

# ISFOL

**Indagine conoscitiva sul mercato del lavoro  
tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo**

Commissione Lavoro della Camera dei Deputati

Roma, 13 luglio 2011

**Relazione del Presidente ISFOL**

## **Premessa**

Il contributo dell'Isfol all'indagine conoscitiva promossa da questa Commissione intende ripercorrere alcuni aspetti della crisi occupazionale del biennio trascorso, evidenziando importanti elementi di discontinuità rispetto al passato presenti nelle strategie messe in atto dei Paesi europei per limitare l'impatto occupazionale della crisi economica. Si intende inoltre proporre una lettura degli elementi di forza della manovra messa in opera dal Governo, dalle Regioni e Province Autonome fin dai primi mesi del 2009 e, parallelamente, evidenziare alcuni tratti strutturali caratteristici del mercato del lavoro italiano, relativi principalmente al livello di protezione dell'occupazione e alla dotazione del capitale umano della forza lavoro.

## **Crisi economica e mercato del lavoro: il quadro comunitario**

La crisi economica esplosa nel biennio 2009-2010 ha evidenziato con forza alcuni aspetti critici dei mercati del lavoro europei e, tra questi, quello italiano. Parallelamente le strategie di gestione dell'impatto della recessione sull'occupazione hanno evidenziato importanti elementi di discontinuità con il passato.

Rispetto alle crisi recessive del passato, quella del biennio trascorso si è caratterizzata per una minore elasticità delle variazioni congiunturali dell'occupazione rispetto alla flessione del prodotto interno lordo: con riferimento ad alcuni tra i principali Paesi europei<sup>1</sup>, nel 1993, all'esplosione della grave crisi economica ed occupazionale che ha caratterizzato la prima metà degli anni novanta, per ogni punto di Pil perso il tasso di occupazione subiva mediamente una flessione relativa dell'1,1 % (pari allo 0,71 % in termini assoluti su un livello medio del tasso di occupazione pari al 65 %). Nel 2009 per ogni punto di Pil il tasso di occupazione è diminuito in termini relativi dello 0,48 % (pari allo 0,33 % in termini assoluti su un livello medio del tasso di occupazione del 68 %). L'impatto occupazionale del periodo 2008-2009 per ogni punto di Pil perso è stato pertanto inferiore di oltre la metà rispetto al periodo 1992-1993.

Tra gli elementi che hanno permesso di limitare, rispetto a quanto accaduto in passato, la flessione occupazionale in presenza del calo del prodotto interno lordo, il più rilevante è stato il robusto ricorso a strumenti di rimodulazione dell'orario di lavoro in sostituzione alle dimissioni sistematiche di personale da parte delle aziende. Tale elemento ha accomunato, pur con le dovute differenze, la gran parte dei Paesi europei. La riduzione dell'input totale di lavoro (misurato dal monte ore, pari a ore medie lavorate per numero di occupati), registrata nei 27 Paesi dell'Unione tra il 2008 e il 2009, è imputabile per circa un quarto alla sola diminuzione delle ore lavorate<sup>2</sup>. Parallelamente è aumentata l'occupazione a tempo parziale, in netta controtendenza con la flessione dell'occupazione totale: sempre con riferimento all'Unione Europea a 27 Paesi, nel periodo 2007-2008, in fase di crescita, all'incremento dell'occupazione totale (1,2 %) ha corrisposto un incremento dell'occupazione part-time pari all'1,5 %;

<sup>1</sup> Dati relativi ai Paesi: Belgium, Denmark, Germany, Spain, France, Italy, Netherlands, Austria, Finland, Sweden, United Kingdom, Iceland, Norway, Switzerland.

<sup>2</sup> Scomposizione della log-variazione dell'input totale.

nel periodo 2008-2009 la correlazione diviene negativa: l'occupazione complessiva diminuisce in ragione dell'1,7 %, mentre gli occupati part-time aumentano dell'1,1 %.

La strategia basata sulla riduzione dell'orario di lavoro ha permesso di mantenere il legame tra lavoratore e azienda, contenendo la flessione dell'occupazione e limitando i costi per la spesa pubblica.

In passato nei periodi di congiuntura negativa, e di flessione della domanda di lavoro, le strategie attuate da molti Paesi prevedevano un robusto ricorso a forme varie di prepensionamento e scivoli incentivati verso il ritiro dal mercato del lavoro. Tali strategie comportavano, da un lato, un costo elevato per il sistema previdenziale ma dall'altro agevolavano, nelle fasi di ripresa, un fluido ricambio generazionale della forza lavoro. Nel corso della crisi del biennio appena trascorso, la minore spesa per incentivi al prepensionamento e per l'erogazione anticipata delle pensioni ha permesso di destinare una quantità rilevante di fondi pubblici a forme di sostegno al reddito, anche tramite provvedimenti in deroga al regime ordinario della cassa integrazione guadagni, come è avvenuto nel nostro Paese. Provvedimenti simili, in accordo con le diverse normative nazionali, hanno accomunato gran parte degli Stati membri dell'Unione Europea. Va evidenziato che il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro comporta generalmente una parallela riduzione dei salari: in tal modo il costo è sostenuto in parte anche dai lavoratori. Altre forme di riduzione dell'input di lavoro, come la cassa integrazione guadagni in deroga, che hanno permesso, allo stesso modo, di limitare le dimissioni di personale dal parte delle aziende, prevedono che i costi gravino principalmente sulla spesa pubblica, in special modo laddove le misure in deroga si estendono oltre il sistema ordinario di natura mutualistica. In Italia il finanziamento destinato a forme di sostegno al reddito, tramite il ricorso alla cassa integrazione guadagni, è stato cospicuo ed esteso a segmenti di lavoratori non altrimenti coperti dai regimi ordinari.

Una simile strategia di governo della crisi ha evidenziato il ruolo che i diversi assetti dei mercati del lavoro europei hanno avuto nel plasmare gli effetti della crisi sull'occupazione. Nei sistemi caratterizzati da forme di welfare universali e generose e da elevata mobilità dei lavoratori, la crisi ha avuto un impatto trasversale sulla base occupazionale. Al contrario nei Paesi con un mercato del lavoro particolarmente segmentato come quello italiano e, in misura maggiore quello spagnolo, la componente giovanile della popolazione ha pagato i costi più elevati della flessione occupazionale. L'aumento repentino dei tassi di disoccupazione giovanile in Italia e Spagna indicano l'avvio di un meccanismo di scambio generazionale, dove le nuove generazioni contribuiscono al mantenimento dell'occupazione dei lavoratori con età più elevata. Nel nostro Paese la componente del lavoro standard, caratterizzata da elevate tutele e forte rigidità, ha subito in misura decisamente minore gli effetti della crisi rispetto alla componente giovanile, caratterizzata da elevata flessibilità contrattuale.

### **Il contesto e le dinamiche nazionali**

Le misure messe in atto in Italia allo scopo di ridurre gli effetti della crisi sull'occupazione e sui redditi delle famiglie hanno raggiunto un livello mai toccato in passato, sia in termini di copertura della platea di lavoratori che di estensione del periodo di erogazione del sostegno economico. Tali provvedimenti hanno permesso l'applicazione di una strategia generalizzata basata sulla riduzione dell'orario di lavoro, come leva per adattare l'input di lavoro al calo della domanda di beni e servizi, in luogo di licenziamenti e prepensionamenti. In contesti come quello italiano, che si caratterizzano per elevati costi di

licenziamento, almeno per la gran parte dell'occupazione, simili strategie hanno permesso di limitare gli effetti della crisi, riducendo il costo complessivo per la collettività. Per comprendere la dimensione di tale fenomeno si può osservare come tra il quarto trimestre del 2007 ed il primo trimestre del 2011, a fronte di una riduzione dell'intensità di lavoro equivalente a poco meno di 1.300.000 unità di lavoro full-time, l'occupazione si sia contratta di appena 543 mila unità. In altre parole, attraverso schemi di riduzione dell'orario totale o parziale, si sono salvaguardati circa 700 mila posti di lavoro.

Sul piano normativo, l'attuazione della strategia di sostegno generalizzato ai redditi delle famiglie e di supporto alla riduzione dell'orario di lavoro, è stata attuata fin dal quarto trimestre del 2008 (vedi d.l. n. 185/2008, poi convertito dalla l. n. 2/2009) disponendo un rafforzamento dei trattamenti di integrazione del reddito nei casi di sospensione del lavoro. A tal fine è stata, tra l'altro, introdotta una speciale forma di Cassa Integrazione Guadagni estesa a tutti i settori e finanziata attraverso la fiscalità generale e due ulteriori, ed alternativi, canali.

Tale "sistema parallelo" alla Cassa, beneficia, in primo luogo, dell'intervento integrativo affidato agli Enti Bilaterali costituiti dalla parti sociali e, in assenza di quest'ultimo, del *puntello* costituito dai cd. ammortizzatori sociali in deroga, introdotti agli inizi del nuovo millennio, per superare la settorialità e i limiti di durata imposti dal regime legale ordinario.

Rispetto al passato, in materia di ammortizzatori sociali in deroga, è registrabile una nuova procedura di concessione dei trattamenti che vede ribadito e rafforzato il ruolo delle Regioni, anche mediante il diretto coinvolgimento economico degli stessi enti territoriali nel finanziamento del sistema. La procedura è stata fissata dall'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome stipulato il 12 febbraio 2009, valido per il biennio 2009-2010, poi prorogato al biennio successivo, mediante una nuova intesa raggiunta tra le stesse parti il 20 aprile dell'anno in corso. Nell'accordo del 2009 è stato concordato un impegno finanziario di entrambe le parti, ritoccato nel 2011, innalzando di un 10% la quota regionale: in particolare a carico dello Stato è il 60% della spesa, mentre le Regioni si sono impegnate a garantire, a valere sui programmi regionali FSE, il 40% dell'impegno stimato, per realizzare "azioni combinate di politica attiva e di completamento del sostegno al reddito". Le persone beneficiarie dei trattamenti in deroga ricevono, da una parte, una quota dell'indennità a valere sulle risorse nazionali e, dall'altra, a valere sui Programmi regionali FSE, di un'azione formativa o di politica attiva governata dalla Regione ed "integrata dall'erogazione di un sostegno al reddito che, assieme al sostegno a carico dei fondi nazionali, rientri nel limite dei massimali previsti dalle leggi".

La procedura per il finanziamento e l'implementazione delle misure, fondandosi su di una complessa rete di relazioni tra soggetti, è stata ricondotta ad unità attraverso una successione standardizzata di accordi. L'accordo del febbraio 2009 prevede la stipula di un accordo bilaterale tra Ministero e Regioni, di un accordo quadro tra Regione e parti sociali e di una Convenzione tra la stessa amministrazione locale e l'Inps, con cui definire per ciascun territorio, rispettivamente: 1) lo sforzo economico pattuito; 2) la tipologia, la durata, i requisiti di accesso e la platea soggettiva degli strumenti adottati per la tutela economica e per l'occupabilità a favore dei lavoratori; 3) le procedure di comunicazioni tra i soggetti coinvolti. Tale procedura è stata riconfermata dall'intesa del 2011, che ha innovato gli impegni delle parti soprattutto in materia di politiche attive, al fine – si afferma – di rendere gli interventi in linea con la condizione specifica dei lavoratori e con le esigenze delle imprese e dei diversi mercati del lavoro. Stato e Regioni si sono impegnate, da una parte, ad organizzare "una formazione efficace e non derivante soltanto dagli obblighi formali relativi all'utilizzo del Fondo Sociale Europeo" e, dall'altro, a

migliorare l'accesso a informazioni, dati e servizi per favorire l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro. Nello stesso documento è stato inoltre ribadito che detto rafforzamento delle politiche attive è strategicamente rivolto ad attivare i disoccupati, agevolando un loro veloce reingresso nel mercato del lavoro, secondo quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di condizionalità degli ammortizzatori sociali. A tal fine è rinnovato l'impegno delle Regioni a rendere effettiva la segnalazione all'Inps dei lavoratori che senza giustificato motivo rifiutano i percorsi di politiche attive/formazione o l'offerta di un lavoro congruo.

Nel corso del biennio 2009-2010 il ricorso alle prestazioni di sostegno al reddito è stato notevole: l'esplosione delle domande di autorizzazione al ricorso all'integrazione salariale (CIG, CIGS e CIG in deroga) – prescindendo per il momento dall'effettivo utilizzo che poi ne è stato fatto – è la spia di una fortissima preoccupazione sorta in ambito imprenditoriale circa le capacità delle imprese di far fronte ad un calo della domanda di beni e servizi che, in una prima fase, appariva di durata ed intensità assai incerta. Tra il 2007 ed il 2010 la domanda di CIG complessiva da parte delle imprese è passata da poco più di 183 milioni ad oltre un miliardo e 200 milioni di ore. Segnali di uscita dalla crisi vengono proprio dalla dinamica registrata nei primi sei mesi del 2011, quando la domanda di autorizzazioni si è contratta di poco meno del 20 % rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente. L'incremento della domanda di sostegno all'attività produttiva ha riguardato tutte le forme di Cassa Integrazione previste: quella Ordinaria, cresciuta in particolare del 410 % nel 2010, quella Straordinaria (con una domanda di autorizzazioni cresciuta di 400 milioni di ore in due anni), quella in Deroga, le cui domande di autorizzazione hanno dato luogo ad una crescita di ore del 1.200 %.

Per quanto attiene all'effettivo utilizzo delle ore di Cassa Integrazione autorizzate, i dati diffusi dall'Inps evidenziano una sensibile contrazione nel 2010 del cosiddetto "tiraggio", vale a dire la quota di ore effettivamente utilizzate sul totale delle ore autorizzate. Tale quota sarebbe infatti passata dal 65,5 % del 2009 a poco più del 50 % nel 2010. In termini assoluti si osservi come, a fronte di una domanda di autorizzazioni per quasi un miliardo di ore di Cassa Integrazione nel 2009, ne siano state effettivamente utilizzate poco meno di 600 milioni. Al momento, pare particolarmente elevato il disallineamento tra ore autorizzate ed effettivo ricorso nell'ambito della Cassa Integrazione Straordinaria e in Deroga; vi è tuttavia da sottolineare come il dato sul tiraggio vada costantemente aggiornato alla luce del fatto che il periodo di potenziale beneficio delle integrazioni salariali può andare ben oltre l'anno solare di competenza. È lecito attendersi per la fine dell'anno un ulteriore ri-allineamento tra il dato relativo al tiraggio 2009 ed al tiraggio complessivo del 2010.

Nel 2010 i lavoratori coinvolti dalle misure di integrazione salariale sono stati poco più di un milione e mezzo. Tuttavia, data la elevata varietà delle fattispecie possibili nel caso di lavoratori coinvolti da tali strumenti (dalla cassa integrazione a zero ore per molti mesi ad una sospensione parziale e temporanea dell'attività lavorativa) il dato risulta scarsamente informativo. Tenendo tuttavia conto delle ore effettivamente utilizzate e trasformandole in posizioni lavorative a tempo pieno, si può stimare che tra il 2009 ed il 2010 il ricorso alla CIG abbia salvaguardato dalla perdita dell'impiego l'equivalente di 600.000 mila posizioni di lavoro full-time.

L'estensione delle tutele degli ammortizzatori sociali messa in atto dal governo nel biennio 2009-2010, e rinnovata nel 2011, ha difeso un'elevata platea di soggetti non coperti in passato dal regime ordinario, di stampo mutualistico. Tuttavia la componente dell'occupazione flessibile, contratti a progetto e contratti

di lavoro subordinato a termine, ha ricevuto un sostegno decisamente inferiore a quella prevista per il lavoro standard. Ciò ha provocato un impatto della crisi sensibilmente differenziato tra lavoratori dipendenti permanenti e altri occupati con forme di lavoro flessibile.

Tali differenze si sono manifestate principalmente nella diversa cadenza temporale dell'impatto della crisi sull'occupazione: nel primo anno, il 2009, è stata registrata una decisa flessione dei contratti non standard, mentre nel secondo anno la flessione ha riguardato fondamentalmente i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Nel corso del 2009 gli occupati dipendenti con contratto a termine sono diminuiti del 7,3 % a fronte di una sostanziale stabilità dei lavoratori a tempo indeterminato. Solo nel 2010 la crisi ha manifestato un impatto deciso sui lavoratori dipendenti permanenti che hanno subito una flessione pari all'1,3 % rispetto all'anno precedente.

La composizione della forza lavoro nel nostro Paese manifesta una decisa correlazione tra forma di lavoro ed età, garantendo alle fasce più mature livelli di stabilità lavorativa sensibilmente superiori rispetto alla componente giovanile, che si caratterizza per un'elevata incidenza di lavoro non-standard.

Tali elementi hanno generato una crescita del tasso di disoccupazione giovanile, aumentato di 5,7 punti percentuali dal 4° trimestre 2008 al 1° trimestre 2011, mentre, nello stesso periodo, il tasso di occupazione totale ha subito un incremento pari all'1,5 %. Si tratta, come accennato, di un fenomeno frequente nei mercati del lavoro segmentati, dove ad una quota maggioritaria di occupati il cui posto di lavoro è fortemente tutelato, si accompagna una quota di lavoratori flessibili, concentrati nelle fasce giovanili, decisamente più esposti alle variazioni della congiuntura.

La componente giovanile della popolazione ha sperimentato fin dal 2009 gli effetti negativi della crisi con una riduzione di oltre il 10 % del numero degli occupati nella fascia 15-24 anni e di quasi il 6 % nella fascia 25-34 anni, a fronte di una riduzione pari all'1,6 % registrata dal totale della popolazione in età compresa tra 15 e 64 anni. Nell'anno successivo la riduzione del numero di occupati nelle due fasce di età più giovani (15-24 anni e 25-34 anni) raggiunge rispettivamente il 5,7 % e il 5,5 %, contro una flessione media inferiore all'1 %.

Il lavoro a tempo parziale, in analogia con quanto accaduto nella gran parte dei Paesi europei, ha mostrato una tenuta decisa nel biennio di crisi, grazie alla sua importante funzione di regolatore dell'input di lavoro. Ad una flessione del lavoro a tempo pieno pari a 314 mila unità nel 2009 (-1,6 %) e a 308 mila nel 2010 (-1,6 %) , si è registrato un calo di 65 mila unità (-1,9 %) degli occupati a tempo parziale nel 2009 e un incremento di 156 unità nel 2010 (+4,7 %). Il primo trimestre 2011 conferma il trend di crescita del lavoro part-time, con un tasso di variazione tendenziale del 2,3 % su base annua.

L'incremento del lavoro part-time osservato nel 2010 è stato più elevato per gli uomini (+7,3 %) rispetto alle donne (+4 %), a conferma del particolare utilizzo che ne hanno fatto le imprese e che tende a non rispecchiare i normali parametri che vedono prioritaria la componente femminile. Anche la tendenza su base annua ricavata dal dato del primo trimestre 2011 mostra un incremento del part-time per gli uomini (+6,8 %) decisamente superiore rispetto a quello femminile (+1,1 %).

**Popolazione italiana secondo la condizione occupazionale e l'età**

	Occupati		Persone in cerca di occupazione		Inattivi		Totale		
	Migliaia	Variazione tendenziale	Migliaia	Variazione tendenziale	Migliaia	Variazione tendenziale	Migliaia	Variazione tendenziale	
2009	15-24	1.319	-10,8	450	12,8	4.312	2,9	6.081	0,2
	25-34	5.306	-5,8	625	14,4	1.935	4,1	7.866	-2,1
	35-44	7.333	-1,1	487	14,8	1.935	4,4	9.754	0,6
	45-54	6.101	1,4	289	21,5	2.065	5,3	8.455	2,9
	55-64	2.592	5,1	91	14,8	4.568	-1,1	7.250	1,2
	Totale	22.650	-1,6	1.941	15,1	14.815	2,3	39.406	0,6
2010	15-24	1.243	-5,7	480	6,6	4.347	0,8	6.070	-0,2
	25-34	5.013	-5,5	679	8,7	1.968	1,7	7.660	-2,6
	35-44	7.278	-0,8	512	5,1	1.950	0,8	9.739	-0,2
	45-54	6.264	2,7	327	13,3	2.110	2,2	8.701	2,9
	55-64	2.699	4,1	100	10,5	4.577	0,2	7.376	1,7
	Totale	22.496	-0,7	2.098	8,1	14.951	0,9	39.546	0,4

Fonte: Istat RCFL

Il quadro nazionale mostra, in estrema sintesi, una sostanziale tenuta dell'occupazione all'impatto del calo della domanda, evidenziando tuttavia alcuni caratteri strutturali che hanno reso fortemente diversificata sulla popolazione la flessione occupazionale. Il profilo dell'impatto della crisi sull'occupazione mostra i tratti distintivi di un mercato segmentato e duale, dove ad una componente fortemente maggioritaria di lavoratori tutelati, e con alti costi di licenziamento, si contrappone una componente, concentrata principalmente tra i giovani, ad elevato rischio di espulsione e maggiormente esposta alle fluttuazioni congiunturali. Inoltre il robusto ricorso a misure di sostegno al reddito, attuato tramite provvedimenti in deroga al regime ordinario, se da un lato è riuscito nel duplice intento di garantire i redditi delle famiglie e permettere alle imprese una adeguata riduzione dell'orario senza interrompere il rapporto di lavoro, dall'altro evidenzia nel nostro Paese la carenza di un sistema di ammortizzatori sociali strutturato e universalistico.

**Occupazione e capitale umano**

Al di là dell'impatto della crisi economica sui livelli e sulla composizione dell'occupazione, il nostro Paese presenta alcuni elementi di carattere strutturale che caratterizzano l'Italia per una dotazione di capitale umano inferiore rispetto agli altri Paesi comunitari. Tale elemento, parallelamente al basso livello della produttività nel nostro Paese, rischia di frenare la fase di ripresa e di orientare il sistema produttivo verso settori a basso valore aggiunto con un minore livello di competitività sui mercati esteri. In Italia il peso percentuale degli occupati in possesso di titolo di studio terziario, laurea e post-laurea, è sensibilmente inferiore alla media comunitaria: nel 2010 gli occupati in possesso di laurea o titolo superiore rappresentavano il 17,5 % del totale, a fronte del 29 % della media comunitaria.

Parallelamente risulta più elevata l'incidenza sul totale dell'occupazione di coloro che hanno un titolo di studio non superiore alla licenza media: 35,8 % contro il 22 % della media comunitaria. L'analisi dinamica mostra tuttavia che il nostro Paese prosegue in una direzione di allineamento con i livelli comunitari: l'incidenza degli occupati in possesso di laurea o titolo superiore è aumentata di oltre 5

punti percentuali nel corso dell'ultimo decennio, mentre il peso percentuale degli occupati con basso livello di istruzione (fino alla licenza media) è diminuita nello stesso periodo di 9,4 punti percentuali.

#### Composizione dell'occupazione secondo il titolo di studio (classificazione ISCED 1997)

	Anno	Pre-primary, primary and lower secondary education	Upper secondary and post-secondary non-tertiary education	Tertiary education	Total
Unione Europea (27 Paesi)	2010	22,0	49,0	29,0	100,0
	2005	25,8	49,0	25,2	100,0
	2000	30,0	48,0	22,0	100,0
Italia	2010	35,8	46,7	17,5	100,0
	2005	40,6	44,7	14,7	100,0
	2000	45,1	42,7	12,2	100,0

Fonte: Eurostat

L'analisi del rendimento mostra che l'investimento in istruzione nel nostro Paese premia chi sceglie di proseguire gli studi fino alla laurea e oltre, sia in termini di maggiore occupabilità che in termini di reddito.

#### Tasso di occupazione secondo l'età e il titolo di studio (2010)

Età in classi	Titolo di studio					Totale
	Licenza elementare o nessun titolo	Licenza media	Qualifica, diploma 3-4 anni	Secondaria superiore	Laurea, diploma universitario o post laurea	
Da 15 a 24 anni	14,9	12,4	51,6	27,9	25,3	20,5
Da 25 a 34 anni	42,3	59,3	77,7	68,3	67,0	65,4
Da 35 a 44 anni	45,0	66,3	79,4	80,8	87,6	74,7
Da 45 a 54 anni	40,5	65,6	76,8	81,7	91,4	72,0
Da 55 a 64 anni	20,2	32,4	38,0	51,2	66,9	36,6
Totale	28,8	47,9	68,6	65,2	76,5	56,9

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, media 2010.

Nel 2010 il tasso di occupazione specifico secondo il titolo di studio risulta crescente al crescere del titolo, con la sola eccezione del diploma di scuola secondaria superiore. Mentre si rafforzano nelle aziende le opzioni di assunzioni per i lavoratori con formazione medio-alta, ossia dal diploma quinquennale in su, cresce parimenti la domanda di assunzioni dei qualificati nei percorsi triennali regionali del sistema di IeFP. Infatti, l'orientamento registrato negli ultimi anni ha visto costantemente salire la quota percentuale delle preferenze relative alle assunzioni a "livello formazione professionale regionale". Siamo in presenza di una conferma delle tendenze dal 2005 ad oggi, segno di una diversa sensibilità per l'IeFP regionale, soprattutto a motivo della sua organizzazione (gestionale e didattica) e della maggiore aderenza alle realtà territoriali. In questo senso, si segnalano positivamente la flessibilità, la partnership con il territorio, il ruolo del formatore-docente e la figura del tutor.

I dati di un'indagine Isfol del febbraio 2011 (che vi allegiamo), riguardante gli esiti occupazionali e formativi dei qualificati nei percorsi triennali di IeFP, condotta su un campione nazionale rappresentativo di 3.600 giovani qualificati nell'a.s.f 2006/2007 nei percorsi triennali, mostrano i seguenti principali risultati:

- a 3 mesi dal conseguimento della qualifica, un giovane su due ha trovato il suo primo impiego e dopo tre anni la quota degli occupati sale al 59%, di cui poco meno di due terzi dichiarano di svolgere un'occupazione perfettamente coerente con il loro percorso formativo;
- rispetto alle tipologie di contratto: l'87% dei giovani svolge un lavoro dipendente, mentre solo l'8% è autonomo e il 5% ha un contratto di collaborazione;
- i contratti più diffusi sono: l'apprendistato (36%), segue il contratto a tempo indeterminato (33%) e a tempo determinato (25%).

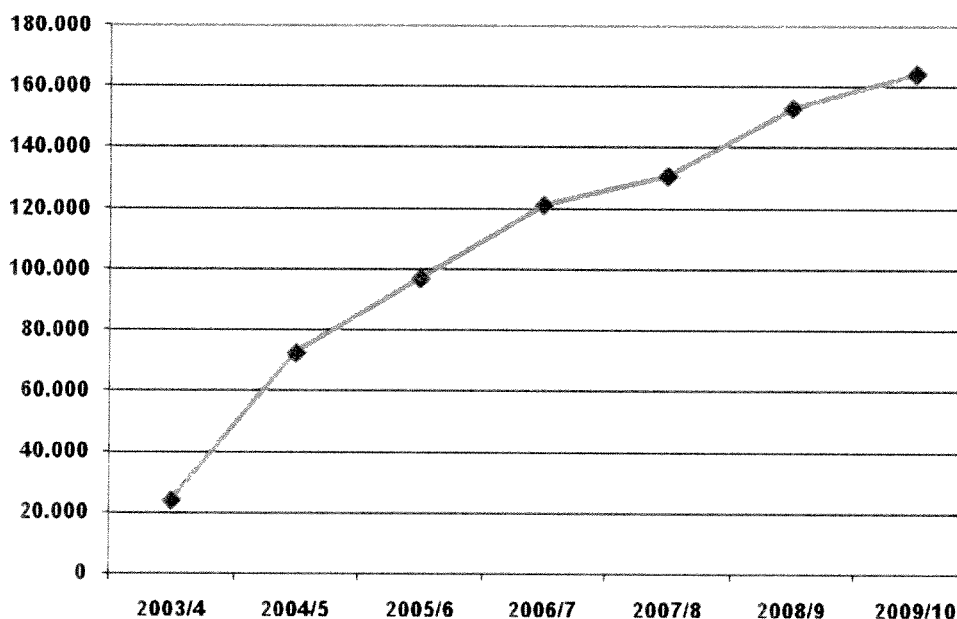
Per quanto riguarda l'efficacia degli esiti formativi, si è rilevato che:

- subito dopo la qualifica il 35,6% dei giovani decide di continuare: di questi, la maggior parte prosegue al IV anno dei percorsi IeFP (nelle regioni in cui questi sono presenti) quasi 1 su 10 sceglie i corsi post-diploma o post-qualifica e quasi 2 su 10 la scuola superiore;
- a tre anni dalla qualifica, il 10% circa dei giovani si trova a scuola, all'università o in formazione superiore.

Sono dati che evidenziano il riuscito innesto della filiera formativa dei percorsi triennali di Istruzione e Formazione professionale (IeFP) nell'ambito della riforma operata con la Legge 53/03 sia perché consentono ottimi livelli occupazionali stabili sia perché garantiscono la prosecuzione degli studi.

Una filiera che dal 2003, anno di avvio della sperimentazione, ha fatto registrare un trend di crescita costante, superando le 165.000 unità e raggiungendo nell'a.f. 2009/10 ormai il 7% degli iscritti in diritto/dovere.

Grafico – Iscritti ai percorsi ex Accordo 19 giugno 2003 per annualità formativa, anni 2003-2010.



Fonte: Monitoraggio Isfol su dati delle Amministrazioni regionali e P.A.

Tuttavia è doveroso segnalare le profonde differenze territoriali: lo sviluppo della filiera della Istruzione e Formazione professionale si concentra in maniera prevalente nelle regioni del Nord, accentuando la divaricazione con il Mezzogiorno in termini di diplomi e qualifiche tecnico-professionali. Infatti, la spinta alla prosecuzione degli studi in indirizzi liceali e in discipline umanistiche e storico sociali determina una situazione di deficit strutturale del sistema formativo del nostro Paese.

Una situazione che emerge anche dai segnali di disagio provenienti dai giovani che non frequentano alcun corso di istruzione o formazione e non lavorano, i cosiddetti NEET. Si tratta di oltre due milioni di giovani tra i 15 e i 29 anni che rappresentano circa il 22 per cento della popolazione di riferimento che nel periodo della crisi, 2008-2010, ha fatto registrare un aumento del 18 per cento. Aumento che ha interessato una quota significativa di giovani in possesso del diploma di scuola secondaria e della laurea. Dal Rapporto Istat emerge che il 21,3 per cento dei diplomati e il 19,8 per cento dei laureati si trova in queste condizioni a fronte del 23,4 dei possessori di licenza media. I valori corrispondenti nel Mezzogiorno sono del 29,9 del 26,9 e del 32,5 rispettivamente.

L'analisi dei tassi di occupazione secondo la classe di età suggerisce uno scenario migliore per i giovani diplomati, che nelle prime due fasce di età considerate hanno un tasso di occupazione più elevato. Tuttavia va considerato che i diplomati entrano nel mercato del lavoro mediamente un quinquennio prima dei laureati, accumulando esperienza che porta progressivamente ad un maggiore occupabilità e, in generale, ad uno scenario che vede i diplomati in condizioni mediamente migliori nella fascia di età fino ai 34 anni. Ma già prima dei 30 anni di età i laureati recuperano ampiamente le posizioni in termini sia di tasso di occupazione e di retribuzione media.

#### **Retribuzione mensile netta degli occupati dipendenti secondo l'età e il titolo di studio (anno 2010)**

Età in classi	Titolo di studio					Totale
	Licenza elementare o nessun titolo	Licenza media	Qualifica, diploma 3-4 anni	Secondaria superiore	Lauree, diploma universitario o post laurea	
Da 15 a 24 anni	852	832	880	894	1.042	877
Da 25 a 34 anni	918	1.025	1.050	1.108	1.289	1.115
Da 35 a 44 anni	964	1.106	1.180	1.278	1.586	1.259
Da 45 a 54 anni	1.020	1.168	1.238	1.434	1.849	1.363
Da 55 a 64 anni	1.017	1.170	1.301	1.524	2.066	1.457
Totale	995	1.098	1.153	1.261	1.626	1.251

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, media 2010.

Il divario retributivo tra occupati con diversi titoli di studio mostra infatti un rendimento crescente del titolo di studio: la retribuzione media dei laureati, riferita ai soli occupati dipendenti, è superiore del 28,9 % rispetto a quella dei diplomati; il divario è inoltre crescente con l'età.

Tuttavia il rendimento dell'investimento in istruzione è nel nostro Paese minore rispetto a quanto accade nei maggiori Paesi europei: nel 2010 il 76,4 % dei nostri laureati ha un'occupazione, a fronte dell'80,4 % della Francia, dell'86,7 % della Germania e dell'84 % del Regno Unito. L'analisi dinamica mostra peraltro un peggioramento registrato nell'ultimo decennio: nel 2000 il tasso di occupazione dei laureati, o con titolo superiore, era in Italia pari all'81 %, di poco inferiore a quello della Germania (83 %) e superiore a quello della Francia (78,7 %). Nel corso di 10 anni il tasso è diminuito in Italia di quasi 5 punti percentuali, mentre la Francia e la Germania hanno fatto registrare incrementi pari, rispettivamente, all'1,7 % e al 3,7 %.

Un fenomeno che deriva principalmente dall'assenza nel nostro Paese di un sistema di formazione professionale terziaria di durata triennale e della crescita, soprattutto nel Mezzogiorno, delle lauree in discipline umanistiche e storico sociali. Esso si correla, altresì, ad un basso utilizzo del capitale umano: soltanto il 45 per cento dei giovani ritiene che la formazione ricevuta è coerente con il lavoro che svolge; nell'ultimo decennio è in crescita un processo di sottoinquadramento contrattuale per giovani in possesso di diplomi e lauree "deboli".

Fattori che, negli ultimi otto anni, hanno determinato dinamiche che segnalano una forte contrazione delle immatricolazioni all'Università sia in termini assoluti che percentuali. Nel 2003 la percentuale dei diciannovenni che si iscrivevano all'Università si attestava al 56%, nel 2007/08 è scesa al 50,8% e nel 2009/10 si è ulteriormente ridotta al 47,7%. Nello stesso periodo gli immatricolati sono passati da oltre 338 mila a 293 mila. Appare evidente come l'Università italiana abbia una scarsa capacità di attirare giovani diplomati e ciò anche in presenza di un aumento consistente delle iscrizioni ai Licei e una equivalente riduzione delle iscrizioni agli istituti tecnici e professionali.

La riorganizzazione del sistema di istruzione e formazione superiore non accademica, avviata con la Legge finanziaria 2007 e la Legge 40/2007, non è ancora pienamente operativa. Essa, tuttavia, nonostante tenda a rispondere alla domanda del sistema produttivo di tecnici qualificati non appare in grado di colmare il divario esistente con il resto d'Europa, atteso che si tratta di corsi biennali e non triennali, come avviene negli altri Paesi in coerenza con il processo di Bologna sull'Istruzione terziaria.

Gli effetti della crisi finanziaria internazionale, che hanno cominciato a interessare l'occupazione a partire dalla fine del 2008, sembrano aver investito anche l'apprendistato: i dati INPS per il 2009 registrano un numero di occupati inferiore alle seicentomila unità, ovvero 591.800. Dunque, per la prima volta dal 1998, anno della prima riforma dello strumento, i dati mostrano una flessione della media annua degli occupati in apprendistato pari ad oltre 50.000 unità rispetto al 2008 (-8,4%); si interrompe pertanto il trend di crescita che ha visto in un decennio aumentare progressivamente il ricorso a tale tipologia contrattuale, con un incremento che nel 2008 ha raggiunto gli 87,4 punti percentuali rispetto al 1998.

#### Apprendisti occupati per macro-area: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2007-2009

Regione	Valori assoluti (medie annuali)			Var. % su anno prec.	
	2007	2008	2009*	2008	2009*
Nord	351.710	361.048	331.057	2,7	-8,3
Nord-Ovest	189.447	196.194	179.787	3,6	-8,4
Nord-Est	162.263	164.854	151.271	1,6	-8,2
Centro	156.971	162.396	152.986	3,5	-5,8
Sud e Isole	130.127	122.547	107.757	-5,8	-12,1
Italia	638.807	645.991	591.800	1,1	-8,4

(\*) Dato provvisorio

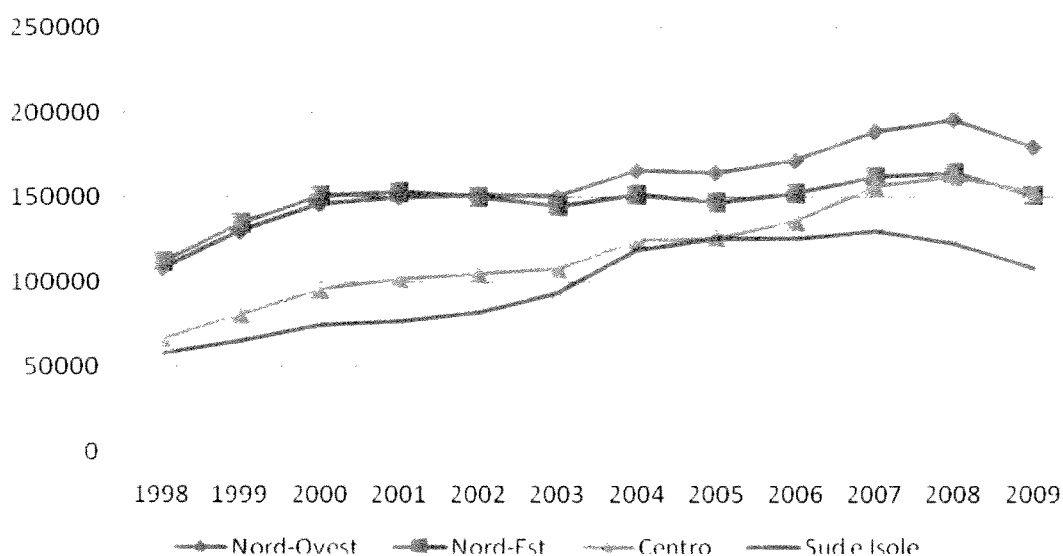
Fonte: dati Inps e elaborazione Isfol

Nel 2009 il settore che presenta il maggior numero di apprendisti occupati è il commercio (22,9%), che incrementa il suo peso sul complesso dell'occupazione in apprendistato e la distanza dal secondo settore rappresentato. Infatti, a partire dal 2008 il commercio ha "sorpassato" l'edilizia, che in quattro anni ha visto diminuire del 2,5% la quota di assunzioni in apprendistato; nel 2009 l'edilizia mantiene il primato solo nel Mezzogiorno con il 25,8% di apprendisti impiegati. Il terzo settore per numero di

apprendisti occupati è quello metalmeccanico che coinvolge il 16,6% degli apprendisti, concentrati maggiormente nelle aree del nord Italia (nord-ovest 17,5%, nord-est 19%).

I restanti settori rientranti nell'industria manifatturiera registrano quote di apprendisti inferiori al 4%, mentre nel terziario si riscontrano quote percentuali in crescita nel quadriennio 2006-2009 in tutti i settori presi in analisi; in particolare gli studi professionali (11,8%) e il turismo (9,7%) presentano incrementi piuttosto significativi.

**Grafico – Evoluzione dell'occupazione in apprendistato per macro-area geografica 1998-2009**



Lo scostamento fra le attività riconducibili al manifatturiero e quelle che rientrano nel terziario risulta chiaramente visibile nell'analisi dinamica dell'occupazione in apprendistato rispetto all'anno precedente.

Nel 2009 si osservano decrementi non inferiori ai 13 punti percentuali nei diversi ambiti dell'industria manifatturiera (ad eccezione del settore alimentare, che perde "solo" il -3,6%), mentre nel terziario si registrano valori negativi in media più contenuti, compresi tra il -2,6% e il -6,4%, e un consistente incremento del settore del credito (+11,9%). Proprio il credito è l'unico settore – fra quelli esaminati – che registra gli incrementi percentuali più alti nel quadriennio analizzato e, in una congiuntura economica senz'altro non favorevole, è l'unico ad aumentare nel 2009 la presenza di apprendisti in quasi tutte le aree territoriali (ad eccezione del nord-ovest che evidenzia una diminuzione comunque contenuta pari al -6,9%). Incrementi non indifferenti nel periodo considerato presenta anche il settore degli studi professionali.

Nel corso dell'anno 2008 sono stati coinvolti in attività formative per l'apprendistato programmate dalle Regioni e Province Autonome 169.595 giovani, pari al 26,3% degli apprendisti occupati. A parte qualche centinaio di giovani inseriti nei percorsi dell'apprendistato alto, si tratta pressoché integralmente di apprendisti assunti con contratto professionalizzante. Di questi, il 69,4% ha completato il percorso formativo relativo all'anno considerato.

Secondo i dati dell'ultima rilevazione, nel 2009 il numero di tirocini realizzati è stato pari a 321.850. In sostanza nell'anno il 14,8% del totale delle imprese private italiane ha ospitato tirocinanti. La ripartizione per macro-area non fa rilevare significativi scostamenti: nel nord-est si rileva la propensione più elevata ad accogliere tirocinanti (18,6%), mentre al Mezzogiorno la quota di aziende che hanno accolto almeno un tirocinante scende al 10,9%.

**Tirocini realizzati per ripartizione territoriale, 2009**

<b>Ripartizione territoriale</b>	<b>Tirocini e stage attivati nel 2009</b>
Nord Ovest	96.550
Nord Est	93.370
Centro	65.950
Sud e Isole	65.980
Totale	321.850

Fonte: rilevazione Excelsior-Unioncamere

Il numero di tirocini registrato per l'anno 2009 indica una progressiva crescita del fenomeno: nel 2006 la stessa indagine faceva rilevare 228.450 tirocini attivati nelle imprese italiane, mentre rispetto al 2008 la variazione percentuale è stata pari al +5,4%.

### **L'integrazione programmatica tra Amministrazioni regionali e Parti Sociali per il sostegno della formazione dei lavoratori, un problema aperto**

Grande interesse ed importanza hanno acquisito negli ultimi anni le esperienze e le opportunità di integrazione tra pubblico e privato in materia sostegni alla formazione dei lavoratori. All'articolazione delle fonti di finanziamento, corrispondono linee di intervento specifiche rivolte a target diversi. Alcune fonti finanziarie sono, infatti, dedicate, per loro natura, esclusivamente ai lavoratori dipendenti (le risorse nazionali e quelle dei Fondi Paritetici Interprofessionali, derivanti dai contributi versati dalle imprese), altre, come il FSE, presentano margini manovra teoricamente più ampi e possono essere utilizzate per il sostegno delle iniziative formative dirette ad altre categorie (il lavoro autonomo, i titolari di micro e piccole imprese, i cd. atipici) peraltro di fondamentale importanza considerando le specificità della struttura produttiva nazionale.

Prassi di accordo sui territori si rendono quindi necessari per gli interventi diretti alle imprese, che rappresentano i luoghi di compresenza delle diverse posizioni contrattuali. Le aziende necessitano, infatti, di piani formativi organici, che coinvolgano sincronicamente figure diverse: si pensi ai processi di introduzione di nuove tecnologie, di ridisegno dei sistemi organizzativi o di implementazione dei sistemi di qualità.

Tuttavia, alla complessa articolazione delle fonti di finanziamento si accompagna la conseguente compresenza di diversi gestori (anche qui di natura pubblica e privata) aventi obiettivi, ruoli e collocazioni molto diversificate. Ed in particolare le regioni, nella loro veste di principali gestori delle risorse del FSE, e le Parti Sociali (promotrici dei Fondi Paritetici Interprofessionali), che raccolgono attualmente la parte di gran lunga maggiore dei contributi versati dalle imprese per la formazione dei lavoratori dipendenti.

Per molti aspetti la domanda di integrazione<sup>3</sup> avrebbe dovuto trovare una risposta nell'Accordo Tripartito tra Ministero del Lavoro, Regioni e Parti Sociali del 17 aprile 2007 sulla formazione continua, laddove emergeva la chiara consapevolezza che: "il sistema nazionale di FC nella sua attuale configurazione si esplica in un insieme di iniziative plurime, spesso disgiunte e concorrenti che abbisognano di un coordinamento e di una programmazione unitaria, a cui partecipino tutti i soggetti interessati: le Regioni e le Province Autonome, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Parti

<sup>3</sup> La necessità di integrazione in materia è stata del resto richiamata con chiarezza dalla sentenza della Corte Costituzionale del 28 gennaio 2005 n. 51 che, esprimendosi sull'art. 48 della Legge n. 289/2002, istitutivo dei Fondi Paritetici Interprofessionali, sollecitava l'introduzione di strumenti idonei a garantire "una leale collaborazione fra lo Stato e le Regioni".

Sociali?”. Come noto, l’approccio sistematico verso l’integrazione, che avrebbe dovuto sostanziarsi anche attraverso le attività svolte dall’Osservatorio Nazionale sulla Formazione Continua, ha in realtà condotto alla stipula di accordi diretti tra regioni e parti sociali (quasi esclusivamente nel Centro Nord).

Tali accordi, attualmente se contano 8 concentrati essenzialmente nelle Regioni del Nord e del Centro, sembrano accomunati dall’esigenza di condividere e sistematizzare alcuni specifici ambiti, declinando, con modalità diversificate e peculiari, forme e oggetti dell’integrazione, ed in particolare rispetto:

- alle modalità per il coordinamento degli interventi formativi, in relazione alle diverse tipologie dei beneficiari, delle risorse da impegnare e degli strumenti di intervento;
- alle modalità di sostegno ai lavoratori, alle imprese e ai territori per garantire pari opportunità nell’accesso alla formazione;
- alla promozione di una offerta formativa qualificata e adattabile alle diverse esigenze;
- alla definizione delle condizioni per il reciproco riconoscimento degli interventi formativi;
- alle modalità operative per lo scambio reciproco dei risultati delle attività di monitoraggio e di valutazione degli interventi.

Nel corso degli ultimi due anni la diffusione di questa tipologia di accordi sembra avere avuto un rallentamento riconducibile essenzialmente agli effetti della crisi economica. Le regioni e gli altri *stakeholders* sono stati chiamati, infatti, ad attivare dispositivi di intervento di natura diversa.

Come noto, la legge n. 2/2009 ha previsto che “i Fondi Paritetici Interprofessionali possono *destinare interventi, anche in deroga alle disposizioni vigenti, per misure temporanee ed eccezionali anche di sostegno al reddito per l’anno 2009*, volte alla tutela dei lavoratori, anche con contratti di apprendistato o a progetto, a rischio di perdita del posto di lavoro”. In questa prospettiva, se da una parte sono state ampliate le possibilità operative delle Parti Sociali (attraverso i Fondi) estendendo il loro raggio di azione ad una platea di destinatari più ampia, dall’altra si introduce un elemento di complessità non facilmente gestibile, almeno nel breve termine e sul piano operativo, soprattutto nei contesti territoriali in cui le pratiche di integrazione non sono sufficientemente sviluppate.

La natura e la profondità della crisi in atto ha indotto il legislatore a prorogare tali previsioni a tutto il 2010 e a prevedere un possibile intervento delle Parti Sociali (attraverso i Fondi) anche a supporto delle politiche passive sotto forma di sostegno al reddito. Nello specifico, la legge Finanziaria 2010 prevede infatti che «Nel caso di proroga dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga alla normativa vigente, i fondi interprofessionali per la formazione continua (...) possono concorrere, nei limiti delle risorse disponibili, al trattamento spettante ai lavoratori dipendenti da *datori di lavoro iscritti ai fondi medesimi*. In caso di indennità di mobilità in deroga alla normativa vigente concessa ai dipendenti licenziati da datori di lavoro iscritti ai fondi interprofessionali per la formazione continua, il concorso finanziario dei fondi medesimi può essere previsto, nell’ambito delle risorse disponibili, nei casi di prima concessione in deroga. (...)».

Anche l’Accordo del 17 febbraio 2010 tra Governo, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali, recante “Linee guida per la formazione 2010”, promuove una più efficiente sinergia tra le risorse gestite da diversi organismi pubblici e privati e ribadisce la possibilità di impiego di parte delle risorse dei Fondi Interprofessionali, per la formazione dei lavoratori soggetti a procedure di mobilità nel corso del 2010 e per coloro che vengono assunti nello stesso anno.

Si allega uno schema che ripercorre gli Accordi siglati. Se ne distinguono di due tipologie:

- Accordi quadro diretti tra Regioni e tutte le Parti sociali che recepiscono i punti essenziali contenuti nell’Accordo Tripartito del 2007 e che hanno natura di programmazione: in alcuni

- casi hanno dato luogo soprattutto alla creazione di Tavoli di raccordo e Osservatori per la condivisione di dati e informazione sulle iniziative finanziate in modo autonomo;
- Accordi di natura operativa e sperimentale che coinvolgono direttamente Regioni e singoli Fondi Interprofessionali, in cui vengono condivise anche risorse per iniziative di finanziamento congiunte rivolte a target differenti in relazione alle competenze specifiche dei soggetti finanziatori: in questo tipo di Accordi, come sperimentato in Toscana, Lombardia e Provincia di Genova, le Amministrazioni finanziano la formazione per gli imprenditori, i lavoratori con contratti “atipici” e i libero professionisti, mentre i Fondi i lavoratori con contratti di dipendenza.

**Quadro sinottico accordi**

## Tavola comparativa

Regione	Data – periodo Accordo	Firmatari	Temi specifici	Organismi/ strutture operative	Provvedimenti derivati	Notazioni
<b>Veneto</b>	09-ott-07	Regione; Articolazioni regionali di: Confindustria, Confapi, Federmanager, CNA, Confartigianato, Casartigiani, Federclausi, Confcommercio, Confesercenti, ConfProfessioni, Confcooperative, Legacooperative, Confsaal, A.G.C.I., C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.	L'Accordo richiama esplicitamente il sostegno integrato a target tradizionalmente considerati deboli (lavoratori over 45, micro imprese e PMI). Inoltre: a. Integrazione dei sistemi di monitoraggio per definire un quadro conoscitivo d'insieme; b. favorire la presenza in Regione di referenti di ciascun Fondo.	<b>Osservatorio Regionale</b> permanente finalizzato all'indirizzo, integrazione, monitoraggio e valutazione del "sistema regionale di formazione continua". Tra le sue funzioni vi è quella di proporre e promuovere la realizzazione di iniziative sperimentali, avviare <b>processi di accreditamento e certificazione dei percorsi formativi</b> , ma anche attività di indagine e di carattere formativo/informativo.		La Regione si avvale dell'assistenza tecnica dell'Isfol, soprattutto in seno all'Osservatorio.
<b>Emilia Romagna</b>	24-gen-08	Regione; Parti Sociali regionali presenti nei Fondi sottoscrittori l'Accordo. L'Accordo potrà essere sottoscritto anche in fase successiva.	Tra le diverse tematiche: a. ricostruzione di un quadro conoscitivo d'insieme sul sistema di FC regionale; b. strutturazione di un'offerta di formazione lungo tutto l'arco della vita in grado di rispondere agli obiettivi definiti nel POR e negli altri indirizzi di programmazione delle FC (in questo ambito si richiama la necessità di sostenere l'adattabilità di soggetti deboli in un quadro di pari	<b>Tavolo Tecnico Regionale per la Formazione Continua</b> costituito dai firmatari dell'Accordo e da rappresentanti delle Amministrazioni Provinciali. Agisce in raccordo con l'Osservatorio Nazionale della FC. Il Tavolo tra le sue funzioni: ricostruisce il quadro conoscitivo dell'offerta regionale di FC, e soprattutto sviluppa raccordi e integrazioni rispetto a temi quali le qualifiche		Notevoli enfasi viene data alle funzioni del tavolo tecnico regionale, che di fatto, in termini operativi, si fa carico delle strategie e dell'operatività di integrazione per un'ampia gamma di funzioni e servizi da integrare secondo una logica centrata sul lifelong learning e sullo sviluppo territoriale. Rilevante osservare come nel Tavolo siano presenti anche le Amministrazioni provinciali

Regione	Data - periodo Accordo	Firmatari	Temi specifici	Organismi/ strutture operative	Provvedimenti derivati	Notazioni
Toscana	10-gen-07	Regione; Parti Sociali regionali presenti nei Fondi sottoscrittori l'Accordo (Si tratta delle parti che hanno dato vita a Fondoarignato, Fondimpresa, For.Te, FonTer, Fon.Coop.).	<p>opportunità tra tutte le persone occupate); c. valorizzazione delle relazioni sindacali e della bilateralità; d. favorire la presenza di referenti dei Fondi presso la Regione.</p> <p>Tra i punti principali: a. sperimentazione di forme di coordinamento finalizzate ad ampliare il ricorso da parte delle imprese degli strumenti di FC; b. realizzazione di interventi formativi a favore di target non coperti dai Fondi, a condizione di reciprocità di intervento dei Fondi stessi per i lavoratori dipendenti.</p>	<p>professionali, le prassi di piani formativi, il Sistema di Accreditazione Regionale, sistemi di Valutazione. Il Tavolo provvede a redigere report periodici (che aiutano alla co-programmazione all'individuazione di tematiche specifiche e/o prioritarie) e annuali.</p> <p><b>Tavolo di lavoro</b> finalizzato a garantire politiche coerenti per costruire il sistema integrato, consentire un utilizzo ottimale delle risorse per qualificare l'accesso alla FC e realizzare una programmazione efficace in termini di competenza, competitività e capacità di innovazione.</p>	<p>Decreto (e successivo Avviso) n.1271 del 14 marzo 2007 finalizzato alla selezione ed il finanziamento di <b>progetti di formazione continua finanziati in maniera integrata</b> dal FSE (OB.3 - Misura D1 - e dai Fondi Paritetici Interprofessionali. Con risorse FSE (1/3 rispetto all'importo complessivo) si finanziano imprenditori, disoccupati/inoccupati destinati all'assunzione, lavoratori atipici). Nello stesso piano con risorse dei Fondi si finanziano lavoratori dipendenti.</p>	<p>in quanto gestori dei fondi pubblici di FC</p> <p>Le attività relative ai progetti integrati sono in via di conclusione.</p>

Regione	Data – periodo Accordo	Firmatari	Temi specifici	Organismi/ strutture operative	Provvedimenti derivati	Notazioni
Campania	12-mag-06	Regione; Province; Fondimpresa, Confindustria Campania, Cgil, Cisl e Uil Campania	Tra i punti principali: a. Estensione dell'accordo ad altri fondi; b. sperimentazione di percorsi formativi per occupati attraverso integrazione di risorse; c. Monitoraggio e valutazione delle sperimentazioni da parte degli Organismi bilaterali.	<b>Comitato di Indirizzo</b> per la formazione continua	Delibera 703 del 24 aprile 2007: si fa riferimento, tra l'altro, a <b>voucher aziendali, finanziati con risorse 236/93</b> , che verranno erogati d'intesa con i Fondi Interprofessionali aderenti all'Accordo.  <b>L'Avviso che rende operativa la delibera non è ancora stato emanato.</b>	L'Accordo della Campania può definirsi prototipo rispetto ad altri che si intende stipulare, sullo stesso modello, con altri comparti produttivi e relative organizzazioni di rappresentanza (parti datoriali, sindacali e bilaterali, come Fondi Paritetici Interprofessionali).
Lazio	Settembre-08	Regione; Abi, Agci, Ania, Casartigiani Lazio, Cgil, Cisl e Uil, Claii Lazio, Cna Lazio, Coldiretti, Confagricoltura Lazio, Confartigianato Lazio, Confai Lazio, Confcommercio Lazio, Confcooperative Lazio, Confesercenti Lazio, Confetra Lazio, Confindustria Lazio, Confservizi, Federlazio, Lega cooperative, Unione Industriali di Roma, Ugl	Tra le diverse tematiche: a. ricostruzione di un quadro conoscitivo d'insieme sul sistema di FC regionale; b. costruzione di un sistema sistema di formazione continua (verso un modello di governace allargata) c. strutturazione di un'offerta di formazione lungo tutto l'arco della vita in grado di rispondere agli obiettivi definiti nel POR e negli altri indirizzi di programmazione delle FC (in questo ambito si richiama la necessita si sostenere l'adattabilità di soggetti deboli in un quadro di pari opportunità tra tutte le persone occupate);	<b>Tavolo Tecnico Regionale per la Formazione Continua</b> costituito dai firmatari dell'Accordo e da rappresentanti delle Amministrazioni Provinciali. Il Tavolo tra le sue funzioni: promuove iniziative sperimentali di coordinamento tra le programmazioni dei diversi soggetti, propone temi e priorità su cui far convergere la programmazione integrata, sviluppa raccordi e integrazioni rispetto a temi quali l'accreditamento e la certificazione dei percorsi regionali, ricostruisce il quadro conoscitivo e promuove specifiche indagini sulla domanda e sull'offerta regionale di FC.	Come per l'Emilia Romagna centrale sarà la funzioni del tavolo tecnico regionale, che di fatto, in termini operativi, si fa carico delle strategie e dell'operatività di integrazione per un'ampia gamma di funzioni e servizi da integrare secondo una logica centrata sul lifelong learning e sullo sviluppo territoriale. Rilevante osservare come nel Tavolo siano presenti anche le Amministrazioni provinciali in quanto gestori dei fondi pubblici di FC	

Regione	Data – periodo Accordo	Firmatari	Temi specifici	Organismi/ strutture operative	Provvedimenti derivati	Notazioni
<b>Liguria</b>	22-settr-08	Regione; Province, Parti sociali di livello regionale (CGIL, CISL, UIL, UGL, Confisal, Confindustria, Confartigianato, Lega Ligure delle Mutue Cooperative, Confcooperative, Confcommercio, Confesercenti, Confederazione It. Agricoltura, Conf. Agricoltura, Coldiretti, C.N.A Liguria, Confai Liguria, Associazioni Industriali	L'obiettivo principale riguarda la necessità di incrementare le attività di Formazione Continua dei lavoratori al fine di rafforzare la capacità competitiva delle imprese e del sistema. L'Accordo richiama in più punti la necessità di integrare le diverse fonti di finanziamento, anche al fine di programmare interventi di formazione di tipo integrativo e complementare (ad esempio su target normalmente non coperti dai Fondi, da imprenditori a lavoratori atipici).	<b>Tavolo di lavoro permanente con tutte le componenti firmatarie</b> , con lo scopo di definire strategie condivise rispetto alla programmazione che armonizzi le strategie dei diversi soggetti, proceda con monitoraggi (sia sulle attività di formazione che sull'analisi dei fabbisogni formativi), individui strumenti innovativi e set di indicatori.		Uno dei punti essenziali dell'Accordo riguarda il la valorizzazione dell'attuale sistema di Accredimento, al fine di incrementare ulteriormente la qualità dell'offerta formativa rivolta a lavoratori e imprese e rafforzare la qualità del sistema produttivo
<b>Marche</b>	11-giu-08	Regione; Province, Parti sociali rappresentanti dei settori industria, artigianato, agricoltura, commercio e turismo, CGIL, CISL, UIL, Campania, Fondartigianato, F-API, Fondimpresa, For.Te, Fon.Coop, Fon.Ter.	Tra i punti principali: a. Estensione dell'accordo ad altri fondi; b. Integrazione di risorse e strategie tra i diversi soggetti che gestiscono risorse per la F.C; c. promozione di un eventuale Accordo finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dell'offerta di formazione per l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese, a valere sui fondi comunitari, nazionali, regionali e interprofessionali.	<b>Comitato di indirizzo per la formazione continua</b> , con lo scopo di promuovere e orientare l'attuazione delle azioni di formazione continua e garantire politiche coerenti per la costruzione di un sistema integrato di formazione continua.		La Regione si avvale dell'assistenza tecnica dell'Isfol, soprattutto come supporto al Comitato di Indirizzo.

Regione	Data - periodo periodo Accordo	Firmatari	Temi specifici	Organismi/ strutture operative	Provvedimenti derivati	Notazioni
Umbria	25-giu-09	Regione, Abi, Agci, Cia, Cna, Coldiretti, Confagricoltura, Confai, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confindustria, Lega Nazionale Cooperative e Mutue, Formazienda, Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Federmanager, Confezzario, Confindustria, Cifa, Confedertecnica, Federperiti industriali	Tra i punti principali: - Realizzare uno scambio informativo per la costruzione di un quadro conoscitivo, quantitativo e qualitativo, del sistema regionale di FC. - Promuovere una programmazione efficace, complementare ed integrata rafforzando la connessione tra lo sviluppo economico e la programmazione della formazione regionale. - Valorizzare il sistema di certificazione delle competenze. - Valorizzare il dialogo sociale, la bilateralità e le relazioni industriali. - Promuovere un'offerta formativa e un sistema di accreditamento fondato sulla qualità e la trasparenza. - Favorire la presenza di referenti dei Fondi presso la Regione	<b>Osservatorio Regionale</b> permanentemente finalizzato a favorire lo scambio di informazioni tra gli attori del sistema, ad elaborare un Rapporto annuale sulla FC, a monitorare i fabbisogni formativi delle organizzazioni produttive avvalendosi del sistema della bilateralità L'attività dell'Osservatorio sarà orientata da un <b>Comitato di indirizzo</b> che promuoverà iniziative formative/informative dirette ai diversi attori della FC, provvederà alla diffusione del Rapporto regionale FC. L' Agenzia Umbria Ricerche contribuirà a realizzare l'attività dell'Osservatorio		
Lombardia	10 mar 10	Regione, Apilombarda, Cgil-Cisl-Uil Lombardia	Sperimentazione di programmi di formazione continua gestiti in modo coordinato e integrato tra la Regione e il Fondo F.API. Le azioni ammissibili riguarderanno la formazione per lavoratori/trici	<b>Comitato paritetico di indirizzo</b> presieduto dalla Regione	L'accordo prevede la pubblicazione di un dispositivo regionale contenente indirizzi e regole per la presentazione di progetti con titolarità delle imprese del comparto PMI	

Regione	Data – periodo Accordo	Firmatari	Temi specifici	Organismi/ strutture operative	Provvedimenti derivati	Notazioni
			<p>dipendenti (F.API), per gli apprendisti (Regione) e per gli imprenditori/trici (Regione)</p>			
	7 lug 10	Regione e Formazienda	<p>Interventi formativi, servizi propedeutici e accessori e misure di sostegno al reddito tra loro sinergici e integrati che rispondano alle esigenze di imprenditori e lavoratori.</p>		<p>Nel Novembre 2010 è stato pubblicato l'Avviso scaturito dall'accordo stanziando 2 milioni di euro, cofinanziati al 50%.</p>	
<b>Emilia Romagna</b>	15 dic 10	Regione e FORTE	<p>Valorizzare interventi unitari per i lavoratori e gli imprenditori;                      promuovere logiche di integrazione sperimentare Piani formativi che prevedano la formazione congiunta di dipendenti, lavoratori autonomi e imprenditori</p>			