



**XIX RAPPORTO
SULLA FORMAZIONE
CONTINUA.**

Sintesi edizione dicembre 2020

INDICE

CAPITOLO 1: ANALISI DELL'EVOLUZIONE DEL CONTESTO

1.1 La partecipazione formativa degli adulti	7
1.2 L'apprendimento intergenerazionale per un invecchiamento attivo	13
1.3 Gli investimenti formativi delle imprese	17
1.4 L'evoluzione normativa e contrattuale in materia di formazione continua	26

CAPITOLO 2: MONITORAGGIO DELLE POLICY DI FORMAZIONE CONTINUA

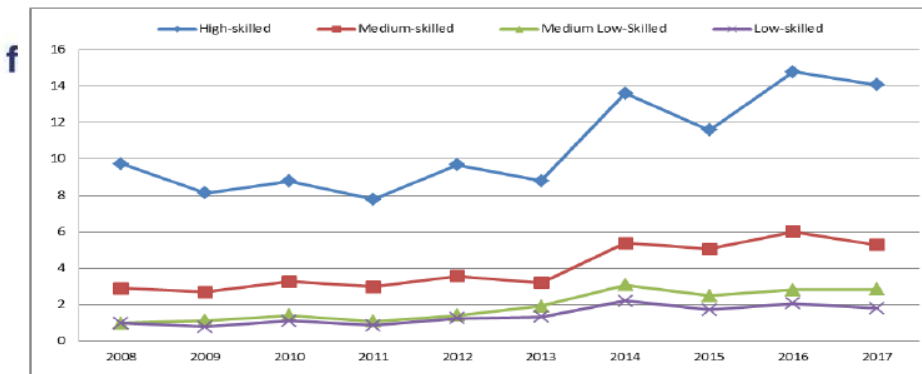
2.1 Le attività di formazione continua finanziate dai POR FSE 2014-2020.....	27
2.2 L'andamento del contributo finanziario dello 0.30% e le sue destinazioni	36
2.3 Caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese.....	41
2.4 La programmazione dei Fondi interprofessionali negli Avvisi	49

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	51
3.2 Gli interventi per la qualificazione e riqualificazione degli adulti.....	52
3.3 La skill strategy dell'OCSE in Italia: una lettura comparata con il processo di messa a regime del sistema di certificazione delle competenze	54
3.4 L'utilizzo della classificazione europea delle occupazioni e delle competenze (ESCO) a sostegno della domanda-offerta di lavoro.....	54
3.5 La Raccomandazione sulle competenze chiave e la situazione italiana	55

Introduzione

Il presente rapporto si colloca in un periodo culturale, in cui si assiste ad una crescente aspettativa e visibilità del tema della formazione degli adulti, per lungo tempo sottodimensionato. Iniziative di varia natura mostrano il progressivo affermarsi dell'istanza di un nuovo diritto dell'individuo all'apprendimento lungo l'arco della vita come leva fondamentale per un ampio ventaglio di Policy 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 introdotto in Italia per l'apprendimento permanente a partire dalla legge 92/2012. E soprattutto al contesto italiano, caratterizzato da profondi divari socioeconomici e da una crescita strutturalmente debole. L'accento sul potenziale competitivo dell'apprendimento sottopone la formazione a un cambio radicale: le pratiche di governance, di programmazione, di gestione, di realizzazione delle iniziative formative messe in campo, prefigurano un lento ma decisivo spostamento del baricentro da un'offerta corsuale standardizzata ad una domanda individuale di competenze. Le novità di maggior rilievo del rapporto di quest'anno sono rappresentate da due seguenti elementi evolutivi: 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 e lo sviluppo e l'integrazione di sistemi informativi e di monitoraggio in corso di realizzazione. Il testo si articola in tre capitoli: il primo propone un'analisi dell'evoluzione del contesto, il secondo presenta il monitoraggio delle Policy di formazione continua, il terzo, infine, propone alcune riflessioni relative al percorso di sviluppo del sistema italiano della formazione permanente. La presente edizione intende fornire ai policy-maker dati e informazioni idonei per comprendere come e con quali modalità i nuovi indirizzi programmatici si traducano completamente in servizi, risultati, impatti. L'accesso alle opportunità formative appare fortemente condizionato dalle caratteristiche sociodemografiche soggettive dei potenziali fruitori: in Italia i gruppi più vulnerabili 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. 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 divario rispetto al Benchmark obiettivo per il 2020 (fissato al 15%), resta quindi molto ampio.

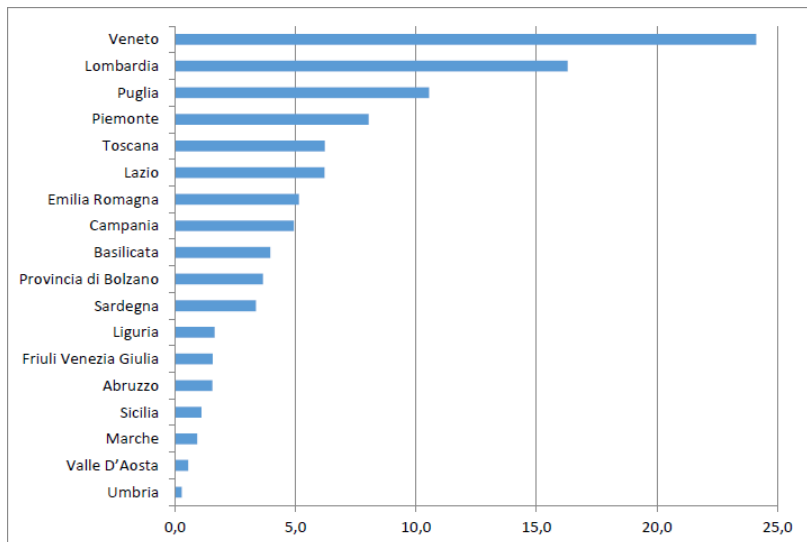


J - CF: 91058020051
formazione.lavoro.it
formazione.lavoro.it

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

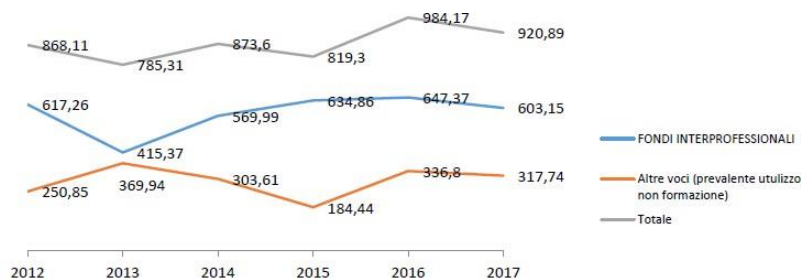
La scarsa partecipazione dei meno qualificati si rafforza con l'approfondirsi di una condizione generale di low skill equilibrium, nella quale la domanda di lavoro si rivolge a professioni e qualificazioni medio-basse e non richiede competenze trasversali elevate nelle singole occupazioni. Per quanto riguarda gli investimenti formativi delle imprese italiane peggiora comparativamente la posizione del paese nella graduatoria europea che dal 19° scende al 22° posto. Attraverso l'analisi condotta con l'indice composito SMOP (Surface measure of overall performance) emerge la dipendenza del gap italiano sia 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. 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 e condivise con le imprese di appartenenza dei lavoratori interessati. Le strategie e le prassi adottate vengono declinate attraverso aspetti che restituiscono il senso e la direzione verso cui hai ragione stanno procedendo. 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 si assiste ad un fiorire di iniziative spesso innovative. La quota maggiore di risorse impegnate si concentra come sempre nelle amministrazioni del nord che coprono circa i due terzi del totale.

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. La stessa azione dei fondi interprofessionali finisce per concentrarsi infatti nelle stesse aree territoriali del Nord senza creare e sviluppare particolare complementarità con la programmazione regionale del FSE. A proposito dei fondi interprofessionali, il volume annuo del contributo finanziario dello 0,30% si attesta ormai stabilmente oltre 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 sono ormai circa 910. 000. I lavoratori presso le imprese aderenti hanno superato i 10 milioni. 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. La terza parte del rapporto traccia le linee di tendenza e di riferimento nazionale e regionale, delle policy, degli strumenti e dei servizi che vanno a comporre la strategia italiana per l'apprendimento permanente. 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". La raccomandazione originariamente veste di una "garanzia adulti" europea in complementarità con il programma garanzia giovani, nella sua versione definitiva impegna gli stati membri a migliorare l'accesso alla formazione di adulti con un basso livello di competenze, conoscenze e abilità, con il fine ultimo di consentire il conseguimento di una qualifica di livello 3-4 secondo la classificazione European qualification framework. 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 punti di forza e di debolezza dei propri sistemi nazionali 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 e un'analisi comparata che definisce le connessioni tra i quattro pilastri in cui si articola la skill strategy. 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. Vengono poi presentati primi risultati del lavoro dell'ANPAL per quanto riguarda il lavoro di valorizzazione, raccordo e utilizzo della classificazione europea delle equazioni e delle competenze, a sostegno dei servizi di incontro domanda-offerta di lavoro. 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 il lavoro di mappatura della classificazione nazionale delle professioni al pillar occupation. 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 patrimoni formativi ai fini della costruzione di dispositivi sempre più curati e sofisticati di career intelligence, personalizzazione dei servizi e incontro domanda offerta di formazione, di lavoro. Il rapporto si chiude con una analisi della nuova raccomandazione del consiglio europeo relativa alle competenze per l'apprendimento permanente dal maggio del 2018, ponendo in evidenza le novità rispetto al 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 negoziato del futuro del fondo sociale Europeo che ha preso avvio nel corso del 2018.

1. ANALISI DELL'EVOLUZIONE DEL CONTESTO

1.1 La partecipazione formativa degli adulti

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; in particolare le conoscenze linguistiche, matematiche e digitali. L'apprendimento degli adulti è di solito non regolamentato, finanziato e offerto da settore privato; ciò comporta che queste attività non danno luogo, in genere, ad un riconoscimento formale.

Le istituzioni comunitarie invogliano gli investimenti in istruzione e formazione; infatti, 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. Bensì questi orientamenti devono ancora fronteggiare sfide rilevanti poiché la partecipazione alle attività di apprendimento permanente sono ancora insufficienti.

In Italia in particolare, la partecipazione degli adulti alla formazione resta ancora al di sotto della media europea, infatti il Consiglio dell'Unione europea ha 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.



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

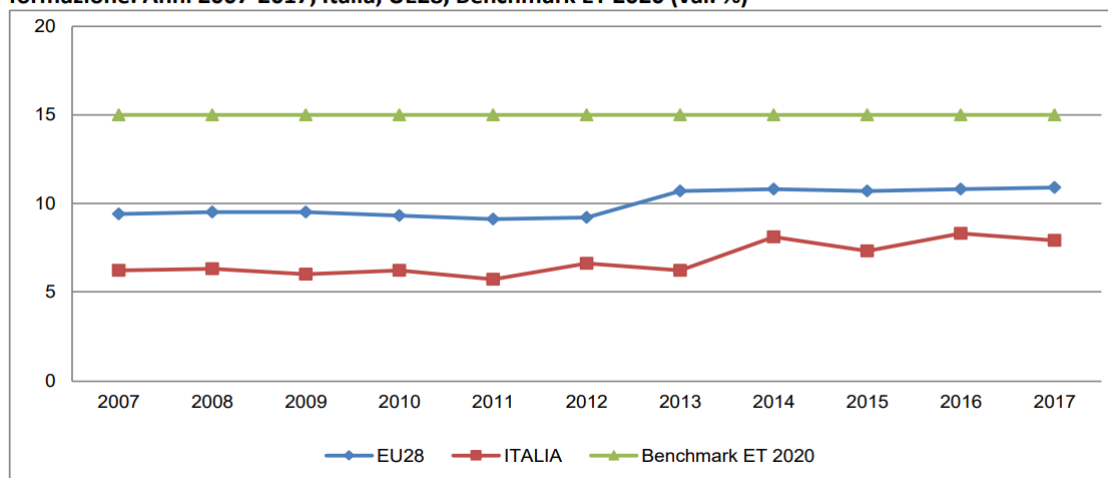
Tabella 1.1 – Indicatori chiave di partecipazione e di esito della popolazione alle attività formative (Italia, UE; 2014-2017; val. medi annui; %, €)

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

Per quanto riguarda la dinamica della partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente, da qualche anno si registra in Europa una persistente stagnazione.

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. %)

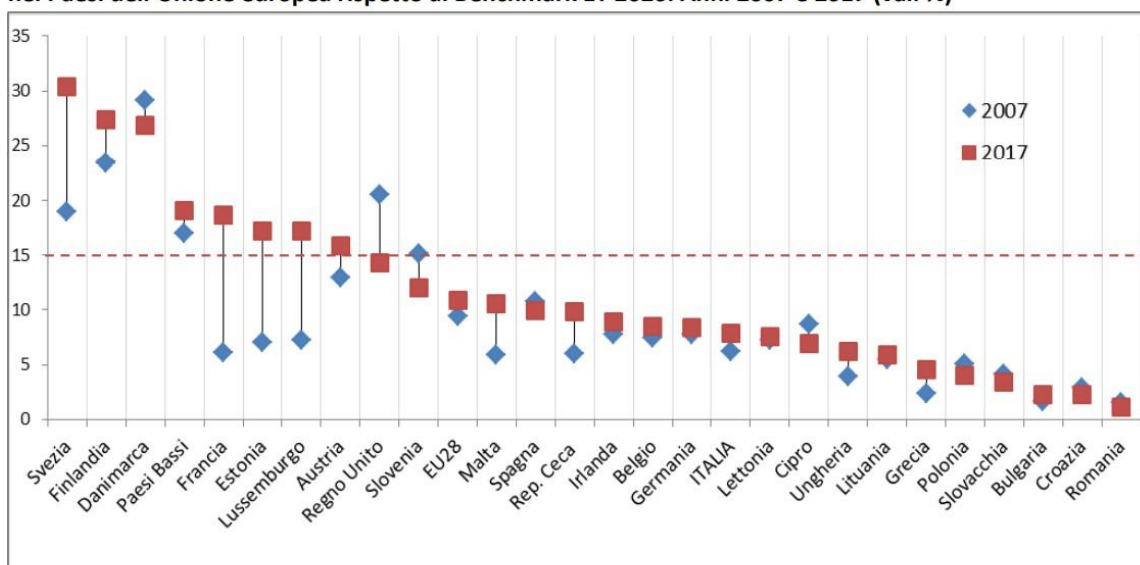


Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

La dinamica stagnante a livello europeo è in realtà il prodotto di una forte disomogeneità nella distribuzione del fenomeno tra i diversi paesi.

Nella graduatoria europea, l'Italia occupa una posizione intermedia ma è 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.

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. %)

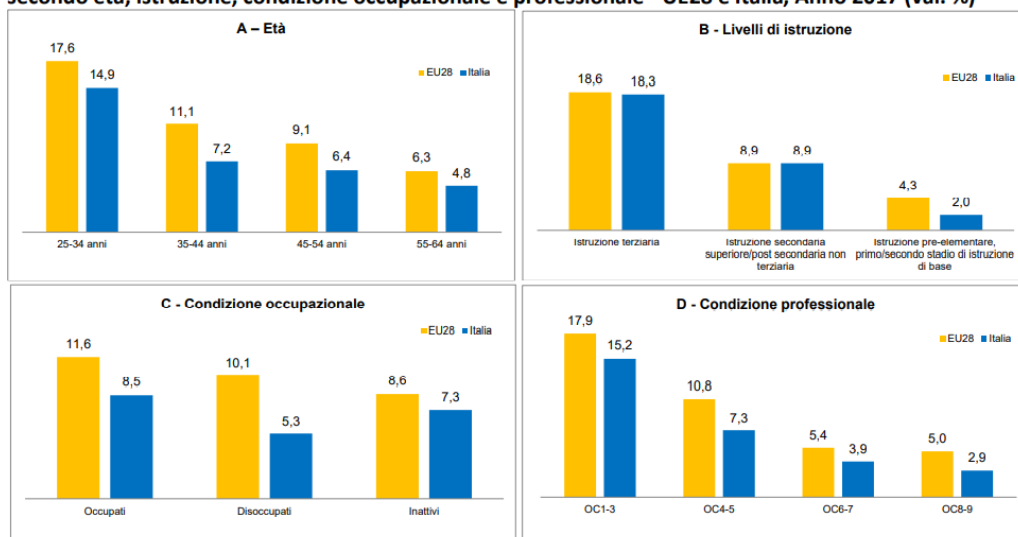


Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

Nonostante le raccomandazioni delle istituzioni comunitarie, né in Europa né in Italia assistiamo ad un sostanziale miglioramento delle condizioni di accesso all'apprendimento permanente: chi partecipa maggiormente ai percorsi di insegnamento sono le fasce di popolazione più giovani; invece, per chi è poco istruito, ha superato i 45 anni di età e svolge un lavoro poco qualificato le possibilità di partecipare a questi percorsi diminuiscono. 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.



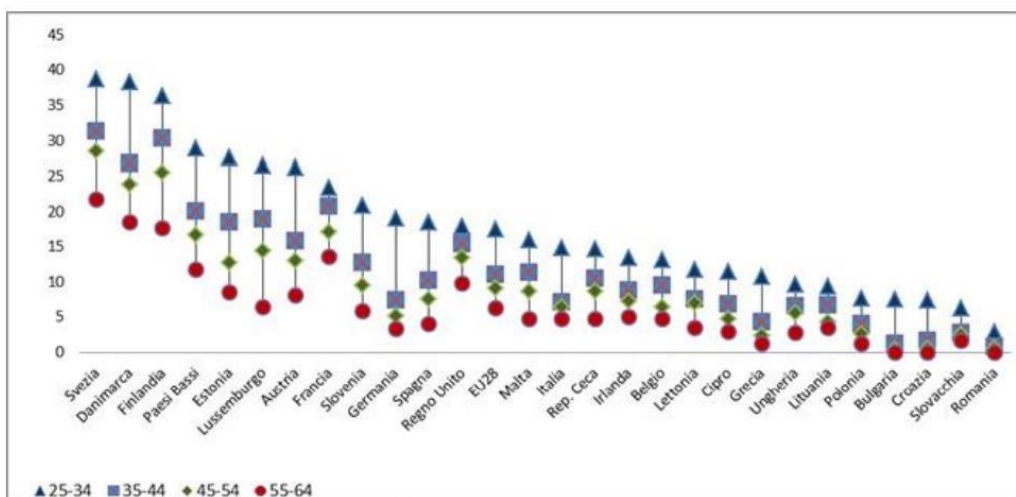
Figura 1.3 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo età, istruzione, condizione occupazionale e professionale - UE28 e Italia, Anno 2017 (val. %)



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

Nel confronto gli altri paesi europei, l'età si conferma uno dei fattori più rilevanti: in tutti i paesi il coinvolgimento in attività formative diminuisce al crescere dell'età; pertanto, un investimento maggiore sull'apprendimento dei più anziani produrrebbe anche in Italia una crescita sostanziale dell'indicatore.

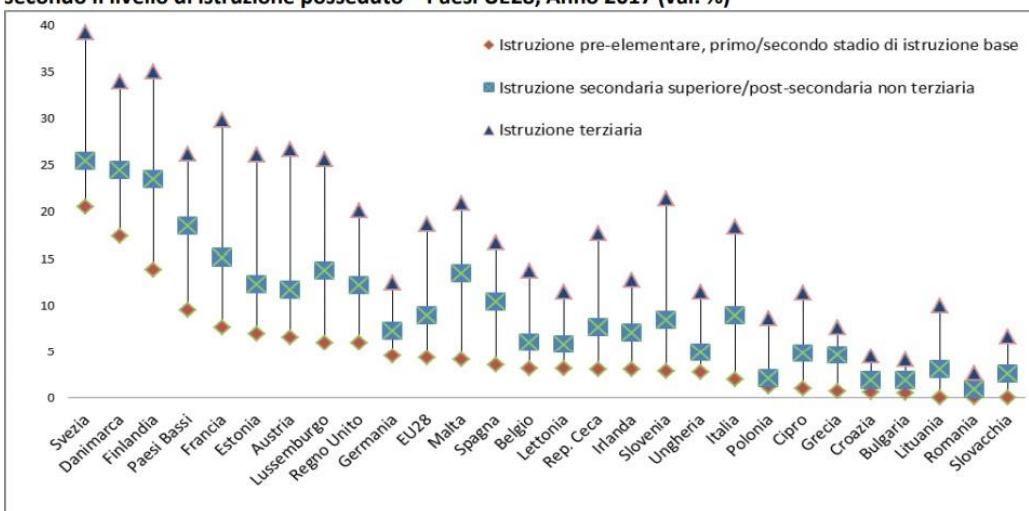
Figura 1.4 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo la classe di età - Paesi UE28, Anno 2017 (val. %)



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.

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. %)

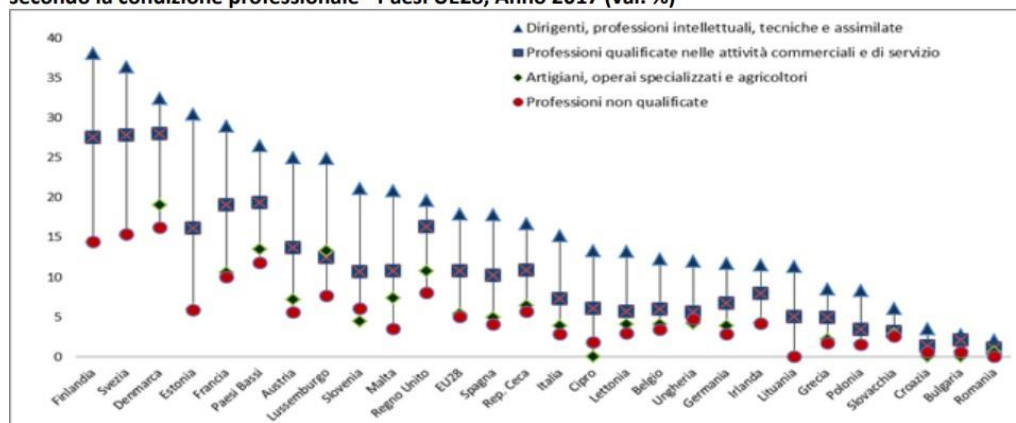


Nota: Per l'istruzione pre-elementare, primo/secondo stadio di istruzione base, non sono disponibili i dati della Lituania, Romania e Slovacchia
 Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

La formazione tende a qualificare ulteriormente persone che hanno già un buon livello formativo mentre il rischio di esclusione 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. 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.



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),

Le donne presentano maggiori livelli di partecipazione formativa, in particolare nelle regioni settentrionali e 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

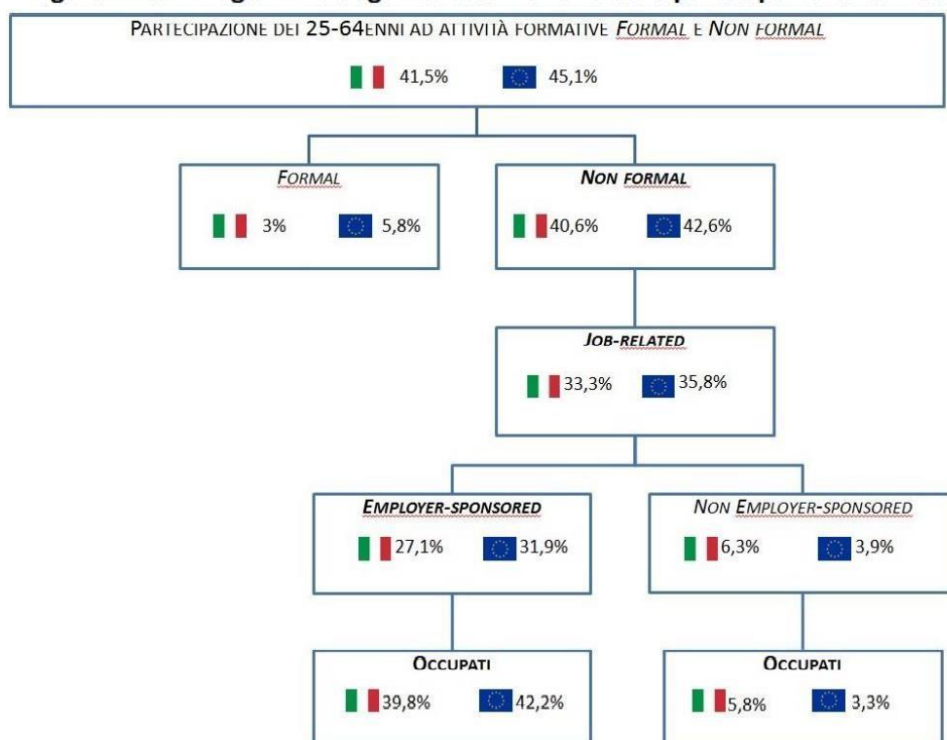
Fonte: elaborazione INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

Le analisi presentate pocanzi si basano sull'Adult Education Survey (AES), un'indagine sulla partecipazione degli adulti alle attività formative; a partire dal 2012 (anno prima edizione), l'indagine viene svolta con periodicità quinquennale.

In questa sede, sono oggetto di approfondimento i dati concernenti la partecipazione alle attività di formazione di tipo non formale 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 oppure non employer sponsored, cioè autofinanziate dallo stesso discente.

Figura 1.10 – Diagramma degli indicatori chiave della partecipazione formativa²²

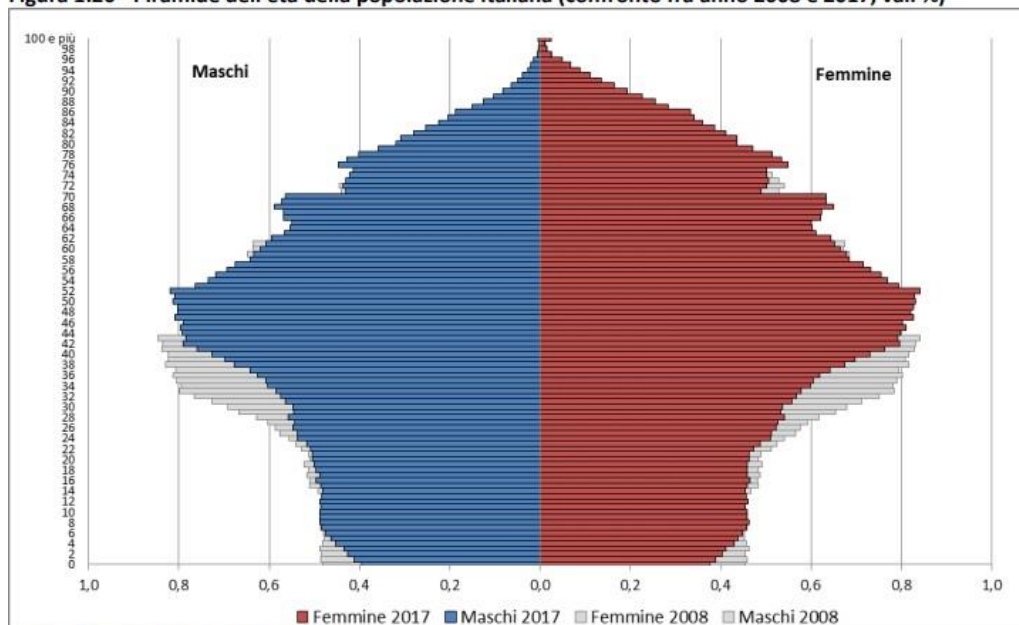


1.2 L'APPRENDIMENTO INTERGENERAZIONALE PER UN INVECCHIAMENTO ATTIVO

Una migliore comprensione delle tendenze della partecipazione formativa degli occupati può derivare dall'analisi dell'evoluzione di altri due fattori: 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.



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



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT

Inoltre, nonostante l'andamento dei tassi di occupazione e di disoccupazione siano stati favorevoli ai possessori di un titolo di studio superiore continua il flusso migratorio verso l'estero di cittadini italiani. In questo modo il nostro paese perde un importante capitale umano e tale processo accade perché la crescita dell'offerta di giovani qualificati non è stata accompagnata da una domanda di lavoro adeguata.

Tra il 2008 e il 2017, il peso dei lavoratori ad alta qualificazione rispetto al totale degli occupati decresce e aumenta il peso dei lavoratori con bassa qualificazione.

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

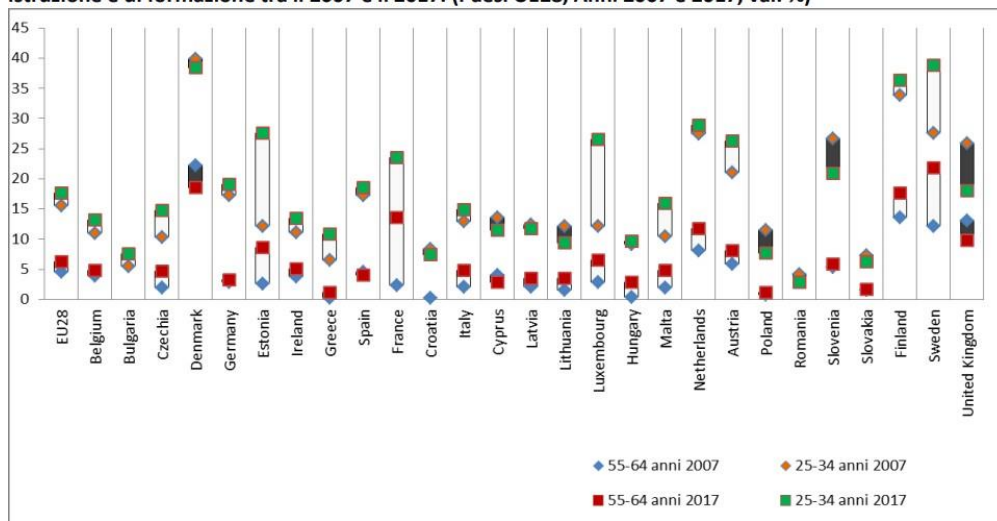
Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

I livelli complessivi di scolarizzazione e di partecipazione formativa della forza lavoro italiana sono ancora molto bassi. 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.

È una tendenza presente ovunque in Europa ma in Italia si presenta in forma più accentuata, soprattutto nel confronto con i paesi del Nord.



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 generazioni.

Lo scenario delineato finora, rende evidente l'esigenza di innovare profondamente le politiche formative, promuovendo una maggiore integrazione fra istruzione, lavoro e formazione continua. 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 e in questi ambiti il nostro Paese mostra ancora un sensibile ritardo.

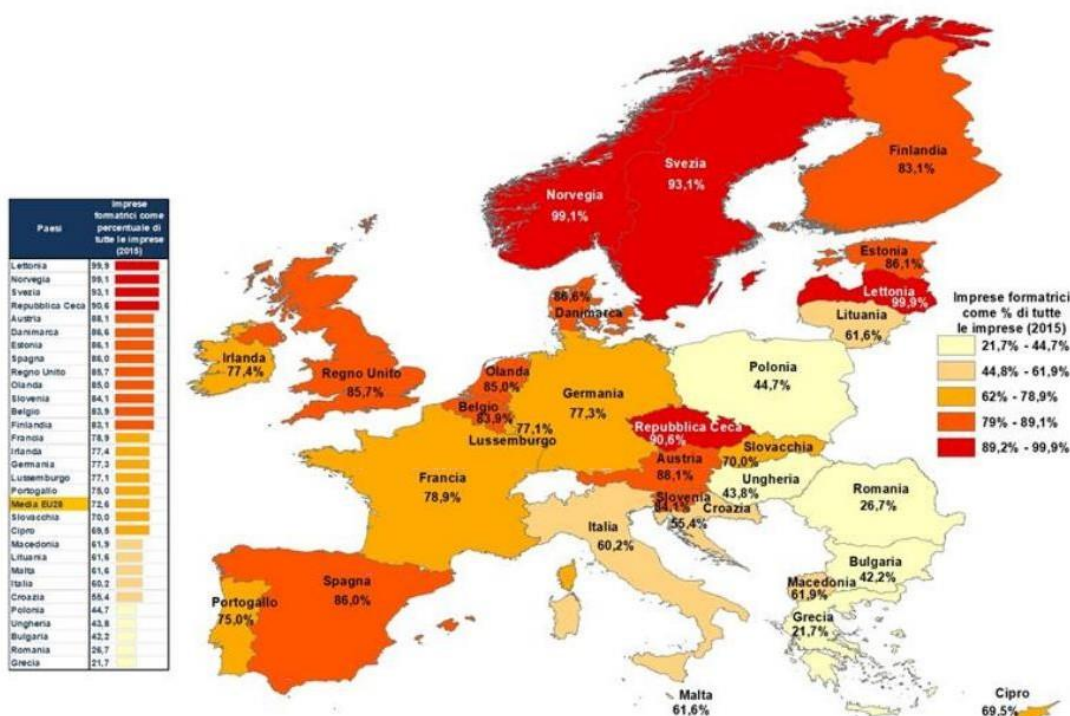
1.3 GLI INVESTIMENTI FORMATIVI DELLE IMPRESE

A partire dagli anni Novanta, anche in accordo con quanto emerso in letteratura, le istituzioni comunitarie hanno progressivamente riconosciuto alla formazione svolta in contesto lavorativo e organizzata dal datore di lavoro, una rilevanza crescente nel favorire lo sviluppo dell'apprendimento permanente e la diffusione di conoscenza e innovazione sul luogo di lavoro. 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, 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 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.

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



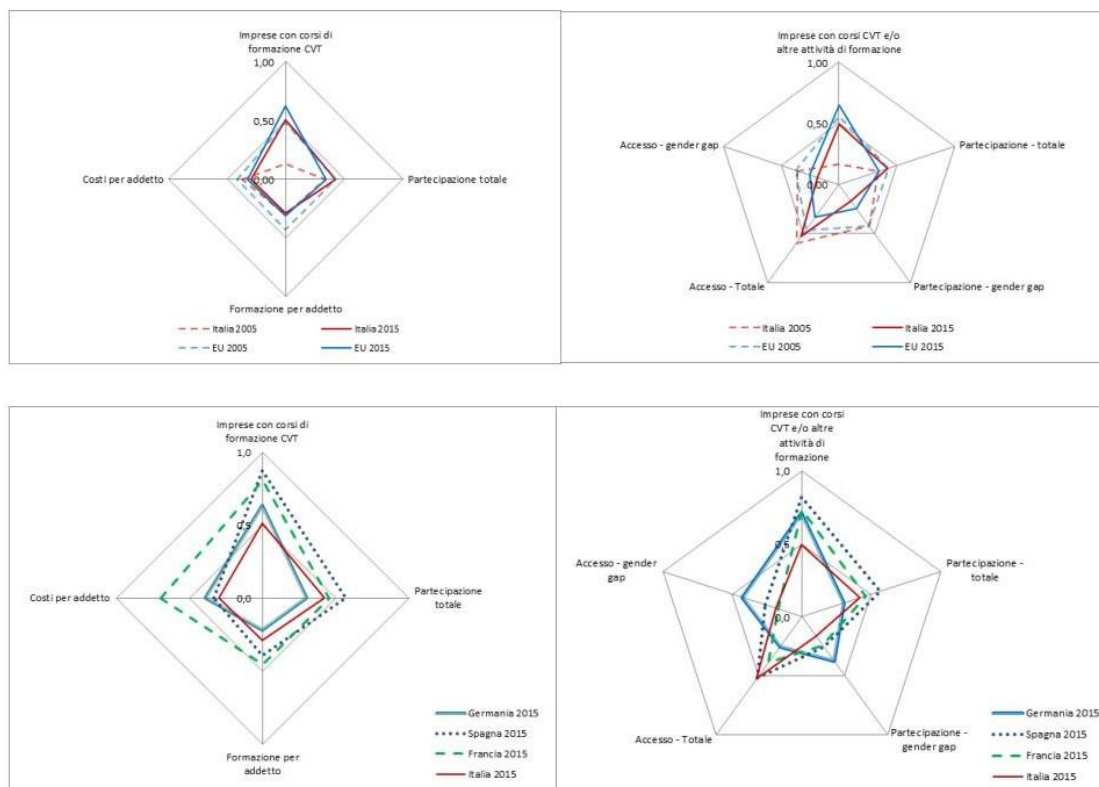
Possiamo, inoltre osservare un'analisi del posizionamento del nostro Paese, realizzata attraverso la metodologia SMOP.

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.

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, ma segnala un arretramento riguardo ai livelli di gender gap.

Il terzo Smop mostra il gap che il nostro Paese aveva ancora nel 2015 rispetto ad alcuni fra i nostri principali competitors.

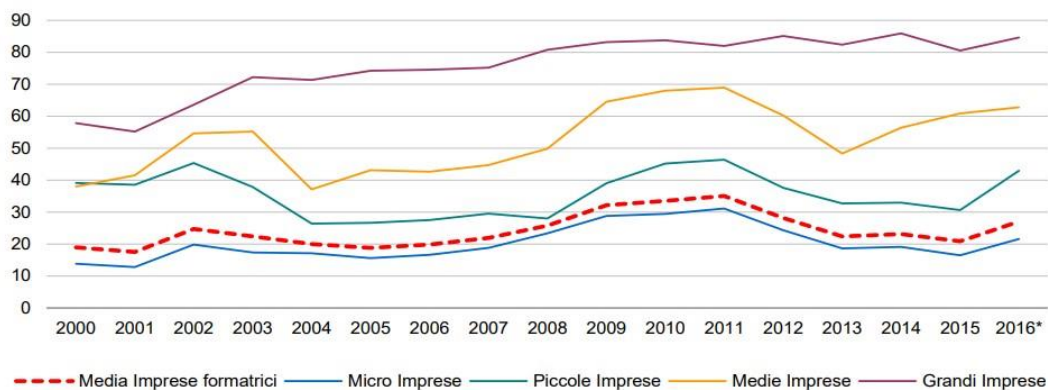
Anche il quarto Smop evidenzia una migliore performance delle imprese spagnole rispetto a quelle italiane, francesi e tedesche. Tuttavia, tra le aziende italiane si evidenzia una maggiore capacità di coinvolgimento dei propri addetti nelle attività accompagnata però da una distribuzione meno equa delle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



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

Secondo i dati Excelsior-Unioncamere la propensione delle imprese all'investimento in formazione aziendale cresce nel 2016. 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.

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



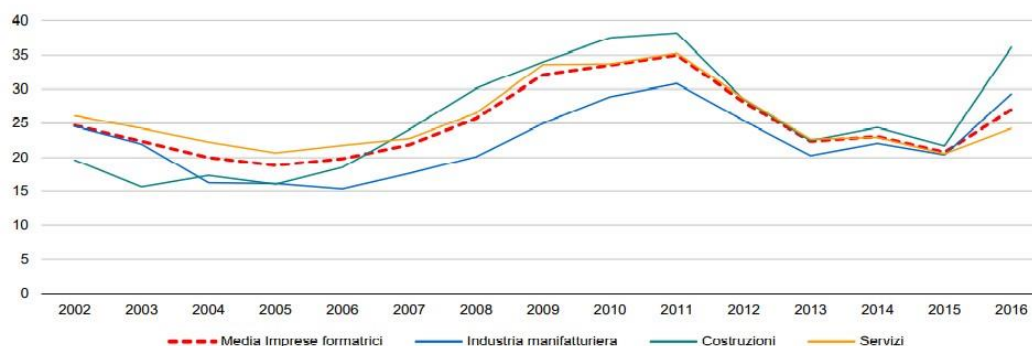
*Nota: Fino al 2015 per "medie imprese" si intendono quelle comprese tra i 50 e i 249 dipendenti, mentre le "grandi imprese" sono quelle che hanno 250 o più dipendenti. Nel 2016 la terza classe dimensionale è 50-499 dipendenti, la quarta 500 dipendenti e oltre.

Fonte: Excelsior - Unioncamere

Più complesso appare l'andamento della formazione aziendale, se osservato a livello settoriale: il settore costruzioni, che ha fortemente risentito della crisi negli anni passati, registra un forte incremento rispetto all'anno precedente; le public utilities sfondano il tetto del 40 per cento; ad incidere negativamente sono settori più tradizionali quali il commercio e il turismo mentre i servizi alle imprese e alle persone, più sensibili ai processi innovativi, registrano percentuali superiori al 30%; non si apprezzano differenze sostanziali tra il macrosettore industriale e quello dei servizi, ma mentre per questi ultimi si registra un leggero calo, l'industria guadagna qualche percentuale. Sul versante dei servizi, la variabile dimensionale sembrerebbe essere ancora più determinante: i dipendenti nei settori del turismo e del commercio sono i più penalizzati, specie se appartenenti a piccole realtà produttive.



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



Fonte: Excelsior - Unioncamere

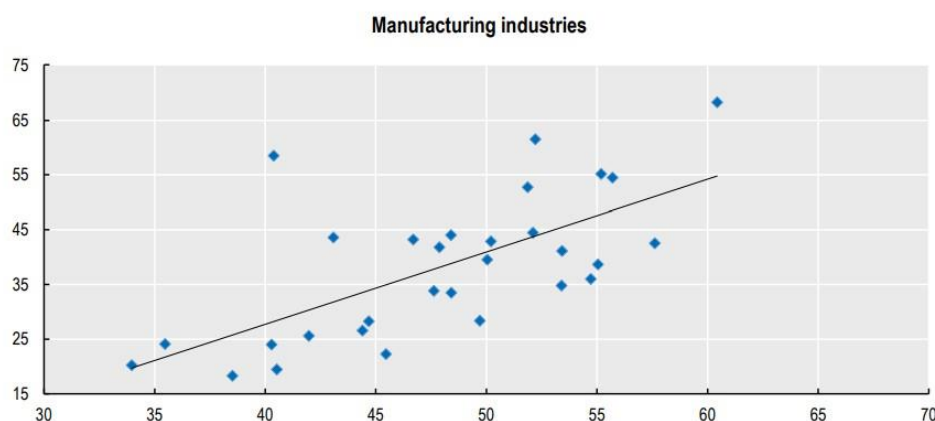
Anche per quanto riguarda la ripartizione territoriale il dato sui dipendenti formati rispecchia quello delle imprese formatrici: nelle regioni del Sud solo il 23,2% dei dipendenti ha avuto la possibilità di partecipare ad un corso di formazione.

In poche parole, 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.

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.

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. 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.

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



Fonte: OECD (2017)⁴⁵

Il bisogno di intervenire sull'adeguamento delle competenze interne, a seguito dell'introduzione del digitale nelle produzioni, è stato avvertito dagli imprenditori come indispensabile. 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, per lo più a carico delle piccole imprese. 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. In generale nell'industria il dato relativo ai lavoratori con istruzione universitaria impiegati come operai tende ad aumentare nel 2016. Probabilmente, fra le piccole imprese, inizia a farsi strada l'esigenza di dotarsi di competenze tecniche assumendo personale con alti titoli di studio.

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.

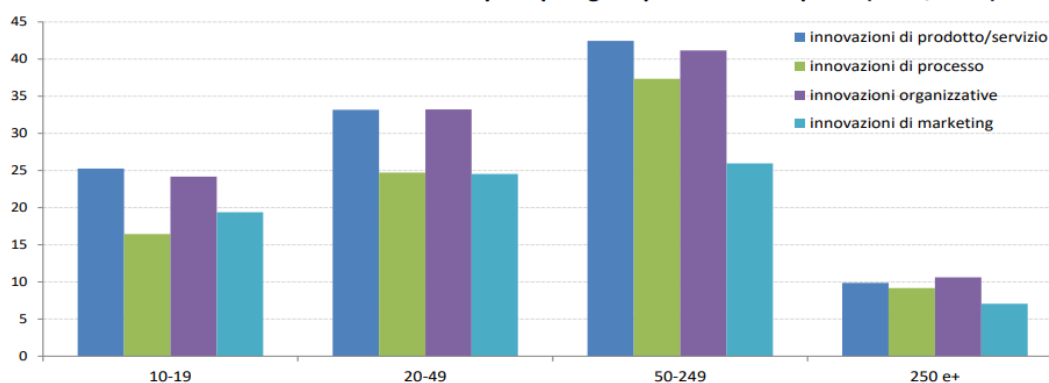
Tabella 1.21 - Imprese con 10 addetti e oltre che hanno realizzato attività formative diverse dai corsi (Italia, 2015)

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, d'interesse maggiore rispetto all'innovazione di processo, contrariamente a quanto succede nelle altre due dimensioni.

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



Fonte: ISTAT, CVTS-5

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. Questa tipologia di innovazione mette in risalto la tempistica della reattività e dell'adeguamento delle imprese rispetto alle possibilità offerte dall'e-commerce.

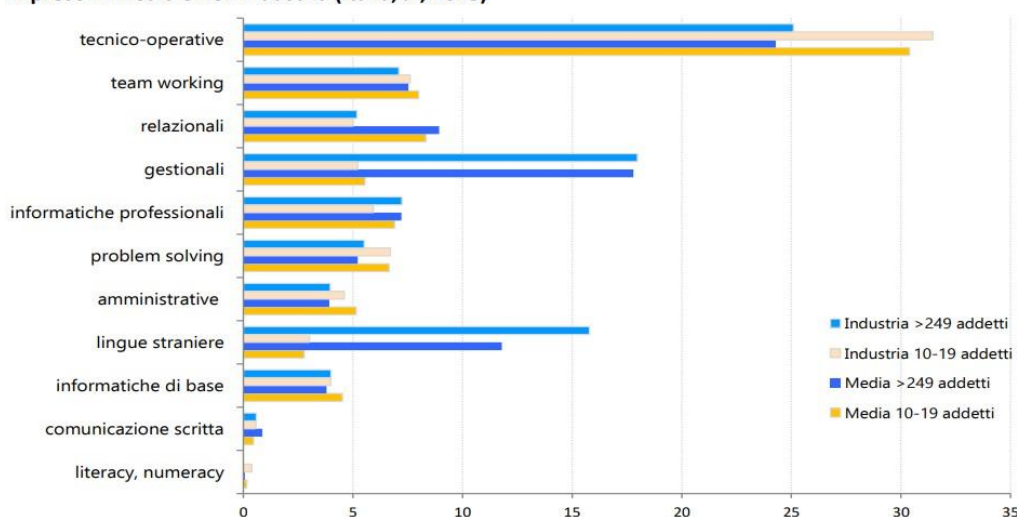
Altro dato di un certo rilievo riguarda le competenze gestionali.

Una comparazione con i dati della precedente edizione dell'indagine permette di supportare questa tendenza attraverso un crescente interesse da parte di tutte le tipologie di imprese, in particolare in quelle dell'industria. 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. Indispensabili, infatti, per utilizzare qualsiasi software applicativo impiegato nelle produzioni e per svolgere il lavoro in gruppo, 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. Si accentuano 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.

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 e, di conseguenza, anche di tipo organizzativo e di marketing.

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. Le grandi imprese, che normalmente pianificano le attività formative, riescono a utilizzare maggiormente i finanziamenti disponibili. 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.

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

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. 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. Infine, un'indicazione sulla velocità della trasformazione digitale del Paese è possibile coglierla dal rapporto annuale elaborato dalla International Federation of Robotics⁵⁰.

Un ruolo peculiare in quest'ambito è svolto dall'Agenzia per l'Italia digitale che ha il compito di supportare i processi con iniziative specifiche per lo sviluppo delle competenze digitali di base, delle competenze specialistiche e delle competenze di e-leadership. Per quanto riguarda le competenze di base l'AGID ha avviato a fine 2017 una sperimentazione di autovalutazione allo scopo di ottenere un quadro realistico delle abilità, delle conoscenze e delle competenze interne alla PA. Sono quindi stati avviati dei corsi «blended», destinati a dirigenti e funzionari dell'amministrazione centrale coinvolti nei processi di innovazione e digitalizzazione di durata media pari a circa due giornate lavorative. 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. Poco trattati sono stati i temi della comunicazione, dell'organizzazione o delle competenze manageriali. Il quadro così definito trova conferma in alcuni dati da poco diffusi da ISTAT e rilevati nell'ambito del censimento permanente delle istituzioni pubbliche. La maggior parte dei destinatari ha frequentato iniziative relative all'area tematica «tecnico- specialistica» di riferimento o all'area «giuridico-normativa», a conferma di quanto rilevato dall'indagine citata poc'anzi.

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. 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 e la prima scadenza triennale offre alle Parti Sociali l'occasione ideale per sottoporre la misura ad una attenta attività di monitoraggio e valutazione. 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 e la concreta attivazione dei meccanismi di garanzia nei casi di non coinvolgimento. Qualora tali iniziative prevedano un costo, l'impresa dovrà contribuire con un massimo di 300 euro nel triennio. 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.

2. MONITORAGGIO DELLE POLICY DI FORMAZIONE CONTINUA

2.1 LE ATTIVITA' DI FORMAZIONE CONTINUA FINANZIATE DEI POR FSE 2014 - 2020

Di seguito un'illustrazione sintetica delle strategie, delle prassi operative adottate e dei risultati ottenuti dalle amministrazioni regionali e delle province autonome nella promozione del sostegno della formazione continua attraverso l'impiego delle risorse finanziarie dei programmi operativi regionali FSE 2014 - 2020. Ai fini della limitazione del campo di indagine va tenuto conto che molte delle azioni finanziate dai POR coinvolgono a vario titolo i lavoratori occupati. 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 sono di norma focalizzati sul fabbisogno del destinatario in quanto cittadino lavoratore che si attiva autonomamente per la partecipazione ad essi e rientrano più correttamente tra interventi per l'occupabilità. Alcune amministrazioni regionali hanno finanziato oltre ai voucher aziendali anche dei sostegni individuali per lavoratori autonomi e liberi professionisti. L'iniziativa e la titolarità nella richiesta del sostegno spettano infatti al professionista o al lavoratore autonomo in quanto titolare di impresa e devono essere strettamente finalizzati allo sviluppo dell'attività. L'analisi è stata condotta sui documenti di programmazione, sui provvedimenti amministrativi di attuazione e sui rapporti periodici regionali destinati alle istituzioni nazionali ed europee. Ciò ha consentito di cogliere le scelte e le priorità che di volta in volta le diverse amministrazioni hanno definito.

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. Nell'ambito dell'articolazione programmatica dei programmi operativi regionali, la formazione continua era collocabile sia sull'obiettivo tematico 8 (promuovere una occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori) quindi sull'asse 1 (occupazione) sia sull'obiettivo tematico 10 (investire nell'istruzione, formazione e formazione professionale per le competenze e l'apprendimento permanente) quindi sull'asse 3 (istruzione e formazione). In particolare, l'asse 1 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 doveva raccogliere ogni altro tipo di intervento preventivo di manutenzione delle competenze, sia generale, sia specifico. Più complessa risulta l'individuazione delle risorse finanziarie. Nei programmi operativi regionali sono sempre evidenziati gli stanziamenti finanziari relativi agli assi e alle priorità di investimento ma queste articolazioni non prevedono mai al loro interno azioni omogenee dal punto di vista tipologico. Tutte le priorità di investimento prevedono attività di formazione continua insieme ad altre di altro tipo rivolti a target diversi oppure basate su metodologie di intervento non formative oppure dirette al rafforzamento della strumentazione del sistema. L'attribuzione di una data quantità di risorse ad una specifica attività è accertabile solo nella concretezza delle fasi di attuazione delle misure in coincidenza con l'emanazione dell'avviso pubblico. Solo a scopo orientativo può essere utile tener presente che le risorse complessive ammontano a circa 1,2 miliardi di EURO.



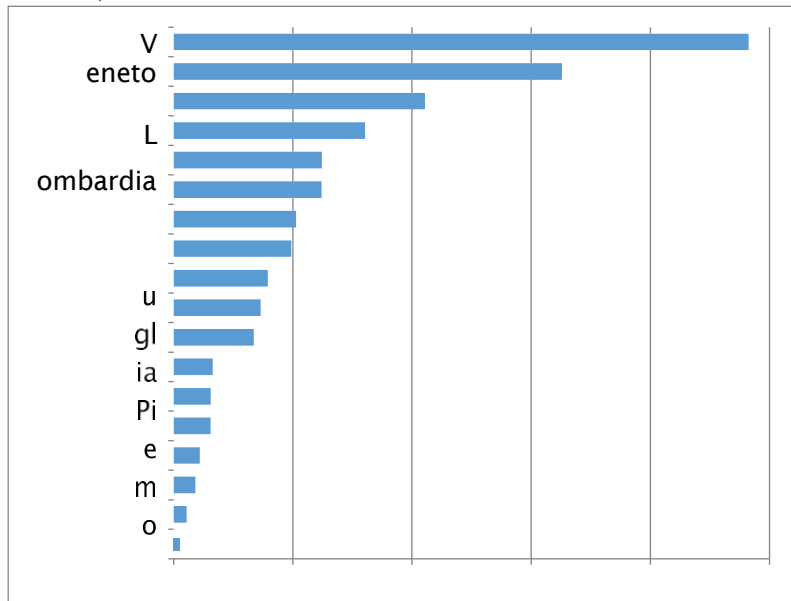
Tab. 2.1 Risorse dei POR FSE messe a bando per il finanziamento della formazione continua (aggiornamento al 30 settembre 2018)

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.

L'importo totale supera i 300 milioni di euro. Il volume delle risorse è significativo ma corrisponde a circa la metà delle disponibilità annuali medie dei Fondi Paritetici Interprofessionali. Mentre gli organismi dovrebbero preoccuparsi di soddisfare la domanda di competenze espressa dalle imprese, le amministrazioni titolari dei programmi pubblici dovrebbero utilizzare la formazione continua come uno degli strumenti di una politica industriale costruita per orientare processi di sviluppo. E 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)



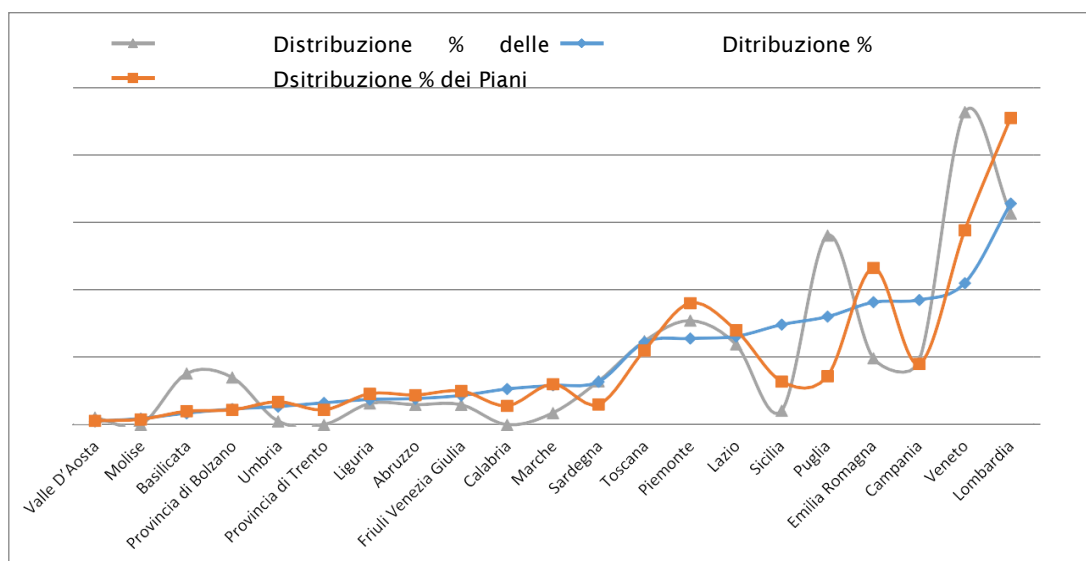
Impiegano più risorse i territori dove maggiormente si concentra l'attività industriale e manifatturiera del paese. Per una migliore interpretazione è necessario tener conto di altri importanti elementi:

- La risposta delle amministrazioni alla domanda di contributi pubblici alla formazione;
- Il grado di adesione delle aziende del territorio ai fondi interprofessionali;
- Il volume della domanda di sostegni finanziari che viene soddisfatto dai fondi.

La distribuzione delle quote regionali delle adesioni delle imprese ai fondi non è molto aderente alle altre due grandezze considerate. Mentre la distribuzione dei Piani Formativi finanziati dai Fondi segue quasi esattamente le distribuzioni delle risorse FSE messe a bando dalle amministrazioni. Sebbene tutti i POR FS 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 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 fondi finanziano più piani formativi le amministrazioni regionali non hanno più risorse FSE. La domanda di contributi è organizzata attraverso l'individuazione di soggetti abilitati alla presentazione delle proposte.

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

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.

La domanda di contributi viene qualificata indirizzando le proposte provenienti dal sistema produttivo su determinati settori, 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 individuando particolari aree di specializzazione o traiettorie tecnologiche. Ci sono casi in cui sulle priorità tematiche è stata posta un'attenzione particolare e sembra opportuno evidenziare le particolarità:

- Del Piemonte, dove i Piani Formativi sono stati indirizzati su progetti innovati in materia di biotecnologie e green;
- Della Lombardia che ha dato priorità a Progetti Strategici Regionali,
- Del Friuli-Venezia Giulia dove le iniziative formative devono essere coerenti con le traiettorie tecnologiche;
- Del Veneto che ha posto un'attenzione massima agli aspetti dell'evoluzione e dell'organizzazione produttiva.

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 si concentrano esclusivamente sui dipendenti. 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 parziale;
- Rientrano tra gli imprenditori: i titolari e soci di imprese; i collaboratori dell'imprenditori; 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.

Quando sono state indicate priorità sui destinatari hanno riguardato nella maggior parte dei casi i lavoratori over 45 o over 55, quelli con basso titolo di studio oppure donne. 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.

Le attività di formazione continua di sviluppano tipicamente in orario di lavoro. Ciò comporta la possibilità per le imprese di cofinanziare gli interventi attraverso il salario del lavoratore coinvolto, ma anche delle ripercussioni sulle modalità di erogazione che le amministrazioni dei programmi devono attuare. Una particolare attenzione va posta sui luoghi e sui tempi di erogazione. Le attività formative svolte durante il ciclo di produzione e 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) ed altre dove il controllo della effettiva fruizione non è diretto e immediato (e - learning).

Una larga parte della formazione continua riguarda l'aggiornamento professionale. Tuttavia, le due tipologie di attività che maggiormente caratterizzano l'attuale tornata di programmazione hanno indotto le amministrazioni a prevedere e promuovere il finanziamento di iniziative di maggiore impegno. Le durate più lunghe sono il segnale più evidente dell'operare concreto di una complementarità. La tabella seguente mostra le durate delle iniziative di FC così come indicate nei provvedimenti di finanziamento emanati dalle regioni.

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.



In coerenza con quanto disposto dalla Commissione Europea 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 con l'obiettivo di evitare il gravame amministrativo e contabile connesso alle procedure di finanziamento a costi reali

La giusta misurazione dello scarto è per l'appunto al centro della problematica della semplificazione procedurale e della determinazione degli standard di costo. Spesso, sulla base di un'analisi dei costi storici, sono state distinte le spese strutturali (fisse) necessarie per la realizzazione di un progetto formativo delle spese (variabili) collegate alla frequenza degli allievi, potendo così ottenere due distinte Unità di Costo Standard. Il beneficiario può calcolare autonomamente l'importo effettivo della sovvenzione alla quale ha diritto. In alcuni casi invece viene determinata e applicata solo l'UCS per ora corso oppure solo l'USC per ora allievo. Naturalmente tutte le amministrazioni hanno anche definito valori diversi a seconda del segmento formativo considerato. In altri casi ancora sono state considerate in modo adeguato anche le economie di scala che determinano la 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.

Solo in alcuni casi gli atti successivi di finanziamento definiscono reali sinergie attraverso la definizione di precisi vincoli e passaggi. In altri casi la complementarità è implicita nelle scelte dei target o degli ambiti di azione. 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 dai regolamenti comunitari la partecipazione del FESR alle iniziative FSE è ammessa su diretta richiesta delle imprese interessate per il finanziamento di spese strettamente connesse alla realizzazione del progetto formativo. 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;
- Per tutti le altre tipologie di progetto, per acquisto, rinnovo o adeguamento di impianti spese per peripezie tecniche e per la partecipazione a mostre o fiere.

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 fornisce indicazioni sulle dimensioni dei piani formativi finanziati dalle amministrazioni anche dove sono state varate iniziative con target diversi.

Oltre ai classici piani formativi le amministrazioni hanno finanziato anche iniziative individualizzate attraverso voucher aziendali e sostegni individuali per lavoratori autonomi e liberi professionisti. Nella seguente tabella, 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 sulla flessibilità e immediatezza dell'individualizzazione nel contributo che si presta maggiormente alla soddisfazione di esigenze molto specifiche. La differenza è in buona parte solo formale: nel voucher aziendale l'iniziativa, come anche la tonalità del voucher stesso sono a carico dell'impresa intesa come soggetto giuridico. La distinzione va fatta invece tra le attività formative finanziabili. I sostegni per i liberi professionisti sono rivolti infatti sia ai corsi di formazione e aggiornamento ma soprattutto ai Master di I e II livello.

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, rappresenta il principale bacino finanziario pubblico dedicato al sostegno della formazione continua.

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

Va considerato che lo stesso contributo dello 0,30 è stato più volte soggetto a storni e prelievi in genere non destinati alla formazione. Originariamente si prevedeva che le somme stornate fossero rese disponibili per incentivare i "contratti di lavoro a tempo parziale agevolato". In realtà questa stessa finalità è stata rivista con la successiva Legge di stabilità per il 2017 che destina la gran parte delle risorse previste per questa misura al bilancio dello Stato.

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

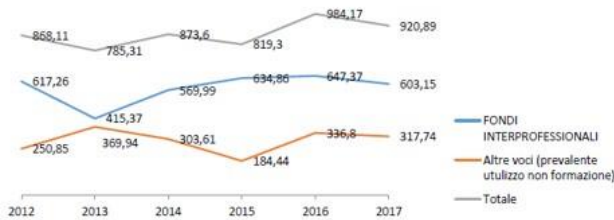
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
							(a ottobre 2017)
FONDI INTERPROFESSIONALI	617.260.630,22	415.374.353,32	569.986.461,38	634.857.518,17	647.369.202,20	603.146.080,85	660.338.739,79
FONDO DI ROTAZIONE (MLPS)	179.986.570,94	35.684.795,57	11.271.857,15	164.440.090,26	76.368.383,12	77.743.408,71	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 comunemente riportati in colonna secondo le specifiche disposizioni normative.

Nel complesso, il valore dello 0,30 si attesta ormai stabilmente al di sopra dei 900 milioni di euro. La quota annuale disponibile per i Fondi Interprofessionali 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 euro (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				
	2004-18 (AGG. OTTOBRE 2018)	RISORSE 2015 (AGG. OTTOBRE 2018)	RISORSE 2016 (AGG. OTTOBRE 2018)	RISORSE 2017 (AGG. OTTOBRE 2018)	RISORSE 2018 (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. Le strategie di acquisizione di nuove adesioni e dei relativi finanziamenti, dipende da come 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, come la rete delle associazioni
- l'individuazione di tematiche coerenti con le necessità delle imprese

Fondimpresa conferma la sua egemonia, raccogliendo il 49,4% del totale delle risorse. Il contributo medio annuo per singolo lavoratore è cambiato molto poco dal 2008 in poi a testimonianza di una stazionarietà della dinamica salariale del settore privato. Permangono differenze considerevoli fra i Fondi riconducibili sia alle caratteristiche dimensionali delle imprese, sia ai settori produttivi caratterizzati da evoluzioni contrattuali differenziate.

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 crescono di anno in anno e il cumulato dal 2010 ha superato i 53 milioni. For.Agrì, che assume un ruolo analogo a quello osservato precedentemente per Fondimpresa, intercetta una quota più o meno stabile delle risorse ma inferiore al 50%. Altri tre fondi, non dedicati al settore agricolo, assorbono il 44% delle risorse a cui si aggiunge un ulteriore 8% relativo a Formazione e Fonditalia. Sei fondi raccolgono il 98% delle risorse, lasciando un residuale 2% ai restanti tredici.

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

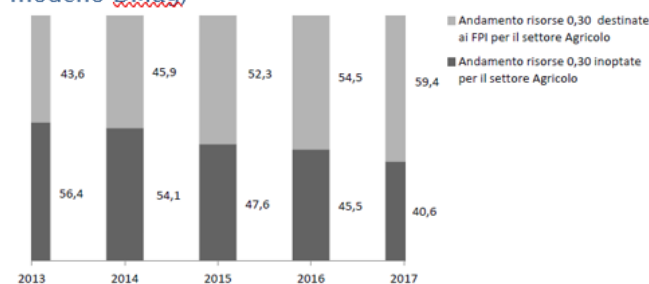
FONDI	TOTALE PERIODO 2010-2017	RISORSE 2013	RISORSE 2014	RISORSE 2015	RISORSE 2016	RISORSE 2017
						(A ottobre 2018)
FONARCOM	4.214.073,33	422.919,80	558.833,52	634.366,18	1.130.262,35	1.263.963,64
FON.COOP	9.537.520,38	1.270.047,22	1.209.291,63	1.456.444,82	1.578.889,47	1.672.688,83
FON.TER	58.240,09	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 sembra significativamente in calo, attestandosi nel 2017 appena sopra il 40% (Fig. 2.5)

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 attivi (Tab. 2.12) evidenzia una crescita sia in termini complessivi che in riferimento ad ogni singolo Fondo, rivolto ai dipendenti che ai dirigenti. Continua a crescere anche il numero delle Unità che "cessano" la propria adesione al Fondo di riferimento.

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

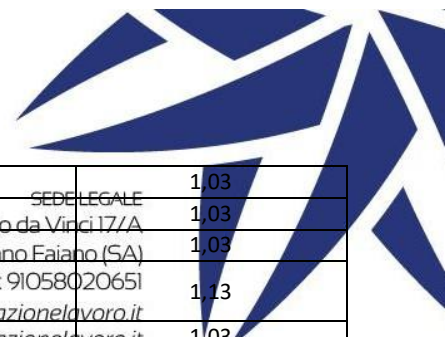
Nota: La tavola non contempla i dati dei Fondi interprofessionali chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda

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

L'aggregato considerato ammonta a 930.259 unità aderenti al netto delle cessazioni totali. Tale aggregato corrisponde a un totale di 896.773 imprese aderenti. 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 di rapporti più elevati si registrano per Fond. E.R., per il Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali, per il Fondo Banche Assicurazioni. I rapporti più bassi si registrano nel Fondo Artigianato Formazione

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
centro studi formazione e lavoro	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 si registra, per il 2017, un trend leggermente crescente sia del totale delle aziende con adesione attiva, sia di quelle aderenti che hanno inviato all'INPS la Dichiarazione di manodopera agricola nel 2017. Si conferma sostanzialmente invariato, rispetto al 2016, il numero delle aziende non aderenti.

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 hanno dichiarato 636.409 lavoratori a tempo indeterminato per il 2017: costituiscono poco più del 12% del totale. Le imprese non aderenti hanno dichiarato 616.815 di cui solo il 6.5% a tempo indeterminato.

Nel confronto emerge una quota maggiore di lavoratori a tempo indeterminato nelle imprese aderenti. Comporta una maggiore dimensione aziendale con attività che impongono l'utilizzo di macchinari complessi e che prevedono la cura di parti importanti dell'intera filiera produttiva, includendo figure professionali maggiormente sensibili alle necessità di aggiornamento professionale. Va sottolineato poi che il settore agricolo può avvalersi del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Regionale. For.Agri, con 101.846 adesioni, si conferma di gran lunga lo sbocco privilegiato dalle imprese agricole. For.Agri nel 2018 ha pubblicato Avvisi per i voucher che possono essere utilizzati per l'iscrizione a corsi formativi interaziendali. Questo tipo di offerta riesce a dare una risposta alle necessità formative di aziende piccole che possono avere difficoltà ad organizzare la propria domanda formativa.



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 in passato: Fondimpresa, FonARCom, Fondo Artigianato Formazione, e Formazienda raccolgono insieme il 73,5% totale. Fondimpresa si conferma al centro del sistema con il 19,3%. Tra i Fondi per i dirigenti, la quota più consistente delle adesioni (74,6%), si riscontra anche per il 2017 in corrispondenza al Fondirigenti.

Osservando la serie storica delle dimensioni delle imprese aderenti in termine di numero medio di dipendenti (Tab. 2.16) si rileva una lieve crescita che interrompe una stabilità media che aveva caratterizzato gli anni precedenti. Probabilmente il fenomeno si può spiegare per buona parte con l'esclusione delle imprese cessate dai diversi aggregati considerati quest'anno.

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) si osserva la prevalenza assoluta delle microimprese che costituiscono l'82,2% del totale. Soltanto il 2,5% delle imprese aderenti ha un numero di dipendenti compresi tra 50 e 249. È Fondoimpresa che ha la più alta quota di microimprese. Situazione analoga per Fondo Artigianato Formazione.

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%

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 settoriale delle imprese aderenti evidenzia (Tab. 2.18 A) la 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. Una consistente concentrazione (42,1%) si ha poi a favore di Fondi E.R. – Fondo Interprofessionale Istituito per assicurare la formazione continua dei dipendenti degli enti religiosi. Tutti gli altri hanno tra le loro aderenti un buon numero di imprese in ogni settore produttivo, assumendo una connotazione intersettoriale che è spesso la ragione di un'offerta poco caratterizzata.

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).

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 Sub e nelle Isole (Tab. 2.19).

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)

La distribuzione territoriale delle adesioni di ciascun Fondo offre evidenze significative (Tab. 2.20). Fonditalia si concentra per il 67,2% al Sud e nelle Isole. Prevalgono le imprese del Nord Est invece nel Fondo Artigianato si concentrano soprattutto al Nord Ovest (44,2%). I Fondi per i dirigenti hanno tra le loro aderenti imprese localizzate soprattutto al Nord Est (49%).

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)



2.4 LA PROGRAMMAZIONE DEI FONDI INTERPROFESSIONALI NEGLI AVVISI

L'analisi degli Avvisi recentemente emanati conferma un certo grado di consolidamento della prassi di finanziamento e di organizzazione della domanda adottata dai Fondi. I Fondi Interprofessionali finanziano i Piani formativi di tipo aziendale, settoriale, territoriale e individuale in due modi: l'Avviso e il Conto formazione.

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; Claai
Fondo Dirigenti PMI Fondo dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali	Confapi; Federmanager
Fondo Formazione PMI Fondo per la formazione continua nelle PMI	Confapi; Cgil; Cisl; Uil
Fondoprofessioni Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Confprofessioni; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te. Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
For.Agri Fondo per la formazione continua in agricoltura	Confagricoltura; Coldiretti; CIA; Cgil; Cisl; Uil; Confederdia
FonArCom Fondo per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese	Cifa – Confederazione italiana federazioni autonome; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fondo Banche Assicurazioni Fondo per la formazione continua nei settori del credito e delle assicurazioni	Abi; Ania; Cgil; Cisl; Uil
Formazienda Fondo per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese	Sistema Commercio e Impresa; Conf.s.a.l.
Fonditalia Fondo per la formazione continua nei settori economici dell'industria e piccole e medie imprese	Federterziario; Ugl

Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali Fondo per la formazione continua nei Servizi Pubblici Industriali	Confservizi (Asstra-Federambiente-Federutility); Cgil; Cisl; Uil
Fondolavoro Fondo per la formazione continua delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese	Unsic – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori; Ugl
Fondo Conoscenza Fondo per la formazione continua nel comparto commercio-turismo-servizi della piccola e media impresa	Fenapi (Federazione nazionale autonoma piccoli imprenditori) CIU (Confederazione Italiana Unione professioni intellettuali)

Per quanto riguarda gli Avvisi è bene sottolineare che in origine essi sono stati la modalità più diffusa di finanziamento della formazione ed essi permettono di destinare alle singole imprese più risorse di quelle unitariamente versate. Ne sono stati emanati 53 per un volume finanziario totale pari a oltre 357 milioni di euro; con un aumento di 52 milioni rispetto all'importo stanziato. Circa un terzo del totale è imputabile agli Avvisi di Fondimpresa, che per quattro successive tornate ha stanziato 107 milioni di euro. Una prima considerazione di ordine generale 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 sono oggetto di successivi rifinanziamenti. Questo ha spinto alcuni Fondi Interprofessionali a favorire le imprese neoaderenti con Avvisi ad hoc, o a limitare la partecipazione di quelle già beneficiarie di contributi in su Avvisi precedenti. Si segnalano anche scelte di discontinuità e soluzioni di governance e operative specifiche per singolo Fondo 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; ciò è ritenuto in grado di offrire risposte flessibili e adattabili alle esigenze e ai fabbisogni formativi.

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 cinquantamiloni/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 diecimiloni/00), sono da imputare all'anno 2018, una quota parte pari a € 20.000.000,00 (euro ventimiloni/00), sono da



imputare all'anno 2019 e una quota parte, pari a € 20.000.000,00 (euro ventimilioni/00), sono da imputare all'anno 2020..."

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

centro studi
formazione e lavoro

SEDE LEGALE
Via Leonardo da Vinci 177A
84098 Portici (SA)
PIVA 05649740650 - CF: 91058020651
www.centrostudiformazioneelavoro.it
info@centrostudiformazioneelavoro.it



Per quanto concerne invece l'attenzione alle specialità territoriali nella maggior parte degli Avvisi analizzati la dimensione locale è una delle variabili centrali. 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 le esigenze di imprese e lavoratori per innalzare la competitività e l'innovazione. Accanto alla necessità di aumentare le competenze digitali dei lavoratori per una migliore competitività del/nel sistema produttivo emergono anche Avvisi il cui tema è la risposta alla necessità di alcune imprese di migliorare investimenti infrastrutturali o limitare la diminuzione delle competenze di alcune fasce di lavoratori. Altri temi ricorrenti sono quelli connessi con l'adeguamento e la riconversione dei lavoratori a seguito di crisi aziendali o anche a seguito di vere e proprie trasformazioni di interi distretti produttivi, ulteriore segno che l'attenuazione della crisi economico-finanziaria non ha interrotto i processi di cambiamento; anche iniziative per la promozione delle pari opportunità trovano una loro crescente importanza. Interessante è anche il tema della partecipazione e dell'inclusione attraverso l'agricoltura sociale. In quest'ambito si evidenzia un Avviso di For.Agri, in cui vengono concessi finanziamenti dedicati a piani aziendali "per beneficiari che all'interno delle proprie imprese svolgono attività agricola a favore di categorie sociali svantaggiate. Nell'ambito della valorizzazione dell'apprendimento permanente 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.

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

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 del 19.12.2016 rientra nelle azioni della Commissione europea attuate nell’ambito della “Nuova Agenda per le competenze per l’Europa” del 10.06.2016 al fine di promuovere e valorizzare il capitale umano. Nella raccomandazione del Consiglio “nella società odierna è necessario che ogni persona possieda un “ampio corredo di abilità, conoscenze e competenze, compreso un livello sufficiente di competenze alfabetiche, matematiche e digitali per poter realizzare appieno il proprio potenziale e un ruolo attivo nella società”.

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; 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 reinserimento nel mercato del lavoro.

In Italia gli adulti in possesso di un basso livello di competenze rappresentano il 38% della popolazione. Un fenomeno che riguarda tutte le fasce d’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. In Italia 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 di laurea. In particolare, i cittadini con livelli bassi di alfabetizzazione funzionale o di literacy sono circa 11 milioni. Tendenzialmente il numero di low skilled si concentra nelle fasce di età più avanzate ed 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. Inoltre, il nostro paese è caratterizzato da una situazione in cui alla scarsa offerta di competenze si accompagna una domanda debole da parte delle imprese.

La partecipazione alle attività di istruzione e formazione degli adulti italiani secondo PIAAC è stata del 24% rispetto al 25% dei paesi OCSE. L’Italia sembra lontana dal raggiungimento dell’obiettivo della Strategia Europa 2020 per cui almeno il 15% degli adulti dovrebbe partecipare ad attività di istruzione e formazione permanente. La raccomandazione del Consiglio sui “percorsi di miglioramento” sollecita ad offrire agli adulti con un basso livello di competenze, conoscenze e abilità affinché abbiano l’opportunità di acquisire un livello minimo di competenze alfabetiche.

Il fine è il conseguimento di una qualifica EQF di livello 3-4.

Inoltre, raccomanda l’erogazione di percorsi di miglioramento del livello di competenze, strutturata in tre fasi:

- Valutazione delle competenze;
- Fornitura di un’offerta formativa su misura, flessibile e di qualità al fine di soddisfare le esigenze individuate dalla valutazione;
- Convalida e riconoscimento delle 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.

Il nostro paese adotta delle misure sul versante degli obiettivi, azioni che possono contare su un'impalcatura normativa:

- La Legge del 28.06.2010 che prevede un percorso sistemico di funzionamento e un insieme di dispositivi per l'apprendimento permanente;
- Il Decreto legislativo 16.1.2013 che si riferisce alla definizione di un quadro operativo per il riconoscimento delle qualificazioni regionali;
- 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;
- Il Decreto interministeriale 8.1.2018 che istituisce il Quadro nazionale delle qualificazioni.

Il consolidamento di un sistema integrato di apprendimento permanente coinvolge ogni attore istituzionale nazionale e locale.

In conclusione, l'implementazione della Raccomandazione in Italia impegna tutti gli Attori istituzionali, socioeconomici e professionali: una governance multi-attore e multilivello che sa l'occasione per consolidare la strategia e il sistema dell'apprendimento permanente nel nostro paese.

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 personale superiore a quelli posseduti, sia per la qualificazione e sviluppo professionale.

3.2 GLI INTERVENTI PER LA QUALIFICAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEGLI ADULTI

Ecco un'analisi dei bandi e avvisi 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".

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:

- le policy per una "Garanzia Adulti" in Italia nel D. lgs 150/15 e nella programmazione con fondi FSE nei territori italiani;
- l'integrazione e la specializzazione degli Obiettivi Tematici e dei servizi;
- misure per la riqualificazione in occasione di eventi straordinari che hanno portato le amministrazioni a riorganizzare velocemente la pianificazione di risorse e azioni;
- voucher, tirocinio, costi formativi standard e programmazione "a sportello".

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

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 (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.



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.

Misure per la riqualificazione in funzione anticrisi 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.

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.

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 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.

3.3 LA SKILL STRATEGY DELL'OCSE IN ITALIA:

La Skill Strategy OCSE in Italia

Il contesto sociale, economico e demografico italiano, 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.

Le competenze rappresentano un elemento chiave in questo panorama critico, 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, pertanto, una carenza di competenze o un loro utilizzo non ottimale comporta spreco di risorse e di talenti.

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 che aiuti i Paesi a 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. 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.

3.4 L'UTILIZZO DELLA CLASSIFICAZIONE EUROPEA DELLE OCCUPAZIONI E DELLE COMPETENZE (ESCO) A SOSTEGNO DELLA DOMANDA-OFFERTA DEL LAVORO

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 anche in considerazione della creazione di nuovi lavori, o la trasformazione di quelli già esistenti. La New Skills Agenda for Europe 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 dei lavoratori.

Esco (the European Classification of Skills, Competence and Occupation) è un efficace strumento a supporto delle azioni e dei servizi di incontro domanda-offerta di 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. Lo sviluppo di ESCO si basa sul protocollo del Web semantico 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 sono un set di dati standardizzati che possono essere utilizzati e interrogati da strumenti web e tra essi interconnessi. 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,

ESCO è stato pensato anche come strumento complementare per lo European Qualification Framework all'interno del quale gli Stati referenziano le proprie qualificazioni nazionali, permettendone in tal modo una migliore comparabilità dei risultati di apprendimento. ESCO è organizzato in tre pilastri: il pilastro delle occupazioni, quello delle conoscenze, abilità e competenze, e il pilastro delle qualifiche. Nel complesso questo approccio consente ad ESCO di organizzare in modo coerente e trasparente la terminologia del mercato del lavoro europeo, nonché del settore dell'istruzione e della formazione.

Uno dei primi impegni che il Team ESCO si è assunto per l'implementazione della classificazione europea, ha riguardato un lavoro di mappatura della classificazione nazionale delle professioni al Pillar Occupation.

La valutazione finale che ne può essere fatta è 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. ESCO si rende indispensabile per fornire all'utente, sia esso studente, lavoratore, persona in cerca di lavoro, strumenti di facile accesso e fruibilità per un efficace e agevole incontro tra domanda e offerta di lavoro e/o formazione.

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'educazione. La raccomandazione sulle competenze chiave assume un valore più generale al fine di promuovere società più prospere, democratiche ed inclusive. Il suo contenuto innovativo 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.

In questo quadro le criticità che sembrano emergere dalle indagini internazionali che si occupano di misurare le competenze della popolazione relative al numero delle persone definite "low skilled" proprio relativamente a competenze fondamentali.

La raccomandazione ha svolto un ruolo molto importante 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 settore. La raccomandazione si articola in una prima parte, costitutivo del testo della raccomandazione stessa, e in un allegato relativo al quadro di riferimento europeo delle competenze chiave per l'apprendimento permanente, aggiornato al 2008.

In base all'ordinamento 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 a dimensione europea di istruzione e formazione. La raccomandazione non ha carattere vincolante ma rappresenta un invito agli stati membri ad adottare volontariamente la portata della sua proposta.

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 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;
- Sostegno alle buone prassi in uso nell'Unione europea in questo settore.

Il quadro di riferimento europeo relativo alle competenze chiave per l'apprendimento permanente chiarisce la "via europea" alle competenze chiave. Articolato in tre ambiti, esso chiarisce finalità ed obiettivi verso cui il framework è rivolto.

Ai sensi della raccomandazione 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.

Il quadro di riferimento delinea otto competenze chiave (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
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	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, e soprattutto si collocano in un differente contesto d'uso delle competenze:

- 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;
- 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 lingue straniere” ad un richiamo esplicito al multilinguismo come capacità complessa della 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;
- La definizione di **competenza digitale** si tratta di una competenza cruciale per il cittadino, di accesso alle opportunità informative, formative, occupazionali, sociali e culturali;
- La **Competenza personale, sociale e di capacità di imparare ad imparare** 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
- La **capacità di imparare a imparare** 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.
- 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.
- La **competenza imprenditoriale** si riferisce alla capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri.
- La **competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali**, si passa da una mera “Consapevolezza ed espressione culturale”.

Il quadro europeo sulle competenze chiave prevede 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. La prima indicazione 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. 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 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.

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 cittadini e la disponibilità di strumenti per la validazione ed il riconoscimento delle competenze acquisite, 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.

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:

- 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 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.

- 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.

- Strumenti di validazione

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.