1.023 milioni di euro. Il contributo medio delle imprese si attesta intorno al 38% del costo totale; tuttavia nella distribuzione tra le varie tipologie, si nota un allineamento

dell'incidenza del contributo delle imprese dei piani individuali con quelli aziendali, in considerazione di una richiesta alle imprese da parte dei Fondi di un contributo diretto più consistente, anche in virtù di un allargamento della platea dei partecipanti per questa tipologia di piano, generalmente riservata per i ruoli strategici, poiché consente di finanziare iniziative mediamente più costose, specialistiche e individualizzate.

Tabella 3.23 - Parametri finanziari dei piani **approvati** (gennaio 2012 – dicembre 2012 val. in euro e %)

Tipologia dei Piani	Costo totale	Contributo Fondi	Contributo imprese	Quota % contr. Imprese
Aziendale	533.954.106,80	318.239.174,93	215.714.931,87	40,4
Individuale	18.085.791,00	10.920.245,81	7.165.545,19	39,6
Settoriale	51.757.700,99	38.473.241,51	13.284.459,48	25,7
Territoriale	96.777.860,06	70.569.499,85	26.208.360,21	27,1
Totale	700.575.458,85	438.202.162,10	262.373.296,75	37,5

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 3.24 - Parametri finanziari dei piani **approvati** (gennaio 2012 - giugno 2013 val. in euro e %)

Tipologia dei Piani	Costo totale	Contributo Fondi	Contributo imprese	Quota % contr. Imprese
Aziendale	820.988.339,45	498.335.928,14	322.652.411,31	39,3
Individuale	27.152.833,64	16.591.162,65	10.561.670,99	39,9
Settoriale	65.430.541,71	49.454.916,62	15.975.625,09	24,4
Territoriale	110.350.802,49	81.236.758,49	29.114.044,	26,4
Totale	1.023.922.517,29	645.618.765,9	378.303.751,39	37,9

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Sempre più contenute risultano le dimensioni dei piani approvati, prevalgono infatti quelli compresi nella classe di costo tra i 2.500 e i 5.000 euro (+10,3%), che evidenziano, da un lato, una crescita dei piani individuali, già sottolineata, e, dall'altro, la tendenza a ridurre le dimensioni di quelli aziendali a fronte della crescita della domanda di formazione, riconducibile sia alla contrazione di risorse private che a un incremento costante delle adesioni ai Fondi. Circa il 60% dei piani approvati, ha una dimensione compresa tra i 2.500 e i 10.000 euro. In ulteriore calo rispetto al dato precedente, rimane la quota delle iniziative compresa tra i 10.000 e i 50.000 euro che si attesta al 30%.

Tabella 3.25 - Piani formativi e progetti **approvati** per classi di costo (gennaio 2013 – giugno 2013; val. %)

Classi di costo	Piani	Progetti
Fino a € 2.500	8,4	2,6
Da € 2.500 a € 5.000	29,8	12,1
Da € 5.000 a € 10.000	21,0	11,4
Da € 10.000 a € 20.000	15,7	12,7
Da € 20.000 a € 50.000	14,9	18,9
Da € 50.000 a € 100.000	5,5	12,5
Da € 100.000 a € 250.000	3,3	15,8
Superiore a € 250.000	1,3	14,0
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

I costi unitari risultano più contenuti per piano, per impresa e per partecipante, poiché a fronte di una lieve diminuzione di risorse disponibili, queste si ripartiscono su una platea più ampia di beneficiari.

Tabella 3.26 - Costi unitari in **approvazione** per piano, impresa e partecipante (gennaio 2012 – giugno 2013; val. in euro)

	Per Piano	Per Impresa	Per Partecipante
Costo unitario totale	27.054	14.899	409
Contributo unitario Fondo	17.058	9.395	258
Contributo unitario privato	9.995	5.505	151

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Al 30 giugno 2013 erano pervenuti presso il sistema di monitoraggio i dati relativi a oltre 25.200 piani conclusi (poco più del 33% del totale complessivamente approvato dal gennaio 2008 in poi). Va sottolineato che il dato può considerarsi sottostimato se si tiene conto dei tempi che intercorrono tra la chiusura delle attività, la conclusione delle procedure di rendicontazione dei piani e l'effettivo invio dai parte dei Fondi dei relativi dati di monitoraggio.

Tabella 3.27 - Principali caratteristiche dei piani formativi **conclusi** per tipologia al 30 giugno 2013 (val. ass. e %)

Tipologia dei piani	Piani	% di Piani conclusi	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti*
Aziendale	17.666	29%	61.629	73.801	2.200.161
Individuale	5.096	52%	7.303	8.103	29.212
Settoriale	1.339	46%	6.560	18.251	491.374
Territoriale	1.123	36%	5.671	25.072	595.335
Totale	25.224	33%	81.163	125.227	3.316.083

Nota: *Dato stimato

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

I costi unitari dei piani conclusi risultano in calo rispetto agli stessi analizzati al primo semestre 2012 per quanto riguarda i valori unitari per piano e per impresa, ma in crescita rispetto ai costi unitari per partecipante. Su entrambi i dati incide, anche in questo caso, la tendenza rilevata al contrarsi delle dimensioni finanziarie dei piani nei semestri più recenti.

Tabella 3.28 - Costi unitari dei piani **conclusi** per piano, impresa, partecipante (val. in euro)

	Per Piano	Per Impresa	Per Partecipante
Costo unitario totale	38.059	7.666	290
Contributo unitario Fondo	23.161	4.665	177
Contributo unitario privato	14.898	3.001	113

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto concerne la condivisione dei piani tra le Parti sociali, si nota che sul versante datoriale continua a prevalere il livello aziendale con oltre il 63% del costo totale “mediato”; su quello sindacale il livello aziendale (Rsu e Rsa), con il 28% del costo totale mediato, sembra allinearsi con il livello nazionale (26,7%). Si conferma, in ogni caso, l’assenza di simmetria tra il livello dei firmatari riconducibile alla dimensione delle imprese coinvolte e alla prevalenza dei piani aziendali, oltre che ai diversi modelli di articolazione territoriale delle singole Associazioni di categoria.

Tabella 3.29 - Condivisione dei piani **approvati** (gennaio 2012 – giugno 2013; val. %)

Soggetti della condivisione	Costo totale
Parte Imprenditoriale	100
Impresa	63,6
Nazionale	8,7
Settoriale	4,5
Territoriale	23,2
Parte Sindacale	100,0
RSA	11,7
RSU	16,8
Nazionale	26,7
Settoriale	14,1
Territoriale	30,7

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tra le finalità dei piani formativi approvati, quasi la metà di essi (il 43,8%) è dedicato al *Mantenimento/aggiornamento delle competenze*, in leggero aumento rispetto allo scorso anno, seguita dalla *Competitività di impresa/Innovazione* con il 27,3% con una diminuzione di più di un punto percentuale rispetto all’anno precedente; mentre un dato in forte aumento è rappresentato dalla finalità *Formazione ex lege (obbligatoria)* che arriva al 12,7% rispetto al 5,3% nel 2012 con una partecipazione dei lavoratori al 22,9% superiore anche a quella della *Competitività di impresa/Innovazione* (22%).

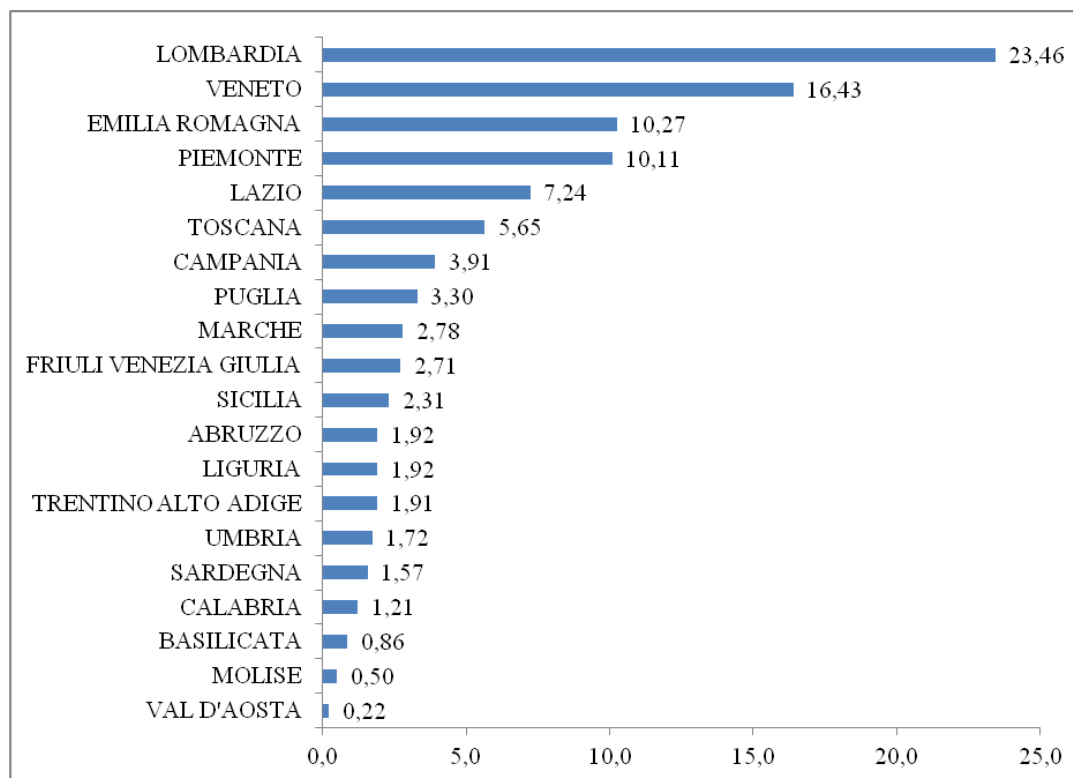
Tabella 3.30 - Distribuzione delle finalità dei piani **approvati** rispetto ai piani, alle imprese coinvolte e ai lavoratori partecipanti (gennaio 2012 – giugno 2013; val. %)

Finalità	Piani approvati	Partecipazioni dei lavoratori
Competitività d'impresa / Innovazione	27,3	22,0
Competitività settoriale	7,3	7,0
Dato non dichiarato	0,0	0,2
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	1,2	1,2
Formazione ex-lege (obbligatoria)	12,7	22,9
Formazione in ingresso	1,8	3,2
Mantenimento occupazione	1,6	3,5
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	43,8	37,0
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0,2	0,7
Sviluppo locale	4,1	2,3
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

L'incidenza territoriale dei piani approvati conferma in buona sostanza la distribuzione delle adesioni ai Fondi interprofessionali nelle diverse regioni, seppure alcuni di essi continuano a riservare una quota in funzione di riequilibrio, soprattutto in favore del Centro e del Mezzogiorno, come è il caso del Lazio e della Campania.

Figura 3.5 - Distribuzione territoriale dei piani **approvati** per regione (gennaio 2012 – giugno 2013; val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Le rilevazioni sugli organismi attuatori evidenziano una leggera diminuzione delle imprese che realizzano in proprio le iniziative di formazione, che comunque superano più della metà sul totale dei progetti costituenti i piani approvati (55,4%), in aumento invece sia il dato sulle agenzie formative (17,2%) che quello delle società di consulenza (23,1%).

Tabella 3.31 - Gli organismi realizzatori delle attività formative nei piani **approvati** (gennaio 2012 – giugno 2013; val. %)

Organismi attuatori	% sul totale progetti
Altra impresa in qualità di fornitrice di beni e servizi formativi connessi	0,6
Consorzio di Imprese Beneficarie	0,6
Dato non dichiarato	1,4
Ente di formazione/Agenzia formativa	17,2
Ente ecclesiastico	0,1
Impresa Beneficaria	55,4
Impresa controllante e/o appartenente allo stesso gruppo	0,1
Istituti, Centri o Società di ricerca pubblici o privati	0,4
Istituto scolastico pubblico o privato	0,3
Società di consulenza e/o formazione	23,1
Università	0,9
Totale	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La stessa rilevazione effettuata per singolo Fondo conferma la tendenza a esternalizzare le attività formative da parte di quegli organismi cui aderiscono prevalentemente piccole e piccolissime imprese del terziario e/o del manifatturiero, come nel caso di Fon.Ter, Formazienda e Fonditalia. Tra gli enti attuatori prevalgono nello specifico *Enti o agenzie di Formazione*.

Tabella 3.32 - Gli organismi realizzatori delle attività formative per Fondi nei piani **approvati** (gennaio 2012 – giugno 2013; val. %)

FONDO	Altra impresa in qualità di fornitrice di beni e servizi formativi connessi	Consorzio di Imprese Beneficarie	Ente di formazione/Agenzia formativa	Ente ecclesiastico	Impresa Beneficiaria	Impresa controllante e/o appartenente allo stesso gruppo	Istituti, Centri o Società di ricerca pubblici o privati	Istituto scolastico pubblico o privato	Società di consulenza e/o formazione	Università	Dato non dichiarato	%
FonArCom	2,0	0,2	65,8		25,3	1,2	0,6		4,7	0,1	0,1	100
Fon.Coop		4,1	44,4		50,9	0,6					0,1	100
Fon.Ter			24,4		75,6							100
Fond.E.R.		0,7	31,3	2,6	62,0			1,4	1,6	0,2		100
Fondimpresa		0,7	13,3		61,1		0,4	0,2	23,9	0,5		100
Fondir			21,3		32,7		0,5	3,4	30,2	1,9	9,9	100
Fondirigenti	6,3	0,2	26,0		2,3	1,8	1,2	1,0	58,7	2,5		100
Fonditalia			100									100
Fondo Artigiano Formazione			36,8		62,8						0,4	100
Fondo Banche Assicurazioni	1,7		11,9		0,8	0,6	0,2	0,6	32,0	9,0	43,2	100
Fondo Dirigenti PMI	70,4		12,3			1,2			16,0			100
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	18,2		44,2		1,3		5,7	5,5	19,3	4,7	1,1	100
Fondoprofessioni	0,6		77,2		1,1				19,3	1,9		100
For.Agri						96,6					3,4	100
For.Te	13,3	0,4	34,4		17,6	1,5	1,7	0,1	25,0	1,3	4,6	100
Formazienda			97,9	0,4	0,3				1,5			100
Totale	0,6	0,6	17,2	0,1	55,4	0,1	0,4	0,3	23,1	0,9	1,4	100

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro risulta anche quest'anno la tematica più ricorrente nei progetti costituenti i piani, in incremento di circa 12 punti percentuali rispetto allo scorso anno, essendo presente in quasi la metà dei progetti (il 42,3%) e coinvolgendo il 45,9% dei lavoratori. Questo è il risultato di un'azione di promozione dei Fondi interprofessionali su tale tematica, a cui hanno dedicato specifici e numerosi avvisi. E' inoltre naturale che questo dato sia influenzato molto da quei Fondi che hanno al loro interno una forte componente di imprese del settore manifatturiero o delle costruzioni, dove la sicurezza rappresenta non solo una forma di tutela nei confronti dei lavoratori ma anche fattore di competitività e qualità dell'impresa stessa.

In calo, ma con un peso comunque rilevante, si confermano le tematiche di tipo trasversale come *lo sviluppo delle abilità personali, e la gestione aziendale* (complessivamente hanno riguardato oltre il 23,5% delle partecipazioni). Diminuiscono, inoltre, le tematiche di base come l'informatica e le lingue straniere che complessivamente passano dal 17,7% dello scorso anno al 14,2% di quest'anno per il dato relativo ai progetti.

Tabella 3.33 - Frequenza delle diverse tematiche formative nei progetti costituenti i piani **approvati** e nella partecipazione dei lavoratori (gennaio 2012– giugno 2013; val. %)

Tematica	Progetti costituenti i piani	lavoratori coinvolti
Conoscenza del contesto lavorativo	1,3	5,5
Contabilità, finanza	1,8	2,3
Dato non dichiarato	0,0	0,1
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	11,6	9,5
Informatica	6,7	4,3
Lavoro d'ufficio e di segreteria	0,5	0,3
Lingue straniere, italiano per stranieri	7,5	3,4
Salute e sicurezza sul lavoro	42,3	45,9
Salvaguardia ambientale	2,3	1,5
Sviluppo delle abilità personali	13,4	14,0
Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca	0,2	0,2
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	7,4	4,4
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	0,5	2,1
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	0,8	1,4
Vendita, marketing	3,8	5,2
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto riguarda le metodologie formative, l'aula continua a rappresentare il contesto di apprendimento che vede maggiormente coinvolti i lavoratori (83,4%), con un aumento rispetto alla scorsa annualità. Questo dato rappresenta un'inversione di tendenza che vedeva negli ultimi anni un calo di questa metodologia formativa. Evidentemente in un momento di crisi viene privilegiata una modalità più economica e di più semplice rendicontazione rispetto, per esempio, a pratiche più costose come il coaching e le visite di studio. I corsi di formazione a distanza si confermano la seconda modalità più utilizzata (6,6%). Rimane per lo più stabile il ruolo della *rotazione programmata nelle mansioni lavorative*.

Tabella 3.34 - Frequenza delle diverse metodologie formative nei progetti costituenti i piani **approvati** e nella partecipazione dei lavoratori (gennaio 2012 – giugno 2013; val. %)

Metodologie formative	Progetti costituenti i piani	Lavoratori coinvolti
Aula	81,4	83,1
Autoapprendimento mediante formazione a distanza, corsi di corrispondenza o altre modalità	3,4	6,6
Dato non dichiarato	0,0	0,2
Partecipazione a circoli di qualità o gruppi di auto-formazione	1,0	1,5
Partecipazione a convegni, workshop o presentazione di prodotti/servizi	1,5	1,0
Rotazione programmata nelle mansioni lavorative, affiancamento e visite di studio	4,8	2,8
Training on the job	7,9	4,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La mancata certificazione dei percorsi formativi coinvolge più della metà (55,4%) delle partecipazioni dei lavoratori, dato in aumento rispetto al 47,2% della scorsa annualità. In forte diminuzione la certificazione in materia di informatica e di lingue che si collega alla diminuzione di questi percorsi formativi a livello di tematica formativa. In aumento, invece, il dato sui dispositivi di certificazione rilasciati dall'organismo realizzatore o dal Fondo (31,9%) che potrebbe essere collegato con il maggior numero di progetti dedicati alla sicurezza in quanto gli accordi per la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro per la sicurezza sui luoghi di lavoro siglati nel 2011 tra il Ministero del lavoro, il Ministero della salute, le Regioni e le Province autonome prevedono il rilascio di un attestato di frequenza del percorso formativo svolto. In leggero aumento il rilascio di dispositivi di certificazione regionali che potrebbe essere legato alle varie strategie messe in campo dai Fondi per incrementare la certificazione dei percorsi formativi⁸⁴.

Tabella 3.35 - Frequenza delle modalità di certificazione nella partecipazione dei lavoratori nei piani **approvati** (gennaio 2012 – giugno 2013; val. %)

Modalità di certificazione	Partecipazioni di lavoratori
Acquisizione di certificazioni standard in materia di informatica e lingue straniere	5,1
Acquisizione di crediti ECM o altri crediti previsti da Ordini Professionali	1,4
Acquisizione titoli riconosciuti (patentini conduzione caldaie...)	2,1
Dato non dichiarato	0,0
Dispositivi di certificazione regionali	4,1
Dispositivi di certificazione rilasciati dall'organismo realizzatore o dal Fondo	31,9
Nessuna certificazione	55,4
Totale	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La percentuale delle iniziative di brevissima durata (fino a 8 ore) ha subito, rispetto allo scorso anno un forte incremento arrivando al 46,1%, in aumento anche i percorsi tra le 8 e 16 ore (22,8%). Il 70,7% dei lavoratori ha partecipato, quindi, ad iniziative formative di durata fino a 16

⁸⁴ Cfr. Box 3.2 La certificazione delle competenze nell'azione dei Fondi interprofessionali.

ore. In questo caso sono diversi i fattori che concorrono al finanziamento di progetti di breve durata. Da una parte i percorsi formativi dedicati alla sicurezza⁸⁵, dall'altra l'azione di alcuni Fondi interprofessionali nel promuovere avvisi specifici dedicati ad una formazione di tipo più seminariale.

Tabella 3.36 - Durata dei progetti costituenti i piani **approvati** (gennaio 2012 – giugno 2013; val. %)

Classi di durata	Progetti costituenti i piani	Partecipazioni di lavoratori
Fino a 8 ore	46,1	48,2
Da 8 a 16 ore	22,8	22,5
Da 16 a 24 ore	9,7	7,1
Da 24 a 32 ore	7,4	4,9
Da 32 a 48 ore	7,4	5,0
Da 48 a 64 ore	1,3	1,7
Da 64 a 80 ore	1,0	0,9
Superiore a 80 ore	1,2	0,9
Dato mancante	3,1	8,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Si conferma la netta prevalenza di progetti che prevedono esclusivamente attività di formazione standard. La crisi persistente suggerisce alle imprese di concentrare il massimo delle risorse quasi esclusivamente sulle sole iniziative di formazione. La presenza di servizi aggiuntivi riguarda prevalentemente la fase ex-ante la formazione (in particolare orientamento e bilancio delle competenze).

Tabella 3.37 - Tipologia dei progetti costituenti i piani **approvati** (gennaio 2012 – giugno 2013; val. %)

Tipologia del progetto/intervento	Progetti costituenti i piani
Integrato con attività di accompagnamento alla mobilità/outplacement/ricollocazione	0,2
Integrato con attività di bilancio delle competenze	1,3
Integrato con attività di orientamento	0,6
Integrato con attività di sostegno per particolari tipologie di utenza	0,0
Standard (solo formazione)	97,9
Totale	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Le caratteristiche dei lavoratori e delle imprese coinvolte⁸⁶

L'analisi delle partecipazioni alle iniziative di formazione, che si fonda sulle informazioni contenute nei piani conclusi trasmessi al 30 giugno 2013, risente dell'elevato numero di piani del

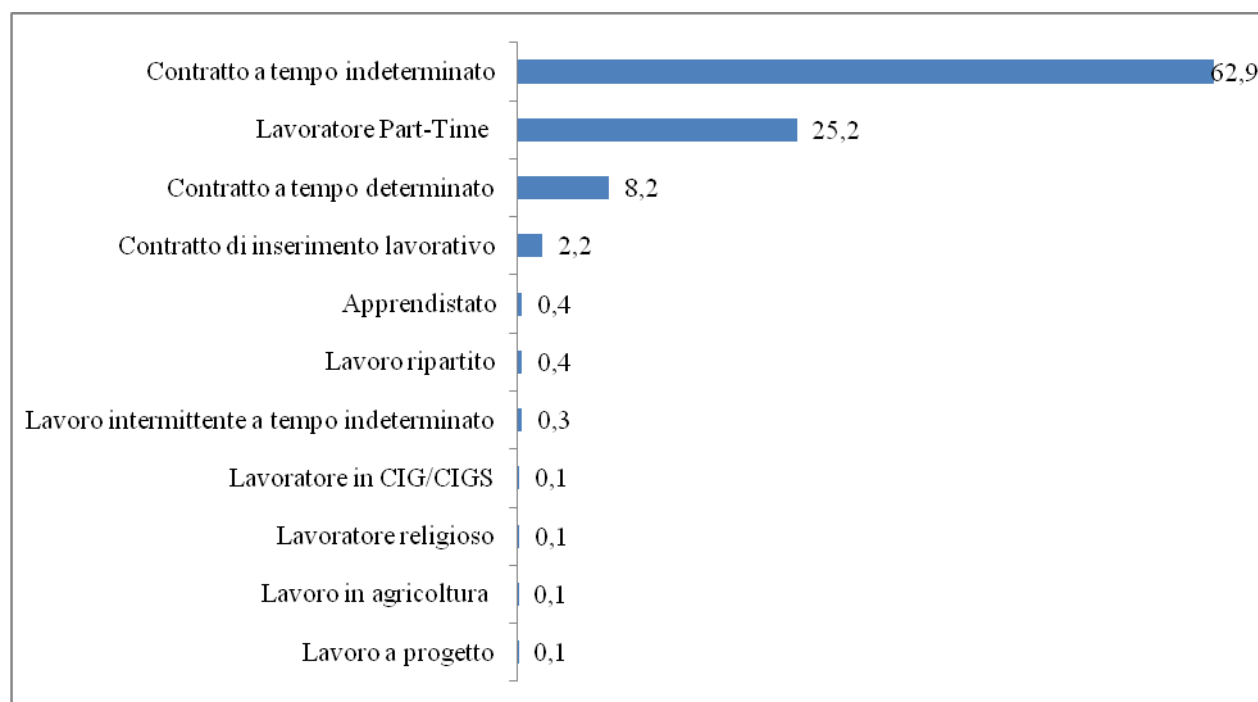
⁸⁵ Dal testo dell'Accordo per la formazione dei lavoratori: durata minima in base alla classificazione dei settori di cui Allegato 2 (Individuazione macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002-2007): 4 ore per i settori della classe di rischio basso; 8 ore per i settori della classe di rischio medio; 12 ore per i settori della classe di rischio alto.

⁸⁶ I dati sulle caratteristiche dei partecipanti (lavoratori e imprese) si riferiscono ai circa 25.224 piani formativi conclusi tra il gennaio 2008 il giugno 2013.

settore terziario, improntandone alcune caratteristiche tipiche di alcuni comparti, come il commercio e i servizi alle imprese e alle persone.

Questa connotazione è, per esempio, rilevabile se si analizza la tipologia contrattuale. Naturale la prevalenza di lavoratori con contratto a tempo indeterminato (62,9%), significativa è anche l'elevata quota di formati con un rapporto di lavoro a tempo parziale (25,2%), tipico delle imprese del terziario, in particolare commercio. In aumento anche il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato dal 5,9% all'8,2% di quest'anno.

Figura 3.6. - *Tipologia contrattuale dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani conclusi al 30 giugno 2013, val. %)*



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Come già messo in evidenza negli scorsi anni i Fondi interprofessionali hanno dedicato risorse importanti a contrasto della crisi a favore di percorsi formativi per i lavoratori in cassa integrazione, ordinaria, straordinaria e in deroga, per gli apprendisti e per i lavoratori a progetto.

Se il dato aggregato non rileva percentuali significative riguardanti queste categorie di lavoratori, da un'analisi più approfondita per annualità emergono invece dei dati interessanti.

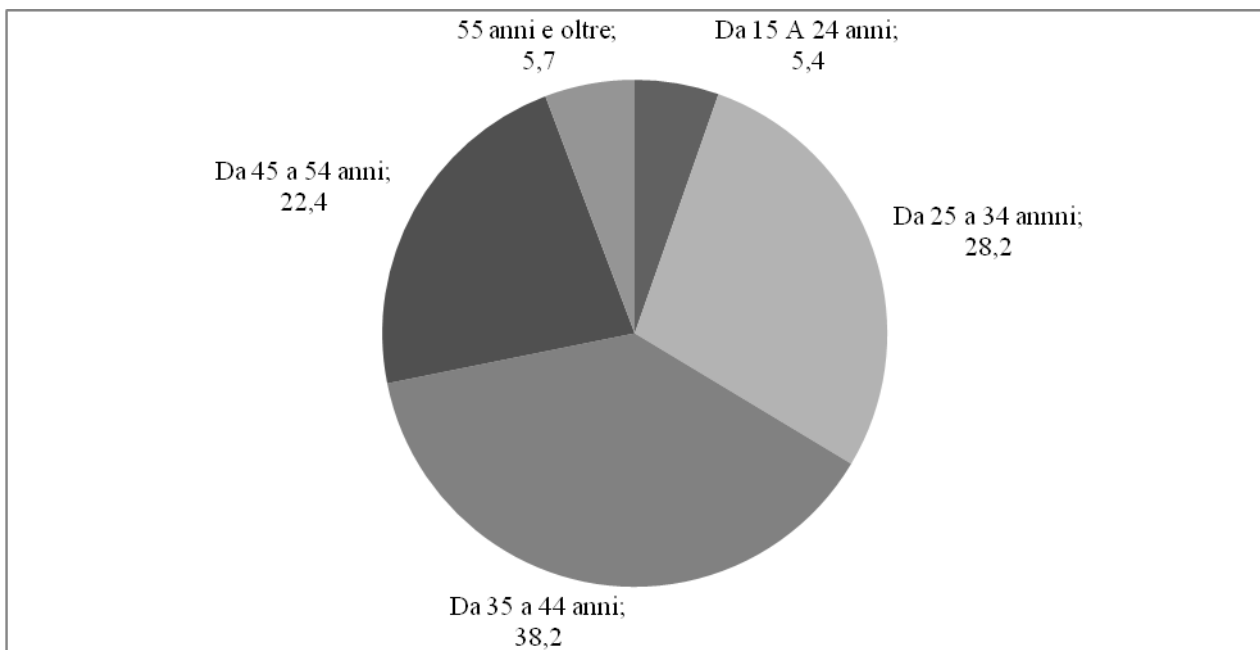
In particolare il 2010 è stato un anno che ha visto una significativa presenza di lavoratori in Cig/Cigs, concentrandosi ben il 36% di tutti i lavoratori in Cig/Cigs presenti nel sistema di monitoraggio. Non a caso il 2009 e il 2010 sono stati anni in cui si sono maggiormente concentrati gli avvisi specificatamente dedicati a questa tipologia contrattuale.

Nel 2011, invece, l'incremento ha riguardato soprattutto apprendisti e lavoratori con contratto di inserimento; se infatti nelle annualità precedenti i lavoratori erano poche centinaia, nel 2011 si è concentrato il 40% di tutti gli apprendisti e il 60% dei lavoratori con il contratto di inserimento. Per i lavoratori a progetto è stato il 2012 l'anno con il maggior incremento, con il 46% di tutti i lavoratori a progetto formati dal 2008.

Un ulteriore approfondimento riguarda i lavoratori disoccupati che sono formati esclusivamente dai Fondi per i dirigenti e sono concentrati soprattutto nel 2011. Anche questo dato rispecchia l'azione dei Fondi che hanno inserito questa categoria di lavoratori all'intero dei destinatari della formazione.

La partecipazione è sostanzialmente bilanciata tra le classi d'età centrali, con una prevalenza degli appartenenti alla classe 35-44 anni, anche se si registra un discreto incremento nelle classi più giovani 20-24 anni. Ancora scarsa, e in leggera flessione, è la partecipazione dei lavoratori più anziani. Rispetto allo scorso anno, nel complesso, i dati non hanno subito variazioni significative.

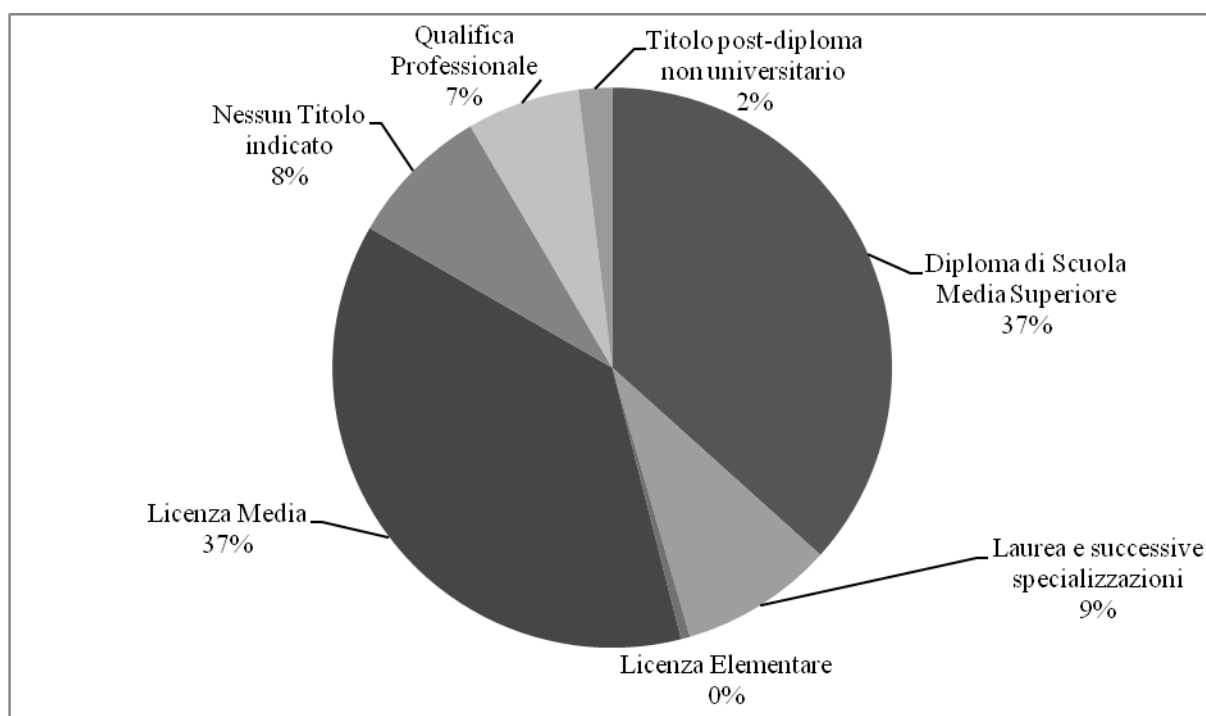
Figura 3.7 - Età dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2013; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto riguarda il livello di istruzione dei formati il dato è bilanciato tra lavoratori con basso titolo di studio (il 44% se consideriamo licenza media e qualifica professionale) e lavoratori con diploma e titoli universitari raggiungono (il 46%), con un aumento del 3% di quest'ultimi rispetto allo scorso anno.

Figura 3.8. - Titolo di studio dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2013; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Costante invece l'italianità dei lavoratori coinvolti (96%). Il coinvolgimento di cittadini stranieri continua ad essere residuale rispetto alla loro effettiva presenza all'interno del sistema produttivo nazionale: in alcuni settori, evidentemente, l'assenza di competenze linguistiche adeguate rappresenta ancora una barriera di accesso alla formazione aziendale.

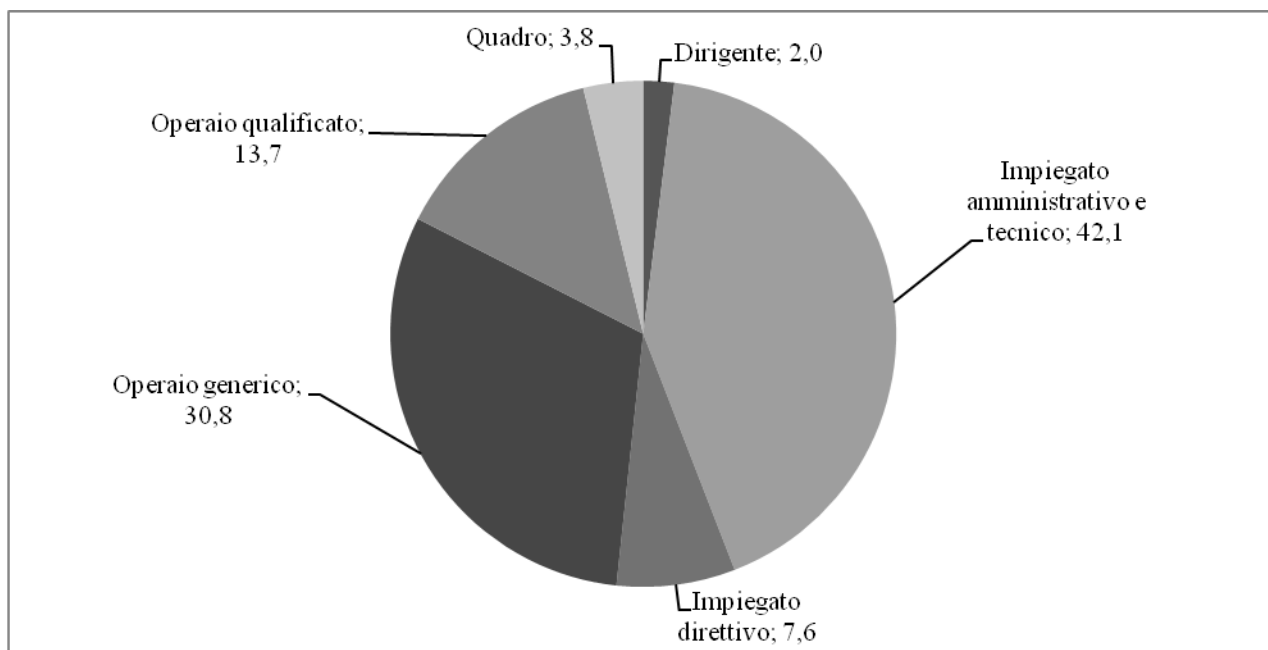
Tabella 3.38 - Cittadinanza dei partecipanti alla formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2013; val. %)

Cittadinanza dei partecipanti	Lavoratori
Oceania	0,0
Asia	0,2
Africa	0,5
America	0,5
Paesi Europei Extra UE	0,9
Altri Paesi UE	1,9
Italia	96,0
Totale	100,00

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La rilevazione sull'inquadramento professionale mostra una partecipazione distribuita per più della metà tra figure apicali (dirigenti, quadri e impiegati direttivi) e impiegati amministrativi e tecnici (53,9%) e per il restante 45% tra operai generici e qualificati. Anche in questo caso ciò può essere ricondotto alla prevalenza del comparto terziario per i piani analizzati.

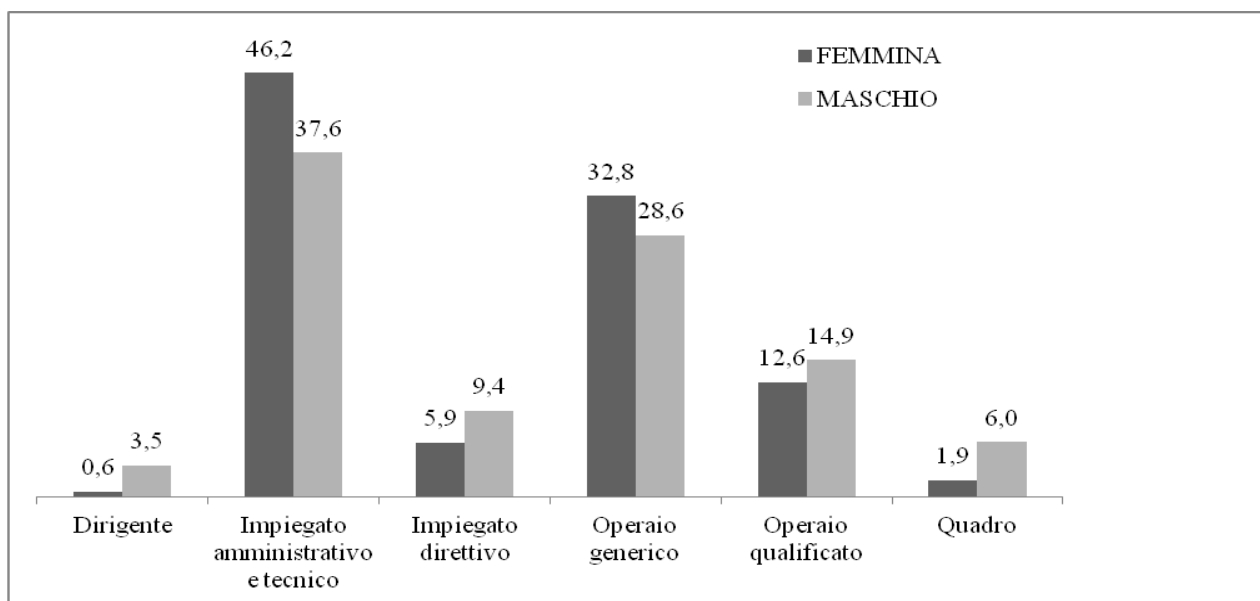
Figura 3.9.- Inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2013; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

L'andamento della partecipazione femminile è anche quest'anno in crescita, soprattutto tra i ruoli esecutivi e generici, mentre rimane molto marginale nei ruoli apicali come dirigente e quadro. Questo continua a essere coerente con le caratteristiche del mercato del lavoro, dove l'occupazione femminile in ruoli chiave risulta essere una tra le più basse d'Europa.

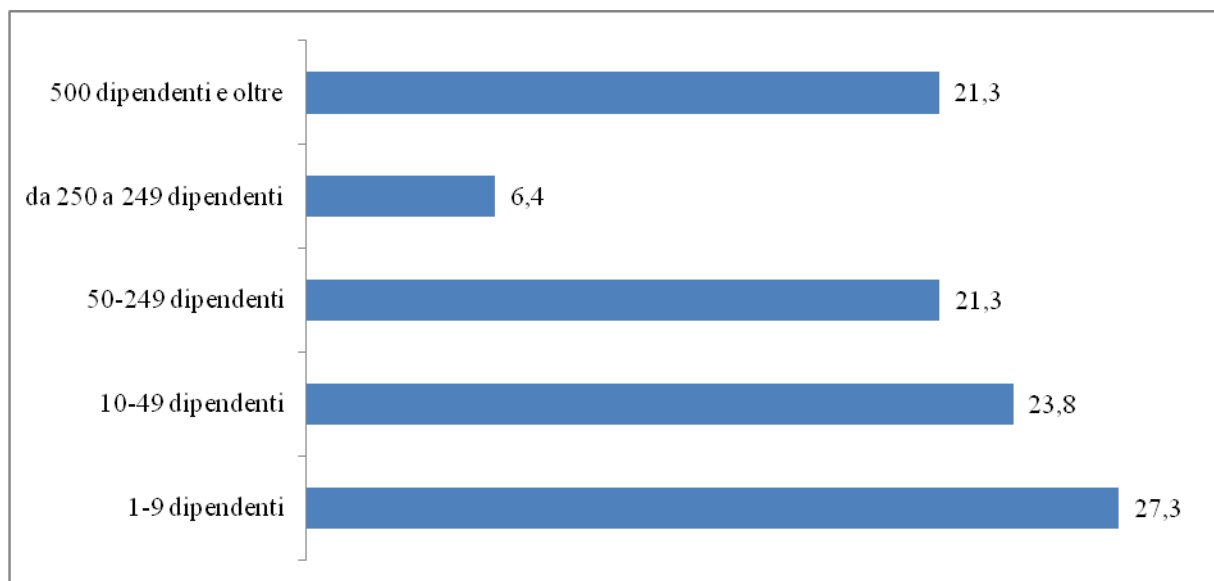
Figura 3.10.- Inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti nella formazione per genere (piani **conclusi** al 30 giugno 2013; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Nei piani conclusi si nota una significativa presenza di grandi imprese (oltre 250 dipendenti) che rappresentano quasi il 27,7% delle formate: si rammenta infatti che questa classe dimensionale di impresa tra le aderenti costituisce circa lo 0,4%. Rispetto allo scorso anno, inoltre, è notevolmente aumentata la percentuale proprio della classe 500 dipendenti e oltre, passata dal 15,5% al 21,3%. In leggero aumento anche la presenza delle micro e piccole imprese (tra 1 e 49 dipendenti) che rappresentano poco più del 51%.

Figura 3.11 - Dimensione delle imprese coinvolte nella formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2013; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Le attività di formazione per Regione

Di seguito si riportano alcune tavole relative alle caratteristiche dei piani conclusi per regione. Questi fanno riferimento a 25.224 piani e 61.629 progetti. Il parametro principale di osservazione riguarda le partecipazioni di imprese appartenenti a specifici territori⁸⁷: ciò implica che una stessa impresa può essere più volte coinvolta in progetti di uno stesso piano o in piani diversi approvati e conclusi in tempi diversi. Tale situazione si reitera soprattutto per le grandi imprese che possono essere coinvolte in più progetti di uno stesso piano e in più piani nel corso di uno stesso anno⁸⁸.

I piani elaborati sono il 63,3% di quelli effettivamente inviati dai Fondi: quelli non elaborati sono in via di correzione da parte dei Fondi stessi in quanto contenenti errori o imprecisioni (di sintassi del file, informazioni errate o incoerenti) che non li rendono utilizzabili ai fini statistici.

⁸⁷ La specificità territoriale viene definita in relazione al comune in cui è allocata la singola unità produttiva coinvolta nella formazione.

⁸⁸ Per le stesse grandi imprese, inoltre, per ciascuna unità produttiva coinvolta viene spesso riportato il numero di dipendenti dell'impresa complessiva e non della singola unità produttiva.

Tabella 3.39 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti **conclusi** costituenti i piani (val. ass.)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013*	Totale
Abruzzo	180	300	1.718	1.105	522	134	3.959
Basilicata	54	105	167	178	341	114	959
Calabria	108	201	2.119	787	663	83	3.961
Campania	291	816	3.174	2.638	1.577	264	8.760
Emilia Romagna	1.069	3.272	5.264	5.554	4.890	1.696	21.745
Friuli Venezia Giulia	133	669	1.156	1.182	948	250	4.338
Lazio	879	2.018	3.984	3.667	2.789	1.197	14.534
Liguria	240	724	1.409	1.679	839	301	5.192
Lombardia	4.815	7.438	16.499	16.386	11.318	2.951	59.407
Marche	108	749	1.657	2.502	1.342	422	6.780
Molise	16	11	481	316	82	13	919
Piemonte	1.593	3.183	8.652	6.817	4.062	1.444	25.751
Puglia	173	942	2.238	1.709	1.392	389	6.843
Sardegna	75	357	1.837	1.415	492	101	4.277
Sicilia	380	626	2.979	3.422	1.793	262	9.462
Toscana	353	2.263	5.101	2.719	4.181	2.860	17.477
Trentino Alto Adige	109	267	1.399	1.251	629	144	3.799
Umbria	60	427	1.246	975	638	773	4.119
Val d'Aosta	65	48	559	255	46	-	973
Veneto	1.369	3.744	7.215	6.738	5.627	2.380	27.073
Totale	14.078	30.169	70.864	63.306	46.183	17.791	230.328

Nota: *Dato aggiornato a giugno 2013

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 3.40 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti **conclusi** costituenti i piani per classi di dipendenti delle imprese (anno 2012; val. ass.)

	Dato non dichiarato	1-9 dipendenti	10-49 dipendenti	50-249 dipendenti	Oltre 249 dipendenti	Totale
Abruzzo	29	174	108	49	162	522
Basilicata	29	165	92	16	39	341
Calabria	12	294	126	51	180	663
Campania	48	621	380	219	309	1.577
Emilia Romagna	159	1.454	1.517	876	884	4.890
Friuli Venezia Giulia	25	111	214	361	237	948
Lazio	343	624	603	520	699	2.789
Liguria	90	148	140	179	282	839
Lombardia	390	2.677	2.675	2.382	3.194	11.318
Marche	59	496	317	179	291	1.342
Molise	11	30	9	2	30	82
Piemonte	300	1.116	948	851	847	4.062
Puglia	175	471	253	136	357	1.392
Sardegna	22	216	136	55	63	492
Sicilia	98	973	288	78	356	1.793
Toscana	132	1.336	1.713	518	482	4.181
Trentino Alto Adige	17	89	185	141	197	629
Umbria	74	125	187	135	117	638
Val d'Aosta		7	2	14	23	46
Veneto	215	1.476	1.789	1.200	947	5.627
Totale	2.228	12.603	11.682	7.962	9.696	44.171

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 3.41 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti **conclusi** costituenti i piani per settori di appartenenza (anno 2012; val. %)

	Agricoltura e pesca	Estrattivo-minerario	Manifatturiero	Produzione energia	Edilizia	Commercio ingrosso e al dettaglio	Alberghi e ristorazione	Trasporto	Banche e assicurazioni	Servizi a imprese e persone	Istituzioni	Istruzione e sanità	Altri settori	Totale
Abruzzo	2,9	0,0	42,2	0,0	1,9	9,7	1,7	7,4	12,2	8,3	0,0	7,5	6,2	100
Basilicata	1,8	0,9	25,4	0,0	5,7	20,7	0,9	1,8	9,9	6,3	0,0	15,6	11,1	100
Calabria	9,0	0,6	15,9	0,3	3,9	19,3	0,5	6,4	22,9	10,2	0,0	4,7	6,4	100
Campania	13,9	0,0	17,8	0,6	3,5	8,4	12,8	6,5	11,6	5,8	0,1	9,8	9,4	100
Emilia Romagna	0,6	0,5	47,7	0,6	4,5	11,2	5,8	2,3	6,0	10,9	0,0	5,6	4,5	100
Friuli Venezia Giulia	0,1	0,3	60,8	0,1	3,8	6,9	2,1	0,7	4,7	8,1	0,0	11,5	0,7	100
Lazio	0,3	1,1	22,4	0,6	2,8	5,1	3,8	5,8	9,7	11,5	0,9	20,8	15,3	100
Liguria	1,4	0,0	32,8	0,0	3,5	5,8	3,9	9,4	7,9	8,1	0,0	23,8	3,3	100
Lombardia	0,8	0,2	40,2	0,6	1,7	10,3	2,3	4,1	13,5	11,8	0,0	7,0	7,4	100
Marche	0,1	0,4	45,4	1,3	2,1	5,7	8,9	0,4	10,5	5,6	0,0	11,9	7,7	100
Molise	2,4	0,0	24,4	0,0	2,4	6,1	0,0	0,0	24,4	14,6	0,0	14,6	11,0	100
Piemonte	0,5	0,6	45,4	1,4	1,6	16,1	1,4	1,3	8,0	8,6	0,1	11,9	3,2	100
Puglia	1,7	1,1	22,6	0,1	8,0	9,7	1,2	3,0	16,3	5,6	0,0	18,6	12,0	100
Sardegna	7,9	0,0	14,3	0,0	4,3	13,9	11,9	8,1	11,1	9,6	0,4	9,4	9,2	100
Sicilia	10,9	0,0	13,4	0,1	2,9	11,5	3,3	3,2	16,3	8,4	0,0	25,9	4,1	100
Toscana	1,0	0,0	16,3	0,6	2,3	7,3	29,6	16,9	7,0	6,8	0,0	4,5	7,6	100
Trentino Alto Adige	0,8	0,0	41,7	0,0	3,5	6,6	5,0	16,3	8,2	9,5	0,0	4,2	4,3	100
Umbria	0,2	0,0	41,7	0,6	4,7	5,5	1,9	4,1	8,2	11,4	0,0	13,9	7,8	100
Val d'Aosta	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	23,9	0,0	4,3	50,0	0,0	0,0	0,0	17,4	100
Veneto	0,6	0,4	46,0	0,6	3,4	6,8	9,2	3,0	4,9	11,2	0,0	8,3	5,5	100
Totale	1,8	0,3	36,2	0,6	2,9	9,7	6,9	5,0	9,9	9,8	0,1	10,0	6,8	100

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 3.42 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti **conclusi** costituenti i piani per Tipologia di piani (anno 2012; val. %)

	Aziendale	Individuale	Settoriale	Territoriale	Totale
Abruzzo	85,2	1,9	6,2	6,6	100,0
Basilicata	80,5	3,0	6,9	9,6	100,0
Calabria	62,1	1,5	6,5	29,9	100,0
Campania	71,0	2,3	13,0	13,6	100,0
Emilia Romagna	68,2	3,8	10,3	17,7	100,0
Friuli Venezia Giulia	77,8	3,7	7,2	11,3	100,0
Lazio	65,7	6,6	15,0	12,7	100,0
Liguria	65,6	2,4	15,2	16,8	100,0
Lombardia	73,4	4,5	10,2	11,9	100,0
Marche	71,2	2,2	12,7	13,9	100,0
Molise	89,7	0,4	7,6	2,3	100,0
Piemonte	74,9	3,5	9,7	12,0	100,0
Puglia	73,5	3,3	11,3	11,9	100,0
Sardegna	63,8	2,5	10,9	22,9	100,0
Sicilia	63,3	1,9	12,2	22,6	100,0
Toscana	61,3	2,8	9,2	26,6	100,0
Trentino Alto Adige	80,2	2,4	3,3	14,0	100,0
Umbria	71,9	3,3	12,6	12,1	100,0
Val d'Aosta	93,7	0,7	2,2	3,4	100,0
Veneto	70,5	2,7	10,2	16,7	100,0
Totale	70,8	3,5	10,5	15,2	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 3.43 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti **conclusi** costituenti i piani per finalità dei piani (anno 2012; val. %)

	Competitività d'impresa /Innovazione	Competitività settoriale	Delocalizzazione /Internazionalizz azione	Formazione ex- lege (obbligatoria)	Formazione in ingresso	Mantenimento occupazione	Mantenimento/a aggiornamento delle competenze	Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	Sviluppo locale	Totale
Abruzzo	20,1	8,7	2,6	13,9	1,6	9,3	32,4	4,5	7,0	100
Basilicata	22,6	17,3	0,1	8,9	2,4	5,1	28,6	0,6	14,3	100
Calabria	15,6	5,1	2,1	17,9	1,2	18,4	37,9	0,0	1,8	100
Campania	22,8	5,1	1,4	13,7	1,5	12,2	33,1	7,6	2,6	100
Emilia Romagna	24,3	12,4	3,2	2,1	0,4	8,2	34,6	4,0	10,9	100
Friuli Venezia Giulia	21,6	5,5	1,5	9,0	0,9	4,3	51,9	2,9	2,4	100
Lazio	25,5	8,5	6,6	6,4	2,9	9,8	33,4	3,2	3,6	100
Liguria	27,1	7,3	1,5	8,1	0,7	11,7	40,6	1,6	1,4	100
Lombardia	21,0	8,3	4,4	8,3	2,4	8,3	38,3	3,6	5,4	100
Marche	21,3	11,9	2,0	3,7	0,7	7,3	35,3	4,5	13,2	100
Molise	28,4	15,7	2,2	13,4	2,2	8,2	27,6	0,0	2,2	100
Piemonte	20,7	10,3	1,8	10,7	0,7	5,9	39,8	2,7	7,4	100
Puglia	19,1	13,4	0,2	11,0	1,9	9,1	32,0	3,7	9,7	100
Sardegna	20,9	10,6	0,2	11,1	0,3	8,8	31,2	6,9	10,2	100
Sicilia	22,0	8,9	0,7	25,1	1,6	2,9	33,7	0,5	4,6	100
Toscana	21,8	13,7	0,4	13,5	0,4	5,1	26,8	4,4	13,8	100
Trentino Alto Adige	22,4	7,6	3,0	9,6	1,8	13,9	30,7	5,4	5,7	100
Umbria	27,8	9,7	0,1	13,4	0,0	6,7	33,6	0,6	8,2	100
Val d'Aosta	8,9	2,2	2,2	15,6	2,2	17,8	48,9	0,0	2,2	100
Veneto	29,9	7,8	1,9	6,3	0,8	9,7	32,7	4,7	6,3	100
Totale	23,0	9,9	2,6	9,2	1,3	8,1	34,6	3,8	7,7	100

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 3.44 Partecipazione di imprese per Regione nei progetti costituenti i piani **conclusi** per materie contenute nei progetti (anno 2012; val. %)

	Conoscenza del contesto lavorativo	Contabilità, finanza	Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	Informatica	Lavoro d'ufficio e di segreteria	Lingue straniere, italiano per stranieri	Salute e sicurezza sul lavoro	Salvaguardia ambientale	Sviluppo delle abilità personali	Tec. e tecno di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca	Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	Vendita, marketing	Totale
Abruzzo	5,8	5,2	15,7	8,1	1,1	6,6	23,4	6,8	12,6	3,2	4,3	1,9	1,7	3,5	100
Basilicata	5,0	2,5	22,3	2,9	1,1	0,7	34,7	1,9	4,4	0,1	19,8	0,3	2,9	1,4	100
Calabria	3,9	2,5	14,8	5,8	0,0	2,8	34,7	2,4	13,1	0,5	5,6	3,7	1,0	9,2	100
Campania	10,0	6,5	11,7	6,8	5,4	8,5	17,0	0,2	13,3	1,0	4,7	5,5	1,8	7,6	100
Emilia Romagna	5,5	6,4	15,5	8,1	3,3	6,9	17,1	1,7	9,7	2,5	7,9	3,5	2,3	9,6	100
Friuli Venezia Giulia	5,9	5,7	15,6	9,9	1,3	9,1	22,9	1,4	13,2	1,1	6,5	2,3	0,1	4,9	100
Lazio	8,2	7,7	14,8	8,0	1,6	12,3	10,5	1,5	17,5	2,1	4,3	1,4	2,4	7,5	100
Liguria	5,4	2,6	17,9	11,2	0,7	12,1	18,4	1,6	12,5	1,2	6,4	2,3	5,0	2,6	100
Lombardia	5,7	7,4	15,2	8,1	1,5	10,7	17,5	1,9	14,1	2,2	5,8	2,1	0,7	7,3	100
Marche	6,4	6,2	15,4	9,2	4,3	7,1	16,9	3,7	9,5	2,1	7,1	4,5	2,5	5,1	100
Molise	1,5	2,2	26,9	2,2	0,0	1,5	38,8	3,7	10,4	3,0	4,5	0,0	0,0	5,2	100
Piemonte	6,4	5,2	17,2	9,4	1,6	6,9	19,4	2,0	12,8	2,3	5,0	1,8	4,2	5,9	100
Puglia	7,8	4,0	14,2	6,4	2,0	3,8	27,6	2,5	13,9	1,1	7,3	0,7	3,0	5,6	100
Sardegna	8,0	4,8	14,8	7,8	7,3	6,1	18,9	0,2	6,5	1,7	5,9	6,0	2,0	9,9	100
Sicilia	7,1	4,7	11,1	4,5	1,5	2,4	30,8	5,5	9,1	1,3	5,1	6,6	5,8	4,5	100
Toscana	11,0	4,1	7,8	5,3	0,6	12,0	15,5	6,6	12,8	0,4	1,7	10,3	0,5	11,2	100
Trentino Alto Adige	5,3	7,2	13,8	11,7	0,2	10,1	15,0	1,3	14,8	0,7	3,8	6,9	0,0	9,2	100
Umbria	6,5	5,2	18,6	10,8	0,3	10,5	24,7	2,5	4,4	0,4	7,6	0,6	3,1	4,8	100
Val d'Aosta	1,4	5,6	16,9	7,0	0,0	0,0	46,5	2,8	11,3	2,8	5,6	0,0	0,0	0,0	100
Veneto	5,3	8,4	16,5	8,1	3,6	10,0	14,0	1,4	13,1	1,5	5,2	3,4	0,5	9,1	100
Totale	7,0	6,2	14,2	7,7	2,2	9,2	17,5	2,7	12,6	1,6	5,2	4,1	1,6	8,1	100

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 3.45 - Partecipazione di lavoratori per Regione nei progetti costituenti i piani **conclusi** (anno 2012; val. ass.)*

	Numero partecipazioni di lavoratori
Abruzzo	9.575
Basilicata	1.832
Calabria	2.183
Campania	21.936
Emilia Romagna	55.387
Friuli Venezia Giulia	8.191
Lazio	24.025
Liguria	6.844
Lombardia	179.437
Marche	11.557
Molise	286
Piemonte	38.903
Puglia	11.317
Sardegna	6.310
Sicilia	15.651
Toscana	28.189
Trentino Alto Adige	3.881
Umbria	4.641
Val d'Aosta	289
Veneto	42.126
Totale	472.560

Nota: *Dato stimato

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Capitolo 4

Verso politiche attive integrate a supporto della formazione degli adulti

4.1 Gli sviluppi dei processi di integrazione tra le risorse a supporto della formazione continua

La necessità di integrare risorse destinate alla formazione continua di lavoratori e imprese si fa sempre più necessario in un momento di perdurante crisi economica come quella che il nostro paese sta attraversando da diversi anni.

Sono noti, infatti, gli sforzi del Ministero del lavoro per fronteggiare le continue richieste di risorse per la cassa integrazione, straordinaria e in deroga. La legge 236/93 e la Legge 53/00 da strumento di finanziamento della formazione continua sono diventate, temporaneamente, uno strumento di finanziamento delle politiche passive⁸⁹.

La tabella che segue (tavola 4.1) riepiloga quale sia stata l'evoluzione degli strumenti a disposizione del sostegno della formazione continua dal 2007 ad oggi. In essa vengono considerati non solo i target, che come si osserva subiscono un evidente allargamento nelle potenzialità di azione, ma anche le risorse, che in buona parte, provengono prevalentemente dal gettito dello 0,30% del monte stipendi lordi dei dipendenti dei settori economici privati, originariamente gli unici destinatari della formazione.

⁸⁹ Cfr. par.3.3 e 3.4

Tavola 4.1 - Schema sulle fonti e target per la formazione continua dei lavoratori

Fonti finanziarie	Dispositivi normativi originari	Soggetti gestori delle risorse	Valore finanziario annuo destinato al sostegno della FC	Tipologia di lavoratori destinatari di supporti alla formazione previsti alla normativa del 2007	Tipologia di lavoratori destinatari di supporti alla formazione previsti dalla normativa
Quota dello 0,30%* del reddito lordo dei lavoratori privati	Legge 236/93	Regioni e PP.AA.	100 milioni*	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori coinvolti in processi di mobilità, collocati in cassa integrazione straordinaria; - lavoratori con contratti atipici (DL n.276/03); - lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi lavoratori dei servizi pubblici locali e del settore agricolo)** 	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori percettori di ammortizzatori sociali (anche in deroga) destinatari anche di sola indennità (politica passiva); - lavoratori comunque colpiti dalla crisi (anche disoccupati); - lavoratori con contratti atipici (DL n. 276/03); - lavoratori dipendenti del settore privato (incluso il settore agricolo)*.
Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del DL 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla Legge 19 luglio 1993, n. 236	Legge 53/00	Regioni e PP.AA.	14,6 milioni***	Lavoratori occupati (in realtà le Regioni destinano le risorse ai soli dipendenti privati)	Lavoratori occupati, anche con interventi in funzione anti-crisi. (in realtà le Regioni destinano le risorse ai soli dipendenti privati)
Diverse fonti, tra le quali quota dello 0,30%* del reddito lordo dei lavoratori privati	FSE	Regioni e PP.AA. (e Province a cui è stata conferita la delega sulla formazione continua)	400 milioni**** (stima annua su Asse Adattabilità)	Tutti i lavoratori (dipendenti e indipendenti)	Tutti i lavoratori pubblici e privati, inclusi indipendenti (dal 2009 la gran parte delle risorse sono destinate a iniziative di formazione per i lavoratori con trattamenti di sostegno in deroga - Cassa integrati e in mobilità)
Quota dello 0,30%* del reddito lordo dei lavoratori privati	Legge 388/00	Fondi interprofessionali	550 milioni (stima delle risorse destinate alla sola formazione)	Lavoratori dipendenti del settore privato	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori dipendenti del settore privato; - soci di cooperativa; - collaboratori a contratto; - apprendisti; - lavoratori dello spettacolo; - lavoratori beneficiari di misure a contrasto della crisi.

Per la 236/93: * si fa riferimento al D.D. 829/12 che stanziava risorse relative all'annualità 2012, mentre per il 2013 il Ministero del Lavoro non ha previsto il finanziamento della L.236/93 (vedi par.3.3);** si fa riferimento al D.D. 40/07. Per la 53/00:*** si fa riferimento al D.I. 108/Segr.D.G./13. Per il FSE **** Si riferiscono al cofinanziamento statale dei programmi operativi FSE a carico del Fondo di rotazione, in cui confluisce anche i 2/3 circa dello 0,30% non destinato ai Fondi interprofessionali (stimato in circa 150 milioni di euro per il 2011). La legge 183/87 ha istituito il Fondo di Rotazione presso il Ministero del Tesoro.

Alle risorse in precedenza stimate dello 0,30%, a partire dal 2013 andranno aggiunte quelle derivate dall'ulteriore ampliamento della platea dei lavoratori versanti così come previsto dalla Legge 92/2012: in primo luogo gli apprendisti.

Come già osservato nel Rapporto sulla formazione continua 2012, alcune considerazioni rimangono costanti. Nei fatti:

- all'ampliamento della platea dei beneficiari non è seguito un altrettanto allargamento di risorse rese disponibili per alcune categorie di lavoratori che non prevedono alcun versamento specifico per la formazione, quali in particolare i collaboratori;
- il richiamo legislativo di intervento integrato su situazioni di emergenza (ad esempio cassa integrati in deroga), pur agendo in funzione di doveroso argine alla crisi, sottrae inevitabilmente risorse, a parità delle stesse, alla formazione per l'anticipazione e il rilancio del sistema produttivo. Ne sono una prova i minori stanziamenti che, in particolare le Regioni hanno concentrato su iniziative a domanda individuale, ma soprattutto il sostanzioso spostamento di risorse che si è osservato dalla legge 236/93 a copertura delle indennità dello stato di cassa integrazione e mobilità in deroga. Solo i Fondi interprofessionali hanno in parte bilanciato tale tendenza;
- alcune categorie di lavoratori del sistema economico privato, quali imprenditori e lavoratori autonomi, (in particolare le professioni non regolamentate), nonché coadiuvanti familiari, continuano a rimanere con minori sostegni.

Una ulteriore considerazione riguarda il Fondo Sociale Europeo che nel 2013, di fatto, è rimasta la sola fonte di finanziamento che potrà essere utilizzata dalle Regioni per favorire i processi di integrazione con i Fondi interprofessionali.

Tutto ciò in qualche modo stride se si considera, come in particolare accade nelle policy di molti paesi comunitari, la formazione come una delle principali opportunità per accrescere l'adattabilità e la competitività delle imprese e dei lavoratori e a un tempo come uno strumento anticiclico rispetto al periodo economico attuale. In particolare una formazione pensata in modo integrato e progettata globalmente, che non sia destinata solo ai dipendenti, ma che coinvolga in prima persona i titolari di impresa diviene strategica se si guarda alle caratteristiche del sistema produttivo italiano caratterizzato da piccole e micro imprese.

Alcuni Fondi interprofessionali (Fondoprofessioni, Fondo Formazione PMI, Fondartigianato, Fon.Ter) hanno previsto, infatti, la possibilità di far partecipare ai piani formativi finanziati dal Fondo i titolari di impresa ed altre figure professionali escluse dal contributo dello 0,30% come i lavoratori autonomi inclusi i titolari o i coadiuvanti familiari. Le strade scelte sono di due tipologie:

- considerare questi partecipanti come uditori, ma senza riconoscimenti formali, opzione seguita da molto tempo;
- farli partecipare a fronte della corresponsione di un apposito contributo, misura recente adottata soprattutto nei confronti dei titolari.

In questo senso, inoltre, vanno visti gli accordi che si sono sviluppati a livello regionale, negli ultimi anni, tra amministrazioni locali e singoli Fondi interprofessionali. Tra gli obiettivi previsti ci sono, da una parte, la creazione di interventi unitari che individuino tra le diverse fonti di finanziamento le necessarie complementarietà per consentire l'accesso alle opportunità formative di tutti i lavoratori e degli imprenditori, dall'altra la promozione di un'offerta formativa in cui i contenuti possano condurre alla certificazione delle competenze apprese.

Come noto a partire dall'Accordo Tripartito tra Ministero del Lavoro, regioni e Parti sociali dell'aprile del 2007, il processo di integrazione nei territori si è contraddistinto in diverse fasi, ciascuna caratterizzata da peculiarità:

- a. *Stipula di accordi quadro tra regioni e Parti sociali* – Questa fase, originata dall'Accordo Tripartito, ha visto la stipula di accordi che hanno declinato sul piano territoriale i punti definiti a livello nazionale. Ad oggi, sono stati stipulati accordi in 9 regioni: Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Liguria, Marche, Umbria, Campania e Puglia. Accordi che hanno caratteristiche simili e hanno istituito, generalmente, Osservatori ad hoc o Tavoli comuni per la condivisione di informazioni utili alla programmazione delle attività inerenti la formazione continua.
- b. *Accordi operativi tra regioni, e in alcuni casi province con delega alla formazione continua, e singoli Fondi (fase 2008–2013)* – Tali accordi (se ne riportano alcuni in *Tavola 4.2*) sono stati avviati anche con l'esigenza di concentrare risorse di diversa provenienza per favorire interventi integrati di politiche attive e passive a contrasto della crisi, generalmente rivolti a lavoratori in Cassa integrazione guadagni non solo in deroga, in mobilità o con contratti a termine delle imprese aderenti. Gli accordi di natura bilaterale sono stati stipulati anche in ambiti territoriali in cui in precedenza non era stato siglato alcun accordo generale, come definito al punto precedente.

Nei casi già sperimentati, in genere, le parti definiscono ciascuna una quota (normalmente paritaria) di finanziamento per la formazione delle imprese, che può essere così rivolta contemporaneamente sia agli stessi imprenditori o lavoratori autonomi che collaborano in impresa (prevalentemente fondi FSE disposti dalle Regioni o Province) che ai dipendenti (attraverso i Fondi interprofessionali), cercando di seguire in tal modo una logica di intervento complementare e meno addizionale.

Tavola 4.2 – Accordi bilaterali tra Regioni e Fondi interprofessionali stipulati tra il 2009 e il 2012

Regione	Fondo interprofessionale
Emilia Romagna	For.Te (15/12/2010)
	Fon.Ter (27/02/2012)
	Fondoprofessioni (13/09/2012)
	Fondir (15/11/2012)
	Fondartigianato (8/07/2013)
Liguria	Formazienda (9/02/2012)
	Fondirigenti (23/04/2012)
	Fondir (9/07/2012)
Marche	Fondoprofessioni (27/07/2012)
	Fon.Ter (7/09/2012)
Toscana ⁹⁰	Fondimpresa (23/11/2009)
	Fon.Coop (23/11/2009)
	Fondartigianato (23/11/2009)

⁹⁰ Tali accordi derivano dall'attuazione del Protocollo del 30 giugno 2009 in merito all'intervento dei Fondi interprofessionali sulla formazione dei lavoratori sospesi per CIG in deroga.

Di seguito si riporta una breve sintesi di due attività di integrazione in corso nel 2013 e 2014, che, seppure in via sperimentale, riguardano due territori importanti dal punto di vista del tessuto economico, Lombardia ed Emilia Romagna.

L'esperienza di integrazione nella Regione Lombardia

La Regione Lombardia che, rispetto ad altre Regioni non ha mai siglato un accordo quadro complessivo con le Parti sociali sul tema dell'integrazione, a partire dal 2010, ha concluso alcuni Protocolli di Intesa di tipo "bilaterale", con caratteristiche e obiettivi diversi:

- nel marzo 2010 con Confapi Lombarda, Cgil, Cisl e Uil, prevedendo un impegno del Fondo Formazione PMI per finanziare la formazione dei dipendenti e della Regione per imprenditori e apprendisti;
- nel luglio 2010 con Formazienda. Il Protocollo ha previsto il finanziamento della formazione dei dipendenti, compresi quelli in CIG in deroga, da parte del Fondo e per gli imprenditori e i lavoratori autonomi da parte della Regione. Il valore complessivo è stato pari 2 milioni di euro ripartiti per il 50% a carico del Fondo e 50% della Regione. Nell'accordo sono stati definiti inoltre la tipologia degli interventi formativi, i servizi propedeutici e accessori alla formazione e le misure di sostegno al reddito⁹¹.
- a dicembre 2010 è stata data attuazione al "Protocollo operativo per la sperimentazione di attestati di competenza nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale rilasciati in esito a percorsi di formazione continua finanziati dall'Avviso 3/2010 di Fondimpresa". Tale protocollo è stato siglato tra la regione e Assolombarda, Cgil, Cisl, Uil di Milano, ma è evidente il ruolo assunto dal Fondo interprofessionale. Infatti l'accordo prevedeva che gli enti di formazione accreditati che avviavano percorsi di formazione continua finanziati dall'avviso 3/2010 di Fondimpresa, dovevano conferire le informazioni di monitoraggio dei relativi progetti sul sistema informativo regionale ai fini del rilascio degli attestati regionali di competenza.
- Rispetto ai processi di integrazione a fronteggiamento della crisi, la Regione, nel giugno 2012, ha emanato un "Avviso per la presentazione di domande di accesso ai contributi. Azioni di reimpiego in partenariato", stanziando 5 milioni di euro. Ad esse si prevedeva di affiancare altre risorse derivanti da partenariati pubblico/privato, finalizzati a favorire la ricollocazione dei lavoratori che hanno perduto l'impiego a seguito della crisi e che sono destinatari della cosiddetta Dote ricollocazione. L'iniziativa è in via di definizione: tra i partenariati avviati va menzionato quello attivato attraverso un accordo tra Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil che intende utilizzare risorse del Fondo Fondimpresa in modo integrato rispetto a quelle regionali.

Nel maggio 2011 la Regione ha emanato un "Invito pubblico per una manifestazione di interesse alla realizzazione di attività formative integrate di formazione continua tra Regione Lombardia e Fondi paritetici interprofessionali", questa esperienza si discosta parzialmente rispetto alle altre, come quella della Toscana e della provincia di Genova⁹² in quanto l'emanazione, la gestione e la rendicontazione dell'avviso pubblico per le attività di formazione dei lavoratori e delle

⁹¹ Per un maggiore dettaglio di questa esperienza vedere il XII Rapporto sulla formazione continua (<http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=18572>)

⁹² Per il caso Toscana <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/131> e per il caso della Provincia di Genova <http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19343>

imprese lombarde è demandato completamente ai Fondi interprofessionali che aderiscono all'invito: la Regione, con appositi provvedimenti, ha conferito le risorse ai Fondi interessati alla sperimentazione. Oltre a ciò nel giugno 2012, ha emanato delle Linee guida recanti gli elementi minimi comuni per la presentazione e la gestione dei progetti esecutivi. Il finanziamento dei piani è ripartito al 50% tra regione e Fondo per un massimo di 1 milione di euro per piano. I beneficiari della formazione finanziata dalla regione sono i dipendenti delle imprese non aderenti ai Fondi e gli imprenditori e i loro collaboratori familiari iscritti o meno al Fondo.

All'avviso hanno risposto 9 Fondi, ma 7 hanno presentato i relativi progetti esecutivi, come si evince dalla tavola sottostante, per complessivi 9,9 milioni di euro resi disponibili per piani integrati.

Tabella 4.1 - Ripartizione risorse invito integrato Regione Lombardia e Fondi interprofessionali (val. in €)

Fondi interprofessionali e data di pubblicazione dell'avviso	Risorse FPI	Risorse Regione Lombardia	Totale
FonArCom Luglio 2012	1.000.000	1.000.000	2.000.000
Fonditalia Gennaio 2013	500.000	500.000	1.000.000
Formazienda Dicembre 2012	1.000.000	1.000.000	2.000.000
Fondartigianato Luglio 2012	1.000.000	1.000.000	2.000.000
Fon.Coop Dicembre 2012	1.000.000	1.000.000	2.000.000
Fondo Dirigenti PMI Ottobre 2012	150.000	150.000	300.000
Fon.Ter Ottobre 2012	300.000	300.000	600.000
Totale	4.950.000	4.950.000	9.900.000

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dei FPI

I dati della sperimentazione stanno confluendo, a partire dal primo semestre 2013, nel sistema permanente di monitoraggio dei Fondi interprofessionali. Di seguito si forniscono alcune informazioni relative ai primi piani approvati (nel primo semestre 2013). Nello specifico i dati sono relativi a quattro Fondi (Fon.Coop, Fon.Ter, Formazienda e Fonditalia) che hanno inviato complessivamente 63 piani approvati⁹³.

Tabella 4.2 - Caratteristiche complessive dei piani approvati (val. ass.)

Numero piani	62
Numero progetti	500
Totale imprese coinvolte	538
Totale lavoratori	9.443

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

⁹³ Dei 63 pervenuti, 62 sono stati elaborati dal sistema: 1 presentava alcune anomalie in via di risoluzione.

Come si può osservare i piani sono articolati e progettati in modo tale da coinvolgere una pluralità di soggetti, circa 9 imprese in media per piano e oltre 152 lavoratori.

Per quanto riguarda i settori coinvolti nei piani, questi sono rappresentativi dei comparti di riferimento dei Fondi che hanno inviato i piani: non a caso prevalgono i settori legati ai servizi ad imprese e alla persona, al commercio all'ingrosso e al dettaglio, alla manifattura e all'istruzione e sanità.

Dei piani approvati il 72% è rappresentato dai piani aziendali, mentre tra le finalità prevalgono in modo prioritario il mantenimento/aggiornamento delle competenze, la competitività d'impresa / innovazione, e la formazione ex-lege (obbligatoria). Questo tipo di scelte è in qualche modo allineata con i dati generali relativi alla formazione finanziata dai Fondi interprofessionali (si veda il paragrafo 3.5.3).

Tabella 4.3 - Dimensione finanziaria dei piani approvati (val. in €)

Totale dimensione finanziaria	5.616.415
Di cui	
- contributo Fondo (50%) e regione (50%)	4.237.640
- totale contributo privato	1.378.775

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Tra le tematiche formative la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è compresa nel 40% dei progetti costituenti i piani.

Tabella 4.4 - Tematiche trattate nei progetti (val. %)

Tematiche	Progetti costituenti i piani
Conoscenza del contesto lavorativo	5,8
Contabilità, finanza	1,8
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	10,7
Informatica	7,5
Lavoro d'ufficio e di segreteria	0,3
Lingue straniere, italiano per stranieri	3,0
Salute e sicurezza sul lavoro	40,0
Salvaguardia ambientale	0,8
Sviluppo delle abilità personali	11,7
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	1,3
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	2,7
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	9,8
Vendita, marketing	4,5

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Infine, la quasi totalità dei progetti prevedono l'aula come modalità formativa, con scelte residuali per quanto riguarda soprattutto metodologie di tipo esperienziale.

Ulteriori elaborazioni e approfondimenti potranno essere presentati nel momento in cui si disporrà di tutti i piani approvati, e in seguito dei relativi conclusi, con una panoramica su tutti i Fondi che hanno partecipato alla sperimentazione.

4.1.1 *La Regione Emilia-Romagna nel processo di integrazione con i Fondi interprofessionali*

Nel precedente Rapporto⁹⁴ sono stati messi in evidenza i processi di integrazione tra le risorse a supporto della formazione continua. Per quanto concerne la Regione Emilia-Romagna si è dato conto del percorso intrapreso su tali materie fin dalla fine degli anni '90 in termini di indirizzi specifici della politica, atti normativi regionali promulgati dagli inizi del 2000⁹⁵ e mediante dispositivi sperimentati e sedimentati nelle diverse programmazioni comunitarie: cataloghi dell'offerta formativa, voucher per le domanda individuale di formazione, avvisi multi-fondo. Si è focalizzata quindi l'attenzione sulla seconda metà degli anni 2000 e in particolare sugli accordi regionali con le parti sociali e su quelli operativi con i Fondi interprofessionali, inoltre sulla recente sperimentazione iniziata a partire dal secondo semestre 2012. Quest'ultima è stata avviata con l'”*Invito a presentare operazioni per la formazione degli imprenditori complementare/integrativa alla formazione finanziata dai Fondi interprofessionali*”⁹⁶ avente l'esplicito intento di valorizzare le specificità delle diverse fonti di finanziamento regionali, nazionali e comunitarie e dei Fondi interprofessionali in un'ottica di complementarietà. L'avviso è attualmente aperto e rifinanziabile in base alle richieste, ma allo stato attuale sono stati stanziati 200 mila euro e presentati ed approvati solo 5 piani formativi.

In questo paragrafo si prosegue la descrizione del percorso che la Regione Emilia-Romagna ha intrapreso in favore dell'integrazione mettendo in evidenza alcuni temi salienti:

- l'integrazione tra i sistemi informativi per la programmazione delle risorse;
- le caratteristiche degli accordi bilaterali che la Regione ha siglato con i Fondi interprofessionali;
- le prime evidenze sui piani formativi finanziati attraverso la sperimentazione.

L'integrazione tra sistemi informativi che presentano finalità, territori di copertura, procedure e micro dati differenti costituisce un ambito di lavoro dell'integrazione, a nostro modo di vedere, non più rinviabile. Nonostante i diversi attori abbiano fatto passi avanti in questa direzione tale attività è strategica per avere informazioni precise su come impattano i diversi canali finanziari, ma soprattutto per coordinarne gli strumenti attuativi, anche in relazione al *benchmark* comunitario che, come noto, è costituito dal livello di partecipazione, nelle 4 settimane precedenti l'intervista, alle attività di istruzione e formazione da parte della popolazione adulta (25-64 anni)⁹⁷. Le fonti informative di cui la Regione può usufruire sono molteplici, seppure spesso frammentate per segmenti di osservazione e in alcuni casi sovrapposte. I sistemi informativi della Regione Emilia-Romagna e dei Fondi interprofessionali consegnano rispettivamente il numero complessivo delle persone ipotizzate, coinvolte e che hanno formalmente concluso le attività formative nell'anno solare e nel caso dei Fondi il numero dei lavoratori preventivati e che hanno concluso le attività per

⁹⁴ Cfr. Paragrafo 3.1.1 *L'impegno della Regione Emilia Romagna nel processo di integrazione*, in “XIII Rapporto sulla Formazione Continua Annualità 2011 – 2012”, Roma, 2013, pp. 62-65.

⁹⁵ È significativa la cornice complessiva che la Legge regionale n. 12 del 2003 ha costruito su tali materie recependo le indicazioni comunitarie in materia di apprendimento permanente e anticipando alcune riforme nazionali.

⁹⁶ Allegato 3 della Delibera di Giunta Regionale n. 413 del 10 aprile 2012.

⁹⁷ Si veda al proposito il paragrafo 1.1 del presente rapporto.

semestre a livello nazionale. Unioncamere, attraverso il progetto Excelsior, riporta il dato su un campione di unità locali del settore privato rappresentativo per le diverse province italiane (quindi non singole imprese). L'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa (Indire) per conto del Miur raccoglie le informazioni su coloro che hanno seguito o recuperato titoli di studio legati al primo o al secondo ciclo del sistema di istruzione italiano: sia perché per una serie di concause non sono stati portati a compimento in gioventù, sia perché talvolta agli immigrati non vengono riconosciuti i titoli di studio dei paesi di origine, e/o perché gli stessi necessitano di percorsi di alfabetizzazione linguistica funzionale alla permanenza in Italia. Su questi ambiti allo stato attuale non è sempre consentita la tracciabilità delle persone e delle aziende (codice fiscale e partita iva) tra le diverse misure formative e tra le rispettive banche dati. Per cui le aziende e le persone che nello stesso anno fanno uso di più canali finanziari, vengono conteggiate più volte nei diversi sistemi informativi sotto forma di singole partecipazioni, sovrastimando, nei fatti, il livello di utilizzo della formazione finanziata.

L'avvio a regime dei Fondi interprofessionali, avvenuto operativamente nella seconda metà degli anni 2000, ha aperto nuovi ambiti di integrazione tra canali finanziari in materia di Formazione continua sollecitati dalla Corte Costituzionale⁹⁸, da cui l'Accordo nazionale dell'aprile del 2007 tra Ministero del Lavoro, Regioni, Province Autonome e Parti sociali. La Regione Emilia-Romagna e le parti sociali regionali hanno dato significato all'integrazione mediante l'accordo regionale del 24 gennaio 2008⁹⁹ e in coerenza ad esso l'Accordo 2011-2013 tra Regione e Province per cui sono state pianificate le risorse regionali, nazionali e comunitarie per l'attuazione delle politiche¹⁰⁰. In continuità con l'Accordo regionale del 2008, sono state siglate delle intese operative con i Fondi interprofessionali. In particolare con il Fondo For.Te nel 2010, nel 2012 con Fon.Ter, Fondoprofessioni e Fondir e nel 2013 con Fondo Artigianato Formazione mentre sul finire dell'anno 2013 la Regione sta lavorando ad una intesa con Fonservizi¹⁰¹. In tutti gli accordi siglati le finalità generali perseguite dalla Regione riguardano: l'ampliamento dell'offerta di opportunità formative; la messa in sinergia delle diverse fonti di finanziamento; il riconoscimento alla formazione continua quale leva strategica per migliorare la competitività e sostenere l'innovazione. La logica dell'integrazione perseguita dalla Regione Emilia-Romagna con i Fondi interprofessionali è basata sulla complementarità tra i diversi canali finanziari che indirizzano le risorse in favore di specifici target di beneficiari. Ai Fondi interprofessionali non è consentito finanziare la formazione

⁹⁸ La sentenza della Corte Costituzionale 28 gennaio 2005 n. 51 ha richiesto di prevedere strumenti idonei a garantire una leale collaborazione fra lo Stato e le Regioni in materia di formazione continua.

⁹⁹ L'Accordo regionale definisce il significato dell'integrazione. In particolare le parti firmatarie, tra le diverse iniziative, hanno costituito il "Tavolo Regionale per la Formazione Continua" composto dai medesimi firmatari e da una rappresentanza delle Amministrazioni Provinciali. Il Tavolo mantiene il necessario raccordo con l'Osservatorio della Formazione Continua e il relativo Tavolo Tecnico di Coordinamento. Allo stato attuale ha validato e attivato procedure per la raccolta e condivisione delle informazioni relative alla pianificazione e programmazione formativa. In linea generale l'indirizzo regionale nelle azioni formative è stato quello di finalizzare l'integrazione in un'ottica di complementarità tra i canali finanziari, raggiungendo, per competenza, target diversificati all'interno di processi e servizi di supporto condivisi.

¹⁰⁰ Cfr. "Linee di programmazione e indirizzi per il sistema formativo e per il lavoro 2011/2013" (Delibera dell'Assemblea Legislativa n.38 del 29 marzo 2011) e l'"Accordo fra Regione e Province dell'Emilia-Romagna per il coordinamento della programmazione 2011/2013 per il sistema formativo e per il lavoro" (Delibera di GR n. 532 del 18/04/11 e successive integrazioni).

¹⁰¹ Fonservizi è il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nei Servizi Pubblici Industriali. Nasce a seguito dell'Accordo Interconfederale sottoscritto il 5 Luglio 2010 tra l'organizzazione datoriale Confservizi (Confederazione dei Servizi Pubblici Locali – Asstra, Federambiente, Federutility) e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Cgil, Cisl, Uil.

ai titolari di azienda, cioè a quelle figure professionali assimilabili agli imprenditori e non contrattualizzate come lavoratori dipendenti. Al contrario la programmazione regionale del FSE consente la formazione per gli imprenditori, i lavoratori autonomi e per le figure non subordinate. Già attraverso la lettura dei diversi accordi siglati (cfr. tavola 4.3) si delineano elementi di una *governance in apprendimento* rilevati dall'evoluzione della collaborazione a livello tecnico-operativo e che sembrano costruire un significato più ampio dell'integrazione per complementarità tra beneficiari eleggibili. Nei primi accordi si riteneva possibile perseguire la valorizzazione di interventi unitari anche mediante azioni formative contestuali, con fruizione congiunta. Negli ultimi accordi non si abbandona la possibilità che vengano finanziate architetture di piani formativi congiunti, ma si rimanda ad una maggiore flessibilità degli interventi. Tale evoluzione è legata alle caratteristiche molto differenti dei diversi beneficiari: lavoratori dipendenti *versus* imprenditori e lavoratori autonomi. I primi maggiormente incardinati all'interno di CCNL e con una flessibilità regolata; i secondi invece si trovano ad operare con gradi di libertà decisamente più ampi e maggiore flessibilità. In tutti gli accordi viene sottolineato il rispetto dell'autonomia, delle rispettive regole e procedure seguite dalla Regione e dai Fondi per la messa a disposizione delle differenti risorse finanziarie. Allo stesso tempo vi è una particolare apertura funzionale da parte dei Fondi alla progettazione formativa per "unità di competenze", metodologia adottata da diversi anni nel sistema regionale della formazione professionale quale sistema utile alla composizione delle qualifiche professionali per unità di competenze e quindi funzionale affinché si possano adottare sistemi di trasparenza per il riconoscimento cumulabile delle abilità e delle conoscenze acquisite dalla persona con la formazione. Infatti, in tutti gli accordi vi è la possibilità di avviare le procedure della formalizzazione e certificazione delle competenze attraverso il sistema regionale, la condizione per avviare tali procedure è che i piani formativi vengano progettati per unità di competenze e per figure professionali. Quello del riconoscimento degli apprendimenti costituisce oggi (L. 92/12) più di prima un diritto esigibile del lavoratore che si riesce a rispettare attraverso la costruzione e applicazione di procedure e strumentazione tecnica. Su questo tema la Regione Emilia-Romagna è intervenuta, in coerenza con le indicazioni comunitarie e anticipando il legislatore nazionale. Infatti è già da diversi anni che in Regione i percorsi formativi vengono progettati e realizzati in coerenza con le caratteristiche metodologiche per cui sono costruite le qualifiche del Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) e soprattutto in rispondenza del Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC). In particolare i percorsi formativi (al fine di una qualificazione, riqualificazione e riconversione professionale), sono congeniati in collegamento con il Sistema Regionale delle Qualifiche e le agenzie formative possono avviare le procedure previste nel Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC)¹⁰². Tale sistema è stato adottato nell'aprile 2006 con Delibera di G.R. n. 530/06 e definisce il processo di formalizzazione e/o certificazione per persone provenienti da un percorso formativo o da esperienza lavorativa. Consente l'accertamento di ciò che le persone hanno acquisito mediante evidenze (documenti, autocertificazioni, ecc.) e un accertamento tramite esame (in presenza con diverse figure di valutatori). Vengono certificate le competenze acquisite dalle persone sulla base degli standard professionali e formativi non solo in esito a percorsi di formazione (*formal*), ma anche

¹⁰² Gli output del processo di formalizzazione e certificazione sono:

- *la qualifica* è il documento attraverso il quale si certificano, dopo aver superato un esame, capacità e conoscenze corrispondenti ad una qualifica;
- *il certificato di competenze*, anche questo documento certifica, in seguito al superamento di un esame, capacità e conoscenze corrispondenti ad una o più Unità di Competenze;
- *scheda conoscenze e capacità* – è il documento mediante il quale si formalizzano le conoscenze e le capacità della persona nel caso in cui queste (conoscenze e competenze) non riescano a soddisfare complessivamente quelle presenti in una o più Unità di competenza.

quelle acquisite attraverso l'esperienza lavorativa (*no formal*) e progressivamente anche a livello personale (*informal*), secondo la recente formulazione di apprendimento permanente prevista dalla riforma del lavoro (L. 92/12). Con l'accordo siglato con Fondo Artigianato Formazione viene data maggiore evidenza a questo aspetto connotandolo a tutti gli effetti come un campo di integrazione per complementarità tra Fondo interprofessionale e Regione Emilia-Romagna. In virtù delle caratteristiche delle aziende aderenti al Fondo, in prevalenza di ridotte dimensioni e soprattutto del comparto artigianato, questo contesto produttivo è più vicino al sistema codificato dalle qualifiche regionali. Infatti nell'accordo siglato nel luglio 2013 viene riconosciuto dal Fondo un specifico contributo al termine di ogni attività formativa nel caso in cui si realizzi la formalizzazione delle competenze secondo i dispositivi regionali previsti in materia. È il Fondo stesso che auspica che la propria offerta formativa sul territorio regionale sia riconducibile al Sistema Regionale delle Qualifiche e organizzata per "unità formative" riconducibili a competenze certificabili e si avvia una sperimentazione di percorsi condivisi in materia di formazione continua e nei percorsi di apprendistato finanziati dal Fondo. Infatti nel 2013 è partita una sperimentazione di interventi di formazione continua sui quali viene applicata la formalizzazione delle competenze in settori/ambiti di interesse condivisi dalla Regione e dal Fondo. Per tale motivo l'accordo ha previsto la costituzione di un gruppo di lavoro tra Regione Emilia-Romagna, Fondo Artigianato Formazione (Fondartigianato) e l'Articolazione Regionale di Fondo Artigianato Formazione al fine di accompagnare operativamente la sperimentazione della formalizzazione delle competenze. Inoltre la Regione Emilia-Romagna sta lavorando ad un avviso con evidenza pubblica che sarà pubblicato entro la fine del 2013, affinché le attività di formazione finanziate dai Fondi interprofessionali applichino il Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC).

Oltre al già accennato "Invito a presentare operazioni per la formazione degli imprenditori complementare/integrativa alla formazione finanziata dai Fondi Interprofessionali" (Piano Giovani regionale - Delibera di Giunta Regionale 10 aprile 2012, n. 413), nell'ambito delle iniziative di integrazione va annoverata una misura specifica per le aree colpite dal sisma (DGR n. 1933/12 azione 2) "sportello aperto per il finanziamento della formazione degli imprenditori in integrazione alla formazione finanziata dai Fondi interprofessionali su avvisi specifici e mirati alle aree colpite dal sisma". Entrambe le linee di intervento finanziate dal Fondo Sociale Europeo, la seconda – in particolare - da un contributo di solidarietà da parte di altre Regioni¹⁰³, hanno inteso sperimentare una modalità per la costruzione dell'offerta formativa attraverso la valorizzazione delle specificità delle diverse fonti di finanziamento regionali, nazionali e comunitarie e dei Fondi interprofessionali in un'ottica di complementarità. Rispetto alla prima iniziativa, a novembre 2012 sono stati approvati 5 piani formativi composti da una serie di progetti (DGR n. 1725/12) rivolti a figure imprenditoriali, strettamente collegati ai piani formativi finanziati da For.Te e Fon.Ter (cfr. tavola n.). Sul secondo invito dedicato alle aree del sisma non è pervenuta alcuna proposta.

L'Isfol, in collaborazione con la Regione, ha avviato un'attività di monitoraggio (analisi qualitativa mediante studi di caso) presso le aziende beneficiarie e le agenzie formative coinvolte, in modo da raccogliere informazioni utili ad implementare miglioramenti e/o soluzioni per elevare l'efficacia del processo di integrazione. L'attività di monitoraggio è in corso ma si possono consegnare alcune sintetiche impressioni su quanto sta emergendo.

¹⁰³ Con la Commissione Europea è stato concordato lo stanziamento di un "contributo di solidarietà" derivante da risorse FSE delle regioni del Centro-Nord per cui la quota di competenza netta della Regione Emilia-Romagna è pari a euro 40.714.085. La prima procedura di evidenza pubblica di utilizzo di queste risorse è costituita dalla DGR n. 1933 del 10.12.2012.

Le Agenzie formative titolari dei piani sperimentali sono due agenzie a livello regionale di derivazione delle organizzazioni datoriali e le modalità di progettazione dei piani formativi in corso di realizzazione risultano piuttosto variegata e dipendono da:

- le modalità di progettazione dei piani formativi finanziati dal Fondo interprofessionale;
- la configurazione delle agenzie formative dal punto di vista societario e rispetto alla copertura del territorio regionale;
- la tipologia di rapporto fiduciario tra aziende e agenzie formative territoriali, per cui le prime vengono seguite il più possibile dal medesimo staff di operatori dell'agenzia;
- le aziende coinvolte talvolta hanno un radicamento solo in alcuni territori mentre altre appartengono ad una costellazione di imprese collegate alla Grande Distribuzione Organizzata (GDO), oppure sono affiliate ad aziende capofila a livello nazionale, come per il settore creditizio e delle assicurazioni.

Ciò non toglie che alcuni piani formativi siano realizzati in partenariato con altre agenzie formative in relazione alla specializzazione settoriale e/o territoriale (è il caso per esempio del settore creditizio e assicurativo).

Ne consegue che l'analisi dei fabbisogni formativi viene realizzata in maniera continuativa dallo staff territoriale delle agenzie formative che segue le aziende (ad esempio nel settore alberghiero-ricettivo). In alcuni casi vi è un'interlocuzione, non solo formale, con le organizzazioni sindacali, che hanno uno stretto rapporto con i titolari di impresa (ad esempio nel piano del settore assicurativo). In altri contesti, come quello della GDO, vi è una mediazione sui fabbisogni da parte di strutture del sistema distributivo, che solitamente pianificano gli interventi consulenziali e formativi per le associate; in questo caso tali articolazioni distributive collaborano con le agenzie formative accreditate territoriali nella progettazione e realizzazione delle attività finanziate. In generale, i diversi attori riconoscono i vantaggi dell'opportunità di dare continuità rispetto a pianificazioni formative che spesso non coinvolgono le figure apicali dell'azienda e per le quali vi devono essere modalità di intervento dedicate. In questo modo la conoscenza di queste opportunità da avviare (anche attività in integrazione) arricchisce la strumentazione in favore delle agenzie e delle aziende al fine di costruire architetture progettuali formative complessive, pur se supportate da diversi strumenti finanziari. Infatti, come noto, alcune criticità sono determinate dalla frammentazione degli strumenti, dalla separazione temporale degli interventi e quindi dai maggiori costi di progettazione. Quest'ultimo aspetto costituisce allo stesso tempo il "*core business*" di alcune agenzie formative, cioè il motivo della loro specializzazione nell'intercettare e gestire più canali finanziari. Un'altra criticità, richiamata da una agenzia formativa che ha un rapporto stretto a livello territoriale prevalentemente con micro e piccole aziende con al massimo un dipendente (commercio al dettaglio e ristorazione), è che questa tipologia di strumentazione integrata mal si adatta a queste realtà aziendali, in quanto molto differenti le une dalle altre con esigenze diverse e spesso strategie di mercato tra loro concorrenziali. In questi casi vi sono dispositivi regionali molto più congeniali a costruire interventi "*ad hoc*", più vicini a supportare il management con formule formative più efficaci (azioni individualizzate di accompagnamento).

Nella fase attuativa tutti i piani formativi presentano delle particolarità e criticità determinate, per esempio, dal tempo intercorso dalla presentazione alla fase di approvazione e attuazione. Nel caso di quei settori molto sensibili alla stagionalità, come quello turistico-alberghiero, si è trattato di spostare le azioni formative in periodi a bassa stagionalità e riconfigurarne alcune azioni/contenuti. In un altro settore ad alta stagionalità, come quello dell'ortofrutta, vi è stata una pianificazione dell'organizzazione della formazione scarsamente sensibile ai tempi di lavoro (molto flessibili)

delle aziende aderenti. Ma, in altri casi, alcune aziende della GDO romagnola hanno legato l'intervento formativo ad una nuova configurazione delle strategie commerciali che alcune aziende hanno fortemente ritardato nell'attuazione.

Complessivamente il legame talvolta quasi contestuale o sequenziale della sperimentazione regionale con i piani formativi finanziati dai Fondi interprofessionali viene valutato positivamente perché consente di mantenere continuità nella pianificazione formativa e nell'impatto differenziato di obiettivi formativi necessariamente calibrati su ruoli e funzioni molto distinti. Inoltre l'integrazione arricchisce la strumentazione in favore di figure che generalmente hanno maggiori difficoltà nell'accedere o sono 'poco propense' alla formazione finanziata (imprenditori e lavoratori autonomi), alimenta la specializzazione delle agenzie che intercettano le risorse in favore delle aziende. La sperimentazione, infine, sembra ottenere riscontri positivi da parte di beneficiari esigenti e 'difficili da trattare', nonostante il percorso di richiesta del finanziamento pubblico non sia agevole da comunicare e ciò può avere limitato ulteriori adesioni.

Tavola 4.3 - Quadro sinottico degli accordi siglati tra Regione Emilia-Romagna e Fondi interprofessionali (2010-13).

Accordi siglati con	Data firma	D.G.R. di approvazione	Destinatari	Note
Fondo Artigianato Formazione	luglio 2013	Delibera di GR 632 del 21/05/2013	lavoratori dipendenti, (anche apprendisti) autonomi, imprenditori e coadiuvanti delle imprese artigiane	Applicazione procedure di ciascun canale finanziario; condivisione dati monitoraggio dei piani formativi; valutazione congiunta sugli esiti conseguiti; sperimentazione “formalizzazione da esperienza” (Sistema Regionale SRFC) su competenze acquisite dall'apprendista in contesto aziendale (50 percorsi individuali)
Fondir	novembre 2012	Delibera di GR n. 1526 del 23/10/2012	lavoratori dipendenti, dirigenti, imprenditori e lavoratori con funzioni direttive che affiancano il titolare nella conduzione dell'azienda (lavoratori autonomi).	Applicazione procedure (programmazione e gestione) di ciascun canale finanziario; condivisione dati monitoraggio dei piani formativi; valutazione congiunta sugli esiti conseguiti; figure manageriali delle PMI regionali (settore terziario) spesso inquadrato come consulenti e lavoratori autonomi.
Fondoprofessioni	settembre 2012	Delibera di GR n. 1106 del 30/07/2012	lavoratori dipendenti, autonomi e titolari degli studi professionali di architettura, commercialisti, avvocati, ingegneri, notai, esperti contabili, consulenti del lavoro, medici, geometri, dentisti, periti industriali, veterinari, revisori contabili, ecc.	Applicazione procedure (programmazione e gestione) di ciascun canale finanziario; condivisione dati monitoraggio dei piani formativi; valutazione congiunta sugli esiti conseguiti; Studi professionali.
Fon.Ter.	febbraio 2012	Delibera di GR n. 215 del 27/02/2012	lavoratori dipendenti, autonomi e imprenditori	Applicazione procedure (programmazione e gestione) di ciascun canale finanziario; condivisione dati monitoraggio dei piani formativi; valutazione congiunta sugli esiti conseguiti; settore terziario e in particolare turistico.
For.Te.	dicembre 2010	Delibera di GR n. 1957 del 13/12/2010	lavoratori dipendenti, autonomi e imprenditori	Applicazione procedure (programmazione e gestione) di ciascun canale finanziario; condivisione dati monitoraggio dei piani formativi; valutazione congiunta sugli esiti conseguiti; settore terziario.

Fonte: elaborazione Isfol su dati Regione Emilia-Romagna (<http://formazione lavoro.regione.emilia-romagna.it/>)

Tavola 4.4 - Piani formativi finanziati mediante la sperimentazione di integrazione con i Fondi interprofessionali (D.G.R. n. 413 del 10 aprile 2012).

Integrazione con Fondo interprofessionale	Agenzia formativa	Titolo Piano formativo	Totale contributo richiesto	Totale Cofinanz. Privato	Totale Costo Piano formativo	Data Avvio	Data Termine prevista	N. corsisti	Aziende
For.Te	ISCOM ER	Formazione per imprenditori del commercio del settore agro alimentare	38.079,04	9.519,76	47.598,80	Gennaio 2013	Richiesta proroga	45	Distribuzione alimentare
For.Te	ISCOM ER	Formazione degli imprenditori delle agenzie di assicurazione	36.753,60	9.188,40	45.942,00	Dicembre 2012	31/12/2013	50	Assicurazione
For.Te	ISCOM ER	Formazione per imprenditori del settore del turismo in Emilia-Romagna	43.909,76	10.977,44	54.887,20	Gennaio 2013	Richiesta proroga	45	Alberghiere e ricettive
For.Te	ISCOM ER	Formazione degli imprenditori dei servizi e del commercio	39.884,80	9.971,20	49.856,00	Dicembre 2012	31/12/2013	20	Direct Marketing; concessionarie auto; commerciali della meccanica, elettrico, tagli diamantati, macchinari per autolavaggio, elettrodomestici industriali.
Fon.Ter	Nuovo Cescot ER	Nuove formule per la distribuzione organizzata	7.323,36	1.830,84	9.154,20	Gennaio 2013	30/10/2013	21	Aziende della Grande Distribuzione Organizzata

Fonte: elaborazione Isfol su dati Regione Emilia-Romagna (SIFER)

4.2 *Il segmento della formazione tecnica superiore*

Gli obiettivi per cui tanta attenzione in questi ultimi anni è stata dedicata alla valorizzazione della filiera lunga della formazione tecnico e professionale - dai percorsi triennali e quadriennali, al riordino dei tecnici e dei professionali di stato, alla configurazione del nuovo sistema di formazione tecnica superiore - concorrono alle strategie più ampie, messe in atto per non disperdere un codice imprenditoriale legato alla tradizione manifatturiera, alla creatività del *made in Italy* e alla competitività internazionale.

Analogamente, è cresciuta la necessità di intervenire sulle difficoltà di inserimento e reinserimento occupazionale, di assicurare un'offerta formativa espressione dell'ancoraggio al tessuto produttivo anche in un'ottica di fruttuosa contaminazione e di progressivo innalzamento della qualità della domanda di lavoro da parte delle imprese stesse, e di sostenere l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro anche per la popolazione più adulta (over 30), per coloro che sono interessati a percorsi di riqualificazione e per chi, privo del diploma di scuola secondaria superiore, intenda acquisire una specializzazione tecnica che possa facilitare l'inserimento lavorativo.

Per quanto riguarda l'istruzione e formazione tecnica superiore non accademica, il sistema risponde alla richiamata esigenza di trasferire competenze tecniche di medio e alto livello mediante la creazione di due canali della filiera di istruzione e formazione tecnica superiore¹⁰⁴: i percorsi da realizzarsi all'interno dei nuovi ITS e i percorsi IFTS¹⁰⁵.

Lo sforzo di ridisegnare il sistema dell'offerta nelle due differenti articolazioni degli IFTS e ITS correla in modo diretto il sistema formativo ordinamentale e il mondo del lavoro su due diversi piani. Sul piano operativo-gestionale, per entrambi i canali, sussiste l'obbligo di un partenariato pubblico privato e l'adesione formale di imprese, università, mondo della scuola e agenzie formative, e per gli ITS, anche di enti della ricerca e una partecipazione sostanziale degli enti locali. Inoltre, il 50% della docenza deve provenire dal mondo del lavoro e delle professioni e i percorsi presentano tutti uno stage obbligatorio pari a una durata non inferiore al 30% del monte ore complessivo, ovvero, 1800-2000 ore nel caso degli ITS per il conseguimento del Diploma di tecnico Superiore (V livello EQF), e 800-1000 ore per gli IFTS per l'acquisizione del Certificato di Tecnico Superiore referenziato al IV livello dello stesso quadro nazionale delle qualificazioni.

Sul versante del sistema, il mondo del lavoro e delle professioni rappresentano la vera bussola nelle scelte programmatiche - compiute e in essere - a livello territoriale.

Per garantire la verticalizzazione dell'istruzione tecnica ed evitare le possibili sovrapposizioni tra percorsi IFTS e l'offerta organizzata presso gli ITS, alla luce delle disposizioni normative in vigore, regioni e Ministeri competenti hanno agito su due fronti:

¹⁰⁴ La riorganizzazione dell'intero sistema di formazione tecnica superiore prende le mosse dalla legge finanziaria 296/06 e successivamente sancita dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008.

¹⁰⁵ L'obiettivo rimane quello di creare istituti e interventi formativi di eccellenza fortemente assati su specializzazioni che possano costituire un punto di riferimento per il settore di interesse.

Nell'ottica di conseguire tale obiettivo, per quel che riguarda gli ITS, a partire da sei aree tecnologiche, sono state individuate le figure nazionali e il loro riferimento ai sistemi di classificazione statistica delle attività economiche e delle professioni e alle aree professionali (Allegato G al testo del Decreto Interministeriale del 07/09/2011). Per garantire l'aderenza al tessuto locale, a partire dalle figure nazionali individuate, ciascun ITS può ulteriormente procedere a curvature e individuare competenze maggiormente rispondenti ai fabbisogni locali o dei mercati di riferimento.

Gli IFTS, già ridisegnati in base a nuovi standard di percorso richiamati nel DPCM del 25 gennaio 2008, infine, sono stati ulteriormente rinnovati nei contenuti a seguito del Decreto Interministeriale del 7 febbraio 2013 recante *Le nuove specializzazioni tecniche superiori*.

- il primo ha interessato la capitalizzazione e valorizzazione delle esperienze realizzate nell'ambito della formazione tecnica superiore (IFTS, Poli formativi, ecc.) ai fini della analisi di sistema che ha permesso di individuare gli spazi adeguati nei diversi livelli dell'offerta del sistema di istruzione formazione ordinamentale in coerenza con i percorsi professionali, la regolamentazione delle professioni e la dimensione e la tipologia della domanda di lavoro. L'analisi ha permesso l'individuazione e la definizione delle figure nazionali di riferimento per gli ITS e delle certificazioni nazionali per gli IFTS.
- Il secondo, coincide con le azioni realizzate nel periodo di prima applicazione, avviato formalmente con l'adozione del DPCM del 25 gennaio 2008¹⁰⁶, per la definitiva messa a regime del sistema attraverso la l'istituzione dei Poli tecnico professionali¹⁰⁷.

Le figure nazionali di riferimento oggetto dei corsi dei nuovi ITS¹⁰⁸ e le nuove certificazioni degli IFTS¹⁰⁹, infatti, già nei dispositivi normativi, presentano non solo una corrispondenza con i codici NUP e ATECO ma sono state declinate a partire dalla individuazione di macrocompetenze da acquisire in esito ai percorsi, in modo che potessero essere collocate all'interno di un quadro capace di tenere insieme settori e processi produttivi (cfr. tavola 4.5). La portata di tale sforzo impatta sulle politiche di orientamento e sulla creazione di più facili interlocuzioni tra sistema dell'offerta di istruzione e formazione e mondo del lavoro. Questo perché esplicita, le possibili correlazioni, a legislazione vigente, tra l'offerta ITS e IFTS¹¹⁰ e le aree economiche professionali, i cluster tecnologici, le filiere produttive, le aree tecnologiche, nonché gli indirizzi dei nuovi diplomi tecnici e professionali.

In relazione al secondo punto, per il triennio 2013-2015, i piani territoriali regionali¹¹¹ e gli strumenti programmatici ad essi collegati, infatti, daranno conto della struttura dell'offerta IFTS e ITS¹¹² e dei Poli tecnico professionali.

¹⁰⁶ Cfr Isfol, Rapporto relazione ex Legge 845/78 art. 20 sullo stato e sulle previsioni delle attività di formazione professionale - *annualità 2009 - 2010 e 2010 - 2011*, Roma, agosto 2012

¹⁰⁷ Il processo di costituzione dei Poli in realtà risale alla legge finanziaria del 2007; l'ultima e ulteriore spinta alla costituzione dei Poli tecnico professionali, è invece costituita dalle Linee guida di cui al decreto MIUR/MLPS/MISE/MEF del 7 febbraio 2013, già condivise il 26 settembre 2012 in sede di Conferenza unificata, in applicazione dell'art.52 della legge 35/2012 (Misure di semplificazione e promozione dell'istruzione tecnico professionale e degli ITS).

¹⁰⁸ Di cui al Decreto Interministeriale del 7 settembre 2011 e del 5 febbraio 2013

¹⁰⁹ Di cui al Decreto Interministeriale del 7 febbraio 2013 riguardante le *specializzazioni tecniche superiori relative ai percorsi post secondari di istruzione e formazione tecnica superiore di durata annuale (IFTS) previste dal Capo III del DPCM del 25 gennaio 2008 concernente le Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori*

¹¹⁰ Per la tavola di correlazione si rimanda all'allegato B del Decreto Interministeriale del 7 febbraio 2013 riguardante le *specializzazioni tecniche superiori relative ai percorsi post secondari di istruzione e formazione tecnica superiore di durata annuale (IFTS) previste dal Capo III del DPCM 25 gennaio 2008* e all'allegato B del Decreto Interministeriale del 7 febbraio 2013 recante *linee guida in materia di semplificazione e promozione dell'istruzione tecnico professionale a norma dell'articolo 52 del Decreto Legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, nella Legge 4 aprile 2012 n. 35, recante disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo*.

¹¹¹ L'offerta di istruzione e formazione tecnica superiore, nelle sue diverse articolazioni ITS e IFTS, può realizzarsi se inclusa nei Piani territoriali che le regioni sono chiamate a redigere e presentare ogni tre anni, secondo quanto contenuto nel DPCM del 25 gennaio 2008. Dopo il periodo di prima applicazione avviato formalmente con l'adozione del DPCM del 25 gennaio 2008, importante, per la definitiva configurazione del sistema dell'offerta sarà l'appuntamento, a breve, con i nuovi Piani territoriali di programmazione per il triennio 2013-2015. Questi, infatti, danno conto della programmazione triennale che interessa IFTS e ITS ma daranno conto anche di quanto contenuto nell'ultimo tra i dispositivi normativi che concorrono alla configurazione dei Poli tecnico professionali.

¹¹² Rispetto alla programmazione ITS, lo stesso Decreto del 7 febbraio 2013 stabilisce il termine del 31 dicembre 2015 affinché le regioni adottino gli atti per modificare o integrare l'offerta. A tal proposito è però necessario tenere presente che, ad oggi, sembra sia stato superato il vincolo imposto rispetto alla presenza di un solo ITS per ogni area tecnologica (precedentemente espresso nell'articolo 52 del Decreto-Legge 9 febbraio 2012, n. 5 (*G.U. n. 33 del 9 febbraio 2012*),

In questo senso, e nell'ottica di una piena valorizzazione delle risorse e strumenti finanziari disponibili oggi, si inquadrano anche le azioni previste nell'ambito della terza e ultima riprogrammazione del Piano Azione Coesione (PAC) che dedica alla formazione tecnica superiore interventi specifici per il "Potenziamento dell'Istruzione Tecnica e professionale di qualità"¹¹³.

Indipendentemente dal dispositivo mediante il quale si stanno costituendo, i Poli tecnico professionali si configurano come network chiamati ad aggregare competenze e specializzazioni per garantire il coordinamento dell'intero sistema di formazione tecnica, anche in funzione del sostegno al tessuto imprenditoriale e in un'ottica di scambio proficuo con le istanze maggiormente rappresentative delle vocazioni territoriali.

Si tratta di sostenere, come da più parti auspicato, il processo di internazionalizzazione e di trasferimento tecnico e tecnologico a più livelli e in relazione alle specificità e compagini locali. Sul piano degli standard organizzativi, a legislazione vigente, i Poli sono chiamati a costituirsi attraverso accordi di rete tra almeno due istituti di scuola secondaria superiore ad indirizzo tecnico e/o professionale, due imprese, un organismo di formazione professionale e un ITS anche operante in altre regioni. Nell'Accordo di rete, in forma di atto pubblico o di scrittura privata autenticata, devono essere indicate le risorse professionali e strumentali dedicate, le risorse finanziarie destinate, il programma di rete comprensivo dell'individuazione degli organi e delle regole di funzionamento del Polo, dei diritti e degli obblighi assunti da ciascun partecipante, delle modalità di realizzazione dello scopo comune, della durata del programma (che comunque non può essere inferiore ai tre anni).

Ai Poli, dunque, si chiede un'organizzazione che integri risorse pubbliche e private e di valorizzare la flessibilità organizzativa delle istituzioni scolastiche e formative per coordinare sul territorio un sistema di istruzione e formazione capace di intercettare i fabbisogni formativi espressi dal sistema produttivo.

Allo stato attuale, si tratta di un canovaccio che ciascuna regione, nell'ambito delle proprie competenze, è chiamata ad interpretare per procedere all'identificazione e formalizzazione dei network. Una volta che saranno redatti e disponibili tutti i Piani territoriali, sarà interessante verificarne le connessioni con gli Istituti Tecnici Superiori già istituiti, con i meccanismi di programmazione dei nuovi corsi IFTS e le interrelazioni con altri aggregati già attivi sul territorio (quali ad esempio i distretti formativi, i centri di trasferimento tecnologico, i parchi scientifici, ecc.).

coordinato con la legge di conversione 4 aprile 2012, n. 35 recante: «Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo» (G.U. n. 82 del 6 aprile 2012 - Suppl. Ordinario n.69).

¹¹³ Misure anticicliche, punto 5, pp.10-11 del Pac. Per le regioni interessate dalle azioni previste dal Pac (Campania, Calabria e Sicilia), i Piani territoriali per la programmazione 2013-2015 del sistema dell'offerta formazione tecnica superiore si andranno ad innestare sulle linee programmatiche già contenute nelle delibere e negli avvisi che queste regioni hanno predisposto e finalizzato all'acquisizione e selezione di proposte per la costituzione di Poli Tecnico professionali

Tavola 4.5 - Le nuove specializzazioni IFTS (D.I 7/02/2013) e loro correlazione con l'area professionale e con l'area tecnologica ITS di cui al D.I. 7/9/2011

Area professionale	Specializzazione IFTS	Area tecnologica
Manifattura e artigianato	Tecniche per la realizzazione artigianale di prodotti del made in Italy	<i>Fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale</i>
Meccanica impianti e costruzioni	Tecniche di disegno e progettazione industriale Tecniche di industrializzazione del prodotto e del processo Tecniche per la programmazione della produzione e la logistica Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali Tecniche dei sistemi di sicurezza ambientali e qualità dei processi industriali	<i>Sistema meccanica</i>
	Tecniche di monitoraggio e gestione del territorio e dell'ambiente Tecniche innovative per l'edilizia	<i>Processi e impianti a elevata efficienza e a risparmio energetico</i>
Edilizia	Tecniche di manutenzione, riparazione e collaudo degli apparecchi dispositivi diagnostici	<i>Produzione di apparecchi, dispositivi diagnostici e biomedicali</i>
	Tecniche di organizzazione e gestione del cantiere edile	<i>Approvvigionamento e generazione di energia</i>
Cultura, informazione e tecnologie informatiche	Tecniche per la sicurezza delle reti e dei sistemi Tecniche per la progettazione e lo sviluppo di applicazioni informatiche Tecniche per l'integrazione dei sistemi e di apparati Tlc	<i>Architetture e infrastrutture per i sistemi di comunicazione</i>
	Tecniche per la progettazione e gestione di database Tecniche di produzione multimediale	<i>Organizzazione e fruizione dell'informazione e della conoscenza</i>
	Tecniche di informatica medica	<i>Produzione di apparecchi e dispositivi diagnostici e biomedicali</i>
	Tecniche di allestimento scenico	<i>Fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale</i>
Servizi commerciali	Tecniche per l'amministrazione economico-finanziaria	<i>Servizi alle imprese</i>
Turismo e sport	Tecniche di progettazione e realizzazione di processi artigianali e di trasformazione agroalimentare con produzioni tipiche del territorio e della tradizione enogastronomica Tecniche per la promozione di prodotti e servizi turistici con attenzione alle risorse, opportunità ed eventi del territorio	<i>Fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale</i>

Il tentativo di puntare ad offerta coordinata all'interno di network e partenariati molto ampi (quali quelli garantiti all'interno degli ITS e per gli IFTS di Poli o ATS/ATI) mira a connettere il versante della formazione tecnica superiore, ormai ordinamentale, alle reti per la ricerca industriale, a progetti pilota anche attraverso accordi con i fondi interprofessionali per la formazione continua, ad implementare il numero di stage e tirocini all'estero, a sperimentare progetti pilota per conseguire il titolo in apprendistato. E' in linea con tali obiettivi che il sistema degli Istituti Tecnici Superiori (i nuovi ITS) si caratterizza per due ulteriori elementi:

- il primo è dato dalla natura giuridica dell'Istituto stesso che può integrare risorse pubbliche e private e rispetto alla quale si chiede un investimento diretto dei soci fondatori chiamati a costituire il patrimonio della Fondazione di partecipazione già al momento della sua creazione.
- Il secondo è rappresentato dalla scelta di promuovere una partecipazione diretta e attiva dei Fondi interprofessionali con un ruolo ben definito nel processo di valutazione dei contenuti della formazione erogata all'interno degli ITS. Secondo quanto contenuto nell'allegato D al Decreto Interministeriale del 7 febbraio 2013 recante *linee guida in materia di semplificazione e promozione dell'istruzione tecnico professionale a norma dell'articolo 52 del Decreto Legge 9 febbraio 2012, n.5*, convertito, con modificazioni, nella *Legge 4 aprile 2012 n. 35, recante disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo*, le commissioni di esame devono essere composte prevedendo obbligatoriamente anche la presenza di due esperti del mondo del lavoro designati dal Comitato tecnico-scientifico dell'ITS. Il primo può essere individuato anche tra gli esponenti del mondo del lavoro e delle professioni che abbiano partecipato alla progettazione e/o realizzazione del percorso, "il secondo individuato tra una rosa di esperti segnalati dai Presidenti dei Fondi interprofessionali dell'area professionale di riferimento". In virtù del fatto che ciascun Fondo interprofessionale aggrega una molteplicità di imprese che possono essere afferenti anche ad attività produttive e settori diversi, ciascun ITS al momento della costituzione delle commissioni, è libero di contattare, tra quelli riconosciuti dal Ministero del lavoro, il Fondo interprofessionale che più vicino risulta essere per attività e compagine all'area tecnologica e all'ambito di riferimento attorno a cui è stato costruito il percorso formativo.

Per quanto riguarda gli IFTS, nonostante il disallineamento e la sporadicità della programmazione, soprattutto in alcune aree geografiche, il canale rappresenta ancora uno strumento importante per tutti coloro che siano interessati ad approfondire una professione tecnica attraverso il conseguimento di una Certificazione riconosciuta a livello nazionale, in un tempo ridotto rispetto a quanto consente il percorso ITS. Si ricorda, infatti che il percorso IFTS ha una durata variabile tra le 800 e le 1000 ore, da organizzare in un periodo non superiore ai due semestri. Si tratta di un percorso più facilmente gestibile anche per coloro che non siano studenti in modo esclusivo.

L'architettura più snella - anche dal punto di vista legale e amministrativo - della ATS (o il meccanismo della programmazione triennale lì ove sono attivi i Poli formativi IFTS) e insieme una durata più breve dei percorsi consentono di valorizzare i percorsi IFTS anche attraverso rientri in formazione e crediti in ingresso anche per tutti quei lavoratori occupati che hanno necessità di riconfigurare la propria carriera o di sviluppare nuove competenze.

Le regioni, nell'ambito delle competenze esclusive in materia - in modo diversificato e in linea con i processi di *governance* locali - hanno continuato a sostenere la programmazione e l'attuazione dei percorsi IFTS. Rispetto all'iter richiesto per la costituzione di una Fondazione (come previsto per gli ITS), anzi, l'IFTS sembra rappresentare una opportunità più agile per

sperimentare interventi formativi funzionali anche all'aggiornamento o alla riconversione degli adulti occupati.

Elemento da ricordare inoltre è che se gli ITS rappresentano un canale dedicato in via prioritaria a giovani diplomati, agli IFTS possono accedere anche tutti coloro che hanno compiuto percorsi differenti e che, pur privi del diploma di scuola secondaria superiore, o in uscita dal sistema di offerta triennale o quadriennale, possono sviluppare in senso verticale competenze afferenti alla filiera tecnica e professionale.

All'interno dei Piani territoriali adottati dalle Amministrazioni regionali, come detto, a seguito dell'entrata in vigore del DPCM del gennaio 2008 e in riferimento alla appena conclusasi fase di prima applicazione, si trovano le linee di indirizzo che hanno orientato l'offerta IFTS: spesso infatti i Piani contengono indicazioni per la costruzione degli avvisi o delle proposte progettuali e informazioni utili per ricostruire l'impianto dell'offerta.

La formulazione e la stesura dei Piani risulta fortemente eterogenea e diversificata in base alla tipologia e al numero di azioni istituzionali che hanno preceduto l'attività di programmazione di ciascuna amministrazione regionale e per questa ragione può essere utile ricavarne le linee di indirizzo anche per quel che riguarda la tipologia dei beneficiari finali delle attività formative. Sono la maggioranza a, infatti, le regioni che sulla base di obiettivi di qualificazione della popolazione di riferimento e di riqualificazione di forza lavoro più o meno giovane scelgono di lasciare libero l'accesso a tutto il bacino di utenza potenziale già sancito nella prima Legge istitutiva n. 144/99 senza porre ulteriori requisiti.

Tra queste, la Regione Piemonte, Emilia Romagna e Puglia hanno esplicitamente attribuito alla filiera dell'IFTS anche una funzione di riqualificazione degli occupati. A queste regioni si aggiunge la Regione Friuli Venezia Giulia che, attraverso l'offerta IFTS organizzata all'interno dei Poli formativi ha messo a punto un'offerta modulare che potesse essere fortemente centrata sulla condizione occupazionale dei corsisti e al contempo rispondere in modo agile a specifiche esigenze delle imprese del territorio.

4.2.1. *Poli IFTS e formazione integrata: il caso del Friuli Venezia Giulia*

L'analisi della prima programmazione triennale evidenzia come la quasi totalità delle regioni abbiano indirizzato le azioni di IFTS ad un target ampio ed eterogeneo. Solo 3 regioni su 27 hanno limitano tale target a soggetti giovani. Gli IFTS riescono, pertanto, a coinvolgere anche soggetti che difficilmente vengono ingaggiati da azioni formative finanziate che abbiano anche un contenuto tecnico di medio-alto livello, vedi soprattutto disoccupati e inoccupati, cui solitamente è rivolta una formazione maggiormente finalizzata allo sviluppo di competenze di base e trasversali o riferita a professioni che non afferiscono ad un percorso di istruzione superiore o, semplicemente, chi non abbia un contratto di lavoro subordinato che rientra in quel *mare magnum* di lavoratori definiti autonomi.

A tal proposito, l'organizzazione del sistema dei poli nella Regione Autonoma del Friuli Venezia Giulia offre un interessante modello di integrazione e sinergia tra azioni formative differenziate, sia perché si rivolge ad un target molto diversificato che coinvolge, oltre ai giovani, gli occupati e – per il Poli Economia del mare e ICT – anche disoccupati e inoccupati, sia perché offre modalità di frequenza e metodologie formative calibrate rispetto ai diversi fabbisogni formativi dei target identificati.

L'obiettivo dichiarato, già in fase di programmazione triennale, è quello di promuovere sperimentalmente, all'interno di ciascun Polo, un'offerta formativa aggiuntiva rispetto ai percorsi IFTS, estendendone appunto la competenza ad altri target ed ad altre tipologie formative.

Ad oggi, nella Regione Autonoma, son presenti 5 Poli, per un totale di 28 corsi, distribuiti per le tre annualità riferite al primo piano triennale 2009-2011, come è possibile osservare nella seguente tabella di sintesi.

Tabella 4.5 - Regione Friuli Venezia Giulia: corsi IFTS realizzati dai Poli per anno formativo

Polo	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Totale
Agroalimentare	2	2	2	6
Economia del mare	2	2	2	6
ICT	2	2	2	6
Legno, mobile, arredo	2	2	1	5
Meccanica e aeronautica	2	2	1	5
<i>Totale</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>8</i>	<i>28</i>

Tali corsi si inseriscono all'interno di un articolato sistema di offerta formativa organizzata all'interno di ogni singolo Polo che raccoglie pertanto azioni formative anche diverse dagli IFTS, sia sviluppate all'interno del piano triennale che fuori di esso, all'interno di piani settoriali. Le attività sviluppabili nell'ambito dei Poli formativi possono, pertanto, fare riferimento a:

1. percorsi formativi IFTS sia (a) standard, definiti di "Qualificazione superiore post diploma", che (b) personalizzati, definiti di "Formazione permanente con modalità individuali", entrambi realizzati nell'ambito del Piano triennale;
2. percorsi formativi, rientranti nell'ambito della formazione continua (non di IFTS), rivolti a occupati, definiti di "Aggiornamento" e finalizzati all'accrescimento delle competenze possedute per il rafforzamento della propria posizione lavorativa, realizzati sempre nell'ambito del Piano triennale;
3. solo per i Poli Economia del mare e ICT, percorsi formativi rientranti nell'ambito più generale della formazione superiore non IFTS, rivolti, oltre che agli occupati, anche a disoccupati e non occupati, finalizzati all'accrescimento delle competenze possedute per l'inserimento o reinserimento professionale, realizzati sempre nell'ambito del Piano triennale;
4. attività formativa legata ai piani formativi settoriali, da realizzarsi nel contesto dei poli laddove essi siano presenti e fuori dal contesto dei poli negli altri casi; quest'ultima attività non fa riferimento alla programmazione triennale e viene gestita attraverso l'emanazione di avvisi.

Le iniziative formative che si configurano come standard (1.a) sono rivolte ad un gruppo classe omogeneo composto da almeno 12 allievi e devono prevedere misure di accompagnamento inerenti l'orientamento preventivo e assistenza al *placement*. Per quanto concerne, invece, i percorsi IFTS personalizzati (1.b), essi consentono una certa dose di flessibilità, in quanto permettono inserimenti e uscite differenziate ad allievi particolarmente interessati e motivati a frequentare una o più parti del percorso stesso. Generalmente si tratta di un'utenza costituita da lavoratori occupati che vogliono migliorare e/o riqualificare le proprie competenze e abilità professionali. Il percorso personalizzato non può superare le 300 ore.

All'interno di ogni Polo, poi, i percorsi inerenti la formazione continua (2) e la formazione superiore non IFTS (3) che si affiancano agli IFTS si articolano in:

- qualificazione di base abbreviata: le proposte formative devono essere adeguatamente motivate dall'analisi relativa alla spendibilità della figura professionale nel mondo del lavoro;
- *work experience* (WE): i percorsi mirano a favorire un'esperienza formativa fortemente professionalizzante in quanto inserita in ambito lavorativo; la progettazione della singola WE deve tener conto di fabbisogni specifici del mondo imprenditoriale operante nei settori della navalmeccanica, della nautica da diporto, della cantieristica, della portualità, della logistica; ciascuna WE è finalizzata all'acquisizione, da parte dell'allievo, di competenze e conoscenze in grado di favorire la collocazione occupazionale presso realtà lavorative regionali attive nei settori sopraindicati, favorendo in tal modo anche il trasferimento del valore aggiunto acquisito durante l'esperienza formativa;
- formazione permanente per gruppi omogenei - post laurea: i percorsi formativi mirano ad elevare la qualificazione professionale dei destinatari attraverso percorsi formativi di breve durata caratterizzati da taglio specialistico e dalla trattazione di tematiche specifiche finalizzate ad arricchire e rafforzare le competenze necessarie ad entrare oppure a consolidare la posizione nel mercato del lavoro;
- formazione permanente per gruppi omogenei - attività seminariali: i percorsi formativi mirano ad assicurare diffusione a soggetti già occupati nel settore e/o non occupati relativamente a tematiche di carattere trasversale o specialistico;
- aggiornamento: i percorsi formativi sono rivolti agli imprenditori ed ai lavoratori delle imprese collocate su territorio della regione ed operanti nei settori oggetto dell'azione del polo;
- formazione imprenditoriale di base: i percorsi formativi sono finalizzati a sostenere soggetti intenzionati ad avviare nuove attività imprenditoriali o attività di lavoro autonomo in settori coerenti con quelli oggetto dell'azione del polo formativo.

Oltre alle azioni formative di IFTS e non, ma sempre organizzate all'interno del Piano triennale di programmazione, ci sono le attività formative erogate dai poli formativi al di fuori del Piano stesso, è questa l'attività formativa legata ai Piani formativi settoriali (4).

Tali azioni si esplicano attraverso l'emanazione di avvisi per il finanziamento dei piani formativi a favore di lavoratori occupati presso imprese con unità produttive collocate sul territorio regionale facenti parte dei settori produttivi (a) meccanica, (b) mobile, legno, arredo, (c) agroalimentare, (d) edilizia, (e) turismo. I piani formativi relativi ai soli settori "Meccanica", "Mobile, legno, arredo", "Agroalimentare" devono essere realizzati dai Poli formativi IFTS. Anche in questo caso, l'obiettivo è quello di sviluppare l'attività dei Poli IFTS attraverso l'affidamento di attività aggiuntiva rispetto a quella tradizionalmente riconducibile all'attività IFTS, in un'ottica di rafforzamento dell'azione dei poli rispetto all'articolata filiera formativa ed, inoltre, di intervenire a favore di settori economici di particolare rilevanza all'interno della struttura socio-economica regionale individuati, per il 2010, nei settori dell'edilizia e del turismo, che esulano dai settori ricoperti dai poli regionali. I prototipi formativi devono essere volti a formare i lavoratori di almeno due aziende e risultare come espressione del fabbisogno rilevato presso le stesse imprese del settore cui si riferisce l'azione formativa.

Oltre all'attivazione di percorsi formativi, tutti i poli hanno dovuto prevedere una serie di operazioni di sistema, quali analisi dei fabbisogni formativi e delle dinamiche occupazionali del relativo settore d'intervento; analisi dei fabbisogni formativi in reazione alle necessità di innovazione tecnologica/organizzativa e modellizzazione delle modalità di trasferimento di tali innovazioni dai centri di ricerca; analisi dei processi di lavoro e definizione degli standard di

competenze correlati alle figure professionali di riferimento; promozione delle attività e diffusione delle buone prassi.

Per la capacità di identificare una serie di target che manifestano spesso un fabbisogno formativo insoddisfatto, per la capacità di ritagliare su ognuno di essi modalità e metodologie formative *ad hoc*, già in fase di programmazione, pertanto, l'esperienza dei poli nella Regione Autonoma del Friuli Venezia Giulia si può configurare come un esempio di scelte strategiche e modello di organicità e innovazione in grado di captare una domanda di formazione molto differenziata.

4.2.2. *Un primo bilancio degli IFTS dopo la riorganizzazione*

Per quanto riguarda un primo bilancio di quanto sinora programmato e realizzato, il DPCM del 25 gennaio 2008 che - come detto - costituisce il dispositivo di avvio del nuovo sistema di formazione tecnica superiore, le tavole 4.6 e 4.7 indicano che in questi ultimi tre anni, nonostante lo sforzo compiuto per la costituzione dei nuovi ITS, nelle Regioni, la programmazione dei percorsi IFTS risulta tutt'altro che scomparsa dai territori.

Anzi, in diverse circoscrizioni geografiche la compresenza di una offerta diversificata (IFTTS, ITS, offerta integrata università-impresе, percorsi di alta qualificazione a titolarità regionale, ecc.), ha rappresentato un valore aggiunto anche per evitare di disperdere quel patrimonio di competenze tecniche che per tradizione ha contribuito a caratterizzare vocazioni produttive locali e di settore.

Le variabili che hanno guidato le scelte compiute sui diversi territori e gli elementi comuni che hanno caratterizzato gli obiettivi contenuti nei Piani territoriali (o altri documenti di programmazione regionale) si collegano a:

- il rafforzamento dell'offerta destinata a coloro che intendono acquisire competenze tecniche legate a specificità settoriali e al mondo delle professioni pur avendo compiuto percorsi di studi lineari o diversi da quelli prettamente scolastici;
- il rilancio della cultura tecnica come strategia per contrastare il depauperamento del patrimonio industriale e manifatturiero;
- la necessità di garantire una diversificazione dell'offerta in relazione ai livelli di competenze e insieme l'ancoraggio al sistema produttivo e ai fabbisogni espressi;
- la valorizzazione delle competenze di programmazione territoriale e lo sforzo di declinare sulla dimensione locale gli indirizzi nazionali.

È anche in considerazione del quadro di riferimento in cui si innesta la filiera, che alcune regioni, pur avviando contestualmente i Poli IFTTS, hanno garantito un'attività di programmazione annuale e sequenziale (come accaduto per Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Toscana, Marche, ecc.); altre amministrazioni hanno proceduto con una programmazione più ampia nel tempo che ha sfruttato la triennalità prevista dai Poli formativi in essere; altre ancora hanno, infine, preferito concludere le attività di programmazione precedenti procrastinando le nuove attività fino alla piena messa a regime del sistema (come accade in modo più evidente per le aree geografiche del Sud).

Tavola 4.6 - Redazione dei Piani territoriali e impianto del sistema all'interno del quale si eroga l'offerta IFTS (fase di prima applicazione del DPCM 25 gennaio 2008 – gennaio 2013)

Regione	Strumenti di programmazione	Impianto del sistema di offerta IFTS
Piemonte	Piano territoriale 2008/2011	Poli IFTS Offerta attraverso avviso pubblico
Valle d'Aosta	-	-
Lombardia	Piano territoriale 2010/2013	Valutazione proposte provenienti da: - Partenariati iscritti Albo regionale "Lombardia eccellente" - Partenariati composti almeno per il 50% da soggetti facenti parte di uno dei 31 raggruppamenti dei Poli formativi
P. A. Bolzano	Gli indirizzi regionali <u>non</u> sono contenuti in un Piano territoriale ma assunti mediante Determinazione provinciale contenente indirizzi e orientamento mediante la quale sono stati realizzati percorsi IFTS Pilota	Offerta attraverso avviso pubblico
P. A. Trento	La provincia autonoma di Trento eroga offerta di formazione tecnica superiore nell'ambito dello specifico sistema di Alta formazione	
Veneto	Gli indirizzi regionali <u>non</u> sono contenuti in un Piano territoriale ma assunti con Decreto regionale i cui allegati – parti integranti – definiscono linee e atti di indirizzo.	Poli IFTS
Friuli Venezia Giulia	Piano territoriale 2009/2011 La pianificazione, a cadenza annuale 2009, 2010 e 2011, è assunta con Delibera regionale	Poli formativi
Liguria	Piano territoriale 2007/2009 Piano triennale regionale dell'istruzione, della formazione e del lavoro 2010/2012 Legge regionale 11/05/2009 n. 18 su Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento (Istituzione ITS)	Poli IFTS
Emilia Romagna	Due Piani territoriali: 1. Piano territoriale 2008/2010 2. Piano territoriale 2011/2013	Rete Politecnica - Valutazione proposte formative - Sistema di partenariati consolidati
Toscana	Due Piani territoriali: 1. Piano territoriale 2007/2010 2. Piano territoriale 2011/2013	Avviso pubblico pluriennale a titolarità regionale e competenza di gestione e realizzazione a titolarità delle Province
Umbria	Due Piani territoriali: 1. Piano territoriale 2007/2009 2. Piano territoriale 2012/2014	Delega alle Province Poli IFTS
Marche	Piano territoriale 2009/2011 Linee guida per l'attuazione del piano territoriale triennale di IFTS e adozione degli ITS	Offerta attraverso avviso pubblico
Lazio	Piano territoriale 2009 Linee guida per la riorganizzazione del sistema IFTS e la costituzione nuovi ITS	Poli IFTS Offerta attraverso avviso pubblico
Abruzzo	Piano territoriale 2007/2009	Offerta programmabile nell'ambito della "Rete per il rafforzamento dell'offerta di Formazione Superiore" a valere anche delle azioni previste dal Protocollo d'Intesa USR/Regione
Molise	-	-
Campania	Piano territoriale 2009/2013	Poli IFTS
Puglia	Piano territoriale 2007/2009	Delega alle Province Offerta attraverso avviso pubblico
Basilicata	Piano territoriale all'att. del Consiglio regionale	Offerta al vaglio
Calabria	-	-
Sicilia	Piano territoriale 2007/2009	Offerta attraverso avviso pubblico
Sardegna	-	-

Fonte: Piani territoriali e documentazione collegata

Nonostante la programmazione a macchia di leopardo che da sempre ha caratterizzato il singolo canale IFTS, sembra che tali corsi rappresentino una soluzione adeguata per rispondere, in modo relativamente veloce, alle esigenze degli adulti occupati e delle imprese interessate: da questo punto di vista, l'associazione temporanea di impresa, la familiarità maturata sui territori nei confronti di questo segmento d'offerta, la durata contenuta del percorso d'aula e, soprattutto, la libertà di sperimentare esperienze formative e specializzazioni in settori ulteriori (e diversi) rispetto a quelli definiti per gli ITS rappresentano oggi, forse più che in altri periodi, il vero punto di forza dei percorsi IFTS.

Se da un lato, infatti, in alcune Regioni l'offerta formativa degli IFTS è agita occasionalmente, in altre, gli stessi percorsi sembrano essere stati oggetto di riflessioni corpose che hanno garantito la convivenza con gli ITS e il consolidamento di una precisa fisionomia nel panorama dell'offerta.

Ad oggi, dunque, il sistema dell'IFTS risulta un prodotto di specifiche politiche regionali, all'interno e in riferimento alle specifiche strategie territoriali entro le quali si possono leggere in modo comparato le programmazioni territoriali¹¹⁴.

A dicembre 2012, le Regioni che avevano provveduto alla programmazione dei percorsi IFTS, secondo gli standard previsti dal DPCM del 25 gennaio 2008, erano 12, ovvero: Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Umbria, Veneto.

La tabella 4.6 consente di ricostruire fino a tutto l'anno solare 2012, l'effettivo volume di offerta a seguito dell'entrata in vigore del DPCM. Si tratta di un'offerta ripartita lungo più annualità di programmazione che, di fatto, si è concentrata – rispetto agli effettivi periodi di realizzazione – negli ultimi tre anni solari, per un totale di circa 470 corsi IFTS realizzati.

¹¹⁴ Per approfondimenti relativi alle realtà regionali è possibile consultare il documento Isfol, Nota sullo stato di avanzamento della programmazione e attuazione dei corsi IFTS, gennaio 2013 al seguente link: <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/349>

Tabella 4.6 -Riepilogo corsi IFTS per Regione e annualità di programmazione riferibile al periodo successivo l'adozione del DPCM – gennaio 2013 (val. ass.)

Regione	2007-2009 (800 ore)	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
	Realizzati	Realizzati	Realizzati	Realizzati	Programmati
Piemonte	39 (1)	39 (2)	40	-	-
Valle d'Aosta	0	0	0	0	-
Lombardia	0	0	0	23 (3)	24 (3)
P. A. Bolzano (4)	0	0	0	0	-
P. A. Trento	Sistema Alta formazione professionale				
Veneto	0	11	0	0	-
Friuli Venezia Giulia	0	10	10	8	-
Liguria	16 (5)	0	0	0	-
Emilia Romagna (6)	28	28	28	25	26 (7)
Toscana	0	23	21	21	-
Umbria	0	0	6	0	-
Marche	0	13 (8)	6 (9)	0	-
Lazio	0	65 (10)	0	0	-
Abruzzo	0	0	0	0	-
Molise	0	0	0	0	-
Campania	0	14	0	0	-
Puglia	0	0	0	0	62 (11)
Basilicata	0	0	0	0	-
Calabria	0	0	0	0	-
Sicilia	0	0	0	0	(12)
Sardegna	0	0	0	0	-
Totale	83	203	111	77	112

Note:

- (1) I corsi indicati per la Regione Piemonte fanno riferimento alla sola annualità 2008-2009.
- (2) I corsi, inizialmente programmati per l'annualità 2009-2010, erano 41.
- (3) I corsi programmati per l'annualità 2011-2012 erano 24 (1 corso non ha avuto inizio); i corsi programmati per l'annualità 2012-2013 sono in fase di avvio.
- (4) I corsi presenti nella Banca Dati nazionale - nella colonna "2007-2009 (800 ore)" - fanno riferimento a corsi IFTS articolati in due anni formativi, tanto che nella titolazione del corso si fa esplicito riferimento al primo e secondo anno - ciascuno dei quali ha visto una articolazione oraria tra le 740 e le 880 ore e dunque sono stati esclusi dalla presente tavola in quanto precedenti l'applicazione degli standard di percorso previsti dal DPCM 25 gennaio 2008.
- (5) I corsi fanno riferimento al Piano Territoriale 2007-2009 ed hanno avuto una durata di 800/1000 ore.
- (6) I due Piani territoriali redatti dalla regione includono, già al momento della loro stesura, tre annualità di programmazione dei corsi, ciascuno per i quali è indicato il termine (a periodicità annuale) per la presentazione delle proposte formative. La Regione Emilia Romagna, dunque, nel complesso ha programmato 6 annualità di corsi.
- (7) In fase di avvio e realizzazione.
- (8) I 13 corsi fanno riferimento alla prima annualità del piano territoriale
- (9) I corsi programmati per l'annualità 2010-2011 sono 7. Di questi, ne sono stati avviati 6.
- (10) Di quelli indicati, 33 corsi sono stati realizzati presso i Poli formativi IFTS e 32 corsi sono stati realizzati dai partenariati che hanno risposto ad avviso regionale.
- (11) I 62 corsi programmati e approvati dalle Province sono stati avviati a partire dai mesi di dicembre 2012-gennaio 2013.
- (12) Espletate le procedure a seguito dell'avviso pubblico finalizzato a finanziare 41 corsi IFTS; sono in fase di attuazione le procedure di avvio dei corsi IFTS non inclusi nella presente tabella in quanto rispondono a standard di percorso antecedenti le indicazioni contenute nel DPCM 25 gennaio 2008.

Fonte: elaborazioni Isfol su Banca Dati Indire (ex Anas), Banca Dati Indire (ex Anas) e Amministrazioni regionali gennaio 2013

Grazie ad una indagine Isfol tutt'ora in corso finanziata dal Ministero del lavoro, condotta in accordo con dieci Amministrazioni Regionali che hanno aderito formalmente all'iniziativa, sono

state prese in esame le anagrafiche di 251 interventi formativi, dislocati in altrettante regioni come di seguito indicato nella tavola 4.7.

Tavola 4.7 - Corsi presi in esame per la realizzazione dell'indagine sugli esiti occupazionali dei corsi IFTS a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 25 gennaio 2008

Regioni	Annualità di programmazione	n. di corsi indagine Isfol su esiti
Friuli Venezia Giulia	2009-2010	10
	2010-2011	10
Liguria	2007-2009	16
Lombardia	2011-2012	23
	2012-2013	21
Marche	2010-2011	13
	2011-2012	6
Veneto	2009-2010	11
Emilia Romagna	2010-2011	25
Molise	Programmazione antecedente DPCM ma allineata nei tempi di realizzazione	2
Lazio	2009-2010	32
Piemonte	2010-2011	40
Toscana	2010-2011	21
	2009-2010	21

I corsi sono stati individuati secondo criteri condivisi che consentono di offrire un quadro esaustivo del complesso della programmazione IFTS a seguito della entrata in vigore del DPCM del gennaio 2008, rispetto ai quali, in attesa di conoscerne gli esiti occupazionali, è possibile ricostruire le principali caratteristiche dell'utenza.

A fronte degli oltre 8.000 corsisti che si stima si siano iscritti tra l'anno formativo 2009 e oggi, l'indagine ha consentito di recuperare informazioni relative a oltre 5.000 corsisti; la distribuzione di questi ultimi rispetto alla figura di riferimento dei corsi è, come ci si attende, proporzionale all'offerta dei corsi e dunque testimonia, come riportato in tabella 4.7, una prevalenza di interventi formativi afferenti al:

- Tecnico superiore per il disegno e progettazione industriale,
- Tecnico superiore per la conduzione del cantiere,
- Tecnico superiore per il disegno e progettazione industriale,
- Tecnico superiore ambiente, energia e sicurezza (in azienda),
- Tecnico superiore per la comunicazione e il multimedia,
- Tecnico superiore commerciale per il marketing e l'organizzazione vendite,
- Tecnico superiore per l'organizzazione e il marketing del turismo integrato,
- Tecnico superiore per la ristorazione e la valorizzazione dei prodotti territoriali e delle produzioni tipiche.

La disaggregazione del dato relativo ai corsisti iscritti per genere mostra una netta prevalenza della componente maschile che rappresenta il 62,9% dell'utenza complessiva a fronte, invece, di un 37,1% di donne. Sulla dinamica di partecipazione potrebbe pesare in misura significativa sia una mentalità diffusa che fa della cultura tecnica un appannaggio prevalentemente maschile, sia, pur a fronte di un interesse dimostrato, una difficoltà generalizzata nell'accedere a professioni e ambiti a tradizionale prevalenza maschile ed ancora non ultime le competenze richieste all'accesso, più frequentemente apprese in percorsi del ciclo secondario di tipo professionale e tecnico – già a prevalenza maschile. Considerando le performance delle donne nei sistemi scolastici, sarebbe un peccato che l'analisi della partecipazione della componente femminile ai percorsi di tipo tecnico superiore non producesse anche riflessioni più ampie che possano in futuro tenere conto non solo di politiche di orientamento che mirano ad avviare – pur in forma sperimentale – percorsi specifici già a ridosso della conclusione del ciclo primario ma soprattutto di:

- interventi consulenziali per la valorizzazione dei diversi stili e approcci cognitivi che possano valorizzare anche le componenti del sapere tecnico;
- politiche di accesso alle professioni più efficaci.

Guardando alle singole figure nazionali di riferimento per cui si formano gli iscritti presi in considerazione, infatti, emerge che, per quasi tutte, prevale la componente maschile con la significativa eccezione delle figure afferenti al settore del turismo e del marketing tra cui: “Tecnico superiore per l'organizzazione e il marketing del turismo integrato”, “Tecnico superiore per la ristorazione e la valorizzazione dei prodotti territoriali e delle produzioni tipiche” e “Tecnico superiore commerciale per il marketing e l'organizzazione vendite”.

Significativa la presenza femminile anche nei corsi per “Tecnico superiore per la comunicazione e il multimedia” mentre decisamente più interessante per una riflessione che esuli dai settori ad appannaggio più tradizionalmente maschile è la presenza femminile nei corsi afferenti all'ambito *agroindustriale* e della *programmazione della produzione e logistica industriale*. Sarà interessante da questo punto di vista attendere la conclusione dell'indagine sugli esiti formativi e occupazionali per verificare i percorsi di inserimento al lavoro compiuti in termini di efficacia e soddisfazione.

Tabella 4.7 - *Iscritti a corsi IFTS oggetto dell'indagine Isfol sugli esiti occupazionali per figura nazionale di riferimento degli interventi formativi e genere (v.a. e val.%)*

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Tecnico superiore per la gestione del territorio rurale	14	0,4	11	0,5	25	0,4
Tecnico superiore della trasformazione dei prodotti agroindustriali	71	2,0	34	1,6	105	1,9
Tecnico superiore della commercializzazione dei prodotti agricoli ed agroindustriali	55	1,6	33	1,6	88	1,6
Tecnico superiore conduzione/ manutenzione impianti	148	4,2	3	0,1	151	2,7
Tecnico superiore di automazione industriale	169	4,8	6	0,3	175	3,1
Tecnico superiore per la conduzione del cantiere	173	4,9	35	1,7	208	3,7
Tecnico superiore per il rilievo architettonico,	9	0,3	14	0,7	23	0,4
Tecnico superiore per i sistemi di raccolta e smaltimento dei rifiuti	13	0,4	5	0,2	18	0,3
Tecnico superiore per il monitoraggio e la gestione del territorio e dell'ambiente	74	2,1	52	2,5	126	2,2
Tecnico superiore per il disegno e progettazione industriale	261	7,4	144	6,9	405	7,2
Tecnico superiore di produzione	22	0,6	19	0,9	41	0,7
Tecnico superiore ambiente, energia e sicurezza (in azienda)	162	4,6	77	3,7	239	4,3
Tecnico superiore per i rilevamenti territoriali informatizzati	22	0,6	2	0,1	24	0,4
Tecnico superiore per le telecomunicazioni	102	2,9	12	0,6	114	2,0
Tecnico superiore per le applicazioni informatiche	95	2,7	25	1,2	120	2,1
Tecnico superiore per lo sviluppo software	119	3,4	35	1,7	154	2,7
Tecnico superiore per i sistemi e le tecnologie informatiche	106	3,0	25	1,2	131	2,3
Tecnico superiore per la comunicazione e il multimedia	147	4,2	138	6,6	285	5,1
Tecnico superiore per la mobilità e il trasporto pubblico locale	18	0,5	7	0,3	25	0,4
Tecnico superiore della logistica integrata	89	2,5	28	1,3	117	2,1
Tecnico superiore dei trasporti e dell'intermodalità	58	1,6	37	1,8	95	1,7
Tecnico Superiore per il marketing nel settore dei servizi finanziari	15	0,4	11	0,5	26	0,5
Tecnico superiore commerciale per il marketing e l'organizzazione vendite	111	3,1	135	6,5	246	4,4
Tecnico superiore per l'amministrazione economico-finanziaria ed il controllo di gestione	34	1,0	63	3,0	97	1,7
Tecnico superiore di industrializzazione del prodotto e processo	117	3,3	38	1,8	155	2,8
Tecnico superiore programmazione produzione/logistica	49	1,4	43	2,1	92	1,6
Tecnico superiore per l'informatica industriale	65	1,8	1	0,0	66	1,2
Tecnico superiore per l'assistenza alla direzione di agenzie di viaggio e tour operator	22	0,6	55	2,6	77	1,4
Tecnico superiore per l'organizzazione e il marketing del turismo integrato	100	2,8	250	12,0	350	6,2
Tecnico superiore per la ristorazione e la valorizzazione dei prodotti territoriali e delle produzioni tipiche	191	5,4	228	11,0	419	7,5
Tecnico superiore per l'assistenza alla direzione di strutture ricettive	20	0,6	32	1,5	52	0,9
Progetti Pilota	874	24,8	480	23,1	1.354	24,2
Totale	3.525	100,0	2.078	100,0	5.603	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su anagrafiche regionali

Il carattere della formazione tecnica superiore quale strumento di politica attiva per e sul lavoro è sostenuto dalla disaggregazione del numero di iscritti per condizione occupazionale al momento dell'accesso alla formazione. Nello specifico, a fronte di un 20,5% di iscritti che si dichiara esclusivamente studente o non in cerca di occupazione perché interessato a concludere il percorso prima di mettere in atto azioni concrete di ricerca di un lavoro, sussiste ben un 20% di iscritti già occupati (a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto). Si tratta di individui interessati a sistematizzare le competenze apprese sul lavoro oppure interessati a percorsi di riqualificazione o, ancora, determinati all'acquisizione di competenze di tipo tecnico che possano facilitare eventuali nuovi percorsi professionali e di carriera (tab. 4.8).

Un ulteriore 46,4% di iscritti si dichiara in cerca di occupazione (ovvero ha maturato una o più esperienze professionali prima dell'iscrizione al corso e dunque investe sulla formazione per ampliare le possibilità di un nuovo ingresso nel mercato del lavoro) e di prima occupazione. Si tratta rispettivamente del 33,4% e del 13% di iscritti per cui si dispone l'informazione già nelle anagrafiche regionali. A fronte, come già detto, di una prevalenza sostanziale di uomini nella composizione delle classi, la lettura del dato disaggregato per genere mostra quanto siano le donne ad attribuire alla formazione tecnica un ruolo di vettore importante per un nuovo ingresso nel mercato dopo aver sperimentato occasioni di lavoro a termine o fallimentari. Più significativa, invece la componente maschile che si avvicina alla formazione tecnica quale strumento per il primo inserimento. In questo senso la didattica laboratoriale e la pratica dello stage, obbligatorio per tutti i percorsi, rappresentano di certo strumenti privilegiati per rispondere a tali richieste. Un'ultima notazione riguarda l'età degli iscritti ai corsi. Più di un corsista su tre ha già compiuto i 30 anni e in particolare, il 20,1% ha un'età che supera i 35 anni. È un dato importante se si considera che si tratta, in oltre il 40% dei casi di adulti occupati interessati ad una qualificazione e in un ulteriore 42,5% di casi di individui alla ricerca di una occupazione e dunque con esperienze professionali a termine o fallimentari (tab. 4.9).

Tabella 4.8 - Iscritti a corsi IFTS oggetto dell'indagine Isfol sugli esiti occupazionali per condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso e genere (v.a. e val.%)

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Occupato	741	21,0	377	18,1	1.118	20,0
In cerca di occupazione	1.115	31,6	758	36,5	1.873	33,4
In cerca di prima occupazione	486	13,8	243	11,7	729	13,0
Non in cerca di occupazione	341	9,7	207	10,0	548	9,8
Studente	437	12,4	216	10,4	653	11,7
informazione non desumibile dalle anagrafiche (1)	405	11,5	277	13,3	682	12,2
Totale	3.525	100,0	2.078	100,0	5.603	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su anagrafiche regionali

Tabella 4.9 - *Iscritti a corsi IFTS oggetto dell'indagine Isfol sugli esiti occupazionali per condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso ed classi di età (v.a. e val.%)*

	17-19 anni		20-24 anni		25-29 anni		30-35 anni		Oltre 35 anni	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Occupato	6	13,6	226	9,5	225	18,4	203	24,2	458	40,6
In cerca di occupazione	9	20,5	547	23,0	439	36,0	399	47,6	479	42,5
In cerca di prima occupazione	4	9,1	548	23,1	121	9,9	40	4,8	16	1,4
Non in cerca di occupazione	3	6,8	392	16,5	87	7,1	35	4,2	31	2,8
Studente	21	47,7	407	17,1	174	14,3	40	4,8	11	1,0
informazione non desumibile dalle anagrafiche (1)	1	2,3	254	10,7	174	14,3	121	14,4	132	11,7
Totale	44	100,0	2.374	100,0	1.220	100,0	838	100,0	1.127	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su anagrafiche regionali

4.3 Crisi e servizi integrati

Il presente paragrafo illustra sinteticamente i risultati del monitoraggio svolto da Isfol e Italia Lavoro S.p.A. in collaborazione con l'Inps, sull'attuazione delle misure, in deroga alla normativa ordinaria (precedente alla L. 92/2012), di contrasto alla crisi occupazionale.

Il monitoraggio dà conto dell'attuazione dell'*Accordo tra Stato, Regioni e Province Autonome sugli ammortizzatori sociali in deroga e le politiche attive*, sottoscritto nel febbraio del 2009 e rinnovato nell'aprile del 2011, con validità fino al dicembre 2012.¹¹⁵

Nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2009 e il 31 dicembre 2012, sono state erogati complessivamente 1.339.253 trattamenti in deroga di cui 1.195.466 *CIG in deroga* (a pagamento diretto) e 143.787 di *mobilità in deroga*.

Calcolato sull'intero periodo considerato (ad esclusione dei primi mesi del 2009, di avvio dei trattamenti in deroga), il numero medio di *CIG in deroga* mensilmente attivi nel mese, si attesta intorno alle 150 mila unità, mentre, il numero di trattamenti più alto è stato registrato nel mese di giugno del 2012 (con 198.693 trattamenti attivi di Cassa integrazione in deroga).

Per la *Mobilità in deroga*, sempre in riferimento all'intero periodo considerato (ad esclusione dei primi mesi del 2009, anno di avvio dei trattamenti in deroga), il numero medio si attesta intorno alle 40.000 unità, ma con una dinamica decisamente crescente nel corso del tempo. È infatti a fine periodo di osservazione, nel mese di settembre 2012, che si è registrato il numero più elevato di *Mobilità in deroga* attivi (56.846 trattamenti).

Il dato annuale evidenzia per il 2012 un aumento generalizzato nel ricorso ai trattamenti in deroga: il numero di trattamenti di Cassa Integrazione a pagamenti diretti attivi nel corso dell'anno

¹¹⁵ L'attività di monitoraggio è realizzata da un gruppo di lavoro misto Isfol e Italia Lavoro con il prezioso apporto dell'Inps. Attraverso la disponibilità delle amministrazioni regionali sono stati ricostruiti i principali elementi – sia di carattere quantitativo che qualitativo – caratterizzanti i sistemi di *workfare* locali. Cfr. MLPS, *Report di monitoraggio: le misure di contrasto alla crisi occupazionale connesse con l'Accordo Stato Regioni sulle misure in deroga. Quadriennio 2009 – 2012*, presentato al Comitato Risorse Umane FSE 2007 – 2013, il 21 maggio 2013 reperibile in http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/isfol-per-la-crisi.

sale dai 366 mila del 2011 ai 430 mila del 2012; quello dei trattamenti di mobilità attivi cresce dai quasi 71 mila a oltre 84 mila.

A fronte di 1 milione e 339 mila trattamenti in deroga complessivamente attivati nel quadriennio di riferimento, il numero di percettori effettivo è di 824 mila individui/lavoratori. Una parte di questi, infatti, (310 mila percettori, pari al 37,6% del totale) ha usufruito di più di un trattamento tra CIG in deroga e Mobilità in deroga.

La tabella seguente (tab. 4.10), inoltre, mostra la distribuzione dei percettori per regione ove risulta evidente che i volumi maggiori si concentrano significativamente sulle regioni Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e Piemonte che da sole registrano la metà del totale dei percettori trattati su tutto il territorio nazionale. Segue un altro gruppo di regioni con una quota di lavoratori trattati ricompresa tra il 4 e il 7 per cento del totale, quali Puglia, Lazio, Toscana, Marche e Campania.

Tabella 4.10 - Percettori di trattamenti di sostegno al reddito in deroga nel quadriennio 2009 - 2012 per n. trattamenti, distribuzione per regione di residenza e relativa percentuale cumulata

Regione di residenza	Numero trattamenti		Totale	distr. %	% cumulata
	Un trattamento	Due o più trattamenti			
Lombardia	93.120	60.509	153.629	18,6	18,6
Veneto	72.627	25.532	98.159	11,9	30,6
Emilia Romagna	51.310	30.017	81.327	9,9	40,4
Piemonte	40.313	33.889	74.202	9,0	49,4
Puglia	36.132	23.698	59.830	7,3	56,7
Lazio	29.629	26.270	55.899	6,8	63,5
Toscana	34.319	20.749	55.068	6,7	70,1
Marche	29.395	15.201	44.596	5,4	75,6
Campania	16.858	18.334	35.192	4,3	79,8
Abruzzo	20.291	9.409	29.700	3,6	83,4
Sicilia	14.367	11.382	25.749	3,1	86,6
Sardegna	15.245	9.712	24.957	3,0	89,6
Umbria	14.295	7.022	21.317	2,6	92,2
Calabria	14.712	5.470	20.182	2,4	94,6
Liguria	11.796	4.739	16.535	2,0	96,6
Friuli V.G.	8.899	4.377	13.276	1,6	98,2
Molise	4.516	1.623	6.139	0,7	99,0
Basilicata	2.917	1.694	4.611	0,6	99,5
Trentino A.A.	2.740	381	3.121	0,4	99,9
Valle D Aosta	550	140	690	0,1	100,0
Totale	514.031	310.148	824.179	100,0	-

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps - SIP

Nel corso del periodo esaminato, gli 824 mila lavoratori trattati dagli strumenti di sostegno al reddito in deroga sono stati in prevalenza maschi (492 mila, pari al 59,7%). Sono circa 150 mila in meno le lavoratrici trattate rispetto ai lavoratori trattati, le quali raggiungono la quota del 40,3% del totale.

Al lordo della compresenza di quasi 18 mila percettori in ambedue gli aggregati (CIG_D e Mob_D), pari al 2% del totale, i lavoratori trattati per sospensione dal lavoro (Cassa integrazione in deroga) rappresentano, a livello nazionale, l'84,5% (pari a 711.318 lavoratori), mentre la quota dei lavoratori licenziati, trattati dalla Mobilità in deroga, è data dal restante 15,5% (pari a 130.754 lavoratori).

Analizzando la distribuzione dei percettori di trattamenti in deroga per tipologia (tab. 4.11), si nota come – rispetto alla media nazionale – per le regioni Molise, Calabria, Puglia, Basilicata e Abruzzo, la quota di percettori di trattamenti di *Mobilità in deroga* sia significativamente più alta. Ad esclusione della Campania, tutte le regioni meridionali mostrano una quota di lavoratori sussidiati a seguito della perdita di lavoro (Mob_D) nettamente superiore alla media nazionale (per il Molise supera il 50% dei lavoratori trattati nell'ambito degli strumenti in deroga). Decisamente contenuta è la quota dei lavoratori trattati dalla mobilità in deroga nelle regioni Emilia Romagna, Umbria, Lombardia, Piemonte e Toscana (tutte con una quota inferiore all'8,5%).

Tabella 4.11 - Percettori di trattamenti di sostegno al reddito in deroga nel quadriennio 2009 - 2012 per tipologia di trattamento, distribuzione per regione di residenza

Regione di residenza	Cassa Integrazione pagamenti diretti in deroga		Indennità di mobilità in deroga		Totale al netto della compres.za nei due aggregati*	Totale al lordo della compres.za nei due aggregati**	Differenza lordo-netto	Quota % per tipologia trattamento in deroga	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	V.A.	V.A.	% CIG_D	% Mob_D
Lombardia	145.730	20,5	9.771	7,5	153.629	155.501	1.872	93,7	6,3
Veneto	79.247	11,1	21.815	16,7	98.159	101.062	2.903	78,4	21,6
Emilia	79.794	11,2	3.238	2,5	81.327	83.032	1.705	96,1	3,9
Piemonte	69.034	9,7	6.318	4,8	74.202	75.352	1.150	91,6	8,4
Puglia	39.825	5,6	20.905	16,0	59.830	60.730	900	65,6	34,4
Lazio	49.782	7,0	9.914	7,6	55.899	59.696	3.797	83,4	16,6
Toscana	51.017	7,2	4.569	3,5	55.068	55.586	518	91,8	8,2
Marche	38.310	5,4	7.595	5,8	44.596	45.905	1.309	83,5	16,5
Campania	32.095	4,5	3.460	2,6	35.192	35.555	363	90,3	9,7
Abruzzo	20.406	2,9	10.112	7,7	29.700	30.518	818	66,9	33,1
Sicilia	21.266	3,0	4.673	3,6	25.749	25.939	190	82,0	18,0
Sardegna	17.440	2,5	8.032	6,1	24.957	25.472	515	68,5	31,5
Umbria	20.292	2,9	1.401	1,1	21.317	21.693	376	93,5	6,5
Calabria	11.855	1,7	8.882	6,8	20.182	20.737	555	57,2	42,8
Liguria	15.062	2,1	1.754	1,3	16.535	16.816	281	89,6	10,4
Friuli V.G.	11.410	1,6	2.172	1,7	13.276	13.582	306	84,0	16,0
Molise	3.035	0,4	3.285	2,5	6.139	6.320	181	48,0	52,0
Basilicata	3.059	0,4	1.633	1,2	4.611	4.692	81	65,2	34,8
Trentino A.A.	2.137	0,3	1.042	0,8	3.121	3.179	58	67,2	32,8
Valle D Aosta	522	0,1	183	0,1	690	705	15	74,0	26,0
Italia	711.318	100,0	130.75	100,0	824.179	842.072	17.893	84,5	15,5

Note:

(*) Al netto dei doppi conteggi legati alla compresenza negli aggregati dei percettori di cassa integrazione e di mobilità.

(**) Al lordo dei doppi conteggi legati alla compresenza negli aggregati dei percettori di cassa integrazione e di mobilità

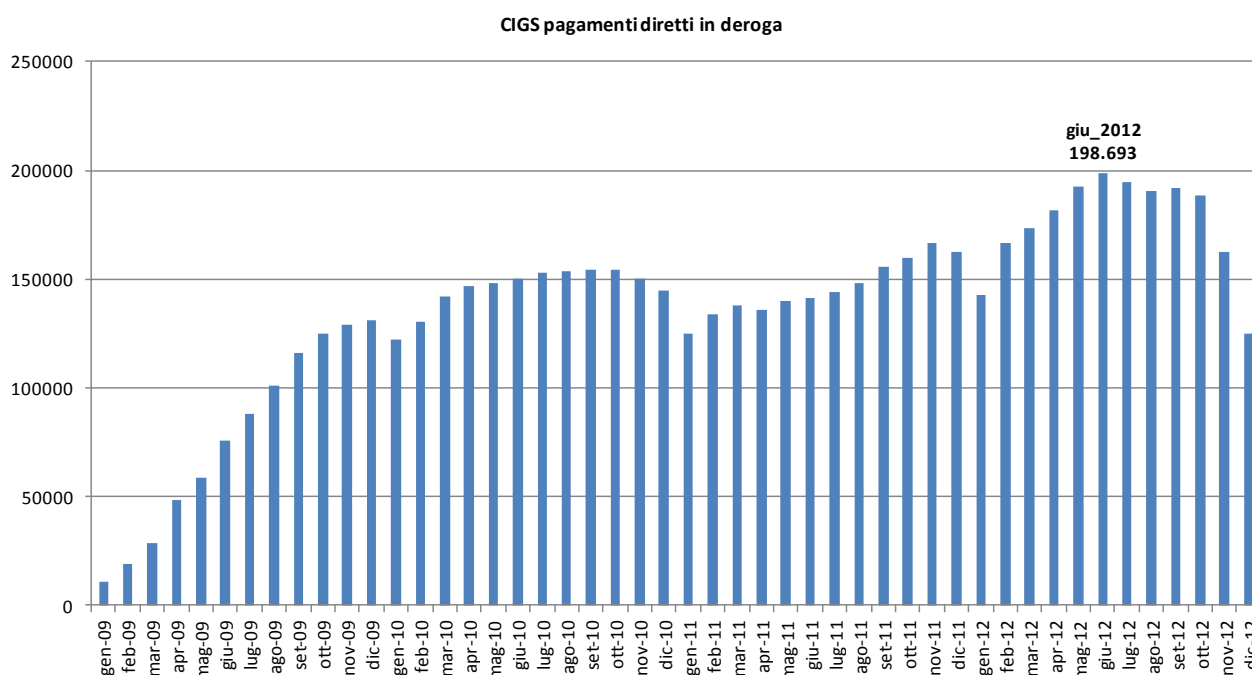
Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps – SIP

Cassa Integrazione in deroga

L'andamento mensile del numero di trattamenti di sostegno al reddito per sospensione mostra (fig. 4.1) una linea di tendenza in progressiva crescita nel corso del 2009 e per buona parte del 2010. Nella prima parte del 2011 i trattamenti attivi per mese si mantengono intorno alla soglia dei 150 mila per poi iniziare, dal giugno del 2011, ad aumentare progressivamente (a parte le cadute "stagionali" di dicembre) fino a toccare, nel giugno 2012 quota 198.693 mila trattamenti.¹¹⁶

¹¹⁶ La netta diminuzione dei trattamenti attivi nel corso degli ultimi due mesi è legata alla "stagionalità" appena citata, ma anche alle incertezze sulla copertura finanziaria verificatesi tra il 2012 e il 2013.

Figura 4.1 - CIGS in deroga – Trattamenti attivi per mese (da gennaio 2009 a dicembre 2012; val. ass.)



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps – SIP

La distribuzione percentuale dei percettori di trattamenti di *CIG in deroga* in base alle durate orarie delle sospensioni (tab. 4.12) mette in rilievo come, nel corso delle annualità considerate, ci sia stata una crescita costante delle sospensioni cosiddette “a zero ore” (fino al 100% delle ore di lavoro stabilite da contratto), che proprio nell’annualità 2011 caratterizzava il 23,7% del totale delle sospensioni.

Tabella 4.12 - Distribuzione percentuale dei trattamenti di CIG_D attivi per anno e per classi di ore di sospensione

	Classi di sospensione				
	fino al 24%	dal 25% al 49%	dal 50% al 74%	dal 75% a 99%	al 100%
2009	20,4	26,1	17,2	16,8	19,4
2010	22,6	23,7	15,7	15,9	22,1
2011	22,0	22,5	15,6	16,2	23,7
2012	25,2	26,2	15,9	14,7	18,0

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps – SIP

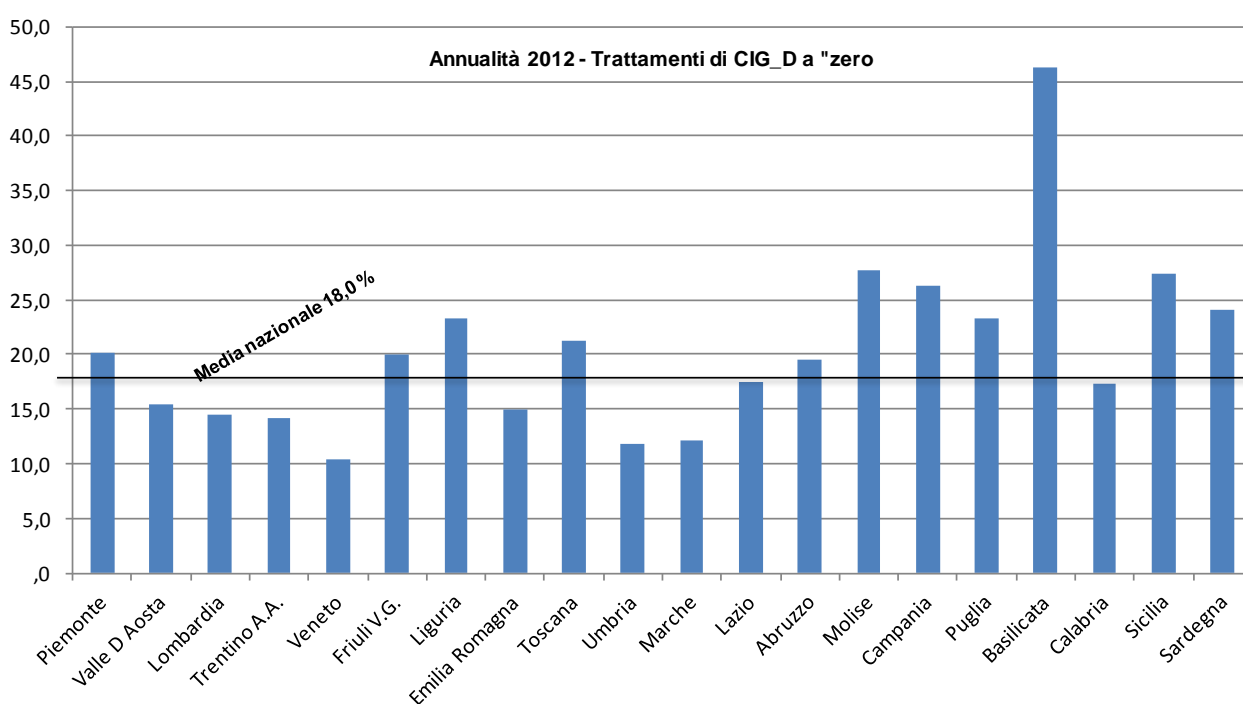
Nel 2012 la tendenza è quella di una contrazione delle sospensioni di questo tipo (18%) a favore, soprattutto, di quelle brevi (fino al 24% del totale delle ore di lavoro previste da contratto) che passano dal 22% del 2011 al 25,2% del 2012.

I dati, comunque, confermano che la metà dei trattamenti di Cassa integrazione in deroga hanno rappresentato una forma di sospensione breve, probabilmente a rotazione tra gli addetti, con durate (ore di sospensione) inferiori al 50% delle ore di lavoro previste da contratto.

Focalizzando l'attenzione sull'andamento per regione della quota di trattamenti di *CIG in deroga a 0 ore di lavoro* (fig. 4.2) si evince come – nell'ultimo anno – questo tipo di trattamento si posiziona al di sopra della media nazionale (18%) per tutte le regioni meridionali (in Basilicata oltre il 45% del totale delle sospensioni è stata o “zero ore lavorate”) fatta eccezione la Calabria.

Anche le regioni Liguria, Friuli Venezia Giulia, Toscana e Piemonte fanno registrare una quota di trattamenti per sospensione totale dal lavoro (appunto “a zero ore”) di poco superiore alla media nazionale. Al contrario le aziende operanti in Veneto, Umbria e Marche hanno utilizzato maggiormente sospensioni brevi e a rotazione ricorrendo alla sospensione “a zero ore” solo nel 10% (o poco più) del totale dei trattamenti di Cassa integrazione in deroga.

Figura 4.2 - Distribuzione percentuale della quota di trattamenti di *CIG in deroga a “0 ore”* nel 2012, per regione



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps – SIP

Mobilità in deroga

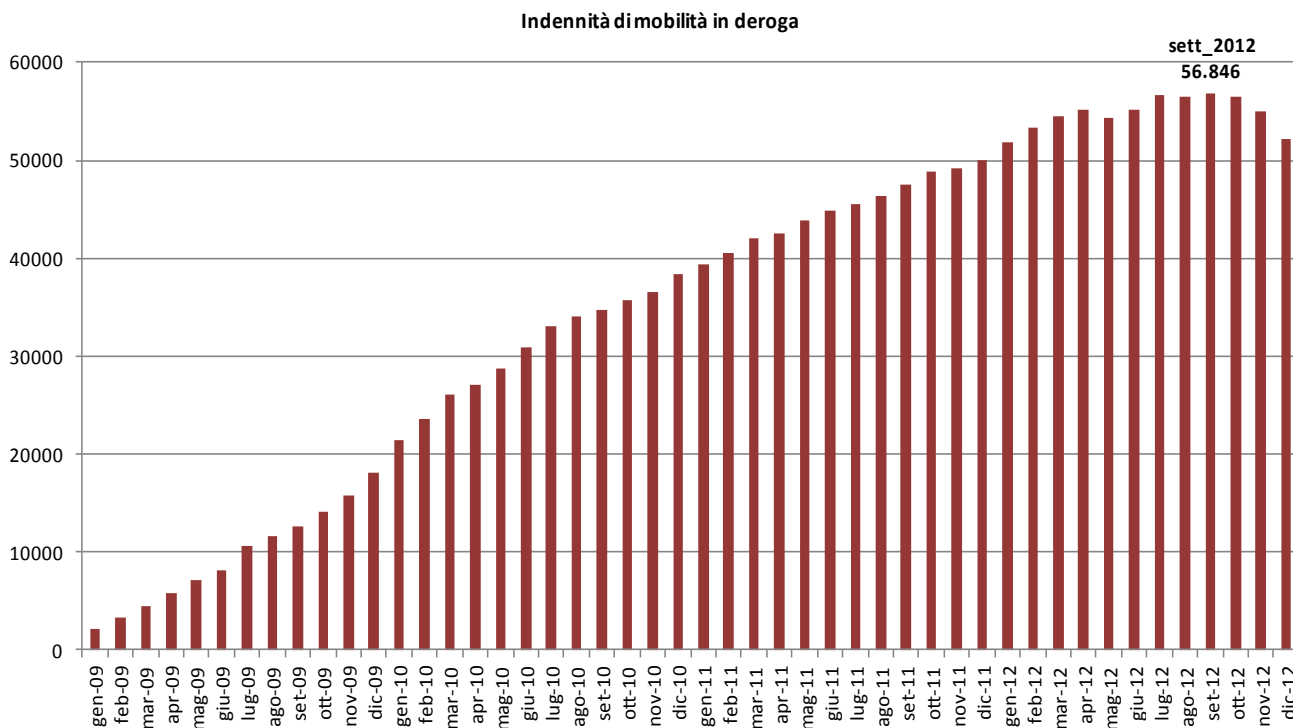
Per quanto concerne i trattamenti di sussidio al reddito in caso di disoccupazione, le misure in deroga (nella fattispecie la *Mobilità in deroga*), nel quadriennio 2009 – 2012, hanno riguardato 130.754 lavoratori licenziati.

L'andamento dei trattamenti di *Mobilità in deroga* attivi per mese (fig. 4.3) vede una progressione costante nel tempo. A parte i primi mesi di avvio, i trattamenti attivi per mese passano dai 35 mila e 700 trattamenti attivi nel settembre 2010 ai 47.480 del settembre dell'anno successivo, fino a superare quota 56 mila e 800 esattamente 12 mesi dopo (settembre 2012).

Le prestazioni di *Mobilità in deroga* hanno interessato prevalentemente le regioni Veneto e Puglia (ambidue con più di 20 mila lavoratori sussidiati). A seguire Lazio, Abruzzo e Lombardia

(ciascuna regione con circa 10 mila lavoratori sussidiati) e, con un numero di lavoratori sussidiati compreso tra le 8 mila e le 6 mila unità, la Calabria, la Sardegna, le Marche e il Piemonte.

Figura 4.3 - Trattamenti di mobilità in deroga per mese nel triennio 2009 – 2012 (val. ass.)



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps – SIP

Sempre in riferimento ai trattamenti in deroga in caso di licenziamento, la fotografia dei trattamenti di Mobilità in deroga attivi nel 2012 mette in evidenza come più di 1/3 dei lavoratori sussidiati proviene dal settore dei *servizi* (escluso il commercio) che – specie nel corso dell’ultimo biennio (2011-2012) - ha visto incrementare in modo significativo il numero di espulsi sussidiati dalla misura in deroga.

I servizi e le misure di politica attiva rivolte ai percettori di ammortizzatori in deroga nel quadriennio 2009-2012

In linea con le indicazioni della Commissione Europea sulla *exit strategy* - che attribuiscono un ruolo centrale alla valorizzazione e salvaguardia del capitale umano, da perseguire attraverso politiche integrate di flessicurezza, incentrate “su misure di attivazione, riqualificazione e aggiornamento delle competenze, al fine di migliorare l’occupabilità, assicurare un reinserimento rapido nel mondo del lavoro dei lavoratori giudicati in esubero ed evitare la disoccupazione di lunga durata”¹¹⁷ - l’*Accordo* assegna un ruolo dirimente alla personalizzazione e alla qualità delle politiche attive rivolte ai lavoratori.

¹¹⁷Un piano europeo di ripresa economica, COM CE n. 800 del 26.11.2008

A tale orientamento, assunto con decisione fin dalla prima fase di predisposizione dell'*Accordo*, viene viepiù conferita enfasi nella fase della sua attuazione e della riproposizione, laddove Stato e Regioni concordano sulla necessità di perseguire:

- la programmazione e attuazione di politiche attive del lavoro e percorsi formativi in linea e coerenti - nel metodo, nel merito e nelle finalità - con la condizione specifica dei lavoratori e con le esigenze delle imprese e dei mercati del lavoro;
- l'organizzazione di politiche della formazione progettate in funzione della finalità della politica attiva (ricollocazione in caso di lavoratori in mobilità in deroga e conservazione del posto di lavoro in caso di lavoratori in Cassa integrazione in deroga) e dei fabbisogni di competenze espressi dai settori, dalle imprese e dai mercati del lavoro e della occupabilità delle persone;
- il rafforzamento della sinergia tra politiche occupazionali e politiche formative, con l'obiettivo di promuovere politiche attive del lavoro coerenti con percorsi innovativi di riconversione e ristrutturazione aziendale e con i fabbisogni di competenze e professionali dei mercati del lavoro e dei sistemi di impresa.

L'imponente sforzo di riposizionamento e riallineamento della programmazione FSE effettuato dalle Regioni, cui si accennava in premessa, è stato finalizzato a far vivere nella pratica i principi condivisi in fase di stipula dell'*Accordo*.

I documenti di programmazione delle politiche attive sui lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, di cui ciascuna Regione si è dotata, hanno creato le condizioni dell'effettività del diritto a percepire l'indennità di partecipazione a fronte della partecipazione ai percorsi di politica attiva.

La scelta di considerare il lavoratore "al centro" viene resa operativa principalmente attraverso:

- l'ampliamento e la diversificazione della gamma di servizi offerti, per tenere conto della eterogeneità del bacino di lavoratori, in relazione:
 - alla tipologia di ammortizzatore sociale concesso (CIGS o Mobilità);
 - alla finalità della indennità di partecipazione e del relativo percorso di politica attiva (reintegro nell'azienda di provenienza o ricollocazione);
 - alla conseguente durata del percorso (di breve-medio e lungo periodo in caso di sospensione, lungo in caso di mobilità)
 - alla necessità di articolazione del percorso (da un minimo di orientamento, informazione e accompagnamento alle scelte formative sino ad un massimo di erogazione di formazione breve nel caso di sospensione di breve-medio periodo e da un minimo di orientamento approfondito e formazione sino ad un massimo di formazione lunga e accompagnamento al lavoro o consulenza all'autoimpiego nel caso di sospensione lunga o di Mobilità);
- il potenziamento e la diversificazione della rete degli operatori abilitati ad erogare i servizi di politica attiva, per tenere conto dell'ampliamento della platea degli utenti dei servizi e della eterogeneità dei loro bisogni;
- l'adeguamento degli strumenti (cataloghi per la formazione e sistemi informativi per la tracciabilità delle operazioni), per garantire tempi certi di attivazione dei servizi e correttezza gestionale.

Si riporta, nel seguito del presente paragrafo, un'analisi dei beneficiari dei principali servizi erogati, articolato sulla base dei criteri Ue previsti dalla classificazione *Labour Market Policies*¹¹⁸.

Complessivamente¹¹⁹, nel quadriennio 2009-2012, sono stati 643.998 i percettori di sussidio al reddito (in deroga) presi in carico dai Servizi competenti il lavoro, di cui 387.896 percettori di CIG in deroga e 78.510 percettori di mobilità in deroga¹²⁰. Per quanto attiene ai servizi di politica attiva erogati ai percettori dai servizi competenti (tab. 4.13), complessivamente sono oltre 333 mila i lavoratori cui è stato erogato almeno un colloquio di primo livello e 141 mila percettori hanno preso parte a un colloquio di II livello, di cui oltre 117 mila i lavoratori percettori di CIG in deroga e quasi 24 mila i lavoratori in mobilità in deroga, il 30% dei lavoratori presi in carico.

I lavoratori che hanno concordato con i servizi competenti un piano di azione individuale sono stati quasi 283 mila, mentre i lavoratori cui è stato offerto un servizio di accompagnamento al lavoro sono oltre 26 mila, 19 mila in CIG in deroga e 7 mila circa in mobilità, rispettivamente, il 5% e il 9% dei lavoratori presi in carico.

Tabella 4.13 - Percettori di ammortizzatori sociali in deroga nel quadriennio 2009-2012 che hanno avuto accesso ad iniziative di politica attiva per tipologia di politica e di istituto (val .ass.)

Beneficiari di interventi di politica attiva per tipologia di intervento	CIG in deroga	Mobilità in deroga	Totale AA.SS in deroga
Percettori presi in carico dai servizi competenti	387.896	78.510	643.998
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti	280.262	53.198	333.460
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti	117.183	23.897	141.080
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio di counselling individuale	20.080	4.159	24.239
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio di counselling di gruppo	15.083	5.708	20.791
Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	230.698	51.860	282.558
Percettori cui è stato offerto il servizio di accompagnamento al lavoro	18.957	7.148	26.105
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula	171.934	28.222	200.156
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	2.078	4.359	6.437
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze	4.437	1.008	5.445

Nota: I dati della Sardegna sono relativi al 2009-2011. Sono attualmente in elaborazione quelli relativi al quadriennio. Per gli aggregati informati e presi in carico, il totale dei beneficiari di PAL non corrisponde alla somma dei beneficiari di CIG e mobilità in deroga, poiché il dato relativo alle Regioni Lombardia e Toscana non è disponibile per singola tipologia di istituto.

Fonte: monitoraggio condotto dall'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di re-impiego di Italia Lavoro presso le Regioni

¹¹⁸ Qualora uno stesso lavoratore nel quadriennio di riferimento abbia percepito entrambi gli ammortizzatori sociali, negli aggregati 'Percettori informati dai servizi competenti' e 'Percettori presi in carico dai servizi competenti' relativi al totale dei percettori di AA.SS. in deroga sarebbe contato due volte, poiché presente negli stessi aggregati sia della CIG sia della mobilità in deroga.

¹¹⁹ Non è stato possibile rilevare il dato delle Province Autonome di Trento e Bolzano. Per le regioni Sicilia e Sardegna è stato utilizzato il dato 2009-2011, in quanto quello del quadriennio è ancora in elaborazione. Il dato della Lombardia potrebbe essere sovrastimato in quanto elaborato distintamente per i periodi 2009-2010, 2011 e 2012, con possibili presenze dei lavoratori che avessero beneficiato di un periodo di ammortizzatore sociale con accesso a più di una delle doti lavoro attivate. Per la Lombardia e la Toscana si dispone del solo dato complessivo, non è disponibile la distinzione per tipologia di AA.SS. in deroga percepito.

¹²⁰ Vedi nota precedente.

Relativamente alle misure formative, hanno avuto accesso ad almeno un percorso formativo d'aula oltre 200 mila lavoratori, di cui quasi 172 mila (44% dei presi in carico) percettori di CIG in deroga e oltre 28 mila (36% dei presi in carico) percettori di mobilità in deroga.

Hanno, invece, beneficiato di un percorso di formazione in azienda complessivamente quasi 12 mila lavoratori (3% dei presi in carico), di cui oltre 6 mila lavoratori (2 mila in CIG in deroga e oltre 4 mila in mobilità in deroga) attraverso borse lavoro o tirocini, oltre 5 mila lavoratori (4 mila in CIG in deroga e mille in mobilità in deroga) con la modalità dell'adattamento delle competenze.

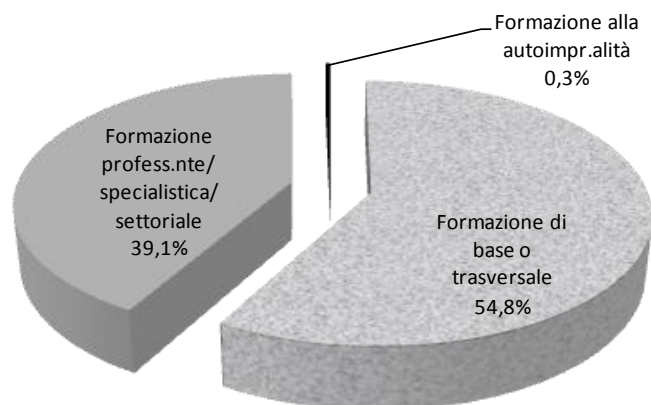
Per quanto riguarda i contenuti dell'offerta formativa, l'esigenza di interventi brevi rispondenti a fabbisogni formativi diffusi, adeguati a raccogliere ampie porzioni d'utenza, ha spesso indirizzato l'offerta verso attività finalizzate al rafforzamento di competenze di base e trasversali. In particolare, i dati raccolti presso le Amministrazioni titolari degli interventi formativi, benché non completi¹²¹, mettono in mostra un ampio ventaglio di offerta formativa. In termini di macro ambiti di intervento, i dati disponibili (fig. 4.4) evidenziano una quota del 54,8% del totale dei moduli erogati rivolto alla formazione di base o trasversale. Rientrano in quest'ambito la formazione in informatica di base, lingua inglese per principianti, lingua italiana per lavoratori stranieri per altro ampiamente coinvolti nei trattamenti in deroga (presenza stimabile in una quota di circa il 15% del totale dei lavoratori presi in carico dai servizi di riattivazione), la formazione concernente i temi della sicurezza sui luoghi di lavoro e la formazione sulle competenze relazionali o psicoattitudinali.

Più consistente rispetto alle attese è la componente degli interventi formativi effettivamente erogati caratterizzati da contenuti specialistici, settoriali e professionalizzati. In tale ambito le iniziative possono risultare direttamente connesse all'esplicitazione, da parte dell'azienda, del fabbisogno formativo individuale o alla definizione del Piano d'Azione quale prodotto dell'attività di bilancio di competenze. Di fatto, come vedremo più in dettaglio nel paragrafo successivo, il ricorso a moduli auto consistenti predefiniti all'interno del catalogo formativo regionale o in misura minore attraverso lo strumento del voucher/dote, ha consentito ai sistemi territoriali di offrire, in tempi contenuti, un articolato insieme di proposte formative, di aggiornamento o di riqualificazione professionale.

Su questo fronte quasi tutte le realtà regionali e provinciali, con tempi e modalità diversificate hanno predisposto programmi flessibili, modulari, personalizzati e plurali di politica formativa. La lettura trasversale delle singole monografie regionali (a cui si rimanda per un approfondimento in materia), evidenziano l'esigenza di stratificare l'offerta di politica attiva in base alle finalità che tali interventi intendono perseguire. Ci si muove su un ventaglio di offerta che punta alla acquisizione di competenze specifiche (di durate variabili tra le 50 e le 200 ore) oppure alla acquisizione di una qualifica per attività economiche o per grandi gruppi professionali.

¹²¹ Si vedano le Monografie regionali che accompagnano il Report reperibili in: http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/isfol-per-la-crisi

Figura 4.4 - Distribuzione % macro ambiti d'intervento della formazione realizzata per i percettori di AASS in deroga



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati regionali

L'applicazione dell'art. 19 della L. 2/2009

In riferimento allo strumento di sostegno al reddito per sospensione previsto dall'art. 19 della L. 2/2009, l'Inps¹²² ha fornito alcune indicazioni relative alla piena agibilità degli istituti relativi:

- alla lettera a (indennità di disoccupazione ordinaria, per 90 giorni nell'anno solare, in favore dei soggetti sospesi, per crisi aziendali od occupazionali, in possesso dei requisiti per il "godimento" della stessa, ma che non usufruiscono di altro ammortizzatore);
- alla lettera b (indennità di disoccupazione con requisiti ridotti per 90 giorni nell'anno solare, in favore dei soggetti sospesi, per crisi aziendali od occupazionali, in possesso dei requisiti per il "godimento" della stessa, ma che non usufruiscono di altro ammortizzatore);
- alla lettera c (indennità di disoccupazione con requisiti ordinari per 90 giorni durante il periodo di vigenza del contratto, in favore degli apprendisti in forza al 28 novembre 2008, con un'anzianità di servizio di almeno 3 mesi, sospesi o licenziati dal proprio datore di lavoro).

La norma di riferimento prevede l'intervento dell'Ente bilaterale che può contribuire in una misura non inferiore al 20% dell'importo complessivamente erogato.

L'Inps, sulla base delle disposizioni impartite dal Ministero del Lavoro con la nota sopra citata, ha affermato che nelle ipotesi in cui manchi l'intervento dell'Ente bilaterale (perché, ad esempio, non costituito, o perché il datore di lavoro non è aderente o per qualsiasi altra causa), i periodi di tutela previsti dall'art. 19, comma 1, della legge n. 2/2009 si considerano esauriti ed i lavoratori possono accedere direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente.

Nei rapporti di somministrazione, il beneficio spetta in caso di interruzione o di fine anticipata della missione, qualora sia previsto dagli Enti bilaterali. Il datore di lavoro deve inviare all'INPS, ex comma 1-bis, una comunicazione i cui contenuti riguardano la data di sospensione dell'attività e le

¹²² Con il messaggio n. 6731 del 24 marzo 2009, riallacciandosi sia alla circolare n. 39 che alla nota del Ministero del Lavoro – Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione, Divisione IV - del 13 marzo 2009 (prot. 4/PROV/56), indirizzata oltre che all'Istituto, agli Assessorati al Lavoro delle Regioni e delle Province Autonome ed alle Direzioni Regionali del Lavoro.

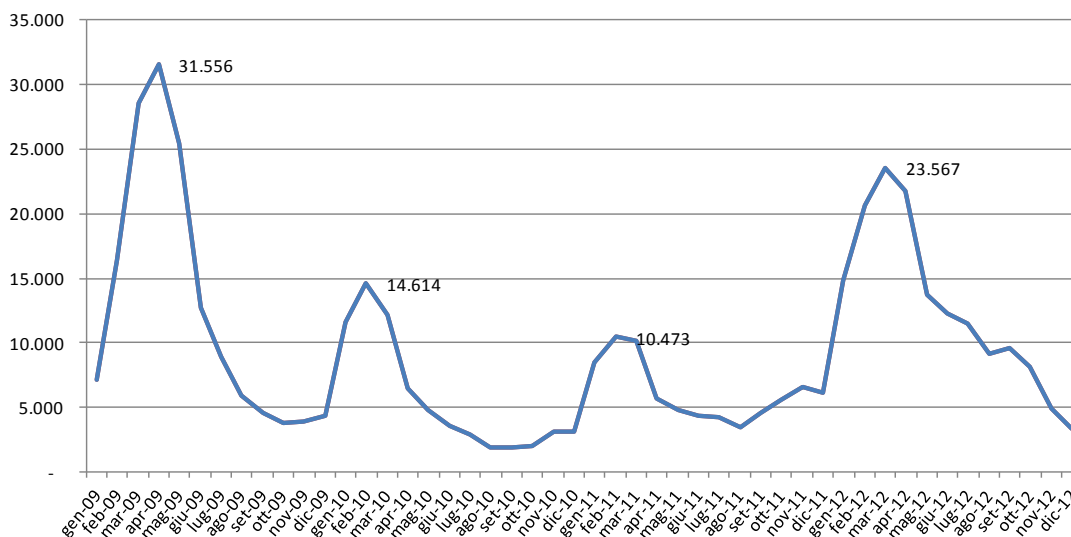
motivazioni, i nominativi dei prestatori interessati e la dichiarazione che subordina l'eventuale ricorso all'utilizzo della CIGS o di mobilità in deroga, all'esaurimento dei periodi di tutela previsti alle lettere a, b e c, del comma 1.

In termini di attuazione, nel periodo complessivo 2009 – 2012 la maggior parte dei trattamenti per *disoccupazione sospesi* – termine utilizzato da Inps per classificare questa specifica tipologia di trattamento di sussidio al reddito – si è concentrata in quattro regioni: Veneto (69.452 trattamenti), Emilia Romagna (37.938 trattamenti), Marche (28.630 trattamenti) e Friuli V.G. (16.728 trattamenti), in quanto sono le uniche in cui è entrato a regime una procedura di contribuzione al sostegno al reddito che vede il coinvolgimento diretto degli Enti bilaterali. Nella Regione Emilia-Romagna, in realtà, il ricorso a tale strumento è stato garantito con discontinuità: nei primi mesi del 2009 e nel corso del 2012. Per quanto riguarda quest'ultimo periodo, l'intervento della bilateralità è legato al modello di rappresentanza in alcuni comparti produttivi e alla rispettiva articolazione territoriale.

Nel 90% dei casi, alla fine del trattamento per *disoccupazione sospesi*, i lavoratori sono transitati all'interno del trattamento per sospensione in deroga (CIG in deroga).

In termini di andamenti mensili dei trattamenti (fig. 4.5), dopo un picco di oltre 30 mila nei primi mesi di applicazione dell'art. 19 della L. 2 del febbraio 2009, oltre alla mancata applicazione da parte di alcune amministrazioni regionali, si è assistito ad una rilevante diminuzione del ricorso allo strumento.

Figura 4.5 - Trattamenti di disoccupazione sospesi attivi per mese nel quadriennio 2009-2012 (tutte le regioni; val. ass.)



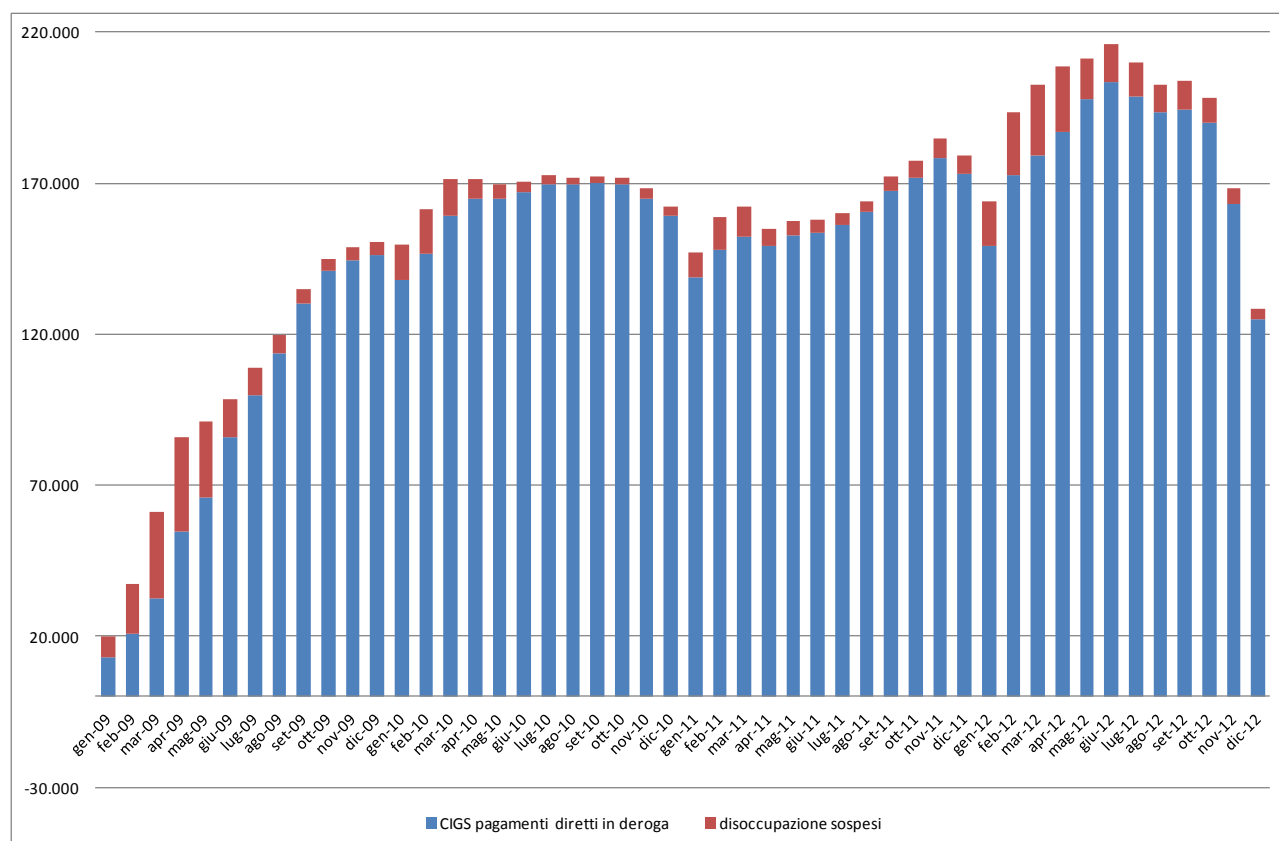
Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps – SIP

L'andamento dei trattamenti attivi per mese della *disoccupazione sospesi* mette in evidenza la ciclicità del ricorso a questo strumento. Gli accordi sottoscritti con gli Enti bilaterali determinano una distribuzione dei trattamenti per disoccupazione sospesi che si concentra nei primi 90 giorni di ciascun anno. Frequentemente, infatti, le risorse sono definite da Accordi siglati dagli Enti bilaterali a fine anno, con scadenza di presentazione entro i primi mesi dell'anno successivo.

A livello generale, è possibile affermare che la bilateralità è intervenuta soprattutto nei settori dell'artigianato e del terziario.

Infine, la figura 4.6 rappresenta l'incidenza mensile dei trattamenti prestati con il concorso della bilateralità per la *disoccupazione sospesi* rispetto al complesso dei trattamenti di CIG in deroga. Si evidenzia che tale incidenza è superiore nei due periodi sopra citati dei primi mesi del 2009 e dell'anno 2012. Tale distribuzione rappresenta l'*effettivo contributo del welfare negoziale di tipo integrativo* all'attuazione del programma nazionale di contrasto alla crisi occupazionale.

Figura 4.6 - Trattamenti di CIG in deroga e disoccupazione sospesi attivi per mese nel quadriennio 2009-2012 (tutte le regioni; val. ass.)



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps – SIP

Capitolo 5

Uno sguardo ai sistemi europei

5.1 *Le ultime evoluzioni del modello francese a supporto della formazione dei lavoratori e delle imprese*

Dall'Accordo del 11 gennaio 2013 al Decreto Legge del 14 giugno – Il Governo francese e le parti sociali hanno lavorato alacremente nel 2013 per mettere a punto una nuova legge sul lavoro, con l'obiettivo di rafforzare alcuni aspetti contrattuali dei lavoratori e dare nuove tutele per fronteggiare i periodi di transizione economica, rendendo al contempo i rapporti di lavoro più flessibili.

Ai lavoratori sono garantiti diversi diritti quali la carriera lavorativa, il contributo per l'abitazione, il diritto al pagamento del mutuo attraverso un fondo dedicato nei periodi di disoccupazione e la continuità nel lavoro salvaguardando le carriere professionali. Le parti sociali hanno lavorato su indicazioni fornite dal Governo nel settembre del 2012 con un atto di indirizzo e l'11 gennaio hanno raggiunto un accordo sul nuovo sistema di regole dei rapporti di lavoro. L'accordo è stato presentato ad aprile in Senato per l'approvazione e per la conversione in legge, avvenuta il 14 giugno¹²³.

Questo risultato prova a risolvere alcuni nodi importanti relativi alla cattiva flessibilità lavorativa, innanzitutto limitando il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente nei settori produttivi dove ne è riconosciuto il bisogno e per quelli dove è prevalente il carattere stagionale. Sono state inoltre ampliate le garanzie per i lavoratori nel merito dei diritti all'occupazione e ai percorsi di carriera, mentre alle imprese con meno di 50 dipendenti è stata accordata una nuova forma contrattuale flessibile, ad "intermittenza". Il riferimento contrattuale rimane il lavoro a tempo indeterminato, ma con periodi alternati di attività e non.

La nuova legge si fonda sui seguenti pilastri:

- anticipazione dei cambiamenti economici per sviluppare le competenze e mantenere gli impieghi;
- creazione di nuovi diritti individuali e collettivi per mantenere l'occupazione a fronte dell'incertezza economica;
- governare i licenziamenti per motivi economici con modifiche profonde nelle procedure applicabili per i piani di salvataggio del lavoro.

L'anticipazione dei cambiamenti, nelle intenzioni dei legislatori e delle parti sociali che l'hanno proposta, deve permettere alle direzioni aziendali di dialogare con un rappresentante dei lavoratori informandolo in merito ai cambiamenti e alle politiche che riguardano il posizionamento delle imprese nel mercato, seguendo il principio che l'informazione sullo "stato di salute" dell'impresa e la comunicazione delle scelte strategiche della Direzione possano generare ricadute positive nella gestione delle risorse umane, soprattutto nel caso di sopraggiunte difficoltà. In altre parole, le informazioni sullo stato dei beni materiali ed immateriali, possono essere utili per

¹²³ Legge n° 2013-504 del 14 giugno 2013 relativa alla sicurezza dell'occupazione (*LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi*).

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000027546648

prefigurare lo stato di benessere dell'azienda nel mercato ed eventualmente, nel caso di una riorganizzazione dell'impresa, per anticipare le strategie d'intervento volte a riposizionare le competenze del personale.

Per rendere funzionale questo processo è necessario garantire la trasparenza delle informazioni sulle performance delle imprese nei mercati, così come è stata contemplata nell'accordo di gennaio tra le parti sociali. In merito si prevede un servizio di informazione dettagliato sulle condizioni gestionali e patrimoniali dell'impresa, attraverso la consegna di un report annuale che l'imprenditore deve garantire al rappresentante dei lavoratori. Il documento deve contenere lo stato dei beni materiali e immateriali, gli investimenti programmati e, nel caso delle imprese multinazionali, anche la situazione degli investimenti nelle singole sedi. Inoltre, l'impresa è tenuta a mettere a disposizione del rappresentante una risorsa dell'amministrazione specificatamente dedicata, in grado di fornire eventuali approfondimenti sulla parte contabile e gestionale del rapporto. Infine, a completamento delle informazioni sullo stato dell'impresa, si prevede la partecipazione del rappresentante sindacale alle riunioni indette dai consigli di amministrazione delle imprese.

Nuove tutele per i lavoratori – In Francia è previsto un sistema di assistenza sanitaria complementare che è possibile sottoscrivere in forma collettiva tramite convenzioni. Tra le prime misure considerate dalla Legge rientra la copertura sanitaria aggiuntiva, per il quale si prevede un ampliamento per tutti i lavoratori, tramite accordi collettivi tra le parti che coinvolgono le *branche professionnelle*¹²⁴. I settori professionali che non prevedono una copertura sanitaria complementare devono provvedere ad introdurla negoziando i contenuti e i livelli di copertura con i rappresentanti aziendali dei lavoratori. L'onere contributivo è ripartito nella stessa misura tra datori di lavoro e dipendenti. Le parti devono concordare le modalità di scelta degli organismi che forniranno la copertura complementare. Dal 1 gennaio 2016, tutte le imprese, indipendentemente dalle dimensioni, devono permettere ai loro dipendenti di beneficiare di una copertura sanitaria complementare.

Parallelamente la Legge pone le basi per la creazione di nuovi diritti dei lavoratori collettivi e individuali, in particolare sulle misure di contrasto alla disoccupazione, tramite il diritto "rechargeable" per la disoccupazione. Questo dispositivo prevede per i lavoratori, in caso di reinserimento in impresa dopo un periodo di disoccupazione, la possibilità di conservare la parte restante del diritto alla copertura assicurativa relativa al periodo non utilizzato, al fine di integrarla con quella che acquisiscono con il nuovo contratto di lavoro, per il riutilizzo in caso di ulteriore perdita del lavoro. Sono previsti inoltre maggiori contributi al sistema di assicurazione a contrasto della disoccupazione nel caso di brevi contratti di lavoro, a carico del datore di lavoro.

La regolamentazione del dispositivo è oggetto di un esame delle parti sociali e del livello politico, così come previsto dall'Accordo Nazionale Interprofessionale in materia di indennità di disoccupazione. Il partenariato sociale ha la funzione di sorvegliare sull'equilibrio finanziario del sistema assicurativo contro la disoccupazione.

¹²⁴ La *branche professionnelle* raggruppa le imprese di un medesimo settore di attività e si basa su un accordo sottoscritto nell'ambito di una convenzione collettiva, intorno ad interessi comuni. Nello stesso settore produttivo possono aversi più accordi di *branche professionnelle*. Le *branche* sono organizzate in commissioni paritetiche, parte datoriale e sindacale, che si occupano di definire le condizioni contrattuali (condizioni generali dei contratti di lavoro, livelli retributivi, orari di lavoro), orientamenti per lo sviluppo dell'occupazione nel settore e della formazione.

Nell'intento dei firmatari dell'Accordo questo sistema di assicurazione può contribuire ad una maggiore stabilità occupazionale e alla sicurezza delle carriere professionali, fornendo ai lavoratori un reddito sostitutivo e dispositivi di accompagnamento finalizzati all'accesso ad impieghi durevoli.

L'agenzia Unedic¹²⁵ dovrà realizzare per il partenariato sociale una valutazione dei risultati sulla distribuzione delle misure ex ante ed ex post, sull'insieme dei piani qualitativi, quantitativi e finanziari. Queste valutazioni sono ritenute importanti per distinguere gli effetti della congiuntura economica da quelli attribuibili alle misure stesse e, quindi, offrire la possibilità di apportare gli adattamenti necessari.

Il dispositivo normativo prevede maggiorazioni contributive a carico del datore di lavoro per la tipologia di contratto a tempo determinato, finalizzato alle coperture assicurative in caso di disoccupazione. Si applicano nei settori di attività definiti da convenzione o accordi collettivi di lavoro e nei contesti dove questi contratti sono ricorsivi e non è possibile usare la forma a tempo indeterminato per la natura del lavoro; quindi dove è preminente la caratteristica del lavoro temporaneo o stagionale. Queste maggiorazioni non si applicano quando il dipendente viene assunto a tempo indeterminato; per i contratti stipulati per ragioni diverse da quelle indicate e per quelli di durata superiore a 3 mesi (lavori di sostituzione temporanea, stagionale, ecc temporanea). Nell'accordo sottoscritto dalle parti sociali il 29 maggio, e recepito dal governo a fine luglio del 2013, sono stati individuati le percentuali delle contribuzioni a copertura dell'assicurazione per la disoccupazione. Sono esonerati dalla tassazione le assunzioni dei giovani prima dei 26 anni di età con contratto a tempo indeterminato. I livelli minimi di maggiorazioni contributive oscillano tra il 4,5% e il 7% dell'importo del contratto a tempo determinato di durata inferiore o uguale a tre mesi; le quote devono essere ripartite tra datori di lavoro e lavoratori, con l'obbligo di versamento del 4% della quota a carico del datore di lavoro e della restante parte a carico del lavoratore. Tali livelli possono tuttavia essere modificati dalla contrattazioni delle parti sociali all'interno delle singole negoziazioni oppure a livello delle *branche professionnelles*.

Introduzione del diritto di mobilità volontaria protetta: il congedo di mobilità esterna – Al fine di sviluppare le loro competenze, i lavoratori con almeno due anni di anzianità di servizio possono cambiare l'azienda in cui lavorano senza mettere a rischio il loro contratto di lavoro e senza pregiudicare il ricorso alla riqualificazione attraverso il CIF¹²⁶. Il lavoratore impiegato in un'impresa con almeno 300 assunti può concordare con il suo datore di lavoro la propria mobilità presso un'altra impresa senza perdere il posto di lavoro, permettendogli di “provare” un altro impiego in un'altra azienda oppure presso un'altra sede della stessa.

La mobilità esterna comporta una modifica al contratto di lavoro che si traduce nella possibilità di una sospensione temporanea. Il periodo di mobilità deve essere concordato con il

¹²⁵ Unedic agenzia governativa creata nel 1958 con in compito di seguire i disoccupati con misure di sostegno sociale. Nel 2009, si è fusa con l'[ANPE](#) nella nuova agenzia [Pôle Emploi](#), ed è stata trasformata in un'associazione indipendente. Attualmente è diretta da un partenariato sociale costituito dai sei sindacati riconosciuti ufficialmente dal governo, che sono [CGT](#), [CFDT](#), [FO](#), [CFE-CGC](#) e [CFTC](#), e tre organizzazioni patronali, [Medef](#), CGPME e UPA. I rappresentanti di entrambi i gruppi hanno pari potere di gestione dell'agenzia.

¹²⁶ Il *Congé Individuel de Formation* (CIF) è il dispositivo che permette ai lavoratori che hanno maturato 24 mesi di lavoro dipendente di poter richiedere un congedo al datore di lavoro per seguire attività formative di loro scelta, anche finalizzate all'acquisizione di una qualifica per un massimo 1.200 ore, indipendentemente dalla loro partecipazione a corsi inclusi nel piano di formazione della società. Il dispositivo è finanziato da FONGECIF (Fondi di gestione del CIF, presenti in ogni Regione) oppure dai fondi professionali di settore deputati alla gestione del dispositivo, gli OPACIF (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés per la gestione del CIF). Il dipendente che intende avvalersi di questo diritto deve rivolgersi a questi organismi per istruire la domanda.

datore di lavoro che, se d'accordo, provvede alla sospensione del contratto. Nel caso che il datore di lavoro rifiuti per due volte di concedere la mobilità, il lavoratore potrà usufruire di un accesso privilegiato al CIF.

La mobilità può dar luogo ad un cambiamento di impresa ma, al di là dell'esito della mobilità, il lavoratore conserva il diritto a rientrare in qualsiasi momento nell'impresa da cui si è allontanato. Al termine del periodo il lavoratore può scegliere se rimanere nella nuova impresa oppure se ritornare a quella precedente; comunicando prima della scadenza la sua scelta al datore di lavoro.

Nel caso di rientro del lavoratore nell'impresa d'origine le condizioni prevedono il pieno reintegro alla posizione occupata prima della mobilità ed una qualifica ed una remunerazione non inferiori a quelle prima riconosciute.

In continuità con l'impegno assunto nell'Accordo del 7 gennaio 2009¹²⁷, la nuova Legge sostiene i percorsi di riqualificazione professionale dei disoccupati. A questo scopo gli OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), che hanno rapporti diretti con la domanda di lavoro delle imprese aderenti e che hanno sottoscritto con i Pôle Emploi una convenzione per la *Préparation Opérationnelle à l'Emploi (P.O.E)*¹²⁸, potranno proporre percorsi in coordinamento con le imprese interessate, finalizzati ad assumere i lavoratori disoccupati con un contratto di 12 mesi. Questa possibilità è subordinata agli OPCA di branca autorizzate e agli OPCA interprofessionali o inter-branche.

Questo nuovo percorso presenta alcuni aspetti di un certo interesse, in primo luogo la valenza formativa del dispositivo che, promuovendo l'esperienza di lavoro presso altri contesti e organizzazioni, può dar luogo all'acquisizione di nuove competenze tecniche ampliando così il patrimonio di conoscenze delle singole imprese. Anche per il datore di lavoro, quindi, questa pratica potrebbe presentare un vantaggio, in quanto in caso di rientro in azienda il lavoratore porta conoscenze utili e forse nuove da utilizzare nella processi produttivi. Sempre per il lavoratore, inoltre, lo strumento consente di determinare una situazione di mobilità protetta.

Creazione del Conto Personale di Formazione – La nuova legge introduce il *Compte Personnel de Formation* (CPF) e anticipa la soppressione del Diritto Individuale alla Formazione (DIF), rivolto esclusivamente ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato che hanno maturato una certa anzianità di servizio. Il DIF, introdotto nel 2004 con l'intento di fornire ai lavoratori la possibilità di operare una scelta in merito al proprio sviluppo professionale (autodeterminando il proprio processo di apprendimento), sembra non sia stato sostenuto adeguatamente dai sindacati che attraverso gli OPCA avrebbero dovuto diffonderlo. Il dibattito maturato in Francia evidenzia la possibilità che tale strumento abbia incontrato le resistenze delle imprese (nel DIF le parti datoriali non hanno spazi di intervento in merito alla scelta formativa) che degli stessi lavoratori. Di fatto, dall'avvio del DIF nel 2005 al 2010 il Cereq¹²⁹ riferisce che solo il 6,5% degli aventi diritto ne ha usufruito.

Le opinioni degli stakeholder in merito alla sostituzione del DIF con il CPF non sono unanimi. Per alcuni il dispositivo introdotto di recente non può costituire l'unico strumento personale di formazione, inoltre sono molte le questioni aperte sulla modalità di realizzazione del CPF, a partire

¹²⁷ http://www.arifor.fr/IMG/pdf/L_ANI_zoom_newsletter.pdf

¹²⁸ Dispositivo che permette ai disoccupati di accedere ad un percorso formativo fino a 400 ore, al fine di acquisire le competenze necessarie per essere occupabile nella posizione lavorativa individuata prima della richiesta.

¹²⁹ Le *Centre d'études et de recherches sur les qualifications* (Cereq) è un ente pubblico a carattere scientifico e culturale che svolge studi nel mercato del lavoro, delle qualifiche e della formazione professionale.

dalle finalità, dalle risorse economiche e dalla gestione operativa. Sicuramente il CPF si inserisce nel composito sistema di formazione dei lavoratori, quindi il suo scopo, le modalità di attuazione e probabilmente il finanziamento, non ancora definito, saranno diversi dal dispositivo corrente.

Il CPF è esteso a tutte le persone che intendono entrare nel mercato del lavoro a prescindere dal loro status. Ne hanno diritto i giovani che sono usciti dall'istruzione, oppure che non hanno acquisito una qualifica, pur avendo seguito una formazione scolastica, finalizzando il percorso per l'acquisizione del titolo. Questi stessi beneficiari, nell'arco della vita lavorativa, possono utilizzare lo stesso dispositivo per acquisire una progressione di livello professionale. Altri destinatari del conto sono i lavoratori e i disoccupati che vogliono accedere, a titolo individuale, ad un percorso formativo.

Sembra che per fronteggiare le difficoltà generate dall'avvio del dispositivo e, contemporaneamente, la necessità di intervenire sui disoccupati, stia inducendo il Governo a stabilire per la prima fase di attuazione una priorità per i disoccupati senza qualifica e per i giovani fuoriusciti dal percorso scolastico. D'altronde la legge francese già prevede una precedenza di accesso ai percorsi formativi per i cittadini che non possiedono una qualifica.

La nuova legge, evidenzia tre proprietà fondamentali del Conto Personale di Formazione:

- è un diritto universale che spetta a tutti i lavoratori fino al pensionamento;
- è individuale, sia per quanti sono alla ricerca di lavoro che per i lavoratori;
- è integralmente trasferibile: le persone hanno a disposizione il Conto lungo tutto l'arco della vita, sia per fini professionali che per progressioni di carriera. Il conto non può essere addebitato senza l'accordo dell'interessato e non può essere intaccato a seguito di un cambiamento d'impiego, anche qualora i cambiamenti fossero frequenti.

I principi che secondo le parti sociali sostengono questi diritti sono i seguenti:

- ai lavoratori a tempo pieno spettano 20 ore l'anno a titolo del DIF, salvo deroghe decise con accordi di settore, e devono interessare sia i lavoratori a tempo determinato che i lavoratori in part time. Le ore acquisite e non utilizzate a titolo del DIF dai lavoratori sono ritenute acquisite nel diritto. Il conto è stabilito in 120 ore al massimo;
- il Conto viene richiesto dal singolo lavoratore che accede ad un percorso formativo a titolo individuale, sia che sia in forze nell'impresa o disoccupato;
- i diritti acquisiti vengono contabilizzati in ore, quale che sia il costo orario della formazione; la trasferibilità dei diritti, in caso del passaggio del lavoratore ad un'altra impresa consente a questi di portare con sé il conto delle ore acquisite nella sua ultima posizione professionale, da aggiungere al monte ore accumulato;
- i lavoratori possono attivare il Conto Personale con il consenso dei datori di lavoro che devono rispondere entro un mese dall'atto della richiesta. La mancata risposta del datore di lavoro vale come accettazione;
- il disoccupato può decidere di mobilitare il suo monte ore di formazione sia per accedere ad attività formative che gli facilitino la permanenza nel mercato del lavoro, sia in relazione a priorità definite dalle parti sociali o da politiche pubbliche.

I dettagli attuativi del Conto Personale di Formazione, compresa la definizione delle risorse finanziarie del dispositivo, sono in via di definizione. Per le rispettive competenze sono stati mobilitati a tal scopo, sotto l'egida del Ministro del Lavoro, i rappresentanti delle organizzazioni

sindacali e datoriali, sei Regioni, la *Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle* (DGEFP), il Ministero dell'Edcazione, i *Pôle Emploi* e il *Conseil national de la formation tout au long de la vie* (CNFPTLV).

Il progetto di legge deve essere depositato al Parlamento entro la fine del 2013. L'avvio del CPF è quindi vincolato agli accordi raggiunti sulle modalità di finanziamento tra i partner sociali, le Regioni e lo Stato. Dalle prime consultazioni sembra che il finanziamento del DIF non sia sufficiente per coprire il fabbisogno stimato per finanziare il CPF. E' comunque certo che lo Stato debba intervenire a finanziare la parte di formazione destinata ai giovani. Per quanto riguarda l'accesso dei lavoratori alla qualifica, in particolare i precari, risulta facilitato dalla compresenza di due condizioni: quattro mesi di lavoro continuativo, oppure che non abbia fruito di contratto a tempo determinato nel corso degli ultimi 28 mesi.

La nuova legge sul lavoro introduce anche un servizio di orientamento finalizzato esclusivamente ai lavoratori a cura dei *Conseil en Evolution Professionnelle* (CEP)¹³⁰. Il servizio è rivolto ai lavoratori che rischiano di perdere il lavoro e in particolare a coloro che provengono dalle micro e piccole imprese. Agli operatori della bilateralità è richiesto di massimizzarne la diffusione sul territorio, dal momento che si tratta di una nuova forma di sostegno. I servizi consistono in accompagnamento dei lavoratori finalizzato ad identificare le tappe per uno sviluppo professionale, attraverso il bilancio di competenze, la *Validation des Acquis de l'Expérience* (VAE) e la formazione. In esito a questo servizio si prevede che il lavoratore debba conseguire maggiore consapevolezza sulle competenze richieste dall'esecuzione del proprio lavoro e una maggiore capacità di identificare autonomamente quelle da acquisire. Inoltre, deve essere in grado di reperire l'offerta di lavoro adatta ai suoi bisogni. Questo servizio è fruibile utilizzando il Conto Personale di Formazione.

Altre misure adottate per la formazione dei lavoratori – Tra le diverse misure di intervento previste dalla Legge sul versante della formazione, meritano una certa attenzione le modifiche apportate al *Congé de reclassement*¹³¹. Si tratta di un dispositivo che interviene a sostegno del personale e delle imprese con almeno 1.000 dipendenti, quando subentrano difficoltà economiche che comportano una notevole diminuzione del volume di affari. L'impresa può avviare un piano di licenziamenti per motivi economici e deve contestualmente offrire al personale un congedo da utilizzare per la formazione al fine di facilitarne il passaggio ad un'altra occupazione. Oltre alla formazione, i lavoratori possono anche scegliere forme di accompagnamento per la ricollocazione nel mercato del lavoro e possono alternare periodo di lavoro a periodi di formazione. Durante il periodo di congedo è prevista una indennità mensile ai lavoratori licenziati, corrisposta dall'impresa, nella misura di almeno il 65% del salario lordo percepito negli ultimi 12 mesi, mesi ed entro un importo totale non inferiore a 85% del *salair minimum de croissance* (SMIC).

La durata massima del congedo è procrastinata da 9 mesi a 12, armonizzando la durata con quella dei *contracts de sécurisation professionnelle* (CSP)¹³². Quest'ultimo dispositivo, nato nel 2011 per i lavoratori di grandi imprese in caso di licenziamento dovuto per motivi economici, con la

¹³⁰ I CEP erogano un servizio d'orientamento predisposto con la *Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi* (COPIRE) rivolto ai lavoratori al fine di consentirgli di fare il punto sulla loro situazione professionale e di prepararli in caso di ingresso in mobilità interna o esterna all'impresa.

¹³¹ <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/licenciement,121/le-conge-de-reclassement,1110.html>

¹³² http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/accompagnement-des-mutations,593/le-contrat-de-securisation,13990.html#sommaire_6

nuova legge è esteso anche alle imprese con meno di 1.000 dipendenti, quindi alle PMI, ed ha la medesima funzione: promozione di un rapido reimpiego dei lavoratori che l'azienda intende licenziare. Le misure di accompagnamento, che sono seguite dai Pole emploi tramite un contratto concordato con i beneficiari, sono finanziate dall'ammontare maturato con il DIF. Per tutta la durata del CSP i lavoratori licenziati percepiscono direttamente dai Pole emploi una *allocation spécifique de sécurisation* che consiste in un versamento mensile pari all'80% del salario netto percepito.

Box 5.1 – Indagine sull'impatto del CIF nei percorsi professionali

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) ha effettuato uno studio per verificare l'impatto del Congé Individuel de Formation (CIF) sulla platea dei lavoratori che ha fruito di interventi formativi mirati alla professionalizzazione e alla ricollocazione nel mercato del lavoro. In particolare l'indagine ha mirato a individuare come siano cambiati i percorsi professionali dei beneficiari, in esito ai percorsi di riqualificazione o, comunque, di formazione.

La rilevazione, effettuata nel 2010, ha riguardato 14.060 beneficiari ed in base ad una decodifica delle professioni dei beneficiari realizzata sulle interviste raccolte sono stati utilizzati file corrispondenti a 8.116 beneficiari, circa il 60% del totale dei rispondenti.

Il ventaglio delle professioni d'origine è molto ampio. Quelle maggiormente ricorrenti nell'indagine sono nel campo della vendita, presenti con il 8,4% dei beneficiari che lavoravano nel commercio al dettaglio nelle posizioni di venditore non specializzato. Le percentuali delle altre professioni oscillano e sono comunque presenti in proporzioni più contenute. Infatti, il secondo gruppo di professioni è costituito da operai del manifatturiero non qualificati con il 3,8%. Con la stessa proporzione si trovano i lavoratori dei servizi alberghieri e ristorativi. Gli altri 17 settori sono rappresentati con proporzioni più esigue.

Il CIF permette di intraprendere un cambiamento di professione radicale, ma è anche un mezzo di promozione verticale.

Nel merito delle professioni in esito al percorso di CIF, il settore sanitario è l'ambito cui maggiormente hanno fatto riferimento i fruitori: il 12% delle professioni esercitate in esito ai percorsi formativi sono assistente medico, ausiliario puericultrice e badanti. Si assiste, peraltro, al ritorno della figura del conducente di veicoli, per un totale di 6,3% dei beneficiari ricollocati nel mercato del lavoro.

La maggior parte delle transizioni osservate riguardano i venditori al dettaglio non specializzati, verso figure di assistenti medici, ausiliari puericultrici e badanti.

In questi casi la transizione, dalle professioni iniziali a quelle in uscita, ha concretizzato una progressione verticale. Per esempio, l'11% dei beneficiari sono diventati camionisti in esito al percorso CIF, mentre prima erano corrieri.

Le professioni esercitate in seguito al CIF nel settore pubblico - in particolare nel settore sanitario - sono esercitate nelle nuove forme contrattuali, più frequentemente a tempo determinato.

Le professioni che necessitano di un livello di qualifica relativamente elevata, invece, sembrano ottenere più facilmente un contratto a tempo indeterminato. In particolare, è rilevante la presenza di contratti a tempo indeterminato nel settore dell'informatica.

Le professioni provenienti dalla Pubblica Amministrazione trovano col cambiamento professionale posizioni meno favorevoli e questo svantaggio si estende anche ai lavoratori della P.A. con alte qualifiche. Al contrario, chi cambia professione da bassi livelli di qualifica raggiunge posizioni ritenute apprezzabili.

I responsabili informatici, gli ingegneri, i responsabili del controllo qualità sono tra le professioni che conseguono i migliori risultati dall'utilizzo del CIF. I lavoratori con basse qualifiche o senza qualifiche sono quelli che invece difficilmente conseguono l'obiettivo di una ricollocazione nel mercato del lavoro.

Tra coloro che hanno effettuato un percorso di CIF si distinguono quanti hanno utilizzato questa opportunità per migliorare la loro posizione professionale, sia per scelta personale che in vista di una mobilità di tipo verticale.

In sintesi, i beneficiari che hanno visto un miglioramento del loro percorso lavorativo sono coloro che hanno continuato nella loro professione di origine, portandosi ad un più alto livello di preparazione. Molti di questi beneficiari infatti hanno visto una progressione di carriera rispetto a quanti hanno utilizzato il CIF per cambiare il settore economico d'impiego.

5.2 *Recenti sviluppi del sistema di formazione degli adulti nel Regno Unito: la risposta inglese alla crisi*

5.2.1 *L'impatto della recessione sulla formazione nei luoghi di lavoro*

Nel corso del 2013 la UK Commission for Employment and Skills (UKCES) ha realizzato un'analisi dei dati di quattro differenti ricerche condotte recentemente nel Regno Unito con metodi sia quantitativi che qualitativi, nella finalità di evidenziare l'impatto sortito dalla crisi sulla formazione dei lavoratori¹³³.

Dall'analisi dei dati relativi alla Quarterly Labour Force Survey (QLFS) si è potuto evidenziare un modesto impatto della crisi sulla partecipazione dei lavoratori alla formazione continua. La QLFS è un'indagine ricorrente e per molte delle dimensioni rilevate è possibile effettuare analisi storiche a partire dal 1995, in alcuni casi anche dal 1984. In tal senso, la flessione dei tassi di partecipazione è rilevabile nell'arco dell'ultimo decennio come progressiva e costante e la crisi non appare aver inciso significativamente su questo orientamento. Essa sembra invece aver indotto cambiamenti su altri parametri, quali ad esempio il ricorso ad agenzie esterne da parte delle imprese, in forte decremento. Anche l'intensità è variata: dalle 13,5 ore di formazione medie annue per lavoratore del 2005 si è passati alle 12,4 del 2010. Anche in questo caso, comunque, è possibile affermare che si tratta di una tendenza avviata prima della crisi, da quest'ultima solo accelerata¹³⁴.

Nel periodo 2010-2011 è stata condotta un'indagine ulteriore per l'approfondimento dei dati rilevati attraverso la National Employer Skills Survey (NESS) del 2009. L'indagine ha preso a riferimento una parte del campione di imprenditori del settore privato allora considerato (102 titolari di imprese di varie dimensioni e settori). I principali risultati ottenuti contribuiscono ad una migliore lettura delle dinamiche evidenziate dalla QLFS:

- in linea generale, la riduzione dell'investimento delle imprese private destinato alla formazione dei lavoratori è stato bilanciato da un forte impegno a mantenere il più possibile invariata la copertura dei fabbisogni;
- in particolare, le imprese intervistate hanno cercato di sostenere interventi sui cosiddetti “training floors”, ovvero su ambiti di competenza indispensabili al funzionamento e allo sviluppo aziendale; si tratta di tematiche inerenti le innovazioni normative, i processi operativi, la competitività sui mercati, gli obiettivi gestionali. Da questo punto di vista, come afferma lo stesso rapporto dell'UKCES, “gli imprenditori non hanno totale mano libera e molti di loro sono obbligati a promuovere la formazione in virtù di una combinazione tra regolazione del mercato e necessità di business”;

¹³³ Lo studio dell'UKCES (*Training in Recession: The impact of the 2008-2009 recession on training at work*, Evidence Report 72, September 2013) prende a riferimento: a) la National Employer Skills Survey (NESS) del 2009, che ha coinvolto oltre 79.000 imprenditori e che è stata particolarmente focalizzata sull'impatto della crisi sull'investimento in formazione continua; b) l'analisi dei microdati afferenti alla Quarterly Labour Force Survey (QLFS) nel periodo 1995-2012, con approfondimenti sui dati dei primi anni '90 per una comparazione tra le due differenti crisi recessive; c) rilevazioni telefoniche in profondità condotte nel periodo secondo semestre 2010 – 2011 presso 60 imprenditori del settore privato che avevano già partecipato alla rilevazione NESS del 2009; d) interviste telefoniche in profondità presso un campione di 45 amministratori e direttori generali del settore pubblico, con una focalizzazione particolare sull'eventuale riduzione del budget disponibile per la formazione dei lavoratori a seguito della crisi.

¹³⁴ Nel 1995 l'intensità media per lavoratore ammontava a 15,8 ore annue, in base alla medesima indagine.

- a fronte della riduzione della spesa e della necessità di rispondere al fabbisogno, le imprese hanno orientato i propri sforzi sull'individuazione di nuove modalità di erogazione delle azioni formative¹³⁵;
- è possibile affermare che la recessione ha indotto, tra le imprese britanniche, un diverso modo di pensare la formazione attraverso azioni fortemente mirate, privilegiando interventi in-house, in stretta connessione ad una maggiore preparazione di manager e tecnici come formatori interni, un potenziamento delle metodologie e delle tecnologie di eLearning;
- a fronte di questo scenario complessivo, gli autori del rapporto prefigurano per i soggetti dell'offerta formativa un diverso modo di operare nel prossimo futuro, centrato sulla consulenza e l'assistenza alla progettazione degli interventi, sulla formazione dei formatori interni alle imprese, sulla produzione di strumenti di eLearning e altre tipologie di supporto all'apprendimento.

Nello stesso periodo sono state condotte circa 75 interviste in profondità ad altrettanti referenti di enti ed organizzazioni del settore pubblico (enti locali, agenzie governative, agenzie di servizi, scuole e college della further education ecc.). Nonostante le aspettative, i ricercatori hanno evidenziato pattern di risposta tendenzialmente simili a quelli rilevati per le imprese del settore privato:

- la recessione non si è tradotta nella percezione di un minor impegno nella formazione, anche se i finanziamenti ad essa dedicati sono risultati notevolmente inferiori;
- gli interventi si sono progressivamente focalizzati, in buona parte, su “training floors” simili o complementari a quelli rilevati nelle aziende private;
- la copertura dei fabbisogni è stata assicurata attraverso un forte ricorso all'eLearning, a fronte di una modesta diffusione della formazione in-house;
- in diversi ambiti del lavoro pubblico, peraltro, la domanda di formazione è aumentata in ragione dell'incremento delle necessità e del numero dei fruitori dei servizi; ad esempio, il maggior numero di disoccupati che ricorre ai Job Centres ha determinato la crescita di un fabbisogno di formazione tra gli addetti così come tra coloro che, nelle biblioteche pubbliche, forniscono servizi di accesso ad internet ed assistenza per la ricerca di lavoro;
- relativamente al futuro della formazione vi è molta incertezza tra gli intervistati, strettamente legata ad un quadro, ancora in divenire, di privatizzazioni e riorganizzazioni dei servizi. Anche le strategie di riorganizzazione dell'offerta potrebbero essere, pertanto, molteplici.

Quanto qui finora riportato è una descrizione generale delle tendenze in atto nella formazione continua nel Regno Unito, che non tiene conto delle effettive e sensibili differenze di comportamento tra le imprese britanniche, che influiscono sulla loro capacità di rispondere alle nuove esigenze dell'economia globale.

¹³⁵ Alcuni slogan risultano essere paradigmatici di questa tendenza: “Training smart” e “Doing more for less” sintetizzano efficacemente la tendenza a rendere maggiormente efficienti gli investimenti in formazione.

Tabella 5.1 - Effetti della recessione, necessità di competenze di breve termine e reclutamento giovani lavoratori per tipologia di impresa formatrice (val. %)

	Tipologia di imprese formatrici			
	Non formatrici	“Cutters”	“Stickers”	“Boosters”
Frequenza generale	32,8	12,8	48,9	5,5
Effetti della recessione sul ricorso ad agenzie formative esterne				
in aumento	nd	3,5	5,1	41,1
stabile	nd	39,0	87,8	51,9
in decremento	nd	57,5	7,1	7,1
Effetti della recessione sulla formazione finalizzata alla qualificazione				
in aumento	nd	4,5	5,4	36,5
stabile	nd	52,5	91,1	59,2
in decremento	nd	43,0	3,5	4,4
Effetti della recessione sull' <i>informal learning</i> ^(a)				
in aumento	nd	19,7	11,7	40,5
stabile	nd	51,5	85,3	56,1
in decremento	nd	28,8	3,0	3,4
Acquisizione di competenze, nei prossimi 12 mesi, attribuibile a ^(b) :				
nuovi prodotti e servizi	24,5	56,2	50,8	67,4
nuove pratiche di lavoro	23,6	53,3	47,6	63,2
nuove tecnologie	26,9	51,5	47,5	60,0
nuove norme e regole	29,0	58,3	53,1	64,4
incremento nella competitività	23,9	50,4	36,8	50,3
Reclutamento di giovani al di sotto dei 24 anni alla prima esperienza di lavoro negli ultimi 12 mesi ^(c)				
<i>school leavers</i> (16 anni)	2,7	7,2	6,9	9,0
<i>college leavers</i> (17-18enni)	4,9	13,2	13,3	16,8
<i>university leavers</i>	3,7	12,8	12,4	16,0
Reclutamento di apprendisti nei prossimi 12 mesi, di età ^(d)				
tra i 16 e i 18 anni	7,7	14,3	11,5	19,5
tra i 19 e i 24 anni	9,2	19,5	14,6	24,2
25 anni e oltre	9,3	15,6	12,7	21,4

- Nota: ^(a) Quota di imprese che hanno dichiarato una maggiore attenzione all'*informal learning* come risposta alla crisi
- ^(b) Quota di rispondenti alla domanda “Vi aspettate che i vostri dipendenti, nei prossimi 12 mesi, dovranno acquisire conoscenze e competenze a causa di (alle righe successive una formulazione abbreviata delle possibili cause)”. In tabella è indicata la quota percentuale di coloro che hanno risposto affermativamente. Sono state possibili più risposte.
- ^(c) Il dato in tabella riflette la quota di imprese che hanno reclutato giovani, per fasce di età, negli ultimi 12 mesi.
- ^(d) Il dato indica la percentuale di imprese che intende avvalersi di apprendisti, per fasce di età, nei prossimi 12 mesi.

Fonte: UKCES, Evidence Report 72, 2013 su dati National Employer Skills Survey del 2009.

Tali differenze, in particolare, sono state evidenziate dall'indagine NESS condotta nel 2008-2009. Pur datata, essa offre indicazioni su dinamiche non peculiari del solo Regno Unito, bensì riscontrabili anche in altri paesi europei, Italia inclusa. L'indagine evidenzia tre cluster di imprese

sulla base di modalità alternative di comportamento nei confronti della formazione continua in periodo di crisi (cfr. tab. 5.1):

1. “cutters” – aziende che, pur rientrando tra le imprese formatrici (circa 2 su 10 imprese formatrici), hanno ridotto gli investimenti come conseguenza della recessione; tale scelta si riflette anche sulla qualificazione dei lavoratori e sulla capacità di valorizzare circuiti informali di apprendimento; nel breve termine non hanno previsto né la ripresa di investimenti in formazione né assunzione di giovani qualificati;
2. “stickers” – aziende che hanno mantenuto pressoché invariato l’investimento, rappresentano circa la metà delle imprese del campione;
3. “boosters” – aziende che, proprio in ragione della crisi, hanno investito in competenze per incrementare la competitività e la presenza sui mercati, in relazione ad innovazioni introdotte; si avvalgono dell’apporto di agenzie esterne, pongono attenzione alle modalità di apprendimento informale, più frequentemente adottano strategie e modalità di inserimento di giovani qualificati nel proprio organico.

Dall’analisi dei dati sembra emergere che la risposta delle imprese (e quindi l’appartenenza ad uno dei tre cluster) è prevalentemente determinata dal posizionamento nella catena del valore: le aziende che operano in mercati ad alta qualità di prodotto tendono a rientrare tra le cosiddette “boosters”. Al contrario, la percentuale di imprese che hanno ridotto l’impegno nella formazione dei propri dipendenti (i “cutters”) è molto elevata tra quelle inserite in mercati a più bassa qualità di prodotto e servizio: circa un terzo di esse non ha un budget dedicato alla formazione né un piano annuale.

5.2.2. *Il sostegno alla formazione nelle imprese*

Il Governo britannico è intervenuto in questi anni attraverso strumenti di policy e di promozione della formazione continua già affrontati in precedenti edizioni del Rapporto sulla formazione continua¹³⁶. Ancora in essere, se ne riassumono a seguire le principali caratteristiche:

- *GIF - Growth and Innovation Fund* (fondo per l’innovazione e la crescita), è finalizzato a supportare la capacità delle imprese ad innovare il proprio patrimonio di competenze, in maniera tale da incidere sullo sviluppo del settore, del territorio o della filiera. Il programma dà priorità alle iniziative che difficilmente possono essere sostenute con fondi propri delle imprese, nonché ad iniziative che potrebbero essere sostenute da fondi propri delle imprese, ma per le quali il cofinanziamento pubblico rappresenta l’opportunità di velocizzare i risultati e l’impatto sulle produzioni, contribuendo alla concorrenzialità delle soluzioni sperimentate. Attualmente il Fondo sta finanziando 37 progetti per un importo di 41 milioni di sterline (poco meno di 50 milioni di euro) a fronte di un investimento delle imprese pari a 55 milioni di sterline (65 milioni di euro).
- *EIF - Employer Investment Fund*, che prevede l’erogazione di finanziamenti ai Sector Skills Councils quali soggetti intermediari e che si pone i seguenti obiettivi:
 - stimolare la leadership secondo un approccio bottom-up, per promuovere tra gli imprenditori e i manager il conseguimento di più ambiziosi obiettivi di performance;

¹³⁶ Ci si riferisce in particolare al Rapporto 2010-2011, paragrafo 5.2 “Evoluzioni del sistema di formazione continua nel Regno Unito”, pp. 130-136.

- promuovere l'innovazione, il cambiamento dei comportamenti imprenditoriali, lo sviluppo di nuove forme di lavoro;
- sostenere l'incremento delle competenze interne alle imprese ed un loro migliore utilizzo nello specifico settore di lavoro.

Il Programma EIF è entrato nella terza fase di attuazione, lanciata nel luglio 2012 per sostenere l'attuazione di iniziative a breve termine con conclusione prevista a fine marzo 2013. Il finanziamento pubblico è consistito di 4,8 milioni di euro a fronte di un coinvestimento delle imprese di circa 6 milioni di euro.

A tali strumenti è andato recentemente a sommarsi un ulteriore programma a sostegno della formazione continua, denominato *Employer Ownership of Skills Pilot*, che presenta importanti elementi di innovazione. Il principale di essi consiste nella forte responsabilizzazione delle imprese: il finanziamento delle attività deve infatti essere proposto da esse e non dalle agenzie formative, in base a piani di sviluppo delle competenze, dell'occupazione, delle proprie capacità competitive.

I primi progetti (*Round 1*) sono stati finanziati a fine 2012. Su 269 richieste sono state approvate 34 iniziative con un buon bilanciamento tra settori e regioni, in coerenza con gli obiettivi di sviluppo definiti dal Governo, e una elevata differenziazione metodologica nell'erogazione della formazione, rispondente alle specifiche esigenze dei lavoratori e delle imprese. Il Programma è intervenuto con un finanziamento equivalente a quasi 110 milioni di euro, con un coinvestimento delle imprese di circa 136 milioni.

Un secondo bando (*Round 2*), emesso a fine 2012, ha visto 314 richieste di finanziamento ed è previsto nel dicembre 2013 la conclusione del processo di selezione. Le proposte sono giunte da numerose aziende leader britanniche, così come da network di piccole e medie imprese con una forte focalizzazione sulle metodologie innovative. Una forte enfasi è posta su come aiutare i giovani ad accedere nel mondo del lavoro attraverso esperienze di alta qualità, su iniziative di pre-apprendistato, tirocini e programmi di apprendistato centrati sulle esigenze di sviluppo dell'impresa.

L'aspetto rilevante del Programma è comunque la sua funzione sperimentale rispetto alla definizione delle politiche governative di sostegno. Con il secondo bando, infatti, viene considerata come conclusa l'esperienza, la cui analisi dovrà consentire l'affinamento della strategia. Nel marzo 2013 l'UKCES ha pubblicato un interessante documento dal titolo "Employer Ownership of Skills: Building the momentum"¹³⁷, che definisce quattro orientamenti principali di policy per la formazione continua:

1. *Incentivare le opportunità per i giovani* – Si tratta di cambiare l'attuale procedura di finanziamento dell'apprendistato verso una più diretta e trasparente detassazione, con una valutazione dell'impatto più rigorosa e promuovendo l'investimento in competenze come parte della strategia complessiva delle imprese. Le recenti rilevazioni testimoniano come un 15% delle imprese ricorre all'apprendistato mentre una quota corrispondente a circa un terzo intende avvalersene nel prossimo futuro. Con strumenti di facilitazione si intende almeno raddoppiare il numero delle imprese attualmente impegnate nell'offerta di apprendistato.

In parallelo, il Governo intende promuovere l'accesso all'informazione per tutti gli attori coinvolti, dai decisori politici alle parti sociali, dalle imprese ai giovani in cerca di lavoro ai lavoratori che intendono intraprendere un percorso di carriera. A tale scopo è in fase di realizzazione un portale per l'informazione su domanda e offerta di lavoro, denominato *LMI for*

¹³⁷ Il documento è disponibile on line all'indirizzo <http://www.ukces.org.uk/publications/employer-ownership-of-skills-building-the-momentum>.

All (Informazioni sul Mercato del Lavoro per tutti), che potrà facilitare l'incontro tra imprese e lavoratori, la definizione di percorsi formativi coerenti, l'analisi delle dinamiche dell'occupazione e della formazione.

2. *Porre una maggiore attenzione agli “outcomes” della formazione* – I college e gli altri attori della formazione professionale sono invitati a focalizzare l'attenzione sull'impatto occupazionale dei propri programmi, in stretta relazione alle esigenze del tessuto produttivo locale. Si tratta di passare dalla misurazione della quantità delle qualificazioni a quella della loro utilità. Le iniziative che hanno promosso l'apprendimento sul lavoro hanno consentito agli imprenditori una buona valutazione dell'impatto, ma è necessario che tale attitudine metrica venga estesa ai diversi sistemi di acquisizione delle competenze.

Tra le proposte del Governo vi è anche l'ipotesi di introdurre modalità di finanziamento correlate ai risultati ottenuti dai college in termini occupazionali e di carriera, nonché lo sviluppo di dorsali informative che permettano comparazioni e analisi più ampie ed accurate.

Anche l'iniziativa *Investors in People*¹³⁸ è incoraggiata a fornire la misura dell'impatto degli investimenti delle imprese sulle risorse umane, con particolare focalizzazione al tema dello sviluppo dei talenti e alla relazione tra crescita delle competenze e loro effettivo impiego nei luoghi di lavoro.

3. *Creare le condizioni per una responsabilizzazione delle imprese* – Si tratta di creare le condizioni per una più stretta cooperazione tra imprese (affidando ad esse un ruolo centrale) ed altri soggetti del sistema della formazione continua, a partire da una centralità dei fabbisogni nella definizione delle soluzioni formative, una revisione del sistema delle qualificazioni nella formazione degli adulti, l'adozione di un approccio collaborativo in funzione degli impatti desiderati.

La prima fase di sperimentazione del Programma (*Round 1*) ha consentito di verificare le difficoltà incontrate dalle imprese nella costruzione di partnership, così come di dimostrarne l'efficacia. Circa l'80% delle iniziative di successo hanno previsto forme collaborative tra imprese, parti sociali e agenzie formative¹³⁹.

L'impulso, nell'edizione in corso del Programma, è nel favorire la centralità delle imprese nella partnership, con un ruolo assegnato anche ai Sector Skills Councils¹⁴⁰. Particolare cautela viene posta, nel documento, a scoraggiare la creazione di ulteriori corpi intermedi al fine di evitare una dispersione di energie degli attori attualmente coinvolti, in primo luogo delle imprese.

4. *Favorire il potenziale della collaborazione tra imprese e college* – Si intende favorire il passaggio da una condizione in cui le imprese sono fruitrici dell'offerta dei college ad un investimento diretto delle stesse, diventando parte dell'infrastruttura educativa locale. L'intento è

¹³⁸ L'iniziativa IIP – Investors in People prevede la certificazione delle imprese impegnate nello sviluppo delle risorse umane come strumento di miglioramento delle proprie performance. Avviata nel 1991, è ampiamente diffusa tra le imprese britanniche private e pubbliche e si sta diffondendo in altri Paesi nel mondo. L'iniziativa è già stata descritta in altre recenti edizioni del Rapporto, alla cui lettura si rimanda (“La formazione continua come leva strategica in Gran Bretagna”, in *Rapporto sulla formazione continua 2010*; “Evoluzioni del sistema di formazione continua nel Regno Unito”, in *XII Rapporto sulla formazione continua. Annualità 2010-2011*).

¹³⁹ UKCES, *Employer Ownership of Skills: Building the momentum*, 2013, p.22

¹⁴⁰ I Sector Skills Councils sono organizzazioni settoriali delle imprese finalizzate a: 1) ridurre i disequilibri tra domanda e offerta di competenze, 2) promuovere miglioramenti nella produttività delle imprese, 3) incoraggiare l'investimento in competenze, 4) migliorare la qualità dell'offerta formativa. Maggiori approfondimenti sono contenuti alla pagina <http://www.ukces.org.uk/ourwork/sector-skills-councils>.

favorire un efficace dialogo che consenta un crescente impiego di *work experience*, determinando una elevata continuità tra formazione e lavoro.

In Gran Bretagna vi sono numerosi esempi di stretta collaborazione tra imprese e college; l'intento è di trasformare le buone pratiche in norma di funzionamento. Tra gli orientamenti prospettati vi sono:

- a) la creazione di *Learning Companies*, sul modello del *Gazelle Group of Colleges*; i giovani vengono inseriti dai college in reali ambienti di lavoro, come parte significativa del loro processo di apprendimento;
- b) la creazione di University Technical College; si tratta di college sponsorizzati da università cui le imprese contribuiscono nella progettazione dei percorsi e dei curricula formativi;
- c) l'ubicazione di dipartimenti dei college in sedi produttive, al fine di poter condividere attrezzature e materiali e favorire il concreto scambio tra lavoratori e formatori;
- d) la creazione di Enterprise Academy, che consentono ai giovani di operare in progetti retribuiti, lavorando a stretto contatto con imprenditori e tecnici locali;
- e) l'incentivazione di sponsorizzazioni di college da parte delle imprese, attraverso meccanismi fiscali.

Con la sperimentazione del Programma Employer Ownership of Skills il Governo intende quindi superare la separazione tra la "Skills Agenda" e i temi dell'occupazione e dello sviluppo. Nonostante i diversi appelli, infatti, il coinvolgimento delle imprese è stato per lungo tempo insoddisfacente. Con l'affidamento di ruoli più netti ai diversi attori, in particolare alle imprese, l'aspettativa è che si definisca una maggiore responsabilizzazione su sistemi formativi qualitativamente migliori e capaci di creare impatti sostenibili e verificabili.

5.2.3. Il sostegno alla formazione degli adulti

Unitamente al tema della promozione della formazione in impresa, il Regno Unito predispone misure di formazione degli adulti volti a favorire l'ingresso nel mondo del lavoro o progetti individuali di carriera. Secondo l'OECD Survey of Adult Skills 2013, relativamente alla popolazione compresa tra i 16 e i 24 anni, l'Inghilterra è al 22° posto su 24 paesi nelle competenze di lettura e scrittura (*literacy*) e 21° nelle abilità di calcolo (*numeracy*). Si tratta quindi di gravi carenze nelle competenze di base che influenzano, come è noto, i comportamenti formativi nel successivo percorso lavorativo.

Il Regno Unito predispone ogni anno differenti tipi di aiuti finanziari a cui si può accedere per percorsi di apprendimento o formazione. I finanziamenti sono finalizzati a supportare adulti in apprendimento con difficoltà finanziarie o a riportare i singoli individui in percorsi di apprendimento affinché acquisiscano le competenze e le qualifiche di cui hanno bisogno per migliorare le loro possibilità di scelta lavorativa. Tali programmi favoriscono una fascia giovanile dell'età adulta, generalmente da 19 anni in su, e sono indirizzati principalmente a coloro che vivono, lavorano o studiano in Inghilterra. I finanziamenti dipendono dalle singole situazioni.

Per facilitare la ricerca dei finanziamenti ai quali si può accedere, è stato predisposto un apposito spazio all'interno del sito gov.uk, con una sezione dedicata all'istruzione e

all'apprendimento¹⁴¹, dove poter trovare tutte le informazioni necessarie sui servizi messi a disposizione dal Governo. Qui di seguito vengono riportati alcuni dei finanziamenti e dei prestiti più significativi per la formazione degli adulti.

Prestiti professionali e per lo sviluppo della carriera (Professional and Career Development Loans)

I prestiti professionali e per lo sviluppo della carriera sono prestiti bancari per il pagamento di corsi di formazione per conseguire le competenze di cui si ha bisogno per migliorare la propria carriera o magari per avviare un'attività in proprio.

Possono richiedere tali prestiti i cittadini che vivono nel Regno Unito da almeno 3 anni alla data dell'inizio del corso e che hanno intenzione di lavorare nel Regno Unito, nell'Unione Europea o nell'Area Economica Europea una volta completato il percorso di formazione. I corsi devono essere biennali, o triennali se comprendono un anno di esperienza lavorativa. Devono inoltre essere erogati da un'organizzazione appositamente registrata e non devono portare ad una qualifica, bensì aiutare nella sviluppo della carriera.

È possibile chiedere in prestito da £ 300 a £ 10.000 con un tasso di interesse agevolato. Inoltre il governo paga gli interessi per tutto il periodo di frequentazione del corso e per un mese dopo la sua fine. Dopo questa data bisogna cominciare a restituire la somma con gli interessi, anche se non si è completato il corso di studi o se il proprio istituto di formazione va in fallimento.

Prestiti per l'apprendimento avanzato (24+ Advanced Learning Loans)

I prestiti per l'apprendimento avanzato possono essere richiesti da adulti che hanno 24 anni o più come aiuto al pagamento dei costi per la frequenza del corso di formazione. Il corso deve iniziare a partire dal 1 agosto 2013 ed avere determinate caratteristiche (corsi di livello 3 o 4 o apprendistato avanzato o superiore).

Il prestito che si riceve non dipende dal reddito iniziale e non ci sono controlli di credito. La somma che si ottiene in prestito dipende dal tipo di corso, dal costo del corso e dal prestito massimo disponibile per il corso stesso. Il prestito minimo che si può ottenere è di £ 300. Si può anche non prendere in prestito l'intera somma per la copertura del corso, ma pagare quota parte con soldi propri. Il prestito consiste in un versamento eseguito direttamente a favore dell'istituto di formazione.

I prestiti devono essere rimborsati con gli interessi quando si finisce il corso, ma non prima di aprile 2016. Inoltre il beneficiario non dovrà restituire nulla indietro fino a che non guadagnerà più di £ 21.000 l'anno¹⁴². L'importo del rimborso mensile sarà il 9% del reddito, quando si supererà la soglia di £ 21.000 l'anno.

Finanziamenti e borse di studio per adulti in apprendimento (Grants and bursaries for adult learners)

Gli adulti che frequentano o che hanno intenzione di frequentare corsi di istruzione e

¹⁴¹ <https://www.gov.uk/browse/education>.

¹⁴² Il pagamento del rimborso viene sospeso se il reddito scende sotto i £ 21.000 l'anno.

formazione possono far richiesta di finanziamenti e borse di studio per pagare le quote di iscrizione. Di solito si tratta di finanziamenti a fondo perduto. Per la maggior parte dei finanziamenti e delle borse di studio bisogna far richiesta direttamente all'organismo di formazione.

Si può anche fare domanda per ricevere i finanziamenti messi a disposizione da oltre 1.400 associazioni di beneficenza, attraverso il sito Azione Familiare (Family Action)¹⁴³. Le borse di studio¹⁴⁴ di Azione Familiare contribuiscono a sbloccare le opportunità di istruzione per i gruppi sottorappresentati e svantaggiati, consentendo loro di continuare a progredire attraverso il sistema educativo, e di migliorare così le loro opportunità di accesso al mondo lavorativo, indispensabile passaggio verso una riduzione della povertà. Il sito presenta anche un motore di ricerca¹⁴⁵ dove è possibile inserire alcune informazioni sulla propria situazione familiare e sulle proprie necessità, per meglio identificare le fonti di finanziamento a cui si può accedere.

I finanziamenti consistono in supporto economico e sulla messa a disposizione di prodotti o servizi. La maggior parte degli aiuti sono finalizzati a pagare quote di iscrizione, materiali didattici o spese di viaggio. Meno frequentemente si hanno borse di studio annuali, per un periodo di medio-lungo termine, a sostegno di percorsi di istruzione o formazione. Alcune associazioni di beneficenza forniscono, invece, beni o servizi piuttosto che fondi, come per esempio le attrezzature specialistiche per aiutare persone disabili.

Possono presentare domanda principalmente, ma non esclusivamente, individui o famiglie che beneficiano di prestazioni sociali, che hanno un basso reddito o che versano in difficoltà finanziarie. Gli adulti in apprendimento che hanno figli possono anche verificare se rientrano tra i possibili beneficiari dei finanziamenti per i costi dell'assistenza all'infanzia durante il periodo di studi¹⁴⁶.

Supporto discrezionale per adulti in apprendimento (Discretionary Learner Support)

Gli adulti in apprendimento di 19 anni o più che frequentano un corso di formazione presso istituti fondati dalla Skills Funding Agency¹⁴⁷ e si trovano a dover affrontare difficoltà finanziarie, possono richiedere il Supporto discrezionale per adulti in apprendimento (Discretionary Learner Support – DLS). La richiesta va fatta al proprio ente o istituto di formazione che stabilisce l'importo a seconda dei propri piani di finanziamento e delle singole circostanze del richiedente (da cui il nome "supporto discrezionale").

L'aiuto economico può coprire le seguenti spese:

- alloggio e viaggi;
- materiali didattici ed attrezzature per il corso;

¹⁴³ Azione Familiare è un fornitore di servizi alle famiglie svantaggiate e socialmente isolate che è stato fondato nel 1869. Oltre a fornire supporto finanziario, Azione Familiare interviene fornendo aiuto pratico e psicologico attraverso oltre 100 servizi diffusi in tutta l'Inghilterra. Il programma delle borse di studio è consultabile al seguente link: <http://www.family-action.org.uk/section.aspx?id=1037>.

¹⁴⁴ Le borse di studio sono più di 1200, per una spesa totale di £ 60.000.000 ogni anno. Il programma di borse di studio è però sospeso fino al 1° aprile 2014. Criteri di ammissibilità rivisti saranno pubblicati sul sito nel mese di gennaio 2014.

¹⁴⁵ Motore di ricerca al sito: <http://www.family-action.org.uk/section.aspx?id=21211>.

¹⁴⁶ Vedi il programma Care to Learn (Prendersi cura per imparare): <https://www.gov.uk/care-to-learn>.

¹⁴⁷ La Skills Funding Agency è una organizzazione partner del Department for Business, Innovation and Skills (BIS) del Regno Unito. Il suo compito è quello di finanziare e promuovere ulteriormente l'educazione degli adulti e la formazione professionale in Inghilterra, compresi il tirocinio e l'apprendistato, in modo da favorire la crescita economica.

- assistenza all'infanzia, ossia i costi per l'assistenza ad i figli, come asili nido, attività di pre-scuola, babysitter, etc. (se si hanno 20 o più anni)¹⁴⁸.

Esso può essere elargito attraverso un pagamento diretto a fondo perduto al richiedente, un prestito da restituire o un pagamento a persone terze, come per esempio al proprietario della casa in affitto. La modalità di elargizione viene stabilita dall'ente o istituto di formazione e dipende dai diversi schemi di finanziamenti e dalla destinazione finale del supporto economico.

Attraverso il Supporto discrezionale per gli studenti è possibile inoltre ricevere un aiuto per pagare corsi che contribuiscono a rinforzare le competenze di base, le cosiddette “competenze per la vita”¹⁴⁹. Migliorare la lettura, la scrittura, la matematica o le competenze legate alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione può portare infatti a migliorare la propria posizione lavorativa. Nell'ultimo decennio, infatti, il Regno Unito sta rivolgendo una particolare attenzione all'alfabetizzazione, alle lingue e alla competenza digitale soprattutto per quanto riguarda gli adulti e gli immigrati scarsamente qualificati e/o disoccupati.

Tavola 5.1 - Schema dei finanziamenti e dei prestiti per la formazione degli adulti messi a disposizione dal Governo

Nome	Destinatari	Tipologia finanziamento	Informazioni
Prestiti professionali e per lo sviluppo della carriera (Professional and Career Development Loans)	Cittadini che vivono nel Regno Unito da almeno 3 anni alla data dell'inizio del corso e che hanno intenzione di lavorare nel Regno Unito, nell'Unione Europea o nell'Area Economica Europea una volta completati gli studi.	Pagamento di corsi di formazione	https://www.gov.uk/career-development-loans/overview
Prestiti per l'apprendimento avanzato (24+ Advanced Learning Loans)	Adulti in apprendimento di 24 anni o più.	Pagamento di corsi di formazione	https://www.gov.uk/advanced-learning-loans/overview
Finanziamenti e borse di studio per adulti in apprendimento (Grants and bursaries for adult learners)	Principalmente individui o famiglie che beneficiano di prestazioni sociali, hanno un basso reddito o versano in difficoltà finanziarie (>16 anni).	Quote di iscrizione, materiali didattici o spese di viaggio. Meno frequentemente finanziamenti annuali per percorsi di istruzione o formazione.	https://www.gov.uk/grant-bursary-adult-learners http://www.family-action.org.uk/section.aspx?id=1037
Supporto discrezionale per adulti in apprendimento (Discretionary Learner Support)	Adulti in apprendimento di 19 anni o più che frequentano un corso di formazione presso istituti fondati dalla Skills Funding Agency.	Alloggio e viaggi; materiali didattici ed attrezzature per il corso; assistenza all'infanzia (se si posseggono i requisiti).	https://www.gov.uk/discretionary-learner-support/overview

Fonte: elaborazione Isfol

¹⁴⁸ Gli adulti in apprendimento che hanno 19 anni e che hanno figli possono fare richiesta di finanziamenti per l'assistenza all'infanzia attraverso il programma *Care to learn* (Prendersi cura per imparare): <https://www.gov.uk/care-to-learn>.

¹⁴⁹ Per maggiori informazioni: <https://www.gov.uk/improve-english-maths-it-skills>.

Appendice I

Indicatori statistici di capacità competitiva impiegati nel Paragrafo 2.5

I primi risultati di una ricerca sui modelli di governance dell'innovazione e di trasferimento delle conoscenze e competenze in 3 Regioni italiane (Piemonte, Veneto e Puglia)

Indice TK	L'indice TK, o Terziarizzazione KIBS, è calcolato come numero di imprese ad alto contenuto di conoscenza (<i>Knowledge Intensive Business Services</i>) su 1.000 abitanti.
Indice SMI	Relativo alla Specializzazione delle Medie Imprese, rappresenta l'incidenza sul totale delle imprese manifatturiere rapportata al valore nazionale.
Indice PG	Relativo alla Presenza dei Gruppi, è calcolato come incidenza delle società di capitali appartenenti a gruppi sul totale delle società di capitali.
Indice IA	L'Indice IA, o dell'Internazionalizzazione Attiva, è calcolato come rapporto tra imprese estere partecipate e totale delle imprese, rapportato alla media nazionale
Indice DSA	L'indice misura la Densità degli Spin-off Accademici, calcolato come il numero di spin-off su 1.000 imprese di tutti i settori
Indice CIRS	L'indice CIRS, ovvero della Capacità Innovativa in termini di Ricerca e Sviluppo, è calcolato come spesa media per impresa in R&S rapportata al valore nazionale.
Indice CURS	L'indice, relativo al Capitale Umano impiegato in funzioni di Ricerca e Sviluppo, è calcolato come rapporto tra il numero di addetti R&S e il totale delle imprese della rispettiva regione, rapportato al valore nazionale
Indice CIB	Relativo alla Capacità Innovativa in termini di Brevetti, è calcolato come numero medio di brevetti per impresa rapportato al valore nazionale
Indice DC9	Indicatore della Diffusione delle Certificazioni ISO 9001, calcolato come incidenza delle imprese certificate rispetto al valore nazionale
Indice DC14	Indicatore della Diffusione delle Certificazioni ISO 14001, calcolato come incidenza delle imprese certificate rispetto al valore nazionale
Indice PE	Propensione all'Export, è calcolata rapportando il dato relativo dell'export allo stock delle imprese manifatturiere della regione, dividendo tale rapporto con quello calcolato su base nazionale.
Indice DCT	Relativo alla Diffusione dei Contratti di rete, viene calcolato attraverso il rapporto del numero di imprese coinvolte in un contratto di rete sul totale delle imprese presenti nell'area corrispondente, rapportato al valore nazionale.

Appendice II

Caratteristiche degli Avvisi emanati nel corso del 2013 dai Fondi interprofessionali¹⁵⁰

(la seguente analisi qualitativa è effettuata esclusivamente sugli avvisi pubblicati dai Fondi interprofessionali sui propri siti internet. Non vengono quindi prese in considerazione informazioni aggiuntive riguardanti per esempio l'incremento o la ridefinizione delle dotazioni finanziarie, le graduatorie pubblicate ed eventuali proroghe degli avvisi)

¹⁵⁰ Aggiornamento effettuato fino al 26 novembre 2013.

FON.COOP

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia Piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
20/2013 (gennaio 2013)	Piani formativi aziendali concordati tematici e voucher a sportello Le tematiche predefinite sono: - lingue - informatica - sicurezza obbligatoria	€ 2.500.000	- Soci lavoratori - Lavoratori dipendenti a qualsiasi titolo e collaboratori a progetto - Apprendisti	
21/2013 (gennaio 2013)	Piani formativi aziendali concordati standard o complessi	€ 4.620.000	- Soci lavoratori - Lavoratori dipendenti a qualsiasi titolo e collaboratori a progetto - Apprendisti	
22/2013 (marzo 2013)	Iniziativa speciale per le imprese e i lavoratori delle provincie interessate dagli eventi sismici del maggio 2012	€ 1.000.000	- Soci lavoratori - Lavoratori dipendenti a qualsiasi titolo e collaboratori a progetto - Lavoratori o soci lavoratori, che al momento della presentazione del piano stiano fruendo o per i quali sia stata fatta domanda di ammortizzatori sociali anche in deroga - Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, provenienti da aziende iscritte a Fon.Coop	
23/2013 (ottobre 2013)	Piani formativi aziendali concordati standard o complessi	€ 5.020.000	- Soci lavoratori - Lavoratori dipendenti a qualsiasi titolo e collaboratori a progetto - Apprendisti	

FORMAZIENDA

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2013 (gennaio 2013)	Progetti tematici aziendali, territoriali, settoriali	dotazione finanziaria iniziale: 500 mila euro	Lavoratori (compresi i dirigenti) a tempo indeterminato e determinato. Lavoratori (compresi i dirigenti) temporaneamente sospesi. Lavoratori con contratto a progetto e apprendisti.	

FONDOPROFESSIONI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
2/2013 (dicembre 2012)	Piani/ progetti formativi individuali finalizzati al consolidamento e allo sviluppo delle competenze presenti in cataloghi accreditati dal Fondo	€ 1.000.000	- Lavoratori dipendenti degli studi professionali e/o aziende collegate	
1/2013 (aprile 2013)	Finanziamento attività corsuali e seminariali	€ 1.500.000	- Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato e apprendistato professionalizzante	Possono partecipare alla formazione, in qualità di uditori, i datori di lavoro, i collaboratori coordinati e in regime di partita iva.
3/2013 (luglio 2013)	Finanziamento della formazione individuale a catalogo	€ 1.000.000 di cui € 600.000 per studi e aziende fino a 10 dip. € 400.000 per studi e aziende con oltre 10 dip.	- Lavoratori dipendenti degli studi professionali e/o aziende collegate. - Apprendisti	

FONSERVIZI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
2/2012 (dicembre 2012)	Piani formativi (aziendali, settoriali e territoriali)	€ 2.000.000	- Lavoratori dipendenti per i quali le aziende versano lo 0,30. - Apprendisti, lavoratori posti in cassa integrazione ed i lavoratori stagionali	
1/2013 (ottobre 2013)	Piani formativi (aziendali, settoriali e territoriali)	€ 700.000	- Lavoratori dipendenti per i quali le aziende versano lo 0,30. - Apprendisti, lavoratori posti in cassa integrazione ed i lavoratori stagionali	

FON.TER

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2013 (giugno 2013)	Piani formativi individuali a domanda libera	€ 1.000.000 Importo max. del voucher € 1.500	- Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato, lavoratori stagionali e con contratto di apprendistato professionalizzante. Sono compresi i lavoratori temporaneamente sospesi per crisi aziendale.	
2/2013 (giugno 2013)	Avviso per il finanziamento di seminari formativi, informativi e di approfondimento	€ 1.000.000	- Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato, lavoratori stagionali e con contratto di apprendistato professionalizzante. Sono compresi i lavoratori temporaneamente sospesi per crisi aziendale.	Possono partecipare alla formazione, in qualità di uditori, i datori di lavoro, i collaboratori, i familiari e coadiuvanti.
3/2013 (giugno 2013)	Finanziamento di kit formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	€ 1.000.000	- Lavoratori con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato professionalizzante.	L'attività didattica deve corrispondere a quanto indicato nel dispositivo di legge (Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011)
7/2013 (novembre 2013)	Finanziamento di piani formativi secondo 3 assi: A) Standard B) Neo: aziende con 10 dipendenti e oltre e che abbiano aderito dopo il 30.11.13 C) Micro aziende (1-9 dip.)	€ 9.500.130,28 di cui per Asse: A) 7.000.130,28; B) 1.500.000 C) 1.000.000	Per tutti gli assi: - Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato, lavoratori stagionali e con contratto di apprendistato professionalizzante. - Sono compresi i lavoratori temporaneamente sospesi per crisi aziendale.	Possono partecipare alla formazione, in qualità di uditori i titolari delle aziende beneficiarie

FONDIR

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2013 (marzo 2013)	Piani formativi individuali e aziendali, voucher. Comparto creditizio-finanziario-assicurativo.	7 milioni di euro	- Dirigenti delle imprese iscritte al Fondo	Sperimentazione di un percorso che porti al riconoscimento della qualità della progettazione formativa attraverso il ciclo delle competenze elaborato dall'Isfol.
2/2013 (marzo 2013)	Piani formativi individuali, aziendali, settoriali o territoriali, voucher . Comparto commercio-turismo e servizi, Logistica-spedizioni-trasporto e altri settori economici	6 milioni di euro	- Dirigenti delle imprese iscritte al Fondo	Sperimentazione di un percorso che porti al riconoscimento della qualità della progettazione formativa attraverso il ciclo delle competenze elaborato dall'Isfol.

FONDIRIGENTI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2013 (maggio 2013)	Piani formativi aziendali e individuali su 2 priorità: 1) Supportare la crescita competitiva e manageriale delle PMI, 2) Favorire l'occupazione dei manager involontariamente disoccupati.	16 milioni di euro	- Dirigenti occupati e co.co. pro (priorità 1) - Dirigenti involontariamente disoccupati iscritti all'Agenzia del lavoro di Fondirigenti, la cui ultima occupazione è stata svolta presso aziende aderenti.	

FONDO FORMAZIONE PMI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
3/2012 (gennaio 2013)	Piani di formazione continua per il sostegno di imprese e lavoratori in stato di crisi	€ 1.500.000	- Lavoratori dipendenti ed apprendisti che si trovano nella condizione di ricorso ad ammortizzatori sociali (cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga; contratti di solidarietà difensiva); collaboratori a progetto a rischio di perdita di lavoro.	Per i lavoratori è previsto un incentivo per un max. di 6 euro/ora attività formativa
4/2012 (gennaio 2013)	Piani di formazione continua per imprese e lavoratori secondo 3 assi di finanziamento: 1. Crescita per imprese di recente adesione; 2. Innovazione per sostenere processi di innovazione tecnologica, di prodotto, di processo; 3. Reti di impresa per le imprese aderenti partecipanti a contratti di rete.	€ 3.000.000 di cui Asse 1- 2.000.000 Asse 2 – 500.000 Asse 3 – 500.000	- Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato, temporaneamente sospesi. Lavoratori con contratti a progetto a rischio di perdita di lavoro, lavoratori con qualifica di apprendista.	
1/2013 (giugno 2013)	Piani di formazione continua per imprese e lavoratori con particolare riguardo ad interventi mirati a innovazione e salute e sicurezza sul lavoro.	€ 4.000.000	- Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato, temporaneamente sospesi. Lavoratori con contratti a progetto a rischio di perdita di lavoro, lavoratori con qualifica di apprendista. - Titolari di micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari di micro impresa.	
2/2013 (ottobre 2013)	Piani di formazione per imprese e lavoratori delle aziende in crisi secondo 2 linee di attività: - Linea A - Occupabilità - Linea B - Adattabilità	€ 2.000.000	- Per la linea A: lavoratori dipendenti e apprendisti che si trovano nella condizione di ricorso ad ammortizzatori sociali (cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga; contratti di solidarietà difensiva); collaboratori a progetto a rischio di perdita di lavoro. - Per la linea B: lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato, temporaneamente sospesi. Lavoratori con contratti a progetto a rischio di perdita di lavoro, lavoratori con qualifica di apprendista. - Titolari delle micro imprese a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari stessi.	Per i lavoratori della Linea A è previsto un incentivo per un max. di 6 euro/ora attività formativa

FOND.E.R.

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2013 (aprile 2013)	Interventi di formazione a favore delle imprese e dell'occupazione dei lavoratori Due linee di finanziamento: - Piani formativi rivolte alla generalità delle imprese aderenti; - Piani formativi per imprese che aderiscono con portabilità di risorse da altri FPI	€ 2.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori a tempo indeterminato e determinato. Lavoratori temporaneamente sospesi. Lavoratori religiosi, contratti a progetto, apprendisti. - Lavoratori in mobilità in aziende aderenti al fondo o che in seguito alla formazione vengano assunti entro il 2014 in imprese iscritte al Fondo 	
2/2013 (aprile 2013)	Interventi di formazione per le imprese aderenti colpite da crisi aziendale e rivolti a lavoratori a rischio di perdita del posto di lavoro.	€ 500.000	<ul style="list-style-type: none"> - In particolare lavoratori con contratti di solidarietà difensiva, lavoratori che stiano fruendo o per i quali è stata fatta richiesta di ammortizzatori sociali anche in deroga. - Lavoratori a tempo indeterminato e determinato. Lavoratori religiosi, contratti a progetto, apprendisti. - Lavoratori in mobilità in aziende aderenti al fondo o che in seguito alla formazione vengano assunti entro il 2014 in imprese iscritte al Fondo 	
3/2013 (aprile 2013)	Interventi di formazione attraverso il finanziamento di voucher aziendali. Opzione 1: voucher della durata min. 4 ore e max. 40 Opzione 2: voucher della durata min. 4 ore e max. 16	€ 1.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori a tempo indeterminato e determinato. - Lavoratori temporaneamente sospesi. - Lavoratori religiosi, contratti a progetto, apprendisti. 	

FONDIMPRESA

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2013 (gennaio 2013)	Formazione su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali.	€ 22.000.000	- Lavoratori occupati delle imprese aderenti compresi lavoratori con contratto di inserimento, reinserimento, in cassa integrazione, con contratti di solidarietà e i lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale.	
2/2013 (gennaio 2013)	Sostegno alla formazione per l'internazionalizzazione delle PMI aderenti. Concessione di un contributo del Conto di Sistema aggiuntivo alle risorse accantonate sul Conto formazione aziendale.	€ 1.000.000	- Lavoratori occupati delle imprese aderenti compresi lavoratori con contratto di inserimento, reinserimento, lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale.	Il piano deve essere presentato da PMI aderenti che stanno realizzando processi di internazionalizzazione.
3/2013 (agosto 2013)	Sostegno alla realizzazione di Piani formativi rivolti ai lavoratori a rischio di perdita del posto di lavoro. Concessione di un contributo aggiuntivo del Conto di Sistema alle risorse accantonate sul Conto formazione aziendale	€ 10.000.000	- Lavoratori oggetto di richiesta di cassa integrazione, ordinaria, straordinaria, in deroga. - Lavoratori con contratto di solidarietà Sono esclusi apprendisti e collaboratori a progetto.	
4/2013 (agosto 2013)		€ 10.000.000	- Lavoratori occupati delle imprese aderenti compresi lavoratori con contratto di inserimento, reinserimento, lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale.	
5/2013 (settembre 2013)	Piani formativi territoriali, settoriali ed aziendali.	€ 66.000.000 così ripartite: - 34 milioni ambito territoriale; - 17 milioni ambito settoriale, di reti e di filiere produttive; - 9 milioni graduatoria unica nazionale per piani non finanziati nei primi due ambiti; - 6 milioni ambito aziendale	- Lavoratori occupati delle imprese aderenti compresi lavoratori con contratto di inserimento, reinserimento, in cassa integrazione, con contratti di solidarietà e i lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale.	

FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2013 (giugno 2013)	Attività di formazione continua nell'ambito di processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione di aziende in crisi	2 milioni di euro	- Lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione e riduzione temporanea di attività che si trovano a ricorrere ad ammortizzatori sociali.	
2/2013 (ottobre 2013)	Attività di formazione continua per: - Lo sviluppo territoriale - La promozione di politiche di settore	29 milioni di euro	- Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti - Lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.	Nella linea 2 i Progetti possono prevedere il coinvolgimento anche degli imprenditori a fronte della corresponsione di un apposito contributo
3/2013 (ottobre 2013)	Attività di formazione continua per: linea 3 Microimprese, linea 4 Progetti multiregionali linea 5 Voucher linea 6 Imprese di nuova adesione	13 milioni di euro così ripartiti: - Linea 3: 3 milioni - Linea 4: 4 milioni - Linea 5: 2 milioni - Linea 6: 4 milioni	- Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti - Lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato - Per i voucher a Progetto anche i lavoratori in mobilità.	

FOR.AGRI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2013 (ottobre 2013)	Piani aziendali, settoriali e territoriali	4 milioni di euro	- Dipendenti a tempo indeterminato, - Dipendenti a tempo determinato; - Apprendisti; - Collaboratori a progetto; - Lavoratori svantaggiati; - Lavoratori che ricorrono ad ammortizzatori sociali	

FONDITALIA

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2013 (gennaio 2013)	Invito a presentare proposte Regione Lombardia – Fondo formazione Fonditalia	1 milione di euro di cui il 50% da parte del Fondo e 50% da parte della Regione	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori dipendenti - Dirigenti - Apprendisti - Lavoratori in cassa integrazione - Lavoratori con contratto a progetto - Lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento <u>Finanziati con fondi regionali</u> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori con contratto di lavoro autonomo Imprenditori, amministratori e titolari di impresa 	

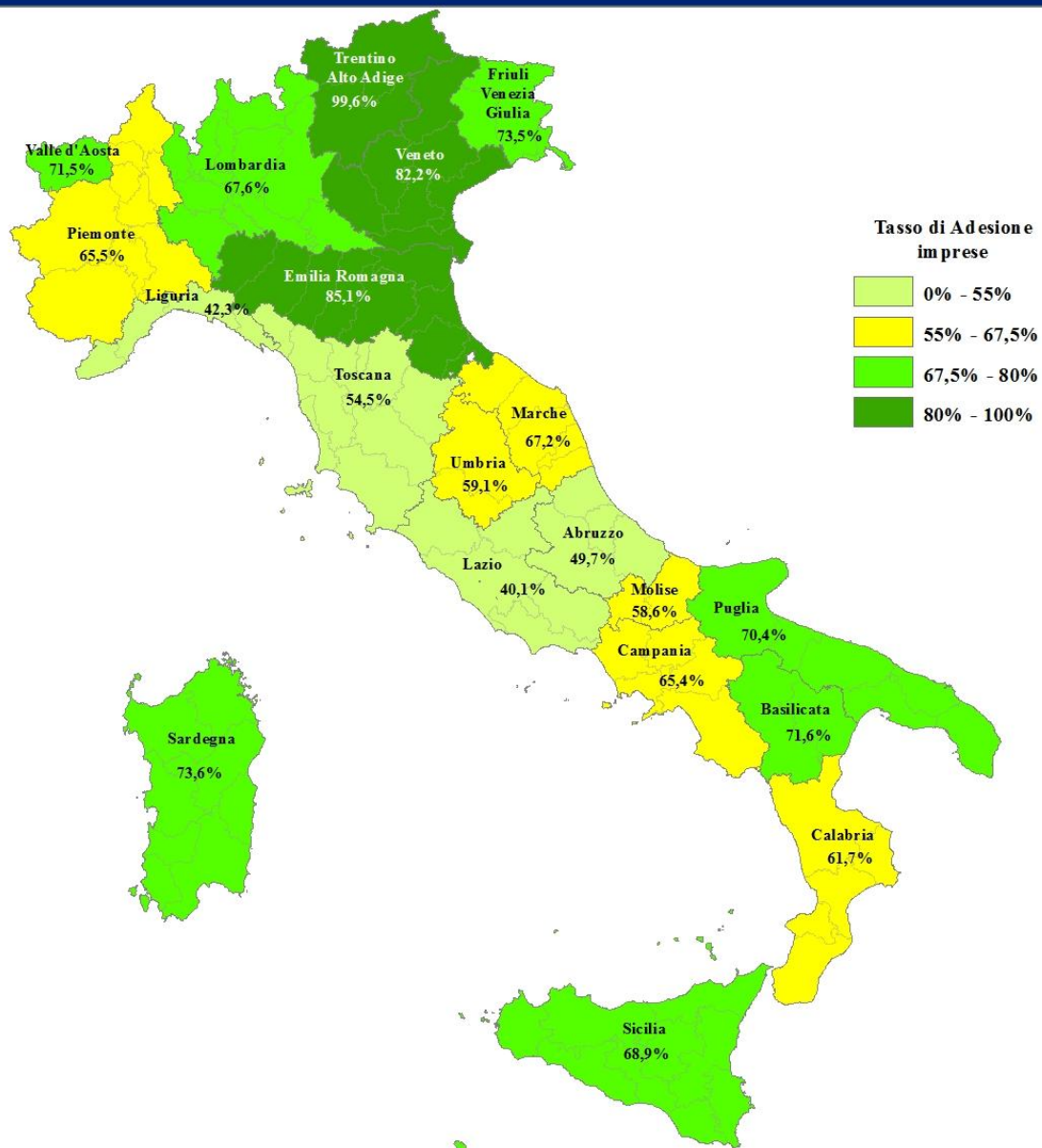
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2013 (marzo 2013)	Piani aziendali, settoriali e territoriali	50 milioni di euro	<ul style="list-style-type: none"> - Dipendenti - Apprendisti - Collaboratori a progetto 	
2/2013 (marzo 2013)	Apprendistato professionalizzante	12 milioni di euro	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. - Dipendenti delle imprese beneficiarie ai quali è assegnato il ruolo di tutor degli apprendisti 	
3/2013 (giugno 2013)	Piani individuali	6 milioni di euro	<ul style="list-style-type: none"> - Dipendenti delle imprese aderenti 	
4/2013 (giugno 2013)	Corsi professionalizzanti e master	3 milioni di euro	<ul style="list-style-type: none"> - Dipendenti delle imprese aderenti 	

Appendice III

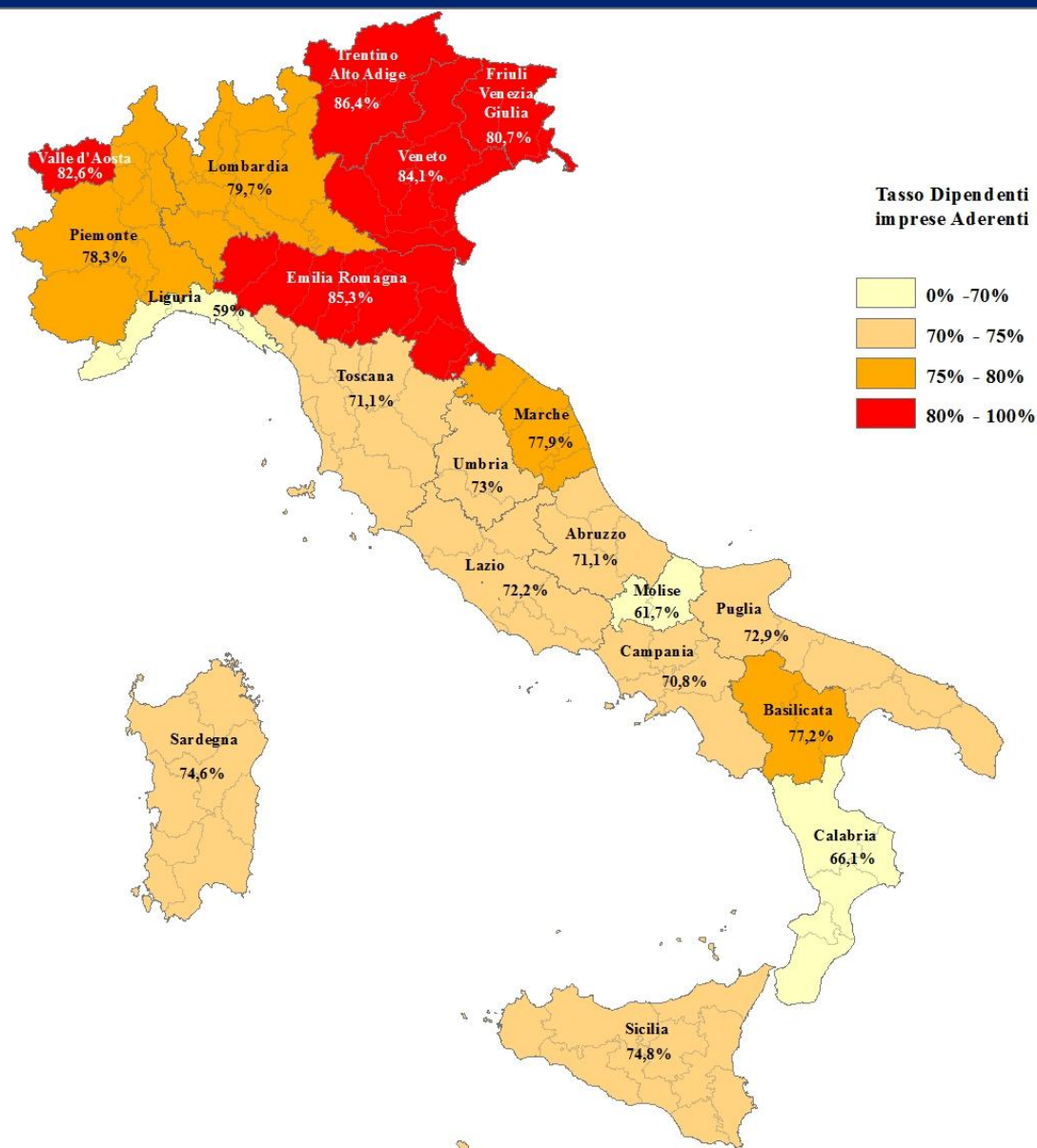
Dettaglio cartografico delle adesioni ai Fondi interprofessionali

Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per regione)



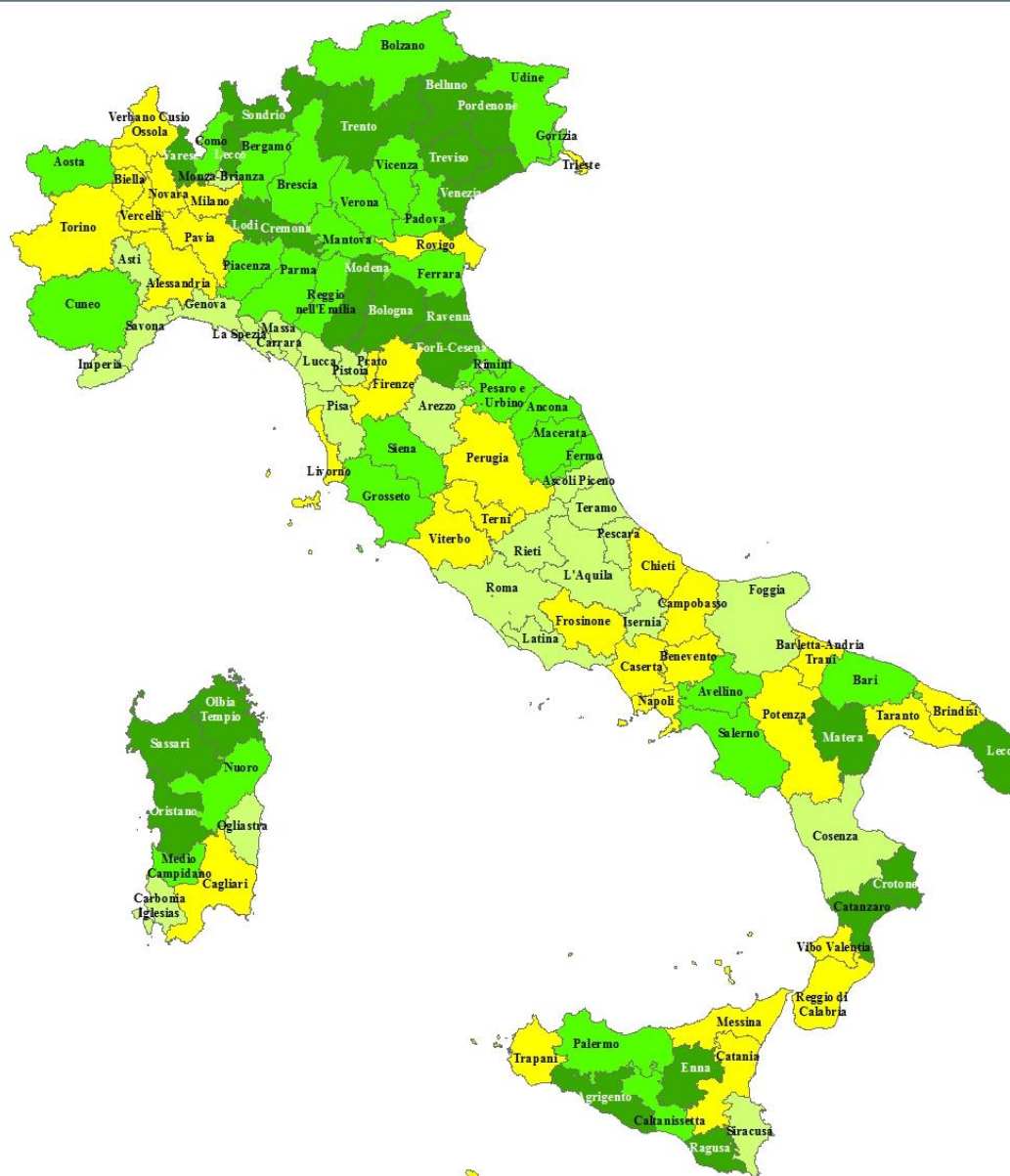
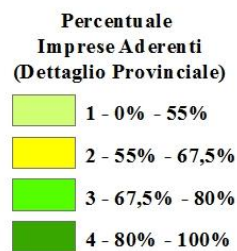
Regioni	Imprese aderenti	Tasso
Piemonte	58.531	65,5%
Valle d'Aosta	2.390	71,5%
Lombardia	157.143	67,6%
Trentino Alto Adige	27.649	99,6%
Veneto	97.758	82,2%
Friuli Venezia Giulia	19.484	73,5%
Liguria	15.318	42,3%
Emilia Romagna	88.211	85,1%
Toscana	51.474	54,5%
Umbria	12.284	59,1%
Marche	26.046	67,2%
Lazio	46.116	40,1%
Abruzzo	14.070	49,7%
Molise	3.401	58,6%
Campania	62.132	65,4%
Puglia	54.094	70,4%
Basilicata	7.179	71,6%
Calabria	18.468	61,7%
Sicilia	58.795	68,9%
Sardegna	24.889	73,6%

Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per regione)



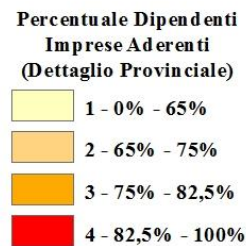
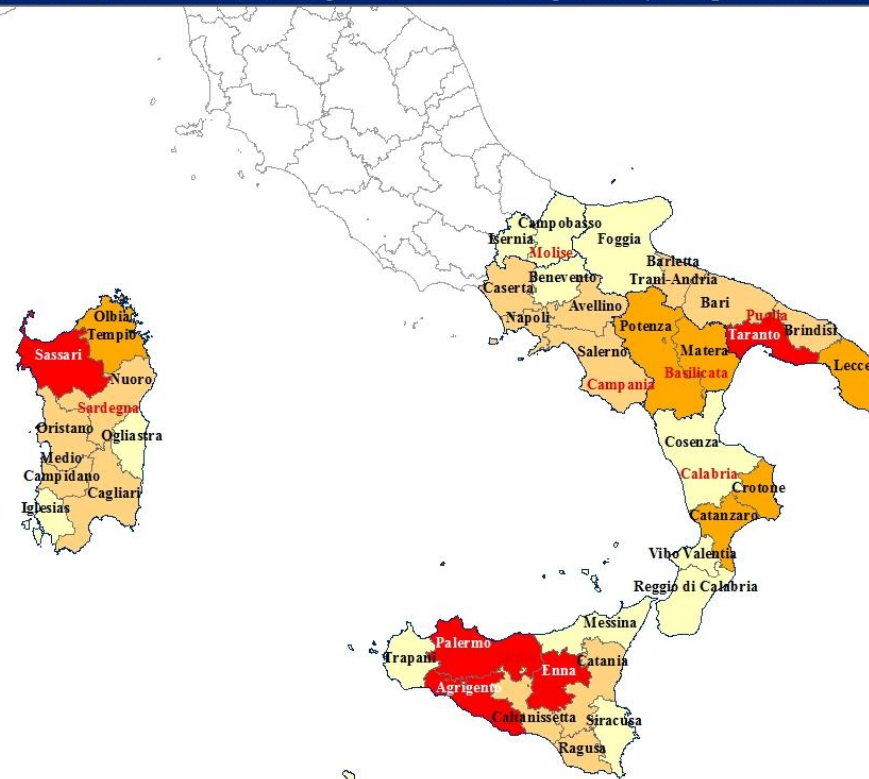
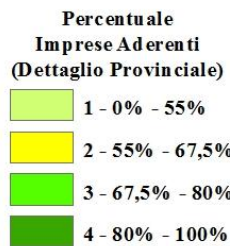
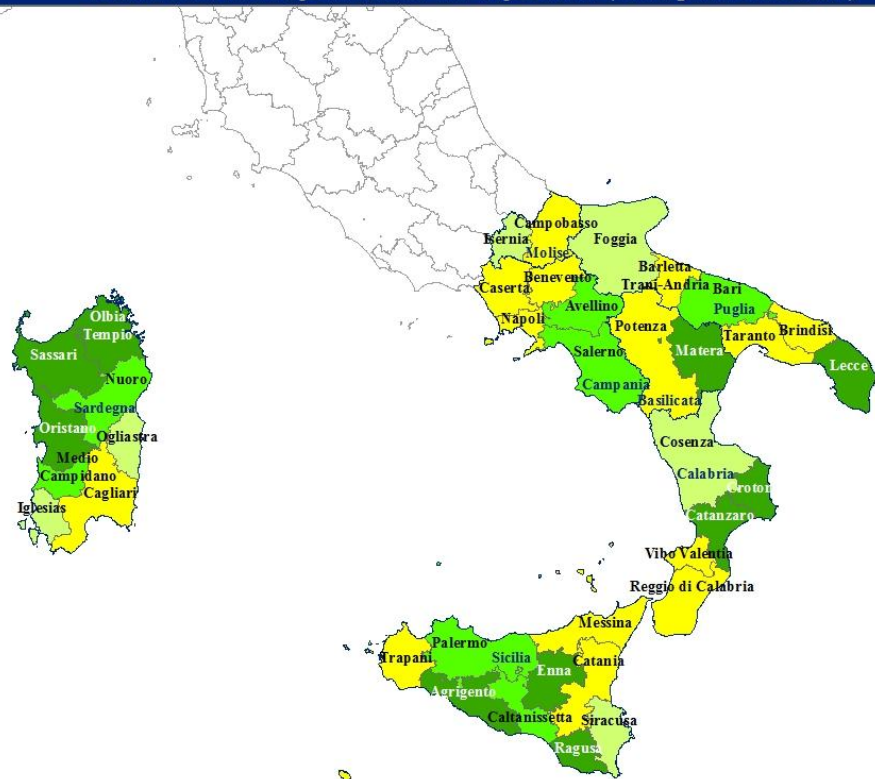
Regioni	Dipendenti imprese aderenti	Tasso
Piemonte	740.699	78,3%
Valle d'Aosta	18.136	82,6%
Lombardia	2.288.488	79,7%
Trentino Alto Adige	208.016	86,4%
Veneto	962.546	84,1%
Friuli Venezia Giulia	202.968	80,7%
Liguria	160.448	59,0%
Emilia Romagna	944.459	85,3%
Toscana	504.042	71,1%
Umbria	116.478	73,0%
Marche	237.118	77,9%
Lazio	1.009.918	72,2%
Abruzzo	145.100	71,1%
Molise	19.294	61,7%
Campania	446.945	70,8%
Puglia	320.144	72,9%
Basilicata	48.546	77,2%
Calabria	102.050	66,1%
Sicilia	348.248	74,8%
Sardegna	146.664	74,6%

Italia - Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (Dettaglio Provinciale)

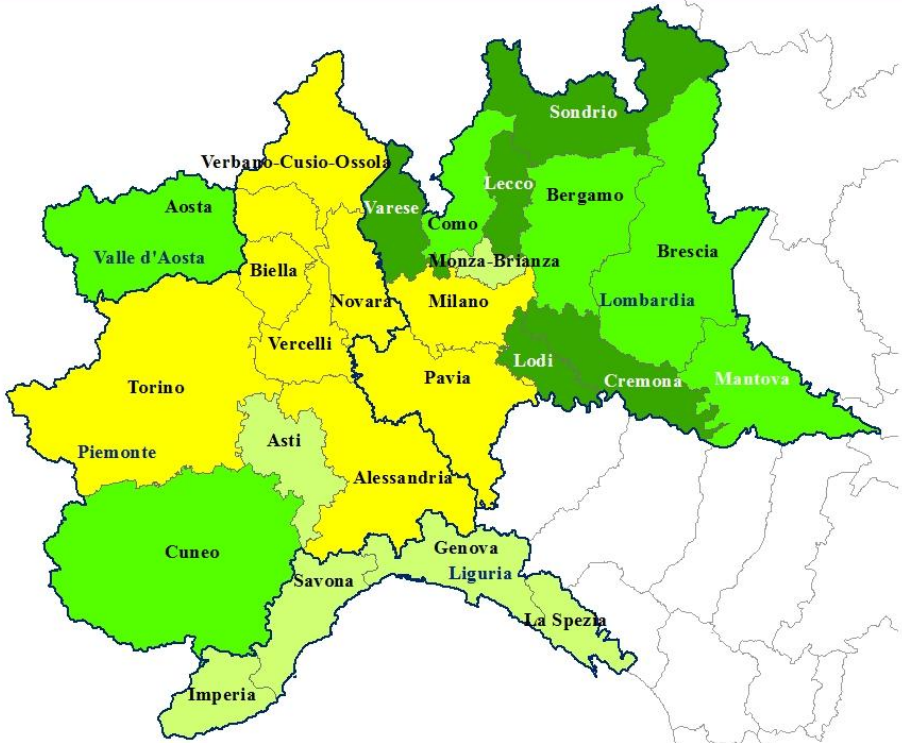


Macroarea Sud ed Isole - Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (Dettaglio Provinciale)

Macroarea Sud ed Isole - Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (Dettaglio Provinciale)



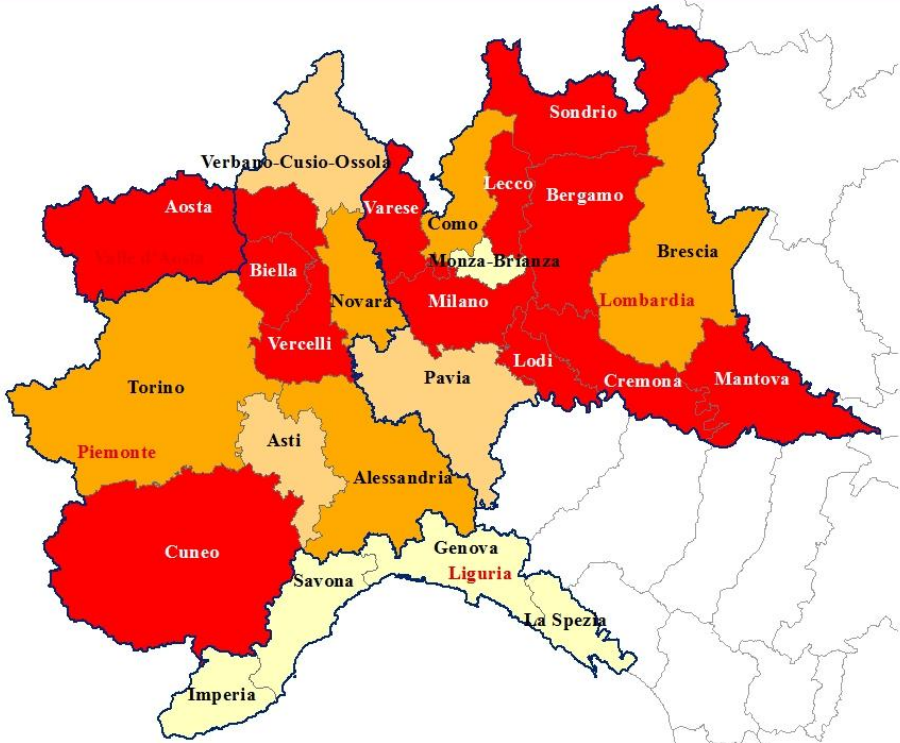
Macroarea Nord Ovest - Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (Dettaglio Provinciale)



Percentuale Imprese Aderenti (Dettaglio Provinciale)

- 1 - 0% - 55%
- 2 - 55% - 67,5%
- 3 - 67,5% - 80%
- 4 - 80% - 100%

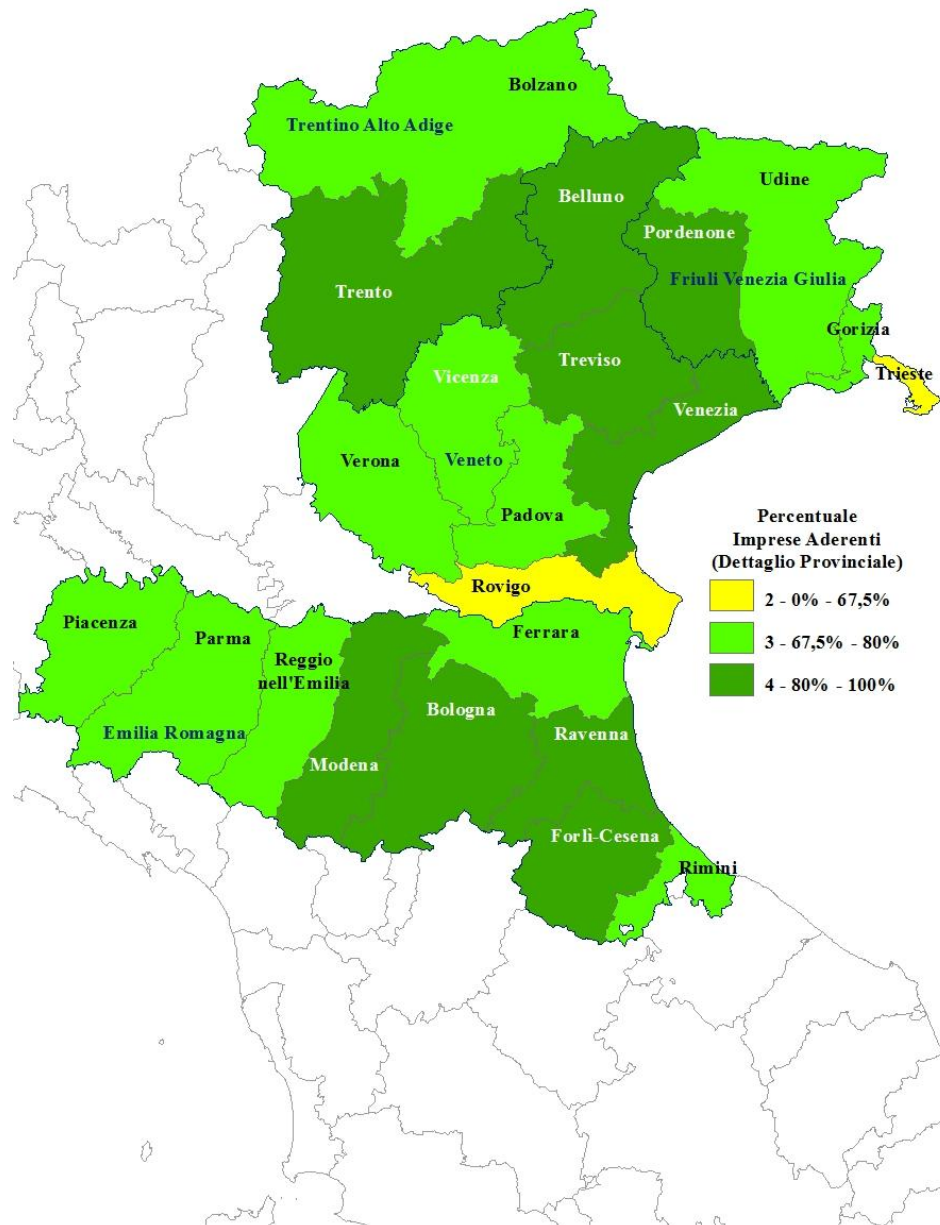
Macroarea Nord Ovest - Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (Dettaglio Provinciale)



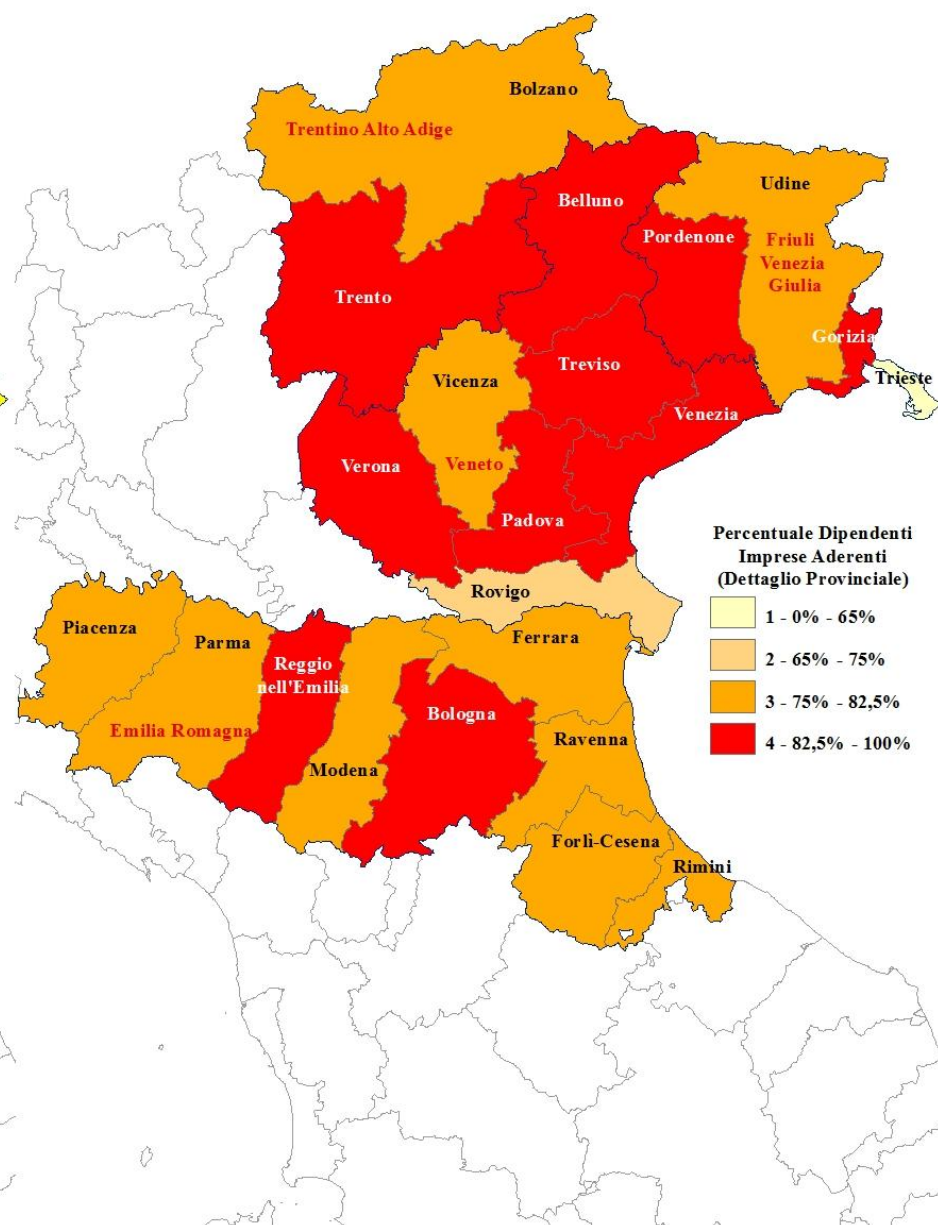
Percentuale Dipendenti Imprese Aderenti (Dettaglio Provinciale)

- 1 - 0% - 65%
- 2 - 65% - 75%
- 3 - 75% - 82,5%
- 4 - 82,5% - 100%

Macroarea Nord Est - Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (Dettaglio Provinciale)



Macroarea Nord Est - Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (Dettaglio Provinciale)



Macroarea Centro - Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (Dettaglio Provinciale)

Macroarea Centro - Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (Dettaglio Provinciale)

