

Tabella 1.8 - Imprese con 10 addetti ed oltre, in ragione delle misure messe in campo per contrastare gli effetti della crisi, per settori di attività economica, classe di addetti e ripartizione geografica. Anno 2009 (Val. % sul totale delle imprese).

	Internaliz- -zazione	Esternaliz- -zazione	Macchinari, attrezzature, software	Introduzione innovazioni	Investimenti in R&S	Ricerca nuovi mercati
SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA						
Estrattiva	12,1	4,3	22,6	39,2	5,6	66,2
Manifattura	35,1	8,9	31,4	42,4	18,6	67,8
Fornitura di energia elettrica, acqua, ecc.	13,2	7,5	19,5	12,0	6,2	39,9
Costruzioni	28,3	9,2	19,8	19,2	4,7	59,4
Commercio	13,0	6,0	29,5	41,9	9,5	67,0
Servizi di alloggio e ristorazione	2,4	17,9	24,6	40,5	13,0	74,4
Trasporto e magazzinaggio	7,9	3,8	27,1	8,9	1,4	73,4
Finanza e assicurazione	2,6	14,5	12,8	37,8	5,1	51,3
Altri servizi alle imprese e servizi alle persone	18,3	10,1	24,7	36,6	14,4	49,0
CLASSE DI ADDETTI						
10-19 addetti	20,7	8,9	26,1	34,3	10,6	63,4
20-49 addetti	27,1	7,5	28,0	33,5	12,7	65,9
50-249 addetti	27,1	11,8	32,5	45,1	21,8	67,9
250 addetti ed oltre	28,4	20,5	33,9	53,8	30,2	63,8
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA						
Nord ovest	25,5	6,0	28,6	37,2	15,8	66,2
Nord est	21,8	12,5	24,5	43,6	17,1	69,9
Centro	28,0	8,3	30,7	34,1	8,5	65,2
Sud e isole	16,3	9,9	25,6	24,1	5,7	54,5
TOTALE	23,1	9,0	27,3	35,5	12,5	64,4

Fonte: Isfol, INDACO-Indagine sulla conoscenza nelle imprese. Anno 2009.

Più della metà delle imprese ritiene che la formazione sia uno strumento adeguato per contrastare la crisi, in particolare la formazione tecnica e manageriale più che quella di base. La percezione è più marcata nelle imprese di grandi dimensioni, al Nord Est e tra le imprese del credito (67,3%), dell'alloggio e ristorazione (60,9%), degli altri servizi alle imprese e alle persone (57,7%) e del commercio (57,3%). Nella maggior parte dei casi si attribuisce una valenza anticrisi maggiore alla formazione tecnica rispetto a quella manageriale. Significativamente, nell'alloggio e nella ristorazione la formazione giudicata maggiormente opportuna è invece quella di base.

La maggioranza delle imprese dichiara di non aver bisogno di un supporto esterno per sviluppare una strategia formativa anticrisi; ciò è maggiormente evidente fra le imprese dei settori trasporto e magazzinaggio e fornitura di energia. Le imprese che affermano di necessitare di un supporto sono più presenti tra quelle di dimensioni medio-grandi (40,5%), nel Sud (46,4%) e, in generale, proprio tra quelle che considerano la formazione una valida misura anti congiunturale (49,2%).

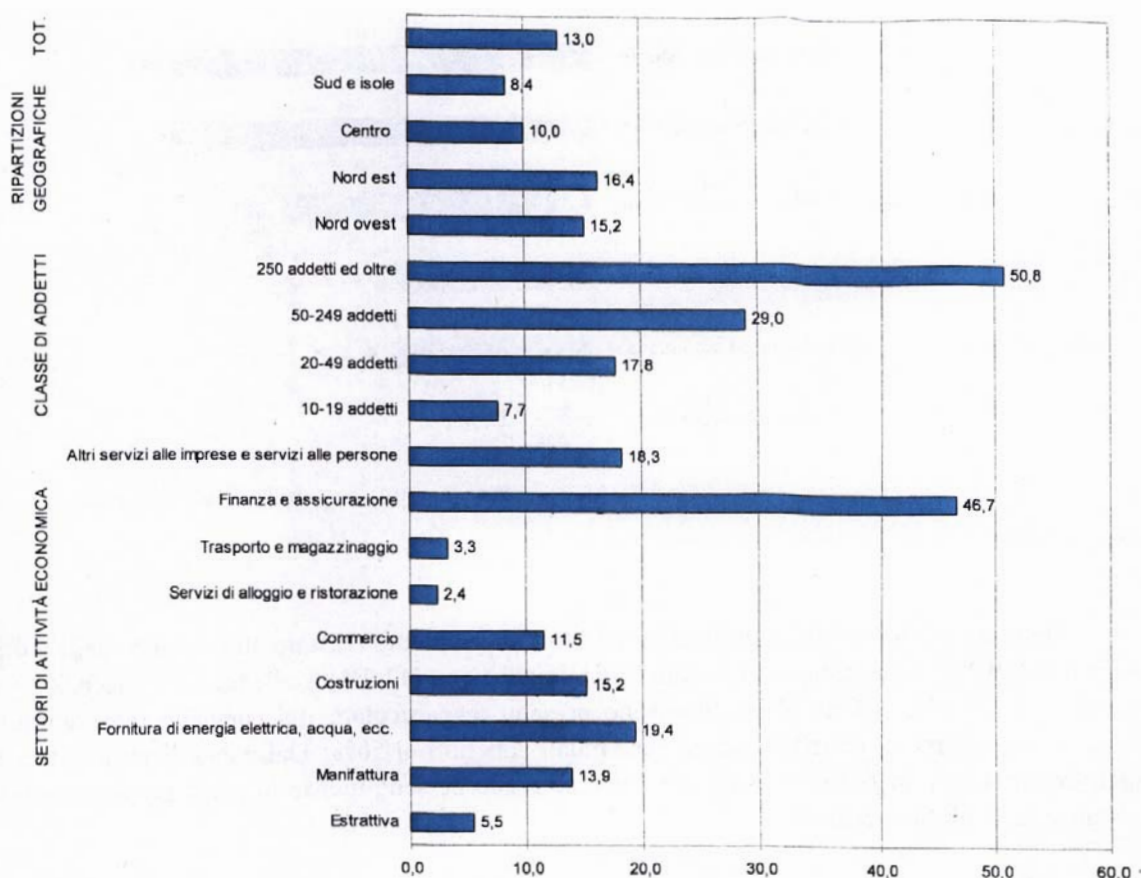
Tabella 1.9 - Imprese con 10 addetti ed oltre che ritengono adeguata la formazione per contrastare la crisi e che hanno bisogno di un supporto esterno per lo sviluppo di una strategia formativa anticrisi. Anno 2009 (Val. % sul totale delle imprese).

	Adeguatezza formazione:				Bisogno di supporto esterno
	Totale	Tecnica	Manageriale	Di base	
SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA					
Estrattiva	36,2	31,1	1,7	3,4	46,8
Manifattura	47,9	26,0	18,0	3,9	40,7
Fornitura di energia elettrica, acqua, ecc.	46,0	27,2	17,3	1,5	16,9
Costruzioni	45,2	29,7	12,7	2,8	41,4
Commercio	57,3	22,2	26,2	8,9	41,4
Servizi di alloggio e ristorazione	60,9	11,4	22,0	27,5	37,4
Trasporto e magazzinaggio	25,3	10,6	10,9	3,8	13,1
Finanza e assicurazione	67,3	34,8	29,9	2,6	36,2
Altri servizi alle imprese e servizi alle persone	57,7	23,5	23,3	10,9	34,8
CLASSE DI ADDETTI					
10-19 addetti	46,5	21,3	16,8	8,4	38,5
20-49 addetti	52,9	26,5	21,0	5,4	35,4
50-249 addetti	64,1	29,7	28,3	6,1	40,5
250 addetti ed oltre	70,8	28,7	36,7	5,4	37,1
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA					
Nord ovest	46,1	20,7	17,9	7,5	28,3
Nord est	58,4	28,5	24,0	5,9	41,6
Centro	47,1	26,3	15,3	5,5	39,4
Sud e isole	49,2	19,2	19,4	10,6	46,4
TOTALE	50,1	23,5	19,3	7,3	37,9

Fonte: Isfol, INDACO-Indagine sulla conoscenza nelle imprese. Anno 2009.

Anche se la quota di imprese che dichiara di aver *realmente* utilizzato le iniziative formative (interne o esterne) come misura di contrasto alla crisi è pari mediamente al 13%, le evidenze variano moltissimo in relazione alla dimensione, al territorio e al settore. Di fatto, la metà delle imprese con più di 250 addetti ha utilizzato la leva formativa (così come un terzo circa delle imprese della classe dimensionale inferiore). Sulla bassa incidenza riscontrabile al Sud, tra le imprese più piccole e in alcuni settori, influiscono circostanze di tipo strutturale che possono limitare le scelte strategiche e le reazioni alle situazioni contingenti. La maggioranza delle imprese che ha utilizzato la formazione, ha abbinato ad essa anche altre misure di contrasto.

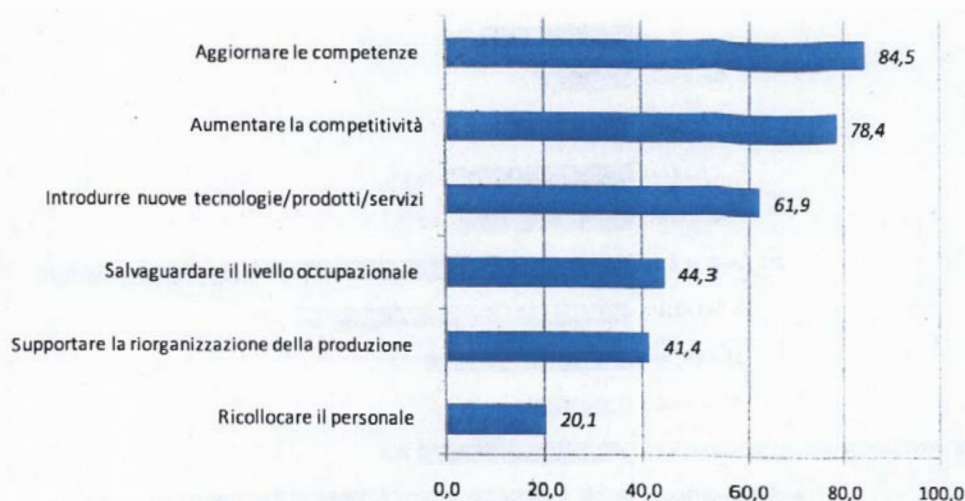
Grafico 1.19 - Imprese con 10 addetti ed oltre hanno svolto corsi di formazione come misura di contrasto degli effetti della crisi, per settori di attività economica, classe di addetti e ripartizione geografica. Anno 2009 (Val. % e ass. sul totale delle imprese).



Fonte: Isfol, INDACO-Indagine sulla conoscenza nelle imprese. Anno 2009.

Le principali motivazioni che hanno spinto le aziende ad utilizzare la formazione in funzione anticrisi riguardano la necessità di aggiornare le competenze (84,5%), l'aumento della competitività (78,4%) e l'introduzione di nuove tecnologie/prodotti/servizi (61,9%). Anche se la salvaguardia del livello occupazionale è una motivazione rilevante per quasi la metà delle imprese intervistate, solo il 20,1% di esse ha utilizzato di fatto la formazione per finalità di ricollocazione. Tra le piccole imprese prevalgono le finalità legate all'introduzione di nuove tecnologie/prodotti/servizi e alla salvaguardia del livello occupazionale, mentre tra le grandi è preminente l'aggiornamento delle competenze. Tra le imprese del Sud si rileva una maggiore propensione alla formazione diretta alla salvaguardia dei livelli occupazionali. In linea generale, l'aggiornamento delle competenze rappresenta la motivazione principale in quasi tutti i settori, eccezion fatta per le imprese manifatturiere, che hanno utilizzato la formazione soprattutto per aumentare i livelli di competitività e per riorganizzare la produzione (54,6%).

Grafico 1.20 - Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno utilizzato la formazione come strumento anticrisi, in ragione delle finalità assegnate all'attività formativa. Anno 2009 (Val. % sul totale delle imprese, possibile più di una risposta).



Fonte: Isfol, INDACO-Indagine sulla conoscenza nelle imprese. Anno 2009.

Riguardo alle tematiche, significativo è stato l'investimento rispetto allo sviluppo delle abilità personali (50,2%), alla gestione aziendale e amministrazione (47,9%) e alle tecniche e tecnologie di produzione (41,3%), queste ultime due sono presenti in particolare nel comparto manifatturiero, dove si riscontrano, in entrambi i casi, percentuali superiori al 50%. Dal punto di vista settoriale, nelle costruzioni e negli altri servizi alle imprese e alle persone incide in modo preponderante lo sviluppo delle abilità personali.

Grafico 1.21 - Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno utilizzato la formazione come strumento anticrisi, in ragione dei contenuti trattati durante i corsi di formazione. Anno 2009 (Val. % sul totale delle imprese, possibile più di una risposta).



Fonte: Isfol, INDACO-Indagine sulla conoscenza nelle imprese. Anno 2009

Capitolo 2

La Formazione Continua nelle misure anticrisi

2.1. - Il Fondo Sociale Europeo

2.1.1 - Le misure regionali di contrasto alla crisi occupazionale connesse all'Accordo Stato Regioni del Febbraio 2009⁹

La necessità di intervenire in modo efficace sulle categorie di lavoratori colpiti dalla crisi economica che non beneficiano dei tradizionali sostegni al reddito, ha indotto le Regioni, in accordo con il Governo a riorganizzare, di fatto, procedure e pratiche consolidate ormai da molti anni.

L'Accordo Stato – Regioni, siglato il 12 febbraio 2009, dando concreta attuazione alle normative anticrisi, rende effettivamente praticabili alcune enunciazioni di principio relative al collegamento più stretto tra politiche passive (i sostegni al reddito) e le politiche attive (servizi di incontro domanda e offerta di lavoro e gli interventi formativi) e al concorso per il finanziamento di entrambe da parte dello Stato centrale e delle Regioni.

Per far ciò un ammontare ragguardevole delle risorse dei Programmi Operativi Regionali finanziati dal Fondo Sociale Europeo è stata destinata al rafforzamento dei trattamenti di Cassa Integrazione e di Mobilità in deroga erogati dall'Inps con le risorse nazionali a fronte della partecipazione del singolo sussidiato a interventi di politica attiva.

Il bacino di utenza di riferimento delle politiche attive del lavoro e della formazione comprese le cosiddette *prestazioni in deroga*, ossia la Cassa Integrazione in deroga (CIG in deroga), la mobilità in deroga e la Disoccupazione sospesi (forma di intervento prevista dall'articolato di legge, utilizzata solo nel 2009) ammonta (per l'intero periodo che intercorre tra ottobre 2008 e settembre 2010) a circa 305 mila lavoratori. Il 30% del totale dei percettori di trattamenti in deroga, dunque poco più di 90 mila lavoratori, ha usufruito di due o più trattamenti. Dunque nel complesso, nel periodo considerato, i trattamenti in deroga sono stati 450 mila.

La platea dei destinatari degli interventi si è profondamente modificata sia dal punto di vista quantitativo (la crisi ha colpito anche settori in crescita) che qualitativo (come ad esempio i lavoratori atipici) e a fronte di tale mutamento alcune Regioni hanno saputo approntare strategie nuove, in parte capitalizzando i positivi risultati ottenuti nel corso degli ultimi anni.

Nel complesso circuito di attivazione e gestione dei processi, gli attori tradizionali acquisiscono un nuovo ruolo e nuove collocazioni nella catena operativa (come, ad esempio, l'Inps), si moltiplica l'utenza mettendo alla prova la capacità operativa delle strutture di servizio, i tempi di attivazione divengono condizione necessaria e indispensabile di realizzazione degli interventi, i diversi circuiti di interscambio informativo necessitano di correttivi complessi di integrazione e rinnovamento.

⁹ Tratto del Report di monitoraggio realizzato da Isfol nell'ambito del Progetto "Ricognizione delle misure di contrasto alla crisi occupazionale" (aggiornamento al settembre 2010).

Sono diverse le amministrazioni che, nella formulazione dei propri programmi, hanno considerato (separatamente o simultaneamente) questi aspetti (intervendo, ad esempio, sui sistemi informativi anche attraverso linee di finanziamento dedicate). L'integrazione delle politiche attive e passive del lavoro si realizza nelle articolazioni territoriali dei Servizi Competenti al lavoro (pubblici e privati) che prendono in carico le persone e le inseriscono nei percorsi di orientamento, formazione o accompagnamento organizzati sul territorio. Come ovvio, la regia regionale è fondamentale per la tenuta del processo, anche tenendo conto del ruolo, spesso rilevante ricoperto dalle Province.

Tra i diversi interventi di politica attiva, accanto alle varie forme di orientamento e accompagnamento al lavoro, la formazione è, storicamente, quello più complesso da offrire. Per le sue caratteristiche strutturali (per il fatto stesso di essere una politica attuata attraverso progetti), che vedono: il coinvolgimento di soggetti e figure professionali diverse, l'adozione di pratiche selettive e procedure contabili/rendicontative e per molto altro ancora, la formazione professionale a finanziamento pubblico ha consolidato nel tempo una sovrastruttura regolamentare che fino a pochi mesi fa tendeva a separarla e distanziarla dai servizi più propriamente dedicati al *matching* tra domanda e offerta di lavoro.

Il "fattore innovativo" più importante indotto dall'attuazione delle misure di contrasto alla crisi occupazionale è individuabile proprio nell'integrazione effettiva (qualche volta, come vedremo, con caratteristiche che vanno oltre all'integrazione stessa) dei servizi al lavoro e dei servizi formativi sotto una regia regionale ri-unificata.

Le prime stime – aggiornate tra giugno e settembre del 2010 - indicano una quota di circa 250 mila lavoratori "presi in carico" dai servizi al lavoro. Se è presumibile che la maggior parte di loro ha usufruito di un ampio spettro di forme di intervento (fino alla definizione del Piano di Azione Individuale) è altrettanto certo che solo una quota di questi – in ragione delle durate brevi delle sospensioni dal lavoro – è stata indirizzata verso gli interventi a carattere formativo.

Generalmente si tratta di interventi che intervengono dopo le politiche attive riferibili ai cosiddetti "servizi per il lavoro", in quanto presuppongono un preventivo contatto con l'utenza funzionale a identificarne il fabbisogno formativo, dalla durata più ampia. Infatti, nell'ambito dei Piani di Azione Individuali – o comunque siano definiti i percorsi di politica attiva identificati per il singolo percettore di ammortizzatore in deroga – dopo i servizi per il lavoro che consentono almeno una prima accoglienza e informazione, un intervento di orientamento e una analisi delle competenze e dei bisogni, si collocano uno o più interventi formativi, che possono poi essere seguiti anche da ulteriori servizi al lavoro, funzionali ad una restituzione degli esiti ai soggetti che progettano e/o monitorano i percorsi individuali.

Dalla ricognizione condotta si rileva che solo alcune amministrazioni hanno potuto inserire, già nel corso del 2009, i lavoratori sospesi o i cessati in deroga in interventi formativi finanziati nell'ambito dei Programmi Operativi Regionali. La difficoltà di costruire un sistema in grado di integrare politiche passive, servizi per il lavoro e servizi per la formazione, in contesti dove tradizionalmente questi segmenti hanno viaggiato su binari diversi ha certamente rappresentato un ostacolo per tutte le amministrazioni, che sono riuscite nell'intento di individuare un modello operativo possibile con diverse velocità. A determinare tali diverse velocità sono intervenuti una pluralità di fattori come, ad esempio, la presenza di un duplice livello di programmazione – in capo alla Regione e poi alle Province, in cui generalmente alle Province è comunque riconosciuta ampia autonomia programmatoria nel quadro di Linee direttrici tracciate a livello regionale – che ha richiesto un maggiore tempo per il duplice processo decisionale e poi attuativo; o la manifestazione

degli effetti della crisi in tempi diversi per le aree del Nord-Ovest (Ottobre del 2008) rispetto ad alcune Regioni del Mezzogiorno (primi mesi del 2010).

Le modalità e i tempi diversi di manifestazione della crisi nelle diverse Aree del Paese si rivelano anche nell'analisi dei target di beneficiari delle politiche attive a carattere formativo. In generale risulta che nelle Regioni più grandi dell'area settentrionale è stata costruita un'offerta formativa destinata esclusivamente ai percettori di ammortizzatori in deroga, nelle Regioni più piccole e in generale nell'area meridionale i trattati in deroga concorrono con gli altri utenti per la partecipazione alle attività formative dal momento che l'offerta tiene conto di una situazione pregressa e strutturale di disagio e difficoltà occupazionali.

In aggiunta ai tempi e all'entità diversi di impatto della crisi sui territori, anche la composizione della platea di percettori di ammortizzatori in deroga presenta marcate differenze territoriali: nelle aree settentrionali prevale significativamente la cassa integrazione in deroga, mentre nel Mezzogiorno le mobilità hanno un peso significativo, a volte preponderante, anche come prolungamento di periodi precedenti.

La diversa composizione della platea dei beneficiari richiede una diversa strutturazione dell'offerta: in particolare, la necessità di inserire nei percorsi di formazione anche i soggetti sospesi, che beneficiano di periodi più o meno lunghi di sospensione, non solo a zero ore, non preventivabili con precisione ma calcolabili solo a posteriori, richiede di costruire un sistema di offerta estremamente flessibile e quindi caratterizzato da interventi brevi.

Da ciò si è messo in moto un processo che ha spinto le Regioni a ricercare una strutturazione molto flessibile dell'offerta formativa. E in tale esercizio di costruzione, le amministrazioni sono evidentemente partite dalla valorizzazione di quanto già disponibile.

È evidente che l'obiettivo di costruire un sistema di formazione molto flessibile, che è un obiettivo in realtà perseguito da lungo tempo da parte di molte Regioni, è forse una delle principali sfide insite nell'operazione in corso. Un sistema flessibile dell'offerta è infatti quello che garantisce una risposta *just in time* rispetto alle variabili esigenze delle imprese.

Rispetto a tale esigenza di flessibilità, la risposta più efficace è stata individuata nell'adozione di un modello di strutturazione dell'offerta basato su Cataloghi. Infatti, i Cataloghi dell'offerta formativa disponibile sul territorio consentono di pre-determinare a priori la "rosa" di tutti gli interventi potenzialmente attivabili sperando un'unica procedura di evidenza pubblica; successivamente, saranno le scelte degli utenti – o altri meccanismi di abbinamento fra utenti e percorsi – a definire quali interventi saranno realmente attivati.

Molte Regioni hanno "utilizzato" i Cataloghi costruiti precedentemente per altri target di beneficiari, pur operando a volte delle modifiche e soprattutto di ampliamento dell'utenza e dei finanziamenti disponibili, per metterli a disposizione delle richieste dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga, anche in via provvisoria in attesa della costruzione di nuovi Cataloghi ad hoc. L'implementazione più rapida dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 in alcune Regioni del Paese si deve proprio a tali pre-condizioni particolarmente favorevoli.

Nei casi in cui mancava un Catalogo già definito, le Regioni hanno dovuto costruire ex novo i Cataloghi dell'offerta. Pertanto, il modello di strutturazione dell'offerta "a Catalogo" si riscontra in pressoché tutte le Regioni, anche se talora questo non è lo strumento esclusivo di proposizione di politiche attive a carattere formativo rivolte ai percettori di ammortizzatori in deroga. È evidente che la necessità di "costruire" ex novo un Catalogo ha determinato ritardi nella fase di implementazione, tanto che in alcune Regioni nella ricognizione effettuata nel periodo settembre –

ottobre 2010 la fase procedurale risulta ormai conclusa, mentre la fase di avvio degli interventi di formazione non risulta ancora partita.

Nell'ambito dei Cataloghi la scelta dei moduli/interventi è generalmente affidata ai singoli individui, con il supporto dei servizi al lavoro. Talora i PAI (Piano di Azione Individualizzato) riportano l'indicazione specifica dei moduli/interventi prescelti, anche sulla base degli esiti dell'attività di orientamento e bilancio di competenze effettuata dai servizi per l'impiego o comunque dai "gestori" dei servizi al lavoro e con riferimento ad eventuali indicazioni su competenze utili per il rilancio dell'azienda di provenienza - nel caso dell'utenza di sospesi — contenute nell'accordo con le organizzazioni sindacali che ha decretato lo stato di crisi.

Altro strumento diffuso per l'accesso al Catalogo, anche se in misura più ridotta, è invece la "dote", che caratterizza gli interventi predisposti nelle Regioni Lombardia e Veneto, e che generalmente è uno strumento che consente l'accesso non solo ad interventi formativi ma anche ai servizi al lavoro. Infine, la Toscana ripropone anche nel caso delle politiche attive per i lavoratori colpiti dalla crisi lo strumento delle Carte ILA (Individual Learning Account), che la Regione stessa è stata la prima a sperimentare in Italia.

Ancora, nell'offerta formativa di alcuni territori si annoverano interventi diversi, generalmente basati sull'adozione di un modello di alternanza. La ricerca di flessibilità dell'offerta formativa ha avuto un impatto anche sulle procedure adottate per la definizione della stessa. Accanto alla validazione delle proposte in esito a procedura concorsuale basata sull'emanazione di un bando/ Avviso pubblico, in molti casi si sono adottate procedure "a sportello", che consentono di arricchire il Catalogo via via di nuove proposte. Si tratta di un meccanismo che consente la presentazione di proposte/ richieste a più scadenze, predeterminate nel corso dell'anno, anche a cadenza mensile. Lo strumento è stato utilizzato per l'attribuzione dei voucher agli individui per partecipare agli interventi previsti dal Catalogo, oppure per consentire l'ampliamento del Catalogo stesso da parte dei soggetti erogatori, che possono quindi presentare le proposte progettuali via via che identificano nuovi bisogni formativi, per la presentazione dei piani formativi aziendali.

In ogni caso, per quanto brevi siano gli interventi formativi, la possibilità di accedervi - se non presenta problemi di sorta per i lavoratori cessati dal lavoro - è invece riservata solo ad una quota di lavoratori sospesi. Infatti, in considerazione dei tempi minimi necessari per l'inserimento nei corsi/percorsi oltre che del grado di flessibilità del sistema formativo, in molti territori si individua una soglia minima di durata della sospensione, rispetto alla quale si prevede o meno l'inserimento dei lavoratori in percorsi formativi.

Tale periodo minimo è quello necessario per la preventiva partecipazione ai servizi per il lavoro, la definizione del fabbisogno formativo, l'iscrizione agli interventi, la composizione di gruppi minimi di partecipanti necessari per dare avvio agli interventi. Tale soglia minima è stata individuata in maniera differenziata fra le Regioni. L'esigenza di interventi brevi, rispondenti a fabbisogni formativi diffusi e perciò adeguati a raccogliere ampie porzioni di utenza, ha spesso indirizzato l'offerta verso attività finalizzate al rafforzamento di competenze di base e trasversali.

Nell'offerta approntata dalle Regioni¹⁰ i corsi brevi consistono generalmente di interventi per lo sviluppo di competenze di lingua italiana o di una lingua straniera, competenze digitali e telematiche; talvolta - e solo per proporre qualche esempio - compaiono interventi "per la cittadinanza", per lo sviluppo delle Pari Opportunità, la sicurezza, la Qualità e l'Organizzazione ed Economia. Tra gli interventi per lo sviluppo delle competenze trasversali invece si riscontrano

¹⁰ Per maggiori dettagli vedi oltre in Appendice A

moduli dedicati al *problem solving*, al lavoro di gruppo, alla gestione del tempo, alla comunicazione e allo sviluppo delle competenze relazionali in genere, oltre che professionalizzanti.

In generale, comunque, i corsi professionalizzanti assumono una durata più lunga, in particolare quando di tratta di interventi che consentono l'acquisizione di una qualifica. In questo caso consistono in corsi di almeno 400 ore, che prioritariamente sono rivolti ai lavoratori in mobilità in deroga.

Infine, quasi tutte le Regioni hanno previsto nei loro cataloghi o comunque nella loro offerta la partecipazione ad interventi di auto-imprenditorialità, rivolti generalmente, ma non esclusivamente, a lavoratori cessati.

Parallelamente all'attività di monitoraggio generale delle misure di politica attiva dirette ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga, l'Area politiche e Offerte per la Formazione Continua dell'Isfol ha avviato alcuni approfondimenti qualitativi nell'ambito di specifici contesti territoriali con lo scopo di fornire al Ministero del Lavoro e alle Amministrazioni Regionali elementi di conoscenza circa l'andamento dei fenomeni ed in particolare circa le caratteristiche e le modalità di utilizzo della componente formativa.

L'attività è stata realizzata attraverso:

- **interviste di gruppo** con gli operatori dei servizi pubblici o privati che erogano le prestazioni ai lavoratori beneficiari;
- **focus group** con i lavoratori coinvolti in attività formative;

Allo stato attuale sono state realizzate le interviste di gruppo con gli operatori delle Province di Bologna, Verona, Genova e Benevento e i Focus Group con i lavoratori nelle Province di Bologna e di Genova¹¹.

Nella percezione degli operatori le figure professionali maggiormente colpite sono quelle operaie con qualifiche medio-basse, ma non mancano tipologie di lavoratori raramente prese in carico dai Centri per l'Impiego e dai servizi in genere (dirigenti, quadri, figure specializzate). In una certa misura ciò rappresenta una difficoltà per gli operatori, che spesso si dichiarano impreparati e scarsamente attrezzati per affrontare questo nuovo tipo di target.

Emerge, nel complesso, l'impegno dei servizi territoriali (sia pubblici sia privati) nell'avviare iniziative mai prima realizzate e definite anche in corso d'opera, sia sul versante delle procedure che su quello dei sistemi informativi utilizzati. In linea generale si evidenziano alcune inefficienze e ritardi nel passaggio dell'informazione e necessità di maggiore chiarezza per quanto riguarda le procedure. Da parte dei beneficiari è rilevato un forte bisogno di ricevere informazioni chiare, soprattutto circa il percorso formativo e di reinserimento al lavoro. A questi aspetti si aggiungono le insufficienti capacità di lettura dei soggetti con qualificazione medio-bassa, che non hanno consapevolezza rispetto alle proprie effettive necessità.

Tra le prestazioni attivate dai servizi per il lavoro si distinguono quelle erogate con maggiore frequenza da quelle fornite in maniera residuale. Si riscontra una forte richiesta di servizi individualizzati rispetto a quelli di gruppo. Ma la loro effettiva praticabilità dipende dai differenti

¹¹ Un ringraziamento particolare per la sensibilità e l'impegno viene rivolto al dott. Turri della Regione Veneto, alla dott.ssa Cicognani della Regione Emilia Romagna, alla dott.ssa Paganini e alla dott.ssa Ursino della Provincia di Bologna, al dott. Oliveri della Provincia di Verona, al dott. Scarrone, alla dott.ssa Nattino e al dott. Daniele della Provincia di Genova. Nonché alle operatrici, agli operatori alle lavoratrici e ai lavoratori che hanno partecipato alle interviste di gruppo e ai Focus Group.

bisogni espressi dalla domanda, da decisioni contingenti prese a livello territoriale, nonché dalle disponibilità o limitazioni di budget. Per il momento si riscontra una non sempre sufficiente integrazione tra le attività orientative e quelle specificatamente formative e la difficoltà di saldare il percorso di formazione intrapreso con concrete possibilità di (re)inserimento nel mercato del lavoro.

L'offerta di percorsi di formazione e riqualificazione dipende molto dalle caratteristiche del sistema regionale. Si osserva una disomogenea distribuzione sul territorio dei servizi di formazione e ciò determina un forte vincolo per i lavoratori che non riescono a trovare nelle vicinanze del proprio lavoro e della propria residenza un'offerta formativa coerente con le necessità. Emerge inoltre la carenza di offerte formative adeguate per le professionalità più elevate.

Il processo di orientamento alla scelta del corso di formazione sembra essere stato spesso influenzato dalla disponibilità effettiva delle iniziative cursuali, dalle esigenze personali in termini logistici (ad esempio la prossimità con il luogo di residenza), dalle esperienze lavorative passate e, solo in subordine, in funzione di nuove e diverse opportunità di reinserimento professionale. Nonostante tali criticità la formazione erogata è definita generalmente di buona qualità.

Più problematico sembra essere il reinserimento nel mercato del lavoro: in alcuni casi si sottolinea l'assenza di valide ed adeguate possibilità di ricollocazione nei territori e la scarsità di strategie e policy locali indirizzate alla creazione di posti di lavoro di qualità.

2.1.2 - Le strategie regionali nella gestione del FSE

Attraverso l'analisi dei Rapporti regionali di Attuazione Esecutiva (RAE) riferiti al 2009 e dei bandi emanati dalle amministrazioni, possono essere tratte alcune indicazioni circa le strategie di impiego delle risorse FSE (ed in particolare dell'Asse I – Adattabilità) per quanto riguarda il finanziamento delle iniziative formative in funzione anticrisi.

Accanto a regioni che hanno operato integrando fra loro le risorse accantonate su tutti e tre gli obiettivi specifici dell'Asse, ve ne sono alcune che hanno utilizzato le risorse di due soli obiettivi, mentre un numero prevalente di esse ha scelto di utilizzarne uno soltanto (nella maggioranza dei casi si tratta dell'obiettivo specifico espressamente dedicato alla formazione continua). La scelta dell'obiettivo specifico attraverso il quale reperire le risorse finanziarie necessarie a sostenere le strategie anticrisi è risultata, in alcuni casi, coerente con le iniziative intraprese e quindi, il ricorso ai fondi di un determinato obiettivo ha poi generato iniziative in linea con il dettato dello stesso. Per contro però, si sono verificati anche casi in cui non è stato riscontrato il collegamento fra obiettivo, fonte di finanziamento, e tipologia di iniziativa finanziata. Ciò è da imputarsi all'emergenza venutasi a creare nel corso del 2009, quando le amministrazioni avevano già definito priorità e risorse della programmazione FSE 2007-2013 e pertanto non vi erano i margini per apportare modifiche.

A programmi avviati, quindi, ci si è trovati a dover varare interventi per il sostegno al reddito e all'occupazione con risorse inizialmente destinate ad altro; chiaramente il loro utilizzo non è stato determinato in funzione della coerenza programmatica originaria, quanto piuttosto dalla reale disponibilità.

In linea generale possono essere individuate quattro tipologie di approccio¹²:

¹² Si tenga conto che i RAE riportano una situazione aggiornata al 31.12.2009 e che pertanto non tiene conto delle evoluzioni che possono essersi prodotte nel corso del 2010.

1. Regioni che hanno portato avanti, in parallelo, iniziative in linea con la programmazione FSE ed iniziative attivate per fronteggiare la crisi;
2. Regioni che hanno impostato la loro azione quasi esclusivamente su iniziative in linea con il contenuto dell'Accordo Stato-Regioni;
3. Regioni che hanno continuato ad operare coerentemente con la programmazione e che, sebbene abbiano siglato l'Accordo, non hanno ritenuto di dover intervenire sul fronte crisi con azioni specifiche;
4. Regioni che hanno prioritariamente intrapreso iniziative in linea con la programmazione FSE, identificando, ma non ancora avviando, nel corso del 2009, iniziative volte a fronteggiare la crisi.

Fino a tutto il 2008, le azioni di formazione per occupati messe a bando dalle amministrazioni risultavano in continuità con la passata programmazione ed erano quindi spesso centrate sul finanziamento di iniziative strutturate proposte dalle imprese. Nel corso del 2009, la personalizzazione dei percorsi in favore dei lavoratori colpiti dalla crisi ha ampliato decisamente il ricorso al voucher (già peraltro molto diffuso in particolare in alcune aree del Nord). Come accennato in precedenza, l'effettiva efficacia dei voucher (o dei bonus) dipende sia dallo sviluppo dei cataloghi dell'offerta formativa attivati dalle amministrazioni, sia dalle modalità di accesso ai sostegni del tipo "a sportello" o a "bando aperto", ossia la possibilità di presentare le proposte senza il vincolo di scadenze predefinite, ma in relazione alle necessità individuali o aziendali. Nel quadro degli interventi anticrisi, alcune amministrazioni hanno anche previsto la concessione di voucher aziendali destinati all'acquisto di servizi di consulenza finalizzata al sostegno dei processi di innovazione e voucher individuali per l'acquisto di servizi di conciliazione da parte di lavoratori e lavoratrici coinvolti nella formazione.

Dal punto di vista finanziario la programmazione FSE 2007-2013 ha destinato all'Asse Adattabilità dei Programmi Operativi Regionali un importo pari a 2.298 milioni di euro, di cui 1.648 alle regioni dell'Obiettivo Competitività regionale e occupazione (da qui in poi CRO) e 650 alle regioni dell'Obiettivo Convergenza (da qui in poi CONV). Le risorse destinate all'Asse rappresentano il 17,4% del contributo totale del FSE (il 21,8% del contributo totale in CRO e il 11,5% del contributo totale in CONV).

Tabella 2.1 - Programmazione FSE 2007-2013. Contributo totale dell'Asse I - Adattabilità per Area Obiettivo FSE

Obiettivo	Contributo Asse I Adattabilità (a)	Contributo totale FSE (b)	a/b %
Obiettivo Competitività	1.647.908.499,00	7.565.892.321,00	21,8
Obiettivo Convergenza	650.350.883,00	5.679.302.494,00	11,5
Totale	2.298.259.382,00	13.245.194.815,00	17,4

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e delle Province Autonome tratti da RAE FSE 2009

Con riferimento all'avanzamento finanziario, al 31.12.2009 le regioni e le province autonome dell'Obiettivo CRO avevano impegnato 364 milioni di euro (di cui 95 spesi), mentre le regioni dell'Obiettivo CONV ne avevano impegnati 47 (di cui 12 spesi). La capacità di impegno risulta mediamente pari al 17,9%; le regioni in Obiettivo CRO presentano come di consueto valori maggiori rispetto a quelle in CONV (22,1% contro 7,2%). Si osserva inoltre una forte variabilità tra

le singole amministrazioni (in CRO, dal 60,6% della Provincia Autonoma di Trento al 6,2% del Lazio; in CONV, dal 24,5% della Basilicata alla Puglia che non aveva impegnato ancora nulla).

Tabella 2.2 - Programmazione FSE 2007-2013. Attuazione finanziaria dell'Asse I - Adattabilità per amministrazione titolare di PO e area Obiettivo FSE (2007-2009)

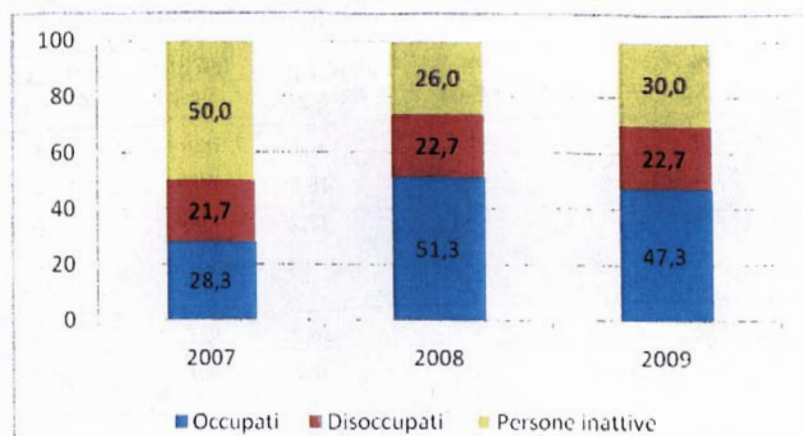
Amministrazione titolare di PO	Contributo totale (A)	Impegni (B)	Pagamenti (C)	Capacità di impegno (B/A)%	Efficienza realizzativa (C/A)%
Piemonte	251.963.112,00	38.848.632,00	11.365.698,00	15,4	4,5
Valle d'Aosta	22.215.292,00	2.980.726,00	471.198,00	13,4	2,1
Lombardia	199.500.000,00	20.572.172,43	1.285.631,92	10,3	0,6
Pa Bolzano	59.281.568,00	25.948.759,49	12.401.277,05	43,8	20,9
Pa Trento	39.342.649,00	23.859.237,66	1.582.555,09	60,6	4,0
Veneto	149.574.834,00	37.694.906,51	4.137.523,13	25,2	2,8
Friuli Venezia Giulia	47.883.843,00	31.070.129,00	11.619.796,00	64,9	24,3
Liguria	86.916.071,00	19.201.433,00	6.291.138,00	22,1	7,2
Emilia Romagna	165.330.474,00	63.974.862,71	23.973.384,18	38,7	14,5
Toscana	112.996.680,00	34.172.082,00	9.125.642,00	30,2	8,1
Umbria	46.444.432,00	12.446.913,79	2.428.137,12	26,8	5,2
Marche	83.924.493,00	12.751.123,79	2.300.123,20	15,2	2,7
Lazio	147.215.510,00	9.181.628,00	1.665.434,00	6,2	1,1
Abruzzo	63.312.644,00	11.286.683,00	0,00	17,8	0,0
Molise	33.441.574,00	7.900.000,00	0,00	23,6	0,0
Sardegna	138.565.323,00	12.261.918,00	6.226.613,21	8,8	4,5
Totale CRO (A)	1.647.908.499,00	364.151.207,38	94.874.150,90	22,1	5,8
Campania	160.000.000,00	26.658.063,20	8.214.227,89	16,7	5,1
Puglia	102.336.000,00	0,00	0,00	0,0	0,0
Basilicata	53.190.323,00	13.052.747,00	1.140.000,00	24,5	2,1
Calabria	154.889.776,00	5.597.388,00	2.409.430,00	3,6	1,6
Sicilia	179.934.784,00	1.404.000,00	0,00	0,8	0,0
Totale CONV (B)	650.350.883,00	46.712.198,20	11.763.657,89	7,2	1,8
Totale FSE (A+B)	2.298.259.382,00	410.863.405,58	106.637.808,79	17,88	4,64

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e delle Province Autonome tratti da RAE FSE 2009.

Le risorse spese erano pari a circa 107 milioni di euro (95 in CRO e 12 in CONV). L'efficienza realizzativa risulta dunque molto bassa, pari a circa il 5% (5,8% per CRO e 1,8% per CONV). La scarsa performance va inquadrata nel contesto che ha caratterizzato nel complesso l'avvio dell'attuale programmazione FSE: ci si riferisce in primo luogo alla proroga del ciclo 2000-2006, concessa sino al giugno 2009 (anziché al dicembre 2008) con la conseguente forte concentrazione dell'azione amministrativa nella chiusura programmi; in secondo luogo all'emergenza della crisi economica che, a partire dalla seconda metà del 2008 (e con riferimento specifico all'Asse I e all'Accordo Stato - Regioni del 12 febbraio 2009), ha dirottato una quota importante di risorse su iniziative che hanno trovato attuazione solo a partire dalla seconda metà del 2009.

Con riferimento ai beneficiari (indipendentemente dalla natura delle iniziative e dall'Asse di finanziamento), il numero degli occupati complessivamente intercettato dal FSE nel triennio 2007 - 2009, è pari a circa 306 mila unità. Da notare come il peso degli occupati cresca significativamente nel corso del triennio considerato e passi dal 28,3% al 47,3%.

Grafico 2.1 - Destinatari avviati per condizione occupazionale (2007-2009)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e delle Province Autonome tratti da RAE FSE 2009.

Limitatamente all'asse Adattabilità, i destinatari coinvolti in iniziative di formazione continua erano circa 244 mila, di cui 241 mila in CRO e circa 3 mila in CONV, ed in particolare nell'ambito dell'obiettivo specifico A ("Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori").

Tabella 2.3 - Destinatari in progetti avviati dall'Asse I - Adattabilità per obiettivo specifico e area Obiettivo FSE (2007-2009)

Obiettivo specifico	Obiettivo CRO	Obiettivo CONV	Totale
a: Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori	151.063	2.725	153.788
b: Favorire l'innovazione e la produttività verso una migliore organizzazione e qualità del lavoro	25.495	165	25.660
c: Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità	64.187	438	64.625
Totale Asse I - Adattabilità	240.745	3.328	244.073

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e delle Province Autonome tratti da RAE FSE 2009.

Per quanto riguarda le caratteristiche dei destinatari, sempre per quanto riguarda l'Asse Adattabilità, il dettaglio di genere mostra una sensibile prevalenza maschile: gli uomini rappresentano il 57,5% del totale contro il 42,5% delle donne (nell'area CONV la presenza maschile è molto più netta e la percentuale sale al 76,5% del totale dei beneficiari). In area CRO emerge il dato della Sardegna che, in controtendenza, mostra una partecipazione femminile leggermente superiore al 50%. La fascia d'età più avanzata (55-64 anni) risulta generalmente poco coinvolta ad eccezione della Calabria, del Lazio e della Marche dove la relativa quota supera il 10%.

Il target coinvolto è generalmente in possesso di un titolo di studio intermedio. Da notare comunque che al momento nelle regioni Lazio, Liguria, Umbria e nella P.A. di Trento è stata coinvolta anche una discreta quota di persone con titolo di studio alto, mentre in Campania, Calabria, Lombardia e Piemonte è preponderante la quota di coloro che sono in possesso di un titolo di studio più basso.

Tabella 2.4 - *Caratteristiche dei destinatari dell'Asse I – Adattabilità (val. %), (2007-2009)*

PO FSE 2007-2013 (*)	% F	% M	% 15-24	% 55-64	ISCED 1 e 2	ISCED 3 e 4	ISCED 5 e 6
Basilicata	26,9	73,1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Campania	18,9	81,1	3,2	8,7	46,8	40,9	12,4
Calabria	26,2	73,8	5,8	13,1	42,2	30,2	7,9
Sicilia	-	-	-	-	-	-	-
Puglia	-	-	-	-	-	-	-
Totale Convergenza (*)	23,5	76,5	4,1	9,7	38,4	30,3	8,5
Abruzzo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Molise	-	-	-	-	-	-	-
Emilia Romagna	45,5	54,5	10,1	8,2	26,8	53,5	19,7
Lazio	45,7	54,3	6,2	13,4	16,7	58,1	25,3
Liguria	46,9	53,1	5,5	6,4	26,7	51,3	22,0
Lombardia	44,5	55,5	10,8	0,0	53,2	41,3	3,7
Marche	46,1	53,9	18,1	13,5	14,8	65,9	8,5
P.A. Bolzano	26,9	73,1	14,7	4,4	28,3	59,2	12,5
P.A. Trento	45,6	54,4	8,1	5,4	18,0	58,8	23,1
Piemonte	42,9	57,1	57,4	1,3	50,4	43,3	6,3
Sardegna	50,8	49,2	-	-	n.d.	n.d.	n.d.
Toscana	39,4	60,6	3,7	6,7	35,0	47,6	17,4
Umbria	43,8	56,2	5,0	5,3	19,8	58,4	20,9
Valle d'Aosta	39,8	60,2	5,4	4,5	27,5	53,7	17,4
Veneto	40,4	59,6	7,7	5,7	14,9	35,8	9,2
Friuli Venezia Giulia	41,8	58,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Totale Competitività (*)	42,7	57,3	15,0	4,7	28,7	42,5	11,5
Totale FSE (*)	42,5	57,5	14,9	4,7	28,8	42,4	11,5

(*) Le regioni Sicilia, Puglia e Molise non hanno avviato progetti nel periodo di riferimento. Per le regioni Basilicata e Friuli Venezia Giulia è disponibile solo il dettaglio di genere. Per la regione Sardegna i progetti dell'Asse I hanno coinvolto solo persone nella fascia di età 25-54 e non si dispone dell'informazione relativa al titolo di studio. Per la regione Abruzzo la quantificazione del numero dei destinatari e le loro caratteristiche saranno presenti nel prossimo RAE.

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e delle Province Autonome tratti da RAE FSE 2009.

2.2 - I Fondi Paritetici Interprofessionali

Come noto, la legge n.2/2009 aveva già 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”. La natura e la profondità della crisi in atto ha indotto il legislatore a prorogare tali previsioni a tutto il 2010 stabilendo 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. (...)».

La maggior parte dei Fondi interprofessionali ha preferito sviluppare le proprie strategie anticrisi ampliando la platea dei beneficiari o, ancor più, privilegiando imprese e territori in situazione critica, mentre minoritario appare il concorso a misure di sostegno al reddito anche nella forma di indennità di partecipazione alle iniziative di formazione.

In estrema sintesi sono state seguite due strade:

- il finanziamento di linee di intervento dedicate a specifiche situazioni di crisi o ai nuovi target previsti dalla normativa;
- il finanziamento di interventi integrati che uniscono le risorse dei Fondi e di altri soggetti gestori (Regioni in primo luogo).

Per quanto riguarda il primo ambito, nel corso del biennio 2009-2010, i Fondi interprofessionali hanno stanziato, nei loro avvisi, circa 670 milioni di euro di cui 135 espressamente dedicati alle aziende colpite dalla crisi economica. I destinatari principali sono stati principalmente i lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività (Cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga). Ma anche laddove non sia stata indicata una destinazione specifica, il complesso delle risorse ha comunque contribuito a finanziare interventi di formazione per lavoratori e imprese che hanno subito gli effetti della crisi. E' del resto molto frequente la presenza tra i destinatari (anche negli avvisi non esplicitamente dedicati alla crisi) dei collaboratori a progetto, degli apprendisti e dei lavoratori collocati in cassa integrazione (*per maggiori approfondimenti vedere oltre capitolo III*). Il successo di tali iniziative è testimoniato dal frequente esaurimento delle risorse e dalla necessità da parte dei Fondi di provvedere a successivi e rapidi rifinanziamenti.

Il coinvolgimento dei lavoratori in mobilità, sembra ancora poco praticato, molto probabilmente per le difficoltà rappresentate dal vincolo dell'adesione al Fondo; attualmente solo due organismi (Fondimpresa e Fon.Coop) hanno previsto interventi ad hoc.

Anche per il 2010 i Fondi per i dirigenti (Fondirigenti, Fondir e Fondo Dirigenti PMI) hanno riconfermato il coinvolgimento nei Piani formativi dei dirigenti disoccupati, così come, ancora per il 2010, le aziende che usufruiscono del Conto formazione hanno potuto giovare dell'esonero dall'obbligo di cofinanziamento nei casi in cui l'intervento riguardi i lavoratori collocati in cassa integrazione, ordinaria o straordinaria.

Nel dettaglio: **Fondimpresa** ha dedicato due avvisi alla crisi economia per complessivi 62 milioni di euro. Il primo (con 50 milioni) è diretto alla formazione dei lavoratori posti in mobilità, in cassa integrazione e con contratti di solidarietà ed ispirandosi alle "Linee guida per la formazione 2010", prevede la corresponsione, in favore dei lavoratori in mobilità, di un rimborso spese di importo massimo pari a 600 euro (1,5 euro lordi per ogni ora effettiva di frequenza al corso). Viene posta una priorità per le iniziative basate sull'apprendimento on the job prevedendo la certificazione e la registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite. Il secondo, invece, ricalcando quello già emenato nel 2009, è dedicato al finanziamento di Piani formativi per i lavoratori a rischio di perdita del lavoro (lavoratori in cassa integrazione, a progetto e apprendisti); **Fondo Formazione PMI** ha emanato complessivamente Avvisi per il finanziamento di iniziative anticrisi per quasi 20 milioni di euro. In uno di essi è previsto un incentivo alla partecipazione alla formazione di importo massimo pari a 6 euro per ora. Tra i destinatari delle diverse iniziative sono comprese differenti tipologie di beneficiari: oltre ai lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale sono considerati anche i lavoratori con contratti a progetto e apprendisti di imprese in crisi. In particolare,

nell'ultimo avviso (3/2010) viene favorito il coinvolgimento degli assunti dalle liste di mobilità e dei giovani fino a 30 anni assunti a tempo indeterminato (in entrambi i casi è necessario essere in questa condizione da meno di 6 mesi); **Fond.ER** ha stanziato 2,5 milioni di euro diretti alle imprese in difficoltà nei casi in cui siano stati stipulati contratti di solidarietà difensiva o vi siano lavoratori per i quali sia stata effettuata domanda o stiano fruendo di ammortizzatori sociali anche in deroga; **Fondir**, ha dedicato un avviso specifico per interventi straordinari rivolti ai dirigenti a rischio di perdita del lavoro o che debbano essere ricollocati; **Fondirgenti** ha messo a disposizione 5 milioni di euro per piani formativi territoriali e settoriali diretti a dirigenti disoccupati (e già occupati presso aziende aderenti), avviando, inoltre, il "Bilancio delle Competenze on-line", uno strumento di autovalutazione che consente al dirigente (occupato o disoccupato) di ricevere gratuitamente un servizio di assessment finalizzato alla formulazione di un piano di sviluppo individualizzato; **Fon.Coop** ha dedicato 6 milioni di euro ad interventi di formazione per i lavoratori in cassa integrazione, prevedendo anche l'erogazione di voucher formativi (del valore unitario di 2.500 euro) in favore di lavoratori in mobilità; **For.Agri**, con uno stanziamento di oltre 2,6 milioni di euro, coinvolge in piani di formazione aziendale, settoriale e territoriale anche i lavoratori sospesi percettori di ammortizzatori sociali (CIG ordinaria, straordinaria e in deroga, nonché lavoratori con contratti di solidarietà difensiva, a progetto e/o apprendisti).

I Fondi interprofessionali di nuova costituzione hanno avviato interventi anticrisi sin dall'inizio della loro attività: Fondazienda nel suo primo avviso ha previsto tra i destinatari i dipendenti in CIGO e Fonditalia, nelle *Linee guida per lo sportello imprese* ed a valere sulle risorse Conto Formativo e Conto Aziende, prevede tra i destinatari lavoratori in CIG anche in deroga, apprendisti e collaboratori a progetto.

Gli interventi basati sull'integrazione tra i diversi gestori pubblici e privati si presentano invece più complessi, risentendo indubbiamente di difficoltà e incertezze che, nonostante l'Accordo del 2007¹³ e le sue evoluzioni sui territori non sono state ancora del tutto superate. Sono ancora poche le realtà nelle quali la stipula di Accordi locali di programma ha prodotto concretamente provvedimenti operativi. Solo dove l'integrazione è stata già sperimentata nell'ambito ordinario della formazione continua si sono prodotte esperienze rivolte in modo specifico al contrasto della crisi (che comportano del resto, difficoltà aggiuntive riconducibili anche alla necessaria sintonia nella gestione ed erogazione di politiche attive e passive sugli stessi beneficiari).

In questo quadro, particolare rilievo assume l'accordo sottoscritto tra Regione Toscana e Parti Sociali il 30 giugno 2009 finalizzato alla collaborazione con alcuni Fondi Paritetici Interprofessionali. Nell'Accordo, le Parti Sociali si sono impegnate ad assicurare il finanziamento per l'aggiornamento e la formazione dei lavoratori sospesi o espulsi dal mercato del lavoro assistiti dalla Regione attraverso politiche passive di sostegno al reddito. Ciò ha dato luogo a tre Intese separate, siglate dalla Regione il 23 novembre 2009, con Fondimpresa, Fondartigianato e Fon.Coop in cui, seppur con specifiche peculiarità, vengono determinate le modalità di utilizzo delle risorse stanziare attraverso specifici avvisi predisposti dai Fondi interprofessionali per la formazione dei lavoratori in cassa integrazione in deroga.

Significativamente, nei tre Accordi i soggetti destinatari, pur beneficiando della formazione finanziata dai Fondi interprofessionali, devono in ogni caso effettuare un primo intervento (generalmente informativo e di orientamento di I livello) presso il Centro per l'impiego. I lavoratori beneficiari della politica attiva gestita dai Fondi interprofessionali sono coinvolti in iniziative di

¹³ Si fa riferimento all'Accordo Tripartito tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni e Parti Sociali sulla Formazione Continua del 17 aprile 2007.