

XVIII Rapporto sulla **Formazione Continua**

Annualità 2016-2017



UNIONE EUROPEA
Iniziativa a favore dell'Occupazione Giovanile
Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

L'Anpal – Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro – è stata istituita dal d.lgs. 150/2015 con lo scopo di coordinare la rete dei servizi per le politiche del lavoro, la gestione delle politiche attive del lavoro, di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale, mediante interventi e servizi che migliorino l'efficienza del mercato del lavoro. Tramite le proprie strutture di ricerca, l'Agenzia svolge anche analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro.

Presidente: Maurizio Del Conte
Direttore generale: Salvatore Pirrone

ANPAL
Via Fornovo, 8
00192 Roma
www.anpal.gov.it

Il Rapporto è stato elaborato dall'Anpal (Struttura II – Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo sociale europeo - Responsabile: Andrea Simoncini) anche ai fini della Relazione al Parlamento di cui all'articolo 66 della legge 144/99 e finanziato dal Pon Spao – Asse 2 Istruzione e formazione.

Coordinamento del rapporto: Davide Premutico e Domenico Nobili

Contributi Struttura II: Michela Bastianelli (parr. 6.1-6.5), Stefania Belmonte (cap. 4), Sara Calabria (par. 2.3 e Appendice I), Luisa Daniele (cap. 4), Giuseppe Di Lieto (par. 3.1), Gabriella Falzacappa (parr. 6.6, 6.7), Claudio Franzosi (par. 1.1, box 3.1, cap. 4), Vanessa Lombardi (par. 2.1), Maria Laura Marini (par. 5.3), Valeria Meo (cap. 4, par. 5.1), Domenico Nobili (par. 3.2), Davide Premutico (Introduzione, parr. 1.3, 2.2), Anna Rita Racioppo (par. 2.4 e Appendice I), Fabio Roma (cap. 4), Giovanna Spagnuolo (cap. 4, par. 5.2).
Contributi Struttura III: Camilla Micheletta (par. 1.2.1), Vincenza Tersigni (par. 1.2.2, box 2.1).
Contributo Divisione III: Claudia Villante (par. 3.3).
Contributo Divisione IV: Alessandra Biancolini (box 6.1).

Elaborazioni statistiche: Camilla Micheletta (par.1.2.1), Vincenza Tersigni (parr. 1.2.2, 2.1, box 2.1 e Appendice II), Marco Picozza (parr. 1.1, 1.3, 2.2, 2.4).

Editing: Sara Calabria, Maria Laura Marini

Copertina, impaginazione e correzione bozze: Anpal Servizi spa

Testo chiuso a gennaio 2018

Questa pubblicazione è disponibile su internet all'indirizzo www.anpal.gov.it

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Agenzia.

Alcuni diritti riservati [2018] [Anpal]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale
Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



INDICE

Introduzione

6

PARTE 1 – LE POLITICHE

Capitolo 1 – La partecipazione formativa	11
1.1 La partecipazione degli adulti alla formazione in Italia e in Europa	11
1.2 L'evoluzione degli investimenti in formazione nelle imprese italiane	19
1.2.1 I comportamenti formativi delle imprese italiane	19
1.2.2 Il confronto europeo	25
1.3 L'andamento del contributo finanziario dello 0,30% e le sue destinazioni	30
Capitolo 2 – Il sistema dei Fondi Paritetici Interprofessionali	33
2.1 Caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese	33
Box 2.1 Nota metodologica	43
2.2 I flussi finanziari	45
2.3 Le attività dei Fondi interprofessionali: il quadro delle ultime novità	49
2.4 Le attività formative finanziate	52
Capitolo 3 – Il sostegno alla formazione da parte delle Regioni	66
3.1 Il sostegno del Fondo Sociale Europeo alla formazione continua. Indirizzi e metodologie di intervento in alcune amministrazioni regionali del Centro-Nord	66
3.2 Il FSE 2014-2020 negli interventi per la qualificazione e riqualificazione dei disoccupati adulti. Evoluzione delle pratiche di intervento e qualificazione dei sistemi regionali della formazione	72
Box 3.1 La politica di coesione e il post 2020	80
3.3 Riprogrammazione del PON IOG e del PON SPAO	81

PARTE 2 – I TEMI

Capitolo 4 – Verso una policy per il rafforzamento delle competenze degli adulti: la Raccomandazione <i>Upskilling Pathways Initiative</i>	85
Capitolo 5 – L'apprendimento degli adulti nel contesto del modello europeo di crescita inclusiva	91
5.1 Il Pilastro europeo dei diritti sociali	91
5.2 Istruzione, formazione e apprendimento permanente come diritti sociali	93
5.3 Competenze, contesti abilitanti e attuazione dei diritti sociali	96
Capitolo 6 – La nuova raccomandazione sull'<i>European Qualification Framework</i> e l'istituzione del Quadro Nazionale delle Qualificazioni	99
6.1 Che cosa è l' <i>European Qualification Framework</i>	99
6.2 Finalità ed obiettivi dell' <i>European Qualification Framework</i>	100
6.3 Il processo di referenziazione e la garanzia della qualità	101
6.4 Gli impatti dell' <i>European Qualification Framework</i>	103
6.5 La <i>governance</i> dell' <i>European Qualification Framework</i>	105
6.6 Il processo nazionale di istituzione del Quadro Nazionale delle Qualificazioni	106
6.7 I principali elementi di impatto del Quadro Nazionale delle Qualificazioni nel contesto sociale ed istituzionale	108
Box 6.1 La nuova proposta di decisione Europass	112
Bibliografia	113
Appendici	119
Appendice I Caratteristiche degli Avvisi emanati nel periodo novembre 2016 - novembre 2017 dai Fondi interprofessionali	119
Appendice II Dettaglio per Regione e Province delle adesioni ai Fondi interprofessionali	137

INTRODUZIONE

Il XVIII Rapporto sulla Formazione Continua in Italia (annualità 2016-2017) evidenzia una particolare resilienza del sistema, tanto che, nonostante le diverse criticità, sembra fornire segnali incoraggianti di riassetto e di rilancio. Rispetto alle criticità, non tutte sullo stesso piano, è sufficiente rammentare la riduzione ormai permanente di risorse e la ridefinizione di norme e regolamenti che stanno impattando soprattutto sulla operatività dei Fondi interprofessionali. Per quanto concerne i segnali di riassetto e rilancio si possono rilevare lungo tutta la filiera e, in particolare, proprio nelle strategie operative e di programmazione da parte sia delle Regioni che dei Fondi interprofessionali. Il Rapporto cerca di enucleare e sottolineare proprio questi ultimi aspetti, indicando anche una prospettiva di sviluppo che in qualche modo sia in grado, anche a medio termine, di assorbire alcuni gap ancora evidenti con la maggior parte dei Paesi europei che investono in misura maggiore sulla formazione, specie dei lavoratori e delle imprese.

In primo luogo va progressivamente sempre più affermandosi un diverso paradigma nel modo di intendere e di impostare le strategie di formazione. Questo ha un riflesso diretto sullo stesso significato che i diversi stakeholder le attribuiscono, con conseguenze dirette sulle tecniche e sulle finalità formative. Nei fatti, dopo decenni di dibattiti, linee guida e suggerimenti provenienti specie dalle imprese, oltre che dagli orientamenti comunitari, la formazione viene ormai intesa come un processo continuo, spesso incrementale, composto di eventi di apprendimento legati al ciclo di generazione, trasferimento e manutenzione delle competenze. In quanto tale viene sempre più promossa e valorizzata nei contesti aziendali, ossia all'interno dei processi organizzativi, nei momenti di condivisione, non solo inter-aziendali ma anche intra-aziendali, con lo scopo di creare sub-sistemi territoriali e settoriali che si rafforzano nel tempo e fanno rete per affrontare la globalizzazione. In questo contesto l'aula perde progressivamente di peso, soprattutto quella tradizionale, mentre avanzano tecniche formative esperienziali, anche in virtù di una loro maggiore codificabilità in termini di organizzazione e di costi (sforzi in questa direzione sono stati compiuti soprattutto dalle Regioni). L'affermazione di questa diversa visione non significa che i contesti d'aula siano destinati a divenire residuali: questi continuano ad avere un peso considerevole laddove sia necessario implementare e rafforzare competenze di base o dove sia avviato un processo professionalizzante, specie per le persone inoccupate. L'impiego di tecniche non tradizionali consente inoltre di avvicinare maggiormente anche quei lavoratori che per esperienza, età e livello di istruzione meno elevato palesano evidenti difficoltà nei contesti d'aula.

Si conferma, e per molti aspetti si rafforza, la funzione delle parti sociali che rappresentano, per il doppio ruolo che giocano (presso le Regioni e i Fondi Paritetici Interprofessionali-FPI), il vero elemento di catalizzazione che può far crescere la cultura della formazione non solo nelle imprese. Va osservato che ancora permane quella frammentazione di competenze che spesso è stata all'origine dei maggiori ostacoli, al fine di giungere ad una vera programmazione integrata e di sistema. In questo contesto spetta proprio alle parti sociali riuscire a proporre nei vari ambiti e nei tavoli istituzionali, una *vision* unitaria. Segnali in questa direzione si riscontrano nelle programmazioni e nelle strategie messe in campo dalle Regioni e dai Fondi Paritetici Interprofessionali: se da una parte si nota una maggiore attenzione verso aspetti legati all'integrazione e a politiche sociali rivolte a soggetti deboli (le Regioni), dall'altra si punta maggiormente a definire strategie di competitività basate su tematiche specifiche e con modalità di risposta rapida alle necessità aziendali e delle singole professionalità. Per molti aspetti si sta palesando, in modo indiretto, quell'istanza di integrazione tra "programmazioni" auspicata, ormai 12 anni orsono, dalla Corte Costituzionale¹ e che di fatto non si è mai concretizzata, se non attraverso tentativi poco più che sperimentali tra Regioni e FPI².

Nelle edizioni passate del Rapporto si è data molta enfasi al ruolo che stanno giocando i Fondi interprofessionali, tenendo per alcuni versi al margine le iniziative promosse dalle Regioni. Essendo ormai

¹ Sentenza n.51 del 2005, in cui veniva richiamata la necessità di adempiere a forme di programmazione integrata tra i due soggetti in virtù del rischio di sovrapposizioni di competenze

² In particolare le sperimentazioni più organiche sono state condotte in tre realtà: Toscana, Emilia Romagna e Lombardia

giunti di fatto quasi a metà della programmazione europea è, invece possibile, tracciare un primo bilancio qualitativo circa l'azione intrapresa nei territori di alcune amministrazioni locali. Anche in relazione a quanto accennato sul ruolo che stanno svolgendo le parti sociali, le Regioni, seppure non tutte attraverso iniziative di pari intensità e livello, hanno via via innalzato la qualità della formazione finanziata sulla base di analisi attente sia di livello macro (scenari, benchmark territoriali e altro) che micro (sulla base di studi di settore e sulle professioni emergenti) dando seguito a protocolli di intesa con i diversi stakeholder e promuovendo azioni formative incardinate all'interno di policy territoriali che incrociano i reali fabbisogni dei diversi target. Ciò ha permesso anche di innovare strumenti e tecniche di gestione, tutti aspetti che nel Rapporto sono ben evidenziati (in particolare si rimanda al capitolo 3). Oltretutto la messa a regime dei dispositivi sul riconoscimento delle competenze e la conseguente programmazione formativa finalizzata al loro riconoscimento, sta dando spessore agli stessi contenuti e permette una maggiore spendibilità sul mercato del lavoro, specie per i target di adulti in maggiore difficoltà. A questo si affianca anche il consolidamento di dispositivi di intervento che supportano l'incontro tra domanda e offerta di formazione, dai cataloghi alla costruzione di percorsi accessibili attraverso doti, voucher o altri strumenti.

Non vi è dubbio che il riposizionamento del sistema sia la conseguenza anche del periodo di crisi recente, in cui tutti gli attori hanno necessariamente resettato i vecchi strumenti e hanno cercato di ottimizzare al meglio le risorse disponibili sperimentandone di nuovi. Paradossalmente, al di là dei residui ancora disponibili relativi soprattutto alla legge 53/00, l'abolizione o il definanziamento delle norme nazionali come la legge 236/93 e la 53/00, ha semplificato il raggio d'azione delle Regioni permettendo una maggiore uniformità gestionale degli stessi fondi europei, nonché una maggiore chiarezza circa i confini e le azioni da intraprendere nell'integrazione con i Fondi interprofessionali.

Sempre conseguenza del periodo di crisi è una certa curvatura rispetto ai temi dell'inclusione sociale, non più visti come materia a se stante, ma posti in relazione alle politiche attive del lavoro, con la formazione come leva qualificante di molte iniziative. In questa direzione, al di là di quanto stabilito dagli indirizzi europei, si stanno muovendo non solo le Regioni ma anche i Fondi interprofessionali. A titolo di esempio la Regione Veneto, come si osserverà nel terzo capitolo, ha promosso azioni di formazione in un'ottica di supporto e attenzione alla comunità, come nel caso degli interventi a sostegno della Responsabilità Sociale d'impresa e le iniziative di contrasto alla povertà e al disagio sociale come ad esempio, quelle che stimolano la cosiddetta "innovazione sociale" in cui si considerano tutte le forme nuove di economia (di consumo, apprendimento e produzione collaborativa).

Nel dettaglio nel Rapporto sono presenti due parti, entrambe composte di tre capitoli, a cui seguono due appendici di dettaglio. La prima parte "Le Politiche" analizza il contesto di fruizione della formazione da parte degli individui e delle imprese riportando alcune evidenze statistiche e si sofferma sulle politiche pubbliche a sostegno della formazione degli adulti e delle imprese; una seconda parte "I Temi" in cui vengono affrontati alcuni approfondimenti, soprattutto legati ai dispositivi e agli indirizzi di policy comunitari, con un impatto anche prospettico sulla futura programmazione.

Nel primo capitolo si prende avvio (primo paragrafo) dallo stato dell'arte degli indicatori chiave di partecipazione e di esito della popolazione alle attività formative (Italia e media Unione europea - valori medi annui nel triennio 2014-2016), per poi soffermarsi, in particolare, sul livello di fruizione della formazione degli adulti, con riferimento alla partecipazione alle iniziative di istruzione e formazione (benchmark europeo misurato sui 25-64enni). Emerge come nel 2016 l'Italia è all'8,3% rispetto alla media europea del 10,8%. Si evidenzia pertanto come il Paese, pur in un contesto di crescita rispetto al passato, mantiene un gap significativo che origina dai sistemi di istruzione, ma che ha poi un chiaro riflesso anche sull'atteggiamento culturale che gli adulti (lavoratori e non) hanno verso la formazione nel corso della loro vita. Il secondo paragrafo prende in esame il comportamento delle imprese verso la formazione (quelle dai 10 addetti in su) attraverso la presentazione - per la prima volta - di un'analisi dell'edizione 2015 della *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS4) di Eurostat. Inoltre vengono confrontati i dati delle ultime quattro edizioni dell'indagine CVTS (1999-2015) che, attraverso una rilevazione armonizzata in tutti i Paesi dell'Unione europea, rende comparabili le statistiche. L'indagine consente di valutare gli esiti delle politiche di sviluppo della formazione e i progressi compiuti dai diversi Paesi, ove si evince come l'Italia sia in una

fase di recupero sia per numero di imprese formatrici (giunte al 60%) che nel livello di partecipazione dei lavoratori (il 46% considerando anche le imprese non formatrici), per quanto ancora distante dal gruppo dei paesi più virtuosi del Nord Europa e di alcuni del Centro Europa. Il terzo paragrafo infine dà conto dell'andamento della disposizione delle risorse generate dal contributo di legge dello 0,30%. È inserito nel capitolo degli scenari in quanto di fatto aiuta a comprendere la destinazione di una parte della dimensione finanziaria annuale che riguarda ormai quasi esclusivamente i Fondi interprofessionali (che nel solo 2016 raggiungono una quota di circa 647 milioni di Euro, ma un valore di utilizzo dello 0,30% per la formazione che si attesta attorno ai 2/3 di quello complessivo). Naturalmente andranno considerate anche le risorse di cui dispongono le Regioni per il FSE nonché i risultati di impatto delle azioni messe in campo. Per un loro reale dimensionamento nelle prossime edizioni del Rapporto si provvederà a disporre dei dati fisici e finanziari relativi agli specifici progetti di apprendimento permanente.

Il secondo capitolo si sofferma sui Fondi Paritetici interprofessionali, riportando sia i consueti dati sulle adesioni delle imprese e sul finanziamento ai FPI (primo e secondo paragrafo), sia le attività che vengono finanziate, traendo le informazioni da una sintetica analisi degli avvisi nell'ultimo anno - dal novembre 2016 a novembre 2017 - (terzo paragrafo) e soprattutto dall'analisi dei dati provenienti dal sistema di monitoraggio Nexus, aggiornati a dicembre 2016 (quarto paragrafo). Per quanto riguarda le adesioni si registra ancora un processo di crescita che fa ammontare le imprese aderenti a quasi 950 mila e ben oltre 10,6 milioni di lavoratori del settore privato. Nonostante il 2016 abbia visto l'entrata a regime del taglio di 120 milioni di euro annui sulla parte optata per i FPI, le attività programmate dagli stessi si mantengono comunque su livelli confrontabili al passato e comunque sembrano distribuirsi su finalità sempre più attente a processi di mantenimento di competenze e all'innovazione (rilevante anche la presenza di molti avvisi tematici che riguardano l'economia digitale legate a Industria 4.0 e la green economy). Si rileva anche una crescita delle modalità formative fuori dall'aula e una contemporanea diminuzione delle tematiche legate agli obblighi di legge. Due buoni segnali.

Analogamente si rileva un crescita qualitativa della formazione presso le Regioni, a cui è dedicato la gran parte del capitolo terzo del Rapporto. Si è scelto in questa edizione di non presentare alcun dato finanziario e fisico sull'andamento della programmazione, in attesa di un maggiore consolidamento dei dati, ma di iniziare a fornire un quadro organico qualitativo, attraverso specifiche chiavi di lettura, sul senso e le direttrici della programmazione riguardo alla formazione, specie continua: dalle prossime edizioni tale analisi verrà ulteriormente rafforzata anche sulla base dei dati di realizzazione. Nel dettaglio il capitolo presenta due approfondimenti, uno riguarda la programmazione più strettamente legata ai lavoratori e alle imprese, l'altra riguarda quella destinata ai disoccupati. Nel caso dell'analisi delle iniziative a supporto della formazione continua, si è deciso di concentrare una prima sintetica attenzione solo su alcune realtà regionali, del Nord e del Centro. In generale, è bene evidenziare come spesso i provvedimenti sui diversi target sono comuni e integrati, poiché frutto di un approccio sistemico negli interventi: si pensi in particolare all'attenzione che viene prestata in alcuni settori di eccellenza nei territori, per cui si programma una serie di azioni che coinvolgano da una parte gli occupati (spesso imprenditori e professionisti) e le rispettive imprese, dall'altra i disoccupati, perlopiù giovani, al fine di creare un ricambio professionale e coinvolgere in questa direzione anche la filiera dell'istruzione professionale regionale. Oltre ciò si è evidenziato come sia in fase di attenuazione la divaricazione dei modelli organizzativi regionali che è stata la caratteristica distintiva, più volte discussa e sottolineata, degli esiti del decentramento avviato nel Paese più di venti anni or sono, specie rispetto alle misure messe in campo a sostegno della formazione per i disoccupati. Al termine del capitolo si accenna alla riprogrammazione dei due PON (PON SPAO e PON IOG) gestiti da Anpal. In particolare si riportano alcune modifiche in relazione alle mutate esigenze e priorità di intervento, con particolare riguardo alla necessità di rafforzare ulteriormente l'Iniziativa Occupazione Giovani, in relazione alla emergenza costante che riguarda l'occupabilità dei giovani sul mercato del lavoro.

Per quanto riguarda la seconda parte del Rapporto dedicata a temi specifici, ne sono stati scelti tre a cui si è dedicato a ciascuno un capitolo.

Nel quarto capitolo “Verso una policy per il rafforzamento delle competenze degli adulti: *Upskilling Pathways Initiative*” il focus dell’attenzione riguarda le sfide per il nostro Paese legate ai cambiamenti socio-economici in atto che minano alla base l’assetto della società e dell’economia, come quelli legati all’invecchiamento della popolazione, i drastici mutamenti indotti dalla tecnologia applicata al lavoro, le sfide sempre più complesse poste dalla globalizzazione. Tutto ciò rende non più rimandabile nei prossimi anni il potenziamento delle competenze necessarie “a svolgere un ruolo attivo nella società, assumendo alle proprie responsabilità sociali e civiche”³, oltre che a rafforzare la capacità individuale di rimanere e crescere nel mercato del lavoro. Per rendere attuabile la Raccomandazione del Consiglio Europeo su *Upskilling* degli adulti occorre pertanto avviare una vera e propria policy, concertata su una serie di iniziative, in parte già avviate, e che vengono rapidamente accennate nel capitolo.

Il quinto capitolo (articolato in tre paragrafi) approfondisce il tema dell’apprendimento degli adulti nel contesto dei diritti sociali a iniziare dall’analisi della Raccomandazione sul *Pilastro europeo dei diritti sociali*. In particolare in essa vengono definiti ben venti ambiti di intervento raggruppati in tre campi: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque; protezione sociale ed inclusione. Si tratta di principi a cui dovranno progressivamente uniformarsi, e alcune realtà già lo stanno facendo, tutti gli *stakeholder* memori delle conseguenze della crisi e della necessità di contrastare gli effetti più negativi di una globalizzazione che rischia di minare alcuni diritti sociali fondamentali per la cultura e la storia europea. In questo contesto all’educazione e alla formazione viene dedicata una attenzione particolare in quanto sono considerati i mezzi principali attraverso cui si avvia il processo di mantenimento e riappropriazione dei diritti e soprattutto per promuovere un lavoro socialmente sostenibile. In particolare nel terzo paragrafo si sottolinea come sia necessario puntare l’attenzione sullo sviluppo e sul rafforzamento delle capacità del cittadino di imparare ad imparare e, congiuntamente, sul senso di iniziativa e imprenditorialità. Si tratta di promuovere vere e proprie competenze e contesti abilitanti, in grado di attuare quei diritti sociali richiamati e da riscontrare in esperienze come ad esempio i Fab Lab.

Infine nel sesto capitolo si fa il punto sullo stato di avanzamento dell’implementazione della Raccomandazione dell’*European Qualification Framework* - EQF sia a livello nazionale che internazionale. In particolare, si analizzano le caratteristiche chiave della nuova Raccomandazione EQF 2017 (finalità ed obiettivi, referenziazione delle qualificazioni ai livelli EQF, possibili impatti sui diversi ecosistemi e *governance*) e l’istituzione tecnica e normativa del quadro nazionale delle qualificazioni – QNQ in Italia (il processo di referenziazione delle qualificazioni a livello nazionale, le fasi e le implicazioni del processo normativo di costituzione del QNQ e i principali impatti rispetto al contesto sociale ed istituzionale). Il capitolo è articolato in sette paragrafi che illustrano nel dettaglio genesi ed evoluzione attuale dell’EQF, tenendo ben presenti gli impatti che tale tema ha, oltre che sull’assetto di programmazione del sistema formativo e professionale, anche sul contesto sociale e istituzionale in senso lato.

³ Raccomandazione del 19 dicembre 2016 del Consiglio europeo “*Upskilling Pathways Initiative*”.

PARTE 1 - LE POLITICHE

CAPITOLO 1 - LA PARTECIPAZIONE FORMATIVA

1.1 LA PARTECIPAZIONE DEGLI ADULTI ALLA FORMAZIONE IN ITALIA E IN EUROPA

Uno dei temi che con maggior forza sta emergendo in questa fase programmatoria e attuativa della stagione politica europea è quello delle competenze degli individui, della loro acquisizione, mantenimento e delle misure di contrasto dell'inevitabile fenomeno della loro obsolescenza.

Il ruolo tutt'altro che accessorio dei sistemi educativi e formativi nel complessivo processo di funzionamento dei mercati del lavoro è da sempre oggetto di analisi che ispirano programmi e linee di intervento e almeno dalla fine degli Novanta le politiche comunitarie hanno sempre posto con forza l'accento sulla partecipazione della popolazione di tutte le età ai percorsi di istruzione e formazione. Il vero e proprio salto di qualità è avvenuto a partire dal varo dell'Agenda europea di Lisbona (2000), in cui i livelli di partecipazione dei cittadini europei e il loro grado di qualificazione sono stati parametrati allo scopo di fissare soglie minime considerate accettabili per un'economia continentale che intenda coniugare sviluppo economico e standard qualitativi della vita professionale e sociale della propria cittadinanza.

Dopo più di tre lustri il grado di attenzione su questi aspetti si è intensificato e non c'è praticamente linea programmatica di sviluppo europea che non includa tra i propri risultati attesi il miglioramento del funzionamento dei sistemi educativi e formativi e l'aumento del grado di partecipazione dei cittadini europei a percorsi formativi (professionalizzanti e non).

Quel che oggi sta avvenendo, però, è un ripensamento dell'idea stessa di istruzione e formazione attorno al concetto cardine dell'imparare a imparare a ogni età e nei più differenti contesti di vita: nelle istituzioni scolastiche e universitarie, nelle agenzie formative, nei luoghi di lavoro, in ambienti di apprendimento a diverso grado di strutturazione formale/istituzionale e con i più diversi obiettivi e funzionalità. In altri termini, si sta ragionando ponendo al centro dell'attenzione le competenze quale valore aggiunto nel funzionamento delle pratiche di vita quotidiana, sia per quanto concerne le misure di politiche attive del lavoro, sia per quello che riguarda i temi della coesione sociale e dell'inclusione. Esempio in tal senso è la Raccomandazione del Consiglio della UE sull'innalzamento delle competenze degli adulti, in cui il tema dei percorsi di *upskilling* è interpretato al tempo stesso in ottica di incremento di performance dei sistemi e come uno dei pilastri dell'Europa sociale e democratica.⁴

Conseguenze logiche di questo approccio sono:

- la progettazione di interventi sulla base degli effettivi gradi di rafforzamento delle competenze che si prevede possono produrre;
- una sempre più crescente attenzione alla personalizzazione degli interventi, cercando il matching tra le esigenze individuali e quelle dei sistemi economici e produttivi.

L'applicazione di questa impostazione ai percorsi di apprendimento permanente, anche in coerenza con la Strategia Europa2020 e con il Programma ET2020, passa dal contenimento del fenomeno delle uscite precoci dai sistemi educativi dei giovani, dall'innalzamento del numero di giovani laureati, dalla partecipazione degli adulti a percorsi formativi.

Nella tabella 1.1 è stata riportata una serie di parametri e indicatori di riferimento rispetto al grado di partecipazione della popolazione e, laddove possibile, agli esiti di tale partecipazione.

In primo luogo, si nota come l'Italia sia in complessiva condizione di ritardo rispetto al livello medio europeo; come noto, tale situazione è frutto di una pregressa condizione di bassa qualificazione complessiva della popolazione, manifestatasi a lungo. Le generazioni più giovani hanno un livello di scolarità più elevato, ma essendo le coorti anagrafiche più recenti numericamente meno grandi che in passato, gli effetti sul totale della forza di lavoro (e ancor più sul totale della popolazione) diventano evidenti sul piano statistico meno velocemente.

⁴ Cfr. Raccomandazione del Consiglio del 19 dicembre 2016 sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti (2016/C 484/01). Un approfondimento specifico è presente nel quarto capitolo del Rapporto.

Per quanto riguarda la riduzione degli abbandoni precoci del sistema scolastico e formativo si può dire che l'Italia ha ormai sensibilmente ridotto il gap con la media europea e, pur essendo ancora a una certa distanza dall'obiettivo fissato a livello medio europeo per il 2020 al di sotto del 10%, ha comunque centrato quello dichiarato a livello nazionale nel Piano Nazionale di Riforma (16%).

Altro indicatore che misura l'incremento dei livelli di scolarizzazione delle generazioni più giovani è la percentuale di giovani in possesso di almeno un titolo di scuola secondaria superiore di secondo grado, praticamente in linea con il dato europeo.

Pur se in incremento, meno soddisfacente è il dato relativo all'innalzamento del numero di laureati, lontano dai dati europei e dagli obiettivi prefissati a livello continentale (al 40%)⁵.

Il nesso tra più elevati gradi di istruzione e occupabilità è testimoniato dal grado di occupati tra i diplomati entro tre anni dal conseguimento del titolo di istruzione più elevato. Per quanto riguarda l'Italia, anche se in questo caso le distanze con il dato europeo sono sensibili (e ancor di più si notano le maggiori difficoltà occupazionali dei giovani nel nostro Paese rispetto al livello comunitario), si evidenzia come i giovani laureati tendano a trovare un lavoro in misura maggiore rispetto ai coetanei che hanno al massimo un diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado. Per inciso, il dato, anche se nel suo insieme insoddisfacente, mostra una ripresa del trend occupazionale tra i giovani dopo gli anni della crisi economico-finanziaria. Questo indicatore andrà monitorato con attenzione nei prossimi anni.

Dopo anni di stallo, nell'ultimo triennio sembra invece aumentare il grado di partecipazione degli adulti in età attiva (25-64 anni) ad attività di apprendimento permanente, anche se con un andamento non lineare. Tuttavia, va chiarito, l'obiettivo del 15% fissato a livello europeo non sembra ragionevolmente alla portata del Paese (che in effetti allo stato attuale è al 55,3% del target finale) e nemmeno a livello medio continentale. La partecipazione ad attività che rinnovino e potenzino le competenze della popolazione adulta in età attiva è particolarmente importante per il nostro Paese, soprattutto considerando il livello medio di qualificazione molto distante da quello degli altri Stati economicamente più avanzati.

⁵ Anche in questo caso, tuttavia, al momento attuale il Paese ha praticamente conseguito l'obiettivo dichiarato nel PNR, stabilito al 26-27%.

Tabella 1.1 – Indicatori chiave di partecipazione e di esito della popolazione alle attività formative. Italia e media Unione europea. Valori medi annui. Triennio 2014-2016 (val. %)

INDICATORI	ITALIA			MEDIA UE28		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
ABBANDONO PRECOCE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE (a)	15,0	14,7	13,8	11,2	11,0	10,7
GIOVANI IN POSSESSO ALMENO DI UN TITOLO DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE (b)	79,9	80,1	81,0	82,2	82,6	83,0
CONSEGUIMENTO DI UN TITOLO DI ISTRUZIONE TERZIARIA (c)	23,9	25,3	26,2	37,9	38,7	39,1
TASSO DI OCCUPAZIONE A TRE ANNI DEI NEODIPLOMATI (d)	45,0	48,5	52,9	76,0	76,9	78,3
CON TITOLO ISCED 3-4	38,3	40,7	45,6	70,7	70,9	72,8
CON TITOLO ISCED 5-8	52,9	57,5	61,3	80,5	81,9	82,9
PARTECIPAZIONE DELLA POPOLAZIONE ADULTA ALL'APPRENDIMENTO PERMANENTE (e)	8,1	7,3	8,3	10,8	10,7	10,8
ADULTI IN POSSESSO ALMENO DI UN TITOLO DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE (f)	59,3	59,9	60,1	75,9	76,5	76,9
CON TITOLO ISCED 5-8	16,9	17,6	17,7	29,3	30,1	30,7

(a) popolazione 18-24enne in possesso al massimo di un titolo di istruzione di livello ISCED 2 non impegnato in attività educative o formative;

(b) popolazione 20-24enne che ha conseguito almeno un titolo di livello ISCED 3;

(c) popolazione 30-34enne che ha conseguito un titolo di livello ISCED 5-8;

(d) Popolazione 20-34enne che risulta occupata entro tre anni dal conseguimento del più alto titolo posseduto, compreso nei livelli ISCED 3-8;

(e) popolazione 25-64enne che ha dichiarato di partecipare ad attività educative e formative nelle quattro settimane antecedenti l'intervista;

(f) popolazione 25-64enne che ha conseguito un titolo tra quelli compresi nei livelli ISCED 3-8

Fonte: elaborazioni Anpal su dati EUROSTAT

Dietro alle medie continentali, soprattutto nel caso dell'apprendimento permanente, si nasconde una grande variabilità nei tassi di partecipazione dei diversi Paesi, come riportato e visibile nella tabella 1.2, in cui si confronta il dato italiano con quello di alcuni altri Stati membri al 31 dicembre 2016, ritenuti esemplari degli andamenti riscontrabili in differenti aree territoriali dell'Unione europea.

In linea di massima le tradizioni di lungo corso vengono a confermarsi, con i Paesi scandinavi e in genere quelli Nord europei che registrano i più alti gradi di coinvolgimento della popolazione adulta in età attiva.

Per quanto riguarda l'Italia, il nostro Paese ha visto un complessivo incremento di partecipazione rispetto al passato, anche se come già detto con una traiettoria non lineare. Infatti, per la seconda volta nell'ultimo triennio, nel 2016 la percentuale di adulti in età attiva che ha dichiarato di aver preso parte a una qualsiasi attività formativa o educativa è superiore all'8% della popolazione in età compresa tra 25 e 64 anni di età; si tratta di oltre 2,7 milioni di persone su oltre 32,9 milioni di potenziali interessati: in altri termini, si ha una probabilità su 12 che un cittadino residente nel Paese in tale fascia di età abbia partecipato ad attività di apprendimento permanente. Negli anni passati tale rapporto era stato decisamente meno favorevole. Nel 2010, per esempio, era fissato a uno su 16 e nel 2015 a uno su 14.

Tabella 1.2 – Popolazione adulta 25-64enne che ha partecipato ad iniziative di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista. Alcuni Paesi europei e media UE28. Valori medi annui. Triennio 2014-2016 (val. %)

PAESE	ANNO		
	2014	2015	2016
DANIMARCA	31,9	31,3	27,7
SVEZIA	29,2	29,4	29,6
GERMANIA	8,0	8,1	8,5
PAESI BASSI	18,3	18,9	18,8
FRANCIA	18,4	18,6	18,8
ITALIA	8,1	7,3	8,3
SPAGNA	10,1	9,9	9,4
GRECIA	3,2	3,3	4,0
POLONIA	4,0	3,5	3,7
ROMANIA	1,5	1,3	1,2
GRAN BRETAGNA	16,3	15,7	14,4
UE 28	10,8	10,7	10,8

Fonte: elaborazioni Anpal su dati EUROSTAT

Come avviene diffusamente in differenti ambiti e livelli inerenti educazione e formazione, le donne tendono a partecipare maggiormente dei coetanei uomini. Nel 2016 a livello medio europeo, per esempio, il tasso di partecipazione femminile è stato dell'11,7% a fronte del 9,8% maschile. Le differenze si fanno palesi in molti contesti con solide tradizioni nel campo dell'apprendimento permanente: nei Paesi scandinavi il grado di partecipazione femminile è più alto di oltre 10 punti percentuali rispetto a quello maschile. Anche se meno consistenti, divari di una certa ampiezza sono riscontrabili anche in Francia e in Gran Bretagna, mentre altrove i valori sono più ravvicinati, fino a pareggiarsi in Paesi con bassissimi livelli di partecipazione e con economie meno solide. In tali sistemi il mercato del lavoro può avere delle caratteristiche che tendono a escludere le donne in misura consistente, spesso di fatto spingendole in condizioni di complessiva inattività.

Tabella 1.3 – Popolazione adulta 25-64enne che ha partecipato ad iniziative di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista per sesso. Alcuni Paesi europei e media UE28. Valori medi annui. Anno 2016 (val. %)

PAESE	M	F	T
DANIMARCA	22,8	32,7	27,7
SVEZIA	22,7	36,7	29,6
GERMANIA	8,7	8,3	8,5
PAESI BASSI	18,0	19,6	18,8
FRANCIA	16,3	21,2	18,8
ITALIA	7,8	8,7	8,3
SPAGNA	8,6	10,2	9,4
GRECIA	4,0	4,0	4,0
POLONIA	3,4	4,0	3,7
ROMANIA	1,2	1,2	1,2
GRAN BRETAGNA	13,0	15,8	14,4
UE 28	9,8	11,7	10,8

Fonte: elaborazioni Anpal su dati EUROSTAT

Come noto, la partecipazione è inversamente correlata all'invecchiamento, tendendo a ridursi con il crescere dell'età: il dato medio europeo riferito alla fascia di età più giovane (25-34 anni) è al 17,3% e scende del 6,5% in quella successiva (35-44 anni), per poi ridursi in forma più progressiva. Anche in questo caso sono Svezia e Danimarca a presentare valori di partecipazione significativamente più elevati di quelli registrati negli altri Paesi, inclusi i dati relativi alla popolazione più anziana, il cui valore tende a superare il 20% (tab. 1.4).

Nel complesso si evidenzia come nella maggior parte delle realtà nazionali le politiche di *active ageing*, spesso centrate anche su iniziative di formazione, hanno assunto via via meno significato e nel tempo sono state in alcuni casi abbandonate e delegate alla scelta delle singole realtà produttive: ciò alla luce delle strategie di "trattenimento" operate nei luoghi di lavoro dei lavoratori più anziani nell'ambito delle riforme dei sistemi pensionistici.

Per quanto riguarda l'Italia, si noterà come in ogni fascia di età presa in considerazione il grado di partecipazione è sistematicamente al di sotto della media dei Paesi UE e che il livello di partecipazione si riduce significativamente già a partire dalla classe 35-44 anni: questo dato aiuta a capire che anche nella classe di età precedente il grado di partecipazione sarebbe potenzialmente più contenuto, se non fosse per la presenza di significative quote di studenti universitari, sovente in ritardo rispetto al normale svolgimento del proprio percorso di studi; tale fenomeno è vero per tutti i Paesi, ma per l'Italia, in cui i tempi di permanenza all'università degli studenti sono mediamente più lunghi di quelli registrati all'estero, assume connotati di maggior peso.

Tabella 1.4 – Popolazione adulta 25-64enne che ha partecipato ad iniziative di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista per classi di età. Alcuni Paesi europei e media UE28. Valori medi annui. Anno 2016 (val. %)

PAESE	CLASSE DI ETÀ			
	25-34	35-44	45-54	55-64
DANIMARCA	39,6	27,7	24,1	20,3
SVEZIA	38,3	30,4	27,5	20,9
GERMANIA	18,8	7,5	5,4	3,4
PAESI BASSI	28,3	18,9	16,8	12,1
FRANCIA	24,0	20,9	17,8	13,0
ITALIA	15,1	7,4	6,8	5,1
SPAGNA	18,0	9,8	6,8	3,7
GRECIA	9,9	3,5	2,3	0,9
POLONIA	7,6	3,6	2,2	1,0
ROMANIA	3,1	1,0	0,6	n.d.
GRAN BRETAGNA	18,1	15,4	13,8	9,7
UE 28	17,3	10,8	9,1	6,1

Fonte: elaborazioni Anpal su dati EUROSTAT

Altrettanto dibattuto e confermato è il nesso diretto tra partecipazione e livelli di istruzione della popolazione; a ciò si aggiunge una tendenza delle organizzazioni di lavoro a coinvolgere maggiormente i propri dipendenti già più qualificati (tendenza spesso funzionale in relazione al ruolo da essi ricoperto), con il risultato che le probabilità maggiori di accedere ad opportunità formative le hanno lavoratori con maggiori attribuzioni e competenze, mentre rischiano di venirne esclusi coloro i quali avrebbero più bisogno di interventi di formazione. Quanto detto è chiaro anche dai dati riportati nella tabella 1.5, in cui tale tendenza accomuna tutti i Paesi presi in considerazione, a prescindere dai livelli di partecipazione dei singoli contesti.

A livello medio europeo, ad esempio, si osserva che partecipa a corsi di formazione il 18,6% di laureati a fronte del 4,2% di persone in possesso al massimo di una licenza di scuola secondaria di primo grado o di qualifiche che in ogni caso non consentono accessi all'università. Nei fatti, dunque, si assiste a una consistente divaricazione, con segmenti di popolazione che accedono in forme assai differenziate a strumenti e a opportunità, mentre gli altri tendono ad esserne esclusi; si perpetuano (e anzi si ampliano) in questo modo diseguaglianze sociali ed economiche in netto contrasto con l'idea di una società tanto prospera quanto solidale e inclusiva. In altri termini si può affermare che un segmento della popolazione europea è già nei margini previsti dagli obiettivi dell'Iniziativa europea ET2020, mentre una quota più rilevante di essa ne è lontana e, stante l'attuale stato delle cose, con scarse probabilità di rientrarvi. Il fenomeno si presenta anche in Italia, al punto che i laureati che frequentano attività formative sono dieci volte di più dei possessori di titoli più bassi. Nel nostro Paese, in cui si è visto sopra il livello medio di istruzione della popolazione 25-64enne è tuttora piuttosto basso, il problema è ancor più pressante che in altri Stati in cui, comunque, popolazione e forza lavoro hanno una qualificazione complessivamente più elevata. Le fratture, dunque, sono trasversali, dividendo un Paese dall'altro e, all'interno della stessa Nazione, generando disparità nelle condizioni di partenza fra cittadini (e lavoratori, se si parla di attività formative rivolte a occupati).

Tabella 1.5 – Popolazione adulta 25-64enne che ha partecipato ad iniziative di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista per titolo di istruzione più alto posseduto. Alcuni Paesi europei e media UE28. Valori medi annui. Anno 2016 (val. %)

PAESE	LIVELLO DI ISTRUZIONE		
	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-8
DANIMARCA	19,4	25,2	34,4
SVEZIA	19,3	24,7	38,6
GERMANIA	3,7	7,5	12,9
PAESI BASSI	9,1	18,3	26,2
FRANCIA	7,5	15,3	30,4
ITALIA	2,3	9,3	19,1
SPAGNA	3,4	9,4	16,3
GRECIA	0,7	4,1	7,0
POLONIA	0,9	1,9	8,5
ROMANIA	n.d.	1,2	2,7
GRAN BRETAGNA	6,1	11,9	20,7
UE 28	4,2	8,8	18,6

Fonte: elaborazioni Anpal su dati EUROSTAT

Passando a considerare il dato medio europeo ripartito per condizione rispetto al mercato del lavoro (tab. 1.6) si nota una leggera prevalenza degli occupati (11,6%) sui disoccupati (9,6%) e gli inattivi (8,2%).

Tabella 1.6 – Popolazione adulta 25-64enne che ha partecipato ad iniziative di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista per condizione occupazionale. Alcuni Paesi europei e media UE28. Valori medi annui. Anno 2016 (val. %)

PAESE	CONDIZIONE OCCUPAZIONALE		
	OCCUPATI	DISOCCUPATI	INATTIVI
DANIMARCA	27,3	34,4	28,4
SVEZIA	28,7	42,9	30,5
GERMANIA	8,2	6,9	10,3
PAESI BASSI	20,6	18,1	11,2
FRANCIA	21,0	14,5	12,8
ITALIA	9,1	5,1	7,2
SPAGNA	9,4	11,0	8,3
GRECIA	3,9	3,3	4,8
POLONIA	4,2	3,3	2,2
ROMANIA	1,0	n.d.	1,6
GRAN BRETAGNA	15,9	13,3	8,1
UE 28	11,6	9,6	8,2

Fonte: elaborazioni Anpal su dati EUROSTAT

In un contesto generale così orientato spiccano i Paesi scandinavi, dove l'offerta è tale che la popolazione disoccupata tende a frequentare percorsi formativi in misura uguale se non maggiore rispetto agli occupati e in cui anche gli inattivi sono fortemente coinvolti nel sistema educativo. Particolare è anche il caso della Spagna, in cui da tempo sono state massicciamente varate politiche educative e formative rivolte in modo specifico ai disoccupati, che anche in virtù di ciò, in quel Paese, tendono a frequentare corsi di formazione più degli occupati. In Italia e in Germania, invece, si realizza storicamente un differente fenomeno, per il quale la popolazione inattiva sul mercato del lavoro risulta essere in formazione più dei disoccupati: dietro a questo risultato solo in apparenza simile possono riscontrarsi differenti dinamiche sociali. In Germania la maggior presenza di inattivi in formazione è dovuta a consistenti politiche di ri-attivazione di strati della popolazione per una loro immissione sul mercato del lavoro, mentre in Italia il dato risente dei lunghi tempi di permanenza dei giovani nel sistema universitario, fenomeno che contribuisce a determinare questa situazione in modo significativo.

Si conferma, inoltre, che i tassi di partecipazione più consistenti si realizzano soprattutto in quei Paesi che presentano una struttura di servizi per il lavoro che si incontrano con una radicata propensione della popolazione alla manutenzione delle proprie competenze, anche al di là della condizione occupazionale.

Per quanto riguarda, nello specifico, l'Italia, un elemento che emerge è la debole partecipazione dei disoccupati, specchio di una scarsa offerta formativa per questa tipologia di utenza; il che rappresenta un punto critico del mercato del lavoro italiano, soprattutto considerando gli alti tassi di disoccupazione che lo caratterizzano, segnatamente in alcune aree del Paese e tra alcune categorie particolarmente vulnerabili.

Infine, si riporta in tabella 1.7 un quadro riepilogativo, sempre per i Paesi sin qui selezionati, sia del tasso di conseguimento per il 2016 dell'obiettivo di partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente fissato al 15% per il 2020, sia la variazione percentuale rispetto al risultato medio annuo del 2015.

Tabella 1.7 – Tasso di conseguimento dell'obiettivo di partecipazione*
Alcuni Paesi europei e media UE28. Anno 2016 e variazioni su anno precedente (val. %)

PAESE	SITUAZIONE RISPETTO ALL'OBIETTIVO DI PARTECIPAZIONE	
	TASSO DI CONSEGUIMENTO	VARIAZIONE SU ANNO PRECEDENTE
DANIMARCA	184,7	-11,5
SVEZIA	197,3	0,7
GERMANIA	56,7	4,9
PAESI BASSI	125,3	-0,5
FRANCIA	125,3	1,1
ITALIA	55,3	13,7
SPAGNA	62,7	-5,1
GRECIA	26,7	21,2
POLONIA	24,7	5,7
ROMANIA	8,0	-7,7
GRAN BRETAGNA	96,0	8,3
UE 28	72,0	0,9

*15% medio annuo entro il 2020

Fonte: elaborazioni Anpal su dati EUROSTAT

È evidente che i Paesi membri che hanno gradi di partecipazione media annua superiori all'obiettivo fissato per il 2020 registrano un tasso di conseguimento eccedente rispetto al 100%, come nel caso di Svezia,

Danimarca, Francia e Paesi Bassi. L'Italia, che come si è visto nel 2016 ha registrato un tasso pari all'8,3%, si situa al 55,3% di conseguimento dell'obiettivo; inoltre, rispetto al 2015, ha anche segnato un incremento del 13,7% rispetto al grado di partecipazione riferibile al 2015.

Agli estremi tra i Paesi selezionati si collocano Svezia e Romania, sia per i livelli di partecipazione (e quindi del tasso di conseguimento dell'obiettivo) sia per le prospettive, come testimoniato dai differenti andamenti delle variazioni percentuali sull'anno precedente.

Nel suo insieme, l'Unione europea registra un tasso di conseguimento pari al 72,0%, incrementando dello 0,9% il risultato conseguito nel 2015.

1.2 L'EVOLUZIONE DEGLI INVESTIMENTI IN FORMAZIONE NELLE IMPRESE ITALIANE

Nell'ultimo ventennio sembra crescere nelle imprese la consapevolezza del carattere strategico della formazione per il miglioramento della competitività aziendale. Sebbene l'Italia non si collochi ancora tra i primi posti nella graduatoria dei Paesi dell'Unione europea (EU28) - sia per quanto riguarda la percentuale delle imprese formative sul totale delle imprese esistenti, sia in relazione alla partecipazione dei lavoratori alle attività di apprendimento loro offerte - si assiste ad una continua crescita e diffusione delle pratiche formative all'interno del tessuto produttivo italiano.

Ciò emerge dall'analisi longitudinale di alcuni indicatori utilizzati dall'indagine CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*), giunta oggi alla sua quinta edizione.

La rilevazione CVTS fornisce il quadro delle attività di formazione del personale delle imprese operanti nei settori dell'industria e dei servizi, con almeno 10 addetti, attraverso la somministrazione di un questionario identico per tutti i Paesi dell'Unione europea. 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.

Di seguito viene considerata la serie storica dei dati CVTS, che mostra la progressiva, anche se discontinua, ascesa della formazione aziendale nel nostro Paese.

1.2.1 I comportamenti formativi delle imprese italiane

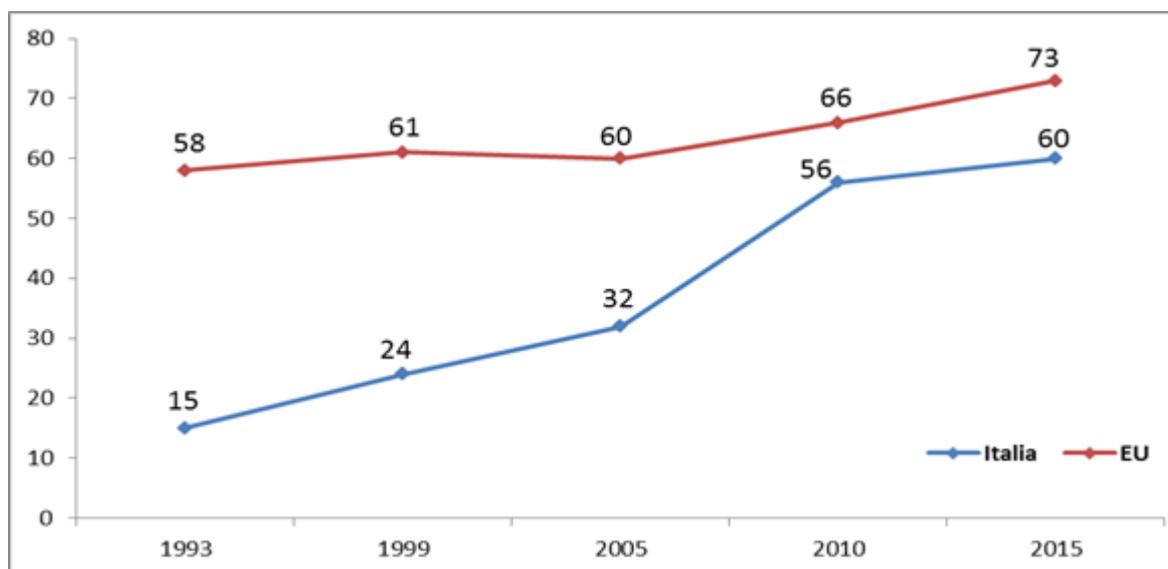
Nel 2015 in Italia le imprese formatrici sono circa 116.000, su un totale di poco più di 190.000 imprese. Cresce dunque la percentuale di imprese con 10 addetti e oltre che hanno svolto una o più attività di formazione, con un tasso di incidenza che è passato dal 55,6% nel 2010 al 60,2% nel 2015. Lo stesso indicatore era pari al 15% nel 1993, al 23,9% nel 1999 e al 32,2% nel 2005: la formazione aziendale appare quindi un fenomeno in forte espansione, in particolare nell'ultimo decennio, riguardando oggi più della metà delle imprese italiane (fig. 1.1).

Le percentuali più elevate di imprese formatrici si registrano - come negli anni precedenti - nel settore dei servizi finanziari e assicurativi (93,8%) e nelle attività ausiliarie dei servizi finanziari (90,0%). Seguono i comparti della fornitura di energia elettrica, gas, acqua ecc. (77,4%) e delle costruzioni (74,8%).

Diversamente, sono al di sotto della media i tassi di incidenza rilevati per l'industria manifatturiera del settore tessile e dell'abbigliamento (40,7%), della carta (51,3%) e del legno (51,5%), così come per il commercio al dettaglio (41,8%) e per i servizi di alloggio e ristorazione (38,9%)⁶.

⁶ Cfr. Istat, Report "La formazione nelle imprese in Italia", Anno 2015, del 27 ottobre 2017.

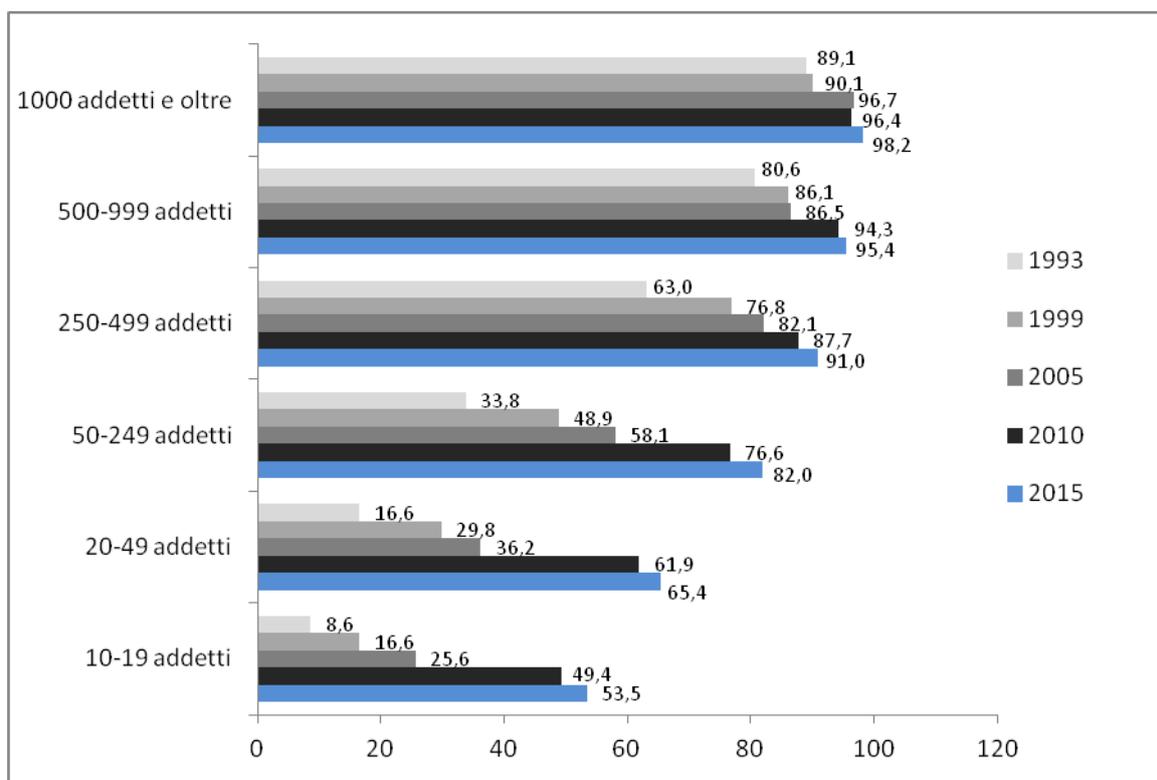
Figura 1.1 – Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno offerto formazione. Anni 1993-2015 (valori percentuali sul totale delle imprese)



Fonte: elaborazioni Anpal su dati Eurostat - Continuing Vocational Training Survey (CVTS) - ed Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anni 1993-2015

La propensione alla formazione risulta fortemente correlata alla dimensione d'impresa (fig. 1.2), ma anche se le aziende più piccole restano tradizionalmente poco inclini ad investire in formazione, è proprio in questo segmento che si registra il maggiore incremento di imprese formatrici: la crescita più elevata si ha per le imprese da 10 a 249 addetti (circa 4/5 punti percentuali rispetto al 2010), mentre nelle grandi imprese si registrano incrementi più contenuti, anche in virtù del fatto che in questo segmento già nel 2010 circa 97 imprese su 100 effettuavano attività di formazione per i propri dipendenti.

Figura 1.2 – Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno offerto formazione, per classe di addetti. Anni 1993-2015 (valori percentuali sul totale delle imprese)



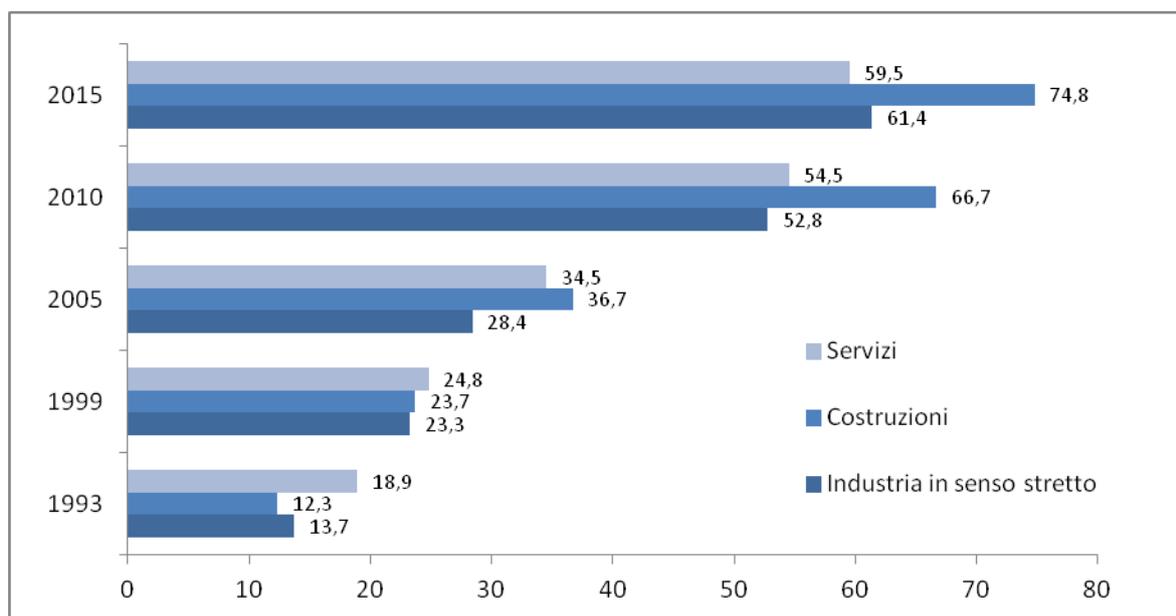
Fonte: elaborazioni Anpal su dati Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anni 1993-2015

Certamente, l'evoluzione della normativa in materia di formazione obbligatoria, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro⁷, ha influenzato l'andamento del tasso di incidenza delle imprese formatrici, specie tra quelle di più piccole dimensioni.

A confermare l'aumento della formazione erogata per obbligo di legge è l'analisi dei dati del tasso di incidenza per settore di attività economica. Come mostra la figura 1.3, le costruzioni – settore in cui i lavoratori risultano essere maggiormente esposti a rischi e al quale la normativa sulla sicurezza sul lavoro dedica molta attenzione – rappresentano il comparto in cui si osserva il più consistente aumento di imprese formatrici negli ultimi dieci anni (+38,1 punti percentuali). Segue l'industria, con un aumento di circa 8 punti percentuali rispetto al 2010 e di 33 punti rispetto al 2005. Nei servizi l'aumento di imprese che erogano corsi di formazione in materia di ambiente-sicurezza sul lavoro è invece più moderato.

⁷ Si pensi, ad esempio, al Decreto Legislativo n. 81/808 - "Nuovo Testo Unico in materia di sicurezza e salute sul lavoro", approvato nel 2008 in coerenza con quanto previsto dalle Direttive europee.

Figura 1.3 – Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno offerto formazione, per settore di attività economica. Anni 1993-2015 (valori percentuali sul totale delle imprese)



Fonte: elaborazioni Anpal su dati Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anni 1993-2015

Inoltre, i dati Istat⁸ evidenziano che mentre per i corsi di formazione nell'area ambiente-sicurezza sul lavoro si rileva un andamento positivo, per gli altri corsi la quota di imprese formatrici si è lievemente ridotta (- 1,4 punti percentuali rispetto al 2010).

Con riferimento alle modalità formative, i tradizionali corsi d'aula rappresentano ancora la metodologia più diffusa (52,3%), seguita dal *training on the job* (28%) e dalla partecipazione a seminari, convegni e workshop (26,7%) (tab. 1.8).

Le altre metodologie – più innovative – vengono poco utilizzate, pur rappresentando in molti casi tecniche efficaci, ad esempio in termini di tempo o di costo, e maggiormente attrattive per i lavoratori. Negli ultimi cinque anni, tuttavia, la metodologia formativa per la quale si riscontra la crescita più rilevante è proprio la formazione aperta e a distanza (dal 6,4% del 2010 al 12,3% del 2015), registrandosi una maggiore fiducia da parte delle imprese verso modalità formative più innovative, che meglio rispondono ai mutati scenari organizzativi, culturali e tecnologici. In particolare, la formazione a distanza permette di decidere i tempi e i luoghi dell'apprendimento in modo flessibile, stimolando l'autonomia e la motivazione del partecipante.

⁸ Cfr. Istat, Report "La formazione nelle imprese in Italia", anno 2015, 27 ottobre 2017.

Tabella 1.8 - Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno offerto formazione, per tipologia di formazione e settore di attività economica. Anni 2005-2015 (valori percentuali sul totale delle imprese)

		CORSI DI FORMAZIONE	FORMAZIONE IN SITUAZIONE DI LAVORO	AFFIANCAMENTO E ROTAZIONE DELLE MANSIONI	CONVEGNI, SEMINARI, WORKSHOP	CIRCOLI DI QUALITÀ	FORMAZIONE APERTA O A DISTANZA
2005	INDUSTRIA	23,4	10,2	5,3	9,1	1,7	1,0
	COSTRUZIONI	31,2	10,6	5,4	11,8	2,2	1,1
	SERVIZI	28,6	11,7	5,3	14,6	1,9	3,1
	TOTALE	26,8	10,9	5,3	11,9	1,9	1,9
2010	INDUSTRIA	34,4	23,5	10,6	22,0	3,6	3,4
	COSTRUZIONI	59,4	24,5	8,4	28,1	4,1	5,1
	SERVIZI	44,8	24,1	10,2	28,4	3,2	9,1
	TOTALE	46,8	23,9	10,1	26,0	3,5	6,4
2015	INDUSTRIA	55,0	29,5	11,0	23,8	3,6	7,8
	COSTRUZIONI	68,1	26,6	11,2	27,0	3,5	9,1
	SERVIZI	50,8	27,3	8,8	28,6	3,6	16,0
	Totale	52,3	28,0	9,8	26,7	3,6	12,3

Nota: per gli anni 1993 e 1999 le indagini CVTS1 e CVTS 2 non hanno rilevato dati riguardanti le attività formative diverse dai corsi

Fonte: elaborazioni Anpal su dati Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anni 2005-2015

In linea con uno dei temi più discussi e innovativi del mondo del lavoro, quello dello *smart working* (o lavoro agile)⁹, che ripensa in modo totale a come organizzare la prestazione lavorativa di ogni singolo dipendente, l'adozione di modalità formative più innovative può offrire ai lavoratori flessibilità ed autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare per la formazione, in cambio di una migliore e più motivata partecipazione.

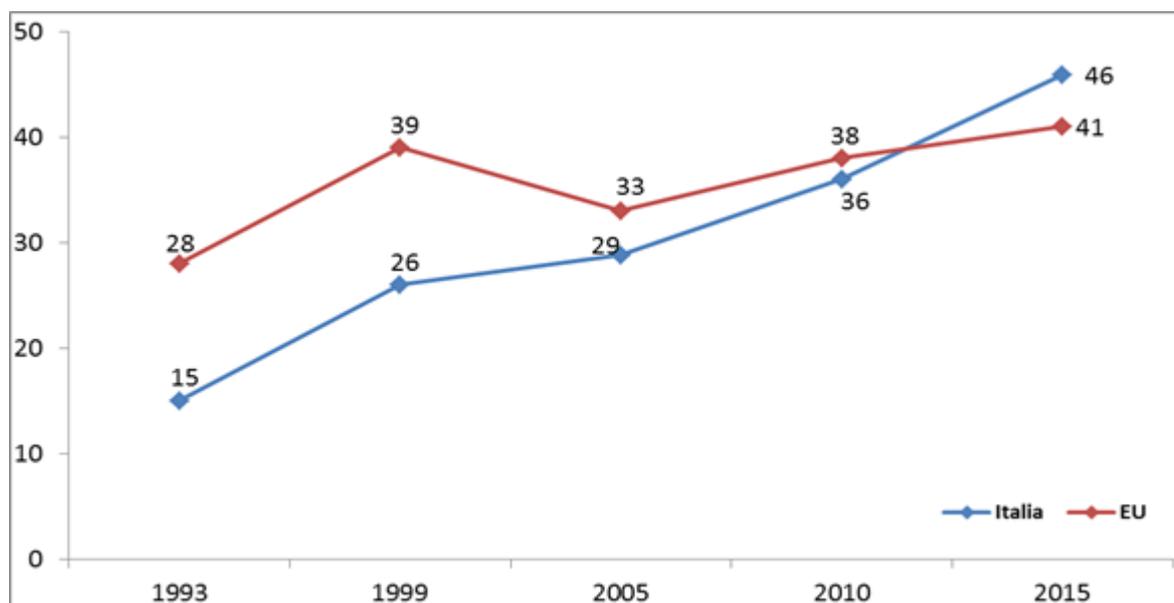
In tal senso, le imprese più virtuose sembrano essere quelle operanti nel settore dei servizi, con un incremento degli investimenti in attività di formazione aperta o a distanza in forte aumento rispetto agli anni precedenti (+6,9 punti percentuali rispetto al 2010), seguite dalle imprese edili (+4 punti percentuali). Le imprese manifatturiere, diversamente, hanno aumentato i propri investimenti formativi soprattutto nell'ambito del *training on the job* e in misura minore nelle altre tipologie di formazione (tab. 1.8).

L'analisi dei dati longitudinali CVTS in merito alla partecipazione alle attività formative da parte degli addetti delle imprese evidenzia un forte incremento del coinvolgimento dei lavoratori nell'ambito delle iniziative di apprendimento offerte dalle aziende.

Nel corso del 2015 sono stati poco meno di 4 milioni i lavoratori italiani di imprese con almeno 10 addetti che hanno partecipato ai corsi di formazione organizzati dalle imprese, al fine di aggiornare, migliorare o acquisire nuove competenze (fig. 1.4). Si tratta di quasi la metà degli addetti di tutte le imprese, formatrici e non (ovvero 8.296.682 individui), percentuale che aumenta di 10 punti rispetto al 2010, soprattutto per quanto riguarda la componente maschile (+10,7%), e di ben 17 punti percentuali rispetto al 2005. Per la prima volta l'Italia sale la graduatoria europea arrivando all'undicesimo posto e superando la media EU28 di ben 5,1 punti percentuali.

⁹ Il 14 giugno 2017 è entrata in vigore la l. 81/2017, che agli articoli da 18 a 23 regola lo "smart working", o "lavoro agile". Si tratta di una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata senza vincoli di tempo e di luogo dove svolgere l'attività. Basato su tecnologie «mobili», come tablet, laptop e smartphone, lo *smart working* prevede che il lavoratore svolga una parte dell'orario di lavoro fuori dall'azienda, presso la propria abitazione o in altri luoghi da lui prescelti o concordati col datore di lavoro, senza una postazione fissa e senza precisi vincoli di orario.

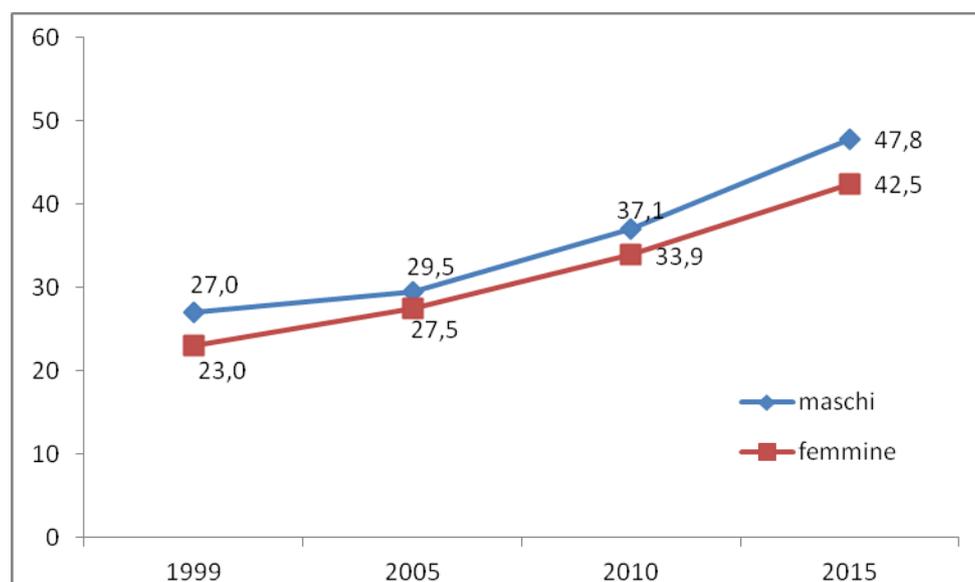
Figura 1.4 – Partecipanti a corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti e oltre. Anni 1993-2015 (valori percentuali sul totale degli addetti di tutte le imprese)



Fonte: elaborazioni Anpal su dati Eurostat - *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)* - ed Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anni 1993-2015

Da una più attenta analisi dei dati sulla partecipazione dei lavoratori alle attività formative, emerge un significativo divario di genere (fig. 1.5). Se nel 2005 il tasso di partecipazione a questo tipo di attività era pressappoco simile per uomini e donne, con un differenziale di genere di soli 2 punti percentuali a vantaggio degli uomini, negli anni successivi - probabilmente per effetto della crisi economica - il *gap* formativo è andato allargandosi sempre più, raggiungendo i 5,3 punti percentuali nel 2015, quando mediamente in Europa tale divario supera appena i 3 punti percentuali. Il distacco più ampio si registra nel settore dell'industria (12,8 punti percentuali) e nelle costruzioni (15,6 punti), mentre risulta essere poco rilevante (circa 2 punti percentuali) nell'ambito dei servizi, settore in cui le donne sono maggiormente occupate.

Figura 1.5 – Partecipanti a corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti e oltre, secondo il genere. Anni 1999-2015 (valori percentuali sul totale degli addetti di tutte le imprese)



Nota: per l'anno 1993 l'indagine CVTS1 non ha rilevato i dati relativi al tasso di partecipazione degli addetti delle imprese secondo il genere

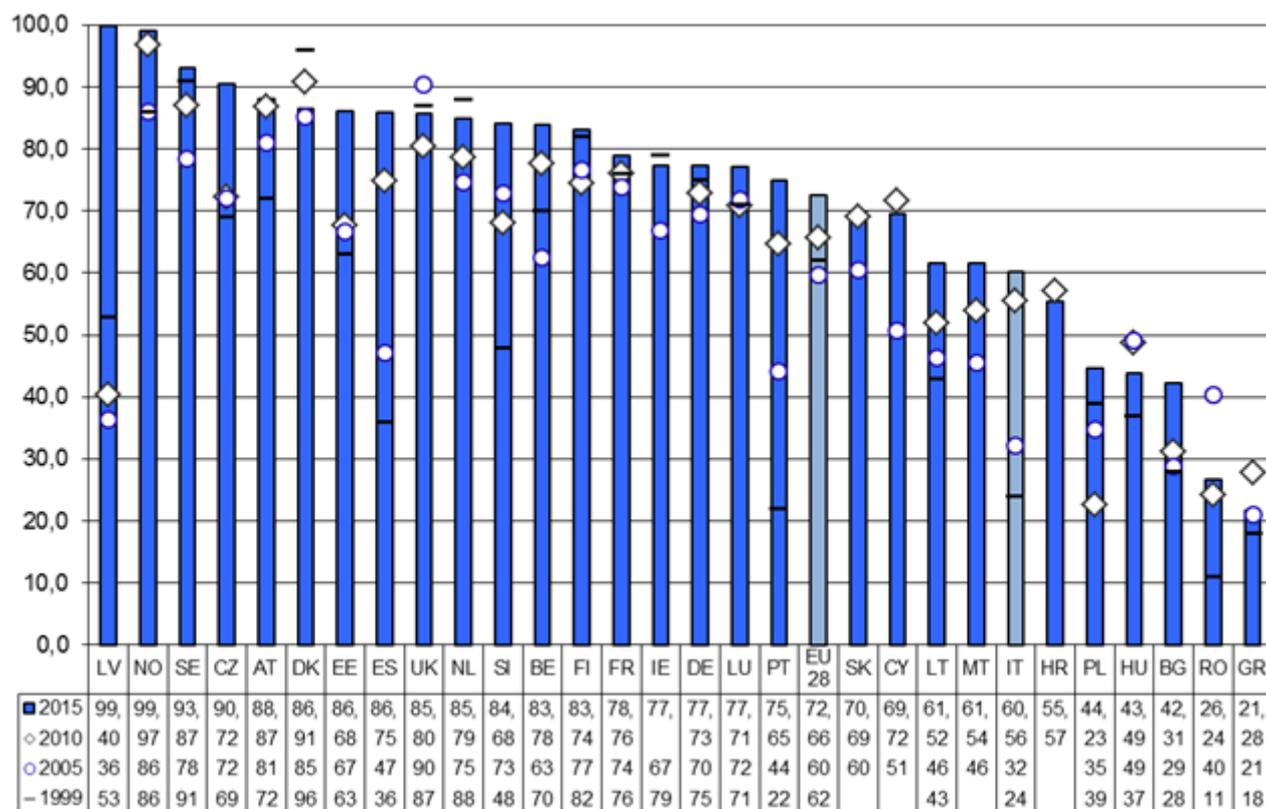
Fonte: elaborazioni Anpal su dati Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anni 1993-2015

1.2.2 Il confronto europeo¹⁰

Negli ultimi venti anni le imprese italiane sono quelle che, insieme a Portogallo e Spagna e Lettonia, hanno avuto il più elevato incremento del tasso di incidenza tra i Paesi europei. Il dato italiano è il risultato di una tendenza di lungo periodo che, per quanto consistente, non consente ancora di raggiungere in pieno una posizione centrale nella graduatoria europea, nonostante negli ultimi 10 anni sia quasi raddoppiato il numero di imprese formatrici. La media europea delle imprese che hanno offerto formazione (corsuale e non) ai propri dipendenti nel 2015 è pari al 72,6%, mentre quella italiana supera di poco il 60%. Come si può osservare dalla figura 1.6, nelle prime posizioni si collocano i Paesi che già nel 1999 avevano un'incidenza di imprese formatrici abbastanza elevata: Svezia e Danimarca con oltre il 90%, Austria e Repubblica Ceca con il 70%; l'unica eccezione riguarda la Lettonia che dal 53% del 1999 è passata al 99,9% di imprese formatrici.

¹⁰ In questo paragrafo confrontiamo i dati delle ultime quattro edizioni dell'indagine CVTS (1999-2015) che, attraverso una rilevazione armonizzata in tutti i Paesi dell'Unione europea, rende comparabili le statistiche sulla formazione nelle imprese. L'indagine consente di valutare gli esiti delle politiche di sviluppo della formazione e i progressi compiuti dai diversi Paesi. Per la ricostruzione delle serie storiche sono stati utilizzati i dati Eurostat. Per la quinta edizione di CVTS (anno di riferimento 2015) i dati – non ancora pubblicati – sono stati ricavati dai *Quality Report* nazionali, che ogni Istituto di statistica è tenuto a presentare per illustrare la metodologia e i risultati dei principali indicatori dell'indagine e dai report pubblicati sui siti ufficiali dei Paesi che hanno concluso l'indagine, l'Istat per l'Italia.

Figura 1.6 – Imprese formatrici in Europa nel 2015 e confronto 1999-2010 (valori percentuali sul totale delle imprese)



Fonte: Elaborazioni Anpal su dati Eurostat (v. nota 1), CVTS

Anche altri Paesi del Nord Europa (Norvegia 86%, Finlandia 82%, Germania 75%, Lussemburgo 71%) già nel 1999, ma anche nella prima edizione del 1993, avevano valori piuttosto elevati che si sono consolidati nel tempo. In alcuni Paesi si è avuto un trend positivo con un costante aumento dell'incidenza nel corso degli anni. È il caso della Repubblica Ceca, dell'Austria, dell'Estonia e del Belgio, mentre in altri il numero di imprese formatrici si è mantenuto piuttosto stabile nel tempo con variazioni percentuali contenute e una lieve diminuzione nel 2010; ciò si è manifestato soprattutto nei Paesi Bassi e nel Regno Unito che ancora non sono tornati al livello precedente la crisi economica. Livelli piuttosto bassi si registrano nei Paesi neocomunitari dell'area balcanica e dell'Est-Europa (Polonia, Ungheria, Croazia e Bulgaria e Grecia), caratterizzati da un andamento, in questi ultimi venti anni, non lineare, con un alternarsi di periodi di crescita e periodi di calo dei tassi di incidenza formativa. Sembra che il ritardo complessivo di tali economie ancora non abbia raggiunto un equilibrio.

Il posizionamento dell'Italia - al 22° posto nel ranking europeo delle imprese italiane rispetto al principale indicatore (quello dell'incidenza percentuale delle imprese che offrono formazione sul totale delle imprese) - risente, oltre delle peculiarità del sistema imprenditoriale italiano caratterizzato soprattutto da piccole imprese con livelli piuttosto bassi di formazione, anche di una scarsa propensione a utilizzare altre modalità formative diverse dall'attività corsuale (tab. 1.9). A riprova di ciò si rileva un aumento percentuale abbastanza significativo (+ 5,5 negli ultimi 5 anni e + 29,3 dal 1999 al 2015) delle attività corsuali che avvicina le imprese italiane ai valori medi europei (61,2% vs 52,3%), mentre si registra un aumento piuttosto modesto per le altre modalità formative (+1,7% negli ultimi 5 anni e +20,6% dal 1999 al 2015). Altri Paesi con situazioni di partenza simili a quella dell'Italia, Spagna e Portogallo, hanno avuto, nel corso degli anni, significativi incrementi sia nell'attività corsuale che nelle altre attività formative. Situazione diversa è quella della Lettonia che a fronte di un raddoppio dell'incidenza di altre attività (dal 50% al 99,9%) ha avuto un aumento piuttosto modesto dell'attività corsuale (dal 26% al 31,3%). Inoltre, occorre

evidenziare che paesi con livelli assai elevati (Svezia, Regno Unito, Paesi Bassi e Germania) di imprese formatrici e con una situazione sostanzialmente immutata di quest'indicatore mostrano una maggiore propensione ad erogare la formazione ai propri dipendenti attraverso altre attività (+ 8,4% di formazione in situazioni di lavoro, + 11,4% piattaforme on-line rispetto al 1999) rispetto alle tradizionali attività corsuali (- 5,4% rispetto al 1999).

Tabella 1.9 - Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno offerto formazione, per tipologia di formazione. Anni 1999-2015 (valori percentuali sul totale delle imprese)

PAESI EUROPEI	IMPRESE FORMATRICI					IMPRESE CON CORSI					IMPRESE CON ALTRA FORMAZIONE				
	1999	2005	2010	2015	Ranking	1999	2005	2010	2015	Ranking	1999	2005	2010	2015	Ranking
EU 28	62	59,7	65,7	72,6		54	48,9	55,6	61,2		53	47,9	52,6	59,9	
LATVIA	53	36,4	40,4	99,9	1	26	29,8	26,6	31,3	25	50	26,6	32,6	99,9	1
SWEDEN	91	78,4	87,0	93,1	2	83	71,5	76,4	81,6	3	78	59,5	74,1	86,7	2
CZECH REPUBLIC	69	72,0	72,2	90,6	3	61	63,3	62,5	89,4	1	59	58,8	59,6	38,6	24
AUSTRIA	72	81,1	86,9	88,1	4	71	67,3	72,4	81,6	2	27	71,0	76,9	79,5	5
DENMARK	96	85,3	90,9	86,6	5	88	80,8	76,3	69,9	11	87	61,5	83,7	74,4	8
ESTONIA	63	66,6	67,7	86,1	6	47	55,7	56,9	64,4	13	57	49,9	54,9	80,5	3
SPAIN	36	47,1	74,9	86,0	7	28	37,8	71,3	80,6	4	27	38,0	52,8	64,4	14
UNITED KINGDOM	87	90,4	80,4	85,7	8	76	66,8	59,9	67,1	12	83	86,1	75,0	80,2	4
NETHERLANDS	88	74,7	78,6	85,0	9	82	69,6	69,8	75,5	7	70	51,8	68,6	76,4	7
SLOVENIA	48	72,9	68,0	84,1	10	33	61,5	40,8	72,9	9	46	59,7	64,7	77,2	6
BELGIUM	70	62,5	77,6	83,9	11	48	48,4	71,8	78,4	5	67	54,9	62,4	68,6	12
FINLAND	82	76,7	74,4	83,1	12	75	69,8	66,5	78,0	6	72	56,2	57,6	63,6	15
FRANCE	76	73,8	76,1	78,9	13	71	70,6	70,9	75,1	8	41	44,4	44,7	47,9	20
IRELAND	-	66,9	-	77,4	14	56	56,0	-	57,1	16	75	58,9	-	74,3	9
GERMANY	75	69,5	72,8	77,3	15	67	54,2	61,3	61,9	15	72	65,9	66,4	73,7	10
LUXEMBOURG	71	71,8	70,8	77,1	16	50	61,0	65,4	71,9	10	65	63,6	59,1	70,5	11
PORTUGAL	22	44,1	64,6	75,0	17	11	32,3	44,5	53,8	17	20	36,1	55,0	67,7	13
SLOVAKIA	-	60,4	69,0	70,0	18	-	38,1	53,6	63,6	14	-	49,3	61,6	56,3	17
CYPRUS	-	50,7	71,6	69,5	19	-	46,6	47,7	52,1	19	-	27,4	65,7	52,8	19
LITHUANIA	43	46,4	51,9	61,6	20	21	25,9	37,0	43,7	20	39	41,9	45,5	55,3	18
MALTA	-	45,6	53,9	61,6	21	-	30,6	37,5	43,3	21	-	42,8	52,1	58,4	16
ITALY	24	32,2	55,6	60,2	22	23	26,8	46,8	52,3	18	22	20,0	40,9	42,6	22
CROATIA	-	-	57,1	55,4	23	-	-	49,8	42,7	22	-	-	43,9	47,1	21
POLAND	39	34,8	22,5	44,7	24	26	23,7	20,5	29,2	26	36	27,4	14,2	40,6	23
HUNGARY	37	49,1	48,7	43,8	25	24	34,0	38,0	32,1	23	30	40,6	36,2	37,3	26
BULGARIA	28	28,7	31,2	42,2	26	17	21,0	20,5	31,9	24	25	23,8	28,6	37,3	25
ROMANIA	11	40,3	24,1	26,7	27	7	27,8	16,0	21,1	27	7	32,9	20,0	22,1	27
GREECE	18	21,0	27,8	21,7	28	9	18,8	20,8	12,7	28	15	13,2	22,9	18,0	28
NORWAY	86	86,0	96,8	99,1	-	81	54,9	89,6	90,4	-	75	79,5	89,2	93,4	-

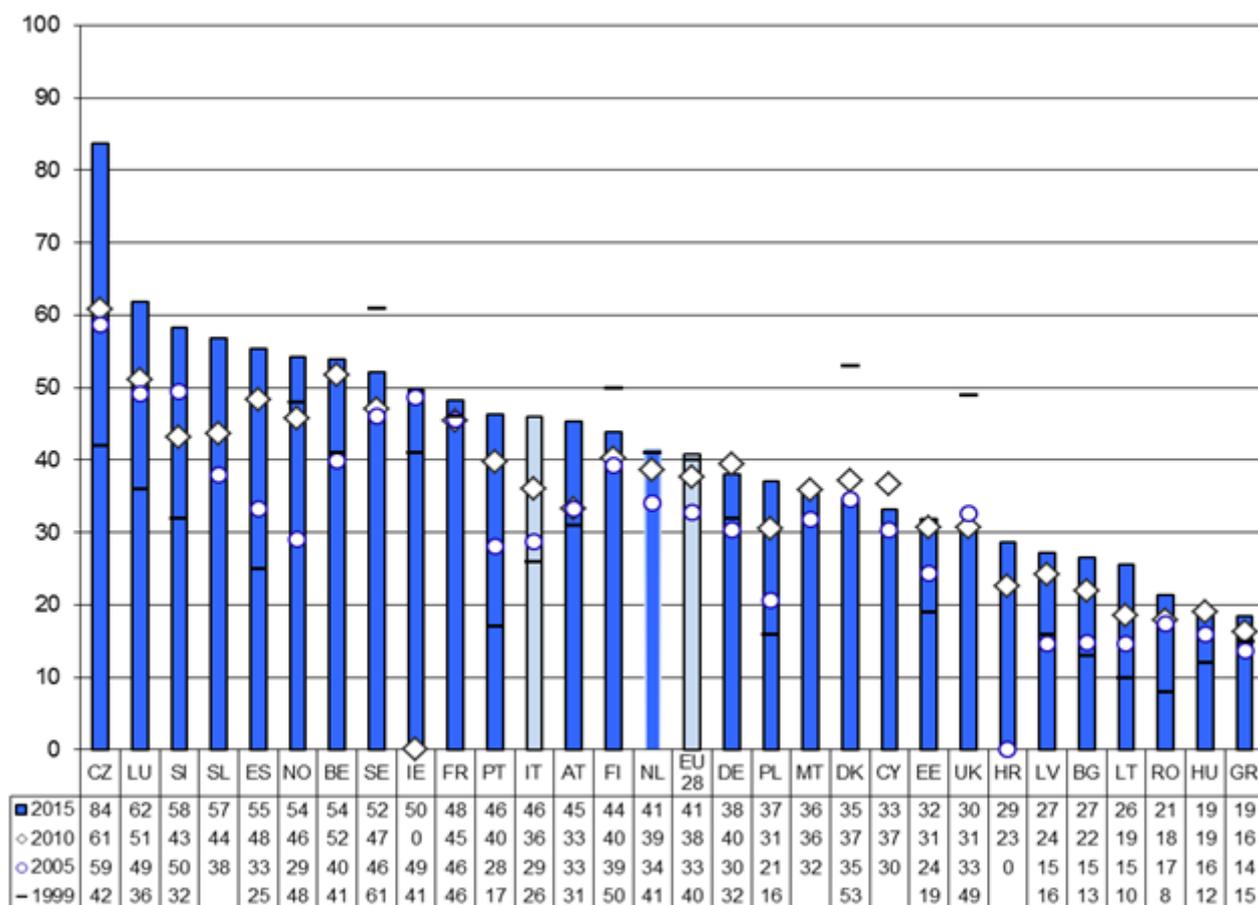
Nota: Per i dati relativi al 1999 la media europea è calcolata su 25 Paesi

Fonte: Elaborazioni Anpal su dati Eurostat (estrazione del 31.01.2018) - *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)*

A differenza dell'incidenza, l'indicatore che misura la partecipazione dei lavoratori ai processi formativi, ossia la percentuale di addetti che hanno partecipato all'attività di formazione sul totale degli addetti di tutte le imprese, comprese quelle non formatrici, mostra un significativo aumento di quasi dieci punti percentuali dall'ultima rilevazione: il 45,9% contro la media del 40,8% nell'UE28. L'Italia sale in 11ª posizione con livelli molto simili ad alcuni Paesi nordici (Irlanda, Svezia, Lussemburgo, Belgio), Francia e Austria (fig. 1.7). L'aumento è stato sostanziale, soprattutto se si considera il tasso di partecipazione rilevato nel 1999 in Italia; stessa situazione si registra per il Portogallo e la Spagna. Soprattutto quest'ultima ha avuto un incremento percentuale molto sostenuto nel corso degli anni, posizionandosi subito dopo la

Repubblica Ceca (84%), il Lussemburgo (62%), la Slovenia (58,3%) e la Slovacchia (56,8%) dove la partecipazione alle attività corsuali è molto elevata. Piuttosto bassa, invece, è la partecipazione dei lavoratori nei Paesi neo-comunitari (Croazia, Bulgaria e Ungheria), in Grecia (18,5%) e nel Regno Unito, che dal 1999 ha drasticamente ridotto la percentuale di lavoratori coinvolti nei processi formativi: si passa dal 49% al 30%. Un altro Paese con un trend negativo (dal 50% al 44%) è la Finlandia. È probabile che nel Regno Unito la contrazione della partecipazione sia correlata alla diminuzione delle attività corsuali (passate dal 76% del 1999 al 67% del 2015), mentre si registra solo una lieve diminuzione per le altre tipologie di attività di formazione. È da segnalare, tuttavia, che nel Regno Unito i lavoratori coinvolti in attività formative nel 2015 hanno partecipato ai corsi per periodi più lunghi rispetto al passato¹¹.

Figura 1.7 – Partecipanti a corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti e oltre. Anni 1999-2015 (valori percentuali sul totale delle imprese)



Nota: per i dati relativi al 1999, la media europea è calcolata su 25 Paesi

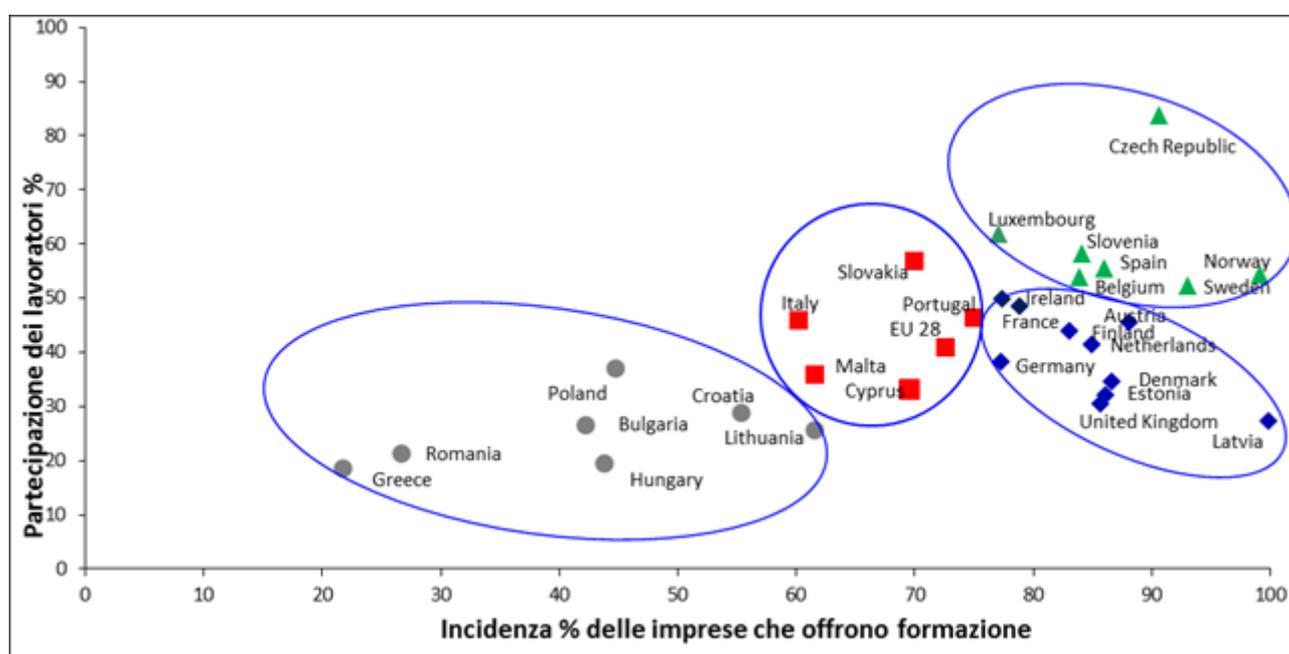
Fonte: Elaborazioni Anpal su dati Eurostat (estrazione del 31.01.2018), Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Per individuare delle analogie nei comportamenti formativi delle imprese nei diversi Paesi è stata analizzata la relazione fra tasso di incidenza e tasso di partecipazione. La figura 1.8 mostra la posizione dei Paesi europei, nonché 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 quattro aggregati significativi:

¹¹ June Wiseman and Emma Parry, BMG Research "Continuing vocational training survey: CVTS 5", October 2017 – Department for Education.

1. il primo gruppo è costituito prevalentemente dai Paesi del Centro Europa (Repubblica Ceca, Belgio, Lussemburgo, Norvegia, Svezia e Slovenia) e dalla Spagna, che presentano tassi elevati sia di imprese formatrici sia di partecipazione dei lavoratori;
2. il secondo gruppo è formato prevalentemente da Paesi del Nord Europa (Irlanda, Paesi Bassi, Finlandia, Danimarca, Austria, Germania, Regno Unito, Estonia e Lettonia), che presentano un elevato tasso di incidenza e un tasso di partecipazione non particolarmente elevato, che nel caso del Regno Unito e dell'Estonia si aggira intorno al 30%;
3. nel terzo gruppo rientrano alcuni Paesi dell'area mediterranea (Italia, Portogallo, Malta e Cipro), con tassi che si posizionano su valori poco più bassi di quelli dei primi due gruppi, soprattutto in riferimento all'incidenza;
4. nel quarto gruppo, rientrano i Paesi neo-comunitari appartenenti all'area balcanica e, in parte, all'area baltica (Croazia, Polonia, Lituania, Bulgaria e Ungheria), con valori piuttosto bassi per entrambi gli indicatori.

Figura 1.8 – Diffusione della formazione continua in Europa nel 2015 (incidenza delle imprese formatrici e partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione)



Fonte: Elaborazioni Anpal su dati Eurostat (estrazione del 31.01.2018) – *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)*

Gli indicatori presi in considerazione danno un quadro sinottico ma non esaustivo circa i mutamenti intervenuti in questi ultimi anni sugli investimenti delle imprese in capitale umano. Emerge comunque una progressiva crescita in tutti i Paesi presi in considerazione. Tuttavia, gli effetti della crisi economica e i mutamenti tecnologici mostrano, per i Paesi del quarto gruppo, ed in parte anche del terzo, un livello di performance ancora lontano dai risultati raggiunti altrove.

Nel complesso, per quanto riguarda l'Italia, si evidenziano segnali in parte contrastanti: l'aumento dell'incidenza delle imprese formatrici concentrato principalmente sui corsi relativi all'ambiente-sicurezza sul lavoro e la lieve riduzione dell'offerta degli altri corsi; l'aumento del divario di genere nella partecipazione alle attività formative, nonostante il trend positivo registrato per l'occupazione femminile negli ultimi anni (47,2% nel 2015¹²).

¹² Istat, Rapporto annuale 2016, Capitolo 3 "Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione".

1.3 L'ANDAMENTO DEL CONTRIBUTO FINANZIARIO DELLO 0,30% E LE SUE DESTINAZIONI

A partire dal periodo immediatamente successivo all'avvio della crisi economica (dal 2008/2009 in poi) il contributo dello 0,30% è stato oggetto di alcuni atti normativi che, per quote consistenti, ne hanno reindirizzato le finalità. Se fino al 2014 è stato in parte utilizzato per il sostegno al reddito dei lavoratori in difficoltà (CIGS in deroga e mobilità in deroga), dal 2015 in poi sono stati resi strutturali alcuni prelievi destinati a finanziarie altre misure, legate solo in parte all'incentivazione di politiche attive di sostegno ai lavoratori. Si rammenta che ancor prima dei Fondi Paritetici interprofessionali, sono state le Regioni ad avere subito tagli diretti sul sostegno alla formazione attraverso il finanziamento della legge 236/93 (finanziata anch'essa attraverso lo 0,30%) e in una riprogrammazione dei Fondi europei a sostegno della popolazione maggiormente minata dalla crisi economica, in cui la formazione ha spesso avuto un ruolo marginale.

Nella direzione di una finalità diversa rispetto alla formazione si configura il prelievo che fa riferimento al comma 284 della legge 208/15 (legge di stabilità per il 2016, tab. 1.10). Esso prevede che una quota di 60 milioni (120 per il 2017 e 60 per il 2018) sia resa disponibile per incentivare i cosiddetti "contratti di lavoro a tempo parziale agevolato": tali contratti sono finalizzati a favorire il passaggio al lavoro part time (con un orario di lavoro compreso tra il 40% e il 60%) del personale dipendente del settore privato in prossimità del pensionamento di vecchiaia, ovvero che ne abbia maturato i diritti entro il 31 dicembre 2018.

A questo si aggiunge il prelievo operato sulla quota optata dalle imprese a favore dei Fondi interprofessionali, stabilito in 120 milioni a partire dall'anno 2016 (legge 190/2014). Sempre nello stesso anno viene stabilita una quota di circa 28 milioni di euro per il Fondo delle politiche comunitarie, non contabilizzata nei due anni precedenti: in realtà si tratterebbe di residui del precedente biennio 2014-2015, pertanto dal 2017 tale partita finanziaria non è stata prevista.

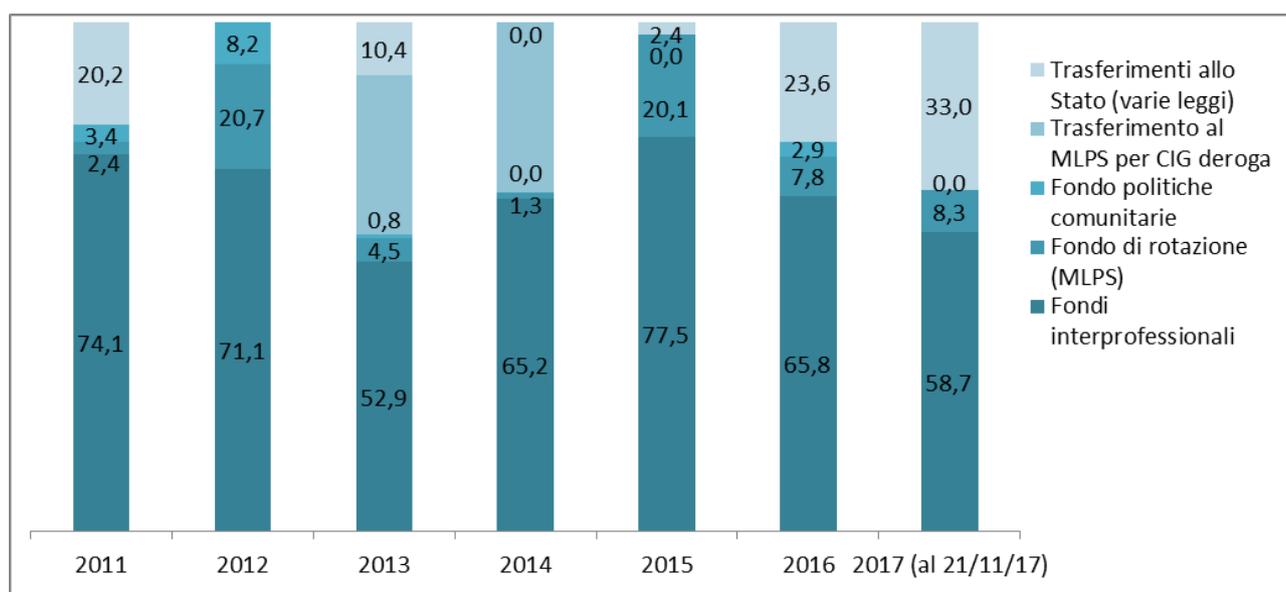
Tabella 1.10 - Andamento dell'ammontare dello 0,30% in euro (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (a ottobre 2017)
FONDI INTERPROFESSIONALI	551.647.070,70	617.260.630,22	415.374.353,32	569.986.461,38	634.857.518,17	647.369.202,20	426.508.676,06
FONDO DI ROTAZIONE (MLPS)	17.601.261,87	179.986.570,94	35.684.795,57	11.271.857,15	164.440.090,26	76.368.383,12	60.243.408,71
FONDO POLITICHE COMUNITARIE	25.000.000,00	70.864.749,15	6.250.000,00			28.430.917,66	
TRASFERIMENTO ALLO STATO ART. 19 L. N. 2/2009	150.000.000,00						
TRASFERIMENTO AL MLPS PER CIG DEROGA			246.000.000,00	292.343.544,00			
TRASFERIMENTO ALLO STATO EX ART 254 L. N. 228/2012			82.000.000,00				
TRASFERIMENTI ALLO STATO L. N. 190/2014					20.000.000,00	120.000.000,00	120.000.000,00
TRASFERIMENTI ALLO STATO COMMI 284 E 294 LEGGE 208/15						112.000.000,00	120.000.000,00
Totale	744.248.332,57	868.111.950,31	785.309.148,89	873.601.862,53	819.297.608,43	984.168.502,98	734.752.084,77

Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS

Nel 2017 i finanziamenti destinati propriamente alla formazione continua (i soli gestiti dai FPI, più parte rilevante del Fondo per le politiche comunitarie) ammontano a circa il 66% dell'intero 0,30% (fig. 1.9) e così come rilevato già nel 2016 la quota del contributo destinato alla formazione continua si attesta in concreto tra lo 0,19% e lo 0,20%.

Figura 1.9 - Ripartizione percentuale dell'ammontare dello 0,30% per destinazione (2011-2017)



Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS

In virtù di tali assetti nel gettito molti Fondi Paritetici Interprofessionali hanno avviato un ripensamento delle strategie di finanziamento delle imprese con un ritorno progressivo all'utilizzo degli Avvisi che ridistribuiscono in modo più diffuso le risorse disponibili e allo stesso tempo hanno maggiormente tematizzato la formazione, concentrando le risorse su specifiche esigenze dei territori e dei settori.

CAPITOLO 2 – IL SISTEMA DEI FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI

2.1 CARATTERISTICHE SETTORIALI E TERRITORIALI DELLE ADESIONI DELLE IMPRESE

I Fondi Paritetici Interprofessionali registrano un numero di adesioni crescente anche quest'anno, seppure in misura minore rispetto al passato. D'altro canto in molti settori e aree territoriali è stato raggiunto un livello difficilmente superabile e semmai i maggiori cambiamenti potranno derivare dalla mobilità tra Fondi che, tuttavia, non incide sulla consistenza complessiva delle adesioni.

Lo stock delle adesioni cumulato nel tempo, aggiornato ad ottobre 2017, ammonta a 1.343.050 imprese, di cui 1.313.762 aderenti ai Fondi per dipendenti e 29.288 aderenti ai Fondi per dirigenti (tabella 2.1). Sempre analizzando lo stock sedimentato dal 2004 ne risultano "cessate" oltre 436.000 e 171.705 "sospese", molte delle quali continuano a versare il contributo dello 0,30% ai Fondi interprofessionali, avendo riavviato le loro attività.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha autorizzato a operare 22 Fondi interprofessionali, di cui 3 sono stati commissariati e in seguito chiusi (Fond.Agri, Fondazienda e Fo.In.Coop), e al momento si contano 19 Fondi attivi (tab.2.1).

Tabella 2.1 - Unità di imprese aderenti, cessate e sospese (val. ass. dato di stock a ottobre 2017)

FONDI	COD. INPS	ADESIONI	CESSATE	SOSPESE
FONARCOM	FARC	183.009	36.519	28.086
FON.COOP	FCOP	24.696	8.037	2.568
FON.TER	FTUS	73.991	38.553	9.681
FOND.E.R	FREL	13.101	3.109	1.364
FONDIMPRESA	FIMA	229.957	60.543	26.225
FONDITALIA	FEMI	87.332	12.233	17.576
FONDOLAVORO	FLAV	7.625	686	1.099
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	FART	265.577	129.490	31.594
FONDO BANCHE E ASSICURAZIONI	FBCA	1.820	692	138
FONDO FORMAZIONE PMI	FAPI	57.391	25.091	9.618
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	FPSI	3.351	299	231
FONDOPROFESSIONI	FPRO	62.220	19.798	5.967
FOR.AGRI	FAGR	4.676	959	447
FOR.TE	FITE	192.467	85.424	23.697
FORMAZIENDA	FORM	104.328	15.151	13.271
FONDO CONOSCENZA	FCON	2.221	109	143
Totale Fondi dipendenti		1.313.762	436.693	171.705
FONDIR	FODI	6.583	2.487	327
FONDIRIGENTI	FDIR	22.006	7.675	998
FONDO DIRIGENTI PMI	FDPI	699	268	39
Totale Fondi dirigenti		29.288	10.430	1.364
Totale		1.343.050	447.123	173.069

Nota: La tavola non contempla i dati dei Fondi interprofessionali chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda

Fonte: Elaborazione Anpal su dati INPS (banca dati Uniemens)

Passando, poi, ad analizzare il set delle imprese effettivamente aderenti nel 2017, al netto di quelle del settore agricolo (tab. 2.2.), il totale delle aderenti ai Fondi per dipendenti è di 948.657. Di queste 19.911 aderiscono anche ai Fondi per Dirigenti. Dal rapporto tra numerosità delle matricole INPS (le singole unità produttive) e numerosità dei codici fiscali (imprese) può scaturire una prima indicazione sulla dimensione delle imprese. Come già osservato in passato, tanto più è ampia la distanza tra i due valori nello stesso Fondo, tanto più sono presenti le grandi imprese o perlomeno attività che, a prescindere dalla dimensione specifica, sono comunque molto ramificate nel territorio.

In particolare si evince che, tranne in alcuni casi, in cui per ogni impresa si contano mediamente oltre 1,2 matricole INPS, con punte di 1,41 per Fonder seguito da Fondo Banche e Assicurazioni e Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali caratterizzati da imprese con più unità territoriali, le microimprese risultano ampiamente presenti con le loro uniche sedi nella maggior parte dei fondi interprofessionali: il rapporto si avvicina all'unità nel caso di Fondo Formazione Artigianato, Fondoprofessioni e Formazienda.

Tabella 2.2 - Imprese aderenti: codici fiscali e relative matricole INPS e loro rapporto (val. ass. – ottobre 2017)

FONDI	CODICI FISCALI (IMPRESE)	MATRICOLE INPS (UNITÀ LOCALI)	RAPPORTO TRA NUMERO DI MATRICOLE E CODICI FISCALI
FONARCOM	158.660	165.702	1,04
FON.COOP	16.644	19.153	1,15
FON.TER	40.826	42.780	1,05
FOND.E.R.	8.084	11.369	1,41
FONDIMPRESA	177.171	192.909	1,09
FOR.AGRI	3.762	4.093	1,09
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	154.036	156.715	1,02
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	1.196	1.431	1,20
FONDO FORMAZIONE PMI	36.179	38.219	1,06
FONDOPROFESSIONI	46.791	47.781	1,02
FORMAZIENDA	94.895	98.094	1,03
FOR.TE	119.124	125.802	1,06
FONDITALIA	79.597	82.901	1,04
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	2.456	2.904	1,18
FONDOLAVORO	7.096	7.431	1,05
FONDO CONOSCENZA	2.140	2.206	1,03
Totale Fondi per Dipendenti	948.657	999.490	1,05
FONDIR	4.485	4.828	1,08
FONDIRIGENTI	14.891	16.405	1,10
FONDO DIRIGENTI PMI	535	549	1,03
Totale Fondi per Dirigenti	19.911	21.782	1,09
Totale	968.568	1.021.272	1,05

Nota: La tavola non contempla i dati dei Fondi interprofessionali chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda.

Fonte: Elaborazione Anpal su dati INPS (banca dati Uniemens)

Le imprese del settore agricolo vengono analizzate a parte, poiché sono presenti su un data base diverso rispetto a quello degli altri settori e vigono regole e vincoli differenti anche nella tempistica e nella modalità del versamento dello 0,30%, aspetto che incide anche sul periodo di osservazione, al 2016. I dati evidenziano ancora un certo ritardo nel tasso di adesione rispetto ad altri settori, pur riscontrandosi una lieve crescita. D'altro canto si rammenta che le imprese del settore effettuano la dichiarazione della manodopera agricola (DMAG) a favore degli operai dal 2010, rispetto al 2004 degli altri settori.

Il settore agricolo si caratterizza di imprese spesso piccole e che lavorano maggiormente con cicli stagionali: dunque, non stupisce la prevalenza così ampia degli operai a tempo determinato (OTD) su quelli a tempo indeterminato (OTI). Le imprese del settore che non hanno ancora aderito ai Fondi interprofessionali sono numerose (121.240), ma in calo rispetto alla precedente annualità: dallo scarto tra lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato nei dati INPS (tab. 2.3) si evince che partecipano alle attività dei Fondi interprofessionali maggiormente le imprese più stabili e grandi, con circa il 10% di dipendenti a tempo indeterminato contro il 7% di OTI delle imprese non aderenti. Spesso gli operai del settore agricolo a tempo determinato, oltre a lavorare per stagionalità, migrano in più aziende: dunque per poter attribuire gli OTD ai Fondi specifici di riferimento, l'INPS tiene conto dell'ultimo modello compilato dalle imprese. Da

qui il dato disaggregato consente di evidenziare il peso della manodopera che segue la stagionalità. È evidente la motivazione per cui For.Agri, il Fondo che per sua natura raccoglie la domanda formativa del settore agricolo, raggiunge circa l'81,3% di tutte le aziende con adesione attiva e circa il 50% rispetto alla totalità dei lavoratori (OTD e OTI) delle imprese aderenti.

Seguono, con percentuali nettamente inferiori, ma comunque significative, FonArCom, Fondimpresa e Fonditalia con il 4% di adesioni attive e una percentuale ancora più consistente di lavoratori.

Tabella 2.3 - Imprese aderenti e relativi lavoratori del settore agricolo (val. ass. - aggiornamento novembre 2017)

FONDI (1)	NUMERO AZIENDE CON ADESIONE ATTIVA	NUMERO AZIENDE ADERENTI CHE HANNO INVIATO DMAG NEL 2016	NUMERO DI LAVORATORI DICHIARATI NEI DMAG DEL 2016	
			OTD	OTI
Imprese senza adesione		121.240	565.243	40.252
FOR.AGRI	96.482	49.462	277.298	32.038
FONDIRIGENTI	19	11	22	2
FOR.TE.	665	357	9.799	337
FONDIR	2			
FONARCOM	4.862	3.430	61.958	8.923
FONDO FORMAZIONE PMI	165	131	1.831	199
FONDO DIRIGENTI PMI	3	1	1	
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	188	127	887	158
FON.COOP	1.416	1.061	34.535	9.960
FON.TER	129	96	976	38
FOND.E.R	193	83	699	86
FONDOPROFESSIONI	441	341	3.204	157
FONDIMPRESA	4.765	3.651	69.275	10.872
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	18	6	78	
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	2	2	3	
FORMAZIENDA	2.011	1.613	17.476	3.674
FONDITALIA	4.821	3.451	35.507	962
FONDOLAVORO	2.198	1.334	9.744	61
FONDO CONOSCENZA	348	40	621	6
Totale imprese aderenti e relativi lavoratori	118.728	65.197	523.914	67.473
Totale imprese e lavoratori	118.728	186.437	1.089.157	107.725

Nota: La tavola non contempla i dati dei Fondi interprofessionali chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda

Fonte: INPS elaborazione su banca dati DMAG

Appare a questo punto evidente il motivo per cui il settore agricolo sia così differente dagli altri e sia caratterizzato dalla scarsa propensione, soprattutto delle microimprese, ad aderire ai Fondi interprofessionali. Da una parte è proprio la stessa natura delle aziende a porre il quesito della continuità e della costanza nel lavoro; a tale evidenza si aggiunge anche che il settore, più di altri, beneficia di finanziamenti di Fondi regionali per iniziative di sviluppo (come il FEASR e il FESR), in cui si prevede anche una quota di finanziamenti per attività formative.

Tabella 2.4 - Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti (val. ass. al netto delle cessazioni definitive; ottobre 2017)

FONDI	OTTOBRE 2017			
	Adesioni – Matricole INPS	Partizione % delle adesioni	Dipendenti*	Partizio- ne % dei dipen- denti
FONARCOM	165.702	16,6%	1.038.060	9,8%
FON.COOP	19.153	1,9%	534.036	5,0%
FON.TER	42.780	4,3%	284.956	2,7%
FOND.E.R.	11.369	1,1%	122.950	1,2%
FONDIMPRESA	192.909	19,3%	4.662.564	44,0%
FOR.AGRI	4.093	0,4%	28.966	0,3%
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	156.715	15,7%	595.308	5,6%
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	1431	0,1%	462.377	4,4%
FONDO FORMAZIONE PMI	38.219	3,8%	291.187	2,7%
FONDOPROFESSIONI	47.781	4,8%	167.834	1,6%
FORMAZIENDA	98.094	9,8%	664.996	6,3%
FOR.TE	125.802	12,6%	1.168.598	11,0%
FONDITALIA	82.901	8,3%	402.919	3,8%
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	2.904	0,3%	125.714	1,2%
FONDOLAVORO	7.431	0,7%	39.669	0,4%
FONDO CONOSCENZA	2.206	0,2%	10.376	0,1%
TOTALE FONDI PER DIPENDENTI	999.490	100,0%	10.600.510	100,0%
FONDIR	4.828	22,2		
FONDIRIGENTI	16.405	75,3		
FONDO DIRIGENTI PMI	549	2,5		
TOTALE FONDI PER DIRIGENTI	21.782	100,0		
Totale	1.021.272			

Nota: * Per quanto riguarda il calcolo del numero dei dipendenti si fa riferimento, per ciascuna matricola INPS, al campo "Dipendenti ultimo DM"; nel caso in cui questo risulti vuoto si assume come valido il numero contenuto nel campo "Dipendenti adesione".

La tavola non contempla i dati dei Fondi interprofessionali chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda.

Fonte: Elaborazione Anpal su dati INPS (banca dati Uniemens)

Ritornando al numero di adesioni ai Fondi interprofessionali degli altri settori, la tab. 2.4 presenta la distribuzione delle imprese e dei relativi dipendenti tra i diversi Fondi. Fondimpresa con il 19,3% delle imprese e il 44% dei dipendenti rispetto al totale si conferma primo Fondo, con un riscontro, come si osserverà più avanti (paragrafo 2.2) anche rispetto alla dotazione finanziaria. Seguono For.Te con il 12,6% delle imprese e l'11% di dipendenti, FonArCom con il 16,6% delle imprese e il 9,8% dei dipendenti e Fondo Artigianato Formazione con il 15,7% e il 5,6% di lavoratori. Nel complesso si conferma, sia in riferimento al numero di imprese che a quello dei lavoratori, quel fenomeno di concentrazione che vede i primi tre Fondi (che pure, in parte, negli anni cambiano nella loro posizione e presenza) sommare circa il 52% delle imprese e il 65% dei lavoratori. Altro fenomeno, evidenziato già in anni precedenti, è il peso via via crescente che acquistano tutti quei Fondi che sono stati autorizzati ad operare dopo il 2010. Si sottolineano, in particolare, FonArcom e Formazienda: rispetto al 2016, il primo vede passare la percentuale di dipendenti dal 9,3% del totale al 9,8%, mentre il secondo dal 5,5% al 6,3%.

Caratteristiche dimensionali, di settore e territoriali delle adesioni

Il sessennio 2012-2017 conferma una sostanziale stabilità nella media di dipendenti per imprese aderenti per azienda, che si attesta al 10,6% nel 2017 confermando il valore dell'anno precedente. L'analisi del dato

per i singoli Fondi interprofessionali testimonia, tuttavia, la presenza di processi di assestamento progressivo che in un caso, quale Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali, risulta anche consistente passando da una media di adesione di 68,4 del 2016 a una di 43,3 per il 2017, andamento che evidentemente andrà attentamente monitorato nel tempo. Altro fondo, in lenta evoluzione, in questo caso verso un progressivo incremento della dimensione media, è Fondo Banche e Assicurazioni: arrivata nel 2017 a 323 dipendenti rispetto ai 318 dell'anno precedente e a 310 del 2015, presumibilmente anche in concomitanza con la prevalenza di processi di fusione in risposta alla necessità di maggior tenuta e stabilità del mercato finanziario (tab. 2.5).

Tabella 2.5 - Dimensioni medie delle imprese aderenti ai Fondi interprofessionali (2012-2017) per i soli Fondi per dipendenti (dato ottobre 2017)

FONDO	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FONARCOM	5,3	5,6	5,8	5,8	6,2	6,3
FON.COOP	26,7	26,9	26,3	27,4	28,0	27,9
FON.TER	6,8	5,8	5,9	6,1	6,5	6,7
FOND.E.R.	10,5	10,5	10,3	10,4	10,5	10,8
FONDIMPRESA	28,2	25,6	24,7	24,4	24,4	24,2
FOR.AGRI	6,4	6,6	6,7	6,9	7,1	7,1
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	3,7	3,6	3,6	3,7	3,8	3,8
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	309,7	308,4	308,6	310,7	318,9	323,1
FONDO FORMAZIONE PMI	8,8	7,5	7,2	7,2	7,7	7,6
FONDOPROFESSIONI	3,4	3,3	3,3	3,4	3,5	3,5
FORMAZIENDA	4,8	5,3	5,5	5,9	6,5	6,8
FOR.TE	10,1	9,4	9,2	9,5	9,5	9,3
FONDITALIA	3,5	4,2	4,3	4,3	4,7	4,9
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	74,2	74,5	96,4	70,2	64,8	43,3
FONDOLAVORO	1,5	3,9	3,5	3,9	5,5	5,3
FONDO CONOSCENZA					4,1	4,7
Fondi per dipendenti	11,1	10,6	10,4	10,6	10,7	10,6

Nota: La tavola non contempla i dati dei Fondi chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda

Fonte: Elaborazione Anpal su dati INPS (banca dati Uniemens)

L'analisi delle classi dimensionali delle aderenti (tab. 2.6) conferma che le microimprese prevalgono, in linea, pertanto, con la struttura del sistema produttivo italiano e improntano in particolare alcuni Fondi interprofessionali più di altri. Sono imprese legate all'artigianato, come nel caso delle aderenti a Fondo Artigianato Formazione che registra il 92% di microimprese; ma anche di Fondi, come Fondoprofessioni, Fondolavoro e Fonditalia, legati del comparto dei servizi professionali alle imprese e alle persone.

Ancora una volta occorre sottolineare come questa caratteristica, unita ai settori economici delle imprese, contribuisce a configurare le strategie operative dei Fondi interprofessionali che, nel caso delle micro, si muovono cercando di favorire diverse forme di aggregazione della domanda formativa, attraverso la pubblicazione di dispositivi ad hoc, che prevedono maggiori incentivi per imprese piccole e micro che presentano piani interaziendali di tipo settoriale e territoriale. La stessa promozione dei piani individuali finanziabili con voucher rappresenta un'altra modalità di gestione semplificata per imprese che, in genere, non sono in grado di esprimere una domanda formativa strutturata.

Tabella 2.6 - Ripartizioni % degli aderenti ai Fondi interprofessionali per classi dimensionali, esclusi i Fondi per dirigenti, al netto delle cessazioni (ottobre 2017)

FONDO	MICRO (1-9 dip.)	PICCOLE (10-49 dip.)	MEDIE (50-249 dip.)	GRANDI (250 dip. e oltre)	TOTALE
FONARCOM	88,5%	10,2%	1,2%	0,2%	100,0%
FON.COOP	66,8%	24,1%	7,7%	1,4%	100,0%
FON.TER	87,9%	10,5%	1,4%	0,2%	100,0%
FOND.E.R.	74,5%	22,3%	3,0%	0,3%	100,0%
FONDIMPRESA	64,4%	27,6%	6,8%	1,1%	100,0%
FOR.AGRI	83,5%	14,5%	1,9%	0,1%	100,0%
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	92,0%	7,8%	0,2%	0,0%	100,0%
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	43,9%	20,3%	18,9%	16,9%	100,0%
FONDO FORMAZIONE PMI	80,3%	17,9%	1,7%	0,1%	100,0%
FONDOPROFESSIONI	94,3%	5,4%	0,3%	0,0%	100,0%
FORMAZIENDA	87,1%	11,4%	1,3%	0,2%	100,0%
FOR.TE	86,1%	12,1%	1,5%	0,3%	100,0%
FONDITALIA	90,9%	8,1%	0,8%	0,1%	100,0%
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI	67,0%	22,4%	8,5%	2,1%	100,0%
FONDOLAVORO	89,6%	9,2%	1,2%	0,1%	100,0%
FONDO CONOSCENZA	90,5%	8,7%	0,7%	0,0%	100,0%
Totale Fondi per dipendenti	83,4%	13,9%	2,3%	0,4%	100,0%

Note: La tavola non contempla i dati dei Fondi interprofessionali chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda

Fonte: Elaborazione Anpal su dati INPS (banca dati Uniemens)

Rispetto alle caratteristiche settoriali dei Fondi interprofessionali (tab 2.7) va riscontrato come siano pochi quelli effettivamente connotati da specifici settori, come avviene per For.Agri e Fondo Banche e Assicurazioni e in misura minore anche per Fond.E.R., For.Te e Fondoprofessionisti. La maggioranza dei Fondi può definirsi intersettoriale, dal momento che il bacino primario di riferimento da cui provengono le imprese coincide in gran parte con quello delle associazioni datoriali che hanno istituito i singoli Fondi interprofessionali. Per questo motivo spesso l'offerta formativa proposta si dirige verso ambiti di natura trasversale o interdisciplinare o sulle attività ex-lege. Va inoltre rilevato che la ripartizione per settore è uno dei dati più stabili nel tempo (non si registrano infatti variazioni significative tra il 2017 e il 2016), confermandosi un legame forte tra sistema associativo e scelta di adesione ai Fondi interprofessionali da parte delle imprese.

Tabella 2.7 - Adesioni ai Fondi interprofessionali: ripartizione % per settore dei Fondi (ottobre 2017)

Fondi	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
FonArCom	0,7	0,1	14,8	0,1	12,0	24,9	12,7	3,9	1,4	14,0	0,0	1,4	4,4	6,9	2,6	100,0
Fon.Coop	10,6	0,1	7,9	0,1	5,9	11,5	5,2	5,1	2,5	18,6	0,0	3,9	15,0	13,2	0,3	100,0
Fon.Ter	0,4	0,0	8,1	0,1	5,0	35,0	25,5	2,3	1,2	10,8	0,0	0,9	3,9	5,8	0,9	100,0
Fond.E.R.	0,3	0,0	4,9	0,0	3,9	8,0	6,6	1,6	0,4	5,9	0,5	43,8	12,6	10,6	0,6	100,0
Fondimpresa	0,9	0,5	31,9	0,5	15,5	17,4	6,2	4,9	0,9	12,8	0,0	1,2	2,6	4,5	0,4	100,0
For.Agri	62,4	0,0	2,8	0,1	1,1	3,7	1,7	1,0	0,5	11,6	0,1	1,1	1,4	12,0	0,4	100,0
Fondo Artigianato Formazione	0,4	0,2	35,5	0,0	24,4	13,2	3,5	4,4	0,3	5,4	0,0	0,4	0,9	11,2	0,2	100,0
Fondo Banche Assicurazioni	0,0	0,0	0,6	0,0	0,2	1,5	0,6	0,1	84,8	10,4	0,0	0,3	0,1	0,9	0,4	100,0
Fondo Formazione PMI	0,6	0,4	28,9	0,1	15,1	20,6	7,0	3,6	1,7	12,1	0,0	0,8	3,0	4,7	1,2	100,0
Fondo Professioni	0,2	0,0	5,3	0,0	4,2	9,4	3,0	1,2	1,2	47,3	0,0	0,5	23,9	3,1	0,6	100,0
FormAzienda	0,7	0,1	17,5	0,1	11,5	24,2	12,7	4,0	1,4	14,4	0,0	0,9	3,8	7,1	1,6	100,0
For.Te	0,2	0,0	4,1	0,1	1,7	39,3	29,2	3,9	2,4	11,0	0,0	1,0	1,8	4,3	0,8	100,0
Fonditalia	0,6	0,2	15,0	0,1	14,7	27,2	12,3	4,1	1,3	11,2	0,0	1,0	4,1	7,3	1,0	100,0
Fondo Formazione Servizi Pubblici	0,5	0,1	10,7	4,3	9,2	18,2	7,9	7,6	0,9	14,5	3,0	1,9	9,5	11,3	0,3	100,0
FondoLavoro	0,4	0,1	13,3	0,0	14,1	26,7	12,9	5,0	1,0	10,5	0,0	0,9	3,9	10,2	1,0	100,0
Fondo Conoscenza	0,3	0,3	14,2	0,0	10,5	24,5	14,2	4,3	0,8	10,1	0,0	0,8	3,4	14,7	1,9	100,0
Tutti i Fondi per dipendenti	1,0	0,2	19,7	0,2	12,7	22,5	11,6	4,0	1,4	13,2	0,0	1,5	4,2	6,8	1,0	100,0
Fondir	0,4	0,0	8,7	0,4	0,9	30,2	3,1	6,7	17,6	23,7	0,2	0,8	1,7	5,4	0,2	100,0
Fondirigenti	1,0	0,7	61,5	2,6	4,7	6,4	0,5	4,0	1,5	11,6	0,1	0,5	0,4	4,5	0,1	100,0
Fondo Dirigenti PMI	0,4	0,4	65,8	0,5	4,9	7,1	0,9	2,9	0,7	9,8	0,2	0,9	1,1	4,4	0,0	100,0
Tutti i Fondi per dirigenti	0,8	0,5	49,9	2,0	3,9	11,7	1,1	4,6	5,1	14,2	0,2	0,6	0,7	4,7	0,1	100,0

Nota: La tavola non contempla i dati dei Fondi interprofessionali chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda

Fonte: elaborazione Anpal su INPS (Banca dati Uniemens)

Dall'analisi dei dati che riguardano la distribuzione territoriale si nota come il numero maggiore di imprese aderenti ai Fondi interprofessionali (337.053) si trovi nettamente al Sud e nelle Isole (tab. 2.8) con un 33,7% del totale. Nonostante ciò, la maggiore concentrazione di lavoratori continua a individuarsi al Nord-Ovest (3.601.343), ben il 34%, in cui notoriamente hanno sede le attività produttive più grandi. In prospettiva il dato tenderà sempre più a stabilizzarsi, dal momento che il bacino delle imprese non aderenti va diminuendo significativamente ogni anno.

Tabella 2.8 - Distribuzione per macroaree territoriali delle adesioni e dei lavoratori delle imprese aderenti (valori assoluti e ripartizione % per area regionale – ottobre 2017)*

MACRO-AREA TERRITORIALE	ADESIONI	RIP.%	LAVORATORI	RIP. %
NORD OVEST	248.595	24,9%	3.601.343	34,0%
NORD EST	244.836	24,5%	2.627.013	24,8%
CENTRO	168.923	16,9%	2.238.401	21,1%
SUD E ISOLE	337.053	33,7%	2.133.002	20,1%
Italia	999.407	100,0%	10.599.759	100,0%

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

La tavola non contempla i dati dei Fondi chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda

Fonte: Elaborazione Anpal su dati INPS (banca dati Uniemens)

Tabella 2.9 - Adesioni ai Fondi interprofessionali: ripartizione % per area geografica dei Fondi (ottobre 2017)

FONDI	NORD-OVEST	NORD-EST	CENTRO	SUD E ISOLE	TOTALE
FONARCOM	21,4%	11,9%	24,0%	42,7%	100,0%
FON.COOP	19,3%	27,5%	21,6%	31,6%	100,0%
FON.TER	17,7%	31,5%	23,7%	27,1%	100,0%
FOND.E.R.	24,9%	18,4%	21,8%	34,9%	100,0%
FONDAZIENDA	23,4	23,3	19,8	33,5	100,0%
FONDIMPRESA	23,0%	23,0%	16,3%	37,8%	100,0%
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	27,2%	43,8%	15,8%	13,2%	100,0%
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	40,9%	22,5%	23,0%	13,6%	100,0%
FONDO FORMAZIONE PMI	27,1%	10,3%	12,7%	49,8%	100,0%
FONDO PROFESSIONI	29,0%	33,1%	17,5%	20,5%	100,0%
FORMAZIENDA	41,2%	15,1%	11,9%	31,9%	100,0%
FOR.TE	26,3%	40,5%	14,7%	18,5%	100,0%
FONDITALIA	13,9%	4,4%	11,6%	70,0%	100,0%
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI	22,0%	5,0%	26,5%	46,5%	100,0%
FONDOLAVORO	6,3%	5,1%	12,8%	75,8%	100,0%
FONDO CONOSCENZA	13,8%	6,7%	5,9%	73,6%	100,0%
FONDI DIPENDENTI	24,9%	24,5%	16,9%	33,7%	100,0%
FONDIR	57,7%	18,9%	15,3%	8,1%	100,0%
FONDIRIGENTI	44,4%	29,4%	17,0%	9,2%	100,0%
FONDO DIRIGENTI PMI	57,4%	24,8%	12,6%	5,3%	100,0%
FONDI DIRIGENTI	47,7%	26,9%	16,5%	8,9%	100,0%
Totale	25,4%	24,6%	16,9%	33,2%	100,0%

Nota: La tavola non contempla i dati dei Fondi interprofessionali chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda

Fonte: Elaborazione Anpal su dati INPS (banca dati Uniemens)

La disaggregazione del dato in funzione della distribuzione geografica di ogni singolo fondo (tab. 2.9) rende evidente la presenza di adesioni su tutto il territorio nazionale, seppur ogni fondo sembra concentrare le proprie per almeno il 40% delle imprese in una sola macroarea territoriale. Come avviene, ad esempio, per i Fondi FonArCom, Fondo Formazione PMI, Fonditalia, Fondolavoro e Fondo Conoscenza nel Sud e le Isole; Fondo Banche e Assicurazioni, FormAzienda e i tre Fondi per dirigenti nell'area del Nord-Ovest; Fondo Artigianato Formazione e For.Te nel Nord-Est. Gli altri, e in primis Fondimpresa, sono distribuiti in modo piuttosto uniforme su tutto il territorio.

In generale la disposizione territoriale delle adesioni, oltre ad avere influenza sull'allocazione delle risorse per la formazione, finisce per disegnare anche l'articolazione organizzativa dei Fondi interprofessionali, che spesso necessitano di un presidio operativo, di tipo diretto o indiretto, anche a livello regionale o macro-regionale, in linea del resto con quanto previsto dalla normativa. Nonostante siano trascorsi ormai in molti casi quasi 15 anni dalla loro istituzione, continuano ad essere pochi i Fondi interprofessionali che presentano tali articolazioni, in virtù di scelte strategiche ben precise e non sempre motivate dalla relativa scarsità di risorse disponibili per la gestione delle strutture.

Box 2.1 – Nota metodologica

Costruzione dall'archivio sulle adesioni ai Fondi Paritetici Interprofessionali partendo da dati INPS

Le comunicazioni delle imprese (modello UNIEMENS) all'INPS costituiscono la base dei dati di fonte amministrativa su cui è stato costruito l'archivio delle adesioni ai Fondi Paritetici Interprofessionali. La base informativa fornita annualmente da INPS, su richiesta del Ministero del Lavoro-Anpal, si compone come segue:

1. *Dataset* – un file per ogni Fondo interprofessionale – con lo stock di adesioni fino al 3 novembre 2011;
2. *Dataset* – un file per ogni Fondo interprofessionale – con le nuove adesioni dal 4 novembre 2011 al 30 ottobre 2017;
3. *Dataset* – un file per ogni Fondo interprofessionale – con le “aziende non attive” al 30 ottobre 2017;
4. *Dataset* – un file per ogni Fondo interprofessionale – con le “nuove revoche”, aggiornato al 30 ottobre 2017;

Le informazioni contenute nei primi due *dataset* permettono di conoscere il numero totale delle imprese che hanno aderito ai fondi interprofessionali, con trasmissione all'INPS del modello UNIEMENS. Complessivamente le adesioni sono 1.560.003, di cui il 98% sono relative ai fondi per i dipendenti e il restante 2% ai fondi per i dirigenti. Per analizzare la situazione aggiornata al 2017 è stata presa in considerazione l'ultima data di adesione – distinguendo tra fondi per dipendenti e fondi per dirigenti – di ciascuna impresa o unità locale. Il *dataset* “aziende non attive” è stato integrato con il file contenente la situazione aggiornata di imprese sospese, cessate definitive e cessate provvisorie. La tabella che segue descrive dettagliatamente la situazione di adesione ai fondi e lo stato di attività delle unità locali. I dati presentati nel paragrafo 2.1 prendono in considerazione le imprese attive, le cessate provvisorie e le sospese escludendo solo le imprese che hanno cessato definitivamente l'attività. Tuttavia, per fornire un quadro effettivo dell'operatività dei vari fondi si sta valutando, a partire dal 2018, di considerare le adesioni delle sole imprese attive e sospese.

Infine, il *dataset* è stato integrato anche con il file “nuove revoche” per un controllo sulle imprese che hanno cambiato fondo o che successivamente hanno scelto di non aderire.

Nella fase conclusiva della costruzione dell'archivio “Adesione_Fondi” le informazioni sono state sottoposte ad un processo di controllo interno tra i vari *dataset*, alla normalizzazione e correzione di alcune informazioni (es. lo stesso Comune classificato in province differenti) e all'individuazione delle mancate informazioni. Particolare attenzione è stata posta alla mancanza di informazioni sul numero di dipendenti registrati nella variabile “ultimo DM” (Modulo di versamento). Pur essendo la copertura dell'informazione piuttosto elevata, pari al 95,2%, si è deciso comunque di procedere all'imputazione dei dati, poiché una mancata risposta influenza, se non opportunamente trattata, il processo di classificazione della dimensione aziendale. Per l'imputazione dei dati sono state utilizzate informazioni ausiliari disponibili nello stesso *dataset*; in particolare, è stata utilizzata la variabile che rileva il numero di dipendenti occupati nell'impresa al momento dell'adesione al Fondo, quindi un dato non aggiornato all'ultimo DM. Comunque, prima dell'imputazione è stato effettuato un controllo utilizzando altri archivi a nostra disposizione e solo in pochissimi casi sono state utilizzate altre fonti. Per alcune variabili, ad esempio il settore di attività economica, si è preferito non imputare le informazioni mancanti.

Le variabili comprese nell'archivio “Adesione_Fondi” possono essere classificate in tre tipologie: *variabili identificative* (denominazione azienda, indirizzo, matricola che identifica univocamente l'unità locale e il codice fiscale dell'impresa); *variabili di stratificazione* (classificazione delle attività economiche - ATECO 2002 a 6 digit - Settore di Attiva Economica, Natura giuridica, classe di addetti - numero di dipendenti in servizio al momento dell'adesione e numero dipendenti “Ultimo DM” - ripartizione geografica, stato di attività dell'impresa); *variabili specifiche* (Fondo di adesione attuale e Fondo di provenienza, periodo di adesione, data di adesione, data di revoca ecc.).

		ATTIVA	CESSATA DEFINITIVA	CESSATA PROVVISORIA	SOSPESA	TOTALE
FONDO DIPENDENTI	FAGR - For.Agri	3.274	588	371	448	4.681
	FAPI - Fondo Formazione PMI	22.908	19.397	5.696	9.615	57.616
	FARC - FonArCom	119.917	18.847	17.682	28.103	184.549
	FART - Fondo Artigianato Formazione	104.676	109.044	20.452	31.587	265.759
	FBCA - Fondo Banche e Assicurazioni	994	393	299	138	1.824
	FCON - Fondo Conoscenza	1.969	17	92	145	2.223
	FCOP - Fon.Coop	14.131	5.586	2.451	2.571	24.739
	FEMI - Fonditalia	58.232	5.154	7.085	17.584	88.055
	FIMA - Fondimpresa	143.819	37.702	22.869	26.221	230.611
	FITE - For.Te	83.587	66.914	18.511	23.704	192.716
	FLAV - Fondolavoro	5.889	245	442	1.100	7.676
	FORM - Formazienda	76.511	6.850	8.307	13.276	104.944
	FPRO - Fondoprofessioni	36.544	14.529	5.270	5.967	62.310
	FPSI - Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	2.563	97	124	217	3.001
	FREL - Fond.E.R	8.679	1.783	1.326	1.364	13.152
FTUS - Fon.Ter	25.949	31.414	7.146	9.685	74.194	
Totale Fondi dipendenti		709.642	318.560	118.123	171.725	1.318.050
FONDO DIRIGENTI	FDIR - Fondirigenti	13.584	5.852	1.823	998	22.257
	FDPI - Fondo Dirigenti PMI	438	196	72	39	745
	FODI - Fondir	3.918	1.906	582	328	6.734
Totale Fondi dirigenti		17.940	7.954	2.477	1.365	29.736
Totale		727.582	326.514	120.600	173.090	1.347.786

2.2 I FLUSSI FINANZIARI

A partire dal 2004 ai Fondi Paritetici Interprofessionali sono stati trasferiti dall'INPS circa 6,5 miliardi di euro, per una media annuale che si attesta intorno ai 500 milioni¹³. Il contributo medio annuo per singolo lavoratore è di circa 59 euro, valore che dipende esclusivamente dall'andamento dei salari medi nei diversi settori e che, come noto, da ormai un decennio non registra particolari scostamenti; semmai si assiste a un progressivo abbassamento di salari per i lavoratori in ingresso e a una tenuta sostanziale di coloro che sono stati contrattualizzati nel periodo precedente la crisi del 2008.

Come si evince dalla tabella 2.10¹⁴, rispetto al valore unitario dello 0,30%, rimangono le differenze considerevoli tra Fondi interprofessionali in ragione delle caratteristiche del tessuto produttivo delle adesioni (in primis le dimensioni delle imprese), dei livelli e delle tipologie contrattuali, con oscillazioni che variano da un valore medio minimo di 23,6 euro per lavoratore di Fondolavoro a oltre 100 di Fondo Banche e Assicurazioni. Si deve inoltre aggiungere che in alcuni settori, in cui sono presenti grandi imprese strutturate, la media del contributo per lavoratore subisce un forte incremento in virtù della presenza di numerosi quadri aziendali, come nel caso, oltre che del settore bancario, anche di quello manifatturiero.

Analoghe considerazioni riguardano anche il contributo pro-quota delle imprese, seppure quest'ultimo risenta fundamentalmente della dimensione media delle imprese aderenti.

¹³ 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) o DMAG per gli operai del settore agricolo, sceglie a quale Fondo aderire; l'INPS, a sua volta, trasferisce le risorse al Fondo da essa indicato, al netto di quanto stabilito di volta in volta di dispositivi normativi. Ai 6,5 miliardi vanno aggiunte le risorse che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha conferito a titolo di start-up nel corso del primo triennio di attività (per un importo pari a circa 192 milioni di euro).

¹⁴ La tabella è costruita sulla base dei dati di riferimento del 2016, di cui si dispone del valore finanziario completo. Il dato è a lordo dei prelievi finanziari per norma. Per il dato sul numero di imprese e dipendenti si è fatto riferimento a quelli pubblicati nel precedente Rapporto (il XVII, annualità 2015-2016). Sono infine stati esclusi sia i Fondi per dirigenti (di cui non si dispone del numero esatto dei dirigenti per i quali le imprese aderiscono) e il Fondo Conoscenza, il cui dato al 2016 risultava ancora poco consolidato.

Tabella 2.10 Valore unitario medio dello 0,30% per impresa e per lavoratore in alcuni Fondi interprofessionali (dato 2016)

FONDI	RISORSE 2016 - (DATO AGGIORNATO A NOVEMBRE 2017)	NUMERO IMPRESE - CODICI FISCALI- (2016)	NUMERO DIPENDENTI (2016)	VALORE MEDIO 0,30% PER SINGOLA IMPRESA (EURO)	VALORE MEDIO 0,30% PER LAVORATORE (EURO)
FONARCOM	35.850.211,00	147.597	959.806	242,9	37,4
FON.COOP	29.726.435,26	16.382	532.162	1.814,6	55,9
FON.TER	10.771.868,79	41.682	283.421	258,4	38,0
FOND.E.R.	5.145.230,74	8.231	121.449	625,1	42,4
FONDIMPRESA	330.112.248,77	170.809	4.575.493	1.932,6	72,1
FONDITALIA	10.635.692,87	72.062	360.082	147,6	29,5
FONDOLAVORO	690.226,74	4.969	29.266	138,9	23,6
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	25.791.622,51	156.607	600.940	164,7	42,9
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	48.995.605,08	1.210	464.618	40.492,2	105,5
FONDO FORMAZIONE PMI	13.118.729,76	36.708	297.935	357,4	44,0
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	9.179.500,36	1.632	130.858	5.624,7	70,1
FONDOPROFESSIONI	6.899.230,85	47.501	169.974	145,2	40,6
FOR.TE	58.246.040,91	117.461	1.189.041	495,9	49,0
FORMAZIENDA	21.777.435,40	83.705	570.013	260,2	38,2
Totale	606.940.079	906.556	10.285.058	669,5	59,0

Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS

Tra i maggiori contribuenti pro-capite vi sono indubbiamente i dirigenti, non considerati nella tabella citata, i cui versamenti assicurano un valore stimato pro-capite di circa 3/4 volte superiore alla media: non a caso è questo uno dei target per il quale alcuni Fondi interprofessionali propongono la possibilità di finanziamento attraverso i voucher individuali.

Il volume delle risorse annue continua a subire variazioni soprattutto in relazione ai vari provvedimenti normativi che prevedono il prelievo di parte dal contributo dello 0,30% sia dalla quota scelta per i Fondi interprofessionali (il cosiddetto optato), sia da quella non optata dalle imprese. A partire dal 2016 è stato reso permanente il prelievo di 120 milioni¹⁵ proprio a valere sull'optato delle imprese a favore dei Fondi interprofessionali. Si rammenta come nella scorsa annualità la stessa norma prevedeva un prelievo di 20 milioni.

Riguardo all'andamento per Fondo si riscontrano anche nel 2016 (tab. 2.11) dinamiche molto diverse, con la maggior parte di quelli nati dopo il 2008 che continuano a crescere in misura maggiore nel volume raccolto. Dal 2014 al 2017 la quota di risorse gestita da essi è cresciuta dall'8,9% al 13,5%. Il sostanziale incremento va ormai consolidandosi più che attraverso l'acquisizione di imprese prima non aderenti, per via dei flussi di imprese provenienti da altri Fondi interprofessionali.

Tale situazione non ha mutato, tuttavia, il processo di concentrazione delle risorse in pochi Fondi interprofessionali: i primi tre per raccolta (che nell'ordine continuano a essere Fondimpresa, For.te e Fondo Banche Assicurazioni) assorbono nel 2017 il 65,6% delle risorse, con un calo lieve del 2% rispetto al 2016.

¹⁵ Come da disposizione della l. 190/2014.

Tabella 2.11 - Risorse finanziarie trasferite dall'INPS ai Fondi interprofessionali per i dipendenti (inclusi gli operai del settore agricolo) (val. ass. in euro)*

FONDI	RISORSE 2004-17 (agg. novembre 2017)	RISORSE 2014 (agg. novembre 2017)	RISORSE 2015 (agg. novembre 2017)	RISORSE 2016 (agg. novembre 2017)	RISORSE 2017 (agg. novembre 2017)**
FONARCOM	189.837.721,14	24.701.681,26	33.732.425,42	35.850.211,00	25.874.673,08
FON.COOP	285.883.800,45	25.758.842,26	26.678.224,03	29.726.435,26	19.673.528,36
FON.TER	184.483.512,99	9.684.481,80	11.272.379,02	10.771.868,79	6.528.564,80
FOND.E.R.	53.455.883,93	4.936.084,52	5.770.690,24	5.145.230,74	3.380.519,01
FONDIMPRESA	3.143.095.491,99	281.877.840,23	315.026.558,69	330.112.248,77	213.693.393,49
FONDIR	108.997.558,95	9.211.544,07	9.676.100,60	8.918.369,45	5.785.738,91
FONDIRIGENTI	306.415.147,06	25.150.425,56	25.964.259,35	25.079.216,52	17.285.260,36
FONDITALIA	49.321.918,09	7.291.742,63	10.272.475,22	10.635.692,87	7.874.293,63
FONDOLAVORO	2.125.144,93	227.580,26	387.489,46	690.226,74	661.210,57
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	369.573.057,39	25.670.938,43	28.207.374,46	25.791.622,51	17.219.920,19
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	385.045.684,44	47.971.824,45	45.936.428,27	48.995.605,08	28.134.189,24
FONDO DIRIGENTI PMI	5.730.317,05	215.483,79	194.787,09	164.787,57	98.283,07
FONDO FORMAZIONE PMI	253.641.722,54	13.382.247,71	13.597.546,77	13.118.729,76	8.311.734,49
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	53.276.958,12	7.795.523,28	9.223.913,05	9.179.500,36	5.827.001,27
FONDOPROFESSIONI	77.726.583,15	6.069.660,08	7.155.868,82	6.899.230,85	4.638.734,95
FOR.AGRI	38.297.329,64	5.238.527,71	6.179.462,12	6.249.541,25	5.983.684,66
FOR.TE	955.370.149,08	64.652.525,70	67.188.279,47	58.246.040,91	37.999.403,28
FORMAZIENDA	82.992.367,20	10.020.965,46	17.361.025,29	21.777.435,40	17.463.824,62
FONDOCONOSCENZA	91926,45			17.208,37	74.718,08
FONDAZIENDA (1)	2.465.435,36	100.704,95			
FOND.AGRI (1)	106.799,82	25.804,49			
FO.IN.COOP (1)	10.291,56	2.032,74			
Totale	6.547.944.801,33	569.986.461,38	633.825.287,37	647.369.202,20	426.508.676,06

Nota: (*) Tutte le somme sono al netto dei prelievi previsti nelle diverse normative

(1) Fondi interprofessionali chiusi non più operativi

Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS

Per quanto riguarda l'andamento dei versamenti relativi al settore agricolo nel periodo tra il 2010 e il 2017 sono confluiti nei Fondi interprofessionali circa 53 milioni di euro, con un tasso di crescita annuale che si conferma superiore al 10% (tab. 2.12). Il 2017 si avvia a diventare nella serie l'anno più ricco, con oltre 11 milioni di raccolta. Nel complesso il settore raccoglie un volume complessivo di 0,30% pari a circa 20 milioni di euro.

La specificità del comparto fa sì che le risorse siano concentrate presso quei Fondi interprofessionali che hanno un forte radicamento nel settore a iniziare da For.Agri, che assorbe poco meno della metà delle risorse agricole destinate a tutti i Fondi Interprofessionali (il 43,8% nel 2017, in lieve calo rispetto al 45,1%

del 2016). I primi tre Fondi (For.Agri, Fondimpresa e Fon.Coop) raggiungono circa il 76% di risorse gestite, un fenomeno ancora più vistoso di concentrazione rispetto a quello registrato in altri settori.

Tabella 2.12 - Risorse finanziarie trasferite dall'INPS ai Fondi interprofessionali per i dipendenti del settore agricolo (val. ass. in euro)

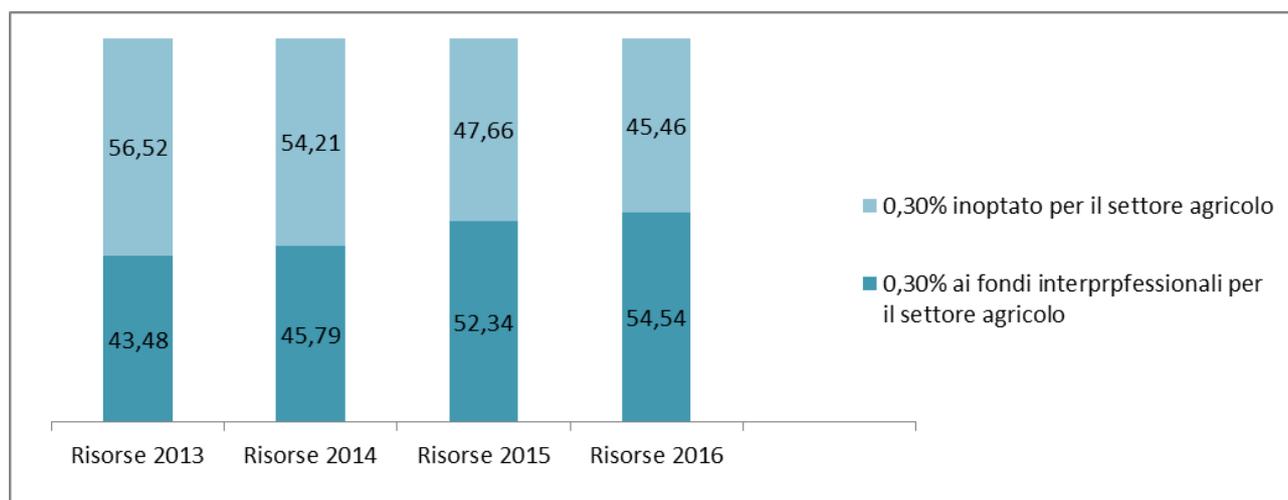
FONDI	TOTALE PERIODO 2010-2017	RISORSE 2013	RISORSE 2014	RISORSE 2015	RISORSE 2016	RISORSE 2017 (AL 21/11/2017)
FONARCOM	4.396.871,39	422.919,80	558.833,52	634.366,18	1.130.262,35	1.446.761,70
FON.COOP	9.543.797,25	1.270.047,22	1.209.291,63	1.456.444,82	1.578.889,47	1.678.965,70
FON.TER	61.661,52	5.053,05	10.840,53	12.385,45	15.954,86	15.536,97
FOND.E.R	90.282,66	12.134,34	17.034,95	21.853,95	18.125,61	13.315,18
FONDIMPRESA	8.094.129,82	747.943,18	1.058.459,76	1.443.586,95	1.713.789,80	1.922.307,47
FONDIR	579,49	151,32	200,29	54,37	36,76	29,42
FONDIRIGENTI	2.669,46	563,00	554,65	460,87	384,05	408,67
FONDITALIA	2.693.286,30	690.374,45	675.305,29	725.100,01	261.154,20	309.398,29
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	98.469,18	18.909,13	17.724,72	16.660,18	18.529,76	13.685,72
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	252,38	68,54	19,96	19,96	112,26	31,66
FONDO FORMAZIONE PMI	91.027,67	23.903,28	11.288,70	11.840,47	8.738,29	19.992,50
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	624,40				270,24	343,68
FONDOPROFESSIONI	137.108,39	17.126,37	15.637,65	24.645,42	30.428,58	46.122,75
FOR.AGRI	25.423.700,23	3.529.983,06	3.792.942,18	4.341.413,00	4.474.043,88	4.855.072,76
FOR.TE	756.559,80	89.818,12	115.700,82	148.200,33	169.260,20	175.993,97
FORMAZIENDA	1.388.980,33	79.361,92	111.683,09	243.932,06	437.698,17	509.116,40
FONDOLAVORO	184.369,19	576,39	25.187,10	38.801,18	54.027,36	65.200,77
FONDO DIRIGENTI PMI	418,19	46,94	178,57	1,95	14,04	19,69
FONDO CONOSCENZA	134,90					134,90
FO.IN.COOP*	0,00					
FOND.AGRI*	38.036,71	11.607,11	23.028,41	3.102,60		
FONDAZIENDA*	1.571,97	648,72	468,07	34,53		
Totale	53.004.531,23	6.932.476,59	7.624.020,54	9.119.767,15	9.911.719,88	11.072.438,20

*Fondi interprofessionali chiusi non più operativi

Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS

Nonostante tale andamento, il valore finanziario dell'inoptato del settore continua ad essere molto consistente e si attesta a circa il 45,5%, seppure in decremento costante se si considera che nel 2013 superava il 56% (fig. 2.1).

Figura 2.1 - Percentuale di risorse finanziarie espresse e non espresse dalle imprese per gli operai agricoli in adesione ai Fondi interprofessionali (val. % sul totale del gettito dello 0,30% relativo al modello DMag)



Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS

Presumibilmente molte imprese agricole ancora non conoscono approfonditamente l'opportunità potenzialmente offerta dai Fondi interprofessionali. Oltre a ciò molte microimprese assumono dipendenti solo in determinati periodi dell'anno per rispondere alle contingenze di raccolta e lavorazione dei prodotti, aspetto questo che confligge nello stesso periodo con la possibilità di promuovere iniziative di formazione ad hoc. Proprio i lavoratori stagionali, che spesso possono lavorare in periodi differenti a diverse lavorazioni per più imprese rappresentano l'anello debole rispetto alla formazione: nessuna delle imprese per cui lavorano, salvo rare eccezioni, in qualche modo si sente responsabile per la loro crescita professionale.

2.3 LE ATTIVITÀ DEI FONDI INTERPROFESSIONALI: IL QUADRO DELLE ULTIME NOVITÀ

Sono ormai consolidate le prassi di finanziamento dei 19 Fondi Paritetici Interprofessionali operanti in cui, nella maggior parte dei casi, convivono il sistema degli avvisi con quelli dei conti formazione¹⁶.

¹⁶ Come noto i Fondi Interprofessionali finanziano i piani formativi di tipo aziendale, settoriale, territoriale e individuale secondo due modalità: l'avviso e il conto formazione. La prima modalità, inizialmente la più diffusa, è stata in parte mutuata dagli analoghi strumenti utilizzati dalle Regioni per la distribuzione sui territori delle risorse comunitarie destinate alla formazione (FSE). Hanno carattere solidaristico o ridistributivo (infatti attraverso l'avviso possono essere destinate alle singole imprese più risorse di quelle versate con lo 0,30%) e pertanto consentono anche alle microimprese di accedere a iniziative di formazione, altrimenti non finanziabili con il solo contributo obbligatorio.

La seconda modalità, quella del conto aziendale, viene ormai utilizzata da quasi tutti i Fondi Interprofessionali. Consiste nel rendere disponibile per la singola impresa una quota (generalmente oscillante tra il 70% e il 90%) di quanto versato con lo 0,30% in un determinato lasso di tempo: in genere i Fondi "autorizzano" le imprese a utilizzare il proprio conto a determinate condizioni, quali un minimo di anni consecutivi di versamento (in genere 3) e il raggiungimento di una quota minima di risorse, in funzione anche del numero di dipendenti per cui viene versato il contributo obbligatorio.

Tabella 2.13 - Fondi interprofessionali autorizzati e organizzazioni promotrici

FONDI PARITETICI 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; Clai
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
Fondoprofessioni Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Confprofessioni; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te. Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
For.Agri 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
Fondolavoro Fondo per la formazione continua delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese	Unsic – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori; Ugl
Fondo Conoscenza Fondo per la formazione continua nel comparto commercio-turismo-servizi della piccola e media impresa	Fenapi (Federazione nazionale autonoma piccoli imprenditori) CIU (Confederazione Italiana Unione professioni intellettuali)

Per il 2017 gli importi stanziati nei soli Avvisi¹⁷ ammontano a circa 305 milioni di euro. Non si evince nessuna riduzione particolare delle risorse economiche stanziare, nonostante, come già osservato, il prelievo di 120 milioni annui a partire dal 2016 sulle quote di risorse destinate ai FPI.

Prosegue, inoltre, la tendenza in molti FPI di una domanda che eccede l'offerta con Avvisi che esauriscono le risorse prima della scadenza e che sono oggetto di successivi rifinanziamenti. Questo ha spinto alcuni Fondi Paritetici Interprofessionali a favorire le imprese neo aderenti con Avvisi ad hoc, oppure a limitare la partecipazione di quelle che sono state già beneficiarie di contributi in altri Avvisi.

L'innovazione tecnologica di prodotto e/o di processo, la digitalizzazione dei processi aziendali, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione alla salvaguardia psico-fisica del lavoratore, sono tra le tematiche maggiormente trattate dalla formazione. In particolare, Fondo Formazione PMI tra le aree di intervento formativo propone contenuti riguardanti la *cybersecurity* e il *cybercrime*.

Inoltre, risulta importante anche l'azione formativa sulla tematica dell'impatto ambientale (FormAzienda). Un particolare riferimento è quello indicato nei piani di formazione erogati da FONDIMPRESA sull'adeguamento e lo sviluppo delle competenze tecniche dei lavoratori nelle aziende operanti nei campi della prevenzione del rischio sismico e idrogeologico, oltre che delle competenze connesse all'efficienza energetica e all'uso di fonti integrative e rinnovabili, ai materiali e alle soluzioni per la sostenibilità ambientale. In questa annualità molti Fondi interprofessionali si sono adoperati in favore delle zone e dei lavoratori colpiti dagli eventi sismici del 2016.

Forte e FondArtigianato riservano, ad esempio, parte della loro formazione ai lavoratori di aziende che hanno subito gli effetti fisici, economico-finanziari e sociali prodotti dal terremoto nelle regioni Umbria, Marche, Abruzzo e Lazio. Per la formazione finanziata da FondArtigianato, in particolare, l'obiettivo è stato quello di mettere a disposizione delle imprese e dei lavoratori strumenti e risorse per fare fronte alle situazioni di crisi, anche psicologiche e sociali attraverso attività di qualificazione e riqualificazione professionale finalizzate alla ricostruzione dei siti produttivi, alla ripresa delle attività economiche ed al mantenimento di segmenti di mercato interno ed internazionale per settori ad alta specializzazione.

Rispetto invece alla particolare congiuntura economica i destinatari della formazione possono essere anche lavoratori soggetti a procedure di mobilità, lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale (cassa integrazione ordinaria, straordinaria, in deroga) e/o riduzione temporanea di attività (contratti di solidarietà difensiva).

Un ulteriore aspetto che gli Avvisi spesso regolano e definiscono riguarda la metodologia di formazione. Oltre alle tecniche più consuete (l'aula nello specifico), si ricorre sempre di più alla formazione a distanza (FAD, *e-learning*), all'autoformazione, all'affiancamento, al *training on the job*, al *coaching*, all'*action learning*, alle comunità di pratica. Tale diversificazione risponde anche all'annosa problematica di rendere più attraente e per molti aspetti efficiente la prassi formativa per una utenza poco propensa a essere posta nel più tradizionale contesto d'aula.

Nell'ambito della valorizzazione dell'apprendimento permanente e del riconoscimento dell'importanza degli apprendimenti in contesti formali, non formali ed informali ed in linea con quanto sta avvenendo a livello nazionale e regionale¹⁸, continua l'attenzione dei Fondi interprofessionali verso la promozione di percorsi formativi che portino ad una certificazione delle competenze dei lavoratori.

Il Fondo Formazione PMI (FAPI) ha riconfermato anche per questa annualità la possibilità di utilizzare la "Smart Card competenze" ossia un dispositivo di attestazione delle competenze attraverso il quale l'ente attuatore può progettare uno o più azioni formative in unità di competenze individuate all'interno di un profilo professionale descritto nel repertorio della propria Regione o in un repertorio a scelta tra quelli esistenti, in coerenza con il d.lnt. del 10.10.2005 per la definizione del Format di Libretto Formativo del

¹⁷ Per un approfondimento si rimanda all'Allegato I - Caratteristiche degli Avvisi emanati dai Fondi interprofessionali nel periodo novembre 2016-novembre 2107.

¹⁸ D.M. 30 giugno 2015 "Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13".

Cittadino, il d.m. 30.06.2015 sul Riconoscimento di qualifiche e competenze nell'ambito del Repertorio nazionale, il d.lgs. n. 150 del 14.09.2015 che istituisce il fascicolo elettronico del lavoratore.

Il Fondo Banche Assicurazioni, che già dal 2013 prevede nei percorsi formativi la certificazione delle competenze relative alle qualifiche delle banche commerciali descritte secondo la metodologia dell'EQF, è accreditato per la certificazione di trentadue profili professionali bancari afferenti alle aree "Filiale" (Commerciale, Credito e Finanza). Offre a tutti i lavoratori gratuitamente l'opportunità di sostenere l'esame per la certificazione del proprio profilo professionale, fornendo quindi uno strumento importante per vedere riconosciute le conoscenze e le capacità acquisite nel corso della propria vita lavorativa.

2.4 LE ATTIVITÀ FORMATIVE FINANZIATE

I piani formativi

I dati provenienti dal sistema di monitoraggio dei Fondi Paritetici Interprofessionali subiscono annualmente significativi scostamenti riconducibili a cambiamenti di strategie di finanziamento messe in campo dai Fondi stessi, che orientano, specie negli Avvisi, le modalità di erogazione della formazione nei territori, le finalità, le tematiche e i target. Un ulteriore elemento che incide sull'andamento è relativo alla natura stessa del sistema di monitoraggio, che si caratterizza per un processo continuo di aggiornamento e di affinamento. In particolare possono venir acquisiti stock di informazioni risalenti a semestri e annualità passate che influenzano il tasso di acquisizione dei piani trasmessi¹⁹.

Nello specifico (tab. 2.14) si osserva come per tutto il 2016 i piani approvati siano stati circa 30 mila, le imprese quasi 70 mila con il coinvolgimento di 1,5 milioni di partecipazioni di lavoratori.

Rispetto allo scorso anno si riscontra un numero inferiore di piani e progetti, ma al contempo un incremento di imprese coinvolte (6 mila in più) ed un minor numero di lavoratori partecipanti (circa 300 mila in meno); tale andamento può essere legato ad una maggiore partecipazione da parte delle micro e delle piccole imprese. Il Piano aziendale continua a risultare nel tempo la modalità più utilizzata (il 75% dei piani), seppure si riscontra un leggero aumento di quelli individuale e settoriale. I primi (che pesano oltre il 17% sul totale di quelli approvati) in particolare vengono spesso utilizzati attraverso un finanziamento a voucher, uno strumento che viene impiegato sia per figure apicali (soprattutto, anche se non esclusivamente, di Fondi interprofessionali per dirigenti) sia per specifiche esigenze delle microimprese.

Tabella 2.14 - Piani formativi approvati per tipologia, progetti, imprese coinvolte e lavoratori (gennaio 2016 - dicembre 2016)

TIPOLOGIA DEI PIANI	PIANI	PROGETTI	IMPRESSE COINVOLTE	LAVORATORI PARTECIPANTI
AZIENDALE	21.795	131.509	33.497	1.358.590
INDIVIDUALE	4.988	12.005	6.110	24.909
SETTORIALE	1.115	12.340	16.756	72.777
TERRITORIALE	1.190	8.783	12.052	104.120
Totale	29.088	164.637	68.415	1.560.396

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

Si noti, in ultimo, come la tipologia dei piani settoriali sia in grado di aggregare circa il 25% delle imprese a fronte del poco più del 4,5% di lavoratori partecipanti: evidentemente si tratta della tipologia di

¹⁹ Per quanto riguarda il presente Rapporto, a fianco ad alcuni dati cumulati dal 2008, si considererà come ultimo periodo di osservazione l'anno 2016 sia per i piani approvati che per quelli conclusi o rendicontati.

finanziamento maggiormente impiegata nel caso di piani che aggregano nello stesso settore micro e piccole imprese (come nel caso dei finanziamenti attraverso i cosiddetti conti aggregati).

Le risorse approvate nei Piani passano da 816 milioni dell'annualità 2015 a 704 milioni dell'annualità 2016 (tab. 2.15), in concomitanza con un decremento delle risorse rese disponibili per gli Avvisi (paragrafo 2.3), e presumibilmente dovuto al prelievo di 120 milioni annui sulle quote di risorse destinate ai Fondi interprofessionali. Risulta, in compenso, in decremento la quota di partecipazione da parte delle imprese (nel complesso al 33,4%, rispetto al 37,6% del 2015), forse riconducibile proprio al maggiore coinvolgimento di microimprese e quindi alla possibilità di essere maggiormente eterofinanziate in base alla normativa sugli aiuti di Stato.

Tabella 2.15 - Parametri finanziari dei piani approvati (gennaio 2016 – dicembre 2016 val. in euro e %)

TIPOLOGIA DEI PIANI	COSTO TOTALE	CONTRIBUTO FONDI	CONTRIBUTO IMPRESE	QUOTA % CONTR. IMPRESE
AZIENDALE	531.868.802,75	337.056.490,93	194.812.311,82	36,63
INDIVIDUALE	21.115.679,64	14.649.271,55	6.466.408,09	30,62
SETTORIALE	70.058.746,45	53.394.706,05	16.664.040,4	23,79
TERRITORIALE	81.145.879,89	63.530.861,34	17.615.018,55	21,71
Totale	704.189.108,73	468.631.329,87	235.557.778,86	33,45

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

Si conferma, anzi si rafforza, la forte concentrazione sulle classi di costo più basse, soprattutto quella fino a 2.500 euro, che risulta in aumento di quasi 4 punti percentuali rispetto allo scorso anno; complessivamente i piani fino a 10.000 euro assorbono oltre il 60% dei finanziamenti e oltre il 24% dei progetti (tab. 2.16).

Tabella 2.16 - Distribuzione dei piani formativi e progetti approvati per classi di costo (gennaio 2016 - dicembre 2016; val. %)

CLASSI DI COSTO	PIANI	PROGETTI
FINO A € 2.500	19,0	6,1
DA € 2.500 A € 5.000	22,6	8,2
DA € 5.000 A € 10.000	20,0	10,1
DA € 10.000 A € 20.000	15,6	13,2
DA € 20.000 A € 50.000	14,7	20,6
DA € 50.000 A € 100.000	4,3	13,4
DA € 100.000 A € 250.000	2,2	14,2
SUPERIORE A € 250.000	1,5	14,3
Totale	100,0	100,0

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

Rispetto al passato, il costo unitario per Piano diminuisce (tab. 2.17) sia per quanto riguarda il totale (era 27.517 euro lo scorso anno), sia per Fondo (17.777 euro); di riflesso diminuiscono anche i valori per impresa e partecipante. Anche in questo caso il dato sembra del tutto coerente sia rispetto alla necessità di distribuire meno risorse sia all'incremento di partecipazione delle microimprese.

Tabella 2.17 - Costi unitari in approvazione per piano, impresa e partecipante (gennaio 2016 - dicembre 2016; val. in euro)

COSTO UNITARIO	PER PIANO	PER IMPRESA	PER PARTECIPANTE
COSTO UNITARIO TOTALE	24.209	10.293	451
CONTRIBUTO UNITARIO FONDO	16.111	6.850	300
CONTRIBUTO UNITARIO PRIVATO	8.098	3.443	151

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

Al 31 dicembre 2016 i piani conclusi ed elaborabili dal sistema di monitoraggio sono oltre 83 mila (a partire dal 2008), con quelli aziendali che rappresentano oltre il 70% di quelli complessivi e che da soli hanno visto circa 9,7 milioni di partecipazioni (tab. 2.18).

Tabella 2.18 - Principali caratteristiche dei piani formativi conclusi per tipologia al 31 dicembre 2016 (val. ass.)

TIPOLOGIA DEI PIANI	PIANI	PROGETTI	IMPRESSE COINVOLTE	LAVORATORI PARTECIPANTI
AZIENDALE	58.496	224.133	265.817	9.768.540
INDIVIDUALE	18.203	42.460	40.439	94.504
SETTORIALE	3.558	18.511	39.417	934.886
TERRITORIALE	3.205	17.431	42.503	1.088.643
Totale	83.462	302.535	388.176*	11.886.573*

Nota: *Dato stimato

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

Come si evince dalla tabella successiva (tab. 2.19) i piani individuali sono quelli con la percentuale di conclusione sugli approvati più elevata, circa il 61,8%; di contro, i piani aziendali si fermano al 40,6%: in tal caso pesa il notevole afflusso di questa tipologia di piani tra i nuovi approvati negli ultimi semestri e il numero dei progetti (circa 224 mila) afferenti ad essi, unito al fatto che, al contrario, i piani individuali presentano una minore complessità organizzativa e gestionale pertanto vengono approvati e conclusi con maggiore velocità rispetto alle altre tipologie.

Tabella 2.19 - Rapporto tra piani formativi conclusi e piani formativi approvati per tipologia al 31 dicembre 2016 (val. ass.)

TIPOLOGIA DEI PIANI	PIANI CONCLUSI	PIANI APPROVATI	RAPPORTO TRA PIANI CONCLUSI E PIANI APPROVATI
AZIENDALE	58.496	144.061	40,61
INDIVIDUALE	18.203	29.435	61,84
SETTORIALE	3.558	6.115	58,18
TERRITORIALE	3.205	6.989	45,86
Totale	83.462	186.600	44,73

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

I costi unitari dei Piani conclusi risultano in linea con quelli approvati, mentre scendono i dati relativi all'impresa ed ai partecipanti (tab. 2.20). In generale la forte differenza tra piani approvati e conclusi a livello di impresa e partecipante è dovuta al fatto che in quelli approvati vengono in taluni casi inseriti numeri previsionali che non sempre vengono confermati al momento della consuntivazione.

Tabella 2.20 - Costi unitari dei piani conclusi entro dicembre 2016 per piano, impresa, partecipante (in €)

COSTI UNITARI	Per Piano	Per Impresa	Per Partecipante
COSTO UNITARIO TOTALE	25.907	2.932	284
CONTRIBUTO UNITARIO FONDO	16.815	1.903	184
CONTRIBUTO UNITARIO PRIVATO	9.092	1.029	100

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

La condivisione dei piani tra le parti sociali continua ad essere caratterizzata da una forte concentrazione sul livello “aziendale” di firma per quanto riguarda la parte datoriale, che media ormai il 60% delle risorse approvate nei piani. Ben diversa la situazione rispetto alla parte sindacale, con quasi il 46% di mediazione che avviene a livello territoriale o comunque decentrato (tab. 2.21). Il fenomeno si conferma di annualità in annualità e pertanto va considerato strutturale. Oltre ad esserci una partecipazione rilevante di micro e piccolissime aziende, che rimanda inevitabilmente a livelli sovra-aziendali di rappresentanza, specie per parte sindacale, vi è storicamente anche una diversa struttura organizzativa e articolazione nei territori tra associazioni datoriali e sindacali, su cui influiscono anche gradi diversi di complessità in relazione ai settori economici.

Tabella 2.21 - Condivisione dei piani approvati (gennaio 2016 - dicembre 2016; val. %)

SOGGETTI DELLA CONDIVISIONE	COSTO TOTALE DEI PIANI
PARTE IMPRENDITORIALE	100
IMPRESA	60,0
NAZIONALE	9,7
SETTORIALE	5,3
TERRITORIALE	25,0
PARTE SINDACALE	100
NAZIONALE	14,1
RSA	16,5
RSU	22,5
SETTORIALE	15,7
TERRITORIALE	31,2

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

La distribuzione delle finalità dei Piani approvati (tab. 2.22) continua ad essere concentrata su 3 temi in particolare, il *mantenimento/aggiornamento delle competenze*, nel 39,0% dei piani approvati e il quasi 35% dei lavoratori partecipanti, seguito dalla *competitività d'impresa e innovazione* (29,7% dei piani e 29% di lavoratori) e dalla *formazione obbligatoria* (11,5% dei piani e il 16% dei partecipanti). Rispetto all'anno passato c'è una leggera diminuzione della formazione obbligatoria a vantaggio delle altre due finalità. Anche in questo caso si conferma quanto già emerso dall'analisi delle attività dei Fondi interprofessionali, che vede un leggero incremento degli Avvisi dedicati all'innovazione e una conferma di quelli dedicati al mantenimento/aggiornamento dell'occupazione. Ricordiamo, inoltre, che i regolamenti sugli aiuti di Stato del 2014 limitano i finanziamenti alla formazione obbligatoria.

Tabella 2.22 - Distribuzione delle finalità dei piani approvati rispetto ai piani, alle imprese coinvolte e ai lavoratori partecipanti (gennaio 2016 - dicembre 2016; val. %)

FINALITÀ	PIANI APPROVATI	PARTECIPAZIONI DEI LAVORATORI
COMPETITIVITÀ D'IMPRESA/INNOVAZIONE	29,7	29,0
COMPETITIVITÀ SETTORIALE	9,1	7,9
DATO NON DICHIARATO	0,8	1,6
DELOCALIZZAZIONE/INTERNAZIONALIZZAZIONE	1,8	1,9
FORMAZIONE EX-LEGE (OBBLIGATORIA)	11,5	16,0
FORMAZIONE IN INGRESSO	1,2	2,2
MANTENIMENTO OCCUPAZIONE	1,8	4,6
MANTENIMENTO/AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE	39,1	34,9
MOBILITÀ ESTERNA, OUTPLACEMENT, RICOLLOCAZIONE	0,3	0,3
SVILUPPO LOCALE	4,8	1,7
Totale	100,0	100,0

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

Coerentemente con quanto appena rammentato, la *salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro* continua ad essere quella più ricorrente tra le tematiche formative nei progetti costituenti i Piani, ma risulta in forte diminuzione rispetto agli anni passati. In particolare la tendenza è marcata se si considera che passa dal 43,4% – con il 44,5% dei lavoratori coinvolti – nel 2014 al 21,4% – con il 19,7% delle partecipazioni di lavoratori – nel 2016 (tab. 2.23). Al contempo in leggero aumento risultano lo *Sviluppo delle abilità personali* (16% circa dei progetti e quasi il 23% delle partecipazioni), seguita dalla *Gestione aziendale* (12%). In diminuzione *le Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni*.

Tabella 2.23 - Frequenza delle diverse tematiche formative nei progetti costituenti i piani approvati e nella partecipazione dei lavoratori (gennaio 2016 – dicembre 2016; val. %)

TEMATICA	PROGETTI COSTITUENTI I PIANI	LAVORATORI COINVOLTI
CONOSCENZA DEL CONTESTO LAVORATIVO	2,4	7,1
CONTABILITÀ, FINANZA	4,7	6,0
DATO NON DICHIARATO	0,1	0,2
GESTIONE AZIENDALE (RISORSE UMANE, QUALITÀ, ECC) E AMMINISTRAZIONE	14,1	12,9
INFORMATICA	9,5	8,0
LAVORO D'UFFICIO E DI SEGRETERIA	1,3	1,1
LINGUE STRANIERE, ITALIANO PER STRANIERI	9,6	7,5
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	21,4	19,7
SALVAGUARDIA AMBIENTALE	3,9	2,5
SVILUPPO DELLE ABILITÀ PERSONALI	14,7	16,1
TECNICHE E TECNOLOGIE DI PRODUZIONE DELLA MANIFATTURA E DELLE COSTRUZIONI	9,2	4,9
TECNICHE E TECNOLOGIE DI PRODUZIONE DELL'AGRICOLTURA, DELLA ZOOTECNICA E DELLA PESCA	0,4	0,3
TECNICHE, TECNOLOGIE E METODOLOGIE PER L'EROGAZIONE DI SERVIZI ECONOMICI	0,8	3,4
TECNICHE, TECNOLOGIE E METODOLOGIE PER L'EROGAZIONE DI SERVIZI SANITARI E SOCIALI	0,7	1,3
VENDITA, MARKETING	7,3	9,1
Totale	100,0	100,0

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

Per quanto riguarda le metodologie formative, l'*aula* continua a rappresentare l'ambiente di apprendimento di gran lunga più utilizzato (nel 75,8% dei piani e 77,5% dei lavoratori), seppure in lieve flessione rispetto al passato (lo scorso anno era al 76,2 % e al 76,2%) (tab. 2.24). Si conferma l'importanza della metodologia del *Training on the job* (9,7%) e aumenta il numero dei lavoratori coinvolti nell'*Autoapprendimento mediante formazione a distanza* (11,8%). In diminuzione rispetto allo scorso anno la *Partecipazione a circoli di qualità o gruppi di autoformazione* che passa dal 3,2% al 1,7% dei piani. È noto come in questo campo i Fondi Paritetici Interprofessionali non forniscano quasi mai indicazioni e indirizzi operativi diretti, ma spesso il diverso riconoscimento di costi per metodologia tende in qualche modo progressivamente a disincentivare le metodologie più tradizionali a vantaggio di quelle esperienziali.

Tabella 2.24 - Frequenza delle diverse metodologie formative nei progetti costituenti i piani approvati e nella partecipazione dei lavoratori (gennaio 2016 - dicembre 2016; val. %)

METODOLOGIE FORMATIVE	PROGETTI COSTITUENTI I PIANI	LAVORATORI COINVOLTI
AULA	75,8	77,5
AUTOAPPRENDIMENTO MEDIANTE FORMAZIONE A DISTANZA, CORSI DI CORRISPONDENZA O ALTRE MODALITÀ	6,1	11,8
DATO NON DICHIARATO	0,0	0,0
PARTECIPAZIONE A CIRCOLI DI QUALITÀ O GRUPPI DI AUTO-FORMAZIONE	1,7	1,0
PARTECIPAZIONE A CONVEGNI, WORKSHOP O PRESENTAZIONE DI PRODOTTI/SERVIZI	1,4	1,2
ROTAZIONE PROGRAMMATTA NELLE MANSIONI LAVORATIVE, AFFIANCAMENTO E VISITE DI STUDIO	5,3	2,6
TRAINING ON THE JOB	9,7	5,8
Totale	100,0	100,0

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

Rispetto alla frequenza delle modalità di certificazione nei Piani continua ad aumentare il ricorso a dispositivi di certificazione regionale, che passano dall'8,2% al 12% (tab. 2.25). Il dato è coerente con l'impegno, soprattutto di alcuni Fondi interprofessionali, nel promuovere e valorizzare la certificazione delle competenze dei lavoratori all'uscita dei percorsi formativi, legandola al quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali così come previsto dal decreto interministeriale 30 giugno 2015.

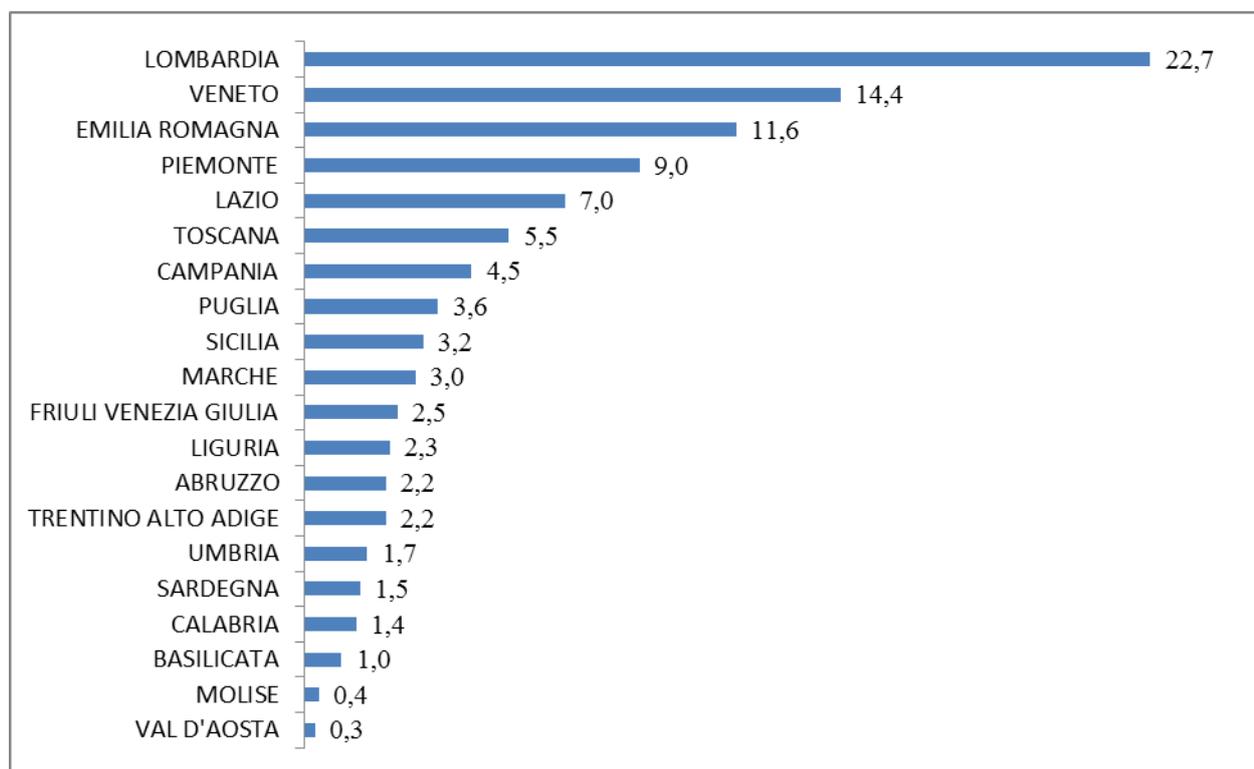
Tabella 2.25 - Frequenza delle modalità di certificazione nella partecipazione dei lavoratori nei piani approvati (confronto gennaio 2015 - dicembre 2015 e gennaio 2016 - dicembre 2016; val. %)

MODALITÀ DI CERTIFICAZIONE	PARTECIPAZIONI DI LAVORATORI	
	Dal 1/1/2015 al 31/12/2015	Dal 1/1/2016 al 31/12/2016
ACQUISIZIONE DI CERTIFICAZIONI STANDARD IN MATERIA DI INFORMATICA E LINGUE STRANIERE	2,8	2,7
ACQUISIZIONE DI CREDITI ECM O ALTRI CREDITI PREVISTI DA ORDINI PROFESSIONALI	1,5	2,4
ACQUISIZIONE TITOLI RICONOSCIUTI (PATENTINI CONDUZIONE CALDAIE...)	2,4	1,8
DATO NON DICHIARATO	1,1	0,3
DISPOSITIVI DI CERTIFICAZIONE REGIONALI	8,2	12,0
DISPOSITIVI DI CERTIFICAZIONE RILASCIATI DALL'ORGANISMO REALIZZATORE O DAL FONDO	40,0	42,7
NESSUNA CERTIFICAZIONE	43,9	38,2
Totale	100,0	100,0

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

L'incidenza territoriale dei piani approvati è in linea con la distribuzione delle adesioni ai Fondi interprofessionali nelle diverse regioni. Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e Piemonte intercettano, infatti, il 58,6% dei Piani approvati (fig. 2.2).

Figura 2.2 - Distribuzione territoriale dei piani approvati per regione (gennaio 2016 - dicembre 2016; val.%)



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

Rispetto allo scorso anno *gli enti di formazione o le agenzie formative* risultano in calo a vantaggio dell'*impresa beneficiaria*, passando dal 22,9% al 17,6% (tab. 2.27). Il dato può legarsi all'utilizzo sempre più massivo dei conti aziendali, che generalmente si caratterizzano per una presentazione diretta dei piani da parte delle imprese. Naturalmente spesso queste stesse realtà possono comunque avvalersi di soggetti esterni che, pertanto, possono apparire sottostimati nel dato.

Tabella 2.27 - Gli organismi realizzatori delle attività formative nei piani approvati (gennaio 2016 - dicembre 2016; val. %)

ORGANISMI ATTUATORI	% SUL TOTALE PROGETTI
ENTE ECCLESIASTICO	0,1
IMPRESA CONTROLLANTE E/O APPARTENENTE ALLO STESSO GRUPPO	0,3
CONSORZIO DI IMPRESE BENEFICIARIE	0,2
UNIVERSITÀ	1,0
ISTITUTI, CENTRI O SOCIETÀ DI RICERCA PUBBLICI O PRIVATI	0,3
ISTITUTO SCOLASTICO PUBBLICO O PRIVATO	0,1
ALTRA IMPRESA IN QUALITÀ DI FORNITRICE DI BENI E SERVIZI FORMATIVI CONNESSI	0,8
DATO NON DICHIARATO	3,8
ENTE DI FORMAZIONE/AGENZIA FORMATIVA	17,6
SOCIETÀ DI CONSULENZA E/O FORMAZIONE	15,1
IMPRESA BENEFICIARIA	60,6
Totale	100,0

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

Se si analizza la composizione degli organismi realizzatori per Fondo (tab. 2.28), emerge un quadro variegato che rispecchia, in gran parte, anche la diversa composizione dimensionale delle imprese che aderiscono ai singoli Fondi interprofessionali. Dove è forte la presenza di imprese micro e piccole come per esempio, Fonditalia e Fondolavoro, prevale un ricorso alle agenzie formative che riescono ad aggregare i fabbisogni di più imprese, mentre dove prevalgono imprese di più grandi dimensioni o dove i conti formazione sono attivi già da diversi anni, l'impresa organizza la formazione da sé.

Tabella 2.28 - Gli organismi realizzatori delle attività formative per Fondi interprofessionali nei piani approvati (gennaio 2016 - dicembre 2016; val. %) – al netto del dato non dichiarato

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 Beneficaria	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	%
FONARCOM	0,0	0,1	0,8	0,0	98,3	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	100,0
FON.COOP	0,0	0,0	56,6	0,0	41,5	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
FON.TER	0,0	0,0	10,0	0,0	90,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
FOND.E.R.	0,0	0,0	22,7	4,1	71,1	0,0	0,0	1,7	0,1	0,3	100,0
FONDIMPRESA	0,0	0,1	8,8	0,0	78,2	0,0	0,1	0,0	12,7	0,1	100,0
FONDIR	0,0	0,0	26,4	0,0	42,0	0,0	0,3	1,4	25,9	4,1	100,0
FONDIRIGENTI	3,5	0,0	31,4	0,0	1,3	0,2	0,5	0,4	61,3	1,3	100,0
FONDITALIA	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
FONDO ARTIGIANO FORMAZIONE	0,0	0,0	40,0	0,0	60,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	1,2	0,0	16,1	0,0	7,8	6,9	0,6	0,0	64,9	2,5	100,0
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI	22,7	0,0	47,6	0,0	1,0	0,0	0,0	1,8	26,9	0,0	100,0
FONDOLAVORO	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
FONDOPROFESSIONI	5,9	0,6	71,5	0,0	0,0	0,3	1,9	0,8	18,9	0,0	100,0
FOR.AGRI	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	95,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
FOR.TE	3,0	0,5	37,2	0,0	9,9	0,4	1,6	1,0	45,4	1,1	100,0
FORMAZIENDA	0,0	0,0	49,7	0,0	50,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Totale	0,6	0,1	17,8	0,1	66,9	0,4	0,1	0,1	13,7	0,2	100,0

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

Sul fronte della durata dei progetti (tab. 2.29) non si evincono novità rispetto agli anni passati. Prevalgono, infatti, percorsi di breve durata con il 67,5% dei progetti che arriva fino a 16 ore, dato del tutto coerente con quanto registrato per le classi di durata dei piani formativi. La formazione continua si caratterizza sempre più per iniziative di breve durata, spesso su focus specifici. Una simile strutturazione se da una parte è funzionale e compatibile con le esigenze di produzione e di erogazione dei servizi, dall'altra rende più complicata la costruzione di un percorso programmato di crescita delle competenze, specie laddove a volte si renda necessario un riposizionamento del business d'azienda, o dove si assiste a cambiamenti organizzativi, anche radicali, con l'esigenza di ricollocare i lavoratori.

Tabella 2.29 - Durata dei progetti costituenti i piani approvati (gennaio 2016 - dicembre 2016; val. %)

CLASSI DI DURATA	PROGETTI COSTITUENTI I PIANI
FINO A 8 ORE	45,2
DA 8 A 16 ORE	22,3
DA 16 A 24 ORE	10,6
DA 24 A 32 ORE	7,1
DA 32 A 48 ORE	6,9
DA 48 A 64 ORE	1,5
DA 64 A 80 ORE	1,2
SUPERIORE A 80 ORE	1,4
Totale	100,0

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

Anche nel caso dei progetti che prevedono esclusivamente le attività di formazione standard non si riscontrano cambiamenti rispetto al passato (tab. 2.30). È ormai una prassi consolidata quella di prevedere solo la formazione, mentre aumenta di poco la percentuale dei Piani integrati con il bilancio di competenze (dal 2,7% al 3,6%), a conferma di un trend comunque avviato, se si pensa che nel 2014 era appena all'1,8%. Come già evidenziato nelle passate edizioni del Rapporto, in riferimento alla disponibilità inferiore di risorse, difficilmente anche nel futuro si vedrà la proposta di piani con una quota significativa di attività di preparazione, analisi e/o valutazione della formazione. Si tratta di dispositivi e iniziative che consentirebbero di migliorare l'impiego stesso delle risorse, mirando con più efficacia agli obiettivi formativi.

Tabella 2.30 - Tipologia dei progetti costituenti i piani approvati (gennaio 2016 - dicembre 2016; val. %)

TIPOLOGIA DEL PROGETTO/INTERVENTO	PROGETTI COSTITUENTI I PIANI
INTEGRATO CON ATTIVITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA MOBILITÀ/OUTPLACEMENT/RICOL-LOCAZIONE	0,2
INTEGRATO CON ATTIVITÀ DI BILANCIO DELLE COMPETENZE	3,6
INTEGRATO CON ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO	0,7
INTEGRATO CON ATTIVITÀ DI SOSTEGNO PER PARTICOLARI TIPOLOGIE DI UTENZA	0,0
STANDARD (SOLO FORMAZIONE)	95,5
Totale	100,0

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

Le caratteristiche dei lavoratori e delle imprese coinvolte

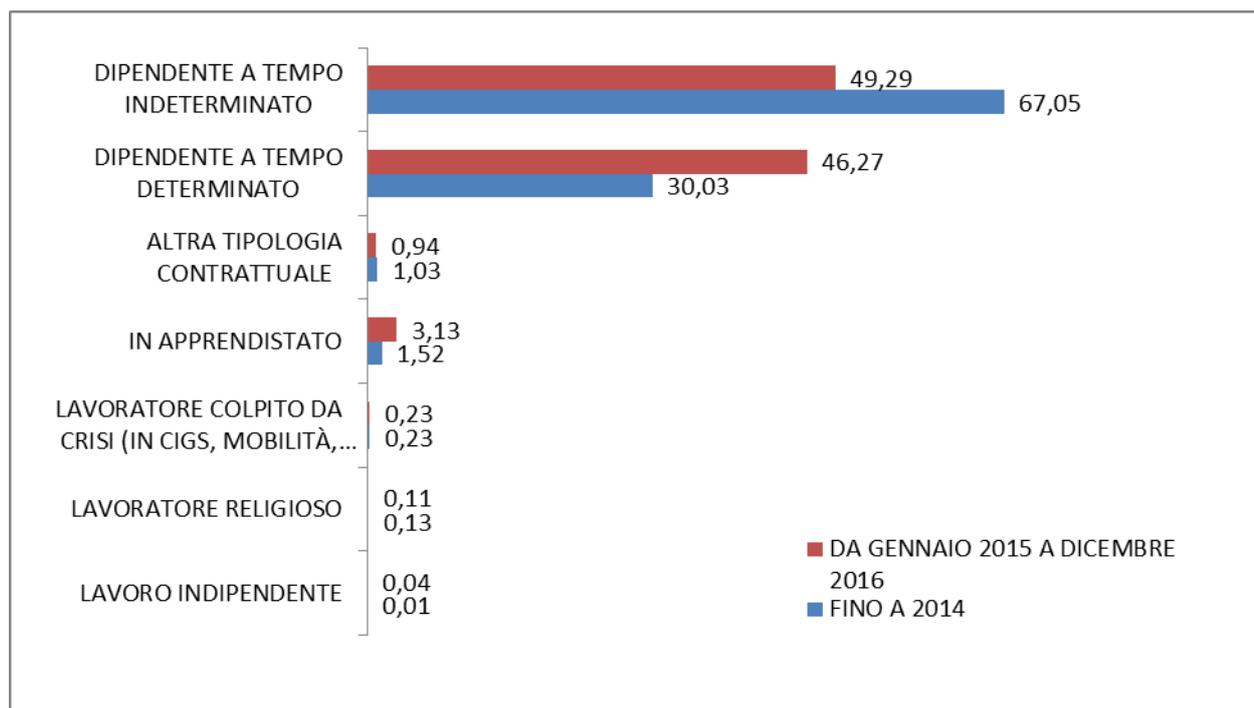
L'analisi sulle caratteristiche dei lavoratori e delle imprese coinvolti nella formazione finanziata dai Fondi interprofessionali si riferisce a 83.462 piani conclusi elaborabili. Va puntualizzato che tali dati si riferiscono alle partecipazioni e non alle singole persone o imprese. Ciò comporta che le caratteristiche risentano inevitabilmente della ripetizione del dato. Appena sarà possibile disporre anche dell'indicazione univoca per singolo lavoratore e imprese (attraverso un codice riconducibile in modo anonimo al codice fiscale) sarà possibile raffinare le statistiche fornite.

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale dei partecipanti (fig. 2.3) è interessante riscontrare una forte diminuzione del contratto a tempo indeterminato che passa dal 67,05% al 49,29% (confronto tra tutti i piani conclusi entro il 2014 e piani conclusi nel biennio successivo) a vantaggio di quello a tempo determinato arrivato al 46,27% rispetto al 30,03%. Fenomeno dovuto alla forte presenza, negli ultimi piani conclusi, di lavoratori provenienti dal settore terziario e del commercio dove sono consistenti questo tipo di

contratti. In linea di massima il dato dell'ultimo biennio può essere osservato come tendenziale e andrà ulteriormente verificato alla luce anche di altri dati di conclusione che proverranno da Fondi interprofessionali che finanziano in prevalenza altri settori.

Come già evidenziato nello scorso Rapporto, continua l'incremento del contratto di apprendistato arrivato al 3,13% dal 1,52%, conseguenza dell'allargamento dei beneficiari versanti lo 0,30% introdotta da alcuni anni.

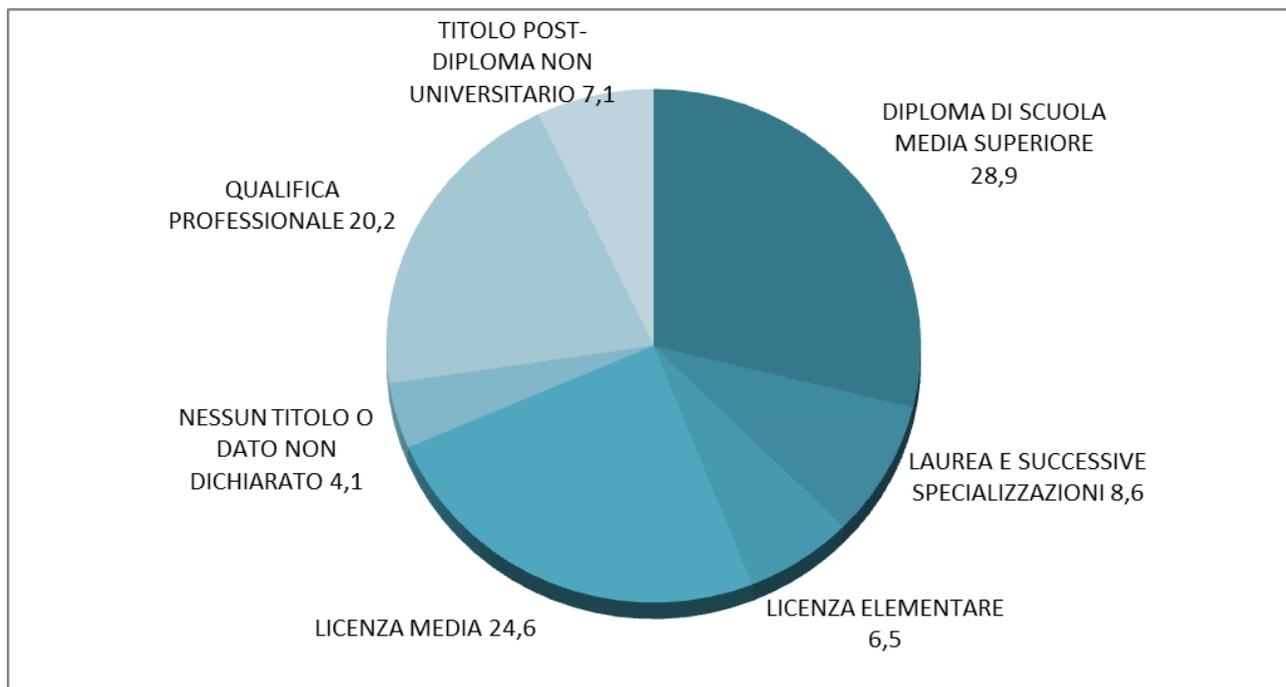
Figura 2.3 - Tipologia contrattuale dei lavoratori coinvolti nella formazione (confronto tra tutti i piani conclusi entro il 2014 e piani conclusi tra gennaio 2015 e dicembre 2016, val. %)



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

Per quanto riguarda il livello di istruzione dei partecipanti prevalgono i lavoratori con basso titolo di studio, il 51,3% dei lavoratori arriva alla qualifica professionale (fig. 2.4). Un dato in linea, per molti aspetti, con le finalità del piano (tab. 2.22) dove prevale il *mantenimento/aggiornamento delle competenze*, in cui perlopiù la formazione si rivolge a quei lavoratori con bassa o medio-bassa qualifica, le cui competenze rischiano l'obsolescenza, soprattutto in concomitanza con la gestione di cambiamenti organizzativi e tecnologici.

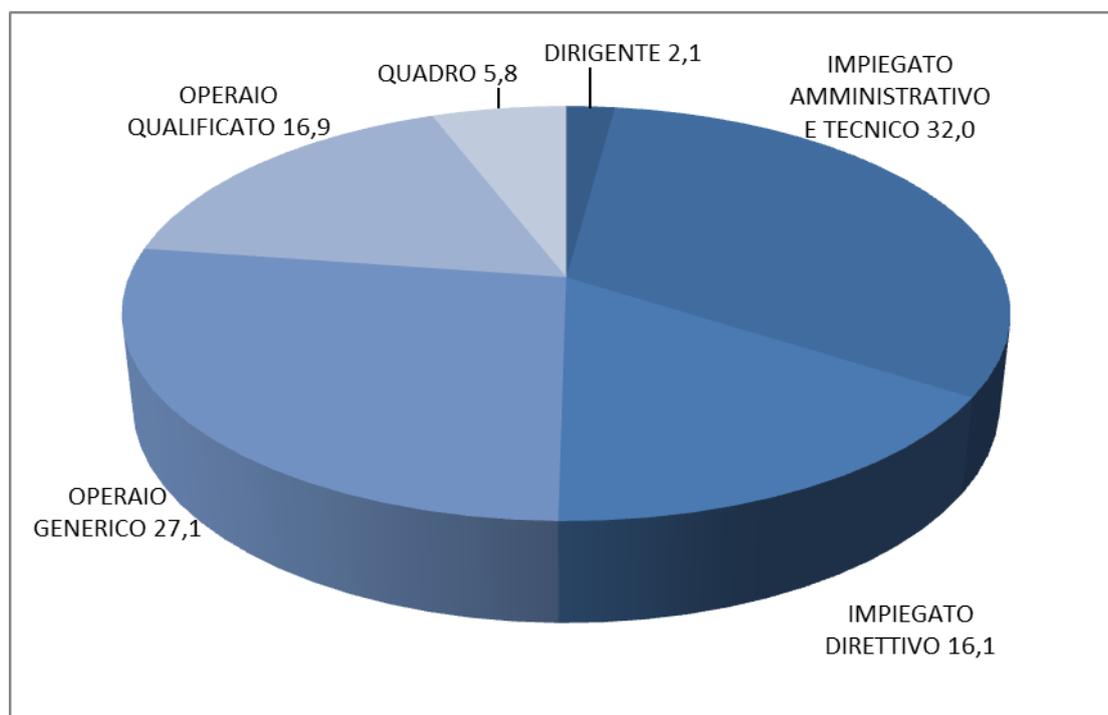
Figura 2.4 - Titolo di studio dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani conclusi al 31 dicembre 2016; val. %)



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

I dati sull'inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti (fig. 2.5) confermano la tendenza degli ultimi anni di una formazione rivolta in particolare alle figure intermedie 32% (impiegati amministrativi e tecnici) e agli operai generici 27,1%. Certamente rimane significativa la quota di quadri e dirigenti coinvolti (nel complesso circa l'8%), in misura maggiore rispetto alla loro consistenza numerica nelle imprese.

Figura 2.5 - Inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani conclusi al 31 dicembre 2016; val. %)



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

Il dato sulla cittadinanza dei partecipanti non presenta variazioni rispetto agli anni precedenti (tab. 2.31), con la quasi totalità dei lavoratori formati italiani (96,5%). Pertanto permane il fenomeno di una minore presenza di lavoratori stranieri tra i formati, che come noto, sul mercato del lavoro pesano per circa l'11%. È questa una delle distorsioni più significative nell'accesso alla formazione, laddove spesso una conoscenza scarsa della lingua italiana rappresenta ancora una barriera significativa, al pari anche della presenza di manodopera straniera in lavori poco qualificati, meno soggetti a essere coinvolti in processi formativi.

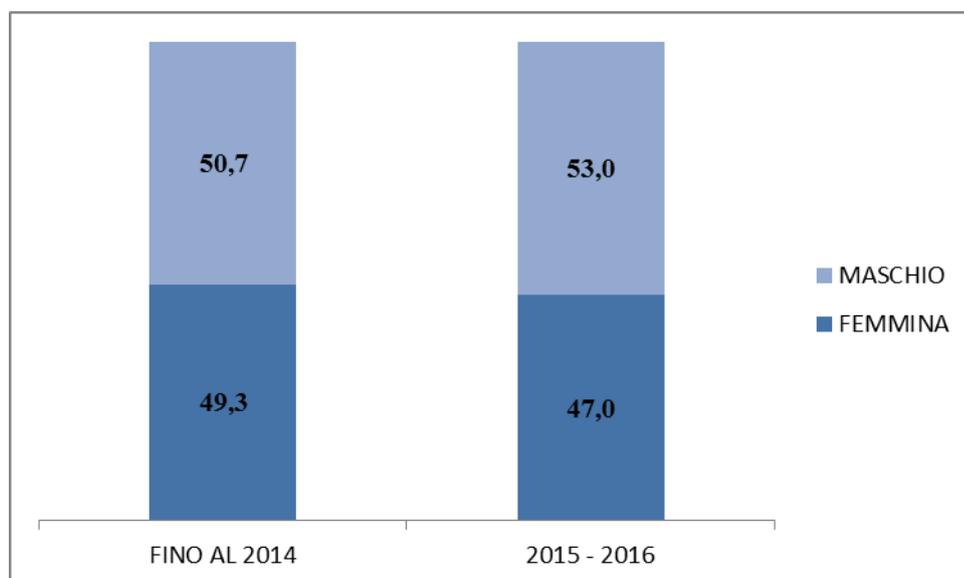
Tabella 2.31 - Cittadinanza dei partecipanti alla formazione (piani conclusi al 30 dicembre 2016; val. %)

CITTADINANZA DEI PARTECIPANTI	LAVORATORI
AFRICA	0,5
ALTRI PAESI UE	1,6
AMERICA	0,3
ASIA	0,2
ITALIA	96,5
OCEANIA	0,0
PAESI EUROPEI EXTRA UE	0,8
Totale	100,0

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

La partecipazione per genere mostra una situazione di sostanziale parità tra maschi e femmine nel coinvolgimento nella formazione: dato che rimane stabile ormai da diversi periodi e che, almeno su questo fronte, denota la mancanza di una questione di genere (fig. 2.6).

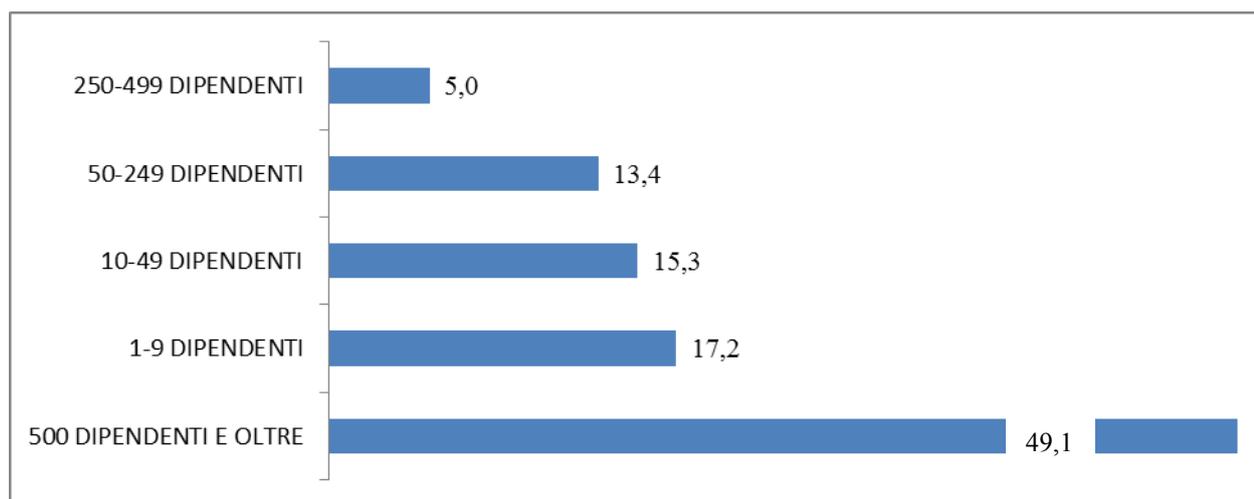
Figura 2.6 - Lavoratori coinvolti nella formazione per genere (confronto tra i piani conclusi tra gennaio 2008 e dicembre 2014 e tra gennaio 2015 e dicembre 2016; val. %)



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

Un ultimo aspetto di analisi sui piani conclusi riguarda la dimensione delle imprese (fig. 2.7). In riferimento alla questione del conteggio delle partecipazioni, in precedenza citata, occorre tener presente che le grandi e grandissime unità produttive (specie di alcuni settori come grande distribuzione commerciale e settore bancario e finanziario) sono coinvolte contemporaneamente, o in un breve arco di tempo, in più piani e progetti anche in relazione alla diversificazione di funzioni, ruoli, unità e aree di business, e ciò influisce sulla reiterazione statistica delle loro caratteristiche.

Figura 2.7- Dimensione delle imprese coinvolte nella formazione (piani conclusi al 31 dicembre 2016; val. %)



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

Si spiega così la presenza di imprese con oltre 500 dipendenti (49,1%) che prevalgono di gran lunga su tutte le altre classi dimensionali. Non si registrano in tal senso particolari variazioni nel tempo. Nonostante ciò può ritenersi significativa la presenza di microimprese che unite alle piccole (fino a 49 dipendenti) vedono una partecipazione complessiva del 32,5%.

CAPITOLO 3 – IL SOSTEGNO ALLA FORMAZIONE DA PARTE DELLE REGIONI

3.1 IL SOSTEGNO DEL FONDO SOCIALE EUROPEO ALLA FORMAZIONE CONTINUA. INDIRIZZI E METODOLOGIE DI INTERVENTO IN ALCUNE AMMINISTRAZIONI REGIONALI DEL CENTRO NORD

Il Fondo Sociale Europeo ha sempre dedicato un'attenzione particolare alla formazione continua, incardinandola di volta in volta all'interno di diverse linee strategiche. Nell'attuale programmazione 2014-2020 le risorse finanziarie dedicate al tema si collocano in particolare:

- nell'Obiettivo tematico 8 (Promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori), Priorità di investimento V (Adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti). In particolare, mediante azioni integrate di politica attiva e passiva, di riqualificazione e di outplacement dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi collegate a piani di riconversione e ristrutturazione aziendale, con percorsi di sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo, oppure con misure integrate tra sviluppo locale e occupazione in collaborazione con i sistemi di rappresentanza territoriale; ma anche nella priorità di investimento dedicata all'invecchiamento attivo (Aumentare l'occupazione dei lavoratori anziani e favorire l'invecchiamento attivo e la solidarietà tra generazioni), attraverso interventi mirati su lavoratori maturi con misure di promozione di nuove forme di organizzazione del lavoro flessibili, comprese misure per la "staffetta intergenerazionale", anche integrate da percorsi di *tutorship* e assistenza specialistica di lavoratori anziani nei confronti dei giovani;
- nell'Obiettivo tematico 10 (Investire nell'istruzione, nella formazione e nella formazione professionale per le competenze e l'apprendimento), Priorità di investimento III (Parità di accesso alla formazione permanente, per tutte le fasce di età nei contesti formali, non formali e informali, aggiornando le conoscenze, le abilità e le competenze della manodopera e promuovendo percorsi di apprendimento flessibili anche tramite l'orientamento del percorso professionale e il riconoscimento delle competenze acquisite). In questo obiettivo tematico si collocano soprattutto interventi formativi (anche a domanda individuale) strettamente collegati alle esigenze di inserimento e reinserimento lavorativo, prioritariamente sui target più sensibili (over 55, soggetti con bassa scolarità) e iniziative di formazione specialistica anche su nuove professionalità e per l'imprenditorialità su settori/ambiti con maggiori possibilità di sviluppo (in particolare rivolti alla green economy, blue economy, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, valorizzazione del patrimonio e delle attività culturali). Altri interventi riguardano azioni di aggiornamento estese a tutta la forza lavoro (incluse le competenze digitali), compresi i lavoratori dipendenti a termine, i lavoratori autonomi, i titolari di microimprese, i soci di cooperativa, anche attraverso metodologie innovative e in coerenza con le direttrici di sviluppo economico dei territori.

In occasione della stesura del presente Rapporto si è ritenuto utile avviare una prima analisi delle misure messe in campo da alcune Regioni ed in particolare in alcuni dei contesti in cui l'investimento in formazione continua è stato tradizionalmente più articolato. Molti degli aspetti evidenziati andranno ulteriormente valutati in una successiva fase nella quale sarà opportuno sistematizzare le osservazioni ed estendere l'analisi a tutte le amministrazioni regionali. Tuttavia, alcune importanti linee di tendenza possono essere evidenziate già in questa fase, in particolare per quanto riguarda:

- una scelta più puntuale delle priorità di intervento espresse in termini settoriali, di target e metodologici;
- le strategie relative all'organizzazione della domanda formativa espressa dalle imprese, che spesso supera e integra ormai le due classiche versioni dei piani aziendali o multiazionali, per comprendere altre aggregazioni imprenditoriali informali (ad esempio le filiere) o formali (le reti e i consorzi);

- il sistematico allargamento della platea dei destinatari, comprendendo oltre ai dipendenti anche i titolari e soci di impresa, i liberi professionisti, gli autonomi in genere (agendo tra l'altro in modo complementare con i Fondi interprofessionali per la formazione continua dedicati al lavoro dipendente).

Da più punti di vista in questo primo triennio di programmazione spicca l'esperienza del **Veneto**, una regione caratterizzata da un tessuto produttivo diffuso con diversi settori di eccellenza e una spiccata vocazione all'export. Una simile struttura industriale e di servizio necessita di un costante processo di manutenzione e soprattutto creazione di nuove competenze per allinearle alle sfide del mercato. Inoltre si tratta anche di uno dei territori italiani che, proprio prendendo spunto dalla crisi economica, ha in parte ridisegnato l'assetto produttivo puntando sull'innovazione e allo stesso tempo potenziando *asset* di sviluppo prioritari (il turismo e la valorizzazione del patrimonio artistico). La Regione, soprattutto a partire dal 2016, ha impiegato una parte rilevante delle risorse dell'Asse I proprio a supporto della formazione continua considerandola un volano indispensabile per il rilancio e l'uscita dalla crisi economica. Il disegno strategico ha seguito una linea di sviluppo ben precisa puntando: a) sul rilancio di settori e di specifici ruoli in azienda; b) sulla nascita di nuove iniziative imprenditoriali; c) sulla costruzione di sistemi di reti tra imprese in grado di rendere sinergiche le strategie di competitività sul mercato. Per la maggior parte, gli interventi nascono e si inquadrano all'interno di Accordi specifici tra la Regione e le parti sociali dei settori interessati e si basano su analisi approfondite dello stato degli specifici settori e delle loro prospettive di rilancio. In alcuni casi le iniziative prevedono un finanziamento integrato (per cui il FSE si lega con il FESR o con altri Fondi regionali) che rende possibile il simultaneo coinvolgimento di target diversi (disoccupati e occupati) e la realizzazione di interventi con modalità miste (non solo formazione, ma anche ricerca, laboratori di lavoro e altro) che favoriscono più che la formazione tradizionale i processi di generazione delle competenze in azienda.

Nel dettaglio è possibile distinguere le iniziative rivolte prioritariamente alle persone, e quindi alla creazione o al rafforzamento di specifiche figure professionali nei settori strategicamente più rilevanti, e quelle rivolte alle imprese, specie alle piccole, ai sistemi e alle reti di imprese.

Per quanto riguarda le persone:

- per il settore del restauro la Regione ha colto l'esigenza espressa dalle associazioni del settore e dagli organismi di formazione di puntare su percorsi formativi finalizzati alla creazione e rafforzamento di tecnici artigiani del restauro con competenze settoriali su materiali lignei, lapidei e derivati e superfici decorate. Per quanto concerne i lavoratori del settore si prevede un percorso (il secondo) appositamente dedicato al perfezionamento delle competenze di chi è già in possesso di una qualifica nello stesso ambito;
- per il settore del turismo si prevede una particolare attenzione nella formazione di operatori in grado di innovare il settore e renderlo maggiormente fruibile e competitivo. In particolare con la linea di intervento dedicata ai Percorsi formativi per lavoratori finalizzati all'incremento della competitività delle imprese del settore turistico, che si rivolge direttamente ai lavoratori e alle imprese anche favorendo le aggregazioni tra di esse;
- per l'autoimprenditorialità (abbinata al sostegno dei sistemi di rete), si segnala un'azione specifica rivolta ad occupati e disoccupati in cui la formazione deve essere comunque incardinata all'interno di un programma composto di più fasi che si avvale di diverse metodiche di intervento a favore dello stimolo delle imprese e dei lavoratori (imprenditori e dipendenti coinvolti);
- per il settore dell'occhialeria si finalizzano i progetti formativi all'interno di tematiche predefinite (gestione in ottica *lean* dell'impresa, innovazione di prodotto, strategie di marketing – *web-marketing* ed *e-commerce* –, internazionalizzazione e nuovi mercati, design e progettazione di prodotto, gestione e amministrazione d'impresa).

Per gli interventi rivolti più direttamente alle imprese emergono:

- progetti formativi per il settore agricolo esclusivamente pluriaziendali, funzionali a soddisfare il fabbisogno di più imprese che condividono un percorso comune ai fini del raggiungimento degli obiettivi di sviluppo competitivo. È, questo, un richiamo necessario per un settore che spesso vive il

suo punto di debolezza proprio nella frammentazione sul territorio e nell'assenza di strategie di sviluppo condivise tra imprenditori. I temi anche in questo caso sono stati prestabiliti: innovazione di prodotto e di processo, green e blue economy, strategie di marketing, nuovi mercati e internazionalizzazione;

- iniziative per l'internazionalizzazione e l'innovazione d'impresa, ove si prevede la formazione all'interno di progetti obbligatoriamente pluriaziendali in due ambiti specifici, "hard skill" per l'internazionalizzazione e "soft e digital skill" per l'innovazione;
- interventi per il passaggio generazionale e per la valorizzazione del capitale umano. In questo caso specifico l'iniziativa è finalizzata a supportare le imprese nella gestione dell'*aged management* con l'intento di valorizzare sia il capitale intellettuale, sia l'esperienza di lavoro in modo che possa essere più efficacemente trasmessa alle nuove generazioni. Le azioni sono centrate nel riconoscere, analizzare e trasferire le competenze costruite in azienda attraverso metodologie di *learning active* ed esperienziali (*job redesign, mentoring e reverse mentoring*);
- interventi formativi e di accompagnamento su misura e personalizzati sulle specifiche esigenze aziendali, strettamente coerenti con i bisogni esplicitati e concordati con il management aziendale. Possono essere realizzati progetti monoaziendali e progetti pluriaziendali, relativi al fabbisogno di più imprese che condividono un ambito tematico;
- interventi per la valorizzazione del patrimonio d'impresa (atelier aziendali) inteso come "quell'insieme di risorse, materiali e immateriali, che giocano spesso un ruolo fondamentale per la competitività di un'impresa, ma che, altrettanto spesso, sono difficili da misurare, quantificare e valutare". L'iniziativa, attraverso interventi diretti sui lavoratori, intende promuovere, ad esempio, la progettazione di musei e di archivi d'impresa, il miglioramento dell'accessibilità e della fruibilità del patrimonio aziendale tramite l'utilizzo delle nuove tecnologie e del digitale, la diffusione della conoscenza d'impresa e il rafforzamento del senso di appartenenza e credibilità aziendale. Si prevede un utilizzo massiccio di dispositivi e tecniche di apprendimento e formazione innovative (teatro d'impresa, laboratori creativi e tutta la gamma delle tecniche outdoor);
- azioni di sistema per lo sviluppo di un'offerta turistica regionale integrata. Anche in questo caso la formazione intesa in senso tradizionale sfuma in attività innovative basate sulla creazione e condivisione di esperienze tra operatori e tecnici del settore. Centrale è la generazione di nuove conoscenze e l'attivazione di un circuito di apprendimenti condivisi attraverso iniziative che prevedono, ad esempio nell'ambito della creazione dell'esperienza, momenti di confronto tra operatori finalizzati alla co-progettazione di prodotti turistici esperienziali, anche capitalizzando quanto già esistente, attività per facilitare l'aggregazione tra risorse, prodotti e servizi turistici così da rafforzare l'offerta delle reti tra operatori, attività di analisi delle preferenze e comportamenti della domanda turistica.

La Regione spinge dunque i promotori delle iniziative ad organizzare le proposte formative sulla base di analisi attente e profondamente ancorate ai bisogni dei lavoratori e delle imprese, caratterizzate da metodologie formative particolarmente innovative, basate su contaminazioni di tecniche che puntano alla diretta creazione e rigenerazione e sul trasferimento e la condivisione delle conoscenze per il lavoro.

Oltre alle iniziative sopra riportate, vanno rammentate anche quelle nelle quali i lavoratori sono parte attiva del processo formativo. È ad esempio il caso di quelle centrate sulla valorizzazione dei vecchi mestieri di bottega nell'ambito del progetto *ARTIntesa (Giotto a bottega da Cimabue)* in cui "i percorsi realizzabili devono avere il loro focus sull'attività in bottega, intesa come esperienza di formazione on the job, volta all'apprendimento cooperativo ed allo scambio di saperi tra destinatari e maestro d'arte, che si potrà realizzare attraverso laboratori didattici e/o attività di tirocinio".

In **Lombardia**, per quanto riguarda gli interventi rivolti direttamente alle imprese, attraverso la nuova programmazione FSE, la Regione ha provveduto ad un massiccio finanziamento di progetti aziendali o interaziendali e dei cosiddetti *progetti strategici regionali* (tra i quali rientrano, tra l'altro, quelli condotti in integrazione con i Fondi Paritetici Interprofessionali e quelli dedicati alle reti e alle altre aggregazioni di imprese). Caratteristica delle iniziative (oltre il volume finanziario ingente: si tratta di circa 45 milioni di

euro per le due fasi già avviate) è la partecipazione dei lavoratori autonomi. In chiara complementarità con i Fondi interprofessionali che si orientano solo sui dipendenti, con gli Avvisi regionali possono essere coinvolti in formazione anche titolari e soci delle imprese lombarde, i liberi professionisti, i collaboratori e i coadiuvanti di imprese commerciali e familiari.

Per quanto riguarda invece gli interventi dedicati ai singoli lavoratori, si evidenziano le “Azioni di rete per il lavoro” con le quali l'operatore accreditato per i servizi al lavoro presenta proposte di intervento nella forma di percorsi personalizzati (anche finalizzati all'imprenditorialità). I singoli progetti devono coinvolgere un numero minimo di 10 lavoratori provenienti da un massimo di tre aziende dello stesso settore o filiera interessate da processi di crisi. Sono previste attività di orientamento e accompagnamento al lavoro e servizi di consolidamento delle competenze. Oltre ai lavoratori sospesi e percettori di ammortizzatori possono essere coinvolti anche lavoratori già disoccupati. Come per quasi tutti gli interventi individualizzati, una parte dei servizi erogati è remunerata solo a risultato conseguito. Particolare attenzione è posta sulla composizione della partnership di progetto.

In questo primo triennio di programmazione FSE, l'**Emilia Romagna** ha puntato decisamente su una gamma selezionata di iniziative di formazione continua focalizzate sugli imprenditori e sulle figure chiave dei processi di innovazione e di sviluppo, lasciando gli interventi sulla generalità dei lavoratori dipendenti alle iniziative finanziate dai Fondi Paritetici Interprofessionali. Con il varo di un primo Avviso, nell'aprile del 2016, gli organismi accreditati per la formazione continua e permanente sono stati invitati a formulare *Piani di intervento* a supporto dei processi di innovazione e sviluppo della manifattura e dei servizi collegati (Linea A) oppure del terziario e del turismo (Linea B). Gli imprenditori, i manager e le altre figure gestionali chiave sono stati quindi coinvolti in percorsi di formazione continua (per l'acquisizione di competenze necessarie per definire, implementare e valutare strategie di innovazione di prodotto o processo, organizzative e gestionali) o in azioni formative non corsuali (finalizzate al trasferimento delle competenze acquisite nelle organizzazioni di lavoro). Le iniziative hanno riguardato esclusivamente i processi di internazionalizzazione, di digitalizzazione o di sviluppo di sistemi e processi per lo sviluppo sostenibile. L'anno successivo (nell'aprile 2017), sempre sull'Obiettivo Tematico 8, e sempre per gli imprenditori, i manager e le figure gestionali, la Regione ha esteso i medesimi interventi formativi e di trasferimento delle competenze alle start up innovative. L'iniziativa segue le stesse regole della precedente e intende accompagnare il consolidamento delle start up attraverso interventi formativi indirizzati al rafforzamento delle competenze gestionali e manageriali per i processi di commercializzazione, marketing e internazionalizzazione.

Azioni di formazione continua sono finanziabili anche in connessione ad altre, più espressamente dedicate ai lavoratori disoccupati. Ad esempio, le imprese appartenenti ad una medesima filiera e che partecipano ad uno dei partenariati previsto dal recente Avviso “*Competenze per lo sviluppo delle filiere e dei sistemi produttivi*” del giugno 2017, possono coinvolgere anche i propri dipendenti. Particolare attenzione è riservata in questo caso alle partnership di progetto: gli organismi di formazione accreditati devono presentarsi unitamente a:

- una o più imprese che abbiano al proprio interno strutturato un presidio formativo riconducibile al modello della “*Corporate Academy*”;
- imprese che, operando nell'ambito di una stessa filiera, intendano rafforzare la loro capacità di collaborazione attraverso un modello di “*Corporate Academy di rete*”.

Infine, sono previste misure formative per i lavoratori delle imprese che hanno sottoscritto con la Regione gli “*Accordi per l'insediamento e lo sviluppo*”²⁰. Su questa linea sono finanziabili: a) percorsi di formazione continua per l'acquisizione di competenze tecniche professionali specialistiche necessarie a operare nei contesti organizzativi e produttivi determinati in esito ai progetti di investimento e di ricerca; b) azioni formative non corsuali finalizzate alla qualificazione e al rafforzamento delle competenze delle imprese volte ad accompagnare e facilitare il trasferimento delle conoscenze e competenze acquisite dai singoli, anche in esito alle attività formative corsuali, nei processi lavorativi che caratterizzano le organizzazioni di

²⁰ In attuazione di quanto previsto dalla DGR n. 334/2017.

lavoro. Possono presentare proposte gli organismi accreditati per la formazione continua e permanente e le stesse imprese beneficiare degli interventi.

La **Toscana** ha impegnato parte delle risorse del POR FSE su due direttrici di supporto alla formazione continua:

- da una parte, concentrandosi su professionalità e settori di punta e con una ulteriore prospettiva di sviluppo;
- dall'altra, a supporto dei settori in crisi e dei lavoratori più fragili, al fine di migliorare la loro condizione professionale attraverso il rafforzamento delle competenze.

Rispetto al primo tipo di azione la Regione ha pianificato specifici interventi in attuazione esplicita del Piano nazionale e della strategia regionale Industria 4.0, sviluppando una serie di azioni che riguardano anche il potenziamento delle competenze dei lavoratori dipendenti e autonomi specie nell'ICT. A tal proposito l'amministrazione supporta la formazione attraverso un utilizzo intensivo di voucher individuali rivolti a figure chiave del sistema produttivo regionale, come manager, quadri e giovani professionisti. L'impiego di questo strumento è infatti particolarmente adatto a chi è in grado di scegliere e orientare autonomamente il proprio percorso professionale in virtù delle esperienze professionali già avviate o per via di una formazione tecnica di base consolidata. In questa direzione di segnalano due specifiche iniziative:

- un Avviso pubblico per la concessione di voucher formativi individuali rivolti ai manager d'azienda, al fine di favorire la formazione di competenze utili all'impresa per compiere scelte di innovazione tecnologica, organizzativa, gestionale e di modelli di business tesi a sviluppare il nuovo paradigma Industria 4.0, finanziato con fondi residui della legge 53/00;
- una iniziativa, sempre basata sui voucher individuali, rivolta a giovani professionisti (lavoratori autonomi con meno di 40 anni), al fine di sostenere la formazione dei professionisti in avvio di carriera e che palesano difficoltà economiche ad assolvere all'obbligo di formazione o più in generale ad accedere ad opportunità di formazione utili ad attivare risorse funzionali all'adattamento e al rilancio, specie in momenti di crisi.

Di rilievo è anche l'iniziativa regionale "multifiliera", rivolta al potenziamento di settori economici a maggiore valore aggiunto individuati dalla Regione (Agribusiness, Carta, Marmo, Meccanica ed Energia, Turismo e Cultura). L'iniziativa prevede la possibilità di formare, tra gli altri target, anche lavoratori, tra cui manager e imprenditori, con particolare attenzione per l'area R&S e innovazione tecnologica.

Quanto alle situazioni critiche, va segnalata una particolare attenzione rispetto a settori che tradizionalmente hanno da sempre rappresentato eccellenze regionali, ma che stanno attraversando situazioni di difficoltà a seguito della forte concorrenza globale, come nel caso del settore siderurgico. In termini operativi ciò si è tradotto in una iniziativa rivolta a lavoratori delle imprese dei territori comunali della provincia di Massa-Carrara, di Piombino, Campiglia Marittima, San Vincenzo-Suvereto (polo siderurgico di Piombino) e Sassetta. Lo specifico bando finanzia la realizzazione di progetti di formazione continua, sulla base di accordi sindacali, rivolti a lavoratori neoassunti presso imprese localizzate in aree di crisi e a lavoratori di imprese, localizzate in aree di crisi, che attuano programmi di riconversione produttiva.

Caratterizzata da particolare organicità è la strategia del **Piemonte** che, come di consueto, si fonda su Direttive periodiche che definiscono in modo compiuto e dettagliato le linee di azione. Nell'ultima *Direttiva sulla formazione continua e permanente dei lavoratori occupati* sono state delineate le caratteristiche che hanno poi assunto gli interventi finanziati attraverso il concorso del FSE.

Secondo la Direttiva, *"rispetto al precedente periodo di programmazione, in cui gli interventi di formazione continua sono stati destinati a sostenere l'adattabilità delle imprese e dei lavoratori ai mutamenti del mercato del lavoro intesi in senso lato in un'ottica tradizionale di tipo prevalentemente reattivo (soddisfazione di fabbisogni di competenze consolidati), il nuovo POR risulta maggiormente orientato ad un approccio di carattere proattivo, più innovativo e dinamico (costruzione di competenze il cui fabbisogno è previsto a medio lungo termine)".* Si tratta senz'altro di un cambiamento strategico di notevole portata che si accompagna ad una *"interpretazione estensiva del concetto di impresa, che include la generalità dei*

datori di lavoro ad essa assimilabili, inclusi enti, organizzazioni private; analogamente la definizione di lavoratore si intende omnicomprensiva delle forme di lavoro dipendente e autonomo, a termine e/o regolato dalle forme contrattuali cosiddette atipiche” ed anche ad una considerazione maggiore delle sinergie con le altre forme di sostegno ed in particolare con i Fondi Paritetici Interprofessionali.

Interamente finanziate sull’Obiettivo Tematico 10, le iniziative di formazione continua previste nella Direttiva e rivolte alle imprese si articolano in:

- attività di formazione per iniziativa aziendale, nelle quali sono compresi i Piani Formativi di Impresa a finanziamento diretto (realizzati dalle imprese proponenti), i Piani Formativi di Area a finanziamento indiretto (realizzati dagli operatori accreditati) e i Voucher formativi aziendali a catalogo (di importo variabile a seconda della dimensione aziendale);
- attività di formazione per iniziativa individuale attraverso Voucher formativi individuali a catalogo per lavoratori occupati (di importo massimo pari a 3.000 euro pro capite, il voucher può coprire al massimo il 70% del costo del corso prescelto nel catalogo, il restante 30% resta a carico del lavoratore. La copertura al 100% è prevista solo per ISEE inferiori a 10.000);
- attività di formazione a gestione unitaria regionale attraverso Piani Formativi sia di area, sia di impresa.

I Piani Formativi di Impresa possono essere finalizzati: a) ai processi di ristrutturazione aziendale oppure a nuove localizzazioni produttive, in ogni caso sostenute da accordi tra le rappresentanze territoriali delle parti sociali; b) al sostegno di processi o produzioni innovative significative per lo sviluppo locale; c) a progetti aziendali già approvati e finanziati da altri Fondi Strutturali nell’ambito della programmazione 2014/2020, nei quali il ricorso alla formazione costituisce un requisito fondamentale. I Piani Formativi di Area invece possono assumere una forma territoriale, settoriale o professionale (qualora l’intervento sia centrato su una specifica professionalità). Anche in questo caso sono finanziabili iniziative rivolte: a) all’attivazione di produzioni innovative; b) allo sviluppo di settori o aree professionali ritenute strategiche per l’economia regionale, individuate nell’ambito di accordi interistituzionali o attraverso la concertazione con le parti sociali. Sulla base della Direttiva sono stati già emanati gli Avvisi relativi ai Piani Formativi di Area e ai Voucher aziendali e individuali

Anche la **Liguria** ha recentemente definito una strategia organica in materia di formazione continua e permanente, definendo le condizioni e gli indirizzi nell’impiego delle risorse del Fondo Sociale Europeo. Nelle sue *“Linee guida per la formazione continua e permanente”* (approvate nel gennaio 2017) si pone infatti l’accento sia *“sulla salvaguardia dei livelli occupazionali e delle competenze disponibili all’interno del sistema produttivo regionale”* che sulla necessità di *“anticipare quanto più possibile la manifestazione di situazioni di difficoltà per i lavoratori, comunque da fronteggiare, e di agire pertanto in termini preventivi”*. In questo senso emerge l’importanza di accompagnare le scelte di investimento delle imprese liguri attraverso la qualificazione delle risorse umane attuali e potenziali con la costruzione di *“un sistema di lifelong learning che sappia rispondere alle esigenze di qualificazione/riqualificazione di ogni individuo a prescindere dalla condizione occupazionale e, entro certi limiti, dall’età”*.

Finanziate sia sull’Asse I, sia sull’Asse III, le *Linee guida* definiscono le seguenti tre tipologie di azione:

- A. Voucher individuali per occupati, disoccupati e persone in stato di non occupazione (cioè percettori di redditi al di sotto dei minimi impositivi) da spendere su un catalogo regionale di moduli formativi;
- B. Finanziamento di piani formativi promossi dalle imprese, ivi comprese quelle in situazione di crisi (per questa tipologia di azione viene auspicata una stretta connessione con i Fondi interprofessionali sulla base di quanto previsto Protocollo stipulato nel 2008 tra Regione e parti sociali);
- C. Finanziamento di iniziative formative rivolte a disoccupati e finalizzate all’assunzione (solo per disoccupati e in situazione di non occupazione).

Nel maggio del 2017 la Regione ha attivato la tipologia B (che più interessa in questa sede) e che finanzia le tre tipiche forme attraverso le quali la domanda di formazione continua solitamente si esprime e cioè: Iniziative formative aziendali e settoriali, promosse da imprese singole o da più imprese appartenenti ad

uno stesso settore; Piani formativi concordati tra le parti sociali, presentati da aziende in crisi e collegati a piani di riconversione e ristrutturazione aziendale; Voucher aziendali.

In questa prima fase dell'analisi e nel complesso del triennio 2015-2017, è possibile evidenziare i seguenti aspetti comuni alle diverse amministrazioni regionali considerate:

- in primo luogo, lo sviluppo di una *"concentrazione mirata"* su una selezione di target particolarmente selettiva;
- la considerazione della formazione continua come un reale volano per il riavvio e il rafforzamento della ripresa economica;
- un indirizzo massiccio di risorse sul rafforzamento delle eccellenze settoriali e professionali dei territori, con grande attenzione ai processi di innovazione, alla valorizzazione dei patrimoni professionali legati al turismo e alla cultura in generale (arte in particolare), alla nuova economia (green e blue economy, industria 4.0), allo stimolo ai processi di aggregazione sul territorio specie tra microimprese, al rafforzamento dei processi di internazionalizzazione e all'auto-imprenditorialità. Scelte fortemente supportate dal sistema associativo economico e sociale, spesso suffragato sulla base di studi e ricerche molte approfondite in ambito socio-economico;
- la spinta rilevante al finanziamento di metodologie di formazione sempre più indirizzate verso i processi organizzativi di approvvigionamento delle competenze e meno legate a interventi svolti con metodiche tradizionali;
- l'utilizzo di strumenti gestionali e amministrativi sempre più agili e in grado di accorciare i tempi di risposta ai bisogni formativi espressi dalle imprese (come nel caso delle procedure *"just in time"* che si diffondono in un numero crescente di regioni) e, allo stesso tempo, in grado di semplificare alcune fasi della gestione dei progetti, specie in fase rendicontazione, con l'utilizzo degli standard di costo;
- l'integrazione di risorse di natura diversa (ad esempio con il FESR ma anche con la legge 53/00);
- la trasformazione evolutiva dei processi di integrazione tra le azioni finanziate dal FSE e quelle finanziate dai Fondi Interprofessionali, nel segno di una ricerca di complementarità che non può non passare dalle specificità del target (i Fondi sui lavoratori dipendenti, il FSE su tutto il resto).

3.2 IL FSE 2014-2020 NEGLI INTERVENTI PER LA QUALIFICAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEI DISOCCUPATI ADULTI²¹. EVOLUZIONE DELLE PRATICHE DI INTERVENTO E QUALIFICAZIONE DEI SISTEMI REGIONALI DELLA FORMAZIONE

L'attuale programmazione del Fondo Sociale Europeo sta accompagnando e sostenendo un rilevante cambiamento delle politiche per l'occupazione soprattutto attraverso l'impegno delle amministrazioni regionali che, in questo primo triennio di attuazione dei Programmi Operativi, si sta concentrando in modo particolare sul ridisegno organizzativo dei servizi pubblici al lavoro e alla formazione.

Naturalmente la programmazione comunitaria coglie ogni Regione in una fase peculiare del processo. In alcuni contesti (pochi) siamo ancora nella fase di avvio, in altri (la maggioranza) si sta rafforzando e portando a compimento un lavoro già iniziato da diverso tempo. Ma in tutti i casi anche uno sguardo superficiale permette di notare come si stia finalmente attenuando quella eccessiva divaricazione dei modelli organizzativi che è stata la caratteristica distintiva, più volte discussa e sottolineata, degli esiti del decentramento avviato nel Paese più di venti anni or sono.

Ovunque si impone infatti un modello che, nelle sue caratteristiche fondamentali, risponde a una serie di noti principi comuni, così sintetizzabili:

²¹ Il presente paragrafo si basa sull'analisi dei provvedimenti di impiego delle risorse dei POR FSE 2014-2020 emanati dalle Regioni e sugli atti di programmazione strategica eventualmente adottati (Piani annuali o pluriennali per il lavoro e la formazione, Piani annuali o pluriennali per le politiche attive ecc.). Oggetto principale della riflessione sono le caratteristiche degli interventi dedicati ai disoccupati e inoccupati over 30.

- l'individualizzazione e la personalizzazione degli interventi;
- l'affidamento dei compiti operativi a soggetti privati accreditati (e anche nei processi di accreditamento si osserva una forte convergenza di metodi e prassi tra le diverse Regioni);
- la garanzia pubblica del rapporto che si instaura tra il destinatario delle policy e i soggetti attuatori;
- l'adozione generalizzata di Unità di Costo Standard per ciascuna tipologia di servizio e la remunerazione "a risultato", attraverso la quale l'operatore accreditato ottiene parte o tutto il contributo pubblico sulla base degli esiti del suo lavoro.

In ogni contesto regionale, quindi, l'intervento sulla persona disoccupata o inoccupata avviene o avverrà, attraverso: a) il contatto con i Centri per l'Impiego per la stipula di un patto di servizio e l'attribuzione di una "profilatura"²² *ad hoc*; b) la costruzione di un percorso individualizzato caratterizzato da diverse attività, che il destinatario elabora insieme all'operatore accreditato che lo prende in carico.

All'interno di questo processo di sviluppo di nuovi assetti, strumenti e pratiche, considerando in particolare gli interventi sui disoccupati adulti oggetto specifico della presente riflessione, sembra legittimo chiedersi quanto il movimento molto veloce verso l'uniformazione degli schemi operativi, si rifletta, o abbia la possibilità in un futuro immediato di riflettersi, sulle concrete prassi operative (specialmente nel Mezzogiorno). Ma non solo. Sarebbe anche necessario porsi per tempo, e comunque prima che il concreto operare abbia cristallizzato le prassi, anche altri importantissimi quesiti che riguardano in particolare:

- gli equilibri che verranno conseguiti tra l'erogazione degli incentivi monetari all'assunzione e le attività di accompagnamento diretto al lavoro da un lato e gli interventi di qualificazione e riqualificazione dall'altro;
- l'aderenza degli interventi formativi all'evoluzione della domanda di competenze da parte delle imprese;
- l'impatto strutturale che i nuovi modelli di intervento avranno sui sistemi formativi regionali.

Per quanto riguarda l'immediatezza o meno del *trasferimento dei nuovi schemi di intervento nelle prassi concrete*, era prevedibile un certo ritardo di alcune amministrazioni rispetto ad altre dove gli interventi basati sui piani individualizzati (come ad esempio la "dote"²³) sono nati e si sono sviluppati velocemente, ispirando in seguito molte delle caratteristiche fondamentali del nuovo corso. Ed è altrettanto evidente come in quelle amministrazioni sia stato decisivo il ruolo di servizi al lavoro pubblici e privati esperti e competenti, di sistemi informativi rodati e di semplice gestione, di una regia regionale matura e veloce.

Nel processo di diffusione e di implementazione concreta delle pratiche, la programmazione comunitaria sta svolgendo un ruolo decisivo assicurando i finanziamenti necessari per avviare le operazioni su una scala economica accettabile (la cui importanza è discussa più oltre). Anche l'attuazione della "Garanzia Giovani" ha fornito uno stimolo e un fattore "allenante" di grande importanza per i servizi al lavoro. Tuttavia, ciò non ha del tutto attenuato l'impatto che altri fattori di tipo strutturale – in particolare la soppressione delle Province – hanno avuto nella prima fase di attuazione della programmazione FSE 2014-2020. Paradossalmente, proprio le Regioni amministrativamente più articolate, che nel tempo avevano sviluppato una delega ampia a favore delle amministrazioni provinciali (che a loro volta avevano operato nel ruolo di organismi intermedi), si sono trovate nella necessità di risolvere una *impasse* di non poco conto.

È comunque incoraggiante osservare che, allo stato attuale, anche le regioni del Mezzogiorno (dove tra l'altro sono più pressanti le necessità di intervento sui disoccupati) sembrano aver avviato il loro percorso

²² Ad ogni utente preso in carico dai servizi viene attribuito un *profilo* a seconda del suo grado di "occupabilità" che, ad esempio, potrà essere alto, medio, basso o molto basso. Il grado di "occupabilità" è definito sia dalle conoscenze e competenze possedute (il titolo di studio ed eventuali altre certificazioni), sia dalle caratteristiche anagrafiche e socio-economiche (età, durata del periodo di disoccupazione, ISEE, caratteristiche del nucleo familiare di appartenenza).

²³ Semplificando, la Dote (e tutti gli strumenti affini, indipendentemente dalla loro diversa denominazione) consiste in un importo monetario figurativo che il soggetto destinatario può impiegare usufruendo dei servizi inseriti in un proprio piano individualizzato di intervento elaborato in accordo con gli operatori pubblici o privati accreditati per i servizi al lavoro. La Dote ha un importo variabile in rapporto al grado di occupabilità (il profilo) del soggetto e dei servizi inseriti nel suo piano individuale (anch'essi calibrati in base al profilo). Il destinatario non entra mai in possesso della somma a lui attribuita: la relazione economica si instaura esclusivamente tra l'ente pubblico erogatore e l'operatore pubblico o privato accreditato che prende in carica la persona. Per alcuni servizi l'operatore riceverà il relativo rimborso pubblico a seconda dei risultati e non a fronte della semplice realizzazione della specifica attività.

sfruttando adeguatamente le opportunità offerte dal FSE. Ciò è stato fatto in primo luogo attraverso una massiccia campagna di incentivi all'assunzione (amministrativamente e gestionalmente più semplici da governare) e, parallelamente, con la messa in cantiere di interventi sui sistemi, finalizzati a mettere in moto anche le altre componenti di servizio diretto all'utenza. Più nel dettaglio:

- la Campania ha operato massicciamente con gli incentivi all'assunzione e con i tirocini retribuiti, ma sta progressivamente avviando anche quelle parti del suo "Piano di Formazione-Lavoro" che riguardano più in particolare le attività dei servizi al lavoro e specialmente le attività formative con cui sostenere la qualificazione e la riqualificazione dei disoccupati e degli ex percettori di sostegni al reddito;
- anche la Puglia sta finanziando incentivi all'assunzione a favore delle imprese ma, parallelamente, ha riproposto anche l'iniziativa *Welfare to Work* che aveva già sviluppato durante la programmazione 2007-2013. L'iniziativa prevede la concessione di voucher formativi ai disoccupati e ai percettori di sostegni al reddito da spendere sul Catalogo regionale dell'offerta. Nell'aprile del 2017 è stato emanato l'Avviso, destinato agli organismi formativi, finalizzato al rinnovamento dell'offerta del Catalogo. I percorsi finanziati con il voucher (della durata massima di 400 ore) potranno essere centrati sulle competenze di base o trasversali (inglese, informatica di base, comunicazione), o sulla formazione regolamentata (patentini, certificazioni, abilitazioni), oppure sulle competenze tecnico-professionali, con riferimento alle Unità di Competenza delle figure professionali presenti nel Repertorio Regionale. Di rilevante importanza, sempre sull'Obiettivo tematico 8, gli interventi di rafforzamento dei CPI;
- la Calabria, nel corso del novembre 2017, ha varato un provvedimento strategico che disegna il funzionamento della sua futura "Dote Lavoro". Per il momento sono state sollecitate le candidature degli operatori accreditati per la costituzione della rete dei servizi. A differenza di quanto sperimentato al Nord e in considerazione delle diverse condizioni economiche di contesto, la "Dote Lavoro" calabrese è prevista di durata e di importo significativamente maggiore (da 9 a 15 mesi, a seconda del profilo del destinatario, con un valore fino a 10.000 euro). Anche le attività formative hanno una durata più lunga (fino a 600 ore). Si prevede che la Dote si componga di attività di orientamento, formazione, tirocinio e accompagnamento al lavoro, sia subordinato, sia autonomo;
- stesso percorso quello della Sicilia che, nel settembre del 2017, ha finanziato il Contratto di Ricollocazione, anche questo di durata e importo variabile a seconda del profilo del destinatario (da 6 a 10 mesi e da 4mila a 8mila euro), composto da servizi di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro. Anche in questo caso siamo nella fase di raccolta delle candidature degli operatori. Tuttavia, già nel giugno 2016 è stato avviato il processo di raccolta delle proposte formative da parte degli organismi del sistema formativo regionale per l'allestimento dell'offerta di qualificazione e riqualificazione sulla base del nuovo Repertorio Regionale delle Qualificazioni (varato nel maggio 2016). Dall'inizio del 2017 ad oggi gli organismi beneficiari hanno dato il via alle procedure per l'avvio di circa 170 iniziative corsuali;
- la Sardegna, dopo aver avviato tirocini con bonus occupazionale riservati ai disoccupati ex percettori di mobilità in deroga e ai lavoratori espulsi dal settore tessile, alla metà del 2016 ha avviato la sperimentazione del suo Contratto di ricollocazione sollecitando le candidature degli operatori accreditati. La procedura si basa sempre sul patto di servizio, sulla profilatura secondo il grado di occupabilità e sul piano individualizzato di intervento, composto dal ventaglio classico di attività. La durata può raggiungere i 15 mesi per un importo compreso tra i 2.500 e i 4.000 euro. Accanto alle attività di orientamento e di accompagnamento al lavoro i fruitori del Contratto di ricollocazione possono anche essere inseriti in attività formative a catalogo della durata massima di 100 ore (quindi aggiornamento e breve riqualificazione con rilascio di Certificato di competenze). Il Catalogo dell'offerta è stato costituito all'inizio del 2017.

Tutte le Regioni del Mezzogiorno (anche Abruzzo e Basilicata) hanno dato giustamente una decisa priorità agli incentivi all'assunzione e in alcuni casi ai tirocini retribuiti. Si tratta, peraltro, di strumenti gestibili con velocità e relativa facilità. Ma è altrettanto importante: a) che i processi più strutturali per la costituzione delle reti di servizio e degli elementi accessori (Repertori delle figure professionali, Cataloghi dell'offerta

formativa) siano stati avviati o siano entrati a regime; b) che sia presente un meccanismo di funzionamento chiaro e, soprattutto, che lo schema sia quanto più possibile uniforme a quanto è già stato sperimentato e realizzato nel resto del territorio nazionale. L'importanza di questa fase nell'utilizzo dei finanziamenti FSE è decisiva e in processi di questo tipo il recupero del ritardo è difficoltoso, i vantaggi per i contesti esperti si accumulano e la rincorsa va iniziata il più presto possibile.

In tutte le amministrazioni regionali del Nord e del Centro invece, pur con diversi gradi di articolazione, volume e complessità, la realizzazione di piani di intervento individualizzati, basati sul patto di servizio e destinati ai disoccupati, è in fase di definitivo consolidamento operativo. Nel corso del 2016 e del 2017 le Regioni hanno mobilitato ingenti risorse finanziarie dei POR per interventi **rivolti prevalentemente ai disoccupati over 30** (soprattutto di lunga durata e con caratteristiche critiche), anche in considerazione del fatto che per i minori di quell'età era stato già attivato il Programma "Garanzia Giovani". La gamma dei servizi offerti comprende sempre l'attività di orientamento di base e specialistico, la formazione per la qualificazione, la riqualificazione o l'aggiornamento, l'attività di accompagnamento diretto al lavoro subordinato oppure le iniziative di sostegno all'avvio di lavoro autonomo (il tutto può essere accompagnato o meno da incentivi all'assunzione per le imprese). Naturalmente le Regioni definiscono, articolano e interpretano in modo diverso le singole attività, anche con riguardo alla tipologia dei destinatari, ma nella costanza dello schema generale.

Proprio considerando le realtà in cui le pratiche si sono consolidate o sono in via di consolidamento è possibile osservare *l'equilibrio che si sta creando tra le attività formative per la riqualificazione e l'aggiornamento e le attività di accompagnamento diretto al lavoro*. Questo punto assume una particolare importanza nel caso delle iniziative rivolte ai disoccupati e in particolare ai disoccupati adulti. Essi, in una certa misura, hanno bisogno di essere semplicemente "riattivati" con interventi di sostegno che agiscano sulla motivazione e sulla riappropriazione di certezze e fiducia che periodi di disoccupazione e inattività più o meno lunga hanno intaccato. Ma spesso hanno anche necessità di un aggiornamento professionale se non di una vera e propria riqualificazione, in assenza della quale l'eventuale veloce reingresso al lavoro può rivelarsi effimero e precario, aggravando proprio quegli elementi di percezione di sé e del lavoro su cui si era posta attenzione esclusiva.

Il rapporto che si instaura nella prassi tra i due strumenti di intervento (formazione e accompagnamento diretto, con o senza incentivo per l'impresa) può dipendere da vari fattori reciprocamente non escludenti e così sintetizzabili:

- da un approccio che privilegia l'inserimento veloce rispetto alle attività di aggiornamento e riqualificazione. Tale impostazione può essere supportata da convinzioni teoriche (ad esempio circa l'importanza maggiore dell'apprendimento sul lavoro) oppure da ragioni socio-politiche (la necessità di ottenere in fretta risultati occupazionali tangibili in situazioni di particolare criticità);
- da inefficienze del sistema formativo e dell'organizzazione amministrativa locale che non riesce a organizzare, sostenere e alimentare un'offerta formativa adeguata. Oppure da scarsità di risorse, per cui è necessario scegliere tra le due opzioni non finanziabili simultaneamente;
- da un corretto dosaggio delle due componenti in considerazione delle necessità e delle caratteristiche del territorio.

Storicamente nei nostri sistemi regionali hanno operato tutti i fattori appena citati e ancora adesso, in tutti i contesti, essi continuano ad avere la loro importanza. La necessità di fronteggiare la lunga crisi economica e occupazionale, la scarsità di risorse pubbliche, la necessità di rispondere velocemente ad esigenze pressanti, poteva indurre, e in molti casi ha indotto, a privilegiare interventi centrati esclusivamente su incentivi all'assunzione e accompagnamento diretto al lavoro a scapito dell'aggiornamento delle competenze, anche quando questo era opportuno e necessario.

Attualmente, nelle diverse possibilità di composizione dei piani individuali di intervento, le attività formative sono quasi sempre previste. Nei casi in cui il patto di servizio ha una durata contenuta si prevedono iniziative formative brevi per un semplice aggiornamento (se il piano individuale prevede l'accompagnamento al lavoro dipendente), oppure finalizzate all'acquisizione delle competenze di base per l'avvio d'impresa (se il piano prevede l'accompagnamento al lavoro autonomo).

Solitamente, la possibilità di inserire la formazione tra le attività previste dai patti di servizio è inversamente proporzionale al grado di occupabilità dei destinatari. Per i profili critici e anche nelle

iniziative locali più asciutte e più direttamente finalizzate all'inserimento sul lavoro, esiste sempre la possibilità di inserire un certo numero di ore di formazione, anche per una semplice alfabetizzazione informatica. Diverso è il discorso per i profili più "occupabili", per i quali inserire la formazione nel proprio piano risulta oggettivamente più difficile. Valga per tutti il caso della Dote lombarda dove, per le Fasce 1 e 2 (cioè per i profili con grado di occupabilità più elevata), è senz'altro possibile inserire la formazione nel piano di intervento individuale ma all'operatore viene riconosciuta l'intera somma solo se, spesa interamente la Dote, il destinatario stipula un contratto di lavoro, apre un partita IVA o si avvia ad un tirocinio extracurricolare (il 50% delle spese per la formazione sono rimborsate solo a risultato).

Inoltre, come già accennato, il peso relativo delle attività formative dipende anche dal grado di efficienza e di organizzazione dei diversi contesti regionali, che a sua volta si riflette direttamente sulla disponibilità della strumentazione necessaria. Per integrare efficacemente la formazione nel ventaglio delle politiche attive del lavoro è necessario disporre di: a) un catalogo dell'offerta formativa adatto; b) un repertorio regionale delle qualifiche; c) un sistema di certificazione delle competenze acquisite. È infatti realistico proporre un'attività formativa ad un destinatario del patto di servizio se questa è effettivamente disponibile e attivabile in tempi brevi, anche raccogliendo un numero minimo di adesioni per uno stesso percorso; in altre parole, se esiste un catalogo dell'offerta costantemente aggiornato. Lo stesso vale per gli altri due strumenti: è realistico ed efficace proporre attività formative di durata adeguata alla disponibilità di tempo del destinatario adulto, alle sue effettive necessità e alla durata del patto di servizio, se è possibile realizzare percorsi anche coincidenti con una o più aree di attività o unità di competenza di un determinato profilo professionale e se le competenze acquisite sono effettivamente certificabili.

In ogni caso, seppure con velocità ed efficienza diverse, tutte le amministrazioni del Centro-Nord hanno adottato da anni cataloghi, repertori e sistemi di certificazione. Per cui, le difformità più o meno grandi nel peso specifico delle attività di riqualificazione e aggiornamento nella composizione dei piani individuali dipenderanno da scelte precise e da diversi approcci al problema.

La collocazione delle attività dirette ai disoccupati adulti sui diversi Obiettivi tematici dei POR e quindi sui diversi Assi non è stata costante. Pur con una ovvia prevalenza dell'Obiettivo tematico 8, alcune Regioni hanno operato scelte diverse, inquadrando le iniziative come rivolte alla fasce deboli e quindi collocandole nell'Obiettivo tematico 9, oppure considerando prevalente il focus sull'accrescimento delle competenze della forza lavoro anche disoccupata, collocandole quindi nell'Obiettivo tematico 10. Oppure ancora, collocando un intervento composto da più azioni su più Obiettivi tematici. Ad esempio:

- nel caso della Toscana si sperimenta l'Assegno di ricollocazione integrandolo con un voucher formativo (collocato sull'Obiettivo 10) e con un incentivo all'assunzione (collocato sull'Obiettivo 8). L'iniziativa è destinata attualmente a disoccupati, percettori o meno di ammortizzatori, e inattivi. Le attività formative finanziabili con il voucher prevedono sia percorsi per la qualifica, sia per la certificazione delle competenze relative ad uno o più segmenti di un profilo, sia per la formazione regolamentata (abilitazioni, patentini ecc.). Dopo la formazione si potrà spendere l'Assegno di ricollocazione per acquistare servizi di accompagnamento al lavoro. Lo schema prevede come sempre il patto di servizio dopo l'avvenuta concessione del voucher. Accanto a questo schema di intervento la Regione completa poi l'offerta formativa per i disoccupati con iniziative a bando più tradizionali, attraverso le quali le Agenzie formative presentano progetti strettamente legati ai fabbisogni professionali delle imprese del territorio;
- anche l'Umbria integra gli interventi formativi sui disoccupati che hanno stipulato il patto di servizio con incentivi all'assunzione erogati alle imprese che assumono i destinatari alla fine del percorso concordato. Ed inoltre accompagna i destinatari avviati alla formazione per il lavoro autonomo con agevolazioni al credito (con il concorso del FEASR);
- in Veneto l'iniziativa più importante per la disoccupazione adulta è stata collocata interamente sull'Obiettivo tematico 9. Essa riguarda le fasce critiche (in sostanza quelle che nella Dote lombarda sono profilate in Fascia 3 e 3 Plus) ed in particolare: disoccupati di lunga durata; disoccupati over 50 indipendentemente dalla durata; disoccupati con persone a carico o in famiglie monoreddito. La "borsa" individuale può arrivare fino ad un massimo di 5.500 euro e comprende anche attività formativa con indennità di partecipazione (da 20 a 200 ore) e tirocinio retribuito. L'iniziativa si basa sempre sul patto di servizio e il piano individualizzato ma, a differenza di altri contesti e in

considerazione della tipologia di utenza interessata, non si seguono gli automatismi tipici di altri contesti. Le proposte avanzate dagli operatori (relative ognuna ad un singolo destinatario) vengono, infatti, valutate e si richiede una particolare cura nella composizione delle partnership di progetto;

- la Liguria integra in un'unica iniziativa interventi collocati nell'Obiettivo tematico 8, diretti alla qualificazione dei disoccupati di lunga durata (da 40 a 800 ore per le figure del Repertorio regionale) e all'aggiornamento di lavoratori coinvolti in situazioni di crisi (200 ore), con azioni di specializzazione, aggiornamento e recupero delle competenze per disoccupati over 55, collocati sull'Obiettivo tematico 10.

Sull'Obiettivo tematico 8 alcune Regioni collocano due distinte tipologie di percorso entrambe dedicate ai disoccupati adulti: una (nel quadro delle politiche attive) mirata all'inserimento veloce al lavoro, basata sul patto di servizio, con un peso della formazione ridotto; l'altra, centrata sulle attività di riqualificazione e aggiornamento, collegata in alcune sue fasi con il circuito del patto di servizio (solitamente con la stipula del patto stesso e la definizione della profilatura):

- l'Emilia Romagna, ad esempio, finanzia due distinte linee: le "Operazioni per l'occupazione" e le "Operazioni di politica attiva del lavoro". Le prime si caratterizzano per la prevalenza della componente formativa: i disoccupati possono essere coinvolti in percorsi per le qualifiche di accesso alle aree professionali, per le qualifiche di specializzazione, oppure per la certificazione delle competenze relative a uno o più Unità di un profilo. Particolare attenzione è posta sulla valenza formativa delle iniziative, sull'aderenza ai reali fabbisogni del mercato e sugli esiti occupazionali. Le attività sono riservate infatti agli organismi accreditati per la formazione superiore e nelle partnership di progetto devono essere obbligatoriamente presenti le imprese. La seconda linea è quella del patto di servizio, affidata agli organismi accreditati per la formazione continua e per i servizi al lavoro. Le proposte formative all'interno del ventaglio di offerta sono limitate all'eventuale alfabetizzazione informatica e alla sicurezza per quanti vengono avviati al tirocinio. Quest'ultimo è però rafforzato dalla certificazione delle competenze acquisite;
- il Lazio finanzia il Contratto di ricollocazione parallelamente ad iniziative di Sostegno alla qualificazione e alla riqualificazione dei disoccupati. Il Contratto di ricollocazione (di durata pari a 6 mesi) prevede le fasi tipiche dell'orientamento con una sottolineatura e una cura molto particolare sulle attività di tipo consulenziale, specialmente per l'avvio al lavoro autonomo. È prevista anche la possibilità di inserire il tirocinio e, ove necessario, una breve formazione per l'adeguamento delle competenze (100 ore) o per attività di specializzazione (150 ore). I percorsi di qualificazione e riqualificazione invece (varati di recente) passano sempre per la stipula del patto di servizio e, oltre alle attività di orientamento e accompagnamento al lavoro, prevedono attività di riqualificazione (fino a 200 ore) o di qualificazione (fino a 560 ore di impegno formativo).

Altre Regioni non distinguono le linee di intervento ma arricchiscono il ventaglio dell'offerta su una unica linea. In altri termini, il patto di servizio prevede un numero maggiore di percorsi, tra i quali trovano posto anche quelli in cui l'impegno formativo è più vasto. La Regione Lombardia con la sua Dote Unica Lavoro ha in gran parte ispirato molte delle successive esperienze. Al suo interno si raccolgono organicamente tutti gli interventi per i disoccupati. L'uniformità procedurale con la quale essa funziona consente tuttavia una significativa differenziazione tra le attività proposte alle diverse Fasce (cioè ai diversi profili di occupabilità), soprattutto per quanto riguarda i destinatari appartenenti alle Fasce 3 e 3 Plus, che possono essere presi in carico solo da operatori accreditati con una procedura *ad hoc*. Se l'introduzione delle attività formative nei percorsi delle prime due Fasce potrebbe essere rischiosa e quindi disincentivata, considerando le condizioni stringenti di rimborso delle relative spese (il 50% è a risultato), per i profili meno occupabili il ricorso agli interventi di qualificazione e riqualificazione non è invece sottoposto alle stesse condizionalità (così come il ricorso al *coaching*). Le Fasce 3 e 3 plus possono quindi accedere senza condizioni al voucher formativo erogato all'interno della Dote e impiegarlo in una delle attività inserite nel catalogo regionale dell'offerta che comprende attività professionalizzanti o abilitanti.

Anche il Friuli e il Piemonte raccolgono nel circuito del patto di servizio tutti gli interventi più importanti per i disoccupati adulti, strutturando l'offerta formativa in modo molto articolato, così come consentito dallo sviluppo particolarmente avanzato dei loro sistemi di formazione. In particolare, il Piemonte finanzia con il

FSE un intervento che integra le iniziative di Istruzione degli Adulti condotte negli istituti scolastici sostituendo alcune ore di istruzione con alcune ore di leFP utili al raggiungimento di una qualifica professionale intermedia e inerente all'indirizzo di studi del destinatario. L'inerenza tra la qualifica leFP e il percorso di studi viene definita in accordo con l'Ufficio scolastico regionale.

Un segnale estremamente importante relativamente alla qualità degli interventi formativi per i disoccupati e, soprattutto, agli esiti occupazionali della formazione proviene dalla crescente diffusione di nuove modalità per organizzare la domanda di formazione e per assicurare allo stesso tempo una maggiore *aderenza ai fabbisogni di competenze espresse delle imprese*. Attraverso il FSE molte Regioni stanno infatti promuovendo azioni basate su alcune caratteristiche peculiari:

- l'assoluto protagonismo delle imprese nella partnership di progetto e nella definizione delle caratteristiche di dettaglio del percorso;
- l'impegno, da parte delle imprese, ad assumere una certa quota (in genere mai inferiore al 50%) dei partecipanti all'iniziativa formativa;
- la presentazione delle proposte a sportello e l'istruttoria di approvazione molto veloce (in alcuni contesti è disposta la partenza delle attività entro 30 giorni dall'approvazione).

Di seguito una sintesi degli elementi essenziali delle esperienze in corso²⁴:

- il Lazio finanzia interventi formativi sia per la qualifica (da 350 a 560 ore), sia per la certificazione delle competenze relative a una o più unità di competenza (da 100 a 200 ore), promossi da ATI e ASTS, in cui le imprese devono essere obbligatoriamente capofila e impegnarsi all'assunzione di almeno il 50% dei partecipanti alla formazione. L'iniziativa è destinata ai disoccupati, con particolare riguardo alle fasce più deboli. L'erogazione del contributo pubblico è proporzionale alla quota di assunzioni;
- il Friuli prevede iniziative di formazione mirata all'inserimento lavorativo (della durata di 100 ore) centrate sul fabbisogno di singole imprese o di più imprese partner del progetto. Le iniziative sono individualizzate e possono avere un numero di partecipanti compreso tra 1 e 3;
- nella sperimentazione del Piemonte non c'è l'obbligatorietà per le imprese di assumere il ruolo di capofila dell'eventuale ATI o ATS ma quella di partecipare alla definizione del percorso formativo (che può essere di durata compresa tra le 60 e le 300 ore). C'è invece l'impegno di assunzione qualora sia previsto l'inserimento al lavoro subordinato, ma è anche possibile presentare progetti finalizzati al lavoro autonomo o alla preparazione della forza lavoro per nuovi insediamenti produttivi. Anche qui il 50% del rimborso ai soggetti realizzatori avviene a risultato acquisito;
- la Liguria, per la presentazione delle proposte al proprio sportello, richiede accordi tra le parti sociali che prevedano l'assunzione di almeno il 60% dei partecipanti. L'iniziativa è riservata ai disoccupati di lunga durata e prevede attività formative di respiro ampio (fino a 600 ore);
- in questo campo le pratiche del cosiddetto "*Just in Time*" varate qualche tempo fa dall'Emilia Romagna hanno aperto la pista. Con l'attuale programmazione FSE la Regione ha emanato cinque diversi Avvisi con i quali si sono definite le procedure per la presentazione dei progetti formativi immediatamente finalizzati all'occupazione nei quali inserire destinatari disoccupati. Le proposte possono essere presentate da imprese singole o associate e possono riguardare i fabbisogni di competenze collegate alla crescita aziendale, alla riconversione, a nuovi insediamenti produttivi, al rafforzamento delle filiere e allo sviluppo delle reti o dei consorzi di impresa. La formazione (della durata massima di 600 ore) è finalizzata direttamente alla qualifica o alla certificazione di unità di competenze;
- in Veneto, per i lavoratori coinvolti in situazioni di crisi (percettori di CIGS, CIG in deroga e interessati da contratti di solidarietà difensivi o espansivi), possono essere finanziate iniziative basate sul patto di servizio e sul piano individualizzato (per un importo individuale di 5.000 euro). Tuttavia, il progetto deve essere condiviso tra le parti sociali e nella partnership (sulla qualità della

²⁴ Come ovvio, questa modalità operativa per la riqualificazione dei disoccupati è gestita ovunque in modo più tradizionale (tramite bando a sportello, presentazione del progetto, valutazione e approvazione) e a parte il caso del Veneto è solitamente indipendente dal circuito procedurale del patto di servizio e dei piani individualizzati.

quale c'è particolare attenzione) deve esserci l'impresa di provenienza e l'eventuale impresa di nuova assunzione. Può essere finanziata formazione fino a 180 ore per attività di riqualificazione.

In questi stessi contesti regionali le pratiche di co-progettazione e di co-realizzazione appena esaminate, impegnano imprese e organismi formativi non solo sugli interventi per i disoccupati, ma anche in quelli che riguardano gli occupati. In alcuni casi anche all'interno di uno stesso progetto è possibile coinvolgere entrambe le categorie e inserire l'intervento di aggiornamento e riqualificazione nell'ambito di un coerente piano di sviluppo o riconversione formulato da imprese singole o reti di impresa. Ciò rafforza senza dubbio le prospettive di inserimento e di stabilità occupazionale in esito ai percorsi.

Da quanto fino ad ora esposto emerge con evidenza come, nelle iniziative di politica attiva rivolte ai disoccupati adulti, la formazione per la qualificazione, la riqualificazione e l'aggiornamento esercitino ovunque un ruolo fondamentale accanto alle funzioni di orientamento e di accompagnamento al lavoro. Ancora più forti sono il peso e l'importanza assoluta che essi hanno negli interventi dedicati alle fasce più critiche (disoccupati di lunga durata, in età matura, con basso titolo di studio o non qualificati), che tra l'altro hanno un peso crescente e tutt'altro che marginale. Ed è anche fondamentale il ruolo che essa svolge nelle più avanzate forme di organizzazione della domanda formativa per il soddisfacimento dei fabbisogni effettivi e immediati di competenze espressi dalle imprese.

Attualmente i sistemi regionali della formazione professionale, con diversi gradi di pressione, considerando i differenti stadi di sviluppo delle nuove pratiche, si trovano nella necessità di rispondere a sollecitazioni in parte diverse rispetto al passato. È infatti necessario organizzare un'offerta attivabile ad intervalli ravvicinati, destinata spesso a gruppi di numerosità ridotta o ridottissima, aggiornata nei contenuti, progettata in collaborazione con soggetti esterni agli organismi formativi e sottoposta a precisi standard di costo. In alcuni ambiti regionali si aggiunge poi l'aggravio di dover operare senza che tutti gli strumenti indispensabili per l'allestimento di un'offerta di qualità (cataloghi, repertori, sistemi di certificazione e di accreditamento) siano stati rodati a fondo e messi a regime.

La domanda che si dirige verso i sistemi della formazione si sta velocemente qualificando e le risorse del FSE consentono di raggiungere quel volume di investimento e quella scala di attività indispensabili per una evoluzione dell'offerta che garantisca il grado di individualizzazione richiesto dalle nuove pratiche di politica attiva del lavoro. Il volume di risorse finanziarie che si dirige verso i sistemi formativi regionali, ma anche la periodicità e la sistematicità con cui ciò avviene, hanno un'importanza rilevantissima. Non sfugge, ad esempio, la netta superiorità di risposta alle nuove sollecitazioni che hanno fornito quei contesti territoriali in cui è storicamente forte e costante l'impegno del sistema formativo su tutto il ventaglio dell'offerta ed in particolare sulla formazione iniziale e sulla formazione superiore (vale a dire sui segmenti ricorrenti della formazione professionale, in base ai quali gli organismi formativi strutturano la loro pianificazione annuale e pluriennale e che garantiscono i margini per finanziare le strategie di investimento e di diversificazione dei servizi).

Per il sistema formativo nazionale la qualificazione crescente della domanda rappresenta dunque un'occasione preziosa per superare finalmente alcuni dei suoi noti problemi e (come già avviene nei più avanzati contesti europei) per assumere un ruolo di rilievo tra gli altri fattori di sviluppo socio-economico. Specialmente in questa fase le risposte che i diversi sistemi regionali della formazione sapranno dare forniranno una chiara rappresentazione della direzione e dell'intensità del processo evolutivo. Ciò andrà seguito e analizzato con attenzione e costanza, sia dalle amministrazioni regionali, sia dall'istanza centrale.

Box 3.1 – La politica di coesione e il post 2020

È noto che la politica di coesione è la portante tra le strategie di intervento e di finanziamento all'interno dell'Unione europea. Nell'arco della complessiva programmazione 2014-2020 il contributo previsto a carico della UE è stimato attorno a 394 miliardi di euro¹; all'importo stanziato dalla UE si aggiungono più di 132 miliardi di euro di finanziamenti nazionali, per un importo finale di oltre 480 miliardi di euro relativo al periodo di programmazione considerato.

La necessità che l'utilizzo di questi fondi risponda a criteri di spesa razionale, efficiente ed efficace ha generato, già in sede di discussione e sottoscrizione di Regolamenti e Accordi di Partenariato, una discussione sull'affinamento di metodi e strumenti per la misurabilità del grado di avanzamento e del processo di spesa, della realizzazione degli interventi e sul loro successo sia in termini di risultato che di esito.

Con la stessa attenzione, a livello comunitario, si è già iniziato a riflettere sul futuro della politica di coesione dopo l'orizzonte temporale della programmazione attuale, sui settori di intervento, sulle tipologie di beneficiari delle misure messe in campo e sulla loro collocazione territoriale.

Di fatto, il dibattito è già formalmente avviato con il Libro bianco sul futuro dell'Europa², con il Documento di riflessione sul futuro delle finanze dell'UE³ e in coerenza con i lavori di strutturazione dell'Agenda ONU sullo sviluppo sostenibile per il 2030, in cui allo stato attuale si individuano 17 obiettivi strategici⁴.

Il Libro bianco e il Documento di riflessione sulle finanze europee individuano, ciascuno per il proprio ambito tematico di analisi, la necessità della razionalizzazione degli interventi premiando quelle linee di azione in grado di determinare il maggior valore aggiunto rispetto al tema oggetto di misura politica; al tempo stesso si ritiene che i temi connessi con l'innovazione e con la risposta agli andamenti ciclici dell'economia (con annesse influenze sui mercati del lavoro) debbano essere oggetto di intervento anche nei Paesi economicamente più avanzati, poiché gli effetti negativi delle contingenze economico-finanziarie, come dimostrato dalla crisi del 2008-2013, possono farsi sentire con forza anche in questi ultimi, sia in termini di perdita di competitività, sia in termini di esclusione sociale delle frange più esposte della popolazione.

Parallelamente, sotto il profilo della *governance* dei processi, si stanno analizzando modi e forme con cui rendere più veloci i meccanismi di assegnazione ai Paesi dei fondi della politica di coesione, come pure si sta riflettendo sulla miglior tipologia di gestione di programmi e progetti in modo da accorciare le fasi progettuali, gestionali e amministrative. Il tutto, in un contesto in cui sia resa più agile la fase di passaggio tra due diverse programmazioni.

Si riconferma, nel quadro ideale di riferimento, l'importanza dei meccanismi di misurazione e di analisi dell'efficacia/efficienza degli interventi basati su indicatori e descrittori di sistema, soprattutto in considerazione del fatto che si sta riflettendo su una revisione concettuale degli ambiti tematici oggetto di finanziamento da parte della politica di coesione.

Per quanto riguarda l'istruzione, la formazione e la formazione professionale, in particolare, il dibattito prosegue sulla progressiva centralità delle competenze dei cittadini europei, per cui viene a essere modificato il concetto stesso di politica per istruzione e formazione in favore di uno basato su una politica per l'acquisizione, il mantenimento e il potenziamento delle competenze lungo l'arco della vita e per esigenze sia professionalizzanti che per l'esercizio dei diritti di cittadinanza; la misura è, ancora di più, l'individuo, che necessita di migliori e più approfondite competenze per svolgere lavori più qualificati e per compiere scelte di vita consapevoli in sistemi sociali sempre più complessi.

Per concludere, in sostanza, le principali domande che stanno orientando la discussione vertono su futuri ambiti di investimento, sulle priorità, sulle modalità di attuazione della politica di coesione.

Nel maggio 2018 la Commissione europea prevede l'adozione della proposta per un quadro finanziario pluriennale, cui faranno seguito le proposte di politica economica post 2020.

¹ Tale importo ammonta a poco meno di un terzo dell'intero bilancio dell'Unione, che nello stesso periodo temporale è valutabile attorno ai 1.087 miliardi; a sua volta il bilancio dell'Unione ha un valore dello 0,98% del Reddito Nazionale Lordo della UE e del 2% della spesa pubblica totale.

Cfr. Libro bianco sul futuro dell'Europa - Riflessioni e scenari per l'UE a 27 verso il 2025, Commissione europea - COM(2017) 2025 final.

Cfr. Documento di riflessione sul futuro delle finanze dell'UE, Commissione europea - COM(2017) 358 final.

Cfr. <http://www.unric.org/it/agenda-2030>.

3.3 RIPROGRAMMAZIONE DEL PON IOG E DEL PON SPAO

Con due recenti decisioni della Commissione europea²⁵ si è concluso il processo di riprogrammazione dei Programmi Operativi Nazionali Sistemi per le Politiche Attive del Lavoro (SPAO) e il Programma Iniziativa Occupazione Giovani (IOG).

Tale processo è nato dalla necessità di adeguare la programmazione ai cambiamenti del contesto economico e sociale, in linea con i principi dell'Accordo di Partenariato, attraverso la definizione di nuove priorità e di nuovi interventi in grado di fornire nuove risposte per la salvaguardia dell'occupazione, la lotta alla disoccupazione e all'inattività giovanile, il contrasto alla segmentazione del mercato del lavoro e ai fenomeni di disoccupazione di lunga durata.

Dall'analisi dei principali indicatori sull'andamento del mercato del lavoro in Italia nell'ultimo periodo, infatti, si evince che la fase più acuta della pesante crisi economico-finanziaria sia rimasta in parte alle spalle e in alcuni territori si assiste a una rapida ed efficace ripresa. La Commissione Europea ha ribadito come lo scenario di crescita più probabile fino al 2020 sia quello di un aumento medio del PIL europeo pari all'1,6 % annuo, con un tasso di occupazione in età 20-64 anni che dovrebbe attestarsi al 72,0 % (l'obiettivo fissato dalla Strategia EU2020 è pari al 75%). L'obiettivo, indicato dall'Italia nel Programma Nazionale di Riforma del 2014, per il tasso di occupazione 20-64 anni è compreso tra il 67% e il 69% nel 2020. Per raggiungere tale obiettivo sarebbe necessario un incremento medio annuo del tasso di occupazione compreso tra l'1,9 % e il 2,3 %, andamento superiore anche ai trend di crescita registrati nel periodo pre-crisi (2000-2008). Volgendo l'attenzione alla fascia d'età 20-64 anni, il tasso di occupazione dal 2008 (ultimo anno a potersi definire pre-crisi) al 2017 segnala una notevole virata verso il basso dei livelli occupazionali, soprattutto nelle Regioni "meno sviluppate" e "in transizione". La disomogenea velocità della ripresa registrata sul territorio nazionale, il persistere di fenomeni di disoccupazione in specifiche realtà territoriali e di inattività tra i giovani (anche se non solo tra questi ultimi) hanno spinto la Commissione a rifinanziare l'Iniziativa Occupazione Giovani (IOG) e a indicare gli interventi a contrasto della disoccupazione giovanile come priorità di allocazione delle risorse FSE aggiuntive derivanti dall'aggiustamento tecnico; nonché il livello nazionale a dedicare una quota rilevante di risorse per interventi a contrasto della disoccupazione anche non giovanile, in particolare nei territori del Mezzogiorno.

Il quadro delle risorse comunitarie aggiuntive

In merito all'Iniziativa Occupazione Giovani, il 20 giugno 2017 il Consiglio dell'Unione ha approvato la richiesta di modifica da parte del Parlamento nella revisione del Quadro Finanziario Pluriennale (QFP) che ha previsto 1,2 miliardi complessivi per l'Iniziativa di Occupazione Giovani, per un ammontare per l'Italia di 343 milioni di euro di risorse aggiuntive sulla base delle regioni ammissibili a finanziamento²⁶.

Sulla base dell'indicazione della Commissione europea e dei buoni risultati raggiunti dal programma Iniziativa Occupazione Giovani, la proposta del Dipartimento per le Politiche di Coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri (oggetto di intesa fra Stato e Regioni nella seduta della Conferenza del 25 maggio 2017) è stata quella di destinare una quota di risorse, derivanti dall'aggiustamento tecnico al Bilancio europeo, pari a 560 milioni di euro FSE per interventi a contrasto della "disoccupazione giovanile".

Dal rifinanziamento dell'Iniziativa Occupazione Giovani e dall'aggiustamento tecnico FSE sono derivati, dunque, 903 milioni di euro di risorse comunitarie aggiuntive.

²⁵ Decisione di Esecuzione della Commissione del 18.12.2017, Bruxelles, 18.12.2017 C(2017) 8928 final, che modifica la decisione di esecuzione C(2014)10100 che approva determinati elementi del programma operativo Sistemi di politiche attive per l'occupazione" per il sostegno del Fondo sociale europeo nell'ambito dell'obiettivo Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione" in Italia. CCI 2014IT05SFOP002 e Decisione di Esecuzione della Commissione del 18.12.2017 Bruxelles, 18.12.2017 C(2017) 8927 final, che modifica la decisione di esecuzione C(2014)4969 che approva determinati elementi del programma operativo "Programma operativo nazionale Iniziativa Occupazione Giovani" per il sostegno a titolo del Fondo sociale europeo e dello stanziamento specifico per l'iniziativa per l'occupazione giovanile nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione" in Italia CCI 2014IT05M9OP001.

²⁶ Regioni con tassi di disoccupazione giovanile (15-24 anni) superiori al 25 % nel 2016 (dati EUROSTAT 2017).

Anpal, nel rispetto dei vincoli posti dalla normativa comunitaria e dal livello nazionale, ha svolto gli esercizi di riprogrammazione delle risorse europee in gestione per competenza e ha provveduto, in accordo con il Dipartimento per le Politiche di Coesione, a riprogrammare le risorse del PON SPAO e IOG. Ciò consente di garantire la prosecuzione²⁷, anche per i prossimi anni, degli interventi di contrasto del fenomeno “NEET” a sostegno dell’attuazione della Nuova Garanzia Giovani, attraverso le nuove modalità attuative discusse e concordate nell’ambito del “Gruppo di lavoro ristretto sulla ridefinizione della strategia della Garanzia Giovani”²⁸. Allo stesso tempo contribuisce a un ulteriore sostegno degli interventi di contrasto della disoccupazione giovanile più in generale (non solo i NEET), nell’ambito dell’Obiettivo tematico 8 “Promuovere l’occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori” e della Priorità di investimento 8.ii “Integrazione sostenibile nel mercato del lavoro dei giovani, in particolare quelli che non svolgono attività lavorative, non seguono studi né formazioni, inclusi i giovani a rischio di esclusione sociale e i giovani delle comunità emarginate, anche attraverso l’attuazione della Garanzia per i Giovani”.

La tabella 1 evidenzia il quadro delle risorse aggiuntive per Regione sulla base dell’indicatore EUROSTAT 2017 delle persone in cerca di occupazione.

Tabella 3.1 – Quadro delle allocazioni per Regione delle risorse IOG aggiuntive per l’Italia: quote per le regioni ammissibili (colonna A) e redistribuzione della quota complessiva applicando la clausola di flessibilità (colonna C)

REGIONI E PROVINCE AUTONOME	PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE (EUROSTAT 2017)	ALLOCAZIONI RIFINANZIAMENTO IOG (Clausola di flessibilità)
	B	C
PIEMONTE	38,70	22.446.591,04
VALLE D’AOSTA	1,00	580.015,27
LIGURIA	12,70	7.366.193,95
LOMBARDIA	79,40	46.053.212,62
PA BOLZANO		
PA TRENTO	3,70	2.146.056,50
VENETO	24,60	14.268.375,70
FRIULI-VENEZIA GIULIA	8,20	4.756.125,23
EMILIA-ROMAGNA	24,90	14.442.380,28
TOSCANA	30,30%	17.574.462,75
UMBRIA	6,80	3.944.103,85
MARCHE	12,70	7.366.193,95
LAZIO	55,70	32.306.850,66
ABRUZZO	11,90	6.902.181,74
MOLISE	2,70	1.566.041,24
CAMPANIA	83,60	48.489.276,76
PUGLIA	59,30	34.394.905,65
BASILICATA	4,70	2.726.071,78
CALABRIA	27,00	15.660.412,35
SICILIA	83,70	48.547.278,28
SARDEGNA	19,80	11.484.302,39
Totale	591,40	343.021.032,00

²⁷ L’articolo 22, comma 1, del Regolamento (UE) 1304/2013 recita infatti: “[...]. Per ciascun asse prioritario il sostegno dell’FSE corrispondente è almeno pari al sostegno della dotazione specifica dell’IOG”, il che comporta che per ogni euro di IOG occorre allocare almeno un euro FSE.

²⁸ I lavori del tavolo si sono svolti a partire dall’esperienza gestionale diretta delle Regioni e sulla base dei dati di monitoraggio della Garanzia Giovani in Italia aggiornati al 31.12.2016 (dati statistici sull’andamento del Programma), che sono stati utili a indirizzare i prossimi interventi del PON IOG verso il raggiungimento dei NEET più deboli e più lontani dal mercato del lavoro.

Il nuovo Programma Nazionale complementare

Dalle proposte di riprogrammazione del PON IOG e del PON SPAO è derivata una disponibilità di risorse nazionali, attualmente impegnate in qualità di cofinanziamento nazionale dei due programmi, per un ammontare complessivo di circa 300,2 milioni di euro da dedicare ad un Programma Nazionale Complementare di Azione e Coesione.

La fonte di derivazione di tali risorse è rappresentata dalla proposta di riprogrammazione del PON SPAO che prevede:

- la cessione di risorse FSE verso il PON IOG per un ammontare di 75,84 milioni di euro cui si lega necessariamente una cessione della quota di cofinanziamento nazionale relativa ai 75,84 milioni di euro FSE;
- una riduzione dei tassi di cofinanziamento nazionale da applicare sulle quote degli attuali stanziamenti per le categorie di regione *“less developed”* e *“in transition”*.

Il Programma Nazionale Complementare, che partirà nel corso del 2018, finanzia interventi fortemente coerenti con la politica di coesione, con particolare attenzione alle azioni di politica attiva del lavoro volte a promuovere l'occupazione, in un contesto di raccordo con il quadro generale della riforma nazionale delle politiche attive del lavoro. Al contempo gli interventi saranno caratterizzati da una natura di più ampio respiro in quanto inseriti nel quadro più generale della riforma delle politiche attive del lavoro. Come anche indicato nel *“Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro”*, risulta necessario sviluppare un apposito progetto di rafforzamento delle capacità dei Centri per l'Impiego per migliorare la qualità dei servizi di supporto all'inserimento occupazionale di giovani e adulti (caratterizzati da esigenze e bisogni di tipo multidimensionale), anche attraverso una più stretta collaborazione con il mondo della scuola e dell'università. A seguito di un'analisi più dettagliata dei fabbisogni territoriali di tali processi di rafforzamento, emerge la necessità di implementare interventi che assicurino una copertura territoriale che risulta complementare a quella prevista dal PON SPAO. Dunque l'opportunità di porre tali interventi in un Programma Nazionale per finanziare:

- altri interventi a sostegno dei servizi competenti, con dirette ricadute territoriali complementari alla ripartizione per categorie di regione post riprogrammazione;
- azioni trasversali, coerenti col *“Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro”* (ad esempio potenziamento dei Centri per l'Impiego, potenziamento dell'intervento di Sostegno all'Inclusione Attiva).

Il Programma Nazionale, inoltre, svolgerà una funzione di supporto finanziario ai percorsi di politica attiva già realizzati – a valere sulla prima tranche di finanziamenti – dalle Regioni in qualità di OOII del PON IOG facendosi carico, a titolo di rimborso, dell'eventuale quota differenziale tra i costi standard regionali e quelli nazionali approvati con Regolamento Delegato (UE) 2017/90 nell'ambito degli interventi a valere sul PON IOG.

PARTE 2 – I TEMI

CAPITOLO 4 - VERSO UNA POLICY PER IL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DEGLI ADULTI: LA RACCOMANDAZIONE *UPSKILLING PATHWAYS INITIATIVE*

Premessa

Alcuni macro-fenomeni o *mega-trend* caratterizzano, in forma variabile, tutti i Paesi occidentali: i cambiamenti demografici, la globalizzazione e lo sviluppo tecnologico. Nel *paesaggio* tratteggiato da questi macro-fenomeni, uno degli snodi fondamentali è rappresentato dalle competenze: le competenze che ci sono, quelle che mancano, quelle che si potrebbero ottenere con opportuni interventi di *policy*.

Delle brevi considerazioni di massima possono aiutare a tratteggiare il quadro complessivo e la particolare importanza dei processi di aggiornamento delle competenze e, come diretta conseguenza, della Raccomandazione del 19 dicembre 2016 della Consiglio Europeo "*Upskilling Pathways Initiative*".

Il primo punto da prendere in considerazione riguarda i notevoli i cambiamenti demografici in atto: primo tra tutti, l'invecchiamento della popolazione. Il fenomeno interessa sia i paesi maturi che i cosiddetti emergenti, con ripercussioni, che diventeranno sempre più significative nel tempo, su crescita economica, sistemi previdenziali e di cura.²⁹ Come ha evidenziato, tra gli altri, Romano, i dati disponibili sull'invecchiamento della popolazione "evidenziano, da un lato, il crollo delle nascite (con il numero dei nati che è diminuito del 2,3% rispetto al 2013) e la conseguente riduzione della popolazione con età inferiore ai 15 anni, pari al 13,8% nel 2014 (registrando una diminuzione di 2 punti decimali rispetto al 2011); e dall'altro, confermano l'aumento della popolazione anziana (65 anni e oltre) che è pari al 21,7%, quasi un punto percentuale in più rispetto al 2011. La popolazione in età attiva (15-64 anni), invece, prosegue la sua contrazione passando da un valore superiore al 65% (2011) al 64,5% (2014)" (Romano, 2017, pp. 274-275).

Il secondo punto che preme menzionare, è quello della globalizzazione. Si tratta forse del punto più complesso. Per quanto concerne la globalizzazione, il dato qui di maggior interesse riguarda i compiti che mediamente un lavoratore deve e dovrà compiere: quel che sembra palesarsi è un netto aumento delle mansioni, dei *task* (Becker e Muendler, 2014): una complessizzazione, nell'ambito di quella che sembra potersi considerare la "grande trasformazione" (Seghezzi, 2017) del lavoro. Infine ci sono i problemi e le potenziali opportunità portati dalla questione tecnologica ed, *in primis*, dall'automazione (Autor *et al.*, 2003, 2006, 2009; Brynjolfsson e McAfee, 2014; Kaplan, 2016). L'automazione sembra rappresentare una questione in sé non necessariamente negativa, ma potenzialmente negativa (Frey e Osborne, 2013), in certe situazioni socio-economiche. I dati OCSE ripresi dall'indagine PIAAC, per esempio, ci dicono che il 9% dei lavori rischia di essere automatizzato, e dunque di vedere la scomparsa del lavoro dell'uomo a favore della tecnologia. Gli stessi dati ci dicono inoltre che nel 25% dei lavori l'impatto della digitalizzazione porterà ad un cambiamento significativo dei compiti e delle mansioni (i *task*), un cambiamento di almeno il 50%. L'Italia è uno dei Paesi in cui è più alta la possibilità di cambiamenti radicali nelle mansioni, ben più alta della media dei Paesi OCSE (Arntz *et al.*, 2016).

Tutti questi *mega-trend* – qui brevemente citati – trovano un punto di incontro nel tema delle competenze. Come indicato dalla recente "Strategia per le Competenze dell'OCSE", attualmente l'Italia è intrappolata in un *low-skill equilibrium*, un basso livello di competenze generalizzato: una situazione in cui la scarsa offerta di competenze è accompagnata da una debole domanda da parte delle imprese. Modesti livelli di *skill* dei manager e dei lavoratori si combinano con bassi investimenti in tecnologie che richiedono alte competenze dei lavoratori e con scarsa adozione di pratiche di lavoro che ne migliorino la produttività.

²⁹ "Population ageing is gaining momentum in many OECD as well as emerging economies, raising concerns about the affordability of pension and health care systems as well as the prospect for economic growth and the risk of a secular stagnation. By 2050 one adult in three will be over 65 in the OECD, and in Japan, Korea and Spain, which are the most aged countries, the ratio will be nearly one adult in two" (Scarpetta, 2016, p. 1).

I dati sulle competenze, nel loro complesso e pur con tutte le specifiche del caso, mostrano un quadro – per l’Italia – problematico. I risultati della *Survey of Adult Skills* (PIAAC), ad esempio, forniscono una mappatura generale (e rappresentativa) delle competenze nei 33 Paesi che fino ad ora hanno partecipato alla *survey*. Questi dati illustrano quanto l’Italia sia indietro rispetto alla media degli altri Paesi partecipanti a PIAAC. Il *target* preso in considerazione dalla *survey* PIAAC è la popolazione adulta con età compresa tra i 16 ed i 65 anni. I punteggi delle competenze (in questo caso di *literacy*) vengono valutati su una scala che varia da 0 a 500 punti, ed è declinabile su diversi livelli di misurazione: a) livello inferiore ad 1 (0-175); b) livello 1 (176-225); c) livello 2 (226-275); d) livello 3 (276-325); e) livello 4 (326-375); f) livello 5 (376-500). La tabella riporta i punteggi di *literacy* e consente una visualizzazione del confronto internazionale e delle differenze tra Paese e Paese.

Tab. 4. 1 – I punteggi medi in *literacy* (primi due round di PIAAC, adulti 16-65 anni)

PAESI	PUNTEGGIO MEDIO IN LITERACY	ERRORE STANDARD
AUSTRALIA	280	0,91
AUSTRIA	269	0,74
BELGIO (FIANDRE)	275	0,57
CANADA	273	2,37
CILE	220	0,98
CIPRO	269	0,62
COREA DEL SUD	273	1,05
DANIMARCA	271	0,72
ESTONIA	276	0,67
FINLANDIA	288	0,83
FRANCIA	262	0,59
GERMANIA	270	0,92
GIACARTA (INDONESIA)	200	1,05
GIAPPONE	296	0,92
GRECIA	254	0,71
INGHILTERRA (REGNO UNITO)	273	1,09
IRLANDA	267	0,68
IRLANDA DEL NORD (REGNO UNITO)	269	0,58
ISRAELE	255	0,71
ITALIA	250	0,84
LITUANIA	267	1,93
NORVEGIA	278	0,61
NUOVA ZELANDA	281	0,60
OCSE MEDIA	268	0,62
PAESI BASSI	284	0,77
POLONIA	267	0,71
REPUBBLICA CECA	274	0,68
FEDERAZIONE RUSSA	275	1,07
SINGAPORE	258	1,05
SLOVACCHIA	274	0,18
SLOVENIA	256	0,75
SPAGNA	252	1,16
STATI UNITI	270	0,98
SVEZIA	279	2,73

Fonte: adattato da OECD, 2016 (<http://dx.doi.org/10.1787/888933365695>)

La Raccomandazione del Consiglio Europeo del 19 dicembre 2016 sui “Percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti”

Al di là dei dati e dei vari tentativi di sistematizzazione delle tematiche degli skill e delle competenze (Cipollone e Sestito, 2010; Visco, 2009; Centra e Tronti, 2011), quel che preme sottolineare è che nel corso della loro ormai lunga storia questi costrutti – le “competenze” e/o gli skill – sono stati “istituzionalizzati” (Mulder, 2016), ovvero sono entrati pienamente nei discorsi di policy a livello nazionale, europeo ed internazionale. Di competenze e/o skill parlano le strategie europee di Lisbona 2000 e di Europa 2020, le fondamentali Raccomandazioni del Parlamento e del Consiglio europei *sulle Key Competencies* (2006) e lo *European Qualification Framework* – EQF (2008), la più recente Raccomandazione del 2012, il documento relativo allo *European e-Competence Framework 3.0* (CEN, 2014) o il documento di Riga (2015), strumenti quali lo *European Qualification Framework* (EQF), il portfolio EUROPASS e la classificazione *European Skills/Competences, Qualifications and Occupations* (ESCO).

A questo riguardo, un passaggio di particolare importanza è rappresentato dalla Raccomandazione del Consiglio Europeo del 19 dicembre 2016 sui “Percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti”, e dunque sulla necessità di attuare processi di *upskilling* dei cittadini europei. La Raccomandazione sull’*upskilling* afferma che «nella società odierna è necessario che ogni persona possieda un ampio corredo di abilità, conoscenze e competenze, compreso un livello sufficiente di competenze alfabetiche, matematiche e digitali per poter realizzare appieno il proprio potenziale e svolgere un ruolo attivo nella società, assolvendo alle proprie responsabilità sociali e civiche. Tali abilità, conoscenze e competenze sono fondamentali anche per inserirsi fruttuosamente nel mercato del lavoro e per accedere all’istruzione e alla formazione terziaria» ed aggiunge, guardando al prossimo futuro, che «un’ampia maggioranza dei posti di lavoro richiederà un certo livello di competenza digitale, mentre un numero crescente di lavori elementari imporrà il possesso di alcune competenze fondamentali o generiche (come ad esempio comunicazione, risoluzione di problemi, lavoro di gruppo e intelligenza emotiva)».

In particolare, tre sono gli obiettivi della Raccomandazione:

1. migliorare la preparazione delle persone con competenze insufficienti;
2. rendere le competenze visibili e confrontabili anche quando ci si sposta da un Paese all’altro;
3. rendere le competenze professionalmente spendibili.

Il *target* di riferimento sono i lavoratori scarsamente qualificati, occupati, disoccupati o inattivi, compresi i migranti, per i quali diventa indispensabile la rilevazione, valutazione e certificazione delle competenze possedute ai fini dei processi di integrazione. Non è previsto nessun finanziamento supplementare dell’UE, ma si tratta piuttosto di re-indirizzare per queste finalità una parte delle risorse che il Fondo Sociale Europeo destina ai Governi, ed in Italia alle Regioni, per promuovere le competenze, la formazione e l’occupabilità, utilizzando non solo lo strumento finanziario a disposizione ma anche il suo impianto di *governance* che nei diversi partenariati (nazionali o regionali) promuove l’ampia condivisione degli obiettivi tra i diversi *stakeholders* chiamati ad intervenire.

La Raccomandazione potrebbe dunque rappresentare una leva importante per affrontare il problema delle competenze in Italia. È bene precisare, per altro, che la Raccomandazione si colloca nella fase di implementazione di importanti riforme nel settore delle politiche per le competenze e per il lavoro, per le quali essa può rappresentare una occasione di promozione e di sperimentazione del nuovo contesto istituzionale e normativo. In particolare, la Raccomandazione trova punti di incontro con le seguenti riforme:

- la riforma nel mercato del lavoro (2014, *Jobs Act* e successivo d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150) che affida ad Anpal importanti funzioni in materia di politiche attive del lavoro tra cui il coordinamento della “Rete dei servizi per le politiche del lavoro”;
- la definizione ed avvio della legge sull’apprendimento permanente che mette a disposizione un quadro chiaro di soggetti e strumenti nel settore dei servizi all’apprendimento permanente, con particolare riferimento ad un sistema di validazione e di riconoscimento delle competenze (l. 28 giugno 2012, n. 92 e successivo d.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13);

- il Piano Nazionale per l’Industria 4.0, all’interno del quale è prevista una linea di azione specificamente dedicata allo sviluppo delle competenze specifiche nel campo digitale.

La Raccomandazione trova dunque in Italia coordinate normative e pratiche operative coerenti, che possono garantirne un’efficace attuazione.

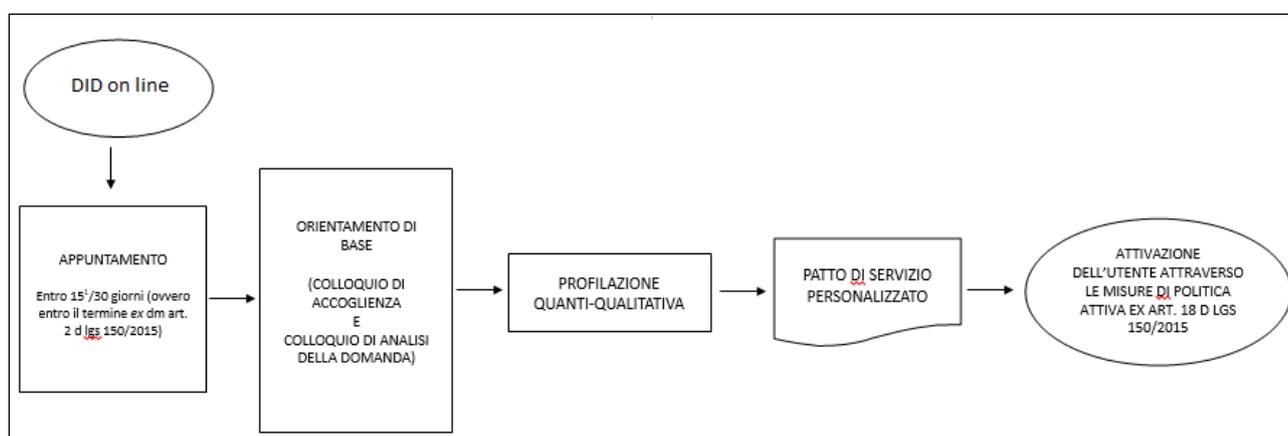
Infatti, a livello normativo, la legge 28 giugno 2012 n. 92 prevede, in coerenza con il quadro delineato a livello di Unione europea, modalità operative di promozione dell’apprendimento formale, non formale ed informale innervate su tutto il territorio attraverso i rapporti inter-istituzionali tra Stato, Regioni ed altri operatori competenti in materia di istruzione, formazione e lavoro. Tale previsione legislativa ha avuto seguito con l’approvazione del d.Lgs 13/2013 e con l’Accordo tra Governo, Regioni ed Enti locali sull’apprendimento permanente e le reti territoriali; tuttavia non ha goduto di un convinto sostegno che ne assicurasse una reale messa a sistema.

La più recente riforma del lavoro, con il *Jobs Act* (L. 183/2014) e i relativi decreti attuativi, ha introdotto, con lo spostamento delle tutele dal rapporto di lavoro al mercato del lavoro, un vero e proprio cambio di paradigma, che investe nel profondo anche la relazione tra le politiche attive e passive del lavoro. In quest’ottica la formazione viene richiamata nel *Jobs Act* due volte. La prima in relazione all’introduzione del principio di condizionalità, la seconda in merito all’attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato del lavoro o beneficiario di ammortizzatori sociali. La responsabilizzazione del lavoratore e un suo rapporto proattivo e dinamico con la struttura pubblica e/o privata che appresta la protezione diventano dunque le matrici del nuovo approccio e delle modalità assunte dalle politiche attive del lavoro.

Tra gli strumenti di politica attiva del lavoro di maggiore rilevanza nel quadro della riforma vi è l’assegno di ricollocazione. Proprio questo potrebbe costituire un ambito estremamente interessante e favorevole per promuovere percorsi di *upskilling* nei termini proposti dalla Raccomandazione. Secondo l’Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro il 63,8% dei potenziali beneficiari dell’assegno di ricollocazione avrebbero un titolo di studio inferiore al diploma di scuola secondaria superiore. Si prospetterebbe quindi la possibilità di lavorare su un target già “selezionato” in riferimento alle priorità di azione nazionali, rispondendo così alla richiesta formulata nella Raccomandazione agli Stati membri riguardo alla determinazione di un target specifico.

Il sistema per l’inserimento nel mercato del lavoro delineato dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, agli articoli 19, 20, 21 e 22, prevede che la persona priva di lavoro si attivi per cercare di reinserirsi nel mercato del lavoro, prima di tutto presentando la DID - la Dichiarazione di Immediata Disponibilità - e poi partecipando al patto di servizio personalizzato e ai percorsi di istruzione, formazione e lavoro che le verranno via via proposti durante la disoccupazione, ex art. 18 d.lgs n. 150/2015.

Figura 4.1



Fonte: d.lgs 150/2015

L'attuazione di questa previsione di legge prevede la realizzazione di azioni di profilazione, analisi dei bisogni, progettazione personalizzata, erogazione individualizzata della formazione. Tali attività sono già predisposte in alcuni Centri per l'Impiego del Paese di concerto con le agenzie formative di riferimento che hanno competenze specifiche per erogare la formazione personalizzata e individualizzata. Un possibile intervento di *policy* potrebbe porsi l'obiettivo di sistematizzare e diffondere in altre realtà territoriali tali interventi, al fine di implementare il quadro delle azioni descritto nel d.lgs 150/15, anche attraverso sperimentazioni pilota in alcuni territori, tesaurizzando le iniziative sparse già esistenti, secondo un meccanismo del "*maternage*", incoraggiato, in questi anni, dal Ministero del lavoro e consolidato tra le amministrazioni regionali nell'ambito dell'attuazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze. In questo ambito, i risultati attesi potrebbero comprendere dei Protocolli di analisi dei fabbisogni e di progettazione dei percorsi formativi personalizzati volti alla enunciazione di processi e strumenti per rendere più accurati e puntuali i servizi di rilevazione dei fabbisogni formativi.

La validazione e certificazione è il terzo momento del percorso di riqualificazione dei lavoratori e cittadini, descritto nella Raccomandazione *Upskilling Pathways*, dopo la rilevazione dei bisogni formativi e la progettazione di una formazione personalizzata.

In questo campo l'Italia si è dotata di un quadro normativo complesso e avanzato: il sistema nazionale di certificazione delle competenze è previsto dall'art. 4, comma 58, della legge 92/2012 che delega il Governo alla definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze e ne stabilisce i criteri e principi direttivi. I successivi commi 64-68 dello stesso articolo disegnano il sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze, mentre il decreto legislativo n. 13/13 ne disciplina l'attuazione, attraverso la previsione di un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali; e la definizione degli standard minimi del servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze (di processo, di attestazione, di sistema).

Occorreranno interventi atti a colmare il divario tra coloro che posseggono risorse personali, conoscenze e competenze adeguate per poter accedere alle varie opportunità di istruzione e formazione per il lavoro e coloro che appartengono a categorie sociali più deboli o a rischio come inoccupati, occupati e disoccupati con bassi livelli di istruzione/scolarizzazione o a bassa qualificazione, la cui condizione compromette l'entrata nei sistemi del lavoro e delle professioni e la partecipazione attiva nella società. Lavorare ad una politica delle competenze per gli adulti significa anche innalzare il livello di istruzione e qualificazione per favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze chiave/di base utili all'occupabilità e al pieno esercizio di cittadinanza, che passa attraverso il lavoro e il sentirsi componente di un tessuto economico-sociale innovativo e inclusivo: in generale verso la crescita e la valorizzazione del capitale umano e il miglioramento dei livelli di partecipazione ad un'offerta formativa mirata e di qualità in risposta alla domanda economica e sociale e delle imprese. La valorizzazione del capitale umano, in entrata e in permanenza nel mercato del lavoro, attraverso l'istruzione e la formazione permanente (*lifelong learning*) è un punto importante non solo per promuovere la competitività economica, ma anche per lo sviluppo personale, per essere in grado di affrontare un'economia globale che richiede flessibilità, auto-imprenditorialità, sistematico aggiornamento di saperi e competenze per la riqualificazione professionale e occupazionale; tra questi l'adeguamento e la familiarità con le tecnologie informatiche e di automazione industriale. L'integrabilità tra i sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro può realizzarsi attraverso le sinergie a carattere pubblico tra i Centri per l'Impiego-CPI e i Centri per l'Istruzione degli adulti-CPIA e i Centri per l'apprendimento permanente-CAP delle Università per la valorizzazione delle competenze e l'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica professionale superiori a quelli posseduti attraverso il rientro in formazione, con la validazione formale delle competenze acquisite in contesti non formali e l'orientamento al lavoro, alla professione, all'imprenditorialità. I diversi soggetti sono chiamati, con azioni e competenze istituzionali e di ruolo proprie, a realizzare e/o sperimentare modelli condivisi di cooperazione e gestione delle risorse a disposizione.

Conclusioni

Nell'ambito dell'implementazione della Raccomandazione oggetto di questo capitolo, il ruolo dell'Anpal diviene e sarà importante nel far dialogare i diversi attori coinvolti sul piano delle politiche del lavoro e delle iniziative mirate di istruzione e formazione rivolte agli adulti, a partire dal proprio ruolo di capofila del FSE e Autorità di gestione dei PON SPAO e IOG e soggetto coordinatore della rete dei servizi per il lavoro e del sistema unico informativo. Inoltre l'Anpal è e sarà presente al tavolo inter-istituzionale per l'apprendimento e l'orientamento permanente, per contribuire al rafforzamento delle reti territoriali per il sistema di apprendimento permanente degli adulti, sostenendo in parallelo l'implementazione di un sistema nazionale di *governance* della competenze, che implica la cooperazione istituzionale e operativa tra gli attori coinvolti, *in primis* il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, le Regioni e le Autorità locali. Il lavoro di raccordo e dialogo costruttivo tra le reti dell'apprendimento permanente e la rete dei servizi per le politiche del lavoro mira a rendere il più possibile "su misura dell'utente" la filiera dei servizi proponibili – dall'accompagnamento all'orientamento, all'istruzione e alla formazione professionale, all'inserimento nel mercato del lavoro, alla riqualificazione professionale, all'auto-imprenditorialità -; e questo sia sul versante del processo di "presa in carico" dell'utente, presso qualsiasi nodo costituente la rete dei servizi questo avvenga e a cui l'utente stesso si sia rivolto, sia dei risultati ottenuti, in coerenza con le esigenze sociali, del mondo produttivo e delle imprese.

CAPITOLO 5 – L'APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI NEL CONTESTO DEL MODELLO EUROPEO DI CRESCITA INCLUSIVA

5.1 IL PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI

L'OIL in un rapporto del 2016³⁰ evidenzia la tendenza al deterioramento della coesione sociale tra gli Stati membri dell'Unione europea ed interna agli stessi. Gli indicatori utilizzati nel rapporto segnalano un ampliamento della divergenza tra le performance socio-economiche ed un'acutizzazione delle disuguaglianze, già presenti prima della crisi del 2008 ma esacerbate dalla stessa. L'OIL denuncia un vero e proprio stallo nel processo di convergenza tra gli Stati membri dell'Ue, particolarmente evidente nelle condizioni relative alle opportunità professionali, alla distribuzione del reddito e all'inclusione sociale. La modifica del mondo del lavoro, la digitalizzazione e la crescente frammentazione della produzione, secondo l'OIL, se non "governate" non faranno che aumentare tali polarizzazioni e divergenze.

A fronte di questi fenomeni, che hanno evoluzioni di una rapidità probabilmente mai vissuta prima nella storia dell'umanità, gli attori istituzionali faticano non poco a predisporre risposte tempestive ed efficaci.

Nel contesto europeo il Presidente della Commissione europea Jean Claude Juncker - nel settembre 2015 - nell'ambito di una riflessione di ampio raggio sul futuro dell'Unione europea³¹, ha formulato la proposta di creare un nuovo pilastro europeo dei diritti sociali³², dopo i tre già introdotti nel 2014 in materia economica (cd. Piano Juncker)³³.

Dopo la consultazione pubblica, realizzatasi tra il marzo e il dicembre 2016, la proposta si è concretizzata, nell'aprile 2017, in una Raccomandazione della Commissione europea³⁴, a cui è seguita la recente proclamazione congiunta del Consiglio, del Parlamento e della Commissione durante il summit sociale di Göteborg (17 novembre 2017).

Lo sviluppo di un pilastro europeo dei diritti sociali viene considerato come "parte di un più ampio sforzo teso a costruire un modello di crescita più inclusivo e sostenibile, migliorando la competitività dell'Europa e rendendola più propizia agli investimenti, alla creazione di posti di lavoro e al rafforzamento della coesione sociale". Come viene chiaramente espresso nel Libro bianco sul futuro dell'Europa "per la prima volta dalla Seconda guerra mondiale vi è un rischio reale che la generazione attuale di giovani adulti si ritrovi in condizioni economiche peggiori rispetto a quella dei genitori."

Il pilastro dei diritti sociali, che interessa innanzitutto gli stati appartenenti alla zona euro, non comporta un ampliamento delle competenze dell'Unione ma tenta di metterne a valore l'*acquis* per affrontare quattro grandi questioni:

- le conseguenze sociali della crisi;
- il futuro del lavoro;
- l'evoluzione demografica;
- le divergenze economiche tra gli Stati membri.

La raccomandazione, nella stesura definitiva, risulta articolata, come la proposta, in venti ambiti di intervento raggruppati in tre capi:

1. Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro;
2. Condizioni di lavoro eque;

³⁰ International Labour Organization, Studies in growth with equity, "Building a social pillar for European convergence", 2016

³¹ COM(2017) 2025 del 1° marzo 2017 "Libro Bianco sul futuro dell'Europa" e COM(2017)206 final del 26 aprile 2017 "Documento di riflessione sulla dimensione sociale dell'Europa".

³² COM(2016) 127 dell'8 marzo 2016 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni "Avvio di una consultazione su un pilastro europeo dei diritti sociali".

³³ Il "Piano di Investimenti per l'Europa", avviato nel 2015, ha l'obiettivo di accrescere gli investimenti nell'economia reale e quindi rafforzare la creazione di posti di lavoro e la crescita, accrescere la competitività, consolidare la capacità produttiva e infrastrutturale.

³⁴ Raccomandazione (UE) 2017/761 della Commissione del 26 aprile 2017 *sul pilastro europeo dei diritti sociali*, pubblicata in GUUE L113 del 29 aprile 2017.

3. Protezione sociale ed inclusione.

I venti ambiti enunciano principi e diritti fondamentali. Istruzione, formazione e apprendimento permanente, sostegno attivo all'occupazione e prestazioni di disoccupazione, pari opportunità, redditi e retribuzioni, protezione sociale, assistenza all'infanzia e quella a lungo termine, inclusione delle persone con disabilità, dialogo sociale, accesso ai servizi essenziali e tutti gli altri vengono elencati e sinteticamente descritti dalla Raccomandazione. Dietro le poche righe c'è l'*acquis* unionale: a volte già strutturato e consolidato da prassi pluriennali di attuazione; in altri casi, con percorsi ancora aperti che devono trovare la concretezza necessaria ad assicurare a tutti dignità ed un adeguato accesso a beni e servizi.³⁵

Il pilastro dei diritti sociali introduce indubbiamente la novità di una spinta verso una visione integrata e complessiva dei diritti, che inglobi sia la visione economica sia quella sociale; vengono inoltre prese in considerazione le diverse fasi e dimensioni di vita dei cittadini, in qualsiasi condizione essi si trovino nel mercato del lavoro. Per questo le soggettività richiamate nella Raccomandazione sono spesso i lavoratori, ma anche donne e uomini e, ancora più di frequente, le persone.

Ad esempio, alla persona è intitolato il diritto individuale ad un'istruzione, una formazione e ad un apprendimento permanente di qualità ed inclusivi, al fine di mantenere ed acquisire competenze che consentano di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro.³⁶ Inoltre, "ogni persona ha diritto ad un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma. Ciò include il diritto a ricevere un sostegno per la ricerca di un impiego, la formazione e la riqualificazione." E poi, ancora, si parla del diritto di ogni persona a trasferire i diritti in materia di protezione sociale e formazione durante le transizioni professionali.

La reale portata della Raccomandazione potrà essere valutata soltanto nel tempo. Intanto possiamo evidenziare che tra le spinte a rendere più pregnanti i suoi contenuti, vi è stata quella manifestata durante la consultazione pubblica da parte delle Commissioni XI (Lavoro pubblico e privato) e XII (Affari sociali) della Camera dei Deputati italiana. Tali commissioni hanno richiesto che obiettivi "quali la riduzione della percentuale di popolazione a rischio di povertà e del tasso di disoccupazione, ovvero il miglioramento delle competenze e lo sviluppo della formazione e dell'istruzione, dovrebbero acquisire, nell'ambito della procedura del Semestre europeo, valore vincolante al pari degli obiettivi di finanza pubblica".

Anche il Parlamento europeo ha sollecitato la Commissione ad evitare una sorta di retorica delle politiche sociali, invitando la stessa a presentare proposte su un pilastro europeo dei diritti sociali che fosse solido e non si limitasse ad una dichiarazione di principi e di buone intenzioni ma rafforzasse i diritti sociali mediante strumenti concreti e specifici (legislazione, meccanismi politici e strumenti finanziari), garantendo un impatto positivo sulla vita delle persone nel breve e medio termine e prevedendo un sostegno alla costruzione europea nel ventunesimo secolo³⁷.

Va comunque ricordato, com'è per tutti gli ambiti in cui l'Unione europea applica il metodo di coordinamento aperto, che l'Ue delinea degli indirizzi, in un'orditura che sia poi applicabile in ognuno degli Stati membri. L'attuazione effettiva e il miglior adattamento alle specificità del contesto nazionale sono tutte in capo alle competenti autorità degli Stati, per cui l'attenzione su come sarà attuato il pilastro europeo dei diritti sociali va posta anche sull'azione del Governo italiano e dei Ministeri interessati, delle Regioni e delle Province autonome, dei Comuni e di tutta la rete dei soggetti nazionali che, a qualsiasi livello, si dovranno adoperare per l'attuazione dei diritti lì enunciati.

A proposito della capacità nazionale di sfruttare a pieno le potenzialità offerte dall'appartenenza all'UE è da evidenziare che il pilastro europeo dei diritti sociali costituirà un importante riferimento anche per la programmazione finanziaria post-2020, in via di definizione. Sarà quindi di particolare interesse – anche a partire dalle edizioni future del presente rapporto – guardare alla valutazione dei risultati e dell'impatto risultante dall'introduzione nella programmazione FSE 2014-2020 di nuove tematiche quali l'inclusione sociale e la lotta alla povertà, che hanno costituito e stanno tuttora costituendo un primo terreno di

³⁵ Nel documento di lavoro della Commissione SWD(2017)201 viene presentata una descrizione dettagliata dei 20 principi e diritti.

³⁶ Raccomandazione (UE) 2017/761 della Commissione del 26 aprile 2017 sul pilastro europeo dei diritti sociali, Capo I "Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro".

³⁷ Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali, punto 1.

sperimentazione attuativa di alcuni principi richiamati nel pilastro e di nuove modalità di governo delle politiche di sostegno attivo all'integrazione sociale e nel mercato del lavoro.

Il summit sociale di Göteborg e la proclamazione del pilastro europeo dei diritti sociali da parte di Commissione, Consiglio e Parlamento indicano la volontà di una presa in carico condivisa tra istituzioni europee e Stati membri su questo terreno. Tuttavia, resta ancora da sciogliere il vero nodo gordiano relativo alla visione di lungo termine che l'Unione vorrà darsi e alla capacità di coerenza tra le diverse politiche dell'UE e tra queste e quelle nazionali; da questo dipenderà la solidità delle fondamenta del nuovo pilastro europeo dei diritti sociali.

5.2 ISTRUZIONE, FORMAZIONE E APPRENDIMENTO PERMANENTE COME DIRITTI SOCIALI

La Raccomandazione della Commissione europea del 26 aprile 2017 sul Pilastro europeo dei diritti sociali al Capo 1 – *Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro nell'ambito dell' "Istruzione, formazione e apprendimento permanente"* evidenzia come "ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro"³⁸.

La Raccomandazione conferma la scelta intrapresa dall'Europa fin dalla sua costituzione di realizzare una *via europea* al raggiungimento di obiettivi di benessere e di qualità della vita e di partecipazione attiva (Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione 2000-2010/2010-2020) che sappia coniugare lo sviluppo economico con un modello sociale e di welfare inclusivo: la costruzione di un modello sociale europeo.

Nelle strategie europee il tema dell'inclusione sociale è costantemente presente tra le priorità perseguendo tra i suoi principali obiettivi la partecipazione al mercato del lavoro, l'adeguamento delle competenze e la lotta alla povertà; in quest'ultimo caso adottando politiche e azioni specifiche come la "Piattaforma europea contro la povertà"³⁹ e la "Politica di coesione 2014-2020"⁴⁰, sul versante economico-finanziario attraverso il Regolamento sui diversi Fondi dedicati, ad iniziare dal Fondo sociale europeo/FSE.

Studi mirati⁴¹ mostrano come il legame fra crescita ed equità dipenda, oltre che dalle condizioni del processo di sviluppo economico e finanziario, dal contesto istituzionale e sociale. Le trasformazioni sociali derivanti dai fenomeni di globalizzazione e internazionalizzazione hanno creato situazioni di disagio sociale e una diversa distribuzione delle risorse disponibili, facendo maturare – secondo diversi autori⁴² – nel campo sociale ed economico, processi di disuguaglianza sociale e rischio di povertà progressivamente in aumento e non esclusivamente sul piano economico. Emergono, infatti, nuove forme di povertà sul piano culturale e relazionale che generano forme di isolamento sociale in particolar modo di gruppi sociali a rischio come disoccupati, inoccupati e lavoratori scarsamente qualificati, che quindi hanno difficoltà a potersi inserire nel contesto sociale⁴³.

Nel processo di costruzione dell'Europa le politiche educative e della formazione sono considerate centrali per la realizzazione di una cittadinanza europea attiva, che valorizzi la personalità di ogni individuo lungo tutto il corso della vita e contribuisca ad uno sviluppo economico fondato sull'equità e sulla coesione sociale.

³⁸ Commissione europea, *Pilastro europeo dei diritti sociali*, "Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea", 2017/L113, Bruxelles, Raccomandazione del 26.4.2017, Capo I-1.

³⁹ Commissione europea, *La piattaforma europea contro la povertà e l'esclusione sociale: un quadro europeo per la coesione sociale e territoriale* COM (2010) 758 SEC (2010) 1564.

⁴⁰ Commissione europea, *Politica di coesione 2014-2020. Investire nella crescita e nell'occupazione*, Bruxelles, 2011.

⁴¹ <http://www.oecd.org/dataoecd/11/40/44176910.pdf>.

⁴² Sen A., *Globalizzazione e libertà*, Mondadori, Milano, 2002; Touraine A., *La globalizzazione e la fine del sociale*, Il Saggiatore, Milano, 2008; Bauman Z., *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Laterza, Roma-Bari, 2001; Bauman Z., *Vite di corsa. Come salvarsi dalla tirannia dell'effimero*, Il Mulino, Bologna, 2009; Beck U., *Che cos'è la globalizzazione? Rischi e prospettive della società planetaria*, Carocci, Roma, 1999; Beck U., *La società del rischio*, Carocci, Roma, 2000.

⁴³ Spagnuolo G., *Globalizzazione di mercati e di diritti*, in "Democrazia e Sicurezza", IV, 2, 2014, Editoriale, www.democraziaesicurezza.it, giugno 2014.

L'evoluzione strategica maturata in Europa nell'ultimo ventennio in tema di apprendimento permanente ha consentito la condivisione terminologica e sistemica degli ambiti dell'istruzione e formazione rivolte agli adulti, come si legge nella Decisione n. 1720/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del novembre 2006: «ogni istruzione generale, istruzione e formazione professionali, istruzione non formale e apprendimento informali intrapresi nelle varie fasi della vita, che diano luogo a un miglioramento delle conoscenze, delle capacità e delle competenze in una prospettiva personale, civica, sociale e/o occupazionale»⁴⁴. In particolare si include nella Carta dei diritti fondamentali europei, tra i diritti dell'individuo, quello all'istruzione stabilendo all'art. II-14 che «Ogni individuo ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua».

Fa da eco a tali intenti anche la Raccomandazione del Consiglio europeo sui "Percorsi di miglioramento del livello di competenze per gli adulti" del 19.12.2016, che evidenzia come nell'attuale società sia necessario che ogni persona «possieda un ampio corredo di abilità, conoscenze e competenze [...] per poter realizzare appieno il proprio potenziale e un ruolo attivo nella società, assolvendo alle proprie responsabilità sociali e civiche»⁴⁵.

Ancora una volta si guarda ad una finalità più ampia di emancipazione e benessere dell'individuo nel possedere conoscenze e competenze utili all'inserimento e re-inserimento nel mercato del lavoro e alla piena espressione delle proprie potenzialità di crescita culturale, formativa e occupazionale.

Nel complicato percorso tra l'adolescenza e l'età adulta, tra la giovinezza e la maturità, ci ricorda Gallino, per la maggior parte delle persone lo strumento più efficace per costruirsi come identità sociale rimane il lavoro che si fa o che per lungo tempo si è svolto; non arrivare a costruire tale identità perché si sono svolti troppi lavori differenti, interrotti o ripresi successivamente, è per molti una sofferenza, un costo umano in nessun modo computabile⁴⁶ e richiama la necessità di varie forme di sicurezza sociale del lavoro quali la sicurezza dell'occupazione, professionale, sui luoghi di lavoro, del reddito, di rappresentanza, previdenziale, che per l'OIL/Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) definiscono un lavoro "decente e dignitoso"⁴⁷.

Gli stessi mercati del lavoro sono una "costruzione sociale" basata su regole di funzionamento dei sistemi produttivi istituzionali e culturali e sui significati e sul valore attribuiti al lavoro dal soggetto affinché individui il proprio status sociale⁴⁸ e possa perseguire le proprie aspirazioni personali⁴⁹. Il lavoro come valore educativo-formativo appare il contesto utile a promuovere la crescita e lo sviluppo della persona in quanto parte significativa dell'attività umana per la capacità di agire e di essere in relazione con il mondo, con l'altro: la formazione di se stessi attraverso un processo formativo-orientativo profondo e libero⁵⁰.

La discontinuità dei percorsi professionali (mobilità orizzontale e verticale lavorativa e professionale) richiede nuove modalità di sincronismo con i percorsi formativi di istruzione e formazione indispensabili ad affrontare adeguatamente le transizioni al lavoro: si tratta di una riconversione cognitiva, valoriale e sociale oltretutto organizzativa che superando il concetto di occupazione nella logica tayloristica porti a pensare al lavoro come risorsa "transizionale" a cui far corrispondere percorsi formativi differenziati nei momenti di transizione dell'adulto tra un'attività e un'altra, da una condizione occupazionale ad un'altra.

Una discontinuità intesa come componente fisiologica della vita professionale e lavorativa di una persona per prevenire e aumentare la capacità di inserirsi e re-inserirsi nei mercati del lavoro.

In ogni caso si dà senso all'esperienza svolta dal soggetto nei diversi contesti organizzativi e produttivi nei quali si muove⁵¹: il passaggio da una formazione intesa come "processo di apprendimento limitato ad una

⁴⁴ Parlamento europeo, Consiglio dell'Unione europea, *Programma d'azione nel campo dell'apprendimento permanente*, Decisione del 15.11.2006 n. 1720/2006/CE, "Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea", L 327/45, 24.11.2006, art. 2-29.

⁴⁵ Consiglio dell'Unione europea, *I percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti*, "Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea", 2016/C 484, Bruxelles, Raccomandazione del 19.12.2016, p.1.

⁴⁶ Gallino L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2007, p. 79. Dello stesso autore *Globalizzazione e disuguaglianze*, Laterza, Roma-Bari, 2000.

⁴⁷ International Labour Office (ILO), *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth. A G20 training strategy*, Geneva, 2010

⁴⁸ Negrelli S., *Sociologia del lavoro*, Laterza, Roma-Bari, 2005; Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1996.

⁴⁹ Sen A., *La libertà individuale come impegno sociale*, Laterza, Roma-Bari, 1997.

⁵⁰ Arendt H., *Vita activa. La condizione umana*, Bompiani, Milano, 1994.

⁵¹ Dewey J., *Esperienza e educazione*, La Nuova Italia, Firenze, 1996; Weick E., *Senso e significato nell'organizzazione*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2004.

fase della vita (periodo scolastico-formativo)” ad una formazione intesa come “processo di apprendimenti contestualizzati” dove il processo di conoscenza e/o acquisizione delle competenze avviene per tutto il corso della vita (familiare, del lavoro, dell’associazionismo, del tempo libero), integrato ad un percorso intenzionale di definizione del proprio sviluppo professionale e personale⁵².

Emerge uno dei caratteri peculiari dell’apprendimento ossia la sua “dimensione sociale” entro cui sono privilegiati il carattere cooperativo, collaborativo dell’insegnare e dell’apprendere e che porta alla costituzione di comunità di apprendimento⁵³ come risorsa per sé, per il gruppo o famiglia professionale di appartenenza, per il sistema produttivo e per il territorio: cittadini partecipativi che divengono “motore sociale di trasformazione” delle città e delle collettività.

Uno dei fattori che influenzano la partecipazione alle attività di formazione e della vita sociale è il grado di istruzione posseduto: normalmente chi è in possesso di un livello di istruzione elevata è molto probabile che acquisisca l’atteggiamento positivo ad “apprendere per sé”⁵⁴. Per gli adulti, da tempo usciti dal circuito scolastico-formativo, divengono altre le opportunità di coinvolgimento in attività formative: in primo luogo nel proprio contesto di lavoro, come nel mondo dell’associazionismo e della fruizione culturale e dei *mass media*. Infatti accanto alle sedi formali finalizzate all’istruzione, come la scuola, i Cpia/Centri provinciali per l’istruzione degli adulti e le università, si vanno sempre di più evidenziando ulteriori soggetti per l’apprendimento degli adulti e tra questi in particolar modo le biblioteche, i musei, gli istituti culturali, le associazioni e il volontariato sociale. In proposito tra gli indicatori previsti per monitorare i progressi delle politiche nazionali nel periodo 2010-2020 nei settori prioritari della “Strategia 2020”⁵⁵ è presente l’indicatore relativo alla “partecipazione degli adulti all’apprendimento permanente”, in particolare – come già osservato nel par. 1.1 - la partecipazione degli adulti scarsamente qualificati. Entro il 2020 una media di almeno il 15% di adulti dovrebbe partecipare ad attività di istruzione e formazione permanente.

In ogni caso l’educazione e la cultura svolgono un ruolo basilare nel preparare cittadini qualificati e consapevoli dei propri diritti di cittadinanza⁵⁶.

In particolare, in contesti non formali il processo di apprendimento si realizza partendo dalle esperienze di ciascuno coinvolto nell’attività e/o nella fruizione dei servizi e dalla sua motivazione ad intessere relazioni, entro cui si affinano o si acquisiscono competenze comunicative, civiche ed interculturali: quelle che l’Unione europea definisce “competenze chiave indispensabili per la vita e per il lavoro”⁵⁷ e che favoriscono l’acquisizione nei fatti di competenze a carattere socio-culturale e relazionale quali in particolare le *Competenze sociali e civiche che «riguardano tutte le forme di comportamento che consentono alle persone di partecipare in modo efficace e costruttivo alla vita sociale e lavorativa, in particolare alla vita in società sempre più diversificate, come anche risolvere conflitti ove ciò sia necessario. La competenza civica dota le persone degli strumenti per partecipare appieno alla vita civile grazie alla conoscenza dei concetti e delle strutture socio-politici e all’impegno a una partecipazione attiva e democratica»*⁵⁸.

Sono le competenze indispensabili per partecipare attivamente al mondo del lavoro (a livello personale e professionale) in un contesto più complesso rispetto al passato: le competenze che le indagini internazionali Ocse-Pisa/*Programme for international student assessment* sui livelli di competenza degli studenti 15enni e Ocse-Piaac/*Programme for the international assessment of the adult competencies* sui

⁵² Allegretta L., *Il lavoro che verrà. Significati, approcci e pratiche di analisi previsionale dei fabbisogni formativi e occupazionali*, Franco Angeli, Milano, 2016.

⁵³ Cfr. Luciano A., *Le comunità di apprendimento. Una risposta possibile alla domanda di formazione degli adulti*, in ISFOL, *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, Roma, 2003, pp. 227-239; Oecd, *Cities and regions in the new learning economy*, Paris, 2001.

⁵⁴ Spagnuolo G., *Educazione, cultura e apprendimento permanente per favorire le competenze chiave e i diritti di cittadinanza*, in “*Digitalia - Rivista del digitale nei beni culturali*”, Anno XI, n. 1-2, 2016, pp. 91-100.

⁵⁵ Commissione europea, *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva*, COM (2010), 2020, Bruxelles, Comunicazione del 3.3.2010.

⁵⁶ Bruner J., *La cultura dell’educazione*, Feltrinelli, Milano, 2015.

⁵⁷ Parlamento europeo, Consiglio dell’Unione europea, *Competenze chiave per l’apprendimento permanente*, Raccomandazione del 18.12.2006, “Gazzetta ufficiale dell’Unione europea”, L 394/10, 30.12.2006. Le 8 competenze chiave individuate riguardano: la *comunicazione nella madre lingua*, la *comunicazione nelle lingue straniere*, la *competenza matematica e le competenze di base in scienza e tecnologia*, la *competenza digitale*, *l’imparare ad imparare*, le *competenze sociali e civiche*, lo *spirito di iniziativa e imprenditorialità*, la *consapevolezza ed espressione culturale*.

⁵⁸ *Ibidem*, (Allegato *Competenze chiave per l’apprendimento permanente – Un quadro di riferimento europeo*).

livelli di competenza degli adulti 16-65enni definiscono (oltre alle competenze di *literacy* e *numeracy*) “competenze interpersonali e trasversali” tra cui la capacità di comunicare, la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di usare ICT e *media*, la capacità di prendere decisioni, la capacità di apprendere ad apprendere⁵⁹.

Sul piano dei sistemi di istruzione e formazione per gli adulti occorre lavorare ad una cultura dell'integrazione tra i sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e continua e del lavoro per la valorizzazione delle competenze acquisite dagli adulti sia per il rientro in formazione per l'innalzamento del livello di istruzione attraverso il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica professionale superiori a quelli posseduti, sia per l'orientamento al lavoro, la qualificazione e riqualificazione professionale, il riconoscimento e la validazione formali delle competenze acquisite in contesti non formali, valorizzando ogni forma di apprendimento, da quella tradizionale d'aula, alla formazione *on line* al *work-based learning* per l'efficacia degli interventi di formazione personalizzata. Promuovere quindi la collaborazione tra soggetti istituzionali e non, pubblici e privati, ai fini di servizi formativi e di orientamento centrati sulle esigenze della persona, contribuisce ad abbandonare l'autoreferenzialità a vantaggio dell'efficacia e dell'integrazione coordinata di servizi alla persona⁶⁰.

Diviene quindi importante lavorare alla creazione di “contesti abilitanti alla cultura dell'apprendimento permanente”, dove i sistemi di istruzione e formazione sostengano la valorizzazione e le potenzialità delle persone tenendo conto delle loro esperienze, progettando percorsi attraverso il riconoscimento e la certificazione delle conoscenze e delle competenze possedute.

La necessità di gestire le trasformazioni della società – globalizzazione, rivoluzione digitale, mutamenti macro e micro organizzativi del lavoro, mutamenti demografici e antropologici – e le transizioni tra le professioni e i mercati del lavoro e stati occupazionali differenti, possibili nel corso del tempo, richiede un salto culturale e di condivisione sui significati e il valore attribuito al lavoro, riaffermando l'istruzione, la formazione e l'apprendimento permanente come diritti sociali per partecipare pienamente alla società, assicurando il buon funzionamento dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale in Europa.

L'esigenza di una regia condivisa istituzionale e operativa e nel campo del lavoro tra politiche industriali, del lavoro, dell'istruzione e della formazione: una *governance* di lungo periodo delle politiche pubbliche.

È evidente in parallelo una domanda sociale che esprime esigenze formative legate all'equità intergenerazionale e alla qualità del vivere in comune. Sono istanze sociali oltreché soggettive e investono di maggiori responsabilità i sistemi educativi e formativi perché si confrontano con aspettative più ampie, non riferite esclusivamente al diritto allo studio e al lavoro, ma al “diritto ad avere diritti”⁶¹.

5.3 COMPETENZE, CONTESTI ABILITANTI E ATTUAZIONE DEI DIRITTI SOCIALI

L'Italia ha vissuto – più della quasi totalità dei Paesi dell'EU a 27 – anni durissimi sul piano dell'accesso al mercato del lavoro e della permanenza in esso, complicati dall'insufficienza di misure di protezione: da qui l'innalzarsi del rischio di esclusione per quote non irrilevanti di cittadini. Gli ultimi dati Istat mostrerebbero il consolidarsi di un'inversione di tendenza del trend occupazionale⁶², che il Governo ritiene di poter

⁵⁹ Oecd, *Pisa-Programme for international students assessment 2012*, Paris, 2013; Oecd, *Survey of adult skills. Programme for the international assessment of adult competencies (Piaac) 2013*, Paris, 2013; ISFOL, *Piaac-Ocse Rapporto nazionale sulle competenze degli adulti*, (Collana Temi et Strumenti), Roma, 2014.

⁶⁰ Nel nostro Paese tale orientamento ha portato all'*Accordo tra Governo, Regioni e Enti locali: Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali*, Conferenza unificata Stato-Regioni, Repertorio atti n. 76/CU, 10.7.2014 e all'implementazione della rete nazionale dei servizi per le politiche attive del lavoro coordinata dall'Anpal-Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro, si veda il Decreto Legislativo n. 150, 14.9.2015, *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, “Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana”, n. 221, 23.9.2015.

⁶¹ Bobbio N., *L'età dei diritti*, G. Einaudi Editore, Torino, 2014 (1965); Arendt H., *Le origini del totalitarismo*, G. Einaudi Editore, Torino, 2017 (1951).

⁶² I dati relativi all'occupazione mostrano, nel settembre 2017, un incremento di oltre 326.000 unità rispetto al settembre 2016 (Fonte: Istat). A fine 2016, il tasso di occupazione dei 20-64enni è tornato ai livelli del 2009, attestandosi al 61,6%, un punto

mantenere su un andamento positivo, con l'entrata a regime del pacchetto di misure previste dalla recente riforma del mercato del lavoro (c. d. Jobs Act).

In questi anni, si è continuato a sottolineare il potere della formazione nel favorire non solo l'occupabilità, ma anche la permanenza in condizioni di occupazione, l'adattabilità alle mutevoli richieste del mercato del lavoro e la ricollocazione. Adattabilità tesa ad evitare la fuoriuscita dal mercato del lavoro e ricollocazione tendono sempre più a sfumare l'uno nell'altro: non c'è più solo il modello della formazione sul lavoro richiesta dall'azienda per il proprio dipendente, al fine di mantenere le sue competenze e di potenziarle, con lo scopo ultimo di accrescere il potenziale competitivo dell'azienda stessa.

Va contraendosi la quota dei lavoratori che può vantare permanenze di lungo periodo in uno stesso "posto di lavoro", quel posto che nell'epoca industriale è stato il luogo di prestazioni lavorative fonti di reddito, di strutturazione di identità professionale e – con un connubio inscindibile – personale. In questo momento storico l'occupazione non è quasi più data dal permanere nello stesso posto di lavoro per tutta la propria vita lavorativa, ma è una condizione che, più frequentemente, si costruisce mettendo in sequenza o in rete varie esperienze in luoghi diversi, non sempre con il "privilegio" di poterle disporre su un percorso coerente; si pone quindi la necessità di "attualizzare" il concetto di formazione continua, cioè sul luogo di lavoro, in costanza di occupazione. Occorre passare dal "luogo della formazione", quello formalmente inteso come tale, alla "persona che si forma". Il datore di lavoro che garantisce opportunità di formazione e consolidamento delle competenze sul lavoro tende numericamente a cedere terreno; il lavoratore – che, sempre meno frequentemente, può vantare un rapporto di lavoro di lunga prospettiva che giustifichi, per il datore di lavoro, un investimento formativo su di lui – deve andare a "cercarsi" le occasioni di formazione, se vuole mantenersi "appetibile" sul mercato del lavoro, diventando il "mandante" della propria formazione continua.

Il lavoratore, non più soltanto quello autonomo, si trova dunque ad acquisire una nuova centralità: deve "farsi carico" della propria formazione sul lavoro. Formazione continua, quindi, può essere considerata anche quella formazione pensata e voluta dal lavoratore che, mantenendo la regia del proprio percorso, riflette su ciò che gli occorre per rafforzare, ampliare le proprie competenze e individuare esperienze formative utili alla propria adattabilità. Una nuova responsabilità viene riconosciuta al cittadino nella progettazione del proprio percorso formativo. Può trattarsi di una condizione "sfidante", da viverci con l'entusiasmo di chi può agire il ruolo del protagonista nella personale storia professionale; può però rivelarsi un "compito" troppo arduo per quel lavoratore che non posseda ancora un solido kit di competenze chiave per l'apprendimento permanente. Di questo si deve tener conto, dovendo garantire il rispetto di quanto il Pilastro europeo dei diritti sociali raccomanda in riferimento alle pari opportunità e all'accesso al mercato del lavoro: "Ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro"⁶³.

Si fa strada la convinzione che un intervento prioritario del sistema dei servizi per il lavoro e l'inclusione sia quello volto allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità del cittadino di imparare ad imparare e, congiuntamente, del senso di iniziativa e imprenditorialità. "Imparare a imparare comporta che una persona conosca e comprenda le proprie strategie di apprendimento preferite, i punti di forza e i punti deboli delle proprie abilità e qualifiche e sia in grado di cercare le opportunità di istruzione e formazione e gli strumenti di orientamento e/o sostegno disponibili"⁶⁴; "il senso di iniziativa e l'imprenditorialità concernono la capacità di una persona di tradurre le idee in azione. In ciò rientrano la creatività, l'innovazione e l'assunzione di rischi, come anche la capacità di pianificare e di gestire progetti per

percentuale in più rispetto al 2015, mentre quello dei 54-64enni prosegue la sua crescita salendo – nello stesso periodo - del 2,1%. Il tasso di disoccupazione, che aveva raggiunto il suo acme nel 2014, con una percentuale del 12,7%, scende per il secondo anno consecutivo, attestandosi – a fine 2016 – all'11,7%, 0,2 punti percentuali in meno rispetto al 2015. Più sensibile la riduzione del tasso di disoccupazione nella classe dei 15-24enni: -2,6 punti percentuali rispetto all'anno precedente (Fonte: Istat – Noi Italia 2017).

⁶³ Cfr. Raccomandazione (UE) 2017/761 della Commissione del 26 aprile 2017 sul pilastro europeo dei diritti sociali, Capo I, comma 1.

⁶⁴ Cfr. Allegato alla Raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente.

raggiungere obiettivi. È una competenza che aiuta gli individui, non solo nella loro vita quotidiana, nella sfera domestica e nella società, ma anche nel posto di lavoro, ad avere consapevolezza del contesto in cui operano e a poter cogliere le opportunità che si offrono ed è un punto di partenza per le abilità e le conoscenze più specifiche di cui hanno bisogno coloro che avviano o contribuiscono ad un'attività sociale o commerciale"⁶⁵.

Il lavoratore deve potersi muovere in un sistema che, attraverso la rete di servizi territoriali (nelle more di quanto previsto dal d.lgs. 150/2015), lo sostenga, su più fronti, nel suo articolato percorso formativo e professionale; una rete che, per garantire prestazioni efficaci, deve rafforzare le competenze dei propri operatori e contemplare anche nuovi "nodi", nuovi spazi dell'apprendimento, nuovi "contesti abilitanti" (si pensi, ad esempio ai Fab Lab⁶⁶). Si deve poter garantire sostegno al lavoratore che voglia progettarsi personalmente la propria formazione continua – muovendosi su percorsi noti, consolidando competenze già spese nelle pregresse esperienze lavorative, attraverso la frequenza di corsi di aggiornamento specifici; ma gli si devono anche garantire servizi di *counselling* per la lettura delle proprie competenze e potenzialità – con particolare riferimento a quelle acquisite in contesti di vita (si pensi, ad esempio, alle attività svolte nelle biblioteche o alle esperienze di volontariato) – per orientarlo verso percorsi che possano consolidare e/o "mettere in luce" tali competenze, al fine di renderle professionalizzanti e spendibili sul mercato del lavoro, fino anche a consentirgli di "inventare" una nuova professione. Occorre guardare con attenzione ai contesti di vita come luoghi dell'apprendimento, che possono costituire una valida alternativa ai luoghi maggiormente istituzionalizzati, riuscendo "ad un tempo ad agire a livello di costruzione e ridefinizione del tessuto sociale, specie quello marginalizzato, e allo stesso tempo rafforzare le capacità di autonomia, ri/motivazione e riattivazione delle singole persone anche in ambito professionale, oltre che nel rafforzamento dei diritti di cittadinanza"⁶⁷. Del resto, già la Raccomandazione del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente sosteneva che la competenza di imparare ad imparare mette i discenti nella condizione di "prendere le mosse da quanto hanno appreso in precedenza e dalle loro esperienze di vita per usare e applicare conoscenze e abilità in tutta una serie di contesti: a casa, sul lavoro, nell'istruzione e nella formazione".

Con il Jobs Act si intende, tra le altre cose, garantire un supporto adeguato al cittadino nella manutenzione e sviluppo del suo sistema di competenze e nella gestione della transizione nel mercato del lavoro (senza tralasciare interventi sul piano del sostegno al reddito), col fine ultimo di tutelare – congiuntamente al godimento dei diritti sociali di accesso al mercato del lavoro – quelli di protezione e di inclusione. A distanza di venti anni, quindi, i legislatori hanno ritenuto ancora valido il principio affermato (nel 1995) dalla Commissione europea nel Libro Bianco "Insegnare e apprendere. Verso la società della conoscenza", secondo il quale "considerare l'istruzione e la formazione in relazione con il problema dell'occupazione non significa che l'istruzione e la formazione debbano ridursi ad un'offerta di qualificazioni. L'istruzione e la formazione hanno sempre come funzione essenziale l'integrazione sociale e lo sviluppo personale mediante la condivisione di valori comuni, la trasmissione di un patrimonio culturale e l'apprendimento dell'autonomia"⁶⁸. Occorrerà monitorare nel tempo se e come i diversi nodi della rete nazionale italiana – con a capo il Governo – sapranno garantire la concreta attuazione di quanto previsto dal Pilastro dei diritti sociali per tutta l'Europa.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ Il Fab Lab è un laboratorio di fabbricazione digitale realizzato secondo un modello standard definito dal M.I.T. di Boston e connesso ad una rete mondiale di laboratori analoghi. I laboratori sono attrezzati secondo gli standard previsti dalla *Fab Foundation* e offrono capacità di prototipazione e fabbricazione per supportare la maggior parte dei progetti standard. Ogni laboratorio possiede specifici potenziamenti in aree particolari in modo tale che la Rete nel suo complesso abbia capacità produttive molto elevate. Ciascun Fab Lab offre al proprio territorio, nel settore della fabbricazione digitale, un servizio analogo a quello svolto dalle biblioteche pubbliche: con un costo estremamente accessibile è possibile prenotare ed utilizzare per le proprie attività macchine e attrezzature. Nei Fab Lab si può accedere ad un'offerta formativa mirata all'accrescimento delle proprie competenze grazie all'organizzazione di workshop e tutorial specifici. (Cfr. <http://www.laziofablab.it> <http://www.fablabroma.it>).

⁶⁷ Cfr. INAPP (2017), "Dal luogo alla persona. Analisi di nuove opportunità di apprendimento in contesti non formali o informali", pag. 10, pubblicazione online <http://bw5.cineca.it/bw5ne2/opac.aspx?web=INAP>

⁶⁸ Commissione europea, Libro bianco "Insegnare e apprendere. Verso la società della conoscenza", Bruxelles 1995.

CAPITOLO 6 – LA NUOVA RACCOMANDAZIONE SULL'EUROPEAN QUALIFICATION FRAMEWORK E L'ISTITUZIONE DEL QUADRO NAZIONALE DELLE QUALIFICAZIONI

Il presente capitolo si pone l'obiettivo di illustrare lo stato dell'arte dell'implementazione della Raccomandazione dell'*European Qualification Framework* - EQF sia a livello nazionale che internazionale. In particolare, si pone attenzione alle caratteristiche chiave della nuova Raccomandazione EQF 2017 (finalità ed obiettivi, referenziazione delle qualificazioni ai livelli EQF, possibili impatti sui diversi ecosistemi e *governance*) e alla istituzione tecnica e normativa del quadro nazionale delle qualificazioni – QNQ in Italia (il processo di referenziazione delle qualificazioni a livello nazionale, le fasi e le implicazioni del processo normativo di costituzione del QNQ e i principali impatti rispetto al contesto sociale ed istituzionale).

6.1 CHE COSA È L'EUROPEAN QUALIFICATION FRAMEWORK

L'*European Qualification Framework* – EQF per l'apprendimento permanente è il quadro di riferimento comunitario per la comparazione dei quadri e sistemi nazionali delle qualificazioni dei Paesi aderenti. L'EQF offre un quadro comune per la classificazione in livelli di tutte le qualificazioni esistenti, in modo da renderle trasparenti e comparabili a livello europeo (e non solo). Tale Quadro è stato introdotto dalla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Aprile 2008 sulla costituzione del Quadro Europeo delle Qualificazioni per l'apprendimento permanente, oggi abrogata e sostituita dalla recente Raccomandazione del Consiglio sul Quadro Europeo delle Qualificazioni per l'apprendimento permanente, del 22 Maggio 2017.

Attualmente 39 sono i Paesi che partecipano all'EQF, quale segnale dell'elevato livello di impegno rispetto ai temi della trasparenza e della comparabilità delle qualificazioni tra Paesi, anche oltre Europa. Oltre ai 28 Stati Membri dell'UE, altri 11 Paesi sono coinvolti nell'attuazione dell'EQF, vale a dire Islanda, Liechtenstein e Norvegia (Paesi dell'area economica europea), Albania, ex Repubblica Jugoslava di Macedonia, Montenegro, Serbia e Turchia (Paesi candidati), Bosnia ed Erzegovina, Kosovo (potenziali Paesi candidati) e Svizzera. Nell'ambito della Raccomandazioni EQF (2008, 2017) per qualificazione si intende “il risultato formale di un processo di valutazione e convalida, acquisito quando un'autorità competente stabilisce che una persona ha conseguito dei risultati di apprendimento rispetto a standard predefiniti” (p. 20). Le qualificazioni si presentano di norma sotto forma di documenti (certificati o diplomi) conseguiti durante diversi percorsi di apprendimento in contesti formali, non formali o informali, sia a livello nazionale che internazionale. È bene precisare, così come sottolineato nella Raccomandazione del 2008, che l'EQF non sostituisce né definisce quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni⁶⁹, dal momento che non descrive qualificazioni specifiche o competenze attribuibili al singolo individuo. Ogni singola qualificazione va, invece, rapportata al livello di appartenenza EQF tramite i quadri e i sistemi nazionali delle qualificazioni.

La nuova Raccomandazione EQF 2017 consolida, ulteriormente, tale principio posto alla base della confrontabilità tra Sistemi-Paese e conferma la visione dell'EQF come un meta-quadro ponendolo come un riferimento per i QNQ. È sulla base di tali principi che i diversi Stati (Membri e non solo) sono chiamati, in maniera volontaria, a rileggere e/o ridefinire i propri sistemi d'istruzione e formazione, in modo da collegarli all'EQF.

A livello tecnico, l'EQF è una griglia di descrizione delle qualificazioni rilasciate al termine dei percorsi di istruzione e formazione, suddivisa in otto livelli che vanno, in ordine crescente, dalla minima alla massima

⁶⁹ Per quadro nazionale delle qualificazioni si intende: “uno strumento di classificazione delle qualificazioni in funzione di una serie di criteri basati sul raggiungimento di livelli di apprendimento specifici; esso mira a integrare e coordinare i sottosistemi nazionali delle qualificazioni e a migliorare la trasparenza, l'accessibilità, la progressione e la qualità delle qualificazioni rispetto al mercato del lavoro e alla società civile (Raccomandazione EQF 2017, p. 20).

complessità. Il livello EQF è applicabile a tutte le qualificazioni, da quelle ottenute al termine di un percorso di istruzione primaria, fino ai livelli più alti di istruzione e formazione accademica e professionale. Il *framework*, di fatto, è complessivamente costituito da 8 livelli e 3 *learning outcomes* – LO (risultati dell'apprendimento) con rispettivi descrittori, che solo se considerati nel loro insieme, costituiscono la tassonomia europea che permette di tradurre e comparare i differenti quadri e sistemi nazionali delle qualificazioni. Ciascuno degli otto livelli viene, dunque, espresso e fatto dialogare attraverso i LO definiti, come la “descrizione di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo di apprendimento; sono definiti in termini di conoscenze, abilità e responsabilità e autonomia”(Raccomandazione EQF 2017, p. 20). Con tale concetto viene introdotto, come evidente, un concetto chiave che trasforma totalmente (in via di principio) il modo di vedere le qualificazioni. Queste non rappresentano più la certificazione di ciò che viene trasferito dal docente, ma la certificazione di quanto appreso dal discente. A tale riguardo, è bene notare come i recenti studi condotti dal CEDEFOP (2017a) sulla scia di una consolidata letteratura di riferimento (Biggs, 2003; Biggs and Tang, 2007; Biggs, 2014), sottolineino come il valore aggiunto dai LO sia direttamente proporzionale al grado di allineamento/convergenza tra LO, programmazione dell'offerta, attività di insegnamento, apprendimento e valutazione. La reale capacità di spostare il nostro punto di vista da ciò che intendiamo con LO a ciò che vogliamo realmente raggiungere con l'introduzione di tale concetto dipende molto, se non del tutto, dalla realizzazione di tale allineamento. Inoltre, questo stesso allineamento dovrebbe essere posto a sostegno di un processo di apprendimento aperto ed attivo per il pieno raggiungimento del proprio potenziale da parte dei discenti.

Nella Raccomandazione EQF 2017 i tre descrittori dei LO, pur non essendo stati modificati nel contenuto, sono stati aggiornati e ridefiniti come:

- conoscenze ovvero “il risultato dell'assimilazione attraverso l'apprendimento di informazioni quali fatti, principi, teorie e pratiche che riguardano un ambito di lavoro o di studio”(p. 20);
- abilità ovvero “la capacità di applicare le conoscenze e di usare il know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi”(p. 20);
- responsabilità e autonomia ovvero “la capacità del discente di applicare le conoscenze e le abilità in modo autonomo e responsabile” (p. 20).

Nella nuova Raccomandazione, dunque, il termine competenza non viene più utilizzato come uno dei descrittori dei livelli ed è stato sostituito dall'etichetta “responsabilità ed autonomia”.

Per competenza si intende, invece, un concetto più ampio che coinvolge tutti e tre gli aspetti esplicitati attraverso i LO. Competenza è dunque: “la comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale” (p. 20). Tale approccio alla definizione delle qualificazioni e dei titoli basato sui risultati dell'apprendimento, sulla definizione dei descrittori dei livelli e sulla fissazione di criteri di referenziazione, elaborato in ambito di *EQF Advisory Group*⁷⁰, è stato negli ultimi anni fonte di ispirazione per lo sviluppo di quadri nazionali e regionali delle qualificazioni nei Paesi UE e non solo (cfr. par. 6.5).

6.2 FINALITÀ ED OBIETTIVI DELL'EUROPEAN QUALIFICATION FRAMEWORK

Già a partire dal Consiglio di Lisbona del 2000, le Istituzioni europee hanno individuato nella trasparenza dei titoli e delle qualificazioni un obiettivo imprescindibile per il buon funzionamento dei sistemi di istruzione e del mercato del lavoro, sia a livello nazionale che europeo. L'importanza di tale concetto è stata poi successivamente ribadita e confermata dalla strategia *Europa 2020* e dagli obiettivi e dalle azioni previste dalla *New Skills Agenda for Europe*. In particolare, l'adozione dell'EQF da parte degli Stati membri mira al raggiungimento dei seguenti obiettivi chiave:

⁷⁰ Gruppo consultivo EQF istituito nel 2009, composto dai rappresentanti degli Stati Membri e di altri Paesi partecipanti, dalle parti sociali e da altri portatori di interessi. Il gruppo consultivo EQF ha l'incarico di garantire la coerenza generale e promuovere la trasparenza e la fiducia nel processo di referenziazione dei quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni all'EQF.

1. mettere in trasparenza e rendere confrontabili i sistemi di istruzione e formazione e le qualificazioni dei Paesi, al fine di aumentare la mobilità, l'integrazione sociale e l'occupabilità dei cittadini;
2. modernizzare i sistemi di istruzione e formazione, al fine di promuovere l'apprendimento permanente e un migliore collegamento tra apprendimenti formali, non formali ed informali;
3. fungere da strumento di informazione a sostegno delle pratiche di riconoscimento delle competenze comunque acquisite, al fine di creare sinergie tra i diversi ecosistemi.

Con l'adozione della nuova Raccomandazione 2017 gli Stati membri si sono impegnati a sviluppare ulteriormente l'EQF e a renderlo maggiormente efficace nella delicata azione di facilitare la comprensione delle qualificazioni nazionali, internazionali⁷¹ e dei Paesi terzi, da parte di datori di lavoro, lavoratori e studenti. Oltre a quelli sopra citati, la nuova Raccomandazione 2017 si pone ulteriori nuovi obiettivi (EC, 2016):

- rafforzare i processi di referenziazione esistenti e renderne i risultati pubblicamente disponibili a livello nazionale e di Unione;
- aumentare il grado di implementazione dello strumento EQF;
- incrementare il livello di trasparenza, comparabilità e comprensione delle qualificazioni, non solo tra Paesi europei ma anche tra/con Paesi terzi, anche al fine di promuovere l'integrazione dei migranti nei mercati del lavoro dell'Unione;
- ampliare lo spettro e la capillarità della diffusione e della comunicazione, al fine di rendere EQF maggiormente visibile a cittadini e datori di lavoro;
- diffondere principi comuni che garantiscano la qualità del processo di referenziazione.

Molteplici sono dunque gli obiettivi che l'EQF si è posto e continua a porsi in questi anni e altrettanto numerosi sono, come rappresentato più in avanti, i risultati e gli impatti che l'implementazione di tale Quadro continua ad ottenere sia a livello nazionale che internazionale. Un ruolo importante, ovviamente, è giocato dal contesto normativo di riferimento e dal livello di maturità dei sistemi di istruzione e formazione in cui i principi della Raccomandazione vanno ad inserirsi. L'avvio di processi di implementazione hanno seguito e continuano a seguire percorsi, tempi e dinamiche differenti (ICF GHK, 2013). Tuttavia, è bene ricordare che lo scambio di esperienze tra diversi Paesi ha prodotto non solo l'aumento del riconoscimento dell'importanza dell'adozione dell'EQF, ma anche e soprattutto un incremento dei processi di revisione dei propri sistemi nazionali.

6.3 IL PROCESSO DI REFERENZIAZIONE E LA GARANZIA DELLA QUALITÀ

Il processo di referenziazione a EQF è un processo nazionale autonomo che le autorità nazionali responsabili dei sistemi di qualificazione attuano, stabilendo la relazione tra i livelli delle qualificazioni nazionali e i livelli EQF. Il processo di referenziazione è stato il processo *core* dell'EQF sin dall'inizio. Tale processo è stato essenziale nella costruzione dei principi di fiducia e trasparenza su cui si basa l'implementazione dell'EQF e, dunque, la comprensione e comparazione delle qualificazioni tra quadri e sistemi di istruzione e formazione. Il processo di referenziazione continua ad essere l'aspetto *core* anche della Raccomandazione EQF del 2017. Quest'ultima invita gli Stati Membri ad usare l'EQF al fine di comparare tutte le tipologie e i livelli di qualificazione presenti nell'Unione europea, facenti parte di quadri o sistemi di qualificazioni nazionali, referenziando i livelli delle proprie qualificazioni ai descrittori EQF illustrati analiticamente nell'Allegato II della Raccomandazione.

Nel 2008 la Raccomandazione EQF invitava gli Stati Membri ad usare l'EQF al fine di referenziare i propri quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni agli 8 livelli entro il 2010 e a indicare il corrispettivo livello EQF su tutti i certificati e diplomi e/o *supplements* entro il 2012. Secondo il monitoraggio annuale del CEDEFOP

⁷¹ Per qualificazione internazionale si intende "una qualificazione, rilasciata da un organismo internazionale legalmente costituito (associazione, organizzazione, settore o impresa) o da un organismo nazionale che agisce a nome di un organismo internazionale, che è utilizzata in più di un Paese e include i risultati dell'apprendimento, valutati facendo riferimento alle norme stabilite da un organismo internazionale" (Raccomandazione EQF, 2017; p. 20).

(2017b; 2017c) sull'adozione dell'EQF, ad ottobre 2017, 32 dei 39 Paesi hanno formalmente "referenziato" il loro QNQ: Austria, Belgio (Fiandre e Wallonia), Bulgaria, Cipro, Croazia, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, the FYRM, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Islanda, Irlanda, Lettonia, Lichtenstein, Lituania, Lussemburgo, Kosovo, Malta, Montenegro, Paesi Bassi, Norvegia, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Slovenia, Svezia, Svizzera, Turchia e Regno Unito (Inghilterra, Scozia e Galles). I rimanenti Paesi si sono prefissati di farlo entro il 2018. Ciò sta a significare che la prima fase del processo di referenziazione all'EQF è praticamente giunta al termine. Il suo completamento avverrà nel momento in cui questa sarà seguita da regolari aggiornamenti⁷² in caso di forti cambiamenti da parte dei Paesi, a dimostrazione del fatto che il processo di implementazione dell'EQF è un processo in continuo divenire.

Inoltre, sempre alla stessa data, 15 Paesi hanno adottato il livello EQF al momento del rilascio da parte delle autorità competenti di tutti i nuovi documenti relativi alle qualificazioni (certificati, diplomi, supplementi ai certificati, supplementi ai diplomi), e anche tale processo ha subito un forte incremento negli ultimi anni.

L'Italia, con il "Primo rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al Quadro Europeo EQF" (ISFOL, 2012), ha referenziato tutte le qualificazioni del proprio sistema di istruzione formale agli otto livelli EQF (restano, ad oggi, escluse le qualificazioni rilasciate dalla filiera della formazione professionale regionale). La referenziazione a EQF è, tuttavia, avvenuta a differenza degli altri Paesi in assenza di un QNQ delle qualificazioni. Pertanto il pieno recepimento della Raccomandazione EQF in Italia, necessita di questo ulteriore importante step, attualmente in corso di perfezionamento, attraverso l'adozione di un decreto interministeriale recante istituzione e disposizioni per la manutenzione del QNQ (Cfr. par. 6). Secondo il CEDEFOP, l'assenza, ancora oggi, dell'istituzione di un QNQ nel nostro Paese è dovuta alla presenza di un quadro normativo ed istituzionale complesso in cui sussiste una *governance* diffusa con competenze ripartite su scala nazionale e regionale, a seconda del sistema di istruzione e formazione a cui si fa riferimento⁷³. La nuova Raccomandazione 2017, dunque, anche in virtù di tale nuovo scenario, invita, come richiamato precedentemente, gli Stati Membri a rivedere ed aggiornare, se del caso, la referenziazione dei quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni ai livelli dell'EQF indicandone specifici criteri e procedure che sono stati aggiornati e assunti all'interno della Raccomandazione. I criteri e le procedure per la referenziazione dei quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni all'EQF sono 10 e sono i seguenti (così come definiti nella Raccomandazione EQF 2017 Allegato III, p. 24):

1. le autorità competenti definiscono chiaramente e rendono pubbliche le responsabilità e/o le competenze giuridiche di tutti gli organismi nazionali che partecipano al processo di referenziazione;
2. vi è una correlazione chiara e dimostrabile fra i livelli delle qualificazioni nei quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni e i descrittori dei livelli dell'EQF;
3. i quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni e le relative qualificazioni si basano sul principio e sull'obiettivo dei risultati dell'apprendimento e sono collegati alle disposizioni in materia di convalida dell'apprendimento non formale e informale e, se del caso, a sistemi di crediti;
4. le procedure per inserire le qualificazioni nel QNQ o per descriverne la posizione nel sistema nazionale delle qualificazioni sono trasparenti;
5. i sistemi nazionali di garanzia della qualità nell'istruzione e nella formazione fanno riferimento ai quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni e sono conformi ai principi in materia di garanzia della qualità;
6. il processo di referenziazione prevede l'accordo espresso degli organismi di garanzia della qualità, attestanti che il rapporto di referenziazione è conforme alle disposizioni, regole e pratiche nazionali in materia di garanzia della qualità;
7. al processo di referenziazione partecipano esperti internazionali e i rapporti di referenziazione contengono una dichiarazione scritta relativa al processo stesso, redatta da almeno due esperti internazionali provenienti da due paesi diversi;

⁷² Ad esempio, Estonia e Malta hanno presentato i propri aggiornamenti nel 2015 (per Malta, questo era dal 2009 il quarto aggiornamento).

⁷³ Questa non è una prerogativa solo dell'Italia ma anche di altri Paesi, quali ad esempio la Spagna.

8. le autorità competenti certificano la referenziazione all'EQF dei quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni. Le autorità competenti, compresi i PNC dell'EQF, pubblicano una relazione completa che descrive il processo di referenziazione con gli elementi che lo giustificano;
9. entro sei mesi dalla referenziazione o dall'aggiornamento del rapporto di referenziazione, gli Stati membri e gli altri Paesi partecipanti pubblicano il rapporto di referenziazione;
10. tutti i documenti di nuova emissione relativi alle qualificazioni che rientrano nei quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni e/o i registri delle qualificazioni rilasciati dalle autorità competenti dovrebbero contenere un riferimento al livello EQF.

Nella loro applicazione i criteri tengono in debita considerazione il contesto nazionale e, ove possibile, garantiscono che le informazioni sulle qualificazioni e sui relativi risultati dell'apprendimento siano accessibili e resi pubblici anche in formato elettronico, utilizzando uno specifico *format* contenuto nell'Allegato VI della Raccomandazione 2017. Questo perché, sebbene come detto, molti Paesi abbiano referenziato i propri quadri e sistemi all'EQF, molti di essi lo hanno fatto in modo parziale, referenziando – ad esempio – tutta la VET in alcuni casi e lasciando fuori il sistema di istruzione generale in altri, e viceversa. La Raccomandazione del 2008 non garantiva, infatti, in alcun modo che venissero incluse nella referenziazione tutte le qualificazioni e/o che queste facessero parte dei QNQ. Lo scenario è ancor più complesso, se si guarda alle qualificazioni private, non formali ed internazionali⁷⁴ che in alcuni Paesi sono inserite nei Quadri nazionali e in altri, invece, non lo sono. Quest'ultimo tema è, infatti, preso specificamente in carico dalla nuova Raccomandazione 2017.

Infine, la nuova Raccomandazione ha accolto i suggerimenti proposti a livello tecnico dalla Commissione e dagli Stati Membri, al fine di stabilire un minimo *set* di indicazioni comuni di garanzia della qualità di tutte le qualificazioni corrispondenti ad un livello EQF, così come stabiliti nell'Allegato IV della Raccomandazione EQF 2017. La fiducia nella qualità e nel livello delle qualificazioni corrispondenti a un livello EQF è essenziale, poiché facilita la mobilità dei discenti e dei lavoratori all'interno e al di là dei confini settoriali e geografici. Tale principio era già stato ribadito nella Raccomandazione 2008, che prevedeva principi comuni di garanzia della qualità nell'istruzione superiore e nell'istruzione e formazione professionale.

La fissazione di criteri comuni ha, inoltre, la specifica funzione di stabilire un *vademecum* della qualità. Esigenza, questa, dettata anche dal fatto che, ad oggi, non esiste un *format* europeo per descrivere le qualificazioni e i rispettivi LO. La garanzia della qualità delle qualificazioni corrispondenti ad un determinato livello EQF dovrebbe pertanto riguardare e prevedere, così come suggerito dalla Raccomandazione 2017: l'applicazione dell'approccio basato sui risultati dell'apprendimento nella progettazione delle qualificazioni; l'assicurazione di una corretta e attendibile valutazione basata sui risultati dell'apprendimento che riguardi anche il processo di certificazione; il coinvolgimento nelle diverse fasi del processo di tutti gli attori interessati; metodi di valutazione che utilizzino sia il *self-assessment* che la valutazione esterna; l'integrazione interna di tutte le attività, comprese quelle subappaltate ad organismi che rilasciano qualificazioni afferenti ad un determinato livello EQF; obiettivi, norme ed orientamenti chiari e misurabili; adeguatezza delle risorse messe a disposizione; verifica delle attività condotte da enti/agenzie esterni preposti a garanzia della qualità; disponibilità e accessibilità dei risultati della valutazione in formato elettronico.

6.4 GLI IMPATTI DELL'EUROPEAN QUALIFICATION FRAMEWORK

L'introduzione dell'EQF ha avuto, in quasi dieci anni dall'uscita della prima Raccomandazione, un impatto che è andato ben oltre il processo di referenziazione delle qualificazioni ai livelli.

Innanzitutto, l'EQF ha sicuramente incoraggiato maggiormente la definizione dei livelli di qualificazione attraverso l'utilizzo dei *LO*, scardinando la tradizionale impostazione della maggior parte dei sistemi nazionali di istruzione e qualificazione. Come è noto, titoli e qualificazioni erano spesso definiti facendo

⁷⁴ Per la definizione di qualificazioni internazionali si rimanda alla nota n. 65.

riferimento alle conoscenze trasmesse (*input*) e non ai risultati di apprendimento concretamente conseguiti (*outcomes*) (Dixon, 2010; Casano, 2015).

Oltre a tale importante risultato, Pevec Grm e Bjørnåvold (2017) in un loro recente contributo sottolineano come “il Quadro europeo delle qualificazioni (EQF) è stato il principale elemento di stimolo per lo sviluppo dei Quadri nazionali delle qualificazioni QNQ” (p. 1)⁷⁵. Sebbene, infatti, come evidenziato dagli autori, i Paesi possano, in via di principio, collegare i propri livelli delle qualificazioni all’EQF anche in assenza di un QNQ, tutti i Paesi partecipanti all’implementazione dell’EQF riconoscono nei quadri nazionali degli strumenti necessari al buon esito di una referenziazione realizzata “in modo trasparente e basato sulla fiducia” (*ibidem*, p. 1)⁷⁶. Solo in questo modo l’EQF diventa un reale Quadro comune di riferimento per il collegamento dei QNQ.

Non vi è alcun dubbio che sulla scia della Raccomandazione EQF 2008, il processo di costituzione dei QNQ si è decisamente intensificato e velocizzato tra i Paesi europei e non solo, direttamente traghettati dalla Raccomandazione stessa (Pevec Grm e Bjørnåvold, 2017). Il Rapporto annuale del CEDEFOP (2017c) sullo stato dell’arte dei QNQ sottolinea come i Paesi europei e molti Paesi partner hanno istituito o sono prossimi ad istituire un proprio QNQ. E anche in Paesi terzi un numero sempre crescente di Paesi e Regioni sta attualmente lavorando alla ricerca di un raccordo tra i propri Quadri nazionali e l’EQF.

Prima del 2005 solo tre Paesi europei (Irlanda, Francia, e Regno Unito) avevano un proprio QNQ. Ad oggi, la maggior parte dei Paesi ha completato la fase iniziale dello sviluppo tecnico e concettuale dei propri *framework*. Complessivamente, 33 dei 39 Paesi che hanno preso parte al processo di implementazione dell’EQF hanno formalmente adottato dei propri QNQ. Tra i più recenti: Austria, Finlandia, Lussemburgo, Polonia e Slovenia. Tra i Paesi dell’Unione europea solo l’Italia e la Spagna non hanno ancora finalizzato la costituzione di un proprio QNQ. Come ricordato precedentemente, in Italia lo sviluppo di un Quadro omnicomprensivo di tutti i sistemi nazionali dell’istruzione (ivi compresa la *High Education*), della formazione e delle qualificazioni professionali regionali si trova ad oggi in uno stato di avanzamento progredito. Anche la Spagna sta sviluppando il proprio QNQ per l’apprendimento permanente (Marco Español de Cualificaciones – MEC). Notevoli differenze, permangono, tuttavia, in riferimento: al grado di sviluppo dei quadri su scala nazionale, alle loro caratteristiche specifiche e alle tipologie di impatto che questi hanno avuto e possono continuare ad avere a livello nazionale e internazionale.

Tra le diverse tipologie di impatto che l’implementazione dell’EQF ha avuto in questi anni possiamo, inoltre, annoverare l’importante contributo che questo ha fornito nel facilitare il collegamento tra sistemi educativi/formativi e mercato del lavoro, migliorando o cercando di migliorare il difficile e delicato passaggio delle transizioni scuola-lavoro. Sappiamo bene, infatti, come l’incontro tra domanda ed offerta di competenze possa essere molto difficile e controverso. In Italia, ad esempio, come riportato dall’OCSE (2017) nel Rapporto economico sull’Italia “le competenze dei lavoratori spesso non soddisfano le esigenze dei datori di lavoro” (p. 61)⁷⁷. L’indagine PIAAC (OECD, 2013; 2016) mostra, inoltre, che il 12% dei lavoratori italiani sono *over-skilled* per le competenze di *literacy*, non essendo in grado di utilizzarle a pieno nel loro lavoro; mentre l’8% dei lavoratori è *under-skilled* ovvero sono deficitari delle competenze comunemente necessarie per svolgere il proprio lavoro. Il fenomeno dell’*under-skilling* è particolarmente alto in Italia⁷⁸ e la sua riduzione avrebbe enormi benefici sia per quanto concerne l’aumento della produttività delle imprese, sia per una maggiore *job satisfaction* e benessere lavorativo (Adalet McGowan and Andrews, 2015; 2015b). Secondo il rapporto dell’OCSE il superamento dello *skill mismatch*, (sia esso *under* o *over*), richiede (oltre a riforme del sistema di istruzione volte ad aumentare i livelli di competenza dei lavoratori e politiche volte ad incoraggiare le imprese specializzarsi in prodotti a maggior valore aggiunto) anche “politiche volte a favorire la mobilità e a rendere i sistemi di istruzione e formazione maggiormente in grado di recepire i bisogni il mercato del lavoro” (*ibidem*, p.61)⁷⁹. La creazione attraverso EQF di un

⁷⁵ “The European qualifications framework (EQF) has been the main catalyst for the development of QNQs”, la traduzione a cura dell’autore.

⁷⁶ “In transparent and trustful manner” la traduzione è a cura dell’autore.

⁷⁷ “Workers’ skills often do not match employers’ needs” la traduzione è a cura dell’autore.

⁷⁸ Entrambi i parametri sono al di sopra della media OCSE, rispettivamente del 10% e del 4%.

⁷⁹ “Policies to foster labour mobility and make the education and training system more responsive to labour market needs” la traduzione è a cura dell’autore.

linguaggio comune, tra istituzioni dell'istruzione e della formazione e mondo dell'impresa potrebbe sicuramente essere alla base di tale collegamento. D'altra parte come evidenziato dal CEDEFOP (2015), il principio alla base della Raccomandazione EQF del 2008 secondo il quale "non è rilevante come la conoscenza, le capacità e le competenze siano state acquisite ma ciò che si conosce e si è in grado di fare" (p.7)⁸⁰, ha decisamente contribuito ad aumentare il valore aggiunto apportato dai QNQ non solo rispetto ai processi di apprendimento ma anche nel sostenere l'accesso degli individui al mercato del lavoro. Inoltre, tramite l'EQF i *policy maker* nazionali sono in grado di comparare le proprie qualificazioni con quelle di altri Paesi, e in virtù di tale comparazione sono in grado di decidere se sia necessario apportare modifiche ai propri sistemi. Ultimo, ma non meno importante, secondo il CEDEFOP (2015) "definendo degli standard, i quadri delle qualificazioni migliorano la qualità dei sistemi di istruzione e formazione; e nel considerare allo stesso modo tutte le tipologie di competenze, questi aprono nuovi collegamenti sia intra che infra settore e percorsi di carriera" (ibidem, p. 6)⁸¹.

6.5 LA GOVERNANCE DELL'EUROPEAN QUALIFICATION FRAMEWORK

La Raccomandazione EQF stabilisce l'istituzione in ciascun Paese aderente di un Punto Nazionale di Coordinamento – PNC⁸² posto a sostenere e orientare una connessione trasparente e di qualità tra sistemi e quadri nazionali di qualificazione ed EQF. I PNC dell'EQF sono chiamati a svolgere un ruolo fondamentale nell'innovare i sistemi di qualificazione e migliorare le condizioni istituzionali a supporto dell'implementazione dei principi dell'EQF incentrati sulla valorizzazione delle competenze, sul loro riconoscimento, sulla loro trasferibilità nelle transizioni occupazionali, sulla capacità di integrare i diversi sistemi di apprendimento in un quadro unico e coerente. Nella recente *Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION* sull'EQF (EC, 2016), viene sottolineato che l'efficacia dei PNC dipende in modo consistente dal grado di connessione che questi sono riusciti, riescono e riusciranno a stabilire con la *governance* nazionale per l'implementazione dell'EQF. In Italia, data una configurazione di *governance* multilivello dei sistemi educativi e formativi è ulteriormente necessario un *commitment* congiunto e coordinato dei e tra i diversi *stakeholder* coinvolti (ministeri, regioni, parti sociali, *competent body* e tutti i portatori di interessi), all'insegna del reciproco riconoscimento e valorizzazione delle esperienze di istruzione/formazione formale, non formale e informale. In virtù degli obiettivi raggiunti e dell'alto valore aggiunto fornito al processo di coordinamento tra Paesi, la nuova Raccomandazione 2017 ribadisce l'invito rivolto agli Stati Membri a garantire il coordinamento e il proseguimento delle attività svolte finora dai PNC a sostegno delle autorità nazionali nel processo di referenziazione dei sistemi e quadri nazionali delle qualificazioni all'EQF, nel sostenere il confronto delle qualificazioni, la trasparenza dei risultati dell'apprendimento e nel ridurre la distanza tra EQF, cittadini ed organizzazioni. Il coinvolgimento, quanto più ampio possibile, di tutti i portatori di interessi⁸³ è necessario, inoltre, al fine di instaurare sinergie a livello nazionale e dell'Unione tra l'attuazione dell'EQF, l'implementazione/aggiornamento dei quadri o

⁸⁰ "It matters less how you acquired knowledge, skills and competences; what really matters is what you know and what you are capable of doing" la traduzione è a cura dell'autore.

⁸¹ "By establishing standards, qualifications frameworks push education and training providers towards better quality; and by treating all competences equally, they open new paths between and within sectors and careers" traduzione a cura dell'autore.

⁸² In Italia, la Riforma del Mercato del Lavoro - *Jobs Act* ha riorganizzato la legislazione in materia di: servizi per l'impiego, iniziative per aumentare l'occupazione e l'occupabilità dei cittadini e politiche attive per il lavoro. In particolare, con il decreto Legislativo 150 (14 Settembre 2015), facente parte dell'ampio set di decreti che compongono il *Jobs Act*, è stata costituita l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro – Anpal, operativa dal 1 Gennaio 2017. L'Anpal rappresenta attualmente, in un contesto di *governance* multi-livello, il centro di coordinamento per la definizione ed implementazione delle politiche attive del lavoro. Questa coordina la "Rete nazionale dei servizi per l'occupazione" ed è stata designata, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quale sede del Punto nazionale di coordinamento EQF e rappresentante per l'Italia presso l'*Advisory Group*.

⁸³ Il sistema di istruzione e formazione, le autorità competenti, gli organismi preposti a garanzia della qualità, i datori di lavoro, le parti sociali, le camere di commercio, gli organismi per il riconoscimento e la certificazione delle competenze e dei titoli, il network dei servizi per l'impiego ecc.

sistemi nazionali delle qualificazioni e gli strumenti e dispositivi in materia di trasparenza⁸⁴, riconoscimento e validazione delle competenze e dei titoli in contesti formali, non formali e informali, compresi gli strumenti per la garanzia della qualità, il trasferimento dei crediti e quelli istituiti nel contesto dello spazio europeo dell'istruzione superiore in materia di trasparenza e riconoscimento di abilità, competenze e qualificazioni.

6.6 IL PROCESSO NAZIONALE DI ISTITUZIONE DEL QUADRO NAZIONALE DELLE QUALIFICAZIONI

Tra il 2008 e il 2012 è stata condotta la prima fase di referenziazione del sistema italiano delle qualificazioni al Quadro europeo EQF. Il processo si è concluso con l'approvazione del Primo Rapporto di Referenziazione (ISFOL, 2012) e, successivamente, con la presentazione dello stesso all'EQF *Advisory Group*. Come precedentemente accennato, la prima fase di referenziazione non ha interessato tutte le qualificazioni presenti nell'ampio e complesso sistema di apprendimento italiano. Questa ha riguardato, infatti, quelle facenti parte dell'Istruzione Generale e dell'Istruzione Superiore accademica e non accademica⁸⁵ e, sulla base di Accordi Stato-Regioni, qualificazioni afferenti ai sistemi regionali che includono percorsi di Istruzione e Formazione Professionale. Non sono state, invece, oggetto della prima referenziazione le qualificazioni rilasciate dalle Regioni e Province Autonome non basate su Accordi Stato-Regioni; le abilitazioni professionali relative alle professioni regolamentate alle quali si applica quanto disposto dalla Direttiva 2005/36/CE; le qualificazioni rilasciate dal sistema privato. In tal modo, sebbene la prima fase della referenziazione abbia incluso buona parte delle qualificazioni rilasciate sul territorio nazionale, il processo non può definirsi completo; la mancanza delle qualificazioni sopra menzionate, unitamente alla scelta del Paese di referenziare le qualificazioni nazionali direttamente ai livelli del Quadro Europeo EQF (poiché in assenza di un Quadro Nazionale delle Qualificazioni) ha aperto la strada alla seconda fase di referenziazione che vede il suo punto di inizio con l'entrata in vigore di due istanze normative specifiche, il decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13⁸⁶ e il Decreto interministeriale 30 giugno 2015⁸⁷. Entrambi gli strumenti normativi costituiscono il fondamento giuridico e insieme il presupposto tecnico-metodologico alla realizzazione di un unico quadro di riferimento per l'inclusione di *tutte* le qualificazioni rilasciate a livello nazionale.

Più in particolare, il d.lgs. 13/2013, che si inserisce nella più ampia cornice normativa della legge n. 92/2012 sulla riforma del mercato del lavoro, stabilisce, all'art 8, l'istituzione di un *Repertorio unico nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali*, costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione rilasciati da enti pubblici titolari. Il Repertorio costituisce "il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze, attraverso la progressiva standardizzazione degli elementi essenziali, anche descrittivi, dei titoli di istruzione e formazione, ivi compresi quelli di istruzione e formazione professionale, e delle qualificazioni professionali attraverso la loro correlabilità anche tramite un sistema condiviso di riconoscimento di crediti formativi in chiave europea"⁸⁸.

Nell'ambito di tale presupposto normativo, il costituendo QNQ è inteso a svolgere una funzione ordinatoria dell'ampio numero di qualificazioni rilasciate a livello nazionale, ma *non* ancora ricomprese in una cornice unitaria. È in riferimento a questo obiettivo che si è dunque posta l'esigenza della progressiva normalizzazione delle qualificazioni regionali, diverse per tipologia e contenuti, per essere ricomprese

⁸⁴ Primo fra tutti il portafoglio EUROPASS, anche alla luce della prossima implementazione della Decisione che lo istituisce (vedi Box pag.17 "La nuova proposta di Decisione EUROPASS").

⁸⁵ Rilasciate da autorità nazionali (Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca).

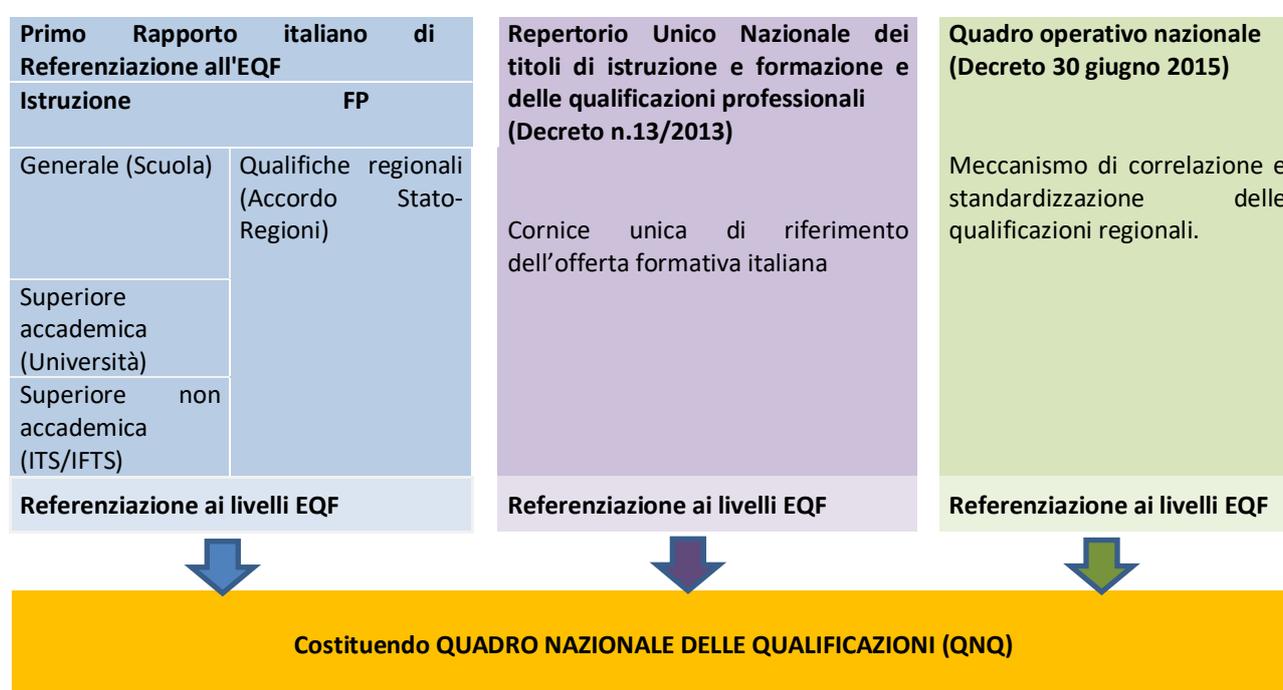
⁸⁶ Decreto legislativo sulla Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

⁸⁷ Decreto interministeriale sulla Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

⁸⁸ Art. 8, comma 2 d.lgs. 13/2013.

all'interno di un'unica cornice regolatoria. In tale senso va letto il Decreto interministeriale del 30 giugno 2015 che, nel definire "un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze [...]”⁸⁹ consente, attraverso il meccanismo della correlabilità, un allineamento del vasto panorama di oggetti diversificati, fino a ricondurli ad un numero più contenuto e più facilmente riconoscibile a livello nazionale⁹⁰. Inoltre, sempre ai fini della riconoscibilità, il Decreto ribadisce che "le stesse sono rese trasparenti per il riconoscimento, a livello europeo ed internazionale, attraverso la referenziazione [...] ai livelli del Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente". Nuovamente la correlazione con i livelli dell'EQF costituisce criterio inclusivo all'interno di una struttura predeterminata; in questo il Decreto ribadisce i criteri di referenziazione già assunti durante la prima fase e, nello stesso tempo, indica gli elementi minimi per la costruzione di un Quadro nazionale delle qualificazioni. Lo schema 1 sintetizza tre momenti di lavoro che hanno interessato il nostro Paese nell'ambito del processo del costituendo Quadro Nazionale delle Qualificazioni.

Figura 6.1 – Il processo del costituendo Quadro Nazionale delle Qualificazioni in Italia



Fin qui le basi di partenza per l'avvio tecnico-normativo del Quadro Nazionale delle Qualificazioni il quale, sulla scorta della prima referenziazione, si presenta come un *framework* definito in una logica di *massima inclusività* (onnicomprendivo); basato sull'*approccio per risultati di apprendimento*, in modo da ricomprendere progressivamente tutte le qualificazioni nazionali; funzionale ad una più *ampia organizzazione e descrizione delle qualificazioni*. Questo impianto strutturale e funzionale definito per il Quadro, rappresenta il frutto di un sistematico e complesso lavoro di analisi ed elaborazioni tecnico-metodologiche che a partire dal 2016 ha interessato diversi soggetti istituzionali⁹¹ e che ha portato alla definizione del *Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, recante istituzione e disposizioni per la manutenzione del Quadro Nazionale delle Qualificazioni*, attualmente (dicembre 2017) in attesa del completamento dell'iter

⁸⁹ Art. 1, comma 1

⁹⁰ Il processo di correlazione delle qualificazioni regionali ha visto la partecipazione di più *stakeholder* nazionali quali il Ministero del Lavoro, le Regioni e l'INAPP (già ISFOL) in qualità di organismo di supporto tecnico-metodologico.

⁹¹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INAPP (già ISFOL), Regioni.

istituzionale. Il Decreto, di fatto, istituisce il QNQ e ne conferisce funzionalità e operatività nell'ambito del processo di referenziazione. In tal senso il Decreto interministeriale:

- intende perfezionare il recepimento delle Raccomandazioni EQF (2008; 2017);
- si inserisce nel processo di attuazione del d.lgs. 13/2013 di formalizzazione del Repertorio nazionale delle qualificazioni e di messa in opera di un sistema unico nazionale di certificazione delle competenze.

In riferimento al primo punto, in continuità con la prima referenziazione all'EQF, il QNQ ne recepisce le basi metodologiche e i criteri operativi, pur essendo, nella sua specificità, del tutto auto-consistente. Articolato in 8 livelli, il QNQ è strutturato sulla base dei descrittori di risultati di apprendimento definiti dalla Raccomandazione EQF (conoscenze, abilità, responsabilità e autonomia) ma rispetto al Quadro europeo il QNQ amplia le tre dimensioni descrittive delle competenze, introducendo dei *sub-descrittori* in grado di includere una più ampia tipologia di qualificazioni nazionali (Cfr. pag. 15). In questo i sub-descrittori assolvono ad una funzione integrativa della tassonomia dell'EQF, facendo del QNQ uno strumento in grado di adattarsi ai differenti contesti nazionali di studio e di lavoro. La logica di integrazione ed ampliamento che contraddistingue il QNQ è dimostrata anche per mezzo degli 8 livelli su cui il Quadro si struttura in quanto, articolando i risultati di apprendimento secondo un ordine crescente (dalla minima alla massima complessità), i livelli fanno ricadere all'interno del Quadro tutto il vasto panorama delle qualificazioni rilasciate a livello nazionale, riferendosi, in tal senso, non solo ai percorsi di apprendimento formali, ma anche a quelli non formali e informali. Data questa struttura del Quadro, e sulla base di criteri e procedure di inclusione già definiti dal Decreto, oggetto di prossima implementazione da parte della struttura deputata alla *governance* della referenziazione, avranno accesso al QNQ tutte le qualificazioni pubbliche rilasciate nell'ambito del sistema di apprendimento permanente che si candidano ad entrare nel Repertorio nazionale, tra cui le qualificazioni afferenti il primo Rapporto⁹² nonché le qualificazioni di futura referenziazione (regionali). Le qualificazioni di natura privata, sebbene attualmente non contemplate nel Repertorio nazionale, saranno in futuro referenziabili al QNQ, anche in una prospettiva complementare con l'offerta formale di apprendimento permanente. Il Decreto istitutivo del QNQ disciplina anche gli aspetti procedurali connessi alla referenziazione delle qualificazioni, affidando, ai sensi dell'art. 5 comma 1, al Punto nazionale di coordinamento dell'EQF (PNC EQF), istituito presso l'Anpal, la funzione di posizionamento delle qualificazioni ad uno degli 8 livelli del Quadro secondo una procedura che si snoda in quattro fasi:

1. avvio dell'istanza di referenziazione su richiesta del soggetto interessato;
2. apertura dell'istruttoria ad opera del PNC EQF;
3. valutazione indipendente dell'istanza di referenziazione a cura dell'INAPP⁹³ e formulazione di un parere obbligatorio non vincolante;
4. approvazione ad opera del PNC EQF e conseguente inserimento nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, ovvero nella sezione "Qualificazioni referenziate al Quadro nazionale delle qualificazioni non ricomprese nel Repertorio nazionale".

Al PCN EQF attiene anche la funzione di raccordo delle sedi di manutenzione del Quadro nazionale.

6.7 I PRINCIPALI ELEMENTI DI IMPATTO DEL QUADRO NAZIONALE DELLE QUALIFICAZIONI NEL CONTESTO SOCIALE ED ISTITUZIONALE

La prima fase di referenziazione all'EQF ha aperto la strada a molti processi decisionali che, se da una parte hanno risposto ad un'esigenza tutta nazionale di riordino ed omogeneizzazione del complesso sistema di apprendimento, dall'altra si sono dimostrati funzionali alla prosecuzione e completamento del processo di

⁹² In base all'art. 4, comma 2 del Decreto interministeriale, "si intendono già referenziate al corrispondente livello del Quadro Nazionale delle Qualificazioni tutte le qualificazioni associate ai livelli EQF nell'ambito del "Primo rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al Quadro Europeo EQF".

⁹³ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche.

referenziazione e all'avvio di un disegno più ampio e complementare dell'istituzione di un Quadro nazionale delle qualificazioni. In tal senso, le recenti istanze normative hanno rappresentato una svolta fondamentale per una maggiore integrazione ai processi europei, ai suoi obiettivi e priorità, facendo dell'Italia un Paese al passo con gli sviluppi e le evoluzioni normative di altri Paesi che hanno iniziato o completato l'istituzione dei loro QNQ già da qualche tempo. La direzione verso cui l'Italia e gli altri Paesi dell'Unione si stanno dunque muovendo è, al momento attuale, univoca ed omogenea. Questa considerazione ormai assodata pone la domanda se la realizzazione di un *common acting* possa realisticamente fare la differenza a livello di politiche nazionali e processi istituzionali. In breve, che impatto e che vantaggi apporta, a livello sociale, politico ed economico l'adozione di un QNQ? La domanda è strettamente connessa alla valutazione di *indicatori di impatto*, cioè all'individuazione di elementi misurabili dai quali desumere risultati valutabili a livello di collettività.

Ulteriore elemento a sostegno dei sistemi nazionali di apprendimento è la funzione inclusiva dei Quadri nazionali in riferimento all'apprendimento non formale e informale: i livelli QNQ/EQF, per mezzo dell'approccio per risultati di apprendimento, agiscono da punti di riferimento per l'identificazione, la valutazione e il riconoscimento dell'apprendimento acquisito anche in contesti diversi da quelli formali. In tal modo, l'introduzione dei QNQ consente ai Paesi di muoversi da un uso frammentato dei processi di valutazione, ad approcci nazionali sempre più consistenti e coordinati. Un altro indicatore di grande importanza per la determinazione del "peso" dei QNQ riguarda il coinvolgimento degli *stakeholders* nazionali nei processi di sviluppo e implementazione dei *framework*. Il QNQ, infatti, sembra essere tanto più operativo quanto maggiore è il livello di coinvolgimento di soggetti provenienti da realtà diverse - sistemi di istruzione e formazione da una parte, e il mercato del lavoro dall'altro - in grado di avviare dialoghi comuni finalizzati a sensibilizzare e ottimizzare posizioni e contesti di riferimento diversi. Un ulteriore elemento che concorre a valutare la funzionalità di un QNQ fa riferimento alla sua capacità di rafforzare il collegamento tra il sistema dell'istruzione e quello della formazione. Da molti Paesi considerata la condizione essenziale per consolidare la permeabilità fra i diversi sistemi dell'apprendimento, questa funzione di "ponte" operata dal QNQ è rappresentativa della possibilità che hanno gli individui di muoversi fra sub-sistemi e/o a livello settoriale, e di ottimizzare questi passaggi a beneficio della loro capacità di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Tutti gli elementi sopra menzionati possono essere visti, inoltre, non solo come indicatori di funzionalità di un QNQ, ma anche come le specifiche priorità di un Paese: la funzionalità del QNQ necessita di essere considerata alla luce del contesto nazionale in cui lo stesso Quadro si inserisce. Da ciò ne deriva che, modificandosi nel corso del tempo le priorità di un Paese, le riforme istituzionali aprono la strada a nuovi scenari e a nuove strategie. È quanto sta dimostrando l'Italia con l'adozione delle recenti istanze normative, tracciando il percorso per l'istituzione, ormai prossima, del proprio QNQ.

In un momento di profonda trasformazione dell'area europea, dettata anche dal messaggio lanciato dall'Unione di fare dell'Europa una società sempre più dinamica ed competitiva, anche l'Italia ha avvertito l'esigenza di avviare un ampio processo di rinnovamento interno, puntando prioritariamente al rafforzamento del proprio sistema di apprendimento per offrire alla collettività più ampi e funzionali strumenti di inclusione sociale e benessere economico. E in questo momento così importante per il nostro Paese diviene più che mai prioritario e funzionale al raggiungimento dell'obiettivo avere a riferimento gli approcci, le decisioni e, più in generale, le esperienze fornite dagli altri Paesi per confrontarsi su ciò che è stato fatto e quanto ancora occorra fare in termini normativi, procedurali e di *policy* per il raggiungimento di una completa integrazione europea.

Quadro sinottico analitico QNQ descrittori e sub-descrittori declinati sui livelli

	CONOSCENZE	ABILITÀ	RESPONSABILITÀ / AUTONOMIA
Liv	<p align="center">Dimensione fattuale e/o concettuale delle conoscenze</p> <p align="center">Ampiezza e profondità delle conoscenze</p> <p align="center">Comprensione e consapevolezza rispetto alle conoscenze</p>	<p align="center">Abilità procedurali, pratiche, tecniche, professionali e settoriali</p> <p align="center">Abilità cognitive, dell'interazione sociale e di attivazione</p>	<p align="center">Responsabilità</p> <p align="center">Autonomia</p> <p align="center">Contesto</p>
1	Conoscenze concrete, di base, di limitata ampiezza, finalizzate ad eseguire un compito semplice in contesti noti e strutturati.	Utilizzare saperi, materiali e strumenti per svolgere un compito semplice, coinvolgendo abilità cognitive, relazionali e sociali di base. Tipicamente: CONCENTRAZIONE e INTERAZIONE	Svolgere il compito assegnato nel rispetto dei parametri previsti, sotto diretta supervisione nello svolgimento delle attività, in un contesto strutturato.
2	Conoscenze concrete, di base, di moderata ampiezza, finalizzate ad eseguire compiti semplici in sequenze diversificate.	Utilizzare saperi, materiali e strumenti per svolgere compiti semplici in sequenze diversificate, coinvolgendo abilità cognitive, relazionali e sociali necessarie per svolgere compiti semplici all'interno di una gamma definita di variabili di contesto. Tipicamente: MEMORIA e PARTECIPAZIONE	Eeguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la conformità delle attività svolte, sotto supervisione per il conseguimento del risultato, in un contesto strutturato, con un numero limitato di situazioni diversificate.
3	Gamma di conoscenze, prevalentemente concrete, con elementi concettuali finalizzati a creare collegamenti logici. Capacità interpretativa.	Applicare una gamma di saperi, metodi, materiali e strumenti per raggiungere i risultati previsti, attivando un set di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione che facilitano l'adattamento nelle situazioni mutevoli. Tipicamente: COGNIZIONE, COLLABORAZIONE e ORIENTAMENTO AL RISULTATO	Raggiungere i risultati previsti assicurandone la conformità e individuando le modalità di realizzazione più adeguate, in un contesto strutturato, con situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato.
4	Ampia gamma di conoscenze, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale, approfondite in alcune aree. Capacità interpretativa.	Applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti, per risolvere problemi, attivando un set di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione necessarie per superare difficoltà crescenti. Tipicamente: PROBLEM SOLVING, COOPERAZIONE e MULTITASKING	Provvedere al conseguimento degli obiettivi, coordinando e integrando le attività e i risultati anche di altri, partecipando al processo decisionale e attuativo, in un contesto di norma prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti.
5	Conoscenze integrate, complete, approfondite e specializzate. Consapevolezza degli ambiti di conoscenza.	Applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti, in modo consapevole e selettivo anche al fine di modificarli, attivando un set esauriente di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione che consentono di trovare soluzioni tecniche anche non convenzionali. Tipicamente: ANALISI E VALUTAZIONE, COMUNICAZIONE EFFICACE RISPETTO ALL'AMBITO TECNICO e GESTIONE DI CRITICITA'	Garantire la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse, identificando e programmando interventi di revisione e sviluppo, identificando le decisioni e concorrendo al processo attuativo, in un contesto determinato, complesso ed esposto a cambiamenti ricorrenti e imprevisti.

6	<p>Conoscenze integrate, avanzate in un ambito, trasferibili da un contesto ad un altro. Consapevolezza critica di teorie e principi in un ambito.</p>	<p>Trasferire in contesti diversi i metodi, le prassi e le procedure necessari per risolvere problemi complessi e imprevedibili, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione avanzate, necessarie per portare a sintesi operativa le istanze di revisione e quelle di indirizzo, attraverso soluzioni innovative e originali.</p> <p>Tipicamente: VISIONE DI SINTESI, CAPACITA' DI NEGOZIARE E MOTIVARE e PROGETTAZIONE</p>	<p>Presidiare gli obiettivi e i processi di persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, decidendo in modo autonomo e negoziando obiettivi e modalità di attuazione,</p> <p>in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili.</p>
7	<p>Conoscenze integrate, altamente specializzate, alcune delle quali all'avanguardia in un ambito. Consapevolezza critica di teorie e principi in più ambiti di conoscenza.</p>	<p>Integrare e trasformare saperi, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione specializzate, necessarie per indirizzare scenari di sviluppo, ideare e attuare nuove attività e procedure.</p> <p>Tipicamente: VISIONE SISTEMICA, LEADERSHIP, GESTIONE DI RETI RELAZIONALI E INTERAZIONI SOCIALI COMPLESSE e PIANIFICAZIONE</p>	<p>Governare i processi di integrazione e trasformazione, elaborando le strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo dei risultati e delle risorse, decidendo in modo indipendente e indirizzando obiettivi e modalità di attuazione,</p> <p>in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti continui, di norma confrontabili rispetto a variabili note, soggetto ad innovazione.</p>
8	<p>Conoscenze integrate, esperte e all'avanguardia in un ambito e nelle aree comuni ad ambiti diversi. Consapevolezza critica di teorie e principi in più ambiti di conoscenza.</p>	<p>Concepire nuovi saperi, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione esperte, necessarie a intercettare e rispondere alla domanda di innovazione.</p> <p>Tipicamente: VISIONE STRATEGICA, CREATIVITÀ e CAPACITÀ DI PROIEZIONE ED EVOLUZIONE</p>	<p>Promuovere processi di innovazione e sviluppo strategico, prefigurando scenari e soluzioni e valutandone i possibili effetti,</p> <p>in un contesto di avanguardia non confrontabile con situazioni e contesti precedenti.</p>

Box 6.1 la nuova proposta di decisione europass

Europass, il Portafoglio di documenti europei per la trasparenza delle competenze e delle qualifiche, rappresenta una tappa saliente dell'impegno delle istituzioni comunitarie nella ideazione di strategie e strumenti di sostegno alla mobilità geografica e professionale dei cittadini europei. Concepito nel 2004, anno di adozione della Decisione 2241/2004/CE, come un Quadro Unico che racchiude dispositivi di trasparenza delle competenze acquisite in molteplici contesti di apprendimento, dal formale all'informale, dal contesto nazionale a quello europeo, Europass ha rappresentato negli ultimi 12 anni non solamente un caposaldo della cooperazione europea nelle politiche di Istruzione e Formazione Professionale, ma anche un prezioso strumento di interfaccia tra sistemi e diversi livelli di *governance* territoriale delle politiche di valorizzazione delle competenze dei cittadini europei. Da questa esperienza sul campo, che ha fatto registrare risultati sorprendenti, con oltre 100 milioni di Curriculum Vitae creati on line dal 2005 ad oggi, ma che ha anche lasciato emergere alcuni dei limiti dovuti alla frammentazione dei servizi destinati alla valorizzazione delle competenze e delle qualifiche nell'UE, l'iniziativa si è inserita oggi nell'alveo delle rinnovate *policies* di *Skills intelligence* dell'UE e vede una sua importante razionalizzazione. L'attuale revisione di Europass si sostanzierà non tanto nella creazione di nuovi dispositivi del Portafoglio o modifica dei formati esistenti, quanto invece nel tentativo di modernizzare l'approccio di fondo e valorizzare la sua dimensione di rete e di *hub* transnazionale. Per fornire valore aggiunto in un modo di reti sempre più potenziate e connesse e di servizi integrati, la complementarità, l'integrazione delle banche dati esistenti (EURES, ENIC-Naric, LOQE, Portale europeo per i giovani), la sinergia con le iniziative dello Skills Panorama sono traiettorie indispensabili e queste dimensioni rappresentano, infatti, le principali linee di ispirazione della nuova proposta di Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio dello scorso 4 ottobre 2016, relativa a un quadro comune per la fornitura di servizi migliori per le competenze e qualifiche (Europass) e che abroga la Decisione 2241/2004/CE. La proposta, che è solo una delle molteplici iniziative della nuova agenda per le competenze per l'Europa ("Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività" COM (2016) 381 *final*) oggi in discussione in seno al Parlamento, trasforma Europass da meccanismo basato sui documenti a piattaforma incentrata sui servizi. Tali servizi dovrebbero poter aiutare i cittadini europei a muoversi in un mondo globalizzato in cui l'accesso alle informazioni, più che la standardizzazione dei formati, rappresenta la vera opportunità di spendere le proprie competenze per occasioni di lavoro e apprendimento. In tale nuovo contesto, come non tenere in considerazione i progressi offerti dalle nuove tecnologie e dalla digitalizzazione dei servizi. Europass, dunque, in quanto piattaforma europea consentirà ai cittadini di accedere ad una vasta gamma di servizi nell'ambito di un servizio online intuitivo ed integrato. In primis, attraverso la creazione di un Portfolio elettronico e strumenti di *self-assessment* delle proprie competenze; in secondo luogo mediante l'interoperabilità tra gli strumenti e l'integrazione di dati pertinenti ma provenienti da altre banche dati, in una modalità *open standard*. L'impianto previsto dalla nuova Decisione Europass è reso operativo dalla "connettività" con altre piattaforme di dialogo. L'obiettivo finale è sì il miglioramento delle prestazioni per il singolo cittadino, ma anche, in un'ottica più di sistema, l'ottimizzazione dei dati raccolti da diversi soggetti e per finalità diverse ma convergenti: una dimensione che non è solo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e neanche solo l'allineamento tra diversi sistemi di *governance* o la sinergia tra offerta formativa e fabbisogni di competenze espressi dal mercato del lavoro, ma una vera e fruttuosa creazione di un ecosistema a favore del cittadino europeo, studente o lavoratore.

BIBLIOGRAFIA

Accordo tra Governo, Regioni e Enti locali: Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali, Conferenza Unificata Stato-Regioni, Repertorio atti n. 76/CU, 10.7.2014

Adalet McGowan M., Andrews D., *Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data*, OECD Publishing, Paris, 2015a, (OECD Economics Department Working Papers, No. 1209) <http://dx.doi.org/10.1787/5js1pzx1r2kb-en>

Adalet McGowan M., Andrews D., *Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, 2015b (OECD Economics Department Working Papers, No. 1210) <http://dx.doi.org/10.1787/5js1pzw9lnwk-en>

Allais S., *Labour market impact of National Qualification Frameworks in six countries*, International Labour Organization, Geneva, 2017, (Centre for Researching Education and Labour University of the Witwatersrand)

Allegretta L., *Il lavoro che verrà. Significati, approcci e pratiche di analisi previsionale dei fabbisogni formativi e occupazionali*, Franco Angeli, Milano, 2016

Arendt H., *Le origini del totalitarismo*, G. Einaudi Editore, Torino, 2017 (1951)

Arendt H., *Vita activa. La condizione umana*, Bompiani, Milano, 1994 (1958)

Arntz M., Gregory T. e Zierahn U., *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, 2016, testo disponibile al sito: <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en> [ultima consultazione 31/08/2017]

Autor D. H. e Handel M. J. *Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks and Wages*, Working Paper 15116, National Bureau of Economic Research, Cambridge, (MA), 2009, testo disponibile al sito: <http://www.nber.org/papers/w15116> [ultima consultazione 31/08/2017]

Autor D. H., Levy F. e Murnane R. J., *The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*, The Quarterly Journal of Economics, 2003, pp. 1279-1333

Autor D., Katz L. e Kearney M., *The Polarization of the US Labor Market*, *American Economic Review*, 96, 2, 2006, pp. 189-194

Bauman Z., *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Laterza, Roma-Bari, 2001

Bauman Z., *Vite di corsa. Come salvarsi dalla tirannia dell'effimero*, Il Mulino, Bologna, 2009

Beck U., *Che cos'è la globalizzazione? Rischi e prospettive della società planetaria*, Carocci, Roma, 1999

Beck U., *La società del rischio*, Carocci, Roma, 2000

Becker S.O. e Muendler M.A., *Trade and Tasks: An Exploration over Three Decades in Germany*, 2014, Paper

Biggs J. B., *SOLO taxonomy*, <http://www.johnbiggs.com.au/academic/solo-taxonomy/> 2014

Biggs J., Tang C., *Teaching for quality learning at university* (third edition), Open University Press/McGraw Hill, Maidenhead, 2007

Biggs J.B., *Teaching for quality learning at university* (second edition), Open University Press/Society for Research into Higher Education, Buckingham, 2003

Bobbio N., *L'età dei diritti*, G. Einaudi Editore, Torino, 2014 (1965)

Bruner J., *La cultura dell'educazione. Nuovi orizzonti per la scuola*, Feltrinelli, Milano, 2015

Brynjolfsson E. e McAfee A., *Race Against the Machines: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*, Digital Frontier Press, Lexington (MA), 2011

Casano L., *Quadri nazionali delle qualificazioni: a cosa servono e perché l'Italia è rimasta indietro*, Bollettino ADAPT, ADAPT Formazione, 2015 http://adapt.nova100.ilsole24ore.com/2015/06/17/quadri-nazionali-delle-qualificazioni-a-cosa-servono-e-perche-litalia-e-rimasta-indietro/?refresh_ce=1

CEDEFOP, *Analysis and overview of NQFs in European countries: annual report 2017*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017

CEDEFOP, *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook*, Publications Office, Luxembourg, 2017a, <http://dx.doi.org/10.2801/566770>

CEDEFOP, *Global inventory of regional and national qualifications frameworks* The European Centre for the Development of Vocational Training, 2017, Volume I: Thematic chapters <http://www.cedefop.europa.eu/en/publicationsandresources/publications/2221?src=email&freq=weekly>

CEDEFOP, *National Qualifications Framework Developments in Europe - Anniversary Edition*, Publications office of the European Union, Luxembourg, 2015

CEN, *European e-Competence Framework 3.0. A common European Framework for ICT Professionals in all industry sectors*, Report, 2014

Centra M. e Tronti L., *Capitale umano e mercato del lavoro. Spunti analitici e questioni aperte*, Osservatorio ISFOL, Anno I, n. 1, Guerini e Associati, Milano, 2011, pp. 31-44

Cipollone P. e Sestito P., *Il capitale umano. Come far fruttare i talenti*, Il Mulino, Bologna, 2010

Commissione delle Comunità Europee, *Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente*, COM (2001) 678 definitivo, Bruxelles, Comunicazione del 21.11.2001

Commissione europea, *Decisione di esecuzione della Commissione che modifica la decisione di esecuzione C(2014)10100 che approva determinati elementi del "Programma Operativo Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" per il sostegno del Fondo sociale europeo nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione" in Italia. CCI 2014IT05SFOP002, final C(2017) 8928, Bruxelles, Comunicazione del 18.12.2017*

Commissione europea, *Decisione di esecuzione della Commissione, che modifica la decisione di esecuzione C(2014)4969 che approva determinati elementi del programma operativo "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani" per il sostegno a titolo del Fondo sociale europeo e dello stanziamento specifico per l'iniziativa per l'occupazione giovanile nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore della*

crescita e dell'occupazione" in Italia. CCI 2014IT05M9OP001, final C(2017) 8927, Bruxelles, Comunicazione del 18.12.2017

Commissione europea, *Documento di riflessione sulla dimensione sociale dell'Europa*, COM(2017)206 final, Bruxelles, Comunicazione del 26.04.17

Commissione europea, *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva*, COM (2010), 2020, Bruxelles, Comunicazione del 3.3.2010

Commissione europea, *La piattaforma europea contro la povertà e l'esclusione sociale: un quadro europeo per la coesione sociale e territoriale* COM (2010) 758 definitivo SEC (2010) 1564 definitivo, Bruxelles, Comunicazione del 16.12.2010

Commissione europea, Libro bianco *Insegnare e apprendere. Verso la società della conoscenza*, Bruxelles 1995

Commissione europea, *Libro Bianco sul futuro dell'Europa*, COM(2017) 2025, Bruxelles, 1° marzo 2017

Commissione europea, *Pilastro europeo dei diritti sociali*, "Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea", 2017/L 113, Bruxelles, Raccomandazione del 26.4.2017

Commissione europea, *Politica di coesione 2014-2020. Investire nella crescita e nell'occupazione*, Bruxelles, 2011

Consiglio dell'Unione europea, *I percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti*, Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea, 2016/C 484, Bruxelles, Raccomandazione del 19.12.2016

Consiglio dell'Unione europea, *Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, che abroga la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente*, "Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea", 2017/C 189/03, Bruxelles, Raccomandazione del 22 maggio 2017

Decreto interministeriale del 30 giugno 2015, *Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 "Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana", Serie generale n. 166, 20.07.2015*

Decreto legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013, *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, "Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana", Serie Generale n. 39, 15.02.2013*

Decreto Legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, "Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana", n. 221, 23.9.2015*

Dewey J., *Esperienza e educazione*, La Nuova Italia, Firenze, 1996 (1938)

Dixon M., *The EQF: an important European enabler or a questionable diversion for bureaucrats?*, SKOPE Issues Paper Series, ESRC, Cardiff July 2010

Elken M., *New EU Instruments for Education: Vertical, Horizontal and Internal Tensions in the European Qualifications Framework*, Journal of Contemporary European Research 11 (1), 2015, pp.69-83

EUROPEAN COMMISSION, Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, COM(2016) 383 final 2016/0180 (NLE), Brussels, 10.6.2016. <http://www.ecvet-secretariat.eu/en/system/files/documents/3547/proposal-council-recommendation-eqf.pdf>

Frey C. and Osborne M., *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?*, University of Oxford, Oxford, 2013

Gallino L., *Globalizzazione e disuguaglianze*, Laterza, Bari, 2000

Gallino L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2007
<http://www.oecd.org/dataoecd/11/40/44176910.pdf>

ICF GHK, *Evaluation of the implementation of the European qualifications framework recommendation: final report*, (2013) https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/european-qualifications-framework-evaluation-2013_en.pdf

INAPP, *Dal luogo alla persona. Analisi di nuove opportunità di apprendimento in contesti non formali ed informali*, Roma, 2017 http://www.inapp.org/it/Pubblicazioni/luogo_persona

INAPP, *XVII Rapporto sulla Formazione continua – Annualità 2015-2016*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma, 2016

International Labour Organization (ILO), *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth. A G20 training strategy*, Geneva, 2010

International Labour Organization (ILO), *Studies in growth with equity, Building a social pillar for European convergence*, International Labour Office, Geneva, 2016

ISFOL, *Primo rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al Quadro Europeo EQF*, I libri del Fondo sociale europeo, Roma, 2012

ISFOL, *XV Rapporto sulla Formazione continua – Annualità 2013-2014*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma, 2014

ISFOL, *XVI Rapporto sulla Formazione continua – Annualità 2014-2015*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma, 2015

Kaplan J., *Le persone non servono. Lavoro e ricchezza nell'epoca dell'intelligenza artificiale*, LUISS University Press, Roma, 2016

Luciano A., *Le comunità di apprendimento. Una risposta possibile alla domanda di formazione degli adulti*, in ISFOL, *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, Roma, 2003

Negrelli S., *Sociologia del lavoro*, Laterza, Roma-Bari, 2005

- Oecd, *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, Oecd Publishing, Paris, 2016
- Oecd, *Cities and regions in the new learning economy*, Paris, 2001
- Oecd, *Oecd Economic Surveys: Italy 2017*, Oecd Publishing, Paris, 2017, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-ita-2017-en Agenda for Europe
- Oecd, *Oecd Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, Oecd Publishing, Paris, 2013
- Oecd, *Pisa-Programme for international students assessment 2012*, Paris, 2013
- Oecd, *Skill Matter: Further Results from the Survey of Adult Skill*, Oecd Skill Studies, Oecd Publishing, Paris, 2016
- Oecd, *Survey of adult skills. Programme for the international assessment of adult competencies (Piaac) 2013*, Paris, 2013
- Parlamento europeo, Consiglio dell'Unione europea, *Competenze chiave per l'apprendimento permanente*, Raccomandazione 2006/962/CE del 18.12.2006, "Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea", L 394/10, 30.12.2006
- Parlamento europeo, Consiglio dell'Unione europea, *Costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente* (2008/C 111/01), Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/journal_it.pdf
- Parlamento europeo, Consiglio dell'Unione europea, *Programma d'azione nel campo dell'apprendimento permanente*, Decisione del 15.11.2006 n. 1720/2006/CE, "Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea", L 327/45, 24.11.2006
- Pevec Grm S., Bjørnåvold J., *Background paper, prepared for Peer learning conference "Do national qualifications frameworks make a difference? Measuring and evaluating NQF impact"*, Thessaloniki 9-10 November 2017
- Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1996
- Romano F., *Implicazioni e possibili soluzioni all'invecchiamento della forza lavoro italiana (ed. europea), La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 62, 2017
- Scarpetta S., *What future for work?*, Oecd Observer, Paris, 2016
- Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017
- Sen A., *Globalizzazione e libertà*, Mondadori, Milano, 2002
- Sen A., *La libertà individuale come impegno sociale*, Laterza, Roma-Bari, 1997
- Spagnuolo G., *Educazione, cultura e apprendimento permanente per favorire le competenze chiave e i diritti di cittadinanza*, in "Digitalia- Rivista del digitale nei beni culturali", Anno XI, n. 1-2, 2016

Spagnuolo G., *Globalizzazione di mercati e di diritti*, in “Democrazia e sicurezza”, IV, 2, 2014, Editoriale, www.democraziaesicurezza.it, giugno 2014

Touraine A., *Après la crise*, Éditions du Seuil, 2010

Touraine A., *La globalizzazione e la fine del sociale*, Il Saggiatore, Milano, 2008

Visco I., *Investire in conoscenza. Per la crescita economica*, Il Mulino, Bologna, 2009

Weick E., *Senso e significato nell'organizzazione*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2004

APPENDICE I

CARATTERISTICHE DEGLI AVVISI EMANATI DAI FONDI INTERPROFESSIONALI NEL PERIODO NOVEMBRE 2016 – NOVEMBRE 2017

FONARCOM

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017 Avviso generale (dicembre 2016)	Piani formativi aziendali	6.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, anche nel periodo in cui non prestano servizio in Azienda; - Apprendisti; - Lavoratori in CIG; - Collaboratori a Progetto di Aziende iscritte a FonARCom con contratto in essere. 	
6/2017 Avviso generale (luglio 2017)	Piani formativi interaziendali, settoriali , territoriali distrettuali e di filiera	6.000.000	<p>Sono Destinatari delle attività previste nei Piani Formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/lavoratrici dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'Art. 25 della legge n. 845/1978, così come previsto dall'Art. 118 della legge 388/2000, modificato dall'Art. 10 legge 148/2011. <p>Sono inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, anche nel periodo in cui non prestano servizio in azienda; - apprendisti; - lavoratori in CIG; - collaboratori a progetto di aziende iscritte a FonARCom con contratto in essere. 	<p>1. Formazione continua per la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione alla salvaguardia psico-fisica del lavoratore nel rispetto delle sue mansioni e dell'incarico contrattuale assunto. La tematica tiene conto di tutte quelle realtà che per loro natura sono più esposte ai fattori di rischio e pertanto necessitano di determinate procedure di sicurezza anche ad impatto ambientale;</p> <p>2. Formazione continua per l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore in generale e con particolare attenzione al tema di</p>

				<p>innovazione ed impiego di tecnologie moderne, all'introduzione di tecniche e pratiche dell'organizzazione e della produttività;</p> <p>3. Formazione continua per l'allineamento delle competenze aziendali in tema di internazionalizzazione, con particolare attenzione ad una visione europeistica del mercato del lavoro e degli ambienti produttivi.</p>
2/2017 Dirigenti (luglio 2017)	Aziendale	500.000	- dirigenti di aziende aderenti al Fondo	Voucher Aziendale, modalità a sportello
05/2017 Studi Professionali, Società tra Professionisti e Centri Elaborazione Dati (luglio 2017)	Aziendale	500.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/lavoratrici dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 25 della legge n. 845/1978, così come previsto dall'art. 118 della legge 388/2000, modificato - dall'art. 10 legge 148/2011, individuati all'atto della presentazione della proposta alle Parti Sociali per la condivisione. Sono inclusi: - i lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento e i lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, anche nel periodo in cui non prestano servizio in azienda; - apprendisti; - lavoratori in Cigo/Cigs. 	

FON.COOP

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
Avviso 36/17 (marzo 2017)	Piani formativi aziendali Smart finanzia cinque macro aree regionali e finanzia piani formativi di importo fino a € 3.500 per attività di immediata realizzazione Smart	2.000.000	- Soci lavoratori/lavoratrici - dipendenti, inclusi apprendisti	A sportello mensile. Competitività delle imprese e accrescimento competenze
37/17 (marzo 2017 aggiornato a maggio 2017)	Sviluppare la competitività delle imprese attraverso attività formative che accrescono e rafforzano le competenze dei propri lavoratori e soci lavoratori. Standard	- 4.550.000 assegnati alle Regioni in base al numero dei lavoratori delle imprese aderenti - 1.000.000 assegnati a livello nazionale per il finanziamento dei piani ammissibili ma non finanziati per mancanza di risorse nelle graduatorie regionali	- Soci lavoratori/lavoratrici - dipendenti, inclusi apprendisti	Competitività delle imprese e accrescimento competenze

FON.TER

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
20/2017 (febbraio 2017)	Kit formativi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	600.000	- Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata almeno di 3 mesi; lavoratori/trici - lavoratori/trici assunti con contratto di apprendistato (esclusa formazione obbligatoria)	Avviso tematico

21/2107 (febbraio 2017)	Kit formativi per dipendenti di aziende del settore sanitario	600.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata almeno di 3 mesi; lavoratori/trici - lavoratori/trici assunti con contratto di apprendistato (esclusa formazione obbligatoria) 	Avviso tematico
22/17 (marzo 2017)	Percorsi Formativi Individuali a Domanda Libera (PFI)	400.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata almeno di 3 mesi - lavoratori/trici assunti con contratto di apprendistato (esclusa formazione obbligatoria) 	Voucher
23/2017 (marzo 2017)	Progetti formativi aziendali, interaziendali, territoriali, settoriali	9.500.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata almeno di 3 mesi - lavoratori/trici assunti con contratto di apprendistato (esclusa formazione obbligatoria) 	Avviso a sportello: Asse A Standard
24/2017 (aprile 2017)	Progetti formativi aziendali, interaziendali, territoriali, settoriali	1.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata almeno di 3 mesi - lavoratori/trici assunti con contratto di apprendistato (esclusa formazione obbligatoria) 	Avviso a sportello: Asse C Micro
25/2017 (luglio 2017)	Kit formativi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	1.200.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata almeno di 3 	Avviso tematico

			mesi - lavoratori/trici assunti con contratto di apprendistato (esclusa formazione obbligatoria)	
--	--	--	---	--

FOND.E.R.

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017 (gennaio 2017)	Piani Settoriali/Territoriali	500.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attivit; - lavoratori religios; - apprendisti - co.co.pro. (il numero di voucher richiesto dall'Ente beneficiario per questa tipologia di lavoratori non deve superare il 50% del totale dei voucher inseriti nella richiesta) 	Voucher <ul style="list-style-type: none"> - Sviluppare, l'innovazione tecnologica e organizzativa del sistema - Sviluppare misure attive e preventive di rafforzamento - promuovere misure per prolungare la carriera dei lavoratori, anche in un'ottica di occupabilità e adattabilità - aggiornare e/o formare figure professionali dirigenziali e manageriali - acquisire competenze certificate nell'esercizio della professione da parte del personale sanitario, medico e non medico (Educazione Continua in Medicina – ECM) - formare responsabili delle risorse umane
2/2017 (gennaio 2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Piani formativi aziendali; - Piani formativi settoriali; - Piani formativi territoriali 	100.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione 	Modalità a sportello (Neo aderenti)

			<p>aziendale e/o riduzione temporanea di attività</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratori religiosi - apprendisti - co.co.pro. (il numero di voucher richiesto dall'Ente beneficiario per questa tipologia di lavoratori non deve superare il 50% del totale dei voucher inseriti nella richiesta) <p>In considerazione dell'eccezionalità della congiuntura economica e produttiva, possono essere destinatari della formazione lavoratori soggetti a procedure di mobilità in aziende aderenti al Fondo e/o a lavoratori collocati in mobilità ma che, a seguito della formazione, vengano assunti entro il 2017 in imprese iscritte a Fonder</p>	
3/2017 (gennaio 2017)	Canale di Finanziamento Piani Aziendali	1.000.000, con 100.000 di budget per ciascuna delle 10 scadenze previste	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori religiosi - apprendisti - co.co.pro. (il numero di voucher richiesto dall'Ente beneficiario per questa tipologia di lavoratori non deve superare il 50% del totale dei voucher inseriti nella richiesta). <p><i>In considerazione dell'eccezionalità della</i></p>	Modalità a sportello

			<p><i>congiuntura economica e produttiva, possono essere destinatari della formazione lavoratori soggetti a procedure di mobilità in aziende aderenti al Fondo e/o a lavoratori collocati in mobilità ma che, a seguito della formazione, vengano assunti entro il 2017 in imprese iscritte a Fonder</i></p>	
4/2017 (gennaio 2017)	Canale di Finanziamento Piani Settoriali/Territoriali	1.500.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori religiosi - apprendisti - co.co.pro. (il numero di voucher richiesto dall'Ente beneficiario per questa tipologia di lavoratori non deve superare il 50% del totale dei voucher inseriti nella richiesta). <p><i>In considerazione dell'eccezionalità della congiuntura economica e produttiva, possono essere destinatari della formazione lavoratori soggetti a procedure di mobilità in aziende aderenti al Fondo e/o a lavoratori collocati in mobilità ma che, a seguito della formazione, vengano assunti entro il 2017 in imprese iscritte a Fonder</i></p>	<p>1° Scadenza: 7/03/2017 2° Scadenza:16/05/2017 3° Scadenza:17/10/2017</p>

FONDIMPRESA

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017 (marzo 2017)	Piano interaziendale, anche multi regionale	15.000.000	Lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, occupati in imprese aderenti operanti nei campi della prevenzione del rischio sismico e idrogeologico, oltre che delle competenze connesse all'efficienza energetica e all'uso di fonti integrative e rinnovabili, ai materiali e alle soluzioni per la sostenibilità ambientale. Sono compresi lavoratori posti in cassa integrazione. Nel Piano formativo deve essere assicurata la partecipazione, in misura almeno pari al 30% dei lavoratori posti in formazione, di lavoratori appartenenti a PMI	Formazione connessa alla salvaguardia dell'ambiente e del territorio
2/2017 (luglio 2017)	Piani formativi aziendali o interaziendali	16.000.000	Lavoratori delle PMI aderenti di dimensioni minori, compresi apprendisti.	
3/2017 (maggio 2017)	Formazione a Catalogo PMI: (Voucher formativi): Piano aziendale PMI e Piano interaziendale PMI Formazione a Catalogo GI (Grandi imprese): voucher formativi	6.000.000	Lavoratori dipendenti delle imprese aderenti al Fondo, compresi gli apprendisti	
4/2017 (giugno 2017)	"Competitività" Piani formativi in ambito territoriale, settoriale, ad iniziativa aziendale, con priorità per i dipendenti delle PMI sui temi della qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti, innovazione dell'organizzazione, digitalizzazione dei processi aziendali, commercio elettronico,	27.000.000	Lavoratori occupati lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, anche in deroga, e i lavoratori con contratti di solidarietà. Sono altresì inclusi i lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale	

	contratti di rete, internazionalizzazione			
5/2017 (agosto 2017)	“Innovazione tecnologica” Formazione per PMI e grandi imprese nell'ambito di reti e filiere, a sostegno dell'innovazione tecnologica di prodotto e/o di processo	10.000.000	Lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, occupati in imprese aderenti che stanno realizzando un progetto o un intervento di innovazione tecnologica di processo o di prodotto. Sono compresi tra i destinatari anche i lavoratori posti in cassa integrazione guadagni o con contratti di solidarietà, a condizione che vi sia una finalità di reinserimento, specificata nell'accordo di condivisione	

FONDIR

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017	Modalità di accesso al finanziamento di piani formativi comparto creditizio-finanziario e assicurativo	6.500.000 così suddivisi: Creditizio-Finanziario 6.110.000 e Assicurativo 390.000.	Dirigenti delle imprese iscritte e versanti al Fondo al momento della presentazione del Piano	Prevista modalità FAD
2/2017	Modalità di accesso al finanziamento di Comparto commercio – turismo- servizi, Logistica-spedizioni-trasporto e altri settori economici	1.000.000 così suddivisi: piani formativi commercio-Turismo-Servizi ed Altri Settori Economici 830.000 e Logistica-Spedizioni-Trasporto 170.000	Dirigenti delle imprese iscritte e versanti al Fondo al momento della presentazione del Piano	Prevista modalità FAD

FONDO FORMAZIONE PMI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017 (gennaio 2017)	Piani aziendali su due linee: PICCOLE IMPRESE MEDIO-GRANDI IMPRESE	2.500.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato - lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori/trici assunti con qualifica di apprendista. - soci lavoratori di cooperative - lavoratori/trici con contratti a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro - titolari delle microimprese 	Piani aziendali che dimostrano lo sviluppo di azioni di consolidamento, miglioramento, riorganizzazione, di processi di innovazione, o la presenza di interventi complessi mirati a salute e sicurezza sul lavoro a sostegno della competitività dell'impresa e dell'occupazione dei lavoratori
2/2017 (marzo 2017)	GENERALISTA TERRITORIALE	4.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato - lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori/trici assunti con qualifica di apprendista - soci lavoratori di cooperative - lavoratori/trici con contratti a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro - titolari delle microimprese 	
3/2017	SPORTELLO CONTO DI	3.000.000	- Lavoratori/trici assunti	

(aprile 2017)	RETE		<ul style="list-style-type: none"> con contratto a tempo indeterminato - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato - lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori/trici assunti con qualifica di apprendista - soci lavoratori di cooperative - lavoratori/trici con contratti a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro - titolari delle microimprese 	
4/2017 (ottobre 2017)	SPORTELLO IMPRESA su due linee: PICCOLE IMPRESE MEDIO-GRANDI IMPRESE	1.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato - lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori/trici assunti con qualifica di apprendista - soci lavoratori di cooperative - lavoratori/trici con contratti a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro - titolari delle microimprese 	
5/2017 (ottobre 2017)	SPORTELLO RETI AZIENDE: A. RETI NUOVE B. INCREMENTI DI RETE	1.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato - lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato - lavoratori/trici temporaneamente 	

			sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori/trici assunti con qualifica di apprendista. - soci lavoratori di cooperative - lavoratori/trici con contratti a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro - titolari delle microimprese	
--	--	--	---	--

FONDOPROFESSIONI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
2/2016	Attività formative individuali a catalogo	1.000.000	- Lavoratori e lavoratrici dipendenti	A sportello fino ad esaurimento risorse
1/2017	Attività formative corsuali a vantaggio dei singoli studi professionali/ aziende	800.000	- Dipendenti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato. Possono partecipare come uditori datori di lavoro e collaboratori coordinati e in regime di Partita IVA	
3/2017	Attività formative corsuali a vantaggio dei singoli studi professionali/ aziende neo-aderenti	500.000	- Dipendenti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato. Possono partecipare come uditori datori di lavoro e collaboratori coordinati e in regime di Partita IVA	
4/2017	Attività formative corsuali a vantaggio dei singoli studi professionali/ aziende	1.200.000	- Dipendenti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato. Possono partecipare come uditori datori di lavoro e collaboratori coordinati e in regime di Partita IVA	
5/2017	Attività formative	700.000	- Dipendenti a tempo	

	corsuali volte allo sviluppo della logica delle reti di studi/aziende		indeterminato, determinato, apprendistato. Possono partecipare come uditori datori di lavoro e collaboratori coordinati e in regime di Partita IVA	
--	---	--	--	--

FOR.AGRI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017 (marzo 2017)	Piani Aziendali, Settoriali e Territoriali	3.580.000	<ul style="list-style-type: none"> - Dipendenti a tempo indeterminato - dipendenti a tempo determinato, pure per il periodo in cui non sono in servizio, purché venga assicurata la quota, se dovuta, di cofinanziamento in base al regime di aiuti prescelto e i destinatari siano stati dipendenti dell'impresa nell'anno di esecuzione del Piano o in quello precedente - apprendisti - lavoratori svantaggiati e disabili di cui all'art. 4, lettere d) ed e) del Regolamento ministeriale n.7075/2012 - lavoratori che si trovano in una delle condizioni di ricorso ad ammortizzatori sociali di natura pubblica e/o contrattuale vigenti, essendo temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale (cassa integrazione ordinaria, straordinaria, in deroga) e/o riduzione temporanea di attività (contratti di solidarietà difensiva) 	<ul style="list-style-type: none"> - 3.500.000 euro per beneficiari che svolgono attività nel settore della produzione, trasformazione e vendita di prodotti agricoli, agroalimentari e agroindustriali, attività tecniche e di servizio a supporto di tali attività e per altre tipologie di beneficiari - 80.000 euro per beneficiari che svolgono attività agricola a favore di categorie sociali svantaggiate (in particolare in riferimento alla L. n. 141/2015 che disciplina l'agricoltura sociale) o di recupero di tossicodipendenze, o di utilizzo di terreni confiscati alle criminalità. Per questa fattispecie sono ammessi solo Piani Aziendali

2/2017 (ottobre 2017)	Piani Aziendali, Settoriali e Territoriali di Formazione Continua	3.580.000	<ul style="list-style-type: none"> - Dipendenti a tempo indeterminato - dipendenti a tempo determinato, pure per il periodo in cui non sono in servizio, purché venga assicurata la quota, se dovuta, di cofinanziamento in base al regime di aiuti prescelto e i destinatari siano stati dipendenti dell'impresa nell'anno di esecuzione del Piano o in quello precedente - apprendisti - lavoratori svantaggiati e disabili di cui all'art. 4, lettere d) ed e) del Regolamento ministeriale n.7075/2012 - lavoratori che si trovano in una delle condizioni di ricorso ad ammortizzatori sociali di natura pubblica e/o contrattuale vigenti, essendo temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale (cassa integrazione ordinaria, straordinaria, in deroga) e/o riduzione temporanea di attività (contratti di solidarietà difensiva) 	<ul style="list-style-type: none"> - 3.500.000 euro per beneficiari che svolgono attività nel settore della produzione, trasformazione e vendita di prodotti agricoli, agroalimentari e agroindustriali, attività tecniche e di servizio a supporto di tali attività e per altre tipologie di beneficiari; - 80.000 euro per beneficiari che all'interno delle proprie imprese svolgono attività agricola a favore di categorie sociali svantaggiate (in particolare in riferimento alla L. n. 141/2015 che disciplina l'agricoltura sociale) o di recupero di tossicodipendenze, o di utilizzo di terreni confiscati alle criminalità. Per questa fattispecie sono ammessi solo Piani Aziendali
--------------------------	---	-----------	--	--

FORTE

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017	Piani Aziendali, Settoriali e Territoriali Comparto Commercio, Turismo e Servizi	49.500.000 così suddivisi: Piani territoriali Comparto Commercio Turismo e Servizi, pari a complessivi 47.500.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/lavoratrici dipendenti, compresi gli apprendisti, i soci lavoratori delle cooperative ed i lavoratori a tempo determinato del settore pubblico (circ. INPS n.140/2012) - lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 (dodici) 	

		<p>Piani Settoriali Nazionali Commercio Turismo e Servizi 2.000.000</p>	<p>mesi precedenti la presentazione del Piano, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese.</p> <p>Sono altresì inclusi i lavoratori delle seguenti Province: L'Aquila, Pescara, Teramo, Rieti, Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, Macerata, Perugia e Terni, colpite dal sisma del 2016 e del 2017, che nell'ambito dei 24 (ventiquattro) mesi precedenti la presentazione del Piano, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese.</p> <p>I lavoratori in possesso dei requisiti per esercitare il diritto di precedenza, i lavoratori assunti con contratto a termine, anche a fronte di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad imprese ad apertura annuale</p>	
2/2017	<p>Piani Aziendali, Settoriali, Territoriali e Pluriaziendali Comparto Logistica, Spedizioni, Trasporti</p>	4.260.000	<p>Lavoratori/lavoratrici dipendenti, compresi gli apprendisti, i soci lavoratori delle cooperative e i lavoratori a tempo determinato del settore pubblico (circ. INPS n.140/2012)</p>	

FONDO BANCHE ASSICURAZIONI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017 (luglio 2017)	Piani aziendali, settoriali e territoriali	40.000.000	Lavoratori dipendenti	
2/2017 (luglio 2017)	Piani individuali	7.000.000	Lavoratori dipendenti	
3/2017 (luglio 2017)	Per le aziende bancarie ed assicurative di dimensioni minori	6.700.000	Lavoratori dipendenti	
4/2017 (ottobre 2017)	Alta Formazione Individuale	5.000.000	Lavoratori dipendenti	

FORMAZIENDA

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017	Progetti quadro volti al rilancio della competitività delle imprese e dell'occupabilità dei lavoratori	4.000.000	<p>Almeno il 10% di lavoratori appartenenti alle seguenti categorie prioritarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratrici e lavoratori con contratto di lavoro intermittente - lavoratrici e lavoratori con contratti a progetto già stipulati alla data del 25/06/2015, in base alla disciplina previgente - lavoratrici e lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa ex d.lgs. n. 81/2015 e s.m.i. - lavoratrici e lavoratori con contratto a tempo determinato - apprendisti/e limitatamente alla formazione aggiuntiva a quella contrattualmente prevista - lavoratrici e lavoratori in CIGO e CIGS - lavoratrici e lavoratori over 40 - lavoratrici e lavoratori in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria - lavoratrici e lavoratori extra U.E. o di recente adesione alla U.E 	

FONSERVIZI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017	Piani formativi aziendali-settoriali: Territoriali	1.500.000 così suddivise: Trasporti Pubblici Locali 320.000 Acqua, Luce,	- i/le lavoratori/lavoratrici delle imprese assoggettate al contributo integrativo di cui all'art. 12 della legge n.	

		Gas 320.000 Igiene Urbana € 320.000 Socio-Sanitario 320.000 Altri Settori 220.000	160/1975, così come modificato all'art. 25 della legge n. 845/1978 (legge quadro sulla formazione professionale) e successive modificazioni ed integrazioni ⁴ - Sono inclusi tra i destinatari gli apprendisti, i/le lavoratori/lavoratrici posti in cassa integrazione ed i/le lavoratori/lavoratrici stagionali.	
2/2017	Piani formativi aziendali e individuali	700.000	- i/le lavoratori/lavoratrici delle imprese assoggettate al contributo integrativo di cui all'art. 12 della legge n. 160/1975, così come modificato all'art. 25 della legge n. 845/1978 (legge quadro sulla formazione professionale) e successive modificazioni ed integrazioni ⁴ - Sono inclusi tra i destinatari gli apprendisti, i/le lavoratori/lavoratrici posti in cassa integrazione ed i/le lavoratori/lavoratrici stagionali.	

FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017 (gennaio 2017)	Invito per la realizzazione di attività di formazione continua per la ripresa economica e produttiva delle zone colpite dagli eventi sismici 2016	820.000	Imprese che operano, con relativa posizione contributiva, nelle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria e, specificatamente per i territori di cui agli Allegati 1 e 2 della L. 229/2016 e s.m.i.	Proposte formative Voucher e Richieste di acquisto di servizi formativi per la ricostruzione

2/2017 (maggio 2017)	<p>Sostegno allo sviluppo dei territori e dei settori Linea 1 – promozione dei sistemi territoriali e settoriali di competenza e competitività, per complessivi € .400.000</p> <p>Voucher Linea 2 - promozione di strumenti finalizzati alla formazione professionalizzante individuale, per complessivi € 1.600.000</p>	5.000.000		Occupazione femminile, lavoratori stranieri
----------------------------	--	-----------	--	---

FONDIRIGENTI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017	Modalità di accesso al finanziamento di piani formativi comparto creditizio-finanziario e assicurativo	6.500.000 così suddivisi: Creditizio-Finanziario 6.110.000 e Assicurativo 390.000	Dirigenti delle imprese iscritte e versanti al Fondo al momento della presentazione del Piano	Prevista modalità FAD
2/2017	Modalità di accesso al finanziamento di Comparto commercio – turismo-servizi, Logistica-spedizioni-trasporto e altri settori economici	1.000.000 di cui: piani formativi commercio-Turismo-Servizi ed Altri Settori Economici 830.000 e Logistica-Spedizioni-Trasporto 170.000	Dirigenti delle imprese iscritte e versanti al Fondo al momento della presentazione del Piano	Prevista modalità FAD

APPENDICE II

DETTAGLIO PER REGIONE E PROVINCE DELLE ADESIONI AI FONDI INTERPROFESSIONALI

Regione Piemonte

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
ALESSANDRIA	6.039	71.449
ASTI	2.395	25.638
BIELLA	2.035	36.115
CUNEO	12.364	130.681
NOVARA	5.070	55.771
CITTÀ METROPOLITANA - TORINO	31.417	461.281
VERBANO-CUSIO-OSSOLA	2.183	16.747
VERCELLI	2.226	31.165
TOTALE PIEMONTE	63.729	828.847

Regione Valle d'Aosta

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
VALLE D'AOSTA/VALLÉE D'AOSTE	2.574	18.841
TOTALE VALLE D'AOSTA/VALLÉE D'AOSTE	2.574	18.841

Regione Lombardia

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
BERGAMO	18.123	260.095
BRESCIA	25.771	265.999
COMO	11.371	114.999
CREMONA	5.126	55.062
LECCO	5.836	64.415
LODI	3.588	33.681
MONZA - BRIANZA	6.644	95.864
CITTÀ METROPOLITANA - MILANO	53.697	1.315.047
MANTOVA	6.700	89.721
PAVIA	7.358	67.620
SONDRIO	4.249	34.851
VARESE	15.122	168.363
TOTALE LOMBARDIA	163.585	2.565.717

Regione Trentino Alto Adige

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
BOLZANO/BOZEN	11.609	111.289
TRENTO	16.215	121.813
TOTALE TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL	27.824	233.102

Regione Veneto

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
BELLUNO	6.358	52.049
PADOVA	20.574	220.552
ROVIGO	3.293	29.114
TREVISO	23.058	203.071
CITTÀ METROPOLITANA - VENEZIA	18.903	186.609
VICENZA	15.130	189.591
VERONA	17.466	218.145
TOTALE VENETO	104.782	1.099.131

Regione Friuli Venezia Giulia

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
GORIZIA	2.207	18.399
PORDENONE	6.079	68.913
TRIESTE	3.382	40.854
UDINE	9.977	101.531
TOTALE FRIULI-VENEZIA GIULIA	21.645	229.697

Regione Liguria

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
CITTÀ METROPOLITANA - GENOVA	10.612	123.542
IMPERIA	1.412	11.377
LA SPEZIA	3.898	27.978
SAVONA	2.785	25.041
TOTALE LIGURIA	18.707	187.938

Regione Emilia Romagna

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
CITTÀ METROPOLITANA - BOLOGNA	17.955	310.262
FORLÌ-CESENA	9.939	88.037
FERRARA	5.574	45.494
MODENA	16.049	179.829
PIACENZA	4.887	45.216
PARMA	10.074	115.804
RAVENNA	8.129	74.140
REGGIO EMILIA	10.255	144.102
RIMINI	7.723	62.199
TOTALE EMILIA-ROMAGNA	90.585	1.065.083

Regione Toscana

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
AREZZO	4.845	49.480
CITTÀ METROPOLITANA - FIRENZE	19.076	217.035
GROSSETO	4.300	23.816
LIVORNO	5.368	53.720
LUCCA	3.693	42.452
MASSA-CARRARA	4.276	22.873
PISA	4.671	52.211
PRATO	5.492	41.964
PISTOIA	3.576	32.479
SIENA	5.709	65.829
TOTALE TOSCANA	61.006	601.859

Regione Umbria

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
PERUGIA	9.983	101.182
TERNI	3.511	33.194
TOTALE UMBRIA	13.494	134.376

Regione Marche

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
ANCONA	8.239	84.606
ASCOLI PICENO	3.358	28.648
FERMO	2.858	26.825
MACERATA	6.808	57.418
PESARO E URBINO	7.865	69.711
TOTALE MARCHE	29.128	267.208

Regione Lazio

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
FROSINONE	8.553	53.033
LATINA	8.374	64.847
RIETI	1.372	7.918
CITTÀ METROPOLITANA - ROMA	42.657	1.083.248
VITERBO	4.339	25.912
TOTALE LAZIO	65.295	1.234.958

Regione Abruzzo

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
L'AQUILA	3.506	28.916
CHIETI	6.908	73.979
PESCARA	4.752	39.986
TERAMO	4.213	39.160
TOTALE ABRUZZO	19.379	182.041

Regione Molise

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
CAMPOBASSO	3.407	17.757
ISERNIA	1.210	8.058
TOTALE MOLISE	4.617	25.815

Regione Campania

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
AVELLINO	7.546	45.856
BENEVENTO	4.328	22.460
CASERTA	13.624	85.633
CITTÀ METROPOLITANA - NAPOLI	46.026	361.104
SALERNO	20.740	118.717
TOTALE CAMPANIA	92.264	633.770

Regione Puglia

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
CITTÀ METROPOLITANA - BARI	28.119	182.492
BRINDISI	6.458	34.862
BARLETTA-ANDRIA-TRANI	8.962	40.855
FOGGIA	8.616	46.775
LECCE	18.096	83.555
TARANTO	9.663	66.114
TOTALE PUGLIA	79.914	454.653

Regione Basilicata

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
MATERA	2.824	18.439
POTENZA	5.748	40.897
TOTALE BASILICATA	8.572	59.336

Regione Calabria

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
COSENZA	8.162	45.198
CATANZARO	6.506	34.728
CROTONE	2.582	12.715
CITTÀ METROPOLITANA - REGGIO DI CALABRIA	7.524	36.059
VIBO VALENTIA	1.681	7.962
TOTALE CALABRIA	26.455	136.662

Regione Sicilia

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
AGRIGENTO	7.246	29.130
CALTANISSETTA	3.834	24.458
CITTÀ METROPOLITANA - CATANIA	15.278	108.340
ENNA	3.176	13.236
CITTÀ METROPOLITANA - MESSINA	10.151	50.760
CITTÀ METROPOLITANA - PALERMO	17.987	139.796
RAGUSA	5.127	25.998
SIRACUSA	4.977	30.524
TRAPANI	6.273	29.038
TOTALE SICILIA	74.049	451.280

Regione Sardegna

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
CITTÀ METROPOLITANA - CAGLIARI	8.529	70.372
NUORO	3.040	13.924
ORISTANO	2.821	12.071
SASSARI	12.644	67.331
SUD SARDEGNA	4.769	25.747
TOTALE SARDEGNA	31.803	189.445