

COLLANA
BIBLIOTECA
ANPAL
N.13

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

XIX RAPPORTO SULLA FORMAZIONE CONTINUA

ANNUALITÀ 2017-2018

FORMAZIONE

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: Domenico Parisi
Direttrice generale: Paola Nicastro

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) e da INAPP (Struttura "Sistemi e servizi formativi") per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Coordinamento del rapporto: Anna D'Arcangelo e Andrea Simoncini

Coordinamento scientifico del rapporto: Roberto Angotti e Andrea Simoncini

*Contributi ANPAL Struttura II: Michela Bastianelli (par. 3.3), Stefania Belmonte (par. 3.5), Sara Calabria (Appendice II), Luisa Daniele (par. 3.2), Gabriella Falzacappa (par. 3.4), Claudio Franzosi (par. 2.4), Maria Laura Marini (par. 2.3), Domenico Nobili (par. 2.1, Appendice I), Davide Premutico (Introduzione, par. 2.2), Anna Rita Racioppo (par. 3.4), Fabio Roma (Introduzione, cap. 3.3), Andrea Simoncini (Introduzione, par. 3.3 e Focus 3.1), Giovanna Spagnuolo (par. 3.1)
Contributi Struttura III: Camilla Micheletta (parr. 1.1.3, 1.1.3.2), Vincenza Tersigni (parr. 1.1.3, 1.1.3.1, Focus 2.1)
Contributo Divisione IV: Virginia Sarni (Focus 1.2)
Contributo Divisione VI: Lucilla Di Rico (Focus 3.2)*

Elaborazioni statistiche: Camilla Micheletta (par. 1.1.3.2), Vincenza Tersigni (par. 1.1.3.1, Focus 2.1 e Appendice III)

Contributi INAPP: Roberto Angotti (Introduzione, parr. 1.1.1, 1.2.1, 1.3.1), Francesca Campisi (par. 1.2.3), Simona Carolla (parr. 1.1.2, 1.2.2), Giovanna Filosa (par. 1.3.2), Giuditta Occhiocupo (par. 1.4), Alessandra Pedone (Focus 1.1), Vitalia Schirru (par. 1.3.4), Anna Vaiasicca (par. 1.3.3)

Elaborazioni statistiche: Roberto Angotti (par. 1.1.1), Simona Carolla (parr. 1.1.1, 1.1.2, 1.2.1, 1.2.2, 1.3.1), Francesco Manente (par. 1.3.1: elaborazioni GIS), Anna Vaiasicca (1.3.3)

Editing: Sara Calabria

Testo chiuso a ottobre 2019

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



ISSN 2724-5462

ISBN 978-88-31264-12-9

Collana Biblioteca ANPAL

Valorizza i risultati dell'attività di ricerca e del know-how scientifico di ANPAL. Prevede sezioni tematiche che evidenziano l'ambito principale di riferimento dei contenuti trattati nei singoli volumi, quali ad esempio: Politiche attive, Formazione, Lavoro, Progetti comunitari.

Coordinamento editoriale: Orsola Fornara

INDICE

Introduzione	pag. 5
Capitolo 1 – Analisi dell'evoluzione del contesto	
1.1 La partecipazione formativa degli adulti	pag. 12
1.1.1 La partecipazione formativa degli adulti in Europa: la posizione dell'Italia	pag. 12
1.1.2 La partecipazione formativa degli occupati in Italia	pag. 20
1.1.3 La partecipazione formativa <i>job-related</i> nei contesti non formali	pag. 24
1.1.3.1 La partecipazione formativa dei lavoratori occupati: il contesto europeo	pag. 25
1.1.3.2 Approfondimenti sui dati nazionali	pag. 32
1.2 L'apprendimento intergenerazionale per un invecchiamento attivo	pag. 39
1.2.1 Evoluzione demografica e livelli di qualificazione degli occupati	pag. 39
1.2.2 Competenze, apprendimento permanente e confronto intergenerazionale	pag. 42
1.2.3 La sfida dell' <i>active aging</i> in una società che invecchia	pag. 44
1.3 Gli investimenti formativi delle imprese	pag. 46
1.3.1 La propensione formativa delle imprese in Europa: la posizione dell'Italia	pag. 46
1.3.2 La propensione all'investimento in formazione aziendale in Italia	pag. 49
1.3.3 Digitalizzazione e bisogni di nuove competenze delle imprese	pag. 52
1.3.4 Digitalizzazione e nuova domanda di competenze per la pubblica amministrazione	pag. 59
Focus 1.1 Politiche comunitarie per l'apprendimento permanente e l'innovazione. Il ruolo della formazione continua in Europa	pag. 61
1.4 L'evoluzione normativa e contrattuale in materia di formazione continua	pag. 62
Focus 1.2 Le Linee Guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai Fondi interprofessionali	pag. 64

Capitolo 2 - Monitoraggio delle policy di formazione continua

2.1 Le attività di formazione continua finanziate dai POR FSE 2014 – 2020	pag. 67
2.2 L'andamento del contributo finanziario dello 0,30% e le sue destinazioni	pag. 84
2.3 Caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese	pag. 91
Focus 2.1 Nota metodologica	pag. 102
2.4 La programmazione dei Fondi interprofessionali negli Avvisi	pag. 104

Capitolo 3 – Policy, strumenti e servizi della strategia nazionale per l'apprendimento permanente

3.1 La Raccomandazione <i>Upskilling</i> e il Piano di implementazione in Italia	pag. 109
3.2 Gli interventi per la qualificazione e riqualificazione degli adulti	pag. 114
3.3 La <i>skill strategy</i> dell'OCSE in Italia: una lettura comparata con il processo di messa a regime del sistema nazionale di certificazione delle competenze	pag. 124
Focus 3. 1 - Verso la messa a regime del sistema di certificazione delle competenze in Italia	pag. 133
3.4 L'utilizzo della classificazione europea delle occupazioni e delle competenze (ESCO) a sostegno della domanda-offerta di lavoro	pag. 135
Focus 3.2 - Il futuro del Fondo sociale europeo	pag. 137
3.5 La Raccomandazione sulle competenze chiave e la situazione italiana	pag. 139

Bibliografia	pag. 153
---------------------	----------

APPENDICE I – Le attività di formazione continua finanziate dai POR FSE 2014 – 2020: schede di approfondimento regionali	pag. 1
---	--------

APPENDICE II – Caratteristiche degli Avvisi emanati dai Fondi interprofessionali nel periodo novembre 2017 - ottobre 2018	pag. 39
--	---------

APPENDICE III – Dettaglio per regioni e province delle adesioni ai Fondi interprofessionali	pag. 81
--	---------

INTRODUZIONE

Il presente Rapporto si colloca in una temperie culturale rinnovata, in cui si assiste ad una crescente aspettativa e visibilità attribuita ad un tema, la formazione degli adulti, per lungo tempo sottodimensionato nelle agende di riforma e di investimento del nostro Paese.

Iniziative di varia natura, messe in campo da soggetti diversi, mostrano il progressivo affermarsi dell'istanza di un nuovo e poliedrico diritto dell'individuo all'apprendimento lungo l'arco della vita come leva fondamentale per un ampio ventaglio di *policy*, quali l'occupabilità e la *flexicurity* dei lavoratori, la competitività delle imprese, l'ammodernamento delle relazioni industriali, la lotta alla povertà, la cittadinanza attiva. A titolo esemplificativo basti pensare al complesso apparato normativo e attuativo messo in campo in Italia per l'apprendimento permanente a partire dalla legge 92/2012; o alle iniziative intraprese dalle parti economiche e sociali per introdurre il diritto individuale alla formazione, sia nella contrattazione di specifiche categorie (nel contratto della metalmeccanica), sia nelle piattaforme di indirizzo (quale l'Accordo firmato da CGIL, CISL e UIL e Confindustria nel marzo del 2018); o ancora, alla rilevanza che viene attribuita al ruolo della formazione sia nell'ambito del Piano nazionale Impresa 4.0 e, da ultimo, nell'ambito del nuovo Reddito di Cittadinanza, dove, stando alle stime ISTAT, il 62% dei beneficiari potenziali della misura possiede un livello di istruzione non superiore alla licenza media.

Prendendo a prestito le parole di Joseph Stiglitz¹, "puntare l'attenzione sull'apprendimento ci ha fatto adottare nuove lenti, attraverso le quali è necessario riesaminare in pratica ogni aspetto relativo al quadro legislativo di un paese"². E soprattutto al contesto italiano, caratterizzato da profondi divari socioeconomici e da una crescita strutturalmente debole³, si adattano bene le conclusioni del saggio di Stiglitz e Greenwald: "L'innalzamento degli standard di vita ha più a che fare con l'apprendimento che con l'efficienza allocativa, tema da sempre a cuore delle preoccupazioni degli economisti. Questo fatto apre enormi prospettive per il benessere di coloro che vivono nel mondo in via di sviluppo, perché accumulare risorse è un processo lento in confronto alla velocità con la quale si possono ridurre i divari di conoscenza"⁴.

L'accento sul potenziale competitivo dell'apprendimento sottopone la formazione a un cambio radicale: le pratiche di *governance*, di programmazione, di gestione e di realizzazione delle iniziative formative messe in campo, rispettivamente, dalle Regioni a valere sulla programmazione FSE e dai Fondi Paritetici Interprofessionali, prefigurano un lento ma decisivo spostamento dei baricentro da un'offerta corsuale standardizzata ad una domanda individuale di competenze: diminuisce sempre di più la componente additiva e adattiva, che spesso ha definito la formazione come strumento di recupero dei target più fragili, mentre va assumendo sempre più importanza il potenziale moltiplicativo e trasformativo che la formazione è capace di attivare nei processi personalizzati di apprendimento e di crescita sia dei lavoratori, sia dell'impresa.

Le novità di maggiore rilievo del Rapporto di quest'anno sono rappresentate dai due seguenti elementi evolutivi, che si andranno assestando e completando nelle prossime edizioni:

- l'avvio di un parziale ampliamento del campo di osservazione, attraverso la ricostruzione di una visione di insieme delle *policy* in materia di apprendimento degli adulti. Nell'economia complessiva, la formazione continua mantiene il ruolo primario ma si arricchisce al contempo di analisi e valutazioni, anche sulla formazione rivolta agli occupati, che evidenzino il potenziale di sinergie offerto dalla complementarietà tra gli investimenti in formazione continua delle imprese con la più

¹ Stiglitz J.E., Greenwald B.C. (2018), *Creare una società dell'apprendimento - Un nuovo approccio alla crescita, allo sviluppo e al progresso sociale*, Einaudi, Torino.

² *Ibidem*, pag. 367.

³ Cfr Moretti E. (2014), *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori, Milano, pp. 17-18: "Negli anni a venire le regioni del Vecchio continente che riusciranno ad attrarre innovazione e capitale umano saranno quelle vincenti [...]. Le regioni d'Europa che non saranno in grado di richiamare innovazione e capitale umano conosceranno un inevitabile declino [...]. In questo quadro, l'Italia sembra impreparata ad affrontare le sfide del futuro, date alcune serie debolezze strutturali della sua economia. Il PIL italiano è aumentato del 45,2% negli anni Settanta, del 26,9% negli Ottanta, del 17% nei Novanta e del 2,5% nell'ultimo decennio. Questa dinamica non ha paragoni negli altri paesi".

⁴ Stiglitz J.E., Greenwald B.C. (2018), pag. 367.

ampia e generale offerta di apprendimento permanente disponibile per gli adulti nei più diversificati contesti di vita, studio e lavoro;

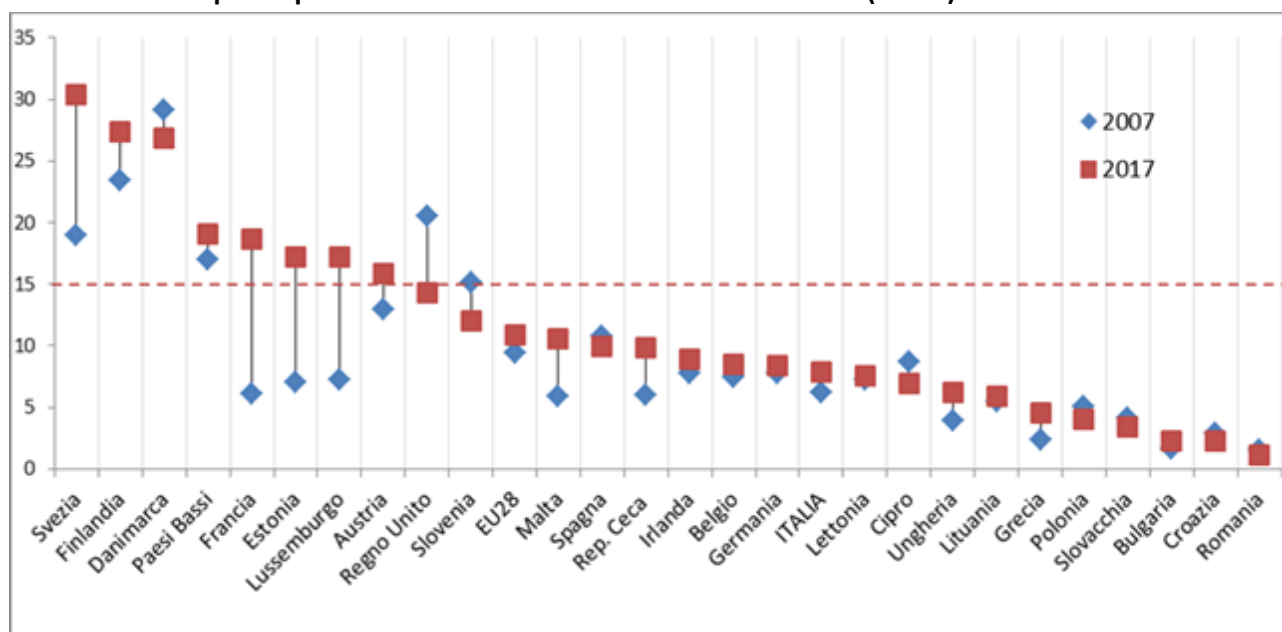
- lo sviluppo e l'integrazione dei sistemi informativi e di monitoraggio in corso di realizzazione che, per un verso, ha obbligato, in questa edizione, ad una selezione accurata tra i dati concretamente disponibili, ma che in prospettiva consentirà di valorizzare al meglio il patrimonio informativo nell'ambito del Sistema Informativo Unico delle Politiche del Lavoro.

Il testo si articola in tre capitoli, il primo dei quali propone un'analisi dell'evoluzione del contesto, il secondo presenta il monitoraggio delle policy di formazione continua, il terzo, infine, a partire dell'esposizione analitica degli strumenti e delle linee strategiche e operative in corso di implementazione in Italia e in Europa, propone alcune riflessioni relative al percorso di sviluppo del sistema italiano della formazione permanente. La presente edizione, concentrandosi sul rafforzamento della qualità delle analisi anche attraverso una rivisitazione dei modelli e degli strumenti di monitoraggio, intende fornire ai *policy maker* dati e informazioni idonei per comprendere come e con quali modalità i nuovi indirizzi programmatici, volti ad accrescere la partecipazione della popolazione adulta alla formazione, si traducano concretamente in servizi, risultati, impatti.

L'accesso alle opportunità formative appare ancora fortemente condizionato dalle caratteristiche sociodemografiche soggettive dei potenziali fruitori: in Italia, in misura maggiore che nella maggioranza degli altri Paesi europei, i gruppi più vulnerabili – tipicamente gli adulti con basso livello di qualificazione e bassi livelli di competenze – hanno minori probabilità di partecipare ad attività di istruzione e formazione. Ed è interessante osservare come questo avvenga nonostante il volume finanziario disponibile per il sostegno della formazione continua sia notevolmente cresciuto nel corso degli ultimi quindici anni (per quanto si mantenga sensibilmente inferiore rispetto a quanto stanziato in altri Paesi europei).

Nella graduatoria europea dei tassi di partecipazione degli adulti alle attività di istruzione e formazione il Paese si colloca al diciassettesimo posto, con un valore pari al 7,9%. Il gap rispetto al benchmark obiettivo per il 2020 (fissato per tutti i partner comunitari al 15%), resta quindi molto ampio (figura seguente).

Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione nei Paesi dell'Unione europea rispetto al Benchmark ET 2020. Anni 2007 e 2017 (val. %)



Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

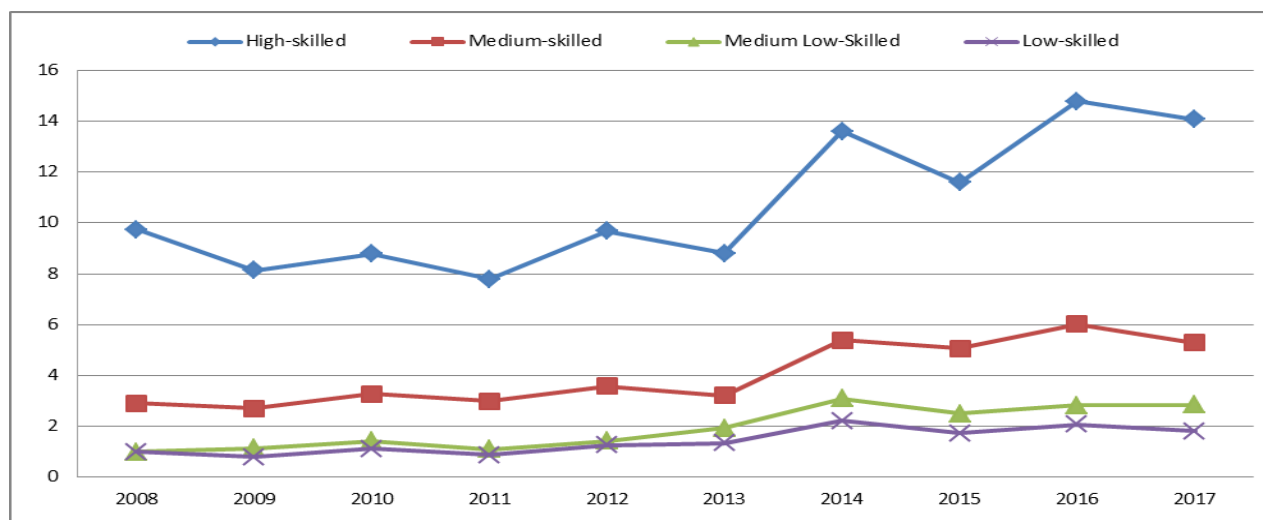
Anche il livello della spesa nazionale in istruzione e formazione mostra un livello comparativamente inferiore attestandosi al 3,9% del PIL, a fronte di una media europea del 4,7% e raggiungendo il 7,9% rispetto al totale della spesa statale contro una media UE del 10,2%.

Nel complesso, nel corso del 2017, circa due milioni e 600 mila gli individui di età compresa tra i 25 e i 64 anni (pari quindi al 7,9 per cento della popolazione di riferimento) hanno partecipato in Italia ad attività di istruzione e formazione. In valore assoluto si tratta di 107 mila unità in meno rispetto all'anno precedente.

Più della metà ha partecipato a corsi di formazione professionale, in maggioranza aziendali e in misura minore organizzati nell'ambito della programmazione regionale. Nell'ambito della formazione aziendale sono stati maggiormente coinvolti gli uomini; in quella regionale vi è stata invece una maggiore omogeneità sia nella distribuzione per genere che in quella territoriale. La restante parte dei partecipanti (circa il 46 per cento) ha seguito altri tipi di attività, come seminari, conferenze, lezioni private, corsi presso università popolari, di lingue, informatica, o con altri contenuti non legati al lavoro. In questi casi è stata più alta la presenza femminile, sia al Nord, sia al Sud.

Tra i motivi della partecipazione prevalgono quelli professionali. Cresce la partecipazione alle attività di tipo non formale al crescere del livello di istruzione posseduto: la quota di partecipanti è più che doppia tra i laureati rispetto ai diplomati ed è sei volte superiore rispetto a chi ha un titolo di studio inferiore al diploma. L'evoluzione della partecipazione formativa dei lavoratori più anziani conferma l'ampio e permanente divario a favore degli *high-skilled* (14,1%). Gli altri presentano valori di molto inferiori: dal 5,3% dei *medium-skilled*, al 2,8% dei *medium low-skilled*, fino ad un esiguo 1,8% dei *low-skilled*. La crescita, seppur insufficiente, della partecipazione formativa degli over 50 riguarda quindi in minima parte i lavoratori a medio-bassa qualificazione: l'incremento registrato fra il 2008 e il 2017 è stato rilevante fra gli *high-skilled* e appena percettibile fra i *low-skilled*. (figura seguente).

Tasso di partecipazione formativa dei lavoratori adulti tra i 50 e i 64 anni, per livello di competenza delle professioni. Anni 2008-2017 (val %)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

La scarsa partecipazione dei meno qualificati (non solo tra gli over 50) si rafforza con l'approfondirsi di una condizione generale di *low-skill equilibrium*, nella quale "la domanda di lavoro si rivolge a professioni e qualificazioni medio-basse e non richiede competenze trasversali elevate nelle singole occupazioni"⁵.

Per quanto riguarda gli investimenti formativi delle imprese italiane, nonostante la consistente crescita registrata negli anni seguenti alla crisi che ha consentito di raggiungere la quota del 60,2% di imprese impegnate stabilmente in formazione, peggiora comparativamente la posizione del Paese nella graduatoria europea (che dal 19° scende al 22° posto), considerando la crescita più rapida e decisa registrata dai partner (anche nelle aree dell'Est Europa).

⁵ Commissione di esperti sul Progetto PIAAC (2014), *Migliorare le competenze degli adulti italiani*, Rapporto della Commissione di esperti sul Progetto PIAAC.

Attraverso l'analisi condotta con l'indice composito SMOP (*Surface Measure of Overall Performance*) emerge la dipendenza del gap italiano sia ad dall'insufficiente quota di imprese formatrici, sia dagli scarsi livelli di investimento. Migliore è il quadro per quanto riguarda la diffusione del *work based learning* o il contrasto al gender gap. Nel confronto con le imprese tedesche, a fronte di una minore quota di imprese formatrici sul totale, quelle italiane spendono meno ma coinvolgono nelle attività formative un maggior numero di lavoratori, erogando volume più elevato di ore. Le imprese francesi spendono di più per garantire un coinvolgimento ed un volume di attività in parte simile al nostro mentre quelle spagnole mostrano una maggiore efficienza con una quota più alta di imprese formatrici, di addetti formati e di ore di formazione. Oltre alle evidenze relative alla partecipazione degli adulti e agli investimenti formativi delle imprese la prima sezione del Rapporto riporta: un approfondimento sui bisogni di nuove competenze che scaturiscono dalle trasformazioni del tessuto produttivo a seguito dell'innovazione tecnologica, realizzato attraverso un'analisi originale dei dati nazionali dell'indagine EUROSTAT CVTS-5; una sintesi sull'evoluzione normativa in materia di formazione continua; un'analisi dello stato dell'arte nella Pubblica Amministrazione anche alla luce delle indicazioni provenienti dalle istituzioni comunitarie che evidenziano il ruolo determinante dell'investimento in formazione nella PA, con particolare riferimento alle esigenze dettate dalla trasformazione digitale.

La seconda parte è dedicata invece al monitoraggio delle politiche a supporto della formazione dei lavoratori e delle imprese e si incentra sulle iniziative finanziate e gestite dalle Regioni attraverso il Fondo Sociale Europeo e sull'evoluzione del sistema dei Fondi Paritetici Interprofessionali.

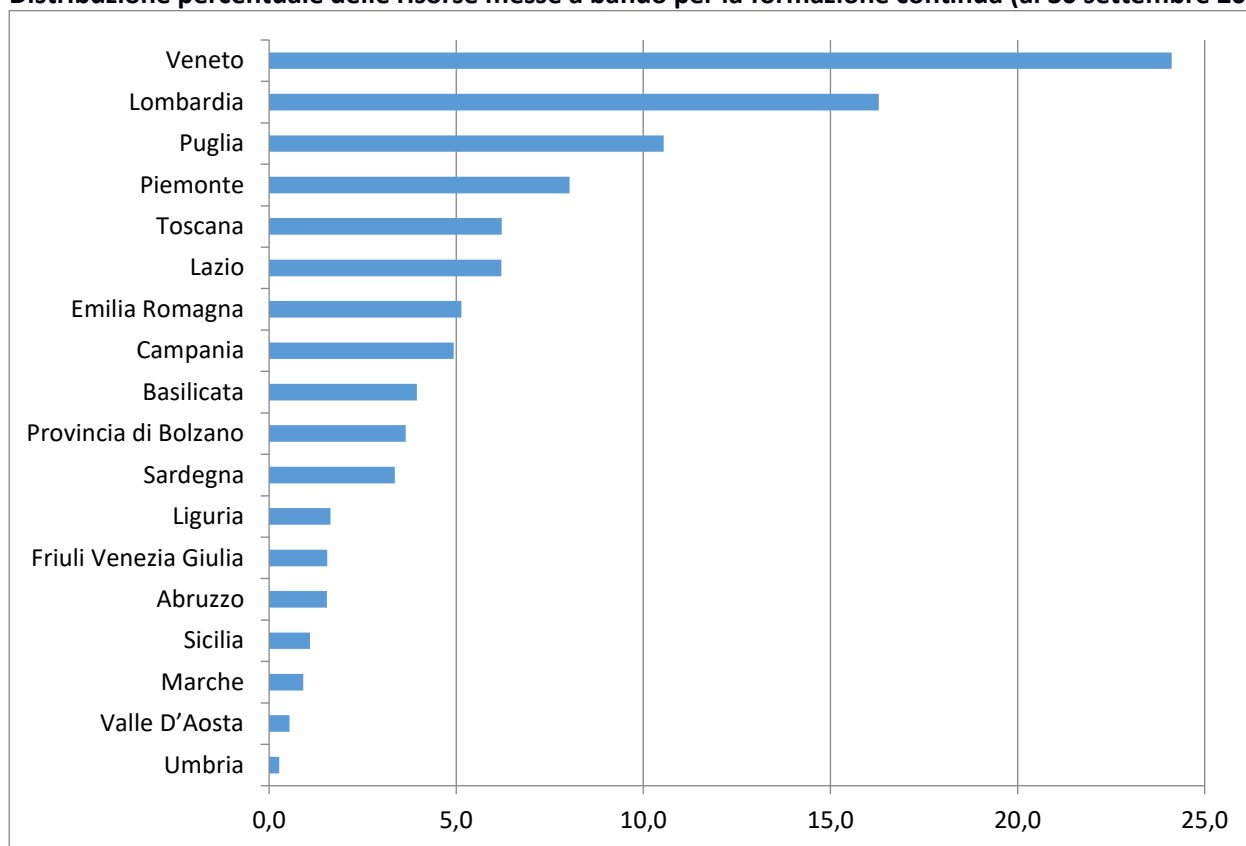
Per quanto riguarda le *policy* regionali l'analisi, aggiornata al 30 settembre 2018, ha riguardato le attività formative promosse, progettate, realizzate o in ogni caso condivise con le imprese di appartenenza dei lavoratori interessati e finalizzate, allo stesso tempo, sia all'aggiornamento, qualificazione e riqualificazione delle competenze del lavoratore (dipendente o autonomo), sia all'accrescimento della competitività di impresa.

Le strategie e le prassi adottate vengono declinate attraverso aspetti che restituiscono il senso e la direzione verso cui le Regioni stanno procedendo, quali ad esempio: la collocazione della formazione continua nell'ambito più complessivo della programmazione FSE; l'ammontare delle risorse rese disponibili; la relazione tra le azioni promosse dal FSE e dai Fondi Interprofessionali; l'organizzazione della domanda e le scelte delle amministrazioni rispetto ai soggetti beneficiari e le loro caratteristiche in termini di priorità; la qualificazione della domanda in termini di definizione delle priorità di intervento; i criteri di valutazione; le modalità di erogazione e le metodologie formative; il ruolo delle parti sociali; l'analisi delle caratteristiche delle iniziative in termini di durata e standard di costo; le sinergie, anche rispetto ad altri Fondi SIE con particolare riguardo per il FESR, sui temi della formazione continua; i primi risultati, soprattutto in termini di contributi già concessi; alcune caratteristiche salienti degli interventi di tipo individualizzato, ossia prevalentemente finanziati attraverso voucher aziendali o individuali per i lavoratori, specie autonomi e liberi professionisti.

Nel complesso emerge un quadro estremamente variegato, con amministrazioni che procedono in modo differenziato sia nella quantità degli impegni che per la tipologia e qualità dei sostegni, laddove in alcune realtà, soprattutto del Nord, si assiste a un fiorire di iniziative spesso innovative e tendenti a stimolare sperimentazioni e nuove modalità di supporto allo sviluppo di filiere e reti di imprese.

La quota maggiore di risorse impegnate si concentra come sempre nelle amministrazioni del Nord (figura seguente) che coprono circa i due terzi del totale, pur a fronte di una minore disponibilità finanziaria complessiva rispetto ai programmi operativi FSE delle amministrazioni del Sud.

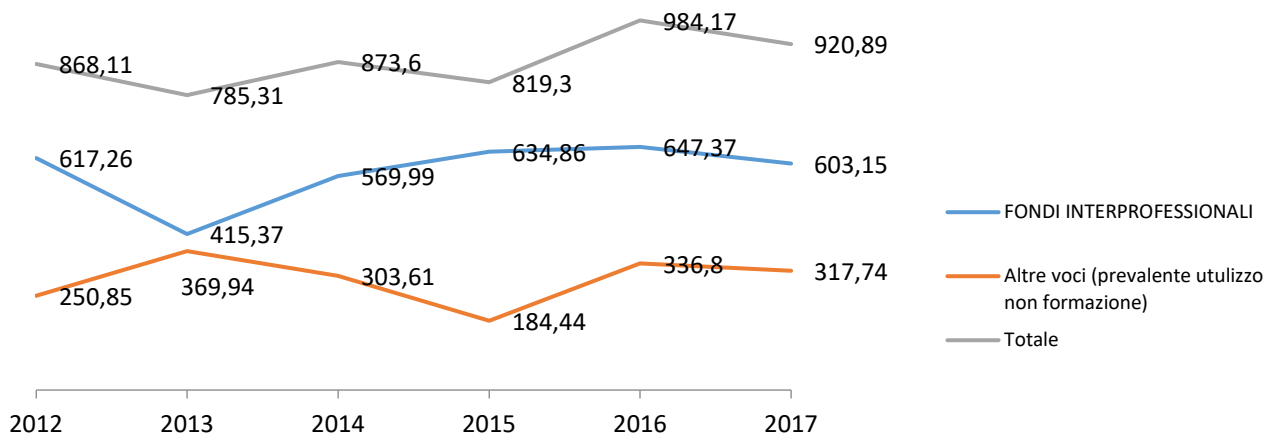
Distribuzione percentuale delle risorse messe a bando per la formazione continua (al 30 settembre 2018)



Del resto, un maggiore impegno nella formazione dei lavoratori caratterizza necessariamente i contesti produttivi più evoluti, maggiormente interconnessi con i mercati internazionali. La stessa azione dei Fondi Interprofessionali finisce per concentrarsi infatti nelle stesse aree territoriali del Nord senza, peraltro, creare e sviluppare particolari complementarità con la programmazione regionale del FSE.

A proposito dei Fondi Interprofessionali, il volume annuo del contributo finanziario dello 0,30%, principale bacino di finanziamento per la formazione continua, si attesta ormai stabilmente oltre i 900 milioni di euro dei quali circa i due terzi dedicati al sostegno delle iniziative formative promosse dai Fondi stessi.

Andamento dello 0,30% per destinazione (2012-2017)



Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

Nel complesso le imprese aderenti ai Fondi (al netto di quelle agricole e dei fondi per dirigenti) sono ormai circa 910.000 di cui il 50,7% concentrate in soli tre organismi (Fondimpresa, Fonarcom e Fondo Artigianato Formazione). I lavoratori in forza presso le imprese aderenti hanno superato i 10 milioni, concentrati per il 65,3% in Fondimpresa, For.Te e Fonarcom.

Nel periodo compreso tra il novembre del 2017 e l'ottobre del 2018, sono stati stanziati, attraverso gli Avvisi emanati dai Fondi, oltre 357 milioni di euro, un ammontare superiore di circa il 25% alle risorse FSE impegnate dalle Regioni per il finanziamento della formazione continua nei quasi quattro anni trascorsi dall'inizio della programmazione (nel gennaio 2015) fino al settembre del 2018.

L'attività annuale di programmazione dell'offerta di formazione dei Fondi contiene, fisiologicamente, degli elementi di ricorsività, anche frutto dell'analisi dei fabbisogni emersi nelle precedenti tornate e dei risultati conseguiti nel tempo. Si consolida il processo di limitazione del finanziamento della formazione obbligatoria (per la salute e sicurezza), soprattutto a vantaggio di temi legati all'internazionalizzazione dei mercati, all'accrescimento della competitività dei sistemi, all'innovazione di prodotti e processi. In particolare, l'innovazione viene declinata con differenti accenti: accanto alla necessità di incrementare le competenze digitali secondo le traiettorie definite nella strategia "Industria 4.0", emerge anche la necessità di alcune imprese di efficientare investimenti infrastrutturali o limitare l'obsolescenza delle competenze di alcune fasce di lavoratori.

Si conferma ancora una volta l'eccedenza della domanda rispetto all'offerta, con gli Avvisi che esauriscono le risorse prima della scadenza e che, quindi, sono oggetto di successivi rifinanziamenti. Ciò ha spinto alcuni Fondi a favorire le imprese neoaderenti con avvisi ad hoc, oppure a limitare la partecipazione di quelle che sono state già beneficiarie di contributi in Avvisi precedenti.

La terza parte del Rapporto traccia, infine, le linee di tendenza e di riferimento, a livello comunitario, nazionale e regionale, delle *policy*, degli strumenti e dei servizi che vanno a comporre la strategia italiana per l'apprendimento permanente, ambito questo significativamente più ampio e diversificato per contenuti e finalità rispetto alla formazione continua, ma sempre più integrato e complementare con essa.

La sezione si apre con un contributo che illustra lo stato di implementazione italiano della Raccomandazione del Consiglio Europeo del 19 dicembre 2016 sui "Percorsi di miglioramento del livello delle competenze (*Upskilling Pathways*)". La Raccomandazione, che originariamente nasceva nelle intenzioni della *New Skill Agenda* nell'ambiziosa veste di una "Garanzia Adulti" europea, in complementarietà con il Programma Garanzia Giovani, nella sua versione definitiva impegna gli Stati membri (in funzione della legislazione e delle situazioni nazionali, delle risorse disponibili e in stretta cooperazione con le parti sociali e gli erogatori di istruzione e formazione) a migliorare l'accesso alla formazione degli adulti con un basso livello di competenze, conoscenze e abilità relativamente alle competenze alfabetiche, matematiche e digitali, con il fine ultimo di consentire il conseguimento di una qualifica di livello 3-4 secondo la classificazione EQF/*European Qualification Framework*. Una sezione specifica è dedicata ad un'analisi degli Avvisi regionali finanziati con il FSE in stretta connessione tematica con la Raccomandazione *Upskilling Pathways* e quindi relativamente alle iniziative formative finalizzate al miglioramento del livello di competenze degli adulti con bassa qualificazione.

Un approfondimento specifico è dedicato anche allo sviluppo della *Skill Strategy* in Italia che, promossa dall'OCSE, si pone l'obiettivo di sviluppare un metodo che aiuti i Paesi ad identificare i punti di forza e di debolezza dei propri sistemi nazionali delle competenze al fine di facilitare la progettazione e l'implementazione di politiche volte a favorire la crescita economica e l'inclusione sociale. Il contributo non si limita ad illustrare l'iniziativa ma propone una lettura ed una analisi comparata che definisce le connessioni tra i quattro pilastri in cui si articola la *Skill Strategy* con le indicazioni della Raccomandazione *Upskilling Pathways* e i principali driver della strategia italiana per l'apprendimento permanente definita con la legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro. La comparazione, mira a contestualizzare le indicazioni di policy fornite dalla *Skill Strategy* rispetto ai reali processi di riforma che l'Italia sta mettendo in campo in materia di competenze e di apprendimento permanente, evidenziando i punti di convergenza più significativi e ponendo particolare attenzione, in termini esemplificativi, su alcuni strumenti e linee di policy in corso di implementazione.

Vengono poi presentati i primi risultati del lavoro dell'ANPAL per quanto riguarda il lavoro di valorizzazione, raccordo e utilizzo della Classificazione Europea delle Occupazioni e delle Competenze (ESCO), a sostegno dei servizi di incontro domanda-offerta di lavoro. In quanto classificazione multilingue (sono considerate 26 lingue europee e l'arabo) delle competenze, delle qualifiche e delle occupazioni europee, ESCO ha lo scopo di fornire una terminologia di riferimento per i Paesi membri al fine di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, stabilendo un linguaggio comune per supportare il superamento delle lacune comunicative tra i diversi Paesi e tra i settori dell'occupazione, dell'istruzione e della formazione. La classificazione è organizzata in tre pilastri principali (occupazioni; conoscenze, abilità e competenze; qualifiche) e uno dei primi impegni del Team ESCO Italia ha riguardato in particolare il lavoro di mappatura della classificazione nazionale delle professioni al *Pillar Occupations*, evidenziando importanti elementi di interconnessione fra i due quadri classificatori ed una elevata percentuale (oltre il 95%) di corrispondenza *esatta* fra il *Pillar Occupations* e le classificazione delle professioni CP2011 dell'ISTAT. I lavori di transcodifica e correlazione tra differenti sistemi di classificazione si stanno dimostrando particolarmente preziosi nella valorizzazione e la messa a fattore comune di vastissimi patrimoni informativi ai fini della costruzione di dispositivi sempre più accurati e sofisticati di *career intelligence*, personalizzazione dei servizi, e incontro domanda offerta di formazione, di lavoro, anche nella prospettiva delle transizioni e della mobilità territoriale e settoriale. Il Rapporto si chiude con una analisi della nuova Raccomandazione del Consiglio Europeo relativa alle Competenze Chiave per l'apprendimento permanente del maggio del 2018, ponendo in evidenza le novità rispetto ai contenuti della prima Raccomandazione del 2006.

Completano il terzo Capitolo due Focus che forniscono specifiche tecniche di dettaglio circa due processi di riforma di grande rilevanza per l'apprendimento permanente: la messa a regime del sistema di certificazione delle competenze in Italia e le sfide nel medio e lungo termine del processo di processo di negoziato del futuro del Fondo sociale europeo che ha preso avvio nel corso del 2018.

CAPITOLO 1 – ANALISI DELL’EVOLUZIONE DEL CONTESTO

1.1 LA PARTECIPAZIONE FORMATIVA DEGLI ADULTI

1.1.1 LA PARTECIPAZIONE FORMATIVA DEGLI ADULTI IN EUROPA: LA POSIZIONE DELL’ITALIA

Il progressivo invecchiamento della popolazione e la crescente diffusione delle tecnologie digitali e dell’automazione rendono necessario aggiornare, ampliare e consolidare le competenze degli adulti.⁶ Ciò anche al fine più generale di innalzare i livelli di competenza della popolazione, ed in particolare l’alfabetizzazione linguistica, matematica e digitale delle fasce in età matura, di avviare un’azione di contrasto alla povertà educativa⁷ e di mitigare gli effetti attesi della dinamica di polarizzazione del mercato del lavoro, promuovendo opportunità di crescita e di mobilità professionale per gli occupati.

Proprio nel caso degli occupati si delinea infatti, da un lato, un rischio di sostituzione (e una riduzione della domanda di competenze) per quelle professioni caratterizzate da una bassa componente di creatività, le cui mansioni potranno essere svolte dalle macchine; dall’altro, un aumento della domanda di competenze, sia di alto, sia di basso livello, caratterizzate da un’elevata componente di discrezionalità.

L’esigenza di disporre di un capitale umano qualificato, capace di supportare la domanda di mercati del lavoro dinamici, richiede quindi che l’offerta di competenze erogata dai sistemi formativi sia abbastanza flessibile per essere in linea con i cambiamenti, capace di modificarsi al variare delle esigenze del mercato del lavoro e maggiormente calibrata al fine di massimizzare la corrispondenza con la domanda di professioni.

Tuttavia, è bene ricordare che, a differenza dell’istruzione scolastica, per lo più formale, regolamentata, finanziata e offerta in gran parte dal settore pubblico, l’apprendimento degli adulti è prevalentemente non formale e informale, non regolamentato, finanziato e offerto dal settore privato. Ciò comporta che queste attività pur essendo intenzionali non danno luogo, in genere, ad un riconoscimento formale essendo per lo più organizzate in contesto lavorativo quando finanziate dal datore di lavoro.

Le istituzioni comunitarie mostrano comunque un’attenzione crescente sulla necessità di rafforzare l’offerta di conoscenze, di qualifiche e di competenze e di accrescere gli investimenti in istruzione e formazione. In generale, gli orientamenti programmatici dell’Unione hanno l’obiettivo di migliorare l’attrattiva, l’inclusività, l’accessibilità e la flessibilità dell’apprendimento degli adulti. A tal fine, il Consiglio Europeo raccomanda agli Stati membri di intensificare gli sforzi per migliorare l’accesso per tutti a un apprendimento permanente di qualità e per realizzare strategie di invecchiamento attivo che consentano il prolungamento della vita lavorativa. Priorità alle iniziative finalizzate a migliorare l’accesso alla formazione e alle qualifiche mediante l’orientamento e la convalida dell’apprendimento non formale e informale sono contenute, ad esempio, nelle conclusioni di Riga (giugno 2015). È infatti non solo necessario migliorare i livelli formali di istruzione ma occorre promuovere anche i sistemi di apprendimento basati sul lavoro, potenziando la formazione professionale e aumentando le opportunità per il riconoscimento e la convalida delle qualifiche e delle competenze acquisite al di fuori dell’istruzione formale (Consiglio dell’Unione Europea, 2015)⁸.

Questi orientamenti devono fronteggiare sfide ancora rilevanti: a livello europeo, un adulto su quattro ha ancora un insufficiente livello di alfabetizzazione linguistica e matematica e di competenze digitali; i livelli di

⁶ Sul ruolo delle competenze nella relazione tra tecnologia e lavoro si veda, fra gli altri, G. Guarascio, S. Sacchi, *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, INAPP, Roma, aprile 2017

⁷ Cfr. Alivernini, F., Manganelli, S., & Lucidi, F. (2017), Dalla povertà educativa alla valutazione del successo scolastico: concetti, indicatori e strumenti validati a livello nazionale [From educational poverty to academic success assessment: Concepts, indicators and tools validated at national level], *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 15, 21-52; Larisa Minzyuk, Felice Russo, La misurazione multidimensionale della povertà in istruzione in Italia *Multidimensional Measurement of Educational Poverty in Italy*, *Politica economica, Journal of Economic Policy*, 1/2016, pp. 65-122

⁸ Consiglio dell’Unione Europea, Decisione (UE) 2015/1848 del Consiglio, del 5 ottobre 2015, sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell’occupazione per il 2015, Gazzetta ufficiale dell’Unione europea

partecipazione alle attività di apprendimento permanente sono ancora insufficienti, specie fra i lavoratori a basso livello di qualificazione (Consiglio dell'Unione Europea, Commissione Europea, 2015)⁹.

In Italia in particolare, la partecipazione degli adulti alla formazione resta ancora al di sotto della media europea e le istituzioni comunitarie attendono di conoscere gli effetti degli incentivi pubblici a sostegno della partecipazione alla formazione per la digitalizzazione previsti dal Piano Industria 4.0 (Commissione Europea, 2017)¹⁰. Il Consiglio dell'Unione europea ha inoltre raccomandato all'Italia l'adozione nel 2018 di nuovi provvedimenti, finalizzati ad assicurare efficaci politiche attive del mercato del lavoro e lo stanziamento di adeguate risorse su iniziative aventi un rilevante effetto di stimolo della crescita, tra cui l'istruzione e l'innovazione (Consiglio dell'Unione Europea, 2017)¹¹. I livelli di spesa del nostro Paese nel settore dell'istruzione, della formazione e delle politiche del lavoro sono tuttora fra i più bassi d'Europa.

L'evoluzione degli indicatori di *benchmark* di Europa 2020 in materia di istruzione e formazione mostra la persistenza di diversi gap che separano il nostro Paese dalla maggiorana dei partner comunitari, che hanno già raggiunto buona parte degli obiettivi.

Per quanto riguarda la riduzione del tasso di abbandono scolastico precoce, nel 2017 si interrompe il calo tendenziale che aveva consentito all'Italia di raggiungere nel 2014 l'obiettivo nazionale per il 2020 (16 per cento), fissato comunque al di sopra di quello UE (10 per cento): le uscite precoci dei giovani in età compresa tra 18 e 24 anni sono state il 14 per cento sul totale della popolazione di pari età. Nel caso della Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), quasi la metà dei discenti sono indietro di almeno un anno nel percorso formativo, condizione che aumenta la probabilità di un abbandono precoce. Cresce il numero di laureati, anche se l'obiettivo (40 per cento) è ancora molto lontano, mentre risulta conseguito almeno quello fissato a livello nazionale (26 per cento). Molto interessante risulta la crescita del tasso di occupazione tra i diplomati con età compresa fra 20 e 34 anni entro tre anni dal conseguimento del titolo di istruzione più elevato, anche se il gap da colmare è ancora molto alto, come quello del raggiungimento del benchmark relativo all'apprendimento degli adulti. (Tab. 1.1)

Tabella 1.1 – Indicatori chiave di partecipazione e di esito della popolazione alle attività formative (Italia, UE; 2014-2017; val. medi annui; %; €)

Benchmark 2020: Istruzione e formazione	ITALIA				MEDIA UE			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Abbandono precoce da istruzione e formazione (età 18-24 con ISCED 2)	15,0	14,7	13,8	14,0	11,2	11,0	10,7	10,6
Conseguimento di un titolo di istruzione terziaria (età 30-34 con ISCED 5-8)	23,9	25,3	26,2	26,9	37,9	38,7	39,1	39,9
Tasso di occupazione a tre anni dei neodiplomati (età 20-34 con ISCED 3-8)	45,0	48,5	52,9	55,2	76,0	76,9	78,3	80,2
Partecipazione della popolazione adulta all'apprendimento permanente (età 25-64)	8,1	7,3	8,3	7,9	10,8	10,7	10,8	10,9
Investimenti								
Spesa pubblica in istruzione come percentuale del PIL	4,0	:	3,9	:	4,9	:	4,7	:
Spesa pubblica e private per studente in € PPS	ISCED 1-2	€ 6.226	€ 6.667	:	:	€ 6.494	:	:
	ISCED 3-4	€ 6.797	:	:	:	€ 7.741	:	:
	ISCED 5-8	€ 8.451	€ 8.583	:	:	€ 11.187	:	:

Fonte: EUROSTAT

I livelli di investimento in istruzione e formazione continuano ad essere fra i più bassi in Europa. In rapporto al PIL la spesa è stata pari al 3,9 per cento nel 2016 rispetto ad una media europea del 4,7 (l'Italia è quintultima in Europa al 24° posto); in proporzione alla spesa pubblica totale ci si attesta invece all'ultimo

⁹ Consiglio dell'Unione Europea, Commissione Europea, Relazione congiunta 2015 del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET 2020) - Nuove priorità per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione, Bruxelles, 25 novembre 2015

¹⁰ Commissione Europea, Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2017. Italia, Bruxelles, novembre 2017

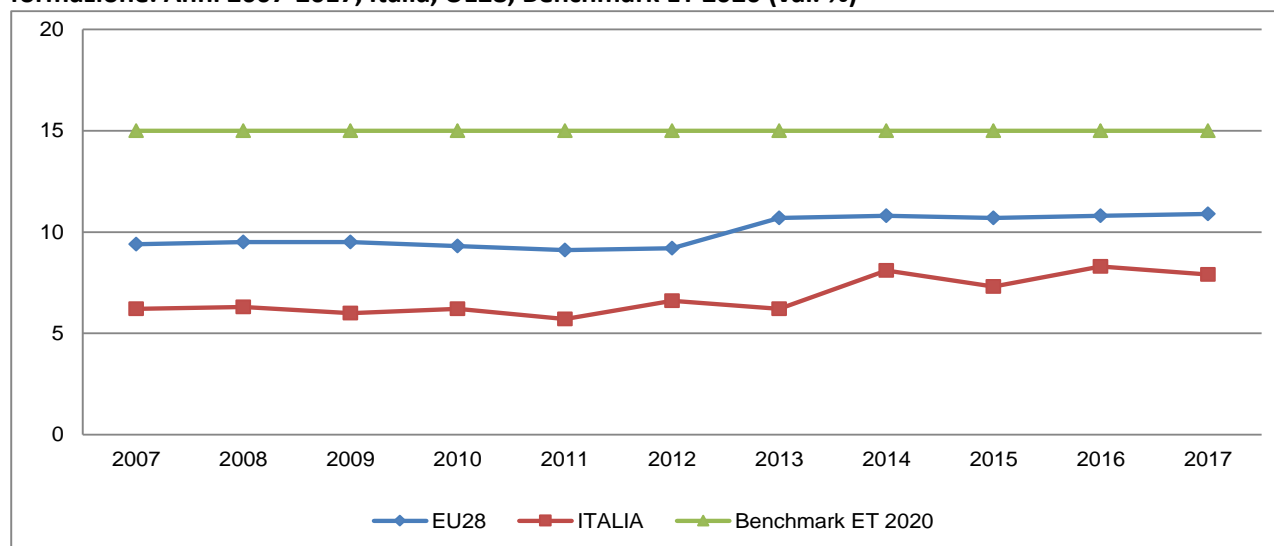
¹¹ Consiglio dell'Unione Europea, Raccomandazione del Consiglio dell'11 luglio 2017 sul programma nazionale di riforma 2017 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità 2017 dell'Italia (2017/C 261/11), Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 261/46 9.8.2017

posto con un 7,9 per cento rispetto ad una media europea del 10,2. È bene sottolineare come la carenza di finanziamento pubblico non riguarda tanto l'istruzione primaria e secondaria (ISCED 0-3), che è in linea con le medie europee, quanto la spesa in istruzione terziaria, che è la più bassa in Europa dopo il Regno Unito, con appena lo 0,3 per cento del PIL nel 2016 (contro una media europea dello 0,7). Ed è su questo che si concentra la specifica Raccomandazione adottata dal Consiglio europeo per l'Italia per il Semestre europeo 2018 relativamente alla necessità di “fornire ricerca, innovazione, competenze digitali e infrastrutture attraverso investimenti mirati e aumentare la partecipazione all'istruzione terziaria orientata alla formazione professionale” (Council of the European Union, 2018¹²).

Per quanto riguarda la dinamica della partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente, da qualche anno si registra in Europa una persistente stagnazione: dal 2013 la media UE-28 si aggira infatti intorno al 10,9 per cento. Ciò rende assai improbabile il raggiungimento dell'obiettivo di benchmark entro il 2020, fissato al 15 per cento per il complesso della popolazione in età compresa tra i 25 e i 64 anni¹³.

Nello stesso periodo, in Italia il tasso ha assunto un andamento più dinamico ma altalenante, caratterizzato da piccoli incrementi in un anno, subito riassorbiti l'anno seguente; il risultato è che la distanza dal benchmark nell'ultimo decennio è migliorata di un paio di punti ma ad oggi appare ancora molto ampia, (nel 2017 la percentuale italiana era ancora al 7,9 per cento). Anche la distanza dal valore medio europeo è rimasta costante negli ultimi anni. (Fig. 1.1)

Figura 1.1 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione. Anni 2007-2017, Italia, UE28, Benchmark ET 2020 (val. %)



Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

La dinamica stagnante a livello europeo è in realtà il prodotto di una forte disomogeneità nella distribuzione del fenomeno tra i diversi paesi. Da un lato, si registrano tassi di partecipazione molto elevati (superiori al 25 per cento) fra i paesi scandinavi (Svezia, Finlandia e Danimarca), seguiti da Olanda, Francia, Estonia, Lussemburgo e Austria che, seppure con percentuali più contenute raggiungono il benchmark. Sono ormai quasi un terzo i paesi che hanno conseguito l'obiettivo. All'altra estremità della scala troviamo alcuni Paesi

¹² Council of the European Union (2018), 'Council Recommendation on the 2018 National Reform Programme of the Italy and delivering a Council opinion on the 2018 Stability Programme of Italy' <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9440-2018-INIT/en/pdf>

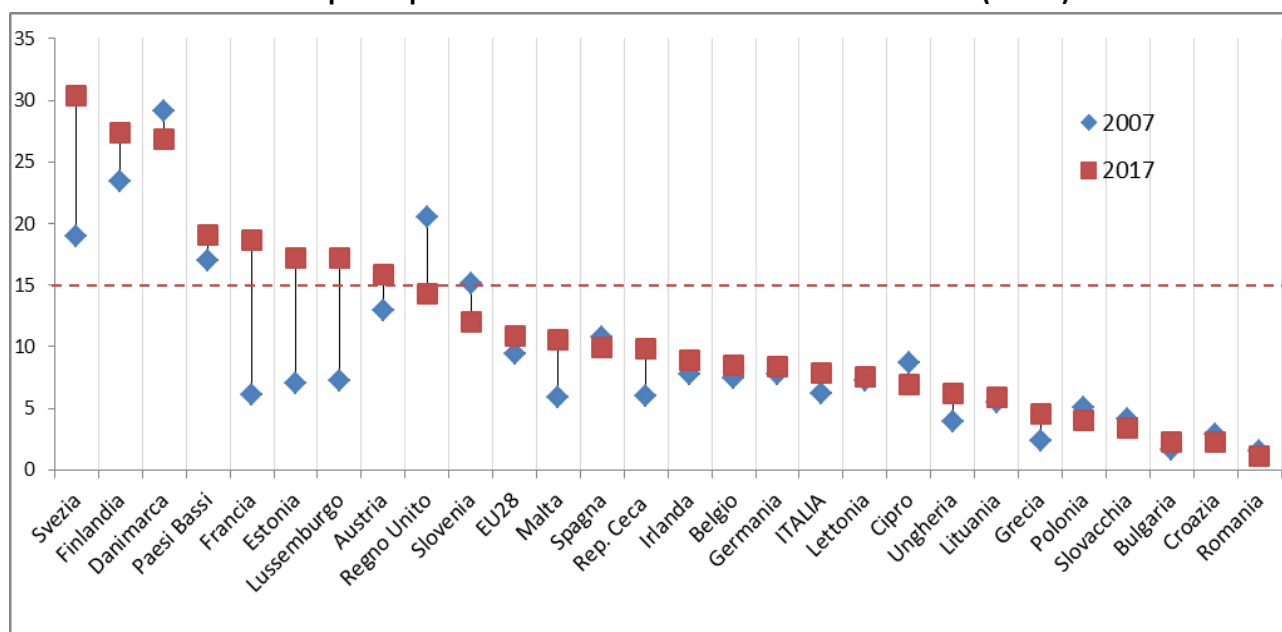
¹³ L'indicatore misura la partecipazione degli adulti ad attività educative e formative rispetto all'obiettivo del coinvolgimento annuale, a partire dal 2020, di almeno il 15% della popolazione adulta in età lavorativa, a prescindere dalla condizione occupazionale, con età 25-64 anni, in qualsiasi tipo di attività formativa fruito sulla base di un processo intenzionale di apprendimento. L'indagine Labour Force Survey di EUROSTAT (in Italia, Rilevazione continua delle forze di lavoro) produce le stime ufficiali dell'indicatore europeo "Partecipazione degli adulti al lifelong learning", che fa parte del set di indicatori definito dalla Strategia Education and Training (ET 2020) che l'Europa ha adottato per misurare e monitorare i progressi nel campo dell'istruzione e della formazione dei cittadini europei.

dell'Europa dell'Est (Slovacchia, Bulgaria, Croazia e Romania), con tassi molto bassi (inferiori al 4%). I restanti sono distribuiti su una scala che va dal 4 al 10 per cento, per lo più con una dinamica molto bassa se non negativa.

Rispetto a dieci anni prima, si registra un'ulteriore crescita nei paesi scandinavi (in particolare la Svezia) ma anche della Francia (che passa dal sedicesimo al quinto posto), dell'Estonia, del Lussemburgo e della Repubblica Ceca. Il Regno Unito subisce invece un forte peggioramento, perdendo sei punti percentuali e scivolando dal terzo al nono posto.

Nella graduatoria europea, l'Italia occupa una posizione intermedia, collocandosi nel 2017 al diciassettesimo posto (arretrando di tre posizioni rispetto al 2016 e di una posizione rispetto al 2007), con una crescita, nel decennio della crisi, pari ad appena un +1,7 per cento. Ad oggi rimane un'ampia distanza sia dal benchmark (-7,1 punti percentuali) sia dalla media europea (-3 punti). Se fosse confermata l'attuale tendenza questi obiettivi non saranno raggiunti neanche nel medio periodo. È quindi evidente l'esigenza di un rapido e significativo cambio di passo anche alla luce delle dinamiche registrate in altri Paesi nei quali l'attenzione su questi temi è evidentemente maggiore. (Fig. 1.2)

Figura 1.2 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione nei Paesi dell'Unione europea rispetto al Benchmark ET 2020. Anni 2007 e 2017 (val. %)



Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

Oltre al *trend* quantitativo è importante analizzare gli aspetti qualitativi del processo. La crescita dell'indicatore di *benchmark* rappresenta infatti un segnale importante ma non sufficiente, considerando che per produrre effetti positivi sul sistema la crescita deve essere accompagnata dal rispetto dei criteri di equità nell'accesso alle opportunità formative da parte di tutte le categorie sociali, in particolare di quelle vulnerabili.

Nonostante le raccomandazioni delle istituzioni comunitarie, né in Europa né in Italia assistiamo ad un sostanziale miglioramento delle condizioni di accesso all'apprendimento permanente: la partecipazione appare, infatti, ancora molto influenzata dalle caratteristiche socio-demografiche individuali.

Chi partecipa maggiormente ai percorsi di apprendimento sono le fasce di popolazione più giovani, istruite con un lavoro qualificato mentre, al contrario, la possibilità di essere coinvolti in attività formative diminuisce tra chi è poco istruito, ha superato i 45 anni di età e svolge un lavoro poco qualificato. Ciò accade non solo in Italia ma anche in Europa. (Fig. 1.3)

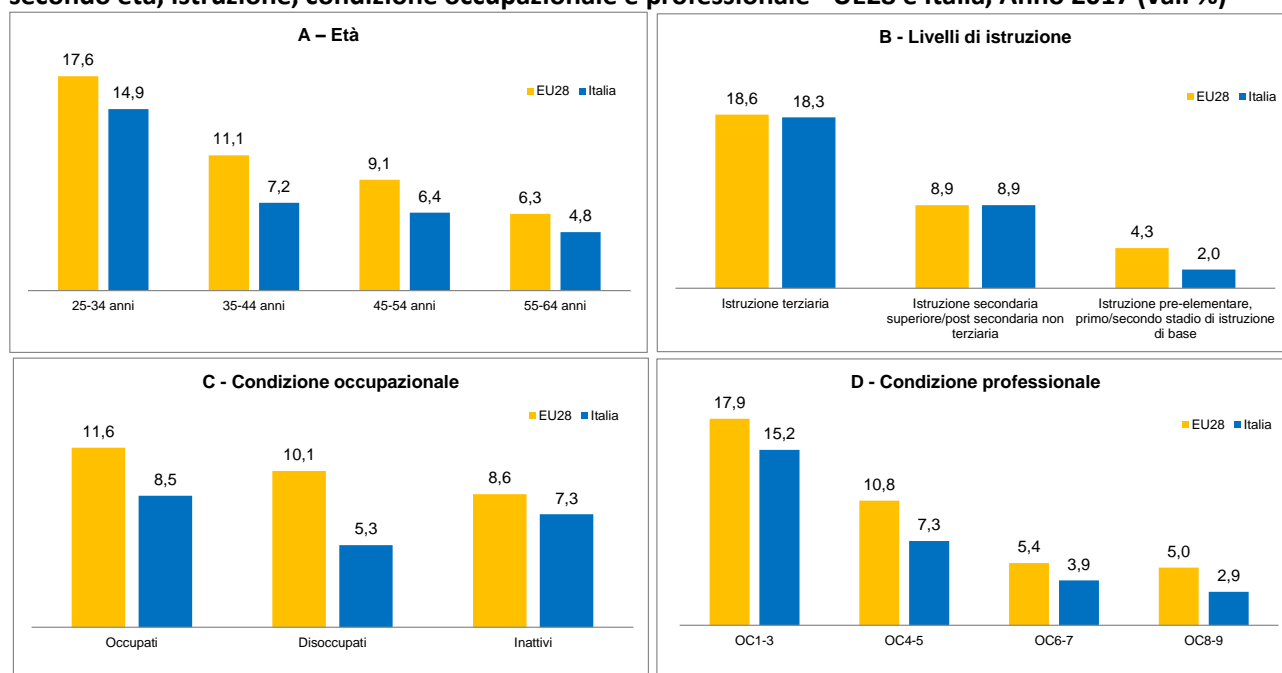
Rispetto alla media europea, l'Italia presenta però valori sistematicamente più critici, con una maggiore penalizzazione per i profili a basso livello di istruzione e di qualificazione. Si rileva inoltre una maggiore partecipazione formativa della popolazione inattiva, probabilmente imputabile alla maggiore durata dei percorsi di istruzione terziaria.

La condizione professionale rappresenta, insieme all'istruzione, il maggior fattore di disegualianza: quasi 13 punti percentuali separano il tasso di partecipazione degli *high-skilled* (15,2%) da quello dei *low-skilled* (2,9%). Questi ultimi arretrano ulteriormente rispetto all'anno precedente (-0,2).

I valori italiani sono inferiori per ogni classe di età e il gap rispetto alla media europea è ancora più evidente nella classe 35-44 anni. Una distanza di tre punti percentuali riguarda gli occupati e di cinque i disoccupati. Il gap è presente per ogni gruppo professionale.

Rispetto all'anno precedente, nel 2017, si evidenzia comunque un lieve ma interessante miglioramento relativamente alle fasce di età più avanzate (+0,8) mentre cresce ulteriormente la partecipazione degli occupati (+0,9) e dei laureati (18,3). Il gap italiano per livello di istruzione riguarda solo gli adulti con titoli di studio bassi mentre per laureati e diplomati siamo vicini ai valori europei.

Figura 1.3 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo età, istruzione, condizione occupazionale e professionale - UE28 e Italia, Anno 2017 (val. %)

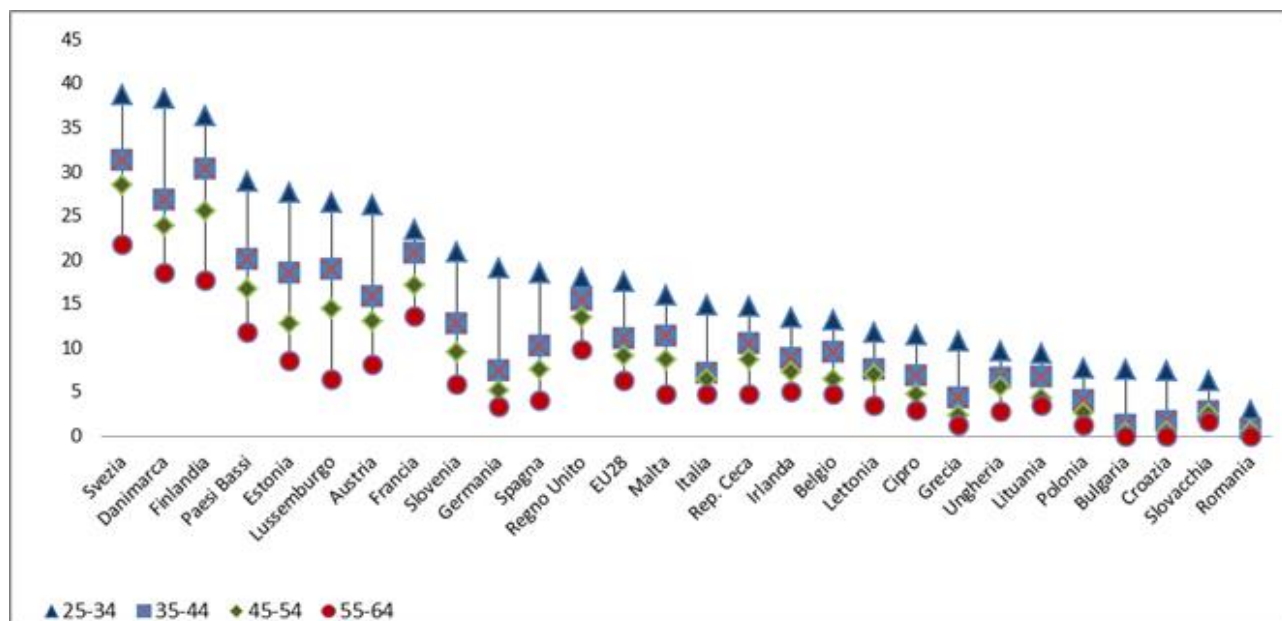


Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

Nel confronto con i partner europei, l'età si conferma uno dei fattori più rilevanti: in tutti i paesi il coinvolgimento in attività formative diminuisce al crescere dell'età. Nel blocco scandinavo, la partecipazione è nettamente superiore rispetto a quella media europeo in tutte le fasce d'età, è infatti molto alta anche la quota degli over 54, che in Svezia raggiunge il 22 per cento. In questi Paesi, seppure con alcune differenziazioni, lo Stato garantisce un'offerta adeguata di opportunità educative e formative, con elevati standard di equità, e i programmi formativi costituiscono parte integrante della strategia messa in campo per sostenere il sistema pensionistico.

In tutti i paesi che occupano le posizioni di testa, cioè quelli che hanno raggiunto il benchmark, i livelli alti di partecipazione degli over 54 sono accompagnati da valori quasi doppi per gli under 35. Se consideriamo lo scostamento fra il livello di partecipazione dei giovani e quello degli over 54, la Germania recupera ben sette posizioni in graduatoria (salendo al decimo posto) con un alto livello di partecipazione fra i giovani e uno molto basso fra i più anziani. Per lo stesso motivo, anche l'Italia recupera quattro posizioni (raggiungendo il quattordicesimo posto). È evidente che un investimento maggiore sull'apprendimento dei più anziani produrrebbe anche in Italia una crescita sostanziale dell'indicatore. (Fig. 1.4)

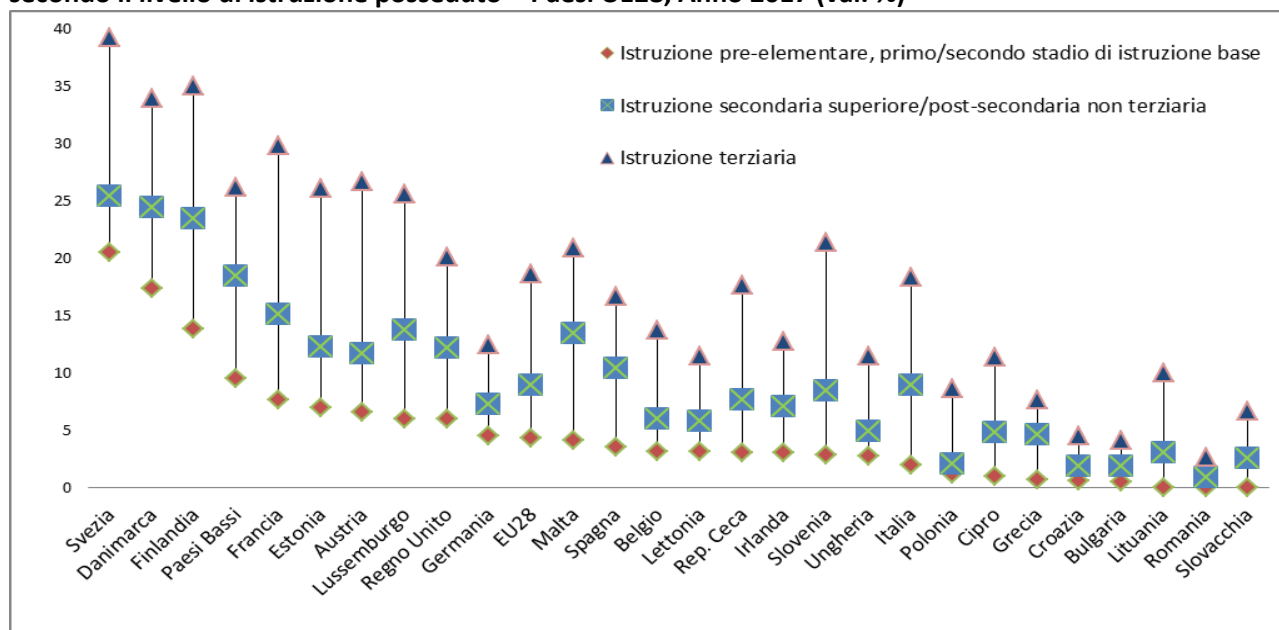
Figura 1.4 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo la classe di età - Paesi UE28, Anno 2017 (val. %)



Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

Anche il livello di istruzione ha una relazione diretta con l'accesso alle opportunità. Questo accade in tutti i Paesi europei ma in misura maggiore nel Nord Europa. L'Italia permane sugli stessi livelli da anni e resta in coda alla graduatoria, con una quota di partecipanti laureati e post laureati che si attesta al 18,3 per cento (nel 2016 erano il 19,2), l'equivalente della quota di adulti in formazione con un basso titolo di istruzione residenti in Svezia o in Danimarca (quest'ultimo gruppo in Italia è molto penalizzato con una quota di partecipanti pari al 2 per cento). Rispetto all'anno precedente si registra un complessivo peggioramento fra le fasce di età più avanzate (-0,8), anche se in linea con la media europea, preoccupante invece fra gli adulti con titoli di studio inferiori. (Fig. 1.5)

Figura 1.5 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo il livello di istruzione posseduto – Paesi UE28, Anno 2017 (val. %)



Nota: Per l'Istruzione pre-elementare, primo/secondo stadio di istruzione base, non sono disponibili i dati della Lituania, Romaniaa e Slovacchia

Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

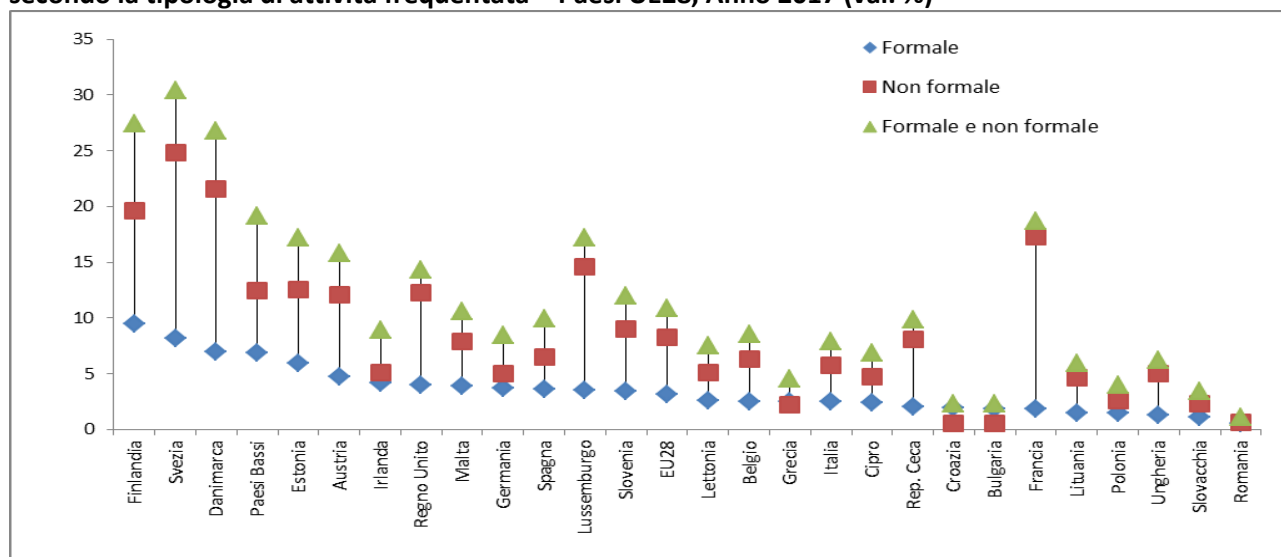
Il condizionamento prodotto dai fattori sociodemografici sulla capacità di accedere alle opportunità formative da parte di determinati gruppi sociali renderebbe necessario un mutamento di approccio nelle impostazioni di policy, ridefinendo finalità, target e obiettivi delle strategie formative, per migliorare l'attrattività della formazione e le opportunità di apprendimento permanente, come indicato dalle istituzioni comunitarie (Commissione europea/EACEA/Eurydice 2015). In tal senso, sarebbe utile spostare progressivamente il focus dall'apprendimento formale a quello non formale (che riguarda attività svolte tipicamente sul luogo di lavoro) o informale (attività svolte sia in ambito lavorativo che nel più ampio contesto sociale).¹⁴ Qui si producono le abilità creative, sociali e innovative che meglio rispondono ai bisogni di apprendimento in età adulta¹⁵ e si sviluppano le *soft skills*.

Del resto in tutti i paesi europei (Fig. 1.6) gli adulti partecipano maggiormente a percorsi formativi di tipo non formale seppure con differenti combinazioni dovute alle specificità dei sistemi nazionali.

¹⁴ La formazione non formale comprende le attività di apprendimento strutturate e organizzate che possono eventualmente dare diritto ad un attestato, ma non permettono di modificare il titolo di studio di chi le pratica (corsi di formazione, workshop e seminari, guided training on the job, lezioni private). Sono esclusi i corsi di istruzione scolastica, universitari e accademici, così come i corsi IFP (Percorsi triennali/quadriennali di istruzione e formazione), IFTS e ITS (Percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore) (vedi par. 2.3). Cfr. EUROSTAT (2006), Classification of Learning Activities (CLA) (Angotti R., Belmonte S., 2015)

¹⁵ Antonioli D., Manzalini R. and Pini P. (2011), *Journal of Behavioral and Experimental Economics* (formerly The Journal of Socio-Economics), vol. 40, issue 3, 312-326

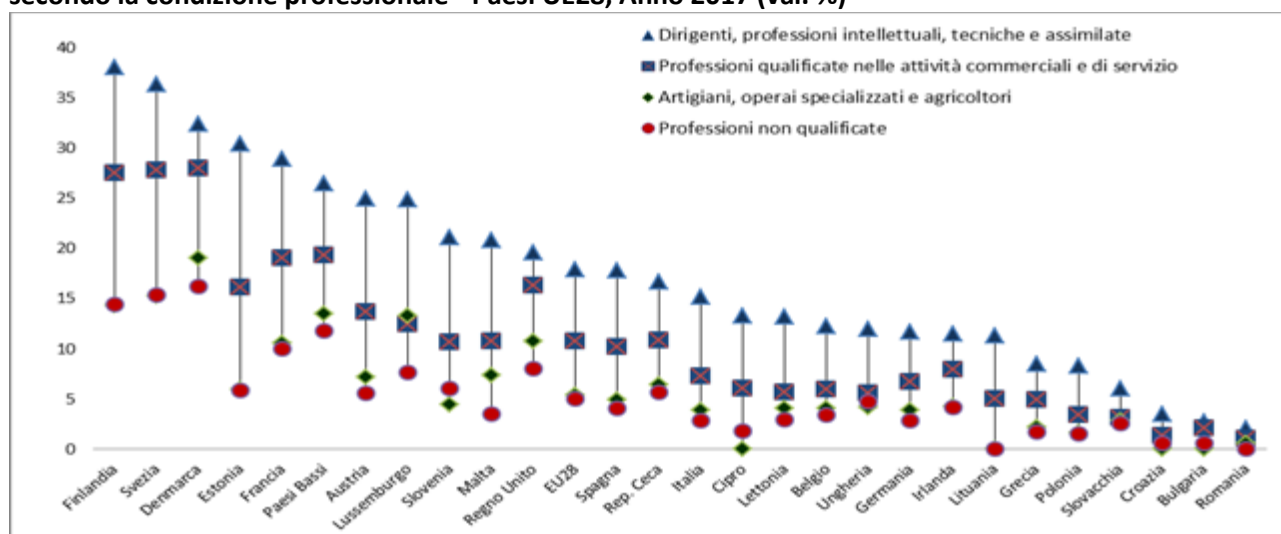
Figura 1.6 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo la tipologia di attività frequentata – Paesi UE28, Anno 2017 (val. %)



Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

Come già accennato, la partecipazione alle opportunità di apprendimento è più frequente tra gli occupati che svolgono lavori qualificati. È questo un fenomeno presente in tutti i Paesi, sebbene con grandezze diverse. La media europea è pari a circa il 18 per cento, più di tre volte superiore al valore registrato per gli operai specializzati e gli addetti meno qualificati (intorno al 5 per cento). L'Italia mostra valori ancora molto bassi per tutte le categorie professionali, con tassi di partecipazione formativa che oscillano dal 15,2 per cento degli occupati *high-skilled*, al 2,9 degli addetti meno qualificati. Mentre per i primi il Paese occupa il quattordicesimo posto, per i *low-skilled* si posiziona al ventesimo (in tal caso, con una perdita di tre posizioni rispetto al 2016). La formazione tende quindi a qualificare ulteriormente persone che hanno già un buon livello formativo mentre il rischio di esclusione (in particolare in Italia) tende a colpire le categorie di lavoratori più vulnerabili non solo per l'età avanzata o il basso livello d'istruzione ma anche per la bassa qualificazione della professione. (Fig. 1.7)

Figura 1.7 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo la condizione professionale - Paesi UE28, Anno 2017 (val. %)



Nota: Non disponibili Cipro, Lituania, Croazia e Bulgaria per la categoria "Artigiani", Lituania e Romania per la categoria "Professioni non qualificate"
Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS),

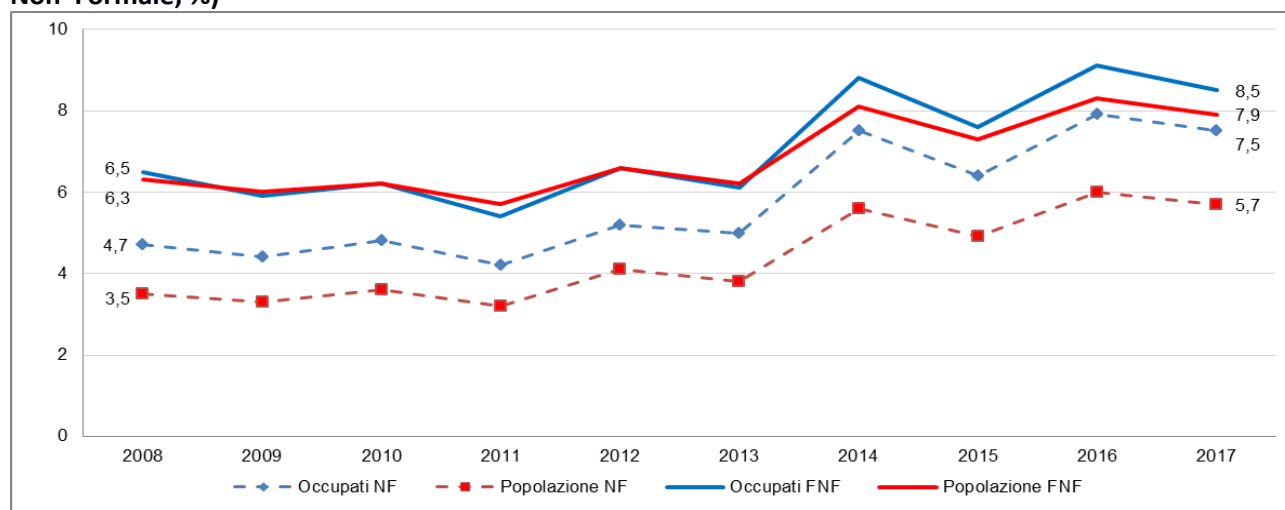
In Italia, in misura maggiore che negli altri paesi europei, i gruppi più vulnerabili (gli adulti con basso livello di qualificazione e competenze, con bassi livelli salariali e più anziani), hanno una minore probabilità di partecipare ad attività di istruzione e formazione. Ciò avviene nonostante la crescita del volume finanziario complessivo per il sostegno alla formazione continua. La sfida per il *policy making* si pone sul piano della promozione di una maggiore integrazione fra le politiche educative e quelle dell'apprendimento permanente e della formazione continua, facilitando gli scambi intergenerazionali tra i lavoratori per il passaggio delle esperienze professionali tra i più giovani e i più anziani, mettendo a frutto la loro esperienza lavorativa e di vita (vedi parr. 1.2.2 e 1.2.3), ponendo maggiore attenzione in fase di programmazione dell'offerta formativa.

1.1.2 LA PARTECIPAZIONE FORMATIVA DEGLI OCCUPATI IN ITALIA

Nel 2017, circa due milioni e 600mila individui di età compresa tra i 25 e i 64 anni (pari al 7,9 per cento della popolazione di riferimento) hanno partecipato in Italia ad attività di istruzione e formazione. In particolare, si registra una diminuzione degli individui formati pari a 107 mila unità, un decremento che riguarda esclusivamente l'ambito della formazione e non quello dell'istruzione, per la quale si rileva invece una diminuzione di lievissima entità. Il decremento maggiore è tra gli adulti occupati che partecipano a corsi formativi di tipo non professionale (-86 mila unità).

La partecipazione formativa ha registrato un andamento stagnante nella fase peggiore della crisi (dal 2008 al 2013) ed una leggera ripresa prima nel 2014 e poi nel 2016 (Fig. 1.8). Un simile trend è stato riscontrato anche fra le imprese (vedi par. 1.3.2) e ciò spiega la maggiore intensità assunta dal fenomeno proprio fra gli occupati, non limitata alla partecipazione ad attività formative in contesti non formali.

Figura 1.8 - Tasso di partecipazione degli occupati e dell'intera popolazione (25-64 anni) alle attività di formazione, a seconda del contesto in cui sono state svolte (2008-2017; NF: Non Formale, FNF: Formale o Non Formale; %)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

Le donne presentano maggiori livelli di partecipazione formativa, con una maggiore incidenza fra le occupate, in particolare nelle regioni settentrionali. Confrontando gli occupati con gli adulti in genere (occupati e non) si rileva una netta prevalenza femminile, soprattutto fra gli over 54. (Tab. 1.2).

Tabella 1.2 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni (totale e occupati) alle attività di istruzione e formazione secondo la classe di età, il sesso e la ripartizione geografica - Media annuale 2017 (val. %)

	OCCUPATI			TOTALE		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
CLASSI DI ETÀ						
25-34	9,3	12,2	10,5	13,9	15,9	14,9
35-44	7,5	9,8	8,5	6,9	7,5	7,2
45-54	6,6	9,9	8,0	5,8	6,9	6,4
55-64	6,2	8,5	7,2	4,5	5,1	4,8
Totale	7,3	10,1	8,5	7,4	8,4	7,9
AREA						
Nord	8,4	11,1	9,6	8,3	9,7	9,0
Centro	7,8	10,3	8,9	8,4	9,2	8,8
Sud e isole	5,1	7,4	5,9	5,7	6,2	6,0
Italia	7,3	10,1	8,5	7,4	8,4	7,9

Fonte: elaborazione INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

La partecipazione ai corsi di formazione è pari a quasi due volte e mezzo quella ai corsi di studio ed il divario aumenta se si considerano i soli occupati. Mentre i corsi di studio sono quasi totalmente frequentati dagli under 35, per i corsi di formazione si riscontra una presenza omogenea fra le classi di età con una leggera flessione per gli over 54.

La differenza tra la partecipazione a corsi di formazione o di studio è evidente anche da un punto di vista geografico: i corsi di studio sono più frequentati nel Centro-Sud, quelli di formazione nel Nord.

Il quadro degli occupati, pur se con quote più alte per i corsi di formazione e più basse per i corsi di studio, segue l'andamento generale sia in relazione alla tipologia di corso svolto che all'età e all'appartenenza geografica. L'unica eccezione è nelle percentuali di svolgimento di corsi di studio nelle tre aree geografiche. Rispetto al contesto generale, infatti, gli occupati che scelgono di iscriversi a corsi di studio si equivalgono. (Tab. 1.3).

Tabella 1.3 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni (totale e occupati) alle attività di istruzione e formazione secondo la classe di età, la ripartizione geografica e la tipologia di corso - Media annuale 2017 (val. %)

Età / Area	OCCUPATI		TOTALE	
	Corsi di studio	Corsi di formazione	Corsi di studio	Corsi di formazione
Totale	1,18	7,5	2,5	5,7
25-34	3,88	7,1	9,9	5,6
35-44	0,85	7,8	1,1	6,3
45-54	0,46	7,7	0,5	5,9
55-64	0,20	7,0	0,1	4,7
Nord	1,18	8,6	2,0	7,2
Centro	1,18	7,9	2,7	6,3
Sud e isole	1,17	4,9	3,0	3,1

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

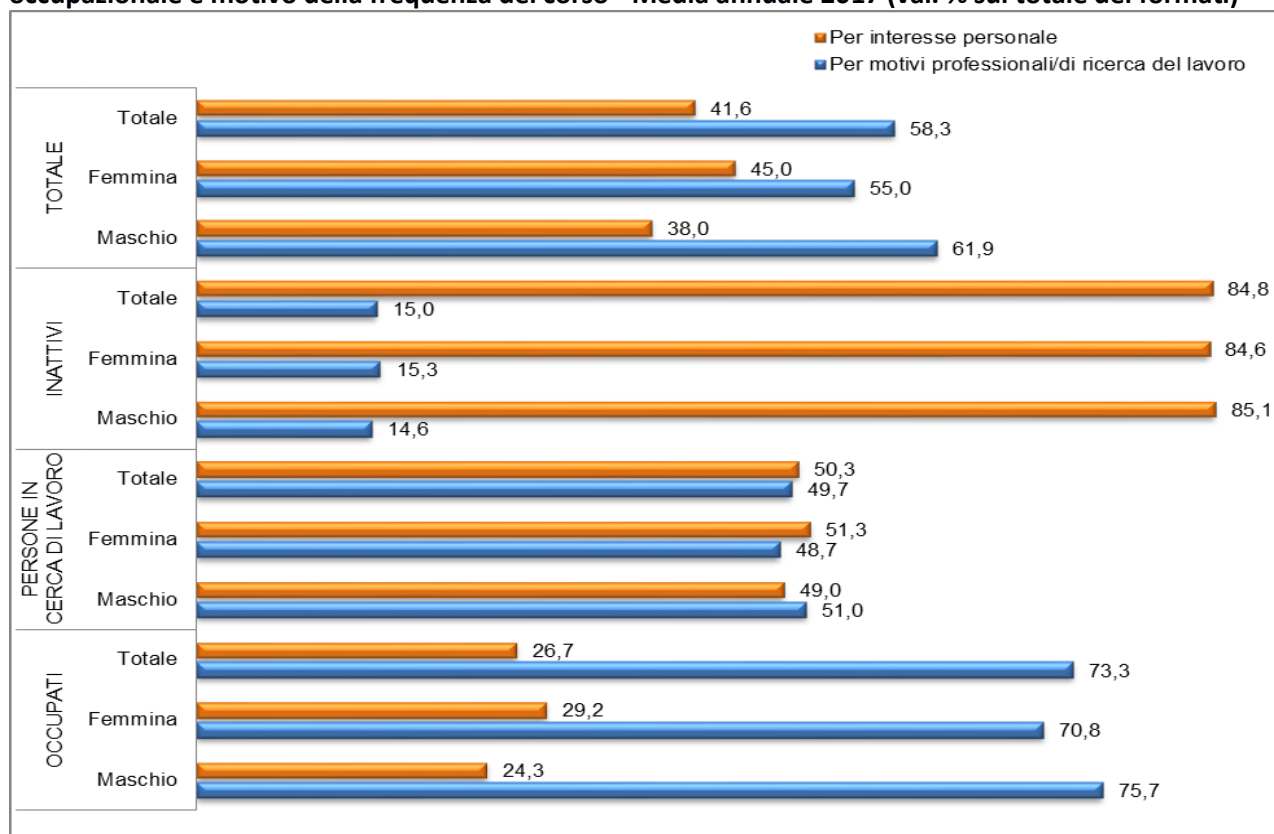
Focalizzando l'attenzione sui corsi di formazione, è interessante analizzare la partecipazione degli adulti alle attività di apprendimento in base alla tipologia dell'offerta, distinguendo tra la formazione finanziata dalle regioni, la formazione aziendale e le altre tipologie. Circa la metà dei formati (Tab. 1.4) ha partecipato a iniziative formative aziendali e una piccola quota a quelle regionali. La restante parte ha seguito altri tipi di attività, come seminari, conferenze, lezioni private, corsi individuali o presso università popolari o della terza età, corsi di lingue, informatica, musica o con altri contenuti di tipo extra lavorativo. In tal caso, la presenza femminile è più alta, soprattutto nelle regioni del Nord e del Sud (Tab. 1.4).

Tabella 1.4 - Popolazione di 15-64 anni (totale e occupati) che partecipa a corsi di formazione, per sesso e tipologia di corso frequentato - Media annuale 2017 (val. %)

TIPOLOGIE CORSI DI FORMAZIONE	OCCUPATI			TOTALE		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
ITALIA						
Formazione professionale	70,7	66,9	68,8	57,1	50,9	53,9
- regionale	3,7	3,3	3,5	3,7	3,4	3,6
- aziendale	46,8	45,1	45,9	35,2	31,1	33,1
- Altro corso di formazione professionale	20,3	18,6	19,4	18,1	16,3	17,2
Altro tipo di attività formativa	29,3	33,1	31,2	42,9	49,1	46,1
NORD						
Formazione professionale	71,1	65,9	68,5	59,1	51,7	55,2
- regionale	4,3	3,7	4,0	4,1	3,6	3,8
- aziendale	46,9	44,6	45,7	37,2	32,3	34,6
- Altro corso di formazione professionale	19,9	17,6	18,7	17,9	15,8	16,8
Altro tipo di attività formativa	28,9	34,1	31,5	40,9	48,3	44,8
CENTRO						
Formazione professionale	67,2	66,5	66,8	52,9	50,8	51,8
- regionale	3,0	2,5	2,8	3,1	2,9	3,0
- aziendale	45,7	43,2	44,4	33,5	30,7	32,1
- Altro corso di formazione professionale	18,5	20,8	19,7	16,3	17,2	16,8
Altro tipo di attività formativa	32,8	33,5	33,2	47,1	49,2	48,2
MEZZOGIORNO						
Formazione professionale	73,8	71,4	72,7	56,1	48,5	52,4
- regionale	2,5	2,8	2,7	3,6	3,5	3,5
- aziendale	47,5	49,6	48,5	31,8	28,0	29,9
- Altro corso di formazione professionale	23,7	18,9	21,5	20,8	16,9	18,9
Altro tipo di attività formativa	26,2	28,6	27,3	43,9	51,5	47,6

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

Tra i motivi che spingono gli adulti a partecipare ad attività formative prevalgono ragioni di tipo professionale. Il 58,3 per cento delle persone tra i 15 e i 64 anni ha, infatti, partecipato a corsi di formazione per motivi professionali o di ricerca del lavoro; tra questi, le quote più elevate sono di coloro che hanno già un lavoro mentre tra chi è alla ricerca valgono entrambe le motivazioni e tra gli inattivi prevale la spinta generata da interessi personali. Il motivo non professionale della frequenza di un corso è comunque maggiore fra le donne. (Fig. 1.9)

Figura 1.9 - Popolazione di 15-64 anni che frequenta corsi di formazione per sesso, condizione occupazionale e motivo della frequenza del corso - Media annuale 2017 (val. % sul totale dei formati)

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

Le donne hanno una maggiore propensione alla partecipazione a corsi di formazione svolti in contesto non formale (così come accade, in generale, per il complesso delle attività formative – Tab. 1.2), soprattutto nella fascia di età più avanzata (55-74 anni) e tra chi ha livelli di istruzione più elevati. La partecipazione ai corsi di formazione di tipo non formale cresce con il livello di istruzione posseduto: la quota di chi frequenta questo tipo di corsi è più che doppia tra i laureati rispetto ai diplomati ed è sei volte superiore rispetto a chi ha un titolo di studio inferiore al diploma. Lo stesso trend anche se con pesi inferiori riguarda le due fasce di età, in cui è visibile il minor coinvolgimento dei più anziani rispetto ai più giovani, qualsiasi sia il livello di istruzione (Tab. 1.5).

Tabella 1.5 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-74 anni a corsi di formazione di tipo non formale, per sesso e livello di istruzione - Media annuale 2017 (val. %)

CLASSE DI ETÀ¹	Istruzione preelementare, primo/secondo stadio di istruzione di base			Istruzione secondaria superiore post-secondaria non terziaria			Istruzione terziaria		
	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
25-54	2,2	1,7	1,9	6,2	6,0	6,1	12,6	12,7	12,6
55-74	1,0	1,3	1,2	4,0	5,6	4,8	9,6	11,8	10,7
Totale	1,7	1,5	1,6	5,5	5,9	5,7	11,8	12,5	12,2

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

1.1.3 LA PARTECIPAZIONE FORMATIVA JOB-RELATED NEI CONTESTI NON FORMALI

Le analisi presentate nei due paragrafi seguenti (1.1.3.1 e 1.1.3.2) si basano sull'*Adult Education Survey* (AES), un'indagine sulla partecipazione degli adulti alle attività formative (armonizzata a livello europeo e condotta in tutti i paesi dell'Unione) al fine di raccogliere informazioni confrontabili sulla diffusione delle pratiche di apprendimento permanente a cui gli individui possono partecipare nell'arco della loro vita.

A partire dal 2012 (anno prima edizione), l'indagine viene svolta con periodicità quinquennale. Alcuni paesi, tra cui l'Italia, hanno realizzato tra il 2005 e il 2008 anche un'indagine pilota (denominata da EUROSTAT "AES 2007"¹⁶) a cui si farà riferimento nel prosieguo al fine di presentare - laddove possibile - una serie storica dei principali indicatori.

Nel 2017 è stata avviata la seconda edizione di AES. In Italia la rilevazione, disciplinata dal Regolamento n. 1175/2014 dell'Unione Europea¹⁷, si è svolta nei mesi da maggio ad agosto 2017. L'indagine si concentra sulle persone di età compresa tra i 25 e i 64 anni¹⁸ che vivono in nuclei familiari e prende come periodo di riferimento per la partecipazione all'istruzione e alla formazione i dodici mesi precedenti l'intervista.

Le attività formative a cui gli individui possono partecipare nell'arco della loro vita sono "tutte le attività intraprese al fine di migliorare la conoscenza, le abilità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e/o legata ad una prospettiva occupazionale"¹⁹. Secondo la Classificazione internazionale delle attività formative (*CLA - Classification of learning activities*)²⁰, inoltre, queste attività possono essere di diverso tipo: apprendimento formale (*formal education*), apprendimento non formale (*non formal education*) e apprendimento informale (*informal learning*)²¹.

In questa sede, sono oggetto di approfondimento i dati concernenti la **partecipazione alle attività di formazione di tipo non formale** (corsi di formazione, workshop e seminari, formazione impartita sul posto di lavoro con l'affiancamento di un tutor, lezioni private, ecc.), in quanto ritenuti più significativi per rappresentare i comportamenti degli individui in relazione alla formazione continua.

In particolare, vengono analizzati i dati relativi alle *job-related non formal education activity*, ovvero alle attività di apprendimento non formale legate al lavoro, a cui gli intervistati partecipano al fine di acquisire o sviluppare competenze per scopi professionali. Tali attività possono essere *employer sponsored*, ovvero finanziate in tutto o in parte dal datore di lavoro (ad esempio, attraverso l'iscrizione ai corsi, l'acquisto dei libri, ecc.); oppure *non employer sponsored*, cioè autofinanziate dallo stesso discente. (Fig. 1.10)

¹⁶ Per l'Italia, l'ISTAT ha inserito un modulo sulla partecipazione degli adulti alle attività formative all'interno dell'Indagine Multiscopo "Il tempo libero e i cittadini" del 2006.

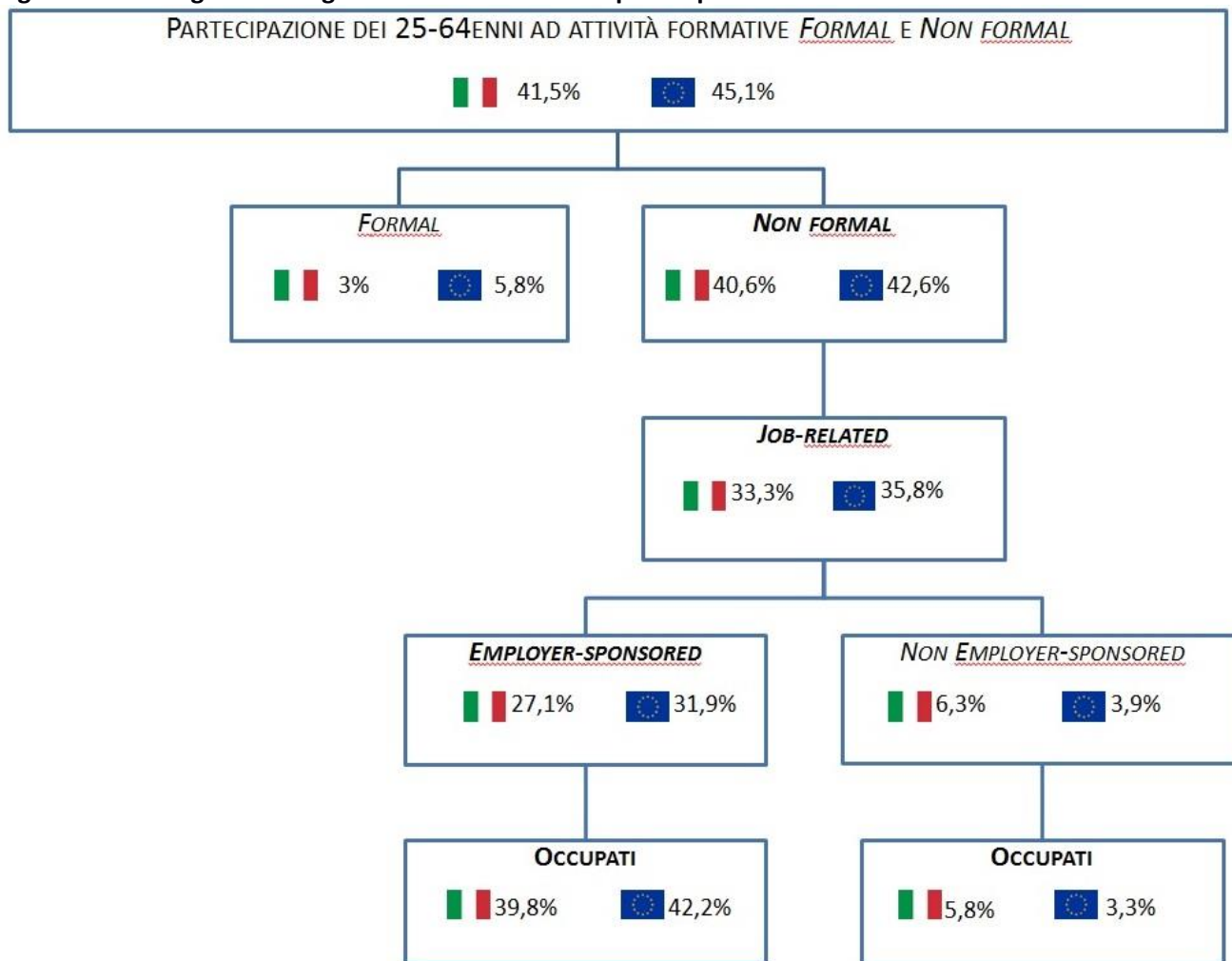
¹⁷ Regolamento (UE) n. 1175/2014 della Commissione del 30 ottobre 2014 che attua il regolamento (CE) n. 452/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla produzione e allo sviluppo di statistiche sull'istruzione e sull'apprendimento permanente per quanto riguarda le statistiche sulla partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente.

¹⁸ I dati per l'Italia, rilevati da ISTAT, sono riferiti ad un target più ampio: le persone di età compresa tra i 18 e i 74 anni residenti sul territorio nazionale (l'indagine è eseguita su un campione di circa 18mila e 500 individui). In questa sede, tuttavia, si è deciso di considerare esclusivamente la fascia di popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni, in modo da poter confrontare i dati a livello europeo.

¹⁹ Cfr. Comunicazione della Commissione "Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente" del 2001.

²⁰ La seconda edizione di AES ha adottato la *Classification of learning activities* (CLA) di EUROSTAT nella versione aggiornata del 2016. Cfr. *Classification of learning activities - Manual EUROSTAT- 2016 edition*. Nel 2015 Isfol ha sviluppato un lavoro di traduzione e approfondimento della classificazione nella sua versione del 2012, Cfr. in *Classificazione delle attività di apprendimento [Risorsa elettronica] : manuale: traduzione della «Classification of Learning Activities - Manual» di EUROSTAT / ISFOL* ; [a cura di Roberto Angotti e Stefania Belmonte]. - Roma: Isfol, c2015. La traduzione della versione aggiornata della Classificazione (2016), realizzata da ANPAL, con i relativi approfondimenti, sarà messa a disposizione nel corso del 2019.

²¹ L'apprendimento formale comprende tutti i corsi di studio, dalla scuola elementare al dottorato di ricerca, che permettono il conseguimento di un titolo di studio formale riconosciuto dal sistema nazionale delle qualificazioni (es. corso di laurea in lingue). Le attività di apprendimento non formale riguardano invece i corsi di formazione, ovvero attività di apprendimento strutturate e organizzate che possono eventualmente dare diritto ad un attestato, ma non permettono di modificare il titolo di studio di chi le pratica (es. corso di lingua inglese). Infine, la formazione informale consiste in attività non strutturate e praticate autonomamente con l'intenzione di aumentare e migliorare le proprie conoscenze (es. vedere un film in lingua straniera per migliorarne la conoscenza).

Figura 1.10 – Diagramma degli indicatori chiave della partecipazione formativa²²

1.1.3.1 LA PARTECIPAZIONE FORMATIVA DEI LAVORATORI OCCUPATI: IL CONTESTO EUROPEO

Secondo i dati AES 2016, l'Italia occupa il 20° posto nel *ranking* europeo della partecipazione degli adulti al *lifelong learning*. In questa graduatoria, negli ultimi cinque anni la posizione del nostro Paese non è cambiata, anche se si registra un aumento del 5,5 per cento, leggermente superiore a quello europeo (5,1%) (Tab. 1.6). Analogamente a quanto già evidenziato trattando i dati EUROSTAT - LFS, ai primi posti della graduatoria troviamo i paesi del nord Europa (Olanda e Svezia), mentre nelle ultime posizioni la Bulgaria, la Grecia e la Romania.

²² I dati sono gli ultimi disponibili (EUROSTAT AES - 27/09/2018). Nell'analisi dei dati europei si riporta la media "European Union (current composition)", diffusa da EUROSTAT. I Paesi considerati sono 27, in quanto i dati dell'Irlanda non sono ancora disponibili per la diffusione.

Tabella 1.6 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione di tipo formale e/o non formale - confronto tra paesi europei – Anno 2016 (val. % sul totale della popolazione e sul totale della popolazione occupata)

PAESE	Totale popolazione 25-64 anni				Totale occupati 25-64 anni			
	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE FORMALE E NON FORMALE		ATTIVITÀ DI FORMAZIONE NON FORMALE		ATTIVITÀ DI FORMAZIONE FORMALE E NON FORMALE		ATTIVITÀ DI FORMAZIONE NON FORMALE	
	%	rank	%	rank	%	rank	%	rank
European Union	45,1		42,6		53,1		51,2	
Netherlands	64,1	1	61,5	1	74,0	1	71,8	1
Sweden	63,8	2	56,5	3	67,0	4	63,0	4
Austria	59,9	3	58,4	2	68,2	3	67,4	2
Hungary	55,7	4	52,5	4	68,4	2	65,9	3
Finland	54,1	5	47,7	7	59,4	6	56,0	8
United Kingdom	52,1	6	47,5	8	59,5	5	54,8	10
Germany	52,0	7	50,2	5	57,2	9	56,4	7
France	51,3	8	50,0	6	59,4	6	58,4	5
Denmark	50,4	9	43,8	15	54,4	15	50,7	18
Cyprus	48,1	10	47,2	9	56,6	10	56,0	8
Luxembourg	48,1	10	45,3	11	55,5	13	52,9	15
Latvia	47,5	12	45,7	10	55,7	12	54,2	12
Czechia	46,1	13	44,6	13	53,9	17	53,0	14
Portugal	46,1	13	44,4	14	55,0	14	54,0	13
Slovakia	46,1	13	45,0	12	57,3	8	56,5	6
Slovenia	46,1	13	43,6	16	56,5	11	54,5	11
Belgium	45,2	17	41,4	17	54,2	16	51,2	17
Estonia	44,0	18	41,2	18	50,6	20	48,2	19
Spain	43,4	19	39,1	20	51,2	19	47,4	20
Italy	41,5	20	40,6	19	52,3	18	51,9	16
Malta	36,3	21	33,8	21	44,2	21	41,0	22
Croatia	31,8	22	29,8	22	43,5	22	41,7	21
Lithuania	27,9	23	26,5	23	34,6	23	33,4	23
Poland	25,5	24	22,9	24	33,2	25	30,8	25
Bulgaria	24,6	25	22,5	25	33,5	24	31,6	24
Greece	16,7	26	14,0	26	21,3	26	19,2	26
Romania	7,0	27	5,6	27	8,2	27	7,5	27

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

La situazione dell'Italia migliora, seppur di poco, per la partecipazione alle attività *non formal*, passando dal 34 per cento al 40,6 per cento dei partecipanti, con un aumento di circa 7 punti percentuali; in questo caso si colloca al 19° posto, perdendo comunque tre posizioni rispetto all'ultima rilevazione.

Leggermente migliore è la situazione dei lavoratori occupati, con una percentuale (51,9%) leggermente inferiore alla media UE (51,2%). Questi dati rappresentano una conferma di quanto già emerso nell'indagine CVTS5²³ del 2015 sulla formazione nelle imprese, ovvero la tendenza verso una crescita di lungo periodo della partecipazione alla formazione continua del nostro Paese.

La partecipazione degli occupati alle attività di apprendimento riguarda tutte le tipologie formative non formali rilevate dall'AES e non solo le attività svolte in ambito lavorativo (sono state quindi considerate anche le attività svolte per sviluppare competenze a scopi personali, ricreativi, sociali, ecc).

D'ora in avanti si focalizzerà l'attenzione sulle attività finalizzate esclusivamente allo sviluppo di competenze legate al lavoro (*job-related*), ed in particolare sulle attività formative *non formal* svolte in orario lavorativo e/o retribuite, ovvero "sponsorizzate" dal datore di lavoro²⁴.

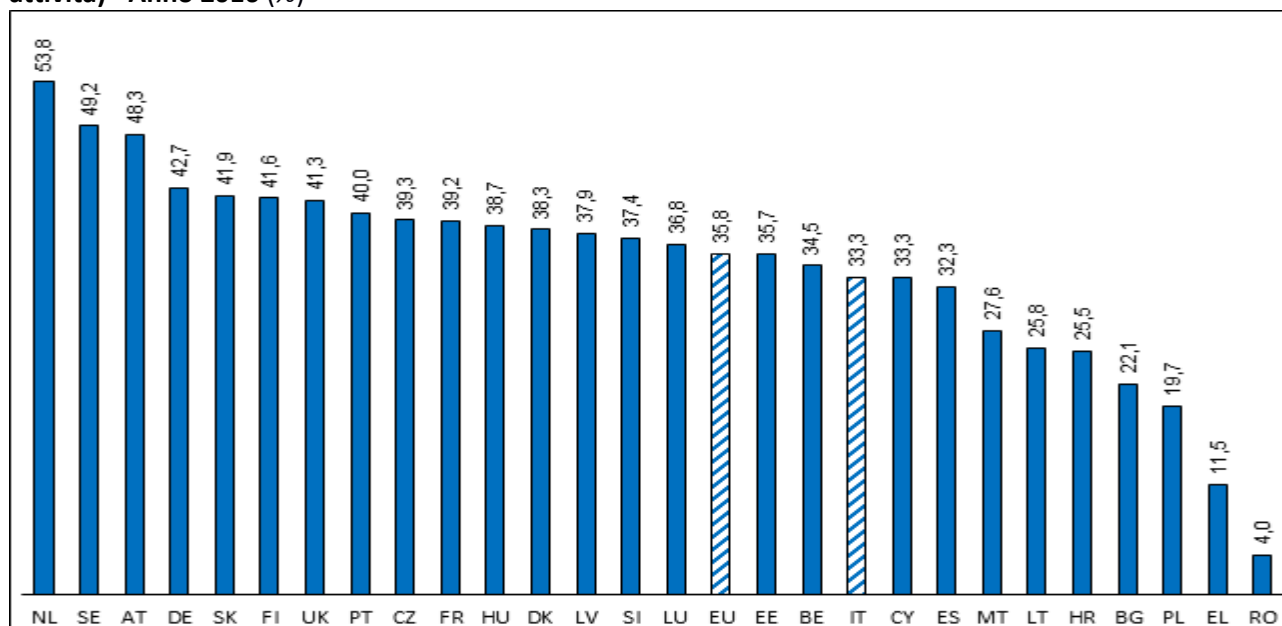
Nelle attività non formali *job-related* (Fig. 1.11) l'Italia è al 18° posto nel *ranking* europeo, con il 33,3 per cento dei partecipanti, valore di poco inferiore alla media europea (35,8%). Anche in questo caso ai primi

²³ Si veda: ISTAT, "La Formazione nelle imprese in Italia", Ottobre 2017; ANPAL, XVIII Rapporto sulla Formazione Continua, Annualità 2016-2017, "L'evoluzione degli investimenti in formazione nelle imprese italiane", Gennaio 2018.

²⁴ È da segnalare che non necessariamente chi frequenta tali attività è occupato, poiché gli indicatori prodotti da EUROSTAT prendono in considerazione anche disoccupati ed inattivi.

posti della graduatoria troviamo i paesi del Nord e Centro Europa (Olanda, Svezia, Austria e Germania) seguiti da Slovacchia, Finlandia e Regno Unito, mentre nelle ultime posizioni la Polonia, la Grecia e la Romania²⁵.

Figura 1.11 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione *job related* di tipo non formale (corsi e altre attività) - Anno 2016 (%)



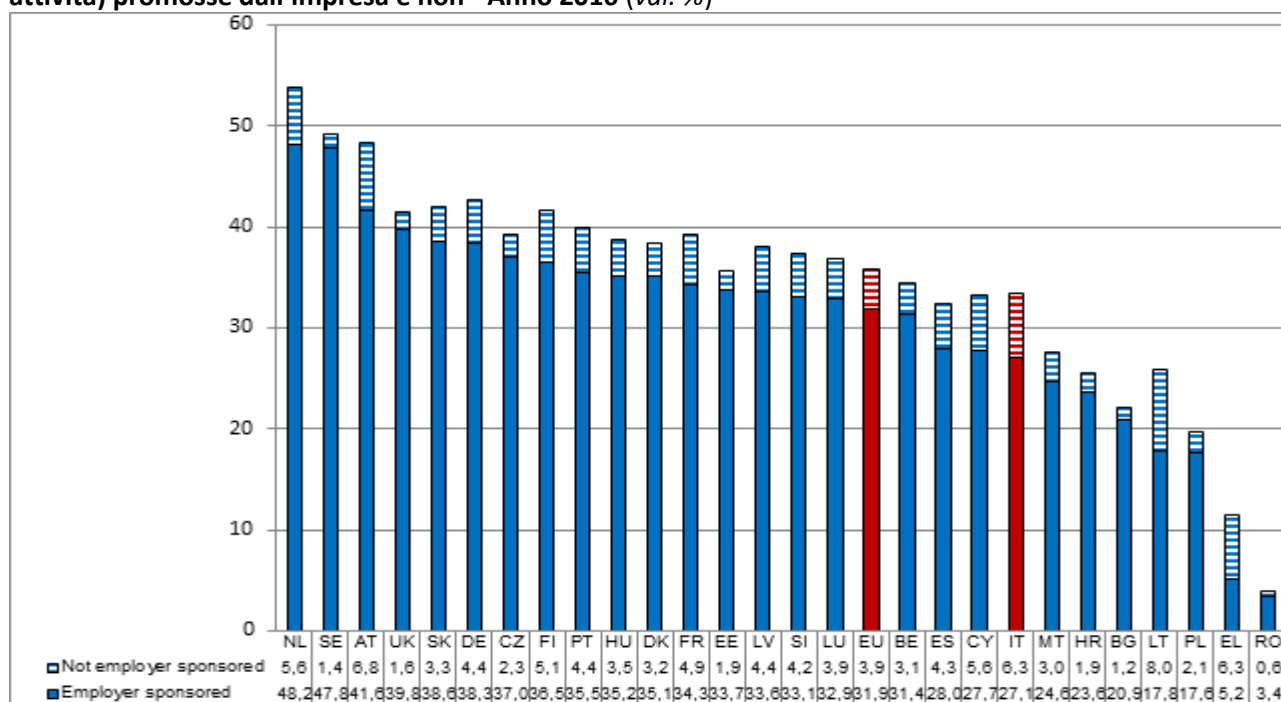
Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Le attività connesse al lavoro e non “sponsorizzate” dal datore di lavoro (Fig. 1.12) sono residuali rispetto al totale delle attività formative. La media europea è del 3,9 per cento, mentre quella italiana è molto più elevata (6,3%). Il nostro Paese, infatti, si pone al terzo posto insieme alla Grecia. I paesi che hanno valori più alti sono la Lituania (8%) e l’Austria (6,8%).

In Italia, coloro che hanno partecipato ad attività promosse dall’impresa sono quasi triplicati tra il 2007 e il 2016, passando dal 9,5 per cento al 27,1 per cento, un risultato molto positivo considerando la lunga crisi che ha caratterizzato il periodo e con una dinamica superiore alla quella registrata dalla media europea che passa dal 22,1 al 31,9 per cento.

²⁵ Nel diffondere i dati, relativi a questa variabile, EUROSTAT ha applicato un “*break in time series*”, in quanto nelle precedenti rilevazioni (AES-2007 e AES-2011) sono state prese in considerazione solamente tre attività di formazione non formale tra quelle segnalate dal rispondente, mentre nella rilevazione del 2016 le attività selezionate sono sette.

Figura 1.12 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione *job related* di tipo non formale (corsi e altre attività) promosse dall'impresa e non - Anno 2016 (val. %)



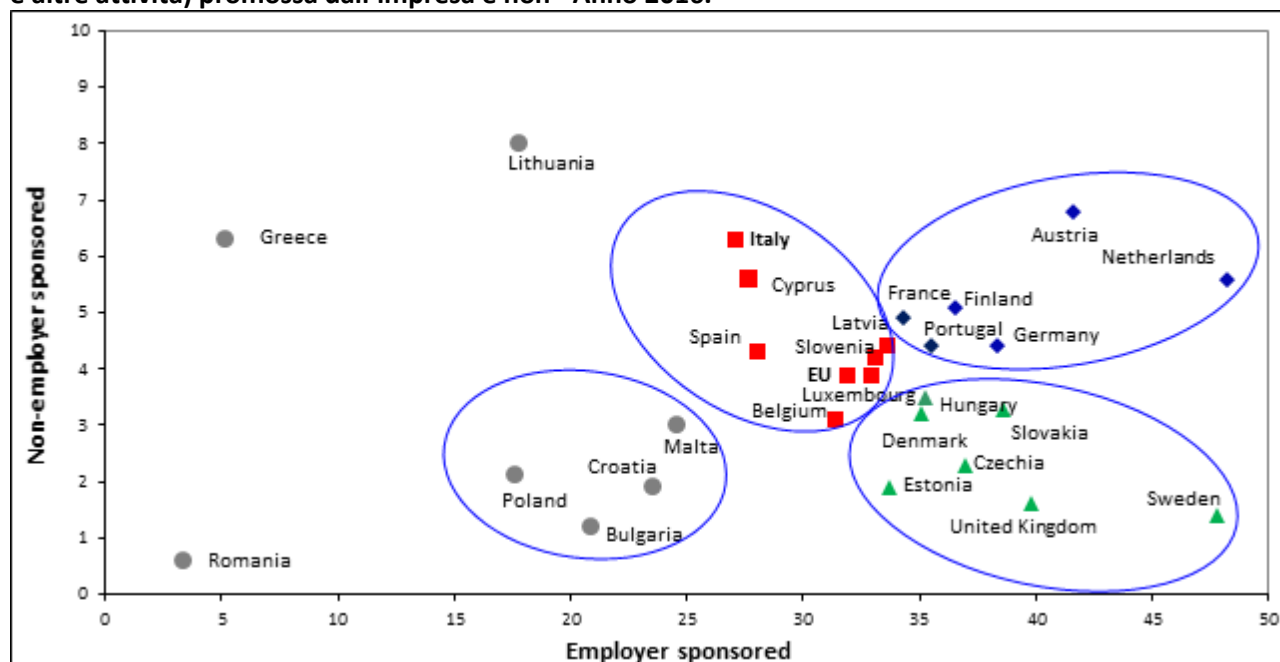
Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Raggruppando i paesi sulla base della relazione esistente fra la partecipazione alle attività di formazione finanziate dal datore di lavoro e alle attività autofinanziate (nella Figura 1.13 la formazione *employer-sponsored* è stata riportata sull'asse delle ascisse e la formazione autofinanziata sull'asse delle ordinate) si osserva:

1. un primo gruppo, costituito prevalentemente dai paesi del Centro e del Nord Europa (Austria, Olanda, Francia, Germania e Finlandia) con il Portogallo, che presenta tassi elevati sia rispetto alla formazione finanziata dal datore di lavoro, sia rispetto a quella autofinanziata;
2. un secondo gruppo, (Estonia, Repubblica Ceca, Svezia e Regno Unito) che presenta valori superiori alla media europea per la formazione finanziata dal datore di lavoro e valori piuttosto bassi per la formazione autofinanziata;
3. un terzo gruppo, costituito da alcuni paesi dell'area mediterranea (Italia, Spagna, e Cipro) e da diversi paesi neocomunitari e del centro Europa (Lettonia, Slovenia, Ungheria, Belgio e Lussemburgo), che presenta valori vicini al dato medio per entrambi gli indicatori;
4. un quarto gruppo del quale fanno parte paesi dell'est Europa (Polonia, Bulgaria e Croazia) con Malta, con valori inferiori alla media per entrambi gli aspetti.

Restano fuori da questi raggruppamenti alcuni paesi con valori estremi (la Romania che presenta valori bassissimi e la Grecia e la Lituania con una prevalenza fortissima di attività *non employer sponsored*).

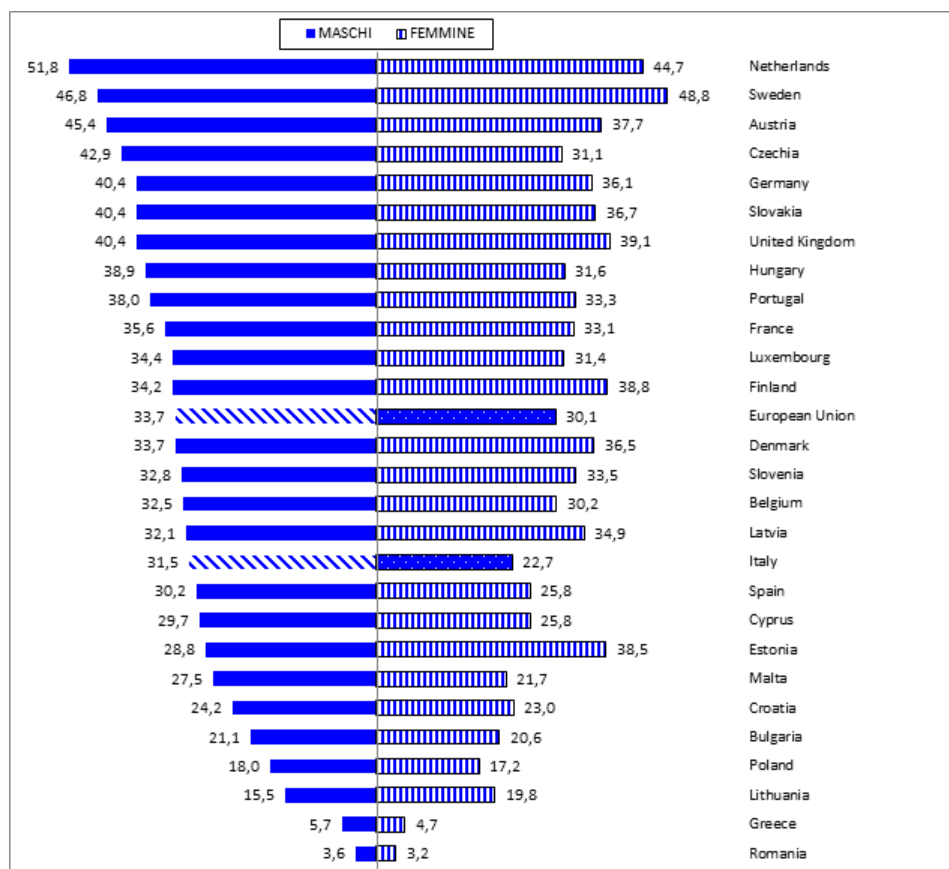
Figura 1.13 - Confronto tra i paesi europei dell'attività di formazione *job related* di tipo non formale (corsi e altre attività) promossa dall'impresa e non - Anno 2016.



Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

La distribuzione dei tassi di partecipazione per genere mostra una situazione abbastanza sbilanciata in quasi tutti i paesi. La partecipazione maschile è infatti maggiore in venti dei ventisette paesi europei. Questa evidenza è confermata dai valori medi europei, con una partecipazione maschile del 33,7 per cento contro il 30,1 per cento di quella femminile (Fig. 1.14). I gap più elevati si registrano nella Repubblica Ceca (+11,8), seguita dall'Italia con +8,8 punti percentuali. Anche in questo caso si conferma quanto emerso nell'indagine CVTS5 del 2015 sulla formazione nelle imprese, con un divario di genere ancora più ampio.

Figura 1.14 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione *job related* di tipo non formale (corsi e altre attività) promosse dall'impresa, in base al sesso - Anno 2016 (val. %)



Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Considerando nel dettaglio i comportamenti formativi degli occupati si evidenzia complessivamente che il 45,4 per cento di essi ha frequentato attività di formazione connesse alla propria professione (corsi di formazione, training on the job, ecc.), il 42,2 per cento delle quali sono promosse dal datore di lavoro, contro il 3,2 per cento di attività finanziate autonomamente senza nessun contributo dell'impresa (Tab. 1.7).

L'Italia si posiziona al 16° posto nel *ranking* europeo, con il 45,8% di partecipanti alle *job-related activity*, di cui il 40 per cento finanziate dall'impresa e il restante 5,8 dal lavoratore. Anche in questo caso i paesi con i tassi di partecipazione più elevati sono quelli del Nord e del Centro Europa (Olanda, Austria, Slovacchia e Finlandia), mentre i paesi con tassi più bassi sono la Romania, la Grecia e la Polonia.

Completamente diverso è il *ranking* della formazione autofinanziata dai lavoratori; al primo posto troviamo la Lituania (9,9%), seguita dalla Grecia (8,0%), da Cipro (5,9%) e dall'Italia (5,8%), confermando l'assunto piuttosto ovvio per il quale i paesi con bassi livelli di formazione finanziata hanno livelli maggiori di autofinanziamento.

Come sempre chi beneficia maggiormente delle opportunità formative offerte dai datori di lavoro sono i lavoratori *high-skilled* (55,5%), con uno scarto di 32,7 punti percentuali rispetto ai *low-skilled* (22,8%). Dal confronto con i dati dell'AES 2011 le disparità sembrano accrescersi ancor di più, soprattutto in corrispondenza dei livelli più bassi di inquadramento: le opportunità formative coinvolgono sempre più i lavoratori con alta professionalità (+4,1 punti percentuali).

Tabella 1.7 - Tasso di partecipazione dei lavoratori ad attività di formazione job related di tipo non formale (corsi e altre attività) promosse dall'impresa e non, in base alla condizione professionale - Anno 2016

PAESE	<i>Employer-sponsored activity, per posizione nella professione</i>													
	TOTALE		EMPLOYER-SPONSORED		NON EMPLOYER-SPONSORED		DIRIGENTI, IMPRENDITORI, LIBERI PROFESSIONISTI		DIRETTIVI, QUADRI, IMPIEGATI		OPERAI QUALIFICATI		PERSONALE NON QUALIFICATO	
	%	rank	%	rank	%	rank	%	rank	%	rank	%	rank	%	rank
European Union	45,4		42,2		3,3		55,5		37,8		28,3		22,8	
Netherlands	66,1	1	62,2	1	3,8	9	73,4	1	52,1	1	48,1	2	28,2	4
Austria	60,4	2	55,1	3	5,2	5	67,6	2	50,0	3	42,2	3	27,1	5
Sweden	57,3	3	56,2	2	1,1	26	67,6	2	51,0	2	37,4	7	25,0	8
Slovakia	53,4	4	49,9	4	3,4	16	59,5	8	41,3	9	50,9	1	35,3	2
Finland	51,4	5	47,6	6	3,8	9	60,4	7	41,4	8	29,6	12	23,7	12
Portugal	50,8	6	47,0	8	3,8	9	58,8	10	47,7	4	37,1	8	24,8	9
Germany	50,7	7	47,4	7	3,3	18	60,6	6	40,7	10	37,6	6	20,3	15
United Kingdom	49,8	8	48,5	5	1,3	25	56,7	12	47,1	5	29,4	13	33,2	3
Slovenia	49,3	9	45,7	10	3,6	12	61,8	4	44,9	6	29,4	13	24,6	11
Hungary	49,1	10	45,6	11	3,5	14	52,2	20	39,6	13	41,7	4	46,1	1
France	48,8	11	45,2	12	3,5	14	58,2	11	39,4	15	31,4	10	26,9	6
Czechia	48,6	12	46,4	9	2,2	20	59,1	9	39,7	12	41,0	5	20,1	16
Latvia	47,4	13	42,9	14	4,5	6	54,7	15	40,0	11	32,6	9	23,6	13
Denmark	47,0	14	44,7	13	2,2	20	61,6	5	39,5	14	31,1	11	26,3	7
Luxembourg	46,2	15	41,9	16	4,3	7	55,9	14	32,8	19	25,3	18	11,0	21
Belgium	45,8	16	42,4	15	3,4	16	54,7	15	35,3	16	25,2	19	20,5	14
Italy	45,8	16	40,0	18	5,8	4	52,3	19	33,0	18	29,4	13	24,7	10
Estonia	43,7	18	41,8	17	1,8	23	56,3	13	42,5	7	21,2	23	19,5	18
Spain	42,6	19	38,7	19	3,9	8	53,5	18	35,2	17	29,0	16	20,1	16
Cyprus	42,2	20	36,3	20	5,9	3	54,6	17	29,2	20	22,9	22	13,9	20
Croatia	37,5	21	35,3	21	2,2	20	49,3	21	27,0	22	24,4	20	-	-
Malta	36,4	22	32,8	22	3,6	12	43,4	22	27,8	21	23,5	21	-	-
Lithuania	32,7	23	22,8	25	9,9	1	33,5	25	15,0	25	10,9	25	-	-
Bulgaria	31,1	24	29,6	23	1,5	24	39,9	24	23,3	23	25,5	17	18,3	19
Poland	27,5	25	24,8	24	2,6	19	41,4	23	22,0	24	12,3	24	8,6	22
Greece	16,7	26	8,7	26	8,0	2	15,1	26	8,8	26	2,7	27	-	-
Romania	5,8	27	5,0	27	0,8	27	9,7	27	4,5	27	3,1	26	-	-

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Rispetto alle qualifiche professionali il nostro Paese si posiziona al 19° posto per quanto riguarda la partecipazione dei dirigenti, manager e liberi professionisti (52,3%); al 18° posto per figure direttive, quadri e impiegati; al 13° per gli operai qualificati (29,4%) e, infine, al 10° posto per gli operai generici (24,7%)²⁶. La posizione dell'Italia è significativamente molto migliorata per gli operai non qualificati, con dieci punti percentuali in più rispetto al 2011 (passando dal 14 al 10 posto del *ranking*).

Nelle prime posizioni, per le qualifiche dirigenziali e impiegatizie, troviamo l'Olanda, la Svezia e l'Austria; mentre per quanto riguarda gli operai si inseriscono ai primi posti l'Ungheria (1° posizione per gli operai generici) e la Slovacchia (1° posto per gli operai specializzati). Evidentemente molto incidono le attività formative organizzate dalle grandi e medie imprese (soprattutto tedesche) che proprio in questi ambiti territoriali hanno delocalizzato gran parte dei processi produttivi (già nel 2011 per l'Ungheria si registrava un aumento del 40 per cento della formazione degli operai specializzati rispetto al 2007). Infine, va evidenziata la posizione del Regno Unito che è tornata nelle prime posizioni dopo un evidente calo nel 2011.

²⁶ Il *ranking* è stato calcolato su 22 Paesi.

1.1.3.2 APPROFONDIMENTI SUI DATI NAZIONALI

Tra il 2011 e il 2016 il tasso di partecipazione degli adulti ad attività formative di tipo formale e non formale, è aumentato ad un ritmo simile a quello medio europeo, attestandosi al 41,5 per cento (contro il 35,6% del 2011).

Inoltre, mentre i livelli di partecipazione alle attività formali rimangono piuttosto bassi (3%) e quasi identici a quelli rilevati nel 2011 (2,9%), quelli relativi alle attività formative non formali crescono di ben 6,3 punti percentuali (Tab. 1.8).

Tabella 1.8 – Tasso di partecipazione attività formative nei 12 mesi precedenti l'intervista, per tipo di attività e per genere. Italia, confronto anni 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)

Tipo di Attività	ANNO								
	2007			2011			2016		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
<i>Formale e non formale</i>	22,2	22,2	22,2	37,3	34,0	35,6	44,0	39,1	41,5
<i>Formale</i>	3,9	5,0	4,4	2,6	3,2	2,9	2,7	3,2	3,0
<i>Non formale</i>	20,3	20,1	20,2	36,2	32,5	34,3	43,0	38,1	40,6

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

L'AES conferma il permanere di evidenti differenze nei livelli di accesso rispetto alle diverse caratteristiche sociodemografiche e culturali: come sempre il genere, l'età, il livello di istruzione, la condizione occupazionale e la professione.

Il divario di genere è significativo, soprattutto in relazione alla possibilità delle donne di frequentare corsi di formazione: infatti, se nel 2007 il tasso di partecipazione a questo tipo di attività era pressappoco simile per maschi e femmine (circa 20%), negli anni successivi si registra un *gap* crescente, che nel 2016 raggiunge ben 4,9 punti percentuali a favore dei maschi (Tabella 1.8).

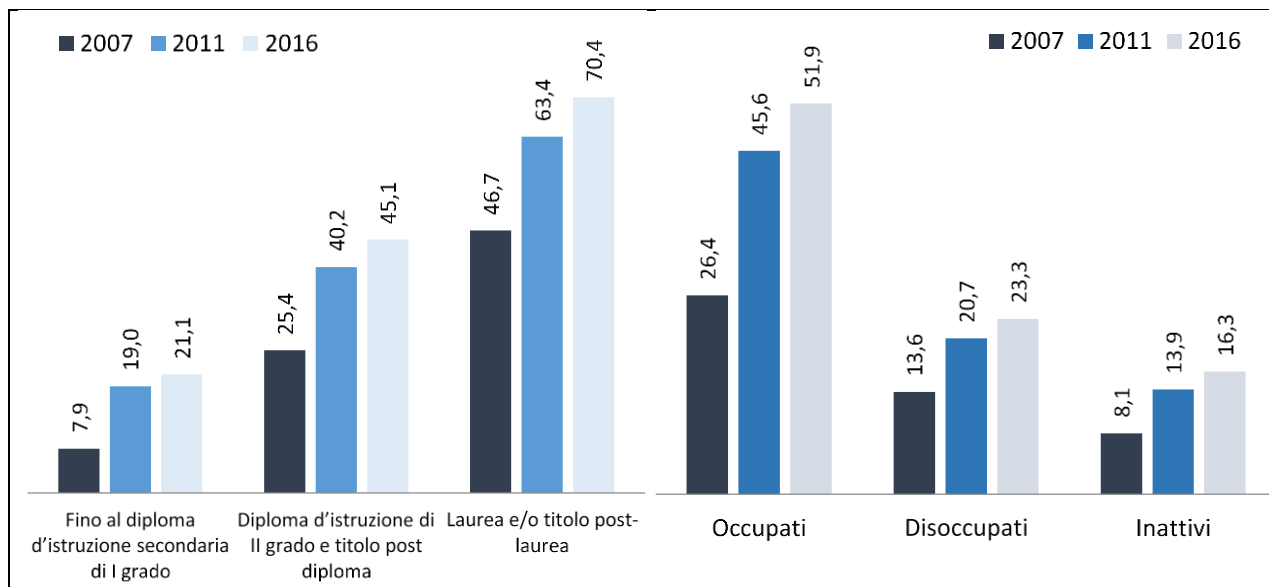
Considerando, in particolare, le attività non formali, il titolo di studio rappresenta uno dei fattori maggiormente selettivi che può favorire o limitare l'accesso alle attività: lo scostamento tra il tasso di partecipazione di chi possiede la sola licenza media e quello dei laureati è pari a ben 49,3 punti percentuali ed è aumentato rispetto al 2011 (Figura 6).

Tali criticità sono state valutate anche dalla *New Skill Agenda*²⁷ che, tenendo conto della difficoltà di quanti hanno basse competenze a partecipare a percorsi di apprendimento, ha previsto iniziative volte a far sì che tutti i cittadini europei sviluppino un'ampia gamma di competenze utili e pertinenti rispetto alle richieste del mercato del lavoro, allo scopo di promuovere l'occupabilità, la competitività e la crescita.

Ulteriori disuguaglianze si evidenziano anche rispetto alla condizione occupazionale e professionale: gli occupati partecipano in maggior misura rispetto a disoccupati e inattivi, con un aumento del 6,3 per cento nel corso degli ultimi cinque anni. (Fig. 1.15).

²⁷ Il 10 giugno 2016 la Commissione europea ha adottato la *New Skills Agenda for Europe*, una nuova agenda globale per le competenze per l'Europa.

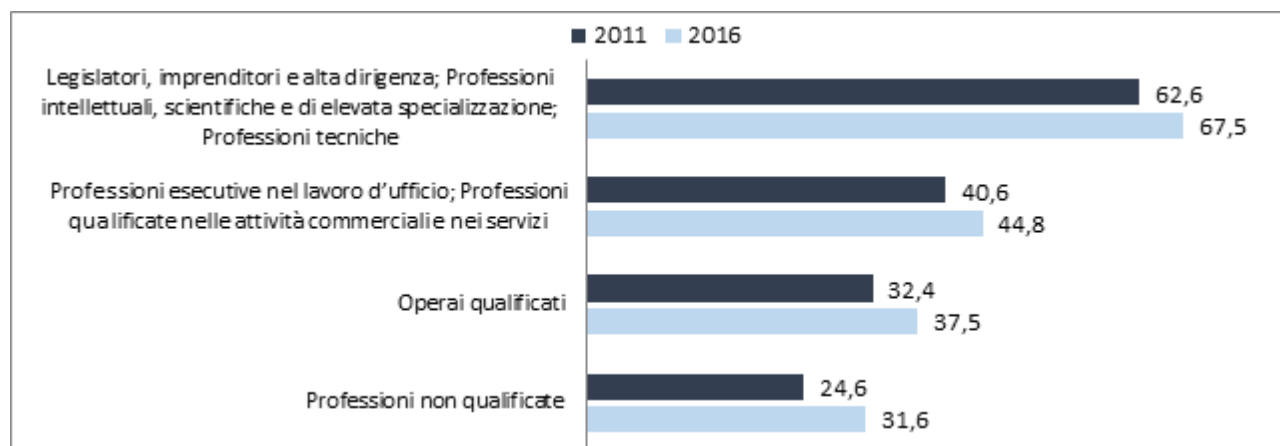
Figura 1.15 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) nei 12 mesi precedenti l'intervista, per titolo di studio e condizione occupazionale. Italia, confronto anni 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)



Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Come prevedibile hanno maggiori opportunità formative i lavoratori che occupano le posizioni professionali più qualificate: sia nel 2011 che nel 2016, infatti, più del 60 per cento dei coinvolti in attività non formali erano dirigenti, imprenditori, professionisti e tecnici specializzati (Fig. 1.16). La partecipazione degli adulti alla formazione organizzata non solo è limitata, ma si concentra quindi nelle professioni *high skilled*, già caratterizzate da un elevato livello di alfabetizzazione ed un esteso corpus di conoscenze teoriche e pratiche. Gli operai, qualificati e non, frequentano più di rado corsi di formazione e presentano valori nettamente inferiori rispetto a chi svolge mansioni lavorative di più alto livello. Il rischio è chiaro: da una parte, l'*overeducation* rispetto alla reale collocazione professionale; dall'altra, l'ulteriore deterioramento delle competenze possedute da chi svolge professioni meno qualificate con un basso livello di istruzione.

Figura 1.16 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) nei 12 mesi precedenti l'intervista, per categoria professionale. Italia, confronto anni 2011 e 2016 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)

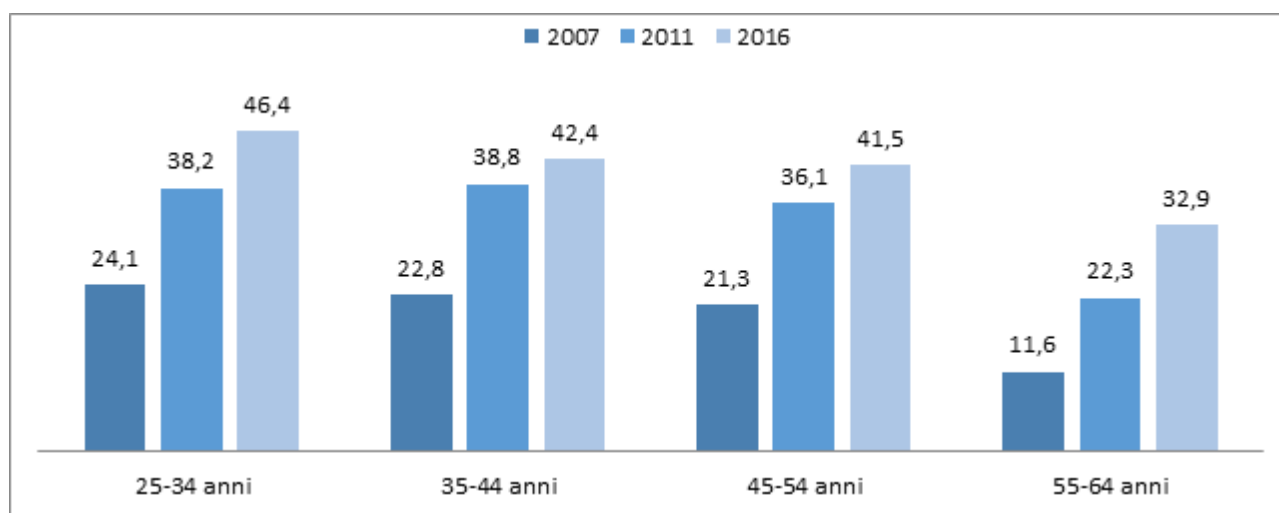


Nota: Per questo indicatore (categorie professionali ISCO-08) i dati relativi all'annualità 2007 non sono disponibili
Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018)

Alcuni segnali positivi emergono tuttavia dal confronto longitudinale dei dati: tra il 2011 e il 2016 la crescita della partecipazione alle attività non formali ha interessato soprattutto i lavoratori *low skilled*, con aumenti che oscillano tra i 5 e i 7 punti percentuali circa a seconda del livello di qualificazione delle professioni considerate.

Un ulteriore fattore che influenza sensibilmente la partecipazione è l'età, e avvantaggia generalmente le fasce di età più giovani. Come mostra la Figura 1.17 al crescere dell'età la quota dei partecipanti ai corsi diminuisce progressivamente con un brusco calo dopo i 54 anni (fino ai 54 anni il tasso si mantiene su valori superiori al 40 per cento, per la fascia d'età 55-64 anni scende al 32,9). Anche in questo caso tuttavia si può notare che tra il 2011 e il 2016 la crescita della partecipazione degli over 55 alle attività non formali è stata la più rilevante (pari a 10,6 punti percentuali). Ciò è da attribuire, probabilmente, anche agli effetti della riforma Fornero²⁸ che, determinando l'allungamento dell'età pensionabile, ha comportato una maggiore permanenza nel mercato del lavoro di persone in età matura che necessitano di aggiornare le proprie competenze.

Figura 1.17 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) nei 12 mesi precedenti l'intervista, per classe d'età. Italia, confronto anni 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)



Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

La maggior parte di chi partecipa alle attività non formali lo fanno principalmente per motivi di lavoro (33,3%), per aggiornare le proprie competenze o acquisirne di nuove (Tab. 1.9); nel 27,1 per cento dei casi si tratta di attività *employer sponsored*, svolte durante l'orario di lavoro - e quindi retribuite - oppure finanziate almeno in parte dal datore di lavoro.

Tabella 1.9 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale *job related* nei 12 mesi precedenti l'intervista, promosse o meno dal datore di lavoro, secondo il genere. Italia, confronto 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale degli intervistati che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione di tipo non formale nei 12 mesi precedenti l'intervista)

Attività formativa organizzata e promossa dal datore di lavoro	ANNO								
	2007			2011			2016		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
SI	11,2	7,8	9,5	25,1	16,6	20,8	31,5	22,7	27,1
NO	4,7	4,9	4,8	3,9	4,8	4,4	6,6	5,9	6,3
Totale	15,9	12,8	14,3	29,0	21,4	25,2	38,1	28,7	33,3

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

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

Queste attività comprendono tutte le tipologie di apprendimento non formale, dai corsi più strutturati al *training on the job*, dalle lezioni private alla partecipazione a seminari e convegni. Anche in questo caso sono gli uomini a partecipare in misura maggiore rispetto alle donne, con un *gap* pari a 8,8 punti percentuali, leggermente aumentato rispetto al 2011.

La crescita della partecipazione alle attività “*job-related*” è forte in tutto il periodo compreso tra il 2007 e il 2016 (+19 punti percentuali tra il 2007 e il 2011 e + 8,1 punti percentuali nel 2016) e si caratterizza sempre più per il coinvolgimento del datore di lavoro in veste di promotore e organizzatore (Tabella 4)²⁹. Gli occupati sono coloro che partecipano con maggior frequenza (nel 39,8% dei casi), mentre disoccupati ed inattivi sono coinvolti in misura assai minore (rispettivamente 5,5% e 1,3%). (Tab. 1.10).

Tabella 1.10 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale *job related* nei 12 mesi precedenti l'intervista, promosse o meno dal datore di lavoro, secondo il titolo di studio, la condizione occupazionale, la categoria professionale e l'età. Italia, confronto 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale degli intervistati che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione non formale nei 12 mesi precedenti l'intervista)

	ANNO								
	2007			2011			2016		
	ATTIVITÀ PROMOSSA DAL DATORE		TOTALE	ATTIVITÀ PROMOSSA DAL DATORE		TOTALE	ATTIVITÀ PROMOSSA DAL DATORE		TOTALE
	SI	NO		SI	NO		SI	NO	
Titolo di studio									
<i>Fino al diploma d'istruzione secondaria di I grado</i>	3,4	1,3	4,8	10,7	1,7	12,3	13,4	2,7	16,1
<i>Diploma d'istruzione di II grado e titolo post diploma</i>	12,7	5,1	17,8	25,3	4,3	29,6	30,3	5,8	36,1
<i>Laurea e/o titolo post-laurea</i>	21,8	14,8	36,6	38,5	12,2	50,7	48,1	14,7	62,8
Condizione occupazionale									
<i>Occupati</i>	14,6	6,2	20,8	32,6	4,6	37,1	39,8	5,8	45,6
<i>Disoccupati</i>	1,0	6,2	7,2	4,3	7,7	12,0	5,5	10,9	16,4
<i>Inattivi</i>	0,4	1,4	1,8	0,7	2,3	3,0	1,3	4,4	5,7
Categoria professionale									
<i>Legislatori, imprenditori e alta dirigenza; Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; Professioni tecniche</i>	-	-	-	46,6	7,6	54,2	52,3	9,1	61,4
<i>Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio; Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi</i>	-	-	-	27,1	3,0	30,1	33,0	4,0	37,0
<i>Operai qualificati</i>	-	-	-	23,7	2,7	26,4	29,4	2,8	32,2
<i>Professioni non qualificate.</i>	-	-	-	14,4	2,5	16,9	24,7	2,1	26,8
Classe d'età									
<i>25-34 anni</i>	9,5	6,7	16,2	20,2	6,8	27,0	25,3	10,8	36,1
<i>35-44 anni</i>	11,5	5,4	16,9	24,9	4,9	29,8	28,8	6,6	35,4
<i>45-54 anni</i>	11,6	4,8	16,4	25,9	3,7	29,5	31,8	4,9	36,7
<i>55-64 anni</i>	4,7	2,2	6,9	9,9	2,0	11,9	21,0	3,8	24,8
Totale	9,5	4,8	14,3	20,8	4,4	25,2	27,1	6,3	33,3

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Per quanto riguarda le tematiche formative³⁰ prevale la partecipazione alle iniziative centrate sui servizi (*personal services, hygiene and occupational health services, security services and transport services*) con il 27,9%. Da sottolineare che appartengono a questa categoria anche i corsi sulla salute e la sicurezza sul lavoro

²⁹ Si fa presente che in questo caso il confronto tra i dati di AES-2016, AES-2011 e AES-2007 è condizionato dalla diversa modalità con la quale nel 2016 sono state selezionate le attività formative non formali dichiarate dal rispondente. Infatti, se nel 2007 e nel 2011 la selezione casuale delle attività formative era limitata a tre attività, nel 2016 sono state considerate tutte le attività di formazione segnalate dal rispondente (fino a 7).

³⁰ I dati dall'AES-2016 non sono confrontabili con quelli delle indagini precedenti (2007 e 2011) Nell'ultima edizione si fa riferimento infatti alla nuova classificazione ISCED-F 2013 (*International Standard Classification of Education - Fields of Education and Training*) approvata formalmente dalla 37ª Conferenza Generale dell'UNESCO nel novembre del 2013. Tale classificazione ha sostituito la ISCED-2011 e comprende categorie non sempre comparabili. Per approfondimenti si veda: “[ISCED Fields of Education and Training 2013 \(ISCED-F 2013\) - Manual to accompany the International Standard Classification of Education 2011](#)”, UNESCO 2014

che le imprese erogano per obbligo di legge e a cui partecipa necessariamente la quasi totalità del personale. Segue la categoria relativa alle “attività imprenditoriali, finanza e assicurazioni, attività gestionali e amministrative, attività commerciali, diritto” con una quota di partecipazione del 20,6 per cento, quella della “sanità e assistenza sociale” con il 10,6% e quella dell’“ingegneria, attività manifatturiera e costruzioni” con il 10,3%. Si segnala la modesta percentuale di coloro che frequentano corsi per lo sviluppo di competenze collegate alle “tecnologie dell’informazione e della comunicazione³¹” (9,2%), nonostante la loro crescente importanza all’interno del mix di fattori che alimentano l’innovazione e la competitività delle imprese (Fig. 1.18).

Figura 1.18 - Persone di 25-64 anni che hanno frequentato almeno una “job-related non formal education activity”, per argomento del corso - Anno 2016 (val. % sul totale degli intervistati che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione di tipo non formale nei 12 mesi precedenti l’intervista)



Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Con riferimento ai soggetti erogatori, le attività *non formal* gestite direttamente dai datori di lavoro risultano essere le più frequentate: vi partecipa, infatti, circa un terzo (32,8%) delle persone che nel corso del 2016 hanno preso parte ad almeno un’attività non formale, con un piccolo aumento rispetto al 2011 (Tab. 1.11). Seguono i corsi organizzati dagli istituti di formazione non formale (17,8%), per i quali si registra un apprezzabile aumento (6,7 punti percentuali rispetto al 2011), e dalle scuole, università ed ex centri territoriali permanenti (12%). Tassi di partecipazione meno elevati e in calo si evidenziano invece per i corsi offerti dalle organizzazioni imprenditoriali e dalle camere di commercio - che passano dal 12,9 per cento del 2007 al 7,5 per cento del 2016 - e per le attività formative realizzate da istituti commerciali (9,2%), da biblioteche, musei, comuni, ecc. (5,9%), da cittadini privati e da associazioni non profit (3,2% in entrambi i casi).

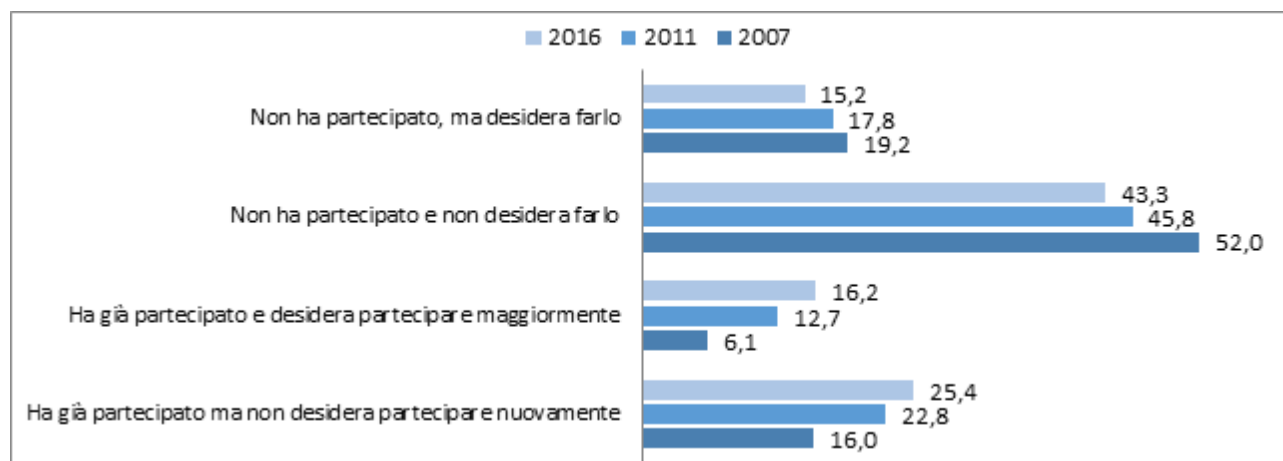
³¹ Il Campo di studi e formazione “Tecnologie dell’Informazione e della Comunicazione” è stato classificato come categoria a se stante solo a partire dalla nuova classificazione ISCO-F 2013, probabilmente per il maggior peso assegnato alla diffusione delle TIC quali fattori determinanti per vincere le sfide poste dall’economia moderna.

Tabella 1.11 - Persone di 25-64 anni che hanno frequentato almeno un corso di formazione, per ente che ha erogato la formazione - Anni 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale degli intervistati che hanno frequentato almeno un corso)

Ente erogatore	ANNO		
	2007	2011	2016
Sindacati	1,3	-	0,6
Associazioni non profit (es: associazioni culturali, università della terza età, partiti politici, ecc.)	4,4	4,9	3,2
Privati cittadini	6,3	3,6	3,2
Istituti la cui attività principale non è la formazione (es: biblioteche, musei, comuni)	2,2	7,7	5,9
Organizzazioni imprenditoriali e Camere di commercio	12,9	8,0	7,5
Altro	11,3	13,3	7,8
Istituti commerciali la cui attività principale non è la formazione (es: fornitori di macchinari/software)	8,0	8,0	9,2
Istituti di formazione formale (Istituti scolastici, Università, CTP, ecc.)	12,9	11,0	12,0
Istituti di formazione non formale	8,5	11,1	17,8
Datori di lavoro	27,6	31,7	32,8

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Tra chi non aveva frequentato nessun tipo di corso (il 58,5% dei soggetti intervistati nell'ambito dell'AES nel 2016), molti non desiderano farlo neanche nel futuro (43,3%), mentre solo il 15,2 per cento manifesta il desiderio di partecipare (Fig. 1.19). Ugualmente, tra chi ha già svolto attività formative è più alta la percentuale di coloro che non vorrebbero partecipare nuovamente (25,4%), rispetto a quanti affermano di volerlo fare in misura maggiore (16,2%).

Figura 1.19 - Persone di 25-64 anni che hanno frequentato o meno un corso di studio o di formazione, a seconda della volontà di parteciparvi o parteciparvi in misura maggiore - Anni 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale degli intervistati che hanno frequentato attività formative)

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Nella maggior parte dei casi (64,9%) la ragione principale per cui le persone non hanno frequentato corsi di studio o di formazione risiede nella loro convinzione di non averne bisogno (Tab. 1.12). Tuttavia, gli intervistati hanno dichiarato che esistono ulteriori ostacoli, come ad esempio il calendario dei corsi (problema segnalato dal 40,9% dei soggetti non coinvolti) o gli impegni e le responsabilità familiari (38,3%) che riguardano soprattutto le donne (il 47% contro il 28,6% degli uomini).

Altra motivazione ricorrente fa riferimento ai costi dei corsi ritenuti troppo alti dal 26,1 per cento degli intervistati e in particolar modo dai più giovani (il 32,6% dei 25-34enni).

Una discreta percentuale di chi non ha svolto attività formative dichiara, infine, di non aver trovato l'offerta che cercava (17,8%) o che il luogo di svolgimento era difficile da raggiungere (15,1%). Più bassa la quota (11,7%) di chi dichiara di non aver avuto l'appoggio del datore di lavoro. Ancora più bassa quella di chi dichiara di non aver potuto partecipare per l'indisponibilità di un computer o di una connessione ad Internet (3,3%).

Tabella 1.12 - Persone di 25-64 anni che non hanno frequentato né un corso di studio né un corso di formazione, per motivo per cui non lo hanno svolto. Anno 2016 (val. % sul totale degli intervistati)

MOTIVO DELLA NON PARTECIPAZIONE	
<i>Nessuna necessità di (ulteriore) formazione o istruzione</i>	64,9
<i>Calendario</i>	40,9
<i>Problemi familiari</i>	38,3
<i>Costi</i>	26,1
<i>Altri motivi personali</i>	20,7
<i>Nessuna idonea attività di formazione o di istruzione</i>	17,8
<i>Distanza</i>	15,1
<i>Mancanza di sostegno da parte del datore di lavoro o dei servizi pubblici</i>	11,7
<i>Salute o età</i>	8,5
<i>Prerequisiti</i>	6,7
<i>Indisponibilità di computer o di una connessione a Internet</i>	3,3
<i>Precedente esperienza di apprendimento negativa</i>	1,8

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Tra chi ha frequentato attività formative solo il 25,5 per cento ha cercato autonomamente informazioni sull'offerta disponibile. La quota è più alta tra le donne (28%) rispetto agli uomini (23,3%), cresce con l'aumentare del livello di istruzione posseduto e diminuisce con l'avanzare dell'età (Tab. 1.13).

Tabella 1.13 - Persone di 25-64 anni che hanno cercato informazioni sulle attività di formazione formale e non formale, per genere, classe d'età e titolo di studio - Anni 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale degli intervistati che hanno frequentato attività formative)

	ANNO		
	2007	2007	2007
Genere			
<i>Maschi</i>	23,3	30,8	23,3
<i>Femmine</i>	29,9	37,3	28,0
Titolo di studio			
<i>Fino al diploma d'istruzione secondaria di primo grado</i>	15,6	21,2	11,0
<i>Diploma d'istruzione di secondo grado e titolo post diploma</i>	21,7	33,5	24,2
<i>Laurea e/o titolo post-laurea</i>	37,9	45,4	36,4
Classe d'età			
<i>25-34 anni</i>	32	41,6	35,1
<i>35-44 anni</i>	28,6	36,5	27,9
<i>45-54 anni</i>	21,8	27,7	19,7
<i>55-64 anni</i>	16,7	25,7	19,5
Totale	26,6	33,9	25,5

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey (last update 27/09/2018)

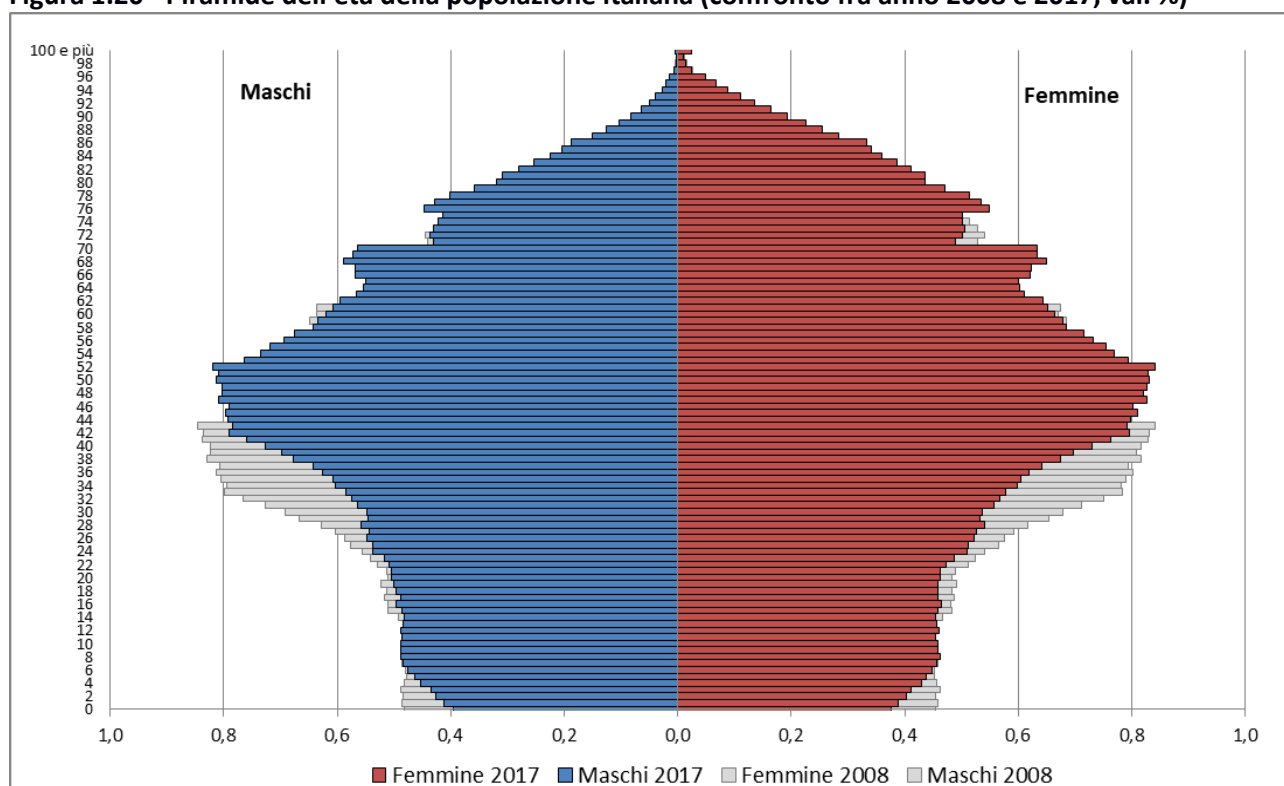
1.2 L'APPRENDIMENTO INTERGENERAZIONALE PER UN INVECCHIAMENTO ATTIVO

1.2.1 EVOLUZIONE DEMOGRAFICA E LIVELLI DI QUALIFICAZIONE DEGLI OCCUPATI

Una migliore comprensione dei *trend* della partecipazione formativa degli occupati può derivare dall'analisi dell'evoluzione di altri due fattori che, come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, la condizionano fortemente: l'invecchiamento e il livello di competenza della popolazione e della forza lavoro.

Nell'ultimo decennio si è accentuato nel nostro Paese il processo di transizione verso una fase di declino demografico, in virtù del combinarsi di due fenomeni: da una parte il progressivo invecchiamento della popolazione, dall'altra la costante diminuzione delle nascite. Negli ultimi tre anni, la popolazione è diminuita di circa centomila persone l'anno, arrivando oggi a contare un totale di 60,5 milioni di residenti, di cui 5,6 stranieri (8,4 per cento). La riduzione è maggiore nel Mezzogiorno e avviene ormai anche fra gli stranieri. L'andamento nel decennio è visibile nella piramide dell'età. (Fig. 1.20)

Figura 1.20 - Piramide dell'età della popolazione italiana (confronto fra anno 2008 e 2017, val. %)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT

Nella classe di età fra i 50 e i 64 anni si concentra ormai un quinto della popolazione italiana, con un peso specifico cresciuto di quasi 2,5 punti percentuali (dal 18,6 nel 2008 al 21 per cento nel 2017).

L'entità del processo emerge dall'incremento sostenuto e costante degli indici demografici: crescono di circa quattro punti fra il 2008 e il 2017 sia l'indice di dipendenza della popolazione che l'indice di dipendenza degli anziani; l'indice di vecchiaia cresce di 22 punti mentre l'età media della popolazione aumenta di due anni (Tab. 1.14).

Tabella 1.14 - Indici di struttura della popolazione (val. %, Anni 2008 e 2017)

	2008	2017
Popolazione 0-15	15,0	14,4
Popolazione 16-49	46,4	42,2
Popolazione 50-64	18,6	21,0
Popolazione 65+	20,0	22,3
Indice di dipendenza della popolazione	52,1	55,8
Indice di dipendenza degli anziani	30,7	34,8
Indice di vecchiaia	143,4	165,3
Età media della popolazione	43,1	44,9

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT

Nonostante l'andamento dei tassi di occupazione e di disoccupazione siano stati favorevoli ai possessori di un titolo di studio superiore (confermando il ruolo protettivo che l'istruzione svolge nei periodi di crisi) continua il flusso migratorio verso l'estero di cittadini italiani, che, nel 2017, ha raggiunto le 160 mila unità (considerando le cancellazioni anagrafiche) di cui 38 mila riguardanti giovani con medio-alto livello di istruzione.

La difficoltà nel trattenere competenze e professionalità rappresenta una grave perdita di capitale umano per il nostro Paese. La crescita dell'offerta di giovani qualificati non è stata accompagnata da una domanda di lavoro adeguata e ciò ha accentuato i fenomeni di *over-education* (ossia l'impiego di lavoratori sovra qualificati in posizioni che richiedono competenze inferiori a quelle possedute) e di *skills mismatch* che contribuiscono, insieme ai bassi livelli di spesa pubblica in istruzione e di spesa privata in tecnologie e adeguamento del capitale umano, alla stagnazione della produttività osservata negli ultimi decenni in Italia. Un riequilibrio tra domanda e offerta di competenze richiederebbe, tra l'altro, un rilancio del dialogo sociale in materia di istruzione e formazione per favorire una migliore reattività ai cambiamenti e una maggiore diffusione degli strumenti di analisi e valutazione dei fabbisogni di competenze attuali ed emergenti.

Tra il 2008 e il 2017, il peso dei lavoratori ad alta qualificazione rispetto al totale degli occupati decresce (passando dal 36,6 per cento al 35,2) e aumenta il peso dei lavoratori con bassa qualificazione (dal 9,1 per cento del 2008 all'11,1 del 2017). (Tab. 1.15).

Tabella 1.15 - Distribuzione degli occupati per livello di competenza delle professioni e anno (Italia, val.%, per il totale v.a. in migl., (2008-2017))

Livello di competenza della professione	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
High-skilled	36,6	35,5	34,8	34,1	33,7	34,3	34,7	34,8	34,9	35,2
Medium-skilled	27,1	27,9	28,5	29,8	30,3	30,4	30,6	30,7	30,9	31,0
Medium low-skilled	27,1	26,9	26,5	26,0	25,2	24,3	23,7	23,4	23,0	22,8
Low-skilled	9,1	9,7	10,3	10,1	10,8	11,0	11,0	11,1	11,2	11,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale v.a. (escl. forze armate)	22848	22451	22269	22358	22632	22179	22042	22215	22523	22782

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

Mentre la quota di occupati *high-skilled* varia negativamente negli anni compresi tra il 2009 e il 2012, per poi riprendere peso in quelli successivi, il peso dei *medium low-skilled* si riduce costantemente, a fronte di un aumento abbastanza regolare dei *low-skilled*, e soprattutto dei *medium-skilled*. (Tab. 1.16).

Tabella 1.16 - Variazione percentuale annuale degli occupati per livello di competenza delle professioni (2008-2017)

Livello di competenza della professione	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
High-skilled	-1,0	-4,8	-2,9	-1,5	-0,4	0,1	0,5	1,1	1,8	1,8
Medium-skilled	3,4	1,0	1,5	4,8	1,9	-1,3	0,7	1,1	2,0	1,5
Medium Low-skilled	-0,1	-2,4	-2,5	-1,2	-4,4	-5,2	-0,9	-0,4	-0,5	0,2
Low-skilled	4,8	4,4	4,9	-1,3	4,6	0,6	2,6	1,6	2,1	0,0

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

Per quanto riguarda in particolare i lavoratori over 50 raggruppati per livello di competenza nella professione, tra il 2008 il 2017, aumenta la quota femminile tra i partecipanti ad attività di istruzione e formazione e crescono gli occupati a tempo parziale mentre si assiste ad una riduzione di occupati nel Sud e di lavoratori autonomi o con bassi livelli di istruzione.

Relativamente ai *low-skilled*, si verifica una riduzione nel Mezzogiorno e un incremento di diplomati inferiori e superiori; si registra inoltre un lieve incremento della partecipazione formativa, che rimane comunque a livelli bassissimi (1,8 per cento) e una consistente presenza nelle piccole e nelle micro imprese; uno su tre è occupato part-time.

Riguardo invece agli *high-skilled*, si riscontra un aumento della quota femminile, di laureati e di partecipanti ad attività di istruzione e formazione a fronte di una riduzione di occupati nelle regioni del Sud e di lavoratori autonomi (Tab. 1.17).

Tabella 1.17 – Caratteristiche socio-demografiche degli occupati con diversi livelli di competenze (Totale=58740; 60220) (Età 50-64 anni; Anni 2008, 2017; val. %)

Caratteristiche socio-demografiche	2008					2017				
	High-skilled	Medium-skilled	Low-skilled	Low-skilled	Totale	High-skilled	Medium-skilled	Low-skilled	Low-skilled	Totale
Maschi	59,5	48,1	83,5	49,6	62,1	56,6	39,6	85,9	49,6	57,5
Femmine	40,5	51,9	16,5	50,4	37,9	43,4	60,4	14,1	50,4	42,5
Nord ovest	28,4	26,6	27,8	23,9	27,4	30,1	28,3	29,1	27,8	29,1
Nord est	19,6	21,0	23,3	17,4	20,7	21,8	21,0	24,4	17,3	21,6
Centro	21,9	23,3	20,0	17,8	21,3	21,9	23,8	19,4	19,7	21,6
Sud e Isole	30,0	29,1	28,9	41,0	30,6	26,3	26,9	27,1	35,1	27,7
Cittad. Italiana	99,0	97,9	96,4	82,6	96,5	98,6	92,3	94,3	80,5	93,7
straniera EU	0,6	0,5	1,0	3,2	0,9	0,9	2,8	2,1	4,2	2,1
straniera extra-UE	0,4	1,6	2,6	14,2	2,6	0,5	4,9	3,6	15,3	4,2
Istr. elementare	2,6	12,2	32,7	34,3	15,6	0,3	2,8	9,5	14,6	4,7
Licenza media	12,0	38,3	47,4	44,2	30,2	7,9	35,5	60,5	57,1	33,1
Diploma 3-4 anni	5,3	9,5	7,8	5,3	6,9	4,1	10,2	10,8	8,2	7,8
Dipl. superiore	42,8	35,8	11,4	13,2	30,3	45,7	45,3	18,2	17,5	36,2
Laurea e oltre	37,2	4,2	0,7	3,0	17,0	41,9	6,2	1,0	2,6	18,2
No partecip. form.	90,3	97,1	99,0	99,0	94,9	85,9	94,7	97,2	98,2	92,3
Partecip. formativa	9,7	2,9	1,0	1,0	5,1	14,1	5,3	2,8	1,8	7,7
Occ. Micro imprese	20,3	36,2	36,1	46,0	30,5	20,4	39,4	36,7	41,2	32,0
Piccole imprese	30,9	27,9	34,3	31,5	31,1	31,7	28,8	34,8	34,2	31,8
Medie imprese	31,1	22,7	18,1	16,3	24,5	28,8	19,4	18,7	18,0	22,6
Grandi imprese	17,7	13,2	11,5	6,2	13,9	19,2	12,4	9,9	6,6	13,7
Occ. permanente	68,3	68,6	59,3	69,4	66,2	70,3	74,1	58,9	77,0	69,6
temporanea	1,8	3,3	4,0	17,0	4,2	2,2	4,8	6,5	14,6	5,4
autonoma	30,0	28,1	36,7	13,6	29,7	27,6	21,1	34,6	8,4	25,0
Tempo pieno	92,9	85,6	91,5	74,0	89,0	91,1	79,0	92,7	64,3	84,8
Tempo parziale	7,1	14,4	8,5	26,0	11,0	8,9	21,0	7,3	35,7	15,2

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

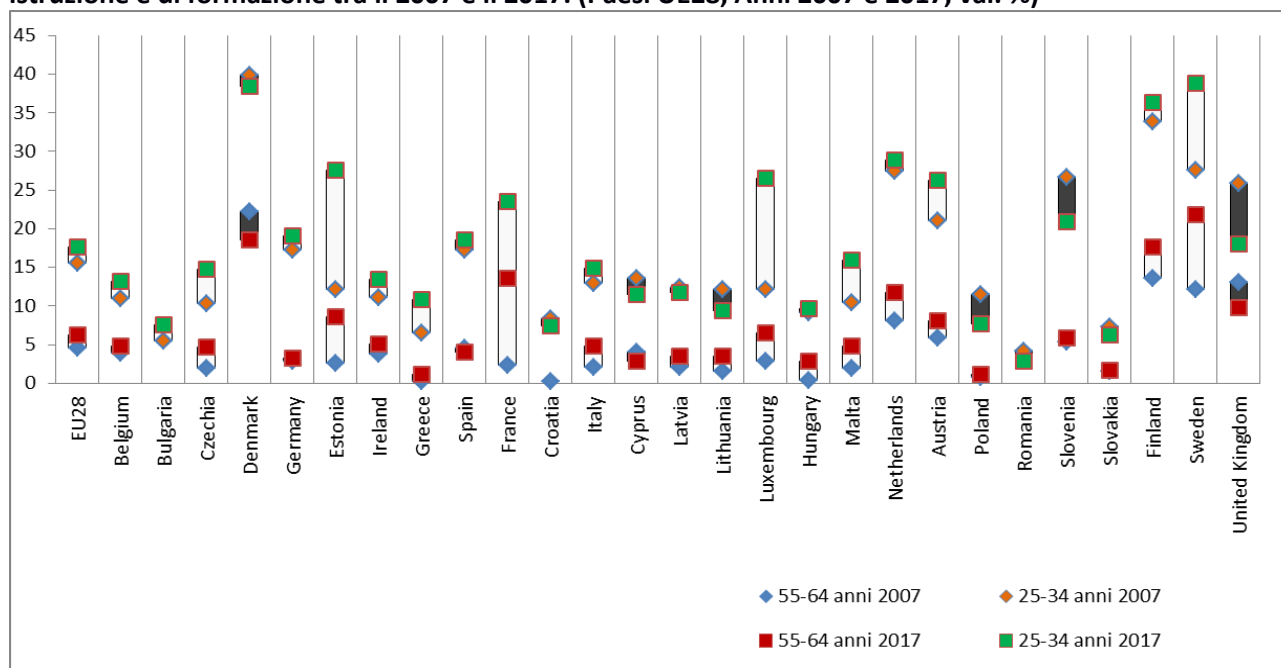
1.2.2 COMPETENZE, APPRENDIMENTO PERMANENTE E CONFRONTO INTERGENERAZIONALE

I livelli complessivi di scolarizzazione e di partecipazione formativa della forza lavoro italiana sono ancora molto bassi ed in particolare nella fascia di età compresa fra 50 e 64 anni, dove si registrano valori inferiori alla media. È una tendenza presente ovunque in Europa ma in Italia si presenta in forma più accentuata, soprattutto nel confronto con i paesi del Nord. L'età rappresenta quindi nel nostro Paese un fattore decisivo e ciò vale sia per la popolazione adulta in generale, sia per gli occupati in particolare.

La figura 1.22 mostra le variazioni nella partecipazione formativa degli over 54 e degli under 35 manifestatesi nel nostro continente nel corso dell'ultimo decennio. È evidente l'incremento della partecipazione formativa avvenuto in Europa tra il 2007 e il 2017 in entrambe le fasce di età, fatta eccezione per alcuni paesi: è il caso della Danimarca che vede una piccola riduzione per entrambi i gruppi, ma poco significativa considerati i livelli di partenza, ma soprattutto del Regno Unito, dove la quota dei degli under 35 si contrae di 8 punti percentuali mentre quella degli ultracinquantenni scende di 3 punti.

In Italia l'incremento per entrambe le fasce di età è simile (+2 per cento per gli under 35 e +2,7 per gli over 50) ma relativamente esiguo, se si considera ad esempio la crescita avvenuta in Francia (+13 per gli under 35 e +11,3 per gli over 50), il cui incremento nel decennio è il più alto in Europa.

Figura 1.22 - Confronto tra i tassi di partecipazione degli over 54 e degli under 35 anni alle attività di istruzione e di formazione tra il 2007 e il 2017. (Paesi UE28, Anni 2007 e 2017, val. %)



Nota: dati su over 54 non disponibili per Croazia e Macedonia (2017), Bulgaria e Romania (2007, 2017)

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati EUROSTAT LFS

La partecipazione regolare ad attività di apprendimento continuo consente agli individui over 50 di mantenere attive e di rafforzare le proprie competenze contribuendo a contrastarne il rischio di obsolescenza. In età avanzata l'efficacia della partecipazione ad attività di apprendimento cresce quando queste sono realizzate in contesti non-formali o informali che favoriscano in particolare il trasferimento di conoscenza e di *know how* fra le generazioni³².

In generale, nel decennio considerato i livelli di partecipazione ad attività non formali sono cresciuti mentre quelli formali sono diminuiti, ciò è avvenuto in modo più accentuato in Italia. La distribuzione del fenomeno per condizione occupazionale evidenzia però un forte divario fra i livelli di partecipazione ad attività non

³² Cfr. Stamoš-Roßnagel C., Hertel G. (2010), "Older worker's motivation: against the myth of general decline", *Management decision*, 48, n.6, pp. 894-906; Angotti R., Polli C. (2016), "Lavoratori over 50 a bassa qualificazione e crisi economica in Italia", *Osservatorio Isfol*, VI, n. 3, pp. 337-357

formali degli occupati (7,5 per cento) e dei disoccupati (2,9), che aumenta tra il 2008 e il 2017 ed assume un peso ancora maggiore di quello presente in media a livello europeo (Tab. 1.18).

Tabella 1.18 - Popolazione di 25-64 anni per frequenza di corsi di studio e/o di formazione e status occupazionale (val. %, Italia e UE28, 2008,2017)

	2008		2017	
	UE28	IT	UE28	IT
Istruzione e formazione formale e non formale				
Attivi	10,6	6,8	11,5	8,2
Occupati	10,7	6,8	11,6	8,5
Disoccupati	9,0	6,7	10,1	5,3
Inattivi	11,4	9,8	8,6	7,3
Istruzione e formazione formale				
Attivi	3,2	2,4	2,6	1,3
Occupati	3,2	2,3	2,5	1,2
Disoccupati	3,5	4,5	3,7	2,5
Inattivi	8,2	8,8	5,2	5,5
Istruzione e formazione non formale				
Attivi	8,2	4,6	9,4	7,0
Occupati	8,3	4,8	9,6	7,5
Disoccupati	6,2	2,6	7,0	2,9
Inattivi	4,3	1,2	4,0	2,1

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

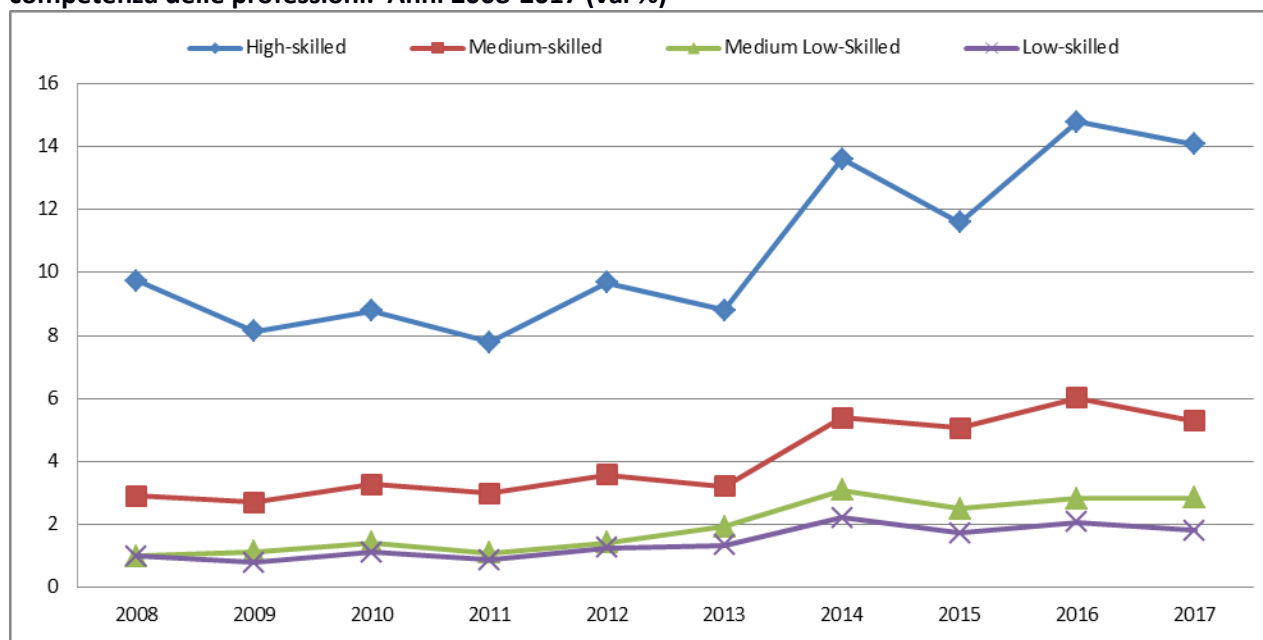
Nonostante la moderata crescita (+1,6 per cento in totale e +2,6 per cento tra le donne) la quota dei partecipanti over 54 è ancora insoddisfacente (4,8 per cento) (Tab. 1.19).

Tabella 1.19 - Popolazione di 25-64 anni per frequenza di corsi di studio e/o formazione, genere e classe di età (val.%, Italia, 2008,2017)

Età	2008			2017		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
25-34	11,6	14,1	12,8	13,9	15,9	14,9
35-44	5,5	5,7	5,6	6,9	7,5	7,2
45-54	4,5	4,3	4,4	5,8	6,9	6,4
55-64	2,2	2,2	2,2	4,5	5,1	4,8
Totale	6,0	6,6	6,3	7,4	8,4	7,9

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

Le quote più basse nella partecipazione formativa si manifestano per le categorie di lavoratori a basso livello di qualificazione, in particolare in alcuni settori. In genere, chi possiede bassi titoli di studio, oltre ad avere minori possibilità di accedere a posti di lavoro qualificati, ha anche minori possibilità di ricevere un'adeguata formazione e quindi di migliorare le proprie prospettive di carriera ed anche, nel caso dei lavoratori over 50, le proprie probabilità di conservazione del lavoro a fronte ad esempio di situazioni di crisi o di riconversione/ristrutturazione. Purtroppo (Fig.1.23) la composizione per livello di competenza delle professioni evidenzia l'esistenza di un ampio divario fra i livelli di partecipazione formativa dei lavoratori *high-skilled* (14,1% nel 2017) e gli altri, che presentano valori più bassi. La lieve crescita della partecipazione degli over 50 raggiunge quindi solo in minima parte i lavoratori a medio-bassa qualificazione, se si considera che fra il 2008 e il 2017 l'incremento medio (+2,6%) è stato pari a +4,3% per il primo gruppo, +2,4% per il secondo, +1,8% per il terzo e appena +0,8% per il gruppo dei *low-skilled*.

Figura 1.23 - Tasso di partecipazione formativa dei lavoratori adulti tra i 50 e i 64 anni, per livello di competenza delle professioni. Anni 2008-2017 (val %)

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

1.2.3 LO SVILUPPO DELLE PRATICHE DI ACTIVE AGEING

Lo scenario delineato nei paragrafi precedenti rende evidente l'esigenza di innovare profondamente le politiche formative, promuovendo una maggiore integrazione fra istruzione, lavoro e formazione continua. Affrontare il problema del crescente invecchiamento della forza lavoro non richiede infatti soltanto misure mirate alla promozione dell'occupazione ma anche un impegno diverso all'interno dei luoghi di lavoro.

Tra le misure per l'invecchiamento attivo (*active ageing*) emergono ad esempio tutte le forme di facilitazione degli scambi intergenerazionali tra i lavoratori, finalizzate al trasferimento delle conoscenze e delle competenze (valorizzando così le esperienze professionali dei più anziani a vantaggio dell'inclusione lavorativa dei più giovani) accompagnate anche da una diffusione più ampia delle pratiche di certificazione delle competenze (ad esempio per le competenze digitali acquisite attraverso il *reverse mentoring*, sovente attivato nell'ambito delle esperienze di apprendimento intergenerazionale più avanzate).³³

In questi ambiti il nostro Paese mostra ancora un sensibile ritardo. Per quanto riguarda gli interventi regionali in materia, una rilevazione specifica condotta dall'ISFOL nel 2014³⁴ evidenziava una maggiore diffusione degli incentivi alle imprese per l'assunzione e la stabilizzazione e un ricorso ancora scarso a pratiche manageriali di valorizzazione della *seniority*, ispirate a criteri di *age management* e *diversity management*. Queste ultime erano inoltre concentrate solo nelle realtà produttive di grandi dimensioni. Da un'altra indagine condotta sempre nello stesso anno, risultava infatti che una quota non indifferente di un campione di grandi imprese (il 26 per cento) aveva comunque attivato una o più azioni specifiche per sviluppare le competenze dei lavoratori over 50 e quasi un terzo incentivava anche la costituzione di gruppi di lavoro intergenerazionali. In ogni caso, la partecipazione dei più anziani ai programmi di formazione risultava spesso limitata alle iniziative obbligatorie, mentre era più ridotta nelle altre attività³⁵.

³³ Buratti U., Casano L., Petruzzo L. (2013), "Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul Decreto legislativo 16 gennaio 2013", n.13, *ADAPT Labour Studies*, e-Book series n. 6

³⁴ ISFOL (2014), *Rilevazione delle Buone Pratiche realizzate da imprese private per fronteggiare il problema dell'invecchiamento attivo*, Roma

³⁵ Aversa M.L., D'Agostino L., Parente M. (a cura di) (2015), *L'age management nelle grandi imprese italiane. I risultati di un'indagine qualitativa*, Roma, ISFOL, I Libri del Fondo sociale europeo

La diffusione degli interventi a sostegno della forza lavoro più matura si è accentuata con le azioni di formazione e riqualificazione degli *over 50* realizzate nell'ambito delle iniziative regionali adottate per fronteggiare le criticità occupazionali dovute alla lunga crisi³⁶. In questi casi si tratta spesso di interventi mirati a particolari aree di crisi o a specifiche filiere produttive.

E' stato recentemente e autorevolmente rilevato³⁷ come, in materia di *active ageing*, nel nostro Paese si sia dato sempre maggiore spazio ai semplici incentivi per favorire pre-pensionamenti, 'scivoli' ed esodi volontari piuttosto che a politiche integrate, molto più diffuse tra i partner comunitari (dove si sperimentano da tempo azioni mirate alla modifica degli stili di vita lavorativi, al trasferimento di conoscenze fra generazioni, alla riorganizzazione aziendale in funzione delle diverse esigenze connesse all'invecchiamento della forza lavoro, all'incentivazione del *mentoring*).

Negli ultimi anni in diversi paesi europei (Austria, Belgio, Regno Unito, Spagna, Francia e Germania) sono stati avviate numerose iniziative che hanno contribuito, fra l'altro, allo sviluppo di interventi di formazione continua nelle imprese con schemi retributivi specifici per i più anziani e soprattutto misure aziendali di trasferimento delle competenze accompagnate da programmi di *mentoring*. In Norvegia e in Finlandia sono stati realizzati accordi tripartiti tra governo e parti sociali improntati esclusivamente sullo sviluppo dell'apprendimento intergenerazionale.

³⁶ Angotti R. (a cura di) (2017), *Intangible Assets Survey. I risultati della Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese*, INAPP, Roma, in < <https://goo.gl/wY27sy> >, consultato il 27 novembre 2018.

³⁷ CNEL, Convegno "Generazioni a confronto. Invecchiamento attivo e mondo del lavoro", Roma, 24 ottobre 2018

1.3 GLI INVESTIMENTI FORMATIVI DELLE IMPRESE

1.3.1 LA PROPENSIONE FORMATIVA DELLE IMPRESE IN EUROPA: LA POSIZIONE DELL'ITALIA

Nello sviluppo del capitale umano, organizzativo e relazionale delle imprese, ha ormai assunto un ruolo centrale la formazione svolta in contesto lavorativo e organizzata dal datore di lavoro, a volte con la mediazione delle parti sociali. A partire dagli anni Novanta, anche in accordo con quanto emerso in letteratura (Acemoglu, Pischke 1999; Colombo, Stanca 2014, Guerrazzi 2016)³⁸, le istituzioni comunitarie hanno progressivamente riconosciuto a questa forma di intervento aziendale una rilevanza crescente nel favorire lo sviluppo dell'apprendimento permanente e la diffusione di conoscenza e innovazione sul luogo di lavoro, e l'hanno pertanto considerata uno fra gli elementi degni di priorità nella strategia di Europa 2020 per le sue esternalità positive sul sistema economico e sociale, considerandola come un presupposto di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

Trattandosi di una funzione aziendale, spesso sviluppata a livello informale all'interno delle organizzazioni produttive, la formazione rappresenta un fenomeno assai complesso da rilevare e misurare statisticamente. Pertanto, per rilevarne in modo rigoroso la diffusione a livello nazionale e comunitario, le istituzioni europee e l'EUROSTAT hanno sviluppato agli inizi degli anni Novanta un modello di indagine statistica denominata CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*). L'indagine, coordinata da EUROSTAT e realizzata a livello nazionale dagli istituti statistici degli Stati membri dell'UE (per l'Italia, da ISTAT in collaborazione con INAPP), consente non solo di stimare l'evoluzione della diffusione del fenomeno all'interno di ogni Stato membro ma anche di misurare il posizionamento di ogni Paese in Europa. L'indagine, realizzata oggi in più di 30 Paesi europei, ha avuto finora, dal 1993 al 2015, cinque edizioni quinquennali. In questo paragrafo si riporta un'analisi del posizionamento del nostro Paese, realizzata attraverso la metodologia SMOP (*Surface Measure of Overall Performance*) sui dati della quinta edizione (CVTS-5).

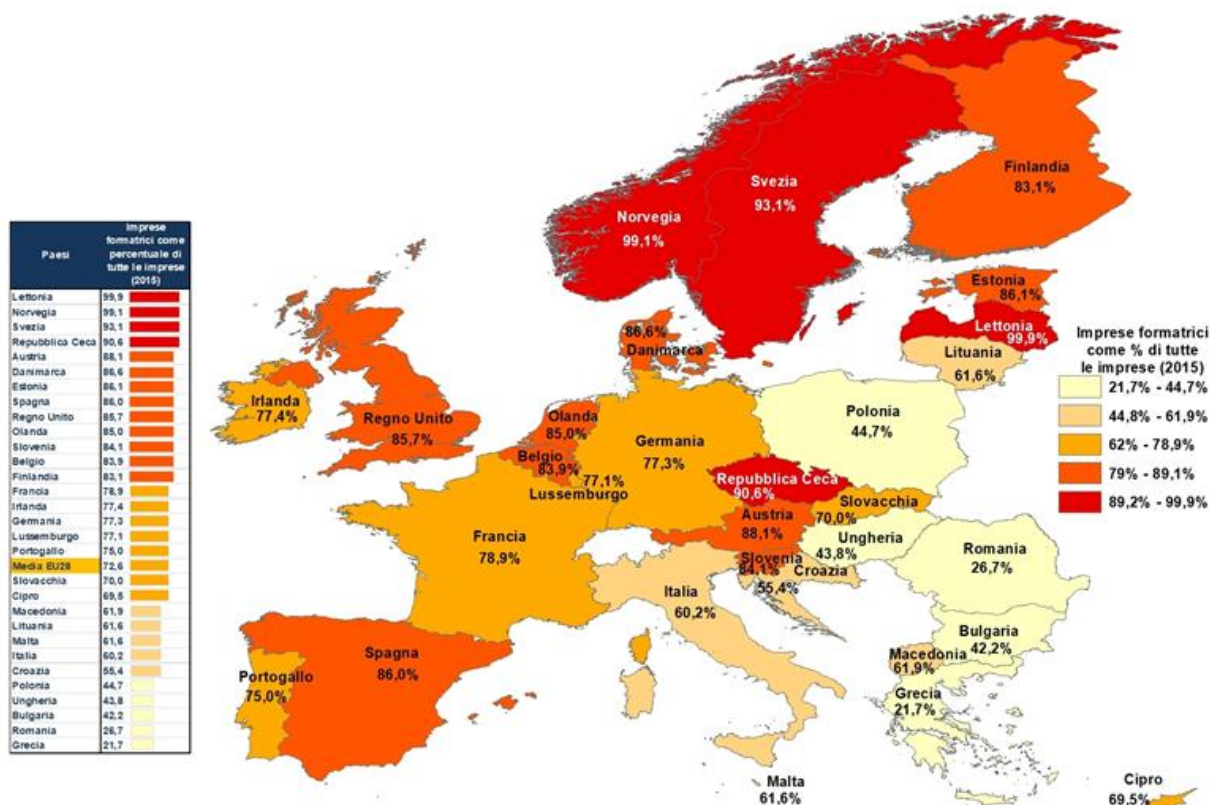
In Italia, dopo gli anni della crisi, durante i quali gli indicatori hanno mostrato una contrazione nella diffusione della formazione nel sistema produttivo, si registra un'importante inversione di tendenza: nel 2015, il 60,2% delle imprese con almeno 10 addetti ha realizzato attività formative per i propri dipendenti (a fronte del 56 per cento registrato nel 2010). Il tasso di incidenza delle imprese formatrici sul totale delle imprese raggiunge quindi il valore più alto nella serie storica delle rilevazioni effettuate a partire dal 1993, attraverso le indagini CVTS, INDACO e *Intangible Assets Survey*.³⁹

Ciò non ha consentito comunque di recuperare posizioni rispetto ai partner comunitari: nel 2010 l'Italia occupava la 19° posizione nel ranking europeo, nel 2015 si attesta al 22° posto su ventotto paesi (al 24° se consideriamo la graduatoria a trenta paesi). Il dato italiano, frutto di una tendenza di lungo periodo, mostrava già una crescita che si è ulteriormente consolidata ma la posizione nella graduatoria europea è ovviamente influenzata dai progressi dei partner: la formazione continua si diffonde ovunque, non solo nel Nord Europa ma anche in diversi paesi del Sud e dell'Est. (Fig. 1.24)

³⁸ Cfr. Acemoglu, D., Pischke, J.S. (1999), "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets", *Economic Journal*, 109, No. 453, pp. F112-F142; Colombo E., Stanca L. (2014), "The Impact of Training on Productivity: Evidence from a Panel of Italian Firms", *International Journal of Manpower*, Vol. 35, No. 8, pp. 1140-1158; Guerrazzi M. (2016), "L'effetto della formazione professionale sulla produttività delle imprese italiane: alcuni riscontri dalle indagini INDACO e CVTS", Camera dei Deputati-MLPS-ISFOL, *XVI Rapporto sulla formazione continua - Annualità 2014-2015*, Isfol, Roma.

³⁹ Le indagini CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*), INDACO (*Indagine sulla Conoscenza nelle imprese*) e [INTANGIBLE ASSETS SURVEY](http://oa.INAPP.org/xmlui/handle/123456789/134?show=full), sono realizzate in Italia da ISTAT e da INAPP (ex Isfol), sulla base di una collaborazione istituzionale, che consente la condivisione del protocollo scientifico armonizzato CVTS, elaborato in sede EUROSTAT (anche con la partecipazione di ricercatori Isfol) e applicato in oltre 30 Paesi europei; < <http://oa.INAPP.org/xmlui/handle/123456789/134?show=full> >. Queste rilevazioni forniscono periodicamente il quadro delle attività di formazione del personale delle imprese operanti nei settori dell'industria e dei servizi, attraverso la somministrazione di un questionario armonizzato a livello europeo e integrato su base nazionale. L'indagine considera attività di formazione quella finanziata in tutto o in parte dall'impresa, inclusa quella realizzata con il sostegno delle politiche pubbliche o dei fondi interprofessionali. Il fenomeno della formazione aziendale può così essere monitorato attraverso l'utilizzo di statistiche comparabili, il che consente di valutare gli esiti delle politiche di sostegno e dei progressi compiuti dai diversi paesi

Figura 1.24 - Imprese con 10 addetti e oltre che hanno realizzato attività formative nei Paesi dell'Unione europea (2015, %)



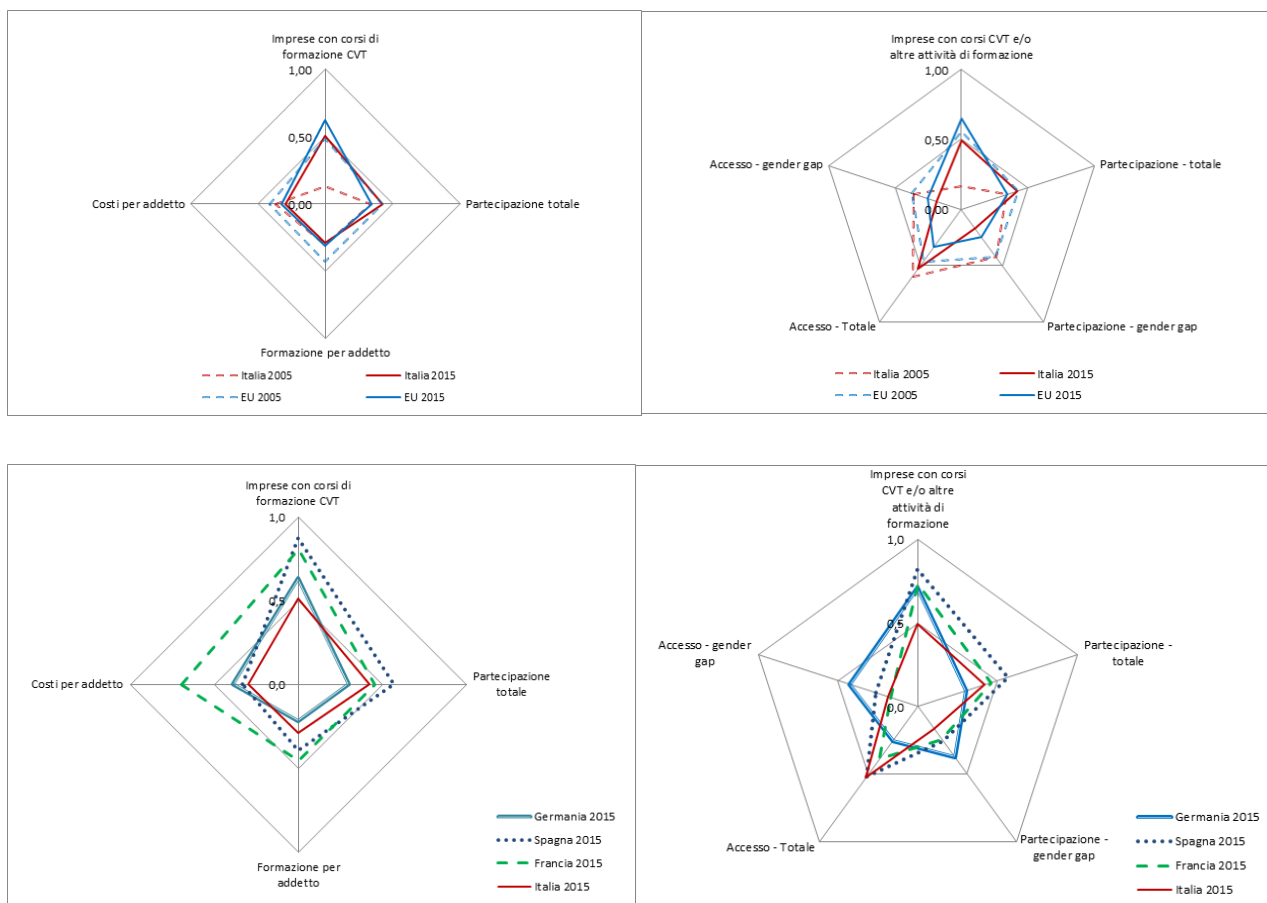
Fonte: elaborazioni INAPP su dati EUROSTAT CVTS-5

L'indice composito SMOP (*Surface Measure of Overall Performance*), calcolato per le annualità 2005 e 2015, mette più compiutamente in evidenza la posizione dell'Italia nel ranking, rispetto alla migliore o alla peggiore performance registrata sui principali indicatori chiave rilevati da CVTS. Nella figura che segue sono riportati:

- per il primo Smop, i punteggi relativi: al tasso di incidenza delle imprese i cui dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione sul totale delle imprese; al tasso di partecipazione degli addetti delle imprese sul totale degli addetti di tutte le imprese; al numero di ore di corsi di formazione frequentate per addetto; al costo dei corsi per addetto;
- per il secondo Smop, i punteggi relativi: al tasso di incidenza delle imprese con corsi e/o altre attività di formazione; al tasso di partecipazione degli addetti delle imprese sul totale degli addetti di tutte le imprese; al tasso che misura il gender gap relativamente nella partecipazione formativa; al tasso di accesso degli addetti delle imprese sul totale degli addetti delle imprese formatrici; al tasso che misura il gender gap nell'accesso formativo (Fig. 1.25).

Nel primo Smop è evidente il notevole progresso realizzato dalle imprese italiane nell'arco di un decennio (dal 2005 al 2015). La crescita riguarda non solo il tasso di incidenza delle imprese che hanno offerto ai propri addetti corsi di formazione ma anche il tasso di partecipazione. Tuttavia, gli indicatori che misurano il volume dell'attività complessivamente realizzata mostrano una stagnazione (nel caso dell'intensità dei corsi misurata come numero di ore) se non un leggero arretramento (nel caso degli investimenti in formazione), in linea con quanto registrato in media a livello europeo ma con un allontanamento rispetto ai Paesi best performer.

Figura 1.25 – Performance dell'Italia nel benchmark europeo e confronto con alcuni Paesi (2005, 2015; val. %)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati EUROSTAT CVTS-3, CVTS-5

Anche il secondo Smop mostra un avanzamento, in particolare riguardo al numero di imprese che offrono non solo corsi ma anche attività alternative al corso con finalità *work based learning* (training on the job, circoli di qualità, *open learning*, ecc.), ma segnala un arretramento riguardo ai livelli di gender gap, che peggiorano rispetto alla media europea sia nel caso della partecipazione che dell'accesso ai corsi.

Il terzo Smop mostra il gap che il nostro Paese aveva ancora nel 2015 rispetto ad alcuni fra i nostri principali competitors: proprio l'indicatore dell'incidenza, su cui abbiamo registrato i maggiori progressi rispetto agli anni passati, è quello in cui risultiamo maggiormente arretrati rispetto agli altri paesi, insieme al dato relativo alle spese in formazione. In generale, le imprese spagnole mostrano una maggiore efficienza producendo un numero più alto di addetti formati e di ore di formazione fruite a fronte di una minore spesa, mentre le aziende francesi spendono di più per produrre risultati in parte simili. Nel confronto con le imprese tedesche, quelle italiane spendono meno ma coinvolgono nelle attività formative una maggiore platea di lavoratori con una maggiore durata dei corsi.

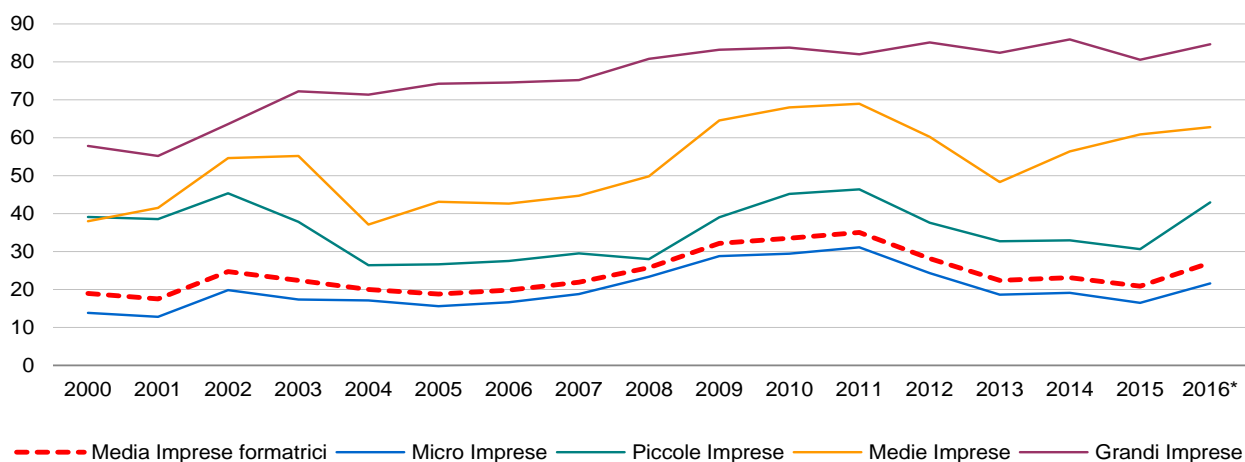
Anche il quarto Smop evidenzia una migliore performance delle imprese spagnole rispetto a quelle italiane, francesi e tedesche. Tuttavia, tra le aziende italiane si evidenzia una maggiore capacità di coinvolgimento dei propri addetti nelle attività accompagnata però da una distribuzione meno equa delle opportunità fra i generi. (Fig. 1.25)

1.3.2 LA PROPENSIONE ALL'INVESTIMENTO IN FORMAZIONE AZIENDALE IN ITALIA

Secondo i dati Excelsior-Unioncamere la propensione delle imprese all'investimento in formazione aziendale cresce nel 2016⁴⁰: l'incremento percentuale rispetto all'anno precedente è stato di oltre sei punti, con un valore medio pari al 27 per cento, lontano dal picco del 35 per cento raggiunto nel 2011 (fig. 1.26). Negli anni precedenti l'andamento è stato per lo più fluttuante, a causa di una molteplicità di fattori, quali la disponibilità o meno di fondi, la congiuntura economica, gli interventi legislativi e di regolamentazione del sistema, le variazioni nella *governance*. Se infatti, dopo la crescita registrata nel triennio compreso fra il 2009 e il 2011, l'impatto negativo della congiuntura economica aveva ridimensionato la diffusione delle pratiche formative, riducendo l'effetto traino prodotto dall'azione dei Fondi interprofessionali, l'accenno di ripresa del 2016 potrebbe aver prodotto una positiva inversione di tendenza.

La dimensione d'azienda, in termini di organico si conferma come la variabile che maggiormente influenza la propensione alla formazione continua, con le grandi imprese più attente all'aggiornamento del capitale umano: l'84,6 per cento delle imprese con oltre 500 dipendenti ha infatti realizzato attività formative. Ma se nel 2016 tutte le tipologie di impresa - siano esse piccole, medie o grandi - registrano un interessante incremento, sono soprattutto le piccole (10-49 dipendenti) ad evidenziare maggiori progressi, passando dal 30,6 per cento del 2015 al 42,9 per cento dell'anno successivo. Più contenuto, ma comunque interessante, l'incremento registrato nelle aziende di media dimensione, che raggiunge il 62,8 per cento. Anche la propensione delle microimprese (1-9 dipendenti), che costituiscono la gran parte del tessuto produttivo, pur restando col 21,6 per cento al di sotto della media nazionale, cresce di 5 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Figura 1.26 - Imprese che hanno realizzato attività di formazione negli anni 2000-2016, per dimensione dell'organico aziendale (Italia, %)



*Nota: Fino al 2015 per "medie imprese" si intendono quelle comprese tra i 50 e i 249 dipendenti, mentre le "grandi imprese" sono quelle che hanno 250 o più dipendenti. Nel 2016 la terza classe dimensionale è 50-499 dipendenti, la quarta 500 dipendenti e oltre.

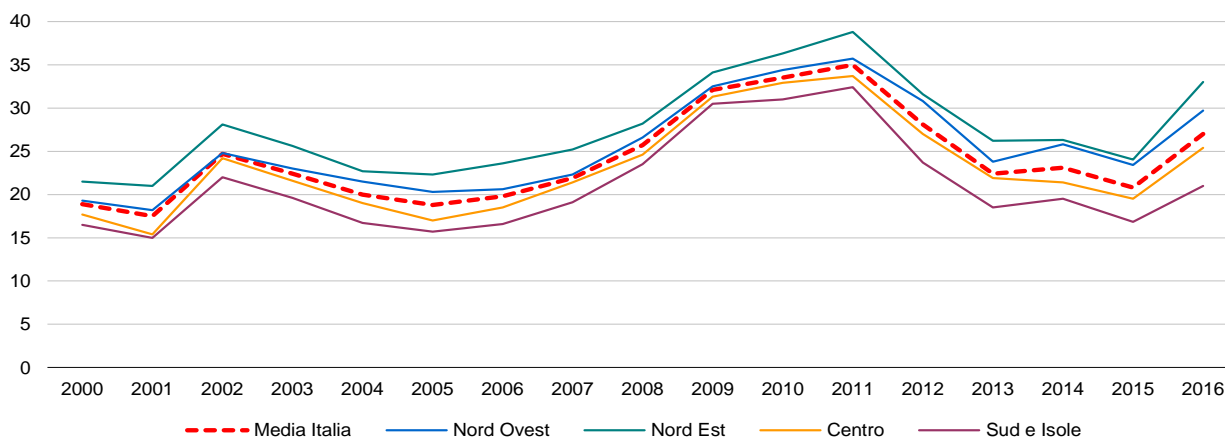
Fonte: Excelsior - Unioncamere

Meno marcate le differenze per quanto riguarda l'area geografica di riferimento (fig. 1.27): gli andamenti rispecchiano abbastanza fedelmente la curva della media nazionale. Le aziende del Nord Est e del Nord Ovest appaiono costantemente più virtuose rispetto a quelle del Centro Sud, ma ovunque si riscontra un sensibile aumento rispetto al 2015, specie nel Nord Est, che passa dal 24,1 al 33 per cento, con un incremento di quasi nove punti rispetto all'anno precedente. Segue il Nord Ovest col 29,7 per cento (+6,3), mentre rimangono al di sotto della media nazionale il Centro col 25,4 per cento (+5,9) e il Sud e Isole col 21 per cento (+4,1). Le

⁴⁰ I dati di questo paragrafo sono tratti dal sistema informativo Excelsior Unioncamere e dal rapporto Unioncamere "Formazione continua, tirocini formativi e alternanza scuola-lavoro. Sistema informativo Excelsior - Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2017". Cfr. <<http://excelsior.unioncamere.net/>>

regioni del Sud stentano ad agganciare il carro della ripresa a causa di una debolezza endemica e strutturale del tessuto produttivo, ulteriormente danneggiato dalla crisi, e di un modello organizzativo di tipo familiare, con una trasmissione dei saperi che avviene più attraverso il tradizionale scambio intergenerazionale, di padre in figlio (vedi par. 1.2), che tramite occasioni formali e strutturate come la formazione in aula o lo stage/tirocinio.

Figura 1.27 - Imprese che hanno realizzato attività di formazione negli anni 2000-2016, per area geografica (Italia, %)



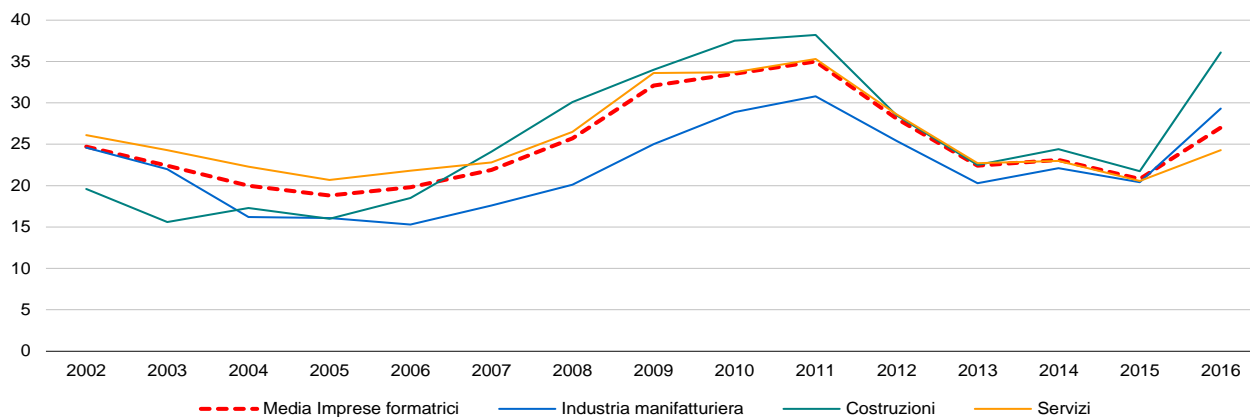
Fonte: Excelsior - Unioncamere

Più complesso appare l'andamento della formazione aziendale, se osservato a livello settoriale (fig. 1.28). Qui le differenze, assottigliatesi fino al 2015, sono diventate più marcate nel 2016. Il settore costruzioni, che ha fortemente risentito della crisi negli anni passati, registra un forte incremento pari ad oltre 14 punti percentuali rispetto all'anno precedente, raggiungendo il 36,1 per cento. Su questo andamento però continua ad influire la legislazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, che prevede l'erogazione di corsi obbligatori *ex lege*, spesso realizzati utilizzando il sostegno finanziario dei Fondi interprofessionali (vedi par. 2.2). Anche il settore dell'industria manifatturiera registra un positivo incremento (+9), che porta le imprese formatrici di questo comparto al 29,3 per cento. Qui ha certamente inciso l'esigenza di provvedere all'aggiornamento della forza lavoro per l'acquisizione delle competenze richieste dai nuovi sistemi produttivi a seguito dell'impatto del cambiamento tecnologico sull'organizzazione dei processi produttivi (vedi par. 1.3.3). Le public utilities (energia, gas, acqua, ambiente) sfondano il tetto del 40 per cento (+1,3). Anche il settore dei servizi registra un leggero incremento nella percentuale delle imprese che hanno erogato formazione (+3,7) attestandosi al 24,3 per cento ma restando al di sotto della media generale, con quasi tre punti di scarto. Ad incidere negativamente sono settori più tradizionali quali il commercio (21,2 per cento) e il turismo (16,1 per cento) mentre i servizi alle imprese e alle persone, più sensibili ai processi innovativi, registrano percentuali superiori al 30 per cento.

Nel 2016 sono aumentate non solo le aziende formatrici ma anche il numero dei dipendenti che hanno avuto la possibilità di partecipare a corsi di formazione. Complessivamente sono stati formati il 29,1 per cento dei dipendenti (+0,9 rispetto al 2015), pari a oltre 3 milioni di lavoratori, di cui quasi la metà nelle grandi imprese, il 28,5 nelle medie, il 22 nelle piccole e il 17,2 per cento nelle microimprese. Ancora una volta la probabilità di essere coinvolti in percorsi formativi aumenta con la dimensione dell'organizzazione in cui si lavora. Non si apprezzano differenze sostanziali tra il macrosettore industriale (28,8 per cento di dipendenti formati) e quello dei servizi (29,2), ma mentre per questi ultimi si registra un leggero calo, l'industria guadagna quattro punti percentuali. È ancora il comparto delle *public utilities* ad avere la percentuale maggiore di dipendenti formati (39,2 per cento), soprattutto nelle grandi aziende. Ma se in quest'ultimo settore si tratta di una conferma, nel comparto costruzioni si assiste ad una crescita di oltre 10 punti, raggiungendo il 31,8 per cento. Qui anche le microimprese arrivano a sfiorare il 30 per cento dei dipendenti formati, mentre nelle piccole

aziende tale percentuale raggiunge il 35. In crescita anche il manifatturiero (27,3 per cento) soprattutto nella grande industria.

Figura 1.28 - Imprese che hanno realizzato attività di formazione negli anni 2002-2016, per macro settore di attività (Italia, %)



Fonte: Excelsior - Unioncamere

Sul versante dei servizi, la variabile dimensionale sembrerebbe essere ancora più determinante: i dipendenti nei settori del turismo (16,5 per cento) e del commercio (22,7) sono i più penalizzati, specie se appartenenti a piccole realtà produttive. Il primato negativo appartiene alle microimprese turistiche (10,7 per cento), mentre oltre la metà dei dipendenti delle grandi aziende di servizi alle imprese e alle persone ha potuto usufruire di corsi di formazione. Probabilmente nell'ambito del *customer service*, la capacità di relazione col cliente viene considerata una *skill* talmente strategica per la competitività aziendale da meritare percorsi formativi diffusi in maniera capillare, specie nelle imprese di dimensioni maggiori.

Anche per quanto riguarda la ripartizione territoriale il dato sui dipendenti formati rispecchia quello delle imprese formatrici: nelle regioni del Sud solo il 23,2 per cento dei dipendenti ha avuto la possibilità di partecipare ad un corso di formazione. Si tratta di dati solo apparentemente sovrapponibili a quelli della rilevazione precedente: ad uno sguardo più attento si può notare un ulteriore aumento, lieve ma non per questo meno preoccupante, del gap territoriale in termini di opportunità formative per i lavoratori meridionali rispetto a quelli del Nord Ovest, divario che passa dal -7,7 per cento del 2015 al -9 del 2016, e che si aggiunge al gap di 12 punti percentuali tra imprese formative del Nord Est e quelle del Sud e Isole. Le politiche formative dovranno interrogarsi sulle cause e su come ridurre tali divari, dal momento che vanno a penalizzare ulteriormente regioni già deboli dal punto di vista economico, produttivo e occupazionale.

Esplorando le finalità principali della formazione aziendale, tra le imprese che hanno effettuato corsi d'aula la finalità più importante è quella di aggiornare il personale sulle mansioni già svolte (72,8 per cento): ciò vale per tutti i settori di attività (specie nelle public utilities, 81,6 per cento), le ripartizioni territoriali (76,4 per cento nelle aziende del Sud e Isole) e le classi dimensionali (74,6 per cento nelle aziende con 50-499 dipendenti). Solo per il 13,9 per cento delle aziende la formazione serve principalmente a formare i neoassunti, specie nel settore del turismo (19,3 per cento), nel Nord Est (15,7 per cento) e nelle imprese più grandi (18,9 per cento). Probabilmente le imprese continuano ad attingere le competenze di cui hanno bisogno principalmente dal mercato del lavoro, assumendo personale già formato, specie quelle di piccole e medie dimensioni, che hanno più difficoltà a sobbarcarsi i costi necessari alla formazione del personale neoassunto. La formazione del personale in ingresso dunque non viene considerata una soluzione efficace al problema del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro. Ancora meno sono le imprese che utilizzano la formazione per riqualificare il personale addestrandolo a svolgere nuovi lavori o nuove mansioni: si tratta del 13,4 per cento, con punte del 15,1 per cento nel settore dei servizi alle persone, del 14,5 per cento tra le aziende del Nord Est e del 15 per cento tra le grandi aziende. Probabilmente per questa finalità, come anche per i lavoratori in ingresso, vengono utilizzate e/o considerate più idonee altre modalità, più informali, di

trasmissione della conoscenza, come il *training on the job*, in particolare il *mentoring* per i lavoratori più giovani e/o neoassunti o il *reverse mentoring* per quelli più anziani o da riqualificare.

In sintesi, emerge un quadro tutto sommato incoraggiante. Anche se permangono difficoltà e resistenze ad offrire occasioni formative ai propri dipendenti, soprattutto da parte delle imprese di minori dimensioni e/o di quelle meridionali e dei settori commercio e turismo, nel settore manifatturiero si registra una interessante ripresa, probabilmente indotta dalle esigenze di un tessuto produttivo in rapida trasformazione. Evidentemente, specie tra le imprese più innovative, comincia a farsi lentamente strada l'idea che la formazione, e più in generale l'investimento in capitale umano, offra una marcia in più per la ripresa, oltre ad essere una leva strategica per la competitività e lo sviluppo. Permangono tuttavia, anzi tendono ad acuirsi, i divari territoriali, che evidenziano la necessità di una *governance* unitaria della formazione continua a sostegno dei sistemi formativi delle regioni del Sud. Alle politiche di incentivi alla formazione (sgravi fiscali, fondi strutturali e interprofessionali, etc.) andrebbero affiancate politiche di razionalizzazione e di qualificazione della spesa in capitale umano, per evitare sprechi ed errori che possono danneggiare sia i lavoratori che le aziende.

1.3.3 INNOVAZIONE DIGITALE E BISOGNI DI NUOVE COMPETENZE DELLE IMPRESE

I cambiamenti nel mondo del lavoro avviati con la digitalizzazione dei processi produttivi stanno sollevando un ampio dibattito incentrato su alcune implicazioni importanti: le conoscenze necessarie alle nuove produzioni e l'intensità e le modalità con cui si manifesta l'impatto del cambiamento tecnologico sull'organizzazione dei processi produttivi, quindi sul mercato del lavoro e sulla tenuta dell'occupazione.

La rapidità della trasformazione digitale comporta la necessità di individuare misure di intervento per arginare eventuali ricadute negative sui livelli occupazionali e pianificare lo sviluppo delle risorse umane per l'acquisizione delle competenze richieste dai nuovi sistemi produttivi e il miglioramento del raccordo tra domanda e offerta di lavoro.

A novembre del 2017 l'OECD ha pubblicato un rapporto sulla trasformazione digitale⁴¹ in cui evidenzia che i beni e i servizi che i consumatori chiedono sono sempre più sofisticati e i produttori, inseriti nelle catene globali di produzione, competono sul piano della qualità e dell'innovazione per rispondere con prodotti in linea con le attese del mercato. La tenuta delle imprese sul mercato è possibile se la forza lavoro è sufficientemente qualificata per consentire di realizzare produzioni altamente customizzate. Si evidenzia per il nostro Paese la presenza di imprese che rispondono a nuovi meccanismi legati alla personalizzazione delle produzioni e che sono riuscite a collegarsi in filiera su scala mondiale. Queste imprese si dimostrano di particolare interesse per la capacità di intercettare la domanda e di aumentare i livelli occupazionali, che il Rapporto ISTAT sulla competitività⁴² quantifica in +5,1%, tra il 2011 e il 2014, con un valore aggiunto pari a +6,5%. Le produzioni che hanno risposto alle sollecitazioni della domanda, osserva il rapporto OECD, hanno anche percentuali significative di forza lavoro altamente qualificata.

Considerando che l'industria italiana è in prevalenza di tipo terzista, possiamo osservare come generalmente i principali cambiamenti introdotti dalle innovazioni nei cicli di lavorazione della manifattura, ma anche nell'offerta dei servizi, danno luogo a esecuzioni non routinarie, dal momento che le produzioni sono sempre più *taylor-made*, quindi pianificate in occasione delle singole commesse, e che il ciclo di produzione si interfaccia sempre più con *hub* esterni alle imprese, collegati in filiera. Ciò comporta l'esecuzione di compiti complessi, con intensità variabile dell'apporto delle ICT, che rendono difficile la codifica delle attività, come ad esempio la programmazione oppure l'identificazione dei processi decisionali.

La nuova organizzazione richiede un cambiamento delle competenze della forza lavoro che, oltre ad includere sempre più abilità relative alle ICT, le estende verso altre prestazioni prima riservate a poche figure e collegate a ruoli gestionali del processo di produzione. L'OECD a tal proposito focalizza altre competenze chiave, come l'auto-organizzazione, la capacità di gestire e comunicare, necessarie per stabilire connessioni

⁴¹ OECD (2017), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The digital transformation*, OECD Publishing, Paris <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264268821-en>> (23.11.2018)

⁴² ISTAT (2017), *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*, Roma <<https://www.istat.it/it/archivio/197346>> (23.11.2018)

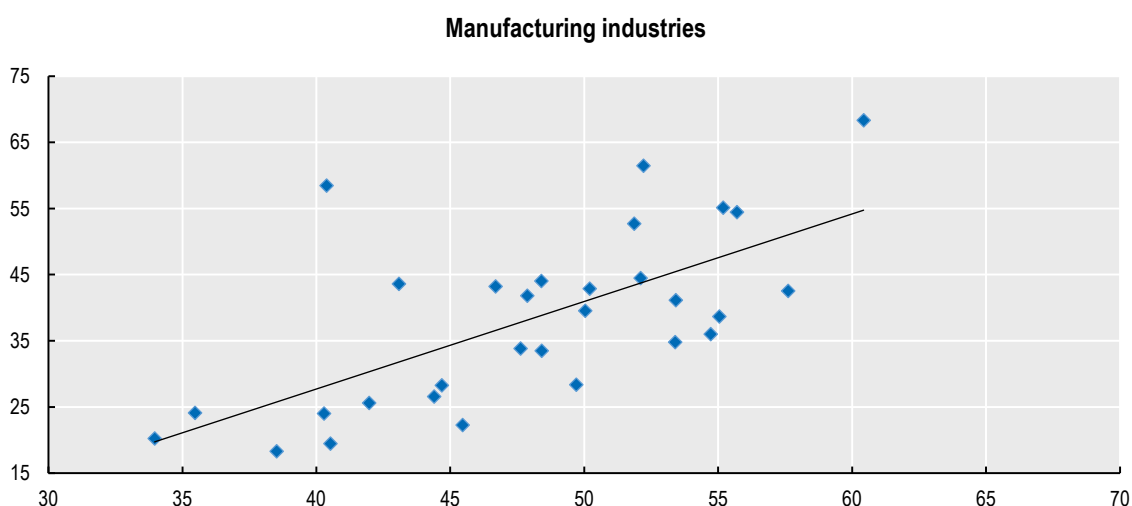
organizzative, oltre alla conoscenza diffusa a livello scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico (STEM).

Da ciò si desume che gli obiettivi di qualificazione della forza lavoro devono essere mirati su competenze alte, per il livello di intervento cognitivo richiesto e per il peso crescente della responsabilità distribuite nelle singole posizioni all'interno delle organizzazioni. D'altronde, l'introduzione delle ICT nei processi di produzione comporta una significativa riduzione del lavoro routinario e il nostro Paese in questo quadro, nel confronto con altri paesi, si è posizionato con valori critici fino al 2015. (Fig. 1.29)

Ciò ha richiesto sul versante pubblico un impegno di *governance* dei cambiamenti da promuovere attraverso il Piano Industria 4.0 e, sul versante delle imprese, tornare a investire nella produzione, ripensando il business attraverso l'impiego di tecnologie innovative. I dati in Figura 1 mettono in evidenza quanto fosse critico lo stato della produzione del Paese, mostrando la necessità di un intervento per promuovere una nuova *vision* fra gli imprenditori, incentrata sull'innovazione e la riorganizzazione dei processi produttivi.

I dati diffusi dal Ministero dello Sviluppo Economico a settembre 2017⁴³ sugli esiti delle agevolazioni previste dal Piano Industria 4.0 mostrano, relativamente agli ordinativi delle imprese, una situazione dinamica: nel primo semestre dell'anno, una parte significativa di imprese si è impegnata nell'acquisto di ICT registrando il livello massimo di ordinativi dal 2010, per un totale di 11%⁴⁴ di incremento della spesa. Inoltre, nel sistema produttivo si registrano maggiori investimenti nella ricerca e sviluppo di nuovi prodotti.

Figura 1.29 - Quota di occupazione non routinaria e intensità delle attività ICT. Correlazione dei valori medi nel macrosettore manifatturiero (2012, 2015)



Fonte: OECD (2017)⁴⁵

La transizione di questi sistemi verso un più ampio utilizzo di tecnologie digitali non ha tardato a manifestare il bisogno di personale qualificato, richiedendo investimenti diretti alla formazione delle risorse umane, per consentire agli addetti delle imprese di gestire e adattarsi a forme non routinarie di lavoro, di apprendere l'uso delle ICT e diffondere una cultura generale orientata a soluzioni complesse. A tal proposito la situazione colta nel rapporto OECD riferisce di investimenti molto contenuti nel Paese sul versante della formazione dei lavoratori (periodo 2012-2015), diretti a competenze di tipo medio, 13,8%, mentre le alte sono solo il 10,2%. Il bisogno di intervenire sull'adeguamento delle competenze interne, a seguito dell'introduzione del digitale nelle produzioni, è stato avvertito dagli imprenditori come indispensabile. Pertanto, nella programmazione del secondo anno del Piano industriale si è tenuto conto di ciò per "recuperare", anche sul piano del know-how, quelle competenze digitali che consentono di rendere più performanti le organizzazioni in relazione alle

⁴³ <https://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/documenti/impresa_40_risultati_2017_azioni_2018.pdf> (23.11.2018)

⁴⁴ <https://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/documenti/impresa_40_risultati_2017_azioni_2018.pdf> (23.11.2018)

⁴⁵ OECD (2017), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The digital transformation*, OECD Publishing, Paris. <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264268821-en>> <dx.doi.org/10.1787/888933617586> (23.11.2018)

tecnologie adottate. A tal fine è stata inserita nella legge di Bilancio 2018 una misura di incentivo nella forma del credito di imposta, relativo al 40% del costo del personale impiegato in attività di formazione, a condizione che gli interventi siano focalizzati su una tecnologia Industria 4.0 e che l’iniziativa formativa sia decisa nell’ambito di un accordo sindacale sulle seguenti tematiche: vendita e marketing; informatica; tecniche e tecnologie di produzione. Attraverso questo incentivo si intende promuovere l’uso della formazione non solo presso le imprese che hanno avviato, grazie alle agevolazioni previste, un processo di innovazione e che necessitano di completare la trasformazione con una nuova dotazione di sapere, ma anche per quelle imprese che hanno intrapreso un progetto di innovazione e che non hanno mai utilizzato questo strumento per i costi ritenuti onerosi e che potrebbero presto trovarsi in difficoltà.

Il manifatturiero è il settore maggiormente investito dai processi di digitalizzazione e interessato negli ultimi dieci anni da grandi cambiamenti, con una notevole contrazione di posti di lavoro (-17%), passati tra il 2008 e il 2014 da 4,4 a 3,7 milioni, per lo più a carico delle piccole imprese. (ISTAT 2018)⁴⁶ Nel 2015 il 9.9% degli occupati del manifatturiero (356.904) erano laureati contro il 34,5% di diplomati. Premesso che la quota dei laureati nelle mansioni tecniche esecutive indica un problema di sotto-inquadramento, si evidenzia che l’alta dotazione di conoscenze di base consente a questi lavoratori un migliore utilizzo delle capacità di elaborazione, in direzione delle nuove competenze richieste, che potrebbero essere maggiormente valorizzate in contesti produttivi a complessità crescente. Sempre nel 2015, gli operai impiegati nel manifatturiero in possesso del titolo di licenza di scuola secondaria di primo grado sono il 37,8%, dato che può rappresentare una debolezza nelle competenze di base, almeno formalmente, per poter affrontare un cambiamento in direzione delle competenze digitali e verso altre competenze che spingono le funzioni verso l’auto-organizzazione e una maggiore autonomia. È questa la tipologia di lavoratori più esposta a rischio di espulsione dai processi produttivi e pertanto interessata ad essere maggiormente coinvolta nel processo di formazione previsto in accompagnamento all’ammodernamento degli impianti di produzione. In generale nell’industria il dato relativo ai lavoratori con istruzione universitaria impiegati come operai tende ad aumentare, dal 1,8 del 2015, al 1,9 per cento nel 2016.

L’ultima edizione della indagine EUROSTAT CVTS sulla formazione del personale nelle imprese⁴⁷ mostra che la maggior parte delle aziende italiane (60 per cento) con almeno 10 addetti, ha realizzato nel 2015 attività formative. Tre imprese su quattro fra quelle che non hanno investito in formazione dichiarano che il loro personale è già qualificato. Questa tendenza sembra diminuire in relazione alla dimensione aziendale: più sono grandi e meno ricorrono al personale già qualificato.

Si conferma la minore propensione delle piccole imprese ad utilizzare la formazione, mentre le grandi preferiscono formare i propri addetti per migliorarne le performance e ritagliare le competenze per le proprie organizzazioni. Probabilmente, fra le piccole imprese, inizia a farsi strada l’esigenza di dotarsi di competenze tecniche assumendo personale con alti titoli di studio. Infatti, se si osserva la distribuzione degli addetti del manifatturiero per titolo di studio, nella dimensione di 10-19 addetti, il personale in possesso di diploma ammonta al 40 per cento e quello in possesso di laurea a poco più del 7 per cento, rappresentando così nell’insieme quasi la metà degli occupati in questa dimensione di impresa. Ma se queste imprese sembrano risolvere l’approvvigionamento di know-how assumendo addetti con alti titoli di studio, investono poco in formazione continua, come dimostra il budget formativo molto basso. Questa scelta comporta un rischio evidente: senza la “cura” del capitale di conoscenza il mantenimento del vantaggio rischia di essere eroso in poco tempo, visti anche i rapidi mutamenti tecnologici.

Dal momento che la maggioranza delle imprese usa la formazione per adeguare le competenze interne si dovrebbero avere indicazioni circa l’effettiva capacità delle imprese di valutare, anche tramite il ricorso a consulenti esterni, le competenze di cui necessitano in relazione ai profili lavorativi. I dati CVTS-5 precisano che l’81 per cento delle imprese sembrano orientate a valutare il proprio fabbisogno di competenze. Anche se la maggioranza, il 54 per cento, effettua la valutazione senza regolarità e probabilmente vi ricorre quando se ne manifesta la necessità. Le imprese che effettuano regolarmente una valutazione sono ancora una porzione relativamente limitata, il 26,7 per cento, e l’attività risulta in rapporto diretto con la complessità

⁴⁶ ISTAT, Archivio Statistico Imprese Attive < <http://dati.istat.it> > (23.11.2018)

⁴⁷ L’indagine “Continuing Vocational Training Survey” (CVTS), giunta alla quinta edizione, è realizzata in 30 paesi europei con cadenza quinquennale sulla base di un Regolamento UE della Commissione Europea (n. 1153/2014). Per l’Italia l’indagine è condotta da ISTAT in collaborazione con INAPP < <https://www.istat.it/it/files/2017/10/Formazione-nelle-imprese-2015.pdf> > (23.11.2018)

gestionale organizzativa: più è grande l'impresa e meno la valutazione è lasciata al caso, piuttosto è pianificata all'interno della programmazione delle attività, mentre il 64% delle piccole imprese non effettua nessuna valutazione dei fabbisogni formativi (Tab. 1.20).

Tabella 1.20 - Verifica delle esigenze di formazione del personale (Italia, %, 2015)

Classe addetti	Si, conducendo interviste strutturate	Si, utilizzando metodi diversi	No, nessuna verifica
10-19	50	51	64
20-49	28	32	28
50-249	16	15	8
>249	6	3	0

Fonte: ISTAT, CVTS-5

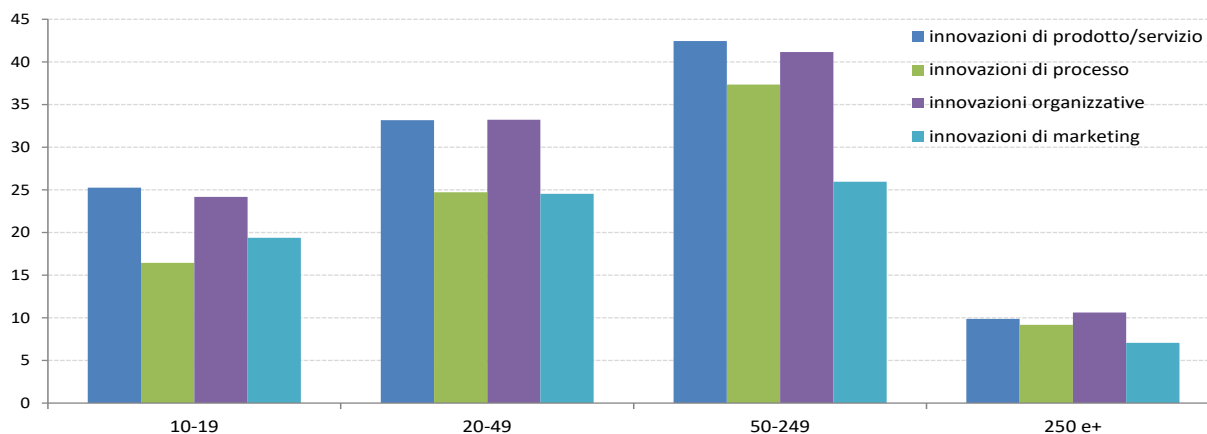
Anche riguardo alla tipologia di formazione utilizzata si evidenziano differenze di rilievo a seconda della dimensione aziendale: le più piccole ricorrono più frequentemente a corsi esterni per inserire nuove competenze, probabilmente anche per la mancanza di attenzione ad appropriarsi del valore generato dalla capitalizzazione del rispettivo *know-how*, e quindi di acquisire rendite dall'utilizzo del sapere sviluppato all'interno, dedicando risorse e tempo di lavoro anche su attività di affiancamento e formazione nel contesto lavorativo. La tendenza sulla mancanza di gestione del sapere interno per questa tipologia di imprese sembra confermata anche dal dato relativo alla realizzazione della formazione attraverso canali alternativi all'aula. Infatti, le imprese della classe 10-19 sono quelle che meno utilizzano la formazione in situazione di lavoro e in affiancamento (Tab 1.21).

Tabella 1.21 - Imprese con 10 addetti e oltre che hanno realizzato attività formative diverse dai corsi (Italia, 2015)

Classe addetti	Imprese con attività formative diverse dai corsi	Formazione in situazione di lavoro	Affiancamento e rotazione nelle mansioni	Convegni, seminari, workshop	Circoli di qualità	Formazione aperta o a distanza
10-19	35,3	21,5	7,3	20,7	2,5	9,3
20-49	47,5	31,7	10,5	29,4	3,7	12,4
50-249	67,6	50,9	19,5	48,9	8,1	24,8
250-499	82,6	67,7	27,8	67,6	10,9	39,8
500-999	90,5	80,3	38,3	79,1	15,0	59,5
1.000 e +	93,1	86,9	45,0	84,0	18,3	72,9
Totale	42,6	28,0	9,8	26,7	3,6	12,3

Fonte: ISTAT, CVTS-5

Le imprese mostrano un interesse diffuso verso l'innovazione. In particolare, l'innovazione di *marketing* risulta per le prime due classi di addetti, 10-19 e 20-49, d'interesse maggiore rispetto all'innovazione di processo, contrariamente a quanto succede nelle altre due dimensioni. La dimensione 50-249 risulta essere quella maggiormente allineata rispetto all'obiettivo di innovare i processi produttivi già nel 2015. (Fig. 1.30)

Figura 1.30 - Investimenti in innovazione distinta per tipologia e per classe d'impresa (Italia, 2015)

Fonte: ISTAT, CVTS-5

In effetti le imprese di questa classe dimensionale si sono fortemente caratterizzate negli ultimi anni per le capacità di adattarsi alle richieste dei mercati e di inserirsi nelle catene di produzioni globali, poiché fortemente orientate all'internazionalizzazione, conquistando quote anche più significative delle grandi imprese; tutto questo le rende dinamiche e più aperte alle diverse forme d'innovazione. L'interesse contenuto sull'innovazione di marketing potrebbe probabilmente essere dovuto al fatto che non tutte le imprese si rivolgono direttamente al mercato, ad esempio quelle del manifatturiero sono in netta prevalenza di tipo terzista quindi per entrare in contatto con i potenziali clienti seguono canali ben precisi e distinti. Su un altro versante, il disinteresse potrebbe essere dovuto a fattori di arretratezza nell'uso degli strumenti digitali. Basti pensare allo scarso utilizzo delle vendite online fra le piccole imprese⁴⁸. Questa tipologia di innovazione mette in risalto la tempistica della reattività e dell'adeguamento delle imprese rispetto alle possibilità offerte dall'e-commerce. Considerando che questa attività comporta delle implicazioni nella gestione, poiché necessità di procedure e di personale dedicato, la sua progressiva adozione presso le piccole imprese risulta lenta, probabilmente a causa della mancanza di addetti appositamente formati.

In generale, le imprese hanno mirato, attraverso la formazione, prevalentemente all'implementazione di competenze tecnico-operative; ciò può scaturire dal bisogno di mantenere alte le competenze tecniche. Inoltre, potrebbe indicare anche il bisogno di recuperare terreno sulla qualità della produzione per continuare a caratterizzarsi e mantenere quote di mercato.

Altro dato di un certo rilievo riguarda le competenze gestionali. Questo fabbisogno sembra caratterizzarsi in rapporto diretto alla dimensione aziendale: più è grande l'impresa e più mira a dotarsi di competenze gestionali in modo distribuito. Difatti la diffusione delle capacità gestionali sembra supportare la tendenza delle imprese colta dall'OECD ad auto-organizzarsi, grazie alla distribuzione dei processi decisionali, funzionali ai sistemi produttivi aperti e non routinari.

Una comparazione con i dati della precedente edizione dell'indagine (CVTS-4 relativa al 2010) permette di supportare questa tendenza attraverso un crescente interesse da parte di tutte le tipologie di imprese, in particolare in quelle dell'industria. Mentre sulle competenze informatiche di base sembra non si evidenzino variazioni significative tra il 2010 e il 2015, sulle informatiche professionali si registra un aumento che potrebbe spiegarsi con l'introduzione nelle produzioni di sistemi di controllo e di applicazioni apposite, che necessitano di competenze informatiche specialistiche.

Tuttavia, anche se entrambe le competenze informatiche sono considerate nei piani dei fabbisogni di tutte le classi dimensionali, la quota di imprese interessate a questi percorsi è ancora molto contenuta e la scelta insiste maggiormente sulle competenze tecnico-operative. In fondo le ICT collegate alla produzione sono state promosse negli ultimi anni e la maggioranza delle imprese italiane sconta una mancanza pluriennale di iniziative dirette all'adozione di innovazioni, che si riflette sull'adozione graduale dei sistemi digitali, sull'intensità d'uso e sui tempi. Su questo versante mostrano un andamento diverso le imprese della classe 10-19, per le quali le competenze informatiche di base risultano di interesse per appena il 4,5 per cento,

⁴⁸ ISTAT, *Indagine Cittadini Imprese ICT 2016* <<https://www.istat.it/it/files//2016/12/Cittadini-Imprese-e-nuove-tecnologie.pdf>>

mentre quelle di tipo professionale raggiungono gli stessi valori delle imprese più grandi avvicinandosi al 7 per cento, mostrando una maggiore attenzione a dotarsi di queste capacità.

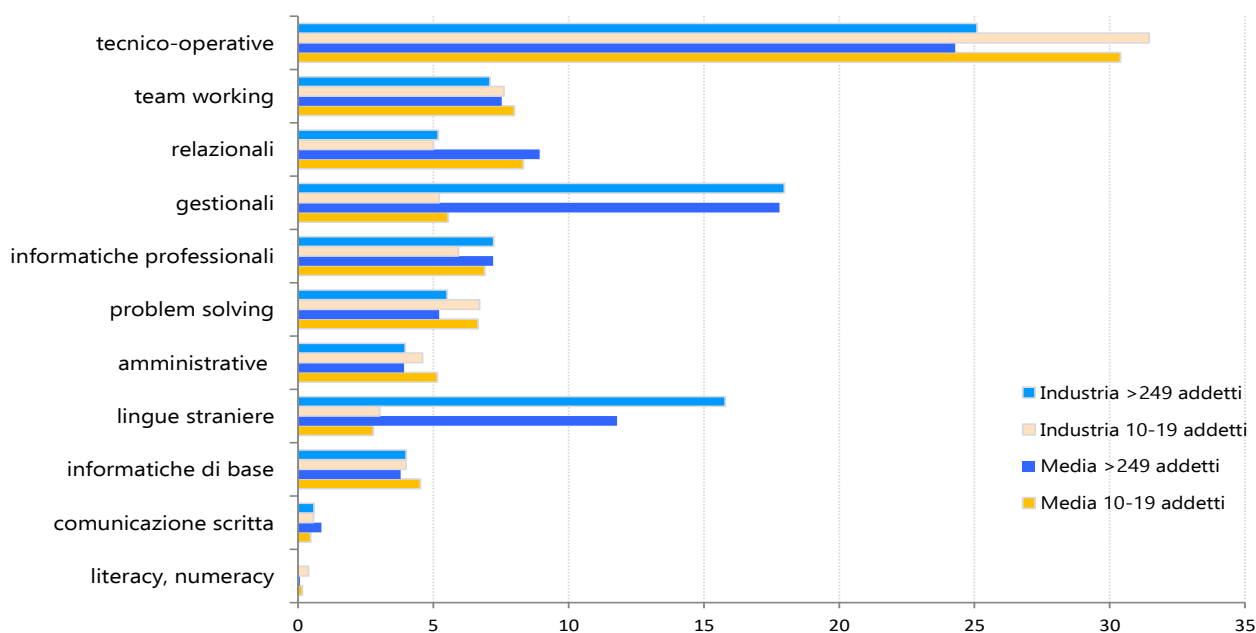
Questi risultati mostrano che ci sono stati investimenti modesti rispetto alla portata del cambiamento che ci si attende con Impresa 4.0, e ciò vale sia per le piccole che per le grandi imprese. Se si assume che questi risultati possano essere la conseguenza della limitata disponibilità di risorse delle imprese, si potrebbe prospettare un cambiamento grazie alle risorse rese disponibili dal credito d'imposta formazione. Dai dati dell'archivio ASIA relativi al 2015 il numero dei potenziali destinatari degli addetti alla produzione nell'industria, escluse le costruzioni, in possesso di licenza di scuola secondaria di primo grado sono 1.142.715, e quelli in possesso di qualifica professionale, 254.048; nell'insieme si ha il 63 per cento dell'intera platea di addetti, con competenze di base che probabilmente risentono, a diversi livelli, di analfabetismo di ritorno e necessitano di interventi volti all'aggiornamento per poter passare in seguito all'informatizzazione di base e professionale. A queste cifre si aggiungono 137.764 addetti del comparto senza titolo di studio. Nei dati del 2016 la situazione rimane sostanzialmente invariata, con un punto percentuale in più tra gli operai col titolo di scuola media.

Per quanto riguarda le competenze (Fig. 1.31), gli investimenti delle imprese si sono indirizzati, in media, sulle lingue straniere e sulle competenze informatiche professionali, probabilmente per l'esigenza di puntare sull'internazionalizzazione. In tema di competenze di base, i dati sulle capacità di base di lettura e conoscenze di matematica e sull'efficacia della comunicazione scritta lasciano pochi dubbi sulla scarsa attenzione delle imprese, comune a tutte le dimensioni indagate, ritenendo ininfluenza la portata di queste conoscenze, anche se funzionali all'apprendimento di competenze informatiche di base. Indispensabili infatti per utilizzare qualsiasi *software* applicativo impiegato nelle produzioni e per svolgere il lavoro in team, poiché è sempre più frequente l'utilizzo di *chat* e *software* dove rapportare gli stati di avanzamento del lavoro svolto. Non coltivare competenze di base potrebbe quindi rallentare la fase di digitalizzazione dei sistemi produttivi.

Per quanto riguarda gli orientamenti delle imprese manifatturiere, gli investimenti in formazione non sembrano discostarsi molto rispetto al panorama complessivo. Si accentuano, a carico della classe 10-19 addetti, notevoli investimenti sulle competenze tecniche operative con il 31,5 per cento delle scelte effettuate, seguite dalle altre classi dimensionali. Ciò potrebbe essere dovuto al bisogno di ottenere produzioni di maggior qualità. Anche le scelte sulle competenze gestionali ripetono in generale le tendenze suddette. Le competenze relazionali, insieme a quelle di *team working* e di *problem solving*, sono ricercate in modo omogeneo da tutte le classi d'impresa. I processi di esternalizzazione delle produzioni e le crescenti organizzazioni in filiera sono possibili a condizione che all'interno delle aziende funzionino alcuni processi quali la delega, la comunicazione e la divisione dei compiti. Pertanto, queste scelte, insieme alle competenze informatiche, sono destinate ad essere maggiormente ricercate, così come la conoscenza delle lingue straniere. Probabilmente tutto ciò si spiega anche con la maggior attività commerciale delle imprese sul mercato internazionale, che richiede ai tecnici professionali, con più esperienza, di seguire le committenze anche presso le sedi dei clienti, per cui tendono a migliorare le capacità comunicative in tutte le forme.

Anche per il comparto industriale si richiama l'attenzione sulla mancanza di investimenti volti alle competenze di lettura, conoscenze di matematiche e di comunicazione scritta efficace in tutte le dimensioni aziendali. Se consideriamo la distribuzione delle risorse umane per titolo di studio nel comparto manifatturiero si può osservare quanto possa diventare importante intervenire su questo versante con la formazione. Soprattutto in ragione del fatto che in questo settore le imprese con più di 10 addetti che hanno introdotto delle innovazioni, come riporta ISTAT⁴⁹, ammontano al 48,7 per cento e che la propensione si sta diffondendo in modo apprezzabile rispetto al triennio 2012-2014 proprio tra le piccole imprese con + 4,3 per cento e tra le medie con +3,4 per cento. Il fattore che nel sistema impresa evidenzia maggiormente la necessità di adeguamento delle competenze risiede nel processo di integrazione delle tecnologie, da ciò hanno luogo le innovazioni di processo e di prodotto per il 53,2% di imprese e, di conseguenza, anche di tipo organizzativo e di marketing.

⁴⁹ < https://www.istat.it/it/files/2018/09/Report_Innovazione_2018.pdf >. Si veda anche: Angotti R. (a cura di) (2017), *Intangible Assets Survey. I risultati della Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese*, INAPP, Roma, in < <https://goo.gl/wY27sy> > (23.11.2018).

Figura 1.31 - Tipologia di competenze su cui hanno investito le imprese. Confronto fra piccole e grandi imprese in media e nell'industria (Italia, %, 2015)

Fonte: elaborazioni INAPP su dati ISTAT, CVTS-5

Altro elemento che emerge è l'interesse generale per le capacità legate allo sviluppo del lavoro in autonomia, come ad esempio le competenze di *problem solving*, le capacità relazionali oppure di *team working*. Queste ultime due risultano maggiormente seguite fra le imprese delle classi 10-19 e 20-49 addetti; in particolare, in quest'ultima, l'interesse per le competenze gestionali supera di poco le capacità di *problem solving*, probabilmente per il ricorso di queste organizzazioni ad operare sempre più in filiere produttive integrate, e per la frequente costituzione di gruppi di lavoro dedicati sui progetti.

Le grandi imprese, che normalmente pianificano le attività formative, riescono a utilizzare maggiormente i finanziamenti disponibili. Infatti, vi accedono per l'8 per cento dei costi sostenuti, nella classe 500-999 addetti, e nella misura del 10 per cento le imprese oltre i mille addetti. Si evidenzia inoltre che, rispetto a quest'ultima dimensione di impresa, i finanziamenti pubblici utilizzati per le attività formative consistono, in proporzione, ai due terzi del contributo versato ai fondi interprofessionali, a fronte di un sesto utilizzato dalle imprese della classe 10-19. Anche l'osservazione dei costi sostenuti per ogni partecipante conferma il miglior rapporto tra capitale versato e quota di finanziamenti ricevuti per le classi più grandi, insieme ai migliori costi diretti. Diversamente, per le imprese oltre i 1000 addetti la quota del costo del lavoro per i partecipanti è doppia rispetto ai costi delle imprese nella classe 10-19 (Tab. 1.22).

Tabella 1.22 - Distribuzione percentuale dei costi sostenuti per la formazione distinti per classe di impresa, voce di spesa e di finanziamenti ricevuti (Italia, %, 2015)

Classe di addetti	Costo diretto	Costo del lavoro dei partecipanti	Contributi versati per attività di formazione	Finanziamenti ricevuti per attività di formazione
10-19	38	37	30	5
20-49	36	44	25	5
49-249	34	53	20	7
250-499	31	59	17	7
500-999	33	60	15	8
1.000 e oltre	26	70	14	10

Fonte: ISTAT, CVTS-5

Il ricorso al credito d'imposta potrebbe redistribuire l'interesse delle imprese sulla formazione modificando questi rapporti, in ragione della maggiore flessibilità d'uso e in relazione a quante hanno intrapreso questa direzione di sviluppo, quindi in accompagnamento a significative trasformazioni organizzative dettate dai processi di produzione digitalizzati.

In generale, nelle organizzazioni il fattore digitale comporta una trasformazione delle mansioni, spesso tale da annullarne i confini. In questi nuovi sistemi la gestione del controllo da parte del management non è più funzionale; per questo motivo si fa strada una nuova cultura di conduzione dell'impresa, centrata sulle capacità di coordinamento e di visione, al fine di governare i continui cambiamenti. Quando questi agiscono nelle piccole imprese, sia in quelle con produzioni routinarie sia in quelle in cui è ancora molto presente la componente artigianale dell'esecuzione, si assiste ad un maggior coinvolgimento delle risorse. Nelle prime i lavoratori sono chiamati ad una maggior partecipazione, poiché rispondono all'esigenza di presidio e monitoraggio della produzione, che comporta una responsabilità diffusa; nelle produzioni artigianali invece l'introduzione del digitale richiede alle risorse coinvolte di implementare i processi di produzione con apporti soggettivi. Le organizzazioni divengono così sempre più orizzontali. Se dapprima si poteva fare riferimento ad una produzione con alcuni passaggi stabiliti, adesso si ha bisogno che gli addetti alle diverse funzioni produttive dialoghino e che non siano semplicemente degli esecutori, ma diano il loro contributo e siano responsabili dell'operazione loro affidata, passando così ad un'organizzazione orizzontale del lavoro. Infine, un'indicazione sulla velocità della trasformazione digitale del Paese è possibile coglierla dal rapporto annuale elaborato dalla International Federation of Robotics⁵⁰. Gli acquisti effettuati in Italia per la robotica industriale superano del 19 per cento quelli del Giappone, e sono il doppio della Germania, probabilmente per effetto del ritardo, rispetto a questi paesi, ad investire in questa direzione. L'acquisto complessivo di 7.700 unità nel 2017 porta l'Italia in termini di nuove installazioni all'ottavo posto mondiale, con 185 robot installati per 10 mila addetti, più del doppio rispetto alla media globale.

1.3.4 DIGITALIZZAZIONE E NUOVA DOMANDA DI COMPETENZE PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Negli ultimi anni si sono succedute nella Pubblica Amministrazione una serie di innovazioni legislative e regolamentari che richiedono un profondo ripensamento negli strumenti, nelle tecniche di governo del personale e nella gestione della conoscenza.

Le strategie di promozione della digitalizzazione sono state oggetto di un vertice ad hoc del Consiglio Europeo, tenutosi a Tallin tra il settembre e l'ottobre del 2017, che ha definito le linee di azione comunitaria in materia. La "Dichiarazione di Tallin"⁵¹ (adottata dal Consiglio al termine del vertice) contempla una serie di impegni tra cui:

- la facoltà, per cittadini e imprese, di interagire con la PA in forma digitale, riducendo gli adempimenti burocratici;
- l'implementazione di "punti di contatto unici" con cittadini e imprese, attraverso meccanismi di collaborazione e scambio di dati;
- l'accelerazione dei processi di identificazione elettronica e dei servizi fiduciari per le transazioni elettroniche;
- la possibilità, per cittadini e imprese, di gestire con modalità digitali i dati conservati dalle amministrazioni pubbliche, incrementando la quantità e la qualità degli *open government data*;
- l'incentivazione dell'utilizzo trasversale e diffuso dei sistemi di eID, eSignature, eDelivery, eProcurement ed eInvoicing, evitando la duplicazione settoriale delle infrastrutture.

Tali indirizzi sono stati recepiti in Italia dal "Piano Triennale per la digitalizzazione della PA", pubblicato nel maggio 2018 dal Team per la Trasformazione Digitale (unità a supporto del Commissario straordinario per l'attuazione dell'Agenda Digitale), che definisce le linee strategiche per la realizzazione dei progetti di innovazione e di ottimizzazione della spesa informatica da parte della PA nel periodo 2017-2019.

Gli obiettivi del Piano riguardano lo snellimento dei procedimenti burocratici, la trasparenza dei processi amministrativi, l'incremento dell'efficienza nell'erogazione dei pubblici servizi e la razionalizzazione della spesa informatica.

⁵⁰ < <https://ifr.org/ifr-press-releases> > (27.11.2018)

⁵¹ Cfr. Tallin declaration on eGovernment at the ministerial meeting during Estonian Presidency of the Council of the EU on 6 October 2017 <https://ec.europa.eu> consultato il 22 novembre 2018

Un ruolo peculiare in quest'ambito è svolto dall'Agenzia per l'Italia digitale (AGID) che ha il compito di supportare i processi con iniziative specifiche per **lo sviluppo delle competenze digitali di base** (per utenti e funzionari amministrativi), **delle competenze specialistiche** (per i professionisti dell'ICT) e delle **competenze di e-leadership** (per la dirigenza).

Per quanto riguarda le competenze di base l'AGID ha avviato a fine 2017 una sperimentazione di autovalutazione (self-assessment) allo scopo di ottenere un quadro realistico delle abilità, delle conoscenze e delle competenze interne alla PA. L'anno successivo la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) ha sviluppato un curriculum dedicato alla "Trasformazione digitale". Sono quindi stati avviati dei corsi "blended" (mix di aula ed e-learning), destinati a dirigenti e funzionari dell'amministrazione centrale coinvolti nei processi di innovazione e digitalizzazione di durata media pari a circa due giornate lavorative. Parallelamente, il Team per la Trasformazione Digitale ha raccomandato al Governo di sviluppare altre piste di lavoro tra le quali:

- l'istituzione di un "servizio civile digitale", che coinvolga per un periodo di 12 mesi talenti che lavorino con la dirigenza a progetti di trasformazione digitale;
- il coinvolgimento, attraverso programmi di alternanza scuola-lavoro, di studenti che intendano avvicinarsi alla PA, presentando i nuovi servizi digitali a cittadini che non hanno dimestichezza con i nuovi strumenti tecnologici.

Da una recente indagine qualitativa sulla formazione dei dipendenti pubblici⁵² emerge che il 60 per cento degli intervistati ha frequentato corsi centrati su argomenti giuridico-normativi, temi specialistici o informatica e telematica. Poco trattati sono stati i temi della comunicazione, dell'organizzazione o delle competenze manageriali. Solo il 13 per cento degli intervistati ha dichiarato di aver bisogno di competenze relazionali e il 9 per cento di competenze manageriali.

Diversamente, secondo i cittadini e le imprese coinvolte nell'indagine, i gap da colmare nella PA riguardano maggiormente proprio le competenze organizzative (30,6 per cento) e manageriali (23,4 per cento) per le quali la formazione è erogata meno frequentemente.

In sostanza, l'offerta formativa fruita nel pubblico impiego sembra avere prevalentemente una funzione "manutentiva" e di aggiornamento, ed è meno utile ad accompagnare l'evoluzione dei bisogni di cittadini e imprese e dei percorsi di ridisegno della governance.

La formazione è erogata principalmente in aula (35,9 per cento), attraverso seminari, convegni e workshop (25,7 per cento) o corsi on line (22,1 per cento). La durata media è di 2 o 3 giorni. Il 91,5 per cento dei dipendenti intervistati aggiunge alla formazione offerta dalla propria organizzazione percorsi di autoformazione, quali la lettura di articoli e riviste specializzate (29,1 per cento), la partecipazione autonoma a workshop, seminari o convegni (24,2 per cento) e il 22,9 per cento si occupa del proprio aggiornamento attraverso webinar o corsi on line. Il 37,3 per cento degli intervistati ha svolto più di 24 ore di formazione nell'ultimo anno, il 22,2 per cento fra 9 e 16 ore, il 19 per cento fra 5 e 8 ore, il 16 per cento fra 17 e 24 ore e solo il 5,5 meno di 5 ore.

Gli interventi formativi vengono prevalentemente individuati dalle amministrazioni sulla base delle indicazioni formulate dai responsabili di settore (21,9 per cento) o dalle richieste segnalate dai dipendenti (18,9 per cento); in molti casi sono definite sulla base delle risorse finanziarie aggiuntive assegnate (16,7 per cento) e nel solo nel 15,9 per cento dei casi derivano da un'analisi formale dei fabbisogni dell'organizzazione. Riguardo l'auto percezione dei destinatari, il 43,6 per cento di essi si sente molto competente, uno su tre ritiene che le competenze possedute siano adeguate alle mansioni svolte e solo uno su cinque dichiara che, per far bene il proprio lavoro, avrebbe bisogno di più formazione e aggiornamento.

Il quadro così definito trova conferma in alcuni dati da poco diffusi da ISTAT e rilevati nell'ambito del censimento permanente delle istituzioni pubbliche. Le informazioni, rilevate nel 2015, riguardano i comparti dell'Amministrazione dello Stato, gli Organi costituzionali o di rilevanza costituzionale, le Regioni, le Province

⁵² L'indagine sulle competenze dei dipendenti pubblici, condotta online tra il 29 marzo e il 13 aprile 2018 da FPA (società del gruppo Digital360), ha coinvolto un campione rappresentativo composto da 1350 soggetti, dei quali il 55 per cento donne e il 58 per cento di età compresa tra i 36 e i 55 anni.

e Città metropolitane, i Comuni, le aziende sanitarie (SSN), le Università pubbliche, gli enti non economici, gli enti con altra forma giuridica.

Secondo Il censimento permanente, le attività formative sono state organizzate per lo più nel Nord Est (38,4 per cento), nel Nord Ovest e nel Centro (25,9) mentre nel Sud e nelle Isole si scende al 5,4 e al 4,3 per cento. Stesso andamento si registra riguardo alle quote dei partecipanti alle attività.

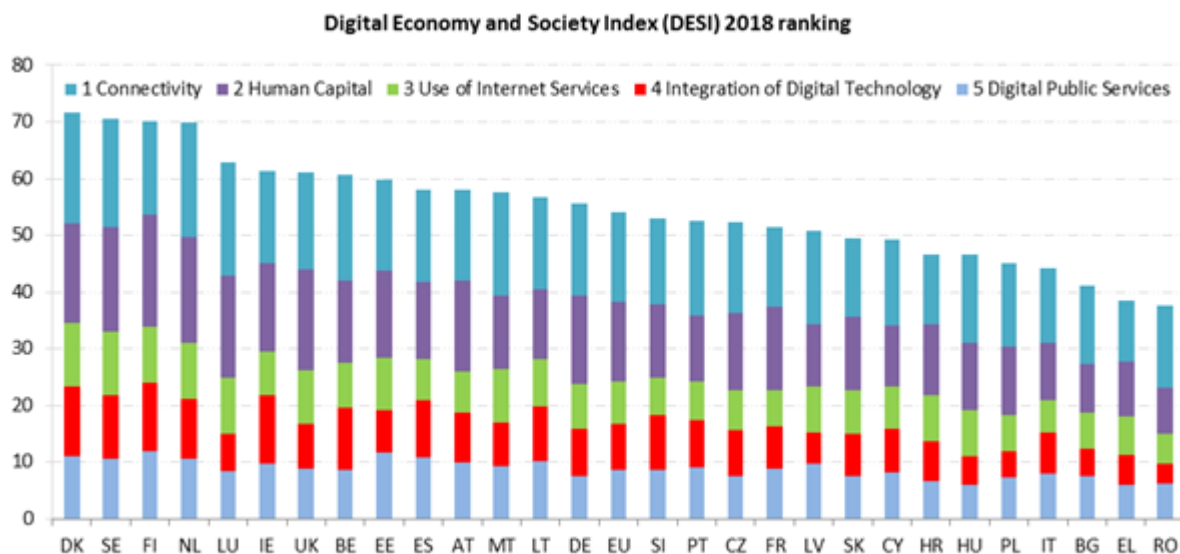
La maggior parte dei destinatari ha frequentato iniziative relative all'area tematica "tecnico-specialistica" di riferimento (45 per cento) o all'area "giuridico-normativa" (31,2), a conferma di quanto rilevato dall'indagine citata poc'anzi. I temi afferenti alle competenze trasversali hanno invece registrato valori molto bassi di partecipazione che vanno dal 3,3 per cento dei corsi sulla comunicazione, al 2,1 per cento per le competenze manageriali allo 0,8 per cento dei corsi sulle lingue straniere. Anche qui la modalità prevalente di erogazione dei corsi risulta essere la formazione d'aula (73,2 per cento) mentre molto meno diffuse sono modalità alternative come il convegno/conferenza (11,9), il learning on the job (6,0), l'e-learning (4,0).

FOCUS 1.1

INDICE DI DIGITALIZZAZIONE DELL'ECONOMIA E DELLA SOCIETÀ

Nell'ambito della strategia del mercato unico digitale, la Commissione europea ha sviluppato nel 2017 e nel 2018 un indicatore che misura la digitalizzazione dell'economia e della società (DESI), uno strumento che permette tra l'altro di confrontare le prestazioni dei 28 Stati membri per quanto riguarda lo sviluppo delle competenze digitali e della digitalizzazione delle imprese e dei servizi pubblici (Fig. 1.32). L'indicatore considera e sintetizza 5 diverse grandezze relative alla Connettività, al Capitale Umano, all'Uso dei Servizi On Line, alla Diffusione delle Tecnologie Digitali e alla Digitalizzazione dei Pubblici Servizi.

Figura 1.32 - Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI) 2018



Fonte: DESI (2018), <https://ec.europa.eu/digital-single-mark/en/desi>

Complessivamente il Paese occupa attualmente la venticinquesima posizione nella classifica dei 28 Stati membri. Nel dettaglio, riguardo alla dimensione relativa al capitale umano si registrano risultati al di sotto della media UE, e si retrocede di una posizione nel ranking rispetto al 2017. L'offerta di forza lavoro con competenze digitali è infatti limitata e sebbene siano stati fatti progressi nella scuola per quanto riguarda le giovani generazioni, non è stata rilevata una sufficiente pianificazione strategica per colmare le lacune generazioni precedenti. La percentuale di utenti Internet ha registrato un lieve incremento come anche il numero di specialisti TIC passando dal 2,5 al 2,6 per cento, mentre la percentuale di laureati in discipline scientifiche, tecnologiche e matematiche (STEM) ha subito una flessione, attestandosi al 1,3 per cento nella fascia di età 20-29 anni (rispetto all'1,4 dell'anno precedente).

Molto meglio per quanto riguarda le grandezze relative alla diffusione delle tecnologie digitali e della digitalizzazione dei servizi pubblici digitali che rappresentano le aree dove la performance nazionale appare discreta.

In particolare, si procede con più lentezza sul fronte dell'*eGovernment* (dove ci si conferma al diciannovesimo posto), dove lo sviluppo dei servizi rivolti alle imprese è ancora relativamente insufficiente. Più veloce è il progresso registrato sugli open data (dove si scala classifica di ben 11 posizioni superando la media UE).

1.4. L'EVOLUZIONE NORMATIVA E CONTRATTUALE IN MATERIA FORMAZIONE CONTINUA

Nel presente paragrafo si intende fornire una sintesi delle principali novità normative e contrattuali intervenute nel corso dell'ultimo biennio che hanno direttamente o indirettamente riguardato l'ambito della formazione continua.

Per quanto riguarda **l'organizzazione e il riparto istituzionale delle competenze**, si segnala in primo luogo il "Regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali" (D.P.R. 15 marzo 2017, n. 57, entrato in vigore il 20 maggio 2017), con il quale viene attribuita alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e della formazione, la funzione di autorizzare l'attivazione dei Fondi Paritetici Interprofessionali e dei *Fondi Bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito* ai quali, i soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro, versano il 4% della retribuzione lorda dei lavoratori somministrati e dei dipendenti a tempo indeterminato. Il contributo è finalizzato al finanziamento di iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale e di specifiche misure di carattere previdenziale a favore sia dei lavoratori a tempo determinato, sia per i dipendenti a tempo indeterminato.

Alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali vengono affidati anche i compiti relativi alla gestione, per quanto di competenza, del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione (di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a) del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2) e la ripartizione dei fondi destinati alle politiche di formazione.

Un **nuovo meccanismo agevolativo per la promozione di iniziative formative** dirette ai lavoratori occupati è stato introdotto dalla Legge 205/2017 ("Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020") dove, ai commi 46 e 45 dell'articolo 1, si prevede un credito d'imposta per le spese di formazione del personale dipendente nei casi in cui le iniziative formative siano finalizzate all'acquisizione o al consolidamento delle competenze tecnologiche rilevanti per la trasformazione digitale prevista dal "Piano Nazionale Impresa 4.0"⁵³. Con un successivo Decreto del MISE del 4 maggio 2018 (recante "Disposizioni applicative del credito d'imposta per le spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal Piano Nazionale Industria 4.0"), il credito di imposta viene commisurato al 40% delle spese relative al costo aziendale del personale per il periodo in cui è occupato in attività di formazione, fino ad un importo massimo annuale per impresa di 300.000 euro. La legge stanziava 250 milioni di euro per l'anno 2019.

La misura viene riconfermata con la legge di Bilancio 2019 (Legge n. 145 del 2018, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021"), con uno stanziamento ulteriore di 250 milioni per l'anno 2020. Si introduce inoltre una graduazione dell'agevolazione in funzione della dimensione d'impresa, prevedendo un credito di imposta pari al 50% delle spese (così come precedentemente definite) nel caso delle piccole imprese, al 40% per le medie e al 30% per le grandi, fermo restando il limite massimo annuale di 300.000 euro. Ai fini dell'attuazione degli interventi è stata prevista l'applicabilità delle disposizioni del decreto del Ministero dello Sviluppo economico del 4 maggio 2018, in quanto compatibili. Il compito di monitorare l'applicazione della misura è stato attribuito al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Un **ruolo del tutto nuovo per i Fondi Paritetici Interprofessionali** è previsto dalla normativa istitutiva del reddito di cittadinanza (Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito con Legge n. 26 del 28 marzo

⁵³ Per una prima ricostruzione del significato e delle caratteristiche del fenomeno 4.0, nonché delle sue ripercussioni sull'organizzazione del lavoro e delle relazioni industriali, tra gli altri, F. Seghezzi, "Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0. Posizione del problema e prime interpretazioni", WP 1/2016, ADAPT University press.

2019, recante “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”) che li include tra i soggetti che possono stipulare il “Patto di formazione”, sulla base di “*specifici Avvisi pubblici, previa intesa in sede di Conferenza unificata*”.

La stipula del Patto di formazione, con il quale “*si garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale*” è una possibilità prevista per tutti i beneficiari del Rdc. Ovviamente, per promuovere concretamente la diffusione dei Patti, la stessa norma prevede che nel caso in cui, “*a seguito del percorso formativo, il beneficiario ottiene un lavoro, coerente con il profilo formativo, sulla base di un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (...), la metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità, è riconosciuta all'ente di formazione accreditato che ha garantito al lavoratore assunto il predetto percorso formativo o di riqualificazione professionale, sotto forma di sgravio contributivo applicato ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti per i propri dipendenti sulla base delle stesse regole valide per il datore di lavoro che assume il beneficiario del Rdc*” (comma 2, articolo 8).

I Patti di formazione sono stipulabili anche **dopo** l'assunzione del beneficiario ed in questo caso è finalizzato all'aggiornamento delle competenze possedute in coerenza con il nuovo impiego. Come previsto anche in questo caso dal comma 2 dell'articolo 8, “*il datore di lavoro, contestualmente all'assunzione del beneficiario di Rdc stipula, presso il centro per l'impiego, ove necessario, un Patto di formazione, con il quale garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale*”.

L'inclusione dei Fondi Interprofessionali tra i possibili soggetti stipulanti i Patti ha condotto ad alcune importanti integrazioni alla legge n. 388 del 23 dicembre del 2000, istitutiva dei Fondi stessi. Nel dettaglio:

- accanto alla finalità principale dei Fondi Paritetici, cioè il finanziamento della “*formazione professionale continua*”, si affiancano i “*percorsi formativi o di riqualificazione professionale per soggetti disoccupati o inoccupati*”;
- tra le iniziative originariamente finanziabili (cioè, i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali ed eventuali ulteriori iniziative propedeutiche direttamente connesse ai piani) vengono inseriti “*i piani di formazione o di riqualificazione professionale previsti dal Patto di formazione di cui all'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4*”.

Con la fine del 2019 si concluderà il primo triennio di applicazione del “Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e all'installazione di impianti” (siglato nel novembre 2016 da Federmeccanica, Assisital e Fim, Fiom, Uilm), che ha riconosciuto e regolato, per la prima volta in Italia, un **diritto soggettivo alla formazione** per i lavoratori metalmeccanici delle imprese che applicano il Contratto.

Con esso è stato attribuito alle imprese il compito di programmare, per tutti i lavoratori a tempo indeterminato⁵⁴, percorsi formativi di almeno 24 ore nell'arco di un triennio, da svolgersi durante l'orario di lavoro, anche in modo frazionato, in coerenza con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali. Il Contratto è entrato in vigore nel gennaio 2017 e le imprese, in fase di prima applicazione, dovranno quindi realizzare le attività entro il termine del 31 dicembre 2019.

La previsione delle 24 ore obbligatorie ha rappresentato una notevole evoluzione culturale (anche se limitata alla sfera contrattuale e non ancora recepita da norme di legge come nelle migliori esperienze estere) e la prima scadenza triennale offre alle Parti Sociali l'occasione ideale per sottoporre la misura ad una attenta attività di monitoraggio e valutazione.

Molti sono gli elementi che dovranno essere posti sotto osservazione. Ad esempio, la verifica del ruolo (presumibilmente rilevante) che i Fondi Interprofessionali hanno assunto. Si ricorda che le imprese aderenti ai Fondi possono finanziare le attività formative previste dal Contratto utilizzando il proprio conto formazione (se previsto dal Fondo di appartenenza) o partecipando agli eventuali Avvisi emanati dagli stessi Fondi.

Di grande interesse sarà anche l'esame degli approcci metodologici adottati nelle iniziative di formazione realizzate. Anche in questo caso si rammenta che potevano essere prese a riferimento le modalità formative

⁵⁴ Per quanto riguarda i lavoratori a tempo determinato, tenuto conto del principio di non discriminazione, sembra opportuno il loro coinvolgimento qualora la durata del contratto (comprese eventuali proroghe) copra per intero il triennio di riferimento. Sono esclusi gli apprendisti (per i quali la formazione è elemento costitutivo del contratto) e i lavoratori in somministrazione (la cui formazione è a carico dell'agenzia). Per i lavoratori part-time, le 24 ore triennali si riducono in proporzione, garantendo comunque un impegno formativo pari ad almeno il 50% di quello previsto per i lavoratori a tempo pieno.

ammesse da Fondimpresa (il Fondo Interprofessionale del comparto) e quindi: l'aula, la FAD; la partecipazione a convegni, seminari e workshop, e tutta la vasta gamma delle pratiche di training on the job anche in affiancamento. In questo senso rientrano nell'accezione ammessa anche le iniziative di aggiornamento in affiancamento realizzate nei casi di introduzione di nuovi macchinari.

Di decisiva importanza, infine, gli aspetti generali di tenuta della misura, come ad esempio le quote effettive di lavoratori coinvolti (in linea di principio tutti) e la concreta attivazione dei *meccanismi di garanzia* nei casi di non coinvolgimento.

In questo senso il Contratto prevede che i lavoratori che non siano stati coinvolti o per i quali non sia stato programmato il coinvolgimento in iniziative formative entro il secondo anno del triennio (quindi entro la fine del 2018 nell'attuale fase di prima applicazione), possano attivarsi autonomamente per esercitare il proprio diritto nel corso del terzo anno (quindi nel 2019), chiedendo di partecipare a iniziative finalizzate all'acquisizione o all'aggiornamento di competenze trasversali, digitali, linguistiche, tecniche o gestionali, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria. Qualora tali iniziative prevedano un costo, l'impresa dovrà contribuire con un massimo di 300 euro nel triennio (anche integrando risorse pubbliche e private eventualmente a disposizione). In questi casi le ore dell'iniziativa formativa prescelta dal lavoratore sono per 2/3 a carico dell'impresa azienda (quindi fruibili in orario di lavoro) e per 1/3 a carico del lavoratore.

La praticabilità dei *meccanismi di attivazione autonoma del lavoratore* riveste un'estrema importanza considerando che, in caso di non attivazione, le ore eventualmente non fruite 'decadono' e non sono cumulabili con le ore del successivo triennio. Il cumulo è possibile infatti solo nel caso in cui le ore non siano state utilizzate per ragioni tecnico-organizzative imputabili alle scelte aziendali o in caso di superamento della percentuale massima di impegno simultaneo (che non può superare il 3% della forza lavoro aziendale).

FOCUS 1.2

LE LINEE GUIDA SULLA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE ATTRIBUITE AI FONDI INTERPROFESSIONALI

Con il cd. Jobs Act ed in particolare con il decreto legislativo 150/2015, si trasforma la geografia di sistema in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, con nuovi soggetti, funzioni e strumenti. L'art. 9, comma 1, lett. n.) del decreto legislativo 150/2015, assegna all'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) le funzioni di vigilanza e monitoraggio sulla gestione dei Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua già esercitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi dell'art. 48 della Legge 27 dicembre 2002, n.289.

L'art. 1, comma 2, lett. f) dello stesso decreto include i Fondi nella "Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro" ovvero nel sistema che "promuove l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione" con ciò valorizzandone scopi e funzioni.

Ferma restando la normazione di riferimento (rappresentata dalla Legge n. 388/2000), è emersa quindi la necessità di aggiornare almeno le disposizioni di carattere operativo contenute nella vecchia Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 36 del 18 novembre 2003, redatta a suo tempo per garantire la corretta gestione delle risorse pubbliche, cosiddette di "start-up", assegnate ai Fondi in fase di avvio.

Inoltre, l'aggiornamento delle istruzioni operative non è stato indirizzato soltanto alla necessità di regolare adeguatamente l'attuale fase cosiddetta "a regime", ma anche alla definizione di un sistema organico di principi fondamentali, declinando gli importanti assestamenti giurisprudenziali e non, intervenuti nel corso degli ultimi anni

Pertanto, l'ANPAL, al termine di un percorso condiviso con le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale costituenti i Fondi, ha emanato la Circolare n. 1 del 10.04.2018 contenente le nuove "*Linee Guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388*"

Tra le principali tematiche affrontate nel documento si trova senz'altro la *modalità di utilizzo delle risorse*. A questo riguardo si ricorda che i Fondi svolgono:

- attività di gestione, ossia attività relative all'organizzazione, gestione e controllo, sostenute dalle sedi nazionali e dalle eventuali articolazioni territoriali dei Fondi nei limiti previsti dal D.I. del 17 dicembre 2009;
- attività propedeutiche alla realizzazione dei piani formativi, cioè ulteriori attività di natura propedeutica svolte dalle sedi nazionali e dalle eventuali articolazioni territoriali dei Fondi;
- attività finalizzate alla realizzazione dei piani formativi, ovvero attività finalizzate alla realizzazione dei Piani formativi, svolte direttamente dalle imprese aderenti a favore dei propri dipendenti, da organismi accreditati secondo le normative regionali, da soggetti individuati sulla base dei criteri definiti dai Fondi.

Con riferimento a queste ultime le nuove Linee Guida pongono l'accento sulla necessità di una formazione che deve essere progettata per conoscenze e competenze prevedendo idonee attività di valutazione finalizzate al rilascio all'allievo di una attestazione degli apprendimenti acquisiti trasparente e spendibile.

Le risorse assegnate ai Fondi possono essere quindi utilizzate secondo le seguenti due modalità:

- **Conto individuale:** assegnazione del contributo alle aziende aderenti mediante l'apertura di un "conto individuale" al quale le imprese versanti possono attingere senza mediazioni per finanziare le proprie attività di formazione (stanti tali caratteristiche questa modalità esula dall'applicazione della normativa in materia di aiuti di stato);
- **Conto collettivo** (o Conto di Sistema): modalità di assegnazione del contributo su base solidaristica. I Fondi prevedono l'affluenza di tutte o di una quota parte delle risorse ad un "conto collettivo" o "conto sistema", finanziato da tutto o quota parte del contributo versato dalle imprese. L'assegnazione delle risorse rientranti nel "conto collettivo" (o conto di sistema) avviene sulla base di procedure selettive, attivate attraverso Avvisi pubblici, relative a tematiche specifiche o a beneficio di particolari platee di lavoratori, che comportano una "valutazione nel merito di proposte di interventi formativi" (stanti le caratteristiche citate questa modalità è sottoposta all'applicazione della disciplina in materia di aiuti di stato).

Non è finanziabile a valere sulle risorse del conto collettivo la formazione obbligatoria per legge (cfr. Regolamento UE 651/2014 art. 31 comma 2). I Fondi devono impiegare le risorse ricevute dall'Inps di regola entro i 12 mesi successivi all'assegnazione tramite la pubblicazione di Avvisi sul Conto Collettivo. In nessun caso è consentito utilizzare negli Avvisi risorse non ancora assegnate. Fa fede, a tale riguardo, per l'impiego la data di pubblicazione degli avvisi pubblici.

Processo di condivisione

Nel nuovo documento viene valorizzato e declinato il processo di condivisione fra le parti sociali di tutti Piani formativi finanziati dai Fondi, nel rispetto del principio alla base dell'art. 118 della legge 388/2000, laddove si afferma che "Il Fondo deve garantire in ogni caso (conto individuale e conto collettivo) la corretta attuazione del processo di condivisione dei Piani Formativi". Viene specificato che "la condivisione dei Piani Formativi deve essere ricercata prioritariamente al livello di rappresentatività corrispondente alla dimensione del Piano Formativo presentato (rappresentanze sindacali aziendali per i Piani aziendali, rappresentanze territoriali per i Piani territoriali, ecc.). Nel caso in cui venga verificata l'assenza o il mancato riscontro da parte della rappresentanza del livello corrispondente, la condivisione del Piano Formativo dovrà essere ricercata al livello di rappresentanza sindacale immediatamente superiore (territoriale, nazionale di categoria nazionale confederale).

Per il medesimo caso di assenza o mancato riscontro della rappresentanza del livello corrispondente, gli Accordi interconfederali stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale istitutive dei Fondi, possono declinare le modalità di condivisione nel rispetto dei principi di sussidiarietà sopra evidenziati, adattandole alle specificità di ciascun Fondo. In relazione a tali accordi dovrà essere fornita pubblicità mediante pubblicazione sul sito internet del Fondo. Resta comunque escluso che la condivisione possa avvenire nell'ambito degli organi del Fondo (ad es. Consiglio di amministrazione o altro organo deputato alla gestione amministrativa del Fondo)."

Regolamento Generale di organizzazione, gestione, rendicontazione e controllo del Fondo

Al fine di rendere certa ed uniforme l'applicazione delle Linee Guida viene richiesta ai singoli Fondi la predisposizione di un Regolamento, da sottoporre all'autorizzazione dell'ANPAL, contenente la descrizione del proprio modello di organizzazione, gestione, rendicontazione e controllo (comprese le procedure adottate in relazione alle visite in itinere e alle visite ex post). Passaggi necessari in ogni Regolamento saranno quelli relativi alla trasparenza e alla responsabilità amministrativa. Con riferimento al modello organizzativo adottato dai Fondi ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n.231 si richiede:

- una chiara definizione e assegnazione dei ruoli e delle responsabilità collegate alle funzioni di gestione, di pagamento e di controllo necessarie per garantire sane procedure finanziarie all'interno dell'organizzazione;
- sistemi efficaci per garantire che i soggetti coinvolti nelle diverse fasi della valutazione, approvazione ed assegnazione delle risorse relative ai Piani formativi svolgano le diverse funzioni nel rispetto del principio di terzietà e separazione tra i ruoli al fine di evitare sovrapposizioni tra gli stessi e degenerazioni nel conflitto controllatore controllato.

Nel Regolamento dovranno essere descritte puntualmente le modalità operative riguardanti il finanziamento degli interventi formativi nel rispetto della normativa in tema di Aiuti di Stato nonché, laddove si faccia ricorso a procedure di affidamento lavori, servizi e forniture, il richiamo alla normativa aggiornata in tema di: Appalti pubblici (d.lgs.18 aprile 2016, n. 50), tracciabilità dei flussi finanziari (art. 3 L.13 agosto 2010, n. 136 così come modificato e integrato dalla L. 17 dicembre 2010, n.217) anticiclaggio, in tema di transazioni finanziarie (art. 49 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n.231, così come modificato dal comma 1 dell'art. 12 del d.l. 6 dicembre 2011 convertito in Legge n. 214 del 22 dicembre 2011) prevenzione della corruzione e trasparenza (D. Lgs.14 marzo 2013, n.33)

Trasparenza delle informazioni

In conformità a quanto disposto nelle “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti economici” pubblicate da Anac (G.U. serie generale n. 284 del 5 dicembre 2017), i Fondi devono prevedere la pubblicazione, in un’apposita sezione del proprio sito internet, del Bilancio di esercizio, del Regolamento Generale di organizzazione, gestione, rendicontazione e controllo, di strumenti che permettano alle aziende iscritte di conoscere la natura e l’entità dei costi che incidono sul gettito del contributo destinato al finanziamento delle attività formative e, per le aziende che adottano il Conto Individuale, i dati relativi all’entità del contributo a disposizione di ciascuna di esse.

Conferimento dati

Al fine di realizzare la più ampia attività di vigilanza sulla gestione dei Fondi viene data particolare enfasi alla funzione del monitoraggio di competenza quando si afferma che, per integrare il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro e il fascicolo elettronico del lavoratore (art.i 13, 14 e 15 del D.lgs. 150/2015) i Fondi sono tenuti ad inviare semestralmente (31 gennaio, 31 luglio) all’ANPAL i dati elementari relativi ai seguenti ambiti: le risorse finanziarie complessivamente utilizzate per le tre categorie principali di spesa e il loro grado di attuazione anche in termini temporali; le attività realizzate attraverso i Piani formativi finanziati tenendo conto delle diverse tipologie di intervento, delle caratteristiche delle attività realizzate e del soggetto attuatore/impresa; i destinatari della formazione, ovvero le imprese e i lavoratori coinvolti, identificati attraverso il conferimento dei codici fiscali anche tenendo conto dell’articolazione tipologica dei Piani.

Completano le Linee Guida, l necessarie indicazioni su modalità di rendicontazione delle entrate e delle uscite, mobilità in entrata e in uscita, semplificazione dei costi.

CAPITOLO 2 - MONITORAGGIO DELLE POLICY DI FORMAZIONE CONTINUA

2.1 LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE CONTINUA FINANZIATE DAI POR FSE 2014 – 2020

Scopo del presente paragrafo è fornire un'illustrazione sintetica, delle strategie e delle prassi operative adottate e dei risultati ottenuti dalle amministrazioni regionali e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano nella promozione e nel sostegno alla formazione continua attraverso l'impiego delle risorse finanziarie dei Programmi Operativi Regionali FSE 2014 - 2020.

Ai fini della **delimitazione del campo di indagine** va tenuto conto che molte delle azioni finanziate dai POR coinvolgono a vario titolo i lavoratori occupati. In questa sede saranno però considerate solo le *azioni di tipo formativo che siano promosse, progettate, realizzate o in ogni caso condivise con le imprese di appartenenza dei lavoratori interessati e che siano finalizzate, allo stesso tempo, sia all'aggiornamento, qualificazione e riqualificazione delle competenze del lavoratore (dipendente o autonomo), sia all'accrescimento della competitività di impresa*. Vi rientrano, ad esempio, gli interventi per la riqualificazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi, sia perché condivisi con le imprese di appartenenza ma soprattutto perché comunque rivolti all'accrescimento e alla conservazione della competitività aziendale. Non vi rientrano invece tutte le azioni rivolte al rafforzamento delle competenze di lavoratori occupati non condivise in nessuna forma con le imprese. Tali interventi, spesso finalizzati al conseguimento di qualificazioni professionali o certificazioni di competenze, sono di norma focalizzati sul fabbisogno del destinatario in quanto cittadino lavoratore (indipendentemente se esso sia occupato, inoccupato o disoccupato) che si attiva autonomamente per la partecipazione ad essi e rientrano più correttamente tra gli interventi per l'occupabilità. Nell'attuale programmazione alcune amministrazioni regionali hanno finanziato oltre ai voucher aziendali (rientranti da sempre nell'ambito della FC) anche dei sostegni individuali per lavoratori autonomi e liberi professionisti. Tali interventi sono stati considerati essendo molto più simili al voucher aziendale che a quello individuale. L'iniziativa e la titolarità nella richiesta del sostegno spettano infatti al professionista o al lavoratore autonomo in quanto titolare d'impresa e devono essere strettamente finalizzati allo sviluppo dell'attività.

L'analisi è stata condotta sui documenti di programmazione, sui provvedimenti amministrativi di attuazione (direttive, avvisi, atti di approvazione e finanziamento, ecc.) e sui rapporti periodici regionali destinati alle istituzioni nazionali ed europee disponibili on line sui siti delle amministrazioni. Ciò ha consentito quasi sempre di cogliere le scelte e le priorità che di volta in volta le diverse amministrazioni hanno definito in ordine ai settori, alle tipologie dei destinatari, all'organizzazione della domanda formativa espressa dalle imprese, agli stimoli che alternativamente sono stati impressi alle vocazioni tradizionali dei territori o, al contrario, ai nuovi sviluppi tecnologici o organizzativi. Allo stesso tempo, la base informativa ha consentito nella quasi totalità dei casi di raccogliere i dati quantitativi relativi agli importi impegnati e agli standard di costo adottati, al volume di progetti e piani finanziati, ai contributi concessi. Naturalmente, le fonti utilizzate non contengono i dati relativi ai destinatari coinvolti (lavoratori e imprese), che emergono solo in una fase successiva del processo di attuazione e che tra l'altro vengono trattati e diffusi, se e quando disponibili, su piattaforme *ad hoc*.

Alcune ulteriori avvertenze:

- le iniziative di formazione continua qui considerate si riferiscono sempre al settore privato;
- le informazioni relative ai progetti approvati e ai contributi concessi fanno riferimento alla fase di approvazione e, a parte rare eccezioni, non tengono conto delle revoche disposte dalle amministrazioni e delle rinunce degli operatori intervenute successivamente. Come noto ciò interessa ogni attività di monitoraggio riguardante la formazione cofinanziata ma è opportuno evidenziare ancora una volta il problema e ricordare che esiste sempre una sistematica sovrastima (tra l'altro eliminabile solo dopo un lasso di tempo lungo) sia sui progetti, sia sui contributi;
- i dati di risultato sono tratti, come tutte le altre informazioni, da quanto pubblicato on line nelle appropriate sezioni dei siti delle regioni. E' quindi possibile non aver considerato atti di approvazione formalmente adottati entro la data di aggiornamento dell'analisi ma non pubblicati entro in medesimi termini;

- data la complessità e l'articolazione dei fenomeni qui considerati e tenuto conto soprattutto del carattere sperimentale del lavoro per quanto riguarda la natura delle fonti, è possibile che singole iniziative o particolari aspetti di esse, benché adeguatamente documentate dalle amministrazioni, siano comunque sfuggite all'analisi.

Deve essere precisato infine che la formazione continua finanziata dai POR FSE non esaurisce il contributo che i fondi strutturali offrono in materia. Vanno considerate infatti tutte le attività di formazione realizzate in agricoltura, finanziate dal FEASR attraverso i Programmi regionali di sviluppo rurale, oggetto di approfondimenti e studi da parte degli organismi del settore. Salvo indicazioni diverse le informazioni qui contenute sono aggiornate al 30 settembre 2018.

La programmazione⁵⁵

Nell'ambito dell'articolazione programmatica dei Programmi Operativi Regionali, così come formulata dall'Accordo di partenariato, la formazione continua era collocabile sia sull'Obiettivo Tematico 8 (*Promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori*) e quindi sull'Asse 1 (*Occupazione*), sia sull'Obiettivo Tematico 10 (*Investire nell'istruzione, formazione e formazione professionale, per le competenze e l'apprendimento permanente*) e quindi sull'Asse 3 (*Istruzione e formazione*).

In particolare l'Asse 1, con l'Obiettivo Specifico 8.6, diretto a "*Favorire la permanenza sul lavoro e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi*", doveva avere la funzione di contenere tutti gli interventi mirati a sostenere una permanenza qualificata nel mercato del lavoro attraverso iniziative di riconversione professionale, mentre, l'Asse 3, con l'Obiettivo Specifico 10.4 dedicato all'"*Accrescimento delle competenze della forza lavoro e agevolazione della mobilità e dell'inserimento/reinserimento lavorativo*", doveva raccogliere ogni altro tipo di intervento preventivo di manutenzione delle competenze, sia generale, sia specifico. Nel concreto questa distinzione non si è però rivelata di grande utilità e la sua efficacia è stata relativa. Di fatto, indipendentemente dalla particolare natura degli interventi (per la crisi o più generali), le amministrazioni hanno spesso concentrato le attività su uno dei due Assi.

In molti casi infatti tutta o quasi la FC, sia che avesse obiettivi difensivi (in funzione anticrisi), sia di sostegno alla competitività delle filiere più innovative, è stata collocata e comunque finanziata o sull'Asse 3 (come ad esempio in Valle d'Aosta, Piemonte, Friuli, Provincia di Bolzano, Puglia e Lazio), oppure sull'Asse 1 (come in Lombardia, Veneto, Emilia, Toscana, Campania). Del resto per finanziarie le proposte del sistema produttivo molte amministrazioni hanno adottato provvedimenti di notevole dimensione finanziaria (reiterati per più annualità o a sportello) e sarebbe stato complesso e inutilmente oneroso differenziare di volta in volta nell'ambito di un consistente volume di domanda ciò che attenesse maggiormente al contrasto alla crisi o che riguardasse invece la normale manutenzione delle competenze della forza lavoro, considerando poi che molte singole proposte progettuali possono ben comprendere entrambi gli obiettivi.

La collocazione su un particolare Asse (o Obiettivo Tematico, o Priorità di Investimento) non è quindi solitamente indicativo di una particolare tipologia di attività (difensiva o generale). Più facile e sicura è risultata invece l'attribuzione (sull'Asse 1 e quindi sull'Azione 8.6.1) di tutti gli interventi più specifici e omogenei riservati esclusivamente ad alcuni settori o alle aree territoriali più coinvolte nella crisi (come avvenuto ad esempio in Liguria, Umbria, Abruzzo, Molise, Basilicata).

L'architettura concettuale della programmazione ha in ogni caso espresso una buona tenuta considerando che praticamente tutte le iniziative si sono concentrate esclusivamente su due delle tipologie di Azione previste nell'Accordo di partenariato e cioè la 8.6.1 e la 10.4.2⁵⁶.

⁵⁵ Per un'immediata comprensione del problema è importante ricordare che l'articolazione della programmazione FSE prevede una serie di Obiettivi Tematici ad ognuno dei quali è dedicato uno specifico Asse Prioritario nel cui ambito potranno essere scelte diverse Priorità di Investimento, le quali a loro volta prevedono al loro interno diversi Obiettivi Specifici, i quali, infine, si sostanziano in Azioni. Nella formulazione dei POR FSE ogni regione ha scelto, tra le proposte contenute nell'Accordo di Partenariato, le Priorità di Investimento, gli Obiettivi Specifici e le Azioni che intendeva realizzare, attribuendo le poste finanziarie alle Priorità di Investimento (alle volte dettagliando gli importi anche per i singoli Obiettivi Specifici).

⁵⁶ **8.6.1** Azioni integrate di politiche attive e politiche passive, tra cui azioni di riqualificazione e di outplacement dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi collegate a piani di riconversione e ristrutturazione aziendale; **10.4.2** Azioni di aggiornamento delle competenze rivolte a tutta la forza lavoro (incluse le competenze digitali), compresi i lavoratori dipendenti a termine, i lavoratori autonomi, i

Le risorse

Più complessa risulta l'individuazione delle risorse finanziarie riservate in modo specifico alla formazione continua. Nei Programmi Operativi Regionali sono sempre evidenziati gli stanziamenti finanziari relativi agli Assi e alle Priorità di Investimento (solo in alcuni casi agli Obiettivi Specifici) ma queste articolazioni non prevedono mai al loro interno Azioni omogenee dal punto di vista tipologico. Tutte le Priorità di Investimento e gli Obiettivi Specifici che abbiamo preso in considerazione prevedono infatti attività di formazione continua insieme ad altre di altro tipo, rivolte a target diversi (disoccupati o inoccupati), oppure basate su metodologie di intervento non formative (tirocini, consulenza, concessione di incentivi), oppure, ancora, dirette al rafforzamento della strumentazione del sistema (come ad esempio le operazioni sui Repertori regionali delle qualificazioni inserite sia nella Priorità 10iii o nella 10iv). Tutto ciò esclude la possibilità di enucleare dai POR una grandezza precisa definibile come *“stanziamento finanziario per le attività di formazione continua”*. Di fatto, **l'attribuzione di una data quantità di risorse ad una specifica attività è accertabile** non sulla base di analisi a priori dei programmi ma **solo nella concretezza delle fasi di attuazione delle misure** e in genere ciò avviene in coincidenza con l'emanazione dell'Avviso pubblico oppure di altri atti (direttive, linee guida, ecc.) con i quali si definiscono criteri e modalità di attuazione.

E' quindi privo di significato evidenziare gli stanziamenti che i singoli POR hanno riservato alle Priorità di Investimento o agli Obiettivi Specifici che *“contengono”* la formazione continua. Si tratta di grandezze che eccedono sistematicamente, e in alcuni casi in misura rilevantissima, ciò che realmente è stato e sarà impiegato per le misure oggetto della presente analisi. Solo a scopo orientativo può essere utile tener presente che le risorse complessive dei segmenti di programmazione considerati ammontano complessivamente a circa 1,2 miliardi di euro.

Più concretamente, la tabella seguente riporta invece il quadro generale delle risorse dei POR SE 2014 – 2010 che le regioni e le province di Trento e Bolzano **hanno già messo a bando per il finanziamento della formazione** continua dall'inizio della programmazione fino al 30 settembre 2018. Le somme stanziare sono suddivise tra quanto destinato ai Piani formativi e quanto (nelle amministrazioni che li hanno previsti) ai voucher aziendali e ai sostegni individuali.

Tab. 2.1 Risorse dei POR FSE messe a bando per il finanziamento della formazione continua (aggiornamento al 30 settembre 2018)

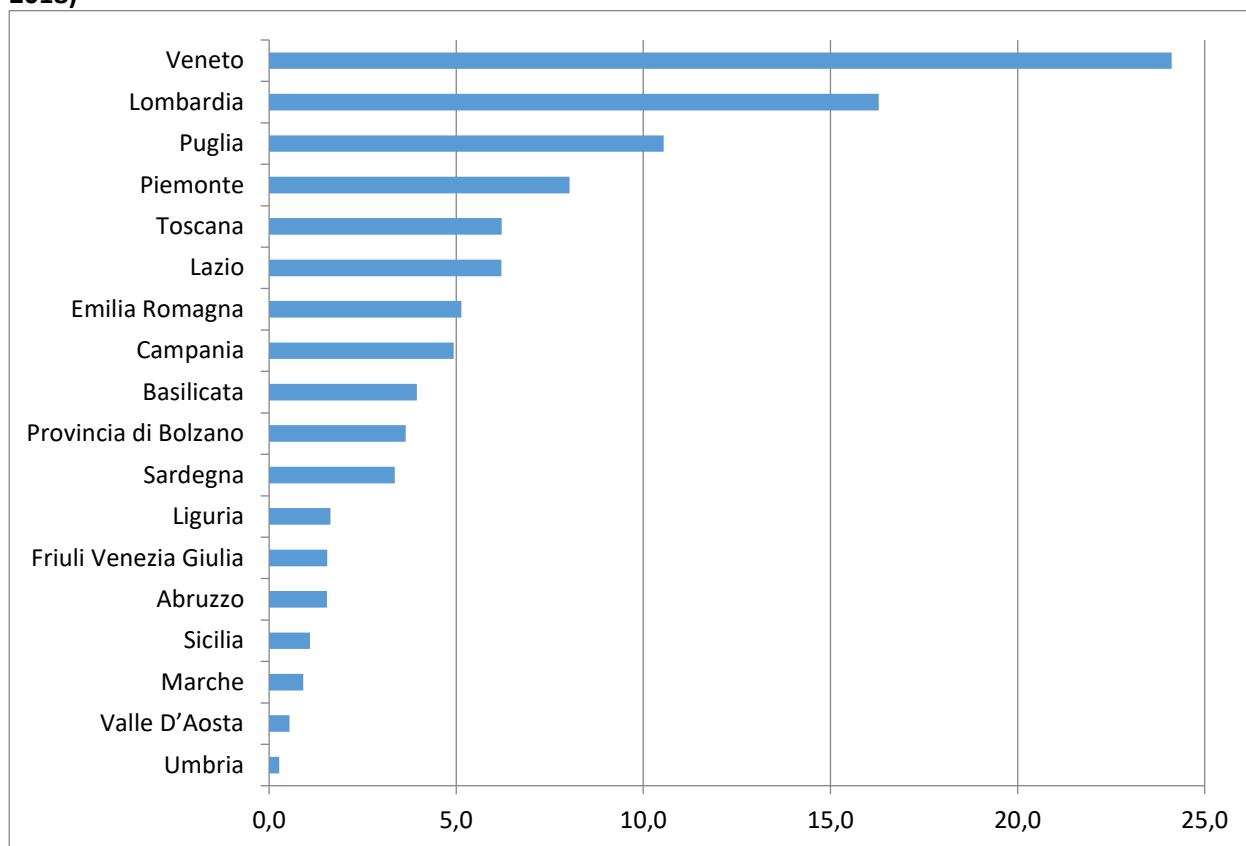
Regioni e PA	Totale	%	Piani Formativi	Voucher aziendali e sostegni individuali
Valle D'Aosta	1.500.000	0,5	1.500.000	-
Piemonte	22.000.000	8,0	19.000.000	3.000.000
Liguria (*)	4.500.000	1,6	3.500.000	1.000.000
Lombardia (**)	44.627.168	16,3	44.627.168	-
Veneto (***)	66.062.500	24,1	66.062.500	-
Friuli Venezia-Giulia	4.250.000	1,6	4.250.000	-
Provincia di Bolzano	10.000.000	3,7	10.000.000	-
Provincia di Trento (****)	-	-	-	-
Emilia-Romagna	14.061.511	5,1	14.061.511	-
Toscana	17.666.015	6,2	13.520.015	3.500.000
Marche	2.500.000	0,9	2.500.000	-
Umbria	750.000	0,3	750.000	-
Lazio	17.000.000	6,2	17.000.000	-
Abruzzo	4.232.000	1,5	4.232.000	-
Molise (*****)	-	0,0	-	-
Campania	13.500.000	4,9	12.000.000	1.500.000
Basilicata	10.817.000	3,9	10.817.000	-
Puglia	40.000.000	10,5	30.000.000	10.000.000
Calabria (*****)	-	0,0	-	-
Sicilia	3.000.000	1,1	-	3.000.000
Sardegna	9.200.000	3,4	9.200.000	-
Totale	285.666.194	100,0	263.020.194	22.000.000

(*) Il dato non comprende gli ulteriori 2,8 milioni di euro stanziati il 29 settembre 2018. (**) Il dato comprende sia gli stanziamenti degli Avvisi sia le successive integrazioni. (***) Non sono compresi i 16 milioni di euro messi a bando con l'ultima iniziativa varata nel settembre 2018. (****) La Provincia di Trento non ha previsto interventi di formazione continua sul POR FSE 2014 - 2020. (*****) Il Molise e la Calabria non hanno ancora finanziato iniziative di FC.

Tenendo conto anche di due ulteriori provvedimenti di Veneto e Liguria non presenti in tabella perché emanati proprio in coincidenza con la chiusura del presente lavoro, l'importo totale supera i 300 milioni di euro. Il volume delle risorse è senza dubbio significativo ma corrisponde pur sempre a circa la metà delle disponibilità annuali medie dei Fondi Paritetici Interprofessionali.

Come noto, allo sviluppo dell'operatività dei Fondi ha corrisposto una progressiva contrazione del grado di impegno del FSE per la formazione continua, tuttavia ciò ha rappresentato anche l'occasione (per altro sottolineata da quasi tutti i POR fin dalla programmazione 2007 - 2013) per una qualificazione dell'azione regionale, non solo orientandola verso i target sui quali i Fondi non possono operare (imprenditori e autonomi) ma soprattutto per selezionare interventi che sostengano l'innovazione e la competitività, o che contribuiscano allo sviluppo metodologico oppure che favoriscano la creazione di nuove reti e intese attraverso la diffusione di pratiche di co-progettazione e co-realizzazione.

Nella sostanza, come più volte auspicato anche nel dibattito internazionale sul tema, mentre gli organismi della bilateralità dovrebbero preoccuparsi di soddisfare la domanda di competenze espressa dalle imprese (con la parte più rilevante delle risorse), le amministrazioni titolari dei programmi pubblici dovrebbero (pur con minori disponibilità) **utilizzare la formazione continua come uno degli strumenti di una politica industriale costruita per orientare** i processi di sviluppo. E, come vedremo più oltre, ciò dipende anche dai metodi e le scelte con cui si **organizza e si qualifica** la domanda dei sistemi produttivi locali.

Fig. 2.1 Distribuzione percentuale delle risorse messe a bando per la formazione continua (al 30 settembre 2018)

FSE e Fondi Interprofessionali

Una lettura rapida della distribuzione regionale delle risorse a bando (Grafico precedente), può indurre all'ovvia considerazione secondo la quale impiegano più risorse i territori dove maggiormente si concentra l'attività industriale e manifatturiera del Paese. Ciò è vero ma non è sufficiente.

Per una migliore interpretazione è necessario tener conto di altri importanti elementi ed in particolare:

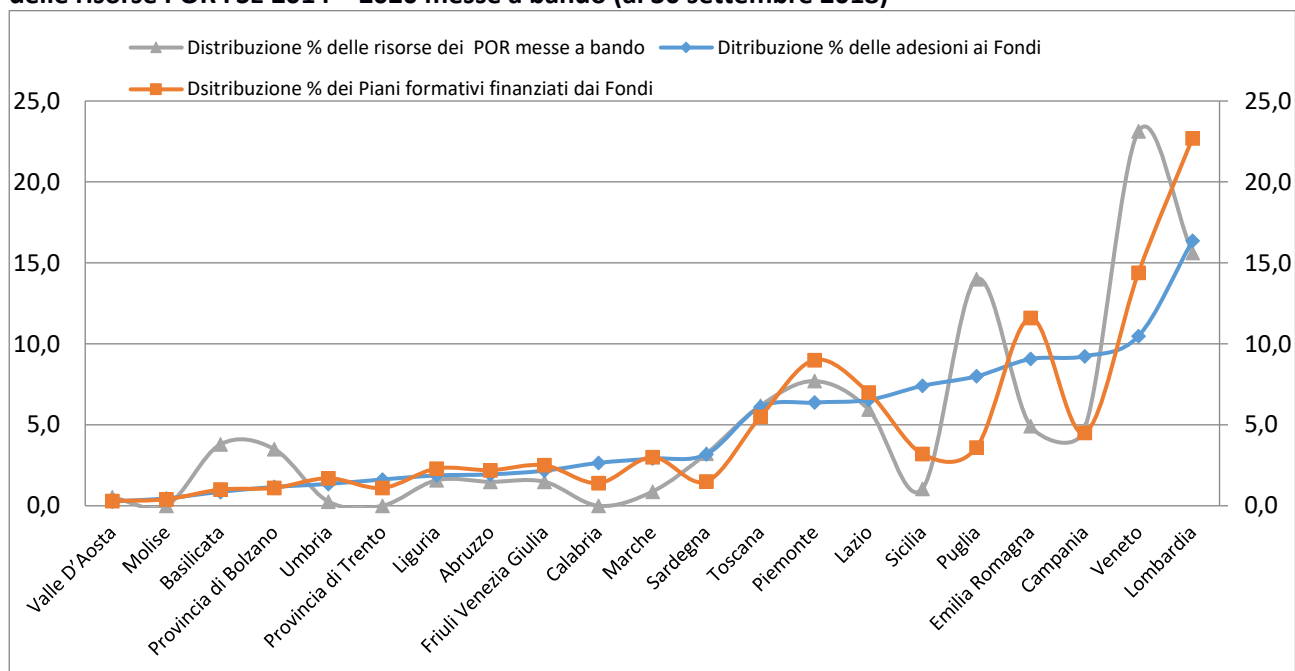
- la risposta delle amministrazioni alla dinamica storica della domanda di contributi pubblici alla formazione, così come percepita e sperimentata nel corso del tempo;
- il grado di adesione delle aziende del territorio ai Fondi Interprofessionali;
- il volume della domanda di sostegni finanziari che viene soddisfatta dai Fondi.

Può essere utile quindi considerare un semplice confronto (Grafico seguente) tra le distribuzioni regionali delle adesioni delle imprese ai Fondi Paritetici Interprofessionali, dei Piani formativi finanziati dai Fondi (in questo caso con riferimento all'annualità 2016) e delle risorse dei POR FSE 2014 – 2020 messe a bando dalle regioni per il finanziamento della formazione continua.

E' piuttosto evidente come la distribuzione delle quote regionali delle adesioni delle imprese ai Fondi (che tra l'altro rispecchia nella sostanza la distribuzione regionale delle imprese *tout court*) non sia molto aderente alle altre due grandezze considerate. Mentre la distribuzione dei Piani Formativi finanziati dai Fondi, che è anche una realistica proxy della domanda di sostegni alla formazione, segue quasi esattamente la distribuzione delle risorse FSE messe a bando dalle amministrazioni.

In sostanza, sebbene tutti i POR FSE facciano riferimento all'esigenza di armonizzare le attività con quanto messo in campo dai Fondi, l'idea secondo la quale le regioni programmino i contributi FSE alla formazione continua in modo complementare ad essi, per cui maggiore è il volume della domanda soddisfatta dai Fondi minore è l'impegno FSE, **si rivela completamente inconsistente.**

Fig. 2.2 Distribuzioni percentuali regionali delle adesioni ai Fondi, dei Piani da essi finanziati (anno 2016) e delle risorse POR FSE 2014 – 2020 messe a bando (al 30 settembre 2018)



In realtà **nei contesti in cui i Fondi finanziano più Piani formativi le amministrazioni regionali stanziavano più risorse FSE** e laddove i Fondi intervengono in misura minore il Fondo Sociale non agisce affatto in compensazione. Ciò che guida le scelte regionali sembra essere soprattutto **il volume (percepito ed esperito) della domanda espressa dalle imprese e dai soggetti organizzatori ed erogatori della formazione**. Una domanda consistente e sostenuta che, in ultima analisi, sembra essere sollecitata proprio da una maggiore disponibilità di risorse, in un quadro in cui regioni e Fondi agiscono in modo quasi del tutto indipendente.

L'organizzazione della domanda: la scelta dei soggetti beneficiari

La domanda di contributi per la FC viene prioritariamente **organizzata** attraverso le scelte che si compiono nell'individuazione dei soggetti abilitati alla **presentazione delle proposte** (i *beneficiari* nella terminologia FSE). Attribuendo tale ruolo alle Agenzie formative si conferisce ad esse il compito di raccogliere e incanalare la domanda e ciò si rivela utile nel caso di Piani formativi rivolti a piccole e piccolissime imprese. La titolarità diretta delle imprese si adatta invece al caso dei Piani formativi per le grandi entità produttive che, governando in autonomia tutto il processo, dalla progettazione all'erogazione della formazione, non hanno bisogno di intermediazione. La tabella seguente riporta una sintesi delle scelte che le regioni hanno adottato nell'individuare i soggetti titolari delle proposte.

Tab. 2.2 Soggetti abilitati alla presentazione delle proposte nei provvedimenti per la FC finanziati dai POR FSE 2014 – 2020 ⁵⁷

Regioni e PA	Soggetti abilitati alla presentazione delle proposte e titolari della domanda di contributo (*)
Valle D'Aosta	Imprese o Agenzie formative singolarmente o in raggruppamento (in ATI/ATS)
Piemonte	<ul style="list-style-type: none"> • Agenzie e Consorzi di impresa per Piani formativi di Area (settoriali o territoriali) • Imprese singole o in partenariato anche con Agenzie per Piani formativi di impresa • Imprese per i voucher aziendali
Liguria	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese singole o in partenariato (in partenariato Agenzia capofila obbligatoria) • Imprese per i voucher aziendali
Lombardia	Agenzie formative. Università lombarde e loro Consorzi
Veneto (**)	Agenzie formative su commessa diretta delle imprese e in partenariato obbligatorio con esse
Friuli VG	Agenzie formative su commessa diretta delle imprese coinvolte. Università e Enti pubblici di ricerca
PA di Bolzano	Imprese singole o in raggruppamento (in ATI/ATS, Reti) oppure Agenzie formative
Emilia Romagna	<ul style="list-style-type: none"> • Agenzie formative • Imprese per le iniziative promosse nel quadro degli Accordi per gli insediamenti produttivi
Toscana (***)	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese o Agenzie, singole o in raggruppamento per le iniziative delle imprese in crisi • Partenariati tra Agenzia e imprese coinvolte per le altre iniziative collettive • Professionista o lavoratore autonomo per i sostegni individuali
Marche	Agenzie formative
Umbria	Agenzie formative
Lazio	Imprese o Agenzie su esplicita commessa delle imprese oppure ATI o ATS composte da imprese e Agenzie
Abruzzo	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese per interventi monoaziendali di riqualificazione • Agenzie formative per interventi diretti ai lavoratori in CIGS
Campania	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese per interventi formativi aziendali • Raggruppamenti di imprese per interventi pluriaziendali • Professionista o lavoratore autonomo per i sostegni individuali
Basilicata	Imprese singole o in raggruppamento oppure Agenzie formative su mandato diretto delle imprese coinvolte
Puglia	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese singole o raggruppate (con impresa capofila obbligatoria) per iniziative aziendali • ATI o ATS tra imprese e Agenzie (con Agenzie capofila e mandato diretto delle imprese) per iniziative interaziendali • Imprese per i voucher aziendali
Sicilia	Professionista o lavoratore autonomo per i sostegni individuali
Sardegna	<ul style="list-style-type: none"> • Raggruppamenti Strategici Territoriali tra Agenzie formative, Gruppi di Azione Locale (GAL) o Gruppi di Azione Costiera (per specifici percorsi formativi diretti alla certificazione) • Solo raggruppamenti tra Agenzie formative imprese per iniziative formative aziendali e pluriaziendali

(*) Tutte le amministrazioni che prevedono la titolarità delle Agenzie formative presuppongono l'accreditamento delle stesse o l'esistenza di una richiesta di accreditamento e a condizione che vada a buon fine. (**) I provvedimenti della regione Veneto definiscono spesso una serie di *'partenariati premianti'* nei casi in cui partecipino soggetti particolarmente vocati per specifici ambiti di attività. Nel caso dell'iniziativa *"Impresa InnFormata"* possono presentare direttamente le imprese. (***) Possono partecipare ai partenariati anche Università, Fondazioni ITS e Istituti di istruzione Superiore.

Tipicamente nella formazione continua viene ritenuta prioritaria l'espressione diretta delle imprese relativamente ai propri fabbisogni di competenze. Ciò però non si traduce nel riconoscere sempre la titolarità aziendale nella presentazione delle proposte. Il dibattito in merito è annoso ed ha riguardato soprattutto la capacità effettiva delle imprese di piccola dimensione di focalizzare il proprio fabbisogno e di esprimere una domanda di formazione con esso coerente. Proprio quest'esigenza ha condotto storicamente alla definizione di politiche e strumenti per affiancare e supportare le aziende in questo compito (in genere sono state incaricate le organizzazioni di rappresentanza datoriale o della bilateralità). Su un altro versante è stato rivendicato invece il ruolo autonomo dell'impresa escludendo l'intermediazione di altri soggetti ed in particolare degli organismi erogatori della formazione ai quali (secondo quest'interpretazione) si attribuisce un'eccessiva autoreferenzialità.

Al di là di una contrapposizione che non di rado ha assunto sterili connotati ideologici, nelle concrete scelte delle amministrazioni si evidenzia in linea generale **una maggiore valorizzazione del ruolo delle Agenzie**

⁵⁷ Non sono comprese: la PA di Trento che non prevede FC nel suo POR; il Molise e la Calabria che non hanno ancora avviato iniziative di FC.

formative. Ciò riguarda soprattutto le regioni del Nord e del Centro, cioè quei territori dove il sistema formativo è più sviluppato e le strutture dell'offerta sono più diffuse e maggiormente (e tradizionalmente) connesse con il sistema produttivo locale. Le **Agenzie sono poi del tutto centrali nei casi delle iniziative pluriaziendali** nell'ambito delle quali curano la raccolta delle istanze (compito questo fondamentale nel caso delle piccole e piccolissime imprese), connettono le molteplici esigenze in una progettazione unitaria coerente e, oltre all'erogazione della formazione vera e propria, dialogano con le regioni per ogni adempimento amministrativo e procedurale. Quest'ultimo elemento induce spesso le regioni ad imporre il ruolo di capofila alle Agenzie in tutti i casi in cui si preveda un partenariato e allo stesso tempo induce le imprese, anche di media e grande dimensione a delegare, svincolandosi così da ogni onere burocratico. Di fatto, a meno che alle imprese non venga attribuita la titolarità esclusiva della proposta, prevale quasi sempre la delega alle Agenzie.

Le scelte relative ai soggetti beneficiari possono essere utilizzate anche per condizionare e indirizzare lo sviluppo stesso delle strutture dell'offerta formativa. E' questo il caso delle *“Operazioni a supporto delle competenze per lo sviluppo delle filiere e dei sistemi produttivi”* sviluppate in Emilia Romagna dove possono presentare proposte solo Agenzie accreditate in partenariato con una o più imprese che **abbiano al proprio interno un presidio formativo riconducibile al modello della “Corporate Academy”**, oppure con imprese che, operando nell'ambito di filiere, sistemi o reti, intendano rafforzare la loro capacità di collaborazione attraverso **la costituzione di “Corporate Academy di rete”**.

Uno stimolo originale all'aggregazione e alla creazione di nuove reti tra gli attori (e tra i diversi Fondi Strutturali) è stato dato in anche Sardegna dove alcune proposte possono essere presentate solo da Raggruppamenti Strategici Territoriali (RST) comprendenti Agenzie formative e Gruppi di Azione Locale (previsti dai programmi Leader finanziati dal FEASR) o Gruppi di Azione Costiera (previsti dai programmi finanziati dal FEAMP).

La qualificazione della domanda: l'indicazione delle priorità di intervento

La domanda di contributi viene **qualificata** indirizzando le proposte provenienti dal sistema produttivo su determinati settori o filiere, su specifiche tematiche formative oppure su particolari competenze anche comuni a più settori. Nell'attuale programmazione FSE tutte le amministrazioni hanno definito gli ambiti entro i quali canalizzare la domanda, a volte facendo riferimento a studi e indagini di prospettiva o ad atti di indirizzo strategico che delineano le direttrici future di sviluppo dei sistemi locali, individuando particolari aree di specializzazione o traiettorie tecnologiche.

Naturalmente la definizione degli ambiti è stata meno rigorosa nelle amministrazioni nelle quali le attività di FC si sono concentrate in prevalenza sulle situazioni di crisi, oppure nei casi in cui si è scelto di privilegiare la domanda delle piccole e piccolissime imprese indipendentemente dal settore di appartenenza, oppure, ancora, dove si è preferito in ogni caso soddisfare il grande volume di domanda proveniente da un apparato produttivo ampio e diversificato.

Ci sono invece i casi in cui sulle priorità tematiche è stata posta un'attenzione particolare e, a parte la sottolineatura generale sugli aspetti dell'innovazione tecnologica comune e tutte le amministrazioni, sembra opportuno evidenziare le particolarità:

- del Piemonte, dove i Piani Formativi (sia di Impresa, sia di Area), sono stati indirizzati su progetti innovativi in materia di biotecnologie, aerospazio, mecatronica, mobilità sostenibile, green economy **al tempo stesso collegati** a processi di ristrutturazione aziendale, a nuove localizzazioni, oppure all'attivazione di processi o produzioni innovative, allo sviluppo di settori o aree professionali strategiche;
- della Lombardia, che ha dato priorità a Progetti Strategici Regionali, tra i quali sono compresi quelli riferiti agli Accordi regionali per la competitività o alle reti, i distretti e ad altre aggregazioni di imprese elaborati in attuazione di programmi d'intervento riconosciuti o finanziati dalla regione (nei Distretti del commercio, nei Consorzi di promozione turistica e nei Contratti di rete), o anche quelli elaborati sulla base delle esigenze delle imprese dei cosiddetti Distretti dell'Attrattività;
- del Friuli Venezia Giulia dove le iniziative formative devono essere coerenti con le traiettorie tecnologiche di sviluppo individuate nella *“Strategia regionale di ricerca e innovazione per la specializzazione intelligente del Friuli Venezia Giulia”* sulla base della quale è stata elaborata **una delle selezioni tematiche più originali e innovative del panorama regionale**;

- del Veneto, che in tutte le sue numerose iniziative ha posto un'attenzione massima agli aspetti dell'evoluzione e dell'organizzazione produttiva (lean production e lean organisation), dell'innovazione tecnologica, dell'internazionalizzazione attraverso nuove strategie di marketing e di nuovi strumenti per la promozione e la vendita, della creazione di reti tra imprese per il consolidamento delle posizioni competitive.

Priorità e criteri di valutazione

Naturalmente le priorità stabilite dalle amministrazioni non sono solo quelle principali che caratterizzano e danno il tono allo specifico provvedimento e che riguardano come sopra esposto i settori, gli ambiti tematici, le aree di specializzazione o i destinatari. Ai fini della valutazione delle proposte vengono spesso introdotti una serie di criteri di preferenza aggiuntivi e accessori.

Tali ulteriori e specifiche priorità, quando presenti, sono indicate tra i criteri di valutazione e possono quindi riguardare numerosi aspetti: dal coinvolgimento di alcune categorie di utenti, alle tipologie di imprese interessate, dall'adozione di particolari metodologie didattiche a determinati strumenti per la certificazione degli esiti. La loro rilevazione sistematica non è stata compresa tra gli obiettivi del presente lavoro che, in questa fase, si limita alla considerazione delle priorità principali dei provvedimenti di finanziamento. Un approfondimento di questi aspetti dovrebbe far parte di uno studio ad hoc sui processi e i criteri di valutazione adottati dalle amministrazioni.

I destinatari delle attività di FC

Il FSE prevede il coinvolgimento nelle iniziative di formazione continua di tutta l'area dell'imprenditoria e del lavoro autonomo che invece non sono contemplate nell'attività dei Fondi Interprofessionali. Questi ultimi come noto si concentrano esclusivamente sui dipendenti ai quali è riferita la contribuzione che alimenta la loro disponibilità finanziaria. Tuttavia, queste differenze sui target non hanno rappresentato una base sulla quale poggiare strategie di complementarità tra FSE e Fondi. Di fatto, la maggior parte delle **iniziative dei POR FSE sono state dirette ad entrambe le categorie** (dipendenti o imprenditori) e solo alcune si sono concentrate su uno dei due target. In ogni caso poi nessuna amministrazione ha privilegiato una sola delle due categorie in tutte le sue iniziative.

Per indicare di volta in volta i destinatari le amministrazioni hanno utilizzato definizioni diverse. Tuttavia, con rarissime eccezioni possiamo affermare che:

- per **lavoratori dipendenti** si intendono quelli: con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno, sia a tempo parziale; con contratto di lavoro intermittente, con contratto di apprendistato (per la formazione addizionale a quella prevista dalla normativa di riferimento); i soci-lavoratori di cooperative; i lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- rientrano invece tra gli **imprenditori**: i titolari e soci di imprese; i collaboratori o coadiuvanti dell'imprenditore che prestano in modo continuativo la propria attività; i coadiuvanti delle imprese commerciali e i soci lavoratori di imprese, compresi gli artigiani; i liberi professionisti che esercitano l'attività in forma autonoma o associata;
- sono sempre **esclusi** i lavoratori con contratto di somministrazione e gli amministratori e i consiglieri dei CdA nei casi in cui non siano riconducibili a lavoratori dipendenti o a imprenditori come sopra definiti. Infine, a meno che non si tratti di interventi sul miglioramento della Capacità Istituzionale, sono esclusi anche i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, i dipendenti o i collaboratori delle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali, i dipendenti o i collaboratori degli operatori accreditati.

Quando sono state indicate particolari **priorità** sui destinatari esse hanno riguardano nella maggior parte dei casi i lavoratori over 45 o over 55, quelli con basso titolo di studio oppure donne, specialmente se impegnate in settori o ruoli 'in squilibrio di genere'. Tali priorità sono adottate in particolare laddove il cofinanziamento regionale avviene utilizzando le risorse ex lege 236/93 che privilegiano da sempre questi particolari segmenti di utenza.

Per quanto riguarda le iniziative che hanno privilegiato una determinata categoria è opportuno evidenziare:

- i voucher aziendali in Liguria e i Piani formativi in Campania, riservati ai soli lavoratori dipendenti;

- i Piani formativi in Emilia Romagna, rivolti esclusivamente alle “figure chiave dei processi di innovazione” (che corrispondono in genere agli imprenditori e alle figure direttive e manageriali);
- una particolare tipologia di Piani formativi finanziati in Toscana dove sono coinvolgibili solo lavoratori dipendenti neoassunti a tempo indeterminato;
- tutti i sostegni individuali adottati in Toscana, in Campania e in Sicilia (tra poco anche in Abruzzo) per la formazione dei soli lavoratori autonomi e dei liberi professionisti;
- tutti gli interventi per le situazioni di crisi, rivolti a lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro oppure interessati da contratti di solidarietà.

Non sono mancati d’altro canto **interventi compositi in cui più target vengono coinvolti simultaneamente** da una stessa iniziativa progettuale. Esempari a questo proposito sono:

- l’iniziativa promossa dalla Regione Lazio per il recupero e la valorizzazione dei mestieri tradizionali nella quale, accanto alle iniziative formative per la qualificazione di giovani disoccupati o inoccupati viene abbinata **anche la formazione dei titolari delle botteghe artigiane** che ospitano in stage i partecipanti;
- le iniziative per l’aggiornamento nei settori strategici dell’economia Toscana dove ogni progetto deve prevedere, **contestualmente e in forma integrata**, azioni di qualificazione per l’inserimento lavorativo e per la **creazione di impresa** e lavoro autonomo rivolte a inattivi, inoccupati, disoccupati e interventi di **formazione per occupati** (dipendenti e imprenditori).

A ben vedere integrazioni di questo tipo non producono effetti positivi solo sui target. Le principali ricadute si hanno infatti sulle **modalità operative e sugli orizzonti strategici dei soggetti promotori coinvolti** (imprese, Agenzie, Istituti scolastici, organismi di rappresentanza di vario tipo e livello, Enti di ricerca, Università, strutture specializzate di consulenza) che spesso, dopo esperienze di co-progettazione di questo tipo, risultano profondamente e definitivamente ampliati.

Le modalità di erogazione e le metodologie formative

Le attività di formazione continua si sviluppano tipicamente in orario di lavoro. E ciò non comporta soltanto la possibilità per le imprese di cofinanziare gli interventi attraverso il salario del lavoratore coinvolto, ma ha delle importantissime ripercussioni sulle modalità di erogazione e sui controlli che le amministrazioni titolari dei programmi devono porre in essere.

Una particolare attenzione va posta, come ovvio, sui luoghi e sui tempi di erogazione. In questo senso le attività formative svolte durante il ciclo di produzione e nei locali normalmente adibiti alla produzione sono sempre attentamente regolate e controllate. Stessa cautela per tutte quelle metodologie formative dove il confine tra produzione e formazione può essere labile e incerto (project work, tutte le tipologie di affiancamento, stage, ecc) ed altre dove il controllo della effettiva fruizione non è diretto e immediato (la formazione a distanza e l’e-learning).

Su questi aspetti hanno indicato vincoli e cautele, ad esempio:

- la Valle d’Aosta che impone la precisazione di modalità che rendano evidente la priorità formativa rispetto alla produzione (senza indicare una percentuale massima delle ore);
- il Piemonte che, oltre a consentire la formazione in affiancamento in ambiente di lavoro fino ad un massimo del 25% delle ore totali, impone la formazione finanziata con i voucher aziendali obbligatoriamente al di fuori dell’ambiente di lavoro e non ammette la FAD;
- la Lombardia e il Friuli VG: che non ammettono FAD e e-learning;
- l’Emilia Romagna che indica un minimo del 70% di aula e non ammette project work o stage;
- la Basilicata che impone un massimo del 40% di formazione sul posto di lavoro (il 20% sull’iniziativa per Matera e il 50% per le iniziative per i lavoratori di imprese in crisi) e non ammette FAD.

Considerando poi il peso che in questa tornata di programmazione hanno da un lato le attività di riqualificazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi e dall’altro le attività di specializzazione dei lavoratori delle imprese coinvolte in processi di innovazione di prodotti o processi, il **cardine metodologico resta sempre l’erogazione in gruppi d’aula**.

Da segnalare la particolarità del Veneto che non solo lascia ampia libertà nella scelta delle metodologie ma, in ognuno dei suoi numerosi provvedimenti, sollecita l’innovazione e la creatività metodologica proponendo direttamente un ventaglio estesissimo di tecniche e metodi. E’ su questa libertà metodologica che, secondo

le intenzioni della regione, si basa la possibilità di costruire interventi ad hoc adatti ad ogni esigenza (si rimanda all'approfondimento specifico sul Veneto per ulteriori dettagli).

Il ruolo delle Parti Sociali

Come noto, fin dalle prime esperienze condotte con i finanziamenti della legge 236 del 1993, le iniziative di formazione continua cofinanziate devono essere oggetto di un accordo tra le Parti Sociali. L'accordo, l'intesa o la condivisione (o comunque venga definita) può avvenire a diversi livelli (aziendale, territoriale, settoriale, ecc.) a seconda dell'ambito nel quale si esprime il Piano formativo oggetto di negoziato. L'attuale programmazione FSE non fa certo eccezione. Ogni amministrazione nei suoi provvedimenti ha definito termini e modalità dell'Accordo tra le parti, che assume un ruolo decisivo specialmente negli interventi per le situazioni di crisi, dove spesso tocca in profondità anche gli aspetti progettuali di dettaglio, i criteri di scelta dei partecipanti, le eventuali misure accessorie di sostegno, i contenuti formativi, le modalità di erogazione della formazione. Non solo, quindi, un adempimento formale **ma sempre di più un elemento di concreta sostanza operativa**.

Caratteristiche delle iniziative formative: durata e standard di costo

Tradizionalmente una larga parte della formazione continua riguarda l'aggiornamento professionale che si caratterizza da sempre per una durata contenuta. Tuttavia, anche in questo caso le due tipologie di attività che maggiormente caratterizzano l'attuale tornata di programmazione (le esigenze di riqualificazione connesse con le situazioni di crisi e le necessità di specializzazione a supporto dell'innovazione) hanno indotto le amministrazioni a prevedere e promuovere il finanziamento di iniziative di maggiore impegno: spesso sono stati proposti molto semplicemente i **percorsi di qualificazione nella loro integrità** così come definiti nei Repertori regionali.

In particolare, le durate più lunghe sono forse il segnale più evidente dell'operare concreto di una complementarietà delle iniziative regionali nei confronti dell'attività dei Fondi Interprofessionali che, dal canto loro, privilegiano da sempre attività di breve o brevissima durata (l'aggiornamento ricorrente o la prima formazione al ruolo).

La tabella seguente riporta le durate delle iniziative di FC così come indicate nei provvedimenti di finanziamento emanati dalle regioni e, nell'intenzione di impostare un primo confronto sui costi delle attività, sono dettagliati anche gli standard che le amministrazioni hanno introdotto come criteri e vincoli per gli operatori nella definizione della parte economica delle proposte progettuali.

Si segnala che la mancata indicazione di limiti massimi o minimi di durata (o della durata tout court) che emerge in alcuni casi non ne esclude l'esistenza. Imponendo infatti che la progettazione sia coerente con gli standard regionali, si rimanda implicitamente alle durate previste nei Repertori vigenti. Ovviamente ciò vale sia con riferimento ad interi percorsi di qualificazione, sia a specifiche aree di attività, sia a particolari unità di competenza.

Tab. 2.3 Durata e standard di costo delle iniziative di FC finanziate dai POR SE 2014 – 2020 (solo corsi collettivi con esclusione dei voucher aziendali e dei sostegni individuali)

Regioni e PA (*)	Durata	Standard di costo (in euro)
Valle D'Aosta	Tra 16 e 300 ore	<ul style="list-style-type: none"> Fino a 139 per ora/corso per classi da 2 a 6 Fino a 190 per ora/corso per classi da 7 a 25
Piemonte	Tra 30 e 200 ore	<ul style="list-style-type: none"> 10,71 per ora/allievo nei Piani formativi di Area 13,30 per ora/allievo nei Piani formativi di Impresa
Liguria	Tra 16 e 40 per l'aggiornamento Tra 240 e 600 per qualificazione, riqualificazione e specializzazione	<ul style="list-style-type: none"> 21,65 per ora/allievo per l'aggiornamento 10,09 per ora/allievo per qualificazione, riqualificazione e specializzazione
Lombardia	Tra 16 e 64 ore	17,35 per ora/allievo
Veneto	Fino a 300 ore	<ul style="list-style-type: none"> 110 per ora/corso +9 euro per ora/allievo (per classi fino a 5) 164 per ora/corso (per classi oltre 6 unità)
Friuli VG	Tra 24 e 60 ore	109 per ora/corso
PA Bolzano	Fino a 1.000 ore per qualificazione e specializzazione	180 per ora/corso
Emilia Romagna	Fino a 200 ore	114 per ora corso + 5,32 euro per ora/allievo
Toscana	Non sono fissati limiti di durata	153 per ora/corso + 1,1 euro per ora/allievo
Marche	Fino a 100 ore	<ul style="list-style-type: none"> 11 per ora/allievo per classi con più di 8 allievi 18 per ora/allievo per classi con meno di 8 allievi
Umbria	Tra 40 e 100 ore	<ul style="list-style-type: none"> 130,81 per ora/corso + 0,56 euro per ora/allievo per corsi fino a 50 ore 159,01 ora/corso + 0,74 euro per ora/allievo per corsi da 51 a 100 ore 40 per ora corso per gli interventi sui lavoratori in CIGS dell'area di Terni - Narni
Lazio	<ul style="list-style-type: none"> Tra 20 e 120 ore Tra 20 a 80 ore interventi per imprenditori, manager e autonomi 	<ul style="list-style-type: none"> 24 per ora/allievo (da 6 a 9 allievi) 22 per ora/allievo (da 10 a 13 allievi) 17 per ora/allievo (da 14 a 16 allievi)
Abruzzo	Fino a 400 ore	<ul style="list-style-type: none"> 146,25 per ora/corso + 0,80 euro ora/allievo 117,00 per ora/corso + 0,80 euro ora/allievo Secondo due Fasce di livello della docenza
Campania	Fino a 600 ore	117 per ora/corso + 0,80 per ora/allievo
Basilicata	Tra 24 e 200 ore per lavoratori di imprese in crisi Fino a 60 ore per la FC ordinaria	20 per ora/allievo
Puglia	Fino a 100 ore per l'aggiornamento Oltre 100 ore per la riqualificazione	15,5 per ora/allievo

(*) Non sono compresi la PA di Trento che non prevede la FC nel suo POR FSE, il Molise e la Calabria che non hanno ancora finanziato attività di FC, la Sicilia che per il momento ha finanziato sostegni individuali e non corsi collettivi; la Sardegna che ha per ora finanziato interventi compositi che riuniscono in uno stesso gruppo classe sia occupati, sia disoccupati.

Come noto, in coerenza con quanto disposto dalla Commissione Europea⁵⁸ molte amministrazioni regionali hanno proceduto alla determinazione di Unità di Costo Standard da utilizzare sia come criterio di progettazione, sia come base per la liquidazione delle sovvenzioni a consuntivo con l'obiettivo di evitare le il gravame amministrativo e contabile connesso alle procedure di finanziamento a costi reali.

Per una piena comprensione del problema è necessario tenere ben distinto ciò che è proprio della fase di definizione della proposta economica, realizzata sulla base dei massimali di costo indicati dall'amministrazione e ai quali i soggetti proponenti si allineano, da ciò che invece caratterizza l'effettiva liquidazione della sovvenzione, cioè il momento in cui l'amministrazione determina la somma esatta da corrispondere al beneficiario tenendo conto dell'andamento concreto dell'attività formativa, in particolar modo della frequenza effettiva dei partecipanti.

⁵⁸ Il Reg. (CE) 1081/2006, art. 11.3 (b). come modificato dal Reg. (CE) n. 396/2009 relativo al FSE, ha introdotto alcune 'opzioni di semplificazione' per la gestione economica delle attività oggetto di sovvenzione e selezionate tramite avviso pubblico. Si tratta di: a) costi indiretti dichiarati su base forfetaria; b) costi fissi calcolati applicando tabelle standard per costi unitari; c) somme forfetarie.

La giusta misurazione dello scarto tra le previsioni progettuali e l'effettivo andamento delle attività è per l'appunto al centro della problematica della semplificazione procedurale e della determinazione degli standard di costo e il comportamento delle amministrazioni regionali in merito è stato, ed è tuttora, vario e diversificato.

Spesso, sulla base di un'analisi dei costi storici, sono state distinte le spese strutturali (fisse) necessarie per la realizzazione di un progetto formativo dalle spese (variabili) collegate alla frequenza degli allievi, potendo così ottenere due distinte Unità di Costo Standard, una riferita alla singola ora di durata del corso (UCS per ora corso) e un'altra riferita al costo di una singola ora del monte ore totale, inteso come prodotto tra la durata del corso e il numero degli allievi (UCS per ora allievo). L'applicazione di entrambi i parametri sia in sede di progettazione, sia a consuntivo permette in effetti di semplificare notevolmente il carico burocratico. In buona sostanza il beneficiario, a chiusura dell'attività, può calcolare autonomamente e facilmente l'importo effettivo della sovvenzione alla quale ha diritto, in piena coerenza con l'effettivo andamento delle attività formative. In alcuni casi invece viene determinata e applicata solo l'UCS per ora corso oppure solo l'UCS per ora allievo (magari modulandone il valore in relazione a diverse consistenze del gruppo classe).

Naturalmente tutte le amministrazioni che hanno lavorato sulle UCS hanno anche definito valori diversi a seconda del segmento formativo considerato (dalla IeFP, alla post-diploma, dalla permanente alla continua), a volte anche distinguendo tra le diverse tipologie di attività interne ad un singolo segmento (ad esempio, nell'ambito stesso della formazione continua, fissando parametri per l'aggiornamento diversi da quelli per la riqualificazione). In altri casi ancora sono state considerate in modo adeguato anche le economie di scala che determinano l'ovvia decrescita dell'incidenza dei costi fissi con l'aumento della durata delle iniziative, così che, in luogo di un valore medio, è stato possibile considerare UCS diverse e più precise per ogni classe di durata.

Non a tutte le attività di FC finanziate dalle amministrazioni sono poi applicate le UCS. La loro determinazione presuppone almeno l'esistenza di serie storiche consistenti e riferite a tipologie progettuali omogenee (pena la validità degli standard). Tali caratteristiche sono per definizione assenti nelle attività innovative e di carattere sperimentale. In questi casi si preferisce procedere ancora con la liquidazione delle sovvenzioni a costi reali oppure attraverso meccanismi forfetari.

In definitiva, con rare eccezioni, sono gli Avvisi pubblici che **indicano di volta in volta, per la specifica iniziativa, tenendo conto delle sue caratteristiche specifiche, gli eventuali standard da adottare**. Proprio per questa ragione applicando gli standard previsti dalle amministrazioni così come riportati in tabella si ottengono costi molto disomogenei e di scarso significato. Ad esempio, un ipotetico corso di 100 ore con 10 partecipanti ha un costo che va dai circa 10mila euro in Liguria ai 22mila nel Lazio, con una media generale pari a circa 15mila euro.

Pur essendo presente una differenza reale nel costo della FC tra le diverse regioni (e in genere il costo è più basso dove la domanda di contributi è maggiore), i costi così ottenuti sono riferibili alla sola attività formativa in senso stretto e, nel suo ambito, alle sole voci di costo standardizzate senza tenere conto delle eventuali voci di spesa rimborsate a forfait che, nel caso di interventi compositi e caratterizzati dall'integrazione di diverse metodologie, possono assumere un peso molto rilevante. Così come si dovrebbero considerare in modo rigoroso, ove determinate, tutte le corrette UCS per ogni classe di durata. In buona sostanza, gli standard di costo sono costruiti per agevolare la fase di determinazione delle sovvenzioni che fa parte di un processo contabile articolato e complesso. Può quindi risultare fuorviante tentare di estrapolare l'applicazione di particolari UCS dall'ambito peculiare dell'iniziativa alla quale si riferiscono.

Le sinergie

Chi si attendeva la definizione di frequenti e complesse sinergie tra FSE e Fondi Interprofessionali resterebbe senza dubbio deluso. In realtà in ogni POR se ne fa menzione ma spesso solo per affermare l'esigenza di tener conto dell'esistenza di altri soggetti che finanziano la FC. Solo in alcuni casi gli atti successivi di finanziamento definiscono reali sinergie attraverso la definizione di precisi vincoli, condizioni e passaggi procedurali. In altri casi (come già visto) la complementarità è implicita nelle scelte dei target o degli ambiti di azione.

Tra le amministrazioni che hanno specificato forme di sinergia o interrelazione possiamo citare:

- il Piemonte, che inserisce tra le iniziative a "gestione unitaria regionale" quelle "promosse da Enti bilaterali o dalle parti sociali anche in riferimento a progetti integrati con azioni finanziate dai Fondi Paritetici Interprofessionali";

- la Lombardia che, analogamente, inserisce tra i progetti strategici regionali i progetti integrati con i Fondi Paritetici Interprofessionali, “nel caso in cui si implementino nuove conoscenze e competenze rispetto all’ultimo progetto approvato e finanziato dal Fondo Paritetico”;
- la Campania dove si prevede che “le imprese aderenti ai Fondi Paritetici interprofessionali possano presentare progetti sinergici rispetto ai progetti approvati e finanziati dal Fondo Paritetico a cui sono iscritte”, illustrando le sinergie della proposta e con l’obbligo di dichiarare tutti i progetti presentati nel corso del tempo al Fondo di appartenenza;
- la Sardegna che, prima dell’emanazione dell’Avviso vero e proprio, ha inteso preparare e organizzare la domanda emanando un provvedimento **diretto a raccogliere manifestazioni di interesse** anche da parte dei Fondi Interprofessionali, disposti a rafforzare la dotazione finanziaria della regione finanziando iniziative a favore di dipendenti di Micro e PMI.

Per quanto riguarda invece **le sinergie tra i diversi fondi strutturali** è doveroso un cenno alle possibilità di integrazione con il FESR che l’attuale programmazione FSE offre nell’ambito della formazione continua. Come previsto infatti dai Regolamenti comunitari la partecipazione del FESR alle iniziative FSE è ammessa su diretta richiesta delle imprese interessate (e non quindi dalle Agenzie presentatrici dei progetti di formazione), per il finanziamento di **spese strettamente connesse alla realizzazione del progetto formativo**. Concretamente, la richiesta di contributo del FESR può essere avanzata nell’ambito di tutte le iniziative di FC:

- nel caso di progetti connessi ai processi di avvio di nuovi rami d’azienda o all’apertura di nuove unità locali o all’incremento del capitale sociale per effetto dell’ingresso di nuovi soci, per la copertura del 70% delle spese per acquisizione e locazione di immobili, ristrutturazioni o manutenzione, acquisto, rinnovo o adeguamento di impianti e attrezzature, acquisto di hardware e software, diritti di brevetto, licenze, banche dati, ricerche di mercato.
- per tutti le altre tipologie di progetto, per acquisto, rinnovo o adeguamento di impianti e attrezzature, acquisto di hardware e software, diritti di brevetto, licenze, banche dati, spese per perizie tecniche e per la partecipazione a mostre o fiere.

Particolarmente attivo su questo fronte è stato il Veneto che ha introdotto questa possibilità in tutte le iniziative di FC finanziate con il proprio POR FSE.

I risultati

La tabella seguente riporta i dati relativi ai piani formati approvati e ai contributi concessi dall’inizio della programmazione fino al 30 settembre 2018.

Tab. 2.4 Progetti approvati e contributi concessi per le attività di FC finanziate dai POR FSE 2014 – 2020 (aggiornamento al 30 settembre 2018) (*)

Regioni e PA	Progetti approvati	Contributi concessi	Contributo medio
Valle D'Aosta	97	1.776.631	18.315
Piemonte	167	17.235.532	103.206
Liguria	180	5.066.539	28.147
Lombardia	1.692	35.713.673	21.107
Veneto	1.061	74.887.271	70.581
Friuli VG	248	1.458.927	5.883
PA Bolzano	95	5.420.146	57.054
Emilia Romagna	136	10.875.826	79.969
Toscana	52	3.859.958	74.229
Lazio (**)	170	3.959.934	23.293
Abruzzo	23	1.262.000	54.869
Campania	103	10.498.399	101.926
Basilicata	320	7.684.275	24.013
Puglia	386	28.878.231	74.814
Totale	4.730	208.577.342	44.097

(*) Non compaiono: la PA di Trento il cui POR non prevede il finanziamento di attività di FC; le Marche e l'Umbria le cui procedure di approvazione erano ancora in corso alla data di chiusura della presente analisi; Il Molise e la Calabria che non avevano ancora avviato iniziative di FC; la Sicilia che alla stessa data aveva finanziato solo sostegni individuali; la Sardegna che aveva finanziato interventi che riuniscono in uno stesso gruppo classe sia occupati, sia disoccupati, con una struttura dei costi molto differente da quella tipica della FC. (**) I dati del Lazio fanno riferimento ai costi totali dei progetti e non ai contributi.

Può essere utile considerare la distribuzione dei contributi medi che (pur con le dovute cautele) fornisce comunque indicazioni sulle dimensioni dei piani formativi finanziati dalle amministrazioni anche dove sono state varate più iniziative con caratteristiche e target diversi.

Gli interventi individualizzati

Oltre ai classici piani formativi le amministrazioni hanno finanziato anche iniziative individualizzate attraverso voucher aziendali tradizionali e sostegni individuali per lavoratori autonomi e liberi professionisti. La tabella seguente ne riporta le caratteristiche principali.

Tab. 2.5 Destinatari, importi e caratteristiche dei voucher aziendali e dei sostegni individuali a professionisti e imprenditori finanziati dai POR FSE 2014 – 2020 (al 30 settembre 2018)

Regioni	Destinatari, importi e caratteristiche
Piemonte	<i>Voucher aziendali per il finanziamento di iniziative formative per lavoratori dipendenti e titolari di impresa</i> Importo massimo pro capite di 3.000 euro. Entro tale limite è possibile finanziare più interventi per uno stesso lavoratore. UCS: 11 euro per ora/corso/allievo. L'85% dei corsi a catalogo ha una durata compresa tra 20 e 60 ore.
Liguria	<i>Voucher aziendali per il finanziamento di iniziative formative per lavoratori dipendenti</i> <ul style="list-style-type: none"> • Per aziende fino a 10 dipendenti sono concedibili fino a 3 voucher per un importo massimo di 1.800 euro • Per aziende con più di 10 dipendenti, fino a 6 voucher per un importo massimo di 3.600 euro Entro il limite di 1.800 euro è possibile finanziare più interventi per uno stesso lavoratore
Toscana	<i>Sostegni individuali per la formazione di liberi professionisti e autonomi</i> <ul style="list-style-type: none"> • Per professionisti under 40 è previsto un sostegno pari a 300 euro per attività formative di costo inferiore a 600 euro. Per attività di costo superiore a 600 euro è previsto un sostegno fino al 50% delle spese fino a un massimo di 2.500 euro. • Per professionisti over 40 è previsto un importo massimo fino a 3.000 euro. • Per imprenditori e professionisti in società o associati, fino a 5.000 euro per gli imprenditori e 3.000 euro per i professionisti
Campania	<i>Sostegni individuali per la formazione di liberi professionisti e autonomi</i> Importo massimo pro capite 5.000 euro. È finanziabile fino al 75% della spesa per l'iscrizione alle iniziative formative ammesse
Puglia	<i>Voucher aziendali per il finanziamento di iniziative formative per lavoratori dipendenti e titolari di impresa</i> <ul style="list-style-type: none"> • Per i lavoratori dipendenti, importo massimo di 3.500 euro • Per i titolari di impresa, i soci e gli artigiani, importo massimo di 5.000 euro Sono erogabili fino a 5 voucher per impresa. Le attività formative non possono avere una durata inferiore a 30 ore.
Sicilia	<i>Sostegni individuali per la formazione di liberi professionisti e autonomi</i> <ul style="list-style-type: none"> • Per i corsi di formazione importo massimo pro capite 2.000 euro • Per i Master importo massimo pro capite di 6.000 euro È finanziabile il 75% della spesa per l'iscrizione alle iniziative formative ammesse. Per i destinatari di età compresa tra i 18 e i 35 anni è ammessa la copertura del 100% della spesa entro gli importi massimi

In entrambi i casi si punta come sempre sulla maggiore flessibilità e immediatezza dell'individualizzazione del contributo che si presta maggiormente alla soddisfazione di esigenze molto specifiche per le quali non avrebbe senso costruire un intervento collettivo.

La differenza tra i due strumenti è in buona parte solo formale: nel voucher aziendale l'iniziativa, la scelta del percorso, il controllo del processo come anche la titolarità del voucher stesso sono a carico dell'impresa intesa come soggetto giuridico specifico. Nel caso dei sostegni (solo apparentemente più simili ai voucher individuali) gli elementi citati fanno capo al soggetto sia esso libero professionista o autonomo ma sempre in quanto titolare dell'attività.

La distinzione importante va fatta invece tra le attività formative finanziabili. I sostegni per i liberi professionisti sono rivolti infatti sia ai corsi di formazione e aggiornamento (proposti spesso dagli stessi Ordini professionali di appartenenza) ma soprattutto ai Master di I e II livello. Più tradizionali sono gli sbocchi dei voucher aziendali, in genere da impiegare sulle classiche attività a catalogo.

Proprio a proposito dei **Cataloghi dell'offerta** si riscontra una uniformità quasi assoluta tra le amministrazioni sulle regole generali e specifiche che regolano la loro costituzione e gestione. In genere, in esito ad un confronto realizzato nelle sedi concertative e tenendo conto delle specificità locali, le amministrazioni individuano le aree o i settori di interesse sui quali le Agenzie formative sono chiamate a proporre le attività. Il Catalogo ha di norma una validità annuale o biennale ma può essere integrato o prorogato fino all'approvazione del successivo (in realtà le proroghe di validità dei cataloghi avvengono piuttosto spesso visto la relativa complessità dei procedimenti per i rinnovi). Integrazioni e modifiche in corso di validità sono previste nel caso in cui si determini una domanda particolarmente consistente di uno o più corsi, oppure nel caso di un rilevante interesse verso altri corsi non inizialmente previsti. Tutte le amministrazioni possono comunque disporre la sostituzione di corsi soggetti a specifiche normative al fine di adeguarne i contenuti o

la durata alle variazioni normative intercorse e possono escludere d'ufficio i corsi per i quali non sia stata attivata alcuna edizione.

Sui Cataloghi sono in genere presenti le seguenti informazioni minime:

- il titolo del corso e la relativa durata in ore;
- la sintesi del programma didattico;
- la sede di svolgimento e le modalità organizzative;
- il costo complessivo con l'evidenziazione della quota minima a carico del partecipante;
- il tipo di certificazione ottenibile;
- le eventuali condizioni specifiche di ammissione.

La tabella seguente riporta (ove disponibili) i dati relativi ai voucher e ai sostegni individuali assegnati dalle amministrazioni fino al 30 settembre 2018.

Tab. 2.6 Voucher e sostegni individuali finanziati dai POR FSE 2014 – 2020 (aggiornamento al 30 settembre 2018) (*)

Regioni e PA	Iniziative approvate	Contributi concessi	Contributo medio pro capite
Liguria	20	41.474	2.073
Toscana	661	960.993	1.453
Campania	136	391.862	2.881
Puglia	545	1.594.832	2.926
Totale	1.362	2.989.161	2.195

(*) Non sono ancora disponibili i dati di Piemonte e Sicilia

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

Il contributo dello 0,30%, calcolato sull'ammontare dei salari lordi dei lavoratori dipendenti delle imprese private, rappresenta il principale bacino finanziario pubblico dedicato al sostegno della formazione continua. Nel confronto con gli altri paesi europei⁵⁹ che commisurano la contribuzione alla formazione continua come quota della massa salariale, l'Italia riserva un volume di risorse inferiore alla media. Investono meno solo la Grecia (con lo 0,24%) e la Polonia (con lo 0,25%), che però dispone di ampi stanziamenti a valere sul FSE. La tabella dell'OECD fa riferimento al solo 0,30% e non tiene in considerazione le altre risorse pubbliche che in Italia concorrono al finanziamento delle iniziative di formazione continua (ad esempio il cofinanziamento del FSE per le parti della programmazione relative alla FC e il recente cosiddetto "credito di imposta formazione 4.0).

Tabella 2.7 Tasso di contributo alla formazione del settore privato in alcuni paesi comunitari

Alcuni Paesi comunitari	% sul monte salari destinata per normativa alla formazione
Belgio	Da 0.1% a 0.6%
Francia	Da 0.55% a 1%
Grecia	0.24%
Ungheria	1.5%
Irlanda	0.7%
Italia	0.3%
Olanda	Oltre il 2%
Polonia	0.25%
Spagna	0.7%
Regno Unito	Da 0.5% a 2.5%

Fonte: OECD 2018

Anche se va considerato che lo stesso contributo dello 0,30, come già evidenziato nelle passate edizioni del Rapporto, è stato più volte soggetto a storni e prelievi in genere non destinati alla formazione. Tra gli ultimi in ordine di tempo, si segnala quello stabilito nei commi 284 e 294 della Legge 208/15 (legge di stabilità per il 2016). Originariamente si prevedeva che le somme stornate fossero rese disponibili per incentivare i "contratti di lavoro a tempo parziale agevolato" 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 avesse maturato i diritti entro il 31 dicembre 2018. In realtà questa stessa finalità è stata rivista con la successiva Legge di stabilità per il 2017⁶⁰ che destina la gran parte delle risorse previste per questa misura al bilancio dello Stato (senza indicazioni specifiche sulle finalità) per un importo complessivo di 150 milioni ripartito per il biennio 2017-2018 (Tab 2.8).

⁵⁹ Il report 'Adult learning in Italy: what role for the Joint Inter-Professional Funds? (autori vari), OECD, è stato presentato nel mese di Ottobre 2018.

⁶⁰ Il comma 233 della Legge 232 dell'11 dicembre 2016, prevede che, per il 2017, 100 milioni dei 120 siano destinati al Bilancio dello Stato e analogamente 50 milioni sugli originari 60 per il 2018.

Tabella 2.8 Andamento dell'ammontare dello 0,30% in euro (2012-2018)

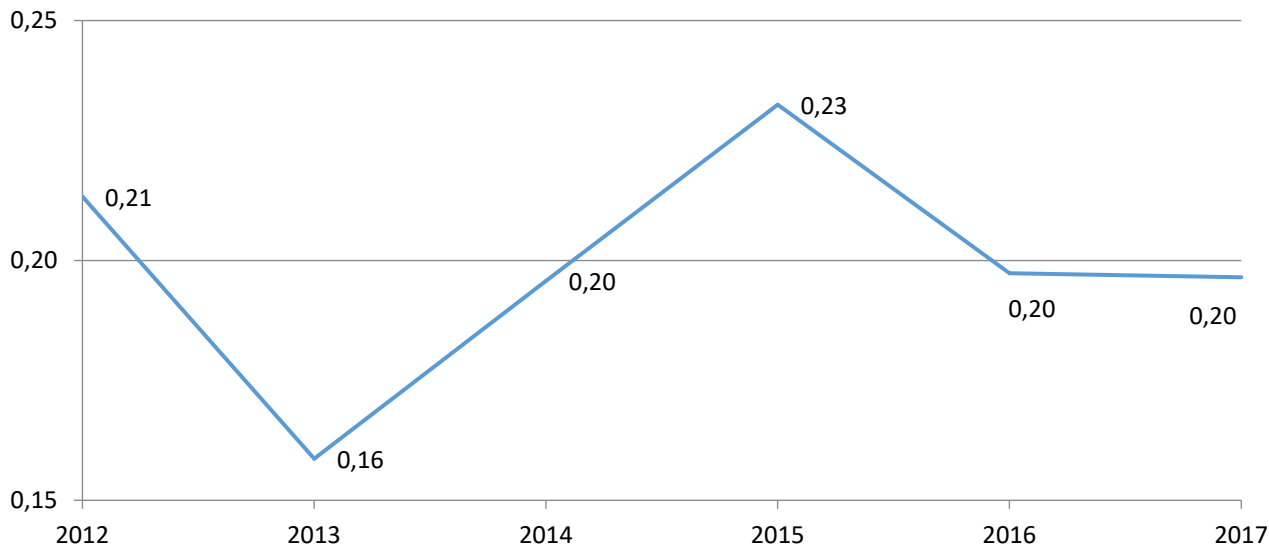
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
							(a ottobre 2017)
FONDI INTERPROFESSIONALI	617.260.630,22	415.374.353,32	569.986.461,38	634.857.518,17	647.369.202,20	603.146.080,85	660.338.739,79
FONDO DI ROTAZIONE (MLPS)	179.986.570,94	35.684.795,57	11.271.857,15	164.440.090,26	76.368.383,12	77.743.408,71	51.000.000,00
FONDO POLITICHE COMUNITARIE	70.864.749,15	6.250.000,00			28.430.917,66		
TRASFERIMENTO ALLO STATO ART. 19 L. N. 2/2009							
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 COMMA 722 L. N. 190/2014				20.000.000,00	120.000.000,00	120.000.000,00	120.000.000,00
TRASFERIMENTI ALLO STATO COMMI 284 E 294 LEGGE 208/15					112.000.000,00	20.000.000,00	10.000.000,00
TRASFERIMENTI ALLO STATO COMMA 233 LEGGE 232/16 in						100.000,00	50.000.000,00
Totale	868.111.950,31	785.309.148,89	873.601.862,53	819.297.608,43	984.168.502,98	920.889.489,56	<i>Dato non calcolabile</i>

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

*Per il 2018, a ottobre, INPS non ha scorporato i trasferimenti allo Stato previsti nelle leggi 190/14, 208/15 e 233/16 i cui importi sono comunque stati riportati in colonna secondo le specifiche disposizioni normative.

Proprio in virtù dell'insieme delle diverse disposizioni in deroga, si può determinare la quota reale dello 0,30 che dal 2012 al 2017 è stata effettivamente destinata alla formazione continua, e quindi alla disponibilità dei Fondi Paritetici Interprofessionali (Fig. 2.3).

Figura 2.3– Quota effettiva dello 0,30% confluita ai FPI (2012-2018)

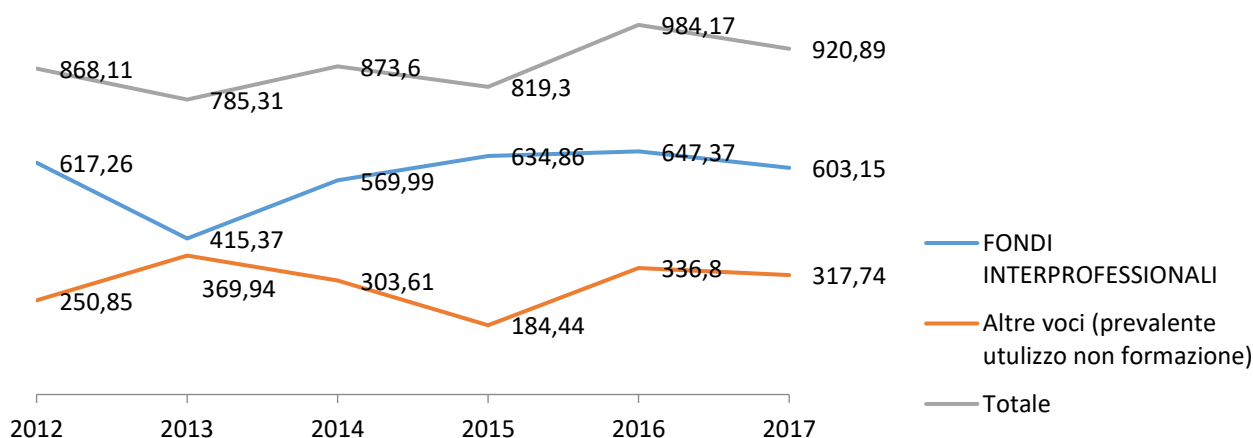


Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

Nel complesso, il valore dello 0,30 si attesta ormai stabilmente al di sopra dei 900 milioni di euro, con una punta di 984 toccata nel 2016, a seguito della contabilizzazione in quell'anno di alcune riattribuzioni contributive da parte di INPS. Per quanto concerne il 2018 l'INPS, a ottobre dello stesso anno, non aveva ancora scorporato dalla quota destinata ai Fondi quanto previsto dagli altri trasferimenti, pertanto il dato è da ritenersi provvisorio.

La quota annuale disponibile per i Fondi interprofessionali (nonostante le decurtazioni) è anch'essa ormai stabilmente superiore ai 600 milioni annui (Fig. 2.4).

Figura 2.4– Andamento dello 0,30% per destinazione (2012-2017)



Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

Le risorse dello 0,30 per i Fondi Paritetici Interprofessionali

Dal 2004 ad oggi, l'Inps ha trasferito ai Fondi Paritetici circa 7,4 miliardi di euro⁶¹, per un volume medio annuo di poco inferiore ai 500 milioni, ma con una accelerazione a partire dal 2015 con importi superiori ai 600 milioni (Tab.2.9).

Tabella 2.9 Risorse finanziarie trasferite dall'Inps ai Fondi interprofessionali per i dipendenti (inclusi gli operai del settore agricolo) (val. ass. in euro) *

FONDI	RISORSE	RISORSE 2015 (AGG. OTTOBRE 2018)	RISORSE 2016 (AGG. OTTOBRE 2018)	RISORSE 2017 (AGG. OTTOBRE 2018)	RISORSE 2018 (AGG. OTTOBRE 2018)
	2004-18				
	(AGG. OTTOBRE 2018)				
FONARCOM	246.183.908,57	33.732.425,42	35.850.211,00	38.856.711,02	43.364.149,49
FON.COOP	323.833.926,58	26.678.224,03	29.726.435,26	27.736.065,53	29.887.588,96
FON.TER	198.480.465,14	11.272.379,02	10.771.868,79	9.910.478,41	10.615.038,54
FOND.E.R.	59.966.239,83	5.770.690,24	5.145.230,74	4.901.266,61	4.989.608,30
FONDIMPRESA	3.555.526.667,27	315.026.558,69	330.112.248,77	298.166.925,66	327.957.643,11
FONDIR	119.954.412,76	9.676.100,60	8.918.369,45	7.971.862,84	8.770.729,88
FONDIRIGENTI	338.186.492,73	25.964.259,35	25.079.216,52	23.886.810,14	25.169.795,89
FONDITALIA	67.805.103,64	10.272.475,22	10.635.692,87	12.217.025,71	14.140.453,47
FONDOLAVORO	3.872.643,14	387.489,46	690.226,74	992.178,50	1.416.530,28
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	401.022.676,73	28.207.374,46	25.791.622,51	24.458.385,40	24.211.154,13
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	439.861.597,92	45.936.428,27	48.995.605,08	39.817.246,15	43.132.856,57
FONDO DIRIGENTI PMI	5.922.903,71	194.787,09	164.787,57	139.961,66	150.908,07
FONDO FORMAZIONE PMI	269.891.210,90	13.597.546,77	13.118.729,76	12.165.955,34	12.395.267,51
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	66.628.985,42	9.223.913,05	9.179.500,36	9.116.441,50	10.062.587,07
FONDOPROFESSIONI	86.415.609,95	7.155.868,82	6.899.230,85	6.623.680,18	6.704.081,57
FOR.AGRI	45.515.310,64	6.179.462,12	6.249.541,25	6.522.991,97	6.678.673,69
FOR.TE	1.030.950.607,99	67.188.279,47	58.246.040,91	54.537.098,23	59.042.763,96
FORMAZIENDA	121.670.627,44	17.361.025,29	21.777.435,40	24.990.621,64	31.151.463,22
FONDOCONOSCENZA	649.028,81		17.208,37	134.374,36	497.446,08
FONDAZIENDA (1)	2.465.435,36				
FOND.AGRI (1)	106.799,82				
FO.IN.COOP (1)	10.291,56				
Totale	7.384.920.945,91	633.825.287,37	647.351.993,83	603.011.706,49	659.841.293,71

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

All'interno di una dinamica complessiva di crescita si riscontrano traiettorie molto differenti nei singoli organismi, a partire soprattutto dal rapido aumento della raccolta da parte di alcuni Fondi autorizzati a operare dopo il 2008. Non vi è dubbio che anche il periodo di crisi abbia contribuito alla ridefinizione degli

⁶¹ Ai 7,4 miliardi vanno aggiunte quelle 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).

equilibri in alcuni contesti territoriali e settoriali e quindi alle dinamiche di adesione delle imprese. Del resto, il livello di concorrenzialità tra i Fondi è molto accentuato specialmente tra quelli che si rivolgono al bacino delle piccole e microimprese dove, tra l'altro, la natimortalità aziendale è molto elevata.

Le strategie di acquisizione di nuove adesioni e dei relativi finanziamenti, dipende da un insieme di fattori e da come questi vengono gestiti dai Fondi stessi e percepiti dalle stesse imprese. Tra questi possono annoverarsi:

- la capacità di relazione con i 'soggetti' intermediari tra i Fondi e le imprese, sia intesi tradizionalmente come la rete delle associazioni, specie datoriale, nei territori, sia da intendersi come soggetti non necessariamente legati alla rappresentanza, quali le agenzie formative e gli operatori della consulenza alle imprese;
- le prassi gestionali in uso per l'accesso ai finanziamenti, aspetto che dovrebbe essere stato in parte standardizzato con le nuove Linee Guida e aver perso peso come fattore di differenziazione;
- l'individuazione di tematiche coerenti con le necessità delle imprese, specie per le modalità di finanziamento attraverso gli Avvisi;
- la capacità di costruire servizi aggiuntivi e sussidiari alla formazione per le imprese e per i lavoratori.

Fondimpresa conferma la sua egemonia, raccogliendo il 49,4% del totale delle risorse (storicamente la sua quota è sempre oscillata intorno al 50%). A grande distanza tutti gli altri Fondi con quote sempre al di sotto del 10% (dal minimo del Fondo Dirigenti PMI al 9% di Forte).

Tale frammentazione (caratteristica del sistema fin dall'origine) non sarebbe in grado, secondo alcuni, di creare un livello di massa critica necessario a una gestione e organizzazione delle risorse più efficace, secondo altri, la configurazione attuale rappresenta invece una ricchezza in grado di attrarre in modo diversificato e capillare le imprese. Un eventuale intervento di riforma che tendesse ad una maggiore concentrazione dovrebbe necessariamente tenere in considerazione entrambi gli aspetti.

Il contributo medio annuo per singolo lavoratore è cambiato molto poco dal 2008 in poi a testimonianza di una relativa stazionarietà della dinamica salariale del settore privato. Nel 2017 il valore si attesta a 5,9 euro (Tab.2.10). Permangono differenze considerevoli tra i Fondi riconducibili sia alle caratteristiche dimensionali delle imprese (normalmente salari più contenuti si registrano nelle micro, ove si riscontra anche un maggiore ricorso a contratti part-time, mentre retribuzioni più alte caratterizzano le grandi imprese dove la frequente presenza dei quadri sposta verso l'alto il contributo), sia ai settori produttivi caratterizzati da evoluzioni contrattuali differenziate. Tali fattori contribuiscono nel complesso ad una significativa variabilità intorno al valore medio, che va da un minimo di 25 euro per Fondolavoro agli oltre 86 euro per il Fondo Banche e Assicurazioni. Sono esclusi dal calcolo i Fondi per dirigenti che per le caratteristiche contrattuali dei lavoratori a cui si rivolgono presentano versamenti medi ben superiori a quanto rilevato per tutti gli altri.

Tabella 2.10 - Valore unitario medio dello 0,30% per impresa e per lavoratore in alcuni Fondi interprofessionali (dato 2017)

FONDI	RISORSE 2017 - DATO AGGIORNATO A OTTOBRE 2018	NUMERO IMPRESE - CODICI FISCALI- (2017)	NUMERO DIPENDENTI (2017)	VALORE MEDIO 0,30 PER IMPRESA (EURO)	VALORE MEDIO 0,30 PER LAVORATORE (EURO)
FONARCOM	38.856.711,02	158.660	1.038.060	244,9	37,4
FON.COOP	27.736.065,53	16.644	534.036	1666,4	51,9
FON.TER	9.910.478,41	40.826	284.956	242,7	34,8
FOND.E.R.	4.901.266,61	8.084	122.950	606,3	39,9
FONDIMPRESA	298.166.925,66	177.171	4.662.564	1682,9	63,9
FONDITALIA	12.217.025,71	79.597	402.919	153,5	30,3
FONDOLAVORO	992.178,50	7.096	39.669	139,8	25,0
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	24.458.385,40	154.036	595.308	158,8	41,1
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	39.817.246,15	1.196	462.377	33292,0	86,1
FONDO FORMAZIONE PMI	12.165.955,34	36.179	291.187	336,3	41,8
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	9.116.441,50	2.456	125.714	3711,9	72,5
FONDOPROFESSIONI	6.623.680,18	46.791	167.834	141,6	39,5
FOR.TE	54.537.098,23	119.124	1.168.598	457,8	46,7
FORMAZIENDA	24.990.621,64	94.895	664.996	263,4	37,6
Totale	564.490.080	906.556	10.285.058	622,7	54,9

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

I versamenti degli operai del settore agricolo (Tab.2.11) crescono di anno in anno, nel 2017 le risorse hanno raggiunto quasi gli 11 milioni e il cumulato dal 2010 ha superato, seppure di poco, i 53 milioni (Tab. 2.10).

For.Agrì, che assume un ruolo analogo a quello osservato per Fondimpresa rispetto agli altri settori, economici intercetta una quota più o meno stabile delle risorse ma inferiore al 50% (il 44% dei versamenti del 2017 e il 48 del totale cumulato dal 2010). Altri tre fondi, non dedicati al settore agricolo, assorbono complessivamente nel 2017 il 44% delle risorse (si tratta di Fondimpresa, FonCoop e Fonarcom), a cui si aggiunge un ulteriore 8% relativo a Formazienda e Fonditalia. Di fatto sei fondi raccolgono il 98% delle risorse, lasciando uno residuale 2% ai restanti tredici. Si tratta di una concentrazione assai più accentuata di quanto riscontrato in tutti gli altri settori economici.

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

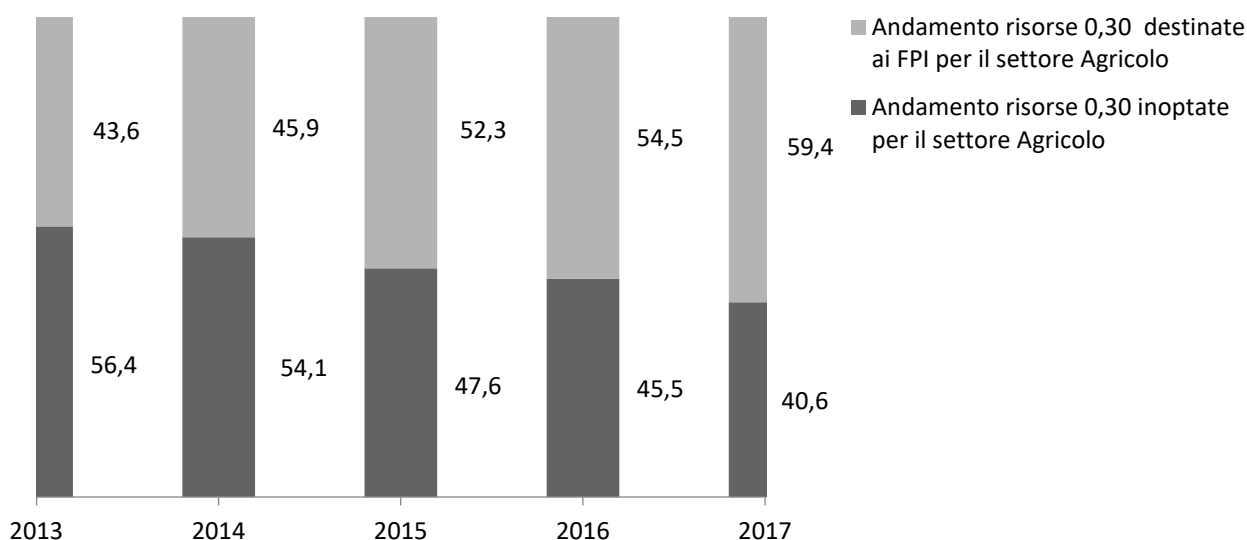
FONDI	TOTALE PERIODO 2010-2017	RISORSE 2013	RISORSE 2014	RISORSE 2015	RISORSE 2016	RISORSE 2017
						(A ottobre 2018)
FONARCOM	4.214.073,33	422.919,80	558.833,52	634.366,18	1.130.262,35	1.263.963,64
FON.COOP	9.537.520,38	1.270.047,22	1.209.291,63	1.456.444,82	1.578.889,47	1.672.688,83
FON.TER	58.240,09	5.053,05	10.840,53	12.385,45	15.954,86	12.115,54
FOND.E.R	89.114,27	12.134,34	17.034,95	21.853,95	18.125,61	12.146,79
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	550,07	151,32	200,29	54,37	36,76	0
FONDIRIGENTI	2.647,35	563	554,65	460,87	384,05	386,56
FONDITALIA	2.806.876,63	690.374,45	675.305,29	725.100,01	261.154,20	422.988,62
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	105.244,18	18.909,13	17.724,72	16.660,18	18.529,76	20.460,72
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	277,14	68,54	19,96	19,96	112,26	56,42
FONDO FORMAZIONE PMI	99.305,99	23.903,28	11.288,70	11.840,47	8.738,29	28.270,82
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	7.774,92				270,24	7.494,20
FONDOPROFESSIONI	141.590,80	17.126,37	15.637,65	24.645,42	30.428,58	50.605,16
FOR.AGRI	25.394.838,09	3.529.983,06	3.792.942,18	4.341.413,00	4.474.043,88	4.826.210,62
FOR.TE	752.876,47	89.818,12	115.700,82	148.200,33	169.260,20	172.310,64
FORMAZIENDA	1.365.997,87	79.361,92	111.683,09	243.932,06	437.698,17	486.133,94
FONDOLAVORO	193.557,77	576,39	25.187,10	38.801,18	54.027,36	74.389,35
FONDO DIRIGENTI PMI	418,39	46,94	178,57	1,95	14,04	19,89
FONDO CONOSCENZA	99.305,99					13.796,80
FO.IN.COOP*	0					
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	53.003.948,23	6.921.235,94	7.644.379,89	9.122.904,28	9.911.719,88	10.986.346,01

*Fondi interprofessionali chiusi non più operativi

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

L'andamento della quota dello 0,30 versato dalle imprese che non aderiscono ai Fondi (il cosiddetto inoptato) (Fig.2.5), sembra significativamente in calo, attestandosi nel 2017 appena sopra il 40%.

Figura 2.5 - 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% relativa al modello DMag)



Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

2.3 CARATTERISTICHE SETTORIALI E TERRITORIALI DELLE ADESIONI DELLE IMPRESE

L'andamento delle adesioni ai 19 Fondi Paritetici Interprofessionali attualmente attivi⁶² (Tab.2.12) evidenzia una significativa crescita sia in termini complessivi che in riferimento ad ogni singolo Fondo, sia esso rivolto ai dipendenti che ai dirigenti. Ad ottobre 2018 si registrano 1.414.738 adesioni totali, con riferimento quindi alle Unità produttive (una stessa impresa può aderire con più Unità produttive) con un aumento di circa 72.000 unità (erano 1.343.050 nello stesso mese del 2017)⁶³ e sono più di 10 milioni i lavoratori dipendenti delle imprese aderenti (Tab.2.15).

Continua a crescere, in parallelo, anche il numero delle Unità che "cessano" la propria adesione al Fondo di riferimento: ad ottobre 2018 sono 484.479, di cui 10.200 relative ai Fondi per i dirigenti; le adesioni al momento dichiarate sospese da INPS sono invece 179.255, per oltre il 99% riferite a Fondi per lavoratori dipendenti.

Al fine di fornire un quadro il più possibile aderente all'effettiva operatività dei Fondi, **nel prosieguo dell'analisi si farà riferimento ai soli dati relativi alle adesioni attive e a quelle al momento sospese, non tenendo quindi conto delle adesioni cessate**, seppure in modo provvisorio (cfr. Focus 2.1. - Nota metodologica). Nel passato i dati delle adesioni venivano invece trattati considerando anche le imprese con adesione provvisoriamente cessata, insieme a quelle con adesione attiva e sospesa.

⁶² Dalla data di istituzione dei Fondi Interprofessionali in Italia, il Ministero del Lavoro e P.S. ne ha autorizzato ad operare 22; tre di questi – nello specifico, Fond.Agri, Fondazienda e Fo.In.Coop. – sono poi stati commissariati e successivamente chiusi.

⁶³ Cfr. ANPAL, *XVIII Rapporto sulla Formazione Continua – Annualità 2016-2017*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma 2018, pag. 32

Tabella 2.12 - Unità di imprese aderenti, cessate e sospese (val. ass. dato di stock a ottobre 2018)

FONDI	COD. INPS	ADESIONI	CESSATE	SOSPESE
FONARCOM	FARC	195.821	42.065	31.010
FON.COOP	FCOP	25.998	8.724	2.622
FON.TER	FTUS	75.741	40.574	9.021
FOND.E.R	FREL	13.625	3.429	1.412
FONDIMPRESA	FIMA	241.947	66.382	28.170
FONDITALIA	FEMI	94.711	14.583	20.036
FONDOLAVORO	FLAV	11.506	872	1.612
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	FART	269.823	137.638	29.430
FONDO BANCHE E ASSICURAZIONI	FBCA	1.860	752	149
FONDO FORMAZIONE PMI	FAPI	58.700	26.198	9.885
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	FPSI	3.950	310	336
FONDOPROFESSIONI	FPRO	63.500	21.536	5.904
FOR.AGRI	FAGR	4.984	1.059	487
FOR.TE	FITE	199.882	91.140	22.285
FORMAZIENDA	FORM	116.654	18.746	15.428
FONDO CONOSCENZA	FCON	4.944	271	374
Totale Fondi dipendenti		1.383.646	474.279	178.161
FONDIR	FODI	7.134	2.429	250
FONDIRIGENTI	FDIR	23.084	7.503	808
FONDO DIRIGENTI PMI	FDPI	874	268	36
Totale Fondi dirigenti		31.092	10.200	1.094
Totale		1.414.738	484.479	179.255

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)

L'aggregato considerato ammonta quindi a 930.259 unità aderenti (Tab.2.13) al netto delle cessazioni totali (pari a 484.479 unità). Tale aggregato, considerando non più la matricola INPS ma il codice fiscale (che identifica univocamente l'impresa), corrisponde a un totale di 896.773 imprese aderenti (delle quali 19.674, ai Fondi per dirigenti).

In larga maggioranza le imprese aderenti ai Fondi hanno una sola unità produttiva: il rapporto tra matricole e codici fiscali è infatti quasi sempre di poco superiore all'unità. I rapporti più elevati (almeno pari o superiori a 1,1) si registrano per Fond.E.R. (1,31), per il Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali (1,13), per il Fondo Banche Assicurazioni (1,12) e per Fon.Coop. (1,1) che, in misura maggiore rispetto agli altri Fondo hanno tra le loro aderenti entità di grandi dimensioni. Ovviamente i rapporti più bassi, si registrano nel Fondo Artigianato Formazione (1,01) e nel Fondo Professioni (1,01).

Anche i Fondi per dirigenti si differenziano per dimensione di impresa: il rapporto tra matricole e codici fiscali è più alta infatti in Fondirigenti e Fondir rispetto al Fondo dirigenti PMI, pur non discostandosi significativamente dalla media generale o da quella relativa al totale dei Fondi per i dipendenti.

Tabella 2.13 - Imprese aderenti: codici fiscali e relative matricole Inps e loro rapporto (v.a. ottobre 2018)

FONDI	CODICI FISCALI (IMPRESE)	MATRICOLE INPS (UNITÀ LOCALI)	RAPPORTO TRA NUMERO DI MATRICOLE E CODICI FISCALI
FONARCOM	149.101	153.756	1,03
FON.COOP	15.748	17.274	1,10
FON.TER	34.157	35.167	1,03
FOND.E.R.	7.787	10.196	1,31
FONDIMPRESA	165.610	175.565	1,06
FOR.AGRI	3.687	3.925	1,06
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	130.638	132.185	1,01
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	991	1.108	1,12
FONDO FORMAZIONE PMI	31.344	32.502	1,04
FONDOPROFESSIONI	41.487	41.964	1,01
FORMAZIENDA	95.355	97.908	1,03
FOR.TE	105.513	108.742	1,03
FONDITALIA	77.626	80.128	1,03
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	3.212	3.640	1,13
FONDOLAVORO	10.298	10.634	1,03
FONDO CONOSCENZA	4.545	4.673	1,03
Totale Fondi per Dipendenti	877.099	909.367	1,04
FONDIR	4.473	4.705	1,05
FONDIRIGENTI	14.603	15.581	1,07
FONDO DIRIGENTI PMI	598	606	1,01
Totale Fondi per Dirigenti	19.674	20.892	1,06
Totale	896.773	930.259	1,07

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)

Considerando le sole aziende del settore agricolo (Tab.2.14) (le cui adesioni vengono raccolte con uno strumento diverso e registrate in un database a parte) si registra, per il 2017, un trend leggermente crescente sia del totale delle aziende con adesione attiva (+6.868 rispetto all'anno precedente), sia di quelle aderenti che hanno inviato all'INPS la Dichiarazione di manodopera agricola (DMAG) nel 2017 (+ 1.505).

Si conferma sostanzialmente invariato, rispetto al 2016, il numero delle aziende non aderenti (e che impiegano manodopera agricola avendo inviato il DMAG) che è pari a 121.050 e diminuisce di sole 190 unità. In agricoltura è quindi ancora elevata la quota di imprese che decide di non aderire ad alcun Fondo Interprofessionale (circa il 64,5% del totale).

Tabella 2.14 - Imprese del settore agricolo e relativi lavoratori (val. ass. - aggiornamento ottobre 2018)

FONDI	AZIENDE CON ADESIONE ATTIVA	AZIENDE CHE HANNO INVIATO DMAG NEL 2017	LAVORATORI DICHIARATI NEI DMAG DEL 2017	
			OTD	OTI
IMPRESE ADERENTI				
FOR.AGRI	101.846	50.144	296.449	32.128
FONDIRIGENTI	35	12	31	2
FOR.TE.	848	486	9.759	401
FONDIR	2			
FONARCOM	4.621	3.336	67.852	8.630
FONDO FORMAZIONE PMI	152	128	1.995	233
FONDO DIRIGENTI PMI	3	1	1	
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	195	145	1.093	188
FON.COOP	1.417	1.081	35.746	9.882
FON.TER	125	89	894	45
FOND.E.R	212	78	1.439	231
FONDOPROFESSIONI	433	325	3.147	154
FONDIMPRESA	4.922	3.810	76.168	11.297
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	59	36	1.014	13
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	2	3	4	
FORMAZIENDA	2.002	1.471	16.886	3.892
FONDITALIA	5.343	3.671	38.892	1.217
FONDOLAVORO	2.503	1.553	11.434	64
FONDO CONOSCENZA	876	333	5.214	14
Totale imprese aderenti e relativi lavoratori	125.596	66.702	568.018	68.391
IMPRESE SENZA ADESIONE e relativi lavoratori		121.050	576.893	39.922
Totale imprese e lavoratori	125.596	187.752	1.144.911	108.313

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

Le imprese agricole aderenti ai Fondi hanno dichiarato complessivamente, per il 2017, 636.409 lavoratori, dei quali 568.018 a tempo determinato e 68.391 a tempo indeterminato: questi ultimi costituiscono poco più del 12% del totale. Le imprese non aderenti ad alcun Fondo hanno, invece, dichiarato per lo stesso anno un numero di lavoratori pari a 616.815 (19.594 in meno rispetto a quelli operanti presso imprese aderenti), tra i quali i 39.922 a tempo indeterminato che rappresentano circa il 6,5% del totale.

Nel confronto emerge quindi un quota significativamente maggiore di lavoratori a tempo indeterminato nelle imprese aderenti ai Fondi; un numero più consistente di lavoratori a tempo indeterminato comporta una maggiore dimensione e articolazione aziendale con attività che impongono l'utilizzo di macchinari complessi e che prevedono la cura di parti importanti dell'intera filiera produttiva (tra cui, ad esempio, il marketing), includendo quindi figure professionali maggiormente sensibili alle necessità di aggiornamento professionale: per queste aziende, l'adesione ai Fondi Interprofessionali può spiegarsi con una maggiore consapevolezza dell'importanza competitiva della formazione continua.

La presenza caratteristica di una quota di gran lunga maggioritaria di lavoratori a tempo determinato in agricoltura ne connessa con la forte stagionalità del lavoro agricolo, implica spesso la prestazione d'opera in più imprese⁶⁴. In questo senso non sorprende la scarsa propensione all'adesione ai Fondi e più in generale lo scarso interesse nell'investimento in formazione. Inoltre, va sottolineato che il settore agricolo può avvalersi del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Regionale che, attraverso i Piano regionali di Sviluppo Rurale finanzia rilevanti volumi di attività formativa.

For.Agri, con 101.846 adesioni (+5.364 rispetto al 2017), pari all'81,1% del totale, si conferma di gran lunga lo sbocco privilegiato dalle imprese agricole. Si evidenzia inoltre una diminuzione delle adesioni a FONARCOM, un aumento lieve per Fondimpresa e una crescita rilevante per Fonditalia, in particolare con un aumento delle adesioni di imprese di piccolissima dimensione.

⁶⁴ Per l'attribuzione degli OTD ai Fondi specifici di riferimento, INPS tiene in considerazione l'ultimo modello compilato dalle imprese.

Le 101.846 imprese aderenti a For.Agri hanno avuto alle proprie dipendenze (nel corso del 2017) un totale di 328.577 lavoratori (a tempo sia determinato che indeterminato), con una media di 3,2 lavoratori a impresa. Le 4.922 aderenti a Fondimpresa hanno dichiarato invece un totale di 87.465 addetti, con una media di 17,8. La media più alta si registra ovviamente presso Fon.Coop (che raccoglie le grandi Cooperative del settore) dove le 1.417 imprese hanno avuto alle proprie dipendenze 45.628 lavoratori, per una media pari a 32,2 lavoratori.

La dimensione delle imprese aderenti (come avviene in tutti i Fondi) determina il tipo di proposta formativa: ad esempio, For.Agri nel 2018 ha pubblicato Avvisi per i voucher che possono essere utilizzati per l'iscrizione a corsi formativi interaziendali, sulla base di piani formativi individuali. Questo tipo di offerta, in parte proposta tramite catalogo, riesce a dare una risposta alle necessità formative di piccolissime aziende che possono avere difficoltà di vario tipo ad organizzare la propria domanda formativa in modo più strutturato.

Tabella 2.15 - Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti (val. ass. al netto delle cessazioni definitive e provvisorie; ottobre 2018)

FONDI	OTTOBRE 2018			
	Adesioni – Matricole Inps	Partizione % delle adesioni	Dipendenti*	Partizione % dei dipendenti
FONARCOM	153.756	16,9	1.016.967	10,1
FON.COOP	17.274	1,9	497.352	4,9
FON.TER	35.167	3,9	248.837	2,5
FOND.E.R.	10.196	1,1	112.218	1,1
FONDIMPRESA	175.565	19,3	4.477.302	44,4
FOR.AGRI	3.925	0,4	28.055	0,3
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	132.185	14,5	525.205	5,2
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	1.108	0,1	318.441	3,2
FONDO FORMAZIONE PMI	32.502	3,6	265.673	2,6
FONDOPROFESSIONI	41.964	4,6	150.680	1,5
FORMAZIENDA	97.908	10,8	713.436	7,1
FOR.TE	108.742	12,0	1.089.502	10,8
FONDITALIA	80.128	8,8	420.450	4,2
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	3.640	0,4	128.574	1,3
FONDOLAVORO	10.634	1,2	57.412	0,6
FONDO CONOSCENZA	4.673	0,5	25.817	0,3
Totale Fondi per dipendenti	909.367	100,0	10.075.921	100,0
FONDIR	4.705	22,5		
FONDIRIGENTI	15.581	74,6		
FONDO DIRIGENTI PMI	606	2,9		
Totale Fondi per dirigenti	20.892	100,0		
Totale	930.259			

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)

La distribuzione tra i diversi Fondi Interprofessionali delle adesioni delle imprese e dei lavoratori conferma la forte concentrazione osservata già nel passato: per quanto riguarda in particolare le adesioni Fondimpresa (19,3%), FonARCom (16,9%), Fondo Artigianato Formazione (14,5%) For.Te (12%) e Formazienda (10,8%) raccolgono insieme il 73,5% del totale (che corrisponde ad una quota ancora maggiore di lavoratori, il 77,6%). Fondimpresa, con il 19,3% delle imprese aderenti e il 44,4% dei lavoratori si conferma al centro del sistema. Le variazioni della distribuzione rispetto allo scorso anno sono di lievissima entità, nell'ordine di frazioni di punto, configurando rapporti di forza essenzialmente stabili: FonARCom e Formazienda, consolidano per il 2018 la loro posizione (passando rispettivamente per le adesioni dal 16,6% al 16,9% e dal 9,8% al 10,8%), presentano invece una flessione Fondo Artigianato Formazione, che passa dal 15,7% al 14,5%, e For.Te, che passa dal 12,6% al 12%.

Tra i Fondi per dirigenti, la quota più consistente di adesioni, pari al 74,6%, si riscontra anche per il 2017 in corrispondenza al Fondirigenti, che pure perde qualche frazione di punto a vantaggio sia di Fondir, che passa dal 22,2% al 22,5%, che del Fondo Dirigenti PMI, dal 2,5% al 2,9%.

Caratteristiche dimensionali, di settore e territoriali delle adesioni

Osservando la serie storica delle dimensioni delle imprese aderenti in termine di numero medio di dipendenti (Tab.2.16) si rileva una lieve crescita (pari, sul totale, allo 0,5) che interrompe, seppure minimamente, una sostanziale stabilità media che aveva caratterizzato gli anni precedenti. Anche l'andamento con riferimento a ciascun Fondo evidenzia una diffusa tendenza all'aumento, più o meno sensibile a seconda dei casi. Probabilmente il fenomeno si può spiegare per buona parte con l'esclusione delle imprese cessate (in maggioranza di piccole dimensioni) dai diversi aggregati considerati quest'anno (come ad esempio nel caso del Fondo Banche e Assicurazioni)⁶⁵.

Fa eccezione il Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali che, già lo scorso anno, aveva fatto registrare un calo. Quest'anno presenta un numero medio di dipendenti di 35,3 (-8 rispetto al 2017), consolidando e accentuando un trend avviatosi già nel 2015. Dopo l'iniziale adesione da parte delle grandi aziende municipalizzate appartenenti a grandi aree metropolitane o operanti in ambito regionale, le nuove adesioni sono avvenute massimamente da parte di imprese di dimensioni minori, spesso legate a piccole realtà locali.

Tabella 2.16 - Dimensioni medie delle imprese aderenti ai Fondi interprofessionali (2013-2018), per i soli Fondi per dipendenti (dato ottobre 2018)

FONDO	2013	2014	2015	2016	2017	2018
FONARCOM	5,6	5,8	5,6	6,2	6,3	6,6
FON.COOP	26,9	26,3	27,4	28,0	27,9	28,8
FON.TER	5,8	5,9	6,1	6,5	6,7	7,1
FOND.E.R.	10,5	10,3	10,4	10,5	10,8	11,0
FONDIMPRESA	25,6	24,7	24,4	24,4	24,2	25,5
FOR.AGRI	6,6	6,7	6,9	7,1	7,1	7,1
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	3,6	3,6	3,7	3,8	3,8	4,0
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	308,4	308,6	310,7	318,9	323,1	287,4
FONDO FORMAZIONE PMI	7,5	7,2	7,2	7,7	7,6	8,2
FONDOPROFESSIONI	3,3	3,3	3,4	3,5	3,5	3,6
FORMAZIENDA	5,3	5,5	5,9	6,5	6,8	7,3
FOR.TE	9,4	9,2	9,5	9,5	9,3	10,0
FONDITALIA	4,2	4,3	4,3	4,7	4,9	5,2
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	74,5	96,4	70,2	64,8	43,3	35,3
FONDOLAVORO	3,9	3,5	3,9	5,5	5,3	5,4
FONDO CONOSCENZA				4,1	4,7	5,5
Fondi per dipendenti	10,6	10,4	10,6	10,7	10,6	11,1

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)

Considerando la distribuzione delle imprese aderenti rispetto alle classi dimensionali (Tab.2.17), in perfetta coerenza con la composizione del sistema produttivo nazionale si osserva come sempre la prevalenza assoluta delle microimprese (con meno di 10 dipendenti), che costituiscono l'82,2% del totale, seguite da quelle di piccole dimensioni che rappresentano il 15%. Soltanto il 2,5% delle imprese aderenti ha un numero

⁶⁵ Nel data base INPS risultavano in fase di cessazione provvisoria imprese di rilevanti dimensioni che, in seguito, hanno subito una ristrutturazione profonda, che hanno presumibilmente implicato scorpori di rami di attività, in alcuni casi anche con l'assunzione di una nuove ragioni sociali.

di dipendenti compreso tra 50 e 249, mentre le imprese di grandi dimensioni, con almeno 250 dipendenti, costituiscono un residuo 0,4%.

È Fondoprofessioni che ha la più alta quota di microimprese (94%) che, insieme alle piccole costituiscono la quasi totalità delle sue adesioni. Situazione analoga per Fondo Artigianato Formazione, con il 91,4% di microimprese e l'8,4% di piccole imprese, ovviamente perlopiù artigiane. Anche Fondoconoscenza (il fondo di riferimento per una delle associazioni di categoria dei piccoli imprenditori e dei lavoratori della conoscenza, essenzialmente autonomi o associati in microimprese) e Fondolavoro (che si pone come riferimento per imprenditori e coltivatori) hanno quote elevate di microimprese (rispettivamente 89,3% e 89,1%) e di piccole (rispettivamente 9,6% e 9,8%). Ovviamente solo in Fondo Banche Assicurazioni le imprese con almeno 250 dipendenti raggiungono il 15%.

Le caratteristiche dimensionali delle imprese aderenti orientano le strategie operative: come già accennato sopra a proposito delle imprese agricole, laddove la presenza di micro imprese è particolarmente consistente, il Fondo tende ad organizzarsi attraverso processi di aggregazione adeguati ai bisogni di più realtà produttive, spesso in difficoltà nell'individuare i fabbisogni e nel formulare piani formativi ad hoc. In questi casi è molto diffusa l'adozione di avvisi per l'assegnazione di voucher da utilizzarsi per la frequenza a corsi formativi interaziendali, sulla base di piani formativi individuali.

Tabella 2.17 - Ripartizioni % degli aderenti ai Fondi interprofessionali per classi dimensionali, esclusi i Fondi per dirigenti (ottobre 2018)

FONDO	MICRO	PICCOLE	MEDIE	GRANDI	TOTALE
	(1-9 dip.)	(10-49 dip.)	(50-249 dip.)	(250 dip. e oltre)	
FONARCOM	87,3	11,3	1,2	0,2	100,0%
FON.COOP	65,9	24,9	7,7	1,5	100,0%
FON.TER	86,5	11,7	1,7	0,2	100,0%
FOND.E.R.	74,2	22,6	3,0	0,3	100,0%
FONDIMPRESA	62,5	29,1	7,2	1,2	100,0%
FOR.AGRI	83,1	14,9	2,0	0,1	100,0%
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	91,4	8,4	0,3	0,0	100,0%
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	46,6	19,5	19,0	15,0	100,0%
FONDO FORMAZIONE PMI	78,9	19,0	2,0	0,1	100,0%
FONDOPROFESSIONI	94,0	5,7	0,3	0,0	100,0%
FORMAZIENDA	85,8	12,6	1,4	0,2	100,0%
FOR.TE	84,6	13,5	1,6	0,3	100,0%
FONDITALIA	90,0	9,0	0,9	0,1	100,0%
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	70,4	20,0	7,6	2,0	100,0%
FONDOLAVORO	89,1	9,8	1,1	0,1	100,0%
FONDO CONOSCENZA	89,3	9,6	1,0	0,1	100,0%
Totale Fondi per dipendenti	82,2	15,0	2,5	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)

La distribuzione settoriale delle imprese aderenti evidenzia (Tab.2.18A) ancora una volta la già ampiamente dibattuta scarsa specializzazione settoriale dei Fondi Interprofessionali. Solo pochi organismi annoverano tra le proprie adesioni imprese provenienti prevalentemente da un unico settore: è sicuramente il caso di Fondo Banche Assicurazioni, (con l'84,3% di imprese finanziarie e assicurative), e di For.Agri, (con il 62,4% di imprese agricole). In misura minore, Fondo Professioni viene scelto nel 48,6% dei casi da imprese del settore immobiliare, informatico, della ricerca e dei servizi alle imprese. Una consistente concentrazione (il 42,1%),

si ha poi a favore di FondE.R. - Fondo Interprofessionale istituito per assicurare la formazione continua dei dipendenti degli enti religiosi - ad opera delle imprese del settore istruzione, nel quale quelle confessionali hanno una presenza consistente. Tutti gli altri hanno tra le loro aderenti un buon numero di imprese in ogni settore produttivo, assumendo dunque una connotazione intersettoriale che è spesso la ragione di un'offerta poco caratterizzata professionalmente e dedicata, piuttosto, a tematiche trasversali o obbligatorie per legge. Dalla distribuzione delle imprese dei diversi settori produttivi nei singoli Fondi (Tab.2.18B), si evince una notevole concentrazione nel caso delle utility (produzione e distribuzione di energia, acqua e gas), dell'estrattivo e, in misura minore, dei trasporti e telecomunicazioni verso Fondimpresa (rispettivamente nella misura del 55,6%, del 48,9% e del 23,8%). Si tratta chiaramente di settori in cui più frequentemente che altrove operano aziende di dimensioni maggiori. Quasi un terzo delle imprese della pubblica amministrazione aderisce al Fondo Formazione Servizi Pubblici e nel 16,1% dei casi a FondE.R., scelto anche dal 30,9% delle imprese del settore dell'istruzione. Le imprese alberghiere e della ristorazione prediligono For.te (30,2%) e FonArCom (18,4%).

Tabella 2.18A- Adesioni ai Fondi interprofessionali: ripartizione settoriale delle imprese aderenti a ciascun Fondo. Dati percentuali (ottobre 2018)

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	Pubblica Amministrazione	Istruzione	Sanità	Altri servizi	Non classificate	Totale
FonArCom	0,7	0,1	14,6	0,1	11,6	24,5	12,7	3,8	1,5	14,5	0,0	1,5	4,6	9,9	0,1	100,0%
Fon.Coop	10,3	0,1	8,4	0,2	5,6	12,4	5,5	4,8	2,1	18,0	0,1	3,9	14,9	13,6	0,1	100,0%
Fon.Ter	0,4	0,0	8,0	0,0	4,7	35,2	25,5	2,2	1,1	10,8	0,0	0,9	4,1	6,9	0,1	100,0%
Fond.E.R.	0,4	0,0	5,1	0,0	4,1	8,7	6,6	1,8	0,4	6,0	0,6	42,1	12,8	11,3	0,3	100,0%
Fondimpresa	0,9	0,4	31,8	0,5	14,8	17,5	6,4	5,0	0,9	12,8	0,0	1,2	2,7	5,0	0,1	100,0%
For.Agri	62,4	0,0	3,2	0,1	1,1	4,2	1,8	1,3	0,4	10,2	0,1	1,1	1,7	12,2	0,3	100,0%
Fondo Artigianato Formazione	0,4	0,2	35,3	0,0	23,6	13,6	3,5	4,4	0,3	5,4	0,0	0,4	0,9	11,7	0,1	100,0%
Fondo Banche Assicurazioni	0,0	0,0	0,6	0,0	0,2	1,4	0,5	0,2	84,3	11,1	0,0	0,5	0,1	1,2	0,0	100,0%
Fondo Formazione PMI	0,7	0,3	27,9	0,1	14,9	20,7	7,3	3,7	1,7	12,3	0,0	0,9	3,3	6,1	0,2	100,0%
Fondo Professioni	0,2	0,0	4,8	0,0	3,6	8,4	2,7	1,2	1,1	48,6	0,0	0,5	25,1	3,6	0,1	100,0%
FormAzienda	0,8	0,1	17,3	0,1	11,3	24,1	12,4	4,1	14,4	14,4	0,0	1,0	4,1	8,8	0,1	100,0%
For.Te	0,2	0,0	4,4	0,1	1,9	38,1	29,4	4,0	2,3	11,0	0,0	1,0	2,1	5,3	0,1	100,0%
Fonditalia	0,7	0,1	14,9	0,1	14,2	26,5	12,6	4,2	1,3	11,4	0,0	1,1	4,3	8,4	0,2	100,0%
Fondo Formazione Servizi Pubblici	0,6	0,1	11,3	3,3	9,9	19,1	8,6	7,3	1,0	14,9	2,9	1,6	7,9	11,3	0,0	100,0%
FondoLavoro	0,5	0,1	12,3	0,0	13,3	27,3	13,1	4,5	1,1	11,7	0,0	0,8	3,9	11,3	0,0	100,0%
Fondo Conoscenza	0,8	0,1	11,3	0,0	10,3	35,8	13,2	4,0	0,8	9,0	0,1	0,6	3,7	9,8	0,2	100,0%
Totale Fondi per dipendenti	1,0	0,2	19,4	0,2	12,2	22,4	11,7	4,0	1,3	13,4	0,0	1,5	4,5	8,0	0,1	100,0%
Fondir	0,3	0,0	10,1	0,4	1,0	30,2	3,1	6,8	15,1	24,3	0,3	0,8	1,9	5,7	0,0	100,0%
Fondirigenti	0,9	0,7	60,4	2,6	4,5	7,0	0,5	4,0	1,6	12,1	0,2	0,5	0,5	4,5	0,1	100,0%
Fondo Dirigenti PMI	0,5	0,3	68,0	0,3	4,1	6,6	0,8	3,1	1,2	8,4	0,2	1,0	1,3	4,1	0,0	100,0%
Totale Fondi per dirigenti	0,8	0,5	49,3	2,0	3,7	12,2	1,1	4,6	4,6	14,7	0,2	0,6	0,8	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).

Tabella 2.18B - Adesioni ai Fondi interprofessionali: ripartizione delle imprese di ciascun settore nei diversi Fondi. Dati percentuali (ottobre 2018)

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	Pubblica Amministrazione	Istruzione	Sanità	Altri servizi	Non classificate	Totale
FonArCom	11,5	12,1	12,7	10,2	16,0	18,5	18,4	15,8	18,7	18,2	8,7	16,6	17,3	20,9	13,6	16,9
Fon.Coop	18,8	1,2	0,8	1,9	0,9	1,1	0,9	2,3	3,0	2,6	2,5	4,9	6,3	3,2	2,3	1,9
Fon.Ter	1,3	0,8	1,6	1,2	1,5	6,1	8,4	2,2	3,3	3,1	4,2	2,3	3,5	3,3	5,2	3,9
Fond.E.R.	0,4	0,1	0,3	0,1	0,4	0,4	0,6	0,5	0,3	0,5	16,1	30,9	3,2	1,6	2,9	1,1
Fondimpresa	16,5	48,9	31,5	55,6	23,4	15,1	10,5	23,8	13,3	18,5	13,2	15,1	11,8	12,1	12,3	19,3
For.Agri	25,8	0,0	0,1	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,8	0,3	0,2	0,7	1,3	0,4
Fondo Artigianato Formazione	5,1	13,6	26,4	1,8	28,0	8,8	4,4	16,0	3,3	5,9	3,4	4,2	3,1	21,4	16,7	14,5
Fondo Banche Assicurazioni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Fondo Formazione PMI	2,3	6,8	5,1	2,8	4,4	3,3	2,2	3,3	4,5	3,3	2,3	2,1	2,6	2,7	6,0	3,6
Fondo Professioni	0,8	1,2	1,1	0,6	1,4	1,7	1,1	1,3	3,6	16,8	2,0	1,4	26,0	2,1	5,7	4,6
FormAzienda	7,8	5,3	9,6	7,2	9,9	11,6	11,5	10,9	11,8	11,6	6,8	6,8	9,8	11,8	6,9	10,8
For.Te	2,8	1,6	2,7	5,8	1,9	20,3	30,2	12,0	20,3	9,8	5,1	8,1	5,5	8,0	11,6	12,0
Fonditalia	5,8	7,3	6,8	4,0	10,2	10,4	9,5	9,2	8,4	7,5	2,5	6,1	8,5	9,3	14,0	8,8
Fondo Formazione Servizi Pubblici	0,2	0,2	0,2	8,4	0,3	0,3	0,3	0,7	0,3	0,4	30,1	0,4	0,7	0,6	0,1	0,4
FondoLavoro	0,5	0,6	0,7	0,2	1,3	1,4	1,3	1,3	0,9	1,0	0,3	0,6	1,0	1,7	0,5	1,2
Fondo Conoscenza	0,4	0,4	0,3	0,0	0,4	0,8	0,6	0,5	0,3	0,3	2,0	0,2	0,4	0,6	0,9	0,5
Totale Fondi per dipendenti	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fondir	9,6	0,9	4,6	4,3	6,0	55,6	62,5	33,3	73,3	37,2	30,0	30,0	52,4	27,0	27,0	18,2
Fondirigenti	88,6	97,2	91,4	95,2	90,7	42,8	35,2	64,7	26,0	61,1	67,5	65,3	42,9	42,9	70,5	81,8
Fondo Dirigenti PMI	1,8	1,9	4,0	0,5	3,3	1,6	2,2	2,0	0,7	1,7	2,5	4,7	4,7	4,7	25	0,0
Totale Fondi per dirigenti	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	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)

La distribuzione delle imprese aderenti nelle diverse aree del territorio nazionale presenta scostamenti non significativi rispetto a quella registrata nel 2017. Quasi un terzo delle imprese si trova al Sud e nelle Isole (Tab.2.19), il 24,6% al Nord Ovest; una quota di poco inferiore, il 23,9%, al Nord Est e infine un 19% nel Centro Italia. Più di un terzo dei lavoratori, 3.423.296, tuttavia, si concentra al Nord Ovest, dove hanno sede le grandi imprese che impiegano una quota elevata del lavoro dipendente. Al Sud e nelle Isole si colloca appena il 18,6% dei lavoratori, che prestano la propria opera presso le numerose micro e piccole imprese che caratterizzano il tessuto produttivo di quest'area.

Tabella 2.19 - Distribuzione per macroaree territoriali delle adesioni e dei lavoratori delle imprese aderenti (valori assoluti e ripartizione % per area regionale – ottobre 2018) *

MACRO-AREA TERRITORIALE	ADESIONI	RIP.%	LAVORATORI	RIP. %
NORD OVEST	223.446	24,6	3.423.296	34,1
NORD EST	217.259	23,9	2.472.007	24,6
CENTRO	172.355	19,0	2.274.974	22,7
SUD E ISOLE	296.237	32,6	1.864.298	18,6
Italia	909.297	100,0	10.034.575	100,0%

Nota: * Al netto delle imprese per le quali 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 2.20 - Adesioni ai Fondi interprofessionali: ripartizione % dei Fondi per area geografica (ottobre 2018)

FONDI	NORD - OVEST	NORD - EST	CENTRO	SUD E ISOLE	TOTALE
FONARCOM	21,2	11,8	26,4	40,6	100,0%
FON.COOP	18,9	27,9	23,1	30,1	100,0%
FON.TER	18,1	31,7	24,4	25,8	100,0%
FOND.E.R.	24,2	18,2	25,3	32,2	100,0%
FONDIMPRESA	22,9	22,9	19,4	34,8	100,0%
FOR.AGRI	24,3	25,7	29,0	21,0	100,0%
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	27,4	44,5	16,8	11,4	100,0%
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	44,2	21,3	22,6	11,9	100,0%
FONDO FORMAZIONE PMI	26,5	10,3	15,4	47,8	100,0%
FONDO PROFESSIONI	29,7	33,2	18,9	18,2	100,0%
FORMAZIENDA	39,9	15,0	13,1	32,0	100,0%
FOR.TE	25,5	40,7	15,6	18,2	100,0%
FONDITALIA	13,4	4,9	14,6	67,2	100,0%
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI	20,5	4,8	31,8	42,9	100,0%
FONDOLAVORO	6,0	5,3	28,4	60,4	100,0%
FONDO CONOSCENZA	21,0	3,4	10,1	65,5	100,0%
FONDI DIPENDENTI	24,6	23,9	19,0	32,6	100,0%
FONDIR	60,3	18,3	14,6	6,8	100,0%
FONDIRIGENTI	45,3	29,2	18,1	7,4	100,0%
FONDO DIRIGENTI PMI	57,9	26,1	11,4	4,6	100,0%
FONDI DIRIGENTI	49,0	26,7	17,1	7,2	100,0%
Totale	25,1	24,0	18,9	32,0	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 distribuzione territoriale delle adesioni di ciascun Fondo offre evidenze significative (Tab.2.20). Fonditalia ad esempio si concentra per il 67,2% al Sud e nelle Isole come anche Fondo Conoscenza (con il 65,5%) e FondoLavoro (con il 60,4%). Si ha una prevalenza di imprese del Sud e delle Isole, seppure con percentuali un poco meno elevate, anche nelle adesioni del Fondo Formazione PMI (47,8%), del Fondo Formazione Servizi

Pubblici Industriali (42,9%) e di FonARCom (40,6%). Prevalgono le imprese del Nord Est invece nel Fondo Artigianato Formazione e in For.Te (rispettivamente con il 44,5% e il 40,7%), mentre quelle di Fondo Banche Assicurazioni si concentrano soprattutto al Nord Ovest (44,2%). Per tutti gli altri FPI si registra una distribuzione territoriale più omogenea.

I Fondi per i dirigenti hanno tra le loro aderenti imprese localizzate soprattutto al Nord Est (49%). In particolare, quelle di Fondir con il 60,3%. Decisamente residuale il peso dei Fondi per dirigenti al Sud e nelle Isole (in media, 7,2%).

FOCUS 2.1 – NOTA METODOLOGICA

COSTRUZIONE DALL'ARCHIVIO SULLE ADESIONI AI FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI SULLA BASE DEI 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 12 ottobre 2018;
3. Dataset – un file per ogni Fondo Interprofessionale - con le “aziende non attive” al 12 ottobre 2018;
4. Dataset – un file per ogni Fondo Interprofessionale - con le “nuove revoche”, aggiornato al 12 ottobre 2018.

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 1.663.546, 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 2018 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. Questo dataset è stato integrato con il file “aziende non attive” contenente la situazione aggiornata di imprese sospese, cessate definitive e cessate provvisorie. La Tabella che segue (Tab.2.20) descrive dettagliatamente la situazione di adesione ai fondi e lo stato di attività delle unità locali. I dati presentati nel paragrafo Caratteristiche dimensionali, di settore e territoriali delle adesioni prendono in considerazione le imprese attive e le imprese sospese (A+B). Da quest'anno è stato deciso di effettuare un “break in time series” - considerando le adesioni delle sole imprese attive e sospese - per fornire informazioni più precise sulle imprese operative aderenti ai vari fondi. Fino al 2017 sono state inserite nel computo delle imprese attive, oltre le imprese sospese, anche le “cessate provvisorie” (A+B+C) escludendo solo le “cessate definitive”. 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 97% circa), 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.

Tab. 2.21 - Unità locali per Fondo di adesione e stato di attività – Simulazione di conteggio sulla base del criterio di cui alla nota metodologica

		ATTIVA (A)	SOSPESA (B)	CESSATA PROVVISORIA (C)	CESSATA DEFINITIVA (D)	TOTALE
FONDO DIPENDENTI	FAGR - For.Agri	3.438	487	376	683	4.984
	FAPI - Fondo Formazione PMI	22.617	9.885	5.473	20.725	58.700
	FARC - FonArCom	122.746	31.010	18.978	23.087	195.821
	FART - Fondo Artigianato Formazione	102.755	29.430	21.417	116.221	269.823
	FBCA - Fondo Banche e Assicurazioni	959	149	303	449	1.860
	FCON - Fondo Conoscenza	4.299	374	245	26	4.944
	FCOP - Fon.Coop	14.652	2.622	2.602	6.122	25.998
	FEMI - Fonditalia	60.092	20.036	70814	6.769	94.711
	FIMA - Fondimpresa	147.395	28.170	23.786	42.596	241.947
	FITE - For.Te	86.457	22.285	18.870	72.270	199.882
	FLAV - Fondolavoro	9.022	1.612	479	393	11.506
	FORM - Formazienda	82.480	15.428	9.568	9.178	116.654
	FPRO - Fondoprofessioni	36.060	5.904	5.785	15.751	63.500
	FPSI - Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	3.304	336	185	125	3.950
	FREL - Fond.E.R	8.784	1.412	1.424	2.005	13.625
FTUS - Fon.Ter	26.146	9.021	7.438	33.136	75.741	
Totale Fondi dipendenti	731.206	178.161	124.743	349.536	1.383.646	
FONDO DIRIGENTI	FDIR - Fondirigenti	14.773	808	1.554	5.949	23.084
	FDPI - Fondo Dirigenti PMI	570	36	68	200	874
	FODI - Fondir	4.455	250	532	1.897	7.134
Totale Fondi dirigenti	19.798	1.094	2.154	8.046	31.092	
Totale	751.004	179.255	126.897	357.582	1.414.738	

2.4 LA PROGRAMMAZIONE DEI FONDI INTERPROFESSIONALI NEGLI AVVISI

L'analisi degli Avvisi recentemente emanati conferma un certo grado di consolidamento delle prassi di finanziamento e di organizzazione della domanda adottate dai Fondi. Come noto, i Fondi Interprofessionali finanziano i Piani formativi di tipo aziendale, settoriale, territoriale e individuale in due modi: l'Avviso e il Conto formazione; nella maggior parte dei casi questi tendono a convivere sulla base di stili gestionali e scelte operative proprie di ciascun Fondo.

Tabella 2.22 - 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
Fondoprofessionisti Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Confprofessionisti; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te. Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
For.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 quanto riguarda gli Avvisi è bene sottolineare che in origine essi sono stati la modalità più diffusa di finanziamento della formazione e, rispondendo ad una logica mutualistica e redistributiva, essi permettono di destinare alle singole imprese più risorse di quelle unitariamente versate, consentendo l'accesso alle iniziative formative anche alle micro e piccole imprese.

Il Conto formazione (o Conto aziendale) è divenuto invece lo strumento di finanziamento più diffuso e consiste nel rendere disponibile per la singola impresa una quota (generalmente oscillante tra il 70% e il 90%) di quanto da essa versato in un determinato lasso di tempo. Solitamente, i Fondi "autorizzano" le imprese a utilizzare il proprio conto a determinate condizioni, quali un minimo di anni consecutivi di versamento (in genere un triennio) e il raggiungimento di una quota minima di risorse, in funzione anche del numero di dipendenti per cui viene versato il contributo obbligatorio.

Per quanto riguarda in particolare gli Avvisi, nel periodo compreso tra il 1° novembre 2017 e il 31 ottobre 2018 ne sono stati complessivamente emanati 53, da parte di 18 dei 19 Fondi operanti⁶⁶, per un volume finanziario totale pari a oltre 357 milioni di euro⁶⁷; con un aumento di 52 milioni rispetto all'importo stanziato nei 12 mesi precedenti. Circa un terzo del totale è imputabile agli Avvisi di Fondimpresa, che per in quattro successive tornate ha stanziato 107 milioni di euro.

Qualsiasi attività annuale di programmazione dell'offerta di formazione professionale contiene, fisiologicamente, degli elementi di ricorsività, anche frutto dell'analisi dei fabbisogni emersi nelle precedenti tornate e di risultati ripetuti nel tempo, che possono avere un peso specifico nel determinare, nel caso di specie, gli indirizzi emanati dai Fondi.

Una prima considerazione di ordine generale che deriva dalla lettura ragionata degli Avvisi è la continuità della tendenza per la quale molti di essi si confrontano con una domanda che eccede l'offerta, dunque con Avvisi che esauriscono le risorse prima della scadenza e che, quindi, sono oggetto di successivi rifinanziamenti⁶⁸. Questo ha spinto alcuni Fondi interprofessionali a favorire le imprese neoaderenti con Avvisi ad hoc, oppure a limitare la partecipazione di quelle già beneficiarie di contributi in su Avvisi precedenti. Quest'ultimo elemento, in effetti, sta emergendo con forza crescente nella maggior parte dei provvedimenti analizzati.

Accanto a elementi di maggior routine, tuttavia, si segnalano anche scelte di discontinuità e soluzioni di *governance* e operative specifiche per singolo Fondo (in un certo senso un "marchio distintivo") che denotano un differente stile di gestione dell'offerta di formazione continua per una definita platea di riferimento.

In tal senso può essere letto il ricorso allo strumento dei Piani Quadro, utilizzato per esempio da FonARCom, Formazienda e dal Fondo per la formazione PMI (Fapi); tale strumento è ritenuto in grado di offrire risposte flessibili e adattabili alle esigenze e ai fabbisogni formativi del mondo produttivo perché consente ai Fondi di attivare una programmazione più ampia rispetto al singolo Piano formativo e per un arco temporale più lungo. Nei casi citati ad esempio, e non potrebbe essere diversamente per Fapi in particolare, è prestata grande attenzione a facilitare l'accesso alle imprese di dimensioni minori, incentivate a costituire Reti di aziende o anche a entrare (soprattutto se nuove associate al Fondo) in Reti già esistenti, sia in sostituzione di altre aziende già presenti, sia espandendo la Rete stessa.

Pur senza l'adozione del Piano Quadro, gli accorgimenti per favorire l'accesso ai soggetti di dimensioni minori e per valorizzare le specificità territoriali sono elementi diffusi nei Fondi, pur se in modo differente. Fondimpresa, ad esempio, ha emanato un Avviso specifico per le PMI in cui sono destinate risorse del Conto di sistema a sostegno del Conto Formazione delle aziende di dimensioni minori, a patto che tali risorse non vengano indirizzate alla formazione ex lege; al tempo stesso Fapi ha emanato un Avviso che già dalla sua denominazione, Sportello Impresa, denota la finalità di sostenere su temi ben definiti le singole imprese e i

⁶⁶ Oltre a questi Avvisi ve ne sono degli altri che sono stati emanati in precedenza e che sono ancora attivi nel periodo preso a riferimento e quindi già analizzati in edizioni precedenti. In tal senso è esemplificativo il caso di Fondo Artigianato Formazione, che nel periodo oggetto della presente analisi opera con risorse stanziate in un Avviso emanato in un periodo antecedente.

⁶⁷ Per un approfondimento si rimanda all'Allegato I - Caratteristiche degli Avvisi emanati dai Fondi interprofessionali nel periodo novembre 2017-ottobre 2018

⁶⁸ Questo spiega in parte le proroghe concesse ad alcuni Avvisi e il reiterarsi del finanziamento di altri in annualità successive.

loro dipendenti; iniziativa analoga è stata presa anche dal Fondo Banche e Assicurazioni (FBA) che ha dato luogo a un Avviso specifico per Piani aziendali, settoriali e territoriali di imprese di dimensioni minori.

Tabella 2.23 – Avvisi emanati e importi stanziati dai Fondi interprofessionali nel periodo 1° novembre 2017 – 31 ottobre 2018 (importi delle risorse stanziati in Euro)

FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI	AVVISI EMANATI	RISORSE STANZIATE
Fon.Coop	1	4.094.000,00
Fon.Ter	6	16.700.000,00
Fond.E.R.	6	5.000.000,00
Fondimpresa	4	107.000.000,00
Fondir	2	15.700.000,00
Fondirigenti	2	10.800.000,00
Fondo Dirigenti PMI	1	200.000,00
Fondo Formazione PMI	4	12.000.000,00
Fondoprofessioni	3	3.900.000,00
For.Te.	7	82.000.000,00
For.Agri	1	3.080.000,00
FonArCom	5	19.871.821,41
Fondo Banche Assicurazioni	3	59.000.000,00
Formazienda (a)	1	10.000.000,00
Fonditalia	1	4.800.000,00
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	1	800.000,00
Fondolavoro	2	1.300.000,00
Fondo Conoscenza	3	1.000.000,00
Totale	53	€ 357.245.821,41

(a) L'Avviso 2/2017 di Formazienda è stato modificato il 21 dicembre 2017 e come ivi specificato: "L'Avviso è finanziato dalle risorse stanziati dal Fondo a valere sulla dotazione del Conto Formazione di Sistema determinata secondo la regolamentazione che alimenta lo stesso. Sono complessivamente stanziati € 50.000.000,00 (euro cinquantamiliardi/00) per il finanziamento di Progetti Quadro. La copertura dello stanziamento è data dalla previsione del gettito (basata sulle serie storiche degli incassi del Fondo degli ultimi cinque anni attualizzate alla corrente rappresentazione delle aziende aderenti e versanti al Fondo) che verrà incassato nel 2018, 2019 e 2020. Di tale gettito, una quota parte pari a € 10.000.000,00 (euro diecimiliardi/00), sono da imputare all'anno 2018, una quota parte pari a € 20.000.000,00 (euro ventimiliardi/00), sono da imputare all'anno 2019 e una quota parte, pari a € 20.000.000,00 (euro ventimiliardi/00), sono da imputare all'anno 2020..."

Fonte: elaborazione ANPAL sulla base dei dati contenuti negli Avvisi emanati dai Fondi interprofessionali

Per quanto concerne invece l'attenzione alle specificità territoriali, pur se con forme diverse derivanti dal peculiare bacino di utenza di ogni Fondo, nella maggior parte degli Avvisi analizzati la dimensione locale è una delle variabili centrali, sovente incrociata con quelle (altrettanto determinanti) del settore di attività e delle filiere produttive. Non di rado si stabiliscono dei coefficienti di costo su base geografica e settoriale.

Un altro tema su cui i Fondi stanno ponendo un'attenzione crescente riguarda la limitazione della formazione obbligatoria per legge tra le attività oggetto dei Piani che accedono al finanziamento, soprattutto a vantaggio di temi quali l'internazionalizzazione dei mercati, le esigenze di imprese e lavoratori per innalzare la competitività, l'innovazione di prodotti e processi.

In particolare, quello dell'innovazione è un argomento che viene declinato con molti e differenti accenti⁶⁹. Accanto alla necessità di aumentare le competenze digitali dei lavoratori⁷⁰ per una miglior competitività del/nel sistema produttivo, anche secondo le traiettorie declinate nelle misure riconducibili a Industria 4.0, emergono anche Avvisi il cui tema è, di fatto, la risposta alla necessità di alcune imprese di efficientare investimenti infrastrutturali o limitare l'obsolescenza delle competenze di alcune fasce di lavoratori.

Altri temi formativi ricorrenti sono quelli connessi con l'adeguamento e la riconversione dei lavoratori (e delle linee produttive) a seguito di crisi aziendali o anche a seguito di vere e proprie trasformazioni di interi distretti/bacini produttivi, ulteriore segno che l'attenuazione della crisi economico-finanziaria non ha interrotto i processi di cambiamento (talvolta radicali) in atto nel tessuto produttivo del Paese; anche iniziative per la promozione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro trovano una loro crescente

⁶⁹ A prescindere da questo, in linea di massima si tende a suddividere l'attività formativa a sostegno dell'innovazione tecnologica in tre categorie: di base, avanzata e specialistica e a fissarne il peso percentuale nel monte orario dell'attività formativa.

⁷⁰ E di datori di lavoro, nei limiti di quanto reso possibile dalle norme che sovrintendono il funzionamento dei Fondi interprofessionali

importanza, come pure (esempio su tutti è rappresentato da For.Te) i finanziamenti per promuovere l'innalzamento della qualità dei servizi (ma anche dei prodotti) offerti.

I temi dell'internazionalizzazione, dell'innovazione (anche organizzativa), della rete intra e infraziendale sono oggetto di attenzione (e non potrebbe essere diversamente) anche dal lato del management, come in effetti verificabile negli Avvisi emanati da Fondirigenti e Fondir, che in modo chiaro escludono dal finanziamento interventi di generica riqualificazione a favore di quelli più mirati. In particolare, si segnala un'iniziativa di Fondirigenti finalizzata alla ricollocazione del management involontariamente disoccupato che ha come prerequisito lo studio delle potenzialità occupazionali dei territori di riferimento, escludendo di fatto tutti quei Piani formativi che hanno come scopo una generica occupabilità non collegata alle dinamiche socioeconomiche e produttive di specifici territori entro i quali ricollocare il management precedentemente uscito dal mercato del lavoro.

Interessante è anche il tema della partecipazione e dell'inclusione attraverso l'agricoltura sociale⁷¹, in cui i vengono impiegati i fattori produttivi dell'azienda per assicurare servizi alla persona, sostenendo le fasce più deboli della popolazione: soggetti con disabilità, con problemi di dipendenze, detenuti ed ex detenuti.

In quest'ambito si evidenzia un Avviso di For.Agrì, in cui vengono concessi, come nel 2017, finanziamenti dedicati a Piani aziendali "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".

Come accennato in precedenza, è diffusa la tendenza a contenere i finanziamenti per attività formative obbligatorie per legge, segnatamente quelle connesse alla sicurezza ambientale e sui luoghi di lavoro, anche se questi temi non sono affatto considerati secondari o residuali. Infatti, Fondimpresa ha reiterato un Avviso specificamente rivolto alla formazione dei lavoratori in tema di salvaguardia dell'ambiente e del territorio, includendovi argomenti quali la sostenibilità ambientale della produzione industriale e l'efficienza energetica degli impianti produttivi.

Un ulteriore aspetto che tradizionalmente gli Avvisi 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. Sono incentivate anche formule miste⁷² e non di rado si arriva a fissare dei massimali di erogazione per tipologia didattica. 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 e informali ed in linea con quanto sta avvenendo a livello nazionale e regionale⁷³, continua l'attenzione dei Fondi interprofessionali verso la promozione di percorsi formativi che portino ad una certificazione delle competenze dei lavoratori.

Il 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 la definizione del Format di Libretto Formativo del Cittadino, il Riconoscimento di qualifiche e competenze nell'ambito del Repertorio nazionale e 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

⁷¹ Con l'ausilio delle risorse ambientali e le attività agricole vengono realizzati percorsi socio-riabilitativi, educativi, formativi che consentono occasioni di inserimento lavorativo e, quindi, di inclusione sociale

⁷² Anche se in alcuni casi si escludono modalità in autoformazione e negli Avvisi si tende a fissare una percentuale minima di attività formativa in aula

⁷³ 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"

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.

Più in generale va notato che la progettazione per competenze si afferma sempre più di frequente quale metodologia di strutturazione dei Piani formativi (per esempio Fondir ha predisposto un manuale ad hoc per la progettazione di questo tipo).

Una delle principali novità riguarda infine la progressiva adozione delle Unità di Costo Standard⁷⁴ quale strumento per la definizione dei costi e, dunque, della loro rendicontazione al posto del metodo “a costi reali”; Non si tratta ancora di una piena e totale convergenza su tale metodo da parte di tutti i Fondi, però si può affermare che sta emergendo una tendenza, anche sulla spinta della Circolare dell’ANPAL sulla gestione delle risorse finanziarie dell’aprile 2018⁷⁵.

È un processo che sta avvenendo con differenti velocità e, segnatamente, in modo più pronunciato sul versante degli Avvisi a valere sul Conto di Sistema rispetto a quanto accade per il Conto formazione.

Tale parametrizzazione, come esito concreto, ha anche un corrispettivo nei meccanismi di valutazione basati su griglie di punteggi ben definiti e minuziosamente descritti nella grande maggioranza degli Avvisi analizzati, anche tra quelli emanati dai Fondi che ancora non hanno avviato, oppure lo hanno fatto solo in parte, progettazioni basate sul calcolo di Unità di Costo Standard.

⁷⁴ Per Costo Standard Unitario si intende il costo di un servizio determinato sulla base di uno studio contenutistico: analisi di mercato, analisi storiche o studi specificamente mirati sulla base di ben definite esigenze e caratteristiche di applicazione

⁷⁵ Nella Circolare emanata il 10 aprile 2018, nel quadro di una procedura di semplificazione della determinazione dei costi per la realizzazione delle attività formative, si individuano due alternative: l’adozione della rendicontazione a costi reali, oppure l’adozione della rendicontazione basata su tabelle standard di costi unitari

CAPITOLO 3 – POLICY, STRUMENTI E SERVIZI DELLA STRATEGIA NAZIONALE PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE

3.1 LA RACCOMANDAZIONE *UPSKILLING* E IL PIANO DI IMPLEMENTAZIONE IN ITALIA

La Raccomandazione del Consiglio sui “Percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti (*Upskilling pathways: new opportunities for adults*)”⁷⁶ del 19.12.2016 rientra nelle azioni della Commissione europea attuate nell’ambito della “Nuova Agenda per le competenze per l’Europa” del 10.6.2016 al fine di promuovere e valorizzare il capitale umano.

Come si legge nella Raccomandazione del Consiglio “nella società odierna è necessario che ogni persona possieda un “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 un ruolo attivo nella società”: abilità e competenze fondamentali per inserirsi nel mercato del lavoro e per “accedere all’istruzione e alla formazione terziaria”⁷⁷. In futuro un’ampia gamma di attività lavorative richiederà un maggior grado di competenza digitale, anche nei lavori ritenuti più elementari, e occorrerà dotarsi di alcune competenze indispensabili: quelle 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 livelli di competenza degli adulti 16-65enni definiscono “competenze fondamentali”, le competenze di *literacy* e *numeracy*, e “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 apprendere⁷⁸.

D’altro canto la velocità dei cicli economici in un mercato globale e lo sviluppo tecnologico richiedono maggiore flessibilità e preparazione professionale sia nell’affrontare il cambiamento e l’aggiornamento tecnico delle attività svolte in trasformazione, sia nel corrispondere alle esigenze richieste dal mercato e dalle nuove professioni.

La Raccomandazione prende in considerazione sia le persone scarsamente qualificate in particolar modo sul piano delle competenze di base, perché potrebbero andare a costituire una quota elevata di disoccupati, in misura maggiore disoccupati di lungo periodo; sia su gruppi sociali vulnerabili quali i lavoratori anziani, le persone economicamente inattive, i cittadini di paesi terzi, per i quali è difficile l’inserimento e il re-inserimento nel mercato del lavoro. La finalità più ampia perseguita è il benessere dell’individuo nel possedere conoscenze e competenze utili per il mercato del lavoro e per la piena espressione delle personali potenzialità di crescita culturale, formativa e occupazionale⁷⁹.

In Italia gli adulti in possesso di un basso livello di competenze (*low skilled*) rappresentano il 38% della popolazione (OCSE PIAAC, 2012). Un fenomeno che riguarda tutte le fasce di età e quindi non esclusivamente coloro che sono esposti ad una più veloce obsolescenza delle proprie competenze per l’avanzare dell’età e la fuoriuscita dal mondo del lavoro o dell’istruzione; nella fascia di età 16-24enni i *low skilled* sono il 9,6%, nella fascia di età 25-34enni il 15%.

In Italia, sempre secondo l’indagine PIAAC del 2012, il 54% dei cittadini 16-65enni ha un titolo di studio al di sotto del diploma, il 34% possiede un diploma e il 12% un titolo post-diploma, in parallelo la media OCSE appare rispettivamente del 27%, del 43% e del 29%: in particolare i cittadini con livelli bassi di alfabetizzazione

⁷⁶ 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.

⁷⁷ *ivi*, p.1.

⁷⁸ 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.

⁷⁹ Spagnuolo G., *Istruzione, formazione e apprendimento permanente come diritti sociali*, in ANPAL, XVIII Rapporto sulla formazione continua. Annualità 2016-2017, Collana Biblioteca ANPAL, pp. 93-96, www.ANPAL.gov.it.

funzionale o di *literacy* sono circa 11 milioni, il 27,9% della popolazione ha difficoltà a leggere brevi testi su argomenti familiari e a selezionare informazioni e non è in grado di associare il testo alle informazioni. Tendenzialmente il numero di *low skilled* si concentra nelle fasce di età più avanzate, nella fascia di età 55-65enni è del 31,8%, decrescendo al diminuire dell'età. In generale al crescere del titolo di studio diminuisce la probabilità che un individuo possa diventare un *low skilled*. Infatti 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 ha buone probabilità di acquisire e soprattutto mantenere un atteggiamento positivo ad “apprendere per sé”⁸⁰.

Inoltre, come indicato dalla Strategia per le competenze dell'OCSE relativamente all'Italia, il nostro Paese è caratterizzato da una situazione in cui alla scarsa offerta di competenze, un basso livello di competenze generalizzato, si accompagna una domanda debole da parte delle imprese (*low-skill equilibrium*); a questo si aggiungano bassi livelli di investimenti in ricerca e innovazione⁸¹ che frenano lo sviluppo industriale e quindi la competitività globale.

La partecipazione alle attività di istruzione e formazione degli adulti italiani secondo PIAAC è stata del 24% rispetto al 52% dei Paesi OCSE e anche in questo caso la partecipazione decresce all'aumentare dell'età, il 10% nella fascia 55-64enni contro il 31% dei 25-34enni. La partecipazione ai corsi di formazione, secondo EUROSTAT *EU-Labour Force Survey 2017* evidenzia un incremento nella partecipazione nell'ultimo quinquennio, attestandosi al 7,9% contro una media UE27 dell'11% nel 2017. L'Italia sembra lontana dal raggiungimento dell'obiettivo della Strategia Europa 2020⁸² per cui almeno il 15% degli adulti dovrebbe partecipare ad attività di istruzione e formazione permanente.

La Raccomandazione del Consiglio sui “Percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti” (Raccomandazione *Upskilling*) sollecita, in funzione della legislazione e delle situazioni nazionali, delle risorse disponibili e in stretta cooperazione con le parti sociali e gli erogatori di istruzione e formazione, ad offrire agli adulti con un basso livello di competenze, conoscenze e abilità l'accesso a percorsi di miglioramento del livello delle competenze, affinché abbiano l'opportunità di acquisire un livello minimo di competenze alfabetiche, matematiche e digitali e un maggiore spettro di competenze, conoscenze e abilità importanti per il mercato del lavoro e la partecipazione attiva nella società e tra queste le competenze chiave per l'apprendimento permanente come riviste dalla Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018⁸³, ossia: la competenza alfabetica funzionale, la competenza multilinguistica, la competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria, la competenza digitale, la competenza personale, sociale e la capacità di imparare a imparare, la competenza in materia di cittadinanza, la competenza imprenditoriale, la competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali. Il fine è il conseguimento di una qualifica EQF/*European Qualification Framework* di livello 3-4.

Inoltre, pur rinviando alle strategie nazionali esistenti, raccomanda di individuare i gruppi di destinatari per l'erogazione di percorsi di miglioramento del livello di competenze; erogazione che indica di strutturare secondo tre fasi:

- *valutazione delle competenze* offrendo agli adulti destinatari selezionati una valutazione attraverso, per esempio, il bilancio di competenze per individuare le competenze e le relative esigenze di miglioramento, applicando agli adulti scarsamente qualificati l'opportunità di convalida dell'apprendimento formale e non formale per la valutazione e la certificazione delle competenze possedute;
- *fornitura di un'offerta formativa su misura, flessibile e di qualità* al fine di soddisfare le esigenze individuate dalla valutazione delle competenze ricorrendo a unità basate sui risultati di apprendimento così da essere valutate e convalidate conformando l'offerta anche alle esigenze del mercato del lavoro locale, in collaborazione con le parti sociali e gli attori economici;

⁸⁰ Spagnuolo G., *Istruzione degli adulti: politiche e casi significativi sul territorio*, Isfol, Collana I libri del Fondo sociale europeo, Roma, 2014.

⁸¹ Cfr. Commissione europea, *Science, Research and Innovation Performance of the EU 2018*, Bruxelles, 2018.

⁸² Commissione europea, *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva*, COM (2010), 2020, Bruxelles, Comunicazione del 3.3.2010.

⁸³ Consiglio dell'Unione europea, *Le competenze chiave per l'apprendimento permanente*, “Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea”, 2018/C 189, Raccomandazione del 22.5.2018.

- *convalida e riconoscimento delle competenze acquisite* sviluppando le modalità di convalida esistenti conformemente agli orientamenti europei per valutare e certificare conoscenze, competenze e abilità acquisite inclusa la formazione sul lavoro incoraggiandone la loro certificazione ai fini del conseguimento di una qualifica in conformità ai quadri nazionali delle qualifiche.

Puntualmente all'interno della Raccomandazione sono declinate una serie di azioni trasversali alle tre fasi di intervento previste quali:

- *il coordinamento e il partenariato* al fine di garantire un coordinamento efficace per l'attuazione della raccomandazione con il coinvolgimento degli attori pubblici e privati dei settori dell'istruzione e della formazione, dell'occupazione, sociale e culturale promuovendo partenariati transfrontalieri e regionali;
- *misure di sensibilizzazione, orientamento e sostegno* per diffondere la consapevolezza dei vantaggi del miglioramento del livello di competenze sugli organismi responsabili fornendo incentivi a coloro che sono meno motivati a farne uso e intercettare la partecipazione attraverso le reti territoriali entro compagini di partenariato pubblico-privato, nonché un sostegno diretto ai discenti e indiretto ai datori di lavoro per il miglioramento del livello di competenze dei loro dipendenti e ancora sostenendo la formazione iniziale e lo sviluppo professionale continuo del personale dedicato all'erogazione dei percorsi di miglioramento del livello di competenze, come insegnanti e formatori professionali;
- *monitoraggio e valutazione* per definire entro un anno dall'adozione della Raccomandazione misure opportune per la sua attuazione a livello nazionale valutando l'impatto sui progressi dei gruppi destinatari in termini di acquisizione di competenze alfabetiche, matematiche e/o digitali e/o per il conseguimento di una qualifica EQF di livello 3-4, rilanciando in prospettiva ulteriori strategie e riforme nella progettazione e nell'erogazione dei percorsi di miglioramento del livello di competenze.

Sul piano finanziario la Raccomandazione non prevede risorse aggiuntive, ma l'ottimizzazione delle risorse già presenti nelle fonti di finanziamento quali il Fondo Sociale Europeo e/o Erasmus+.

L'Italia nel Rapporto "Implementazione in Italia della Raccomandazione del Consiglio *Percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti*" redatto dal Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali e dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca⁸⁴ illustra le azioni che il nostro Paese vuole adottare sul versante degli obiettivi, dei gruppi target selezionati e dei contenuti da erogare.

Le strategie e le azioni intraprese per l'implementazione della Raccomandazione *Upskilling* possono contare su un'impalcatura normativa coerente e di sistema rappresentata da:

- la Legge del 28.6.2012, n. 92 che ha previsto un percorso sistemico di funzionamento e un insieme di dispositivi per l'apprendimento permanente tra cui il rilancio delle reti per l'apprendimento permanente e la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze e validazione degli apprendimenti non formali e informali;
- il Decreto legislativo 16.1.2013, n. 13 che costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze;
- il Decreto interministeriale del 30.6.2015 che si riferisce alla definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali, obiettivo condiviso con le Regioni;
- la riforma avviata con la Legge 10.12.2014, n. 183 che introduce il diritto con criteri di condizionalità ad accedere a percorsi di formazione personalizzata ai fini dell'innalzamento e dell'aggiornamento delle

⁸⁴ Il Rapporto è stato realizzato ai sensi del Punto 16 della Raccomandazione del Consiglio del 19.12.2016 che prevede un'azione di monitoraggio e valutazione entro un anno dall'adozione della Raccomandazione a livello nazionale al fine di definire misure idonee all'adozione e relativo impatto sui gruppi destinatari in tema di acquisizione di competenze alfabetiche, matematiche e digitali e/o per il conseguimento di una qualifica EQF di livello 3 o 4 e in prospettiva ispirare ulteriori strategie per l'attuazione di percorsi di miglioramento del livello delle competenze a livello nazionale. Per la sua redazione il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca hanno collaborato con le Regioni e le province Autonome di Trento e Bolzano nonché con i Centri Provinciali per l'Istruzione degli adulti. Il lavoro è anche frutto del supporto tecnico e scientifico di INAPP-Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche e di ANPAL-Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro. Il Rapporto nazionale condiviso a livello nazionale e regionale è stato trasmesso il 31.7.2018 alla Commissaria europea per l'occupazione, gli affari sociali, le competenze e la mobilità dei lavoratori Marianne Thyssen.

competenze e il Decreto legislativo del 14.9.2015, n. 150 per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive;

- il Decreto interministeriale 8.1.2018 che istituisce il Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Il consolidamento di un sistema integrato di apprendimento permanente legato al diritto al lavoro e all'occupabilità coinvolge ogni attore istituzionale nazionale e locale e operatore sociale coinvolti nei contesti formali e non formali dell'istruzione, della formazione professionale, del lavoro, delle infrastrutture culturali e della comunicazione anche mediale, nonché del vivere quotidiano. Data la complessità dell'impianto di un sistema integrato di apprendimento permanente degli adulti, sul piano normativo anche gli Accordi interministeriali e in Conferenza Unificata Stato-Regioni⁸⁵ definiscono le azioni congiunte e i servizi, con l'organizzazione delle reti territoriali per l'apprendimento permanente degli adulti, come *policy* nazionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca in raccordo con le Regioni e le Autonomie locali: in seno al paradigma della centralità della persona (diritto della persona all'apprendimento⁸⁶) progressivamente in una logica di perdita di autoreferenzialità verso una regia integrata istituzionale.

Nella Relazione si delineano le norme ministeriali, inter-istituzionali e gli accordi in Conferenza Unificata condivisi dopo un laborioso e attento lavoro, il più possibile partecipato a livello nazionale e sui territori, per poi passare alla descrizione anche operativa su quello che deve essere avviato o consolidato in tema di percorsi per il miglioramento delle competenze degli adulti e quindi i punti sostanziali in attuazione di quanto definito nella Raccomandazione, con un particolare riferimento a:

- il modello di *governance* multilivello disegnato rispetto alla complessità del sistema di apprendimento permanente, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni in particolare tra Stato e Regioni, le reti territoriali e i servizi erogabili, dalla lettura dei bisogni ai servizi di orientamento e riconoscimento dei crediti, con l'individuazione dei servizi pubblici e privati di istruzione e formazione nei territori, le reti dei CPIA-Centri provinciali per l'istruzione degli adulti, le Università, le agenzie formative, le rappresentanze datoriali e sindacali;
- la messa a regime ridefinendo assetto organizzativo e didattico (Decreto del Presidente della Repubblica del 29.10.2012 e Linee guida emanate con il Decreto interministeriale del 12.3.2015⁸⁷) dei CPIA, ivi compresi i corsi serali quale "soggetto pubblico di riferimento per la costituzione delle reti territoriali per l'apprendimento permanente" rappresentando un punto di riferimento stabile per coordinare e realizzare, per quanto di competenza, azioni di accoglienza, orientamento e accompagnamento rivolte alla popolazione adulta: adulti e giovani che rientrano in formazione, adulti con basse competenze, stranieri e detenuti. Le attività mirano al rientro in formazione per innalzare il livello di istruzione con il conseguimento del titolo di studio e di possesso delle competenze di base, rispondendo alla necessità dei migranti di conoscere la lingua italiana Livello A2 e in piena autonomia, attraverso convenzioni mirate con enti locali o soggetti pubblici e privati, ampliando la propria offerta formativa anche ad altri percorsi di istruzione e formazione come corsi di formazione continua, apprendistato, percorsi di Istruzione Tecnica Superiore/ITS;

⁸⁵ Decreto interministeriale del 13.2.2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca che recepisce l'Intesa in Conferenza Unificata del 20.12.2012 riguardante le politiche per l'apprendimento permanente e gli indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali, ai sensi dei commi 51 e 55 dell'art. 4 della Legge n. 92/2012 (Repertorio atti n. 154/CU) e dell'Accordo in Conferenza Unificata del 20.12.2012 tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali concernente la definizione del sistema nazionale sull'orientamento permanente, ai sensi dell'art. 9, co 2, let. c) del D.lgs 28.8.1997, n. 281 (Repertorio atti n. 152/CU); Decreto legislativo n. 13, 16.1.2013, 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 28.6.2012, n. 92, "Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana", n. 39, 15.2.2013.

⁸⁶ Legge del 28.6.2012 n. 92, Disposizioni in materia di riforma del lavoro in una prospettiva di crescita, "Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana", n. 153, 3.7.2012.

⁸⁷ Decreto Interministeriale del 12.3.2015, Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti, "Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana", n. 130, 8.6.2015.

- la presenza di livelli essenziali delle prestazioni-Lep, nell’ambito del riordino dei Servizi per il lavoro, per la definizione di un percorso di “presa in carico” di un soggetto disoccupato che ogni Servizio per l’impiego pubblico o accreditato è tenuto ad erogare; percorso di prestazioni che variano dall’accoglienza e prima informazione alla profilazione all’orientamento di base con la stipula del patto di servizio all’accompagnamento al lavoro o all’avviamento alla formazione;
- il riferimento ad un quadro nazionale delle qualificazioni per la referenziazione delle qualifiche italiane come promozione della centralità della persona e della valorizzazione delle esperienze ivi comprese quelle acquisite nei contesti di lavoro, per la spendibilità nei mercati del lavoro e delle professioni;
- la presenza di Accordi interconfederali tra le parti sociali datoriali e sindacali che prestano specifica attenzione al patrimonio di competenze dei lavoratori per lo sviluppo della competitività convenendo sulla necessità di fronteggiare il deficit cognitivo del Paese, migliorando i percorsi di formazione iniziale verso la costruzione di un sistema integrato per l’apprendimento permanente: in tal senso potenziando gli strumenti di certificazione delle competenze nei diversi contesti di apprendimento come investimento sugli individui e sul loro patrimonio conoscitivo. All’obiettivo di valorizzazione e spendibilità delle competenze acquisite in uscita a percorsi o piani formativi contribuiscono i Fondi Paritetici Professionali conformemente al quadro nazionale delle qualificazioni regionali.

Conclusioni

L’implementazione della Raccomandazione in Italia impegna tutti gli Attori istituzionali, socio-economici e professionali che a vario titolo e responsabilità sono coinvolti in tema di innalzamento delle competenze degli adulti: una *governance* multi-attore e multi-livello che sia l’occasione per consolidare la strategia e il sistema dell’apprendimento permanente nel nostro Paese.

Lo sforzo compiuto istituzionalmente di costruzione di un’architettura normativa condivisa ha garantito coerenza di sistema nelle materie di istruzione, formazione e lavoro: occorre passare all’implementazione operativa dei servizi e delle opportunità da offrire ai cittadini individuando spazi su cui continuare ancora a lavorare come “la formazione degli operatori adibiti ai servizi, la promozione dei servizi stessi, il raggiungimento di un equilibrio tra qualità/affidabilità e sostenibilità economica delle procedure, la valutazione dell’impatto e dei benefici rispetto ai destinatari così come rispetto alle imprese e ai settori produttivi”⁸⁸

Si tratta dal lato della domanda di partire dalle potenzialità della persona per creare concretamente le condizioni per nuove opportunità a disposizione di chi ha deciso di progettare un diverso percorso di vita e di lavoro laddove la fiducia in sé stessi e la valorizzazione e riconversione di capacità e competenze socio-professionali fanno la differenza. Anche per questo, come ci ricorda la Raccomandazione “sono essenziali gli sforzi volti a raggiungere le persone che hanno bisogno di una motivazione speciale, di un sostegno e di un orientamento permanente, in particolare chi è più lontano dal mercato del lavoro o dall’istruzione e dalla formazione”⁸⁹.

Si è scelto di imboccare un percorso che possa accentuare una cultura di 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 la qualificazione, riqualificazione e sviluppo professionale e/o di carriera considerando ogni forma di apprendimento e promuovendo servizi coordinati di orientamento e di formazione alla persona⁹⁰.

⁸⁸ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, *Implementazione in Italia della Raccomandazione del Consiglio “Percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti”*. Rapporto ai sensi del Punto 16 della Raccomandazione del Consiglio del 19.12.2016, Roma, 2018, p. 11-12.

⁸⁹ 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, Punto 8.

⁹⁰ 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.

Il percorso è iniziato e coinvolge tutti gli attori impegnati nei percorsi di miglioramento del livello di competenze degli adulti di diverso livello di appartenenza; la Commissione europea è impegnata a fornire una relazione sulle misure attuate in ciascun Stato membro entro il 31 dicembre 2018 e entro cinque anni dalla data dell'adozione della Raccomandazione *Upskilling* riferire al Consiglio sui progressi compiuti per sviluppare i livelli di competenze alfabetiche, matematiche e digitali tra gli adulti scarsamente qualificati, sull'esperienza acquisita e sulle implicazioni future⁹¹.

3.2 GLI INTERVENTI PER LA QUALIFICAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEGLI ADULTI

Il presente paragrafo presenta una analisi dei bandi e avvisi (aggiornati al 1° ottobre 2018) gestiti dalle 21 amministrazioni regionali e provinciali italiane sul tema dei “percorsi di miglioramento del livello di competenze”, così come declinato nella Raccomandazione europea “Upskilling Pathways Initiative” 2016/C484/01 del dicembre 2016.

In particolare si presenta un'analisi dei bandi presenti nei portali ufficiali delle amministrazioni regionali di tutti gli avvisi finanziati da FSE (in alcuni casi con la concorrenza del FESR, marcatamente, nel caso del Molise), che rispondessero a obiettivi di aumento dell'inserimento lavorativo, di inclusione sociale e di formazione professionale per l'occupabilità. Tali criteri sono stati utilizzati nella ricerca online in modo estensivo dando priorità agli obiettivi della formazione per l'occupabilità, vale a dire che sono stati esclusi dall'analisi tutti i bandi e avvisi che avevano sì interventi di inclusione o di incentivazione all'occupazione, ma non coniugati con interventi per l'occupabilità, quali: a) orientamento di primo e secondo livello, individuazione e validazione delle competenze in ingresso; b) formazione per la (ri)qualificazione dei disoccupati o lavoratori a rischio di perdita del lavoro; c) validazione delle competenze in esito agli interventi, così come declinato nelle tre fasi descritte nella Raccomandazione “Upskilling Pathways”⁹². La ricerca online ha restituito un quadro interessante e composito con alcune caratteristiche salienti e alcuni tratti contro-intuitivi.

L'analisi dei bandi è stata organizzata intorno ad alcuni grandi direttrici di lettura, in cui si è dato risalto agli elementi innovativi di disegno decentrato, ma organico, delle politiche attive per il lavoro:

1. le *policy* per una “Garanzia Adulti” in Italia nel D. lgs 150/15 e nella programmazione con fondi FSE nei territori italiani: il disegno di intervento delle politiche attive del lavoro, così come profilato nella “dote lombarda”, poi assunta come spina dorsale del provvedimento D.lgs.150/15, è stato assimilato e attuato in tutti i territori del Paese, anche nel Mezzogiorno, ovvero nei territori “in transizione” e “meno avanzati”; questa circostanza ha prodotto delle condizioni favorevoli all'acquisizione e implementazione della Raccomandazione “Upskilling Pathways”, essendo già in essere un cornice normativa coerente con essa;

⁹¹ Nel nostro Paese la presenza di vari interlocutori coinvolti nel miglioramento del livello di competenze degli adulti quali il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, le Regioni, l'ANPAL, l'INAPP e tra gli interlocutori non istituzionali le parti sociali e gli organismi del terzo settore e dell'associazionismo spinge ad un'azione inter-istituzionale al fine di garantire una *governance* efficiente ed efficace delle misure da realizzare a livello nazionale. A tal fine i temi della Raccomandazione sono all'attenzione del Tavolo inter-istituzionale sull'apprendimento permanente istituito presso la Presidenza del Consiglio a seguito dell'Intesa in Conferenza Unificata del 20.12.2012.

⁹² Quindi è stato adottato come criterio di ricerca:

- Interventi per l'occupabilità
- Interventi per l'occupabilità *and* Inserimento lavorativo
- Interventi per l'occupabilità *and* Inclusione
- Interventi per l'occupabilità *and* Inserimento lavorativo *and* Inclusione

Ma è stato escluso ogni bando o avviso che rispondesse a criteri di ricerca che non coniugavano anche interventi per l'occupabilità (intesi come sintesi delle tre fasi descritte nella Raccomandazione):

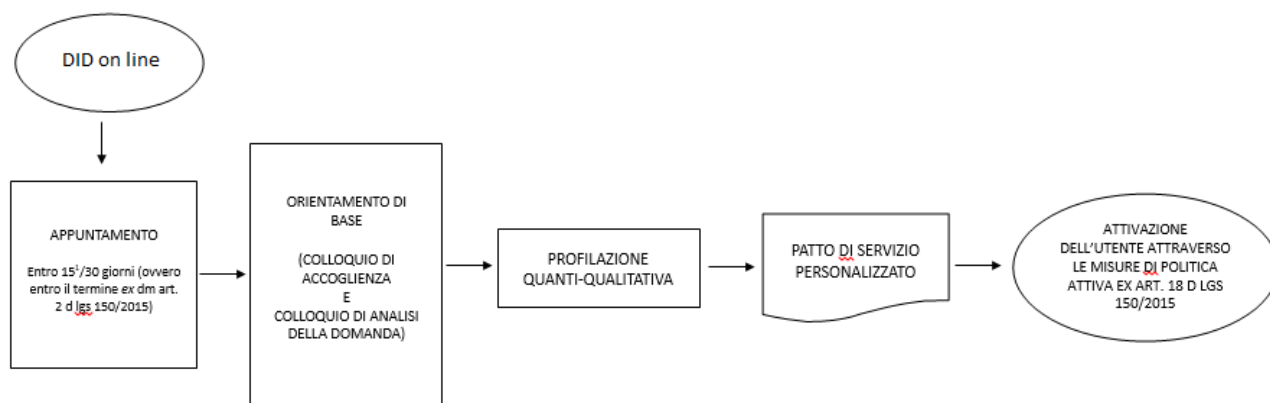
- Inserimento lavorativo
- Inclusione
- Inserimento lavorativo *or* Inclusione
- Inserimento lavorativo *and* Inclusione

2. l'integrazione e la specializzazione degli Obiettivi Tematici e dei servizi: l'esperienza della programmazione per l'Iniziativa "Garanzia Giovani" è stata molto proficua in termini di aumento della capacità di programmazione delle risorse da parte delle amministrazioni pubbliche regionali che hanno dato un forte impulso sia alla specializzazione che all'integrazione dei fondi (in specie FSE+ Fondi interprofessionali; oppure FSE+FESR; e poi integrazione tra Obiettivo tematico 8, 9 e 10) per disegnare sul terreno degli avvisi che non sovrapponendosi, come in passato, compongono un quadro composito di policy complementari che coprono la complessità degli interventi di politica attiva per persone in condizione di fragilità. Infine, nelle esperienze più avanzate tale integrazione, pur nella specializzazione, delle risorse finanziarie, viene rispecchiata da una integrazione degli sportelli e degli operatori, al punto che la presa in carico avviene secondo le stese procedure e modalità, quale che sia il punto di accesso alla rete dei servizi che sono gestiti da equipe multi – disciplinari, con una metodica comune e condivisa;
3. misure per la riqualificazione in occasione di eventi straordinari che hanno portato le amministrazioni a riorganizzare – con rapidità - la pianificazione di risorse e azioni (in specie in funzione anti-crisi in alcuni distretti industriali colpiti da declino, o in territori danneggiati dal terremoto);
4. voucher, tirocinio, costi formativi standard e programmazione "a sportello": lo sforzo della personalizzazione e individualizzazione dei percorsi anche grazie a dispositivi quali il buono individuale per la formazione (voucher) e il tirocinio che consente un apprendimento esperienziale work-based, vengono significativamente coniugate con strumenti di standardizzazione delle procedure di progettazione e rendicontazione, attraverso l'adozione di costi medi standard e mediante l'attuazione della programmazione attraverso bandi "a sportello", ovvero una programmazione che finanzia policy (le "righe" del capitolato delle politiche) e solo in seconda battuta i progetti (le "colonne" in una matrice delle politiche attive per il lavoro).

Infine vengono presentate alcune riflessioni conclusive in cui viene declinato un tentativo di sintesi delle tendenze più innovative della programmazione dei Fondi FSE in relazione ai temi della formazione, inclusione e occupabilità.

Le policy per una "Garanzia Adulti" in Italia nel D. lgs 150/15 e nella programmazione con fondi FSE nei territori italiani

La Raccomandazione europea "Upskilling pathways" trova, nelle politiche attive per il lavoro in Italia, un importante sponda d'appoggio nel sistema per l'inserimento nel mercato del lavoro delineato dal Decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 150, agli articoli 19, 20, 21 e 22. Tale Decreto 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.



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 avanzate di informazione, orientamento e *counselling* sono state predisposte, in modo sperimentale nel biennio 2013-2015 precedente il D. lgs. 150/15 da alcuni Centri per l'Impiego di concerto con le agenzie formative di riferimento che hanno competenze specifiche per erogare la formazione personalizzata e individualizzata. Queste azioni pilota sono poi state replicare in altre regioni e sedi formative, anche attraverso il meccanismo del "maternage", incoraggiato, in questi anni, dal Ministero del lavoro e già utilizzato tra le amministrazioni regionali nell'ambito dell'attuazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

In alcuni territori, quasi interpretando alla lettera la Raccomandazione "*Upskilling Pathways*", le azioni prevedono un target che presenta molteplici caratteristiche e che ha come minimo comun denominatore il possedere basse competenze. Così la Regione **Veneto** ha previsto di sperimentare una "Garanzia Adulti" per contrastare la disoccupazione in età matura per i lavoratori over 50 con una anzianità di disoccupazione uguale o superiore a 12 mesi. La Regione Veneto con la direttiva "per la realizzazione di interventi per lavoratori disoccupati over 50 – Garanzia adulti Anno 2016" (a sportello) per un totale di 7 milioni di euro impegnati per il biennio 2016-2017 (a valere sull'O.T. 9/P.I. 9.1) si è impegnata a fornire servizi per la realizzazione di percorsi di ricollocazione e di auto-impiego.

L'intervento viene realizzato nelle seguenti fasi, che ricalcano al Direttiva Comunitaria "*Upskilling pathways*" e sono coerenti con il D.lgs. 150/15:

- adesione del candidato al programma, ovvero conferma della Dichiarazione di Immediata Disponibilità da parte dei Servizi per l'Impiego;
- erogazione dei servizi propedeutici previsti nella fase I: informazione; primo orientamento; profilazione con individuazione e validazione delle competenze pregresse; definizione e stipula del Piano di Servizio Personalizzato entro 30 giorni dalla DID;
- erogazione del servizio specialistico previsto nella fase II: colloquio specialistico di orientamento entro 120 giorni dalla conferma della DID, ovvero dalla adesione al programma del destinatario;
- erogazione dei servizi specialistici previsti nella fase III, ovvero il percorso di ricollocazione (incrocio domanda-offerta; Assistenza alla ricerca attiva del lavoro; *Coaching*; Assistenza alla pre-selezione) o percorso di autoimpiego (*Coaching* per avviamento di impresa o autoimpiego; interventi di consulenza e assistenza qualificata per la definizione del *business plan*); entro il previsto termine di conclusione del progetto.

Il caso della **Regione Emilia Romagna** è analogo, con la previsione di Bandi a sportello nella Delibera n. 1674 del 30/10/2017, (con un impegno di 1.900.000 euro sul POR Emilia Romagna, Obiettivo tematico 9, Priorità di Investimento 9.1) per il finanziamento quindi di policy che poi vengono attuate da operatori accreditati che fanno domanda in più sessioni all'anno, in linea con il D. Lgs 150/15 e con la Raccomandazione europea "*Upskilling pathways*".

E' interessante osservare come il decreto lgs. 150/15 e la Raccomandazione "*Upskilling pathways*" vengano implementate nei singoli territori, nell'ambito dell'Avviso FSE 2017 sopra citato che prevede bandi a sportello. Nel caso ad esempio della programmazione delle misure di politica attiva nei servizi all'impiego di Ravenna, nell'ambito del "paradigma del *life design*" (Masdonati J., Dauwalder J.P., 2009) le persone in cerca di occupazione che si presentano ai Servizi per l'Impiego di Ravenna vengono suddivise in tre categorie, a seconda delle capacità di adattarsi alle esigenze del mercato del lavoro:

- lavoratori della conoscenza: coloro che appartengono al nucleo centrale del mondo del lavoro, lavoratori ben formati, in possesso di competenze spendibili, flessibili, mobili e che hanno facile accesso alla formazione continua;
- lavoratori periferici: hanno una formazione meno elevata o in campi poco richiesti, sono meno capaci

di adattarsi alle necessità di mobilità e flessibilità. Alternano periodi di sottoimpiego o di disoccupazione a periodi di pieno impiego;

- lavoratori marginali: sono perlopiù esclusi dal mercato del lavoro perché non hanno le competenze minime per l'occupabilità.

Gli operatori dei servizi per l'Impiego di Ravenna hanno applicato le categorie di lettura desunte da questa cornice concettuale alla domanda di intervento che veniva espressa nel loro territorio. Ciò ha portato a leggere le caratteristiche e i bisogni espressi dagli utenti entro alcune categorie, a cui sono state associate delle azioni di: informazione; orientamento specialistico; accompagnamento; formazione e riqualificazione professionale; sostegno all'inserimento professionale. Tali azioni sono state erogate o tramite i servizi interni dei Centri per l'impiego, oppure tramite interventi realizzati dagli enti di formazione professionale mediante bando pubblico. Si è quindi giunti a definire un quadro sinottico in cui ad ogni tipologia di utenza individuata, e quindi di bisogno espresso, definisce la tipologia di risposta articolata nei servizi e nelle azioni di politica attiva. Nell'ambito di tali azioni sono stati disegnati progetti affidati ad enti esterni di formazione:

- progetto laboratori per l'occupazione, attività professionalizzanti per disoccupati della durata di 40-80 ore erogati in gruppi aula di 10-14 partecipanti;
- progetto tirocini rafforzati, per l'inserimento lavorativo delle persone in cerca di lavoro, con la realizzazione di esperienze di formazione e tirocinio di 180, 270 e 350 ore svolte in aula e in azienda;
- progetto *empowerment*, per il sostegno delle persone in cerca di lavoro che si presentano ai servizi con atteggiamenti di sfiducia e demotivazione. Si tratta della realizzazione di esperienze di formazione sia in gruppo che individuali per migliorare l'autostima, le strategie di fronteggiamento, la capacità di definizione di obiettivi e di pianificazione per affrontare la ricerca del lavoro;
- progetto voucher, iniziativa sperimentale realizzata in collaborazione con la Regione che prevede l'uso di assegni formativi per la partecipazione a un percorso formativo da parte di disoccupati. Tale iniziativa è innovativa dal punto di vista amministrativo, poiché prevede l'attribuzione, in modo celere, flessibile e ritagliato sul singolo, di voucher precedentemente utilizzati solo per iniziative a vantaggio di giovani e di occupati.

Gli orientatori dei Centri per l'Impiego di Ravenna nella fase successiva all'assegnazione dei progetti hanno partecipato alla progettazione di dettaglio dei percorsi insieme all'ente di formazione, curando la divulgazione delle informazioni e la selezione dei partecipanti. Inoltre hanno partecipato al tavolo di monitoraggio dove si è valutato lo stadio di avanzamento dei progetti e la partecipazione delle persone coinvolte. Inoltre, sono stati sviluppati servizi online, utilizzando il sito www.lavoro.ra.it e alcuni social network. Le persone possono ricevere una newsletter mensile che segnala nuovi servizi e opportunità, possono utilizzare il servizio di *job alert* per ricevere sulla posta elettronica le novità pubblicate sul sito relative a offerte di lavoro, tirocini anche all'estero, corsi e altre opportunità di formazione. Infine, in caso di violazione degli impegni senza una giustificazione valida, il disoccupato perde il suo status e le eventuali misure di sostegno al reddito e non può riscriversi a un Centro per l'impiego della Regione Emilia Romagna per due mesi⁹³.

Anche alcune Regioni meno sviluppate hanno implementato procedimenti simili per la gestione delle politiche attive del lavoro, in particolare per la riqualificazione di adulti con basse competenze: la Regione **Basilicata**⁹⁴, la Regione **Calabria**⁹⁵, la Regione **Puglia**⁹⁶, e la Regione **Siciliana**⁹⁷ hanno predisposto bandi annuali o pluriannuali con le medesime caratteristiche:

- il finanziamento non di singoli progetti, ma di linee di policy pianificate dall'amministrazione

⁹³ Stesse caratteristiche per il POR Friuli Venezia Giulia, Decreto 1667 del 21/03/2016. "Piano Integrato di politiche per l'Occupazione e il Lavoro - PIPOL - Direttiva per la realizzazione delle operazioni di carattere formativo", OT 8, PI 8.i, con un impegno di 6.651.907 euro

⁹⁴ POR – Regione Basilicata DGR 921 9/8/2016 OT 9; PI 9.i con un impegno di 500.000 euro

⁹⁵ POR – Regione Calabria DGR 12951 del 22/11/2017 OT 8, PI 8. ii; 8. iv; 9.ii; con un impegno di 66.051.103,95 euro

⁹⁶ POR – Regione Puglia DGR 311 7/3/17 OT 10 PI 10. iv; OT ix, PI 9.ii, con un impegno di 8.734.500 euro

POR – Regione Puglia DGR 466 15/04/2016, OT 8 PI 8.ii, con un impegno di 10.000.000 di euro

⁹⁷ POR – Regione Sicilia Azione 8/16, OT 8, Azione 8.5.5, e OT 10 Azione 10.3.1 con un impegno di 136.000.000 euro

regionale e che poi vengono attuate secondo alcuni vincoli e descrittori, dai servizi per l'Impiego, pubblici e privati, e dalle agenzie formative accreditate che presentano domanda nei periodi di apertura dello "sportello";

- la previsione di costi standard per la progettazione e rendicontazione dell'attività;
- la processualizzazione dell'erogazione dei servizi per fasi;
- la profilazione del candidato cui viene conseguentemente proposto un Piano di Intervento Personalizzato;
- la remunerazione dei servizi per l'Impiego a processo per la fase I dell'accoglienza e primo orientamento, individuazione delle competenze pregresse e per la fase II dell'orientamento specialistico e la ricerca attiva del lavoro;
- mentre la fase III dell'inserimento al lavoro prevede una remunerazione a risultato per i Servizi per l'Impiego a seconda della "qualità" del rapporto di lavoro e del profilo iniziale del candidato, ponderando quest'ultimo criterio in modo da evitare fenomeni di *creaming* da parte degli stessi Servizi per l'Impiego pubblici o privati.

L'Integrazione e specializzazione degli Obiettivi Tematici e dei servizi

Molte Regioni hanno adottato una pratica di programmazione multi asse e multi obiettivo: in questo le amministrazioni regionali hanno potuto sviluppare interventi sistemici integrando in modo sequenziale azioni di formazione per la qualificazione e riqualificazione, interventi specifici per categorie svantaggiate, interventi di inserimento al lavoro.

Nel **Lazio**, ad esempio, l'intervento sull'Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8 i) Obiettivo specifico 8.5, è stato coniugato con un intervento sull'Asse II – Inclusione sociale e lotta alla povertà - Priorità di investimento 9.i) Obiettivo specifico 9.2 nello stesso bando (Avviso Pubblico - Determinazione - numero G15768 del 15/12/2015) che prevedeva tre scadenze previste per il 2016, 2017, 2018 per un totale di 24 milioni di euro impegnati per le tre annualità.

L'avviso finanzia le misure volte ad incrementare l'impatto occupazionale delle azioni rivolte ai giovani ed agli adulti particolarmente toccati dalla contrazione della domanda di lavoro attraverso la realizzazione di percorsi integrati che, unitamente alla formazione, presentino un percorso di accompagnamento in uscita come passerelle verso il lavoro. Obiettivo specifico del bando è l'innalzamento e la sempre maggiore specializzazione/individualizzazione dell'offerta formativa, anche attraverso di interventi che privilegino specifici settori di sviluppo economico e dell'innovazione.

In alcune Regioni l'integrazione degli Assi e degli Obiettivi tematici si spinge sul terreno fino a produrre un'integrazione dei servizi e degli operatori: in **Emilia Romagna** il bando "Invito a presentare operazioni per l'inclusione attiva PO FSE 2014/2020 Obiettivo Tematico 9 - Priorità di Investimento 9.1 approvato con delibera di GR n. 1674 del 30/10/2017 prevede l'utilizzo di una équipe multi-professionale (già prevista nella Legge Regionale n. 14/15 per "l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari"). Il bando si rivolge a diverse categorie di utenza svantaggiata: persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 381/1991 ospitate in Comunità pedagogico/terapeutiche o in carico a strutture riabilitative aventi sede nel territorio regionale, persone vittime di tratta e/o di violenza, anche di genere, in carico ai servizi competenti.

Nel bando possono essere finanziate misure integrate quali.

1. azioni di orientamento (max 46 ore);
2. percorsi di formazione permanente (16-60 ore) per l'acquisizione di competenze di base e/o tecnico-professionali propedeutiche all'attivazione di un tirocinio;
3. tirocini di tipo c e d con una durata massima di 3 mesi o fino a 6 mesi nel caso di tirocini che prevedano un impegno orario settimanale inferiore o uguale a 25 ore e realizzati nel rispetto di quanto previsto dalla Legge regionale n. 17/2005 e s.m.i. e dalle relative disposizioni attuative;
4. servizio di formalizzazione degli esiti del tirocinio;

5. attività di sostegno alle persone nei contesti formativi nel rispetto dello standard di 20 ore mensili di presenza nel contesto formativo, fino ad un massimo di 80 ore in funzione della durata della formazione;
6. attività di sostegno alle persone nei contesti lavorativi fino ad un massimo di 16 ore mensili e un totale massimo di ore finanziabili complessive per ciascuna persona di 120 ore.

Le risorse impegnate sono pari a euro 1.900.000,00 di cui al Programma Operativo Regionale FSE 2014/2020

In un'ottica di utilizzo sistemico delle risorse FSE la stessa Regione **Emilia Romagna** finanzia azioni orientative per persone disoccupate da meno di 12 mesi, sull' Obiettivo Tematico 8 - Priorità di Investimento 8.1 Accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive (Bando approvato con Delibera di GR n. 1614 del 23/10/2017, per un totale di 3 milioni di euro impegnati sul POR FSE 2014-2020) e Interventi orientativi e formativi per l'inclusione socio-lavorativa delle persone in esecuzione penale, sull'Obiettivo Tematico 9 - Priorità di Investimento 9.1 (Bando approvato con Delibera di GR n. 1910 del 14/11/2016 sul Piano Operativo Regionale 2018-2020, con uno stanziamento di 2.700.000 euro).

La strategia di intervento nel campo delle politiche sociali, formative e occupazionali della Regione è marcatamente di integrazione, non solo delle risorse finanziarie, ma anche delle competenze e delle funzioni dei servizi che compongono la rete sul territorio: l'accesso al servizio si svolge nelle medesime modalità in tutti e tre i contesti organizzativi, somministrando alla persona in condizione di fragilità la stessa "*scheda d'ingresso*" quale che sia il suo punto di accesso. In seguito questa valutazione viene messa a disposizione degli operatori degli altri servizi con cui si comporrà l'*equipe multi-professionale*. L'*equipe* composta da operatori provenienti dai diversi servizi elabora il programma personalizzato, con un "Responsabile del caso" che segue la persona nell'attuazione del programma personalizzato anche "in nome e per conto" degli altri servizi. L'*equipe multi-professionale* è costituita da un operatore del Centro per l'Impiego - Cpl, sempre presente data la prospettiva dell'inserimento lavorativo, da un operatore dell'Azienda socio-sanitaria Locale - ASL e da un operatore del servizio sociale del Comune. Questi ultimi possono essere presenti singolarmente o cumulativamente, a seconda dei casi. L'*equipe multi-professionale* opera con autonomia decisionale nell'ambito di standard informativi comuni e comportamenti professionali condivisi, ancorché specifici per ambito di competenza.

Il programma personalizzato è unico ed è composto da interventi afferenti alle politiche attive del lavoro, i servizi sociali e sanitari. Nel programma, di cui la persona rimane titolare e soggetto attivo, sono indicati gli interventi da attuare e gli obiettivi specifici, le azioni concrete da mettere in campo, le scadenze e i monitoraggi. In esso sono sempre previsti uno o più interventi finalizzati all'inserimento lavorativo, cui si affiancano anche quelli di natura sociale e/o sanitaria.

Gli interventi, che possono essere realizzati direttamente dai servizi pubblici oppure da soggetti esterni accreditati⁹⁸, vengono selezionati all'interno di un catalogo unico "multimisure" che la Regione ha predisposto includendo misure di natura diversa (interventi di politica attiva per il lavoro, sanitari, sociali) che afferiscono a fondi diversi, comunitari, nazionali o regionali, o provenienti dagli enti locali.

Se l'Emilia Romagna realizza questi obiettivi integrati con un patchwork di bandi integrati (e finanziati a sportello, aspetto su cui si tornerà più tardi) la **Regione Valle d'Aosta** nello stesso bando (Bando N. 17AB "Avviso per l'occupabilità 2017/18") finanzia azioni rivolte a: promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità e a supporto della mobilità dei lavoratori, sull'Asse 1 - Occupazione / OT 8; sostenere l' inclusione sociale e la lotta alla povertà, Asse 2 -/ OT 9; promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione, Asse 3 - Istruzione e formazione / OT10.

I destinatari delle azioni coprono tutte le categorie di utenza del Fondo sociale europeo: i giovani; gli adulti, i migranti; i disabili; le persone in situazione di svantaggio. Nella Regione Valle d'Aosta si è deciso di disporre un bando biennale a sportello che integra gli assi e le relative utenze e che semplifica ulteriormente la

⁹⁸ Fonte: [Pier Giovanni Bresciani](#), [Pier Antonio Varesi](#), (2017), *Servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro. Le buone pratiche locali, risorsa per il nuovo sistema nazionale*, Milano: Franco Angeli, pgg. 77-103

progettazione e la rendicontazione adottando parametri di costo standard (anche questo aspetto verrà trattato in modo specifico più avanti).

Anche nel gruppo delle regioni meno sviluppate - *less developed* - viene utilizzato sia un sistema di integrazione delle azioni nello stesso bando a valere su più Assi, sia una strategia di specializzazione e integrazione sequenziale dei bandi contenenti ciascuno un Obiettivo Tematico diverso, sicché da comporre un quadro di politiche organiche rivolto a diversi target e contesti.

È il caso della **Regione Puglia** che nello stesso bando (Deliberazione 311 del 7/3/17) include sia azioni finanziate sull'Asse II OT 9, Azione 9.4, sia azioni concentrate sull'Asse III OT 10, Azione 10.5. La prima linea di azione, comprende misure rivolte a detenuti e comprendenti anche percorsi formativi di 240-900 ore volti all'acquisizione di un certificato professionale (EQF 3) per l'acquisizione di profili professionali tra quelli riconosciuti nell'Atlante delle professioni del Ministero del Lavoro. La seconda linea di azione finanzia misure di accompagnamento al lavoro mediante tirocinio. Il volume dell'impegno in questo avviso è di 8.734.500 euro.

Le azioni svolte sull'Asse I OT 8, azione 8.5 dell'Avviso "Welfare to work" (Deliberazione n. 466 del 15/4/2016) integrano il disegno delle politiche attive per la formazione e l'occupabilità delineato in Puglia, grazie al finanziamento di percorsi formativi contenuti in nel catalogo regionale di 70 ore minimo di durata e correlati a uno o più Unità di competenza definite nell'Atlante delle professioni. I destinatari delle azioni sono i disoccupati che percepiscono ammortizzatori sociali, in ricollocazione, di lunga durata. Anche la Regione Puglia partecipa al gruppo delle Regioni che lavorano con bandi a sportello e quindi pianificano le azioni finanziando le policy, fino a esaurimento delle risorse disponibili e solo in seconda battuta i singoli progetti. I fondi impegnati ammontano a 10 milioni di euro.

Simile il caso della **Regione Siciliana**, sempre nel gruppo dei territori meno avanzati, in cui viene abbinato OT 8 (8.5.5) con OT 10 (10.3.1) nell'Avviso 2 del 2018 (Deliberazione 915 del 26/03/18) per la costituzione del Catalogo regionale dell'offerta formativa di riqualificazione mirata al rafforzamento dell'occupabilità, con l'obiettivo di adeguare le professionalità e le competenze agli standard previsti nel Repertorio delle Qualificazioni della Regione Siciliana. Il bando è rivolto sia ai singoli - persone in cerca di prima occupazione e disoccupati; ma anche persone in esecuzione di pena; sia agli enti di formazione accreditati. Il Bando dell'ammontare di 125 milioni, finanzia 162 profili contenuti nel Repertorio delle qualifiche, con la previsione di azioni integrate: orientamento in entrata, formazione individualizzata, stage di inserimento al lavoro. Al contempo con l'Avviso 19 del 2018 si va ad agire sull'OT9, mediante le azioni 9.2.1 e 9.2.2 e 9.2.3, quindi per sostenere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, maggiormente vulnerabili e a rischio di discriminazione, prese in carico e/o censite dai servizi socio-sanitari territoriali, sanitari.

È interessante notare che il Dipartimento regionale della Famiglia e delle Politiche Sociali, struttura regionale responsabile di questo avviso, ha ritenuto necessario, in ragione del carattere sperimentale di alcune delle azioni contenute nell'avviso di istituire un Tavolo tecnico di governance per monitorare e valutare l'andamento ed i risultati conseguiti dai progetti finanziati a valere del presente Avviso. La dotazione finanziaria complessiva per la realizzazione di questo bando è pari complessivamente a 22.000.000 Euro, a valere sul PO FSE 2014-20 della Regione siciliana.

Misure per la riqualificazione in funzione anti crisi o in territori colpiti da terremoto

Le Regioni facendo riferimento all'Obiettivo Tematico 8.6, destinano risorse all'aggiornamento, riqualificazione e inserimento lavorativo di lavoratori in territori colpiti da crisi. Le stesse misure in alcuni casi vengono declinate anche per fronteggiare in modo rapido e flessibile la crisi innescata da eventi sismici del 2017.

La Regione **Molise**, territorio in transizione, adotta sull'Obiettivo Tematico 8 l'Azione del POR Molise 6.1.1 "Misure di politica attiva con particolare attenzione ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita (Deliberazione del 23 giugno 2017, n. 231). Il bando fa esplicito riferimento ai lavoratori che, alla data del 1° gennaio 2008, risultavano occupati con rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato (collaborazioni a progetto, collaborazione coordinante e continuative, collaborazioni occasionali, soci lavoratori, ecc..) presso

imprese dei poli (agricolo alimentare; tessile; metalmeccanico) coinvolti nella crisi. Oggetto dell'intervento è la promozione e il finanziamento di tirocini extra curriculari volti a favorire l'inserimento/reinserimento lavorativo di disoccupati, compresi quelli di lunga durata, che abbiano compiuto il 30esimo anno. La Regione in questo caso rimborsa al datore di lavoro/impresa (soggetto ospitante) l'indennità di tirocinio erogata nella misura di € 600,00 mensili per un impegno di 120 ore mensili e per un massimo di 6 mesi (12 mesi per i disabili e per i soggetti svantaggiati).

Similmente l'**Umbria**, nell'Avviso: "Crisi Aziendali 2018"⁹⁹, prevede azioni di politica attiva del lavoro per i lavoratori coinvolti in crisi aziendali, per i quali non si prospetta un rientro in azienda, e in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, del territorio dell'area di crisi complessa Terni –Narni. Anche in questo caso è prevista l'attivazione, oltre ai percorsi formativi - della durata minima di 40 - 100 ore - di tirocini extracurriculari, anche integrati con i percorsi suddetti, della durata massima di due mesi. Tali azioni sono finalizzate a far acquisire ai destinatari ulteriori competenze di carattere tecnico-professionale o trasversale/relazionale richieste dalle imprese del territorio regionale. Infine sono finanziabili anche incentivi richiesti da parte di un'impresa per l'assunzione a tempo indeterminato, anche in apprendiSTATo, dei lavoratori individuati grazie all'azione di mediazione svolta dai servizi per l'Impiego e che non vadano a sostituire profili di lavoratori licenziati dalla stessa azienda.

Anche la Regione **Marche** mette in campo una triangolazione di misure composte da formazione individualizzata, tirocinio e incentivi all'assunzione al fine di promuovere la ripresa economica e sociale dell'area marchigiana colpita dal sisma nel 2017. Le assunzioni devono riguardare esclusivamente soggetti svantaggiati, molto svantaggiati o con disabilità, così come definiti nei seguenti sottoinsiemi dell'art. 2 del Reg. (UE) 651/2014 e s.m.i. Con Deliberazione n. 456/2017. Vengono quindi stanziati 1.000.000 di Euro a tal fine. Simili provvedimenti che integrano diversi strumenti di formazione, tirocinio e incentivi all'assunzione nei bandi in **Lombardia**¹⁰⁰, **Campania**¹⁰¹ e **Toscana**¹⁰².

In **Sardegna**, territorio in transizione, occorre segnalare la presenza di azioni rivolte sia a occupati che a disoccupati, con interventi di formazione aziendale a favore di destinatari occupati e interventi formativi finalizzati alla certificazione delle competenze a favore di destinatari disoccupati (Avviso per la realizzazione di percorsi formativi mirati al reinserimento occupazionale e al rafforzamento dell'occupabilità dei lavoratori di cui alla Deliberazione della Giunta regionale n. 43/25 del 28.10.2014). In questo modo vengono innovate anche le pratiche di formazione con la presenza di aule miste frequentate da disoccupati ed occupati con effetti di forte ripresa della motivazione alla ricerca del lavoro.

Voucher, tirocini, costi formativi standard e programmazione "a sportello"

Lo strumento del voucher viene utilizzato in diverse strategie regionali come dispositivo per stimolare la domanda individuale e al contempo assicurare la garanzia pubblica del rapporto che si instaura tra l'individuo, l'agenzia di formazione e l'impresa interessata ad assumere. È evidente che, in questo caso, la scelta formativa dell'individuo, e il conseguente "Piano formativo individuale", deve essere incorniciato nella tipologia di attività di formazione previste nell'Avviso. Il tirocinio presenta il duplice vantaggio di proporre una formazione *work-based* all'individuo e una sollecitazione all'assunzione per le imprese che hanno modo di alleggerire i costi dell'inserimento al lavoro di una nuova risorsa. Inoltre, in modo significativo, in tutti i territori in cui vengono adottati tali dispositivi, essi sono abbinati alla strategia della programmazione per bandi o avvisi "a sportello" e non dei singoli bandi, di modo che l'amministrazione regionale non finanzia la

⁹⁹ Codice del Procedimento: 218701.

¹⁰⁰ POR Lombardia FSE 2014-2020: Azioni di rete per il lavoro, DGR n.6935/2017

¹⁰¹ POR Campania FSE 2014-2020: Asse I "Occupazione" PIANO DI FORMAZIONE – LAVORO PER EX PERCETTORI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI ORA PRIVI DI SOSTEGNO AL REDDITO (D.G.R. 420/2016 e D.G.R. 253/17) Ob. Sp. 1 – "Favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, nonché il sostegno delle persone a rischio di disoccupazione di lunga durata (RA 8.5)"

¹⁰² POR Toscana FSE 2014-2020: DGR n.795 del 27-01-2017, "Avviso per il finanziamento di voucher formativi individuali di ricollocazione"

singola misura, ma la policy cui tale misura appartiene, fino ad esaurimento delle risorse finanziarie, solitamente in avvisi biennali che prevedono tre o quattro aperture l'anno.

L'altra caratteristica innovativa, che si accompagna all'adozione di tirocini o voucher, è la previsione di rendicontazione in base a costi unitari e non costi reali. Ciò deriva dall'esperienza accumulata grazie alle programmazioni per "Garanzia giovani", e se da una parte ha obbligato le Regioni a ragionare in termini di analisi dei costi medi, e quindi a svolgere indagini di contesto e di mercato approfondite, dall'altra ha contribuito non poco alla semplificazione dei processi di rendicontazione.

La Regione **Piemonte** nell'Avviso "Ai lavoratori occupati per l'assegnazione di voucher di partecipazione ai corsi inseriti nel Catalogo regionale dell'offerta formativa anno 2017-18", approvato con Determina Dirigenziale n. 900 del 26 settembre 2017, a valere su fondi POR FSE 2014/2020, relativamente alla Misura 3.10.IV.12.01.03 con un investimento di 3.900.000 euro, prevede fino a 3000 euro di erogazione dei voucher individuali per formazione.

Anche la Regione **Toscana** prevede l'adozione di voucher nell' Avviso pubblico POR FSE 2014-2020 (Asse C "Istruzione e Formazione" Attività C.3.1.1.B¹⁰³) "Formazione per l'inserimento lavorativo, in particolare a livello territoriale e a carattere ricorrente".

Il finanziamento di voucher formativi a domanda individuale è rivolto a soggetti disoccupati, inoccupati, inattivi con disabilità ai sensi dell'art. 1 della Legge 68/1999 e prevede azioni di orientamento e percorsi formativi connessi al rilascio di qualificazioni inserite nei repertori nazionali o regionale.

Il voucher è finalizzato a promuovere, tramite il rimborso totale o parziale delle spese di iscrizione a percorsi formativi mirati all'accrescimento delle competenze professionali, al miglioramento dell'occupabilità e all'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale e lavorativa. Il voucher formativo, nel caso della Regione Toscana, individuale ha due diverse applicazioni:

- voucher formativo individuale di ricollocazione- riservato ai soggetti disoccupati interessati dall'assegno sociale per l'impiego (NASPI) o dalla mobilità, la cui condizione di disoccupato da cui è dipesa l'assegnazione del sussidio deve durare ininterrottamente da più di 4 mesi;
- voucher formativo individuale per le aree di crisi per soggetti disoccupati, inoccupati, inattivi e coloro che fuoriescono da percorsi di Lavori di pubblica utilità e residenti nei comuni che rientrano nelle aree di crisi industriale complesse approvate con DGR 199 del 02/03/2015 e 469 del 24/05/2016.

Nell'Avviso lo strumento del voucher individuale formativo è corredato da un assegno per l'assistenza alla ricollocazione. L'azione sinergica dei due strumenti è finalizzata a mettere in campo un percorso che mira innanzitutto a migliorare, diversificare o accrescere le competenze dell'utente, il quale, a conclusione dell'iter formativo, usufruisce di un servizio di tutoraggio e assistenza alla ricerca intensiva di una nuova occupazione, mettendo a valore l'intervento formativo finanziato mediante il voucher. Il servizio di tutoraggio e ricerca intensiva della nuova occupazione, con percorso di accompagnamento mirato a sbocchi occupazionali, può essere usufruito presso un Centro per l'impiego o presso un soggetto privato accreditato per lo svolgimento dei servizi per il lavoro

La Regione **Molise** (una delle tre Regioni in transizione nella programmazione 2014-2020) ha predisposto un Avviso denominato: "Azioni integrate di politiche attive e politiche passive, tra cui azioni di riqualificazione e di outplacement dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi collegate a piani di riconversione e ristrutturazione aziendale" finalizzato all'inserimento e reinserimento lavorativo di lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali e disoccupati/inoccupati, sulla base delle esigenze espresse dal sistema economico e produttivo della regione, con una dotazione finanziaria pari a 1.500.000 euro. L'intervento è stato approvato con Deliberazione di Giunta Regionale dell'11 agosto 2017, n. 313, ed è finanziato sull'Asse 6 – Occupazione

¹⁰³ Azione C.3.1.1 interventi formativi (anche a domanda individuale) strettamente collegati alle esigenze di inserimento ed reinserimento lavorativo, prioritariamente indirizzati ai target maggiormente sensibili (over 55, disoccupati di lunga durata, cittadini con bassa scolarità) e alle iniziative di formazione specialistica (in particolare rivolti alla green economy, blue economy, servizi alla persona, servizi sociosanitari, valorizzazione del patrimonio culturale e delle attività culturali) e per l'imprenditorialità.

del POR Molise 2014-2020¹⁰⁴. Nel bando vengono finanziati percorsi formativi a carattere specialistico e professionalizzante, mirati all'acquisizione di competenze specifiche, e lo stage da svolgersi presso imprese promotori dell'intervento, con la corresponsione di un'indennità di frequenza a favore degli allievi partecipanti. L'attività formativa ha una durata compresa tra un minimo di 300 ed un massimo di 500 ore di cui massimo 60% di stage, sviluppata nell'arco temporale massimo di sei mesi. Anche la Regione Molise si avvale di procedure valutative a sportello di evidenza pubblica mediante la pubblicazione di Avviso.

Oltre all'attribuzione del voucher, è prevista a favore del partecipante una corresponsione di "indennità di frequenza" quantificata in 4,00 euro a titolo di rimborso spese per ciascuna ora di formazione effettivamente frequentata, a condizione che l'allievo abbia frequentato almeno l'80% delle ore complessive previste per l'intervento formativo.

Insieme al voucher formativo, la Regione Molise ha fatto ricorso allo strumento del *tirocinio extracurricolare* nell'Avviso "Sostegno all'occupazione *Over 30* - tirocini extra-curricolari di inserimento e reinserimento al lavoro", approvato con Deliberazione di Giunta Regionale del 23 giugno 2017, n. 231 sul POR 2014-2020, Asse 6 – Occupazione¹⁰⁵, con un impegno pari a 1.600.000 euro. L'intervento contribuisce prioritariamente a contrastare il fenomeno della disoccupazione di lunga durata e si pone l'obiettivo di incrementare l'occupazione rafforzando le dinamiche che facilitano il match tra disoccupato e datore di lavoro, attraverso l'attivazione di tirocini extracurricolari, che offrono ai disoccupati l'opportunità di una formazione "on the job" e quindi l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro, e alle imprese, che hanno intenzione di assumere, la possibilità di conoscere e sperimentare i potenziali dipendenti nei contesti produttivi e organizzativi. I tirocini oggetto del presente avviso sono definiti in coerenza con le "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento" (ai sensi della L. 92/12).

Nel quadro di questi obiettivi, sempre la Regione Molise, in linea con le Linee guida¹⁰⁶ nazionali, ha previsto tre tipologie di tirocini extracurricolari:

- a) formativi e di orientamento, finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel periodo di transizione tra il sistema dell'istruzione e il lavoro. I destinatari devono essere in possesso di un titolo di studio conseguito entro e non oltre dodici mesi. La durata non può superare i sei mesi;
- b) inserimento o reinserimento, finalizzati a percorsi di inserimento o reinserimento al lavoro. I destinatari sono le persone disoccupate, anche in mobilità, le persone inoccupate, nonché i lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga, sulla base di specifici accordi regionali o ministeriali in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali;
- c) orientamento e formazione o di inserimento o reinserimento a favore di persone con disabilità, delle persone svantaggiate e di quelle titolari di protezione internazionale. La durata non può essere superiore a dodici mesi nel caso dei soggetti svantaggiati e non superiore a trentasei mesi nel caso di soggetti disabili.

Nella cornice di tale Avviso, la Regione Molise rimborsa, con cadenza trimestrale, al datore di lavoro/impresa (soggetto ospitante) l'indennità di tirocinio erogata nella misura di € 600,00 mensili per un impegno di 120 ore mensili e per un massimo di 6 mesi (12 mesi per i disabili di cui alla L.68/99 e per i soggetti svantaggiati di cui all'art.4 comma 1 della legge n. 381/91 e smi).

Infine, anche la regione **Umbria** ha previsto un bando di durata biennale sull'Asse 2 – Inclusione sociale e lotta alla povertà (Codice del Procedimento 72701) finalizzato alla-presentazione di progetti destinati alla presa in carico multidisciplinare attraverso attività di orientamento individuale, del bilancio delle

¹⁰⁴ Obiettivo Specifico 6.4 Favorire la permanenza al lavoro e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi Azione 6.4.1 "Azioni integrate di politiche attive e politiche passive, tra cui azioni di riqualificazione e di outplacement dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi collegate a piani di riconversione e ristrutturazione aziendale.

¹⁰⁵ Obiettivo specifico 6.1 - Favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, nonché il sostegno delle persone a rischio di disoccupazione di lunga durata, Azione 6.1.1 - Misure di politica attiva con particolare attenzione ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita (ad es. nell'ambito di: green economy, blue economy, servizi alla persona, servizi socio sanitari, valorizzazione del patrimonio culturale, ICT).

¹⁰⁶ "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento" approvate in sede di Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, il 25 maggio 2017.

competenze, formazione e accompagnamento al lavoro e all’attivazione di percorsi di inclusione lavorativa attraverso tirocini extracurricolari.

3.3 LA *SKILL STRATEGY* DELL’OCSE IN ITALIA: UNA LETTURA COMPARATA CON IL PROCESSO DI MESSA A REGIME DEL SISTEMA NAZIONALE DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

La Skill Strategy OCSE in Italia

Il contesto sociale, economico e demografico italiano, come illustrato nel primo capitolo, è connotato da una serie di criticità, aggravate dagli squilibri territoriali e dalle differenze tra le diverse macro-aree del Paese. Destano preoccupazione, con ancor più evidenza nel periodo successivo alla crisi economica mondiale, le *performance* economiche deboli, la produttività stagnante, i tassi di disoccupazione che si aggravano ulteriormente con i dati degli inattivi o scoraggiati, ampiamente rappresentati dai NEET, nelle coorti giovanili, e dai bassi tassi di occupazione femminile. Una delle chiavi di lettura di questi fattori di debolezza, sul quale si va sempre più consolidando l’attenzione sia della comunità scientifica, sia dei policy maker, è il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro. Un veloce richiamo ad alcune delle fonti più significative può aiutare a comprenderne la dimensione in Italia.

L’analisi sui fabbisogni occupazionali delle imprese, condotta da UNIONCAMERE attraverso il Sistema Informativo Excelsior, mostra come il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro sia in aumento: la difficoltà segnalata dalle imprese di trovare il candidato più idoneo passava dal 12% dei contratti totali del 2016 ad oltre il 21% nel 2017. Anche nel rapporto sul mercato del lavoro curato da ISTAT, INAIL, INPS, MLPSe ANPAL, la relazione tra disoccupazione e posti di lavoro vacanti mostra come una maggiore difficoltà del mercato di far incontrare domanda e offerta di lavoro “potrebbe essere associata ad un *mismatch* tra competenze, territoriale, settoriale, professionale” (ISTAT, 2017, p. 19). Analisi del tutto analoghe provengono anche dal fronte OCSE che, a partire dai dati dell’indagine internazionale PIAAC (OCSE, 2017, p. 20), stima al 17% i lavoratori italiani che presentano un *mismatch* di competenze (per difetto o per eccesso).

Ancora più emblematico appare lo scenario di contesto del capitale sociale in Italia, che l’OCSE inquadra in uno schema di “low skill equilibrium”. A basse competenze possedute dai lavoratori si affianca un loro basso utilizzo, per limiti strutturali od organizzativi delle imprese. E’ una vera e propria trappola, che vede l’Italia – nel confronto internazionale – tra i Paesi meno performanti. Nel caso delle competenze linguistiche, ad esempio, l’Italia risulta avere i lavoratori con le competenze più basse e meno utilizzate nei luoghi di lavoro. Questo dato rileva un fattore chiave del *mismatch* in Italia, che merita di essere ancora analizzato e tradotto in azioni di contrasto che non possono esaurirsi solo in azioni di rafforzamento dei sistemi dell’offerta di istruzione e formazione professionale. Il *low skill equilibrium* italiano, infatti, è sintomatico anche delle debolezze del sistema produttivo che tarda nel riposizionarsi sulle componenti competitive dell’innovazione e della conoscenza. Tale ritardo retroagisce sul versante della domanda costituendo una zavorra per i processi di ammodernamento dei percorsi di qualificazione e un rischio di autoreferenzialità per i sistemi dell’offerta.

Le competenze rappresentano un elemento chiave in questo panorama critico, un “crocevia” nel quale varie problematiche connesse al mondo del lavoro e del vivere civile si incontrano. Esse hanno effetti positivi sulla capacità delle persone di vivere e lavorare in una prospettiva di *flexsecurity* e sull’incremento della produttività e della performance delle imprese. Una carenza di competenze o un loro utilizzo non ottimale comporta spreco di risorse e di talenti: riducendo la competitività del sistema economico e produttivo e i livelli di occupabilità (*employability*) degli individui (accrescendone i rischi di marginalizzazione sociale) e producendo degli effetti negativi anche sul bilancio di finanzia pubblica in forza dell’incremento delle componenti previdenziali ed assistenziali del welfare.

In riferimento a tali evidenze la *Skill Strategy* promossa dall’OCSE¹⁰⁷ identifica le competenze tra le leve più rilevanti per la crescita e lo sviluppo delle economie avanzate, ponendosi l’obiettivo di sviluppare un metodo

¹⁰⁷ <http://www.OECD.org/skills/>

che aiuti i Paesi ad identificare i punti di forza e di debolezza dei propri sistemi nazionali delle competenze al fine di facilitare la progettazione e l'implementazione di politiche volte a favorire la crescita economica e l'inclusione sociale (OCSE, 2012, p.13). In Italia, la *Skill Strategy* ha rappresentato il frutto di una articolata cooperazione tra l'OCSE e le istituzioni centrali e regionali, con il supporto della Commissione Europea. Hanno aderito al programma: la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) e il Ministero dello Sviluppo Economico (MISE). Per la realizzazione della "fase diagnostica" sono stati coinvolti, in workshop e seminari, oltre 200 stakeholder provenienti da diverse realtà: Imprese, Università, Parti Sociali e da tutte le componenti del tessuto economico-sociale in grado di fornire indicazioni sulle debolezze e sulle possibilità di miglioramento del sistema delle competenze italiano.

La *Skill Strategy* dell'OCSE ha proposto di focalizzare l'attenzione su quattro pilastri, per l'individuazione di pratiche destinate allo sviluppo, all'attivazione e ad un migliore utilizzo delle competenze. La tabella che segue illustra i quattro pilastri, ponendoli in connessione con le indicazioni della Raccomandazione del Consiglio del 2016 *Upskilling Pathways* e i principali driver della strategia italiana per l'apprendimento permanente definita con la legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro. Tale esercizio di comparazione, mira a contestualizzare le indicazioni di policy fornite dalla *Skill Strategy* rispetto ai reali processi di riforma che l'Italia sta mettendo in campo in materia di competenze e di apprendimento permanente. Nel presente contributo verranno rappresentati i punti di convergenza più significativi, ponendo particolare attenzione, in termini esemplificativi, su alcuni strumenti e linee di policy in corso di implementazione.

Tabella 3.1 – Sinossi comparativa delle indicazioni di policy della Skill Strategy OCSE, della Raccomandazione del Consiglio Upskilling Pathways e della strategia italiana per l'apprendimento permanente

<i>Skill Strategy</i> OCSE	<i>Upskilling Pathways</i> UE	Apprendimento permanente ITALIA
<p>Sviluppare il giusto <i>mix</i> di competenze attraverso l'istruzione e la formazione e influenzando il flusso delle competenze attraendo e trattenendo talenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fornire ai giovani le competenze a loro utili per proseguire nei percorsi di istruzione e formazione e per apprendere ulteriormente 2. Migliorare ed ampliare l'accesso ai percorsi di istruzione terziaria e migliorare la qualità e la rilevanza delle competenze 3. Sostenere e migliorare il livello di competenze degli adulti <i>low-skilled</i> 	<p>Un'offerta formativa su misura e flessibile.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promuovendo un'offerta formativa coerente con le esigenze individuate dalla valutazione delle competenze • Consentendo un maggiore ricorso a unità basate sui risultati di apprendimento che possano essere documentate, valutate e convalidate 	<p>Centralità della domanda di competenze</p> <ul style="list-style-type: none"> • favorendo l'analisi dei fabbisogni individuali e la personalizzazione dei percorsi • promuovendo i processi di rafforzamento e innovazione dei sistemi di istruzione e formazione professionale di ogni ordine e grado, incrementandone il coordinamento dell'offerta e la permeabilità (attraverso i passaggi dentro e tra i sistemi) nonché la capacità di dialogo e collaborazione con gli attori economici incoraggiando forme amministrative gestionali orientate al risultato al fine di semplificare e rendere sempre più mirati e tempestivi gli interventi di rafforzamento delle competenze
<p>Identificare gli individui inattivi, formarli nuovamente, assicurarsi che il sistema previdenziale offra loro incentivi finanziari per entrare o reinserirsi nel mercato del lavoro e rimuovere le barriere in entrata:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Migliorare l'incontro tra domanda ed offerta di competenze 5. Incoraggiare quanto più possibile la partecipazione complessiva al mercato del lavoro e all'offerta di competenze di donne, giovani e di tutte le altre categorie più a rischio 	<p>Misure di intercettazione (outreach)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diffondendo informazione e orientamento sui vantaggi del miglioramento del livello delle competenze, e sulle opportunità di miglioramento del livello delle competenze e sugli organismi responsabili e fornire incentivi a coloro che sono meno motivati a farne uso • Offrendo tutoraggio a sostegno dei discenti in tutte le fasi del processo di miglioramento del livello delle competenze, nonché misure di sostegno che rimuovano gli ostacoli alla partecipazione • Sostenere la formazione iniziale e lo sviluppo professionale continuo di personale dedicato per l'erogazione di percorsi di miglioramento del livello delle competenze, in particolare insegnanti e formatori professionali 	<p>Promozione delle reti integrate dei servizi di istruzione, formazione e lavoro al fine di</p> <ul style="list-style-type: none"> • garantire una <i>governance</i> coordinata e una strategia efficace di orientamento e apprendimento permanente • favorire l'intercettazione dei target più svantaggiati • consentire la presa in carico della persona attraverso <i>mix</i> integrato di interventi volti a favorire le transizioni e ad assicurare l'inserimento o il reinserimento soci-lavorativo • promuovere il rafforzamento del capitale sociale, del tessuto imprenditoriale, dei sistemi formativi e della capacità amministrativa, a livello territoriale

<p>Garantire che le competenze disponibili siano utilizzate efficacemente in modo tale che nessun investimento (di istruzione, formazione, orientamento, lavoro) venga sprecato:</p> <p>6. Fare un miglior uso delle competenze nei luoghi di lavoro: per esempio, adottando quelle pratiche organizzative che in letteratura vengono definite come le configurazioni organizzative ad alta performance o “high work organisation practice – HWOPs”</p> <p>7. Sostenere ed innalzare il livello delle competenze per promuovere l’innovazione</p>	<p>Un’offerta formativa su misura e flessibile.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tenendo conto, per quanto possibile, delle esigenze del mercato del lavoro locale, regionale e nazionale in sede di definizione dell’offerta formativa ed erogare tale offerta in stretta collaborazione con i pertinenti portatori di interessi, in particolare le parti sociali e gli attori economici 	<p>Promuovere la trasparenza e la spendibilità delle competenze e la valorizzazione dei diversi contesti dell’apprendimento, in particolare di tutte le potenzialità del <i>work based learning</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • favorendo in questo modo il <i>matching</i> tra domanda e offerta di lavoro • agevolando i processi di transizione e agevolando assetti di erogazione della formazione di tipo duale • sostenendo la centralità delle competenze e del diritto individuale alla formazione anche nell’ambito della contrattazione e delle relazioni industriali
<p>Creare le condizioni per l’implementazione di un efficace sistema delle competenze.</p> <p>8. Sostenere una <i>governance</i> multilivello e tutte le <i>partnership</i> possibili per migliorare le competenze e per valorizzare i loro <i>out-come</i></p> <p>9. Promuovere la valutazione (<i>l’assessment</i>) delle competenze e tutte le modalità che consentano di prevenire e di ridurre fenomeni di <i>skill mismatch</i>;</p> <p>10. Investire per il miglioramento dei livelli di competenze</p>	<p>Coordinamento e partenariato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantendo un coordinamento efficace e sostenendo il coinvolgimento dei pertinenti attori pubblici e privati nei settori dell’istruzione e della formazione, dell’occupazione, sociale, culturale nonché in altri ambiti strategici di rilievo, e promuovere partenariati tra tali attori, compresa la cooperazione transfrontaliera e regionale <p>Valutare le competenze.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offrendo agli adulti la possibilità di sottoporsi a una valutazione per individuare le competenze possedute e le esigenze di miglioramento; <p>Riconoscere e convalidare le competenze</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sviluppando le modalità di convalida di cui alla raccomandazione del 20 dicembre 2012 per valutare e certificare conoscenze, competenze e abilità acquisite, inclusa la formazione sul posto di lavoro, e incoraggiare la loro certificazione in vista del conseguimento di una qualifica, conformemente ai quadri e sistemi nazionali delle qualifiche; <p>Monitoraggio e valutazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizzando i risultati della valutazione per ispirare opportunamente la progettazione e l’erogazione di percorsi di miglioramento del livello delle competenze a livello nazionale e ispirare ulteriori strategie e riforme sulla base di riscontri empirici; 	<p>Cooperazione inter-istituzionale multilivello</p> <p>Inter-operatività dei sistemi attraverso la realizzazione della dorsale unica informativa e sistema unitario di monitoraggio e valutazione</p>

Pilastro 1 – Sviluppare competenze rilevanti

Per quanto riguarda il primo pilastro della *Skill Strategy*, le *policy* da sempre maggiormente privilegiate al fine di conseguire obiettivi di sviluppo delle competenze, sono quelle incentrate sugli investimenti volti a rafforzare la qualità dell’offerta dei sistemi di istruzione e formazione formale, segnatamente iniziale. Parallelamente va prendendo sempre più corpo l’importanza e il valore di altre domande di *policy*, che, anche a partire dalle indagini interazionali promosse da OCSE (quali la *Survey of Adult Skills – PIAAC*), interessano la personalizzazione degli interventi, in special modo nel caso dei target maggiormente svantaggiati e *low-skilled*, per i quali i bassi livelli di alfabetizzazione linguistica, matematica e digitale concorrono a creare vere e proprie barriere per l’accrescimento delle competenze durante tutto l’arco della vita. In questi casi, si rende necessario promuovere, non solo forme di apprendimento di tipo *life long* ma anche e soprattutto di tipo *life wide*, che comprendano e tengano conto di tutti i contesti in cui l’apprendimento ha luogo: non solo formali ma anche non formali ed informali. Nel raggio di azione del Primo Pilastro, dunque, diventa strategico, affiancare alle necessarie politiche di sviluppo delle competenze (istruzione e formazione formale) anche politiche per il riconoscimento delle competenze comunque acquisite, che consentano di valorizzare gli apprendimenti e fornire una solida base conoscitiva per la costruzione di percorsi personalizzati, senza avere ogni volta la necessità di ripartire da zero. Un vantaggio questo, nella direzione del successo formativo, sia per gli individui (soprattutto per i più svantaggiati e *low skilled*) nelle complesse fasi di transizione (studio-vita-lavoro) e mobilità, sia per le istituzioni, in termini di produttività degli investimenti pubblici in capitale umano e politiche attive del lavoro, aspetto fondamentale in regimi di risorse limitate. A tali finalità concorre, in Italia, la strategia per l’apprendimento permanente di cui all’art. 4, della riforma del mercato del lavoro n. 92 del 2012 e la messa a regime del sistema nazionale di certificazione delle competenze ai sensi del decreto legislativo n. 13/2013, nel cui ambito sono definiti specifici servizi e strumenti per il riconoscimento del patrimonio di competenze dell’individuo. Il decreto riconosce, infatti, il valore dei diversi contesti dell’apprendimento, anche al di fuori dei percorsi formativi strutturati e intenzionali, ovvero quelli non formali (primo tra tutti quello di tipo *work-based*) ed informali. L’obiettivo elettivo del riconoscimento delle competenze comunque acquisite è quello di sostenere il ritorno in formazione degli individui (ad esempio attraverso i crediti formativi) promuovendo l’analisi puntuale dei fabbisogni di competenze e la personalizzazione dei percorsi di apprendimento e da ultimo la certificazione delle competenze in una prospettiva di trasparenza, spendibilità e portabilità. La sequenza di processo è, tra l’altro, del tutto simile alle fasi identificate dalla Raccomandazione del Consiglio del 2016 *Upskilling Pathways*. La completa messa a regime del sistema nazionale di certificazione delle competenze, è in corso di realizzazione attraverso l’approvazione di apposite Linee Guida. Queste definiranno una cornice comune di riferimento operativo per tutti gli enti pubblici titolari dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze. La suddetta cornice consentirà di sostenere concretamente la strategia per l’apprendimento permanente come un diritto per tutti gli individui:

- promuovendo la centralità della persona attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze comunque acquisite in accordo con le attitudini e le scelte individuali e in una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale;
- migliorando l’accessibilità e la trasparenza delle qualificazioni e la portabilità delle competenze nelle transizioni tra differenti contesti di vita, di studio, di formazione e di lavoro in una prospettiva di incrementalità e personalizzazione dei percorsi di apprendimento diffuso e permanente;
- facilitando la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo, anche in funzione della mobilità geografica e professionale;
- contribuendo alla qualità della formazione e all’aderenza ai fabbisogni delle imprese e delle professioni al fine di accrescere l’occupabilità delle persone e la competitività del sistema produttivo.

Nel rapporto dello scorso anno, era stato già ampiamente osservato - nell’ambito degli interventi per la qualificazione e riqualificazione dei disoccupati messi in campo dalle Regioni nella Programmazione del Fse¹⁰⁸ - un uso sempre più estensivo di dispositivi innovativi derivanti, in buona parte, dal processo di attuazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze, come ad esempio: cataloghi, repertori, sistemi di

¹⁰⁸ Cfr ANPAL, *XVIII Rapporto sulla Formazione continua – Annualità 2016-2017*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma, 2018, paragrafo 3.2.

certificazione e di accreditamento, standard di costo e remunerazione “a risultato”. Tali dispositivi si stanno confermando quali leve essenziali per il rafforzamento dei sistemi regionali di programmazione dell’offerta di formazione professionale. In particolare in riferimento a due obiettivi:

- l’organizzazione di un’offerta sempre più tempestiva, diversificata, aggiornata e, possibilmente, progettata in collaborazione con soggetti esterni agli organismi formativi (*dual pathways*);
- la promozione di una domanda formativa per il soddisfacimento dei fabbisogni “just in time” espressi dalle imprese.

Pilastro 2 – Attivare l’offerta di competenze

Le competenze, oltre ad essere sviluppate e migliorate, vanno anche attivate. Il secondo pilastro della *Skill Strategy* propone a tale riguardo di intercettare gli individui inattivi e formarli, assicurando forme di sostegno economico necessarie ad accompagnare il percorso e le misure di politica attiva per l’ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro. Rispetto a questo secondo pilastro, è possibile mettere in evidenza per l’Italia, la recente istituzione, al pari degli altri Paesi europei e non solo, del Quadro Nazionale delle Qualificazioni (QNQ). Il quadro da un lato rappresenta il dispositivo per la trasparenza delle qualificazioni italiane in Europa, perfezionando il recepimento della Raccomandazione sull’*European Qualification Framework* per l’apprendimento permanente, dall’altro rappresenta anche il dispositivo per il coordinamento e il rafforzamento dei diversi sistemi che concorrono all’offerta pubblica di apprendimento permanente e dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze. In virtù di questa sua duplice funzione il QNQ, costituendo uno dei due criteri ordinatori di tutte le qualificazioni dell’offerta pubblica di apprendimento formale nell’ambito del Repertorio nazionale, rappresenta una cornice di riferimento unitaria per l’operatività delle reti integrate tra servizi di istruzione, formazione e lavoro (scuole, università, istituti tecnici e professionali, Centri per l’apprendimento degli adulti, centri per l’impiego, centri per l’orientamento ecc.) al fine di favorire:

- una *governance* multi-livello, unitaria e coordinata, per una strategia integrata dei servizi di orientamento e apprendimento permanente e politiche attive del lavoro e dell’inclusione sociale;
- l’accessibilità e la prossimità territoriale dei servizi per l’intercettazione dei target più svantaggiati e difficili da raggiungere;
- la presa in carico della persona attraverso un *mix* integrato di interventi volti a favorire le transizioni ed assicurare l’inserimento o il reinserimento soci-lavorativo;
- il rafforzamento del capitale sociale, del tessuto imprenditoriale, dei sistemi formativi e della capacità amministrativa, a livello territoriale.

Il Quadro Nazionale delle Qualificazioni, nella sua funzione di dispositivo per il coordinamento e rafforzamento dei servizi di istruzione, formazione, lavoro, svolge una funzione preziosa anche nel perfezionamento dei processi di profilazione qualitativa e di personalizzazione dei servizi, a partire dalla sua valorizzazione nell’ambito del Fascicolo elettronico del lavoratore di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 150/2015 - che sostituisce il precedente Libretto formativo del cittadino - nel quale vengono registrate e tracciate tutte le esperienze afferenti i percorsi professionali, di istruzione e formazione dei cittadini. Tale *policy* volta a ricostruire le competenze acquisite dai cittadini nella vita professionale, sociale, civica e personale fornisce un importante contributo all’attivazione delle competenze come indicato dal secondo Pilastro della *Skill Strategy*, rendendole maggiormente visibili e permeabili a tutti i soggetti coinvolti nell’incontro domanda e offerta di competenze. Tale *policy* è, tuttavia funzionale - come vedremo più avanti - anche a migliorare le condizioni per un sistema di competenze efficace (Quarto Pilastro) dal momento che fornisce una importante base dati su cui fondare una *governance* integrata.

Pilastro 3 – Utilizzare le competenze in modo efficace

L’utilizzo efficace delle competenze, sottolineato dal terzo pilastro della *Skill Strategy*, rappresenta in Italia una indicazione di *policy* fondamentale, tanto più che nel nostro Paese il *mismatch* di competenze, sia in termini di *overskilling* sia in termini di *underskilling*, va ben oltre le dimensioni e il dibattito della ricerca scientifica, imponendosi come vero e proprio fenomeno di costume. A tale riguardo, in Italia, una preliminare attenzione alle radici culturali del *mismatch* rappresenta un punto di partenza fondamentale per

l'individuazione delle opportune strategie di contrasto di tale asimmetria. Tre sono, a nostro avviso, le componenti culturali che occorre considerare:

- la tendenza del mercato del lavoro italiano verso forme, più o meno esplicite o regolamentate, di credenzialismo che rischia da un lato di marginalizzare i benefici sociali ed economici degli investimenti in capitale umano sottraendone valore sociale e attrattività (Collins, 1979; Boudon, 1979) e dall'altro di incoraggiare i sistemi dell'*education* a privilegiare i vettori dell'offerta rispetto a quelli della domanda, con ricadute negative in termini di autoreferenzialità dei sistemi;
- la polarizzazione valoriale tra studio e lavoro che, nel corso del Novecento, ha scavato una sorta di cortina culturale tra i due mondi, mentre diversamente, le migliori esperienze di rottura di questo retaggio (a mero titolo esemplificativo si richiama la sperimentazione condotta dal Ministero dell'istruzione con ENEL), dimostrano che le due realtà hanno invece molto da dare e ricevere l'una dall'altra e che le forme di reciproca contaminazione ne tutelano più saldamente le rispettive identità;
- il ritardo con cui il tessuto imprenditoriale sta rispondendo alle sfide dell'economia globale della conoscenza e della digitalizzazione, dovuto anche alle oggettive difficoltà strutturali, infrastrutturali e competitive. La risposta a queste sfide è particolarmente complessa dato che questa non si risolve in un necessario incremento degli investimenti in innovazione e capitale umano ma richiede anche una complessiva rilettura delle relazioni industriali e della contrattazione.

Queste componenti di contesto, rendono ancor più significativo l'apprezzamento di quelle innovazioni di sistema, che, nell'ambito delle riforme italiane, puntano proprio a favorire un utilizzo efficace delle competenze, coerentemente con la direzione segnata dal terzo pilastro. A titolo esemplificativo, appare utile rimarcare almeno due.

La prima è data dall'introduzione nel 2015¹⁰⁹, in Italia, dell'apprendiSTATo formativo (cosiddetto sistema duale) in tutti i livelli degli ordinamenti di istruzione e formazione. Come noto la possibilità di conseguire un titolo di studio attraverso un percorso di apprendiSTATo era già prevista dalla norma dal 2003, tuttavia fino al 2015 questa era rimasta inattuata. La possibilità di valorizzare apprendimenti acquisiti in contesti lavorativi, inaugurata con il sistema di certificazione delle competenze, ha reso operativamente percorribile la realizzazione di percorsi di apprendiSTATo per il conseguimento di qualsiasi titolo di studio e formazione attraverso percorsi co-progettati e realizzati da istituzioni formative ed imprese.

Un traguardo questo estremamente significativo, il cui valore merita approfondimenti ed analisi ben al di là dei numeri e dei margini di crescita che questa riforma sta registrando. Il metodo "duale", infatti, in una prospettiva orizzontale a tutte le filiere, così come è stato interpretato in Italia, e in chiave decisamente meno "selettiva" rispetto al modello tedesco, prefigura uno schema progettuale potenzialmente trasferibile anche in ambiti diversi da quelli della formazione iniziale. In segmenti come quelli dell'offerta dell'apprendimento permanente, della formazione continua e delle politiche attive del lavoro, infatti, il metodo "duale" contiene, in uno scenario 4.0, le potenzialità per riconfigurare le sfide del *matching* tra domanda e offerta in sfide di sincronizzazione delle competenze.

Una secondo elemento di innovazione che merita di essere richiamato, è dato dall'Accordo del marzo 2018 sui "Contenuti ed indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di CGIL, CISL, UIL e Confindustria". Il motivo di attenzione è dato sia dagli elementi di novità che introduce in materia di formazione e competenze, sia per il fatto che, esulando dall'ambito in senso stretto delle politiche pubbliche, costituisce un incoraggiante segnale di convergenza tra *policy* pubbliche e le dinamiche evolutive delle relazioni industriali. L'accordo, raccogliendo una delle innovazioni più significative introdotte nel rinnovo del contratto collettivo della metalmeccanica del 2016 e introducendo il diritto soggettivo alla formazione per tutti i lavoratori di 24 ore nel triennio, mira a generalizzare il tema dell'apprendimento permanente in tutti i comparti nella futura contrattazione. Nel merito è interessante osservare che il documento non si limita agli ambiti della formazione più strettamente prossimi delle relazioni industriali ma punta a saldare, in una visione di insieme, gli ambiti della formazione continua e della riqualificazione professionale collegati ai driver di innovazione di Impresa 4.0, in un quadro molto più ampio e strategico che ricomprende:

- la promozione di un sistema integrato dell'apprendimento permanente, quale garanzia dell'occupazione stabile, nonché dello sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione tecnologica;

¹⁰⁹ D.M. 12 ottobre 2015 recante "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

- il miglioramento dell'orientamento e dell'efficacia dell'offerta scolastica, della formazione professionale e dell'istruzione terziaria, con specifica attenzione a quella non accademica (ITS);
- la promozione della capacità formativa delle imprese, anche al fine di valorizzare la qualità dei percorsi dell'apprendistato duale;
- il potenziamento degli strumenti per la certificazione così da rafforzare la capacità di attivazione delle competenze dei lavoratori.

Pilastro 4 – Migliorare le condizioni per un sistema di competenze efficace

Altrettanto importante è far divenire le competenze e, in generale, il capitale umano una priorità nazionale su cui far convergere l'impegno di tutti gli *stakeholders* coinvolti (attori istituzionali centrali e locali, operatori dei servizi, parti sociali e datoriali, privati/imprese, organizzazioni no-profit etc.), così come sottolineato nel quarto e ultimo pilastro. L'obiettivo comune dovrebbe essere quello di sostenere ed orientare una connessione trasparente e di qualità tra sistemi di istruzione, formazione e lavoro incentrata sull'aumento, miglioramento, attivazione e valorizzazione delle competenze, nonché sul loro riconoscimento, sulla loro portabilità e sulla capacità di integrare i diversi sistemi di apprendimento in un quadro unico e coordinato. In Italia, la configurazione di *governance* diffusa e multilivello dei sistemi educativi, formativi e delle politiche attive del lavoro impone la necessità di forme di coordinamento e inter-operatività integrata a partire dalla valorizzazione e socializzazione di un patrimonio informativo comune. L'adozione di un approccio sostanziale, alimentato da dati e corroborato da una reale valutazione degli interventi, può, a nostro avviso, migliorare la co-operazione inter-istituzionale, essenziale ad una *governance* integrata. Per una piena e concreta implementazione della *Skill Strategy* in l'Italia, si rende dunque opportuno lavorare alla costruzione e sistematica messa a disposizione di basi di dati solide ed affidabili, sia a livello internazionale (quali la *Survey of Adult Skills* dell'OCSE "PIAAC" e da indagini similari), sia a livello nazionale, portando a compimento la realizzazione del Sistema Informativo Unico (SIU d'ora in poi) delle politiche attive del lavoro, di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 150 del 2015. Il SIU rappresenta, infatti, uno snodo operativo per la *governance* diffusa dei sistemi e la più mirata fruizione dei servizi di istruzione, formazione e lavoro da parte dei cittadini. In quest'ottica il SIU, insieme con tutti i sistemi informativi che con esso cooperano, rappresenta una vera e propria tecnologia abilitante per la messa a sistema di un dispositivo di garanzia universale e selettivo, delle politiche attive del lavoro e dell'apprendimento permanente. A tal fine, il SIU fornirà dati concreti e aggiornati per l'anticipazione e la previsione delle competenze, per il monitoraggio dei percorsi di carriera dei laureati e diplomati, per la realizzazione di servizi di orientamento e di incontro domanda – offerta e per l'erogazione di misure di politica attiva, più efficaci e di qualità. In particolare, il SIU si alimenterà attraverso:

1. il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali;
2. l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie;
3. i dati sulla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro (incluse le informazioni anagrafiche e professionali);
4. il sistema informativo della formazione professionale, composto a sua volta dal sistema informativo della formazione regionale e dal sistema di monitoraggio della formazione, in cui confluiscono i dati afferenti ai Fondi Paritetici Interprofessionali.

Il SIU, che assolve ed assolverà anche alle funzioni della dorsale unica informativa del sistema nazionale di certificazione delle competenze, alimenterà a sua volta il Fascicolo elettronico del Lavoratore che ricostruisce e mette in trasparenza tutte le informazioni relative alle competenze sviluppate nei percorsi di vita e di lavoro, ai fini della conservazione degli atti, dell'inter-operatività tra i sistemi informativi esistenti e del monitoraggio e valutazione delle competenze. La realizzazione del SIU, può contribuire notevolmente non solo ad una migliore progettazione valutazione e selettività dei percorsi di miglioramento del livello delle competenze (Pilastro 1), ma anche favorire l'inter-operatività dei sistemi, ispirare ulteriori strategie di *governance* e sviluppare riforme sulla base di riscontri empirici.

Conclusioni

Come si può osservare dall'analisi comparativa condotta nel presente paragrafo, sussistono forti punti di relazione e convergenza tra i Pilastri *della Skill strategy* e le riforme messe in campo dall'Italia nell'ambito della strategia per l'apprendimento permanente a partire dal 2012.

Un livello di coerenza del tutto analogo lo si è potuto osservare anche tra questi due processi e gli indirizzi strategici della Raccomandazione comunitaria *Upskilling Pathways* del 2016 che, può essere significativo ricordarlo, nasceva nelle intenzioni della *New Skill Agenda* della UE con il nome di Garanzia Adulti (favorevolmente accolto dall'Italia) e che ha successivamente cambiato rubrica nel processo di negoziato con gli Stati membri. I punti di contatto sono palesi a partire dalle tre condizioni chiave dei percorsi di accrescimento delle competenze definiti dalla Raccomandazione: valutazione delle competenze in ingresso degli individui, un'offerta formativa su misura e flessibile e riconoscimento e convalida delle competenze in esito ai percorsi.

A fronte dell'apprezzabile livello di allineamento orizzontale tra i livelli strategici delle policy messe in campo a livello internazionale, comunitario e nazionale, l'esercizio, qui avviato merita sicuramente un seguito di analisi e di approfondimento verticale, cercando di andare ad osservare il livello di allineamento tra strategie e traduzione infrastrutturale ed operativa delle policy.

Come osservato da Martini e Trivellato: “la questione dell'efficacia e degli effetti è rilevante nei casi in cui l'azione pubblica assuma il carattere di intervento mirato a indurre un cambiamento in condizioni o comportamenti ritenuti problematici” (Martini e Trivellato, 2011, p. 18). E ancora: “La misurazione degli effetti riguarda tutti gli effetti prodotti da un'azione, alcuni dei quali possono essere inattesi, altri indesiderati. Quando si parla di valutazione dell'efficacia, si tende invece a restringere il campo di indagine alla capacità dell'intervento di produrre i cambiamenti che si era inteso indurre” (*ibidem*).

Molto importante allora sarà, a partire dalle edizioni future del rapporto, attualizzare gli ambiti di monitoraggio dei servizi e della valutazione degli impatti degli interventi, orientati a questi nuovi scenari di *policy*, a partire da cinque driver fondamentali di rinnovamento dei servizi integrati di istruzione, formazione e lavoro:

- a) la centralità della domanda di competenze da parte degli individui e delle imprese;
- b) la personalizzazione e adeguatezza dei servizi, in una prospettiva di presa in carico delle persone;
- c) la tempestività degli interventi in termini di procedure e capacità amministrativa, di strumenti di profilazione e di incontro domanda e offerta e di schemi di sincronizzazione tra formazione e lavoro;
- d) la complementarità tra prestazioni di sostegno al reddito e misure di politica attiva del lavoro e inclusione sociale, basata su criteri di condizionalità;
- e) la trasparenza, la spendibilità, la portabilità e la incrementalità delle competenze.

Focus 3.1**VERSO LA MESSA A REGIME DEL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE IN ITALIA**

La costruzione del sistema nazionale di certificazione delle competenze avviata in Italia nel corso degli ultimi sei anni, si inserisce nell'ambito della strategia italiana per il diritto individuale all'apprendimento permanente sancita con l'articolo 4, comma 51 della legge 28 giugno 2012, n. 92. Il quadro legislativo si è andato completando, di lì a pochi mesi, con il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 che ha introdotto, nell'ordinamento giuridico, il principio di pari dignità e diritto di riconoscibilità degli apprendimenti a prescindere dal contesto di acquisizione e un quadro di standard minimi di servizio validi per tutte le pubbliche amministrazioni a vario titolo competenti in materia di certificazione delle qualificazioni dell'offerta pubblica di apprendimento permanente.

Il percorso applicativo delle norme e realizzativo dei nuovi servizi di individuazione e validazione si è compiuto, attraverso una fase di pre-attuazione concentrata nel sottosistema della formazione professionale regionale. A tal fine il 30 giugno 2015 è stato adottato un decreto ministeriale per il riconoscimento delle qualificazioni regionali e delle relative competenze sull'intero territorio nazionale, che ha anticipato anche le basi operative, strumentali e metodologiche per la più complessiva messa a regime del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

Tutto questo processo istituzionale di normazione e progressiva implementazione si è realizzato a partire da tre approcci che si sono dimostrati particolarmente fruttuosi in chiave realizzativa e che, per questo motivo, sono stati assunti a metodo generale per la messa a regime, la manutenzione e la *governance* del sistema:

1. Approccio cooperativo: l'intero processo di attuazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze è frutto di un inteso lavoro di collaborazione interistituzionale tra le amministrazioni centrali e regionali coinvolte volto a garantire una applicazione coordinata e condivisa della norma, a salvaguardia della certezza e della reciproca fiducia e a prevenzione di possibili asimmetrie e applicazioni difformi attraverso approcci cooperativi e il trasferimento delle buone prassi.
2. Approccio progressivo: l'attuazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze investe una vasta compagine di amministrazioni e un variegato spettro di sistemi, tra loro anche molto differenti (scuola, università, formazione professionale, professioni, servizi per il lavoro...). Per questo motivo, per garantire un processo di attuazione sostenibile, le amministrazioni coinvolte hanno privilegiato un approccio graduale e progressivo, cercando sempre di valorizzare il più possibile le esperienze consolidate e gli istituti esistenti, privilegiando sempre opzioni di adattamento degli ordinamenti e limitando al minimo necessario l'introduzione di elementi di innovazione normativa, tecnica e procedurale.
3. Approccio sostanziale: le esperienze di attuazione e realizzazione dei servizi di individuazione e validazione sono ispirate ad un approccio pragmatico che privilegia la finalità dell'accrescimento delle competenze e dell'occupabilità degli individui e non forme pubbliche alternative per il conseguimento di un titolo di studio. Il sistema nazionale di certificazione delle competenze è integrato e complementare al sistema dell'offerta pubblica di apprendimento permanente, non parallelo e alternativo. Tale approccio si rende fondamentale al fine di scongiurare applicazioni che vadano a privilegiare gli elementi più meramente formalistici della certificazione delle competenze, con potenziale pregiudizio per la credibilità e spendibilità delle certificazioni stesse.

Nel corso del 2018, il processo di attuazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze ha segnato due ulteriori avanzamenti fondamentali: l'approvazione del decreto interministeriale dell'8 gennaio che istituisce il Quadro Nazionale delle Qualificazioni¹¹⁰ e l'avvio del processo di definizione delle "Linee guida del Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze per gli enti pubblici titolari" dei servizi di individuazione e validazione e certificazione, che costituiscono il provvedimento che completa l'iter applicativo del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

Una prima, ampia rassegna relativa al processo di istituzione del Quadro Nazionale delle Qualificazioni- QNQ è stata oggetto di presentazione nel rapporto dello scorso anno¹¹¹. Inoltre, il Punto Nazionale di Coordinamento EQF - *European Qualification Framework*, istituito presso ANPAL, ha promosso, nel mese di dicembre, un evento di presentazione del Decreto istitutivo del QNQ alla più ampia compagine degli attori dei sistemi dell'apprendimento formale e non formale, del network dei servizi per l'impiego e nelle reti per la mobilità e l'orientamento.¹¹²

¹¹⁰ <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/01/25/18A00411/sg>

¹¹¹ Cfr ANPAL, *XVIII Rapporto sulla Formazione continua – Annualità 2016-2017*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma, 2018, capitolo 6.

¹¹² I materiali dell'evento sono disponibili sul sito dell'ANPAL alla pagina: <http://www.ANPAL.gov.it/europa/European-Qualifications-Framework/Pagine/Documentazione.aspx>

Il QNQ perfeziona il recepimento della Raccomandazione sul Quadro Europeo delle Qualificazioni per l'apprendimento permanente, recentemente aggiornata con la Raccomandazione del 22 maggio 2017¹¹³.

In estrema sintesi, in questa sede, vale la pena ricordare che l'EQF è un quadro di riferimento comunitario che serve a mettere in trasparenza e comparazione i quadri nazionali delle qualificazioni dei Paesi aderenti: tecnicamente è una griglia di descrizione ad otto livelli, in cui i Paesi posiziano, secondo un ordine crescente che va dalla minima alla massima complessità, le qualificazioni rilasciate al termine dei percorsi educativi e formativi. EQF si applica a tutte le qualificazioni, da quelle ottenute al termine di un percorso scolastico, fino ai livelli più alti di istruzione e formazione accademica e professionale, con il duplice obiettivo di:

- agevolare la mobilità geografica e settoriale di studenti e lavoratori, perché favorisce la trasparenza e la spendibilità delle qualificazioni tra Paesi e tra sistemi di istruzione e formazione;
- promuovere l'apprendimento permanente perché facilita il riconoscimento delle competenze comunque acquisite e rende più efficaci i servizi di orientamento permanente.

La Commissione europea promuove e sostiene il recepimento dell'EQF da parte degli Stati membri in quanto rappresenta un concreto vantaggio:

- per il mondo del lavoro dal momento che facilita la corrispondenza tra bisogni del mercato del lavoro e opportunità di istruzione e formazione e permette di riconoscere più agevolmente le competenze degli individui anche di altri Paesi;
- per le persone poiché permette di confrontare più facilmente le offerte nazionali ed europee e disporre di un più ampio ventaglio di opportunità formative e lavorative;
- per le agenzie educative e formative in quanto è un riferimento comune per lo sviluppo dell'offerta educativa e formativa sempre più centrata sulla persona e orientata ad un concreto accrescimento delle competenze;
- per le istituzioni nella misura in cui stimola le riforme e lo sviluppo dei sistemi nazionali di istruzione e formazione, favorendone l'integrazione nonché il coordinamento e la personalizzazione dei percorsi.

Nell'ambito della strategia italiana dell'apprendimento permanente, il Quadro Nazionale delle Qualificazioni interpreta con chiarezza la duplice funzione di trasparenza in chiave europea da un lato e di raccordo, a livello nazionale, tra i diversi ambiti dell'apprendimento, con peculiare attenzione ai contesti di studio e di lavoro.

Il QNQ infatti non solo recepisce il quadro comunitario di descrittori per classificare e descrivere le qualificazioni italiane in Europa, ma rappresenta a tutti gli effetti uno dei due criteri ordinatori del Repertorio nazionale delle qualificazioni, capace di leggere e classificare per gradi di complessità, autonomia e responsabilità gli apprendimenti sia nel contesto dei sistemi educativi sia nel contesto professionale. L'altro criterio, giova ricordarlo, è la Classificazione dei settori economico professionali (che integra le classificazioni statistiche CP e ATECO) e svolge una funzione di relazione e correlazione tra le qualificazioni in ordine alla descrizione dei contenuti del lavoro e delle professioni.

In applicazione del decreto di gennaio, nel 2019 si prevede di completare il processo tecnico e istituzionale di aggiornamento del Rapporto di referenziazione delle qualificazioni italiane a EQF del 2013, in base al quale potranno essere successivamente avviate le procedure di referenziazione (disciplinate all'articolo 5 del decreto) delle qualificazioni al QNQ, a partire dalle qualificazioni relative alla formazione professionale regionale, non ricomprese nel primo Rapporto.

Altra tappa fondamentale del processo di messa a regime dei servizi di validazione e certificazione delle competenze nel corso del 2018 è rappresentata dall'avvio del processo di definizione delle "Linee guida del Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze per gli enti pubblici titolari", che segnano il provvedimento che completa l'iter applicativo del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e sono finalizzate a definire le specifiche tecniche per l'interoperatività degli enti pubblici titolari e le relative funzioni nell'ambito dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze. A tale scopo le Linee guida raccolgono e sistematizzano una serie di disposizioni operative necessarie a definire:

- un quadro di riferimento comune per gli standard minimi e i livelli essenziali delle prestazioni del sistema nazionale di certificazione delle competenze ai fini dell'adozione del provvedimento, da parte degli enti pubblici titolari, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti nonché ai fini della verifica, del monitoraggio e della valutazione della sua corretta attuazione;
- i criteri per l'implementazione e l'aggiornamento periodico del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali;
- le indicazioni per la progressiva realizzazione della dorsale unica informativa.

La proposta tecnica di Linee guida oggetto, in questi mesi, del confronto inter-istituzionale, sono costituite da: una Introduzione, nella quale sono raccolte e sistematizzate le definizioni normative concernenti il Sistema nazionale di

¹¹³ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=IT)

certificazione delle competenze, e tre paragrafi, con relativi allegati tecnici, volti a definire un vademecum di riferimento comune, per tutti gli enti pubblici titolari, per la regolazione, l'organizzazione e il controllo dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze.

Una volta condivisa nelle sedi tecniche, la proposta di linee guida è rimessa al Comitato Tecnico Nazionale degli enti pubblici titolari di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e sono successivamente adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro per lo sviluppo economico, previa intesa con la Conferenza unificata a norma dell'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e sentite le parti economiche e sociali.

3.4 L'UTILIZZO DELLA CLASSIFICAZIONE EUROPEA DELLE OCCUPAZIONI E DELLE COMPETENZE (ESCO) A SOSTEGNO DELLA DOMANDA-OFFERTA DI LAVORO

Il processo nazionale di implementazione dello strumento.

La Commissione europea promuove la mobilità del lavoro in tutta l'Unione nella convinzione che questo possa aiutare ad affrontare gli squilibri economici e il *mismatch* di competenze - soprattutto in alcune regioni e in alcuni settori come la sanità, l'ICT, l'ingegneristico e *la green economy* - anche in considerazione della creazione di nuovi lavori, o la trasformazione di quelli già esistenti, che richiedono un mercato del lavoro molto flessibile ed una riqualificazione molto veloce dei lavoratori interessati. La *New Skills Agenda for Europe*¹¹⁴ identifica nella maggiore trasparenza delle qualificazioni e nella convalida dell'apprendimento non formale e informale, le strategie più importanti alla rimozione degli ostacoli alla mobilità professionale e geografica dei lavoratori, unitamente alla necessità di allineare le competenze individuali con le esigenze del mercato del lavoro, valorizzare l'apprendimento permanente, e favorire l'acquisizione di competenze trasversali per sostenere la creatività e permettere nuovi collegamenti tra il mercato del lavoro, l'istruzione e la formazione.

ESCO (*the European Classification of Skills, Competences and Occupations*), al pari di altri strumenti europei (Europass) e strategie (*the European Qualifications Framework*) pensati per favorire e sostenere la trasparenza delle competenze e della mobilità, è un efficace strumento a supporto delle azioni e dei servizi di incontro domanda-offerta di lavoro, e per la realizzazione di un mercato del lavoro più flessibile e inclusivo. ESCO è la classificazione multilingue (26 lingue europee e in arabo) delle competenze, delle qualifiche e delle occupazioni europee che ha lo scopo di fornire una terminologia di riferimento per i Paesi membri al fine di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro. Il suo principale obiettivo è quello di stabilire un linguaggio comune per supportare il superamento delle lacune comunicative tra i diversi Paesi e tra i settori dell'occupazione, dell'istruzione e della formazione. Aumentando la trasparenza delle professioni, delle qualifiche, delle abilità/competenze e dei risultati dell'apprendimento, tutti gli attori del mercato del lavoro europeo e dei sistemi di istruzione e formazione possono sviluppare una comprensione condivisa delle professioni, abilità, competenze, titoli di studio e occupazioni, consentendogli di comunicare efficacemente l'uno con l'altro.

Il progetto, che rientra nella Strategia Europa 2020, è stato avviato nel 2010 con una consultazione aperta delle parti interessate al processo. La DG Occupazione, Affari Sociali ed Inclusione della Commissione, con il supporto del CEDEFOP, gestisce lo sviluppo e l'aggiornamento continuo della classificazione ESCO sviluppata in un formato IT aperto, disponibile per l'uso gratuito da parte di tutti, ed accessibile tramite una piattaforma dedicata.

Lo sviluppo di ESCO si basa sul protocollo del Web semantico¹¹⁵ che mira ad una trasformazione strutturale del mondo del mercato del lavoro e del settore dell'istruzione e della formazione: ciò significa che le offerte di lavoro e i curricula non sono più solo dei documenti, ma un set di dati standardizzati che possono essere

¹¹⁴ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15621&langId=en>

¹¹⁵ Con il termine web semantico, termine coniato dal suo ideatore, Tim Berners-Lee, si intende la trasformazione del World Wide Web in un ambiente dove i documenti pubblicati (pagine HTML, file, immagini, e così via) sono associati ad informazioni e dati (metadati) che ne specificano il contesto semantico in un formato adatto all'interrogazione e l'interpretazione (es. tramite motori di ricerca) e, più in generale, all'elaborazione automatica (Fonte Wikipedia).

utilizzati e interrogati da strumenti web e tra essi interconnessi, come ad es. le piattaforme dedicate all'incontro domanda-offerta di lavoro, quelle per la gestione delle risorse umane o per l'orientamento professionale o gli applicativi statistici.

Per queste sue caratteristiche ESCO è parte integrante della rete di servizi europei per l'impiego EURES in qualità di strumento a supporto dello scambio di informazioni sulle offerte di lavoro e dei curriculum vitae tra gli Stati membri. Il nuovo Regolamento EURES¹¹⁶ fa infatti riferimento alla classificazione ESCO, e ne descrive il ruolo di sistema di interoperabilità tra i servizi per l'impiego europei, attraverso l'utilizzo dell'elenco delle professioni, delle abilità e competenze, e delle qualificazioni di ESCO (art.19 Regolamento EURES).

ESCO è stato pensato anche come strumento complementare per lo *European Qualifications Framework (EQF)*, ovvero della cornice europea a livelli progressivi, all'interno della quale gli Stati referenziano le proprie qualificazioni nazionali, permettendone in tal modo una migliore comparabilità dei risultati di apprendimento. Nell'offrire ESCO una terminologia standardizzata per la descrizione dei risultati di apprendimento comparabile a livello transfrontaliero, la combinazione dei due dispositivi EQF/ESCO consente di raggiungere in maniera più efficace la trasparenza delle qualificazioni e un loro più immediato utilizzo a livello europeo. Alla luce di questo obiettivo, attraverso ESCO, i soggetti preposti allo sviluppo dei risultati dell'apprendimento, come gli enti certificatori negli Stati membri, si avvarranno di ESCO per la scelta e utilizzo dei concetti di conoscenze, abilità e competenze più pertinenti; questo consentirà una comprensione più ampia delle informazioni sui risultati dell'apprendimento ed un loro utilizzo attraverso strumenti automatizzati.

ESCO è organizzato in tre pilastri principali: il pilastro delle occupazioni, il pilastro delle conoscenze, abilità e competenze, e il pilastro delle qualifiche. Nel complesso, questo approccio strutturato su tre ambiti di riferimento consente a ESCO di organizzare in modo coerente e trasparente la terminologia del mercato del lavoro europeo, nonché del settore dell'istruzione e della formazione. In relazione ai tre Pillar, grande impegno è stato profuso dagli Stati europei nelle fasi di implementazione dello strumento prima del suo lancio ufficiale avvenuto ad ottobre 2017. Nello specifico, per garantire che lo strumento sia effettivamente utilizzabile per rispondere alle attuali esigenze e aspettative del mercato del lavoro, il Segretariato europeo responsabile presso la Commissione europea del coordinamento del processo di implementazione di ESCO, ha coinvolto gli Stati membri in una complessa attività di controllo e verifica dei contenuti del *Pillar Occupations*, e in modo particolare sulla pertinenza della tassonomia delle *Occupations* affinché queste siano effettivamente descrittive e rappresentative della diversità delle professioni presenti oggi in Europa. Rispetto a questo obiettivo, uno dei primi impegni che il Team ESCO Italia si è assunto per l'implementazione della classificazione europea, ha riguardato un lavoro di mappatura della classificazione nazionale delle professioni al *Pillar Occupations*. In particolare questo lavoro ha comportato un'analisi quali-quantitativa per la verifica e attendibilità linguistica e semantica delle *Occupations* basata su una dettagliata comparazione dei contenuti ESCO con la classificazione italiana delle professioni elaborata dall'ISTAT nel 2011 (CP2011 - http://cp2011.istat.it/index.php?codice_1=2) che raggruppa le *professioni* in (grandi) gruppi e sotto-gruppi e attribuisce agli stessi un codice classificatorio fino al 6° digit. L'obiettivo specifico di questa attività è stato quello di: definire un primo set di corrispondenza tra i codici della classificazione italiana CP2011 e la classificazione ESCO - anche per procedere verso una più forte integrazione delle piattaforme europee (EURES, EUROPASS) nell'ambito dei servizi pubblici per l'impiego -; ampliare la portata semantica in lingua italiana della classificazione ESCO utilizzando le *Occupations* della classificazione ISTAT; individuare ambiti di potenziale ampliamento della classificazione italiana delle professioni, sia dal punto di vista terminologico, che tassonomico.

L'attività di comparazione ha portato ad evidenza importanti elementi di interconnessione fra i due quadri classificatori, andando ad evidenziare una elevata percentuale (oltre il 95%) di corrispondenza *esatta* fra il *Pillar Occupations* ESCO e le professioni CP2011 (vale a dire la presenza della professione ESCO anche all'interno della classificazione ISTAT), con un rimanente 5% che afferisce ad una assenza di corrispondenza

¹¹⁶ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2016.107.01.0001.01.ENG

dovuta alla non presenza di alcune professioni ESCO all'interno della classificazione ISTAT. Sulla base di questa evidenza, la valutazione finale che può essere fatta è, in senso generale, molto positiva: nei termini in cui il sistema classificatorio italiano delle professioni è conforme a quello europeo, è ragionevole pensare che i risultati di questo lavoro rappresentano un valore aggiunto e un concreto contributo alla strategia italiana di rafforzamento delle politiche e dei servizi di politica attiva del lavoro, anche attraverso un più forte e sinergico collegamento con le piattaforme e le iniziative sopra richiamate. In modo particolare, laddove la nuova Decisione Europass (UE 2018/646)¹¹⁷ pone l'accento non più tanto sull'esistenza degli strumenti già conosciuti, quanto sull'effettiva possibilità di garantire all'utente un ampio e funzionale accesso ai servizi, in questo contesto il collegamento con ESCO si rende quanto mai indispensabile per fornire all'utente, sia esso studente, lavoratore, persona in cerca di lavoro, datore di lavoro, o ente erogatore di formazione, strumenti di facile accesso e fruibilità per un efficace e agevole incontro tra domanda e offerta di lavoro e/o formazione. L'impegno italiano all'implementazione dello strumento ESCO è appena agli inizi. Con l'entrata in vigore della Decisione di implementazione del Regolamento EURES (UE 2016/589) sull'incrocio automatizzato mediante la piattaforma informatica comune, è fatta richiesta agli Stati membri di rendere interoperabili i propri sistemi nazionali con la classificazione ESCO. È a discrezione dello Stato membro optare per una adozione *in toto* della classificazione europea, o per una parte di essa integrando, cioè, i *concept* contenuti in ESCO, ma certamente, nelle prospettive della Commissione europea, questo passaggio consentirebbe un reale e ottimale utilizzo dello strumento ESCO da parte di tutti gli utenti che sono parte attiva dell'attuazione delle politiche attive del lavoro, primi fra tutti i Centri Pubblici per l'Impiego (PES). Il processo di interoperabilità (mappatura dei quadri classificatori nazionali) che tutti i Paesi membri sono tenuti a completare sarà guidato da un Punto di Contatto (*Single Point of Contact*) nominato a livello nazionale che si avvarrà di numerosi supporti tecnici - come il sostegno informatico da parte dell'unità tecnica del Segretariato ESCO e/o la predisposizione di fonti di finanziamento dedicate - messi a disposizione dalla Commissione per sostenere gli Stati nel corso del lavoro di *mapping*. Il processo, che dovrà ritenersi concluso entro il 2021, appare indubbiamente lungo e dispendioso in termini di risorse umane e finanziarie, ma presso gli Stati membri si sta facendo spazio la convinzione che ESCO, unitamente ai già collaudati strumenti e servizi di orientamento per favorire la mobilità professionale e di studio dei cittadini, ed insieme all'utilizzo degli strumenti di *self-assessment* complementari ai servizi di individuazione e certificazione delle competenze, possa rappresentare in futuro un'efficace dispositivo di incontro di domanda-offerta lavoro, di inclusione sociale e di cittadinanza attiva.

Le informazioni circa l'uso di ESCO e sulle iniziative a livello europeo e nazionale finalizzate all'implementazione dello strumento sono reperibili sul portale europeo <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Focus 3.2

IL FUTURO DEL FONDO SOCIALE EUROPEO E LE SFIDE NEL MEDIO E LUNGO TERMINE

GLI OBIETTIVI PREVISTI PER LA FORMAZIONE

Il futuro dell'Unione europea (da ora UE) sarà sempre più determinato dalla sua capacità di restare competitiva nell'economia globale e di garantire livelli elevati di occupazione, istruzione e formazione, salute, inclusione sociale e partecipazione attiva nella società. In particolare nei prossimi anni la UE dovrà rispondere efficacemente alle nuove sfide e ai cambiamenti della società e del mercato del lavoro e nello specifico rafforzare l'impegno per:

- contrastare la disoccupazione, con particolare riferimento ai giovani, alle donne, alle fasce più vulnerabili della popolazione, potenziando le politiche attive del lavoro;
- accrescere l'efficacia dei sistemi di istruzione e formazione coerentemente ai bisogni del mercato del lavoro in continua evoluzione, nonché adeguare i livelli di competenze;
- potenziare la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, rafforzando le connessioni tra politiche attive del lavoro e politiche di inclusione e servizi di inclusione attiva;
- promuovere l'innovazione sociale quale leva di sviluppo per il benessere dei cittadini in risposta ai nuovi bisogni;

¹¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D0646&from=EN>

- attuare strategie per l'innovazione, la ricerca e la competitività delle imprese con riferimento costante alle strategie di specializzazione intelligente al fine di costruire percorsi di crescita sostenibile nel medio e lungo periodo.

Per affrontare tali sfide saranno necessarie sia iniziative politiche che misure di sostegno mirate.

Nel maggio 2018 la Commissione europea ha presentato il Quadro finanziario pluriennale per il periodo 2021-2027 e ha reso noto il testo di proposta del Regolamento generale della politica di coesione per la futura programmazione.

La Politica di coesione nel prossimo ciclo programmatico si concentrerà su 5 obiettivi strategici:

- un'Europa più intelligente, mediante l'innovazione, la digitalizzazione, la trasformazione economica e il sostegno alle piccole imprese;
- un'Europa più verde e priva di emissioni di carbonio, grazie agli investimenti nella transizione energetica, nelle energie rinnovabili e nella lotta contro i cambiamenti climatici;
- un'Europa più connessa, dotata di reti di trasporto e digitali strategiche;
- un'Europa più sociale, che sostenga l'occupazione di qualità, l'istruzione, le competenze professionali, l'inclusione sociale e un equo accesso alla sanità;
- un'Europa più vicina ai cittadini, che sostenga strategie di sviluppo gestite a livello locale e uno sviluppo urbano sostenibile in tutta l'UE.

Successivamente la Commissione europea ha presentato anche la proposta di Regolamento relativa al futuro Fondo sociale europeo Plus (FSE+).

Tale proposta riflette l'attuale contesto sociale ed economico e fornisce una risposta concreta alla richiesta pubblica di un'Europa più sociale e di un rafforzamento degli investimenti nelle persone che vi vivono.

Il Fondo sociale europeo Plus (FSE+), che risponde al quarto obiettivo strategico "un'Europa più sociale", sarà il principale strumento dell'Unione per investire nelle persone ed attuare il Pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017.

Il Pilastro fungerà, nei prossimi anni, da bussola per l'adozione di misure volte a realizzare in modo sostantivo un *upward social convergence* da parte di una pluralità di attori a livello nazionale, regionale e locale, sia di natura pubblica che privata. Esso dovrà fornire una solida base condivisa a cui far riferimento per l'attuazione di specifiche misure indirizzate a concrete ed effettive forme di ribilanciamento della sfera economica e sociale che la globalizzazione delle economie ed alcune delle attuali regole della *governance* macro-economica europea hanno messo fortemente a rischio. Il Pilastro potrà determinare una svolta politica verso un'Europa più sociale rappresentando una straordinaria opportunità di cambiamento che, se opportunamente sfruttata, potrebbe innescare dinamiche al momento inattese e contribuire a strutturare meglio l'esercizio concreto di diritti sociali spesso formalmente esigibili, ma troppo debolmente realizzati.

L'auspicio è che i 20 principi chiave possano essere declinati operativamente nella futura programmazione sin dalle prime fasi di avvio.

Una maggiore convergenza economica, sociale e territoriale fra gli Stati membri dipenderà, anche, dal raggiungimento di elevati livelli di occupazione, istruzione e formazione, salute, nonché inclusione sociale e partecipazione attiva nella società.

FSE+ contribuirà, inoltre, al raggiungimento di altri due obiettivi strategici, quali: "un'Europa più intelligente" ed "un'Europa più verde".

Il fondo, per le ragioni sopra espresse, sarà denominato FSE+ ed accorperà altri fondi e programmi, quali:

- il Fondo sociale europeo (FSE);
- l'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile (IOG);
- il Fondo di aiuti europei agli indigenti (FEAD);
- il Programma per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI)
- il Programma d'azione in materia di salute (il Programma per la salute).

La Commissione ha, dunque, ampliato l'ambito di applicazione del fondo, tenendo conto delle diverse tipologie di interventi rivolti ai beneficiari; rafforzando in tal modo la coerenza, le sinergie e l'impatto di strumenti complementari che investono nello sviluppo del capitale umano.

Per la realizzazione del Pilastro europeo dei diritti sociali FSE+ interagirà con altri fondi della rubrica "Coesione e valori" del nuovo Quadro finanziario pluriennale (Fondo europeo per lo sviluppo regionale, Fondo di coesione, Erasmus+, Corpo europeo di solidarietà), nonché con fondi di altre rubriche (Programma Orizzonte Europa, Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, Fondo per l'asilo e l'immigrazione, Fondo InvestEU). Inoltre, FSE+ opererà in sinergia con il Programma di sostegno alle riforme.

Sono ben 11 gli obiettivi specifici di FSE+ (art. 4), nei settori di intervento dell'occupazione, dell'istruzione, dell'inclusione sociale e della salute, che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo strategico "un'Europa più sociale che sostenga l'occupazione di qualità, l'istruzione, le competenze professionali, l'inclusione sociale e un equo accesso alla sanità".

La formulazione di tali obiettivi è perfettamente in linea con i principi del Pilastro europeo dei diritti sociali.

Per quanto concerne il tema della formazione, esso resta centrale nell'agenda europea e sono ben tre gli obiettivi specifici ad esso dedicati: *iv*, *v* e *vi*.

L'obiettivo specifico *iv* intende migliorare la qualità, l'efficacia e la rilevanza per il mercato del lavoro dei sistemi di istruzione e di formazione, per sostenere l'acquisizione delle competenze chiave, comprese le competenze digitali. Si pensi come l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione incidano non solo nella richiesta di professioni ICT, ma anche in quella delle professioni tradizionali, caratterizzandole con conoscenze e competenze digitali, divenute ormai una componente imprescindibile del percorso formativo. Per sopravvivere e continuare a crescere professionalmente in ambienti lavorativi sempre più pervasi da innovazione tecnologica, occorre che tutti i lavoratori, a prescindere dall'inquadramento e dal livello di responsabilità, possiedano e sviluppino nuove competenze. I datori di lavoro cercano e continueranno a cercare personale in grado di adattarsi a scenari incerti, in continua evoluzione, in possesso di nuove competenze accanto a quelle tradizionali.

L'obiettivo specifico *v* intende promuovere la parità di accesso e di completamento di un'istruzione e di una formazione inclusive e di qualità, in particolare per i gruppi svantaggiati, dall'educazione e dall'assistenza prescolare, attraverso l'istruzione e la formazione generale e professionale, fino al livello terziario e all'istruzione e all'apprendimento in età adulta, anche agevolando la mobilità a fini di apprendimento per tutti. **Assicurare a tutti i cittadini un posto di lavoro è, certamente, il metodo più efficace per garantire loro indipendenza e sicurezza economica, nonché per sviluppare un comune senso di appartenenza. È necessario, dunque, sostenere le persone in difficoltà ed a rischio di emarginazione favorendo lo sviluppo delle competenze necessarie per trovare lavoro**, svolgere un ruolo attivo nelle rispettive comunità e poter usufruire delle stesse opportunità riservate agli altri. La Commissione continua ad adoperarsi per migliorare la qualità dell'insegnamento nella formazione e garantire che i programmi riflettano le esigenze del mercato del lavoro. In questa direzione ci si accinge a una strutturazione dell'offerta didattica più attenta alla futura occupabilità degli studenti (riduzione *skills mismatch*). Si tratta, certamente, di una grande sfida per tutti i sistemi educativi.

L'obiettivo specifico *vi* intende promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, in particolare le opportunità di perfezionamento e di riqualificazione flessibili per tutti, tenendo conto delle competenze digitali, anticipando meglio il cambiamento e le nuove competenze richieste sulla base delle esigenze del mercato del lavoro, facilitando il ri-orientamento professionale e promuovendo la mobilità professionale. La Commissione continua, dunque, ad incoraggiare gli adulti a sviluppare costantemente le loro competenze e conoscenze e a migliorare le loro abilità. Ciò vale soprattutto per le persone con scarse competenze e qualifiche. In un mercato del lavoro in continua evoluzione, che vedrà scomparire nei prossimi anni molti lavori, a causa dell'impatto delle nuove tecnologie e dell'automazione, e che, allo stesso tempo, richiederà nuove figure professionali, si dovrà far leva sempre più sull'outplacement, ovvero sul processo del cambiamento lavorativo attraverso il ri-orientamento attivo della carriera. Sebbene il tema dell'apprendimento permanente sia comunemente integrato nelle agende politiche degli Stati membri, raramente si indicano obiettivi precisi da raggiungere. E' da evidenziare come, anche in questo caso, la Commissione sottolinei la necessità di sviluppare le competenze digitali.

Tutti i Programmi in ambito FSE+ dovranno, inoltre, prevedere azioni di sostegno generali e mirate a favore della parità tra uomini e donne, delle pari opportunità e della non discriminazione, anche attraverso la promozione del passaggio dall'assistenza residenziale/istituzionale a quella familiare e comunitaria.

Infine, si terrà conto delle raccomandazioni specifiche per Paese del semestre europeo in due momenti: all'inizio, esse fungeranno da tabella di marcia per la programmazione dei fondi e per l'elaborazione dei programmi della politica di coesione; successivamente, esse saranno alla base della revisione intermedia dei programmi prevista nel 2024 per adeguarli alle nuove sfide o alle sfide persistenti.

La conclusione della fase negoziale, a fine 2018 ancora in corso, è prevista per la prossima primavera quando saranno adottati i nuovi Regolamenti.

3.5 LA RACCOMANDAZIONE SULLE COMPETENZE CHIAVE E LA SITUAZIONE ITALIANA

Il 22 maggio del 2018, il Consiglio dell'Unione europea ha approvato la nuova "Raccomandazione relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente". La Raccomandazione si inserisce nel quadro delle iniziative attraverso cui l'Unione intende intervenire a sostegno delle competenze delle persone ed a favore del rafforzamento dello spazio europeo dell'educazione¹¹⁸, assicurando a tutti i cittadini europei il possesso

¹¹⁸ Il riferimento è tratto dal quadro di impegni a seguito del Consiglio europeo di Göteborg con riferimento al tema dell'educazione; si fa notare che i quadri di riferimento che intervengono a sostegno delle competenze chiave dei cittadini sono molteplici. Tra questi

di competenze adeguate a vivere e lavorare nella società attuale. Diversamente dalla raccomandazione *upskilling*, (v. cap. precedente) indirizzata principalmente alle persone *low skilled*¹¹⁹, offrendo loro percorsi specifici di innalzamento delle competenze di base e del livello di qualificazione, la raccomandazione sulle competenze chiave assume un valore più generale, di indirizzo culturale e di orientamento per i sistemi formativi e per le persone al fine di promuovere società più prospere, democratiche ed inclusive. Il suo contenuto innovativo, come vedremo, riguarda non solo la ridefinizione del set di competenze chiave, ma anche lo sviluppo di un quadro di sostegno in grado di assicurare la loro diffusione tra la popolazione.

Il tema delle competenze di base e chiave per una piena partecipazione dei cittadini alla vita economica e sociale, rappresenta una questione cruciale per le società attuali. In proposito, le principali organizzazioni internazionali hanno sviluppato importanti attività in questo settore volte ad indentificare, definire, monitorare tali competenze, con l'obiettivo di fornire indicazioni ai sistemi di istruzione e formazione affinché mettano a disposizione strumenti di supporto alla popolazione e al sistema economico e sociale, per affrontare le sfide in atto¹²⁰. In base a queste attività e nel più ampio dibattito che si è sviluppato negli ultimi decenni relativo alla società della conoscenza, sono attualmente disponibili importanti conoscenze in questo settore. Ad oggi, il possesso di competenze adeguate, insieme al livello di istruzione, si configura come il più importante fattore predittivo di risultati sociali positivi per i cittadini. Essi sono intesi come la possibilità, per gli individui, di inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro, di partecipare attivamente alla vita economica e sociale, di avere accesso ad aspetti di vita indicativi del benessere delle persone. Da un punto di vista più generale, il possesso di competenze chiave da parte della popolazione unitamente alla loro distribuzione, alimenta lo sviluppo economico ma anche la tenuta democratica delle società, per il carattere di accesso che tali risorse hanno per l'individuo, in termini di capacità di comprensione e di condivisione di valori ed obiettivi collettivi.

In questo quadro, le criticità che sembrano emergere dalle indagini internazionali che si occupano di misurare le competenze della popolazione¹²¹ relative al numero delle persone definite "*low skilled*" proprio relativamente a competenze fondamentali (*literacy, numeracy, problem solving* in particolare), rappresentano una vera e propria emergenza ed una priorità di azione.

Già nel 2006 le istituzioni europee, erano intervenute con una raccomandazione che per la prima volta indirizzava l'azione europea verso il sostegno di competenze chiave¹²². Nel suo importante allegato, essa definiva un quadro di riferimento europeo sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente¹²³ relativo all'insieme di competenze che ciascun cittadino europeo deve possedere per compiere il proprio pieno sviluppo personale e in vista di obiettivi quali lo sviluppo, l'occupazione, l'inclusione sociale, la

il più significativo è certamente costituito dalla Comunicazione della Commissione "*Una nuova agenda per le competenze per l'Europa Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività*", COM(2016) 381 final, Bruxelles, 2016;

¹¹⁹ *Low skilled*: il termine è utilizzato nel quadro dell'indagine OCSE PIAAC per definire adulti con bassi livelli di competenza relativamente alle competenze di base (*literacy, numeracy* in particolare), in base a scale di misurazione delle competenze graduate sui livelli di performance rispetto a test oggettivi. Cfr Il *framework* teorico nel programma PIAAC: metodologia e strumenti per la valutazione delle competenze degli adulti, in G. Di Francesco (a cura di), ISFOL, Roma 2014 e PIAAC-OCSE: Rapporto nazionale sulle competenze degli adulti, G. Di Francesco (a cura di), Roma, ISFOL, 2014

¹²⁰ Ci riferiamo, in particolare, alle indagini OCSE per il valore che esse assumono nell'orientare le politiche di educazione, ma molti sono i lavori condotti con riferimento alle competenze di base e chiave, anche in ambito ONU. Per quanto riguarda le indagini OCSE, l'indagine PISA si riferisce agli studenti di cui, fra altri aspetti, rileva le competenze fondamentali in uscita dai percorsi formativi. Relativamente alle competenze degli adulti l'OCSE ha condotto nel tempo diverse rilevazioni (indagini IALS, ALL, OCSE-INVALS). L'indagine PIAAC si inserisce in questo filone, rappresentandone la più recente evoluzione.

¹²¹ Ci riferiamo alle Indagini OCSE Pisa e PIACC, ma anche ai lavori in materia di previsioni dei fabbisogni di competenze per il mercato del lavoro, condotte dal CEDEFOP. Con riferimento alle indagini OCSE, in particolare analisi PIACC, si osserva che il risultato rappresenta una interpretazione del livello di competenze dei cittadini, limitato alle competenze prese in considerazione dalla rilevazione (nel caso *literacy, numeracy*, in particolare). Come sosterremo più avanti nel contributo, diverso potrebbe essere il risultato qualora si prendesse in un diverso set di capacità e competenze, delineando altre possibili dotazioni, capacità e soprattutto vocazioni della popolazione.

¹²² cfr. Raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente (GU 2006/962/CE).

¹²³ La denominazione del quadro, come da raccomandazione; è la seguente: "Competenze chiave per l'apprendimento permanente – Quadro di riferimento europeo"

cittadinanza attiva. La raccomandazione ha svolto un ruolo molto improntante nel diffondere il quadro di competenze proposto, favorendone l'adozione nei *curricula* nazionali e, più in generale, nell'offerta formativa e sviluppando un ampio numero di pratiche ed esperienze in questo settore¹²⁴. Dal 2006 ad oggi l'Europa ha sperimentato molti cambiamenti che hanno reso necessario rendere queste competenze più coerenti con le caratteristiche del mercato del lavoro attuale e con le nuove aspettative di progresso sociale. Come chiarisce la "Nuova agenda europea per le competenze"¹²⁵, documento che incorpora l'ampio lavoro condotto dalle istituzioni europee per un ripensamento dei sistemi educativi verso il futuro, è sul terreno dell'innalzamento e della qualità delle competenze dei cittadini che si può perseguire uno sviluppo armonioso della società ed è proprio l'Agenda europea a prevedere formalmente, tra i suoi obiettivi, l'aggiornamento del quadro relativo alle competenze chiave.

Il contenuto della Raccomandazione: le raccomandazioni agli Stati membri, le attività di sostegno della Commissione, l'aggiornamento del quadro europeo delle competenze chiave

Come la precedente, la Raccomandazione si articola in una prima parte, costitutiva del testo della raccomandazione, e in un allegato relativo al quadro di riferimento europeo delle competenze chiave per l'apprendimento permanente, aggiornato al 2018.

È importante sottolineare il valore che assume la raccomandazione su questa materia. In base all'ordimento comunitario, l'azione europea nei settori di istruzione e formazione ha l'obiettivo di incoraggiare la cooperazione tra gli stati membri ed è rivolta in particolare a sostenere la dimensione europea di istruzione e formazione¹²⁶. La raccomandazione non ha carattere vincolante ma rappresenta un invito agli stati membri ad adottare volontariamente la portata della sua proposta. Nel caso specifico in esame, essa agisce a favore della diffusione di approcci comuni e innovativi e dello sviluppo di un linguaggio comune relativamente a categorie e descrittori concordati a livello europeo, a favore dello sviluppo di uno spazio europeo a sostegno delle competenze chiave.

Da notare l'interessante raccordo operato dalla raccomandazione relativamente all'integrazione, nei processi interni di cooperazione, del quadro promosso dalle Nazioni Unite degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (Agenda 2030), dove essa integra l'obiettivo 4.7 relativo all'educazione sostenibile all'interno del quadro di riferimento sulle competenze chiave, facendo dell'educazione alla sostenibilità un principio di qualità dei sistemi di istruzione europei. Si tratta di un passaggio importante in grado di porre i sistemi educativi europei, i cittadini, le società e le imprese, in una situazione di avanguardia relativamente alla capacità di affrontare problematiche di natura innovativa e globale.

Come la precedente, la Raccomandazione si articola in una prima parte, costitutiva del testo della raccomandazione, e in un allegato relativo al quadro di riferimento europeo delle competenze chiave per l'apprendimento permanente, aggiornato al 2018.

È importante sottolineare il valore che assume la raccomandazione su questa materia. In base all'ordimento comunitario, l'azione europea nei settori di istruzione e formazione ha l'obiettivo di incoraggiare la cooperazione tra gli stati membri ed è rivolta in particolare a sostenere la dimensione europea di istruzione

¹²⁴ A livello nazionale la raccomandazione ha ricevuto una grande attenzione. A titolo esemplificativo, si fa notare che il quadro delle competenze chiave è stato recepito nei *curricula* relativi all'obbligo formativo ispirandone gli assi culturali e le competenze di cittadinanza; al momento attuale anche il Quadro Nazionale delle Qualificazioni, recentemente adottato, si ispira nella tassonomia relativa al dibattito sulle competenze chiave. Cfr, rispettivamente: MIUR, Decreto ministeriale n. 139 del 2007 *Regolamento recante norme in materia di adempimento dell'obbligo di istruzione* e Decreto MLPS - MIUR 08.01.2018, Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze.

¹²⁵ Cfr. nota 1

¹²⁶ La base giuridica dell'azione europea nei settori dell'istruzione e della formazione è costituita dall'art. 165 e 166 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (d'ora in avanti TFUE). In tutti e due i casi (istruzione e formazione professionale) l'azione dell'unione è finalizzata ad incoraggiare la cooperazione tra gli stati membri e a sostenere ed integrare l'azione di questi ultimi nel pieno rispetto delle competenze nazionali su queste materia, operando attraverso raccomandazioni di carattere non vincolante. Da notare tuttavia che le raccomandazioni hanno un alto valore, perché esse sono raggiunte con il concorso degli stati e per il prestigio del livello di lavoro di cooperazione internazionale possibile in ambito comunitario (ampio processo di consultazione internazionale, alto livello dei lavori, convergenza verso linguaggi e consenso comuni).

e formazione¹²⁷. La raccomandazione non ha carattere vincolante ma rappresenta un invito agli stati membri ad adottare volontariamente la portata della sua proposta. Nel caso specifico in esame, la raccomandazione agisce a favore della diffusione di approcci comuni e innovativi e di un linguaggio comune in termini di categorie e descrittori concordati a livello europeo, a favore dello sviluppo di uno spazio europeo a sostegno delle competenze chiave.

Da notare l'interessante raccordo operato dalla raccomandazione relativamente all'integrazione, nei processi interni di cooperazione, del quadro promosso dalle Nazioni Unite degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (Agenda 2030), dove essa integra l'obiettivo 4.7 relativo all'educazione sostenibile all'interno del quadro di riferimento sulle competenze chiave, facendo dell'educazione alla sostenibilità un principio di qualità dei sistemi di istruzione europei. Si tratta di un passaggio importante in grado di porre i sistemi educativi europei, i cittadini, le società e le imprese, in una situazione di avanguardia relativamente alla capacità di affrontare problematiche di natura globale.

a) Le raccomandazioni agli Stati membri ed il lavoro della Commissione

Con riferimento specifico alla portata della raccomandazione, gli stati membri sono invitati a sostenere il diritto di ogni cittadino a un'istruzione e a una formazione e apprendimento di qualità e inclusivo e ad assicurare a tutti l'opportunità di sviluppare le competenze chiave per tutto il corso della vita, nel quadro di strategie nazionali per l'apprendimento permanente.

In proposito la raccomandazione individua priorità ed azioni che di fatto delineano la costruzione di una *policy* in questo settore. Facciamo osservare come tutta la raccomandazione agisca in una logica operativa a favore dello sviluppo e della promozione delle competenze, mettendo a disposizione degli stati non solo un ricco impianto definitorio delle competenze che essa tratta al suo interno, ma anche, come vedremo, strumenti e servizi in grado di promuoverne la loro diffusione e valorizzazione.

Più specificamente gli stati membri sono invitati a sostenere le competenze chiave, a sostenere le buone pratiche in questo settore, ad innalzare il livello di padronanza delle diverse competenze individuate da parte dei cittadini, rispetto al nuovo quadro definitorio promosso dalla raccomandazione. Un obiettivo strategico che gli stati sono invitati a considerare, riguarda il miglioramento della consapevolezza del personale didattico, a tutti i livelli, dell'importanza dello sviluppo di competenze chiave per i cittadini.

In sostegno delle *policy* nazionali, la raccomandazione affida alla Commissione un'azione di sostegno articolata secondo tre linee di lavoro:

- ✓ sostegno all'attuazione della raccomandazione attraverso l'utilizzo del quadro di riferimento europeo,
- ✓ sostegno alle iniziative a supporto dell'educazione allo sviluppo sostenibile, nel quadro dell'Ob 4 di sviluppo sostenibile promosso dall'ONU,
- ✓ sostegno alle buone prassi in uso nell'Unione europea in questo settore.

b) L'aggiornamento del *framework* europeo sulle competenze chiave

Il quadro di riferimento europeo relativo alle competenze chiave per l'apprendimento permanente, definito nell'Annesso alla raccomandazione, chiarisce, rispetto ad altri costrutti oggi disponibili in materia, la "*via europea*" alle competenze chiave¹²⁸. Articolato in tre ambiti, esso chiarisce finalità ed obiettivi verso cui il

¹²⁷ La base giuridica dell'azione europea nei settori dell'istruzione e della formazione è costituita dall'art. 165 e 166 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (d'ora in avanti TFUE). In tutti e due i casi (istruzione e formazione professionale) l'azione dell'unione è finalizzata ad incoraggiare la cooperazione tra gli stati membri e a sostenere ed integrare l'azione di questi ultimi nel pieno rispetto delle competenze nazionali su queste materia, operando attraverso raccomandazioni di carattere non vincolante. Da notare tuttavia che le raccomandazioni hanno un alto valore, perché esse sono raggiunte con il concorso degli stati e per il livello di lavoro di cooperazione internazionale possibile in ambito comunitario (ampio processo di consultazione internazionale, alto livello dei lavori, convergenza verso linguaggi e consenso comuni).

¹²⁸ Sono disponibili diversi quadri di competenze, elaborati a livello internazionale. Si tratta, ad esempio dei quadri di riferimento prodotti da OCSE relativamente alle *Key competences* e alle *Global competencies*, ma anche del quadro di riferimento messo a fuoco dal *World Economic Forum* relativamente alle competenze necessarie nel 21° secolo. I diversi quadri sono in continua evoluzione e

framework è rivolto, il set di competenze identificate come competenze chiave e soprattutto strumenti di sostegno in questo settore.

Le competenze chiave vengono contestualizzate all'interno del diritto riconosciuto ad ogni persona *"...a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivo, 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..."* unitamente al diritto, riconosciuto ad ogni persona, *"...a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma"*¹²⁹. Si tratta degli assunti fondamentali sanciti dal Pilastro europeo per i diritti sociali¹³⁰, per quanto riguarda la componente relativa a istruzione e apprendimento, con la raccomandazione agli stati di integrare pienamente il quadro di riferimento delle competenze chiave all'interno dei sistemi formativi.

Come già per la precedente raccomandazione, l'UE promuove un ampio spettro di abilità e competenze che ogni persona dovrà sviluppare in modo continuo nel corso della vita; tutti i sistemi formativi sono chiamati ad agire, con un pieno coinvolgimento delle diverse componenti con riferimento ai diversi ambiti di apprendimento non formale e informale. Il passaggio è improntato e riguarda non solo la necessità di una formazione per tutta la durata della vita, come si conviene ad un sistema di apprendimento permanente e in un'ottica di invecchiamento attivo ma, riguarda il pieno riconoscimento della capacità che altre modalità, approcci, ambienti di apprendimento hanno di sviluppare, in particolare, le componenti più trasversali delle competenze chiave.

Nel quadro europeo, le competenze chiave servono non solo per favorire l'economia e il lavoro ma anche *"per creare società più uguali e più democratiche. Soddisfano la necessità di una crescita inclusiva e sostenibile, di coesione sociale e di ulteriore sviluppo della cultura democratica"*.

Diverse le novità della raccomandazione:

- le competenze chiave restano articolate in otto aree di competenza aggiornate e riformulate per una migliore adesione ai fabbisogni attuali,
- una pluralità di nuove competenze¹³¹, trovano riconoscimento ufficiale nella raccomandazione,
- nuovi importanti concetti sottendono il quadro di riferimento ed integrano nuovi obiettivi legati alla sostenibilità, alla promozione dei valori comuni europei, all'apertura alla diversità culturale, alla creatività e all'innovazione.

c) Definizione di competenza e quadri di riferimento delle competenze chiave

Ai sensi della raccomandazione, le competenze chiave sono concettualizzate come una *"combinazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti, in cui: la **conoscenza** si compone di fatti e cifre, concetti, idee e teorie che sono già stabiliti e che forniscono le basi per comprendere un certo settore o argomento; per **abilità** si intende sapere ed essere capaci di eseguire processi ed applicare le conoscenze esistenti al fine di ottenere risultati; gli **atteggiamenti** descrivono la disposizione e la mentalità per agire o reagire a idee, persone o situazioni"*.

Rispetto alla precedente, la raccomandazione attuale descrive un più ampio terreno di azione delle competenze chiave dove chiarisce che esse *"sono quelle di cui tutti hanno bisogno non solo per la realizzazione e lo sviluppo personali, l'occupabilità, l'inclusione sociale, e la cittadinanza attiva"...* ma anche in vista di *"...uno stile di vita sostenibile, una vita fruttuosa in società pacifiche, una gestione della vita attenta alla salute..."*, nuovi obiettivi integrati nel cammino di formazione dei cittadini.

Coerentemente a quanto ormai largamente acquisito in materia di dimensione *lifelong* e *lifewide* dell'apprendimento, la raccomandazione rende esplicito come le competenze chiave *"...si sviluppano in una prospettiva di apprendimento permanente, dalla prima infanzia a tutta la vita adulta, mediante*

rispondono alle diverse vocazioni che le organizzazioni internazionali hanno. Rispetto ad esse, il quadro europeo si configura come una quadro originale, anche per il carattere pervasivo che esso può avere all'interno dei sistemi formativi dei paesi membri.

¹²⁹ Cfr. Considerando 1 della raccomandazione

¹³⁰ Cfr. Comunicazione della Commissione, *"Istituzione di un pilastro europeo dei diritti sociali"*, doc. COM(2017) 250 del 26.4.2017

¹³¹ Si tratta di competenze ampiamente note e studiate nel mondo del *learning*. La novità consiste in una loro esplicito riconoscimento nel quadro della raccomandazione, soprattutto con riferimento ai processi di validazione e trasparenza attraverso cui esse possono essere valorizzate e messe a disposizione nei luoghi di vita e di lavoro

l'apprendimento formale, non formale e informale in tutti i contesti, compresi la famiglia, la scuola, il luogo di lavoro, il vicinato e altre comunità”.

Il quadro di riferimento delinea otto competenze chiave che gli stati dovranno sostenere, individuate in: competenza alfabetica funzionale; competenza multilinguistica; competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria; competenza digitale; competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare; competenza in materia di cittadinanza; competenza imprenditoriale; competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali.

Rispetto al passato, aumenta il grado di complessità delle diverse aree, che si rileva nell'ampia gamma di definizioni e di raggruppamenti delle componenti relative a ciascuna di esse, dove figurano competenze, conoscenze, atteggiamenti, ma anche “elementi” ed un ampio numero di interrelazioni tra loro.

È anche importante sottolineare che le definizioni (complesse) delle diverse competenze sono il frutto di ampi processi di consultazione condotti durante il processo di ridefinizione della raccomandazione e si basano su un'ampia mole di ricerche e pratiche condotte a livello internazionale¹³². Tali definizioni sono in grado di agire come *standard (referentiel)* intorno a cui si è raggiunto un consenso comune. Nell'intenzione della raccomandazione attuale essi potrebbero fungere da strumento di orientamento per la costruzione di opportunità formative e inoltre costituire un esempio per definire processi di valutazione delle competenze che dovranno sostenerne lo sviluppo e la diffusione.

Rimandando a delle trattazioni più estese la descrizione delle singole competenze, ci concentriamo sulle evoluzioni e sugli elementi più innovativi del quadro europeo delineato dalla nuova raccomandazione¹³³.

In primo luogo, le competenze chiave vengono rinominate secondo un nuovo quadro declaratorio; in corrispondenza della 5° e 6° competenza i domini di competenza vengono riorganizzati secondo un diverso raggruppamento delle componenti interne (tab. 3.2).

Tab. 3.2 Tabella sinottica: Competenze chiave per l'apprendimento permanente - Quadro di riferimento europeo nelle due Raccomandazioni europee per le competenze chiave

Raccomandazione del 2006	Raccomandazione del 2018
<ol style="list-style-type: none"> 1. comunicazione nella madrelingua 2. comunicazione nelle lingue straniere 3. competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia 4. competenza digitale 5. imparare a imparare 6. competenze sociali e civiche 7. spirito di iniziativa e imprenditorialità 8. consapevolezza ed espressione culturale 	<ol style="list-style-type: none"> 1. competenza alfabetica funzionale 2. competenza multilinguistica 3. competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria 4. competenza digitale 5. competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare 6. competenza in materia di cittadinanza 7. competenza imprenditoriale 8. competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali

In linea generale, le innovazioni relative alle singole competenze riguardano in parte la definizione di competenza, investono più significativamente l'area dei descrittori (articolati in “Conoscenze”, “Abilità”, “Atteggiamenti”) e soprattutto si collocano in un differente contesto d'uso delle competenze, dove esse cercano di rispondere ai diversi contesti e alle diverse problematiche che i cittadini si trovano oggi ad affrontare.

¹³² Proprio in virtù della Raccomandazione 2006, è oggi disponibile un ampio lavoro di monitoraggio delle politiche e delle esperienze in materia di competenze chiave nei paesi membri. Cfr. in proposito: European Commission/ EACEA/ Eurydice, 2012, “*Developing Key Competences at School in Europe: Challenges and Opportunities for Policy*”. Si fa inoltre presente che nel lavoro di aggiornamento della raccomandazione il processo di consultazione si è basato su un'ampia documentazione su quanto già realizzato in questo settore.

¹³³ N.b. Le osservazioni si basano sulla documentazione relativa al processo di approvazione della raccomandazione, e sui processi di consultazione che ne hanno fatto parte.

Con riferimento alle singole competenze, prima di fornire un quadro complessivo delle definizioni di competenze chiave fornite dalla raccomandazione (tab. 3.3), si offrono alcuni sintetici elementi di interpretazione.

Nel caso della prima competenza chiave si passa dalla “Comunicazione nella madrelingua” ad una “**Competenza alfabetico funzionale**”. La definizione di questa competenza conferma sostanzialmente il quadro della precedente descrizione, aggiornandosi alle diverse forme di comunicazione oggi disponibili, comprensive, oltre alla lingua scritta ed orale, dei materiali visivi, sonori, digitali. Un passaggio importante riguarda il superamento del riferimento della competenza linguistica alla sola lingua madre dell’individuo, dove è previsto che la competenza alfabetico funzionale possa essere sviluppata, a seconda del caso, “...nella lingua madre, nella lingua dell’istruzione scolastica e/o nella lingua ufficiale di un paese o di una regione”. Ciò corrisponde alla necessità di prendere in considerazione la mutata composizione della popolazione interna degli stati membri, a seguito degli accresciuti processi di mobilità interna all’unione o legati alla globalizzazione e ai movimenti migratori e la possibilità di persone alfabetizzate (o non alfabetizzate) rispetto ad una lingua diversa dalla lingua madre. Da notare che la diversità linguistica ed il rispetto della diversità linguistica, sono alla base della costruzione comunitaria che rappresenta un esempio importante di integrazione linguistica e culturale. La raccomandazione insiste sul carattere prioritario di questa competenza, rendendo più esplicita la correlazione, oggi nota, tra la capacità linguistica e gli apprendimenti successivi degli individui, laddove la raccomandazione specifica che “Il suo sviluppo costituisce la base per l’apprendimento successivo e l’ulteriore interazione linguistica”.

La “**Competenza multilinguistica**”¹³⁴ si riferisce alla capacità di utilizzare diverse lingue in modo appropriato ed efficace allo scopo di comunicare. Anche in questo caso si passa da una semplice “Capacità di comunicazione nella lingua straniera” ad un richiamo esplicito al multilinguismo come capacità complessa della persona. Oltre alle capacità propriamente legate allo sviluppo delle diverse *skills* in lingua straniera (abilità di comprensione orale, espressione orale, comprensione ed espressione scritta)¹³⁵ alla competenza multilinguistica sono associate conoscenze relative alla dimensione storica della lingua, le competenze interculturali, la capacità di mediare tra le diverse lingue, l’apprezzamento della diversità culturale, comprensivo del rispetto del profilo linguistico individuale di ogni persona.

La 3° competenza riguarda la “**Competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria**”. Si tratta di due competenze distinte, unificate, come già nella precedente raccomandazione, per ragioni di compattezza e praticità del quadro di riferimento comune. Con riferimento al dominio di competenza **matematica**, la definizione resta sostanzialmente confermata. Da notare che nelle conoscenze, abilità e atteggiamenti essenziali connessi a questa competenza viene integrata la necessità di comprendere gli aspetti matematici legati alla digitalizzazione, che rientrano oggi in molte mansioni lavorative. Viene anche accolta l’istanza, lungamente rappresentata nel mondo dell’*adult learning*, della necessità di una maggiore alfabetizzazione finanziaria dei cittadini, dove è previsto che le persone dovrebbero essere in grado di utilizzare le conoscenze matematiche anche in questo settore¹³⁶. Confermato sostanzialmente anche l’impianto relativo all’ambito delle **scienze**, che vengono estese all’ingegneria e non più indicate come competenze “di base”. Il cambiamento secondo cui deve essere letta questa competenza nel mondo attuale, non è tanto connesso al mutamento definitorio della competenza, quanto al suo diverso contesto d’uso, dove

¹³⁴ Si sottolinea che, nelle capacità multilinguistiche delle persone sono comprese anche l’acquisizione delle lingue classiche come il greco antico ed il latino, alla base dei molte lingue attuali. Di conseguenza esse possono trovare evidenziazione negli strumenti di trasparenza delle competenze, quando si voglia evidenziare, o, a rigore, legittimare, percorsi di sviluppo di conoscenze multilinguistiche. cfr. nota 2 pag. 8 della Raccomandazione

¹³⁵ Da notare che relativamente alle Competenze nelle lingue straniere è disponibile uno strumento europeo di trasparenza denominato “Passaporto delle lingue” nell’ambito degli strumenti Europass. Esso adotta il “Quadro europeo comune di riferimento per le lingue” messo a punto dal Consiglio d’Europa che ha rappresentato un riferimento fondamentale nel settore dell’apprendimento delle lingue straniere e della valorizzazione dei risultati di apprendimento; cfr. in proposito: <https://europass.CEDEFOP.europa.eu/editors/it/lp/compose>

¹³⁶ Da tempo, nel settore dell’*adult learning*, si è sviluppata attenzione intorno alla necessità di sviluppare, nei cittadini, capacità adeguate nel settore finanziario e della salute. Il Dibattito, molto ampio, riguarda il tema delle *life skills*. Anche in esito a quanto accaduto nel corso della crisi finanziaria, dove si è constatato come un insufficiente livello di educazione finanziaria si sia tradotta in perdite dei risparmi dei cittadini, si sono accolte le spinte che, da parte dei diversi attori, sostenevano la necessità di un intervento in questo settore.

viene maggiormente evidenziato il possibile impatto delle scienze rispetto alla vita dell'uomo, con riferimento ai temi ambientali ma anche etici, in conseguenza dei progressi scientifici che richiedono di affrontare nuove dimensioni. È il caso del tema della sostenibilità, in particolare ambientale; come già evidenziato, il generale richiamo all'integrazione dell'ob 4.7 relativo all'educazione alla sostenibilità, proprio in materia di formazione alle competenze scientifiche, trova qui una sua prima importante declinazione, promuovendo la capacità, da parte degli individui, di assumere la dimensione della sostenibilità in tutto il dominio delle competenze scientifiche nelle diverse articolazioni di conoscenze, capacità ed atteggiamenti della persona.

La definizione di **competenza digitale** viene riformulata per fare fronte ai notevoli cambiamenti che le tecnologie digitali hanno avuto nel decennio passato e della loro pervasività nella vita personale, sociale, economica nel mondo attuale. Si tratta di una competenza cruciale per il cittadino, di accesso alle opportunità informative, formative, occupazionali, sociali e culturali. La sua declinazione come competenza chiave comprende, rispetto al passato, una maggiore gamma di capacità ed un uso più evoluto delle tecnologie, in cui sono inclusi aspetti relativi all'uso consapevole degli strumenti digitali per gli aspetti connessi, ad esempio, alla cyber-sicurezza o al diritto d'autore. Essa comprende non solo l'utilizzo delle diverse tecnologie, ma riguarda anche la comprensione delle opportunità che l'uso delle tecnologie offrono nei diversi campi di applicazione ed un approccio critico nella loro utilizzazione. Da notare che con riferimento alla competenza digitale, data la rilevanza strategica della competenza in questione, le istituzioni europee hanno promosso lo sviluppo di un quadro di competenze specifico, definito a livello europeo. Dal 2015 è disponibile il quadro europeo *"The digital framework competence for citizens"*, noto come Digicomp2. Il valore di questo strumento è differente da quanto proposto nell'ambito delle diverse raccomandazioni sulle competenze chiave: frutto di un lavoro scientifico di alto livello e di un processo di consultazione internazionale promosso dalle istituzioni comunitarie, il quadro europeo entra nel merito non solo della definizione di competenze ma anche dei *learning outcomes* dei possibili processi formativi con l'intento di mettere a disposizione di quanti vogliano promuovere iniziative di formazione o di validazione delle competenze relative a questo dominio, uno strumento di riferimento a carattere volontario¹³⁷.

Passando alla **Competenza personale, sociale e di capacità di imparare ad imparare**, 5° competenza chiave, essa risulta tra quelle maggiormente riformulate. Al suo interno rientrano una pluralità di elementi innovativi, in particolare legati a capacità e competenze non cognitive, che sappiamo essere molto rilevanti per il raggiungimento di risultati positivi dei cittadini. In proposito, sono oggi disponibili importanti evidenze che denotano come, oltre alle conoscenze e competenze cognitive e tecnico professionali, sono proprio le competenze personali e sociali che assicurano alle persone un buon livello di inserimento nella società e nel lavoro e la persistenza di risultati positivi durante il corso della vita. L'insieme composito di competenze, capacità e atteggiamenti che fanno capo a questa area vanno nel senso di dotare le persone di risorse individuali per far fronte alla complessità ed alle transizioni, e fanno parte delle risorse necessarie a sviluppare capacità oggi ritenute fondamentali per i cittadini, quali la resilienza e la capacità di imparare a imparare. L'insieme di questi tratti/elementi è molto ampio. Ne sono esempi: la capacità di affrontare la complessità, l'incertezza, le transizioni, la capacità di riflessione, la capacità di gestione del tempo, la capacità di collaborazione, elementi legati alla empatia, alla capacità di risoluzione dei conflitti, capacità ed atteggiamenti legati ad uno stile di vita sano. La **capacità di imparare a imparare**, iscritta in questo dominio, integra l'obiettivo di essere disposti e capaci di apprendere tutta la vita ed è oggi essenziale in una società caratterizzata dall'invecchiamento demografico ed in un'ottica di strategie a favore di un invecchiamento attivo della popolazione. In questo quadro va letta anche la previsione, indicata nella capacità in esame, di comprendere la conoscenza, da parte della persona, *"delle proprie strategie di apprendimento preferite, delle proprie necessità di sviluppo delle competenze e di diversi modi per sviluppare le competenze e per cercare le occasioni di istruzione, formazione e carriera, o per individuare le forme di orientamento e sostegno disponibili"*. Questa capacità va letta unitamente a quanto successivamente indicato dalla raccomandazione

¹³⁷Elaborato dal Joint Reserch Center (JRC), centro di ricerca della Commissione europea su commissione della Direzione Generale Occupazione e Affari sociali della Commissione Europea (DG EMPL), è disponibile dal 2013. Riformulato nel 2015 è articolato in 21 *learning outcomes*, otto livelli di padronanza e 5 aree di competenza. Per approfondimenti Cfr:<https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>.

(v. par. d) di promuovere le competenze chiave attraverso una molteplicità di approcci, favorendo una pluralità di opzioni e stili di apprendimento per le persone.

La “**competenza di cittadinanza**”, presente nella precedente raccomandazione in associazione alle competenze sociali e civiche, si concentra oggi sul solo tema della cittadinanza, cruciale in rapporto a molti aspetti del mondo attuale. Il corredo di conoscenze e il *mindset* (atteggiamenti considerati in modo complessivo) che deve essere sviluppato come capacità chiave del cittadino europeo, viene rafforzato e aderisce al quadro “costituzionale” dell’Unione europea e ai valori comuni dell’Unione¹³⁸. In essi si affermano i valori della democrazia, della partecipazione, del rispetto dei diritti dell’uomo, declinati nel principio di non discriminazione, di pari opportunità, di rispetto della diversità culturale, di responsabilità del cittadino che deve partecipare ai diversi aspetti del vivere sociale ed essere in grado di farlo. La determinazione, da parte delle istituzioni comunitarie e degli stati membri, ad intervenire rafforzando la competenza di cittadinanza nella sua qualità di competenza chiave, va letta in rapporto a fenomeni nuovi con cui l’Europa si deve confrontare a seguito di episodi di terrorismo, di fronte al fenomeno della radicalizzazione, all’impatto dei movimenti migratori, al populismo, alla necessità di affrontare le crescenti criticità sociali¹³⁹.

Continuando nella rapida esposizione, la **competenza imprenditoriale** già presente nella precedente raccomandazione, si amplia verso oggetti e capacità nuove. Essa si riferisce alla capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri. Tali valori si riferiscono non solo all’ambito sociale e finanziario, ma per la prima volta si ampliano anche all’ambito culturale. La capacità imprenditoriale, oltre che sulla comprensione dell’economia e del *business*, comprende un’ampia gamma di competenze di tipo non cognitivo legate alle creatività, all’immaginazione, al pensiero strategico, alla capacità di innovazione. Un passaggio importante riguarda l’indicazione a comprendere, tra le diverse conoscenze che ne sono il presupposto, “una conoscenza relativa ai principi etici ed alle sfide dello sviluppo sostenibile...” ed alla diponibilità di “prendersi cura delle persone e del mondo”....Si tratta di un ulteriore esplicito richiamo all’obiettivo 4.7 dell’Agenda 2030 promossa dall’ONU, relativo alla promozione di una educazione allo sviluppo sostenibile. La sua collocazione all’interno del contesto economico e della capacità imprenditoriale è di grande rilievo, considerando l’ambito economico uno dei più importanti contesti in cui l’azione dell’uomo può avere un impatto negativo su molte questioni legate alla sostenibilità ed ai diritti umani. Come nel caso della competenza digitale, anche nel caso della competenza imprenditoriale, l’obiettivo di favorire la sua diffusione ha spinto le istituzioni comunitarie ad un approccio più diretto, promuovendo, anche in questo caso, lo sviluppo di un quadro di riferimento europeo specifico per questo settore. Dal 2016 è disponibile uno specifico quadro di riferimento europeo denominato *Entrecomp*¹⁴⁰ che rappresenta una importante risorsa a disposizione di quanti vogliano allestire opportunità formative in questo settore o misurarsi con le capacità richieste oggi, in riferimento alla competenza imprenditoriale. Rimandando ad una sua diretta lettura, per le molte risorse che esso mette a disposizione, ci sembra importante riportare come in esso si sottolinei l’importanza di sviluppare una mentalità imprenditoriale non solo tra quanti intendono intraprendere una attività in ambito economico, culturale e sociale, ma relativamente a tutti i cittadini.

¹³⁸ Recita il testo “...presuppone la comprensione dei valori comuni dell’Europa espressi nell’art. 2 del trattato sull’Unione europea e nella Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea”..

¹³⁹ La discussione sulla raccomandazione risente degli attentati terroristici avvenuti in Europa tra il 2015 ed il 2017, cui ha fatto seguito la Dichiarazione di Parigi 17 marzo 2015 con cui i Ministri dell’educazione dei paesi europei, riuniti in maniera informale, si sono impegnati a trasmettere i valori europei alle generazioni future proprio attraverso l’educazione. Da notare che, in parallelo alla raccomandazione sulle competenze chiave le istituzioni comunitarie hanno anche approvato una seconda raccomandazione europea, relativa ai valori comuni europei con cui l’Unione intende agire, in particolare nei sistemi di istruzione, per ribadire i principi democratici e di rispetto dei diritti umani e per diffondere una maggiore conoscenza della costruzione comunitaria. Cfr. RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO del 22 maggio 2018 sulla promozione di valori comuni, di un’istruzione inclusiva e della dimensione europea dell’insegnamento (2018/C 195/01).

¹⁴⁰ Il dispositivo europeo *EntreComp* (*Entrepreneurship Competence Framework*), è il secondo quadro di competenze che le istituzioni europee mettono oggi a disposizione, (cfr. nota 23). *EntreComp* è stato sviluppato dal *Joint Reserch Center* (JRC) della Commissione Europea, su incarico della Direzione Generale per l’occupazione, affari sociali e inclusione (DG EMPL). Pubblicato nel 2016 esso mette a disposizione un quadro comune per la competenza imprenditoriale articolato su 3 aree di competenza, una lista di 15 competenze, *learning outcomes* e livelli di *proficiency/competenza*“. Per maggiori approfondimenti consulta <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfna27939enn.pdf>

Il quadro europeo di competenze si chiude con la conferma della 8° competenza come **competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali**. Si passa da una mera “Consapevolezza ed espressione culturale” ad una vera e propria “Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali”, quasi ad esprimere una volontà di “mettere in azione” la cultura. L’apparato definitorio relativo a questa consapevolezza si evolve per includere forme artistiche più attuali legate, ad esempio, al mondo digitale o relative al settore dei *game*. In questo caso, è soprattutto importante sottolineare come questa competenza si colloca nel quadro di una modalità molto cambiata di concepire la risorsa cultura, cui si riconosce attualmente la capacità di promuovere non solo un più pieno sviluppo della persona, un più ricco e pacifico quadro di relazioni sociali tra le persone e tra le diverse culture, ma anche uno sviluppo economico maggiormente centrato sulla persona. La competenza chiama in causa la comprensione del rispetto per la diversità culturale e del pluralismo culturale e si basa sulla conoscenza delle diverse culture nelle diverse forme di espressione culturale. Nella maggiore consapevolezza delle opportunità di sviluppo legate alle industrie culturali e creative, la competenza in esame comprende anche la capacità, da parte della persona, di sapere cogliere le opportunità di valorizzazione “Personale, sociale o commerciale”, offerta dalle arti e di partecipazione ai processi creativi.

Tabella 3.3 Raccomandazione del 2018 Competenze chiave - Definizioni ¹⁴¹

Ambito di competenza	Definizione di competenza
Competenza alfabetica funzionale	<p>La competenza alfabetica funzionale indica la capacità di individuare, comprendere, esprimere, creare e interpretare concetti, sentimenti, fatti e opinioni, in forma sia orale sia scritta, utilizzando materiali visivi, sonori e digitali attingendo a varie discipline e contesti. Essa implica l'abilità di comunicare e relazionarsi efficacemente con gli altri in modo opportuno e creativo.</p> <p>Il suo sviluppo costituisce la base per l'apprendimento successivo e l'ulteriore interazione linguistica. A seconda del contesto, la competenza alfabetica funzionale può essere sviluppata nella lingua madre, nella lingua dell'istruzione scolastica e/o nella lingua ufficiale di un paese o di una regione.</p>
Competenza multilinguistica	<p>Tale competenza definisce la capacità di utilizzare diverse lingue in modo appropriato ed efficace allo scopo di comunicare. In linea di massima essa condivide le abilità principali con la competenza alfabetica: si basa sulla capacità di comprendere, esprimere e interpretare concetti, pensieri, sentimenti, fatti e opinioni in forma sia orale sia scritta (comprensione orale, espressione orale, comprensione scritta ed espressione scritta) in una gamma appropriata di contesti sociali e culturali a seconda dei desideri o delle esigenze individuali. Le competenze linguistiche comprendono una dimensione storica e competenze interculturali. Tale competenza si basa sulla capacità di mediare tra diverse lingue e mezzi di comunicazione, come indicato nel quadro comune europeo di riferimento. Secondo le circostanze, essa può comprendere il mantenimento e l'ulteriore sviluppo delle competenze relative alla lingua madre, nonché l'acquisizione della lingua ufficiale o delle lingue ufficiali di un paese</p>
Competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria	<p>La competenza matematica è la capacità di sviluppare e applicare il pensiero e la comprensione matematici per risolvere una serie di problemi in situazioni quotidiane. Partendo da una solida padronanza della competenza aritmetico-matematica, l'accento è posto sugli aspetti del processo e dell'attività oltre che sulla conoscenza. La competenza matematica comporta, a differenti livelli, la capacità di usare modelli matematici di pensiero e di presentazione (formule, modelli, costrutti, grafici, diagrammi) e la disponibilità a farlo.</p> <p>B La competenza in scienze si riferisce alla capacità di spiegare il mondo che ci circonda usando l'insieme delle conoscenze e delle metodologie, comprese l'osservazione e la sperimentazione, per identificare le problematiche e trarre conclusioni che siano basate su fatti empirici, e alla disponibilità a farlo. Le competenze in tecnologie e ingegneria sono applicazioni di tali conoscenze e metodologie per dare risposta ai desideri o ai bisogni avvertiti dagli esseri umani. La competenza in scienze, tecnologie e ingegneria implica la comprensione dei cambiamenti determinati dall'attività umana e della responsabilità individuale del cittadino.</p>
Competenza digitale	<p>La competenza digitale presuppone l'interesse per le tecnologie digitali e il loro utilizzo con dimestichezza e spirito critico e responsabile per apprendere, lavorare e partecipare alla società. Essa comprende l'alfabetizzazione informatica e digitale, la comunicazione e la collaborazione, l'alfabetizzazione mediatica, la creazione di contenuti digitali (inclusa la programmazione), la sicurezza (compreso l'essere a proprio agio nel mondo digitale e possedere competenze relative alla cibersecurity), le questioni legate alla proprietà intellettuale, la risoluzione di problemi e il pensiero critico.</p>

¹⁴¹ In questa sede ci limitiamo a riportare la definizione di competenza contenuta nella raccomandazione, nella sezione Annesso, "Competenze chiave per l'apprendimento permanente - Quadro di riferimento europeo". Da notare che per ciascun dominio di competenze il quadro europeo mette a disposizione definizioni più approfondite articolate secondo i descrittori comuni individuati in Conoscenze, Abilità e Atteggiamenti.

Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare	La competenza personale, sociale e la capacità di imparare a imparare consiste nella capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare con gli altri in maniera costruttiva, di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera. Comprende la capacità di far fronte all'incertezza e alla complessità, di imparare a imparare, di favorire il proprio benessere fisico ed emotivo, di mantenere la salute fisica e mentale, nonché di essere in grado di condurre una vita attenta alla salute e orientata al futuro, di empatizzare e di gestire il conflitto in un contesto favorevole e inclusivo.
Competenza in materia di cittadinanza	La competenza in materia di cittadinanza si riferisce alla capacità di agire da cittadini responsabili e di partecipare pienamente alla vita civica e sociale, in base alla comprensione delle strutture e dei concetti sociali, economici, giuridici e politici oltre che dell'evoluzione a livello globale e della sostenibilità
Competenza imprenditoriale	La competenza imprenditoriale si riferisce alla capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri. Si fonda sulla creatività, sul pensiero critico e sulla risoluzione di problemi, sull'iniziativa e sulla perseveranza, nonché sulla capacità di lavorare in modalità collaborativa al fine di programmare e gestire progetti che hanno un valore culturale, sociale o finanziario.
Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali	La competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali implica la comprensione e il rispetto di come le idee e i significati vengono espressi creativamente e comunicati in diverse culture e tramite tutta una serie di arti e altre forme culturali. Presuppone l'impegno di capire, sviluppare ed esprimere le proprie idee e il senso della propria funzione o del proprio ruolo nella società in una serie di modi e contesti.

d) Sostegno allo sviluppo delle competenze chiave

Il quadro europeo sulle competenze chiave prevede, nella versione attuale, indicazioni per il sostegno allo sviluppo delle competenze chiave. Si tratta di una componente innovativa della raccomandazione, finalizzata a valorizzare i diversi *acquis* comunitari¹⁴² e gli strumenti che sono stati realizzati nell'ambito dei processi di cooperazione europea in materia di istruzione, formazione, apprendimento permanente, che l'Europa vuole utilizzare a vantaggio dei cittadini. Si tratta, come già evidenziato, di una logica operativa della raccomandazione, esplicitata nel quadro europeo che ne costituisce lo strumento di implementazione.

La prima indicazione, di carattere generale, riguarda la necessità di sviluppare le competenze chiave lungo tutto il corso della vita a partire dalla prima infanzia, e afferma che sistemi di apprendimento di qualità e basati sulle competenze, possono offrire occasioni per lo sviluppo delle competenze chiave nei diversi ambiti di apprendimento formale, non formale e informale. Linee di lavoro più operative seguono tre ambiti di lavoro: l'utilizzo di molteplici approcci e contesti di apprendimento, il sostegno al personale educativo, la valutazione e la convalida delle competenze per sostenerne la diffusione.

L'adozione di una molteplicità di approcci e di contesti di apprendimento tiene conto del riconoscimento, ormai condiviso e della capacità di altri soggetti, di più modalità formative, di favorire lo sviluppo delle competenze dei cittadini. La raccomandazione suggerisce una pluralità di possibili ambiti di intervento che si ispirano ai risultati della ricerca in materia di apprendimento ed alle buone pratiche sviluppate in questo settore. Ne sono esempi: l'apprendimento interdisciplinare, partenariati aperti ai diversi attori del settore del *learning* e del mercato del lavoro, approcci didattici globali, collaborazioni intersettoriali nei percorsi di apprendimento, integrazione sistematica dell'apprendimento con l'educazione sociale, emotiva, alle arti, alle attività fisiche apprendimento basato sull'indagine, sulla progettazione, basato sulle arti e sul gioco, basato sui metodi di apprendimento sperimentali, basati sul lavoro, basati sulle tecnologie digitali, per citarne alcune. In questo lavoro di apertura e integrazione alla diversità di approcci ed alla partecipazione da parte di diversi ambiti e attori ai processi di formazione e sviluppo delle competenze, è necessario sostenere il personale didattico, ampiamente inteso. Anche in questo caso la raccomandazione indica alcune possibili linee di intervento per sostenere il lavoro in questa direzione: dagli scambi di personale, alle modalità di

¹⁴² In questo caso, oltre ai diversi atti comunitari già oggetto di citazione, ci riferiamo anche alla "Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale" (2012/C 398/01)

apprendimento e consulenza tra pari, alla costruzione di reti, comunità di pratica, al ricorso a centri di esperti, alla messa a disposizione di materiali.

Infine, la raccomandazione colloca la valutazione e la convalida delle competenze come una specifica linea di azione a sostegno delle competenze chiave. In proposito, il senso delle proposte avanzate è quello di valorizzare l'apparato già disponibile in questo settore per rendere immediatamente accessibili strumenti di valorizzazione delle competenze chiave, con particolare riferimento ai diversi *framework* sviluppati a livello internazionale ed europeo.

Messaggi per il contesto italiano

Per quanto riguarda l'Italia, la Raccomandazione si inserisce in un quadro giuridico e operativo favorevole alla possibilità di una sua piena implementazione. In primo luogo, l'avanzamento del quadro normativo relativo al sistema di apprendimento permanente, per quanto riguarda in particolare il pieno riconoscimento di un diritto all'apprendimento permanente per i cittadini¹⁴³ e la disponibilità di strumenti per la validazione ed il riconoscimento delle competenze acquisite¹⁴⁴, rendono oggi possibile la valorizzazione delle competenze delle persone e il riconoscimento del contributo che altri soggetti ed altri ambiti di apprendimento possono dare nei processi di sviluppo delle conoscenze e delle competenze delle persone. Importanti sono anche gli avanzamenti nel quadro delle politiche attive del lavoro, in cui la componente formativa assume un ruolo centrale per il rafforzamento delle capacità e competenze della persona, a supporto del suo inserimento nel mondo del lavoro. E' dunque possibile raccogliere l'invito della raccomandazione a definire una specifica strategia in materia di competenze chiave da collocare all'interno della più generale strategia di apprendimento permanente della popolazione ed in collegamento a tempestivi interventi a supporto delle transizioni, nel pieno rispetto di quanto auspicato dal pilastro europeo dei diritti sociali.

Al momento, il "Tavolo per l'apprendimento permanente" costituito presso la Conferenza Stato-Regioni¹⁴⁵ rappresenta un primo importante luogo di promozione di *policy* in questo settore. Come abbiamo visto, la logica della raccomandazione va nel senso di coinvolgere pienamente i sistemi del non formale e dell'informale nel lavoro di promozione delle competenze chiave e quindi, in primo luogo, il mondo del lavoro ma anche i soggetti non tradizionali, dal terzo settore, al mondo dello sport, alle istituzioni culturali. In questo senso, l'implementazione delle varie linee di azione individuate dalla raccomandazione può rappresentare un importante occasione per lo sviluppo delle attività delle "Reti per l'apprendimento permanente"¹⁴⁶ e delle "Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro"¹⁴⁷ con riferimento a questo specifico ambito di lavoro. Nella definizione di una strategia complessiva di rafforzamento delle competenze chiave dei cittadini italiani, può essere utile sollecitare l'attenzione dei decisori su alcune riflessioni.

a) Rafforzamento delle competenze di base dei cittadini

Come sappiamo, la situazione che sembra emergere dalle indagini OCSE PIAAC, evidenzia improntanti criticità per la popolazione (non solo in Italia), per quanto riguarda il possesso di competenze fondamentali, in

¹⁴³ Si veda in proposito: DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13, Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. (13G00043) Art 1, comma 1, "La Repubblica, nell'ambito delle politiche pubbliche di istruzione, formazione, lavoro, competitività, cittadinanza attiva e del welfare, promuove l'apprendimento permanente quale **diritto della persona e assicura a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite** in accordo con le attitudini e le scelte individuali e in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale".

¹⁴⁴ Definito a partire dalla Legge 92/2012 Riforma Mercato del Lavoro, cui seguono il DL n 13 del 2013 "Definizione delle norme generali dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze" e successivi.

¹⁴⁵ Il Tavolo è istituito in base alla "Intesa riguardante le politiche per l'apprendimento permanente ed indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per l'approvazione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali, ai sensi dell'art. 4, comma 51 e 52 della legge 28 giugno 2012, n.92; Conferenza Stato Regioni, 20 dicembre 2012

¹⁴⁶ Cfr. legge 92/2012, art. 4.

¹⁴⁷ Istituita in base a DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150 *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.

particolare relative ai domini *literacy* e *numeracy*. La possibilità di un più ampio spettro di competenze nei processi di valutazione delle capacità e competenze della popolazione quale quella promossa dalla raccomandazione sulle competenze chiave, può offrire contributi molto positivi e dare esito a una diversa lettura del corpo sociale. Tale diversa lettura può stimolare un differente e positivo processo di consapevolezza e di *empowerment* nel contesto dei processi di ricostruzione del patrimonio di competenze delle persone, siano essi rivolti ai rientri formativi (apprendimento degli adulti nel quadro di strategie di *upskilling*) sia in relazione agli attuali strumenti di inserimento lavorativo previsti dalle politiche attive del lavoro. Esso può anche portare ad una diversa consapevolezza del potenziale a disposizione a livello sociale di una comunità e di un territorio per sostenere processi di sviluppo.

L'aggiornamento delle competenze chiave può riguardare tutti i cittadini, indipendentemente dal livello di istruzione e di qualificazione (si pensi alla competenza digitale, ma l'osservazione riguarda molte competenze chiave) e comporta un ammodernamento professionale e culturale della popolazione. La promozione di competenze chiave aggiornate al quadro proposto dalla raccomandazione nel caso della forza lavoro, può favorire un potenziamento dei curricula professionali e l'innesto di capacità nuove in grado di dinamizzare anche profili professionali già maturi, svolgendo una importante funzione di supporto e di innovazione nel mercato del lavoro. Ciò è molto rilevante in un quadro di invecchiamento demografico e della forza lavoro, dove un piano di rafforzamento delle competenze chiave può contribuire a rendere più omogenee, coerenti e inclusive, popolazioni diverse per età, percorsi di studio e di formazione nei luoghi di lavoro. Di grande rilievo è anche rafforzamento del tessuto sociale per quanto riguarda la componente di formazione civile che ciascuna competenza del nuovo quadro è in grado di veicolare, a vantaggio di un innalzamento della qualità dei luoghi di lavoro.

b) Riorientare dell'offerta formativa al nuovo quadro delle competenze chiave

Il quadro di conoscenze, capacità ed atteggiamenti promosso dalla raccomandazione sulle competenze chiave potrebbe essere utilizzato in vista di un ammodernamento dell'offerta formativa, ai diversi livelli, e con particolare riferimento all'integrazione di una educazione alla sostenibilità e allo sviluppo di capacità e valori più coerenti alle esigenze attuali. Occorre anche considerare che la qualità delle competenze chiave promossa dalla raccomandazione europea sembrerebbe corrispondere ad un livello culturale più elevato e complesso, in termini di supporto di conoscenze necessarie a sviluppare non solo le competenze, ma anche per gli aspetti di consapevolezza, creatività, grado di autonomia di giudizio e di uso della conoscenza con cui la competenza è collocata in azione. Questa considerazione dovrebbe costituire uno sfondo di azione per le politiche, in particolare nel settore dell'istruzione e della formazione iniziale verso un innalzamento del livello culturale della popolazione.

c) Strumenti di validazione

In proposito, il messaggio della raccomandazione è molto avanzato. Essa spinge alla promozione delle competenze chiave per il tramite dell'utilizzo di strumenti di valutazione e convalida. Il suggerimento è quello di utilizzare questi strumenti non solo a sostegno di rientri formativi (*upskilling approach*), ma anche come strumento di orientamento e di autovalutazione a disposizione dei cittadini. Le opzioni individuate dalla raccomandazione, come già evidenziato, sono molteplici ed hanno l'intento di valorizzare l'esistente e mettere quanto prima a disposizione dei cittadini e del sistema economico, competenze adeguate al mondo attuale.

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
- Acemoglu, D., Pischke, J.S. (1999), "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets", *Economic Journal*, 109, No. 453, pp. F112–F142
- Alivernini, F., Manganelli, S., & Lucidi, F. (2017), Dalla povertà educativa alla valutazione del successo scolastico: concetti, indicatori e strumenti validati a livello nazionale [From educational poverty to academic success assessment: Concepts, indicators and tools validated at national level], *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 15, 21-52
- Angotti R. (a cura di) (2017), *Intangible Assets Survey. I risultati della Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese*, INAPP, Roma, in < <https://goo.gl/wY27sy> > (27/11/2018)
- Angotti R., Belmonte S., a cura di (2015), *Classificazione delle attività di apprendimento. Manuale: traduzione della «Classification of Learning Activities - Manual» di EUROSTAT*, ISFOL, Roma
- Angotti R., Polli C. (2016), "Lavoratori over 50 a bassa qualificazione e crisi economica in Italia", *Osservatorio Isfol*, VI, n. 3, pp. 337-357
- Antonoli D., Manzalini R. and Pini P. (2011), *Journal of Behavioral and Experimental Economics* (formerly The Journal of Socio-Economics), vol. 40, issue 3, 312-326
- Associazione Amici di Marco Biagi (a cura di), 2018, *Rapporto sulle Pubbliche Amministrazioni in Italia*, Edizione Forum PA
- Aversa M.L., D'Agostino L., Parente M. (a cura di) (2015), *L'age management nelle grandi imprese italiane. I risultati di un'indagine qualitativa*, Roma, ISFOL, I Libri del Fondo sociale europeo
- Boudon, R. (1979), *Istruzione e mobilità sociale*, Torino, Zanichelli
- Boyatzis R.E., 2008, *Competencies in the 21st century*, Journal of Management Development, vol. 27, 1
- Bresciani P.G., Varesi P.A., *Servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro. Le buone pratiche locali, risorsa per il nuovo sistema nazionale*, Franco Angeli, Milano, 2017, pgg. 77-103
- Buratti U., Casano L., Petruzzo L. (2013), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul Decreto legislativo 16 gennaio 2013*, n.13, ADAPT Labour Studies, e-Book series n. 6
- Cappellari L., Lucifora C., Rosina A. (2018), *Invecchiamento attivo, mercato del lavoro e benessere*, Il Mulino, Milano
- CEDEFOP (2015), Briefing Note "Innovation and Training Partners in change"
- CEDEFOP (2017), *Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU*
- CEDEFOP (2017), *The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 1: conceptions of vocational education and training: an analytical framework*. Publications Office. CEDEFOP research paper; No 63, Luxembourg
- CGIL, CISL, UIL e Confindustria (2018), *Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva*
- CNEL, Convegno *Generazioni a confronto. Invecchiamento attivo e mondo del lavoro*, Roma, 24 ottobre 2018
- Collins, R. (1979), *The credential society: an historical sociology of education and stratification*, New York
- Colombo E., Stanca L. (2014), *The Impact of Training on Productivity: Evidence from a Panel of Italian Firms*, International Journal of Manpower, Vol. 35, No. 8, pp. 1140-1158

COM(2017) 674 final Progetto di relazione comune sull'occupazione della Commissione e del Consiglio che accompagna la comunicazione della Commissione sull'analisi annuale della crescita 2018

COM(2018) SWD(2018) 210 final Semestre europeo 2018: valutazione dei progressi in materia di riforme strutturali, prevenzione e correzione degli squilibri macroeconomici e risultati degli esami approfonditi a norma del regolamento (UE) n. 1176/2011

Commissione europea (2016), *Joint Research Centre. Digicomp 2.0. The Digital Competence Framework for Citizen*

Commissione europea (2016), *Skills for Key Enabling Technologies in Europe*, Final Report

Commissione europea (2016), *Skills for Key Enabling Technologies in Europe, Vision for the Development of Skills for Key Enabling Technologies (KETs)*

Commissione europea (2017), *Draft Joint Employment Report from the Commission and the Council accompanying the Communication from the Commission in The Annual Growth Survey 2018*, COM/2017/0674 final

Commissione europea (2018), *Employment and Social developments in Europe*, Annual Review 2018

Commissione europea COM(2016) 381 final, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Una nuova agenda per le competenze per l'Europa. Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività*

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

Commissione Europea, *Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2017. Italia*, Bruxelles, novembre 2017

Commissione europea, *Science, Research and Innovation Performance of the EU 2018*, Bruxelles, 2018

Comunicazione della Commissione, *Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente*, 2001

Consiglio dell'Unione Europea, Commissione Europea, Relazione congiunta 2015 del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET 2020) - Nuove priorità per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione, Bruxelles, 25 novembre 2015

Consiglio dell'Unione Europea, Decisione (UE) 2015/1848 del Consiglio, del 5 ottobre 2015, sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione per il 2015, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

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, Raccomandazione del 22.5.2018 *Le competenze chiave per l'apprendimento permanente*, Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea, 2018/C 189,

Consiglio dell'Unione Europea, Raccomandazione del Consiglio dell'11 luglio 2017 sul programma nazionale di riforma 2017 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità 2017 dell'Italia (2017/C 261/11), Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 261/46 9.8.2017

Council of the European Union (2018), *'Council Recommendation on the 2018 National Reform Programme of the Italy and delivering a Council opinion on the 2018 Stability Programme of Italy'* <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9440-2018-INIT/en/pdf>

D'Amuri F., Nizzi R. (2017), in *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, QEF n. 416, Banca d'Italia, Dicembre

Decreto del Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca del 12.3.2015 *Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti*, "Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana", n. 130, 8.6.2015.

Decreto interministeriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13.2.2013 che recepisce l'Intesa in Conferenza Unificata del 20.12.2012 riguardante le politiche per l'apprendimento permanente e gli indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali, ai sensi dei commi 51 e 55 dell'art. 4 della Legge n. 92/2012 (Repertorio atti n. 154/CU) e dell'Accordo in Conferenza Unificata del 20.12.2012 tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali concernente la definizione del sistema nazionale sull'orientamento permanente, ai sensi dell'art. 9, co 2, let. c) del D.lgs 28.8.1997, n. 281 (Repertorio atti n. 152/CU)

Decreto legislativo n. 13, 16.1.2013, *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 28.6.2012, n. 92*, "Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana", n. 39, 15.2.2013

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

Dosi G., Marengo L., 1994, *Some Elements of an Evolutionary Theory of Organizational Competences*, in England R.W. (ed.), 1994, *Evolutionary Concepts in Contemporary Economics*, University of Michigan Press, Ann Arbor

Eurofound (2013), *European Company Survey*

Eurofound (2016), *The impact of digitalisation on work*

Grignoli D. (2015), *L'apprendimento intergenerazionale nei sistemi lavorativi: un possibile percorso di coesione*, in Scienze e Ricerche, n. 4, pp. 77-84

Guarascio G., Sacchi S., *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, INAPP, Roma, aprile 2017

Guerrazzi M. (2016), *L'effetto della formazione professionale sulla produttività delle imprese italiane: alcuni riscontri dalle indagini INDACO e CVTS*, Camera dei Deputati-MLPS-ISFOL, XVI Rapporto sulla formazione continua - Annualità 2014-2015, Isfol, Roma

ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013) - *Manual to accompany the International Standard Classification of Education 2011*, UNESCO 2014.

ISFOL (2014), *Rilevazione delle Buone Pratiche realizzate da imprese private per fronteggiare il problema dell'invecchiamento attivo*, Roma

ISTAT (2017), Rapporto Annuale. *La situazione sociale del Paese*, Roma

ISTAT (2017), *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*, Roma

ISTAT, INAIL, INPS, MLPS e ANPAL, *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*. ISTAT, Roma 2017

Legge n. 92, 28.6.2012, *Disposizioni in materia di riforma del lavoro in una prospettiva di crescita*, "Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana", n. 153, 3.7.2012

Loch C. H., Sting F. J., Bauer N. & Mauermann (2010), *How BMW Is Defusing the Demographic Time Bomb*, *Harvard Business Review*, 88(3), 99-102

Martini A., Trivellato U. (2011). *Sono soldi ben spesi? Perché e come valutare l'efficacia delle politiche pubbliche*, Marsilio, Venezia 2011

Minzyuk L., Russo F., *La misurazione multidimensionale della povertà in istruzione in Italia* Multidimensional Measurement of Educational Poverty in Italy, *Politica economica*, Journal of Economic Policy, 1/2016, pp. 65-122

- Occhiocupo G., *Il sistema della formazione continua e la rete nazionale del lavoro: un quadro d'insieme*, WP n.12 Fondazione G. Brodolini, aprile 2016
- OECD (2017), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The digital transformation*, OECD Publishing, Paris
- OECD (2017), *Skills Strategy. Diagnostic report Italy*
- OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, CEDEFOP, Paris, Learning and Innovation in enterprises
- OECD (2017), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The digital transformation*, OECD Publishing, Paris
- Raccomandazione del Consiglio del 19 dicembre 2016 sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti (2016/C 484/01)
- Regolamento (UE) n. 1175/2014 della Commissione del 30 ottobre 2014 che attua il regolamento (CE) n. 452/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla produzione e allo sviluppo di statistiche sull'istruzione e sull'apprendimento permanente per quanto riguarda le statistiche sulla partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente.
- Relazione di sintesi sull'attuazione del piano d'azione internazionale di Madrid sull'invecchiamento nella regione ECE tra il 2012 e il 2017, Conferenza ministeriale sull'invecchiamento, Commissione economica per l'Europa, Lisbona, 2017
- Seghezzi F. (2016), *Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0. Posizione del problema e prime interpretazioni*, WP 1/2016, ADAPT University press
- Spanning R. (2008), *Intergenerational learning in organisations (IGLOO)*, University of Innsbruck, in: Pinto Almeida T., a cura di, (2009), *Guida alle idee per la pianificazione e l'attuazione dei progetti intergenerazionali.*, cap. IV, p. 8, Association VIDA
- Stamov-Roßnagel C., Hertel G. (2010), *Older worker's motivation: against the myth of general decline*, *Management decision*, 48, n.6, pp. 894-906
- Tallin declaration on eGovernment at the ministerial meeting during Estonian Presidency of the Council of the EU on 6 October 2017
- Tronti L. (a cura di), 2012, *Capitale umano. Definizione e misurazioni*, Cedam-Kluwer, Padova
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, *Implementazione in Italia della Raccomandazione del Consiglio Percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti. Rapporto ai sensi del Punto 16 della Raccomandazione del Consiglio del 19.12.2016*, Roma, 2018
- Moretti E., *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori, Milano, 2014
- 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
- OECD, *Skills Strategy Diagnostic Report Italy 2017*, OECD Publishing, Paris
- OECD, *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing, Paris, : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>, 2012
- Spagnuolo G., *Istruzione, formazione e apprendimento permanente come diritti sociali*, in ANPAL, XVIII Rapporto sulla formazione continua. Annualità 2016-2017, Collana Biblioteca ANPAL, pp. 93-96, www.anapl.gov.it
- Spagnuolo G., *Istruzione degli adulti: politiche e casi significativi sul territorio*, Isfol, Collana I libri del Fondo sociale europeo, Roma, 2014

Stiglitz J.E., Greenwald B.C. (2018), *Creare una società dell'apprendimento - Un nuovo approccio alla crescita, allo sviluppo e al progresso sociale*, Einaudi, Torino.



XIX RAPPORTO

SULLA FORMAZIONE CONTINUA

ANNUALITÀ 2017 – 2018

APPENDICI



APPENDICE I

LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE CONTINUA FINANZIATE DAI POR FSE 2014 – 2020:

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO REGIONALI

1. Valle D'Aosta

Con una sola iniziativa (*"Accrescimento delle competenze della forza lavoro"*) varata nel dicembre 2016 la regione nell'intento di *"definire modalità stabili di programmazione ed attuazione della formazione continua da parte delle imprese"*, ha fissato 16 scadenze bimestrali per la presentazione delle proposte progettuali coprendo operativamente quasi un triennio (fino al luglio 2019).

Le risorse messa a disposizione ammontano complessivamente a 1,5 milioni di euro suddivisi in due parti uguali per il finanziamento di:

- iniziative **Aziendali** (per una sola impresa, con un contributo massimo unitario di 60mila euro);
- iniziative **Interaziendali** (per due o più imprese con un contributo massimo unitario di 80mila euro).

In entrambi i casi la formazione finanziata dovrà essere indirizzata all'aggiornamento, alla qualificazione e alla riqualificazione di: **lavoratori dipendenti, titolari di impresa, soci di cooperative**. Tra gli obiettivi che l'amministrazione persegue, accanto quelli specifici e contingenti, vengono poste anche finalità più propriamente strategiche e di sostegno allo sviluppo del sistema. Nel dettaglio:

- la continuità lavorativa e la qualificazione della forza lavoro;
- l'innovazione dei modelli organizzativi e delle reti produttive;
- il miglioramento della qualità del lavoro e della sua stabilizzazione;
- il rafforzamento della cultura e della pratica della sicurezza;
- la mobilità e lo sviluppo delle carriere professionali;
- la gestione dei processi di riconversione professionale a fronte di ristrutturazioni;
- la diffusione delle nuove tecnologie nelle PMI e nelle reti di imprese.

La durata dei corsi è compresa tra le 16 e le 300 ore. Parte delle attività didattiche possono essere realizzate **anche nel ciclo di produzione** a condizione che ciò si svolga attraverso modalità trasparenti che rendano assolutamente evidente la priorità formativa rispetto a quella produttiva. È previsto un Costo Standard ora/corso pari a 139 euro per le classi più piccole (da 2 a 6 allievi) e fino a 190 euro per le classi più grandi (da 7 a 25 allievi).

Dal punto di vista dell'organizzazione della domanda e secondo una prassi costante nell'ambito della formazione continua, oltre alle Agenzie accreditate possono presentare proposte progettuali anche le aziende singole o in raggruppamento (ATI/ATS).

Dopo le **prime dieci scadenze** di presentazione il totale dei contributi concessi ha già superato le disponibilità finanziarie. Le attività formative finanziate sono mediamente di dimensioni molto ridotte e riguardano soprattutto micro imprese e PMI. Di seguito la sintesi degli esiti in termini di progetti approvati e contributi concessi.

Tabella 1 Progetti approvati e contributi concessi (al 30.09.2018)

Progetti	Costo totale	Costo medio	Contributi concessi	Contributo medio
97	2.479.549	25.562	1.776.631	18.315

2. Piemonte

La regione, attraverso la “**Direttiva per la Formazione Continua e Permanente dei lavoratori occupati**” (dell’11 aprile 2016), ha definito nel dettaglio strategie e caratteristiche operative degli interventi formativi cofinanziati dal FSE e rivolti agli occupati per il triennio 2016 – 2018. Come tutte le Direttive emanate dalla Regione Piemonte essa fornisce il **quadro strategico e operativo di riferimento** che viene poi concretizzato attraverso successivi Avvisi e Bandi finalizzati alla realizzazione delle diverse attività previste. La Direttiva potrà inoltre essere reiterata per successivi cicli annuali o pluriennali fino alla conclusione delle attività del POR. Nel dettaglio la Direttiva prevede il finanziamento di:

- **Piani Formativi di Impresa** (realizzati a cura dell’impresa proponente);
- **Piani Formativi di Area**¹⁴⁸, (realizzati da operatori accreditati);
- **Voucher formativi aziendali** a catalogo per imprese;
- **Voucher formativi individuali** a catalogo per lavoratori occupati;
- Piani Formativi a **gestione unitaria regionale** (di area e/o di impresa);
- Piani Formativi a **gestione unitaria regionale** per operatori dell’Istruzione, della Formazione Professionale e dei servizi per il lavoro;
- Voucher formativi aziendali a catalogo per operatori dell’istruzione, FP e servizi per il lavoro.

Le iniziative a **gestione unitaria regionale** si riferiscono in particolare a:

- interventi formativi da gestire in sinergia tra diverse Direzioni regionali;
- interventi promossi da Enti bilaterali o dalle parti sociali anche in riferimento a **progetti integrati con azioni finanziate dai Fondi Paritetici Interprofessionali**;
- interventi formativi connessi alla realizzazione di grandi opere infrastrutturali;
- interventi a carattere interregionale in intesa con altre Regioni o Province autonome.

Lo stanziamento complessivo è pari a 33 milioni di euro per il triennio, ripartiti tra le tipologie di azione come sintetizzato nella tabella seguente.

Tabella 2 Ripartizione dello stanziamento 2016 - 2018 tra le diverse tipologie di intervento

Azione	Importo stanziato
Piani Formativi di Impresa	2.000.000
Piani Formativi di Area	17.000.000
Voucher formativi aziendali	3.000.000
Voucher formativi individuali	8.000.000
Piani Formativi a gestione unitaria regionale	2.000.000
Piani Formativi a gestione unitaria regionale per operatori dell’Istruzione, FP e SPI	800.000
Voucher formativi aziendali a catalogo per operatori dell’istruzione, FP e SPI	200.000
Totale	33.000.000

Molto selettive sono state le scelte sui settori e sugli ambiti tematici da privilegiare. Tra i Piani Formativi (sia di impresa, sia di area), avranno infatti priorità quelli relativi a progetti innovativi in materia di biotecnologie, aerospazio, meccatronica, mobilità sostenibile, green economy e, in ogni caso, **saranno ammissibili al finanziamento solo se collegati**:

- a processi di ristrutturazione aziendale o a nuove localizzazioni sostenute da accordi tra le rappresentanze provinciali o regionali delle parti sociali;
- all’attivazione di processi o produzioni innovative particolarmente significative per lo sviluppo regionale;
- allo sviluppo di settori o aree professionali strategiche per l’economia regionale preventivamente individuate nell’ambito di accordi interistituzionali o della concertazione con le parti sociali. Sono **destinatari dei sia Piani formativi, sia dei voucher**: lavoratori in ruoli esecutivi privi di qualificazione

¹⁴⁸ Il termine “Area” può assumere concretamente la valenza Settoriale, Territoriale o anche Professionale (e cioè una competenza comune a più imprese anche di un diverso settore o territorio).

di base, in ruoli intermedi o in ruoli di responsabilità o funzioni specialistiche (compresi gli operatori delle agenzie formative e dei soggetti accreditati per i servizi al lavoro limitatamente ai voucher a loro dedicati);

- quadri e dirigenti privati;
- agenti, lavoratori con contratto a tempo parziale, a tempo determinato o di collaborazione (o comunque inseriti nelle altre tipologie contrattuali previste dalla vigente normativa che configurino lo stato di lavoratore occupato);
- titolari e amministratori di piccole e medie imprese, inclusi i coadiuvanti;
- professionisti iscritti ai relativi albi;
- percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Nel caso dei **voucher individuali** alle suddette categorie si aggiungono i dipendenti pubblici e i lavoratori con partita IVA non compresi nelle categorie già menzionate.

Dal punto di vista attuativo, a seguito della **soppressione delle provincie**, la regione ha individuato, **oltre alla Città Metropolitana di Torino**, altri tre “**ambiti territoriali ottimali**” entro i quali esercitare e organizzare le funzioni amministrative:

- l’ambito 1 - Novarese, Verellese, Biellese e Verbano-Cusio-Ossola;
- l’ambito 2 - Astigiano e Alessandrino;
- l’ambito 3 - Cuneese.

Coerentemente con tale ridisegno organizzativo, nell’applicazione della Direttiva sulla Formazione Continua e Permanente, l’amministrazione regionale provvede all’emanazione degli Avvisi relativi alle attività da svolgersi nei tre ambiti territoriali, mentre la Città Metropolitana di Torino provvede agli Avvisi che riguardano il territorio di sua competenza.

Sia la Città Metropolitana di Torino, sia la Regione hanno quindi attivato con Avvisi ad hoc sia i voucher aziendali e individuali (per i quali è stata fissata al 16 novembre 2018 la scadenza per la presentazione delle richieste) sia i **Piani Formativi di Area**. Recentemente, nel settembre 2018, la regione ha emanato anche l’Avviso per i **Piani Formativi di Impresa valido per tutto il territorio regionale**.

Dei 33 milioni di euro di stanziamento complessivo al 30 settembre 2018 ne erano stati messi a bando 30, suddivisi per tipologia di intervento così come riportato nella tabella seguente.

Tabella 3 Risorse messe a bando al 30.09.2018

Azione		Risorse a bando
Piani Formativi di Impresa		2.000.000
Piani Formativi di Area di cui:		
	<i>Città Metropolitana di Torino</i>	10.015.951
	<i>Altri ambiti regionali</i>	6.984.048
Voucher formativi aziendali di cui:		
	<i>Città Metropolitana di Torino</i>	1.767.523
	<i>Altri ambiti regionali</i>	1.232.479
Voucher formativi individuali di cui:		
	<i>Città Metropolitana di Torino</i>	4.704.635
	<i>Altri ambiti regionali</i>	3.295.364
Piani Formativi a gestione unitaria regionale		-
Piani Formativi a gestione unitaria regionale per operatori dell’Istruzione, FP e SPI		-
Voucher formativi aziendali a catalogo per operatori dell’istruzione, FP e SPI		-
Totale		30.000.000

Così come precisato dalla Direttiva, ciascun **Piano formativo di Area** deve essere composto da più iniziative corsuali (anche per più edizioni) a cui viene applicato uno **standard di costo pari a 10,71 euro per ora corso per allievo**. La proposta è riservata alle Agenzie accreditate o ai Consorzi di imprese. I Piani di Area debbono riguardare:

- l'attivazione di processi o produzioni innovative particolarmente **significative per lo sviluppo regionale** nei settori (aerospazio, automotive, chimica verde/cleantech, mecatronica, made in Piemonte, e salute e benessere);
- **altri settori prioritari definiti per ciascuno dei tre ambiti territoriali** (turismo, agroalimentare, logistica, oreficeria, edilizia a impatto zero) e le cooperative sociali;
- lo sviluppo di altre aree professionali strategiche individuate nella concertazione con le parti sociali;
- progetti di investimento multiattoriali già approvati e finanziati da altri Fondi Strutturali.

L'Avviso per i **Piani Formativi di Impresa**, con una dote di 2 milioni di euro, è invece riservato **alle imprese di media e grande dimensione** e resterà aperto fino al settembre 2019. La tabella seguente sintetizza le caratteristiche principali delle attività formative oggetto del provvedimento.

Tabella 4 Caratteristiche dei Piani Formativi di Impresa

Durata Iniziative	Da 30 a 200 ore (eccetto i corsi soggetti a normative specifiche)
Unità di Costo Standard	13,30 per ora per allievo
Dimensioni dei Piani finanziabili	Da 200mila a 500mila euro
Destinatari	Dipendenti, quadri, dirigenti, titolari e amministratori di impresa, coadiuvanti (sono esclusi i somministrati e i lavoratori in mobilità)
Presentatori delle proposte	Imprese singole o in partenariato (anche con Agenzie formative)
Attuatori della formazione	Imprese e soggetti partner. L'impresa, in casi adeguatamente motivati, può delegare ad altri soggetti non partner fino a un massimo del 40% delle attività di docenza
Metodologie	Le attività svolte in affiancamento nell'ambiente di lavoro potranno coprire fino al 25% delle ore

La tabella seguente riporta i dati di approvazione delle due fasi di finanziamento dei **Piani formativi di Area** (avvenute nel 2017 e nel 2018) dove, tra l'altro, si evidenzia lo scarto tra le dimensioni medie delle iniziative del territorio di Torino rispetto a quelle localizzate altrove.

Tabella 5 Piani formativi di Area approvati e finanziati nelle due distinte fasi annuali

Fasi	Città Metropolitana di Torino			Ambiti territoriali		
	Piani approvati	Contributi totali (*)	Contributo medio	Piani approvati	Contributi totali	Contributo medio
I fase (2017)	35	5.959.001	170.257	45	3.156.708	70.149
II fase (2018)	46	5.556.471	120.792	41	2.563.352	62.520

(*) Dopo l'approvazione della prima fase, a seguito di aggiustamenti dovuti a rinunce e revoche, circa 1,5 milioni di euro sono stati stralciati e stanziati per la seconda fase.

Nella predisposizione della nuova offerta formativa a catalogo per i voucher (la precedente, valida per il biennio 2014 – 2015, era stata prorogata anche per il 2016) la nuova suddivisione amministrativa ha comportato la necessità di costituire **due distinti Cataloghi**, uno valido per i tre ambiti territoriali e uno per la Città Metropolitana. I due nuovi Cataloghi sono stati approvati rispettivamente nel settembre e nel novembre del 2017, la tabella seguente ne riporta in sintesi le principali caratteristiche

Tabella 6 Caratteristiche dei Cataloghi per l'offerta di Formazione Continua e Permanente (Città Metropolitana di Torino e Ambiti territoriali ottimali)

Aree professionali afferenti ai corsi proposti	Agroalimentare; Manifattura e artigianato; Meccanica, impianti e costruzioni; Cultura, informazione e tecnologie informatiche; Servizi commerciali; Turismo e sport; Servizi alla persona.
Consistenza totale	3.512 iniziative corsuali totali (1.777 in quello della Città Metropolitana e 1.735 in quello valido per gli altri ambiti territoriali)
FAD	Non ammessa
Unità di Costo Standard	11 euro per ora corso per allievo

Distribuzione % dei corsi in catalogo per classi di durata oraria	Fino a 20 ore: 5%
	Da 21 a 40 ore: 25%
	Da 41 a 60 ore: 60%
	Oltre 60 ore: 10%
Scadenza di presentazione delle richieste di voucher	16 novembre 2018
Fruizione della formazione	Fuori dall'orario di lavoro i voucher individuali Fuori dall'impresa i voucher aziendali

Sia per i voucher aziendali, sia per quelli individuali è obbligatorio il cofinanziamento da parte dell'impresa o del richiedente. I voucher individuali possono coprire fino al 70% del costo dell'iniziativa formativa con un importo pro capite massimo pari a 3.000 euro in un triennio.

3. Liguria

Con l'adozione delle nuove Linee Guida approvate nel gennaio 2017 la regione ha definito le priorità strategiche e operative per l'impiego delle risorse del POR FSE 2014 – 2020 in materia formazione continua e permanente prevedendo le seguenti tre Linee di intervento:

- Costituzione di un Catalogo regionale dell'offerta di formazione permanente e successivo finanziamento di voucher individuali per disoccupati e occupati;
- Avviso a sportello per il finanziamento di **attività formative per lavoratori occupati** (anche in imprese in situazione di crisi);
- Avviso a sportello per il finanziamento di progetti formativi rivolti a lavoratori disoccupati con impegno ad assumere almeno il 60% dei partecipanti.

La regione ha fissato anche una scansione temporale di attuazione: prima gli Avvisi a sportello (Linea B e C) e solo in seguito il catalogo e i voucher individuali (Linea A). Le risorse disponibili sono ripartite come riportato nella tabella seguente.

Tabella 7 Ripartizione dello stanziamento complessivo tra le tre Linee di intervento

Linee di intervento	Risorse stanziare
A – Voucher formativi individuali	1.395.000
B – Formazione occupati	4.500.000 (*)
C – Formazione per l'assunzione dei disoccupati	2.000.000
Totale	7.895.000

(*) Alla dotazione iniziale di 2,5 milioni di euro se ne sono aggiunti successivamente altri 2.

Come previsto dalle Linee Guida, nel maggio e nel settembre 2017, sono stati emanati gli Avvisi a sportello relativi delle Linee di intervento B e C (mentre al 30 settembre 2018 la linea A era ancora in attesa).

Per quanto riguarda in particolare **la formazione per occupati della Linea di intervento B** (la più importante ai nostri fini), l'Avviso prevede il finanziamento di:

- formazione aziendale e settoriale per l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione;
- piani formativi per imprese in crisi collegati a piani di riconversione e ristrutturazione concordati tra le parti sociali;
- voucher formativi aziendali.

I 4,5 milioni di euro stanziati sono stati quindi ripartiti tra le attività e i territori come illustrato nella tabella seguente.

Tabella 8 Ripartizione tipologica e territoriale dello stanziamento delle tre attività della Linea B (*)

Tipologia attività	Ambiti Territoriali				Totale
	Genova	Spezia	Savona	Imperia	
Formazione aziendale o settoriale	1.425.000	350.000	400.000	325.000	2.500.000
Piani formativi di aziende in crisi	570.000	140.000	160.000	130.000	1.000.000
Voucher aziendali	570.000	140.000	160.000	130.000	1.000.000
Totale	2.565.000	630.000	720.000	585.000	4.500.000

(*) Ulteriori 500mila euro sono stati integrati in occasione della terza scadenza di presentazione nel febbraio del 2018 per coprire le necessità, che hanno superato di poco i 5 milioni di euro.

I piani formativi aziendali e settoriali, quelli per le imprese in crisi e i voucher aziendali si differenziano per diversi aspetti-. La tabella seguente ne sintetizza le principali caratteristiche.

Tabella 9 Caratteristiche delle attività della Linea B

Durata Iniziative	Da 16 a 40 ore per l'aggiornamento; Da 240 a 600 per qualificazione, riqualificazione e specializzazione
Unità di Costo Standard	21,65 euro per ora corso per allievo per iniziative di aggiornamento; 10,09 euro per ora corso per allievo per le altre tipologie formative
Massimali voucher aziendali	1.800 euro per aziende fino a 10 dipendenti (3 voucher) 3.600 euro per aziende con più di 10 dipendenti (6 voucher)
Destinatari	Dipendenti e imprenditori per la formazione corsuale; Solo dipendenti per i voucher aziendali
Presentatori delle proposte	Imprese singole o ATI/ATS (con Agenzia formativa come capofila obbligatorio) per la formazione corsuale; Solo imprese per i voucher aziendali

Le imprese e le Agenzie formative hanno avuto a disposizione 3 finestre temporali di un mese ciascuna per la presentazione delle proposte, l'ultima si è chiusa alla fine febbraio 2018 con l'esaurimento delle risorse finanziarie stanziare. Il totale dei contributi concessi ammonta complessivamente a 5,09 milioni di euro (vedi tabella seguente).

Tabella 10 Linea B – Progetti ammessi e contributi concessi (al 30.09.2018)

Tipologia attività	Pr.	Ambiti territoriali				Pr.	Contributo	Pr.	Contributo
		Genova	Spezia	Imperia	Savona				
Formazione aziendale o settoriale	126	3.334.101	15	517.089	15	343.583	22	678.978	
Piani formativi di aziende in crisi	1	57.512	-	-	-	-	1	122.076	
Voucher aziendali	13	28.274	-	-	-	-	7	13.200	
Totale	140	3.419.887	15	517.089	15	343.583	30	814.254	

La domanda proveniente dalla Città Metropolitana di Genova ha assorbito il 67% dei contributi; una quota sensibilmente maggiore di quanto previsto nella fase di suddivisione delle risorse. Inatteso anche il volume preponderante della domanda di formazione continua per aggiornamento, qualificazione e specializzazione. Probabilmente sovrastimata la domanda delle imprese in situazione di crisi e per i voucher aziendali. Queste ultime due tipologie di attività sommate insieme hanno assorbito appena il 4,3% del totale dei contributi concessi.

Il 29 settembre 2018 la regione ha approvato un nuovo Avviso sulla Linea B, con le stesse caratteristiche del precedente e uno stanziamento di 2,8 milioni di euro. Sono previste tre finestre di presentazione delle proposte (la prima si apre ad ottobre 2018 e l'ultima a giugno del 2019). Particolare priorità avranno le **imprese coinvolte nel crollo del Ponte Morandi** già individuate con un provvedimento specifico.

4. Lombardia

Con due Avvisi successivi (marzo 2016 e marzo 2017) dedicati al sostegno alla formazione continua la regione ha stanziato poco meno di 45 milioni di euro. Inizialmente gli stanziamenti ammontavano a meno della metà ma la notevole dinamica delle domande ha indotto l'amministrazione ad integrare in modo consistente le risorse iniziali finanziando tutte le richieste pervenute e positivamente valutate. La tabella seguente riporta gli stanziamenti e le integrazioni relative ai due provvedimenti.

Tabella 11 Risorse stanziare e successive integrazioni (Iniziativa Formazione Continua 2016 e 2017)

Iniziativa	Importo stanziato
Avviso Formazione Continua 2016	10.000.000
	<i>Successiva integrazione</i> 14.331.668
Avviso Formazione Continua 2017	10.295.500
	<i>Successiva integrazione</i> 10.000.000
Totale	44.627.168

L'approccio nell'organizzazione della domanda è stato univoco: la presentazione delle proposte è stata affidata **esclusivamente alle Agenzie formative accreditate o alle Università e loro consorzi**, escludendo l'iniziativa autonoma e la titolarità progettuale delle imprese. Come di consueto, è stato imposto per tutte le proposte progettuali l'obbligo dell'**Accordo tra le Parti Sociali**.

Di seguito si riportano alcune delle caratteristiche comuni delle due iniziative regionali.

Tabella 12 Caratteristiche comuni delle attività di Formazione Continua finanziate - Avvisi 2016 e 2017

Iniziativa finanziate	Progetti Aziendali , elaborati sulla base delle esigenze formative di una singola impresa; Progetti Interaziendali , elaborati sulla base delle omogenee esigenze formative di almeno 3 imprese; Progetti Strategici Regionali
Durata	Da 16 a 64 ore
Unità di Costo Standard	17,35 euro per ora corso per allievo
Destinatari	Lavoratori : con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato o part time, con contratto di lavoro intermittente; con contratto di apprendistato; soci-lavoratori di cooperative. Imprenditori : titolari e soci di imprese; collaboratori o coadiuvanti dell'imprenditore; coadiuvanti delle imprese commerciali e soci lavoratori di imprese, compresi gli artigiani; liberi professionisti.
Presentatori delle proposte	Agenzie formative; Università lombarde e loro consorzi
Indicazioni metodologiche	Non ammesse FAD e <i>e-learning</i>
Vincoli finanziari	Massimo di quota pubblica per ogni Piano: 200.000 euro; Minimo quota pubblica per Piani per più imprese: 25.000 euro

Le differenze tra i due provvedimenti riguardano invece il contenuto dei cosiddetti "*Progetti Strategici Regionali*". Il primo Avviso comprendeva in questa categoria tutte le iniziative incidenti su aggregazioni di imprese o ambiti di priorità strategica ed in particolare:

- progetti riferiti agli **Accordi regionali per la competitività**;
- progetti di rete, distretti e altre aggregazioni di imprese elaborati in attuazione di programmi d'intervento riconosciuti o finanziati dalla regione (**Distretti del commercio, Consorzi di promozione turistica, Contratti di rete**);
- progetti elaborati sulla base delle esigenze delle imprese aggregate nei **Distretti dell'Attrattività**;
- progetti **integrati con i Fondi Paritetici Interprofessionali** (nel caso in cui si implementino nuove conoscenze e competenze rispetto all'*ultimo* progetto approvato e finanziato dal Fondo Paritetico).

Il secondo Avviso invece riprende solo le iniziative riferite agli Accordi per la Competitività e quelle realizzate sinergia con i Fondi Interprofessionali aggiungendo i progetti di formazione continua realizzati in alcune Aree interne (Valchiavenna e Alta Valtellina). Ma, soprattutto, tenta di introdurre una maggiore **selettività degli indirizzi formativi ammessi**, limitando il finanziamento alle iniziative relative a:

- l'accompagnamento dei processi di riorganizzazione a fronte di nuovi investimenti tecnologici e l'introduzione di innovazioni di prodotto/processo;
- la promozione dello sviluppo di conoscenze e competenze ad alto contenuto tecnico e/o manageriale;
- la facilitazione di approcci e strategie innovative di sviluppo aziendale, di processo e/o di prodotto e tecnologico, con particolare riferimento alla diffusione dell'ICT nei processi produttivi.

La tabella seguente riporta una sintesi dei risultati fino ad ora conseguiti.

Tabella 13 Progetti ammessi a finanziamento, contributo pubblico e costo tale delle iniziative - Avvisi 2016 e 2017 (al 30.09.18)

Tipologia progettuale	Avviso 2016		
	Progetti	Contributo pubblico	Costo totale
Progetti Aziendali	673	11.215.007	22.293.090
Progetti Interaziendali	120	5.615.194	10.321.072
Progetti Strategici Regionali	20	557.774	1.068.383
<i>Progetti finanziati con l'integrazione successiva delle risorse</i>	229	6.943.693	13.450.000 (*)
Totale 2016	1.042	24.331.668	47.133.291
Tipologia progettuale	Avviso 2017		
	Progetti	Contributo pubblico	Costo totale
Progetti Aziendali	556	8.323.630	15.992.599
Progetti Interaziendali	59	2.505.535	4.698.221
Progetti Strategici Regionali	35	552.840	990.757
Totale 2017	650	11.382.005	21.681.577
TOTALE 2016 - 2017	1.692	35.713.673	68.814.868

(*) Valore stimato

Complessivamente sono stati finanziati 1.692 progetti per un contributo pubblico di 35,7 milioni di euro. Considerando che nel giugno 2017 la regione ha integrato il finanziamento del secondo Avviso, a quanto già assegnato dovranno essere aggiunti ulteriori 8.9 milioni che (come già avvenuto con l'integrazione finanziaria realizzata sul primo Avviso) potrebbero essere destinati al finanziamento dei progetti già presentati in precedenza ma non ammessi nella fase di prima valutazione.

5. Veneto

Dal 2015 ad oggi la regione ha sviluppato 19 diverse iniziative che, con differenti modalità approcci e indirizzi, promuovono e finanziano attività formative per i lavoratori occupati. Più della metà sono centrate sulla formazione continua propriamente intesa. Le altre (spesso di tipo sperimentale), **possono** far leva sulla formazione (tra i diversi strumenti disponibili) e hanno tra i destinatari **anche** i lavoratori occupati, ma l'accrescimento della competitività di impresa è un obiettivo secondario, subordinato al raggiungimento di altre finalità.

La tabella seguente suddivide per tipologia i 9 provvedimenti in cui si prevede il finanziamento della FC propriamente intesa (ad eccezione di quella rivolta alla PA relativa al rafforzamento della capacità istituzionale) e riporta per ciascuno di questi le date di emanazione dei relativi Avvisi e gli stanziamenti finanziari.

Tabella 14 Iniziative regionali per la FC, risorse stanziare e date di avvio

Iniziativa	Stanziamento
Finanziamento di progetti aziendali e pluriaziendali di FC	40.000.000
<i>"Più competenti, più competitive – La Formazione Continua per le imprese venete"</i> (Bandi 5/2015 e 1/2016)	10.000.000
<i>"Aziende in rete nella formazione continua – Strumenti per la competitività delle imprese Venete"</i> (Bandi 5/2015 e 1/2016)	10.000.000
<i>"Impresa Inn-Formata – La formazione che innova le imprese Venete"</i> (Bando 5/2017)	20.000.000
Finanziamento della FC per l'internazionalizzazione delle imprese	20.000.000
<i>"L'impresa futura. Tra internazionalizzazione e innovazione"</i> (Bando 8/2016)	20.000.000

Finanziamento della FC in specifici settori	6.062.500
<i>Lo sviluppo delle competenze nel settore turistico (Bando 3/2016)</i>	1.000.000
<i>Lo sviluppo delle competenze nel settore dell'occhialeria (Bando 6/2016)</i>	562.500
<i>Lo sviluppo delle competenze nel settore primario (Bando 8/2016)</i>	1.000.000
<i>Settore cultura "Cultura come investimento" (Bando 4/2017)</i>	1.000.000
<i>"ASSI – Azioni di Sistema per lo Sviluppo di un'offerta turistica integrata" (Bando 8/2017)</i>	2.500.000
Totale	66.062.500

Nel dettaglio, accanto a quattro iniziative di notevole massa critica (per 40 milioni di euro totali) e che rappresentano senz'altro la componente decisiva dell'impegno FSE in materia, si collocano cinque linee di finanziamento settoriali di volume ridotto (per poco più di 5 milioni complessivi).

Tre elementi caratterizzano l'impostazione strategica e operativa di quasi tutte le linee di attività considerate:

- la definizione particolareggiata delle **priorità tematiche** (e quindi la selettività nella scelta delle proposte);
- l'articolazione delle modalità di intervento e la gamma molto vasta **delle metodologie formative** e non formative accolta dall'amministrazione;
- **l'integrazione sistematica con il FESR**, che può finanziare anche interventi strutturali connessi alle iniziative formative.

Sul primo punto emerge la volontà dell'amministrazione di concentrare le risorse su **alcune direttrici di sviluppo e su precisi ambiti tematici, indipendentemente dal settore o dal comparto** di appartenenza delle imprese coinvolte. Ciò è evidente soprattutto nelle quattro iniziative di maggiori dimensioni dove si privilegia l'evoluzione dell'organizzazione produttiva (lean production e lean organisation), l'innovazione tecnologica, l'internazionalizzazione attraverso nuove strategie di marketing e nuovi strumenti per la promozione e la vendita, la creazione di reti tra imprese per il consolidamento delle posizioni competitive.

Per quanto riguarda il secondo elemento, **l'accentuata articolazione metodologica** promossa dalla regione intende perseguire una maggiore coerenza tra la didattica e i diversi contenuti e obiettivi formativi tenendo conto dei diversi stili di apprendimento associati alle varie tipologie di utenza.

I provvedimenti di attuazione delle misure intendono stimolare la creatività metodologica dei soggetti proponenti associando ad ogni priorità tematica o di contenuto numerosi suggerimenti metodologici o esemplificazioni di combinazioni di metodologie diverse. Per la **Formazione Indoor** vengono quindi considerate molte delle sue possibilità operative (*role play, testimonianze, problem based learning, edugame, story-telling, pillole formative, palestra formativa, scrum*), così come per la **Formazione Outdoor** (*learning week, booth camp, teatro d'Impresa*). Molto vasta è anche la scelta di metodologie proposte per le attività di **Accompagnamento** individuale o di gruppo spesso associate alla formazione (*assistenza e consulenza; coaching; counseling; visite di studio; visite aziendali; action research; seminari informativi; workshop, focus group; project work*). Viene introdotta anche una varietà di **strumenti di sostegno individuale** per integrare e rinforzare i percorsi degli utenti più giovani (*mobilità formativa transnazionale e territoriale; borse per l'alta formazione; borse per la formazione linguistica; borse di ricerca; borse di alto apprendISTATO per master o dottorati; incentivi per il ricorso a competenze manageriali*).

Di notevole interesse infine il terzo punto, **l'integrazione con il FESR** che, come previsto dai Regolamenti comunitari, è ammessa **solo su richiesta delle imprese interessate** (e non quindi dalle Agenzie formative), per il finanziamento di **spese strettamente connesse alla realizzazione dei progetti** formativi. Concretamente, la richiesta di contributo del FESR può essere avanzata:

- nel caso di **progetti formativi connessi all'avvio di nuovi rami d'azienda o all'apertura di nuove unità locali o all'incremento del capitale sociale per effetto dell'ingresso di nuovi soci**, per la copertura del 70% delle spese di acquisizione e locazione di immobili, ristrutturazioni o manutenzione, acquisto, rinnovo o adeguamento di impianti e attrezzature, acquisto di hardware e software, diritti di brevetto, licenze, banche dati, ricerche di mercato.
- per **tutti gli altri progetti formativi**, per acquisto, rinnovo o adeguamento di impianti e attrezzature, acquisto di hardware e software, diritti di brevetto, licenze, banche dati, spese per perizie tecniche e per la partecipazione a mostre o fiere.

Per quanto riguarda le altre caratteristiche delle attività di formazione continua finanziate dalle iniziative considerate, se ne riporta una sintesi nella tabella seguente.

Tabella 15 Caratteristiche generali delle attività di formazione finanziata con le diverse iniziative regionali

Iniziative finanziate	Progetti Aziendali e Pluriaziendali
Durata	Si distingue tra durata breve (da 2 a 16 ore), media (da 17 a 50 ore), lunga (da 51 a 160 ore) e interventi di specializzazione (da 161 a 300 ore).
Unità di Costo Standard	110 euro ora corso + 9 euro per allievo (per gruppi fino 5 unità)
	164 euro ora corso (per gruppi con 6 o più unità)
Destinatari	Dipendenti, Titolari e coadiuvanti di impresa, Liberi professionisti e lavoratori autonomi
Presentatori delle proposte	Agenzie formative accreditate, operanti su esplicita commessa aziendale e con la costituzione di un partenariato aziendale obbligatorio (solo nella prima fase dell'iniziativa " <i>Più competenti, più competitive</i> " e nell'iniziativa " <i>Impresa Inn-Formata</i> " le Imprese presentano autonomamente)

Complessivamente, sulle 9 misure analizzate, sono stati approvati più di mille progetti, per un importo finanziario pari a circa 69 milioni di euro (vedi tabella seguente).

Tabella 16 Progetti finanziati e risorse assegnate (al 30.09.2018)

Iniziative	Progetti	Contributi concessi
Finanziamento di progetti aziendali e pluriaziendali di FC	835	43.023.154
<i>"Più competenti, più competitive – La Formazione Continua per le imprese venete"</i>	322	11.156.812 (*)
<i>"Aziende in rete nella formazione continua – Strumenti per la competitività delle imprese Venete"</i>	66	11.866.342 (*)
<i>"Impresa Inn-Formata – La formazione che innova le imprese Venete"</i>	447	20.000.000
Finanziamento della FC per l'internazionalizzazione delle imprese	119	20.000.000
<i>"L'impresa futura. Tra internazionalizzazione e innovazione"</i>	119	20.000.000
Finanziamento della FC in specifici settori	61	5.864.117
<i>Lo sviluppo delle competenze nel settore turistico</i>	17	984.625
<i>Lo sviluppo delle competenze nel settore dell'occhialeria</i>	1	562.500
<i>Lo sviluppo delle competenze nel settore primario</i>	16	980.864
<i>Settore cultura "Cultura come investimento"</i>	15	860.578
<i>"ASSI – Azioni di Sistema per lo Sviluppo di un'offerta turistica integrata"</i>	12	2.475.550
Totale	1.015	68.887.271

(*) I contributi superano le risorse messe a bando. Il dato fa riferimento alla somma dei contributi concessi così come riportato nei provvedimenti di approvazione. Da essi non risulta se la regione abbia provveduto con ulteriori stanziamenti per soddisfare un volume superiore di domanda oppure si tratti di una semplice sovrastima dovuta alla mancata considerazione di rinunce e revoche intervenute successivamente.

La domanda di contributi è stata quindi molto alta, così come molto selettiva è stata la valutazione delle proposte formative presentate. Ciò ha prodotto uno scarto a volte rilevante tra i contributi concessi e quelli richiesti (che hanno superato complessivamente i 170 milioni). Complessivamente **è stato soddisfatto circa il 44% della domanda di contributo ed è stato finanziato il 37% dei progetti presentati.**

Come accennato in avvio, oltre che nelle iniziative fin qui considerate, la formazione per gli occupati trova posto anche in altre operazioni (soprattutto di tipo sperimentale) aventi diverse finalità. Ad esempio, è stato possibile attivare interventi formativi per gli occupati nell'iniziativa diretta alla promozione delle pratiche di **Responsabilità Sociale di Impresa** (attraverso la consulenza e il sostegno agli addetti), come anche nell'ambito di alcune linee di attività previste da una iniziativa per la promozione delle **Pari Opportunità** (attraverso il rafforzamento delle competenze delle occupate), ed ancora nell'ambito di una specifica azione per la promozione di progetti per l'**Innovazione Sociale e la creazione di nuovi servizi.**

Inoltre, la FC è presente anche in quelle attività caratteristiche del POR del Veneto che riguardano la promozione della cultura di impresa e la crescita del tessuto imprenditoriale. Ad esempio negli interventi per il passaggio generazionale e la valorizzazione del capitale aziendale (l’iniziativa “**VALORE**”), nelle azioni specifiche volte a favorire l’autoimprenditorialità (l’iniziativa “**FARE**”, nelle parti dedicate al rafforzamento delle competenze degli imprenditori già in attività), nelle attività di valorizzazione e nell’accessibilità dei patrimoni aziendali (l’iniziativa “**Atelier d’Impresa**”, nella creazione dei musei di impresa e delle reti di scambio). Troviamo poi la formazione continua anche nel settore del restauro dove accanto alle attività di qualificazione per i giovani, sono previste misure specifiche per la specializzazione e l’aggiornamento degli occupati.

Infine, un cenno **all’ultima iniziativa** in ordine di tempo (denominata “*Protagonisti del cambiamento. Strumenti per le persone e le organizzazioni*”), che la regione ha **approvato nel mese di settembre 2018**. Con essa si finanziano:

- progetti monoaziendali e pluriaziendali finalizzati al sostegno del cambiamento organizzativo;
- progetti monoaziendali e pluriaziendali finalizzati all’aggiornamento e all’adattamento delle competenze dei lavoratori (una parte specifica è riservata alle donne occupate, disoccupate o inoccupate).

La misura, come tutte le altre varate dal Veneto, sollecita un alto grado di creatività per quanto riguarda le metodologie e gli strumenti di intervento che non sono limitati alla sola formazione (ad esempio, per le donne è possibile inserire nelle proposte anche i voucher di conciliazione). Anche in questo caso viene posta un’attenzione specifica ai soggetti realizzatori. Le imprese possono infatti presentare le proposte e assumere la titolarità progettuale solo nel caso di progetti monoaziendali che riguardano l’aggiornamento delle proprie competenze interne. In tutti gli altri casi si prevede l’iniziativa e la titolarità delle Agenzie accreditate in partenariato obbligatorio con Imprese e Università o anche con i Servizi al lavoro nel caso degli interventi per l’occupabilità femminile. A seconda della tipologia di azione è considerato ‘*partenariato premiante*’ quello impostato con organismi in grado di introdurre metodologie formative esperienziali, con associazioni sindacali o datoriali o con imprese disponibili all’accoglienza in stage. Le risorse a bando sono significative: si tratta di 16 milioni di euro. La scadenza di presentazione delle proposte è fissata per il 15 ottobre 2018.

6. Friuli Venezia Giulia

Attraverso tre provvedimenti adottati con cadenza annuale regolare (2016 – 2017 – 2018) l’amministrazione ha messo a bando complessivamente. 4.250.00 euro per il rafforzamento delle competenze dei lavoratori occupati, riservandone una quota per le aree interne dell’Alta Carnia e delle Dolomiti Friulane (vedi tabella seguente).

Tabella 17 Risorse a bando (Avvisi 2016, 2017 e 2018)

Iniziativa	Importi a bando
Percorsi di formazione per il rafforzamento delle competenze e la riqualificazione di lavoratori occupati - 2016	1.000.000
Percorsi di formazione per il rafforzamento delle competenze e la riqualificazione di lavoratori occupati - 2017	1.750.000
	<i>di cui per l’Alta Carnia</i> 250.000
Percorsi di formazione per il rafforzamento delle competenze e la riqualificazione di lavoratori occupati - 2018	1.500.000
	<i>di cui per l’Alta Carnia e le Dolomiti Friulane</i> 350.000
Totale	4.250.000

Particolare attenzione è stata posta sugli indirizzi tematici delle iniziative formative da ammettere a finanziamento, che dovranno essere coerenti con le traiettorie tecnologiche di sviluppo individuate nella “*Strategia regionale di ricerca e innovazione per la specializzazione intelligente del Friuli Venezia Giulia*”. La tabella seguente riporta una sintesi essenziale di **una delle selezioni tematiche più originali e innovative del panorama regionale**.

Tabella 18 Priorità regionali - Aree di specializzazione e traiettorie tecnologiche di sviluppo

Aree di specializzazione	Traiettorie tecnologiche di sviluppo
Agroalimentare	Industrial design; Sistemi innovativi di conservazione dei prodotti; Smart packaging; Sviluppo di tecniche innovative per l'analisi chimica degli alimenti
Metalmeccanica	Tecnologie di modellazione numerica di processo e prodotto; Metodi e tecnologie per la progettazione integrata; Macchine intelligenti
Sistema casa	Tecnologie dei materiali e design innovativo; Metodi e tecnologie per la progettazione rapida; Tecnologie per l'efficientamento energetico degli edifici; Digitalizzazione del sistema casa.
Mare	Metodologie di progettazione e sviluppo di nuovi prodotti e servizi; Tecnologie Green e per l'efficienza energetica, Tecnologie per la sicurezza
Sanità	Biomedicale, diagnostica in vivo e in vitro; informatica medica e bioinformatica; Farmaci biotecnologici o biofarmaci personalizzati; Soluzioni tecnologiche indoor e outdoor per l'ambiente di vita della persona
Cultura e turismo	Tecnologie per la conservazione e valorizzazione dei beni e dei prodotti, Geomatica ed elaborazione delle immagini; Piattaforme social e sharing

Le attività formative avviate in Alta Carnia e nelle Dolomiti Friulane dovranno riguardare invece la filiera della foresta/legno il settore agroalimentare, il turismo e la lavorazione del metallo.

Nel corso del triennio 2016 – 2018, ognuno dei tre provvedimenti di distribuzione delle risorse ha mantenuto e confermato lo schema di base. Tuttavia, alcune modifiche sono state introdotte in occasione dell'Avviso 2018 con l'esclusione **dell'obbligo per le imprese coinvolte di dichiarare la propria disponibilità all'accoglienza di giovani in formazione per la realizzazione di tirocini extracurricolari** e con l'introduzione della formazione con **modalità individuale**. La tabella seguente riporta una sintesi delle caratteristiche delle attività formative finanziate.

Tabella 19 Caratteristiche delle attività di formazione

Iniziative finanziate	Progetti Aziendali e Pluriaziendali (per le microimprese solo progetti pluriaziendali)
Durata	Da 24 a 60 ore. Per la formazione con modalità individuale introdotta con il l'Avviso del 2018 la durata è compresa tra le 12 e le 24 ore.
Unità di Costo Standard	109 euro ora/corso. 99 euro ora/corso per la formazione individuale
Destinatari	Lavoratori dipendenti, Titolari e soci di imprese; collaboratori o coadiuvanti dell'imprenditore; coadiuvanti delle imprese commerciali e soci lavoratori di imprese, compresi gli artigiani; liberi professionisti.
Presentatori delle proposte	Agenzie formative accreditate su esplicita commessa delle imprese partecipanti (dall'Avviso 2018 anche Università e Enti Pubblici di ricerca)
Modalità formativa	Non sono ammesse FAD e <i>e-learning</i>

Complessivamente sono stati finanziati 248 progetti formativi concedendo contributi per quasi 1,5 milioni a fronte di un costo totale delle attività pari a circa 2,9 milioni (vedi tabella seguente)

Tabella 20 Progetti finanziati, contributo pubblico e costo totale - Avvisi 2016 e 2017 (al 30.09.2018)

	Progetti	Costo totale	Costo medio	Contributi concessi	Contributo medio
Avviso 2016	99	1.075.075	10.859	667.797	6.745
Avviso 2017	149	1.212.991	8.140	791.130	5.309
Totale	248	2.288.066	9.226	1.458.927	5.883

Come nelle intenzioni regionali, si tratta nella stragrande maggioranza dei casi di progetti aziendali di dimensione contenuta provenienti da micro e piccole imprese. Gli stanziamenti iniziali sono stati assorbiti solo in parte (il 67% delle disponibilità del primo Avviso e il 45% di quelle del secondo). Alcune difficoltà sembra aver avuto la domanda formativa proveniente dalle Aree dell'Alta Carnia. In ogni caso la quota di risorse ad esse riservata è stata riproposta nell'Avviso 2018. Per quest'ultimo è prevista l'apertura di sportelli di presentazione mensili fino all'aprile 2019. Le prime proposte pervenute sono in corso di valutazione.

7. Provincia Autonoma di Bolzano

La Provincia ha adottato due provvedimenti (nel 2016 e nel 2017) sulla formazione continua con uno stanziamento complessivo di 10 milioni di euro che, considerando il volume potenziale della domanda, rappresenta senz'altro un impegno finanziario significativo.

Tabella 21 Risorse stanziare dagli Avvisi Formazione Continua 2016 e 2017

Avvisi	Importo stanziato
2016 (novembre 2016 con scadenza febbraio 2017)	4.000.000
2017 (dicembre 2017 con scadenza marzo 2018)	6.000.000
Totale	10.000.000

Da sempre la FC nella Provincia di Bolzano (come avviene del resto anche per le altre filiere formative) assume connotati peculiari anche per quanto riguarda la durata delle iniziative corsuali che, comprendendo anche le attività di qualificazione e specializzazione lunga, può arrivare a 1.000 ore. La tabella seguente riporta una sintesi delle caratteristiche delle attività formative finanziate.

Tabella 22 Caratteristiche delle attività di formazione

Iniziative finanziate	Interventi Aziendali e Multiaziedali (questi ultimi riservati alle micro e piccole imprese)
Durata	400 ore durata massima nell'Avviso 2016 1.000 ore durata massima nell'Avviso 2017
Unità di Costo Standard	180 euro per ora/corso
Destinatari	Lavoratori dipendenti; lavoratori in CIG e con contratti di solidarietà; titolari di impresa, manager a contratto, autonomi e liberi professionisti
Presentatori delle proposte	Agenzie accreditate Imprese singole o in raggruppamento (ATI/ATS, Reti, Consorzi)
Metodologie formative	Aula e/o laboratorio (la formazione individualizzata è ammissibile fino ad un massimo del 10% delle ore)

Le indicazioni di priorità fornite dalla Provincia sono ampie e comprendono soprattutto le situazioni di criticità e crisi. Si considerano quindi: l'innovazione di impresa (tecnologica e organizzativa); l'aumento e il mantenimento della competitività e della qualità aziendale; **la salvaguardia delle prospettive occupazionali; il contrasto dei rischi di declino e marginalizzazione** (di aree, comparti, aziende), il contrasto all'obsolescenza delle competenze.

Solo una parte delle risorse stanziare (il 54,2%) è stata effettivamente assorbita dalla domanda delle imprese. Complessivamente sono stati concessi contributi per più di 5,4 milioni di euro, distribuiti su 95 progetti, aventi un costo totale di circa 6,6 milioni. La dimensione media dei progetti (già medio-alta) è cresciuta significativamente tra il primo e il secondo flusso di finanziamento (vedi tabella seguente).

Tabella 23 Progetti finanziati, contributo pubblico e costo totale - Avvisi 2016 e 2017 (al 30.09.2018)

Progetti	Costo totale iniziative	Costo medio	Contributi totali concessi	Contributo
			Avviso 2016	
48	2.642.603	55.054	2.183.449	45
			Avviso 2017	
47	3.985.966	84.807	3.236.697	68

			Totale	
95	6.628.569	69.774	5.420.146	57

8. Provincia Autonoma di Trento

La Provincia non ha programmato interventi di formazione continua nell'ambito del suo PO FSE 2014 – 2020 preferendo concentrare le risorse su altre priorità ed in particolare: sull'occupazione giovanile, sull'inclusione dei soggetti svantaggiati, sul contrasto alla dispersione scolastica, sulla sperimentazione del sistema provinciale di validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze.

Tuttavia, con due Avvisi successivi emanati nel 2016 e nel 2018 (per uno stanziamento complessivo di 8,5 milioni di euro) sono state finanziate iniziative corsuali incentrate sulle 8 Key Competences per l'apprendimento permanente¹⁴⁹ destinate **anche** ad occupati sospesi e/o a rischio di disoccupazione. La Provincia considera "a rischio di disoccupazione" i lavoratori per i quali si prevede una sospensione per cassaintegrazione o contratto di solidarietà di almeno 200 ore, i cassintegrati e quelli coinvolti in procedure di licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo.

Complessivamente gli interventi sono stati dimensionati per finanziare 680 percorsi formativi destinati a 10.200 utenti. I percorsi hanno una durata di 60 ore e sono organizzati su tutto il territorio della Provincia con rotazione mensile nelle 12 Circostrizioni dei CPI che, tra le altre cose, indirizzano l'utenza verso il percorso più adatto. I Costi Standard massimi prevedono una quota fissa di 200,24 euro per ora/corso e una quota variabile di 0,41 euro per ora/allievo. Nel caso di edizioni successive dello stesso corso la quota fissa scende a 181,76 euro ora/corso.

Sulla base delle otto Key Competences così come definite dalla Commissione Europea, la Provincia ha individuato 12 tipologie di percorso secondo lo schema seguente (il primo Avviso ne individuava 10).

Key Competences	Percorsi
K1 Comunicazione nella madrelingua	1 Comunicazione efficace
K2 Comunicazione nelle lingue straniere	2 Comunicare usando l'inglese
	3 Comunicare usando il tedesco
K3 Competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia	4 La matematica e la scienza di tutti i giorni
K4 Competenza digitale	5 Il computer per informarsi Office Automation
	6 Il computer per comunicare. Internet, e-mail e reti
	7 Il computer per lavorare Office Automation Avanzato
K5 Imparare a imparare	8 Apprendere con metodo
K6 Competenze sociali e civiche	9 Regole di cittadinanza e partecipazione sociale
K7 Spirito di iniziativa e imprenditorialità	10 Dall'idea all'impresa (Base)
	11 Dall'idea all'impresa (Avanzato)
K8 Consapevolezza e espressione culturale	12 Comunicazione e creatività

L'assenza di attività di formazione continua nel PO FSE 2014 – 2020 non significa che la Provincia non abbia un presidio sul tema, tutt'altro. L'Agenzia del Lavoro (sulla base di quanto previsto dal "Documento degli interventi di politica del lavoro 2015 – 2018") finanzia **una interessante gamma di attività** che, sebbene non rientri nel FSE, meriterebbe senz'altro più di una semplice menzione. Si tratta in particolare di:

- contributi per la formazione individuale extra aziendale (per la copertura del 70% delle spese ammissibili per iniziative di almeno 40 ore dirette a imprenditori, dirigenti e liberi professionisti, con limite massimo di 2.500 euro pro capite);

¹⁴⁹ Le otto Key Competences (competenze chiave), definite dalla Commissione Europea nella Direttiva 2006/962/CE, si riferiscono alle competenze "di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione". Vengono individuate in riferimento a otto ambiti generali che possono essere proposti e sviluppati a diversi livelli e con differenti gradi di approfondimento in considerazione delle caratteristiche del target interessato.

- progetti di formazione individuale (per imprenditori, liberi professionisti e dipendenti con titolo di studio medio o elevato, per iniziative di almeno 120 ore sui temi dell'internazionalizzazione, con limite massimo di 2.500 euro pro capite per la copertura del 70% delle spese ammissibili);
- progetti di formazione collettiva (per imprenditori, artigiani e dipendenti, per iniziative corsuali di durata fino a 120 ore sui temi dell'innovazione tecnologica, organizzativa e sociale, sull'internazionalizzazione e sulla smart specialisation);
- progetti di formazione per il miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro (per iniziative di durata minima di almeno 12 ore rivolte ad addetti alla sicurezza dipendenti e non);
- progetti di formazione per lavoratori neo-assunti da non più di 6 mesi con contratto a tempo indeterminato o determinato di lunga durata (per interventi formativi di almeno 80 ore con un contributo pro capite massimo di 3.000 euro).

Le attività di formazione continua finanziate dall'Agenzia possono essere **programmate ed attuate in sinergia con altre iniziative finanziate dai Fondi Paritetici Interprofessionali** e, in ogni caso, i soggetti richiedenti i contributi devono dichiarare all'atto della domanda la *"non finanziabilità"* da parte del Fondo interprofessionale di appartenenza del progetto che intendono promuovere (va evidenziato che la percentuale di adesioni delle imprese trentine ai Fondi è in assoluto tra le più alte del Paese).

9. Emilia Romagna

Nell'attuale programmazione del FSE la regione ha integrato le attività di formazione continua all'interno di operazioni più complesse e articolate indirizzate al perseguimento di finalità e obiettivi diversificati non riconducibili unicamente alla manutenzione e all'aggiornamento delle competenze dei lavoratori. In questo senso, le iniziative formative acquisiscono un ruolo strettamente funzionale allo sviluppo di segmenti e snodi nevralgici del sistema produttivo regionale. La tabella seguente riporta le date di avvio e i relativi stanziamenti delle quattro iniziative avviate fino ad ora.

Tabella 24 Iniziative regionali per la FC, risorse stanziare e date di avvio

Iniziativa	Stanziamento
<i>Operazioni a supporto dei processi di innovazione e sviluppo (Avviso aprile 2016)</i>	10.000.000
<i>Operazioni a supporto dei processi di crescita e consolidamento delle start – up innovative (Avviso maggio 2017)</i>	2.200.000
<i>Operazioni per la promozione degli investimenti in Emilia Romagna (Avviso maggio 2017)</i>	1.561.511
<i>Operazioni a supporto delle competenze per lo sviluppo delle filiere e dei sistemi produttivi (Avviso giugno 2017)</i>	300.000 (*)
Totale	14.061.511

(*) La disponibilità totale dell'Avviso ammonta a 1,5 milioni di euro ma solo 300mila sono dedicati alla formazione degli occupati.

Tutti i quattro provvedimenti hanno impostazioni e caratteristiche originali. Almeno i seguenti meritano di essere evidenziati:

- i destinatari della formazione (fatta eccezione per le *"Operazioni per la promozione degli investimenti in Emilia Romagna"*), **sono sempre le 'figure chiave' dei processi di innovazione e sviluppo**, identificate solitamente con l'imprenditore titolare o con le posizioni manageriali e gestionali d'impresa;
- tra le attività finanziabili sono sempre previste **azioni di accompagnamento al trasferimento delle competenze** acquisite con la formazione nelle concrete prassi produttive;
- le *"Operazioni a supporto delle competenze per lo sviluppo delle filiere e dei sistemi produttivi"* possono essere proposte solo da **Agenzie accreditate in partenariato** con una o più imprese che abbiano al proprio interno un presidio formativo riconducibile al modello della **"Corporate Academy"**, oppure con imprese che, operando nell'ambito di filiere, sistemi o reti, intendano rafforzare la loro capacità di collaborazione attraverso la costituzione di **"Corporate Academy di**

rete". Ciò nell'intento esplicito di stimolare lo sviluppo di nuove forme organizzative nell'offerta di formazione;

- nelle *"Operazioni a supporto dei processi di innovazione e sviluppo"* le imprese, appartenenti a particolari settori o filiere, **non sono identificate preventivamente**, ma vengono coinvolte progressivamente nel corso dello svolgimento di ogni progetto attraverso attività specifiche di **informazione e sensibilizzazione**. La creazione di nuove relazioni tra le imprese interessate è ovviamente una delle ricadute qualificanti dell'iniziativa;
- le *"Operazioni per la promozione degli investimenti in Emilia Romagna"* sono rivolte esclusivamente ai lavoratori delle imprese che **hanno sottoscritto con la regione specifici Accordi per l'insediamento** e lo sviluppo;
- le *"Operazioni a supporto delle start - up innovative"* possono **affiancare e integrare** azioni di sostegno e contributo finanziate dal **FESR**.

La tabella seguente riporta una sintesi delle caratteristiche delle attività formative ammesse sulle quattro linee di finanziamento.

Tabella 25 Caratteristiche delle attività di formazione

Iniziative finanziate	<p>Percorsi formativi interaziendali per le Operazioni a supporto dei processi di innovazione e sviluppo e per le Operazioni a supporto delle competenze per lo sviluppo delle filiere</p> <p>Percorsi formativi aziendali per le Operazioni in favore delle start – up</p> <p>Percorsi formativi aziendali per le imprese firmatarie degli Accordi di insediamento</p> <p>Accompagnamento al trasferimento delle competenze acquisite nelle prassi aziendali</p> <p>Informazione e sensibilizzazione solo per le Operazioni a supporto dei processi di innovazione e sviluppo</p>
Durata	Fino a 200 ore
Unità di Costo Standard	114 euro ora/corso + 5,32 euro per monte ore partecipanti effettivi 140 euro ora per le attività di accompagnamento
Destinatari	Imprenditori e figure chiave per i processi di innovazione Lavoratori dipendenti solo per le Operazioni dedicate alle imprese firmatarie degli Accordi di insediamento
Presentatori delle proposte	Agenzie accreditate Imprese , per le Operazioni relative agli Accordi di insediamento Associazioni e soggetti che prestano servizi alle imprese solo per le Azioni di sensibilizzazione e informazione
Metodologie formative	Minimo 70% di aula. Non ammessi project work e stage

Dal punto di vista realizzativo, sono stati concessi contributi per quasi 11 milioni di euro per il finanziamento di 136 progetti (aventi un costo totale di oltre 14 milioni)¹⁵⁰. Va evidenziato che 46 di questi non prevedono formazione ma sono quelle iniziative di informazione e sensibilizzazione per il coinvolgimento delle imprese previste tra le *"Operazioni a supporto dei processi di innovazione e sviluppo"* (vedi tabella seguente).

¹⁵⁰ L'Avviso per le imprese firmatarie degli Accordi di insediamento sarà aperto fino al giugno del 2019, c'è quindi possibilità di ulteriore assorbimento degli stanziamenti.

Tabella 26 Progetti finanziati, costo totale delle attività e contributi concessi (al 30.09.2018)

Iniziative	Progetti	Costo totale	Contributi concessi	Costo medio
Operazioni a supporto dei processi di innovazione e sviluppo (<i>Totale Azioni – Linea A e B</i>)	100	12.247.285	9.673.504	122.473
<i>Formazione - Linea A - Manifattura e servizi collegati</i>	33	8.337.291	6.632.110	252.645
<i>Formazione - Linea B - Terziario e Turismo</i>	21	3.251.580	2.382.978	154.837
<i>Azioni di informazione e sensibilizzazione - Linea A</i>	26	367.850	367.850(*)	14.148
<i>Manifattura e servizi collegati</i>				
<i>Azioni di informazione e sensibilizzazione - Linea B</i>	20	290.564	290.564(*)	14.528
<i>Terziario e Turismo</i>				
Operazioni a supporto dei processi di crescita e consolidamento delle start – up innovative	26	982.287	769.567	37.780
Operazioni per la promozione degli investimenti in Emilia Romagna	4	715.462	357.735	178.865
Operazioni a supporto delle competenze per lo sviluppo delle filiere e dei sistemi produttivi	6	905	75.020	16.145
Totale	136	14.041.189	10.875.826	103.244

(*) Le Azioni di informazione e sensibilizzazione sono rimborsate a costi reali, pertanto il costo totale coincide con l'importo dei contributi concessi.

Tra le attività formative si evidenzia la dimensione finanziaria significativamente superiore nel manifatturiero rispetto al terziario e al turismo, come anche il volume rilevante delle iniziative che hanno coinvolto le imprese firmatarie degli Accordi di insediamento. Molto ridotto è il volume medio delle operazioni per lo sviluppo delle filiere che coinvolgono imprese di piccola e piccolissima dimensione.

Gli interventi formativi assumono un ruolo importante anche nelle iniziative per **il reinserimento dei lavoratori fuoriusciti a seguito di situazioni di crisi** e per **l'inserimento mirato di nuove figure professionali** negli organici aziendali.

Per quanto riguarda il primo punto la regione ha stanziato complessivamente **2,4 milioni di euro** per tre *“Operazioni di politica attiva per il reinserimento”* di lavoratori con le seguenti caratteristiche:

- posti in mobilità nell'ambito di crisi aziendali (aprile 2016);
- provenienti dal settore dell'edilizia e delle costruzioni (dicembre 2017)
- licenziati nell'ambito di crisi aziendali (maggio 2017)

Sul secondo punto si segnalano tre iniziative (Just in Time) per la **formazione dei nuovi ingressi** nelle imprese che hanno sottoscritto Accordi e impegni di assunzione (i provvedimenti, sono rispettivamente dell'aprile 2016 e del maggio e del luglio 2017 per complessivi **3 milioni di euro**).

Queste due tipologie di operazioni non rientrano formalmente nel nostro campo di analisi in quanto rivolte a soggetti di fatto disoccupati. Tuttavia se ne fa cenno considerando che in entrambi i casi assume un rilievo preponderante il fabbisogno di competenze del sistema produttivo che rappresenta in ultima analisi l'impulso fondamentale delle dinamiche della formazione continua.

10. Toscana

Le numerose iniziative per il finanziamento della formazione continua adottate dalla regione con le risorse del POR FSE 2014 - 2020 possono essere ricondotte ai seguenti tre ambiti di intervento:

- riqualificazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di **crisi aziendale o in processi di riconversione produttiva**;
- **aggiornamento delle competenze degli occupati in settori strategici** (anche per giovani e disoccupati);
- voucher individuali e Piani formativi per **gli imprenditori e i liberi professionisti**.

La tabella seguente riporta una suddivisione schematica dei **14 provvedimenti fino ad ora adottati all'interno dei tre ambiti individuati** con i relativi stanziamenti e le date di emanazione degli Avvisi per la raccolta delle proposte progettuali.

Tabella 27 Iniziative regionali per la FC, risorse stanziare e date di avvio (al 30.09.2018)

Iniziativa	Stanziamento
Riqualificazione dei lavoratori	10.155.652
<i>Formazione per i lavoratori delle Aree di crisi di Massa Carrara e Piombino (Avviso 6/2016)</i>	1.000.000
<i>Formazione per i lavoratori delle Aree di crisi di Livorno e Amiata (Avviso 11/2016)</i>	700.000
<i>Formazione per i lavoratori coinvolti in situazioni di crisi collegata a Piani di riconversione e ristrutturazione aziendale (Avviso 7/2017)</i>	530.000
<i>Formazione continua per l'Industria 4.0 (Avviso 7/2018)</i>	7.925.652
Aggiornamento nei settori strategici(*)	3.364.363
<i>Sistema Moda (Avviso 22 luglio 2015)</i>	500.000
<i>Filiera Agribusiness (Avviso 31 agosto 2016)</i>	266.533
<i>Filiera Carta (Avviso 31 agosto 2016)</i>	244.511
<i>Filiera Marmo (Avviso 31 agosto 2016)</i>	222.165
<i>Filiera Meccanica ed energia (Avviso 31 agosto 2016)</i>	799.276
<i>Filiera Turismo e cultura (Avviso 31 agosto 2016)</i>	1.331.878
Formazione e voucher per imprenditori e liberi professionisti	4.142.000
<i>Voucher formativi per giovani professionisti under 40 (Avviso agosto 2016)</i>	1.000.000
<i>Contributi alla formazione degli imprenditori (Avviso luglio 2017)</i>	1.000.000
<i>Voucher formativi per professionisti over 40 (Avvisi Gennaio e Settembre 2018)</i>	1.142.000
<i>Voucher formativi per imprenditori e professionisti che esercitano in forma societaria o associata (Avviso luglio 2018)</i>	1.000.000
Totale	17.662.015

(*) I dati relativi agli stanziamenti delle iniziative per l'Aggiornamento nei settori strategici comprendono solo le disponibilità specifiche per la formazione di occupati e imprenditori.

Le quattro iniziative comprese nel primo ambito (la **riqualificazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi**) assorbono quasi il 60% delle risorse stanziare.

Di queste, le prime tre di impegno finanziario più contenuto, sono tipicamente difensive e si concentrano essenzialmente sul recupero professionale dei lavoratori a rischio. Due sono formulate ad hoc per le Aree di Massa Carrara, Piombino, Livorno e Amiata, l'altra interviene nei casi di riconversione aziendale e riguarda tutto il territorio regionale.

Le tipologie di Piano formativo finanziabile e tutte le altre principali caratteristiche delle attività sono sintetizzate nella tabella seguente.

Tabella 28 Caratteristiche della formazione finanziata dalle iniziative per le Aree di crisi e il sostegno alle riconversioni aziendali

Iniziative finanziate	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Piani formativi per la qualificazione, la riqualificazione o l'aggiornamento di lavoratori neoassunti presso un'impresa localizzata in un'area di crisi; • 2 - Piani formativi per la riqualificazione di lavoratori di imprese localizzate in aree di crisi e che attuano programmi di riconversione produttiva.
Durata	Non sono posti limiti di durata (sono possibili anche interventi di qualificazione lunga superiori alle 900 ore)
Unità di Costo Standard	195 euro ora/corso fino a 100 ore 174 euro ora/corso da 101 a 250 ore 130 euro ora/corso da 251 a 450 ore 93 euro ora/corso da 451 a 900 ore 61 euro ora/corso oltre le 900 ore
Destinatari	Per i Piani formativi di tipo 1 : lavoratori neoassunti con contratto tempo indeterminato (possono essere coinvolte anche non neoassunti nel limite del 50% del numero neoassunti); Per i Piani formativi di tipo 2 : lavoratori dipendenti; imprenditori, soci di cooperativa, coadiuvanti familiari, percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro
Priorità	Lavoratori over 55, percettori di ammortizzatori sociali; con basso titolo di studio
Presentatori delle proposte	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese singole e in raggruppamenti (ATI/ATS); • Agenzie accreditate singole e on ATI/ATS; • Raggruppamenti tra imprese e Agenzie accreditate
Dimensioni progettuali	Da 50.000 a 150.000 euro
Condizioni obbligatorie	È sempre obbligatorio l'accordo sindacale Per ottenere il finanziamento dei Piani di tipo 1 devono essere stati assunti almeno 5 lavoratori con contratto a tempo indeterminato (nel caso di più imprese il minimo di 5 assunzioni può essere assicurato anche da una sola delle imprese coinvolte)

La quarta iniziativa, finanziariamente molto più consistente (dispone di circa 8 milioni di euro di stanziamento) è stata emanata nel luglio 2018 ed è in fase di avvio. Con essa si intende **coniugare le esigenze di contrasto delle criticità con le direttrici di sviluppo tecnologico** previste dal *Piano nazionale impresa 4.0*. In questo senso, tutte le proposte devono sempre provenire da imprese nelle quali sia attivo un **Piano di riconversione, ristrutturazione aziendale o reindustrializzazione** e i Piani formativi ammissibili al finanziamento (sempre supportati dagli accordi tra le PP. SS) **dovranno obbligatoriamente riguardare le tematiche del Piano impresa 4.0**.

Tutte le altre caratteristiche sono analoghe a quelle delle iniziative per le crisi illustrate in precedenza: vengono infatti riaffermate sia le finalità specifiche e cioè la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento delle competenze dei lavoratori (anche interessati da ammortizzatori sociali), sia le **tipologie e le posizioni contrattuali dei destinatari delle attività**. Resta la stessa anche la natura dei soggetti proponenti (l'Avviso non riporta indicazioni per quanto riguarda gli standard di costo).

Le iniziative relative al secondo degli ambiti considerati (**l'aggiornamento delle competenze degli occupati in settori strategici**) sono fino ad ora sei, ognuna riferita ad una particolare filiera produttiva tra quelle individuate dalla Regione e sulle quali, secondo il nuovo Testo unico regionale in materia di formazione professionale, si dovranno concentrare tutti gli interventi formativi cofinanziati.

Elemento peculiare delle sei iniziative è la particolarissima natura delle attività: sono ammissibili infatti solo i progetti che prevedano al loro interno, **contestualmente e in forma integrata**, tutte le seguenti azioni:

- qualificazione per l'**inserimento** lavorativo (per inattivi, inoccupati, disoccupati);
- percorsi integrati (orientamento, formazione e consulenza) per la **creazione di impresa** e lavoro autonomo riservati a giovani fino a 29 anni inattivi, inoccupati, disoccupati;

- percorsi integrati (orientamento, formazione, consulenza) per la **creazione di impresa** e lavoro autonomo dedicati a inattivi, inoccupati, disoccupati, **donne, immigrati oltre i 30 anni**;
- Interventi di **formazione a favore degli occupati** (dipendenti e imprenditori).

L'integrazione e la coesistenza di obiettivi, attività e destinatari così diversi nell'ambito di ogni singolo progetto finanziato intende probabilmente stimolare una riflessione più articolata sui problemi delle filiere attraverso la condivisione dell'intero percorso (dalla progettazione all'attuazione) tra attori operanti in ambiti di solito distanti e poco comunicanti.

Alcune altre importanti caratteristiche delle 6 iniziative sono riassunte nella tabella seguente.

Tabella 29 Caratteristiche delle attività di formazione dedicate ai lavoratori occupati e agli imprenditori

Priorità tematiche	<ul style="list-style-type: none"> • Ricerca e Sviluppo • Innovazione organizzativa e di prodotto e processo • Trasferimento tecnologico • Internazionalizzazione
Dimensioni progettuali	Costo totale per progetto compreso tra i 350 e i 500 mila euro. La parte dedicata agli occupati e agli imprenditori non può essere superiore a 110mila euro (80.000 per il provvedimento sul Sistema moda)
Unità di Costo Standard	153,2 euro ora/corso + 1,1 euro per ora/corso/allievo (SRP+SFA)
Presentatori delle proposte	Solo Associazioni temporanee di imprese o di scopo (ATI / ATS) composte obbligatoriamente da un'Agenzia formativa accreditata e una o più imprese della filiera di riferimento. Possono partecipare, anche di Istituti di Istruzione Superiore, Università e Fondazioni ITS.

Di notevole interesse, infine, le iniziative relative del terzo ambito di intervento (**voucher individuali e formazione per gli imprenditori e i liberi professionisti**) che tra l'altro troveremo in forma analoga anche in altre regioni, in particolare del Mezzogiorno.

Per quanto riguarda in particolare i voucher, la regione ha varato nel 2016 un'iniziativa (inserita nel Piano Regionale "Giovani S"), rivolta ai liberi **professionisti con meno di 40 anni di età** integrandola poi, nel 2018, con una linea di finanziamento del tutto simile dedicata invece ai **professionisti over 40**. A queste si è aggiunta la recente azione a favore di **imprenditori e professionisti (senza vincoli di età) che operano in forma societaria o associata**.

L'impostazione di fondo dei tre provvedimenti è molto simile. A parte la tipologia dei destinatari, si riscontrano differenze quasi solo per quanto riguarda l'importo del voucher. La tabella seguente ne riassume le caratteristiche più importanti.

Tabella 30 Caratteristiche delle iniziative per la concessione di voucher a professionisti e imprenditori

Professionisti destinatari	Iscritti ad albi di ordini professionali e collegi professionali, oppure, ad associazioni professionali inserite nell'elenco di cui alla Legge 4/2013 e/o alla L. R. n. 73/2008, oppure, alla Gestione Separata dell'INPS
Imprenditori destinatari	Imprenditori e loro coadiuvanti, amministratori unici di aziende, componenti dei consigli di amministrazione con compiti gestionali, soci di cooperative, di aziende private, o a prevalente capitale privato, piccole/medie e grandi
Importo dei voucher	Per professionisti under 40: 300 euro per attività formative di costo inferiore a 600 euro; per attività di costo superiore a 600 euro, 50% delle spese sostenute fino a un massimo di 2.500 euro. Per professionisti over 40: fino a 3.000 euro Per imprenditori e professionisti societari o associati: fino a 5.000 euro per gli imprenditori e 3.000 euro per i professionisti
Attività finanziabili con i voucher	<ol style="list-style-type: none"> 1. Corsi di formazione e di aggiornamento professionale (anche in modalità e-learning) erogati da: Agenzie formative accreditate; Ordini, Collegi e Associazioni professionali eroganti percorsi formativi accreditati o autorizzati dagli stessi; provider accreditati per l'Education Continua in Medicina 2. Ultima annualità delle Scuole di Specializzazione in possesso del riconoscimento del MIUR 3. Master di I e II livello in Italia e all'estero erogati da: Università e Scuole di alta formazione italiane; Università, Scuole o Istituti di alta formazione estere riconosciute da autorità competente dello Stato estero
Spese ammissibili	Esclusivamente iscrizione al percorso formativo Non ammissibili attività seminariali e convegnistiche

La quarta iniziativa in quest'ambito, varata nel 2017 e ancora in atto, ha una impostazione diversa. È dedicata agli **imprenditori**, agli **amministratori unici** di aziende e ai **componenti dei consigli di amministrazione** con compiti gestionali. Non prevede voucher ma finanzia progetti presentati da Agenzie accreditate (singole o in ATI/ATS con imprese) per la realizzazione di **azioni di animazione territoriale** finalizzate alla sensibilizzazione sulle opportunità offerte dalla digitalizzazione e soprattutto per la promozione della partecipazione a **percorsi di formazione continua** (sull'innovazione tecnologica, organizzativa, gestionale, di processo e prodotto e sui modelli di business) e ad **azioni formative non "corsi"** (accompagnamento personalizzato, consulenza agli imprenditori, focus group, per il trasferimento delle innovazioni in impresa).

Le tabelle seguenti riportano una sintesi dei risultati conseguiti dalle iniziative al 30 settembre 2018 distintamente per i tre ambiti di intervento qui analizzati (riqualificazione dei lavoratori, aggiornamento nei settori strategici e voucher per imprenditori e liberi professionisti). Fa eccezione l'iniziativa relativa ai "Contributi per la formazione degli imprenditori" per la quale non sono disponibili i dati di approvazione.

Tabella 31 Riqualificazione dei lavoratori - Progetti approvati, contributi concessi e costi delle iniziative (al 30.09.2018)

Riqualificazione dei lavoratori	Progetti	Costo totale	Contributi concessi	Costo medio
<i>Aree di crisi di Massa Carrara e Piombino</i>	13	1.090.094	894.171	83.853
<i>Aree di crisi di Livorno e Amiata</i>	14	807.393	767.393	57.670
<i>Piani di riconversione aziendale</i>	7	598.029	561.597	85.432
Totale	34	2.495.516	2.223.161	73.397

Tabella 32 Aggiornamento nei settori strategici - Progetti approvati e contributi concessi (al 30.09.2018)

Aggiornamento nei settori strategici (*)	Progetti	Contributi concessi	Contributo medio
<i>Sistema Moda</i>	4	405.211	101.302
<i>Filiera Carta</i>	2	210.144	105.072
<i>Filiera Marmo</i>	4	222.164	55.541
<i>Filiera Meccanica ed energia</i>	8	799.278	99.909
Totale	18	1.636.797	90.933

(*) I dati riguardano le sole attività di FC previste nei Piani integrati. Non vengono considerate le iniziative relative alle Filiere del turismo e cultura e dell'agribusiness per le quali non sono disponibili i dati di approvazione.

Tabella 2.40 Imprenditori e professionisti - Voucher assegnati, contributi concessi e importi medi dei voucher (al 30.09.2018)

Voucher imprenditori e professionisti (*)	Voucher	Contributo totale	Importo medio
<i>Voucher giovani professionisti under 40</i>			
Corsi di formazione	515	637.912	1.238
Master	101	248.113	2.456
<i>Voucher professionisti over 40</i>			
Corsi di formazione	42	68.768-	1.637
Master	3	6.200	2.066
Totale	661	960.993	1.453

(*) I dati riportati sono parziali; si attende la pubblicazione degli esiti della valutazione relativa alle ultime 'finestre' di presentazione delle domande.

Come ovvio, per le iniziative di recente emanazione e attualmente in corso ("*Formazione Continua per l'Industria 4.0*" e "*Voucher per imprenditori e professionisti in forma societaria e associata*") non si hanno ancora dati di approvazione.

11. Marche

Fino al termine del 2017 la regione non aveva ancora avviato iniziative di formazione continua finanziate dal POR FSE. Quando, nel gennaio 2018, ha varato i primi due provvedimenti si è rivolta **direttamente alle Agenzie accreditate** sollecitando in via preliminare e preparatoria **l'organizzazione di un flusso potenziale di offerta formativa da attivare al bisogno**. Si tratta in particolare:

- dell'**assegnazione di lotti di ore di formazione** alle strutture dell'offerta formativa attive sul territorio regionale;
- dell'**organizzazione di grandi progetti quadro territoriali** per l'organizzazione di percorsi di FC sui temi della **digitalizzazione**.

L'**assegnazione "sperimentale" dei lotti di ore di formazione** ha seguito un meccanismo molto semplice: la regione ha stanziato complessivamente 6 milioni di euro **dei quali 500mila dedicati al lotto della FC** (4 milioni sono per la formazione per la qualifica e 1,5 milioni per la formazione permanente). La somma destinata alla FC, secondo gli standard regionali di costo, può finanziare un lotto di 45.454 ore di formazione. Le strutture formative sono quindi chiamate a formulare proposte per aggiudicarsi parte delle ore del lotto.

In particolare, allo scopo di garantire una efficace distribuzione territoriale della formazione, potranno presentare proposte solo Agenzie formative **in forma associata (ATI/ATS)** e non singolarmente. Successivamente, queste dovranno procedere **all'effettiva attivazione** dei percorsi formativi **solo in seguito ad una richiesta** formale della regione che si riserva comunque una previa valutazione del progetto formativo e periodiche analisi dei fabbisogni professionali per orientare i contenuti di dettaglio dei singoli percorsi. Il **fabbisogno formativo sul territorio rispetto al quale attivare le varie azioni sarà rilevato dai Centri per l'impiego** di concerto con le imprese e organizzazioni delle parti sociali.

Le proposte formative, di **durata non superiore a 100 ore**, da fruire in orario di lavoro, dovranno essere indirizzate a occupati e lavoratori autonomi (indipendentemente dalla tipologia di contratto, dalla classe di

età, dal genere e dalla cittadinanza) e dovranno essere finalizzate al rafforzamento della capacità produttiva, dell'innovazione di prodotti e processi, delle politiche di rete e dell'internazionalizzazione.

Nelle intenzioni regionali l'assegnazione dei lotti di ore dovrebbe favorire un raccordo più stretto tra l'offerta formativa e i fabbisogni, una semplificazione procedurale e, soprattutto, **maggiori possibilità** per le **Agenzie** di sviluppare la propria **programmazione pluriennale** garantendo il **consolidamento** e la **continuità** degli **assetti organizzativi**.

Non molto dissimile è **la seconda iniziativa per la FC sui temi della digitalizzazione**. Le Agenzie (in questo caso anche singole oltre che in partenariato) sono sollecitate a formulare proposte per il finanziamento di 5 **Progetti Formativi Quadro** (uno per ognuno degli ambiti territoriali di Pesaro – Urbino, Macerata, Ancona, Ascoli Piceno, Fermo), articolati in **Progetti Attuativi** che prevedano al loro interno azioni **formative, di informazione e sensibilizzazione** per lo sviluppo delle competenze tecniche, manageriali e organizzative nelle aree della:

- alfabetizzazione digitale di base (competenze di base);
- educazione digitale (e-leadership);
- specializzazione digitale (competenze specialistiche).

Per la definizione dei contenuti formativi di dettaglio le Agenzie devono fare riferimento agli standard “e-CF 3.0” dell’European Competence Framework. Le iniziative dovranno indirizzarsi sia agli imprenditori, sia ai lavoratori dipendenti. **Lo stanziamento complessivo ammonta a 2milioni di euro** ed è suddiviso in parti uguali (400mila euro) tra i 5 ambiti territoriali.

Le procedure di valutazione e di individuazione dei soggetti aggiudicatari si sono concluse per entrambi i provvedimenti tra il maggio e il giugno 2018.

Si segnala infine un’iniziativa varata nell’agosto 2016 dedicata alla concessione di *“Incentivi per il sostegno alla creazione di impresa”*. Parte delle risorse da essa stanziata sono state destinate ad operazioni di *workers buyout*¹⁵¹ realizzate da lavoratori costituitisi in cooperativa. Gli incentivi come ovvio sono stati finanziati in gran parte dal FESR. Tuttavia la parte di finanziamento del FSE è stata dedicata al sostegno delle “spese immateriali” tra le quali sono state introdotte anche quelle per l’eventuale formazione dei lavoratori coinvolti nei processi di *buyout*.

12. Umbria

Il PO FSE 2014 – 2020 prevede sia attività formative per i lavoratori coinvolti in situazioni di crisi, sia interventi di qualificazione del personale di imprese innovative nei settori dell’energia, dell’ambiente, della cultura e del turismo. In attesa dell’attivazione del secondo fronte sono state varate fino ad ora due iniziative di carattere difensivo:

- una dedicata al finanziamento di progetti articolati indirizzati al sostegno di Piani aziendali di sviluppo o di riconversione tecnologica e organizzativa;
- un’altra che finanzia azioni di politica attiva per i lavoratori dell’area di crisi di Terni –Narni, coinvolti in crisi aziendali, in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, per i quali non si prospetta un rientro in azienda.

La prima stanZIA complessivamente 3 milioni di euro, dei quali **500mila sono dedicati al finanziamento di attività formative per lavoratori occupati**. I restanti 2,5 milioni sono diretti al sostegno di altre misure di politica attiva (percorsi specialistici brevi, tirocini extracurricolari e incentivi alle assunzioni) per disoccupati giovani e di lunga durata individuati dai Centri per l’Impiego.

In estrema sintesi, una o più imprese dello stesso settore o filiera, interessate da un piano di sviluppo o di riconversione tecnologica e organizzativa e disposte ad effettuare almeno un’assunzione a tempo indeterminato, possono delegare una Agenzia Formativa accreditata alla presentazione di un progetto integrato che preveda:

¹⁵¹ Acquisizione di un’azienda in crisi (o di un ramo di essa) da parte dei dipendenti o ex dipendenti che realizzano una ristrutturazione aziendale, un salvataggio o una riconversione

- un servizio di preselezione svolto dal Centro per l'Impiego per l'individuazione dei disoccupati beneficiari;
- l'attivazione di percorsi formativi brevi (fino a 100 ore) e/o di tirocini extracurricolari di quattro mesi;
- l'erogazione di incentivi monetari per le assunzioni.

Solo **eventualmente e non via obbligatoria** il progetto potrà prevedere anche la realizzazione di **percorsi brevi di formazione continua** (anche questi fino a 100 ore) per l'adeguamento delle competenze dei lavoratori strettamente coinvolti nel piano di sviluppo o riconversione produttiva¹⁵². La scadenza di presentazione delle proposte, inizialmente fissata al dicembre 2017 è stata prorogata al marzo 2018.

Anche nella seconda iniziativa (specifica per i lavoratori delle imprese in crisi dell'area di Terni-Narni) l'ambito di applicazione della formazione continua e le risorse ad essa dedicate hanno natura accessoria. Anche in questo caso i destinatari degli interventi saranno presi in carico e *profilati* dai Centri per l'Impiego. Le proposte possono essere presentate da Agenzie accreditate, obbligatoriamente in ATI o ATS. Nella formulazione dei progetti deve essere prevista l'attivazione integrata di tutti gli strumenti considerati (orientamento, formazione, tirocini extracurricolari e incentivi all'assunzione), fatta eccezione per **la formazione e il tirocinio che possono essere attivati entrambi o in alternativa**. Gli interventi formativi in particolare devono essere individualizzati e di durata compresa tra 40 e 100 ore (con un parametro di 40 euro per ora/corso).

Lo stanziamento ammonta a 1 milione di euro, quasi completamente assorbiti da incentivi e tirocini. Alle attività formative e di orientamento specialistico è riservato circa un quarto del totale (la gran parte per l'orientamento). La scadenza per la presentazione delle proposte è fissata al febbraio 2019.

Entrambe le iniziative sono in corso e non sono ancora disponibili dati di approvazione.

13. Lazio

Con l'avvio dell'operatività del POR FSE nel dicembre del 2015 e nell'ambito di una iniziativa destinata prioritariamente ai giovani e alla valorizzazione dei mestieri tradizionali (*"Valorizzazione delle imprese artigiane e dei mestieri tradizionali del Lazio"*), vengono stanziati i primi 1,5 milioni di euro per la formazione dei titolari di botteghe artigiane. L'anno successivo, viene varata l'iniziativa cardine per la formazione continua (*"Crescita dell'adattabilità dei lavoratori attraverso la FC"*) con la quale vengono messi a disposizione 15,5 milioni per il triennio 2016 – 2018 (vedi tabella seguente).

Tabella 33 Iniziative regionali per la FC, risorse stanziate e date di avvio

Iniziativa	Stanziamento
<i>Valorizzazione delle imprese artigiane e dei mestieri tradizionali del Lazio (Avviso 2015)</i>	1.500.000(*)
<i>Crescita dell'adattabilità dei lavoratori attraverso la formazione continua (Avviso 2016)</i>	15.500.000
Totale	17.000.000

(*) Il dato fa riferimento alla quota riservata alla formazione dei titolari delle imprese artigiane. Lo stanziamento totale era pari a 18 milioni di euro la maggior parte dei quali destinati a giovani disoccupati.

Con il secondo provvedimento la regione riconferma e prosegue con le stesse modalità un approccio operativo varato fin dal 2014 con le risorse del POR FSE 2017 – 2013. Come già nel 2014 si prevede infatti il finanziamento di tre tipologie di attività (progetti aziendali, multiaziendali e per imprenditori e autonomi), su quattro "aree di azione":

- riconversione e specializzazione produttiva di imprese e lavoratori;
- rafforzamento della competitività delle Imprese;
- interventi in aree di crisi;
- interventi per lavoratori a rischio di espulsione, con particolare riguardo agli over 40 e alle donne.

¹⁵² Per i percorsi di FC la regione applica le seguenti UCS: fino a 50 ore, 130,81 euro per ora/corso + 0,56 euro per ora/corso/allievo; da 51 a 100 ore, 159,01 euro per ora/corso + 0,74 euro per ora/corso/allievo.

Viene riconfermata anche l'obbligatorietà di formulare il cosiddetto **Programma di trasformazione** che deve accompagnare ogni proposta presentata. A questo riguardo la regione fornisce una definizione ampia: *“il Programma di trasformazione deve prevedere l'acquisizione di nuove competenze e capacità professionali. Può riguardare l'innovazione tecnologica o organizzativa, può avere l'obiettivo di aumentare o mantenere la competitività aziendale e la qualità della produzione, di salvaguardare l'occupazione, di contrastare rischi di declino o di marginalizzazione dell'azienda, del comparto, di un'area territoriale o di obsolescenza professionale di gruppi di lavoratori”*.

Sul Programma di Trasformazione (e sulla relativa proposta progettuale) è **obbligatorio il parere favorevole delle Parti Sociali** che può essere sottoscritto sia dalle rappresentanze aziendali, sia dalle strutture territoriali di categoria. Per le azioni formative aziendali in particolare il parere favorevole deve essere conseguente ad un **accordo aziendale** che faccia esplicito riferimento ad esse. La tabella seguente riassume le altre caratteristiche fondamentali del provvedimento.

Tabella 34 Caratteristiche della formazione finanziata dall'iniziativa “Crescita dell'adattabilità dei lavoratori attraverso la formazione continua”

Iniziative finanziate	<ol style="list-style-type: none"> 1. Linea 1 - Interventi formativi aziendali 2. Linea 2 - Interventi formativi multiaziendali 3. Linea 3 - Interventi per aggiornamento, specializzazione, riqualificazione per imprenditori, manager, lavoratori autonomi e/o a composizione mista
Durata	Da 20 a 120 ore interventi aziendali e multiaziendali
Unità di Costo Standard	Da 20 a 80 ore interventi per imprenditori, manager e autonomi Da 6 a 9 Partecipanti: 24 euro per ora/partecipante Da 10 a 13 Partecipanti: 22 euro per ora/partecipante Da 14 a 16 Partecipanti 17 euro per ora/partecipante
Destinatari	Lavoratori dipendenti (con le forme contrattuali previste dalla normativa vigente) anche in CIG, CIGO e CIG in deroga, imprenditori, manager a contratto, lavoratori autonomi
Priorità	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lavoratori ultraquarantenni e ultracinquantenni, donne in settori e ruoli a squilibrio di genere, disabili, lavoratori a rischio di 'blocco professionale' o di espulsione. 2. Sostegno di Associazioni di categoria, Parti sociali, Reti territoriali, Strutture e reti operanti nell'ambito di patti territoriali e settoriali, Enti Locali, Altri soggetti operanti nell'ambito dell'associazionismo.
Presentatori delle proposte	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese; • Agenzie formative accreditate su delega delle imprese interessate; • ATI o ATS composte da una impresa e una o più Agenzie formative

Le risorse finanziarie sono state ripartite sulle tre tipologie di intervento (aziendale, multiaziendale e per imprenditori e autonomi) e sul triennio 2016 – 2018 secondo lo schema seguente.

Tabella 35 Ripartizione delle disponibilità per annualità e Linea di azione

Annualità	Totale Linee	Linea 1	Linea 2	Linea 3
2016	3.500.000	2.000.000	1.000.000	500.000
2017	5.000.000	3.000.000	1.500.000	500.000
2018	7.000.000	4.000.000	2.250.000	750.000
Totale	15.500.000	9.000.000	4.750.000	1.750.000

Per ciascun anno è stata individuata una sola “finestra” temporale per la presentazione delle proposte. La tabella seguente riporta il numero dei progetti approvati dopo la scadenza di presentazione del 2016, il costo delle iniziative per ogni Linea di attività e i costi medi.

Tabella 36 Progetti approvati e contributi concessi (al 30.09.2018)

Linee di attività	Progetti	Costo totale	Costo medio
-------------------	----------	--------------	-------------

<i>Interventi aziendali</i>	85	2.060.849	24.245
<i>Interventi multiaziendali</i>	37	973.168	26.301
<i>Interventi per imprenditori e autonomi</i>	48	925.917	19.289
Totale	170	3.959.934	23.293

A fronte di più di 1.400 richieste pervenute ne sono state immediatamente **finanziate 170 per un costo totale pari a circa 4 milioni di euro**. I 500mila euro eccedenti le disponibilità del 2016 sono stati attinti dalle somme previste per il 2017 (in particolare dalla Linea 3). Molte proposte sono state dichiarate ammissibili al finanziamento ma non finanziate per indisponibilità sul budget annuale. Non sono ancora disponibili i dati di approvazione relativi alla scadenza temporale del 2017 (posticipata di qualche mese rispetto alle previsioni iniziali) mentre la terza scadenza è prevista nel corso dell'ultimo trimestre del 2018.

Anche l'iniziativa del 2015 dedicata alla "*Valorizzazione delle imprese artigiane e dei mestieri tradizionali del Lazio*" finanzia tre distinte Linee di attività. Accanto a percorsi formativi integrati (Linea 1) e a percorsi per la qualifica professionale (Linea 3) rivolti entrambi a disoccupati e inoccupati, sono previste specifiche **azioni formative** per i titolari delle imprese artigiane e delle PMI (Linea 2).

La regione in questo caso ha imposto una stretta connessione operativa tra le linee di intervento. **Ogni proposta deve infatti sempre prevedere le attività formative per i titolari (Linea 2) accoppiate ad una o a entrambe le altre due tipologie dedicate ai disoccupati e inoccupati**. Di fatto, i titolari delle imprese sono al centro del processo, oltre che destinatari della formazione sono parte attiva. Collaborano alla definizione dei fabbisogni e dei contenuti formativi, organizzano presso le proprie imprese gli stage obbligatori previsti della Linee 1 e 3 per i disoccupati e gli inoccupati coinvolti, si fanno carico del tutoraggio.

La formazione della Linea 2 specifica per i titolari è finalizzata al sostegno delle competenze trasversali e specialistiche di un particolare ambito produttivo, organizzata in aula o in forma individualizzata, può avere una durata compresa tra 40 e 50 ore da impiegare con metodologie formative non tradizionali (tecniche di *coaching o mentoring*, sperimentazione del *coworking* e del *Fablab*).

Il totale delle disponibilità finanziarie per le tre Linee ammonta a 18 milioni di euro per il quadriennio 2016 – 2019. La parte riservata alla formazione dei titolari dispone di 1,5 milioni sempre distribuiti sui quattro anni. Nell'ambito di ogni singolo progetto la parte dedicata ai titolari non può superare il costo di 35mila euro.

L'iniziativa ha finanziato fino ad ora 67 progetti. Il costo totale è stato pari a 10,5 milioni di euro per un costo medio per singolo progetto di 285 mila. Come accennato in ogni progetto è presente la parte relativa alla formazione dei titolari ma **non sono disponibili dati che consentano di enucleare il costo specifico**. Tuttavia questo non dovrebbe essere stato molto diverso dallo stanziamento della Linea 2 previsto per il 2016 e il 2017, che ammonta a 850 mila euro.

14. Abruzzo

Le tre iniziative di sostegno alla formazione continua che la regione ha fino ad ora finanziato con il POR FSE sono state interamente dedicate al contrasto delle situazioni di crisi. La tabella seguente riporta la distribuzione dello stanziamento complessivo (pari a circa 4,2 milioni di euro) tra i tre diversi provvedimenti e tra le linee di attività in essi previste.

Tabella 37 Iniziative per la FC, risorse stanziolate sulle diverse linee di azione e date di avvio

Iniziativa	Stanziamiento
Interventi monoaziendali di riqualificazione del personale e per il rafforzamento delle competenze manageriali (Avviso marzo 2017)	2.232.000
<i>Linea 1 – Interventi per neoassunti ex percettori di ammortizzatori</i>	1.032.000
<i>Linea 2 – Interventi di aggiornamento per manager e titolari di impresa</i>	1.200.000
Interventi monoaziendali di riqualificazione dei lavoratori dipendenti di imprese in crisi (Avviso marzo 2018)	1.000.000
<i>Linea 1 – Interventi per dipendenti di imprese collocate in Area di crisi complessa, che hanno attivato la CIGS e formulato un Piano di recupero occupazionale</i>	400.000
<i>Linea 2 – Interventi per dipendenti di imprese che hanno attivato CIGS</i>	600.000
Interventi di riqualificazione per la transizione di lavoratori in CIGS verso una nuova occupazione (Avviso maggio 2018)	1.000.000
Totale	4.232.000

I **primi due** provvedimenti ammettono solo iniziative ‘monoaziendali’ presentate dalle stesse imprese beneficiarie che organizzano ed erogano la formazione selezionando in autonomia personale docente e codocente.

Le differenze tra i due riguardano essenzialmente la tipologia delle imprese e dei lavoratori destinatari delle attività:

- **nel primo** provvedimento possono presentare proposte **solo le Micro imprese e le PMI**. I destinatari della formazione dovranno essere **lavoratori neoassunti** dall’impresa proponente ed ex percettori di ammortizzatori sociali (Linea 1), oppure **manager, titolari, soci o amministratori** di impresa (Linea 2). Se assunti a tempo determinato, i lavoratori destinatari della Linea 1 dovranno essere convertiti a tempo indeterminato entro il termine di conclusione delle attività formative;
- **nel secondo** possono presentare proposte le **imprese di un’Area di crisi complessa** che hanno fatto richiesta di CIGS sulla base di un Piano di recupero occupazionale (Linea 1), oppure le **imprese ovunque collocate** che abbiano fatto semplice richiesta di CIGS (Linea 2). Su entrambe le Linee i destinatari sono **solo lavoratori dipendenti** per i quali la formazione sia funzionale al consolidamento della posizione in impresa oppure all’avvio verso una nuova occupazione.

Più tradizionale è il **terzo provvedimento**, destinato ai **soli lavoratori dipendenti in CIGS**, che finanzia iniziative di riqualificazione dirette esclusivamente alla **transizione ad una nuova occupazione**. In questo caso sono le Agenzie formative accreditate per la FC che hanno il compito di aggregare la domanda dei lavoratori (o delle imprese) e presentare progetti alla regione. Le attività formative finanziabili devono condurre ad Attestati di Competenza (con una durata fino a 400 ore) oppure a Qualifica professionale (durata obbligatoria di 400 ore)¹⁵³.

Tutte i tre provvedimenti considerati sono ancora aperti. La scadenza è prevista solo con l’esaurimento delle risorse disponibili. La prima iniziativa ha per ora finanziato:

- 5 progetti sulla Linea 1 (dedicata ai neoassunti) con un contributo pubblico di circa 391mila euro a fronte di un costo totale pari a 536mila euro;
- 17 progetti sulla Linea 2 (dedicata ai manager e ai titolari) con un contributo pubblico di circa 771mila euro a fronte di un costo totale di più di 1,2 milioni di euro.

Delle 22 imprese proponenti 6 sono microimprese, 13 piccole e 3 medie.

La terza iniziativa ha fino ad ora finanziato integralmente un solo progetto con un costo di 100mila euro che coinvolge 55 lavoratori in CIGS in quattro così della durata di 120 ore ciascuno. Non si hanno ancora approvazioni per le due Linee di Azione della seconda iniziativa.

¹⁵³ Vengono utilizzati i seguenti standard di costo: 146,25 euro ora/corso + 0,80 euro ora/corso/allievo e 117,00 euro ora/corso + 0,80 euro ora/corso/allievo.

La regione rafforzerà ulteriormente l'offerta formativa per i lavoratori coinvolti in situazione di crisi finanziando, sempre con il FSE, interventi per il rafforzamento delle competenze linguistiche. A questo scopo è stato preventivamente costituito un catalogo ad hoc (con corsi di inglese, francese, tedesco e spagnolo) formalmente approvato il 30 luglio 2018. Tra i destinatari dell'iniziativa sono stati aggiunti in un secondo momento anche i lavoratori autonomi titolari di partita IVA da almeno un anno, i disoccupati e gli inoccupati, rafforzando l'offerta del catalogo.

La recente revisione del POR presenta, tra le linee di attività di prossima attivazione, anche la concessione di **sostegni individuali alla formazione dei liberi professionisti e dei lavoratori autonomi** con uno stanziamento di 1,8 milioni di euro.

15. Molise

Il PO FSE 2014 – 2020 prevede una profonda riqualificazione dell'offerta formativa regionale verso tematiche più aderenti a nuovi e più complessi fabbisogni e interventi formativi specifici a favore di lavoratori coinvolti in situazioni di crisi.

Sul primo punto si evidenzia l'avvio dei lavori per la costituzione del nuovo Catalogo dell'offerta, funzionale alla successiva concessione di voucher individuali a favore sia di disoccupati, sia di **occupati (dipendenti di imprese private e autonomi)**. Il Catalogo sarà costituito attraverso la selezione dalle proposte formative formulate delle Agenzie formative accreditate¹⁵⁴ e dovrà privilegiare percorsi specialistici relativi alla green e blue economy, ai servizi alla persona, ai servizi socio-sanitari, alla valorizzazione del patrimonio e delle attività culturali. L'approvazione del Catalogo dovrebbe avvenire entro la fine del 2018 così come pubblicazione dell'Avviso pubblico rivolto all'individuazione dei destinatari dei voucher. Lo stanziamento previsto è pari a circa 4,5 milioni di euro.

Per quanto riguarda il secondo aspetto è stata realizzata per il momento un'iniziativa per la formazione (con obbligo di successiva assunzione) diretta però a disoccupati e percettori di sostegni al reddito. Varata nell'ottobre del 2017, l'iniziativa finanzia proposte formative presentate da Agenzie accreditate, formulate su espressa richiesta delle imprese e accompagnate da un impegno ad assumere almeno il 50% dei partecipanti (con un minimo di 4 assunzioni garantite per progetto). Si tratta di percorsi formativi di durata compresa tra le 300 e le 500 ore, con indennità di frequenza (4 euro l'ora), centrate su contenuti definiti direttamente delle imprese committenti.

La fase di approvazione delle proposte si è chiusa velocemente entro lo stesso anno con una integrazione delle risorse a disposizione (ai 1,5 milioni di euro originari sono stati aggiunti altri 500mila euro). Sono stati finanziati in tutto 31 progetti, assegnando contributi per 1,75 milioni di euro (dei quali 540 mila per l'indennità di frequenza). I corsi sono quasi tutti di 500 ore e hanno coinvolto complessivamente 278 allievi. Dati i vincoli posti si può quindi prevedere un flusso di almeno 139 nuove assunzioni.

16. Campania

Le risorse FSE per il finanziamento della formazione continua si sono concentrate su due iniziative. La prima (di impostazione tradizionale e di notevole importanza finanziaria), dedicata alle attività promosse dalle imprese del territorio; la seconda (con minori disponibilità) indirizzata al sostegno individuale dei percorsi formativi dei professionisti e dei lavoratori autonomi. La tabella seguente riporta gli stanziamenti e le date di avvio.

Tabella 38 Iniziative per la FC, risorse stanziati e date di avvio

Iniziativa	Stanziamento
<i>Formazione continua in azienda (Avviso ottobre 2016)</i>	12.000.000
<i>Sostegno al percorso di formazione dei professionisti e dei lavoratori autonomi (Avviso gennaio 2017)</i>	1.500.000
Totale	13.500.000

¹⁵⁴ Per i percorsi contenuti del catalogo si fa riferimento ad una UCS pari a 73,13 euro ora/corso + 0,80 euro per ora/corso/allievo

Per quanto riguarda la “Formazione continua in azienda”, la regione ritiene **prioritarie** le “azioni di riqualificazione destinate ad imprese che hanno avviato piani di riconversione e ristrutturazione aziendale, oppure a lavoratori di imprese localizzate in aree di crisi che manifestano l’intenzione di avviare una riconversione nella produzione” indipendentemente dalla dimensione del settore di appartenenza. Lo schema seguente sintetizza tutte le altre caratteristiche fondamentali dell’iniziativa e dei percorsi formativi finanziati.

Tabella 39 Principali caratteristiche dell’iniziativa “Training per crescere. Formazione continua in azienda”

Iniziativa finanziata	<ul style="list-style-type: none"> • Interventi formativi aziendali • Interventi formativi pluriaziendali (con minimo 3 imprese)
Durata	Fino a 600 ore
Unità di Costo Standard	117 euro per ora/corso + 0,80 euro per ora/corso/allievo
Destinatari	Solo lavoratori dipendenti privati, anche stagionali o in CIG, CIGO e CIG in deroga e soci lavoratori di cooperative
Presentatori delle proposte	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese (per gli interventi aziendali) • Raggruppamenti di imprese (per gli interventi pluriaziendali) I raggruppamenti tra imprese possono avere la forma di ATI, ATS, Consorzi, Reti, Società consortili
Erogatori della formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese o Agenzie formative accreditate (per gli interventi aziendali) • Solo Agenzie formative accreditate (per gli interventi pluriaziendali)

Deve essere sottolineato inoltre il tentativo di impostare un collegamento con le attività condotte nel territorio regionale dai Fondi Paritetici Interprofessionali: l’Avviso stabilisce infatti che “*le imprese aderenti ai Fondi Paritetici interprofessionali possono presentare progetti **sinergici** rispetto ai progetti approvati e finanziati dal Fondo Paritetico a cui sono iscritte*”, escludendo in ogni caso il finanziamento di azioni formative con contenuti simili o analoghi al progetto presentato al Fondo. Le imprese che intendano avvalersi di questa possibilità devono illustrare le **sinergie** della proposta in una sezione ad hoc del formulario di presentazione e hanno l’obbligo di riportare l’elenco di tutti i progetti presentati nel corso del tempo al Fondo di appartenenza.

L’azione per il *Sostegno al percorso di formazione dei professionisti e dei lavoratori autonomi* è del tutto simile alle analoghe iniziative promosse dalla Regione Toscana in favore dello stesso target di utenza. Si prevede infatti l’erogazione di un contributo individuale per le spese di partecipazione a:

- Corsi di formazione e di aggiornamento professionale (erogati da: Agenzie formative accreditate; ordini collegi e associazioni professionali; soggetti eroganti formazione autorizzati e accreditati dagli stessi ordini, collegi o associazioni);
- Master di I e II livello in Italia o in altro paese dell’UE (erogati da: Università e Scuole di alta formazione italiane riconosciute dal MIUR; Università riconosciute di altro Paese comunitario).

I destinatari, come in Toscana, sono i liberi professionisti o i lavoratori autonomi in possesso di Partita IVA, iscritti ad Albi o ordini professionali (o alla gestione separata dell’INPS). Le indicazioni sulle tematiche formative sono piuttosto ampie: la regione si limita ad indicare infatti “*ambiti e materie coerenti con le esigenze di sviluppo dei richiedenti, con le prospettive professionali e con le necessità di qualificazione e di aggiornamento*”. Il contributo pubblico è pari al 75% delle spese di iscrizione ai Corsi o ai Master e non può comunque superare i 5.000 euro.

La tabella seguente riporta i dati relativi ai progetti finanziati (e ai sostegni individuali concessi) e l’importo dei contributi erogati per entrambe le iniziative regionali qui considerate.

Tabella 40 Progetti approvati e contributi concessi (al 30.09.2018)

Iniziative	Progetti	Contributi concessi	Contributo medio
Formazione continua in azienda (*)	103	10.498.399	101.926
Sostegni individuali a professionisti e autonomi	Sostegni	Contributi concessi	Contributo medio
<i>Corsi di formazione</i>	95	316.556	3.332
<i>Master I e II livello</i>	41	75.306	1.836
Totale	136	391.862	2.881

(*) I dati relativi ai progetti e ai contributi sono al netto delle revoche e delle rinunce intervenute successivamente

17. Basilicata

L'impegno della Basilicata in materia di formazione continua è notevole sia dal punto di vista finanziario, sia da quello organizzativo. I provvedimenti finanziati dal FSE sono due: lo "Sportello imprese formazione continua" e l'iniziativa "MaterIA – Matera – Basilicata investe in apprendimento". Entrambe organizzate con più scadenze di presentazione si esauriranno rispettivamente nel febbraio e nel maggio 2019. La tabella seguente riporta gli stanziamenti e le date di avvio.

Tabella 41 Iniziative per la FC, risorse stanziare e date di avvio

Iniziative	Stanziamento
<i>Sportello imprese formazione continua – SPIC (Avviso marzo 2016)</i>	8.000.000
<i>MaterIA – Matera – Basilicata investe in apprendimento (Avviso agosto 2017)</i>	2.000.000
Totale	10.817.868

Lo "Sportello FC" prevede 11 scadenze di presentazione (dall'aprile 2016 al maggio 2019); l'iniziativa "Matera - Basilicata" ne prevede 5 (dall'ottobre 2017 al febbraio 2019). Gli stanziamenti per ogni scadenza sono di importo decrescente e vengono sistematicamente alimentati con eventuali avanzi della scadenza precedente e con gli importi relativi a rinunce e revoche successivamente intervenute. È prevista anche la possibilità di **integrare le disponibilità finanziarie di ogni scadenza con risorse diverse dal FSE**. Di fatto nella VII e nella VIII scadenza dello "Sportello FC" a fronte di richieste notevolmente maggiori dello stanziamento previsto, si è fatto ricorso ai fondi residui della legge 236/93.

In coerenza con la procedura a sportello è stata imposta ai proponenti **l'immediata cantierabilità** delle proposte. Ciò comporta, tra l'altro, l'obbligo dell'**indicazione nominativa dei lavoratori partecipanti** e una **rigorosa uniformità progettuale**. Le proposte devono prevedere un unico intervento formativo, anche con più edizioni, ma omogeneo dal punto di vista dei contenuti, del contesto, degli impatti attesi, della durata, della tipologia dei partecipanti.

Lo "Sportello FC" non pone priorità e vincoli di tipo settoriale o tematico, mentre invece le proposte presentate sull'iniziativa "Matera – Basilicata", che fa parte del programma di attività legato alla candidatura di Matera a Capitale della Cultura 2019, devono essere obbligatoriamente riferite alle seguenti cinque aree:

- marketing e promozione dell'offerta di beni e servizi;
- lingua straniera in specifici contesti d'uso;
- accoglienza, ospitalità, customer care e comunicazione;
- uso informativo, promozionale e commerciale delle tecnologie digitali;
- conoscenza delle caratteristiche e del patrimonio del territorio.

Sono invece sempre prioritarie le proposte che:

- costituiscono l'integrazione o la prosecuzione di attività formative in corso o realizzate l'anno precedente, sostenute dai Fondi Paritetici Interprofessionali;
- che costituiscono una integrazione di iniziative finanziate dal FESR;
- provengono da microimprese (solo per l'iniziativa "Matera – Basilicata").

La tabella seguente sintetizza le caratteristiche dei percorsi formativi di **entrambe le iniziative**.

Tabella 42 Caratteristiche delle iniziative “Sportello imprese formazione continua” e “MaterIA – Matera – Basilicata investe in apprendimento”

Iniziative finanziate	Progetti aziendali e pluri aziendali
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • Fino a 90 ore sullo “Sportello FC” • Da 30 a 60 ore su “Matera – Basilicata”
Unità di Costo Standard	20 euro ora /allievo
Destinatari	Dipendenti (anche ‘atipici’), soci di cooperativa titolari di impresa, professionisti, autonomi.
Presentatori delle proposte	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese singole o raggruppate • Agenzie accreditate su mandato espresso delle imprese
Erogatori della formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese • Agenzie su delega delle imprese (per il 30% delle attività) • Agenzie (se titolari dell’intervento)
Indicazioni metodologiche	Le attività formative negli ambienti di lavoro non possono superare il 40% per lo “Sportello FC” e il 20% per l’iniziativa “Matera – Basilicata”. La FAD non è ammessa.

La tabella seguente riporta i dati relativi ai progetti approvati e ai contributi fino ad ora concessi. I progetti sono stati finanziati praticamente tutti in “*de minimis*” al 100% del costo. Pertanto la differenza tra contributi concessi e costo totale è del tutto trascurabile.

Tabella 43 Progetti approvati e contributi concessi (al 30.09.2018)

Iniziative	Progetti	Contributi concessi	Contributo medio
<i>Sportello imprese formazione continua – SPIC</i>	280	7.154.622	24.671
<i>Matera – Basilicata investe in apprendimento</i>	40	527.380	13.183
Totale	320	7.684.275	24.013

Da evidenziare infine anche l’iniziativa relativa alla “*Formazione continua per le aziende coinvolte dagli effetti della crisi economica*”. Avviata già nell’ottobre 2015 e conclusasi nel maggio 2016, ha finanziato due tipologie di percorsi formativi rivolti rispettivamente a:

- lavoratori dipendenti in regime di riduzione di orario prevista da contratti di solidarietà;
- lavoratori dipendenti di imprese che attuano programmi di riconversione, ristrutturazione, riorganizzazione.

Il provvedimento integrava risorse finanziarie diverse ciascuna per uno specifico ambito di intervento. Lo stanziamento ammontava a circa 2,27 milioni euro, dei quali 818mila provenienti dal POR FSE, altri 482mila dagli stanziamenti della legge 236/93 e 973mila della legge 53/00. Le risorse ex lege 53/00 erano quindi riservate al finanziamento dei Piani formativi di imprese interessate da contratti di solidarietà (in coerenza con le previsioni della legge 53/00 sulle riduzioni dell’orario di lavoro) e le altre risorse sui Piani di imprese che avevano adottato programmi di ristrutturazione e riconversione. Gli interventi formativi, di durata compresa tra 24 e 200 ore, non potevano essere svolti per più del 50% nell’ambiente di lavoro e non potevano prevedere FAD. Non sono stati reperiti dati relativi al numero di progetti approvati e ai contributi concessi.

18. Puglia

La regione ha concentrato le attività di FC finanziate dal POR FSE su due grandi iniziative: la prima finanzia Piani Formativi Aziendali concordati tra le Parti Sociali; la seconda prevede la concessione di Voucher Aziendali su richiesta delle imprese di ogni dimensione e settore. Il volume delle risorse dei due provvedimenti supera di gran lunga quanto messo a bando fino ad ora dalla maggior parte delle regioni italiane (in realtà solo Veneto e Lombardia hanno investito di più). La tabella seguente riporta gli stanziamenti dei due provvedimenti e le date di avvio.

Tabella 44 Iniziative per la FC, risorse stanziare e date di avvio

Iniziative	Stanziamento
<i>Piani Formativi Aziendali (Avviso marzo 2016)</i>	30.000.000
<i>Pass Imprese Voucher Aziendali (Avviso giugno 2017)</i>	10.000.000
Totale	40.000.000

La presentazione dei progetti di Piano e delle istanze per la richiesta dei voucher avviene su una piattaforma on line sempre aperta. La regione provvede poi a valutazioni periodiche delle proposte sulla base delle quali vengono adottati i provvedimenti di finanziamento.

Per quanto riguarda i Piani Formativi, ad agosto 2018 è stato approvato l'elenco relativo all'undicesima tranche di valutazione e la procedura on line resterà aperta fino ad esaurimento delle risorse. Per i voucher invece, alla fine di giugno 2018 è stato approvato l'elenco relativo alla terza delle sette finestre di presentazione previste.

I Piani Formativi Aziendali possono riguardare un ampio ventaglio di tematiche, tra cui:

- tecniche e tecnologie produttive, conduzione di impianti, attrezzature o macchinari, nonché sperimentazione di materiali o prodotti innovativi;
- qualità del prodotto/servizio e ottimizzazione del ciclo produttivo;
- tecniche di gestione e/o organizzazione aziendale;
- sistemi di gestione ambientale (gestione dei rifiuti e risparmio di risorse idriche ed energetiche);
- commercio con l'estero e internazionalizzazione;
- responsabilità sociale di impresa.

Alcune delle principali caratteristiche delle attività formative previste nei Piani Formativi sono sintetizzate nella tabella seguente.

Tabella 45 Caratteristiche delle attività formative previste nei Piani Formativi Aziendali

Iniziative finanziate	Piani formativi (di tipo aziendale e pluriaziendale) riguardanti: <ul style="list-style-type: none"> a) aggiornamento b) riqualificazione per cambiamento di mansione c) aggiornamento e riqualificazione per imprese che hanno avviato programmi di riconversione, nuovi investimenti produttivi o nuovi insediamenti
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • Fino a 100 ore per i Piani di tipo a) • Anche oltre 100 ore per Piani di tipo b) e c)
Unità di Costo Standard	15,5 euro ora /allievo
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti e imprenditori per i Piani di tipo a) e c) • Solo dipendenti per i Piani di tipo b)
Presentatori delle proposte	<ul style="list-style-type: none"> • Per i Piani monoaziendali imprese singole o raggruppate (con l'impresa capofila obbligatoria) • Per i Piani Pluriaziendali ATI o ATS tra imprese a Agenzie Formative e accreditate su mandato espresso delle imprese
Erogatori della formazione	Imprese o Agenzie
Indicazioni metodologiche	La FAD è ammessa fino ad un massimo del 40% delle ore del corso.
Condizioni obbligatorie	Immediata cantierabilità (le imprese devono essere tutte individuate in sede progettuale)

I voucher aziendali introdotti con l'iniziativa *Pass Imprese* integrano e completano il ventaglio delle possibilità offerte dai Piani.

A differenza di questi ultimi, i voucher aziendali (pensati soprattutto per gli imprenditori e i manager), possono soddisfare specifiche esigenze individuali con una rapidità e immediatezza che il Piano formativo concordato non consente. La regione inoltre non ha collegato la concessione dei voucher con un Catalogo regionale dell'offerta e non è previsto l'obbligo di 'spendere' il voucher presso Agenzie accreditate, è sufficiente che siano "organismi che erogano formazione da almeno due anni" con l'esclusione "dei fornitori di macchinari, attrezzature e sistemi hardware e software".

La tabella seguente riassume le altre caratteristiche dell'iniziativa.

Tabella 46 Caratteristiche delle attività formative finanziabili con i voucher aziendali

Destinatari	Titolari di impresa, soci, artigiani, lavoratori dipendenti
Importo dei voucher	Per i lavoratori dipendenti, importo massimo di 3.500 euro Per i titolari di impresa, i soci e gli artigiani, importo massimo di 5.000 euro Sono erogabili fino a 5 voucher per impresa
Presentatori delle proposte	Imprese
Erogatori della formazione	Organismi che erogano formazione da almeno due anni Non sono ammessi in veste di erogatori della formazione i fornitori dell'impresa per macchinari, attrezzature, sistemi hardware e software
Durata	Le attività formative non possono avere una durata inferiore a 30 ore
Indicazioni metodologiche	Non è ammessa la FAD

Il volume della domanda espressa dalle imprese del territorio nell'arco di un biennio è stata oggettivamente ingente, articolata e costante. I contributi concessi hanno superato i 30 milioni di euro. La tabella seguente riporta una sintesi dei risultati conseguiti.

Tabella 47 Piani approvati, voucher assegnati e contributi concessi (al 30.09.2018)

Iniziativa	Piani finanziati	Contributi concessi	Contributo medio	
Piani Formativi Aziendali	386	28.878.231	74.814	
	Voucher concessi	Imprese richiedenti	Contributi concessi	Importo medio
Voucher aziendali	545	204	1.594.832	2.926
Totale contributi concessi			30.473.063	

(*) I dati tengono conto delle rinunce e delle revoche intervenute dopo la fase di approvazione solo nei casi in cui sono state esplicitate e quantificate dalla regione negli atti di approvazione relativi alle diverse tranche.

Inizialmente erano stati imposti dei limiti dimensionali ai Piani Formativi: 200mila euro di contributo massimo per i Piani per l'aggiornamento (il tipo 'a') e 700mila per gli altri. Successivamente il limite è stato innalzato per tutte le tipologie a 2 milioni di euro. Tuttavia, a parte casi eccezionali, le dimensioni dei Piani formativi finanziati si sono mantenute entro limiti contenuti: il contributo medio è stato pari a circa 75 mila euro.

19. Calabria

La regione non ha ancora avviato quanto previsto nel PO FSE 2014 – 2020 relativamente agli interventi di riqualificazione per la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi nell'ambito di piani di riconversione e ristrutturazione aziendale. Nel frattempo molta attenzione è stata riservata invece alla promozione dell'innovazione tecnologica e alla valorizzazione dei risultati della ricerca. In quest'ambito si segnala un'iniziativa (finanziata anche dal FESR) che sostiene l'avvio di start-up e di spin off *anche attraverso* la formazione di "operatori della ricerca". La formazione verte come ovvio sulle competenze per l'imprenditorialità e sulla cultura d'impresa ed è semplicemente accessoria rispetto ai contributi alle spese per l'avvio dell'attività.

Un'altra iniziativa, diretta allo sviluppo delle micro e piccole imprese e delle professioni, ha scelto di privilegiare il sostegno all'acquisizione di servizi reali, anche di consulenza all'imprenditore e al libero professionista, non ricorrendo alla formazione.

20. Sicilia

Il POR SE 2014 – 2020 colloca gli interventi formativi dedicati ai lavoratori delle imprese siciliane esclusivamente sull'Asse 3 ed in particolare sull'Obiettivo specifico dedicato all'accrescimento delle competenze della forza lavoro, delineando così una strategia di intervento ampia e rivolta complessivamente al miglioramento delle competenze e dei titoli di studio di tutta l'utenza adulta anche indipendentemente

dalla condizione occupazionale. In attesa del loro avvio è stata varata intanto un’iniziativa mirata e specifica per la *“Formazione dei liberi professionisti e dei lavoratori autonomi”*. Con uno stanziamento complessivo di 3 milioni di euro e in analogia con quanto già sperimentato in Toscana e in Campania, anche in Sicilia si prevede l’erogazione di un contributo individuale per le spese di partecipazione a:

- Corsi di formazione e di aggiornamento professionale (erogati da: Agenzie formative accreditate; ordini collegi e associazioni professionali; soggetti eroganti formazione autorizzati e accreditati dagli stessi ordini, collegi o associazioni, Agenzie accreditate in regione, providers riconosciuti dalla Commissione Aenas, istituzioni di cui al punto seguente);
- Master di I e II livello in Italia o in altro paese dell’UE (erogati da: Università e Scuole di alta formazione italiane riconosciute dal MIUR; Università riconosciute di altro Paese comunitario).

I destinatari, come in Toscana e in Campania, sono sempre i liberi professionisti o i lavoratori autonomi in possesso di Partita IVA da almeno sei mesi, iscritti ad Albi o ordini professionali (o alla gestione separata dell’INPS). Le indicazioni sulle tematiche formative sono analoghe e ampie: anche in Sicilia si parla infatti di *“ambiti e materie coerenti con le esigenze di sviluppo dei richiedenti, con le prospettive professionali e con le necessità di qualificazione e di aggiornamento”*.

Il totale delle disponibilità è diviso tra le due tipologie di attività finanziabili (1,8 milioni per i corsi di formazione e 1,2 milioni per i Master di I e II livello) e il 15% è riservato alle persone in condizione di disabilità. Come sempre, le spese ammissibili riguardano solo l’iscrizione al percorso formativo e sono escluse le iniziative di tipo convegnistico o seminariale. Il contributo è normalmente pari al 75% delle spese di iscrizione e non può comunque superare i 2.000 euro per i corsi e i 6.000 per i Master. I destinatari di età compresa tra i 18 e i 35 anni e le persone in condizione di disabilità hanno diritto alla copertura del 100%, salvo i limiti massimi di contributo. La scadenza per la presentazione delle istanze è stata prorogata al dicembre del 2017. Si attende la pubblicazione delle graduatorie di approvazione per ora non ancora disponibili.

21. Sardegna

La regione ha collocato la formazione dei lavoratori all’interno di una complessa e articolata strategia messa a punto in via prioritaria per i disoccupati e gli inoccupati e indirizzata allo sviluppo delle competenze e dell’imprenditorialità negli ambiti della Green e Blue economy. Con essa si intende tra l’altro integrare il FESR con il FSE, connettendo le azioni propriamente formative con le iniziative per lo sviluppo locale.

Inizialmente sono state individuate sei Aree di Specializzazione (ICT, Reti per la gestione intelligente dell’energia, Chimica verde, Bio-edilizia, Agrifood, Turismo e beni culturali e ambientali) sulle quali sono state definite le seguenti cinque linee di azione (**due delle quali, la 3 e la 5, coinvolgono lavoratori occupati in iniziative di formazione continua**):

- Linea 1 (per disoccupati): formazione finalizzata al rilascio di qualifica o di certificazione di competenze o alla promozione di nuova imprenditorialità;
- Linea 2 (per disoccupati): sostegno al lavoro autonomo e all’imprenditorialità attraverso il coinvolgimento dei Gruppi di Azione Locale- GAL (nelle aree rurali) e dei Gruppi di Azione Costiera- GAC (nelle aree costiere);
- Linea 3 (per disoccupati e **occupati**): formazione specialistica di profili innovativi che avranno il compito di sensibilizzare le imprese sulle opportunità di finanziamento e sulle tecniche di base per la presentazione, gestione e rendicontazione di progetti;
- Linea 4 (per disoccupati): qualificazione dell’offerta formativa degli istituti tecnici e professionali, attraverso la partecipazione delle imprese locali;
- Linea 5 (per **occupati**): formazione dei lavoratori attraverso piani formativi di impresa diretti all’innovazione di processo o prodotto.

Tra il 2016 e il 2018, con Avvisi e provvedimenti specifici di diversa dimensione finanziaria, sono state avviate tutte le cinque Linee di azione. Della disponibilità totale, pari a circa 40,5 milioni di euro, le Linee 1 e 2, che

rappresentano il cardine della strategia regionale contro la disoccupazione, ne hanno assorbiti più di 36. Alle linee 3 e 5, dedicate agli occupati, sono stati riservati inizialmente più di 3 milioni di euro successivamente integrati con altri 6,2 milioni (aggiunti in corso d'opera sulla Linea 3).

Al momento, il totale complessivo stanziato per la FC ammonta quindi a circa 9,2 milioni di euro.

Per quanto riguarda **l'attuazione della Linea 3**, nell'agosto 2016 è stato emanato un provvedimento che prevedeva il sostegno di **percorsi di formazione professionale** integrati con **attività di informazione/sensibilizzazione** sulle opportunità di finanziamento negli ambiti della Green e Blue Economy. Potevano essere presentate tre tipologie di proposte relativamente ai diversi ambiti territoriali considerati (**zone rurali, zone costiere e altri ambiti**).

La tabella seguente sintetizza le caratteristiche degli interventi formativi previsti dalla Linea 3.

Tabella 48 Caratteristiche delle attività formative della "Linea 3"

Iniziative finanziate	<ul style="list-style-type: none"> • Percorsi di formazione professionale per la certificazione di competenze
	Integrati con:
	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di informazione/sensibilizzazione sulle opportunità di finanziamento negli ambiti della Green e Blue Economy
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • Da 90 a 1000 ore i percorsi formativi • Più di 25 ore le attività di informazione e sensibilizzazione
Dimensioni finanziarie progetti	Fino a 300.000 euro
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori occupati, compresi gli imprenditori e i lavoratori autonomi; • Disoccupati
	Ogni proposta progettuale deve essere destinata a un gruppo composto per metà da occupati e per l'altra metà da disoccupati.
Presentatori delle proposte¹⁵⁵	Raggruppamenti Strategici Territoriali (RST) tra: <ul style="list-style-type: none"> • una o più Agenzie formative e Gruppi di Azione Locale (GAL) per misure in ambito rurale; • una o più Agenzie formative e Gruppi di Azione Costiera (Fisheries Local Action Groups - FLAG) per misure in ambito costiero; • una o più Agenzie formative ed altre rappresentanze (diverse dalle precedenti) per gli altri ambiti territoriali
Condizioni obbligatorie	Costituzione di Raggruppamenti Strategici Territoriali (RST), come sopra definiti

Il termine per la presentazione delle proposte scadeva nel dicembre 2016. I raggruppamenti proponenti si sono in genere allineati all'importo massimo consentito per il singolo progetto (300mila euro). Di fatto sono state finanziate complessivamente 31 iniziative per un contributo medio pari a circa 264mila euro. La tabella seguente riporta in sintesi gli esiti finali con il dettaglio per ciascuno dei tre ambiti territoriali ai quali le iniziative approvate fanno riferimento.

Tabella 49 Progetti approvati e contributi concessi sulla Linea 3 (al 30.09.2018)

Iniziative Linea 3	Progetti	Contributi concessi
Ambiti rurali	14	3.688.000
Ambiti costieri	4	1.060.000
Altri ambiti territoriali	13	3.445.000
Totale	31	8.193.000

¹⁵⁵ **GAL:** Gruppi di Azione Locale, partenariati tra soggetti pubblici e privati rappresentativi delle popolazioni rurali e delle organizzazioni degli operatori economici dedicate al sostegno di strategie di sviluppo riferite ad ambiti territoriali corrispondenti ad Unioni di Comuni. Costituiscono strumento di attuazione dei programmi LEADER finanziati dal FEASR.

FLAG: partenariati tra soggetti pubblici e privati per la realizzazione di interventi per lo sviluppo sostenibile nei settori della pesca e dell'acquacoltura finanziati dal FEAMP.

Per quanto riguarda invece la **Linea 5** la regione (nel settembre 2017) ha emanato un provvedimento **diretto a raccogliere manifestazioni di interesse** da parte di:

- **Fondi Paritetici Interprofessionali** nazionali, **disposti a rafforzare la dotazione finanziaria stanziata dalla regione** finanziando iniziative a favore di **dipendenti di Micro e PMI**;
- Micro e PMI, che abbiano avviato o intendano avviare programmi di innovazione di processo o prodotto negli ambiti della Green e Blue Economy;
- Micro e PMI, i cui dipendenti possano beneficiare del finanziamento di specifici Fondi Interprofessionali e che abbiano intenzione di formare i propri titolari, soci collaboratori familiari.

La ratio del provvedimento è chiara: si intende creare **sinergie reali con gli interventi finanziati dai Fondi** e, prima dell'emanazione dell'Avviso vero e proprio, preparare e organizzare la domanda. Alla prima scadenza (novembre 2017) sono state raccolte 19 manifestazioni di interesse (3 dai Fondi e 16 dalle imprese). I termini sono stati riaperti e prorogati fino al marzo 2018.

La tabella seguente sintetizza le caratteristiche degli interventi formativi previsti dalla Linea 5 così come specificate nell'informativa regionale emanata in attesa dell'Avviso (previsto nel corso dell'autunno 2018). L'informativa per ora conferma lo stanziamento di 1,5 milioni di euro che la regione potrà rafforzare successivamente (come già accaduto per della Linea 3).

Tabella 50 Caratteristiche delle attività formative della “Linea 5”

Iniziativa finanziata	Piani formativi aziendali e interaziendali
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori over 45 anni in possesso della sola licenza media. • Titolari, soci e collaboratori familiari di Micro e PMI.
Presentatori delle proposte	La quota di donne partecipanti deve essere pari ad almeno il 60%.
Indicazioni metodologiche	Solo raggruppamenti tra Agenzie accreditate e imprese
Condizioni obbligatorie	Ammessi il consueing, l'affiancamento sul lavoro e il mentoring Le imprese coinvolte devono aver avviato programmi di innovazione di processo o prodotto nei seguenti ambiti: energie rinnovabili; produzione di prodotti climate friendly; gestione dei rifiuti e delle acque reflue; gestione e risparmio idrico; tutela del patrimonio ambientale e delle biodiversità; cantieristica navale; turismo costiero e marittimo.

Qualche cenno infine ad altre due iniziative di importanza marginale ai fini della presente analisi ma che è comunque utile menzionare.

La prima, varata dalla regione nel dicembre 2015, intendeva rafforzare attraverso la formazione le attivazioni di tirocini con voucher e bonus occupazionali per lavoratori in uscita dagli ammortizzatori sociali (previsti nel Programma regionale Flexsecurity 2015) e la sperimentazione del Contratto di ricollocazione. Si prevedeva infatti il finanziamento di percorsi formativi rivolti a:

- lavoratori che **avevano ottenuto un lavoro** dopo il tirocinio e il bonus occupazionale o attraverso il Contratto di ricollocazione (Linea 1);
- lavoratori che dopo il tirocinio o il contratto di ricollocazione erano ancora disoccupati (Linea 2).

La Linea 1 (che riguarda gli occupati) prevedeva percorsi di durata compresa tra le 20 e le 90 ore, **promossi esclusivamente dalle imprese che avevano già assunto i lavoratori**. Le imprese potevano presentare proposte in forma singola o in RT con Agenzie accreditate.

L'intera iniziativa è stata però chiusa dalla regione nel giugno 2018 e le risorse residue sono state destinate ad *“ulteriori operazioni che possano avere un impatto finanziario maggiormente efficace rispetto a quanto ad oggi impegnato”*. Prima della chiusura dieci proposte progettuali erano state ammesse a finanziamento. Non sono i disponibili dati di dettaglio ma si può presumere che le proposte riguardassero uno o al massimo due lavoratori ciascuna.

Infine, il Fondo per il Microcredito FSE (sperimentato con successo già nella programmazione 2007-2013) che sostiene lo start up di imprese o microimprese (incluse le società tra professionisti) avviato da soggetti che non possono normalmente accedere al credito ordinario (disoccupati di lunga durata e giovani inoccupati).

L'iniziativa concede mutui a tasso zero di importo compreso tra 5mila a 25mila euro per l'acquisto di macchinari, impianti e beni immateriali e tra le spese ammissibili c'è **anche la formazione**.

APPENDICE II

CARATTERISTICHE DEGLI AVVISI EMANATI DAI FONDI INTERPROFESSIONALI NEL PERIODO NOVEMBRE 2017 – OTTOBRE 2018

FONARCOM				
NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018	Piani Quadro USC Settoriali e Territoriali	4.500.000 Con successiva incrementazione dotazione economica complessiva dell'Avviso a 4.533.737	- 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. Sono inclusi: - lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, anche nel periodo in cui non prestano servizio in azienda; - apprendisti; - lavoratori in CIG; Sono esclusi: - lavoratori con contratto Co.co.co, dirigenti, amministratori e titolari di aziende beneficiarie; - collaboratori con partita IVA; - stagisti, tirocinanti e collaboratori occasionali	Tre tematiche prioritarie di intervento: 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. formazione continua per l'adeguamento delle competenze professionali in tema di innovazione e impiego di tecnologie moderne, con particolare attenzione all'introduzione di tecniche e pratiche dell'organizzazione e della produttività tali da consentire un giusto equilibrio tra performance e investimenti; 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 tali da garantire un'effettiva capacità di posizionamento nei più ampi contesti internazionali.

				<p>All'interno delle aree tematiche e degli interventi di cui sopra, il Piano Quadro dovrà prevedere percorsi Formativi, per un valore economico minimo del 20% del Contributo del Fondo, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - internazionalizzazione; - economia ed intelligenza digitale (con particolare attenzione all'agenda digitale impresa 4.0, all'industria sostenibile e all'economia circolare); - innovazione / miglioramento di processi e tecnologie aziendali <p>Sono ammissibili le seguenti modalità formative: - sessioni d'aula (frontale o remoto); - training on the job; - FAD/e-learning, autoapprendimento (asincrona); In ogni Piano Quadro sono ammesse più modalità formative combinabili nel rispetto di quanto indicato nel Manuale di Gestione.</p>
2/2018 A sportello	Informa Welfare Aziendale, Interaziendale	300.000	<p>I 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.</p> <p>Sono inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Sono esclusi come Destinatari, ma ammissibili comunque come uditori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - collaboratori con partita IVA; - dirigenti; - amministratori e titolari di Aziende Beneficarie (tranne se inquadrati come lavoratori dipendenti); 	<p>Sono ammissibili le seguenti modalità formative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sessioni d'aula (aula frontale e/o in remoto)

XVIII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2017-2018

			- stagisti, tirocinanti e collaboratori occasionali;	
3/2018	Forma e Ricolloca Aziendale/Interaziendale	300.000	<p>-Disoccupati (comma 1 dell'art. 19 del d.lgs. 150/2015), registrati negli elenchi tenuti presso i Centri per l'Impiego, immediatamente disponibili per lo svolgimento di attività lavorative, che abbiano sottoscritto il Patto di Servizio. Dovranno risultare assunti dall'Azienda Beneficiaria, aderente a FonARCom, al massimo entro la chiusura da parte di SP del Piano Formativo (Fon06 bis).</p> <p>-lavoratori "a rischio di disoccupazione" (comma 4 dell'art. 19 d.lgs. 150/2015), registrati negli elenchi tenuti presso i Centri per l'Impiego, immediatamente disponibili per lo svolgimento di attività lavorative e che abbiano sottoscritto il Patto di Servizio, dipendenti dell'Azienda Beneficiaria aderente a FonARCom nel momento di presentazione del Piano Formativo alle Parti Sociali costituenti il Fondo per la condivisione</p> <p>-lavoratori "a rischio di disoccupazione" (comma 4 dell'art. 19 della d.lgs. 150/2015), dipendenti di aziende terze anche non aderenti a FonARCom, registrati negli elenchi tenuti presso i Centri per l'Impiego, immediatamente disponibili per lo svolgimento di attività lavorative e che abbiano sottoscritto il Patto di Servizio. Dovranno risultare assunti dall'Azienda Beneficiaria, aderente a FonARCom, entro la data Avviso 03/2018 – Forma e Ricolloca – pag. 7 di chiusura da parte di SP del Piano Formativo (Fon06_bis).</p>	<p>tre tematiche prioritarie di intervento:</p> <p>A) formazione continua per la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione alla salvaguarda psico-fisica del lavoratore nel rispetto delle sue mansioni e dell'incarico contrattuale assunto;</p> <p>B) formazione continua per l'adeguamento delle competenze professionali in tema di innovazione ed impiego di tecnologie moderne, con particolare attenzione all'introduzione di tecniche e pratiche dell'organizzazione e della produttività tali da consentire un giusto equilibrio tra performance ed investimenti;</p> <p>C) formazione continua per l'allineamento delle competenze aziendali in tema di internazionalizzazione, con particolare attenzione a una visione europeistica del mercato del lavoro e degli ambienti produttivi tali da garantire un'effettiva capacità di posizionamento nei più ampi contesti internazionali.</p> <p>Sono ammissibili le seguenti modalità formative: - sessioni d'aula (aula frontale);</p>
4/2018	Generalista – UCS Aziendale / Interaziendale Settoriale Territoriale	6.000.000 Con successive incrementazioni finanziarie	- 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	<p>Tre tematiche prioritarie di intervento:</p> <p>-Formazione continua per la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione alla salvaguardia psico-fisica del</p>

XVIII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2017-2018

		Dotazione economica complessiva dell'Avviso a 9.455.956	<p>Legge 388/2000, modificato dall'Art. 10 Legge 148/2011.</p> <p>Sono inclusi: - lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, anche nel periodo in cui non prestano servizio in azienda; - apprendisti; - lavoratori in CIG;</p> <p>Sono esclusi: - lavoratori con contratto Co.co.co, dirigenti, amministratori e titolari di aziende beneficiarie; - collaboratori con partita IVA; - stagisti, tirocinanti e collaboratori occasionali</p>	<p>lavoratore nel rispetto delle sue mansioni e dell'incarico contrattuale assunto.</p> <p>-Formazione continua per l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore in generale e con particolare attenzione al tema di innovazione ed impiego di tecnologie moderne, Formazione continua per l'allineamento delle competenze aziendali in tema di internazionalizzazione</p> <p>Sono ammissibili le seguenti modalità formative: - sessioni d'aula (frontale e/o remoto); - Training on the Job - FAD asincrona/e-learning, autoapprendimento; In ogni Progetto in cui è articolato il Piano, sono ammesse più modalità formative combinabili nel rispetto di quanto indicato nel Manuale di Gestione.</p>
5/2018	a) Monoaziendale b) Interaziendale c)Settoriale d) Territoriale	895.328,31 Con successive incrementazioni dotazione economica complessiva pari a 5.282.128,41	<p>- 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> <p>Sono inclusi: - lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, anche nel periodo in cui non prestano servizio in azienda; - apprendisti; - lavoratori in CIG;</p> <p>Sono esclusi: - lavoratori con contratto Co.co.co, dirigenti, amministratori e titolari di aziende beneficiarie; - collaboratori con partita IVA; - stagisti, tirocinanti e collaboratori occasionali</p>	<p>Le aree tematiche previste: Area A (Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro) Area B (Adeguamento Competenze) Area C (Internazionalizzazione)</p> <p>seguinti modalità formative: A. sessioni d'aula (frontale e/o remoto); B. Training on the Job; C. FAD asincrona/e-learning, autoapprendimento.</p>

FON.COOP

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
41/2018	Piani aziendali formativi concordati Fondo di rotazione	4.094.000 di cui 3.094.000 ripartiti su base regionale e/o interregionale e 1.000.000 su base nazionale	-soci lavoratori/lavoratrici di imprese cooperative; -dipendenti inclusi apprendisti; dei soggetti beneficiari Non possono essere destinatari dei piani, i lavoratori in mobilità	Piani aziendali prontamente cantierabili che prevedano attività formative in risposta a specifici fabbisogni aziendali al fine di accrescere le competenze dei lavoratori e la competitività delle imprese. Le attività non formative concesse, riguardano solo quelle strettamente funzionali alla realizzazione del piano (progettazione, coordinamento, monitoraggio e valutazione)
42/2018	Sviluppo e Innovazione del Terzo settore, deliberato da CDA di Fon.coop in data 12 giugno 2018 È presente solo l'atto di indirizzo e non risulta ancora pubblicato l'avviso integrale (aggiornamento al 01 Novembre 2018)			

FONT.ER

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
26/2018G	Settoriali: destinato ai Settori Merceologici: Terziario, Vigilanza, Multiservizi, Logistica e Trasporto	1.400.000	Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato -Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata non inferiore a 3 mesi	Percorsi Kit formativi Interventi formativi rispondenti ad un fabbisogno diffuso e standardizzato per il

XVIII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2017-2018

			<p>-Lavoratori/trici stagionali che, nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione del Kit, abbiano lavorato con contratto di durata non inferiore a 3 mesi alle dipendenze di aziende assoggettate al contributo dello 0,30 ed aderenti al Fondo</p> <p>-Lavoratori/trici assunti con contratto di apprendistato (esclusa formazione obbligatoria).</p>	<p>rafforzamento della posizione dell'azienda e dei propri addetti sul mercato di riferimento,</p> <p>Percorsi formativi standardizzati come da offerta pubblicata in allegato</p>
27/2018	Settoriali settore Automotive	1.500.000	<p>- lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato;</p> <p>- lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata almeno di 3 mesi;</p> <p>- lavoratori/trici assunti con contratto di apprendistato.</p>	<p>Percorsi formativi standardizzati per il Settore Automotive</p>
28/2018S	Settoriali: Commercio-Servizi, Turismo, Socio-Sanitario ed Altri Settori Economici	300.000	<p>-Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato</p> <p>-Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata non inferiore a 3 mesi</p> <p>-Lavoratori/trici stagionali che, nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione del Kit, abbiano lavorato con contratto di durata non inferiore a 3 mesi alle dipendenze di aziende assoggettate al contributo dello 0,30 e aderenti al Fondo</p> <p>- Lavoratori/trici assunti con contratto di apprendistato.</p>	<p>Seminari Formativi - Informativi e di Approfondimento</p>
29/2018	Territoriali Aziendali Multiaziedali	11.000.000	<p>- Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato;</p> <p>- lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata almeno di 3 mesi;</p>	<p>Si evidenzia la messa in trasparenza, valutazione ed attestazione e/o certificazione del patrimonio professionale individuale acquisito</p>

			<p>Lavoratori/trici stagionali che, nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione del progetto, abbiano lavorato con contratto di durata non inferiore a 3 mesi alle dipendenze di aziende assoggettate al contributo dello 0,30 ed aderenti al Fondo-Lavoratori/trici assunti con contratto di apprendistato.</p> <p>-Lavoratori il cui status professionale è temporaneamente sospeso per crisi aziendale</p> <p>I percorsi formativi devono favorire altresì la partecipazione dei lavoratori/trici stranieri, disabili, over 50</p> <p>Possono partecipare in qualità di "Uditori" i Titolari delle aziende beneficiarie</p>	<p>I progetti possono essere erogati attraverso le seguenti modalità didattiche:</p> <p>Aula Laboratorio Fad (e Learning) Project work Affiancamento Training of the job Coaching</p>
30/2018	<p>A-Monoaziendale B-Multiaziendale settoriale C-Multiaziendale multisetoriale</p>	1.000.000	<p>lavoratori/trici rispetto ai quali l'azienda versa il contributo della disoccupazione involontaria "DS" derivante dal versamento del contributo dall'art. 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978 n. 845:</p> <p>a. lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato;</p> <p>b. lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata almeno di 3 mesi;</p> <p>c. lavoratori/trici stagionali che, nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione del progetto, abbiano lavorato con contratto di durata almeno di 3 mesi alle dipendenze di aziende assoggettate al contributo dello 0,30 e aderenti al Fondo;</p> <p>d. lavoratori/trici assunti con contratto di lavoro di apprendistato.</p>	<p>sostenere le risorse umane tramite iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale che contribuiscano al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori oltre a rispondere ai fabbisogni manifestati da singole aziende o da gruppi di aziende, impegnate in processi di riorganizzazione e/o di innovazione tecnologica o di aggiornamento, anche finalizzati alle innovazioni inerenti l'Impresa 4.0 per le micro imprese ad esempio introduzione di nuove</p>

XVIII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2017-2018

				<p>tecnologie digitali abilitanti; infrastrutture di rete; nuovi approcci manageriali; nuovi modelli di produttività e sviluppo richiesti dal mercato; nuovi modelli di business ecc.</p> <p>I progetti possono essere erogati attraverso le seguenti modalità didattiche: Aula Laboratorio Fad (e Learning) Project work Affiancamento Training on the job Coaching</p>
31/2018KIT	Aziendali	1.500.000,00	<p>a) lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato; b) lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, in essere, di durata almeno di 3 mesi; c) lavoratori/trici stagionali che, nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione del KIT, abbiano lavorato con contratto di durata almeno di 3 mesi alle dipendenze di aziende assoggettate al contributo dello 0,30 ed aderenti al Fondo; d) lavoratori con contratto di apprendistato (apprendistato professionalizzante), ad esclusione della formazione obbligatoria</p>	<p>Sono previsti 35 Percorsi Kit formativi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ammessi in modalità Aula/Laboratorio</p>

FOND.ER

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
<ul style="list-style-type: none"> - 1/2018 - Avviso Voucher 	<ul style="list-style-type: none"> - Piani formativi individuali attraverso il finanziamento di voucher aziendali 	<ul style="list-style-type: none"> - 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, anche nelle amministrazioni pubbliche; - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; - lavoratori religiosi; - apprendisti 	<ul style="list-style-type: none"> - Promuove l'aggiornamento, la riqualificazione - professionale e/o l'adeguamento e la riconversione delle competenze professionali dei lavoratori. - Inoltre: - Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro. - Sviluppare, attraverso la formazione continua, l'innovazione tecnologica e organizzativa del sistema - produttivo per l'affermazione della Società della Conoscenza e l'elaborazione di nuovi modelli - organizzativi del lavoro, con l'obiettivo prioritario della competitività. - Sviluppare misure attive e preventive di rafforzamento dell'occupabilità che rispondano alla logica - dell'approccio personalizzato, finalizzando la partecipazione al momento formativo al conseguimento di - un titolo idoneo. - 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, ivi comprese quelle figure di - "cerniera" e di supporto all'innovazione particolarmente importanti per l'innovazione delle PMI. - 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 affinché possano meglio collegare la formazione ai temi - dell'innovazione e della competitività - - Ogni attività in FaD deve essere realizzata attraverso un Learning Management System (LMS), che permette

XVIII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2017-2018

				<ul style="list-style-type: none"> - l'erogazione di corsi in modalità e-learning. Il LMS deve garantire la tracciabilità degli accessi al sistema del - formatore e dei partecipanti alle attività di e-learning, registrando sia la data e l'ora di accesso che la - permanenza sulla piattaforma 	
<ul style="list-style-type: none"> - - - 2/2018 - Avviso sportello 	a	<ul style="list-style-type: none"> - Piani aziendali e settoriali/territoriali 	<ul style="list-style-type: none"> - 400.000 	<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, anche nelle amministrazioni pubbliche; - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; - lavoratori religiosi; - apprendisti. - 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 2018 in imprese iscritte a Fonder 	<ul style="list-style-type: none"> - - - Come obiettivi prioritari generali la - formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale dei lavoratori, individua alcune - tematiche specifiche ma non vincolanti per la presentazione dei Piani formativi ritenute di - particolare valenza formativa: - a. sicurezza, prevenzione e salute dei lavoratori; - b. accrescimento, riqualificazione, occupabilità; - c. qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni; - d. tecniche di relazione e comunicazione; - e. innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto - dell'attività lavorativa; - f. tutela dei dati personali
3/2018		Piani aziendali a sportello	1.500.000	<ul style="list-style-type: none"> - Alcune delle tematiche specifiche ma non vincolanti per la presentazione dei Piani formativi ritenute di particolare valenza formativa: 	

			<p>-lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time;</p> <p>-lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time, anche nelle amministrazioni pubbliche;</p> <p>-lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività;</p> <p>-lavoratori religiosi;</p> <p>-apprendisti.</p> <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 2018 in imprese iscritte a Fonder.</p>	<p>a. sicurezza, prevenzione e salute dei lavoratori;</p> <p>b. accrescimento, riqualificazione, occupabilità;</p> <p>c. qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni;</p> <p>d. tecniche di relazione e comunicazione;</p> <p>e. innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto dell'attività lavorativa;</p> <p>f. tutela dei dati personali;</p> <p>ogni singolo Progetto prevede che si attesti/certifichi ad ogni partecipante la formazione svolta.</p>
4/2018	Piani settoriali / territoriali	<p>2.100.000 ripartiti come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 51 % Comparto SCUOLA; - 31 % Comparto SOCIOASSISTENZIALE; - 18 % Settore ALTRO <p>Nel Settore ALTRO rientrano i Piani che non sono riferibili né al Comparto SCUOLA né al quello SOCIO-ASSISTENZIALE</p>	<p>-lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time;</p> <p>- lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time, anche nelle amministrazioni pubbliche;</p> <p>- lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o</p>	<p>ritenute di particolare valenza formativa:</p> <p>a. sicurezza, prevenzione e salute dei lavoratori;</p> <p>b. accrescimento, riqualificazione, occupabilità;</p> <p>c. qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni;</p> <p>d. tecniche di relazione e comunicazione;</p> <p>e. innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto dell'attività lavorativa;</p> <p>f. tutela dei dati personali;</p> <p>ogni singolo Progetto prevede che si attesti/certifichi ad ogni partecipante la formazione svolta.</p>

			riduzione temporanea di attività; -lavoratori religiosi; -apprendisti;	
Avviso 2018 per il Mezzogiorno (AMZ18)	Piani aziendali, settoriali e territoriali	500.000 ripartiti come segue: - 51 % Comparto SCUOLA; - 31 % Comparto SOCIO-ASSISTENZIALE; - 18 % Settore ALTRO Nel Settore ALTRO rientrano i Piani che non sono riferibili né al Comparto SCUOLA né al quello SOCIO-ASSISTENZIALE	i lavoratori occupati presso gli Enti beneficiari e la cui abituale sede di lavoro è ubicata nelle regioni del Mezzogiorno (ABRUZZO, MOLISE, SARDEGNA, CAMPANIA, PUGLIA, BASILICATA, CALABRIA e SICILIA). Si tratta dei lavoratori rientranti nelle seguenti tipologie: - lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time; - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time, anche nelle amministrazioni pubbliche; -lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; -lavoratori religiosi; - apprendisti 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	promuove interventi di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale finalizzati a sostenere la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori nelle regioni del Mezzogiorno, in attuazione dell'ispirazione solidaristica di Fonder e in linea con la politica di coesione nazionale ed eurounitaria. ritenute di particolare valenza formativa: a. sicurezza, prevenzione e salute dei lavoratori; b. accrescimento, riqualificazione, occupabilità; c. qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni; d. tecniche di relazione e comunicazione; e. innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto dell'attività lavorativa; f. tutela dei dati personali è previsto che ogni singolo Progetto attesti/certifichi ad ogni partecipante la formazione svolta.

			entro il 2018 in imprese iscritte a Fonder.	
5/2015 Nessuna scadenza	Piani aziendali territoriali e settoriali	Le aziende/matricole aderenti possono richiedere un finanziamento fino all'85% dell'importo trasferito a Fonder da altro Fondo interprofessionale	<p>-lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time;</p> <p>-lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time, anche nelle amministrazioni pubbliche;</p> <p>-lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività;</p> <p>- lavoratori religiosi;</p> <p>-apprendisti</p> <p>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 2015 in imprese iscritte a Fonder</p>	<p>Ritenute di particolare valenza formativa:</p> <p>a. sicurezza, prevenzione e salute dei lavoratori;</p> <p>b. accrescimento, riqualificazione, occupabilità;</p> <p>c. qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni;</p> <p>d. tecniche di relazione e comunicazione;</p> <p>e. innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto dell'attività lavorativa;</p> <p>f. tutela dei dati personali</p> <p>è previsto che ogni singolo Progetto attesti/certifichi ad ogni partecipante la formazione svolta</p>

FONDIMPRESA

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018	Ambiente e Territorio	15.000.000	I lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, per i quali viene versato all'INPS il contributo integrativo dello 0,30% sulle retribuzioni destinato a Fondimpresa, occupati in imprese	Le modalità formative del piano possono privilegiare, senza limiti parametrici, l'utilizzo di metodologie flessibili e personalizzate tipiche della formazione/intervento (action learning, coaching, affiancamento, training on the job,

XVIII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2017-2018

			aderenti operanti nei campi della prevenzione del rischio sismico e idrogeologico, oltre che in quelle che hanno necessità di rafforzare le competenze connesse all'efficienza energetica e all'uso di fonti integrative e rinnovabili, ai materiali e alle soluzioni per la sostenibilità ambientale	anche mediante l'utilizzo di laboratori didattici/fasi pratiche di "campo scuola"), fermo restando che non possono essere finanziate le ore di formazione durante le quali il partecipante svolge attività produttive. Non è invece ammessa l'attività di formazione a distanza on line (FADoL) o di autoformazione assistita anche da prodotti FAD ed i relativi costi non verranno riconosciuti da Fondimpresa
2/2018	Aziendali o interaziendali	10.000.000	lavoratori, dipendenti delle imprese aderenti in possesso di tutti i requisiti di accesso previsti dall'Avviso, per i quali esista l'obbligo del versamento del contributo integrativo di cui all'art. 25 della legge n. 845/1978 e s.m. Possono partecipare al Piano anche gli apprendisti, per attività formative diverse dalla formazione obbligatoria prevista dal loro contratto.	Nessuna info indicata
3/2018	Territoriale, settoriale	72.000.000 così suddivise: - 36.000.000 per il finanziamento dei Piani formativi presentati nel termine previsto per la prima scadenza indicata nell'articolo 14; - 36.000.000 per il finanziamento dei Piani formativi presentati nel termine previsto per la seconda scadenza indicata nell'articolo 14.	i lavoratori per i quali esista l'obbligo del versamento del contributo integrativo di cui all'art. 25 della legge n. 845/1978 e s.m., compresi gli apprendisti, occupati in imprese che: - hanno aderito a Fondimpresa e sono già in possesso delle credenziali di accesso all'area riservata (Area Associati) - hanno rilasciato la dichiarazione di partecipazione al Piano allegata alla domanda di finanziamento presentata con le modalità previste nelle "Istruzioni per la dichiarazione di partecipazione al Piano formativo da parte di imprese aderenti" (Allegato n. 8 dell'Avviso). Tra i predetti destinatari del Piano sono inclusi, con specifica priorità nella valutazione del Piano, i lavoratori	Si vedano nel dettaglio le tipologie ed aree tematiche: (pag.3) a. Qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti b. Innovazione dell'organizzazione c. Digitalizzazione dei processi aziendali d. Commercio elettronico e. Contratti di rete f. Internazionalizzazione Deve essere prevista la certificazione delle competenze secondo la normativa regionale, ove esistente e applicabile alle competenze da acquisire nel Piano, o, in mancanza, nelle forme indicate nell'accordo di condivisione del Piano e/o nell'ambito del Comitato paritetico di Pilotaggio, in coerenza con le indicazioni contenute nel D.M. 30.06.2015 (GURI

			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, anche nel periodo in cui non sono in servizio, sempre a condizione che l'impresa di appartenenza assicuri la quota di co-finanziamento privato, se dovuta in base al regime di aiuto prescelto.	20.07.2015 n. 166), emanato dal Ministero del Lavoro di concerto con il MIUR Le attività di FAD, affiancamento, training on the job, coaching non possono assorbire più del 40% delle ore di formazione del Piano, a meno che il maggiore utilizzo non sia adeguatamente motivato nel Piano in relazione alla natura delle azioni ed alla tipologia di destinatari.
4/2018	a sostegno dell'innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo	10.000.000 suddivisi in quattro macroaree: A - Piani con aziende aderenti beneficiarie del NORD (Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Provincia di Trento, Provincia di Bolzano) 3.660.000 B - Piani con aziende aderenti beneficiarie del CENTRO (Emilia Romagna, Toscana, Marche, Umbria, Lazio, Abruzzo, Molise) 2.410.000 C - Piani con aziende aderenti beneficiarie del SUD E ISOLE (Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna) 1.790.000	i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, per i quali viene versato all'INPS il contributo integrativo dello 0,30% sulle retribuzioni destinato a Fondimpresa, occupati in imprese aderenti che stanno realizzando un progetto o un intervento di innovazione digitale e/o 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.	Le modalità formative del piano possono privilegiare, senza limiti parametrici, l'utilizzo di metodologie flessibili e personalizzate tipiche della formazione/intervento (action learning, coaching, affiancamento, training on the job), fermo restando che non possono essere finanziate le ore di formazione durante le quali il partecipante svolge attività produttive. Non sono ammissibili nel Piano le attività formative organizzate per conformare le imprese alla normativa nazionale obbligatoria in materia di formazione. Tutti i percorsi formativi, che possono essere costituiti anche da più azioni formative, devono concludersi con la verifica dell'apprendimento da parte dei partecipanti, con modalità di verifica adeguate rispetto agli obiettivi ed alle caratteristiche dei percorsi formativi. Tutti i percorsi formativi, che possono essere costituiti anche da più azioni formative, devono concludersi con la verifica dell'apprendimento da parte dei partecipanti, con modalità di verifica adeguate rispetto agli obiettivi ed alle caratteristiche dei percorsi formativi La formazione deve essere progettata per conoscenze e competenze comprendendo per queste ultime idonee attività di valutazione finalizzate al rilascio all'allievo di una

		D - Piani con aziende aderenti beneficiarie di due o tre MACROAREE 1.430.000 Risorse aggiuntive da assegnare ai piani idonei eccedenti lo stanziamento della/e Macro-area/e, in ordine cronologico di presentazione in forma completa. 710.000		attestazione degli apprendimenti acquisiti trasparente e spendibile. Deve essere prevista la certificazione delle competenze secondo la normativa regionale in coerenza con le indicazioni contenute nel D.M. 30.06.2015 (GURI 20.07.2015 n. 166), emanato dal Ministero del Lavoro di concerto con il MIUR.
--	--	--	--	--

FONDIR

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018	individuali, aziendali, settoriali o territoriali	12.000.000 Le risorse sono così suddivise tra i settori: -Creditizio Finanziario, 11.200.000 - Assicurativo, 800.000.	I dirigenti delle imprese aderenti al Fondo al momento della presentazione del Piano	Previste diverse tematiche formative tra cui percorsi formativi linguistici E modalità di formazione one-to-one relativa allo sviluppo delle abilità personali attraverso la metodologia del coaching È ammissibile il ricorso alla modalità di FAD sincrona e asincrona. La tracciabilità della formazione della FAD dovrà essere garantita attraverso: a.1) per la FAD asincrona: stampe dei report automatici prodotti esclusivamente dai sistemi informatici LMS (Learning Management System) ovvero standard AICC, SCORM e xAPI o sistemi compatibili, da cui risultino i seguenti dati: - nominativo del fruitore; - data/e orari di fruizione della lezione; a.2) per la FAD sincrona: stampe dei report automatici generati da apposite Piattaforme e/o

				registrazioni delle lezioni da cui risultino i seguenti dati: - nominativo del fruitore; - data/e orari di fruizione della lezione; b) dichiarazione, resa ai sensi e per gli effetti del DPR N 445/00, firmata dal Responsabile del Piano, relativa alla veridicità dei report automatici.
2/2018	Individuali, aziendali, settoriali o territoriali	3.700.000 Le risorse sono così suddivise tra i settori: -3.100.000; Commercio-Turismo-Servizi ed altri settori economici, 600.000 -Logistica Spedizioni -Trasporto		Previste diverse tematiche formative tra cui percorsi formativi linguistici E modalità di formazione One-to-One relativa allo sviluppo delle abilità personali attraverso la metodologia del coaching

FONDOFORMAZIONE PMI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018 Piani quadro a sportello	Piani Interaziendali, Settoriali o di filiera o multiregionale	2.500.000	a) Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato; b) Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato; c) Lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; d) Lavoratori/trici assunti con qualifica di apprendista. La partecipazione degli apprendisti ad attività formative riferibili alla formazione tecnico professionalizzante	'PIANI QUADRO': finanzia a sportello piani formativi suddivisi in RETI NUOVE, RETI CONSOLIDATE ed INCREMENTI In ogni Piano sono ammesse più modalità di erogazione della formazione, opportunamente integrate tra di loro, tra cui: a) Aula (ambienti didatticamente strutturati interni o esterni all'impresa); b) Training on the job, formazione in situazione; c) <i>Coaching</i> , gestione della conoscenza, affiancamento; d) Apprendimento mediante formazione a distanza/on line, Comunità di pratiche.

			<p>e di mestiere è consentita senza limitazioni di partecipazione, tranne che per le tipologie di formazione che dovessero rientrare nella sfera esclusiva di competenza e finanziamento delle Regioni.</p> <p>e) Soci lavoratori di cooperative. ed inoltre:</p> <p>f) Lavoratori/trici con contratti a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro.</p> <p>Infine, in via straordinaria possono partecipare alla formazione:</p> <p>g) I titolari delle micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari di micro imprese.</p>	<p>e) Partecipazione a convegni, workshop, seminari</p> <p>intende favorire la realizzazione di percorsi di formazione finalizzati all'ottenimento di attestazioni, abilitazioni e certificazioni riconosciute</p> <p>Sul presente Avviso viene confermato l'utilizzo in via sperimentale – ed a carattere volontario - della 'SMART CARD COMPETENZE' del FAPI, strumento di certificazione delle competenze acquisite nei percorsi di formazione finanziati dal Fondo PMI, in coerenza con il D.Int. del 10.10.2005 per la definizione del Format di Libretto formativo del 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 Foglio elettronico del lavoratore</p>
2/2018	Piani territoriali interaziendali	4.000.000	<p>a) Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato;</p> <p>b) Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato;</p> <p>c) Lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività;</p> <p>d) Lavoratori/trici assunti con qualifica di apprendista;</p> <p>La partecipazione degli apprendisti ad attività formative riferibili alla formazione tecnico-professionalizzante e di mestiere è consentita senza limitazioni di partecipazione, tranne che per le tipologie di formazione che dovessero</p>	<p>In caso di formazione informatica e linguistica, nei Progetti superiori alle 40 ore è obbligatorio contemplare l'erogazione della certificazione riconosciuta, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione informatica: Patente Europea ECDL, certificazioni internazionali riconosciute; - formazione linguistica intesa come lingua straniera: certificazioni internazionali riconosciute; - formazione linguistica intesa come Italiano seconda lingua per i lavoratori immigrati: CILS Certificazione Italiano Lingua Seconda. <p>viene introdotto in via sperimentale ed a carattere volontario - l'uso</p>

			<p>rientrare nella sfera esclusiva di competenza e finanziamento delle Regioni.</p> <p>e) Soci lavoratori di cooperative.</p> <p>ed inoltre:</p> <p>f) Lavoratori/trici con contratti a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro.</p> <p>Infine, in via straordinaria possono partecipare alla formazione:</p> <p>g) I titolari delle micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari di micro imprese.</p>	<p>della 'SMART CARD COMPETENZE' del FAPI quale strumento di attestazione delle competenze acquisite nei percorsi di formazione finanziati dal Fondo PMI</p>
<p>3/2018</p> <p>Sportello impresa</p>	<p>Piani aziendali</p>	<p>2.500.000</p> <p>Ripartiti: 1.500.000 per le piccole imprese 1.000.000 per le medie-grandi imprese</p>	<p>a) Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato;</p> <p>b) Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato;</p> <p>c) Lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività;</p> <p>d) Lavoratori/trici assunti con qualifica di apprendista.</p> <p>e) Soci lavoratori di cooperative.</p> <p>ed inoltre:</p> <p>f) Lavoratori/trici con contratti a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro.</p> <p>Infine, in via straordinaria possono partecipare alla formazione:</p> <p>g) I titolari delle micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di</p>	<p>si potrà fare ricorso, in modo coerente con le finalità proprie del Piano e con gli obiettivi perseguiti con le attività da realizzare, a diverse metodologie e tecniche formative. In ogni Piano sono ammesse più modalità di erogazione della formazione, opportunamente integrate tra di loro, tra cui:</p> <p>a) Aula (ambienti didatticamente strutturati interni o esterni all'impresa);</p> <p>b) Training on the job, formazione in situazione;</p> <p>c) Coaching, gestione della conoscenza, affiancamento;</p> <p>d) Apprendimento mediante formazione a distanza/on line, Comunità di pratiche.</p> <p>Devono essere opportunamente dettagliate con analisi di sostenibilità delle infrastrutture informatiche e contenere dettagliate procedure di monitoraggio e verifica;</p> <p>e) Partecipazione a convegni, workshop, seminari</p>

			adeguata contribuzione a carico dei titolari di micro imprese.	<p>In caso di formazione informatica e linguistica, nei Progetti superiori alle 40 ore è obbligatorio contemplare l'erogazione della certificazione riconosciuta, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione informatica: Patente Europea ECDL, certificazioni internazionali riconosciute; - formazione linguistica intesa come lingua straniera: certificazioni internazionali riconosciute; - formazione linguistica intesa come Italiano seconda lingua per i lavoratori immigrati: CILS Certificazione Italiano Lingua Seconda. <p>viene introdotto in via sperimentale ed a carattere volontario - l'uso della 'SMART CARD COMPETENZE' del FAPI quale strumento di attestazione delle competenze acquisite nei percorsi di formazione finanziati dal Fondo PMI</p>
4/2018	<p>Piani aziendali/ interaziendali</p> <p>Buoni individuali</p>	<p>3.000.000</p> <p>Ripartiti:</p> <p>Linea A Piani AZIENDALI: 1.000.000</p> <p>Linea B Piani INTERAZIENDALI: 1.500.000</p> <p>Linea C – BUONI INDIVIDUALI: 500.000</p>	<p>a) Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato;</p> <p>b) Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato;</p> <p>c) Lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività;</p> <p>d) Lavoratori/trici assunti con qualifica di apprendista.</p> <p>e) Soci lavoratori di cooperative.</p> <p>ed inoltre:</p> <p>f) Lavoratori/trici con contratti a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro.</p>	<p>si potrà fare ricorso, in modo coerente con le finalità proprie del Piano e con gli obiettivi perseguiti con le attività da realizzare, a diverse metodologie e tecniche formative. In ogni Piano sono ammesse più modalità di erogazione della formazione, opportunamente integrate tra di loro, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Aula (ambienti didatticamente strutturati interni o esterni all'impresa); b) Training on the job, formazione in situazione; c) Coaching, gestione della conoscenza, affiancamento; d) Apprendimento mediante formazione a distanza/on line, Comunità di pratiche. <p>Devono essere opportunamente dettagliate con analisi di sostenibilità delle infrastrutture</p>

			<p>Infine, in via straordinaria possono partecipare alla formazione:</p> <p>g) I titolari delle micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari di micro imprese.</p>	<p>informatiche e contenere dettagliate procedure di monitoraggio e verifica;</p> <p>e) Partecipazione a convegni, workshop, seminari</p> <p>In caso di formazione informatica e linguistica, nei Progetti superiori alle 40 ore è obbligatorio contemplare l'erogazione della certificazione riconosciuta, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione informatica: Patente Europea ECDL, certificazioni internazionali riconosciute; - formazione linguistica intesa come lingua straniera: certificazioni internazionali riconosciute; - formazione linguistica intesa come Italiano seconda lingua per i lavoratori immigrati: CILS Certificazione Italiano Lingua Seconda. <p>viene introdotto in via sperimentale ed a carattere volontario - l'uso della 'SMART CARD COMPETENZE' del FAPI quale strumento di attestazione delle competenze acquisite nei percorsi di formazione finanziati dal Fondo PM</p>
--	--	--	---	--

FONDOPROFESSIONI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018 Avviso Voucher	Piani formativi individuali attraverso il finanziamento di voucher aziendali	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, anche nelle amministrazioni pubbliche; 	<p>Promuove l'aggiornamento, la riqualificazione professionale e/o l'adeguamento e la riconversione delle competenze professionali dei lavoratori.</p> <p>Inoltre:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; - lavoratori religiosi; - apprendisti 	<ul style="list-style-type: none"> -Favorire l’innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro. -Sviluppare, attraverso la formazione continua, l’innovazione tecnologica e organizzativa del sistema produttivo per l’affermazione della Società della Conoscenza e l’elaborazione di nuovi modelli organizzativi del lavoro, con l’obiettivo prioritario della competitività. -Sviluppare misure attive e preventive di rafforzamento dell’occupabilità che rispondano alla logica dell’approccio personalizzato, finalizzando la partecipazione al momento formativo al conseguimento di un titolo idoneo. -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, ivi comprese quelle figure di “cerniera” e di supporto all’innovazione particolarmente importanti per l’innovazione delle PMI. -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 affinché possano meglio collegare la formazione ai temi dell’innovazione e della competitività
--	--	--	--	--

XVIII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2017-2018

				Ogni attività in FaD deve essere realizzata attraverso un Learning Management System (LMS), che permette l'erogazione di corsi in modalità e-learning. Il LMS deve garantire la tracciabilità degli accessi al sistema del formatore e dei partecipanti alle attività di e-learning, registrando sia la data e l'ora di accesso che la permanenza sulla piattaforma
2/2018 Avviso a sportello	Piani aziendali e settoriali/ territoriali	400.000	<p>☒ lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time;</p> <p>☒ lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time, anche nelle amministrazioni pubbliche;</p> <p>☒ lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività;</p> <p>☒ lavoratori religiosi;</p> <p>☒ apprendisti.</p> <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 2018 in imprese iscritte a Fonder</p>	<p>Come obiettivi prioritari generali la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale dei lavoratori, individua alcune tematiche specifiche ma non vincolanti per la presentazione dei Piani formativi ritenute di particolare valenza formativa:</p> <p>a. sicurezza, prevenzione e salute dei lavoratori;</p> <p>b. accrescimento, riqualificazione, occupabilità;</p> <p>c. qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni;</p> <p>d. tecniche di relazione e comunicazione;</p> <p>e. innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto dell'attività lavorativa;</p> <p>f. tutela dei dati personali</p>
3/2018	Piani aziendali a sportello	1.500.000		Alcune delle tematiche specifiche ma non vincolanti per la presentazione dei Piani

			<p>-lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time;</p> <p>-lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time, anche nelle amministrazioni pubbliche;</p> <p>-lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività;</p> <p>-lavoratori religiosi;</p> <p>-apprendisti.</p> <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 2018 in imprese iscritte a Fonder.</p>	<p>formativi ritenute di particolare valenza formativa:</p> <p>a. sicurezza, prevenzione e salute dei lavoratori;</p> <p>b. accrescimento, riqualificazione, occupabilità;</p> <p>c. qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni;</p> <p>d. tecniche di relazione e comunicazione;</p> <p>e. innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto dell'attività lavorativa;</p> <p>f. tutela dei dati personali;</p> <p>ogni singolo Progetto prevede che si attesti/certifichi ad ogni partecipante la formazione svolta.</p>
4/2018	Piani settoriali / territoriali	<p>2.100.000 ripartiti come segue:</p> <p>- 51 % Comparto SCUOLA;</p> <p>- 31 % Comparto SOCIOASSISTENZIALE;</p> <p>- 18 % Settore ALTRO</p> <p>Nel Settore ALTRO rientrano i Piani che non sono riferibili né al Comparto SCUOLA né al quello SOCIO-ASSISTENZIALE</p>	<p>-lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time;</p> <p>- lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time, anche nelle amministrazioni pubbliche;</p> <p>- lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività;</p> <p>-lavoratori religiosi;</p> <p>-apprendisti;</p>	<p>ritenute di particolare valenza formativa:</p> <p>a. sicurezza, prevenzione e salute dei lavoratori;</p> <p>b. accrescimento, riqualificazione, occupabilità;</p> <p>c. qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni;</p> <p>d. tecniche di relazione e comunicazione;</p> <p>e. innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto dell'attività lavorativa;</p> <p>f. tutela dei dati personali;</p>

				ogni singolo Progetto prevede che si attesti/certifichi ad ogni partecipante la formazione svolta.
Avviso 2018 per il Mezzogiorno (AMZ18)	Piani aziendali, settoriali e territoriali	<p>500.000 ripartiti come segue: - 51 % Comparto SCUOLA; - 31 % Comparto SOCIO-ASSISTENZIALE; - 18 % Settore ALTRO</p> <p>Nel Settore ALTRO rientrano i Piani che non sono riferibili né al Comparto SCUOLA né al quello SOCIO-ASSISTENZIALE</p>	<p>i lavoratori occupati presso gli Enti beneficiari e la cui abituale sede di lavoro è ubicata nelle regioni del Mezzogiorno (ABRUZZO, MOLISE, SARDEGNA, CAMPANIA, PUGLIA, BASILICATA, CALABRIA e SICILIA). Si tratta dei lavoratori rientranti nelle seguenti tipologie:</p> <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, anche nelle amministrazioni pubbliche; - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; - lavoratori religiosi; - apprendisti <p>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 2018 in imprese iscritte a Fonder.</p>	<p>promuove interventi di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale finalizzati a sostenere la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori nelle regioni del Mezzogiorno, in attuazione dell'ispirazione solidaristica di Fonder e in linea con la politica di coesione nazionale ed eurounitaria.</p> <p>ritenute di particolare valenza formativa:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. sicurezza, prevenzione e salute dei lavoratori; b. accrescimento, riqualificazione, occupabilità; c. qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni; d. tecniche di relazione e comunicazione; e. innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto dell'attività lavorativa; f. tutela dei dati personali <p>è previsto che ogni singolo Progetto attesti/certifichi ad ogni partecipante la formazione svolta.</p>

5/2015 Nessuna scadenza	Piani aziendali territoriali e settoriali	Le aziende/matricole aderenti possono richiedere un finanziamento fino all'85% dell'importo trasferito a Fonder da altro Fondo interprofessionale	<input checked="" type="checkbox"/> lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time; <input checked="" type="checkbox"/> lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time, anche nelle amministrazioni pubbliche; <input checked="" type="checkbox"/> lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; <input checked="" type="checkbox"/> lavoratori religiosi; <input checked="" type="checkbox"/> apprendisti 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 2015 in imprese iscritte a Fonder	Ritenute di particolare valenza formativa: a. sicurezza, prevenzione e salute dei lavoratori; b. accrescimento, riqualificazione, occupabilità; c. qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni; d. tecniche di relazione e comunicazione; e. innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto dell'attività lavorativa; f. tutela dei dati personali è previsto che ogni singolo Progetto attesti/certifichi ad ogni partecipante la formazione svolta
----------------------------	---	---	---	---

FOR.AGRI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018	Piani Aziendali, Settoriali e Territoriali di Formazione Continua	3.080.000	<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 	Sono previsti A. € 3.000.000,00 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; B. € 80.000,00 per beneficiari che all'interno delle proprie imprese svolgono attività agricola a favore di categorie sociali svantaggiate (in particolare in

			<p>esecuzione del Piano o in quello precedente;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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). 	<p>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.</p> <p>Le azioni formative finanziabili devono essere finalizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • all'aggiornamento continuo; • alla riqualificazione professionale; • al rafforzamento della professionalità; • all'adeguamento e riconversione delle competenze professionali.
--	--	--	--	---

FORTE

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018 voucher	voucher formativi per i lavoratori delle imprese aderenti a For.Te	5.000.000	lavoratori/lavoratrici dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n.160/1975, così come modificato dall'art. 25 della legge n. 845/1978 e successive modificazioni, compresi gli apprendisti ed i dipendenti a tempo determinato della Pubblica Amministrazione (circ. INPS n.140/2012). Sono inclusi tra i destinatari dell'attività formativa anche i lavoratori stagionali che, nell'ambito dei 12 mesi precedenti la	<p>In relazione ai fabbisogni formativi specifici dei lavoratori, l'impresa individua le iniziative pertinenti nell'ambito del Catalogo nazionale</p> <p>Nel Catalogo sono inserite le seguenti tipologie formative:</p> <ul style="list-style-type: none"> -seminari (iniziative formative di approfondimento tematico); - corsi (iniziative formative articolate su diversi argomenti specialistici); - laboratori (iniziative di apprendimento guidato e assistito, quali ad esempio: apprendimento tecnico, outdoor training, animazione teatrale, altro).

			presentazione della richiesta di voucher, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese assoggettate al contributo di cui sopra ed aderenti al Fondo.	
2/2018 avviso di sistema	piani aziendali, settoriali e territoriali di formazione continua comparto altri settori economici individuati attraverso i CODICI ATECO,	7.000.000	<p>i lavoratori/lavoratrici dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n.160/1975, così come modificato dall'art. 25 della legge n. 845/1978 e successive modificazioni. Sono compresi gli apprendisti, i soci lavoratori delle cooperative ed i lavoratori a tempo determinato del settore pubblico (circ. INPS n.140/2012)</p> <p>Sono inclusi tra i destinatari dell'attività formativa anche i lavoratori stagionali che, nell'ambito dei 12(dodici) mesi precedenti la presentazione del Piano, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese assoggettate al contributo di cui sopra ed aderenti al Fondo. Sono compresi 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. Sono altresì inclusi i lavoratori delle seguenti Province: l'Aquila, Pescara, Teramo, Rieti, Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, Macerata, Perugia, Terni, oltre ai seguenti Comuni: Barano, Casamicciola, Forio, Ischia, Lacco Ameno, Serra Fontana, colpite dal sisma del 2016 e del 2017, che</p>	<p>Sono comprese le attività di orientamento dei partecipanti e di bilancio delle competenze, in possesso ed acquisite dagli stessi, la certificazione delle competenze e dei percorsi formativi. La formazione può essere erogata attraverso le seguenti modalità: aula, seminari, FaD (Formazione a Distanza), affiancamento, training on the job, coaching, outdoor. In ogni Piano sono consentite più modalità di erogazione della formazione.</p>

			nell'ambito dei 36(trentasei) mesi precedenti la presentazione del Piano, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese assoggettate al contributo di cui sopra ed aderenti al Fondo.	
3/2018	Aziendali interaziendali e pluriaziendali	4.000.000 ripartiti al 50% tra piani aziendali e pluriaziendali	<p>i lavoratori/lavoratrici dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n.160/1975, così come modificato dall'art. 25 della legge n. 845/1978 e successive modificazioni. Sono compresi gli apprendisti, i soci lavoratori delle cooperative ed i lavoratori a tempo determinato del settore pubblico (circ. INPS n.140/2012)</p> <p>Sono inclusi tra i destinatari dell'attività formativa anche i lavoratori stagionali che, nell'ambito dei 12(dodici) mesi precedenti la presentazione del Piano, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese assoggettate al contributo di cui sopra ed aderenti al Fondo. Sono compresi 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. Sono altresì inclusi i lavoratori delle seguenti Province: l'Aquila, Pescara, Teramo, Rieti, Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, Macerata, Perugia, Terni, oltre ai seguenti Comuni: Barano, Casamicciola, Forio, Ischia, Lacco Ameno, Serra Fontana, colpite dal</p>	<p>Attraverso il presente Avviso con scadenze multiple per il finanziamento di attività formative di "rete"</p> <p>In cui saranno finanziabili solo ambiti formativi inerenti all'innovazione tecnologica che riguardi esclusivamente l'introduzione di nuovi prodotti e/o processi, o un importante miglioramento di quelli già esistenti, inclusi cambiamenti nelle tecniche, nelle attrezzature o nel software, comprese le innovazioni dei processi connesse alla protezione dei dati.</p> <p>La formazione può essere erogata attraverso FaD aula seminari training on the job coaching outdoor affiancamento</p>

XVIII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2017-2018

			<p>sima del 2016 e del 2017, che nell'ambito dei 36(trentasei) mesi precedenti la presentazione del Piano, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese assoggettate al contributo di cui sopra ed aderenti al Fondo.</p>	
4/2018	<p>Aziendali e pluriaziendali Formazione a sostegno del settore socio-sanitario</p>	<p>4.000.000 ripartiti al 50% tra piani aziendali e pluriaziendali</p>	<p>lavoratori/lavoratrici dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n.160/1975, così come modificato dall'art. 25 della legge n. 845/1978 e successive modificazioni. Sono compresi gli apprendisti, i soci lavoratori delle cooperative ed i lavoratori a tempo determinato del settore pubblico (circ. INPS n.140/2012)</p>	<p>Piani formativi dovranno essere riferiti ai seguenti ambiti: -Area Psicorelazionale -Area Clinical Governance e Gestione del rischio -Area competenze tecniche anche finalizzate all'acquisizione di qualifiche -Area innovazione tecnologica -Area alimentazione, cura e pulizia degli ambienti -Area management risorse umane e strumentazione -Area amministrativa, compresa la corretta rilevazione e controllo dei costi delle prestazioni sanitarie</p> <p>La formazione può essere erogata attraverso aula seminari FaD, affiancamento, training on the job coaching outdoor</p>
5/2018	<p>Piani Aziendali, Settoriali e Territoriali di formazione continua Comparto Commercio, Turismo e Servizi</p>	<p>53.700.000 Così ripartite: Commercio, Turismo e Servizi Aziendali/ Territoriali 51.700.000 Piani Settoriali Nazionali Commercio Turismo e Servizi 2.000.000</p>	<p>i lavoratori/lavoratrici dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n.160/1975 e successive modificazioni. Sono compresi gli apprendisti, i soci lavoratori delle cooperative ed i lavoratori a tempo determinato del settore pubblico (circ. INPS n.140/2012). Sono inclusi tra i destinatari dell'attività formativa anche i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12(dodici) mesi precedenti la presentazione del Piano, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese</p>	<p>Le azioni formative ammesse a finanziamento (contenute nei progetti, parti integranti del Piano formativo) devono essere finalizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • all'aggiornamento continuo; • alla riqualificazione professionale; • all'adeguamento e alla riconversione delle competenze professionali; • alla promozione delle pari opportunità; • alla promozione della qualità del servizio e alla soddisfazione del cliente. <p>La progettazione dovrà chiaramente prevedere, a livello di modulo, le conoscenze che i partecipanti dovranno aver acquisito e/o le competenze (distinte in conoscenze ed abilità), nonché le modalità e gli</p>

			<p>assoggettate al contributo di cui sopra ed aderenti al Fondo. 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 36(trentasei) mesi precedenti la presentazione del Piano, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese assoggettate al contributo di cui sopra ed aderenti al Fondo. Sono compresi 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>	<p>strumenti utilizzati per la valutazione ed infine, le attestazioni degli esiti che si prevede di rilasciare, obbligatorie nel caso delle competenze.</p> <p>La formazione può essere erogata attraverso le seguenti modalità: aula, seminari, FaD (Formazione a Distanza), affiancamento, training on the job, coaching, outdoor. In ogni Piano sono consentite più modalità di erogazione della formazione. Sulle ore totali di formazione previste nel Piano, le ore erogate attraverso FaD, affiancamento, training on the job, coaching non possono superare il 50%</p>
6/2018	<p>Piani Aziendali, Settoriali, Territoriali e Pluriaziendali di formazione continua Comparto Logistica, Spedizioni, Trasporti</p>	4.300.000	<p>i lavoratori/lavoratrici dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n.160/1975 e successive modificazioni. Sono compresi gli apprendisti, i soci lavoratori delle cooperative ed i lavoratori a tempo determinato del settore pubblico (circ. INPS n.140/2012). Sono inclusi tra i destinatari dell'attività formativa anche i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12(dodici) mesi precedenti la presentazione del Piano, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese assoggettate al contributo di cui sopra ed aderenti al Fondo. Sono altresì inclusi i lavoratori delle seguenti Province: L'Aquila, Pescara,</p>	<p>La formazione può essere erogata attraverso le seguenti modalità: aula, seminari, FaD (Formazione a Distanza), affiancamento, training on the job, coaching, outdoor. In ogni Piano sono consentite più modalità di erogazione della formazione. La formazione può essere erogata attraverso le seguenti modalità: aula, seminari e, fino ad un massimo del 50% delle ore totali di formazione del Piano, attraverso FaD, affiancamento, training on the job, coaching.</p> <p>Le azioni formative ammesse a finanziamento (contenute nei progetti, parti integranti del Piano formativo) devono essere finalizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • all'aggiornamento continuo; • alla riqualificazione professionale; • all'adeguamento e alla riconversione delle competenze professionali; • alla promozione delle pari opportunità;

			<p>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 assoggettate al contributo di cui sopra ed aderenti al Fondo. Sono compresi 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>	<ul style="list-style-type: none"> • alla promozione della qualità del servizio e alla soddisfazione del cliente.
7/2018	<p>Piani Aziendali, Settoriali, Territoriali di formazione continua Comparto Altri Settori Economici</p> <p>sono finanziabili i Piani riferiti esclusivamente al Comparto Altri Settori Economici, individuati attraverso i CODICI ATECO</p>	4.000.000	<p>i lavoratori/lavoratrici dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n.160/1975 e successive modificazioni. Sono compresi gli apprendisti, i soci lavoratori delle cooperative ed i lavoratori a tempo determinato del settore pubblico (circ. INPS n.140/2012).</p>	<p>La formazione può essere erogata attraverso le seguenti modalità: aula, seminari, FaD (Formazione a Distanza), affiancamento, training on the job, coaching, outdoor. In ogni Piano sono consentite più modalità di erogazione della formazione. Sulle ore totali di formazione previste nel Piano, le ore erogate attraverso FaD, affiancamento, training on the job, coaching non possono superare il 50%.</p> <p>Le azioni formative ammesse a finanziamento (contenute nei progetti, parti integranti del Piano formativo) devono essere finalizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • all'aggiornamento continuo; • alla riqualificazione professionale; • all'adeguamento e alla riconversione delle competenze professionali; • alla promozione delle pari opportunità; • alla promozione della qualità del servizio e alla soddisfazione del cliente.

FONDO BANCHE E ASSICURAZIONI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018	Piani aziendali, settoriali e territoriali	45.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - i dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n. 160/1975 e successive modificazioni, ivi compresi gli assunti con legge 10 dicembre 2014, n. 183. - La formazione dei dipendenti assunti con contratto di apprendistato è finanziabile solo in caso di utilizzo del Regolamento (UE) 1407/2013 relativo agli Aiuti «de minimis». 	<p>Formazione finalizzata al consolidamento e allo sviluppo dell'occupabilità, dell'adattabilità e delle competenze dei lavoratori/lavoratrici, nonché alla crescita della capacità competitiva delle imprese.</p> <p>Qualsiasi tipologia di attività formativa svolta in training on the job e tramite project work o partecipazione a seminari e convegni, verrà comunque valorizzata con un parametro pari a € 10,00/h.</p> <p>Le attività formative svolte in formazione a distanza (FAD) verranno valorizzate con un parametro pari a € 20,00/h e il sistema utilizzato dovrà prevedere la certificazione dell'apprendimento.</p>
2/2018	Piani Individuali	4.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - I destinatari delle attività formative previste nei Piani presentati sono i dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n. 160/1975 e successive modificazioni, ivi compresi gli assunti con legge 10 dicembre 2014, n. 183. - La formazione dei dipendenti assunti con contratto di apprendistato è finanziabile solo in caso di utilizzo del Regolamento (UE) 1407/2013 relativo agli Aiuti «de minimis». 	<p>Piani Individuali finalizzati al consolidamento e allo sviluppo dell'occupabilità, dell'adattabilità e delle competenze dei lavoratori/lavoratrici, nonché alla crescita della capacità competitiva delle imprese.</p> <p>Piani Individuali quali percorsi per il completamento specialistico dello sviluppo individuale delle conoscenze e delle competenze, in una prospettiva di arricchimento continuo e mirato delle professionalità dei dipendenti delle aziende aderenti.</p> <p>Esclusivamente attività formative rivolte a singoli dipendenti.</p> <p>Sono ammissibili attività di formazione realizzate con modalità formative in presenza, a distanza e <i>blended</i>.</p>
3/2018	Piani aziendali, settoriali e territoriali	€ 10.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - I destinatari delle attività formative previste nei Piani 	<p>formazione continua mediante Piani aziendali, settoriali e territoriali finalizzati all'aggiornamento,</p>

			<p>presentati sono i dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n. 160/1975 e successive modificazioni, ivi compresi gli assunti con legge 10 dicembre 2014, n. 183.</p> <p>- La formazione dei dipendenti assunti con contratto di apprendISTATO è finanziabile solo in caso di utilizzo del Regolamento (UE) 1407/2013 relativo agli Aiuti «de minimis»</p>	<p>allo sviluppo e alla riqualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici delle aziende bancarie e assicurative di dimensioni minori.</p> <p>Qualsiasi tipologia di attività formativa svolta in training on the job e tramite project work o partecipazione a seminari e convegni, verrà comunque valorizzata con un parametro pari a € 10,00/h.</p> <p>Le attività formative svolte in formazione a distanza (FAD) verranno valorizzate con un parametro pari a € 20,00/h e il sistema utilizzato dovrà prevedere la certificazione dell'apprendimento.</p>
--	--	--	---	---

FORMAZIENDA

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
AVVISO 2017 _REVISIONATO A DICEMBRE 2017		10.000.000		AVVISO VALIDO FINO AL 2020, OGNI ANNO SONONPREVISTI FONDI

FONSERVIZI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018	Piani formativi aziendali ed individuali a sportello	€ 800.000	- 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	I percorsi formativi nella tematica "Lingue straniere, italiano per stranieri" dovranno necessariamente concludersi con il rilascio di una certificazione delle competenze con valenza internazionale, pena la non finanziabilità degli stessi.

			formazione professionale) e successive modificazioni ed integrazioni. 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
No avvisi 2018				

FONDIRIGENTI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018	Piani formativi volti a favorire l'occupazione dei dirigenti involontariamente disoccupati.	€ 800.000	- i dirigenti involontariamente disoccupati: ai fini della partecipazione all'Avviso il Beneficiario dovrà attestare le seguenti condizioni: - essere involontariamente disoccupato; - essere iscritto al Centro per l'Impiego (CPI) e all'Agenzia del lavoro di Fondirigenti; - aver ricoperto, nei due anni precedenti alla presentazione del Piano, l'ultima qualifica di dirigente in un'azienda aderente al Fondo;	Obiettivi strategici del presente Avviso sono indirizzati a favorire l'occupazione dei dirigenti involontariamente disoccupati. L'Avviso 1/2018 prevede esclusivamente Piani formativi individuali presentati in forma singola. Sono previsti interventi finalizzati a favorire nuove prospettive professionali anche in ottica di <i>temporary management</i> . Ambiti di intervento: 1. <i>Cyber security e Data protection</i> 2. Welfare aziendale 3. Innovazione delle competenze: 3.1 Marketing e comunicazione 3.2 Internazionalizzazione 3.3 Management dell'innovazione 3.4 Management di rete 3.5 Innovazione organizzativa

XVIII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2017-2018

			- aver maturato nel corso dell'anno 2017 un reddito inferiore o pari a 18.000 euro.	
2/2018	Piani formativi condivisi aziendali	10.000.000	<p>-I dirigenti occupati presso le aziende aderenti a Fondirigenti.</p> <p>-E' inoltre consentito il coinvolgimento di uditori.</p>	<p>Gli obiettivi strategici del presente Avviso sono indirizzati a supportare lo sviluppo della managerialità e della competitività delle imprese aderenti a Fondirigenti.</p> <p>L'Avviso 2/2018 prevede esclusivamente Piani formativi aziendali presentati in forma singola.</p> <p>Ambiti di intervento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Cyber security e Data protection</i> 2. Digitalizzazione dei processi organizzativi e/o produttivi 3. Internazionalizzazione 4. Credito, sostenibilità e investimenti 5. Project management per la gestione dell'innovazione <p>Saranno esclusi Piani formativi che riguarderanno unicamente un addestramento tecnico per l'introduzione e l'utilizzo di software e gestionali</p> <p>Gli interventi saranno finalizzati a fornire competenze per avviare, migliorare o implementare processi di internazionalizzazione.</p> <p>A titolo di esempio i contenuti potranno riguardare:</p> <ul style="list-style-type: none"> Individuazione di nuovi partner commerciali e/o mercati; Apertura di sedi all'estero; Creazione di nuove reti vendita; Promozione del marchio; Sviluppo dell'e-commerce e mobile commerce; Strategie di marketing e digital marketing; Know how legale e amministrativo; Utilizzo delle misure di sostegno all'internazionalizzazione.

FONDITALIA

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018	Piani aziendali e interaziendali	4.800.000	<p>i lavoratori/lavoratrici dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n.160/1975,</p> <p>Sono inclusi tra i destinatari dell'attività formativa anche gli apprendisti e i soci di cooperativa (circ. INPS n.140/2012), cassintegrati, lavoratori in mobilità, nonché i lavoratori stagionali che, nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione della richiesta del Progetto Formativo, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese assoggettate al contributo di cui sopra ed aderenti al Fondo e che al termine del percorso formativo siano in forza presso l'impresa beneficiaria.</p>	<p>formazione erogata attraverso le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aula - seminari e <i>workshop</i>: - formazione a distanza (FAD) e/o e-learning: - affiancamento: tipologia di formazione rivolta al miglioramento delle competenze in ambito lavorativo mediante affiancamento da parte di persone in possesso di maggiore esperienza; - training on the job: - coaching

FONDOLAVORO

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018 Accesso al conto di sistema	Piani formativi aziendali e/o settoriali e/o territoriali	1.100.000	<ul style="list-style-type: none"> - esclusivamente i lavoratori degli enti beneficiari evidenziati al precedente art. 1, per i quali sussiste l'obbligo del versamento del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria dei lavoratori medesimi, di cui alla Legge n. 845/1978 e normativa collegata - Previsti i regimi di aiuto 	<p>I piani formativi devono soddisfare i fabbisogni di apprendimento dei lavoratori degli enti beneficiari e far esplicito riferimento ad almeno uno tra i campi della formazione in appresso elencati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> innovazione di prodotto/processo; <input checked="" type="checkbox"/> miglioramento qualitativo; <input checked="" type="checkbox"/> riduzione dei costi di gestione; <input checked="" type="checkbox"/> integrazione/agggregazione; <input checked="" type="checkbox"/> delocalizzazione/internazionalizzazione; <input type="checkbox"/> mantenimento/aggiornamento delle competenze. <p>Le modalità di erogazione della formazione possono essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> in aula ovvero frontale anche con docente/codocente in postazione remota (videoconferenza); <input checked="" type="checkbox"/> sul luogo di lavoro; <input checked="" type="checkbox"/> a distanza (in autoapprendimento); <input checked="" type="checkbox"/> in affiancamento/addestramento; <input checked="" type="checkbox"/> all'aperto.

				Ciascun progetto formativo può, peraltro, prevedere modalità multiple di erogazione della formazione.
2/2018 Accesso al conto di sistema	piani formativi aziendali	200.000	- esclusivamente i lavoratori degli enti beneficiari evidenziati al precedente art. 1, per i quali sussiste l'obbligo del versamento del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria dei lavoratori medesimi, di cui alla Legge n. 845/1978 e normativa collegata - previsti i regimi di aiuto	I piani formativi devono soddisfare i fabbisogni di apprendimento dei lavoratori degli enti beneficiari e far esplicito riferimento ad almeno uno tra i campi della formazione in appresso elencati: ☑ innovazione di prodotto/processo; ☑ miglioramento qualitativo; ☑ riduzione dei costi di gestione; ☑ integrazione/agggregazione; ☑ delocalizzazione/internazionalizzazione; ☑ mantenimento/aggiornamento delle competenze.

FONDOCOSCENZA

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2018 Conto di sistema	Piani formativi aziendali territoriali e settoriali	1.000.000	I dipendenti (operai, impiegati, quadri) dei datori di lavoro pubblici o privati aderenti al Fondo, per i quali sussiste l'obbligo del contributo integrativo (0,30%) di cui all'art. 25 della Legge 845/78. Sono inclusi i lavoratori stagionali impiegati ciclicamente con contratto di lavoro subordinato a termine	Ciascun Progetto Formativo può avere ad oggetto una o più delle seguenti tematiche: - Lingue straniere, italiano per stranieri - Vendita, marketing - Contabilità, finanza - Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc.) e amministrazione - Lavoro di ufficio e di segreteria - Sviluppo delle abilità personali - Informatica - Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni - Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca - Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali - Salvaguardia ambientale - Salute e sicurezza sul lavoro

				<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici - Conoscenza del contesto lavorativo - Contrattualistica
<p>1/2017 Approvato il nuovo testo il giorno 18 gennaio 2018 modificato a seguito della Circolare ANPAL 0013199 del 23 ottobre 2017.</p>	A sportello		<p>I dipendenti (operai, impiegati, quadri) dei datori di lavoro pubblici o privati aderenti al Fondo, per i quali sussiste l'obbligo del contributo integrativo (0,30%) di cui all'art. 25 della Legge 845/78. La normativa assimila ad essi i lavoratori stagionali impiegati ciclicamente con contratto di lavoro subordinato a termine resosi necessario per fronteggiare gli incrementi periodici della domanda produttiva, anche nel periodo in cui non prestano servizio in azienda, i lavoratori assunti con contratti di inserimento e di reinserimento, gli apprendisti, i lavoratori in mobilità, i lavoratori in C.I.G.O./C.I.G.S. e, in generale, tutti i lavoratori che si trovano in regime di "sostegno del reddito" ai sensi del D.Lgs. 148/2015</p>	<p>Ciascun Progetto Formativo può avere ad oggetto una o più delle seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lingue straniere, italiano per stranieri - Vendita, marketing - Contabilità, finanza - Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc.) e amministrazione - Lavoro di ufficio e di segreteria - Sviluppo delle abilità personali - Informatica - Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni - Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca - Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali - Salvaguardia ambientale - Salute e sicurezza sul lavoro - Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici - Conoscenza del contesto lavorativo - Contrattualistica <p>La formazione, in particolare, può essere erogata attraverso le seguenti modalità, senza alcun vincolo percentuale: aula, seminari, FaD, affiancamento, training on the job, coaching, action learning, video role playing, training challenge</p>
<p>2/2017 Approvato il nuovo testo il giorno 18 gennaio 2018 modificato a seguito della Circolare ANPAL</p>	A sportello		<p>I dipendenti a tempo determinato (operai, impiegati, quadri) dei datori di lavoro pubblici aderenti al Fondo, per i quali sussiste l'obbligo del contributo integrativo (0,30%) di cui all'art. 25 della Legge 845/78.</p>	<p>Obiettivo di migliorare l'efficienza operativa interna degli Enti Pubblici Ciascun Progetto Formativo può avere ad oggetto una o più delle seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lingue straniere, italiano per stranieri - Vendita, marketing - Contabilità, finanza

0013199 del 23 ottobre 2017.				<ul style="list-style-type: none"> - Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc.) e amministrazione - Lavoro di ufficio e di segreteria - Sviluppo delle abilità personali - Informatica - Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni - Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca - Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali - Salvaguardia ambientale - Salute e sicurezza sul lavoro - Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici - Conoscenza del contesto lavorativo - Contrattualistica
------------------------------	--	--	--	---

FONDO DIRIGENTI PMI

NUMERO AVVISO (PERIODO PUBBL.)	TIPOLOGIA PIANO FORMATIVO	RISORSE (IN EURO)	DESTINATARI	VARIE
1/2017 Pubblicato il 1 Nov.2017	Piani Interaziendali e individuali	200.000	I dirigenti occupati presso le aziende aderenti al FONDO DIRIGENTI PMI.	<p>Sono previste le seguenti sette aree di intervento a cui dovranno indirizzarsi in modo esclusivo o prioritario, i piani formativi proposti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Area Innovazione organizzativa, di processo e/o di prodotto 2.Area Marketing e comunicazione 3.Area Internazionalizzazione di esportazione; 4.Area Project Management 5. Europrogettazione e progetti finanziati 6. Gestione di Start-up 7. Contratti di Rete (solo Interaziendale) <p>Le iniziative formative previste nel presente Avviso potranno fare ricorso, in modo coerente con gli obiettivi perseguiti, a diverse metodologie e tecniche di formazione come ad esempio: Aula</p>

XVIII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2017-2018

				<p>Seminari FAD, comunità di pratiche Project work Affiancamento, training on the job, coaching Stage Aziendali: Attraverso gli stage, i discenti hanno l'opportunità di sviluppare una serie di competenze e di connettere gli aspetti teorici con gli aspetti pratici del mondo lavorativo.</p>
--	--	--	--	---

APPENDICE III**DETTAGLIO PER REGIONI E PROVINCE DELLE ADESIONI AI FONDI INTERPROFESSIONALI****Regione Piemonte**

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
ALESSANDRIA	5.773	67.980
ASTI	2.317	24.945
BIELLA	1.895	32.457
CUNEO	9.434	113.174
NOVARA	4.599	50.649
CITTÀ METROPOLITANA - TORINO	28.602	426.598
VERBANO-CUSIO-OSSOLA	2.165	17.175
VERCELLI	2.093	29.458
TOTALE PIEMONTE	56.878	762.436

Regione Valle d'Aosta

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
VALLE D'AOSTA/VALLÉE D'AOSTE	2.158	17.470
TOTALE VALLE D'AOSTA/VALLÉE D'AOSTE	2.158	17.470

Regione Lombardia

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
BERGAMO	17.544	259.327
BRESCIA	22.445	251.127
COMO	9.404	108.590
CREMONA	5.070	56.867
LECCO	4.932	59.654
LODI	2.799	28.305
MONZA - BRIANZA	6.568	95.793
CITTÀ METROPOLITANA - MILANO	49.998	1.288.402
MANTOVA	5.907	82.039
PAVIA	6.137	59.750
SONDRIO	3.500	31.590
VARESE	13.380	146.334
TOTALE LOMBARDIA	147.684	2.467.778

Regione Trentino Alto Adige

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
BOLZANO/BOZEN	10.454	109.539
TRENTO	13.718	116.185
TOTALE TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL	24.172	225.724

Regione Veneto

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
BELLUNO	4.030	45.210
PADOVA	17.688	205.882
ROVIGO	3.035	28.526
TREVISO	19.589	188.130
CITTÀ METROPOLITANA - VENEZIA	16.736	181.513
VICENZA	15.188	190.284
VERONA	14.993	203.475
TOTALE VENETO	91.259	1.043.020

Regione Friuli Venezia Giulia

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
GORIZIA	1.849	17.696
PORDENONE	5.216	62.652
TRIESTE	2.859	37.733
UDINE	9.992	104.486
TOTALE FRIULI-VENEZIA GIULIA	19.916	222.567

Regione Liguria

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
CITTÀ METROPOLITANA - GENOVA	8.960	111.450
IMPERIA	1.389	11.883
LA SPEZIA	3.601	26.139
SAVONA	2.776	26.140
TOTALE LIGURIA	16.726	175.612

Regione Emilia Romagna

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
CITTÀ METROPOLITANA - BOLOGNA	17.103	270.895
FORLÌ-CESENA	8.850	84.187
FERRARA	5.467	46.232
MODENA	13.889	163.686
PIACENZA	4.901	45.023
PARMA	8.636	104.159
RAVENNA	7.571	74.421
REGGIO EMILIA	7.769	124.070
RIMINI	7.726	68.023
TOTALE EMILIA-ROMAGNA	81.912	980.696

Regione Toscana

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
AREZZO	4.457	43.206
CITTÀ METROPOLITANA - FIRENZE	14.862	186.692
GROSSETO	3.020	19.648
LIVORNO	4.839	47.364
LUCCA	3.772	44.065
MASSA-CARRARA	3.801	21.499
PISA	4.573	54.107
PRATO	5.472	40.435
PISTOIA	3.325	30.698
SIENA	5.053	60.268
TOTALE TOSCANA	53.174	547.982

Regione Umbria

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
PERUGIA	9.112	96.495
TERNI	3.181	28.980
TOTALE UMBRIA	12.293	125.475

Regione Marche

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
ANCONA	7.811	80.284
ASCOLI PICENO	2.855	26.262
FERMO	2.756	26.685
MACERATA	6.250	58.274
PESARO E URBINO	6.900	64.814
TOTALE MARCHE	26.572	256.319

Regione Lazio

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
FROSINONE	7.751	48.832
LATINA	8.002	67.979
RIETI	1.306	7.317
CITTÀ METROPOLITANA - ROMA	42.890	1.027.744
VITERBO	4.032	25.462
TOTALE LAZIO	63.981	1.177.334

Regione Abruzzo

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
L'AQUILA	3.367	26.607
CHIETI	5.468	64.575
PESCARA	3.748	36.725
TERAMO	3.752	39.957
TOTALE ABRUZZO	16.335	167.864

Regione Molise

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
CAMPOBASSO	2.657	16.312
ISERNIA	1.259	8.601
TOTALE MOLISE	3.916	24.913

Regione Campania

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
AVELLINO	6.265	39.982
BENEVENTO	3.873	21.984
CASERTA	12.685	88.541
CITTÀ METROPOLITANA - NAPOLI	43.010	332.686
SALERNO	21.741	130.832
TOTALE CAMPANIA	87.574	614.025

Regione Puglia

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
----------	---	-------------------

CITTÀ METROPOLITANA - BARI	28.942	191.355
BRINDISI	6.052	35.155
BARLETTA-ANDRIA-TRANI	8.436	39.861
FOGGIA	7.710	45.885
LECCE	15.909	80.583
TARANTO	9.432	53.675
TOTALE PUGLIA	76.481	446.514

Regione Basilicata

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
MATERA	2.583	18.950
POTENZA	5.429	40.759
TOTALE BASILICATA	8.012	59.709

Regione Calabria

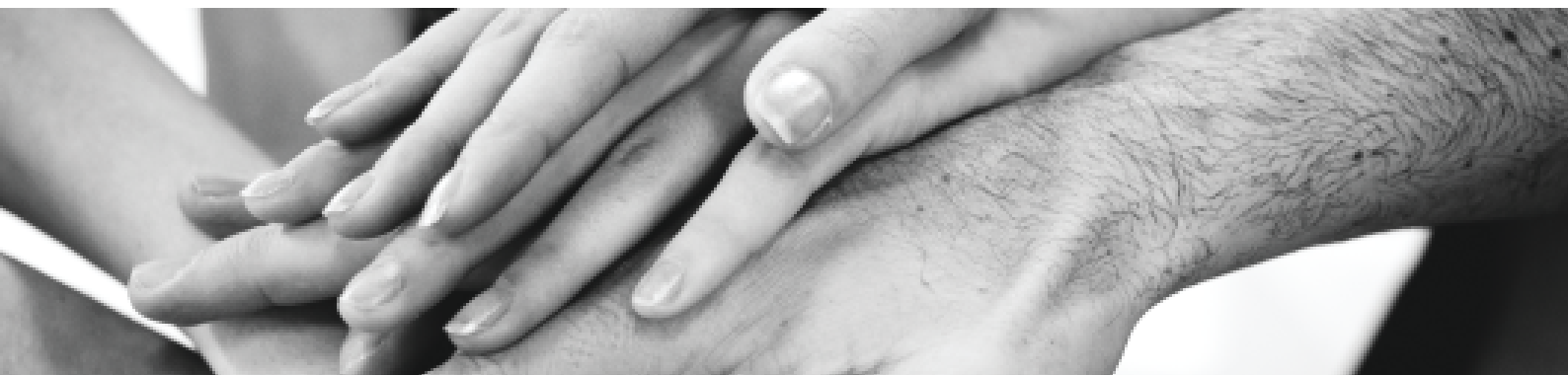
PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
COSENZA	7.872	42.412
CATANZARO	6.100	34.230
CROTONE	2.715	12.863
CITTÀ METROPOLITANA - REGGIO DI CALABRIA	6.780	34.142
VIBO VALENTIA	1.565	7.977
TOTALE CALABRIA	25.032	131.624

Regione Sicilia

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
AGRIGENTO	5.444	25.683
CALTANISSETTA	3.639	26.149
CITTÀ METROPOLITANA - CATANIA	13.971	93.727
ENNA	2.479	11.356
CITTÀ METROPOLITANA - MESSINA	9.787	50.969
CITTÀ METROPOLITANA - PALERMO	16.268	110.468
RAGUSA	5.100	28.321
SIRACUSA	4.842	29.873
TRAPANI	5.997	30.430
TOTALE SICILIA	67.527	406.976

Regione Sardegna

PROVINCE	NUMERO DELLE UNITA' LOCALI DELLE IMPRESE ADERENTI	NUMERO DIPENDENTI
CITTÀ METROPOLITANA - CAGLIARI	7.933	65.871
NUORO	2.610	14.074
ORISTANO	2.387	11.414
SASSARI	10.319	63.374
SUD SARDEGNA	4.446	25.804
TOTALE SARDEGNA	27.695	180.537



COLLANA
BIBLIOTECA
ANPAL

XIX RAPPORTO SULLA FORMAZIONE CONTINUA