

UN PERCORSO DI LETTURA DELLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

Inquadramento ed evidenze dagli archivi FORMA.TEMP

RAPPORTO FINALE

A cura di:

Lorenzo Birindelli

Tiziano Trobia

Eckard Voss

Tutti i diritti riservati
© 2017 Ebitemp

Grafica e stampa: Digitalia Lab
Via Giacomo Peroni, 130 - Roma



BOOKLAB

Edizioni Booklab
www.booklab.it

ISBN: 9788897401490

UN PERCORSO DI LETTURA DELLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

Inquadramento ed evidenze dagli archivi FORMA.TEMP

SOMMARIO

1	Introduzione	5
2	Profili e modelli del lavoro in somministrazione in Europa	9
2.1	Introduzione e visione d'insieme	9
2.2	Il lavoro in somministrazione nell'Unione Europea	9
2.2.1	Il lavoro in somministrazione come forma di occupazione peculiare	9
2.2.2	Dimensioni e struttura del settore del lavoro tramite agenzia	12
2.2.3	Produttività del lavoro	13
2.2.4	Differenze tra Stati Membri dell'UE	13
2.2.5	Dati e tendenze occupazionali	14
2.3	Profilo dei lavoratori in somministrazione	21
2.3.1	Caratteristiche di genere	21
2.3.2	Distribuzione per età	23
2.3.3	Lavoro somministrazione e categorie svantaggiate	23
2.3.4	Profili settoriali specifici del lavoro in somministrazione	24
2.3.5	Durata delle missioni dei lavoratori tramite agenzia	27
2.3.6	Livello di istruzione e qualifiche dei lavoratori in somministrazione	28
3	Lavoro e lavoratori in somministrazione e ruolo delle relazioni industriali	30
3.1	Lavoro in somministrazione come risorsa per la flessibilità aziendale	30
3.2	Principali motivazioni per la somministrazione nell'offerta di lavoro	32
3.3	Le due facce della flessibilità del mercato del lavoro	35
3.4	Salari e condizioni retributive	38
3.5	Relazioni industriali, contrattazione collettiva ed esiti del dialogo sociale	42
3.5.1	Visione d'insieme	42
3.5.2	Organizzazioni sindacali e adesioni	42
3.5.3	Organizzazioni dei datori di lavoro nel settore del lavoro in somministrazione	44
3.5.4	Pratiche di contrattazione collettiva	44
3.5.5	Ruolo della contrattazione collettiva e del dialogo sociale nella regolamentazione delle condizioni di lavoro nella somministrazione	46
3.5.6	Fondi e organismi bilaterali e trilaterali	49
4	Evoluzione recente del lavoro in somministrazione in Italia	52
5	Interviste di approfondimento	58
5.1	Criteri guida per scegliere le agenzie che erogano formazione	60
5.2	Sinergie nella progettazione dei corsi tra APL e agenzie erogatrici	63
5.3	Esigenze formative immediate ed esigenze di lungo periodo	65
5.4	Occupazione/Occupabilità: fattori determinanti	68
5.5	Soddisfazione di imprese utilizzatrici e lavoratori: fattori determinanti	70
5.6	Occupazione/Occupabilità: fattori determinanti nella riqualificazione (T. Indeterminato)	72
5.7	Formazione come politica di mercato	75
5.8	Fattibilità dei corsi: lavoratori a Tempo Indeterminato con missioni in corso	77
5.9	Fattibilità dei corsi: On the Job (TD) con missioni in corso	79
5.10	Formazione per le lavoratrici madri	81
5.11	Percezioni dei lavoratori nei confronti della formazione	83
5.12	Percezioni delle imprese utilizzatrici nei confronti della formazione	84
5.13	Conclusioni	86
5.14	Questionario per i responsabili delle attività di formazione delle APL	91

6	Tipologie formative in Forma.Temp	93
6.1	Introduzione	93
6.2	Formazione professionale	94
6.3	Formazione <i>On The Job</i>	96
6.4	Qualificazione professionale	98
6.5	Qualificazione individuale	99
6.6	Qualificazione mista	100
6.7	Qualificazione in affiancamento	100
6.8	Riqualificazione professionale	101
6.9	Riqualificazione individuale	102
6.10	Formazione a distanza (FAD)	103
6.11	Formazione in apprendistato	104
6.12	Placement	105
6.13	Scheda sintetica delle tipologie formative in Forma.Temp	108
7	Una rilettura della somministrazione attraverso i dati degli archivi Forma.Temp	111
7.1	Ricostruzione del database dagli archivi Forma.Temp	111
7.2	Dinamiche degli indicatori di output della formazione 2007-2015	114
7.3	Profili degli allievi: genere, cittadinanza, età e territorio	122
7.4	Caratteristiche dei corsi	126
7.5	Persistenza nella formazione	129
7.6	<i>Placement</i>	131
7.7	Trattamento del campo testuale descrittivo del corso	134
7.8	Termini con maggior frequenza nelle descrizioni	136
7.9	Verso una descrizione e quantificazione delle figure professionali presenti	151
7.10	Oggetti "trasversali" dei corsi	168
7.11	Conclusioni	169
8	APPENDICE STORICO TEORICA: TEORIA DEL CAPITALE UMANO E DUALISMO DEL MERCATO DEL LAVORO	171
8.1	Teoria del capitale umano	171
8.2	Evoluzione della teoria: da Smith a Becker	172
8.3	Approfondimenti e critiche	176
9	Riferimenti bibliografici	183

1 INTRODUZIONE

Il dizionario Treccani on line definisce il capitale umano come *“Insieme di capacità, competenze, conoscenze, abilità professionali e relazionali possedute in genere dall’individuo, acquisite non solo mediante l’istruzione scolastica, ma anche attraverso un lungo apprendimento o esperienza sul posto di lavoro e quindi non facilmente sostituibili, in quanto intrinsecamente elaborate dal soggetto che le ha acquisite. Pur non potendole misurare univocamente, le componenti del capitale umano determinano tuttavia la qualità della prestazione erogata dal detentore, concorrendo ad aumentare la produttività di un’impresa e a qualificarla, influenzandone i risultati”*¹. Questo, quasi letteralmente, è il terreno in cui si muove il nostro percorso di ricerca.

Partecipare a un corso di formazione non è obbligatorio per un lavoratore in somministrazione: tuttavia, la quasi totalità dei lavoratori in attesa di missione, iscritti alle APL, viene inserito in percorsi formativi. Risulta evidente come le imprese che si rivolgono ad un’Agenzia lo fanno, tra le varie ragioni, anche per avere la possibilità di impiegare un personale in grado di far fronte a specifiche esigenze temporalmente collocate e quindi attingendo a una forza lavoro già formata o la cui formazione necessita solo di un ristretto lasso di tempo.

Osservando il quadro normativo si deduce come, anche per il legislatore, la formazione ricopra un ruolo decisivo all’interno del sistema di somministrazione di lavoro. Attraverso la definizione di regolamenti e accordi sono stati progressivamente definiti vincoli di bilancio, svolgimento e funzionamento dei percorsi formativi e particolari procedure che vincolano alla formazione le APL, come nel caso, ad esempio, della “procedura in mancanza di missione”. Sono state sintetizzate le varie normative che si sono susseguite e hanno regolamentato questo sistema, evidenziando come fin dalla nascita una delle *mission* principali degli enti bilaterali sia stata quella formativa.

La ricerca valorizza e si propone di mettere meglio a fuoco le attività di formazione nella somministrazione, evidenziandone profili, vastità, ricchezza, complessità e anche qualche criticità.

¹ Dizionario di economia e Finanza Treccani, (2012). Per comprendere meglio l’evoluzione che ha portato il fattore formativo a ricoprire un ruolo centrale abbiamo ritenuto opportuno ripercorrere brevemente i punti salienti della *teoria del capitale umano*. Tale riflessione, a cura del dott. Tiziano Trobia, è riportata in Appendice.

A tale tema, che rappresenta il focus specifico del lavoro, sono dedicati i capitoli dal quinto al settimo del rapporto di ricerca.

Nella parte introduttiva si propone inizialmente una approfondita *survey* europea (a cura di E. Voss, uno dei maggiori esperti a livello europeo) sul lavoro in somministrazione. Tale *survey* è suddivisa in due capitoli, l'uno incentrato sui profili e modelli normativi della somministrazione e l'altro sul nesso tra lavoro e lavoratori in somministrazione ed il ruolo che hanno in tale ambito le relazioni industriali.

Il quadro normativo, l'utilizzo, le modalità di reclutamento, il welfare estremamente differenziati, fanno sì che risulti molto complessa una lettura comparativa integrata. È possibile tuttavia individuare linee di tendenza e direzioni che sembrano essere comuni, con anche se con intensità e tempistiche differenti, in tutta Europa: l'utilizzo del lavoro in somministrazione infatti vede progressivamente perdere il suo carattere di mera contingenza e temporaneità per estendersi anche nei settori più stabili dal punto di vista produttivo e occupazionale.

All'evoluzione più recente della somministrazione in Italia è dedicato il quarto capitolo, che fa il punto su alcune linee di tendenza che si traggono dalla lettura dai indicatori statistici sul comparto.

Attraverso un questionario proposto ad alcuni "testimoni privilegiati" della somministrazione, abbiamo cercato di entrare nel merito di una serie di questioni che vanno emergendo sia rispetto alla formazione sia alle trasformazioni che la somministrazione sta subendo, all'interno di un mercato del lavoro in continuo mutamento. Si è trattato dei responsabili della formazione di alcune delle più importanti APL e dei segretari generali dei sindacati confederali di settore, cui abbiamo chiesto di esprimere le proprie opinioni: dalle interviste abbiamo ricavato informazioni e spunti interessanti a partire dalla percezione che lavoratori e aziende hanno dell'importanza dei percorsi formativi fino ad arrivare a un tema riconosciuto universalmente come centrale per il prossimo futuro, la formazione per i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato.

L'analisi del cospicuo patrimonio informativo degli archivi Forma.Temp, che rappresenta la parte più innovativa del rapporto, è stata possibile grazie alla collaborazione dell'Ente, che ha consentito

di estrarre un database funzionale alle elaborazioni statistiche che vengono riportate nel settimo capitolo. Grazie a tale, fondamentale, apporto è stato possibile ricostruire l'evoluzione quantitativa, le caratteristiche individuali e la distribuzione per area geografica degli utenti dei corsi erogati da Forma.Temp per gli anni dal 2007 al 2015.

Per rendere più agevole la lettura, abbiamo riaggregato le tipologie esistenti negli archivi in quattro categorie: *Formazione Professionale dei Candidati a missione, On The Job e Politiche Attive del Lavoro* – per il Tempo Determinato – e l'insieme di *Qualificazione e Riqualificazione* – per il Tempo Indeterminato.

La formazione della somministrazione riveste un duplice ruolo: preparare il lavoratore alla missione, talvolta a missione iniziata, concentrandosi nella fase iniziale del percorso individuale; in particolare nella *Formazione Professionale*, servire anche da canale di ingresso, e quindi di selezione, dei lavoratori interinali. Il tasso di successo in termini *Placement* (missioni post-formazione) si attesta negli anni migliori poco sopra il 40%.

La formazione *On The Job* (OTJ) del tempo determinato non ha seguito, a differenza di quella Professionale ed anche di quella del T. Indeterminato (pur con volumi largamente inferiori), la decisa espansione della somministrazione. Il profilo della missione a tempo determinato presenta sicuramente della criticità per l'erogazione della formazione, ma resta tuttora, nonostante la crescita del tempo Indeterminato, in buona sostanza, "la" forma che definisce il settore. Il fatto che la formazione dell'OTJ non tenga il passo della ripresa può rappresentare un segnale di *overstretching* del sistema, determinato dalla forte domanda da parte delle imprese. Un'indicazione analoga si può desumere dal fatto che sono proprio i corsi di *Formazione Professionale* più brevi a garantire, almeno apparentemente, le migliori prospettive di *Placement*.

Con la crisi, la popolazione degli allievi di Forma.Temp è diventata più "maschile" e, contemporaneamente, più "italiana", più "anziana" e anche un poco più "settentrionale". È come se la crisi avesse spinto "per necessità" segmenti di mercato del lavoro che prima trovavano (e si aspettavano) altri sbocchi verso il canale della somministrazione.

A completamento dell'analisi statistica descrittiva di tipo tradizionale, abbiamo effettuato un'analisi lessicale sulle figure professionali in uscita dal percorso di formazione. Attraverso un'opera di razionalizzazione, ci siamo avvicinati ad una *classificazione ex post delle figure professionali*, intervenendo su quello che, ad oggi, è un campo aperto di tipo testuale, non codificato e quindi soggetto a numerose variazioni in termini di lunghezza, contenuti e scelte lessicali.

In via sperimentale, si è cercato di arrivare a descrizioni brevi di figure professionali e corsi, in modo da fornire, almeno in prima approssimazione, un quadro delle attività di Forma.Temp che vada oltre la distinzione secondo la tipologia formativa formale.

Il percorso di lettura restituisce la compresenza, accanto a realtà massificate (call center, centri di assistenza fiscale, grande distribuzione organizzata), che indubbiamente sono parte fondamentale della formazione nella somministrazione italiana, anche realtà che prese singolarmente sono molto più piccole, in alcuni casi di nicchia, ma che complessivamente rappresentano una parte altrettanto importante di tale mondo.

Infine, pur non essendo compito di questo studio aggiornare riferimenti storico-teorici sul ruolo della formazione, abbiamo comunque inserito un riferimento al dibattito economico, in particolare la teoria del capitale umano, che inserisce tra i fattori di produzione anche istruzione e formazione. Insieme alla teoria del capitale umano è stata esplorata l'approccio alternativo che insiste sul dualismo del mercato del lavoro, basata sull'esistenza di "sotto-mercati" differenziati e scarsamente interrelati, ed in cui i percorsi educativi adempiono il ruolo di strumento di selezione.

In conclusione, ripercorrendo il lavoro fatto è possibile immaginare alcune possibilità di approfondimento in due direzioni: da un lato, ampliare il campione dei soggetti intervistati ed allargarlo ai lavoratori potrebbe aiutarci a delineare un quadro maggiormente rappresentativo del sistema formativo nel suo complesso; dall'altro, proseguire nel lavoro di indagine del vastissimo archivio di Forma.Temp concentrandosi su professionalità e contenuti dei corsi, avrebbe il doppio vantaggio di dare una maggiore razionalità agli archivi e di consentire contemporaneamente una superiore capacità di valutazione dell'efficacia dei corsi di formazione erogati.

2 PROFILI E MODELLI DEL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE IN EUROPA²

2.1 Introduzione e visione d'insieme

Il lavoro tramite agenzia interinale è una forma di occupazione relativamente nuova dal punto di vista della regolamentazione giuridica nella maggior parte degli stati membri dell'UE, anche se in alcuni di essi era già stato regolamentato negli anni '70 del secolo scorso.

Questo contributo cerca di fornire una visione d'insieme dello stato attuale del lavoro tramite agenzia interinale negli stati membri dell'UE per quanto riguarda, da una parte, i modelli normativi di base, le tendenze occupazionali e le condizioni di lavoro e, dall'altra, il ruolo dei sindacati e delle parti sociali nella regolamentazione delle condizioni lavorative e contrattuali. La base è rappresentata da precedenti lavori dall'autore: uno studio generale riguardante il lavoro tramite agenzia interinale per le organizzazioni delle parti sociali del settore a livello UE (EUROCIETT e UNI Europa) svolto nel 2012-2013 e un report più recente per Eurofound, pubblicato nel 2016 e riguardante soprattutto le relazioni industriali.

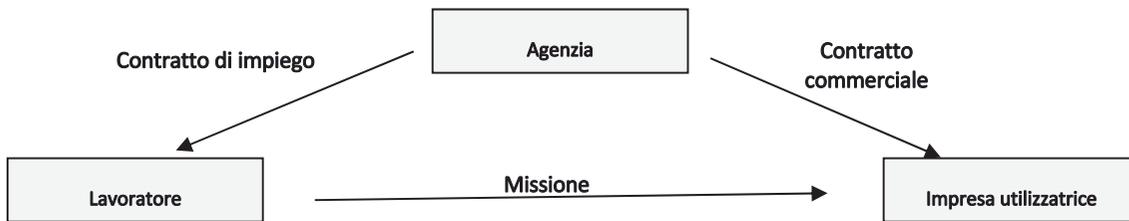
2.2 Il lavoro in somministrazione nell'Unione Europea

2.2.1 Il lavoro in somministrazione come forma di occupazione peculiare

Il lavoro tramite agenzia interinale (TAW, acronimo dell'inglese *Temporary Agency Work*) è una forma di occupazione peculiare, caratterizzata da una relazione triangolare tra lavoratori, agenzie intermedie e imprese utilizzatrici. La figura seguente, tratta da un report comparativo di Eurofound, illustra questo modello del lavoro tramite agenzia interinale.

² Di Eckhard Voss.

Figura 1. Relazione triangolare che caratterizza il lavoro tramite agenzia interinale



Fonte: basato su Storie 2006: *Temporary Agency Work in the European Union – Economic Rationale and Equal Treatment*.

Come hanno mostrato gli studi comparativi condotti da Eurofound³ e altri⁴, quello del lavoro tramite agenzia interinale – benché sia una forma di occupazione relativamente nuova – è uno dei settori occupazionali cresciuti più velocemente in molti paesi UE, sia prima della crisi economica del 2008 (Italia, Spagna, Germania, Austria), sia dopo (Polonia, Ungheria, Romania). Va comunque notato che, secondo un recente studio commissionato da EUROCIETT⁵ (l'organizzazione europea dei datori di lavoro del settore), la quota media di TAW sul totale della forza lavoro UE è stimata soltanto al 2,5%. Inoltre, all'interno dell'Unione Europea ci sono anche significative differenze per quanto riguarda l'organizzazione e la regolamentazione del TAW, anch'esse derivanti dal suo carattere triangolare. Principalmente ci sono tre modi per regolamentare il lavoro tramite agenzia interinale:

- la regolamentazione delle agenzie di lavoro interinale e dei servizi che forniscono alle imprese utilizzatrici attraverso il diritto commerciale o leggi specifiche;
- la regolamentazione dei contratti tra le agenzie e i lavoratori;
- infine, la regolamentazione delle missioni tra lavoratori e imprese utilizzatrici.

La forma peculiare del lavoro tramite agenzia interinale ha provocato una significativa diversità di regolamentazione all'interno dell'Unione Europea, con una mescolanza di legislazione, accordi di lavoro collettivi e strumenti di auto-organizzazione del settore. Secondo la Commissione Europea e la Direttiva Europea sul lavoro tramite agenzia interinale (2008/104/CE),

³ Vedi ad esempio: Eurofound (2002, 2006, 2009); Parlamento Europeo (2008).

⁴ Vedi ad esempio: ILO (2011); Belkacem, Cornig e Michon (2011); Voss, Vitols, Farvaque, Broughton, Behling, Dota, Leonardi e Naedenoen (2013); IZA (2013).

⁵ Va qui notato, tuttavia, che la quota media del lavoro tramite agenzia nella forza lavoro UE è stimata soltanto al 2,5% nel 2012 (vedi IDEA Consult, 2015, p. 15).

“Il ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia, la posizione giuridica, lo status e le condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale nell’Unione Europea sono caratterizzati da una grande diversità”⁶.

Alcune differenze riguardano *che cosa* è oggetto di regolamentazione – per esempio, se quest'ultima contempla i motivi per l'utilizzo del lavoro tramite agenzia interinale, i settori vietati, la durata massima delle missioni o disposizioni riguardanti il contratto di impiego, la formazione e i diritti di rappresentanza. Altre importanti differenze vertono invece sulle *modalità* con cui la regolamentazione viene sviluppata e applicata, in particolare per quanto riguarda il ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva.

Questa varietà riflette approcci nazionali peculiari che evidenziano le differenze tra i sistemi giuridici nazionali di regolamentazione del lavoro e delle attività economiche, le diverse tradizioni e sistemi di relazioni industriali e di regolamentazione del mercato del lavoro e, infine, le differenze nel riconoscere il lavoro tramite agenzia interinale come una forma peculiare di lavoro e le preferenze riguardanti l'equilibrio tra flessibilità e sicurezza del lavoro.

Di conseguenza, qualunque approccio mirante a sviluppare una visione comune e a regolamentare almeno alcuni aspetti di base del lavoro tramite agenzia interinale in Europa si è dimostrato estremamente difficile: ci sono voluti quasi dieci anni di consultazioni a livello UE, dibattiti e discussioni per trovare alla fine un accordo sulla Direttiva che è stata finalmente ratificata dal Consiglio nel 2008 per essere applicata nella legislazione nazionale entro la fine del 2011. La Direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale ha fornito, per scopi legislativi, una definizione di agenzia interinale come *"qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia interinale al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse"*. Questa legislazione è stata adottata in accordo con l'Articolo 153 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), che permette all'UE di regolamentare le condizioni di impiego dei lavoratori tramite agenzia interinale.

⁶ Direttiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 relativa al lavoro tramite agenzia interinale, par. 10.

Tabella 1. Evoluzione della regolamentazione giuridica del lavoro tramite agenzia interinale nella UE

Anni '60	Anni '70	Anni '80	Anni '90	Anni 2000
- Paesi Bassi (1965) - Danimarca (1968)	- Irlanda (1971) - Germania (1972) - Francia (1972) - Regno Unito (1973) - Belgio (1976)	- Austria (1988) - Portogallo (1989)	- Svezia (1994) - Lussemburgo (1994) - Spagna (1994) - Italia (1997)	- Finlandia, Grecia, Ungheria - Slovacchia (2001) - Slovenia, Polonia, Romania (2003) - Repubblica Ceca, Malta, Croazia (2004) - Lettonia (2007) - Estonia (2009) - Bulgaria, Lituania (2011) - Irlanda*, Cipro (2012)

(*) Anche se la regolamentazione del lavoro interinale esisteva già dal 1971, l'integrazione della Direttiva TAW nella legislazione irlandese nel 2012 ha chiarito una serie di incertezze fondamentali riguardanti lo status dei lavoratori tramite agenzia.

Fonte: propria, basata su Voss et al. 2013.

Come mostra la Tabella 1, se nei Paesi Bassi, in Danimarca, in Irlanda, in Germania, in Francia, nel Regno Unito e in Belgio il TAW era già stato regolamentato giuridicamente tra la fine degli anni '60 e la fine degli anni '70, in altri paesi è stata la Direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale a innescare la prima regolamentazione nazionale di questa forma specifica di occupazione

2.2.2 Dimensioni e struttura del settore del lavoro tramite agenzia

In termini statistici, le attività delle agenzie di lavoro interinale sono di gran lunga il sottogruppo più ampio all'interno della Divisione 78 NACE dei settori delle attività occupazionali. Secondo i dati di EUROSTAT 2012 ci sono quasi 32.000 imprese nella rispettiva suddivisione 78.2 NACE, che impiegano circa 3,7 milioni di persone e creano un valore aggiunto di 95 miliardi di euro.

Tabella 2. Indicatori chiave, attività occupazionali (Divisione 78 NACE), UE-28, 2012

	Numero di imprese	Numero di persone occupate	Turnover	Valore aggiunto	Costi del personale
	<i>(migliaia)</i>		<i>(milioni di euro)</i>		
Attività occupazionali	70,5	4.440,2	167.000	116.000	106.000
Attività delle agenzie di collocamento	28,7	357,5	19.801	10.323	8.000
Attività delle agenzie di lavoro interinale	31,9	3.724,6	133.564	95.246	88.188
Altra fornitura di risorse umane	9,9	358,2	14.000	10.200	9.413

Fonte: EUROSTAT, Structural business statistics (SBS), dati di ottobre 2015

2.2.3 Produttività del lavoro

Come illustrato nella panoramica più recente di EUROSTAT sul settore TAW⁷, il settore delle attività occupazionali è caratterizzato da una produttività del lavoro molto bassa. Mentre l'economia delle attività economiche non finanziarie nel 2012 in media ha creato un valore aggiunto di 46.200 euro per occupato, il settore delle attività occupazionali si attesta soltanto a 26.000 – al sestultimo posto tra le divisioni NACE che costituiscono l'economia delle attività non finanziarie. Questo basso valore si riflette nei costi del personale per dipendente più bassi della media.

Nel 2012, in media il costo del personale nel settore delle attività occupazionali era pari a 24.100 euro per dipendente, contro una media di 32.400 euro per dipendente nelle attività economiche non finanziarie nel loro insieme⁸.

2.2.4 Differenze tra Stati Membri dell'UE

Nel 2012 più di un quarto (27,3%) del valore aggiunto dell'UE-28 nel settore delle attività occupazionali (quindi non soltanto quelle delle agenzie di lavoro interinale ma anche quelle degli altri due sotto-settori, ossia le agenzie di collocamento e le altre forniture di risorse umane) è stato generato nel Regno Unito; anche la Germania (20,4%) e la Francia (20,2%) hanno presentato percentuali elevate; la somma delle quote di questi tre paesi è stato oltre due terzi (67,8%) del valore aggiunto totale dell'UE-28.

Gli stessi tre stati membri UE hanno anche occupato il più alto numero di persone. Nel 2012 la forza lavoro più numerosa nel settore delle attività occupazionali nell'UE-28 è stata registrata in Germania (933.300 persone), davanti alla Francia (885.700) e al Regno Unito (819.200); anche i Paesi Bassi hanno registrato una forza lavoro numerosa (557.200), pari a due volte e mezzo la dimensione della forza lavoro nelle attività occupazionali in Italia o in Spagna. Ciò è forse sintomatico del fatto che nell'Europa meridionale il livello del ricorso alle attività occupazionali è relativamente basso, e che tali le attività sono più sviluppate nell'Europa nordoccidentale, in particolare nei Paesi Bassi.

⁷http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_activities_statistics_-_NACE_Rev._2

⁸ Va notato, tuttavia, che questo basso livello medio dei costi del personale derivano anche dalla proporzione relativamente alta di dipendenti che lavorano part-time o su base temporanea (i dati Eurostat si basano sugli organici).

Il 5% di valore aggiunto nella UE-28 registrata in questo settore dal Belgio è stata la sesta percentuale più alta per il Belgio nelle divisioni NACE delle attività economiche non finanziarie (con dati disponibili) nel 2012. Di conseguenza, in termini di valore aggiunto, nel 2012 il Belgio figura come il secondo stato membro UE più specializzato nel settore delle attività occupazionali, in quanto circa il 3% del valore aggiunto delle sue attività economiche non finanziarie è stato generato da questo settore. Lo stato membro UE più specializzato è stato il Regno Unito (3%); anche i Paesi Bassi e la Francia (entrambi al 2,6%) sono stati relativamente specializzati. Le attività occupazionali hanno generato meno dell'1% del valore aggiunto delle attività economiche non finanziarie in Italia, Danimarca, Spagna e Grecia, così come in ciascuno degli stati membri che sono entrati nell'UE dal 2014 in poi, tranne l'Ungheria (1,1%), l'Estonia (1,5%) e la Slovenia (i cui dati non sono disponibili).

2.2.5 Dati e tendenze occupazionali

Secondo un report dell'ILO, “il lavoro tramite agenzia è la forma di occupazione cresciuta più rapidamente nell'UE dal 1990”⁹.

I fattori che hanno favorito il ruolo crescente del lavoro tramite agenzia interinale nell'economia e nel mercato del lavoro europei riguardano sia il lato dell'offerta che quello della domanda.

Sul lato della *domanda*, il lavoro tramite agenzia interinale permette alle imprese utilizzatrici di effettuare adeguamenti del personale relativamente facili e offre un risparmio dei costi di transazione grazie all'esternalizzazione di alcune responsabilità riguardanti il reclutamento e l'amministrazione. Inoltre crea un gruppo di lavoratori dal quale possono essere selezionati i candidati per eventuali posti a tempo indeterminato.

Sul lato dell'*offerta*, i dati sembrano indicare che il lavoro tramite agenzia interinale sia un modo per mettere alla prova diversi tipi di lavoro e di datore di lavoro, per fare esperienza lavorativa e, inoltre, che in determinate condizioni del mercato del lavoro possa essere un trampolino di lancio verso un'assunzione diretta. Il TAW potrebbe anche rispondere all'interesse di uno specifico gruppo di lavoratori verso una maggiore flessibilità, o per integrare un reddito preesistente.

⁹ ILO (2009).

Come hanno dimostrato l'evoluzione delle attività di lavoro interinale e quella dell'occupazione negli ultimi anni, la dinamica del settore del lavoro tramite agenzia è molto pro-ciclica: un recente report commissionato da EUROCIETT e UNI Europa, per esempio, spiega che il lavoro tramite agenzia segue in modo relativamente diretto gli sviluppi del PIL, e che la sua forza lavoro è la prima ad adattarsi alle condizioni economiche (IDEA Consult 2015). Poiché nelle imprese utilizzatrici il lavoro tramite agenzia interinale funziona da cuscinetto o da strato flessibile, l'aumento o la riduzione dei lavoratori tramite agenzia prefigurano spesso gli sviluppi dell'occupazione a tempo indeterminato.

Questo modello è stato particolarmente forte durante la crisi del 2008. In quel contesto, in Europa il settore del lavoro tramite agenzia interinale ha subito un calo dell'occupazione molto più forte di quello dell'occupazione generale. D'altro canto, l'occupazione nel settore TAW ha iniziato ad aumentare di nuovo – con alcune differenze tra i paesi dell'UE – prima di quella tramite assunzione diretta e con più forza dell'occupazione generale.

A causa della natura specifica del lavoro tramite agenzia (ovvero del rapporto contrattuale triangolare con l'agenzia e con le società utilizzatrici) e dei diversi criteri nazionali di conteggio dei lavoratori interinali (vedi sotto), raccogliere i dati sull'occupazione tramite agenzia interinale su base comparativa si rivela estremamente difficile. Poiché il metodo di raccolta di tali dati è diverso da un paese all'altro, qualunque analisi comparativa si trova di fronte a varie incertezze, per esempio sul numero assoluto dei dipendenti o sulle caratteristiche strutturali (vedi Eurofound 2008, pp. 3-5).

Ciò è stato evidenziato anche da precedenti ricerche di Eurofound sul lavoro tramite agenzia interinale. Già nel 2002 uno studio aveva descritto nel dettaglio le difficoltà nel calcolo delle cifre sull'occupazione (Eurofound 2002, pp. 28-30). Un'ulteriore conferma è giunta da uno studio comparativo svolto nell'ambito della ricerca del 2009 sul lavoro tramite agenzia interinale e sulla contrattazione collettiva nell'UE, che chiedeva ai corrispondenti nazionali di valutare la disponibilità e la qualità dei dati statistici nazionali. Il risultato è stato che soltanto pochi intervistati erano soddisfatti dei dati disponibili (Eurofound 2008, p. 4). Persino nello stesso paese

istituzioni diverse utilizzano metodi di calcolo e di indagine diversi, con una conseguente differenza nei risultati¹⁰.

Questi problemi diventano evidenti anche quando si confrontano le due principali fonti di dati sull'occupazione, sia aggregati sia paese per paese: EUROSTAT e CIETT/EUROCIETT, l'organizzazione dei datori di lavoro del settore interinale.

A seguito della revisione della NACE, i dati sull'occupazione EUROSTAT SBS (Structural Business Statistics) sono disponibili dal 2008 in poi. EUROSTAT fornisce dati riguardanti gli occupati tramite agenzia interinale, i dipendenti in base all'organico e, per alcuni stati membri, come equivalenti a tempo pieno (FTE=*full-time equivalent*). Secondo un articolo a carattere generale, *"è probabile che le informazioni presentate sovrastimino il volume dell'input di lavoro, in quanto non tutte le persone occupate tramite agenzie per l'impiego lavorano su base regolare, a tempo pieno"*¹¹. Secondo i dati disponibili più recenti, il numero degli occupati nel settore del lavoro interinale (compreso il personale amministrativo) nella UE-28 è pari a circa 3,6 milioni.

¹⁰ Un esempio eloquente è quello del Regno Unito, in cui la qualità dei dati è stata contestata e i calcoli delle organizzazioni dei datori di lavoro del settore interinale REC e Labour Force Data (utilizzati da Eurostat) differiscono notevolmente. Vedi Voss et al. (2013) e BERR (2008).

¹¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_activities_statistics_-_NACE_Rev._2

Tabella 3. L'occupazione nel settore del lavoro tramite agenzia interinale nell'UE secondo i dati EUROSTAT SBS (Structural Business Statistics) e CIETT

	EUROSTAT/SBS: Attività delle agenzie di lavoro interinale /numero degli occupati, 2013	CIETT: numero medio giornaliero di lavoratori interinali equivalenti a tempo pieno, 2013-2014
AT	64.600	74.000*
BE	128.100	83.000
BG	2.700	10.000
CY	670	n.d.
CZ	47.600	46.000
DE	774.300	839.000
DK	22.400	17.000
EE	6.200	4.000
EL	---	5.000
ES	152.400	81.000
FI	43.700	28.000
FR	718.400	510.000
HR	5.200	n.d.
HU	46.860	74.000
IE	---	26.000
IT	197.400	277.000
LT	3.300	2.000**
LU	10.500	6.000
LV	1.000	200**
MT	---	n.d.
NL	474.200	211.000
PL	64.000	185.000
PT	68.900	80.000
RO	20.600	20.000
SE	63.900	70.000
SK	5.700	19.000**
SL	5.700	5.000*
UK	732.300	1.156.000***

(*) dati del 2011; (**) dati del 2012; (***) i dati si riferiscono al numero di lavoratori interinali "in un dato giorno".

Fonte: Annual detailed enterprise statistics for services (NACE Rev. 2 H-N and S95) [sbs_na_1a_se_r2] Ultimo aggiornamento: 07-07-2016. Estratto il 7.7.2016; CIETT Economic Reports 2015, p. 31.

Di contro, i dati forniti da CIETT sono molto più alti, anche a causa di un diverso metodo di calcolo (basato sui resoconti delle organizzazioni nazionali che ne fanno parte). Tali dati si basano sul numero di lavoratori "che hanno lavorato come interinali per un certo periodo durante l'anno" e sul "numero medio giornaliero di lavoratori interinali equivalenti a tempo pieno". Secondo l'*Economic Report* 2015 di CIETT, nel 2013 le persone che in Europa hanno lavorato come interinali sono state circa 8,7 milioni. Si tratta di un incremento di circa il 9% rispetto all'anno precedente

(CIETT 2015). Tradotto in FTE, il dato CIETT è pari a circa 4 milioni di lavoratori interinali negli stati membri UE (CIETT Economic Report 2015).

Come risulta dalla tabella seguente, le cifre del database EUROSTAT SBS per il codice 78.2 e quelle di CIETT presentano significative differenze quando vengono confrontati i singoli paesi¹². A causa dei diversi metodi di calcolo, in circa metà degli stati membri le cifre CIETT sono più alte – talvolta in misura significativa – delle cifre EUROSTAT, anche se per alcuni paesi è vero il contrario.

Queste differenze tra i dati forniti da EUROSTAT (basati sull'indagine sulle forze di lavoro dell'UE) e le cifre fornite dalla CIETT (basate sull'autosegnalazione) dovrebbero essere tenute a mente quando si considerino dati, tendenze e caratteristiche occupazionali più recenti che sono stati raccolti nel contesto di questo studio. Questi ultimi sono basati sui dati degli uffici nazionali di statistica. La tabella seguente presenta i dati sull'occupazione per il 2009 e il 2013-2014 (o gli ultimi disponibili). Come evidenziato in precedenza, ci sono significative variazioni nazionali nel calcolo dei lavoratori e dell'occupazione nell'ambito del lavoro tramite agenzia interinale. Nel conteggio dei lavoratori ci sono differenze non soltanto tra paesi diversi, ma anche all'interno del singolo paese, come dimostra l'esempio del Regno Unito¹³.

Anche se l'affidabilità dei dati sulle caratteristiche del lavoro è piuttosto debole, i dati indicano almeno alcuni modelli e tendenze: rispetto alla percentuale di lavoratori interinali sulla forza lavoro totale, c'è una netta differenza tra i paesi europei occidentali e soprattutto nord-occidentali

¹² Si veda per esempio Voss et. al (2013) sui motivi delle forti differenze per alcuni paesi (Belgio, Francia, Regno Unito, Germania, Italia, Paesi Bassi). Per quanto riguarda il Regno Unito, il responsabile del Department for Business, Innovation and Skill (BIS) del governo britannico ha affermato in un commento a questa ricerca che i dati dell'indagine sulla Forza Lavoro (LFS) dell'ONS (Office for National Statistics) sottostimano il numero dei lavoratori tramite agenzia. Occorre quindi fare attenzione nell'utilizzo dei dati dell'indagine sulla Forza Lavoro per confrontare il numero e le percentuali dei lavoratori tramite agenzia interinale con il resto della popolazione. Inoltre è stato dichiarato che il BIS e l'ONS stanno lavorando a stretto contatto per ottenere stime più solide dei lavoratori tramite agenzia.

¹³ Il corrispondente nazionale Eurofound per il Regno Unito ha commentato nel modo seguente i dati sull'occupazione presentati: "Va notato che gli accordi di lavoro interinale nel Regno Unito possono essere complessi, e rendere perciò difficile la valutazione dello status occupazionale dei lavoratori coinvolti, così come la loro classificazione settoriale. In particolare, i lavoratori interinali possono essere: a) assunti direttamente dall'agenzia di lavoro temporaneo sulla base di un contratto di lavoro, con pieni diritti in quanto dipendenti dell'agenzia nell'ambito della legge sull'impiego; b) impiegati dall'agenzia di lavoro temporaneo sulla base di un contratto per servizi – tali lavoratori temporanei non sono considerati dipendenti dell'agenzia, ma sono considerati genericamente 'lavoratori' ai sensi della legge sull'impiego, il che significa che hanno determinati diritti in ambiti come il salario minimo, l'orario di lavoro e la parità di trattamento; c) forniti dall'agenzia di lavoro temporaneo all'impresa utilizzatrice attraverso una 'società ombrello' intermediaria, che assume i dipendenti sulla base di un contratto di lavoro; oppure d) lavoratori autonomi e forniti dall'agenzia di lavoro temporaneo all'impresa utilizzatrice attraverso la 'società personale di servizi' del lavoratore."

da un lato e la maggior parte dell'Europa centro-orientale e meridionale dall'altro. Le percentuali più elevate si registrano nei Paesi Bassi (3,3%), in Belgio (2,3%), in Germania, in Francia, in Lussemburgo (oltre l'1,5%). Anche se i dati del Regno Unito si basano su un metodo di calcolo diverso (personale permanente delle agenzie di lavoro temporaneo), la percentuale di lavoratori interinali sulla forza lavoro totale sarebbe il più alto in Europa, se la percentuale si basasse sui dati sull'occupazione di EUROSTAT.

Anche in alcuni paesi che hanno aderito all'UE solo negli ultimi dieci anni, nei quali le prime regolamentazioni del lavoro interinale sono abbastanza recenti, il numero e la relativa percentuale di lavoratori interinali sulla forza lavoro totale sono aumentati molto velocemente, per esempio in Ungheria (3,1%), Slovacchia (2,5%), Slovenia (1,5%), Repubblica Ceca, Estonia e Polonia (1,2%).

Di contro, in alcuni paesi dell'Europa centro-orientale e meridionale (Bulgaria, Cipro, Croazia, Lituania, Lettonia e Portogallo) i tassi di 'penetrazione' (CIETT) sono ben al di sotto dell'1,0%. I paesi nord-europei, così come l'Italia e la Spagna, occupano una posizione mediana; la Danimarca, la Finlandia e l'Italia, per esempio, sono intorno all'1,0%, mentre la Svezia è all'1,4%.

Per quanto riguarda la crescita dell'occupazione in ambito TAW, tra il 2009 e il 2013-14 gli incrementi più forti in assoluto sono stati registrati in Germania e in Polonia, dove si aggirano rispettivamente sul 29% e sul 48%. Anche l'Ungheria (41.600 occupati tramite agenzia, ovvero il 53%), la Romania (rispettivamente 22.000 e 74,5%) e la Slovacchia (rispettivamente 13.000 e 34%) mostrano incrementi abbastanza forti durante il periodo analizzato. Oltre alla Germania, la Danimarca (25%), l'Austria (15%), la Svezia (18%) e il Belgio (6%) sono i soli paesi dell'Europa occidentale che abbiano registrato un incremento dei posti di lavoro tra il 2009-2010 e il 2013-2014. Mentre in Spagna e in Francia non ci sono stati cambiamenti significativi, il numero dei lavoratori interinali è diminuito in Italia (del 12%), Irlanda (3%) e – lievemente – nei Paesi Bassi (1,5%). Va qui notato, tuttavia, che nel 2009 in molti paesi l'occupazione in ambito TAW era piuttosto bassa per effetto della crisi del 2008. Perciò, a causa della forte natura pro-ciclica di questo settore occupazionale, gli anni di riferimento selezionati influenzano profondamente le tendenze generali. Rispetto alla Germania, per esempio, l'ultimo rapporto dell'Agenzia federale del lavoro del giugno

2015 spiega che, nel corso del decennio precedente il 2014, il numero dei lavoratori tramite agenzia è più che raddoppiato¹⁴.

Tabella 4. Evoluzione dell'occupazione nel TAW a partire dal 2009

	2009		2013/14		Percentuale dei lavoratori interinali sul totale della forza lavoro	
	Occupazione totale	Occupazione FTE	Occupazione totale	Occupazione FTE	2009	2013-14
AT	56.882	51.185	65.327	63.450**	1,6	1,8
BE	77.957*	n.d.	82.854	n.d.	2,1	2,3
BG	999	988	2.772	2.699	0,04	0,12
CY	90	90	413	413	0,0	0,1
CZ	n.d.	n.d.	223.808	n.d.	n.d.	4,2 (stima)
DE	632.377	n.d.	814.580	n.d.	1,5	1,9
DK	17.863	15.312	22.477	18.040	0,6	1,0
EE	2.696	2.602	6.218	5.913	0,7	1,5
EL	n.d.	n.d.	12-13.000	6.000	n.d.	0.1-0.2
ES	428.564	82.435	495.675	95.343	0,43	0,55
FI	n.d.	28.052	n.d.	34.616	1,0	1,3
FR	2.000.000	527.147	2.000.000	509.885	1,86	1,78
HR	3.500 (est.)	3.450 (est.)	6.000 (est.)	5.910	0,3	0,4
HU	79.085	n.d.	120.704	102.900	2,1	3,1
IE	6.400	n.d.	6.200	n.d.	0,3	0,3
IT	220.273	164.141	192.479	167.316	1,0	0,9
LT	1.314	1.208	2.545	2.376	0,1	0,2
LU	5.884	4.592	6.226	4.934	1,76	1,65
LV	402	334	1.036	812	0,0	0,1
MT	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
NL	711.274	134.400	700.711	119.000	2,6	3,3
PL	377.100	n.d.	559.500	209.000	0,4	1,2
PT	2.549***	2.549 ***	9.425*	9.425*	0,1	0,3
RO	29.926*	13.965*	52.214	16.207	0,5	0,9
SE	51.470	n.d.	60.768	n.d.	1,26	1,4
SI	n.d.	n.d.	12.331	n.d.	n.d.	1,5
SK	37.074	n.d.	49.993	n.d.	1,9	2,5
UK****	237.300	n.d.	327.700	n.d.	0,9	1,2

Note: (*) 2010-2011; (**) 2012; (***) 2001; (****) Cifre e percentuali sono tratte dall'indagine ONS LFS e indicano il numero di occupati in tutto il Regno Unito che hanno riferito che il loro lavoro era temporaneo in quanto erano 'interinali di agenzia' (LFS 2009) e che 'lavoravano per un'agenzia di lavoro' (LFS 2014).

Fonte: Voss 2016.

14 Bundesagentur (2015) p. 6.

Tuttavia, l'ampiezza della forza lavoro tramite agenzia è abbastanza stabile se si confronta il numero dei lavoratori interinali nel 2014 con la situazione del 2007.

Queste differenze nei cambiamenti dell'occupazione in ambito TAW possono riflettere i modelli di evoluzione della regolamentazione, ma anche i diversi contesti dello sviluppo economico e le differenze a livello nazionale del ruolo del lavoro interinale per le imprese utilizzatrici. In paesi come la Germania, l'Austria o la Danimarca sembra esserci una tendenza per cui il lavoro interinale è utilizzato dalle imprese non solo come – temporaneo – strumento tampone, ma anche come parte integrante della forza lavoro al fine di aumentare la flessibilità esterna in modo permanente.

Al contrario, recenti riforme del mercato del lavoro in Italia hanno mirato a ridurre questo uso strutturale del lavoro interinale a favore dell'assunzione diretta. Nei Paesi Bassi, infine, la dinamica del TAW negli ultimi cinque anni deve essere vista nel contesto di una percentuale generalmente alta sull'occupazione totale da un lato e, dall'altro, dall'emergere di nuove forme contrattuali che forniscono alle aziende opzioni alternative (per esempio il lavoro a contratto o il lavoro autonomo) (per maggiori dettagli, v. IDEA Consult, 2015).

2.3 Profilo dei lavoratori in somministrazione

Come hanno evidenziato precedenti ricerche, è estremamente difficile raccogliere dati comparativi su tratti e caratteristiche occupazionali quali l'età, la qualificazione e il contesto professionale nell'ambito del lavoro tramite agenzia interinale.

2.3.1 Caratteristiche di genere

Come mostra la seguente tabella, la dimensione di genere del lavoro tramite agenzia interinale differisce in misura significativa da paese a paese.

Tabella 5. Percentuale delle lavoratrici interinali per Stato*, 2013-2014

% Donne	Paese
<i>Oltre il 50 %</i>	Romania, Portogallo, Spagna, Germania
<i>40 - 50 %</i>	Bulgaria, Danimarca, Croazia, Grecia, Ungheria, Lettonia, Polonia, Regno Unito
<i>30 - 40 %</i>	Belgio, Italia, Slovenia, Slovacchia, Paesi Bassi
<i>Meno del 30 %</i>	Austria, Francia, Lussemburgo

(*) Non sono disponibili i dati relativi a Cipro, Repubblica Ceca, Estonia, Finlandia, Irlanda, Lituania, Malta, Svezia

Fonte: Rete dei corrispondenti Eurofound, 2015.

Mentre in Bulgaria, Danimarca, Croazia, Grecia, Ungheria, Lettonia, Polonia e Regno Unito la composizione di genere del lavoro tramite agenzia è abbastanza equilibrata, con il 40-50% di uomini e donne, in altri paesi la situazione è più sbilanciata verso le donne (Romania, Portogallo, Spagna, Germania) o verso gli uomini (Austria, Francia, Lussemburgo). Ciò riflette in parte la storia sociale ed economica di ciascun paese (per esempio, le basi settoriali dell'economia e gli atteggiamenti sociali nei confronti della famiglia e della divisione di genere del lavoro), ma può anche essere collegato alla distribuzione settoriale e professionale del lavoro interinale, ove gli uomini sono concentrati nei settori manifatturiero e edilizio mentre le donne rappresentano la maggioranza nel settore dei servizi.

Allo stesso tempo, le differenze tra i diversi paesi possono anche derivare da differenze tra la funzione specifica del TAW nel mercato del lavoro e dall'esistenza e/o non esistenza di altre disposizioni contrattuali in atto: per esempio, in Germania gran parte dei lavori part-time minori si svolge all'interno della forma contrattuale specifica del "mini-job", e non come lavoro temporaneo a tempo parziale. Questi specifici accordi contrattuali sono particolarmente diffusi in settori come il commercio al dettaglio, l'alberghiero, la ristorazione o il turismo, caratterizzati anche da una quota elevata di lavoratrici. Di contro, in altri paesi come i Paesi Bassi o il Regno Unito, dove questa forma contrattuale non esiste, i lavori minori part-time svolti da donne rientrano presumibilmente nell'ambito del lavoro tramite agenzia interinale.

La maggior parte dei paesi UE presenta una percentuale di donne tra il 30% e il 50%. Percentuali più basse, al di sotto del 30%, si registrano in Austria, Francia e Lussemburgo, dove indicano presumibilmente un ruolo importante del lavoro interinale maschile, per esempio nel manifatturiero.

Per quanto riguarda le tendenze nell'equilibrio di genere, le comparazioni nel corso del tempo mostrano che in molti paesi c'è una leggera tendenza all'aumento delle percentuali di donne in ambito TAW. Questa tendenza si registra con più forza in alcuni paesi, per esempio l'Italia, e sembra derivare dal ruolo crescente del lavoro interinale nel settore dei servizi. Come mostrano i dati di Ebitemp (Ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo, Osservatorio Centro Studi), in

Italia la percentuale delle lavoratrici tramite agenzia interinale è aumentata in misura rilevante, dal 39,9% del 2000 al 47,7% del 2009.

2.3.2 Distribuzione per età

Per quanto riguarda l'età, i dati disponibili mostrano che mediamente chi lavora in ambito TAW è significativamente più giovane rispetto alla popolazione lavorativa attiva totale. Secondo CIETT, la fascia d'età sotto i 30 anni rappresenta più del 50% del totale della forza lavoro tramite agenzia interinale in tutti i paesi europei, ad eccezione della Germania. La percentuale di lavoratori sotto i 25 anni è particolarmente elevata in stati come i Paesi Bassi (47%), il Belgio (37%) o l'Italia (33%). Questo modello riflette il ruolo del lavoro interinale nell'occupazione degli studenti lavoratori e nell'offerta di un punto di ingresso nel mercato del lavoro per i lavoratori più giovani.

D'altra parte, la percentuale di lavoratori di età superiore ai 45 anni presenta variazioni più ampie: da meno del 10% in paesi come la Polonia, la Grecia o la Slovenia a quasi il 30% nel Regno Unito. C'è una chiara tendenza all'incremento della quota dei lavoratori più anziani sul totale dei lavoratori interinali, che riflette i cambiamenti demografici e normativi a livello nazionale: in paesi come Francia, Italia e Regno Unito, negli ultimi dieci anni la percentuale di lavoratori interinali over 50 è aumentata in misura piuttosto rilevante. Un cambiamento abbastanza significativo nella struttura delle fasce d'età rappresentate nel lavoro interinale è visibile anche in Germania, dove secondo le statistiche nazionali la percentuale di persone sotto i 35 anni nel 2011 era quasi del 50%, mentre nel 1980 sfiorava il 70%.

2.3.3 Lavoro somministrazione e categorie svantaggiate

Un'altra caratteristica importante del lavoro tramite agenzia interinale, in particolare in paesi come la Germania, la Francia, il Belgio, il Regno Unito e i Paesi Bassi è la proporzione relativamente elevata di lavoratori provenienti da un contesto di migrazione e da altri gruppi che incontrano difficoltà specifiche di accesso al lavoro. In Germania, per esempio, secondo i dati dell'ufficio federale per l'impiego a giugno del 2011 la quota di lavoratori stranieri era del 17,4%. Questa percentuale è più del doppio di quella dei lavoratori stranieri sul totale dei dipendenti che versano contributi previdenziali (6,9% a giugno del 2010). Va qui notato che in Germania (a

differenza dei dati disponibili sugli 'immigrati' nei Paesi Bassi o in Belgio) sono registrati soltanto i dati relativi ai lavoratori interinali con cittadinanza straniera.

Anche nei Paesi Bassi la forza lavoro impegnata tramite agenzie interinali è caratterizzata da una percentuale elevata di gruppi svantaggiati: si stima che nel 2008 una media del 31% di tutti i lavoratori interinali apparteneva a gruppi di riferimento particolari, come le minoranze etniche, disoccupati a lungo termine o persone disabili svantaggiate sul mercato del lavoro. Il gruppo più rappresentato è quello delle minoranze etniche, pari al 18% del totale. Secondo i dati ABU (la federazione delle agenzie private per l'impiego), questa percentuale è aumentata in misura significativa negli ultimi dieci anni¹⁵. Inoltre, negli ultimi dieci anni sono aumentate le percentuali degli altri gruppi di riferimento. Tuttavia ci sono anche cambiamenti ciclici piuttosto rilevanti nella percentuale della media annuale dei gruppi di riferimento: nei periodi di forte disoccupazione tale percentuale è più bassa rispetto a quanto accade nei periodi di bassa disoccupazione.

2.3.4 Profili settoriali specifici del lavoro in somministrazione

In media, secondo i dati CIETT, in Europa più di tre quarti della forza lavoro interinale sono impiegati nel settore dei servizi e in quello manifatturiero. Come nell'economia in generale, negli ultimi decenni la quota del lavoro interinale nel settore dei servizi è aumentato nella maggior parte dei paesi, a volte anche a seguito della revoca delle restrizioni esistenti, mentre quella relativa al settore manifatturiero è diminuita.

Tuttavia, ci sono variazioni significative nei diversi paesi europei che, a grandi linee, possono essere suddivisi in due gruppi relativamente al ruolo del manifatturiero e dei servizi¹⁶.

- Un gruppo di paesi fortemente industrializzati, in cui il lavoro interinale nel manifatturiero ha una percentuale relativamente elevata sull'insieme del lavoro interinale – dato che riflette l'importanza della percentuale del manifatturiero e dell'industria sull'occupazione nazionale. Le percentuali più elevate del settore manifatturiero nel lavoro interinale a livello nazionale si registrano perciò in Polonia (70%), Ungheria (61%) e Repubblica Ceca (52%), seguita da Germania (46%), Italia (41%), Francia (39%) e Belgio (38%).

¹⁵ ABU (2009) p. 13.

¹⁶ Vedi Eurofound (2009).

- Spagna, Regno Unito e Paesi Bassi rappresentano d'altro canto un gruppo di paesi UE più piccolo, caratterizzato da una quota di lavoro interinale nel settore dei servizi pari a oltre il 50% del totale. Anche la Svezia è caratterizzata da un'elevata percentuale di lavoratori interinali occupati nel settore dei servizi. Come ha evidenziato una recente indagine, il settore bancario e finanziario è il maggiore utilizzatore di lavoro interinale, con un 36% di posizioni tramite agenzia pari a oltre il doppio della percentuale relativa all'industria o alla distribuzione.

La percentuale del lavoro tramite agenzia interinale è generalmente bassa in agricoltura, forse in corrispondenza di modelli informali di occupazione temporanea in molti paesi. In Europa, l'Ungheria è caratterizzata dalla percentuale più alta del settore agricolo sull'insieme del lavoro interinale (12%).

Le percentuali del lavoro tramite agenzia interinale nel settore pubblico e in quello edilizio presentano differenze rilevanti tra i vari paesi europei. Ciò può essere ricondotto alle regolamentazioni nazionali che spesso esistono in questi settori. Per esempio, nei paesi nordici, così come nel Regno Unito e nei Paesi Bassi, il lavoro tramite agenzia è abbastanza diffuso nel settore pubblico e nella sanità, mentre altri paesi hanno limitato il suo utilizzo nel settore pubblico (Belgio, Spagna). La Francia ha revocato il divieto per il settore pubblico nel 2009 e l'Austria ha aperto il settore ospedaliero al lavoro interinale altrettanto recentemente. Nella maggior parte dei paesi europei il TAW non è molto diffuso nella pubblica amministrazione, ma nei Paesi Bassi, in Portogallo e nella Repubblica Ceca registra percentuali importanti sul totale della forza lavoro.

Anche nel settore edilizio le percentuali del lavoro tramite agenzia interinale presentano differenze tra i diversi paesi europei, poiché in alcuni il suo utilizzo subisce ancora delle restrizioni (per esempio in Germania). In Spagna, per esempio, il divieto del lavoro interinale nel settore edilizio è stato revocato recentemente, nel 2011. I paesi europei con le percentuali più alte nel settore edilizio sul totale nazionale della forza lavoro in ambito TAW sono il Lussemburgo (27%) e la Francia (23%); percentuali relativamente alte si registrano anche in Portogallo (15%) e nella Repubblica Ceca.

Come già accennato nella sezione riguardante le fasce d'età, anche la composizione settoriale della forza lavoro interinale è presumibilmente influenzata dalle specificità nazionali in materia di accordi contrattuali: nei Paesi Bassi, per esempio, il settore dei servizi di pulizia e manutenzione degli edifici è tra i primi dieci sul totale dell'occupazione interinale, mentre in Germania la percentuale di occupazione interinale in questo settore è relativamente bassa. Queste differenze possono essere in parte spiegate da un'alta percentuale di lavori minori part-time svolti nella forma specifica del "mini-job" e non del lavoro tramite agenzia interinale, nonché dal ruolo importante che in questi settori hanno i contratti di servizio, ovvero l'esternalizzazione di attività come la pulizia, il catering e la manutenzione degli edifici.

Un altro fattore che determina il modello settoriale del lavoro interinale è legato alla sua funzione strategica all'interno di alcuni settori. La forte crescita del lavoro interinale nel settore manifatturiero in Germania è stato interpretato come una nuova tendenza nella prassi aziendale: come evidenziano alcuni studi recenti¹⁷, una caratteristica rilevante dello sviluppo del TAW in Germania, dopo la revoca delle restrizioni in materia a partire dal 2003, è stata l'aumento degli utilizzatori intensivi del lavoro interinale, in particolare delle grandi aziende del settore manifatturiero. In letteratura, per 'utilizzatori intensivi del lavoro interinale' si intendono le aziende che coprono oltre il 20% del loro fabbisogno di personale attraverso accordi di lavoro tramite agenzia interinale. Secondo le indagini dello IAB (l'istituto di ricerca dell'agenzia federale per l'impiego tedesca), la percentuale di utilizzatori intensivi è salita rapidamente tra il 1998 (4,8%) e il 2006 (10,4%)¹⁸. Secondo una stima dello IAB dei dati sulla composizione aziendale di giugno 2010, il 9% del totale delle aziende con oltre 20 dipendenti utilizzava il lavoro interinale "intensivamente" (ovvero con una percentuale di lavoratori interinali superiore al 20%), e un ulteriore 19% era classificato come "utilizzatore forte" (ovvero con una percentuale di lavoratori interinali sul totale dei dipendenti del 10-20%)¹⁹.

Secondo diversi studi, la crescita dell'utilizzo intensivo e continuativo del lavoro tramite agenzia interinale, in particolare nell'industria manifatturiera, indica un nuovo ruolo di questa forma di

¹⁷ Vedi per esempio RWI (2011) pp. 31-38.

¹⁸ Vedi Bellmann, Fischer e Hohendanner (2009); Crimmann, Ziegler, Ellguth, Kohaut e Lehmer (2009).

¹⁹ Bellmann, Crimmann e Kohaut (2012).

impiego: oltre che, classicamente, come strumento per compensare una domanda temporanea di lavoro in situazioni di punta o in fasi di riduzione della forza lavoro per malattia, il lavoro tramite agenzia interinale è utilizzato anche come strumento strategico della prassi aziendale, impiegato in modo attivo e non solo reattivo. Questo orientamento strategico, insieme al nuovo ruolo del lavoro interinale, è confermato da una ricerca basata su un caso di studio nel settore metallurgico²⁰ e in altri, come l'industria chimica²¹. L'esempio più noto è quello dello stabilimento BMW di Lipsia, programmato strategicamente per avere una quota di lavoratori interinali pari al 30%.

2.3.5 Durata delle missioni dei lavoratori tramite agenzia

Secondo CIETT (si vedano per esempio i report economici 2014 e 2015), la durata delle missioni individuali dei lavoratori interinali presenta forti variazioni nei diversi stati membri UE.

Come mostra la tabella seguente, ci sono profonde differenze in particolare per quanto riguarda le missioni a breve termine di durata inferiore a un mese, che sono particolarmente numerose in paesi come la Francia, la Spagna o il Lussemburgo, mentre in paesi come la Svezia o la Germania le missioni brevi sono quasi assenti, perché i lavoratori temporanei sono assunti direttamente dall'agenzia con un contratto a tempo indeterminato. Anche in Italia, dove si attesta al 20%, la percentuale delle missioni a breve termine è relativamente bassa.

Tabella 6. Durata media delle missioni tramite agenzia interinale, stati membri selezionati, percentuali sul totale della forza lavoro interinale

Paese	Meno di un mese	1 – 3 mesi	Più di 3 mesi
Germania	2	9	89
Francia	92	25	2
Italia	20	50	30
Svezia	---	30	70
Spagna	73	19	8
Regno Unito	31	20	49

Fonte: Report economici CIETT 2014 e 2015.

Va notato che le differenze possono essere in parte spiegate dalla diversità dei metodi di calcolo. Gli indicatori utilizzati e le statistiche raccolte variano in misura abbastanza rilevante da paese a

²⁰ Vedi Holst, Nachtwey e Dörre (2009). Va qui notato che questo studio qualitativo si basa sull'esperienza e sulla pratica in cinque aziende selezionate allo scopo di illustrare un utilizzo strategico del lavoro temporaneo tramite agenzia e non dovrebbe essere perciò considerato rappresentativo.

²¹ Kunkel (2012).

paese: mentre in alcuni paesi esistono dati sulla durata media del lavoro interinale per anno e sulla durata media degli incarichi (p.e. nei Paesi Bassi, in Belgio, in Francia e in Italia), in altri tali dati non esistono o sono parziali (Germania, Regno Unito). Almeno per la Germania i dati sono fuorvianti, perché qui la durata media delle missioni per anno non coincide con il mandato di lavoro medio delle agenzie interinali; per esempio, la durata media delle missioni è in pratica molto più breve.

Allo stesso tempo, le differenze derivano anche dalla diversità dei quadri normativi e dal ruolo del lavoro tramite agenzia interinale all'interno della prassi aziendale. Qui possono essere identificati due grandi gruppi di paesi:

Il primo gruppo è costituito da paesi caratterizzati da un'alta percentuale di missioni a breve termine della durata non superiore a un mese. In Francia e in Belgio la durata e l'utilizzo delle missioni tramite agenzia interinale nelle imprese utilizzatrici è strettamente regolamentata. Il secondo gruppo è quello dei paesi caratterizzati da missioni più a lungo termine, come la Germania o la Svezia.

2.3.6 Livello di istruzione e qualifiche dei lavoratori in somministrazione

Secondo le interviste agli esperti e una valutazione dei dati nazionali presenti in un report pubblicato nel 2013 (Voss 2013), vi è la crescente evidenza di un modello polarizzato dei livelli di istruzione dei lavoratori interinali. Nel Regno Unito, per esempio, nel 2011 circa il 43% dei lavoratori interinali aveva un livello di istruzione alto, seguito da un 39% con un livello di istruzione basso. La percentuale relativa al livello medio è oggi al di sotto del 20%. Nel decennio precedente c'è stato un netto spostamento verso i laureati occupati in ambito interinale, probabilmente come conseguenza delle difficoltà sul mercato del lavoro da parte dei lavoratori di tutte le fasce, compresi quelli con le qualifiche più elevate.

In Italia, i dati disponibili non permettono un'analisi chiara della distribuzione del lavoro tramite agenzia interinale in funzione delle qualifiche professionali. Il settore manifatturiero, che ha la percentuale più alta di lavoratori interinali, si basa su un alto numero di tute blu, prevalentemente di sesso maschile. I colletti bianchi e i lavoratori con qualifiche medio-alte sono impiegati soprattutto nel settore dei servizi per le imprese, nel commercio e nei settori pubblici. I lavoratori

con qualifiche medie sono impiegati soprattutto nella vendita al dettaglio e nei servizi, mentre quelli con qualifiche basse nel commercio e nel settore alberghiero e della ristorazione.

Situazioni simili si verificano anche in altri paesi: in Francia, i lavoratori interinali sono quasi all'80% tute blu. La percentuale dei lavoratori privi di qualifiche rappresenta ancora il 37% del totale dei lavoratori interinali. Tuttavia questa percentuale è diminuita del 15% nell'ultimo decennio. Di contro, nello stesso decennio la quota delle qualifiche medie e alte è cresciuta. La percentuale dei colletti bianchi (dirigenti) rappresenta quasi il 2%, un dato che deve essere confrontato con quello del 1995 (0,27%). I ricercatori hanno commentato²² che questo incremento dei lavori interinali con qualifiche alte è legato allo sviluppo delle agenzie specializzate su questa categoria di lavoratori. Di fatto, più è alta la qualifica e più è redditizio il business per queste agenzie.

In Germania, il livello di istruzione dei lavoratori interinali rispetto alla forza lavoro complessiva varia in particolare per quanto riguarda le percentuali di lavoratori con bassi e alti livelli di istruzione: rispetto al totale della forza lavoro, nel 2011 circa il 49% dei lavoratori interinali aveva completato la formazione professionale, un dato leggermente al di sotto della media complessiva (54,6%). Tuttavia, circa il 29% dei lavoratori interinali non aveva alcun diploma di formazione professionale, mentre sul totale della forza lavoro questo dato è solo del 17,5%. Inoltre, solo il 3,1% dei lavoratori interinali ha una laurea, un dato nettamente al di sotto della media di tutti i lavoratori (26,1%).

²²Si veda Erhel, Lefebvre e Michon (2009).

3 LAVORO E LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE E RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

3.1 Lavoro in somministrazione come risorsa per la flessibilità aziendale

Secondo un rapporto dell'OIL sulle tendenze globali nel lavoro tramite agenzia interinale, la natura di questo tipo specifico di impiego negli ultimi anni è cambiata²³:

“I lavoratori interinali, insieme ai dipendenti a tempo determinato e a breve termine e ai subappaltatori, sono diventati una componente dello strato flessibile di lavoratori che le aziende hanno creato attorno alla forza lavoro di base. Ciò ha una dimensione quantitativa. Quando gli affari vanno male, questa zona cuscinetto o strato flessibile permette a tali imprese di evitare di rendere ridondanti i lavoratori "di base". Ha anche una dimensione qualitativa. La disponibilità di uno strato flessibile permette ai lavoratori di base di svolgere un lavoro con cui si sentono a proprio agio, lasciando a quelli dello strato flessibile gli incarichi meno apprezzati o più periferici.” (ILO, 2011)

Analogamente, il Servizio pubblico olandese per l'impiego (UWV), che tra le altre cose segue da vicino gli indicatori del mercato del lavoro nazionale, parla di "una possibile nuova tendenza nella flessibilizzazione del mercato del lavoro". Ha osservato che il numero di persone che si trovano nello strato flessibile (definite come lavoratori con contratto a tempo determinato, lavoratori interinali e lavoratori autonomi) sta mostrando un incremento a lungo termine: la percentuale sul totale della forza lavoro olandese è passata dal 23% del 1996 al 34% del 2009.

Il nuovo ruolo del lavoro interinale, in particolare, è stato dibattuto e discusso in paesi (per esempio la Germania) che hanno sperimentato una rilevante eliminazione delle restrizioni e limitazioni esistenti all'utilizzo del lavoro tramite agenzia interinale e, allo stesso tempo, una forte crescita del numero dei lavoratori interinali e delle aziende che ne fanno uso²⁴.

Altre funzioni delle agenzie di lavoro interinale sono emerse nel campo della selezione e del reclutamento: utilizzando le agenzie di lavoro interinale, le aziende possono ridurre i costi di assunzione e reclutamento, come quelli relativi alle pubblicità e ai colloqui. Ciò è particolarmente rilevante per i datori di lavoro in cerca di dipendenti per coprire "mansioni indesiderabili, ripetitive o fisicamente impegnative, per le quali il turnover è endemico"²⁵. L'utilizzo dei lavoratori interinali crea "un periodo di impiego in pre-prova per selezionare gli individui più produttivi, che meglio corrispondono alla cultura aziendale". Un esempio interessante è la Danimarca, dove è

²³ ILO (2011).

²⁴ Vedi Spermann (2011).

²⁵ ILO (2011) p. 40.

relativamente facile assumere e licenziare i lavoratori, e questo è uno dei motivi per cui le agenzie interinali sono poco utilizzate. Ciò nonostante, il settore del lavoro tramite agenzia interinale è cresciuto fortemente tra il 2000 e il 2009 perché le aziende danesi hanno utilizzato le agenzie in misura crescente per la selezione del personale²⁶. In breve, le agenzie forniscono diversi vantaggi alle imprese utilizzatrici: spesso per queste aziende è più facile utilizzare lavoratori interinali che assumere direttamente il personale, soprattutto quando le procedure interne di assunzione sono percepite come lente e farraginose.

Si possono riassumere in quattro principali categorie le ragioni e le finalità per cui le imprese utilizzatrici ricorrono alle agenzie di collocamento private.

- *Fornire flessibilità numerica.* Le imprese utilizzatrici possono suddividere la propria forza lavoro in un nucleo e una periferia, decidendo quali lavori esternalizzare e quali mantenere in base alla complessità, alle competenze e alle conoscenze necessarie per le diverse mansioni. In questo modo le imprese puntano a ridurre il turnover del personale "di base" esperto e formato, mentre l'uso dei lavoratori interinali permette veloci adeguamenti dell'organico in periodi di rapida crescita o declino – le imprese hanno un cuscinetto di lavoratori interinali per evitare i costi derivanti dall'esubero del personale stabile, appartenente al nucleo.
- *Ridurre i costi di reclutamento.* Esternalizzando ad agenzie di collocamento private attività come la pubblicità per i posti vacanti e i colloqui, le imprese utilizzatrici possono mettere alla prova i lavoratori interinali per un'eventuale assunzione futura e tenere sotto controllo la loro prestazione lavorativa su periodi brevi o prolungati, con un impegno minimo.
- *Esternalizzare i rischi legati a lavoratori assunti direttamente.* L'utilizzo del lavoro temporaneo tramite agenzia permette di evitare le responsabilità dei rapporti di lavoro ordinari, il reclutamento, la selezione, l'amministrazione delle buste paga, la gestione delle prestazioni.
- *Tagliare i costi del lavoro.* I lavoratori interinali possono essere pagati meno del personale a tempo indeterminato, anche se le spese di agenzia (di solito una percentuale del compenso del lavoratore) comportano costi complessivi analoghi per le imprese utilizzatrici, ma senza

²⁶ILO (2011) p. 40.

responsabilità per esuberi, ferie, malattia, pensioni o maternità. Nel contesto della Direttiva UE e della necessità di attuare i principi della parità salariale, sarà molto interessante studiare se in futuro ne risulteranno scoraggiate alcune forme di occupazione tramite agenzia interinale.

Queste tendenze generali, insieme alle motivazioni delle aziende nell'utilizzo del lavoro tramite agenzia interinale, sono evidenziate dai risultati di alcune indagini nazionali:

In Germania, un'indagine di IW Consult e dell'Istituto dell'economia tedesca (IDW) ha analizzato le ragioni per cui le imprese utilizzavano i lavoratori interinali nella primavera del 2011²⁷.

Tabella 7. Germania: ragioni per l'utilizzo del lavoro interinale (% delle aziende che definiscono questo aspetto "molto importante" o "importante")

Flessibilità, adattamento delle capacità a breve termine	Disponibilità dei lavoratori	Messa alla prova dei lavoratori	Costi salariali	Burocrazia dell'amministrazione delle risorse umane
87	81	53	33	26

Fonte: IW Consult (2011) p. 31.

In Italia, il rapporto annuale Excelsior sui fabbisogni occupazionali delle aziende italiane (2011)²⁸ ha mostrato che per le imprese la scelta di contratti a tempo determinato (tra cui il lavoro interinale) mira a raggiungere tre obiettivi principali: estendere il periodo di prova del neo-assunto, sostituire il personale temporaneamente assente (lavoratori che sono in congedo di maternità o in aspettativa), fronteggiare improvvisi picchi di domanda.

3.2 Principali motivazioni per la somministrazione nell'offerta di lavoro

I lavoratori interinali rappresentano un gruppo fortemente diversificato, che sceglie il lavoro temporaneo per ragioni differenti. Mentre il lavoro interinale è relativamente facile da trovare e da ottenere, la ricerca di un'occupazione stabile può essere una procedura lunga e dall'esito incerto. Per i lavoratori meno qualificati e per altri gruppi con difficoltà nel mercato del lavoro, il lavoro interinale può essere l'unica opzione per trovare lavoro. Per le persone disoccupate, il lavoro interinale può anche essere un'opportunità per acquisire capacità e per accumulare un'esperienza professionale in grado di incrementare le prospettive future sul mercato del lavoro.

²⁷ IW Consult GmbH - Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2011) p. 30.

²⁸ Unioncamere (2011).

Per molti, le agenzie permettono di "mettere un piede" in un determinato settore o in una particolare azienda, eventualmente aprendo la strada per un lavoro stabile (transizione da lavoro temporaneo a lavoro fisso). Altri semplicemente preferiscono il lavoro interinale ad altre forme di impiego per ragioni diverse. Tutto ciò è illustrato dalle indagini svolte a livello nazionale.

In Francia, per esempio, sono state fatte varie indagini ad ampio raggio che hanno fatto luce sui diversi tipi di lavoratori interinali: uno studio di ampia portata²⁹ propone una tipologia dei lavoratori interinali che prende in considerazione i loro rispettivi profili e percorsi:

- *Giovani che lasciano la scuola* e desiderano portare avanti la loro formazione professionale o acquisire una prima esperienza lavorativa
- *Lavoratori con un percorso professionale strutturato* per i quali il lavoro interinale è utilizzato per facilitare le transizioni
- *"Professionisti del lavoro interinale"* che hanno costruito la loro carriera professionale attorno al lavoro tramite agenzia interinale
- *Lavoratori stranieri* per i quali il lavoro tramite agenzia interinale è un mezzo per una migliore integrazione sociale e professionale
- *Individui che hanno utilizzato il lavoro interinale per conciliare un impiego retribuito con i progetti personali* e con il desiderio di indipendenza
- *Lavoratori con basse qualifiche* e percorsi instabili che alternano lavori interinali a periodi di disoccupazione

Un'altra ricerca ha identificato cinque categorie di lavoratori interinali, basate sulla loro anzianità di lavoro interinale e sul loro volume di lavoro. Il 13% è costituito da lavoratori interinali "permanenti", il 42% da lavoratori interinali "occasionalni", alcuni dei quali a rischio di precarietà, il 12% da lavoratori "irregolari", il 16% da persone "in fase di inclusione" e il 17% da lavoratori interinali "recenti e intensivi"³⁰.

Le indagini realizzate in Belgio, anche su aspetti quantitativi, mostrano risultati abbastanza simili: all'inizio del 2012 l'organizzazione dei datori di lavoro (Federgon) ha commissionato una ricerca sul

²⁹ Per esempio, uno studio di coorte condotto da BVA e Geste per unione nazionale delle agenzie interinali (PRISME) e l'Osservatorio del settore ha intervistato 5.000 lavoratori interinali all'inizio del 2009, e successivamente nel 2009 e 2010.

³⁰ Domens (2011).

profilo e la soddisfazione dei lavoratori interinali che ha suggerito cinque diversi profili: gli *springboarders*, ossia chi cerca un lavoro fisso (48% dei casi), gli *extra earners*, ossia chi cerca un lavoro extra (20%), gli *young professionals*, ossia chi cerca un'esperienza utile (15%), i *career (re)launchers*, ossia chi vuole rilanciare la propria carriera (10%) e i *flex professionals*, ossia chi cerca un cambiamento (7%).

Risultati simili sono emersi dalle indagini sul lavoro interinale realizzate nei Paesi Bassi. Tali risultati presentano un quadro generale delle diverse motivazioni a favore del lavoro interinale nel corso del 2008³¹.

La risposta più frequente è stata "ricerca di un'assunzione diretta attraverso il lavoro interinale" (28%). Ciascuna delle risposte "lavoro nei periodi di vacanza", "ricerca di un lavoro temporaneo", "un lavoro parallelo agli studi" e "acquisire esperienza lavorativa" è stata data da circa il 15% dei lavoratori interinali. La "ricerca di un guadagno extra per mezzo di un secondo lavoro" è citata dal 6% dei lavoratori interinali, così come la "transizione da un lavoro all'altro". La combinazione tra lavoro e cura è la motivazione del 3% dei lavoratori interinali, e la stessa percentuale di rispondenti ha nominato il licenziamento da un lavoro precedente come motivo principale per svolgere un lavoro interinale.

³¹ L'indagine è stata condotta per conto dell'organizzazione dei datori di lavoro ABU e realizzata tra i lavoratori di nove grandi agenzie di lavoro interinale. L'indagine si è basata su circa 1.000 interviste telefoniche e su 7.100 risposte a sondaggi elettronici.

Tabella 8. Paesi Bassi: motivazioni a favore del lavoro interinale, 2011 (percentuale dei rispondenti; era possibile dare più di una risposta)

Assunzione diretta attraverso il lavoro interinale	28
Acquisire esperienza lavorativa	18
Lavoro nei periodi di vacanza	16
Lavoro parallelo agli studi	15
Lavoro temporaneo	15
Transizione da un lavoro all'altro	6
Guadagno extra da un secondo lavoro	6
Altro	4
Licenziamento/Contratto concluso	3
Conciliare lavoro e cura	3
Ricerca di un lavoro diverso	2
Lavoro dopo la pensione	2
Non ha potuto avere un'assunzione diretta	1
Passaggio a un nuovo percorso di studi	1
Il lavoro gradevole/adeguato era interinale	1
Era disponibile solo il lavoro interinale	1
Trovare lavoro velocemente (dopo gli studi)	1
Lavora sempre come interinale	1

Fonte: *Ecorys 2009: Satisfaction of Agency Workers*, p. 7.

I risultati di Francia e Paesi Bassi indicano che i lavoratori interinali preferirebbero in maggioranza un lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, e che hanno deciso di diventare interinali perché questo sembrava il modo migliore per progredire nel mercato del lavoro.

3.3 Le due facce della flessibilità del mercato del lavoro

Il lavoro interinale è una forma di flessibilità numerica esterna. Fornisce alle imprese una forza lavoro esterna flessibile che può essere utilizzata per un periodo di tempo definito in caso di bisogno di capacità supplementari. In altre parole, rende facile assumere i lavoratori così come licenziarli.

Come hanno spiegato numerosi studi, i contratti di lavoro interinale sono generalmente considerati una forma di impiego caratterizzata da maggiore instabilità rispetto ai contratti di lavoro ad assunzione diretta e a tempo indeterminato³².

Una recente ricerca sulla flessibilità e la sicurezza nel mercato del lavoro olandese, che ne riassume gli aspetti principali dal punto di vista dei lavoratori, ha evidenziato le seguenti dimensioni: paura di perdere il lavoro; minore reddito; minore accesso alle indennità; mancanza di una voce collettiva, minori opportunità di ottenere o mantenere competenze³³.

Rispetto a questo meccanismo di base, non sorprende che i flussi e le fluttuazioni dei posti di lavoro nel settore interinale siano molto più forti che in altri settori occupazionali: in Germania, per esempio, il lavoro interinale ha avuto un coefficiente di fluttuazione (che indica il tasso di turnover) di 144,0 mentre per tutta l'economia è stato soltanto di 25,9. L'alto turnover dei lavoratori interinali ha anche indicato che i contratti di questo tipo sono mediamente piuttosto brevi, come già illustrato in precedenza in questo report³⁴.

In questo quadro, non sorprende neppure che la precarietà lavorativa sia al primo posto nelle indagini svolte tra i lavoratori interinali per quanto riguarda le principali preoccupazioni e svantaggi percepiti di questo tipo di lavoro. D'altra parte, tuttavia, la possibilità di essere assunti, ovvero di trovare lavoro più facilmente, è menzionata dalla maggior parte dei lavoratori interinali come il principale aspetto positivo di questo tipo di lavoro.

Ciò è confermato, per esempio, dai risultati di una ricerca empirica svolta in Italia, che ha analizzato i principali vantaggi e svantaggi del lavoro tramite agenzia interinale dal punto di vista dei lavoratori³⁵. Tra i vantaggi figura in primo luogo la possibilità di entrare nel mercato del lavoro. Per più di un lavoratore su cinque (24,7%), il lavoro tramite agenzia interinale offre l'opportunità di entrare in contatto con il mercato del lavoro per la prima volta, e in particolare più per i lavoratori stranieri (27,2%) che per quelli italiani (24,1%). Per gli immigrati, il lavoro tramite agenzia

³²Vedi per esempio Pacelli, Devicienti et. al. (2008): 1-22; Dütsch (2011).

³³Houwing (2010).

³⁴Coefficiente di fluttuazione = ((ingressi t + uscite t)/2) / stock medio.

³⁵Altieri, Dota e Piersanti (2009). L'indagine campionaria ha coinvolto un campione di 1000 lavoratori che avevano svolto un'esperienza di lavoro in somministrazione tra il 2006 e il 2007. L'indagine è stata condotta con tecnica C.A.T.I.

interinale è un'ancora di salvezza che aiuta a uscire dal segmento del lavoro sommerso. Esso offre ai lavoratori stranieri sottoqualificati l'opportunità di apprendere nuove competenze e di sviluppare una carriera, e a quelli provvisti di una maggiore specializzazione l'opportunità di trovare lavori più in linea con le competenze ed esperienze lavorative maturate nel loro paese d'origine. Un caso emblematico riguarda gli infermieri professionali assunti all'estero per i posti vacanti che il sistema sanitario italiano non è in grado di coprire. Un secondo vantaggio è rappresentato dalla possibilità di svolgere un lavoro professionalmente più soddisfacente (11,1%). Questa considerazione è sentita più fortemente dai lavoratori migranti e sopra i 40 anni (12,9%), che attraverso il lavoro interinale hanno la possibilità di acquisire nuove competenze. Altri vantaggi che emergono dallo studio comprendono la possibilità di fare domanda presso una vasta selezione di imprese con sforzi minori (10,7%) e di conciliare il lavoro con altre esigenze e attività (6,5%).

Il TAW, però, è considerato del tutto privo di vantaggi per il 41,9%. In particolare, questa opinione è espressa con più forza dai lavoratori che provengono da contratti a tempo indeterminato che da altri segmenti di lavoratori. Il lavoro interinale è qualcosa a cui questi lavoratori sono stati costretti dopo aver perso il lavoro o a seguito della chiusura o della ristrutturazione delle aziende in cui lavoravano. Quasi il 55% di coloro che sei mesi prima di iniziare la prima missione interinale avevano un contratto a tempo indeterminato ritiene che il lavoro interinale non offra alcun genere di vantaggio (anche se l'alternativa sarebbe la disoccupazione). Di contro, coloro che erano disoccupati o lavoravano con contratti non tradizionali sono più positivi nei confronti del lavoro interinale, in quanto apprezzano la possibilità di entrare nel mercato del lavoro o di svolgere un lavoro professionalmente più soddisfacente che esso offre.

Gli svantaggi, d'altro canto, sono polarizzati tra la precarietà (64,5%) e le basse retribuzioni (14,9%). Il 9,4% indica anche altri aspetti, che vanno dalle difficoltà relazionali sul posto di lavoro agli orari lavorativi scomodi e alla mancanza di sicurezza. Circa l'11,1% del campione intervistato era dell'opinione che il TAW non offrisse alcun vantaggio.

La precarietà lavorativa era lo svantaggio che causava le maggiori preoccupazioni tra i lavoratori più giovani (il 67,3% degli under 30 e il 53,4% degli over 40). I lavoratori più anziani erano più

preoccupati per le basse retribuzioni (17,8% degli over 40 e il 15,3% degli under 30). Questa era una preoccupazione condivisa anche dai lavoratori stranieri giunti in Italia per motivi economici (il 21% contro il 13,4% degli italiani).

Il senso di precarietà è fortemente legato alla durata effettiva dell'esperienza lavorativa in una forma di occupazione non standard. Per il 65% degli intervistati che avevano lavorato nel segmento occupazionale del TAW per oltre tre anni, la precarietà era considerata l'aspetto più negativo. Questa percentuale scendeva al 58,6% tra coloro che avevano lavorato in una posizione non standard per un anno e saliva al 73,6% tra coloro che avevano cambiato diverse aziende (contro il 60,6% di coloro che avevano lavorato nella stessa azienda).

3.4 Salari e condizioni retributive

Benché la Direttiva UE sul lavoro tramite agenzia interinale stabilisca la regola generale della parità retributiva, il divario retributivo tra i lavori interinali e quelli comparabili all'interno delle imprese utilizzatrici è diventato una questione dibattuta e controversa in numerosi paesi, soprattutto in quelli che devono ancora applicare il principio della parità retributiva in accordo con la Direttiva UE.

Sullo sfondo di un acceso dibattito tra le parti sociali sulla parità retributiva e su come applicarla, nonché della discussione suscitata da numerosi casi di abusi ampiamente riportati dai media, la questione retributiva è stata in cima all'ordine del giorno, per esempio, in Germania. Il divario retributivo tra i lavoratori interinali e quelli fissi è stata oggetto di un'intensa discussione che ha portato a un cambiamento notevole nel dibattito pubblico e a un crescente consenso in materia di standard salariali minimi come strumento utile per frenare la crescita del dumping salariale (non solo nel lavoro tramite agenzia interinale). I risultati di varie ricerche quantitative e diversi indicatori illustrano il significativo divario salariale tra lavoro tramite agenzia interinale e lavoro fisso, anche se si prendono in considerazione i problemi relativi alla comparazione le differenze tra i salari medi (vedi box).

Benché nel dettaglio i risultati possano essere diversi, la maggior parte degli studi e delle indagini empiriche sul problema del divario retributivo tra lavoratori tramite agenzia interinale e lavoratori

comparabili all'interno delle imprese utilizzatrici ha identificato un divario di circa il 15-20%, ove i differenziali salariali sembrano più elevati nel manifatturiero che nei servizi³⁶.

Difficoltà metodologiche nel confronto dei livelli salariali dei lavoratori tramite agenzia interinale con la media complessiva

Nella maggior parte degli studi³⁷ i confronti tra retribuzioni si basano sul salario medio e sulle differenze salariali misurate sui valori medi. Di conseguenza non tengono conto di tutti i fattori rilevanti in termini produttivi e retributivi che contribuiscono a spiegare le differenze tra i lavoratori tramite agenzia interinale gli altri. Non sono considerate neppure le differenze di anzianità, di esperienza professionale o di orario lavorativo settimanale. Eppure sono aspetti di cui occorre tenere conto. Di conseguenza le differenze retributive non dovrebbero essere interamente considerate come l'effetto di una disparità retributiva tra lavoratori interinali e non, che svolgono tipi di lavoro completamente identici. Tale contesto è stato preso in considerazione da una ricerca che ha effettuato l'analisi di regressione multivariata in modo da riflettere in particolare le differenze di produttività del lavoro tra lavoratori interinali e la media generale di tutti i lavoratori³⁸. Anche se sono giunte alla conclusione che le differenze salariali derivano in misura significativa da differenze di produttività, queste ricerche hanno identificato differenziali salariali rilevanti.

Anche se la stragrande maggioranza dei lavoratori interinali in Germania è per lo più inclusa nel sistema di sicurezza sociale, il livello retributivo più basso e la maggiore fluttuazione dei contratti di lavoro hanno un impatto negativo sul livello di protezione sociale dei lavoratori tramite agenzia interinale a causa della loro dipendenza dai livelli di reddito precedenti e dai periodi di qualificazione (in particolare riguardo alle domande di pensione e di sussidi di disoccupazione). Tuttavia, solo 95.256 lavoratori interinali sono stati occupati marginalmente nel giugno 2011, e quindi esentati dai contributi previdenziali³⁹. A causa della bassa retribuzione, nel 2011 il 7,2% dei lavoratori interinali che versavano contributi e l'11,7% dei lavoratori interinali occupati marginalmente, di fatto, percepivano prestazioni sociali complementari da parte dello stato⁴⁰.

In Francia, come già accennato, i lavoratori interinali sono coperti dal principio di parità retributiva e sono perciò pagati sulla stessa base dei lavoratori a tempo indeterminato. Tuttavia, poiché il principio di anzianità non viene loro applicato, in genere percepiscono una retribuzione di primo livello⁴¹. Quindi non è molto sorprendente che, secondo i dati sul reddito medio mensile per

³⁶ Si vedano: Dütsch (2011); Lehmer e Ziegler (2011); Kvasnicka e Werwatz (2003); Jahn (2009) pp.38-43; Jahn e Pozzolim (2011).

³⁷ Per esempio Bertelsmann (2012) p. 25.

³⁸ Per esempio Kvasnicka e Werwatz, 2003; Jahn, 2010.

³⁹ Come termine di confronto, 820.664 lavoratori interinali erano soggetti a contributi previdenziali.

⁴⁰ Deutscher Bundestag (2012) p. 8.

⁴¹ Erhel, Lefebvree e Michon (2009).

lavoratore per settore (basati sugli archivi amministrativi), nel 2011 un lavoratore tramite agenzia interinale guadagnava in media 2.024 euro, mentre la media degli altri settori era 2.368 euro⁴².

Allo stesso tempo, è importante osservare che essere un lavoratore interinale non comporta di per sé, a parità di condizioni, un livello retributivo inferiore, e che i lavoratori interinali non appartengono in quanto tali alla categoria dei lavoratori a basso salario⁴³. Tuttavia l'immagine cambia se si tiene conto degli effetti "di struttura" (il fatto che i lavoratori tramite agenzia interinale sono meno qualificati e non hanno alcuna anzianità) e se si prendono in considerazione non soltanto le retribuzioni ma l'insieme del reddito legato al lavoro. Poiché il reddito dipende dal numero di giorni lavorato, i lavoratori tramite agenzia interinale ricadono spesso al di sotto della soglia dei salari bassi o addirittura della soglia dei lavoratori poveri.

Il principio della parità retributiva è stato tutelato giuridicamente anche nei Paesi Bassi. Inoltre gli accordi collettivi tra le parti sociali olandesi coprono non solo il salario, ma anche le altre condizioni di sicurezza del reddito, ovvero il reddito derivante dalla previdenza sociale e dalle pensioni.

Tuttavia, come in altri paesi, una ricerca empirica ha indicato che le retribuzioni dei lavoratori tramite agenzia interinale sono leggermente più basse di quelle di coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato⁴⁴. Secondo i risultati della ricerca, il divario retributivo negativo è in gran parte attribuito all'"insicurezza qualitativa" dei datori di lavoro in materia di contratti a tempo determinato in generale⁴⁵: poiché i datori di lavoro non sono sicuri che un lavoratore neoassunto sarà in grado di svolgere il proprio lavoro a livelli standard, inizialmente assumono nuovi lavoratori con contratti a tempo determinato, che funzionano quindi come periodi di prova prolungati. Questo genere di periodo di prova, molto diffuso dopo la legge sulla flessibilità e la previdenza del 1999, ha incrementato le possibilità di utilizzare contratti a tempo determinato e ha portato a salari più bassi.

⁴² ACOSS Stats, n° 147, marzo 2012.

⁴³ Erhel, Lefebvre e Michon (2009).

⁴⁴ Zijl (2006).

⁴⁵ De-Graaf-Zijl (2009).

A parte queste differenze strutturali tra i salari dei lavoratori a tempo determinato e quelli dei dipendenti a tempo indeterminato, il reddito dei lavoratori interinali è determinato dalla specifica modalità olandese di applicazione del principio di parità retributiva: qui è importante distinguere tra i lavoratori interinali pagati sulla base dei livelli salariali stabiliti dalle agenzie e quelli pagati secondo i livelli salariali dell'impresa utilizzatrice. Come già accennato sopra, secondo l'accordo collettivo relativo al lavoro tramite agenzia interinale, il salario dell'impresa utilizzatrice sarà sempre applicato dopo 26 settimane (a meno che non si tratti di lavoratori qualificati che percepiscono la stessa retribuzione fin dal primo giorno). Deve essere sottolineato che questo accordo non si applica alle condizioni di lavoro secondarie, come le ferie e le indennità aggiuntive, anche se nel contratto collettivo di lavoro dell'impresa utilizzatrice possono essere inserite disposizioni complementari per l'applicazione di queste componenti della retribuzione. L'impresa utilizzatrice è sempre libera di applicare il proprio sistema salariale fin dal primo giorno, cosa che comporta quasi sempre un salario superiore a quello concordato nel contratto collettivo.

Poiché nei Paesi Bassi il numero medio di giorni di lavoro dei lavoratori interinali è inferiore alle 26 settimane, spesso distribuite tra diversi incarichi a breve termine, la maggior parte dei lavoratori interinali è pagata in base ai salari più bassi del contratto collettivo e non ha diritto a percepire la stessa retribuzione di chi lavora direttamente per l'impresa utilizzatrice⁴⁶.

In Italia non esistono dati statistici che confrontino le retribuzioni medie dei lavoratori tramite agenzia interinale con quelle dei dipendenti a tempo indeterminato presso le imprese utilizzatrici. Tuttavia, come illustra un sondaggio effettuato dall'istituto di ricerca IRES nel 2010, il reddito medio dei lavoratori interinali è significativamente influenzato dalla discontinuità del rapporto di lavoro e dalla frequenza dei periodi di non lavoro: nel 2009, il 54,9% degli intervistati ha guadagnato meno di 10.000 euro, il 37,5% tra i 10.000 e i 15.000 e soltanto il 7,6% ha guadagnato più di 15.000 euro. Le percezioni dei lavoratori riflettevano perciò le condizioni di lavoro realmente sperimentate. Tali condizioni erano di fatto peggiori per i lavoratori meno qualificati, i giovani e le donne, che erano ancora più penalizzate in quanto contavano di più sul lavoro a tempo parziale. Il salario mensile dei lavoratori tramite agenzia interinale che hanno partecipato al

⁴⁶ Vedi Houwing (2010) p.179.

sondaggio mostrava che le loro condizioni retributive erano in realtà relativamente migliori di quelle dei lavoratori a tempo determinato⁴⁷.

In Svezia, infine, ci sono dati statistici abbastanza completi sul divario retributivo tra i lavoratori interinali e dipendenti diretti comparabili. Nel contesto del crescente dibattito sul peggioramento delle condizioni lavorative degli interinali dopo la deregolamentazione del settore avvenuta all'inizio degli anni '90 (anche se ci sono contratti collettivi che coprono buona parte dei lavoratori del settore), è stata realizzata una ricerca⁴⁸ basata su dati individuali tratti dal registro annuale della popolazione dell'ufficio centrale di statistica svedese (SCB). Rispetto alla retribuzione, la ricerca rivela che, da un divario retributivo quasi inesistente (e da un divario a favore delle donne) nel 2001, nel 2008 i lavoratori interinali – uomini e donne – percepivano salari del 16-18% inferiori a quelli della media generale dei dipendenti, e che il divario era più ridotto tra i lavoratori meno qualificati e più accentuato tra quelli più qualificati. Secondo la ricerca, questa tendenza può essere in parte spiegata dal fatto che tra i lavoratori interinali il ritorno agli studi universitari è inferiore a quello dei lavoratori di altri settori.

3.5 Relazioni industriali, contrattazione collettiva ed esiti del dialogo sociale

3.5.1 Visione d'insieme

Per quanto riguarda la forza organizzativa dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro, e in particolare la capacità di negoziare e di influenzare le condizioni di lavoro, il settore dell'occupazione tramite agenzia interinale riflette largamente i modelli generali delle relazioni industriali in Europa. Tuttavia, rispetto ad altri settori le percentuali di adesione ai sindacati e l'incidenza dei contratti collettivi di settore sono più basse della media.

3.5.2 Organizzazioni sindacali e adesioni

Solo in pochi casi sono state create strutture sindacali specifiche per il settore del lavoro interinale. Nella maggior parte dei paesi dell'Unione europea, i problemi del lavoro interinale vengono affrontati dai sindacati di settore o intersettoriali esistenti.

⁴⁷ IRES-CGIL (2010).

⁴⁸ Andersson Joona e Wadensjö (2012).

In Italia, ciascuna delle tre confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL ha creato strutture organizzative specifiche per rappresentare i lavoratori 'atipici' – interinali compresi – nel corso degli anni '90, e in particolare in risposta alla nuova legge sul lavoro temporaneo del 1997. Si tratta di NidiL (Nuove Identità di Lavoro) della CGIL, di FELSA (Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi Atipici) della CISL e di UILTemp (Categoria Nazionale dei Lavoratori Temporanei Autonomi Atipici e Partita Iva) della UIL.

In Francia, già nel 1968 la CGT ha istituito un ramo specifico per il settore interinale, che oggi prende il nome di Union syndicale de l'intérim (USI-CGT) ed è tuttora la sola organizzazione sindacale francese ad aver creato una struttura specifica per i lavoratori tramite agenzia interinale; negli altri sindacati, tali lavoratori sono rappresentati dalle strutture ordinarie.

Ci sono altri quattro paesi – Paesi Bassi, Danimarca, Spagna e Grecia – in cui le principali organizzazioni sindacali hanno creato sezioni specifiche per i lavoratori tramite agenzia interinale: nei Paesi Bassi, FNV Bondgenoten ha istituito la struttura FNV Flex, mentre in Danimarca la LO e Unionen hanno creato sezioni specifiche per i lavoratori tramite agenzia interinale. In Grecia, l'organizzazione sindacale PASYPET organizza i lavoratori a contratto e in Spagna la federazione sindacale CC.OO. ha creato la struttura COMFIA per i lavoratori tramite agenzia interinale.

In tutti gli altri paesi europei, i lavoratori interinali sono generalmente liberi di aderire al sindacato pertinente il settore, la professione o il posto di lavoro in cui sono collocati. In questi casi, le organizzazioni sindacali si trovano ad affrontare il problema di trattare con due tipi di datori di lavoro, in particolare nel contesto della contrattazione collettiva: da un lato le agenzie interinali (e le rispettive organizzazioni imprenditoriali) e, dall'altro, le imprese utilizzatrici e le loro organizzazioni.

Nella maggior parte degli stati membri UE, il livello di sindacalizzazione nel settore interinale è molto basso⁴⁹ e c'è un divario significativo tra le percentuali di adesioni ai sindacati dei lavoratori temporanei e quelle dei dipendenti a tempo indeterminato. Percentuali di adesione superiori al

⁴⁹ In questo contesto va notato che uno studio comparativo condotto nel 2015 ha rilevato che c'è una significativa mancanza di informazioni sui dati relativi alle adesioni ai sindacati e sulla sindacalizzazione nel settore del lavoro tramite agenzia interinale. Su 62 importanti organizzazioni sindacali di stati membri UE, solo circa la metà era in grado di riferire i dati dei lavoratori interinali appartenenti all'organizzazione. Secondo questa ricerca, i sindacati che riportano le cifre più alte di aderenti del settore interinale sono in Italia, Svezia e Regno Unito. Vedi Voss 2016.

30% si registrano soltanto in Finlandia e Svezia (oltre il 50%⁵⁰), e in Belgio e Italia⁵¹ (circa il 30%) – paesi caratterizzati da alti tassi di sindacalizzazione per i lavoratori a tempo indeterminato. In paesi come Austria, Germania e Paesi Bassi, invece, si registrano percentuali di adesione ai sindacati del 3-10%, mentre nel resto d'Europa rischiano di essere soltanto dell'1% circa.

3.5.3 Organizzazioni dei datori di lavoro nel settore del lavoro in somministrazione

Rispetto all'occupazione complessiva nazionale in ambito TAW, un'analisi comparativa svolta nel 2015 (Voss 2016) ha mostrato che la densità organizzativa delle organizzazioni dei datori di lavoro del settore interinale è relativamente forte, soprattutto nei paesi come Austria, Belgio, Finlandia, Germania e Svezia, che in generale hanno un alto tasso di densità organizzativa delle organizzazioni dei datori di lavoro a livello settoriale. Tuttavia, anche le cifre relative ai dipendenti delle organizzazioni aderenti nel settore interinale, stando ai dati delle organizzazioni dei datori di lavoro in paesi come Polonia, Romania e Slovacchia, sono relativamente elevate e indicano un alto tasso di densità organizzativa delle organizzazioni dei datori di lavoro del settore interinale in questi paesi. Un altro dato relativo a questi tre paesi è che la forza lavoro del settore interinale sembra concentrata in un ristretto numero di aziende molto grandi, se si confronta il numero delle aziende aderenti del settore interinale con quello dei dipendenti di tali aziende.

Tuttavia, la maggior parte delle organizzazioni dei datori di lavoro si dedica semplicemente al lobbying ed è priva di mandati per la contrattazione collettiva, come ha rivelato una ricerca commissionata da EUROCIETT e UNI Europa, le due organizzazioni delle parti sociali a livello UE (Voss et al. 2013).

3.5.4 Pratiche di contrattazione collettiva

Per quanto riguarda la pratica e la copertura della contrattazione collettiva, la situazione a livello UE del settore del lavoro tramite agenzia interinale è molto eterogenea e polarizzata in misura

50 In Finlandia, l'adesione ai sindacati di circa 12.000 lavoratori tramite agenzia interinale su una forza lavoro complessiva del settore (FTE) di 34.000 persone (fonti nazionali relative al 2013-2014) equivarrebbe a una percentuale di adesioni del 35% circa. Secondo le indagini realizzate dall'organizzazione dei datori di lavoro HPL e dal ministero dell'economia e dell'impiego, la percentuale di adesione sarebbe ancora più elevata (50–60% circa). In Svezia, la forza lavoro complessiva del settore interinale è di 65.000 persone (per gli equivalenti a tempo pieno sono disponibili soltanto dati aziendali), con un numero di adesioni ai sindacati pari a circa 40.000, che si traduce in una percentuale di adesioni molto elevata (61% circa).

51 In Italia, forza lavoro complessiva del settore interinale (FTE) è di 167.000 persone (fonti nazionali relative al 2013-2014) e si registra un numero di adesioni ai sindacati pari a circa 55.000, che equivale a una percentuale di quasi il 33%.

significativa. Alte percentuali (90-100%) di copertura della contrattazione si registrano in paesi con una forte pratica di contrattazione settoriale e di pratiche di estensione (Austria, Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Svezia), mentre nei paesi in cui la contrattazione avviene a livello aziendale, le percentuali di copertura della contrattazione sono basse (Bulgaria, Repubblica Ceca, Regno Unito).

Come risulta da una recente ricerca (Voss 2016), in 11 stati membri UE la contrattazione collettiva non avviene affatto – né a livello di settore né a livello aziendale – a causa o dell'assenza dei sindacati o dell'indisponibilità dei datori di lavoro.

Come illustrato nella tabella sottostante, la contrattazione collettiva con più datori di lavoro a livello intersettoriale o settoriale viene portata avanti soltanto dai sindacati di alcuni paesi dell'Europa occidentale. Nell'intera regione dell'Europa centro-orientale e nei due stati membri anglosassoni (Irlanda e Regno Unito), così come nell'Europa meridionale, la contrattazione collettiva è nella maggior parte dei casi completamente assente, anche a livello aziendale.

Tabella 9. Contrattazione collettiva e livelli di contrattazione nel settore del lavoro tramite agenzia interinale, 2014

Tipo/livello di contrattazione collettiva	Paesi
Contrattazione collettiva con più datori di lavoro a livello intersettoriale o settoriale	AT, DE, LU, NL, PT, * SE
Contrattazione collettiva con un singolo datore di lavoro o più	BE, DE, DK, ES, FI, FR, IT, NL
Contrattazione collettiva soltanto a livello di stabilimento o di azienda	BG, CZ, IE, MT, UK
Nessuna contrattazione collettiva	CY,** EE,** EL,** HR,** HU, LT,** LV, PL, RO,** SL,** SK**

Note: * Nessun accordo siglato finora. ** Non esistono sindacati che coprano il settore del lavoro tramite agenzia interinale.

Fonte: Voss 2016.

Solo in 10 stati membri UE le organizzazioni imprenditoriali hanno la capacità o la competenza per stringere contratti collettivi relativi a più datori di lavoro, a livello di settore o di ramo (Austria, Danimarca, Germania, Finlandia, Francia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svezia). Tutti questi paesi hanno modelli e tradizioni di relazioni industriali caratterizzati da un forte sistema multilivello di contrattazione settoriale. Il Portogallo rappresenta un caso particolare, in quanto le parti sociali e i datori di lavoro sono coinvolti nella contrattazione collettiva ma sinora non è stato siglato nessun accordo. Un accordo riguardante il lavoro tramite agenzia interinale risalente al

1989 (ed esteso nel 1995) è in teoria ancora in vigore ma, secondo le parti sociali del settore, in realtà non viene applicato. Le iniziative per giungere a nuovi accordi a livello settoriale, intraprese nel 2009 e nel 2011, sono fallite entrambe.

In Irlanda e nel Regno Unito, così come nei paesi dell'Europa centro-orientale, la contrattazione collettiva a qualunque livello è del tutto assente. In 17 dei 28 stati membri UE la contrattazione collettiva non ha luogo e 19 delle 41 organizzazioni dei datori di lavoro del settore non sono coinvolte nella contrattazione collettiva. Ciò conferma precedenti ricerche secondo le quali, in 15 dei 27 stati membri dell'Unione europea, le organizzazioni imprenditoriali nel settore del lavoro interinale non hanno alcun mandato per la contrattazione collettiva a livello settoriale (Voss, 2016).

3.5.5 Ruolo della contrattazione collettiva e del dialogo sociale nella regolamentazione delle condizioni di lavoro nella somministrazione

Le principali modalità di regolamentazione del lavoro tramite agenzia interinale attraverso la contrattazione collettiva o il dialogo sociale sono quattro. Il meccanismo più generale è il livello intersettoriale nazionale, che comprende gli accordi e le intese tra le parti sociali di livello più alto e i governi, che potrebbero influire sulla legislazione. Questo tipo di regolamentazione è rilevante soltanto in Belgio, Spagna e Francia. Tuttavia, di recente si è giunti a consultazioni trilaterali e in qualche caso ad accordi anche in Irlanda (*Towards 2016*), Regno Unito (Dichiarazione Congiunta nel contesto dell'attuazione della Direttiva UE sulla parità di trattamento) e Polonia. Anche nei paesi che hanno attuato la Direttiva UE sul lavoro tramite agenzia interinale abbastanza di recente (per esempio Lituania e Bulgaria) ci sono state consultazioni trilaterali, anche se non sempre con esito positivo. Un caso specifico è quello della Svezia, in cui il lavoro tramite agenzia interinale è coperto dagli accordi interprofessionali tra le parti sociali in materia previdenziale (per esempio pensioni e sostegno agli esuberanti), basati su contratti collettivi, che si applicano ad altri settori.

La seconda modalità, che in molti casi è la più rilevante, è la *contrattazione collettiva all'interno del settore del lavoro tramite agenzia interinale* stesso. La maggior parte dei paesi che hanno una tradizione di contrattazione a livello di settore ha adottato questo approccio, in particolare quelli in cui c'è anche un largo utilizzo del lavoro interinale. La contrattazione a livello di settore viene

spesso integrata con la terza modalità, all'interno delle *agenzie interinali*. La quarta è la *contrattazione collettiva nei settori in cui si collocano le imprese utilizzatrici*, anch'essa un importante strumento di regolamentazione del lavoro tramite agenzia interinale in diversi paesi. Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva nella regolamentazione del lavoro tramite agenzia interinale è riassunto nella tabella seguente.

La rappresentanza e la contrattazione intersettoriale sono importanti soprattutto per l'influenza che possono esercitare sulla legislazione. Ciò appare particolarmente evidente nei paesi in cui le consultazioni e i negoziati trilaterali hanno una lunga tradizione nel sistema delle relazioni industriali. In Belgio, per esempio, i lavoratori interinali hanno gli stessi diritti dei lavoratori 'generali', in base alla legislazione e attraverso i contratti collettivi a livello di settore o attraverso il Consiglio nazionale del lavoro (*Conseil National du Travail/Nationale Arbeidsraad, CNT/NAR*). I contratti collettivi siglati nel CNT/NAR si applicano a tutti i lavoratori del settore privato e perciò influenzano direttamente anche i termini degli accordi specifici di settore.

Tabella 10. Diversi livelli del dialogo sociale e della contrattazione collettiva

Accordi e consultazioni trilaterali sul TAW a livello nazionale e intersettoriale	Dialogo e contrattazione settoriale all'interno del settore TAW	Contrattazione specifica sul TAW in altri settori	Contrattazione soltanto a livello aziendale o nessuna contrattazione
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Belgio</i> (Consiglio nazionale del lavoro) - <i>Francia</i> (Accordi trilaterali nazionali) - <i>Irlanda</i> (Accordi trilaterali) - <i>Polonia</i> (Commissione trilaterale) - <i>Spagna</i> (Commissione per il dialogo sociale) - <i>Svezia</i> (contratto collettivo nazionale intersettoriale sulla previdenza sociale) - Regno Unito (Dichiarazione trilaterale) 	<p><i>11 paesi:</i></p> <p>Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Spagna, Svezia</p>	<p><i>11 paesi:</i></p> <p>Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Spagna</p>	<p><i>13 paesi:</i></p> <p>Bulgaria, Repubblica Ceca, Cipro, Estonia, Grecia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Romania, Slovacchia, Slovenia, Regno Unito</p>

Fonte: Voss 2013

Mentre in Belgio, Francia e Spagna esiste una tradizione di consultazioni sociali a livello nazionale, nel Regno Unito gli accordi trilaterali non sono sistematici. Nel 2008 è stato raggiunto il primo accordo a livello nazionale in materia di lavoro interinale tra governo, TUC e CBI. La dichiarazione congiunta comprendeva un accordo che dava ai lavoratori interinali il diritto alla parità di trattamento con il personale assunto direttamente (con l'eccezione delle prestazioni pensionistiche) dopo 12 settimane in un posto di lavoro dato.

Non sempre le consultazioni e le contrattazioni trilaterali hanno un esito positivo: in Bulgaria e in Lituania i governi e le parti sociali si sono impegnati in lunghe trattative sull'attuazione della Direttiva UE nella legislazione nazionale senza raggiungere alcun accordo e, alla fine, i governi hanno presentato le proprie riforme legislative ai rispettivi parlamenti. In Polonia, anche se nel 2007 è stato raggiunto un accordo trilaterale, il cambio di governo nel corso dell'anno ha portato a dibattiti parlamentari che hanno scelto un'altra modalità di regolamentazione, non ancorata a un accordo trilaterale.

In undici paesi europei (Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Spagna e Svezia) il dialogo settoriale e la contrattazione collettiva all'interno del settore del lavoro interinale è un importante livello di regolamentazione del rapporto e delle condizioni di lavoro, retribuzioni comprese.

In un certo numero di paesi la contrattazione collettiva nel settore del lavoro interinale ha portato alla creazione di istituzioni e fondi bilaterali al fine di offrire ai lavoratori interinali prestazioni previdenziali, accesso a ulteriore formazione o istruzione e/o per valutare la conformità con le normative nazionali e i contratti collettivi. La Francia, i Paesi Bassi, il Belgio e anche l'Italia attualmente sono forse gli esempi più noti di paesi che hanno istituito tali fondi e istituzioni bilaterali (altri paesi che hanno istituito fondi bilaterali per il settore del lavoro interinale sono l'Austria, il Lussemburgo e la Spagna).

Nella maggior parte di questi paesi, in cui la contrattazione collettiva settoriale si svolge all'interno del settore del lavoro interinale, anche la contrattazione collettiva in altri settori ha affrontato il lavoro tramite agenzia interinale nelle imprese utilizzatrici.

Rispetto alla specifica natura triangolare del TAW, le condizioni lavorative e contrattuali dei lavoratori interinali possono essere regolamentate non soltanto a livello del settore interinale, ovvero delle agenzie, ma anche a livello delle imprese utilizzatrici, ovvero di settori specifici (per esempio la metallurgia o i servizi) e di singole aziende.

A livello UE, UNI Europa e EUROCIETT sono impegnate dal 2000 in una struttura/comitato formale di dialogo sociale che ha portato a una serie di dichiarazioni e attività congiunte, tra cui le

dichiarazioni congiunte su Flexicurity (2007), formazione professionale (2008), transizioni nel mercato del lavoro (2012), dialogo sociale nazionale (2013). Molte di esse si basavano su ricerche congiunte, per esempio sulla formazione professionale e lo sviluppo delle competenze nel settore del lavoro interinale, sul ruolo del lavoro interinale nel favorire le transizioni nel mercato del lavoro o le attività transfrontaliere nel settore del lavoro interinale. Nel 2010, le due organizzazioni delle parti sociali hanno anche istituito un Osservatorio europeo sulle attività transfrontaliere.

Nella maggior parte di questi paesi, in cui la contrattazione collettiva settoriale si svolge all'interno del settore del lavoro interinale, anche la contrattazione collettiva in altri settori ha affrontato il lavoro tramite agenzia interinale nelle imprese utilizzatrici.

Rispetto alla specifica natura triangolare del TAW, le condizioni lavorative e contrattuali dei lavoratori interinali possono essere regolamentate non soltanto a livello del settore interinale, ovvero delle agenzie, ma anche a livello delle imprese utilizzatrici, ovvero di settori specifici (per esempio la metallurgia o i servizi) e di singole aziende.

A livello UE, UNI Europa e EUROCIETT sono impegnate dal 2000 in una struttura/comitato formale di dialogo sociale che ha portato a una serie di dichiarazioni e attività congiunte, tra cui le dichiarazioni congiunte su Flexicurity (2007), formazione professionale (2008), transizioni nel mercato del lavoro (2012), dialogo sociale nazionale (2013). Molte di esse si basavano su ricerche congiunte, per esempio sulla formazione professionale e lo sviluppo delle competenze nel settore del lavoro interinale, sul ruolo del lavoro interinale nel favorire le transizioni nel mercato del lavoro o le attività transfrontaliere nel settore del lavoro interinale. Nel 2010, le due organizzazioni delle parti sociali hanno anche istituito un Osservatorio europeo sulle attività transfrontaliere.

3.5.6 Fondi e organismi bilaterali e trilaterali

In otto Stati membri dell'UE le parti sociali del settore del lavoro tramite agenzia interinale sono attivamente coinvolte nella regolamentazione delle condizioni di lavoro e di altri problemi del settore. I principali argomenti e ambiti affrontati dagli organismi congiunti sono:

- disposizioni in materia di sostegno e prestazioni previdenziali ulteriori (per esempio, pensioni di vecchiaia e copertura dei periodi di disoccupazione);

- sostegno per proseguire la formazione e favorire le transizioni nel mercato del lavoro di chi cerca lavoro nel settore interinale;
- verifica della conformità ai requisiti dei contratti collettivi di legge o di settore;
- disposizioni in materia di salute e sicurezza.

Come illustrato dalla seguente tabella riassuntiva, un robusto sistema di contrattazione collettiva è un presupposto fondamentale per la maggior parte dei paesi in cui esistono tali organismi congiunti. Con la sola eccezione del Regno Unito, in tutti i paesi questi organismi sono stati istituiti dalle parti sociali, hanno carattere bilaterale e si basano su contratti collettivi. Come è stato riferito da alcune organizzazioni sindacali in una recente ricerca Eurofound (Voss 2016) e documentato in altri studi comparativi (Voss 2016), un'importante motivazione delle parti sociali (ovvero dei sindacati coinvolti nella creazione di enti congiunti) è stata quella di migliorare non soltanto la situazione finanziaria dei lavoratori tramite agenzia interinale, ma anche la loro sicurezza lavorativa, in particolare attraverso l'offerta di formazione ulteriore e di attività di sostegno alla carriera. Un'ulteriore motivazione è stata evidenziata nelle risposte dei sindacalisti di Belgio e Paesi Bassi, che segnalano la necessità di monitorare il rispetto dei contratti collettivi e, in particolare, il principio della parità retributiva.

Un ulteriore commento è necessario sull'ambito di pertinenza di organismi ed enti congiunti. Mentre in Svezia e nel Regno Unito esso si limita a funzioni di autorizzazione, i diversi fondi austriaci, belgi e lussemburghesi sono interamente focalizzati sulle misure di sostegno previdenziale e formativo. Di contro, gli organismi congiunti presenti in Francia, Italia e Paesi Bassi hanno una portata più ampia; in Francia e nei Paesi Bassi, in particolare, è stato istituito un numero relativamente alto di fondi e organismi per affrontare un'ampia serie di argomenti.

Tabella 11. Organismi e fondi bilaterali e trilaterali nel settore del lavoro interinale, 2014

Paese	Denominazione	Carattere	Base
Austria	Fondo per la formazione sociale e continua	Bilaterale, controllato dal governo	Istituzionale basata su un accordo
Belgio	Fondo sociale; Fondo per la formazione; Fondo per la salute e la sicurezza (istituzionale)	Bilaterale	Accordo istituzionale
Francia	Fondo sociale; Fondo per la previsione dell'occupazione e delle competenze; Fondo per il finanziamento della formazione professionale; Fondo per il sostegno dell'accesso al lavoro tramite agenzia interinale; Fondo per il sostegno finanziario ai lavoratori interinali tra due periodi di lavoro; Fondo per fornire sostegno sociale e finanziario ai lavoratori interinali; Commissione bilaterale per la contrattazione collettiva nel settore del lavoro interinale; Organismo bilaterale per il welfare e le pensioni; Organismo bilaterale per la ricerca	Bilaterale	Accordo
Italia	Ebitemp; Fontemp (ora Fon.Te); Forma.Temp	Bilaterale	Istituzionale basata su un accordo
Lussemburgo	Fondo per le prestazioni sociali, l'assistenza sociale e la formazione	Bilaterale	Accordo
Paesi Bassi	Tre fondi settoriali per finanziare e sostenere educazione e la formazione, salute e sicurezza, e fornire sostegno sociale ai lavoratori interinali; Fondo pensione per i lavoratori interinali; Organismo di certificazione per le agenzie di lavoro interinale; Organismo di controllo del rispetto degli accordi collettivi	Bilaterale	Accordo
Spagna	Gruppo di lavoro sui lavoratori interinali. Commissione sulla salute e la sicurezza sul lavoro	Trilaterale	Istituzionale
Svezia	Consiglio di autorizzazione	Bilaterale	Accordo
Regno Unito	Autorità di rilascio delle licenze alle agenzie di lavoro interinale	Trilaterale	Istituzionale

Fonte: Voss 2013

In Spagna, infine, esiste un gruppo di lavoro istituzionale trilaterale sul lavoro tramite agenzia interinale. Al suo interno non figurano le parti sociali di settore, ma ci sono i rappresentanti delle principali organizzazioni sindacali – l'Unione generale dei lavoratori (UGT) e la Confederazione sindacale delle commissioni operaie (CCOO) – e imprenditoriali – la Confederazione spagnola delle organizzazioni imprenditoriali (CEOE) e la Confederazione spagnola della piccola e media impresa (CEPYME).

4 EVOLUZIONE RECENTE DEL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE IN ITALIA ⁵²

In questa nota cerchiamo di illustrare le trasformazioni e le mutazioni che stanno investendo il lavoro in somministrazione e alcuni trend rispetto alla crescita dal punto di vista dell'occupazione, del monte ore e della retribuzione.

Per avere un quadro più chiaro anche rispetto alle evoluzioni dell'ultimo anno possiamo osservare gli ultimi dati INPS relativi al 2015: Da Gennaio a Luglio 2015 il numero di lavoratori in somministrazione presenti mensilmente è cresciuto progressivamente, passando da 243.336 a 304.545, per poi riscendere fisiologicamente ad Agosto e rimanere stabile fino alla fine dell'anno. Per quanto riguarda i numeri annuali dei lavoratori impiegati è possibile vedere che sono cresciuti notevolmente, arrivando alla cifra di 599.821 per un totale di giornate retribuite nell'anno di 68.544 e una retribuzione totale nell'anno di 4.918.783.⁵³ Rispetto a questi segnali, le note trimestrali che abbiamo a disposizione elaborando i dati INAIL, possono dare ulteriore conferma alla tendenza osservata da tutti gli analisti e dai maggiori quotidiani che hanno dato risalto a questi segnali.

Nel terzo trimestre 2016 il numero di lavoratori somministrati (interinali) iscritti negli archivi INAIL aumenta dell'1,1% rispetto allo stesso periodo del 2015.

La variazione maggiore, rispetto al terzo trimestre 2015, si registra nel settore dell'**Istruzione**, (+18,5%), dei **trasporti**, che comprende l'attività trasporto merci, facchinaggio e magazzino, (+15,6%), e del **commercio e riparazione di autoveicoli** (+14,6%).

Una contrazione, sempre su base annua, nell'utilizzo di lavoratori in somministrazione si registra invece nei settori della Pubblica amministrazione (-15%), dell'industria dei mezzi di trasporto (-12,45) e dell'industria del legno (-10,6%)

⁵² A cura del dott. Tiziano Trobia

In aumento, in misura sensibilmente superiore al totale, **il numero dei lavoratori assicurati all'INAIL per la prima volta** tramite lavoro somministrato: sono oltre **17 mila** nel terzo trimestre 2016, con un incremento del **12%** su base annua. Sul totale dei somministrati occupati, la quota dei **neo assunti** è pari al **4,7% nel terzo trimestre 2016 contro il 4,3% del terzo trimestre 2015**⁵⁴.

Osservando le note dell'Osservatorio Ebitemp-Forma.Temp dei primi due trimestri del 2016 è possibile ricavare alcuni spunti interessanti e comprendere, attraverso le analisi congiunturali, differenti tendenze che si sviluppano, si affermano e strutturano rispetto al mercato del lavoro in somministrazione. Una premessa iniziale è d'obbligo: non sono sufficienti queste poche note per affermare con certezza che una tendenza si stia consolidando e sviluppando, ma è possibile individuare alcune direzioni e collocarle all'interno dei movimenti del mercato del lavoro, individuando alcuni trend che possono essere analizzati.

Nel primo trimestre del 2016 i dati INAIL relativi al lavoro in somministrazione mostrano un aumento del 3,8% rispetto allo stesso periodo del 2015. Se scomponiamo questo dato ci accorgiamo di come l'aumento su base annua dipenda da una combinazione di fattori: da una parte una contenuta riduzione dell'industria manifatturiera, che perde lo 0,6% e dall'altra la crescita sensibile in diversi comparti del settore terziario. Nel comparto manifatturiero, nonostante la tenuta generale, si può notare una severa contrazione nell'industria dei mezzi di trasporto, che fanno registrare un saldo negativo del 13,4% sempre su base annua: si tratta però di un dato particolare, che supera di molto la media del settore e che verrà completamente ribaltato nel secondo trimestre.

Nel settore dei servizi cresce l'occupazione in somministrazione, in particolare all'interno del comparto dell'istruzione e del commercio al dettaglio, entrambe con un saldo positivo del 9%, e nel settore del commercio e riparazione di autoveicoli che fanno segnare una crescita del 10,4%.

L'analisi del secondo trimestre ci permette di verificare alcuni piccoli segnali: prosegue nella direzione della crescita l'impiego di lavoratori in somministrazione, che rispetto al secondo semestre del 2015 crescono del 2,4%, in misura minore del primo trimestre ma in maniera sempre consistente. La crescita viene confermata e certificata anche dalla nota mensile di settembre 2016,

⁵⁴ Fonte Ebitemp: <http://www.ebitemp.it/il-lavoro-in-somministrazione-nel-terzo-trimestre-2016-dati-inail/>.

che dopo osserveremo con maggiore attenzione. L'aumento è il risultato della crescita dell'occupazione media in tutti e tre i mesi presi in esame (4,6% ad aprile, 8,4% a maggio e 6% a giugno)

Proprio il settore dei trasporti che aveva ceduto maggiormente nel primo semestre fa segnare la maggiore variazione, aumentando del 27% su base annua: questo settore, va ricordato, comprende l'attività di trasporto e movimentazione merci, facchinaggio e magazzino, che trainano la crescita con un segno positivo del 13%. La movimentazione delle merci e l'attività logistica proseguono nella loro crescita, nonostante i dati ci segnalino come da un lato lo sviluppo delle tecnologie e dall'altro l'esternalizzazione dei servizi stiano erodendo rapidamente la percentuale di lavoro somministrato impiegata nel settore. Prosegue, contemporaneamente, il trend molto positivo del settore del commercio e della riparazione di autoveicoli, che aumenta il numero dei suoi impiegati, rispetto all'anno precedente, del 12,9%.

Questi dati su base trimestrali, inerenti il numero di occupati e i settori trainanti vanno affiancati, per comprendere meglio il trend davanti a cui ci troviamo, ai dati che rilevano le variazioni del monte retributivo e le ore lavorate, assolute e in media per ogni lavoratore.

A partire da Aprile 2016 il monte retributivo dei lavoratori in somministrazione è in costante diminuzione, tranne nel mese di Giugno in cui si registra una crescita del 2,1%. Contemporaneamente l'andamento delle ore totali lavorate e delle ore lavorate per lavoratore non è stabile e non consente di tracciare una direzione: è interessante però osservare come per il periodo gennaio – giugno 2016 aumenti del 3,1% su base annua il monte retributivo, del 7,1% il numero dei lavoratori in somministrazione occupati e del 2,4% il numero totale di ore lavorate. Le ore lavorate in media per lavoratore diminuiscono nella misura del -4,6% su base annua.

Questi ultimi dati ci segnalano una crescita del monte-retributivo e degli occupati, su base annua, e una corrispondente diminuzione delle ore lavorate in media per lavoratore, nonostante una crescita del monte-ore. Sembra quindi configurarsi una crescita della frammentazione nell'ambito della somministrazione.

Andando ad osservare la nota mensile di settembre, ultima tra quelle a disposizione e che fa riferimento ai dati raccolti nel mese di Giugno 2016, notiamo all'incirca la stessa direzione osservata nell'analisi dei dati trimestrali: il monte retributivo dei lavoratori interinali cresce del 2,1% rispetto allo stesso mese del 2015. Anche la variazione congiunturale è positiva e pari a +0,7%. La variazione acquisita di giugno 2016 è pari a +5,5% (la variazione acquisita si ottiene ipotizzando variazioni nulle del dato ultimo disponibile per il resto dell'anno). Sia l'analisi congiunturale, maggiormente attenta alle variazioni sul breve periodo, sia la variazione acquisita mostrano la possibilità di una tenuta della crescita sia nel monte retributivo che nei livelli occupazionali, anche se si tratta di variazioni minime.

Il numero medio mensile di occupati somministrati aumenta del 6,0% su base annua (+1,5% gli occupati a tempo determinato e +80% gli assunti a tempo indeterminato). I lavoratori occupati a giugno 2016 sono circa 386 mila, di cui il 9,8% a tempo indeterminato, contro il 5,8% di giugno 2015.

Le ore lavorate sono state 37,132 milioni a giugno 2016, con una diminuzione dello 0,6% su base annua.

Le ore lavorate per lavoratore segnano una sensibile contrazione rispetto a giugno 2015 (-6,2%). Anche questo dato, di fatto, segnala una continuità nella progressiva riduzione delle ore medie lavorate per lavoratore: sarebbe interessante comparare e affiancare questi elementi con la distribuzione salariale e la durata media delle missioni per lavoratore, per osservare che variazioni e che tipo di spostamenti avvengono all'interno del mercato del lavoro in somministrazione.

Il rapporto fra occupazione in somministrazione e occupazione totale passa all'1,55% contro l'1,47% di giugno 2015. Rispetto al complesso dell'occupazione a termine la somministrazione pesa per il 14,6% a giugno 2016 contro il 13,9% di giugno 2015. Nonostante la crescita dei contratti a tempo indeterminato la "connotazione temporale" del lavoro in somministrazione resta evidente. Alcuni studi stanno soffermando la propria attenzione sulla mutazione di paradigma rispetto all'utilizzo dei somministrati, da un impiego estemporaneo, utile per momenti di picco produttivo o per strutturarsi nei momenti di crisi economica, a un utilizzo programmato e strategico da parte delle imprese. Questo trend, osservabile soprattutto in alcuni paesi

nordeuropei (Germania in testa) si sta estendendo geograficamente ma ancora risulta molto poco evidente in Italia (si veda il cap. 2).

Come si può notare, infatti, l'aumento degli occupati è trainato dall'esplosione dei contratti a tempo indeterminato, in crescita esponenziale ma ancora poco incisiva rispetto al totale dei rapporti di lavoro in somministrazione. Prosegue parallelamente la riduzione di ore medie lavorate per lavoratore mentre tiene, cedendo solo lo 0,6%, il monte ore complessivo

Per quanto riguarda la composizione della platea dei lavoratori in somministrazione ci sono dati interessanti soprattutto per quanto riguarda i lavoratori stranieri e i neo-assunti, tutti quei lavoratori assicurati all'INAIL per la prima volta a seguito di un rapporto di lavoro in somministrazione.

Il numero dei lavoratori somministrati stranieri infatti aumenta in misura superiore alla media con un incremento del 4% su base annua. Nel secondo trimestre 2016 rappresentano il 20% del totale contro il 19,7% del secondo trimestre 2015.

Anche il numero dei lavoratori assicurati all'INAIL per la prima volta tramite lavoro somministrato cresce: sono 14.208 nel secondo trimestre 2016, con un incremento del 4% su base annua. Sul totale dei somministrati occupati, la quota dei neo assunti è pari al 4,1%, quasi stabile rispetto al secondo trimestre 2015 (4%)

Le note sul terzo trimestre potranno confermare le tendenze osservate fino a questo momento, ma già le note mensili e congiunturali di settembre e ottobre ci dicono che la crescita rispetto al volume occupazionale e al monte salari è rimasta costante in quasi tutti i momenti dell'anno, continuando a far registrare segni sensibilmente positivi per quanto riguarda il monte ore retribuito e il numero di occupati su base annua. La contemporanea variazione al ribasso delle ore medie lavorate per ogni lavoratore potrebbe essere un indicatore utile per ulteriori approfondimenti e studi: comparando il monte retributivo medio e la distribuzione salariale con i settori del lavoro in somministrazione maggiormente in crescita e quelli che segnano le flessioni più sostanziose, si potrebbe comprendere se l'espansione dell'occupazione in somministrazione sia un fenomeno diffuso e generale, sempre all'interno di un quadro trainato da comparti specifici,

o se si tratti, come detto in precedenza, di una crescita che si sviluppa e determina un incremento ai margini.

5 INTERVISTE DI APPROFONDIMENTO⁵⁵

All'interno di questa ricerca abbiamo scelto di inserire una parte che potesse approfondire, attraverso interviste e domande a chi opera direttamente nel settore per garantire l'offerta formativa necessaria e adeguata per i lavoratori o per tutelarne i diritti, alcuni aspetti a nostro avviso decisivi, che non possono essere riscontrabili esclusivamente attraverso un'analisi degli archivi o dei dati.

A rispondere ai questionari che abbiamo somministrato sono stati i responsabili della formazione di alcune Agenzie per il Lavoro e i segretari generali delle organizzazioni sindacali confederali,⁵⁶ soggetti quindi in grado di rispondere in maniera competente e qualificata e in grado di segnalare, come effettivamente è avvenuto, possibili campi di indagine e approfondimento, a partire dal loro punto di vista da osservatori privilegiati.

Abbiamo quindi immaginato un questionario, di cui alleghiamo la traccia, da sottoporre a chi opera all'interno del sistema formativo dei lavoratori in somministrazione, ai soggetti che fattivamente immaginano, coordinano e gestiscono nei territori i percorsi formativi, ne definiscono le linee guida e ne valutano l'impatto sull'occupazione e sull'occupabilità delle risorse e l'efficacia in termini di collocamento all'interno del mercato del lavoro e ai soggetti sindacali che tutelano i lavoratori e collaborano all'interno del sistema per garantire la qualità della formazione. Le risposte ricevute sono state molto esaustive ed esemplificative di come la formazione sia diventata un elemento imprescindibile, al quale viene giustamente dedicata un'attenzione sempre crescente.

Abbiamo cercato di ricostruire l'importanza, attraverso la teoria del capitale umano, che riveste l'aspetto formativo e la centralità che viene assegnata alla formazione sia dalle Agenzie per il Lavoro (APL) sia dalle Aziende Utilizzatrici (IU): l'evidenza di un migliore posizionamento all'interno del mercato del lavoro per le risorse che aumentano i propri livelli formativi, rilevata dai teorici del

⁵⁵ A cura del dott. Tiziano Trobia.

⁵⁶ Ringraziamo molto per la collaborazione e per aver risposto alle nostre domande il dott. Soldà, il dott. Costantini, il dott. Venier e la dott.sa Bruzzese e i segretari generali di NIDIL-CGIL, FELSA-CISL e UILTEMP Claudio Treves, Ivan Guizzardi e Lucia Grossi.

capitale umano e non solo, ha fatto in modo che anche le politiche di collocazione e ricollocazione si focalizzassero su questo punto.

Molti altri fattori già nominati, come la necessità per le APL di avvalersi di risorse in grado di rispondere ai rapidi mutamenti tecnologici, alle trasformazioni dei processi di produzione, alla possibilità di doversi ricollocare in altri segmenti o settori d'azienda, inseriscono la formazione al centro delle politiche di reclutamento del personale.

Il questionario si è concentrato su tre aspetti fondamentali: il primo cerca di indagare la relazione tra le agenzie per il lavoro e gli enti che effettivamente si occupano di erogare la formazione per loro conto: sono emerse situazioni e scelte che dipendono soprattutto dalle specificità territoriali e dalle diverse APL, che prevedono in alcuni casi l'utilizzo di strutture accreditate esterne e in altri, la maggior parte, la creazione direttamente in seno al gruppo aziendale di enti accreditati per la formazione. In entrambi i casi, come avremo modo di vedere, la sinergia ricercata è massima e alcuni aspetti ritenuti fondamentali non vengono mai completamente delegati ma sono frutto di un continuo coordinamento.

Attraverso il secondo aspetto trattato si è cercato di comprendere al meglio in che modo vengano coniugate le esigenze formative di breve periodo, più legate a un impiego specifico e all'acquisizione di specifiche competenze, a quelle di medio-lungo periodo, che mettono in condizioni i lavoratori di accrescere la propria occupabilità e di acquisire competenze spendibili trasversalmente sul mercato del lavoro. L'equilibrio tra una formazione utile soprattutto all'impresa utilizzatrice e una formazione immaginata maggiormente per fornire ai lavoratori strumenti trasversali è assolutamente decisivo: le varie tipologie formative previste (professionale, di base, on the job, ecc.) rispondono evidentemente anche a questa necessità, e proprio dalle risposte che abbiamo raccolto emergono elementi molto utili ad approfondire queste questioni.

Il terzo aspetto riguarda principalmente la percezione e l'atteggiamento che imprese utilizzatrici e lavoratori hanno nei confronti dei percorsi formativi: quanto questi vengano percepiti come utili per entrambi, quanto vengano ritenuti "necessari", quanto vivano di sinergie tra i soggetti coinvolti a tutti i livelli nel processo. Questa terza parte ci permette di riflettere e ci consegna probabilmente gli spunti più interessanti segnalando come, ad oggi, gli interessi particolari degli

attori in campo riescano a trovare soddisfazione all'interno di un quadro valutato generalmente in maniera positiva.

In queste pagine cercheremo di riportare le risposte che abbiamo raccolto, inquadrandole nel ragionamento appena illustrato e cercando di mettere in luce come, nei territori e a partire da chi quotidianamente si occupa di erogare la formazione o di coordinarla e da chi vi partecipa, i corsi di formazione legati all'attività di Forma.Temp siano parte integrante del sistema del lavoro in somministrazione.

Il campione utilizzato ci ha garantito una notevole estensione territoriale, avendo interagito con strutture nazionali variegata e con presenza, a differente intensità, in tutte le regioni del paese: questo ha anche messo in luce un generale tentativo di uniformità nella costruzione dei percorsi formativi, con una particolare attenzione alle esigenze del tessuto produttivo in cui si è inseriti, attenzione che si sviluppa automaticamente nel momento in cui il lavoro di sinergia tra i soggetti si mette realmente in moto.

In conclusione proveremo a tirare le fila e a raccogliere gli spunti più utili e interessanti ed evidenziare gli elementi che ci indicano, in tendenza, alcuni bisogni e alcune necessità che, se soddisfatte, possono contribuire a valorizzare ancora di più il processo formativo dei lavoratori in somministrazione e contribuire alla crescita delle risorse umane impiegate e delle imprese utilizzatrici.

5.1 Criteri guida per scegliere le agenzie che erogano formazione

Per approfondire questa tematica abbiamo chiesto ai responsabili della formazione intervistati quali fossero i criteri generali che muovono la scelta delle strutture che erogano, per loro conto, la formazione, e se l'agenzia avesse un rapporto consolidato con alcune strutture o scegliesse, di volta in volta, le più adeguate.

Come accennato precedentemente le APL, in alcuni casi, si avvalgono di enti accreditati alla formazione per erogare i corsi ai propri lavoratori, in altri, soprattutto quando si tratta di agenzie di grandezza e estensione territoriale considerevole, vengono create agenzie accreditate direttamente in seno al gruppo societario, per gestire, coordinare e realizzare i corsi di formazione

necessari. In entrambi i casi la cosa per noi più interessante è provare a comprendere quali siano le linee guida per la scelta degli enti e quali gli elementi che spingono nella direzione, sempre più frequente, della creazione di enti di formazione interni.

A titolo meramente esemplificativo riportiamo alcune delle risposte che ci aiutano a conoscere le politiche scelte da i soggetti intervistati: “*Adecco Italia S.p.A.* viene assistita sulle scelte formative da Adecco Formazione S.r.l., società del Gruppo che svolge il ruolo di Soggetto Attuatore nell'ambito delle attività che vengono finanziate attraverso l'accantonamento nel fondo Forma.Temp e che si occupa anche di servizi formativi per gli occupati: pertanto AF rappresenta il riferimento per condividere la lettura delle esigenze del mercato del lavoro, declinarli in fabbisogni di competenze ed individuare le soluzioni operative. Attraverso la propria struttura opera per la individuazione dei docenti, delle aule e delle strutture tecniche specialistiche necessarie per ogni fabbisogno, nonché per il coordinamento ed il monitoraggio delle attività formative che vengono erogate. Infine anche per la gestione amministrativa, dalla presentazione dei progetti per la richiesta di finanziamento a Forma.Temp o alle altre fonti di finanziamento attivate, alla rendicontazione”⁵⁷

Anche *Ranstad* si avvale di una società del gruppo, *Ranstad Hr Solutions*: accreditata a Forma.Temp ed ente attuatore per *Ranstad Italia*.⁵⁸

“*Umana*, da oltre 15 anni, si avvale per la progettazione, l'organizzazione, la gestione e per l'erogazione di corsi Forma.Temp anche di *Umana Forma srl*, società di formazione del Gruppo accreditata presso Forma.Temp, presso alcune Regioni (Emilia Romagna, Veneto, Umbria e Marche), presso Fondimpresa. Per erogare i percorsi formativi in Lombardia si avvale inoltre di un'altra società del Gruppo, *U.Form srl*, accreditata presso Forma.Temp, presso la Regione Lombardia”.⁵⁹

Anche quando la scelta ricade su una società del gruppo, vengono comunque mantenute relazioni specifiche con altri enti, legate magari a particolari necessità formative, presenza sul territorio,

⁵⁷ Questionario dr. Soldà, Adecco Italia S.p.A

⁵⁸ Questionario dr. Costantini, Ranstad Italia S.p.A

⁵⁹ Questionario dr. Venier, Umana S.p.A

capacità in un determinato campo o segmento produttivo: gli intervistati dichiarano infatti di avvalersi anche della collaborazione di altri enti in base al rapporto che questi hanno con il territorio, alla loro rappresentatività e storicità, alla disponibilità di laboratori e attrezzature idonee alle attività formative.

“Utilizziamo meno altre società di formazione se non nel caso in cui necessitiamo di expertise particolari che richiedono anche certificazioni. In quel caso privilegiamo le scuole che sono eccellenze nei territori e specializzate in quelle tematiche”⁶⁰.

Soprattutto per quanto riguarda la fase di erogazione degli interventi le APL attivano, secondo le risposte raccolte, la propria rete di collaborazioni in modo da rispondere ad una sempre più vasta gamma di fabbisogni di formazione tecnica, con vari gradi di specializzazione. Di conseguenza, l'apporto di società partner che abbiano una propria caratterizzazione in determinati ambiti professionali è importante per l'efficacia del sistema di relazione committente – attuatore. Appare chiaro come ci sia la volontà di costruire relazioni solide sui territori per poter garantire una formazione di qualità e la riuscita dei corsi attivati e come, attraverso l'affidamento a società facenti parti dello stesso gruppo aziendale, non si voglia delegare questo aspetto fondamentale, soprattutto per quanto riguarda la progettazione e il monitoraggio.

L'approccio che viene favorito, proprio per queste ragioni, è un approccio che si basa su un'analisi il più possibile puntuale dei bisogni, su quella che gli operatori del settore chiamano *customizzazione del progetto*, una personalizzazione del progetto formativo che tiene conto del bilancio delle competenze e del percorso formativo e professionale del lavoratore. Un lavoro a cui si dedica una grandissima attenzione è quello di uniformazione e composizione tra bisogni, aspettative ed esigenze del cliente e quelle della figura professionale che deve essere inserita in un determinato contesto: anche per questo la fase di progettazione ricopre un ruolo decisivo e, come vedremo attraverso le risposte alla prossima domanda, non viene relegata a un singolo segmento ma vive di sinergie tra tutti gli attori interni al progetto di formazione.

⁶⁰ Questionario dr. Costantini, Ranstad Italia S.p.A.

5.2 Sinergie nella progettazione dei corsi tra APL e agenzie erogatrici

Come ampiamente emerso in molte delle risposte che abbiamo ricevuto, il percorso formativo, la sua progettazione e la sua realizzazione, non vengono delegati ad un solo soggetto. Che gli enti erogatori siano appartenenti al gruppo aziendale o meno, soprattutto nella fase di progettazione, emerge sempre la volontà da parte delle APL di controllare le scelte e intervenire nel processo di *customizzazione*, e in generale di monitorare un processo che le vede responsabili nei confronti di Forma.Temp della buona riuscita dei corsi. In questo campo però sono state evidenziate differenze di approccio derivanti dalla diversità intrinseca tra le tipologie formative prese in esame.

Per quanto riguarda la formazione *on the job*, ad esempio, i livelli di coordinamento sono estesi ad ogni piano: definire il progetto, individuare le risorse interne della imprese utilizzatrici coinvolte nel corso di formazione, allineare tutte le risorse sugli aspetti procedurali ed organizzativi legati alle prescrizioni previste dal vademecum Forma.Temp e procedere alla gestione amministrativa e alla rendicontazione, sono tutte attività che vedono l'interazione continua tra ente erogatore e impresa utilizzatrice.

Le ragioni che spingono a questa collaborazione sono facilmente intuibili e hanno a che fare con la composizione degli interessi tra i lavoratori inseriti nei percorsi e le imprese utilizzatrici: sarà necessaria infatti una formazione in grado di rispondere soprattutto a particolari esigenze e in grado di fornire strumenti da spendere nel compimento della specifica mansione che si andrà a ricoprire, in un tempo il più ridotto possibile, senza però incidere sulla qualità necessaria e soprattutto sulla possibilità del lavoratore di acquisire competenze fondamentali. E' emerso in primo piano che, trattandosi di una formazione sul posto di lavoro, la realizzazione, le docenze e la progettazione specifica vedranno un peso preponderante delle Imprese Utilizzatrici e si concentreranno sulla capacità di fornire specifiche competenze da poter sviluppare il prima possibile.

Nel caso di interventi formativi riconducibili alla tipologia *Qualificazione* dei lavoratori a tempo indeterminato, le casistiche sono più articolate: in alcuni casi si tratta di interventi che coinvolgono solo docenze interne e quindi il ruolo dell'ente erogatore può definirsi simile al caso della tipologia della formazione *on the job*, perché la modalità di svolgimento prevista è prevalentemente quella

dell'affiancamento. In altri casi il contributo necessario è ancora più sul piano progettuale e di individuazione e gestione dei docenti, in quanto le modalità didattiche sono invece prevalentemente quelle di aula o comunque prescindono dall'affiancamento: in questo caso il ruolo preponderante verrà svolto dagli enti erogatori che proprio per queste ragioni vengono selezionati con attenzione.

Viene valutato molto positivamente da tutte le APL intervistate l'elemento di *customizzazione* rispetto alle esigenze aziendali: la formazione deve servire principalmente a trasferire competenze ai corsisti che siano immediatamente spendibili nei contesti aziendali, in modo che possano essere in linea già dai primi giorni di missione con le esigenze espresse dall'azienda. Emerge un aspetto, legato in maniera intuitiva all'ottimizzazione dei tempi di formazione e di apprendimento, riguardante la durata delle missioni: la maggior parte degli intervistati ha specificato come venga effettuato un lavoro di uniformazione dei tempi.

Le missioni che vengono proposte, infatti, hanno durate congrue e coerenti anche con i percorsi formativi, in modo tale da permettere di capitalizzare le competenze acquisite in fase di formazione da parte dei lavoratori e, allo stesso tempo, di permettere alle aziende di valutare e finalizzare al meglio gli inserimenti effettuati: l'investimento in termini formativi deve essere per forza di cose accompagnato da missioni abbastanza durature da rendere conveniente, soprattutto per il lavoratore, essere inserito in un percorso formativo.

Quando si parla di lavoratori a tempo indeterminato l'attenzione si sposta, per forza di cose, su un aspetto legato alla crescita sul medio – lungo periodo: quella che viene definita *lifelong formation*, e che abbiamo trattato all'interno delle pagine che descrivevano la teoria del capitale umano, diventa l'obiettivo principale e l'elemento che orienta quasi tutte le scelte formative.

Gli intervistati in larga parte hanno evidenziato il tentativo di costruire e valorizzare percorsi ad hoc, per puntare alla formazione continua e alla crescita professionale delle risorse a tempo indeterminato. Trattandosi, nella maggior parte dei casi, di professionalità specifiche e mediamente elevate, sono previsti percorsi che come obiettivo hanno la riqualificazione e una possibile collocazione all'interno di altri segmenti produttivi, ma la gran parte dei corsi attivati

riguardano invece l'aggiornamento, il miglioramento e l'adeguamento distribuito su un piano temporale maggiormente esteso.

5.3 Esigenze formative immediate ed esigenze di lungo periodo

Abbiamo cercato, attraverso questa domanda, di comprendere in che modo le APL e gli enti che per loro conto erogano la formazione riescano a conciliare le esigenze formative legate ad un impiego immediato e in uno specifico settore con le esigenze di medio periodo dei lavoratori in somministrazione.

Le risposte hanno segnalato tutte una difficoltà di fondo nel riuscire a conciliare queste due esigenze, difficoltà che viene aggirata soprattutto attraverso un intervento di "orientamento" delle politiche formative, agito in maniera particolare dalle APL in sinergia con gli enti erogatori: è stato rilevato in maniera chiara da tutti gli intervistati come le imprese utilizzatrici tendano, in maniera comprensibile, a scegliere dei corsi di formazione tagliati su una particolare professionalità o in grado di rispondere a esigenze temporalmente situate: i percorsi formativi però devono essere in grado di fornire ai lavoratori strumenti efficaci anche al di fuori di una specifica mansione o di una professionalità che nel tempo tende a svilupparsi e mutare.

Un primo aspetto da evidenziare è quello che mostra come le esigenze di aggiornamento immediato siano legate in particolare a interventi formativi di breve durata, rientranti, a seconda dei casi, nella *formazione professionale* o nella *formazione on the job*, tipologie generate in particolare da specifiche richieste provenienti dalle imprese utilizzatrici e dalle APL e collegate a contratti di somministrazione già individuati. Anche rispetto a questo elemento gli intervistati segnalano l'importanza di un coordinamento tra APL e IU, visto che le tipologie di missione e di contratti già individuati dipendono certamente dalle imprese che utilizzeranno la forza lavoro ma anche dagli accordi specifici che le APL sottoscrivono con aziende e imprese.

Preponderante, quindi, l'individuazione delle professionalità richieste e l'inserimento, attraverso corsi di formazione *on the job* o *professionali*, in azienda, attraverso il soddisfacimento di livelli di formazione specifici e ridotti nel tempo; andiamo ad osservare allora come si inseriscono

all'interno di questo quadro le esigenze di medio periodo legate all'occupabilità dei lavoratori in somministrazione.

Lo schema adottato generalmente prevede un'analisi sviluppata soprattutto dalle APL, in sinergia con i soggetti che per loro erogano la formazione, in relazione in particolare a due casistiche individuate dagli intervistati:

Aziende medio-grandi che esprimono fabbisogni di competenze più articolati e con una programmazione di medio termine, che spingono APL e enti erogatori a lavorare alla costruzione di veri e propri percorsi strutturati, volti alla formazione di profili professionali definiti a partire dagli standard professionali esistenti, con una tensione verso l'evoluzione che viene richiesta dalla specifica organizzazione aziendale. Nella maggior parte dei casi si tratta di progetti definiti *speciali*, perché eccedono la durata tipica e richiedono la condivisione con rappresentanze sindacali di categoria.

Preparazione di percorsi mirati all'inserimento dei disoccupati all'interno del mercato del lavoro, analizzando il fabbisogno di competenze e tentando di fornire strumenti adatti all'incremento dell'occupabilità.

Chiaramente le APL si concentrano sul fornire strumenti sul medio periodo a quei lavoratori che non sono impiegati in missione e che più di altri trovano difficoltà nell'essere inseriti all'interno del mercato del lavoro, prediligendo, al contrario, corsi di formazione specifici per quelle figure che dovranno essere impiegate in missioni già individuate.

Un secondo elemento decisivo emerso dalle risposte ha a che fare con la capacità da parte delle APL di individuare, lavorando in parallelo, le professionalità richieste al momento e le competenze a esse collegate e le "professioni del futuro" e le competenze che richiedono. In questo modo, ci viene raccontato, è possibile formare i lavoratori anche su tematiche che si ipotizza verranno richieste in futuro, basandosi su un osservatorio evidentemente privilegiato sul mercato del lavoro e lavorando nella direzione di specializzazioni e trend di mercato concreti, ricavabili da un'attenta analisi delle tendenze del mercato.

Viene riconosciuto da tutti gli intervistati che a volte le esigenze che spingono verso una formazione “just in time” e quelle che spingono verso una formazione declinata sul medio periodo rischiano di trovarsi in contrapposizione e in una sorta di conflitto di interessi, anche se il tentativo è quello di equilibrare e calibrare tutto rispetto alle esigenze dei lavoratori e delle imprese. “Per ovviare a questo problema è necessario costruire relazioni tra APL, enti erogatori e aziende utilizzatrici che spingano a percorsi misti, che siano in grado cioè di tenere conto delle evoluzioni prospettiche della produzione, dei servizi e dei mercati, avvalendosi di proposte innovative e appoggiandosi a formatori e centri di eccellenza”⁶¹. Qualità e visione prospettica vengono individuate quindi come chiavi decisive per l’equilibrio che viene ricercato tra esigenze apparentemente contrastanti.

Questo quesito ci ha permesso di ottenere spunti molto interessanti rispetto a uno degli aspetti più importanti nella costruzione e progettazione di percorsi formativi: le diverse tipologie previste permettono di rispondere adeguatamente alle esigenze fin qui segnalate anche se l’attenzione maggiore viene messa, in maniera lungimirante, sulla commistione dei diversi elementi all’interno di ogni tipologia formativa, con la preminenza di alcuni sugli altri a seconda del tipo di formazione attivata ma con la presenza di tutti gli aspetti trattati.

Rispetto a questo tema alcuni dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali segnalano una necessità di crescita: “Se dovessi individuare un limite direi che abbiamo la necessità di incentivare un’attività formativa in grado di aumentare l’occupabilità dei soggetti più che l’occupazione, una formazione costruita dopo aver individuato figure professionali carenti e quindi potenzialmente in crescita nel mercato. Noi ci siamo presi il ruolo di individuare interventi formativi a prescindere dalla richiesta in un determinato momento e in un determinato settore: questo è compito del sistema complessivo e lo si può svolgere soprattutto nei territori”.⁶² In generale però tutti gli intervistati riconoscono la ricchezza di un sistema che incentra le proprie attività formative su esigenze reali e che fornisce occasioni legate in uno specifico momento e a una determinata

⁶¹ Questionario dr. Venier, Umans S.p.A.

⁶² Questionario Ivan Guizzardi, segretario generale FELS CISL.

esigenza occupazionale, spingendo anzi sulla necessità di attivare sempre più corsi con discenti che poi parteciperanno realmente ad una missione⁶³.

5.4 Occupazione/Occupabilità: fattori determinanti

Il quesito chiedeva di valutare, in base alla propria esperienza, il peso di alcuni specifici fattori nel determinare il successo in termini di occupazione/occupabilità, della formazione professionale. Le risposte ricevute sono state abbastanza omogenee e ci hanno permesso di tracciare un quadro sufficientemente definito, anche se alcuni aspetti andrebbero analizzati con ulteriore attenzione. I fattori a cui abbiamo chiesto di assegnare un punteggio sono: Un dialogo assiduo con le imprese che permetta di individuare le figure professionali di maggiori prospettive (a), l'individuazione della struttura che eroga la formazione (b), la selezione dei lavoratori da inserire nei corsi (c), in base alle loro attitudini (c), l'impegno e la motivazione dei lavoratori partecipanti (d) e l'evoluzione del mercato (e).

Partendo dalle risposte maggiormente convergenti, per la totalità degli intervistati un "dialogo assiduo tra APL e imprese, che permetta di individuare le figure professionali di maggior prospettiva" è l'elemento che più pesa nel successo della formazione professionale. Ci sembra che questo, emergendo anche in moltissime delle altre domande, possa essere considerato elemento chiave nell'orientamento delle politiche formative.

L'evoluzione del mercato è invece l'elemento a cui viene assegnato un minor peso, sempre secondo la totalità degli intervistati. In questo caso abbiamo cercato di approfondire le risposte ricevute, chiedendo alcune delucidazioni: l'evoluzione del mercato viene intesa come l'insieme delle tendenze riscontrabili in un determinato periodo e, attraverso approfondimenti prospettici, sul medio-lungo periodo, da analizzare per dare ai percorsi formativi un taglio adeguato. In molti hanno sottolineato come l'assegnare un punteggio più basso a questo fattore non volesse dire ritenerlo secondario ma segnalare come non sarebbe sufficiente una robusta analisi del mercato e delle sue evoluzioni senza la presenza di altri elementi decisivi. In più alcuni degli intervistati hanno ritenuto di poter ricomprendere questo elemento all'interno del dialogo tra imprese e APL,

⁶³ Questionario Lucia Grossi, segretario generale UILTEMP.

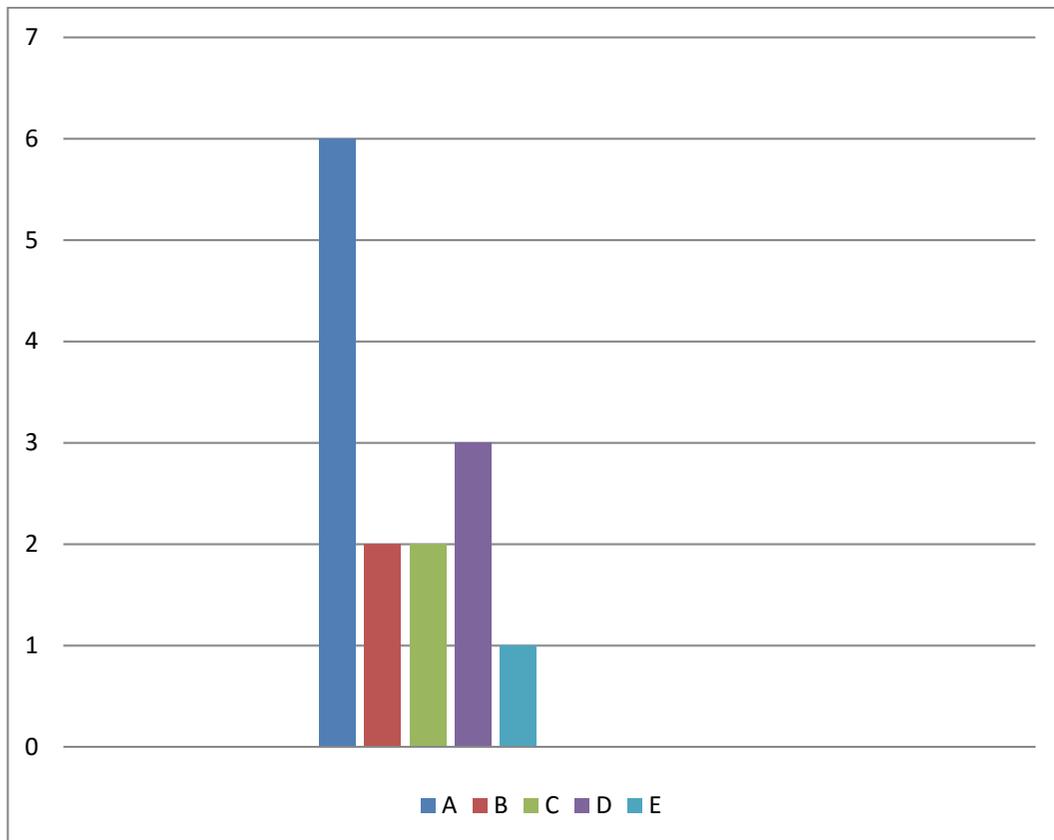
convinti di poter osservare le evoluzioni del mercato a partire da una relazione privilegiata con le imprese, i loro bisogni e le loro trasformazioni.

Gli altri tre fattori proposti dal nostro quesito vengono giudicati quasi come di pari valore, visto che vengono ritenuti parte integrante, insieme ad altri, del dialogo assiduo con le imprese di cui già si è fatta menzione: alcuni intervistati hanno assegnato pari punteggio a tutti e tre i fattori, altri hanno mostrato una leggera predilezione per uno o per l'altro, ma tutti si sono detti convinti di una valutazione sostanzialmente equilibrata.

La "selezione dei lavoratori da inserire nei corsi, in base alle loro attitudini", è stata individuata come un fattore di peso, subito dopo il dialogo tra enti erogatori e imprese: se infatti viene a più riprese segnalata la necessità di "customizzare" i percorsi formativi è necessaria una selezione che rispetti esigenze e attitudini e che individui risorse umane adatte alle particolari professionalità richieste in uscita. Questa selezione non può che nascere da un attento lavoro delle APL, che devono, a monte della relazione con gli enti erogatori, individuare le figure a disposizione e sviluppare un bilancio delle competenze adeguato. Altrettanto decisiva la selezione degli enti attuatori, di cui abbiamo diffusamente parlato: in questo caso emerge che l'analisi attenta dei territori indirizza in maniera fondamentale le scelte più di ogni altro elemento.

L'impegno e la motivazione dei lavoratori partecipanti viene valutata in maniera positiva; alcune delle ragioni però che hanno spinto a valutare questo fattore meno di altri vengono spiegate in maniera più diffusa nel quesito riguardante l'approccio dei lavoratori ai corsi di formazione: in generale possiamo dire che emerge un tendenziale approccio positivo da parte dei lavoratori soprattutto quando i corsi di formazione sono mirati all'inserimento in missione e quindi direttamente all'accezione di un contratto.

Figura 1. Fattori determinanti per la Formazione Professionale



- (a) Un dialogo assiduo con le imprese che permetta di individuare le figure professionali di maggiori prospettive
- (b) L'individuazione della struttura che eroga la formazione
- (c) La selezione dei lavoratori da inserire nei corsi in base alle loro attitudini
- (d) L'impegno e la motivazione dei lavoratori partecipanti
- (e) L'evoluzione del mercato

5.5 Soddisfazione di imprese utilizzatrici e lavoratori: fattori determinanti

Il quesito chiedeva di assegnare un peso crescente a una serie di fattori per quanto riguarda la determinazione del successo e la soddisfazione di imprese clienti e lavoratori rispetto alla formazione *on the job* (t. determinato) e a quella *professionale* (t. indeterminato). I fattori presi in esame sono uno stretto rapporto con le imprese nella definizione dei contenuti dei corsi (a), l'individuazione della struttura che eroga la formazione (b), l'impegno e la motivazione dei lavoratori partecipanti (c) e la disponibilità da parte dell'impresa – cliente (d).

Anche in questo caso lo stretto rapporto con le imprese nella definizione dei contenuti dei corsi è emerso come elemento assolutamente decisivo, considerando anche la tipologia formativa e il necessario protagonismo che le imprese utilizzatrici devono avere nella formazione *on the job* e in

quella *professionale*, che si svolgono prevalentemente attorno all'esigenza di inserire in breve tempo una figura qualificata e in grado di ricoprire un ruolo e svolgere una mansione specifica e in affiancamento.

L'impegno e la motivazione dei lavoratori partecipanti emerge come secondo elemento fondamentale: questa centralità è di facile comprensione se si tiene in considerazione, anche in questo caso, di quali tipologie formative stiamo parlando. Si tratta infatti di percorsi volti ad inserire in breve tempo un lavoratore in missione, legati quindi a possibilità lavorative già individuate, o a corsi destinati a lavoratori con contratti a tempo indeterminato. In questi casi infatti la disponibilità del lavoratore aumenta sensibilmente e le imprese hanno la sensazione di attivare corsi di formazioni utili per il loro livello di produttività e in grado di aiutarle rispetto ad un allineamento celere delle risorse umane a disposizione. In questo caso specifico quindi la disponibilità di entrambi i soggetti interessati colloca sia la motivazione dei lavoratori che quella dell'impresa cliente al secondo posto, quasi con uguali punteggi assegnati dagli intervistati.

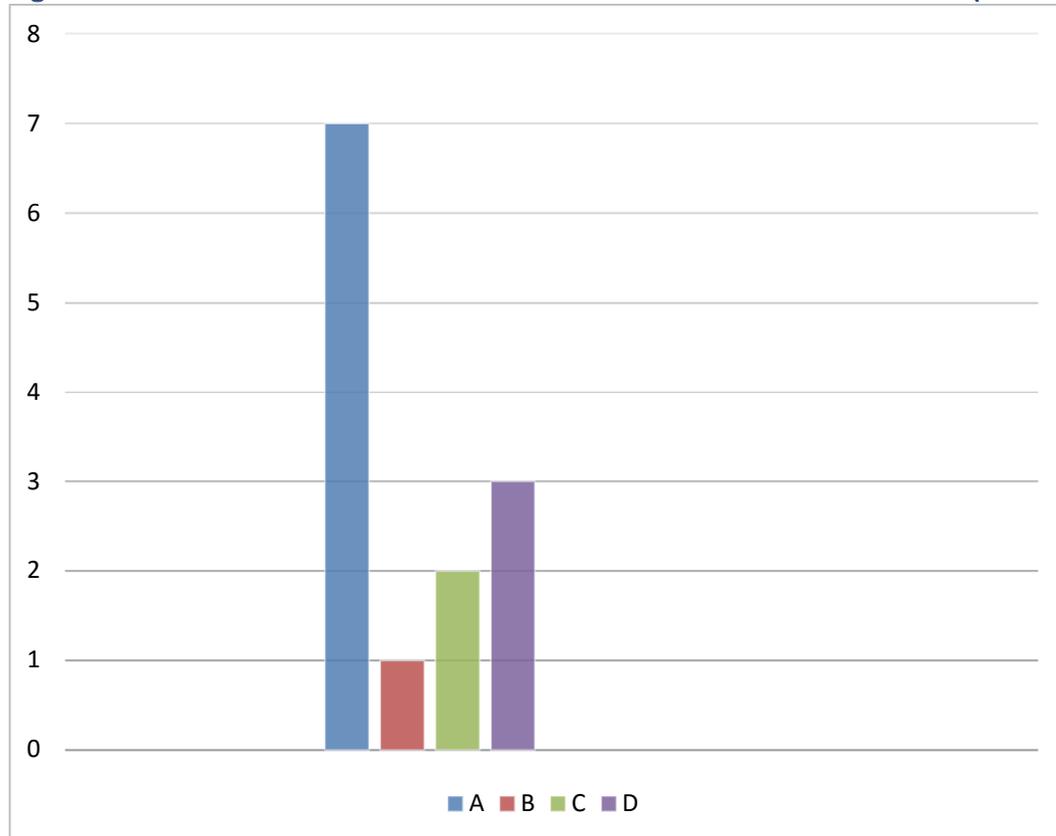
Per quanto riguarda l'importanza della selezione dell'ente che eroga la formazione abbiamo ricevuto in questo caso risposte discordanti e per questo abbiamo provato ad approfondire. Alcuni hanno collocato questo elemento in una posizione mediana, sottolineandone l'importanza ma affermando anche che non basta individuare una buona struttura se vengono a mancare tutti gli elementi di coordinamento e collaborazione dei soggetti interessati che abbiamo analizzato fino a questo momento. Chi ha assegnato un punteggio alto a questo fattore lo ha fatto sempre in

relazione alla tipologia formativa e alla necessità di un coordinamento ragionato ed efficace con le imprese utilizzatrici, con le loro docenze interne e con il bilanciamento tra obiettivi di inserimento immediati e obiettivi sul medio periodo: più di altre occasioni è quindi necessario individuare strutture in grado non solo di erogare formazione di qualità ma di curare tutti questi aspetti che appaiono come contorno ma rivestono una centralità strategica.

Alcuni degli intervistati hanno invece assegnato un peso minimo alla selezione delle strutture erogatrici, evidenziando come nel mercato odierno sia possibile trovare un gran numero di enti di formazione accreditati e di qualità, con caratteristiche e specificità territoriali spendibili in maniera efficace e con la capacità di lavorare in sinergia e costruire rete con gli altri soggetti: pur non

sottovalutando questo aspetto, quindi, si afferma che è di maggiore importanza concentrarsi su altri elementi. Le rappresentanze sindacali hanno risposto assegnando punteggi mediamente identici a quelli dei responsabili delle APL.

Figura 2. Fattori determinanti della Formazione On the Job e Professionale (T. Det.)



- (a) Stretto rapporto con le imprese nella definizione dei contenuti dei corsi
- (b) Individuazione della struttura che eroga la formazione
- (c) Impegno e la motivazione dei lavoratori partecipanti
- (d) La disponibilità da parte dell'impresa – cliente .

5.6 Occupazione/Occupabilità: fattori determinanti nella riqualificazione (T. Indeterminato)

Abbiamo posto la stessa domanda tentando di stabilire quali elementi fossero preponderanti nella riuscita e nella crescita, in termini di occupazione e di occupabilità, per la tipologia formativa della *riqualificazione* per i tempi indeterminati, mettendo sul piatto gli stessi fattori.

Nonostante si tratti di una tipologia particolare e indirizzata a un target di lavoratori a tempo indeterminato che devono essere collocati nuovamente in missione, le risposte sono state molto

simili a quelle del precedente quesito, differenziandosi per pochissimi aspetti. Anche in questo caso un dialogo assiduo con aziende e imprese, che permetta di individuare le figure professionali con maggiore prospettive (a) è valutato come fondamentale da tutti gli intervistati. La riqualificazione infatti deve essere una tipologia formativa in grado di fornire strumenti adatti a una ricollocazione, nel minor tempo possibile, dei lavoratori: rischiare di attivare percorsi formativi eccessivamente generici e comunque non tagliati sulle esigenze espresse in quel determinato momento dal mercato sarebbe controproducente soprattutto nei confronti dei lavoratori e della loro percezione rispetto ai percorsi formativi.

In maniera unanime la selezione dei lavoratori in base alle loro attitudini (e) viene valutato come il secondo elemento in termini di importanza e incisività sui livelli occupazionali: la ricollocazione richiede una particolare attenzione e la valorizzazione massima del bilancio di competenze, delle capacità e della “biografia” dei lavoratori, che devono essere inseriti all’interno di un percorso adatto a loro, oltre che alle possibilità e alle tendenze del mercato del lavoro. Per questa ragione, ci spiegano la quasi totalità degli intervistati, si potrebbe ritenere questo elemento compreso nel dialogo da attuare con le imprese utilizzatrici.

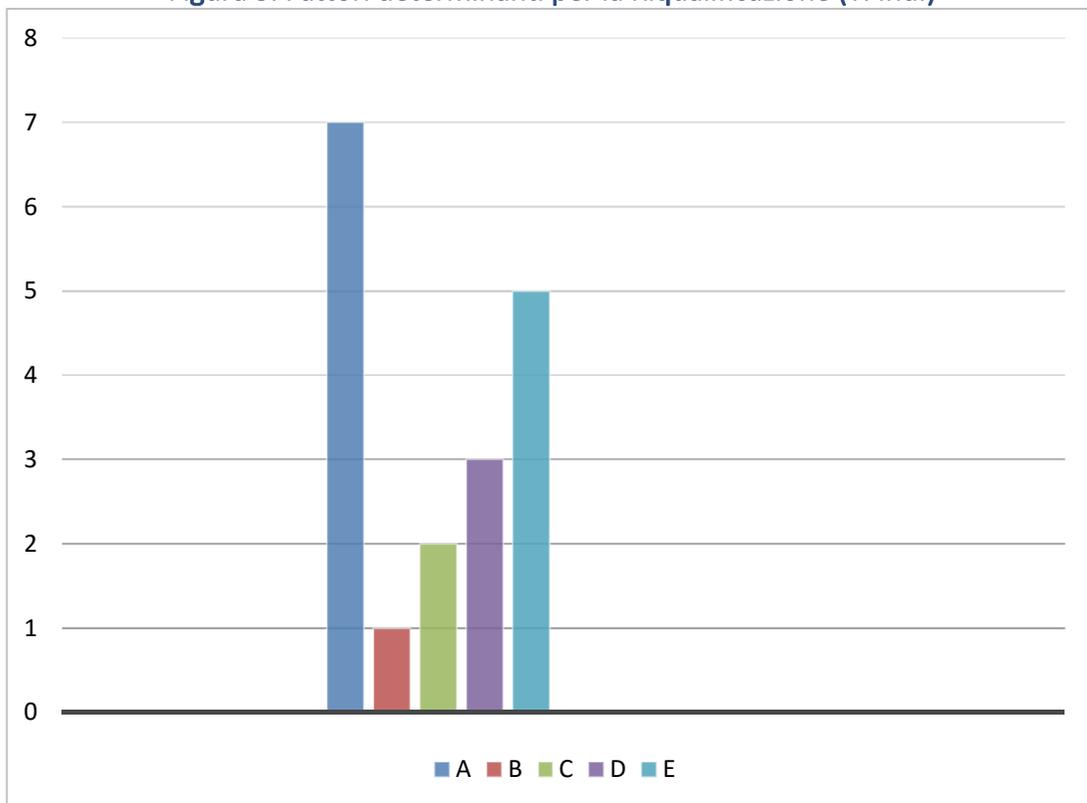
Rispetto all’importanza delle evoluzioni del mercato (c), che è stato valutato per ragioni diverse come uno dei fattori meno incisivi, in questo caso le risposte segnalano una crescente importanza: alcuni degli intervistati continuano a ritenerlo come l’ultimo degli elementi determinanti, motivando questa scelta con il fatto che questo lavoro verrebbe assorbito dal dialogo assiduo tra ente erogatore, APL e imprese utilizzatrici, altri invece ne esaltano l’importanza in relazione a questa specifica tipologia formativa.

La riqualificazione, com’è comprensibile in maniera intuitiva, comporta una serie di passaggi preliminari, da sviluppare in fase di analisi del mercato e di progettazione, che rivestono un’importanza maggiore rispetto a molte altre tipologie formative previste: per questa ragione alcuni degli intervistati affermano che conoscere l’evoluzione del mercato e cercare di comprendere e anticipare alcune tendenze è una parte fondamentale del compito da svolgere rispetto alla riqualificazione.

L'impegno e la motivazione dei lavoratori partecipanti (b) ottiene da tutti una valutazione medio-bassa: il motivo va analizzato sempre in collegamento con la specificità dei lavoratori inseriti in questi percorsi, lavoratori che partecipano a un corso con la consapevolezza di dotarsi di strumenti utili a risolvere una situazione particolare ma che si trovano, contemporaneamente, a dover comprendere che tipo di ricollocazione specifica li riguarderà.

Per queste ragioni sia nel caso in cui affrontino in maniera positiva il corso sia se i feed-back appaiono meno entusiasti, il corso di riqualificazione riesce ad essere un'occasione, proprio grazie al lavoro di progettazione, analisi del contesto, coordinamento tra i soggetti interessati e lettura delle possibilità contingenze future.

Figura 3. Fattori determinanti per la Riqualificazione (T. Ind.)



- a) Un dialogo assiduo con le imprese che permetta di individuare le figure professionali di maggiori prospettive
- b) L'individuazione della struttura che eroga la formazione
- c) La selezione dei lavoratori da inserire nei corsi in base alle loro attitudini
- d) L'impegno e la motivazione dei lavoratori partecipanti
- e) L'evoluzione del mercato

5.7 Formazione come politica di mercato

Abbiamo chiesto ai responsabili della formazione intervistati se, secondo loro, viene posta la giusta attenzione rispetto alla formazione come politica di mercato, quindi se le imprese-clienti sanno valutare e apprezzano la formazione fornita ai lavoratori in somministrazione.

Tutte le risposte sono state molto positive, evidenziando come in realtà la quasi totalità delle imprese utilizzatrici siano perfettamente consapevoli della necessità di immaginare, progettare e realizzare percorsi formativi in grado di aumentare la produttività e le capacità delle risorse umane impiegate. E' emersa, da alcune risposte, una difficoltà in particolare, sulla quale potrebbe essere utile e opportuno riflettere.

Tra tutte le tipologie formative quella *professionale* è quella maggiormente apprezzata, perché più di tutte risponde alle esigenze delle imprese e permette di allineare rapidamente le nuove risorse ai lavoratori impiegati da più tempo, incontrando contemporaneamente anche il favore dei lavoratori che ritengono utile un corso di formazione capace di fornire strumenti immediatamente spendibili.

“Per le aziende clienti fa la differenza: avere in un mercato così competitivo, come quello attuale, persone con competenze e conoscenze aggiornate e subito spendibili, permette di avere una maggiore efficienza e poter contare su nuovi talenti. E' importante però che la formazione sia di qualità e risponda pienamente alle esigenze espresse”⁶⁴.

Altro elemento sottolineato è la capacità, grazie anche alle differenti tipologie formative, di rispondere alle diverse esigenze dei lavoratori che scaturiscono dalle molteplici condizioni (in missione, a tempo indeterminato, a tempo determinato, ecc.). Le aziende clienti vedono nella formazione dei lavoratori in somministrazione un valido strumento per trasmettere competenze tecnico professionali in un'ottica sia di formazione iniziale che di formazione *long life learning*, comprendendo che il continuo aggiornamento professionale dei lavoratori rappresenta un valore aggiunto per le aziende in cui vengono impiegati.

⁶⁴ Questionario dr. Costantini, Ranstad Italia S.p.A.

Le problematiche emerse in alcune delle risposte ha a che fare soprattutto con quella che viene definita alternanza tra lavoro e formazione: emergono complicazioni che hanno a che fare con le caratteristiche intrinseche del lavoro in somministrazione e con la sua natura temporale. “Essendo il lavoro in somministrazione un lavoro dalla natura e dalle caratteristiche urgenti e utilizzata soprattutto in presenza di picchi produttivi, la formazione può essere vista in alcuni casi come un’attività che rischia di togliere energie e tempo. Per questo viene apprezzata a patto che non intralci eccessivamente le attività lavorative”⁶⁵.

Le rappresentanze sindacali intervistate hanno tutte insistito sulla necessità di ampliare questa “disponibilità” da parte delle imprese utilizzatrici attraverso un lavoro che va fatto in sinergia da tutti i soggetti che operano nel settore: ci sembra di capire che secondo gli intervistati non possano e non debbano essere le imprese utilizzatrici a dettare tempi e modi della formazione per le risorse richieste ma che debba esserci una valutazione e una conseguente azione coordinata e concertata tra tutti gli operatori.

Anche in questo caso fattori di notevole peso sono la distribuzione territoriale (alcuni territori dimostrano una maggiore sensibilità rispetto alla formazione dei lavoratori) e le dimensioni delle imprese utilizzatrici: più sarà grande l’impresa e più, avendo a disposizione un maggior numero di lavoratori, sarà possibile attivare percorsi formativi anche in presenza di missione.

Considerando le risposte ricevute si può affermare che la consapevolezza delle imprese nei confronti dell’utilità della formazione come politica di mercato è diffusa e permette un rapporto virtuoso con le APL e con gli enti erogatori: decisiva rimane la capacità di progettare una formazione che non intacchi eccessivamente la possibilità delle imprese utilizzatrici di poter impiegare la forza lavoro, soprattutto nei contesti produttivi medio-piccoli e di individuare percorsi di formazione in grado di fornire valore aggiunto ai lavoratori e, di conseguenza, alle imprese.

⁶⁵ Questionario dott.sa Bruzzese, Orienta S.p.A.

5.8 Fattibilità dei corsi: lavoratori a Tempo Indeterminato con missioni in corso

La domanda che abbiamo posto rispetto alla fattibilità dei corsi ha tentato di indagare le problematiche legate ai corsi di formazione per i lavoratori a tempo indeterminato, con missioni in corso. Anche in questo caso da molti dei quesiti precedenti è possibile rilevare fattori che vengono messi in luce anche per rispondere a questa domanda e che hanno a che fare con la necessità di coordinare tempi di formazione e tempi di lavoro con e l'importanza, attraverso un lavoro di progettazione coordinato, di individuare i bisogni dell'azienda e le modalità per conciliare interessi nel breve periodo e interessi di medio-lungo periodo.

La prima questione che emerge ha a che fare proprio con questi fattori: "Le difficoltà principali incontrate sono dovute alla necessità di combinare le esigenze lavorative dei lavoratori e delle aziende con il calendario delle attività formative, nel rispetto del cumulo orario previsto da Forma.Temp".⁶⁶ Assentarsi dal lavoro può diventare complicato e le APL hanno incontrato resistenze soprattutto su questo punto: nel caso di figure particolari, come infermieri, personale tecnico e, in generale, personale organizzato attraverso una turnazione a rotazione, la situazione si complica ulteriormente. "Assentarsi dal lavoro per formarsi è un limite, soprattutto per alcune figure che fanno i turni, per esempio negli ospedali, perché i turni spesso vengono stravolti e l'azienda non è disposta a permetterlo"⁶⁷.

Oltre a queste criticità, emerse a più riprese ne esiste un'altra di tipo più organizzativo che però, ci dicono gli intervistati, rappresenta un ostacolo altrettanto complesso da aggirare: la difficoltà a raccogliere un gruppo di lavoratori sufficiente per organizzare un'aula e attivare un corso di formazione. Questo avviene perché i lavoratori a tempo indeterminato assunti dalle APL si trovano in missione presso imprese utilizzatrici diverse, quindi diventa ancora più arduo comporre le aule attivando percorsi realmente professionalizzanti. "Nella stessa azienda possono esserci più lavoratori a tempo indeterminato ma, solitamente, sono figure diverse. L'unica modalità sarebbe attivare percorsi trasversali ma diventa complicato nel momento in cui la maggiore necessità è

⁶⁶ Questionario dr. Venier, Umana S.p.A. .

⁶⁷ Questionario dott.sa Bruzzese, Orienta S.p.A

professionalizzare e fornire strumenti utili ai lavoratori: questo determina che molto spesso le formazioni sono formazioni sul singolo, in affiancamento”⁶⁸.

Quindi da una parte le difficoltà e le resistenze da superare per attivare corsi di formazione durante le missioni, dall’altra gli ostacoli organizzativi nel comporre aule con un numero adeguato di lavoratori e progettare corsi che siano realmente professionalizzanti, trovando il giusto equilibrio tra trasversalità ed esigenze delle imprese. Una delle soluzioni possibili che viene individuata da più di un intervistato è quella di introdurre delle formazioni pre-assegnazione. Questa modalità è già parzialmente prevista e fornisce la possibilità di una formazione che inizi precedentemente all’assegnazione, legata sempre all’attivazione di un contratto e di una missione ma temporalmente collocata in precedenza.

La tematica della formazione per i lavoratori a tempo indeterminato viene sentita in maniera notevole anche dalle organizzazioni sindacali, a fronte di una crescita sensibile dell’incidenza del lavoro somministrato a tempo indeterminato e di una non corrispondente crescita dei percorsi formativi dedicati. “Una situazione da un lato positiva perché è una tendenza che noi abbiamo sempre favorito cercando una crescente stabilizzazione dell’occupazione, attraverso la fidelizzazione del lavoratore sia con le APL sia con gli utilizzatori, contribuendo a dare maggiore solidità all’occupazione nonostante la natura oggettivamente temporanea. Risulta evidente come l’utilizzatore sia poco propenso, quando i lavoratori sono in missione, a non averli occupati al lavoro perché devono seguire corsi: questo determina una oggettiva contraddizione perché aumenta da una parte la quota di lavoratori stabili e dall’altra non cresce di pari passo la quota di formazione che viene attivata per questi lavoratori”⁶⁹.

Si pone anche l’accento sulla necessità di valorizzare questa anomalia positiva, che ha visto nella formazione un finanziamento sostanzioso, attraverso un maggiore investimento proprio nel campo del lavoro a tempo indeterminato, che nonostante la crescita degli ultimi mesi viene definito da tutti gli intervistati delle organizzazioni sindacali, del tutto residuale.

⁶⁸ Questionario dott.sa Bruzzese, Orienta S.p.A

⁶⁹ Questionario Claudio Treves, segretario generale NIDIL CGIL

La FAD viene individuata come una soluzione potenziale, in grado di rompere i vincoli legati alla temporalità e al luogo in cui devono svolgersi i corsi, ma ne vengono evidenziati alcuni limiti che non permettono di fare totalmente affidamento su questa modalità: limiti legati all'impossibilità di trattare tutte le tematiche attraverso la FAD, di non poter estendere il tempo di lavoro e di formazione fino a invadere tutta la giornata dei lavoratori e di inefficacia rispetto a formazioni che richiedono percorsi di affiancamento e accompagnamento.

Oltre a questa possibilità vengono inserite la promozione di maggiori formazioni individuali, che permetterebbero di progettare percorsi con tempistiche adeguate e attente alle esigenze lavorative e di superare le difficoltà legate alle figure a tempo indeterminato sparse tra diverse imprese utilizzatrici, e l'aumento dei limiti di spesa che, a detta di alcuni dei responsabili intervistati, non aiutano soprattutto in questi frangenti e con questa tipologia formativa.

5.9 Fattibilità dei corsi: On the Job (TD) con missioni in corso

In questo caso abbiamo chiesto ai responsabili della formazione se avessero rilevato, nella loro esperienza, problemi nella fattibilità dei corsi di formazione *on the job*, destinati a lavoratori a tempo determinato con missioni in corso, e se si quali potessero essere le soluzioni per migliorare la situazione. La maggioranza delle risposte ha evidenziato una sostanziale soddisfazione sia delle imprese clienti sia dei lavoratori nei confronti di questa tipologia formativa, che più di altre si presta a una armonizzazione dei tempi di lavoro e di formazione e quindi a un equilibrio tra le esigenze delle imprese, quelle dei lavoratori e le necessità produttive.

La modalità di svolgimento, in affiancamento e nel luogo all'interno del quale si andrà a realizzare l'attività lavorativa fa sì che anche la soddisfazione del lavoratore sia notevole e che ciò che viene appreso venga ritenuto utile e spendibile immediatamente, in quel contesto lavorativo come in molti altri. Interessante però vedere come in tutte le risposte l'individuazione delle problematiche converga verso lo stesso elemento e abbia a che fare con una recente modifica del regolamento rispetto alla formazione sulla sicurezza. "Con le recenti modifiche introdotte dai dispositivi in ordine alla formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro abbiamo riscontrato alcune difficoltà nel poter attivare velocemente i percorsi *on the job*, ottemperando nel contempo

all'erogazione della sicurezza generale e specifica, con la pronta individuazione di un docente qualificato aziendale o esterno all'azienda".⁷⁰

Si tratta quindi di problematiche organizzative legate alla specificità della formazione *on the job*, alle tempistiche sempre molto strette e alla difficoltà di organizzare corsi di formazione in tempi rapidi ottemperando però alle nuove norme rispetto a salute e sicurezza. La tematica è molto delicata e i responsabili intervistati ne sono consapevoli: a più riprese affermano che bisognerebbe tentare di risolvere la questione senza intaccare in nessun modo la centralità e l'importanza fondamentale rivestita da una formazione qualificata e dal fornire gli strumenti adatti ai lavoratori, fin da subito, per far fronte a queste questioni.

Quello che gli intervistati sottolineano maggiormente è che, in precedenza, era previsto un modulo generico per salute e sicurezza, ora l'accordo stato regioni ha inserito un modulo obbligatorio di formazione specifica e una tempistica che, sempre a detta delle APL, mette in difficoltà gli enti erogatori. "Alcune volte le aziende rinunciano a causa dei problemi organizzativi e di tempo. L'OTG richiede tempi molto brevi e contestualmente è difficile accendere corsi di formazione in così poco tempo: dovendo avere dei requisiti per l'accordo stato regione e non avendo sempre quel profilo bisogna cercare consulenti esterni anche difficili da trovare".

Proprio per la consapevolezza dell'importanza dei moduli su salute e sicurezza non vengono proposte soluzioni che potrebbero rappresentare un passo indietro rispetto alle conquiste fatte in questo campo che vanno sicuramente a vantaggio dei lavoratori, della loro salute e della loro sicurezza: un'ipotesi che viene avanzata è quella di lasciare invariati i moduli ma modificare le tempistiche. Più di un intervistato ha ipotizzato la possibilità di poter diluire la formazione sulla sicurezza durante l'intera formazione *on the job*, oppure durante l'arco di durata della missione, sempre ovviamente rispettando le normative, ipotesi che trova il contrasto da parte delle organizzazioni sindacali per motivi facilmente comprensibili.

Quello che gli intervistati sottolineano maggiormente è che, in precedenza, era previsto un modulo generico per salute e sicurezza, ora l'accordo stato regioni ha inserito un modulo obbligatorio di formazione specifica e una tempistica che, sempre a detta delle APL, mette in

⁷⁰ Questionario dr. Venier, Umana S.p.A.

difficoltà gli enti erogatori. “Alcune volte le aziende rinunciano a causa dei problemi organizzativi e di tempo. L’OTG richiede tempi molto brevi e contestualmente è difficile accendere corsi di formazione in così poco tempo: dovendo avere dei requisiti per l’accordo stato regione e non avendo sempre quel profilo bisogna cercare consulenti esterni anche difficili da trovare”.⁷¹

Proprio per la consapevolezza dell’importanza dei moduli su salute e sicurezza non vengono proposte soluzioni che potrebbero rappresentare un passo indietro rispetto alle conquiste fatte in questo campo che vanno sicuramente a vantaggio dei lavoratori, della loro salute e della loro sicurezza: un’ipotesi che viene avanzata è quella di lasciare invariati i moduli ma modificare le tempistiche. Più di un intervistato ha ipotizzato la possibilità di poter diluire la formazione sulla sicurezza durante l’intera formazione on the job, oppure durante l’arco di durata della missione, sempre ovviamente rispettando le normative, ipotesi che trova il contrasto da parte delle organizzazioni sindacali per motivi facilmente comprensibili.

Su questa questione le opinioni delle organizzazioni sindacali differiscono notevolmente: “ Il quadro normativo oggettivamente non brilla per limpidezza, a causa di pressioni, spinte e contropinte che su questa tema si misurano a livello complessivo, non solo sul lavoro in somministrazione. In termini logici però alcune cose non sono discutibili: su salute e sicurezza bisognerebbe avere persone informate e formate prima che inizino a lavorare: se li informo dei rischi poco prima della fine della missione ho scommesso sul fatto che non accadrà nulla”.⁷²

Possiamo affermare, dalle risposte ricevute, che la formazione on the job, risulta quella che più riscuote successo tra le imprese utilizzatrici, riuscendo a coniugare esigenze immediate, professionalizzazione e tempi di formazione e di produzione, pur incontrando delle piccole difficoltà in termini di tempistiche e realizzazione dei corsi.

5.10 Formazione per le lavoratrici madri

Questa domanda è stata formulata per tentare di capire se, attraverso l’esperienza diretta dei soggetti che operano per progettare e realizzare la formazione, si potessero riscontrare eventuali

⁷¹ Questionario dott.sa Bruzzese, Orienta S.p.A.

⁷² Questionario Claudio Treves, segretario generale NIDIL CGIL

problematiche legate alla formazione per le lavoratrici madri e se, in caso, si potessero individuare misure adeguate a questa figura.

Anche in questo caso le risposte sono state assolutamente convergenti e hanno descritto un quadro all'interno del quale nessuno rileva particolari criticità e si ritiene che i normali corsi di formazione possano essere adeguati anche per le lavoratrici madri, pur non sottovalutando la particolarità della situazione, che meriterebbe un approfondimento. In realtà tutti gli intervistati affermano di non aver accumulato esperienza necessaria per poter rispondere con esattezza e di non aver mai ricevuto segnalazioni rispetto a problematiche specifiche delle lavoratrici madri: l'adeguatezza va valutata da situazione a situazione. La maggior parte risponde segnalando la necessità di una maggiore sensibilizzazione e informazione agita e promossa in sinergia dalle agenzie per il lavoro, da Ebitemp e delle parti sociali che potrebbe aiutare a non perdere delle opportunità.

La Fad anche in questo caso viene individuata come una soluzione solo parziale: se da un lato “è difficile trovare meccanismi di formazione che risolvano le specifiche esigenze delle lavoratrici madri, ma la Fad ad esempio potrebbe essere utile in questo campo, esistono delle possibilità specifiche di derogare ai limiti previsti” anche se si aggiunge immediatamente che “può essere un ottimo strumento per conciliare i tempi ma non può essere utilizzata per qualsiasi cosa, perché la modalità stessa di svolgimento non lo permette”⁷³.

In generale non esiste e non sembra emergere una politica formativa specifica per le lavoratrici madri, ammettendo anche una difficoltà oggettiva a individuare metodologie esclusivamente riferite a questi soggetti: sembrerebbe essere un caso che fino a questo momento non ha sollevato problematiche specifiche e quindi risulta difficile elaborare ipotesi: la sensibilizzazione e l'informazione, unite alla possibilità di un dialogo continuo con tutti i lavoratori per segnalare eventuali migliorie e particolari necessità, vengono individuati come gli unici fattori capaci di poter intervenire sul tema.

⁷³ Questionario Lucia Grossi, segretario generale UILTEMP

5.11 Percezioni dei lavoratori nei confronti della formazione

Gli ultimi due quesiti si sono concentrati sulla percezione che lavoratori e imprese utilizzatrici hanno nei confronti della formazione. La domanda infatti chiedeva una valutazione complessiva dell'atteggiamento e dell'approccio che i lavoratori hanno nei confronti dei corsi di formazione: le risposte hanno segnalato un atteggiamento positivo nel complesso evidenziando contemporaneamente una difficoltà nel fare una casistica specifica.

Anche in questo caso è possibile rilevare un atteggiamento positivo e un maggiore interesse e soddisfazione per la formazione in cui è coinvolta l'azienda utilizzatrice e dopo la quale è previsto un inserimento a lavoro: percepire i corsi di formazione come utili anche e soprattutto per un rapido inserimento e per un allineamento con i colleghi presenti da più tempo è il valore aggiunto che rende l'esperienza formativa ancora più efficace.

I lavoratori in missione hanno quindi un atteggiamento complessivamente positivo nei confronti delle attività formative che vengono realizzate, "con alcuni distinguo dato che alcune tematiche vengono ritenute più "coinvolgenti" rispetto ad altre". Vedono nel frequentare attività formative la possibilità di aumentare le proprie competenze e quindi la propria "occupabilità".⁷⁴ Le tematiche ritenute più interessanti, anche in questo caso, hanno a che fare con una spendibilità immediata nel contesto lavorativo ma non solo: moduli formativi che vengono percepiti come in grado di aumentare le possibilità di occupazione, anche se non direttamente legati a una missione già attivata, riscuotono interesse e attenzione.

La difficoltà segnalata nel fare una casistica dipende proprio dai fattori appena elencati: spendibilità immediata del corso, capacità di aumentare l'occupabilità dei lavoratori inseriti nel percorso e percezione di una concreta possibilità. Un altro elemento non ancora nominato ha direttamente a che fare con il tempo da spendere per completare il percorso formativo: i corsi di formazione che vengono attivati all'interno dell'orario di lavoro vengono maggiormente apprezzati dai lavoratori rispetto a quelli che impegnano tempo anche al di fuori dell'orario lavorativo, per motivi facilmente intuibili. Per la stessa ragione, come vedremo nella prossima domanda, sono quelli preferiti dalle imprese utilizzatrici, in caso di lavoratori con missioni in corso.

⁷⁴ Questionario dr. Costantini, Ranstad Italia S.p.A

Per migliorare la percezione e l'interesse dei lavoratori nei confronti della formazione vengono segnalate alcune piccole accortezze che hanno a che fare con la possibilità di aumentare la consapevolezza e le possibilità di scelta. "Va migliorato l'orientamento in entrata alla formazione, per consentire alle persone scelte sempre più consapevoli e aumentare di conseguenza l'efficacia dei risultati formativi in uscita".⁷⁵ Questo processo ha a che fare direttamente con la selezione degli alunni da inserire in aula, la conoscenza dei profili, un bilancio delle competenze adeguato e un dialogo stretto tra APL e lavoratori.

Nota dolente, segnalata da alcuni degli intervistati, riguarda i moduli sulla sicurezza che, a detta dei responsabili della formazione, riscuoterebbero uno scarso interesse, troppo scarso se collegato all'importanza che queste tematiche rivestono soprattutto per i lavoratori.

5.12 Percezioni delle imprese utilizzatrici nei confronti della formazione

Possiamo mettere in luce da subito che l'opinione degli intervistati converge nettamente, e in misura maggiore rispetto alle riflessioni fatte sulla percezione dei lavoratori, in direzione di una valutazione positiva dell'approccio delle imprese utilizzatrici nei confronti della formazione. Nel complesso il giudizio è positivo: la formazione è considerata un'opportunità rilevante per avere risorse più qualificate e uno strumento utile a costruire e perfezionare competenze professionali per il mercato. Altri elementi che vengono nominati li abbiamo ampiamente incontrati e descritti anche nelle precedenti domande: allineamento produttivo, possibilità di accrescere il valore aggiunto di un'azienda e formazione permanente, continua e ri-qualificante rappresentano degli strumenti fondamentali per le aziende.

Anche in questo caso entrano in gioco variabili che rendono più apprezzabile la formazione per le imprese utilizzatrici, tenendo conto di alcuni fattori che costringono a fare valutazioni diverse da territorio a territorio anche rispetto alle dimensioni delle unità produttive presso le quali i lavoratori sono in missione. Gli intervistati hanno messo in luce come società medio piccole e con personale scarsamente numeroso hanno maggiori problemi perché sono organizzativamente meno in grado di gestire l'assenza di un lavoratore durante l'orario di lavoro e non perché sottovalutano l'importanza dei corsi di formazione. La valutazione positiva quindi permane e

⁷⁵ Questionario dr. Soldà. Adecco S.p.A.

aumenta quando i corsi non vengono percepiti come momenti di sottrazione di energie al lavoro: “generalmente positivi se non intaccano la produttività dei dipendenti, garantendo un giusto equilibrio tra attività formativa e impegni lavorativi”⁷⁶

Entrano in gioco moltissime variabili: territorialità, dimensione dell’azienda e tipo di attività, che modificano in positivo o in negativo la risposta concreta all’attivazione di percorsi formativi, pur conservando un approccio generalmente favorevole e positivo e comprendendo l’utilità che i corsi portano non solo nei confronti dei lavoratori impiegati ma anche delle imprese utilizzatrici, delle loro capacità e della loro produttività.

“Le imprese clienti hanno a che fare con gli ambiti formativi anche per i loro dipendenti diretti e quindi sono consapevoli dell’importanza che la formazione riveste oggi, se si vuole essere innovativi e competitivi. A riprova di questo molto spesso ci chiedono una formazione che specializzi e supporti anche la loro crescita produttiva”⁷⁷

L’aspetto che viene valutato in maniera più positiva è sicuramente quello legato alla formazione pre-assuntiva, essendo molto facile cogliere l’importanza e la validità di poter avere in azienda persone già formate. Contemporaneamente la formazione *on the job* viene vista come uno strumento utile per accompagnare, dopo il percorso iniziale, il lavoratore nei suoi primi giorni di missione: si tratta di percorsi differenziati, in poche parole, che se vengono composti in maniera adeguata possono aiutare il lavoratore e l’impresa a effettuare un inserimento efficace e rapido.

Emerge in primo piano, come era prevedibile, il tema della capacità di coniugare, per quanto riguarda la formazione in presenza di missione, le attività lavorative e quelle formative. Su questo tema ci sembra molto interessante lo spunto ricevuto da uno degli intervistati che mette in luce la fondamentale importanza proprio in questa fase di un’analisi e un approfondimento maggiore rispetto alla formazione in itinere. “Anche la formazione in itinere viene valutata positivamente anche se di più difficile realizzazione dovendo coniugare l’orario di lavoro e le esigenze produttive con il calendario delle attività formative. Su quest’ultimo tema, correlato all’aumento del tempo

⁷⁶ Questionario dott.sa Bruzzese, Orienta S.p.A

⁷⁷ Questionario dr. Costantini, Ranstad Italia S.p.A

indeterminato nel settore della somministrazione, penso ci giocheremo alcune delle scommesse più importanti nel settore, a vantaggio dell'intero sistema"⁷⁸.

L'incremento costante che il lavoro in somministrazione a tempo indeterminato sta avendo mette sempre più al centro la necessità di immaginare e sviluppare percorsi formativi e tipologie formative in grado di essere utili per tutti quei lavoratori che dovranno affrontare numerose ricollocazioni e che, in generale, dovranno dotarsi di strumenti anche in continuità di missione. L'aumento di contratti a tempo indeterminato non coincide con un aumento della durata media delle missioni e proprio per queste ragioni ci sembrava interessante lo spunto conclusivo che spinge gli attori in campo ad approfondire e migliorare proprio rispetto a quella tipologia formativa che maggiormente fatica a trovare spazio e a omogenizzare gli interessi di lavoratori e imprese utilizzatrici.

5.13 Conclusioni

Pur con alcune differenze emerse dalle risposte ricevute è stato possibile tracciare una traiettoria comprensibile, in grado di manifestare alcuni giudizi di valore e di segnalare elementi virtuosi e criticità sulle quali lavorare. Tornando ai 3 elementi che attraverso i quesiti formulati volevamo approfondire, possiamo tentare di tracciare alcune note conclusive, per riassumere la ricchezza che queste interviste ci hanno consegnato.

Ci sembra di poter affermare che il processo formativo fin dai suoi primissimi momenti, cioè quelli dell'ideazione e della progettazione, sia affidato a enti specifici ma non venga mai delegato interamente. Con intensità differente a seconda delle tipologie formative trattate, il lavoro di collaborazione, controllo e sinergia tra APL e enti che per loro erogano la formazione è massimo, proprio perché alcuni fattori, alcune analisi e tendenze del mercato del lavoro e alcuni elementi dirimenti hanno a che fare con una complessità non riducibile attraverso una delega a enti formativi professionalmente qualificati. Il livello di interazione e di coinvolgimento di tutti gli attori in campo varia a seconda della tipologia formativa attivata ma è sempre massimo.

⁷⁸ Questionario dr. Venier, Umata S.p.A

Per quanto riguarda la formazione *on the job*, ad esempio, i livelli di coordinamento sono estesi ad ogni piano: definire il progetto, individuare le risorse interne della imprese utilizzatrici coinvolte nel corso di formazione, allineare tutte le risorse sugli aspetti procedurali ed organizzativi legati alle prescrizioni previste dal vademecum Forma.Temp e procedere alla gestione amministrativa e alla rendicontazione, sono tutte attività che vedono l'interazione continua tra ente erogatore e impresa utilizzatrice.

Ovviamente, trattandosi di una formazione sul posto di lavoro, la realizzazione, le docenze e la progettazione specifica vedranno un peso preponderante delle Imprese Utilizzatrici e si concentreranno sulla capacità di fornire specifiche competenze da poter sviluppare il prima possibile.

Nel caso di interventi formativi riconducibili alla tipologia *Qualificazione* dei lavoratori a tempo indeterminato, le casistiche sono più articolate: in alcuni casi si tratta di interventi che coinvolgono solo docenze interne e quindi il ruolo dell'ente erogatore può definirsi simile al caso della tipologia della formazione *on the job*, perché la modalità di svolgimento prevista è prevalentemente quella dell'affiancamento. In altri casi il contributo necessario è ancora più sul piano progettuale e di individuazione e gestione dei docenti, in quanto le modalità didattiche sono invece prevalentemente quelle di aula o comunque prescindono dall'affiancamento: in questo caso il ruolo preponderante verrà svolto dagli enti erogatori che proprio per queste ragioni vengono selezionati con attenzione.

La selezione delle risorse da inserire nei percorsi, la lettura delle tendenze del mercato, una sinergia con le imprese utilizzatrici che fornisca una prospettiva privilegiata sul mercato del lavoro, sulle richieste emergenti e sulle trasformazioni, è elemento di vitale importanza per le APL e per queste ragioni elemento che non viene assolutamente delegato interamente.

Per quanto riguarda la capacità di uniformare da un lato esigenze formative immediate e legate a una missione e dall'altro esigenze formative di medio periodo, sono emerse numerose difficoltà che ci appaiono riscontrabili attraverso l'esperienza diretta dei soggetti intervistati. Le maggiori difficoltà si incontrano, soprattutto per quanto riguarda corsi di formazione attivati durante l'orario di lavoro, nel conciliare esigenze produttive e formative. Quando invece si tenta di

realizzare corsi che eccedono l'orario lavorativo entra in gioco la difficoltà dei lavoratori di dedicare porzioni del loro tempo a percorsi che non vengono direttamente individuati come occasioni e possibilità.

La formazione che si mostra maggiormente rispondente ad esigenze di breve periodo e a contingenze, in grado di inserire un lavoratore in missione o di fornire strumenti adatti a un allineamento rapido in termini di know-how professionale e capacità, sembrano prevalere, nonostante l'inserimento di formazioni di base e caratterizzante e di moduli in grado di aumentare l'occupabilità dei lavoratori anche a prescindere dalla missione eventualmente in corso o in procinto di essere attivata sembrerebbe mitigare e bilanciare questa tendenza. All'interno di questo tema una particolare attenzione è stata posta da parte di tutti gli intervistati, soprattutto le rappresentanze sindacali, al lavoro in somministrazione a tempo indeterminato. Se in questo campo si sta vivendo un incremento notevole in termini di occupazione non si riscontra una parallela crescita dell'impegno formativo e nell'attivazione di corsi per lavoratori a tempo indeterminato: tutti sono concordi nell'indicare questo tema come una delle sfide centrali nel prossimo futuro.

In generale la nostra sensazione è che tutti i nostri intervistati hanno manifestato un giudizio positivo rispetto alla capacità di comporre interessi differenti, segnalando come le diverse tipologie formative e le loro differenti modalità di svolgimento aiutino a realizzare questo puzzle e forniscano le armi adatte per vincere questa sfida, decisiva per tutto il sistema e per il suo funzionamento.

L'ultimo aspetto, quello riguardante la soddisfazione di lavoratori e imprese utilizzatrici rispetto ai corsi di formazione, ci ha fornito un quadro abbastanza chiaro e la possibilità di disegnare alcune traiettorie definite dalle risposte ricevute.

I lavoratori, come pensiamo sia emerso ampiamente dalle interviste, tendono a valutare positivamente i corsi di formazione perché vengono visti come possibilità per incrementare i propri livelli salariali, le proprie possibilità occupazionali e le capacità legate a specifiche mansioni. Questo ci mostra, di contro, uno scarso interesse per tutti quei percorsi che non vengono visti

come opportunità e che forniscono strumenti fondamentali ma non percepiti come immediatamente spendibili.

Viene segnalata a più riprese, nelle risposte che abbiamo ricevuto, la necessità di fornire entrambi gli aspetti ai lavoratori che vengono inseriti all'interno di questi percorsi, senza sottovalutare la naturale necessità di rendere le lezioni o i corsi sempre immediatamente collegati alle situazioni individuali, rispettosi del bilancio delle competenze e dei percorsi che i lavoratori hanno affrontato fino a quel momento. Abbiamo riscontrato una naturale abitudine da parte dei soggetti intervistati a fare i conti con questa complessità e una capacità mediamente sviluppata, anche in questo campo, di composizione delle varie esigenze e delle percezioni dei lavoratori stessi.

Le imprese utilizzatrici sembrano avere una percezione più nitida del ruolo fondamentale ricoperto dai corsi di formazione, comprendendone i risvolti positivi in termini di produttività e crescita e utilizzandoli in modo da inserire risorse di cui conoscono preparazione e profili. La predilezione nei confronti di percorsi formativi *on the job* o in affiancamento scaturisce dalla possibilità di osservare e accompagnare il lavoratore direttamente sul posto di lavoro e le modalità formative in pre-assegnazione rappresentano una possibilità di inserimento virtuosa e molto apprezzata.

Sono emersi numerosi fattori che compongono un quadro articolato rispetto alla soddisfazione delle imprese: dimensioni e collocazione territoriale rappresentano due elementi fondamentali per determinare anche la possibilità di inserire le proprie risorse all'interno di percorsi formativi in presenza di continuità di missione. Come osservato, imprese utilizzatrici medio-grandi potranno far fronte anche a una sottrazione di risorse da impiegare in corsi di formazione in orario di lavoro, piccole imprese o unità produttive impiegate in contesti particolari (sanità, assistenza, servizi alla persona) avranno maggiore difficoltà a comporre queste esigenze.

Nel complesso, il funzionamento dell'impianto formativo qui emerso riteniamo che venga valutato come efficace e in grado di affrontare le sfide che si pongono davanti alle agenzie per il lavoro e alle imprese cliente, con un accento particolare alla necessità, di fronte a una crescita così evidente dei contratti a tempo indeterminato, di investire sulle formazioni dirette a questo tipo di

lavoratori, che trovano difficoltà proprio per la loro condizione particolare e che sono una quantità sempre più incisiva all'interno del panorama dei lavoratori in somministrazione.

5.14 Questionario per i responsabili delle attività di formazione delle APL

Quali sono i criteri generali che guidano la scelta delle strutture che erogano per la Sua agenzia la formazione? La Sua agenzia ha un rapporto consolidato con alcune strutture di formazione, oppure sceglie di volta in volta?

Quale è l'interazione tra la Sua agenzia e le strutture di formazione nella progettazione dei corsi? Nel caso soprattutto della formazione *on-the-job* del t. determinato e della *qualificazione* del t. indeterminato, le imprese di missione partecipano attivamente alla progettazione dei corsi?

In che modo la Sua agenzia combina le esigenze immediate di aggiornamento professionale con quelle formative di più lunga prospettiva?

Può valutare, in base alle Sue esperienze, il peso dei seguenti elementi nel determinare il successo in termini di occupabilità/occupazione della *formazione professionale*?

- Un dialogo assiduo con le imprese, che permetta di individuare le figure professionali di maggiore prospettiva
- L'individuazione della struttura che eroga la formazione
- La selezione dei lavoratori da inserire nei corsi, in base alle loro attitudini
- L'impegno e la motivazione dei lavoratori partecipanti
- L'evoluzione del mercato

Può valutare, in base alle Sue esperienze, il peso dei seguenti elementi nel determinare il successo in termini di soddisfazione di imprese-clienti e lavoratori della formazione *on-the-job* (t. determinato) e della *qualificazione* (t. indeterminato)?

- Uno stretto rapporto con le imprese nella definizione dei contenuti dei corsi
- L'individuazione della struttura che eroga la formazione
- L'impegno e la motivazione dei lavoratori partecipanti
- La disponibilità dell'impresa-cliente

Può valutare, in base alle Sue esperienze, il peso dei seguenti elementi nel determinare il successo in termini occupabilità/occupazione della *riqualificazione* (T. indeterminato)?

- Un dialogo assiduo con le imprese che permetta di individuare le figure professionali di maggiori prospettive
- L'individuazione della struttura che eroga la formazione
- La selezione dei lavoratori da inserire nei corsi in base alle loro attitudini
- L'impegno e la motivazione dei lavoratori partecipanti
- L'evoluzione del mercato

Formazione come politica di mercato: le imprese-clienti a Suo avviso sanno valutare e apprezzano la formazione fornita ai lavoratori in somministrazione?

Nella Sua esperienza, ha rilevato problemi nella fattibilità di corsi di *qualificazione* destinati a lavoratori a *tempo indeterminato* con missioni in corso? Se sì, quali? E quali potrebbero essere, a Suo parere, le soluzioni per superarle?

Nella Sua esperienza, ha rilevato problemi nella fattibilità di corsi di formazione *on- the-job* destinati a lavoratori a *tempo determinato* con missioni in corso? Se sì quali? E quali potrebbero essere, a Suo parere, le soluzioni per superarle?

Formazione lavoratrici madri: ritiene adeguati i tempi di formazione dei corsi rivolti alle lavoratrici madri? Quali porrebbero essere le misure da adottare per favorire la loro partecipazione?

Come valuta complessivamente l'atteggiamento dei lavoratori rispetto alla formazione?

6 TIPOLOGIE FORMATIVE IN FORMA.TEMP⁷⁹

6.1 Introduzione

L'ente bilaterale Forma.Temp nasce con la Legge n.196/1997, il c.d. "Pacchetto Treu", che introduce per la prima volta nel nostro ordinamento la "Fornitura di lavoro", attualmente identificata e regolamentata dalla Legge n.30/2003, la c.d. "Legge Biagi", che istituisce il lavoro in somministrazione.

Il pacchetto Treu prevedeva l'istituzione di due enti bilaterali (Forma.Temp e Ebiref) deputati ad occuparsi della formazione e del sostegno al reddito dei lavoratori "interinali" e ne delegava alla contrattazione nazionale norme e funzionamento. A partire dal primo gennaio 2011 Forma.Temp assorbe interamente le funzioni e le attività del fondo Ebiref, immaginato come ente di sostegno al reddito e formazione per i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato.

Le tipologie formative previste dall'ente bilaterale Forma.Temp si distinguono in:

- Formazione on-the-job (lavoratori in somministrazione a tempo determinato);
- Qualificazione e riqualificazione professionale (lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, c.d. staff leasing);
- Formazione professionale;
- Formazione di base;
- Formazione continua.

Come da progetto di ricerca si tenterà di approfondire le caratteristiche delle prime tre fattispecie, analizzandone l'architettura e le principali differenze e cercando di comprenderne la ratio, l'effettivo utilizzo, i destinatari e i principali limiti rispetto alle tempistiche e alla partecipazione: particolare attenzione meritano la FaD (formazione a distanza) e la formazione per lavoratori in apprendistato.

A seguire alcune schede sintetiche che riportano elementi caratterizzanti delle diverse tipologie formative e ne inquadrano rapidamente la normativa.

⁷⁹ A cura del dott. Tiziano Trobia

6.2 Formazione professionale

La formazione Professionale è una fattispecie utilizzata per molteplici condizioni e diversi destinatari: mira soprattutto alla creazione e alla strutturazione di competenze professionali, ma anche di competenze “trasversali”, spendibili cioè in numerosi contesti e utilizzabili nell’ambito di qualsiasi mansione o impiego si vada a svolgere.

Si tratta di una tipologia che come obiettivo prioritario ha quello di sviluppare conoscenze e capacità specializzate, rendendo però la risorsa umana inquadrata in questo percorso capace di inserirsi proficuamente in contesti produttivi differenti e di adattarsi con efficacia alle esigenze organizzative delle imprese utilizzatrici.

Questo percorso formativo si rivolge a tutti i lavoratori candidati a missioni di lavoro in somministrazione, iscritti e selezionati presso le singole Agenzie per il Lavoro, e ai soggetti già attivi in una missione in corso, nel rispetto dei limiti orari previsti dalla contrattazione collettiva tra le parti.

La formazione Professionale viene solitamente immaginata come strumento da fornire ai lavoratori all’inizio di una missione, proprio in ragione degli obiettivi prefissati: creare competenze specifiche o specializzazioni legate alle singole figure professionali e, e al tempo stesso, competenze spendibili in ambiti fra loro differenti.

Si tratta della tipologia formativa che coinvolge il maggior numero di lavoratori in somministrazione: nel 2015 sono stati attivati 9591 corsi (di cui 22 in modalità FaD) che hanno coinvolto 122.646 lavoratori per un totale di quasi 655 mila ore.

All’interno di un percorso di formazione Professionale è possibile inserire un numero massimo di allievi pari a trenta unità. La durata minima è di 16 ore (in questo caso si tratterà di un corso, comprensivo dei due moduli di base obbligatori, che punterà maggiormente alla trasmissione di nozioni “di base”, spendibili trasversalmente in differenti ambiti lavorativi), quella massima, in regime ordinario, è di 250 ore: è possibile superare questo limite attraverso uno specifico accordo, sottoscritto dalle OO. SS, firmatarie del CCNL Somministrazione a livello territoriale.

L'intervento formativo deve prevedere due moduli di base obbligatori, dalla durata minima di 4 ore ciascuno, relativi ai temi di "Salute e sicurezza" e ai "Diritti e doveri dei lavoratori in somministrazione", pena l'annullamento e la non finanziabilità del progetto. Nel primo caso si tratta di un modulo generale obbligatorio, previsto dall'accordo Stato – Regioni, nel secondo caso il modulo è tenuto da rappresentanti delle OO. SS, per rendere edotti i lavoratori sui loro diritti e sulle possibilità di esercitarli.

Sono possibili attività di "affiancamento passivo", anche nella formula "one to one", che abbiano come contenuto l'osservazione di procedure di lavoro, per una durata complessiva non superiore al 50% del totale del monte ore complessivo del progetto formativo. Questa formula, soprattutto se realizzata per un singolo discente, viene immaginata e applicata per mansioni che richiedono particolari approfondimenti e competenze acquisibili esclusivamente attraverso l'osservazione sul posto di lavoro. Per le stesse ragioni vengono previste anche visite aziendali, di tipo conoscitivo, con accompagnamento del tutor/docente e con obiettivo l'osservazione delle attività e del contesto in cui si svolgono, per una durata non superiore alle 4 ore.

Come descritto all'inizio, la formazione Professionale può prevedere, anche in via esclusiva, moduli "trasversali", in grado cioè di fornire competenze e strumenti spendibili in svariati contesti. Il regolamento ne elenca alcuni a titolo esemplificativo e non esaustivo come:

- capacità di diagnosi;
- capacità di relazione e comunicazione;
- capacità di risoluzione dei problemi;
- capacità di sviluppo e soluzioni creative e propositive;
- capacità di concertazione e negoziazione con soluzioni e risorse diverse in situazioni individuali o di gruppo.

I parametri di riferimento per il finanziamento sono pari a 200,00 euro per ogni ora di formazione, applicati su un'aula di nove allievi (composizione dell'aula ritenuta ottimale), con un incremento o un decremento del 5% per ogni allievo in più o in meno, fino al raggiungimento dei limiti minimi (3 persone) o massimi (30 persone)

Viene prevista la possibilità di svolgere parte di questa tipologia formativa anche attraverso la FAD (formazione a distanza) di cui si parlerà successivamente.

6.3 Formazione On The Job

La formazione on-the-job è una tipologia formativa immaginata per rispondere ai fabbisogni specifici che emergono a fronte delle singole esigenze delle imprese utilizzatrici e per formare e addestrare i corsisti all'uso degli strumenti e delle attrezzature necessarie allo svolgimento delle attività lavorative per le quali sono stati assunti.

Per i motivi descritti le peculiarità di questa fattispecie sono la specificità e la brevità: specificità dei temi trattati e delle nozioni trasmesse e brevità del percorso, vista la "sovrapposizione" con l'attività lavorativa propriamente intesa.

I destinatari della formazione on-the-job sono i lavoratori somministrati a tempo determinato con una missione in corso: non sono finanziabili iniziative formative realizzate presso imprese utilizzatrici che hanno come destinatari lavoratori precedentemente impiegati dalle stesse imprese sulla medesima mansione, visto che verrebbe meno l'utilità di una formazione diretta sul posto di lavoro, avendo il soggetto già acquisito le competenze necessarie a svolgere la propria professione.

Proprio perché destinata a lavoratori già impiegati in missione, condizione essenziale per l'avvio di un'iniziativa di formazione on-the-job è la presenza di un contratto di lavoro in somministrazione: i corsi non possono superare i cinque giorni lavorativi (per un massimo di quaranta ore) e in generale non è consentito superare il 10% della durata prevista dal contratto di lavoro in somministrazione calcolato in giorni lavorativi.

Nel caso di contratti inferiori ai 30 giorni non è possibile attivare questo percorso, salvo alcune deroghe previste per particolari settori produttivi, valutabili dal CdA di Forma.Temp su apposita e specifica richiesta; nel caso di contratti part-time è necessario invece riparametrare la durata massima del corso rispetto alla previsione di orario lavorativo settimanale.

Il percorso formativo deve essere collocato all'inizio della missione e coincidere con i primi giorni della missione stessa: durante i giorni individuati come facenti parte della formazione on – the – job non è possibile effettuare lavoro straordinario.

Anche questa fattispecie formativa prevede due moduli obbligatori relativi alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro, da svolgere all'inizio del percorso e che vanno effettuati obbligatoriamente nel seguente ordine:

- modulo generale di quattro ore sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro;
- modulo sulla sicurezza specifica determinato in relazione alla classificazione ATECO (4 ore per i settori a basso rischio, 8 per quelli a rischio medio e 12 per i settori ad alto rischio).

Nonostante si tratti di una formazione utilizzata, come evidenziato inizialmente, per acquisire competenze specifiche legate al luogo di lavoro e alla mansione che si andrà a svolgere, la fattispecie può essere svolta sia sul posto di lavoro che in aula, prevalentemente in affiancamento. Quest'ultima modalità viene utilizzata maggiormente per la formazione prevista per mansioni che non prevedono necessariamente la comprensione del funzionamento di strumentazioni specifiche ma una modalità di svolgimento e organizzazione del lavoro propria dell'azienda utilizzatrice.

Il costo massimo per ogni ora di formazione di un allievo, per questa tipologia, è pari a 24 euro l'ora, (20 nel caso di due allievi e 16 nel caso di 3). Percorsi formativi omogenei, destinati ad allievi con mansioni identiche, all'interno della stessa linea produttiva/ postazione lavorativa e con orari coincidenti, devono essere ricompresi all'interno di un'unica scheda progetto.

In ogni caso la tipologia formativa on-the-job prevede un massimo di tre allievi.

Si tratta, per i motivi accennati precedentemente, di una tipologia discretamente utilizzata: nel 2015 sono stati attivati 14.186 progetti che hanno coinvolto 17.024 allievi per un totale di circa 430 mila ore. Dopo la formazione professionale e quella di base, la formazione on-the-job è quella maggiormente utilizzata.

6.4 Qualificazione professionale

L'attività formativa di qualificazione professionale è finalizzata al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori già attivi con un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato che si trovino:

- in apprendistato
- durante il periodo di disponibilità
- in costanza di missione

Il percorso formativo di Qualificazione Professionale è immaginato e finalizzato all'acquisizione di competenze di base, trasversali o specialistiche, aggiuntive a quelle possedute nel momento dell'assunzione. Le classi non possono superare il numero massimo di 30 allievi ed è previsto, in aggiunta, lo svolgimento di attività di "bilancio delle competenze", utile anche a rendere il corso non solo fruibile per tutti ma parametrato rispetto alle effettive competenze dei lavoratori

Anche per i corsi di Qualificazione sono previsti dei moduli da svolgere attraverso la FAD (formazione a distanza), ad esclusione però dei percorsi di qualificazione in affiancamento o on – the – job.

La durata e i contenuti della formazione per la Qualificazione Professionale sono sensibilmente variabili, dovendo essere compatibili sia con la figura professionale cui l'iniziativa formativa si riferisce, sia con i fabbisogni emersi (anche attraverso il bilancio di competenze), sia con i precedenti percorsi formativi che, si presuppone, il lavoratore abbia già affrontato.

I limiti fissati per la durata dei corsi sono di mino 8 e massimo 250 ore (limite massimo derogabile attraverso uno specifico accordo sottoscritto dalle OO. SS a livello territoriale).

Essendo utilizzata questa fattispecie formativa per rispondere a esigenze differenti, è prevista l'obbligatorietà di fornire strumenti e supporti specifici in casi particolari, come nel caso di trattazione di tematiche relative all'utilizzo di gestionali di varia natura (*SAP, office automation, contabilità, ecc.*) o la trasmissione di competenze legate a mansioni caratterizzate da un'elevata manualità (cuochi, saldatori, addetti alle pulizie, ecc.): è necessario in questi casi prevedere strumenti e supporti didattici adeguati al corretto trasferimento di conoscenze e competenze

specifiche da applicare a una specifica mansione e proprio per questa ragione è previsto anche un extra-budget.

Il parametro di riferimento della riqualificazione professionale è pari a 200 euro per ogni ora di formazione, determinato su un'aula ideale di nove allievi.

Nel 2015 i corsi di Qualificazione Professionale attivati sono stati 3430 (di cui 200 in modalità FaD) hanno coinvolto 5200 allievi per un totale di quasi 124 mila ore. Dopo la formazione professionale, quella di base e quella on-the-job si tratta della fattispecie maggiormente utilizzata.

Nell'ambito di questa tipologia formativa sono previste tipologie di formazione immaginate e modellate per rispondere alle differenti esigenze che la figura professionale, il grado precedente di formazione e la mansione che si andrà a svolgere, faranno emergere di volta in volta. Si tratta di:

- percorsi di qualificazione individuale;
- percorsi di qualificazione misti;
- percorsi di qualificazione in affiancamento.

Come vedremo la stessa divisione viene immaginata anche per i percorsi formativi di Riqualificazione: non viene prevista in questo caso una parte di formazione a distanza, essendo ritenuta una modalità poco adatta a fornire le corrette competenze.

6.5 Qualificazione individuale

Queste tipologie vengono attivati per sviluppare le competenze del singolo lavoratore attraverso percorsi ad hoc, anche seguendo le indicazioni che vengono ricavate dal già citato "bilancio delle competenze": si ritiene infatti, nel caso di attivazione, che solo una formazione individuale, cioè una formazione all'interno della quale docente e discente sono in contatto continuo in un percorso "tagliato" sulle caratteristiche del singolo lavoratore, possa sviluppare adeguatamente, nelle tempistiche e modalità richieste, le competenze e le capacità da applicare nello svolgimento della propria mansione.

La fattispecie è utilizzata in moltissimi ambiti e applicata soprattutto per garantire un inserimento corretto ed efficace ai lavoratori in apprendistato o in periodo di disponibilità.

Esiste la possibilità di estendere la formazione individuale anche a un secondo partecipante, fermo restando il parametro massimo di finanziamento e la necessità di avere una stessa scheda progetto (di svolgere, quindi, lo stesso percorso formativo) e di rispondere quindi alle medesime esigenze formative: si ritiene in questo caso che l'efficacia rimanga intatta anche con la presenza di un secondo alunno.

Viene prevista la formazione individuale anche attraverso voucher, finanziando cioè l'inserimento all'interno di percorsi formativi non promossi direttamente dall' APL: questa modalità è però utilizzata soprattutto nella formazione continua, che rimanda a un sistema quasi sempre esterno alle APL e a Forma.Temp (formazione a mercato).

6.6 Qualificazione mista

Viene prevista la tipologia formativa di qualificazione professionale mista, effettuata in aule costituite da dipendenti in somministrazione dell'ApL e dell'utilizzatore. L'agenzia per il lavoro deve farne specifica menzione nella scheda di progetto e i componenti massimi per ogni aula non possono essere più di 20.

La formazione mista viene utilizzata in tutte quelle occasioni in cui all'ingresso di nuovi lavoratori in somministrazione coincide o una ridefinizione degli ambiti di intervento e produttivi dell'impresa o un complessivo aumento del personale che non passa esclusivamente dall'apporto di lavoro in somministrazione, per cui le tempistiche e le esigenze formative permettono l'attivazione di percorsi utili alla totalità dei lavoratori impiegati.

6.7 Qualificazione in affiancamento

Nei percorsi di qualificazione professionale rivolti a lavoratori in costanza di missione è consentita la qualificazione in affiancamento.

L'affiancamento deve essere svolto da un tutor dell'azienda il cui compito è quello di trasferire le competenze pratiche necessarie al corretto e autonomo svolgimento della mansione: nella scheda progetto, se si vuole attivare un percorso in affiancamento, deve essere segnalata la ripartizione tra ore di attività teorica e pratica, in relazione agli obiettivi e alla figura professionale del discente.

Qualora lo svolgimento del corso coincidesse con l'inizio della missione, sarebbero previsti due moduli obbligatori, relativi a salute e sicurezza sul lavoro, ripartiti tra 4 ore di carattere generale e le restanti a seconda del codice ATECO relativo alla classificazione dell'attività svolta.

6.8 Riqualficazione professionale

La Riqualficazione Professionale prevede iniziative rivolte a classi con un massimo di 30 allievi, finalizzate all'acquisizione di competenze di base, trasversali o specialistiche, aggiuntive rispetto a quelle possedute nel momento dell'assunzione.

L'attività formativa è finalizzata al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori attivi con contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato, durante il periodo legato alla procedura in mancanza di occasioni di lavoro (art.25 CCNL di settore)

Anche per questo percorso è prevista la possibilità di un "bilancio delle competenze", obbligatorio nel caso di lavoratori inseriti all'interno della procedura sopra citata, propedeutico alla definizione e alla strutturazione dei moduli formativi.

La durata minima dei percorsi di riqualficazione non può essere inferiore alle 40 ore: questo perché, trattandosi di competenze aggiuntive e differenti (spesso distanti) da quelle possedute dalla risorsa, viene ritenuto necessario un lasso di tempo maggiore per la strutturazione complessiva del percorso.

Vista la natura particolare della fattispecie formativa, entro 90 giorni le Commissioni Sindacali Territoriali devono incontrarsi con L'APL per sottoscrivere un accordo che riguardi anche le definizioni del piano formativo di riqualficazione. Forma.Temp valuta la congruenza del percorso formativo con l'accordo sindacale: quest'ultimo deve contenere tutte le informazioni utili relative all'iniziativa formativa e, in ogni caso, almeno la durata del percorso formativo, la figura professionale in uscita e le tematiche previste anche sulla base dei risultati del bilancio di competenze, bussola per indirizzare la stesura del percorso.

Anche in questo caso, qualora si trattassero tematiche legate alla lingua straniera o all'informatica, l'ApL sarà tenuta a fornire strumenti adeguati e supporti all'apprendimento; se si dovessero impartire lezioni legate al corretto utilizzo di gestionali (SAP, *office automation*, contabilità, ecc.)

sarà invece necessario l'utilizzo di programmi per la formazione pratica che siano in linea con quanto dichiarato nelle schede di progetto.

Il parametro economico di riferimento della riqualificazione professionale è pari a 200 euro per ogni ora di formazione, determinato su un'aula ideale di nove allievi.

Le modalità previste per svolgere la fattispecie formativa ricalcano quelle elencate e analizzate riguardo la qualificazione professionale, con la possibilità di prevedere percorsi "one-to-one". Particolare attenzione, come accennato, meriterà la "Formazione a distanza" (FAD) prevista per tutti i percorsi formativi tranne che per quello "on-the-job".

Nel 2015 sono stati attivati 191 progetti di Riqualificazione Professionale che hanno coinvolto 264 lavoratori, per un totale di circa 14 mila ore: l'incidenza di questa tipologia formativa è relativa e vengono spesso preferite altre fattispecie.

6.9 Riqualificazione individuale.

Anche nell'ambito della Riqualificazione Professionale è possibile prevedere corsi di formazione individuale, finalizzati a sviluppare le competenze dei singoli lavoratori attraverso percorsi formativi "ad hoc", costruiti e impostati grazie alle indicazioni derivanti dai "bilanci di competenze".

Nei casi in cui viene scelta questa tipologia formativa si ritiene, solitamente, che il lavoratore abbia bisogno di una formazione tagliata sulle sue specifiche e personali esigenze. Questo può dipendere sia dalla peculiarità della mansione che andrà a svolgere sia dai percorsi formativi già affrontanti e dalle esperienze lavorative già accumulate: in ogni caso la scelta ricade su una fattispecie formativa ritagliata appositamente sulle caratteristiche del discente.

Questa tipologia può essere estesa anche a un secondo partecipante, fermo restando il parametro massimo di finanziamento e l'obbligo di mantenere una sola scheda progetto per entrambi i lavoratori.

Particolare attenzione, come accennato precedentemente, richiede la “Formazione a distanza” (FAD), modalità di svolgimento prevista per tutte le fattispecie tranne che per quella “on-the-job” e per la qualificazione professionale in affiancamento

6.10 Formazione a distanza (FAD)

La Formazione a Distanza o Formazione e-learning è una metodologia che permette di trasferire conoscenze ed esperienze, indipendentemente dallo spazio e dal tempo di fruizione. Consente di partecipare ad un insieme di attività formative strutturate in modo da favorire una modalità di apprendimento autonomo e personalizzato, discontinuo nel tempo e nello spazio.

Il termine “Formazione a distanza” copre diversi processi formativi quali: l’auto-apprendimento asincrono, attraverso la fruizione di contenuti preconfezionati (on-line) disponibili sulla piattaforma di erogazione; l’apprendimento sincrono attraverso l’utilizzo della videoconferenza e di aule virtuali.

Avendo Forma.Temp, sulla base di una valutazione dei vantaggi che la FaD comporta per quanto riguarda i tempi dell’apprendimento e la rapidità di diffusione delle conoscenze, ritenuto utile il suo svolgimento, ha previsto la possibilità di utilizzare modalità didattiche che prevedono tale tipologia formativa.

I requisiti numerici mini e massimi per la composizione di un’aula sono quelli previsti dalla tipologia formativa di riferimento: è consentito massimo il 30% della durata del percorso formativo in modalità FaD, limite derogabile esclusivamente attraverso accordi con le OO.SS territoriali (per lavoratori con missioni in corso, ad esempio, esistono alcuni accordi che permettono l’intero svolgimento del percorso formativo in modalità FaD, per permettere una conciliazione fra attività formativa e lavorativa).

Per garantire un reale ed efficace coinvolgimento dei partecipanti, le azioni formative svolte in modalità FaD non devono superare le 80 ore. In caso di formazione c.d. Blended (modalità di formazione a distanza integrata da momenti in aula), le attività formative non devono superare mai le 250 ore; in ogni caso è vietato utilizzare la modalità FaD per i moduli sulla Sicurezza sul Lavoro e quelli riguardanti “Diritti e Doveri” (modulo di diritti sindacali).

6.11 Formazione in apprendistato

L'apprendistato è una tipologia contrattuale particolare, soprattutto se osservata dal punto di vista della formazione delle risorse umane: il percorso previsto per il lavoratore è un percorso costruito attorno alle esigenze formative e alla necessità di fornire adeguata preparazione alla risorsa che svolgerà quella determinata mansione. Per questo, visto che le norme relative all'apprendistato prevedono la possibilità per le ApL di attivare contratti di questo tipo in somministrazione, il funzionamento e il ruolo che Forma.Temp ricopre meritano una particolare attenzione.

Le modalità di attivazione dei corsi per lavoratori in apprendistato sono in coerenza con le indicazioni derivanti dai riferimenti normativi nazionali:

- D.lgs.81/2015;
- Legge 92 del giugno 2012;
- Linee guida per l'apprendistato, approvate dalla conferenza Stato-Regioni del febbraio 2014;
- CCNL del settore delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro;
- Legge 78/2014;
- riferimenti normativi dei CCNL di categoria delle aziende utilizzatrici in materia di apprendistato.

Le Apl che attivano contratti di apprendistato devono inviare a Forma.Temp, entro 30 giorni dall'inizio della missione, copia del piano formativo elaborato per il lavoratore.

Il piano formativo costituisce la cornice di riferimento all'interno della quale si svilupperà l'attività didattica, è parte integrante del contratto sottoscritto ed è requisito indispensabile per l'ottenimento della qualifica indicata nello stesso piano.

Il piano contiene, in relazione alla qualifica che bisogna ottenere, obiettivi, contenuti, modalità didattiche di realizzazione dei percorsi relativi alla formazione di base e trasversale o alla formazione professionalizzante previsti per il lavoratore, in considerazione delle sue competenze in ingresso, della qualifica professionale in uscita e della disciplina normativa dettata a livello regionale, ove presente.

Il ruolo di Forma.Temp è duplice: da una parte esprime parere di conformità relativamente al Piano di Formazione, dall'altra finanzia i progetti afferenti al piano formativo: l'espressione del parere favorevole rispetto alla conformità del PFA è condizione indispensabile ai fini del finanziamento eventuale della formazione in esso contenuta.

La struttura tecnica del fondo procede, entro dieci giorni dal ricevimento del piano formativo, alla valutazione dello stesso, al fine di rilasciare o meno parere favorevole. I criteri che vengono utilizzati per esaminare il PFA sono:

- completezza;
- congruità del rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori qualificati;
- ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento;
- articolazione del piano (chiarezza nell'articolazione didattica, modalità di svolgimento, alternanza teoria/pratica, metodologie didattiche impiegate, ecc.);
- certificazione delle competenze.

Forma.Temp può sospendere il giudizio e chiedere integrazioni in caso di informazioni mancanti: se il fondo non esprime parere entro il termine di 10 giorni la comunicazione di congruità si presuppone rilasciata.

La particolare attenzione che viene posta a monte del percorso formativo, sul PFA e sulle sue modalità di svolgimento, proviene dalla specificità di questa tipologia contrattuale: se un'azienda utilizzatrice decide di avvalersi di forza lavoro con contratto di apprendistato si presuppone che la formazione sia componente fondamentale nel percorso della risorsa. Il piano formativo deve dimostrare di fornire al lavoratore competenze di base e trasversali, spendibili lungo tutto l'arco della sua carriera, ma anche capacità specifiche e competenze professionalizzanti, legate alla mansione e alla specifica organizzazione del lavoro adottata presso l'azienda stessa.

6.12 Placement

Con "Placement" si intende l'assunzione con un contratto di somministrazione di durata non inferiore a una settimana full time, svolta nell'arco di tempo compreso tra la fine delle attività formative e la dichiarazione di placement. Non viene accettata, per evitare accordi volti a ottenere fondi aggirando la normativa, la certificazione del placement mediante impiego presso l'ente di

formazione che ha realizzato l'attività formativa o uno degli altri enti di formazione parte della filiera.

Al fine del riconoscimento in sede di rendicontazione del finanziamento, relativo alle attività formative descritte in precedenza, è prevista una media annuale di placement, conteggiata per ogni ApL. Nel caso di formazione professionale rivolta a candidati a missione iscritti presso le ApL, allo scopo di ottenere il 100% del finanziamento richiesto, viene fatto obbligo alle ApL di realizzare una percentuale minima di placement, cioè di assunzione con contratto di somministrazione al termine del percorso formativo, calcolata in base alla media annuale, pari al 35% degli allievi che abbiano conseguito l'attestato di frequenza (entro 180 giorni dal termine del corso).

Si tratta quindi di un meccanismo volto a premiare le iniziative formative in grado di dare un risvolto occupazionale concreto e coerente con la qualifica ottenuta ai lavoratori inseriti all'interno del percorso: la quantità di fondi a disposizione di ogni ApL nell'anno successivo dipenderà dal raggiungimento della soglia del 35%, fissata dal CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro (art.12 CCNL).

In caso di fallimento dell'obiettivo minimo, infatti, il progetto subirà una decurtazione del 46% sulla quota che manca al raggiungimento della soglia, calcolata sul singolo corso che non ha raggiunto il placement minimo. L'ApL è tenuta a far pervenire a Forma.Temp, per tutti i corsi di formazione professionale, entro 240 giorni dalla data di fine corso, una dichiarazione di Placement in cui devono essere indicati:

- l'anagrafica dei lavoratori assunti;
- la data di assunzione;
- la durata (in ore) della missione;
- il totale degli allievi formati;
- il totale degli allievi assunti.

Non è prevista alcuna possibilità di deroga o proroga predeterminata per l'inserimento a lavoro e per la trasmissione di queste informazioni a Forma.Temp, fatta eccezione per alcune situazioni straordinarie che potrebbero verificarsi per determinate categorie lavorative, eccezioni che devono essere comunque valutate e supportate dalle parti sociali a livello territoriali e da specifici accordi con le OO.SS.

È comunque valida ai fini del placement l'offerta di un contratto di somministrazione rifiutata da un allievo, con rifiuto certificato da parte dello stesso.

Le premialità previste per ogni lavoratore che venga avviato con un contratto di lavoro in somministrazione di almeno un mese full time, con mansione coerente a quella oggetto del percorso di formazione frequentato, è riconosciuta all'ApL una premialità economica pari a 1/3 della retribuzione complessiva percepita dal lavoratore fino a un massimo di mille euro.

6.13 Scheda sintetica delle tipologie formative in Forma.Temp

TIPOLOGIA	DESTINATARI	DESCRIZIONE	VIGENZA	FONTI NORMATIVE	FONDI
Di Base	<ul style="list-style-type: none"> • Candidati a missione TD • Attivi in missione TD 	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire conoscenze di base e di carattere generale spendibili in molteplici contesti • Aumentare occupabilità dei lavoratori 	2004-2016	<ul style="list-style-type: none"> • D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276 • CCNL 23 settembre 2002 • Accordo Quadro sulle politiche formative del 27 aprile 1999, • Accordo del 18 aprile 2000, • Protocollo integrativo del 1 agosto 2000, regolamento Forma.Temp 	Fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori in somministrazione Forma.Temp TD
Professionale	<ul style="list-style-type: none"> • Candidati a missione TD • Attivi in missione TD 	Strutturazione competenze professionali specifiche (secondariamente anche competenze trasversali)	2004-2016	<ul style="list-style-type: none"> • D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276 • CCNL 23 settembre 2002 • Accordo Quadro sulle politiche formative del 27 aprile 1999 • Accordo del 18 aprile 2000, • Protocollo integrativo del 1 agosto 2000, • Regolamento Forma.Temp 	Fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori in somministrazione Forma.Temp TD
On the job	Attivi in missione TD	Risponde ai fabbisogni specifici che emergono dalle esigenze delle imprese	2004-2016	<ul style="list-style-type: none"> • D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276 • CCNL 23 settembre 2002, • Accordo Quadro sulle politiche formative del 27 aprile 1999 • Accordo del 18 aprile 2000, • Protocollo integrativo del 1 agosto 2000, • Regolamento 	Fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori in somministrazione Forma.Temp TD

				Forma.Temp	
Continua	<ul style="list-style-type: none"> • In missione TD con almeno 2 mesi di lavoro negli ultimi 12 • In missione TD fuori orario di lavoro • In attesa di missione che abbiano lavorato 30 giorni negli ultimi 12 mesi, disoccupati da almeno 45 giorni • Lavoratori che presentino riduzioni di capacità lavorativa a seguito di infortunio • Lavoratrici madri che a seguito dell'astensione non abbiano missioni attive e che abbiano lavorato almeno 30 giorni nei 12 mesi precedenti l'astensione 	<ul style="list-style-type: none"> • Adeguamento delle qualificazioni e delle professionalità • Miglioramento delle competenze e acquisizione di qualificazioni per rafforzare la competitività di imprese e lavoratori 	2004-2009 2016	<ul style="list-style-type: none"> • D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, • CCNL 23 settembre 2002, • Accordo Quadro sulle politiche formative del 27 aprile 1999, • Accordo del 18 aprile 2000, • Protocollo integrativo del 1 agosto 2000, • Regolamento Forma.Temp. 	Fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori in somministrazione Forma.Temp TD
Qualificazione	Attivi in missione TI <ul style="list-style-type: none"> • Apprendistato • Periodo di disponibilità • Costanza di missione 	Competenze di base, trasversali o specialistiche, aggiuntive rispetto a quelle già possedute	2011-2016 (prima EBIREF)	<ul style="list-style-type: none"> • D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, • CCNL 23 settembre 2002 • Accordo Quadro sulle politiche formative del 27 aprile 1999 • Accordo del 18 aprile 2000 • Protocollo integrativo del 1 agosto 2000 	Fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori in somministrazione Forma.Temp TI

<p>Riqualificazione</p>	<p>Lavoratori con contratto TI durante procedura per mancanza di lavoro</p>	<p>Competenze di base, trasversali o specialistiche, aggiuntive rispetto a quelle già possedute</p>	<p>2011-2016 (prima EBIREF)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276 • CCNL 23 settembre 2002 • Accordo Quadro sulle politiche formative del 27 aprile 1999 • Accordo del 18 aprile 2000 • Protocollo integrativo del 1 agosto 2000 	<p>Fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori in somministrazione Forma.Temp TI</p>
<p>Apprendistato</p>	<p>Lavoratori con contratto di apprendistato</p>	<p>La formazione è parte integrante del contratto: concludere un percorso formativo in grado di fornire la qualifica necessaria al lavoratore per svolgere la propria mansione.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs 81/2015 • Legge 92 del 28/06/2012 • Linee guida per l'apprendistato, approvate dalla conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014 • CCNL per il settore delle Agenzie di Somministrazione e di Lavoro • Legge 78/2014 • Riferimenti normativi del CCNL di categoria aziende utilizzatrici per apprendistato 	<p>Fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori in somministrazione Forma.Temp TI</p>

7 UNA RILETTURA DELLA SOMMINISTRAZIONE ATTRAVERSO I DATI DEGLI ARCHIVI FORMA.TEMP⁸⁰

7.1 Ricostruzione del database dagli archivi Forma.Temp

Il database ricostruito a partire dagli archivi di Forma.Temp costituisce un patrimonio informativo di notevole mole ed interesse. Esso racchiude informazioni su oltre 200 mila corsi, quasi un milione di allievi. Le ore di formazione rendicontate sono state complessivamente 69 milioni.

L'intervallo temporale coperto va da fine 2006 (corsi terminati nel 2007) al 2015 per quanto riguarda la formazione per il **Tempo Determinato**, sia Professionale per Candidati a missione sia On The Job (OTJ). Per il **Tempo Indeterminato - Qualificazione e Riquilificazione** - le serie partono invece dal 2011. Le Politiche Attive del Lavoro per il Tempo Determinato (TD-PAL) sono presenti per il 2014-15. Fino al 2008, una quota della Formazione Professionale per il Tempo Determinato si rivolgeva a lavoratori relativamente svantaggiati (*Disoccupati di lunga durata; Immigrati; Disabili; Liste di Mobilità*).

Il database origina da files forniti da Forma.Temp⁸¹ in due riprese, a ottobre 2015 (con le serie fino al 2014) e ottobre 2016 (dati 2015, 2014-15 nel caso delle TD-PAL). I file originali sono suddivisi per tipologia di corso, secondo la classificazione riportata nella Tabella 12. Ciò ha sicuramente comportato un lavoro aggiuntivo di rilettura e rielaborazione, ma l'aggiornamento ai dati più recenti rappresenta senza dubbio un valore aggiunto della ricerca.

Il singolo *record* è costituito dal singolo allievo di ciascun corso, di cui sono noti i dati anagrafici, lo status occupazionale e informazioni sul profilo del corso cui ha partecipato, tra cui l'informazione cruciale sulla figura professionale oggetto del corso stesso. Tale figura è, al momento, negli archivi originali un campo "aperto" di tipo testuale, non codificato, ed una parte cospicua del lavoro del progetto è consistita in uno sforzo di riclassificazione ex-post delle figure professionali, da cui è possibile procedere in futuro per una sistemazione dell'archivio.

⁸⁰ L'autore del capitolo è il dottor Lorenzo Birindelli, che ha anche coordinato l'attività di ricerca.

⁸¹ Il progetto è stato realizzato nel 2015-16. Si ringraziano le dottoresse Lisco (attuale direttore generale di Forma.Temp) e Vecchione (precedente direttore) e Marco Monforte per l'eccellente e puntuale collaborazione nella fornitura della "materia prima" (i *files* estratti dagli archivi di Forma.Temp), che ha reso possibile questo il lavoro.

Tale sforzo è risultato particolarmente complesso poiché la “lunghezza” in termini di caratteri è estremamente variabile. Si passa da descrizioni estremamente sintetiche della figura professionale oggetto del corso (ad es. “addetto call center”), senza informazioni aggiuntive, ad altre al contrario che fanno riferimento alla normativa e a dati di contesto. L’obiettivo, in buona misura raggiunto, è stato quello di “filtrare” il *corpus* lessicale, lasciando solo le informazioni essenziali sulle figure professionali o, comunque, le caratteristiche salienti del corso, per riuscire ad ottenere una fotografia dei corsi e delle figure professionali in uscita che consentisse, anche in prospettiva, una semplificazione degli archivi. A questo specifico segmento sono dedicati i paragrafi conclusivi di questo capitolo.

Grazie alla progettazione dei record originali restituiti da Forma.Temp, è stato possibile ricollegare i record/allievi afferenti ad uno stesso individuo, riuscendone a ricostruire la “storia” all’interno della formazione destinata al lavoro in somministrazione.

Gli individui complessivamente entrati (“**Ingressi**”) nel periodo sono stati oltre 700 mila (Tabella 12). Poiché gli individui entrati possono essere presenti in più anni (e, di fatto, ciò avviene in un numero non esiguo di casi), il numero di individui formati annualmente supera le 800 mila unità. Ancora più elevato, come abbiamo visto, il numero complessivo di allievi (quasi 1 milione), poiché un numero, anche in questo caso tutt’altro che irrilevante, ha partecipato a più corsi in uno stesso anno.

Per chiarire meglio il concetto, un individuo viene tracciato (in modo ovviamente totalmente anonimo) al momento del suo primo *ingresso* negli archivi. In molti casi, questa rappresenta la prima ed unica presenza negli archivi dell’individuo stesso. Tuttavia, come si è appena scritto, una quota di individui ricorre in più anni. Ha quindi un senso calcolare le *presenze individuali annue*, il numero di individui distinti che ogni anno hanno frequentato almeno un corso di formazione. Il numero di **allievi** non può evidentemente essere inferiore al numero di individui presenti annualmente. Poiché una quota di individui frequenta più corsi in uno stesso anno (ad es. un corso professionale seguito da un corso OTJ in una missione) il numero annuo di allievi eccede gli individui formati annualmente. Vale quindi la seguente disequaglianza:

$$\text{INGRESSI} \leq \text{PRESENZE INDIVIDUALI ANNUE} \leq \text{ALLIEVI}$$

Tabella 12. Indicatori quantitativi di output nel database costruito a partire dagli archivi di Forma.Temp per tipologia di corso in funzione delle categorie della somministrazione (da fine 2006 al 2015)

	Corsi	Ingressi	Individui formati annualmente	Allievi	Ore formazione
T. Indeterminato - Qualificazione	2.704	3.447	5.320	7.004	216.790
T. Indeterminato - Qualificazione / Individuale (Max 2)	1.681	717	1.275	1.773	50.660
T. Indeterminato - Qualificazione / Affianc.-On The Job	2.258	1.000	1.695	2.467	80.427
T. Indeterminato - Qualificazione / Formaz. A Distanza	334	161	284	483	13.702
T. Indeterminato - Qualificazione / Aula Mix	202	274	525	978	19.082
T. Indeterminato - Riqualificazione	102	158	285	650	55.910
T. Indeterminato - Riqualificazione / Individuale (Max 2)	307	204	287	356	27.159
T. Indeterminato - Riqualificazione / Formaz. A Distanza	1	0	0	18	720
T. Determinato - On The Job	129.897	114.856	129.219	156.376	4.750.398
T. Determinato - Professionale	64.152	581.224	688.391	807.788	63.512.705
T. Determinato - Professionale / Formaz. A Distanza	65	1.114	1.275	1.402	204.412
T. Determinato - Politiche Attive del Lavoro	4.265	3.066	3.807	4.265	96.424
TOTALE	205.968	706.221	832.363	983.560	69.028.389

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

In termini di corsi, prevalgono nettamente con quasi 130 mila occorrenze i corsi On The Job (OTJ), seguiti da quelli di Formazione Professionale (Candidati a missione), nel complesso 64 mila. Per quanto riguarda gli altri indicatori di output, netta è invece la prevalenza della Professionale, con oltre 800 mila allievi contro i 156 mila dell'OTJ. In alcuni casi, le tipologie formative presenti riguardano poche, o poche decine, di unità (ad es. la Riqualificazione Individuale del Tempo Indeterminato).

Oltre alla distinzione per tipologia di corso in funzione delle categorie della somministrazione, gli archivi di Forma.Temp ne forniscono una seconda, ad essa in parte sovrapponibile, relativa allo *status occupazionale degli allievi*: assunti a tempo indeterminato o indeterminato; candidati a una missione; destinatari di Politiche Attive del Lavoro, includendo in tale gruppo, oltre all'attuale TD-PAL anche gli interventi assimilabili alle PAL in essere fino al 2008 destinati alle categorie svantaggiate nel mercato del lavoro (Disoccupati di lunga durata; Immigrati; Disabili; Liste di Mobilità).

Tabella 13. Indicatori quantitativi di output nel database Forma.Temp per status occupazionale degli allievi (da fine 2006 al 2015)

	Corsi	Ingressi	Individui formati annualmente	Allievi	Ore formazione
Destinatari progetti a tempo indeterminato	7.589	5.961	9.671	13.729	464.450
Lavoratori in missione lav. temporaneo	129.898	114.860	129.223	156.380	4.750.701
Candidati a missione lav. temporaneo	57.700	519.727	623.494	726.418	56.870.229
Dest. Politiche Attive del Lavoro (TD), Disocc., ecc.	10.779	65.669	69.970	87.016	6.942.029
Non assegnato	2	4	5	17	980
TOTALE	205.968	706.221	832.363	983.560	69.028.389

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Nelle elaborazioni successive, si sono riclassificati gli indicatori secondo una tassonomia a quattro modalità:

- **Tempo Indeterminato**, comprendente le varie specificazioni di *Qualificazione e Riqualificazione*⁸²;
- Tempo Determinato – *On The Job (OTJ)*;
- Tempo Determinato – **Professionale** (*Candidati a missioni di lavoro temporaneo*);
- Tempo Determinato – **Politiche Attive del Lavoro (TD-PAL)**, che viene costruita includendo fino al 2008 le tipologie assimilabili destinate a categorie svantaggiate.

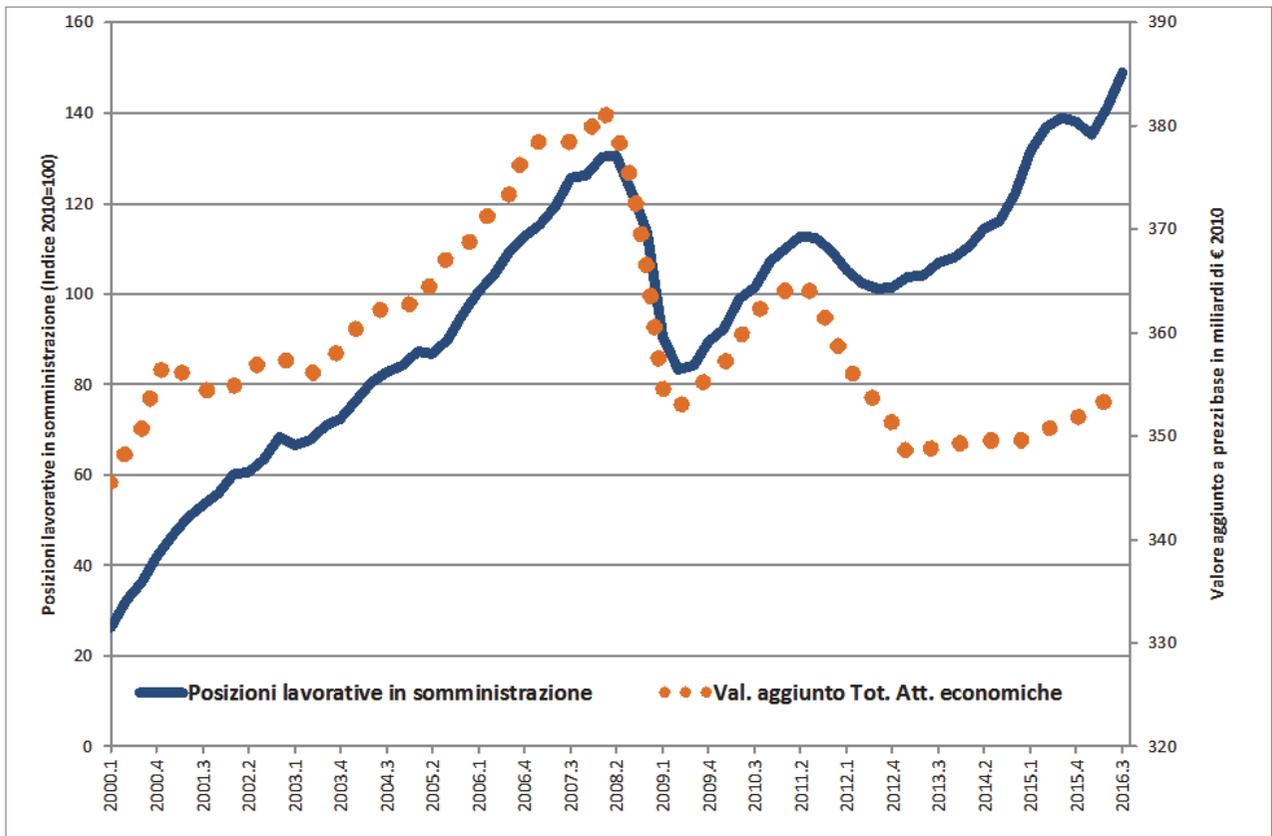
Per quanto riguarda l'esame dell'evoluzione temporale, viene escluso il 2006, anno per il quale si hanno informazioni –come anticipato – solo per i corsi terminati l'anno successivo. Le serie storiche, in base all'anno di inizio del corso, vanno quindi dal 2007 al 2015.

7.2 Dinamiche degli indicatori di output della formazione 2007-2015

La nostra analisi si colloca nell'arco temporale segnato dalla recessione del 2008-2009, dal momentaneo recupero del 2009-2011, dalla nuova recessione del 2011-13 e della contrastata ripresa del 2014-15 e 2016. Il lavoro in somministrazione (linea continua nel grafico), ha seguito in una prima fase da vicino l'andamento complessivo dell'economia italiana, con invece una netta amplificazione della recente ripresa in termini di posizioni lavorative. Nel terzo trimestre del 2016 (dati destagionalizzati) viene nettamente superato il picco della prima parte del 2008, con uno scarto positivo del 14%.

⁸² Per un dettaglio delle tipologie, si veda il capitolo 6.

Figura 4. Posizioni lavorative in somministrazione (Indice 2010=100) e valore aggiunto del totale delle attività economiche (in mld. di € 2010). Dati trimestrali destagionalizzati 2000.I-2016.III



Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (Conti Economici Trimestrali; Rilevazione OROS - occupazione, retribuzioni, oneri sociali).

L'evoluzione della somministrazione rilevata dall'ISTAT si riflette, comprensibilmente, sugli indicatori di output della formazione erogata da Forma.Temp. I valori annui riportati nella Tabella 14 sono presentati in forma di grafico nella Figura 5 (Corsi e Ore) e nella Figura 6 (Allievi, Individui formati annualmente e nuovi Ingressi)..

Se lo schema evolutivo è analogo, tuttavia, si evidenziano alcune differenze nel caso degli Individui formati annualmente e degli Allievi. In questi casi il valore 2015 è più elevato di quello del 2008 (+5,4% gli Individui formati, +6,6% gli Allievi), quello dei Corsi sostanzialmente allineato con il "picco" precedente e quello delle Ore di formazione leggermente inferiore (-2,4%). Si tenga presente che nel difficilissimo 2009 i volumi erano calati del 35-40%. Si è trattato di una caduta allineate con quella delle posizioni in somministrazione rilevate dall'ISTAT (Figura 4), che in 4

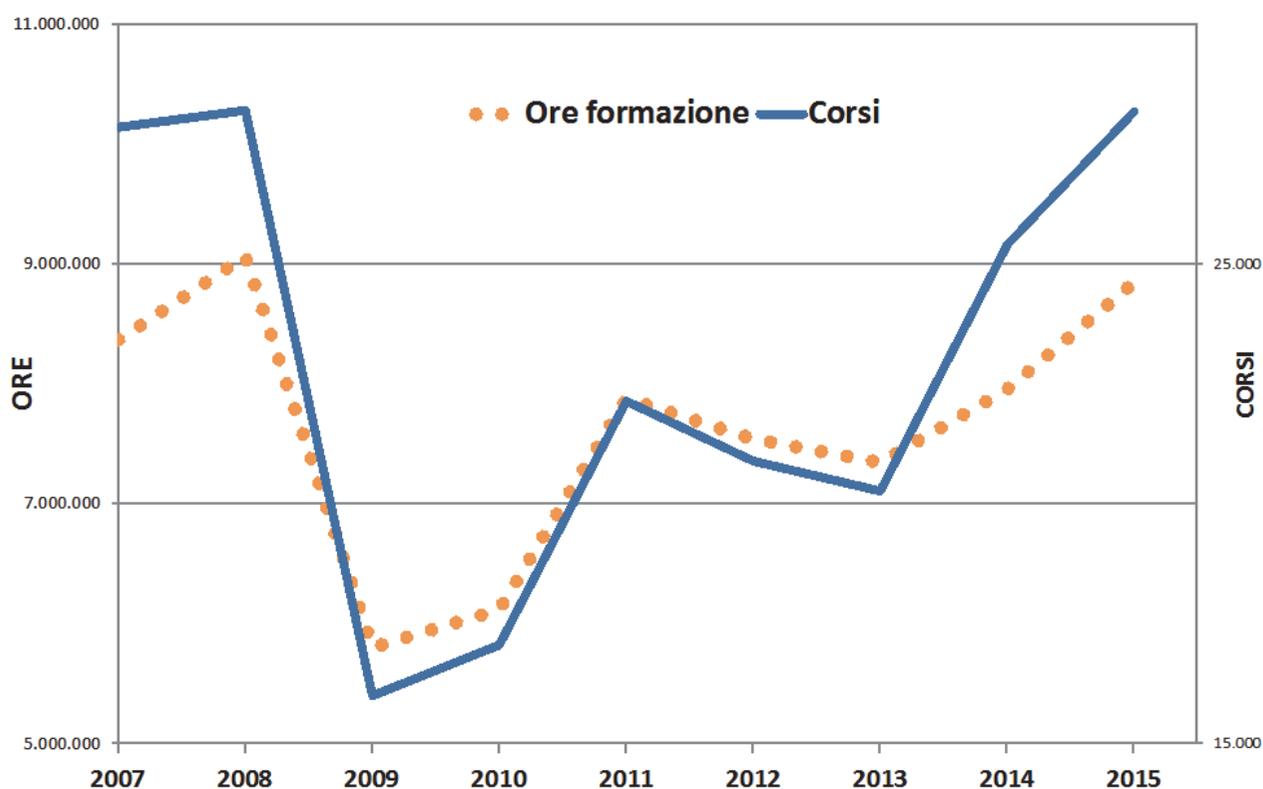
trimestri (dal II 2008 al II 2009) si riducono del 36%. Si conferma quindi indirettamente il legame stretto tra attività formative e attività *tout court* nella somministrazione.

Tabella 14. Indicatori di output della formazione 2007-2015 per anno di inizio dei corsi

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Corsi	27.823	28.197	15.994	17.059	22.126	20.875	20.253	25.388	28.158
Ingressi	103.264	97.693	57.992	61.725	75.977	72.884	69.454	77.679	88.492
Individui formati	103.447	107.388	67.835	73.269	90.828	89.393	87.573	98.433	113.136
Allievi	121.935	127.930	77.498	83.672	106.764	104.988	104.396	118.993	136.313
Ore formazione	8.362.798	9.058.244	5.798.703	6.111.569	7.875.048	7.535.999	7.345.822	7.952.707	8.838.356

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Figura 5. Indicatori di output della formazione 2007-2015: Corsi (scala a destra) e Ore di formazione (scala a sinistra)

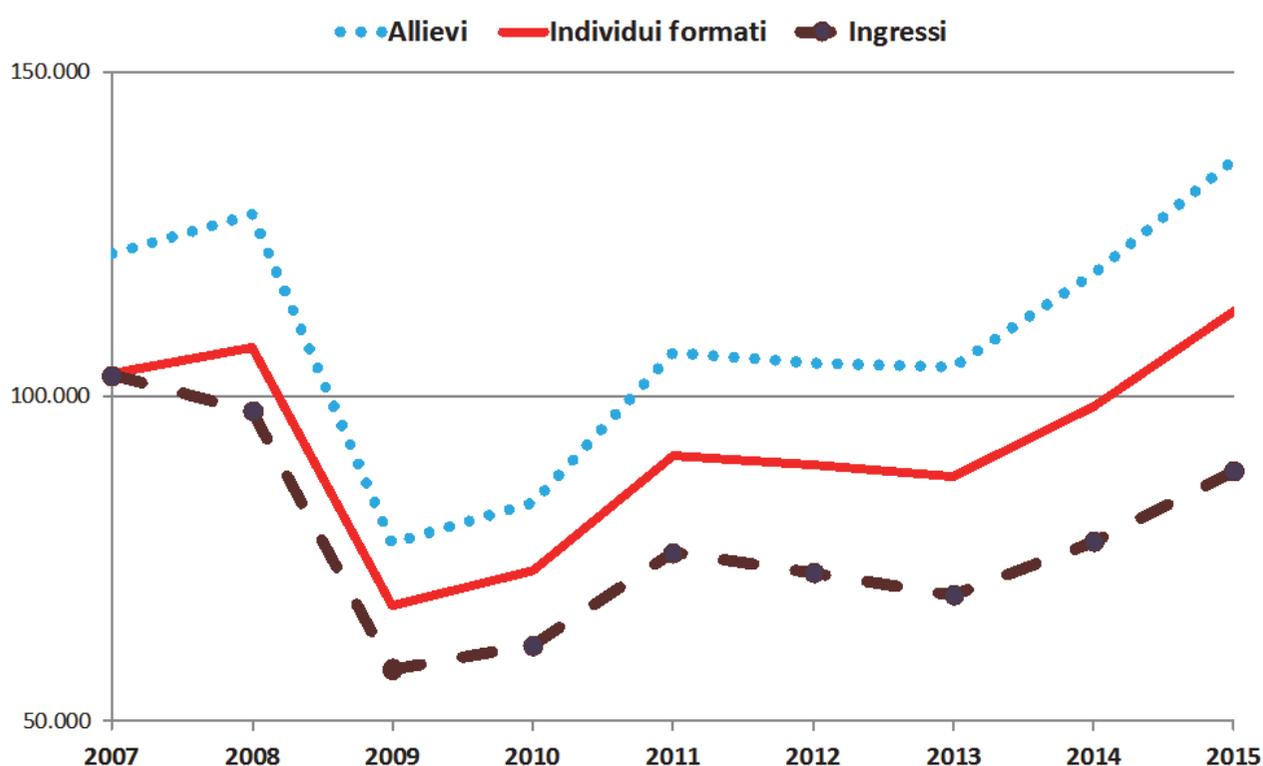


Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Gli Ingressi, vale a dire gli individui che per la prima volta entrano nell'universo Forma.Temp, sono stati nel 2015 in numero nettamente inferiore rispetto al 2008 (-9,4%). È opportuno osservare che, poiché una cospicua quantità di lavoratori in somministrazione o candidati missione ritorna più

volte negli elenchi dei formati, i dati meno recenti risentono di un distorsione che tende ad accrescere i valori, poiché gli archivi informatizzati sono disponibili dal 2007 (con l'estensione ai corsi terminati in quell'anno, ma iniziati l'anno precedente). Di conseguenza, non possiamo sapere se un individuo entrato nel 2007 non fosse già presente precedentemente nel circuito di Forma.Temp. Tale ragionamento, sia pure in misura ridotta, vale anche per il 2008. Appare pertanto assai plausibile che il mancato recupero rispetto al 2008 sia in parte dovuto al fatto che le serie non risalgano più indietro nel tempo.

Figura 6. Indicatori di output della formazione 2007-2015: Allievi, Individui formati annualmente e nuovi Ingressi



Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

La Tabella 15, relativa ai corsi realizzati annualmente secondo la classificazione in quattro gruppi, segnala altre due importanti caratteristiche degli archivi di partenza:

- la presenza dei corsi di *Qualificazione* e *Riqualificazione* destinati al Tempo Indeterminato solo dal 2011 in avanti;

- un *break* di 5 anni (dal 2009 al 2013) dei corsi TD-PAL, assimilando a tale fattispecie alcune forme delle *Professionale* esistenti sino al 2008 (Disabili; Disoccupati di lunga durata; Immigrati; Liste Mobilità)

L'esaurirsi delle "vecchie" TD-PAL, i cui corsi presentavano un numero di ore di formazione relativamente elevato, è all'origine della dinamica non totalmente allineata delle Ore rispetto ai Corsi che si osserva nella Figura 5.

Come anticipato nel primo paragrafo del capitolo, si è proceduto ad una riclassificazione delle tipologie formative, che integra lo status professionale degli allievi, in quattro grandi gruppi: quella destinata al Tempo Indeterminato (*Qualificazione&Riqualificazione*); quella destinata al Tempo Determinato dei lavoratori in missione (*On The Job*); quella Professionale per i candidati a missione ed infine quella nell'ambito dei corsi TD-PAL.

I "volumi" in termini di Ore e di Allievi sono fatti dalla *Professionale*, mentre nel numero dei corsi prevale nettamente l'OTJ. Tale apparente contraddizione si spiega con il fatto che, come vedremo nel paragrafo 7.4, l'OTJ è caratterizzato da un numero di allievi per corso prossimo all'unità negli archivi Forma.Temp, mentre nella Professionale, sempre ovviamente negli stessi archivi, la numerosità media supera le 10 unità.

Nella Tabella 15 sono riportati i valori assoluti annui degli **Corsi** e nella Tabella 18 la distribuzione percentuale per tipologia formativa riclassificata.

Nella Tabella 17 sono riportati i valori assoluti annui degli **Allievi** e nella Tabella 18 la distribuzione percentuale per tipologia formativa riclassificata.

Tabella 19 sono riportati i valori assoluti annui in migliaia delle **Ore** di formazione e nella Tabella 20 la distribuzione percentuale per tipologia formativa riclassificata.

L'OTJ ha subito un forte arretramento nel 2009 e poi nuovamente nel 2012-13, recuperando solo in parte nel 2014-15 il terreno perduto.

Tabella 15. Corsi per tipologia formativa riclassificata negli anni 2007-15. Valori assoluti

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	113	693	1.387	1.937	3.459
T. Determinato - On The Job	19.405	19.342	10.541	11.405	15.012	13.703	12.584	13.748	14.132
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	5.137	5.648	5.453	5.654	7.001	6.479	6.282	7.340	8.665
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	3.281	3.207	2.363	1.902
TOTALE	27.823	28.197	15.994	17.059	22.126	20.875	20.253	25.388	28.158

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 16. Corsi per tipologia formativa riclassificata negli anni 2007-15. Valori %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	-	-	-	-	0,5	3,3	6,8	7,6	12,3
T. Determinato - On The Job	69,7	68,6	65,9	66,9	67,8	65,6	62,1	54,2	50,2
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	18,5	20,0	34,1	33,1	31,6	31,0	31,0	28,9	30,8
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	11,8	11,4	-	-	-	-	-	9,3	6,8
TOTALE	100,0								

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Rispetto al 2007, la Professionale ha visto nel 2015 quasi raddoppiare Allievi (da 58 mila a 112 mila) e Ore (da 4,3 ad 8 milioni), compensando il calo fatto registrare da OTJ e l'esaurirsi delle "vecchie PAL" destinate a soggetti svantaggiati, che avevano volumi largamente superiori, soprattutto in termini di ore, delle TD-PAL attuali.

In percentuale, la crescita maggiore interessa il Tempo Indeterminato – *Qualificazione* e Riquaificazione, che è triplicato in termini di allievi tra il 2012 ed il 2015, pur restando ancora nel 2015 sotto il 5%. Il ruolo predominante spetta alla Formazione Professionale, che non ha conosciuto sostanziali arretramenti neanche nelle fasi più acute della crisi. Va considerato che nel 2008 terminano le "vecchie PAL", ed è quindi ipotizzabile un passaggio alla Professionale, che conosce nel 2009, in controtendenza, un leggero incremento del numero Allievi e, più marcatamente, delle Ore di formazione.

Tabella 17. Allievi per tipologia formativa negli anni 2007-15. Valori assoluti

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	398	1.813	2.720	3.143	5.655
T. Determinato - On The Job	23.666	23.154	12.767	13.947	18.061	16.512	14.884	16.396	16.953
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	58.114	62.590	64.731	69.725	88.305	86.663	86.792	97.091	111.803
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	40.155	42.186	2.363	1.902
TOTALE	121.935	127.930	77.498	83.672	106.764	104.988	104.396	118.993	136.313

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 18. Allievi per tipologia formativa negli anni 2007-15. Valori %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riquial.	-	-	-	-	0,4	1,7	2,6	2,6	4,1
T. Determinato - On The Job	19,4	18,1	16,5	16,7	16,9	15,7	14,3	13,8	12,4
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	47,7	48,9	83,5	83,3	82,7	82,5	83,1	81,6	82,0
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	32,9	33,0	-	-	-	-	-	2,0	1,4
TOTALE	100,0								

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 19. Ore di formazione per tipologia formativa negli anni 2007-15. Valori in migliaia

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riquial.	-	-	-	-	12	49	81	122	200
T. Determinato - On The Job	734	716	386	422	549	485	445	498	515
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	4.371	4.802	5.413	5.689	7.314	7.002	6.820	7.283	8.077
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	3.258	3.541	-	-	-	-	-	50	46
TOTALE	8.363	9.058	5.799	6.112	7.875	7.536	7.346	7.953	8.838

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 20. Ore di formazione per tipologia formativa negli anni 2007-15. Valori %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riquial.	-	-	-	-	0,2	0,6	1,1	1,5	2,3
T. Determinato - On The Job	8,8	7,9	6,7	6,9	7,0	6,4	6,1	6,3	5,8
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	52,3	53,0	93,3	93,1	92,9	92,9	92,8	91,6	91,4
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	39,0	39,1	-	-	-	-	-	0,6	0,5
TOTALE	100,0								

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Le successive tabelle restituiscono per i nuovi **Ingressi** annui (di soggetti che non erano presenti in precedenza negli archivi Forma.Temp) e per le **Presenze annue** individuali i valori assoluti (Tabella 21 e Tabella 23) e la distribuzione percentuale per tipologia formativa riclassificata (Tabella 22 e Tabella 24).

Il numero di nuovi Ingressi è stabilmente inferiore alle Presenze individuali annue, a riprova della permanenza di una quota di soggetti nel circuito formativo della somministrazione. Il canale principale d'ingresso è rappresentato, com'è intuitivo, dalla Professionale, anche se (Tabella 21 e Tabella 22) per un numero non esiguo di soggetti (10-11 mila negli anni più recenti, pari al 12,5% nel 2015) la prima presenza che si registra a livello individuale negli archivi Forma.Temp è costituita dall'OTJ.

La Formazione Professionale ha visto crescere nel tempo il proprio ruolo di *recruitment*: nel 2015 si registrano oltre 73 mila ingressi (Tabella 21), un livello non distante da quello che si ottiene sommando per il biennio 2007-8 la Professionale e le "vecchie" PAL (80 mila).

Tabella 21. Ingressi individuali negli archivi di Forma.Temp per tipologia formativa negli anni 2007-15. Valori assoluti

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	280	1.050	1.137	1.159	2.335
T. Determinato - On The Job	19.885	18.092	9.266	10.512	13.218	11.509	10.455	10.812	11.071
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	51.014	49.764	48.726	51.213	62.479	60.325	57.862	64.001	73.727
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	32.365	29.837	1.707	1.359
TOTALE	103.264	97.693	57.992	61.725	75.977	72.884	69.454	77.679	88.492

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

La crescita della Professionale ha proporzioni analoghe in termini di Presenza media annua (Tabella 22). Sia per gli Ingressi sia per le Presenze la quota della Professionale si attesta sull'83% nel 2015. Altrettanto comune è il ridimensionamento dell'OTJ, che passa da valori del 18%-19% nel 2007-2008 al 12% nel 2015.

Tabella 22. Ingressi individuali negli archivi di Forma.Temp per tipologia formativa negli anni 2007-15. Valori %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	-	-	-	-	0,4	1,4	1,6	1,5	2,6
T. Determinato - On The Job	19,3	18,5	16,0	17,0	17,4	15,8	15,1	13,9	12,5
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	49,4	50,9	84,0	83,0	82,2	82,8	83,3	82,4	83,3
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	31,3	30,5	-	-	-	-	-	2,2	1,5
TOTALE	100,0								

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 23. Presenze individuali negli archivi di Forma.Temp per tipologia formativa negli anni 2007-15. Valori assoluti

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	295	1.322	2.001	2.011	4.042
T. Determinato - On The Job	19.937	19.428	10.400	11.813	15.076	13.564	12.428	13.036	13.501
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	51.061	54.647	57.435	61.456	75.457	74.507	73.144	81.311	93.861
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	32.449	33.313	2.075	1.732
TOTALE	103.447	107.388	67.835	73.269	90.828	89.393	87.573	98.433	113.136

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 24. Presenze individuali negli archivi di Forma.Temp per tipologia formativa negli anni 2007-15. Valori %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	-	-	-	-	0,3	1,5	2,3	2,0	3,6
T. Determinato - On The Job	19,3	18,1	15,3	16,1	16,6	15,2	14,2	13,2	11,9
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	49,4	50,9	84,7	83,9	83,1	83,3	83,5	82,6	83,0
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	31,4	31,0	-	-	-	-	-	2,1	1,5
TOTALE	100,0								

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Una considerazione conclusiva va fatta sul calo dell'OTJ, che in tutti gli indicatori di output non ha seguito la decisa espansione della somministrazione: nel 2015, il numero di Allievi resta inferiore

di quasi un 27% ai livelli del 2008; in termini di Ore il calo è del 28% e in termini di Individui formati supera il 30%. Il profilo della missione a tempo determinato presenta sicuramente della criticità per l'erogazione della formazione, ma resta tuttora, nonostante la crescita del tempo Indeterminato, in buona sostanza, "la" forma che definisce il settore. Il fatto che la formazione dell'OTJ non tenga il passo della ripresa può rappresentare un segnale di *overstretching* del sistema, determinato dalla forte domanda che proviene dalle imprese. Troveremo un'indicazione simile più avanti, nel fatto che sono proprio i corsi di Formazione Professionale più brevi a garantire apparentemente le migliori prospettive di *Placement*.

7.3 Profili degli allievi: genere, cittadinanza, età e territorio

Con la crisi, la popolazione degli allievi di Forma.Temp è diventata più "maschile" e, contemporaneamente, più "italiana", più "anziana" e anche un poco più "settentrionale". Questo è quanto si evince dall'esame del dato complessivo. È come se la crisi avesse spinto "per necessità" segmenti di mercato del lavoro che prima trovavano (e si aspettavano) altri sbocchi verso il canale della somministrazione.

Gli allievi stranieri rappresentavano circa un quarto del totale nel biennio 2007-08 (anche per effetto dei corsi dedicati agli immigrati), e si sono ridotti al 13-14% negli anni più recenti. Le Donne (Tabella 25), che rappresentavano intorno al 52% della platea nel 2007-08 ed avevano sfiorato il 55% nel 2009, sono scese sotto il 50% nel 2014 (48,7%) e ancor di più nel 2015 (46,5%). Anche la quota di giovani fino a 29 anni (Tabella 27), che costituiva intorno al 56% degli allievi nel 2007-08, è scesa sotto il 50% nel 2014-15. Simmetricamente, è raddoppiata, passando da poco più del 3% ad oltre il 6%, la percentuale degli *over49*.

In termini assoluti, nel 2015 le allieve donne sono state oltre 63 mila, di cui 54 mila nella Professionale, e i cittadini non italiani circa 19 mila, di cui 16 mila nella Professionale.

Tabella 25. Percentuale di Allieve donne per tipologia formativa negli anni 2007-15

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	-	-	-	-	56,0	63,3	57,8	40,9	38,6
T. Determinato - On The Job	35,5	38,6	46,3	39,6	37,8	39,6	38,8	37,2	36,3
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	55,1	54,8	56,3	55,0	54,2	55,6	54,5	50,7	48,5
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	58,2	54,5	-	-	-	-	-	54,7	51,2
TOTALE	52,3	51,8	54,7	52,5	51,5	53,2	52,3	48,7	46,6

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Nel dettaglio delle tipologie formative il quadro si presenta in modo più articolato, e si manifestano anche marcate differenze di composizione.

Nella formazione *On The Job* la quota femminile è stabile, collocandosi dal 2009 sotto il 40%. Nella Professionale è scesa per la prima volta sotto il 50% (48,5%) nel 2015.

Nella formazione professionale dei Candidati a missione la quota relativa dei cittadini stranieri è solo leggermente inferiore nel 2015 (14,3%) al livello del 2008 (14,8%) ed è superiore a quello del 2007 (13,2%). Molto cospicuo il ridimensionamento della presenza di cittadini stranieri nell'OTJ, dove si passa da circa il 20% del 2007-2008 a meno del 15% dal 2013 in avanti.

Tabella 26. Percentuale di Allievi stranieri per tipologia formativa negli anni 2007-15

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	-	-	-	-	17,1	22,2	17,5	12,9	12,2
T. Determinato - On The Job	19,5	21,7	16,8	16,9	16,8	15,1	13,5	13,7	14,5
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	13,2	14,8	19,0	17,7	18,0	15,9	14,0	12,9	14,3
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	45,6	47,4	-	-	-	-	-	10,6	10,1
TOTALE	25,1	26,8	18,6	17,6	17,8	15,9	14,1	13,0	14,2

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 27. Percentuale di Allievi per classe di età e tipologia formativa negli anni 2007-15

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riquial.	Fino a 29	-	-	-	-	12,8	20,7	28,8	45,7	45,7
	30-39	-	-	-	-	49,0	42,7	38,4	25,7	29,8
	40-49	-	-	-	-	29,4	25,6	24,4	19,5	16,7
	50 e +	-	-	-	-	8,8	10,9	8,5	9,1	7,8
T. Determinato - On The Job	Fino a 29	54,4	54,0	49,4	49,5	48,7	49,3	47,1	44,0	43,9
	30-39	30,5	30,6	32,3	31,8	31,2	29,2	30,3	30,8	29,0
	40-49	12,5	12,7	14,6	15,1	16,3	16,7	17,0	18,6	20,2
	50 e +	2,6	2,8	3,6	3,6	3,9	4,9	5,6	6,6	6,9
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	Fino a 29	61,7	60,6	55,3	54,4	53,8	52,9	51,2	50,0	50,7
	30-39	27,5	27,4	30,1	29,8	29,2	28,7	28,7	28,1	27,1
	40-49	8,5	9,5	11,3	12,4	13,1	13,9	14,9	15,9	16,0
	50 e +	2,3	2,4	3,2	3,4	3,9	4,5	5,1	6,0	6,3
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	Fino a 29	48,4	50,2	-	-	-	-	-	19,3	18,0
	30-39	32,6	31,6	-	-	-	-	-	80,7	81,7
	40-49	14,6	13,8	-	-	-	-	-	-	0,3
	50 e +	4,4	4,4	-	-	-	-	-	-	0,1
Totale	Fino a 29	55,9	56,0	54,4	53,6	52,8	51,8	50,1	48,4	49,2
	30-39	29,8	29,4	30,5	30,1	29,6	29,0	29,2	29,4	28,2
	40-49	11,3	11,5	11,9	12,8	13,7	14,5	15,5	16,1	16,3
	50 e +	3,1	3,2	3,3	3,5	3,9	4,7	5,3	6,0	6,3
TOTALE		100,0								

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Nell'esame per fasce di età, oltre alle dinamiche nelle classi estreme (meno giovani e più maturi) aumenta il peso dei quarantenni, che passano dall'11% al 16%. La quota dei trentenni si riduce leggermente, e si attesta poco sopra il 28% nel 2015. Le tendenze delineate - consistente riduzione della quota dei giovani, aumento di quelle dei quarantenni e dei lavoratori più maturi - si registrano sia per la Professionale sia per l'OTJ. Per Il Tempo Indeterminato, al contrario di quanto si registra per le altre tipologie, la quota degli *under 30* risulta in crescita. Nelle nuove TD-PAL, oltre l'80% è costituito da trentenni, ed il resto dai più giovani.

Tabella 28. Percentuale di Allievi per ripartizione geografica e tipologia formativa negli anni 2007-15

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	Nord-Ovest	-	-	-	-	19,1	41,6	39,3	44,1	40,4
	Nord-Est	-	-	-	-	54,5	24,8	23,5	16,1	25,6
	Centro	-	-	-	-	13,3	16,0	24,8	20,8	16,5
	Sud	-	-	-	-	10,6	17,2	10,6	18,6	15,4
	Isole	-	-	-	-	2,5	0,4	1,8	0,4	2,2
T. Determinato - On The Job	Nord-Ovest	39,5	39,9	39,9	37,1	36,1	36,5	36,5	37,3	34,0
	Nord-Est	28,5	29,6	27,3	30,1	29,0	26,6	26,8	28,2	32,6
	Centro	15,0	15,3	13,0	13,2	13,6	15,2	15,8	14,6	16,9
	Sud	15,5	13,3	17,0	16,4	18,0	16,2	17,8	17,3	13,2
	Isole	1,5	1,9	2,8	3,1	3,4	5,4	3,2	2,6	3,3
	Esterò	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	Nord-Ovest	39,9	38,1	36,7	34,2	34,1	36,0	36,2	35,7	36,3
	Nord-Est	21,5	22,4	23,0	22,2	21,4	23,4	25,5	26,1	26,7
	Centro	16,9	17,6	18,4	18,3	16,3	14,9	15,0	15,2	14,5
	Sud	14,4	14,9	17,0	18,4	21,4	19,2	17,2	17,7	18,1
	Isole	7,3	6,9	4,7	6,9	6,8	6,5	6,2	5,4	4,5
	Esterò	-	0,0	0,1	0,1	-	-	-	-	-
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	Nord-Ovest	37,1	37,4	-	-	-	-	-	26,4	17,8
	Nord-Est	20,9	21,6	-	-	-	-	-	38,3	37,5
	Centro	16,9	17,7	-	-	-	-	-	10,9	15,6
	Sud	19,9	19,0	-	-	-	-	-	21,4	26,0
	Isole	5,3	4,2	-	-	-	-	-	3,0	3,0
	Esterò	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	Nord-Ovest	38,9	38,2	37,3	34,7	34,3	36,2	36,3	36,0	35,9
	Nord-Est	22,7	23,5	23,7	23,5	22,8	24,0	25,6	26,3	27,5
	Centro	16,5	17,2	17,5	17,4	15,9	14,9	15,3	15,2	14,9
	Sud	16,4	16,0	17,0	18,1	20,8	18,7	17,1	17,7	17,5
	Isole	5,5	5,1	4,4	6,3	6,2	6,2	5,6	4,8	4,2
	Esterò	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Per oltre il 60% (il 63,4% nel 2015) la formazione avviene negli anni più recenti nelle regioni settentrionali, con un certo spostamento delle quote dal Nord-Ovest al Nord-Est. Nel 2011 tale quota era scesa al 57,2%.

Il Nord-Ovest resta comunque la ripartizione più importante per le attività di formazione della somministrazione. Ciò si verifica per tutte le tipologie considerate con l'eccezione delle TD-PAL, dove la ripartizione più importante è il Nord-Est.

Le regioni dell'Italia centrale hanno perso relativamente di importanza negli ultimi anni, passando dal 17,5% del 2009 a meno del 15% nel 2015. Nel Sud, la quota aveva superato il 20% nel 2011, e

nel 2015 scende al 15,5%. Cospicuo risulta essere stato, proporzionalmente, il ridimensionamento delle Isole (dal 6,3% del 2010 al 4,2% del 2015).

7.4 Caratteristiche dei corsi

Come quadro complessivo, il profilo dei corsi - in termini di durata in ore e partecipanti - ha subito modifiche, ma non di eccessivo rilievo, durante il periodo di osservazione. Restano le notevoli differenze tra la Professionale dei Candidati a missione, con un numero di partecipanti e ore nettamente più elevato del T. Indeterminato e dell'OTJ, che mostrano valori piuttosto simili (30-35 ore) e numero medio di partecipanti poco sopra l'unità.

Le formazione professionale che fino al 2008 era esplicitamente dedicata ai soggetti svantaggiati e che noi abbiamo riclassificato insieme alle nuove Politiche Attive del Lavoro per il T. Determinato (TD-PAL) avevano, comprensibilmente, caratteristiche simili alla restante formazione Professionale. Nelle attuali TD-PAL (2014-15) sono invece nettamente inferiori le ore di formazione nei corsi (poco più di 20-25 contro 70-75); tuttavia, i corsi sono di *default* individuali.

Un numero di allievi per corso prossimo all'unità si registra anche per il T. Indeterminato e l'OTJ, mentre nella professionale l'aula è mediamente composta da 13-14 allievi.

Tabella 29. Ore di formazione erogate in media per corso* per tipologia formativa negli anni 2007-15

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riquial.	31,0	25,8	28,1	36,9	34,5
T. Determinato - On The Job	31,0	30,9	30,2	30,3	30,4	29,4	29,9	30,4	30,4
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	74,7	76,3	83,4	81,4	82,5	80,3	78,1	74,5	71,7
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	81,3	84,1	21,3	24,3
TOTALE	68,5	70,7	74,7	72,9	73,5	71,4	70,0	66,4	64,5

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 30. Numero medio di allievi per corso* negli anni 2007-15

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riquial.	3,5	2,6	1,9	1,6	1,6
T. Determinato - On The Job	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	11,5	11,3	11,9	12,4	12,7	13,5	14,0	13,4	13,1
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	12,3	13,1	1,0	1,0
TOTALE	4,4	4,6	4,9	4,9	4,9	5,1	5,2	4,7	4,9

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Nel Tempo Indeterminato l'arco temporale medio del corso si attesta sugli 8 giorni nel 2014-15, circa il doppio dell'OTJ. Relativamente più lunghe le attività dell'OTJ, che si concentrano in 11-12 giorni. Nettamente più diluiti i corsi TD-PAL, che si svolgono mediamente nell'arco di quasi quattro mesi.

Tabella 31. Arco temporale medio (in numero di giorni di calendario) dei corsi* per tipologia formativa* negli anni 2007-15

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	9,0	15,2	18,5	8,0	8,1
T. Determinato - On The Job	4,1	4,2	4,3	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	10,9	11,1	12,8	12,5	12,5	12,4	12,1	11,5	10,9
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	13,1	13,4	118,7	117,2
TOTALE	10,3	10,6	11,4	11,1	11,1	11,1	11,1	12,5	11,4

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Per il biennio 2014-15 nel suo complesso, si è proceduto ad un approfondimento sul numero di allievi e sul numero di ore dei corsi evidenziando la distribuzione, e non solo la media, delle variabili. Nella Tabella 32 si riporta la distribuzione percentuale per classe di allievi e nella successiva Tabella 33 quella per classe di ore di formazione.

Tabella 32. Distribuzione % dei corsi* per tipologia formativa e classe di allievi nel biennio 2014-15

	1	2 - 3	4 - 5	6 - 8	9 - 12	13 - 15	16 - 19	20+	Totale
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	55,0	9,2	5,2	5,4	9,2	5,3	3,6	7,1	100,0
T. Determinato - On The Job	71,6	28,4	-	-	-	-	-	-	100,0
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	0,1	0,4	2,1	8,1	22,6	19,3	16,5	30,9	100,0
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	100,0	-	-	-	-	-	-	-	100,0
Totale	12,8	4,3	1,9	6,8	18,8	16,0	13,7	25,6	100,0

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 33. Distribuzione % dei corsi* per tipologia formativa e classe di ore nel biennio 2014-15

	<= 20	21 - 24	25 - 30	31 - 36	37 - 40	41 - 60	61 - 80	81+	Totale
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	34,9	4,4	6,9	5,2	32,3	5,4	4,1	6,7	100,0
T. Determinato - On The Job	13,1	31,1	4,8	11,2	39,4	0,4	-	-	100,0
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	21,5	8,3	2,2	4,5	10,6	9,7	13,3	29,8	100,0
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	53,5	1,9	38,7	4,2	1,6	-	-	-	100,0
Totale	21,4	11,0	3,3	5,4	14,9	8,2	11,1	24,7	100,0

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Nella TD-PAL i corsi sono sempre formalmente individuali. Nell'OTJ oltre il 70% degli allievi frequenta corsi individuali, e la quota restante frequenta corsi con 2-3 partecipanti. Nel Tempo Indeterminato oltre la metà (55%) degli allievi frequenta corsi individuali e il resto si distribuisce in corsi con diversa ampiezza. Nella Professionale i corsi sono relativamente affollati, per oltre il 30% con aule di almeno 20 partecipanti. Poco sopra il 10% la frequenza nei corsi con meno di 9 allievi.

Nella TD-Professionale oltre il 50% degli allievi frequenta corsi brevi, della durata al massimo di 20 ore. Nell'OTJ si registra un addensamento tra le 37 e le 40 ore (quasi il 40%), con il restante 60% quasi interamente distribuito su classi inferiori. Nel Tempo Indeterminato si verifica una concentrazione sulle durate più brevi (fino a 20 ore) e nella fascia 37-40 ore, in entrambi i casi con percentuali superiori al 30%.

Per cogliere un'eventuale relazione, diretta o inversa, tra numero di partecipanti e durata dei corsi abbiamo predisposto delle elaborazioni con in fiancata la classe di ore di formazione ed in colonna il numero di partecipanti ai corsi. Si tratta della Tabella 34 (T. Indeterminato), della Tabella 35 (*On The Job*) e della Tabella 36 (Professionale). Non si riporta un'analogha tabella per le formazioni delle TD-PAL dal momento che si tratta esclusivamente di corsi individuali.

Tabella 34. Distribuzione % dei corsi* per classe di ore (fiancata) e classe di allievi (colonna) nel biennio 2014-15: T. Indeterminato – Qualificazione e Riqualificazione

	1	2 - 3	4 - 5	6 - 8	9 - 12	13 - 15	16 - 19	20+	Totale
<= 20	20,4	38,0	50,6	49,1	64,8	52,9	76,5	48,5	34,9
21 - 24	4,8	7,6	7,9	7,1	2,9	0,0	0,0	0,0	4,4
25 - 30	5,9	7,2	2,0	0,0	2,4	25,0	17,3	11,1	6,9
31 - 36	7,3	2,4	3,8	6,9	0,0	6,6	0,0	0,0	5,2
37 - 40	45,9	28,4	14,6	9,5	13,5	6,4	0,0	21,7	32,3
41 - 60	3,8	3,5	6,7	3,2	9,2	6,0	6,2	15,5	5,4
61 - 80	4,0	5,7	4,0	11,9	1,1	3,1	0,0	3,3	4,1
81+	7,8	7,2	10,3	12,3	6,2	0,0	0,0	0,0	6,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Nel Tempo Indeterminato, vi è una generalizzata prevalenza dei corsi non superiori alle 20 ore per tutte le classi di ampiezza di allievi. Fanno eccezione i corsi individuali, che però sono quantitativamente prevalenti, dove la maggiore concentrazione si ha nei corsi tra le 37 e le 40 ore,

e in quelli con 2 o 3 allievi, dove la quota dei corsi dalle durate brevi in termini di allievi coinvolti vale meno del 40% del totale, con al secondo posto i corsi di 37-40 ore.

Tabella 35. Distribuzione % dei corsi* per classe di ore (fiancata) e classe di allievi (colonna) nel biennio 2014-15: *On The Job*

	1	2 - 3	Totale
<= 20	11,9	16,2	13,1
21 - 24	30,2	33,3	31,1
25 - 30	4,7	5,1	4,8
31 - 36	11,1	11,5	11,2
37 - 40	41,7	33,6	39,4
41 - 60	0,5	0,3	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Nell'OTJ non ci sono differenze di grande rilievo nella distribuzione per classe di ore tra i corsi individuali e quelli di 2-3 persone. In questi ultimi è relativamente più alta l'incidenza dei corsi dalla durata più breve e relativamente minore quella dei corsi di 37-40 ore.

Anche per la Professionale non sembra sussistere una relazione diretta tra durata dei corsi e numero di allievi. In tutte le classi di ampiezza (in termini di allievi) i c'è una forte percentuale di corsi brevi, fino a 20 ore, e di corsi lunghi, oltre le 40 ore. Relativamente sguarnita si presenta la fascia centrale delle 37-40, che

è quella di maggior frequenza sia nell'Indeterminato sia nell'OTJ.

Tabella 36. Distribuzione % dei corsi* per classe di ore (fiancata) e classe di allievi (colonna) nel biennio 2014-15: Formazione Professionale

	1	2 - 3	4 - 5	6 - 8	9 - 12	13 - 15	16 - 19	20+	Totale
<= 20	26,7	25,9	30,7	28,8	18,2	13,4	20,2	27,0	21,5
21 - 24	8,3	7,8	10,6	12,0	10,4	5,3	7,5	7,9	8,3
25 - 30	2,5	2,0	2,6	2,7	2,5	1,9	2,2	2,1	2,2
31 - 36	5,8	5,2	4,4	6,3	5,6	3,4	4,9	3,8	4,5
37 - 40	7,5	7,8	12,9	15,4	12,8	10,2	8,6	9,1	10,6
41 - 60	10,8	16,3	15,0	8,3	8,6	7,8	8,3	12,4	9,7
61 - 80	15,8	15,6	8,9	8,9	11,7	17,5	17,3	11,2	13,3
81+	22,5	19,5	14,9	17,6	30,2	40,4	31,0	26,7	29,8
Totale	100,0								

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

7.5 Persistenza nella formazione

Ragionando sugli ingressi e sulla presenza in anni successivi degli individui in attività di formazione, risultano due elementi cruciali:

- il grosso della presenza si limita al primo anno (quello di primo ingresso) di presenza negli archivi;
- una quota non residuale di individui resta nel circuito della formazione erogata da Forma.Temp.

Tabella 37. Presenza negli archivi Forma.Temp per anno di primo ingresso ed anno di avvio del corso

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Anno ingresso/ Anno avvio corso								
2007	103.264
2008	9.609	97.693
2009	3.766	6.033	57.992
2010	3.105	3.357	5.035	61.725
2011	2.888	2.869	2.818	6.254	75.977	.	.	.
2012	2.216	2.275	1.936	3.084	6.979	72.884	.	.
2013	1.796	1.772	1.560	2.086	3.591	7.294	69.454	.
2014	1.737	1.676	1.374	1.865	2.855	3.934	7.286	77.679
2015	1.837	1.671	1.331	1.659	2.512	3.102	4.183	8.332
	<i>Presenze anni successivi a quello di ingresso (in % ingressi)</i>							
A 1 anno	9,3	6,2	8,7	10,1	9,2	10,0	10,5	10,7
A 2 anni	3,6	3,4	4,9	5,0	4,7	5,4	6,0	
A 3 anni	3,0	2,9	3,3	3,4	3,8	4,3		

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Con l'eccezione del 2008, una quota prossima al 10% di individui è presente negli archivi anche l'anno successivo a quello di ingresso, ed una pari al 5-6% (dal 2009) a due anni di distanza.

Anche per gli anni successivi al primo, la tipologia formativa largamente prevalente è quella della Professionale (TD), con quote generalmente superiori all'80%. Probabile indizio questo di un periodo di disoccupazione dopo le prime missioni.

Tabella 38. Tipologia formativa negli anni successivi a quello di primo ingresso

	Anno ingresso								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Totale
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	1,0	1,0	2,1	1,6	2,6	7,2	5,5	7,8	3,0
T. Determinato - On The Job	10,9	10,8	10,4	12,1	13,1	11,2	11,0	11,9	11,4
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	74,9	87,8	87,0	85,9	83,6	80,8	82,5	79,4	82,3
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	13,1	0,4	0,4	0,4	0,7	0,9	1,0	0,9	3,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

7.6 Placement⁸³

La questione del ritorno in termini occupazionali della Formazione Professionale, ossia del *Placement*, così come misurato negli archivi Forma.Temp, è di importanza cruciale nella valutazione dell'efficacia dei moduli formativi proposti. L'informazione sulle ore di *Placement* è disponibile per il biennio 2014-15. Per gli anni dal 2008 al 2013 è disponibile invece il dato sulle giornate di *Placement* degli allievi.

In questo paragrafo, utilizziamo, vista l'importanza del tema, la classificazione originale delle tipologie formative, distinguendo, nella Professionale del T. Determinato, la **Formazione A Distanza** (FAD) dalla formazione non a distanza dei Candidati a missione.

Complessivamente, nel biennio 2014-15, 3 allievi su 5 non hanno ottenuto ore di missione nel periodo monitorato. TD-FAD e TD-PAL hanno un tasso di successo molto basso, ma - in ragione loro scarso peso assoluto - non influiscono in modo apprezzabile sul risultato complessivo. Oltre la settimana di missione (40 ore) si colloca un 36% circa degli allievi.

Tabella 39. % degli allievi per ore di missione (classe) e tipologia formativa dettagliata nel biennio 2014-15

	T. Determinato - Professionale	T. Determinato - Professionale / Formaz. A Distanza	T. Determinato - Politiche Attive del Lavoro	Totale
Nessuna	60,2	98,2	94,5	61,0
1 - 40	3,5	0,8	-	3,4
41 - 160	9,5	0,1	0,4	9,2
161 - 320	9,3	0,3	3,0	9,1
321 - 480	6,2	0,1	1,2	6,1
481 - 640	3,9	-	0,7	3,8
641 e +	7,5	0,4	0,2	7,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Dalle Politiche Attive del Lavoro, il cui scopo principale è l'*attivazione* dei soggetti non ci si può forse attendere un *Placement* analogo a quello della Formazione Professionale, ma il ritorno occupazionale è nel periodo esaminato veramente modesto.

⁸³ Sul tema del *Placement* (impiego in missione dei lavoratori formati) si vede il par. 6.12.

In termini di corsi, un quarto non ha - almeno apparentamene - un risultato in termini occupazionali. Solo leggermente più basso il valore per il solo T. Determinato – Professionale. Per un ulteriore 17% il risultato medio è modesto, non più di una settimana di missione (ipotizzando un full-time).

Tabella 40. % dei corsi per ore di missione medie* e tipologia formativa nel biennio 2014-15

	T. Determinato - Professionale	T. Determinato - Professionale / Formaz. A Distanza	T. Determinato - Politiche Attive del Lavoro	Totale
Nessuna	23,8	84,8	94,5	25,4
1 - 40	17,0	13,6	-	16,7
41 - 160	24,7	-	0,4	24,1
161 - 320	17,4	1,6	3,0	17,1
321 - 480	7,3	-	1,2	7,1
481 - 640	2,7	-	0,7	2,6
641 e +	7,2	-	0,2	7,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

I corsi senza un ritorno occupazionale nel 2014-15 per il T.D. Professionale (esclusa la FAD) sono stati pari a più delle metà nella ripartizione Isole (Sicilia e Sardegna), mentre nelle altre ripartizioni la quota è abbastanza vicina al 23,8% che si registra a livello nazionale. Nel Sud (Isole escluse) si è registrata, forse sorprendentemente, una quota relativamente elevata di missioni “lunghe” successive all’attività formativa.

Tabella 41. % dei corsi per Placement medio* (ore) nella Professionale del Tempo Determinato per ripartizione geografica nel biennio 2014-15

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	ITALIA
Nessuna	23,9	17,3	22,5	26,6	52,2	23,8
1 - 40	16,5	15,8	16,2	21,9	12,1	17,0
41 - 160	26,1	27,4	27,5	17,7	17,0	24,7
161 - 320	16,8	21,3	20,3	12,1	11,0	17,4
321 - 480	7,3	10,0	6,8	4,4	3,6	7,3
481 - 640	2,7	3,2	2,3	2,2	1,7	2,7
641 e +	6,6	5,1	4,4	15,1	2,3	7,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Una maggiore durata in ore dei corsi di (Tabella 43) nella Formazione Professionale del T. Determinato (esclusa la FAD) non appare connessa ad una maggiore occupabilità: al contrario, i corsi con più ore sembrano avere un'inversa capacità di collocazione. In realtà, la spiegazione più probabile è che la pressione dal lato della domanda (imprese utilizzatrici) porti a comprimere i tempi della formazione, e che quindi siano in effetti i corsi con più *appeal*/ad essere - per necessità di mercato- più brevi.

Tabella 42. Distribuzione % dei corsi* per classe di ore (fiancata) e ore di *Placement* medie (colonna) nella Professionale del T. Determinato nel biennio 2014-15

	Nessuna	1 - 40	41 - 160	161 - 320	321 - 480	481 - 640	641 e +	Totale
<= 20	8,2	12,2	29,0	26,9	11,3	4,7	7,7	100,0
21 - 24	9,7	13,2	32,6	22,5	9,8	3,6	8,6	100,0
25 - 30	12,9	11,7	29,8	18,7	16,7	5,0	5,2	100,0
31 - 36	11,6	14,9	31,5	21,0	11,2	3,6	6,2	100,0
37 - 40	19,0	23,8	24,5	16,6	6,2	2,5	7,4	100,0
41 - 60	17,9	15,6	31,6	17,8	9,2	1,6	6,4	100,0
61 - 80	39,7	17,3	22,5	11,9	4,3	1,7	2,6	100,0
81+	38,3	20,2	16,7	11,0	3,4	1,4	9,0	100,0
Totale	23,8	17,0	24,7	17,4	7,3	2,7	7,2	100,0

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Se si esclude il 2008, la quota di allievi senza uno sbocco occupazionale nella sola formazione Professionale del TD (Tabella 43) si è mantenuta nell'intervallo tra il 58% ed il 63%. Il minimo è rappresentato dall'ultimo anno disponibile, il 2015, quando il valore è stato pari al 58,2%

La quota dei corsi (Tabella 44) senza efficacia occupazionale, sempre fatto salvo il 2008, è rimasta nell'intervallo 21%-30%, Anche in questo caso, il valore più basso si registra nel 2015, con il 21%.

Tabella 43. % degli allievi con e senza Placement nella Formazione Professionale (TD) negli anni 2008-15

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Senza Placement	87,0	61,3	59,4	62,4	63,4	62,9	62,7	58,2
Con Placement	13,0	38,7	40,6	37,6	36,6	37,1	37,3	41,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 44. % dei corsi* con e senza Placement nella Formazione Professionale (TD) negli anni 2008-15

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Senza Placement	75,9	27,0	26,3	28,5	29,9	30,0	27,5	21,0
Con Placement	24,1	73,0	73,7	71,5	70,1	70,0	72,5	79,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) Il singolo corso è stato ponderato con il numero di allievi partecipanti.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Cercando di fare una parziale sintesi delle evidenze sin qui riportate, la formazione della somministrazione ha la duplice funzione di preparare il lavoratore alla missione, talvolta a missione iniziata, e si concentra nella fase iniziale del percorso individuale dentro la somministrazione.

Nel caso della formazione Professionale, questa tipologia adempie il ruolo cruciale di canale di ingresso e quindi di selezione dei lavoratori interinali. Il tasso di successo in termini *Placement* si attesta negli anni migliori poco sopra il 40%.

Una quota dei corsi pari al 20%-30% non ha efficacia in termini di occupabilità e quindi potrebbe non essere funzionale alle strategie del settore. Non è un fenomeno ristretto alle regioni meridionali, anche se assume particolare rilevanza nelle Isole.

Infine, va sottolineato che nel 2015 si è registrato un netto miglioramento del *Placement* rispetto agli anni precedenti. Ciò può dipendere dal positivo andamento della somministrazione, ma non si può escludere una maggiore efficacia dell'azione formativa.

7.7 Trattamento del campo testuale descrittivo del corso

Negli archivi Forma.Temp è attualmente presente un campo testuale aperto e di lunghezza variabile che contiene la descrizione del corso e/o delle professionalità coinvolte/obiettivo.

L'esame dei contenuti di tale campo testuale⁸⁴ appariva, ad una prima analisi, assai arduo vista la disomogeneità degli inserimenti, che spaziano da un dettaglio molto ampio ad una estrema sintesi, passando per tutta la gamma delle sfumature intermedie.

⁸⁴ Denominato "Figura" in ragione del contenuto prevalente nella descrizione.

In realtà, ad un esame più attento, il materiale è risultato, almeno in gran parte, utilizzabile essenzialmente per la sussistenza di tre elementi:

- la ricorrenza di formule lessicali che possono essere trascurate ai fini del presente lavoro;
- una parziale standardizzazione nella terminologia che descrive le figure professionali;
- la prevalente presenza all’inizio della descrizione della cruciale definizione della figura professionale.

Si possono trovare nel campo testuale, congiuntamente o disgiuntamente:

- la figura professionale (ad es. “manutentore reti idriche”, “croupier polivalente”, “carrellista”), l’attività (“call center”, “controllo qualità”) o anche lo strumento di lavoro (ad es. “carrello”, “macchine utensili”);
- la qualifica (ad es. “operaio”) e il contratto di lavoro (ad es. “metalmecanico”);
- i contenuti, trasversali alle diverse professionalità, dei corsi (ad es. “lingua inglese”; “sicurezza”; “lingua italiana”);
- elementi “di contesto” (settore di applicazione, riferimento normativo, finalità del corso, eccetera).

Un’ulteriore difficoltà è derivata dal fatto che le singole fattispecie vengono inserite attraverso con soluzioni lessicali diverse, nel caso più banale usando il maschile piuttosto che il femminile (“impiegato/a”), o il singolare piuttosto che il plurale (“operaio/i”).

Il trattamento preliminare, abbastanza laborioso, è consistito in un’opera di ricompattazione, eliminando i termini non essenziali (almeno ai nostri fini), e accorpando termini con la stessa radice o che comunque sono “equivalenti funzionali” nel linguaggio come nel caso di “addetto” e “operatore” (“addetto call center” oppure indifferentemente “operatore call center”), anche se talvolta con campi applicazione parzialmente distinti (“operatore ecologico” ma “addetto alla vendita”). Talvolta, non è la singola parola ad avere contenuto informativo, ma la locuzione (“call center”, “centro assistenza fiscale”). Come ulteriore semplificazione del corpus lessicale sono stati eliminate le occorrenze di una parola successive alla prima. Attraverso una specifica elaborazione, sono state eliminate le presenze multiple di uno stesso termine entro la singola descrizione⁸⁵.

⁸⁵ Vengono considerati i primi 20 termini presenti nella singola descrizione dopo il lavoro di ripulitura del testo.

Non sono assenti peraltro errori di battitura nella compilazione del campo “Figura”. Rispetto agli errori più frequenti si è potuto procedere ad una correzione, ma sicuramente non si è trattato di una ripulitura esaustiva.

La procedura utilizzata si deve considerare il primo passo di un *work in progress*, che per affinamenti successivi può condurre ad una sistematizzazione del ricco patrimonio informativo presente negli archivi di Forma.Temp.

Le elaborazioni che presentiamo sono state effettuate dopo un lavoro di ripulitura dei termini/locuzioni ai fini di ottimizzare in primo luogo l’analisi delle professionalità e in secondo luogo, il contenuto trasversale alle professionalità coperte dai corsi. È stata conseguentemente eliminata quella parte del lessico (congiunzioni, avverbi, forme verbali) non ritenuta “essenziale”. Si sono considerati come un unico termine vocaboli che assumono un significato specifico nell’uso congiunto (ad es. “call center”). In altri casi, il termine è stato cambiato per superare differenze esclusivamente lessicali (ad. es “*english*” è stato trasformato in “inglese”). Molto quindi è stato fatto nella sistematizzazione della descrizione, anche se un ulteriore passaggio consentirebbe progressi apprezzabili.

7.8 Termini con maggior frequenza nelle descrizioni

Dopo tale trattamento, i termini che ricorrono maggiormente, si sono numericamente ridotti. Nella successiva tabella riportiamo quelli di utilizzo più frequente (tanto è più frequente un termine, tanto più grande il corpo del carattere).

Escludendo il, fin troppo ricorrente, termine “addetto” e l’equivalente funzionale “operatore”, il *cirrus* (“nuvola di parole”) delle attività di Forma.Temp si disegna nel modo illustrato nella Figura 7. Si tratta dei 25 termini di uso più frequente. Troviamo in questo sottoinsieme: “sicurezza” (un descrittore tematico “trasversale”); la qualifica (“operaio”; “impiegato”); alcune professioni (“fiscalista; “magazziniere”); ambiti di attività definiti (“call center”; “montaggio”; “assemblaggio”; “vendita”; “commerciale”; “segreteria” ; “amministrativo”; “confezionamento”); un settore contrattuale (“metalmecchanico”) ed un ambito di attività (“meccanico”) ad esso collegato; un termine che può assolvere entrambe le funzioni (“alimentari”). In altri casi il termine

è di riferimento generale, ovvero di minor contenuto informativo (“macchine”; “ufficio”, “tecnico”; “produzione”; “linea”; “generico”; “gestione”). “Segreteria” vale sia per la figura professionale sia per l’attività, per una scelta effettuata nella fase di accorpamento.

Il *cirrus* processa le parole in modo tale che i termini più frequenti abbiano un *corpo* del carattere più grande e tendano a collocarsi centralmente. Come l’algoritmo rilegge l’elenco, esso continua a collocare le parole quanto più vicino possibile al centro della visualizzazione. L’algoritmo colloca le parole con minor frequenza all’interno di spazi lasciati dalle parole più “grandi” che non si incastrano perfettamente. L’esercizio è stato realizzato utilizzando l’efficace software in rete *Voyant*, che dispone attualmente anche di una versione in Italiano⁸⁶.

Il *thesaurus* della attività formative della somministrazione rappresenta un interessantissimo giacimento informativo sul sistema produttivo italiano, che va al di là dell’interesse per il profilo del comparto. Nelle descrizioni sono infatti presenti contenuti specifici che non è possibile cogliere neanche con il massimo livello di dettaglio della Classificazione delle Professioni 2011 dell’ISTAT (CP 2011).

Nelle Figure (fino a 500 termini) e nelle successive Tabelle correlate (fino a 900) si riporta solo una frazione degli 20 mila termini “utili” censiti.

⁸⁶ <http://voyant-tools.org/>.

Figura 7. Cirrus dei corsi Forma.Temp (primi 25 termini)



Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp utilizzando il software di analisi testuale in rete Voyant.

La frequenza dei singoli termini è estremamente variabile, da alcune migliaia di ricorrenze (“call center”; “operaio”; “metalmeccanico”) a ricorrenze singole (“tofu”; “turbomescolatore”; “vetroresinista”). Proprio in ragione di tale variabilità, si possono già trarre alcune informazioni che aiutano a leggere le attività formative della somministrazione.

Nella Figura 8 (primi 50 termini) aumenta il numero dei vocaboli considerati: entra nel quadro un contenuto specifico come le macchine a controllo numerico computerizzato (“CNC”). Emergono nuovi ambiti di attività (“logistica”), professioni (“infermiere”; “tributarista-fiscalista”, “magazziniere”; “montatore”) e strumenti di lavoro (“cassa”). Emergono contenuti dei corsi trasversali (“inglese”; “salute”), che si aggiungono a “sicurezza”. Ai primi posti troviamo, abbastanza comprensibilmente, le qualifiche “operaio” ed “impiegato”.

La successione di figure intende ampliare visivamente e progressivamente il campo di azione dell’attività Forma.Temp. Ci siamo fermati ai primi 500 termini (**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**). Nel processo, logicamente, la “nuvola” via via si “addensa” .

Nelle successive tabelle (dalla Tabella 45 alla Tabella 50) si riportano le frequenze dei 900 termini che ricorrono maggiormente nei testi delle descrizioni. La percentuale riportata nelle Tabelle indica la frequenza relativa dei corsi⁸⁷ che usano nella descrizione, la locuzione “call center” (che è pari al 4,7%, Tabella 45). Per fare un altro esempio, “operaio” compare nel 10% delle descrizioni. Si tratta sostanzialmente del corrispettivo quantitativo delle elaborazioni visuali dei *cirrus*.

In un’elaborazione successiva, verranno presentati i primi 3 termini combinati che si trovano nelle descrizioni (descrizioni che sono di lunghezza estremamente variabile), cercando così di approssimare le figure professionali presenti negli archivi (ad es. “operaio generico metalmeccanico”). Le singole figure professionali così ricavate non si possono sovrapporre.

Diventa quindi possibile calcolare dei rapporti di *composizione*, in cui il totale complessivo di tutte le figure professionali è uguale a 100. Per i singoli termini, invece, i rapporti percentuali sono di mera *coesistenza*: possiamo solo verificare se un singolo vocabolo/locuzione ricorra più frequentemente di un altro. Infatti, nei singoli descrittori sono presenti generalmente più termini e quindi un illogico “totale complessivo” farebbe ben più di 100

⁸⁷ Si ragiona qui dei corsi. La percentuale in termini di allievi darebbe risultati differenti per effetto della notevole variabilità del numero di allievi per ciascun corso.

Nell'ambito della descrizione della figura professionale, la ponderazione della singola fattispecie verrà fatta direttamente con il numero di allievi che hanno frequentato i corsi che hanno per oggetto tale figura.

Nella Tabella 45 sono riportati i primi 150 termini per frequenza nel corpus delle attività di formazione della somministrazione. Le successive (Tabella 46; Tabella 47; Tabella 48; Tabella 49; Tabella 50) sono riportati i successivi "blocchi" di 150 termini ciascuno: dal 151° al 300° posto; dal 301° al 450° posto; dal 451° al 600° posto; dal 601° al 750° posto e dal 751° al 900° posto. Le percentuali di riferiscono ai corsi in cui il termine ricorre in rapporto al numero complessivo dei corsi. Sono stati utilizzati tutti i corsi presenti nella base-dati.

Uno sforzo non banale ha condotto a questo livello di semplificazione dei testi, con lo scopo di far emergere le attività interessate dalla formazione, riducendo il *noise* ("rumore di fondo") legato, quasi di necessità, ad una modalità di inserimento completamente libera, esposta banalmente anche a errori di inserimento soprattutto per le parole (come "addetto") di uso più comune.

Su un piano metodologico, si osserva che la ricchezza lessicale nei dati originali, è – con alcuni accorgimenti – gestibile ai fini di restituire una lettura fruibile dei contenuti delle attività di formazione nella somministrazione.

Il percorso di lettura suggerito, vuole rendere, anche visivamente, la compresenza, accanto a realtà massificate (call center, centri di assistenza fiscale, GDO), che indubbiamente sono parte fondamentale della formazione nella somministrazione italiana, anche realtà che prese singolarmente sono molto più piccole, in alcuni casi di nicchia, ma che complessivamente sono una parte altrettanto importante di tale mondo. Tali elenchi, oltre a rappresentare, seppur parzialmente, la complessità delle attività formative, possono costituire uno spunto per ulteriori passaggi e approfondimenti.

Tabella 45. Ricorrenza dei termini nei corsi Forma.Temp. Primi 150 (per frequenza)

TERMINE	%	TERMINE	%	TERMINE	%
ADDETTO_OPERATORE	54,22	QUALITÀ	0,97	SELEZIONE_PERSONALE	0,49
SICUREZZA	13,10	ELETTRICO	0,90	ELETTRICISTA	0,49
OPERAIO	10,00	SALDATORE	0,90	HELPDESK	0,48
IMPIEGATO	6,55	CARRELLO	0,89	MECCANICHE	0,48
CALL_CENTER	4,69	OPERATIVO	0,89	MATERIE	0,47
PRODUZIONE	4,53	CONTROLLO	0,87	SERVICE	0,47
VENDITA	4,41	STAMPAGGIO	0,84	AMBIENTE	0,46
GENERICO	4,28	BACK_OFFICE	0,81	STAMPA	0,46
MACCHINE	3,40	GDO	0,79	SISTEMA	0,45
METALMECCANICO	3,39	INFORMAZIONI	0,79	IMBALLAGGIO	0,45
AMMINISTRATIVO	3,38	MERCE	0,79	ORDINI	0,45
UFFICIO	3,04	ORGANIZZAZIONE	0,78	ASSEMBLATORE	0,44
MONTAGGIO	2,99	ELEVATORE	0,77	TESSILE	0,44
TECNICO	2,88	MANUTENZIONE	0,73	CONTRIBUTI	0,44
GESTIONE	2,71	STRUMENTI	0,72	TELEFONICHE	0,43
FISCALISTA	2,56	SALA	0,71	JUNIOR	0,42
MAGAZZINO	2,54	MATERIALI	0,71	TAGLIO	0,42
COMMERCIALE	2,50	CARRELLISTA	0,66	PREVENZIONE	0,42
MECCANICO	2,42	PAGHE	0,66	TRATTATO	0,42
CONFEZIONAMENTO	2,36	ELETTRONICO	0,66	FRONT_OFFICE	0,41
LINEA	2,21	CN	0,66	PRESSE	0,41
MAGAZZINIERE	2,11	DISEGNATORE	0,63	CAMERIERE	0,41
SEGRETERIA	1,94	SOFTWARE	0,63	REDDITI	0,40
ALIMENTARI	1,83	COMUNICAZIONE	0,63	PROGETTISTA	0,40
ASSEMBLAGGIO	1,79	CASSIERE	0,62	VADEMECUM	0,40
PRODOTTO	1,76	PERSONAL_COMPUTER	0,61	INBOUND	0,39
SALUTE	1,73	CARICO	0,61	DOCUMENTAZIONE	0,39
AUSILIARIO	1,65	SPORTELLO	0,61	MECCANICA	0,39
IMPIANTO	1,63	COMMESSE	0,61	INDUSTRIA	0,39
LOGISTICA	1,55	SALDATURA	0,61	CHIMICO	0,39
PROCEDURE	1,43	DATI	0,60	DESTINATARIO	0,38
CLIENTI	1,43	SOCIOSANITARIO	0,60	LEGNO	0,37
LAVORAZIONI	1,43	ESTERO	0,59	PULIZIA	0,37
ASSISTENZA	1,41	MACCHINE_UTENSILI	0,59	SPEDIZIONE	0,37
SERVIZI	1,41	PROGRAMMATORE	0,59	COLLAUDO	0,37
NORMATIVA	1,39	SERVIZIO	0,59	DICHIARAZIONE	0,37
CONTABILITÀ	1,39	RESPONSABILE	0,57	AUTISTA	0,37
INGLESE	1,38	GOMMA_PLASTICA	0,56	ALLESTIMENTO	0,36
MONTATORE	1,34	CONDUZIONE	0,55	ACQUISTI	0,36
AIUTO	1,26	MOVIMENTAZIONE	0,55	STRUTTURE	0,36
CNC	1,21	CENTRO_ASSISTENZA_FISCALE	0,55	SPECIALIZZATO	0,35
LINGUA	1,16	MARKETING	0,54	OFFICE	0,35
ASSISTENTE	1,11	CONSULENTE	0,52	PEZZI	0,35
CASSA	1,09	CATENA	0,52	BANCO	0,35
TRIBUTARISTA_FISCALISTA	1,04	MACCHINARI	0,52	AIUTOCOMMESSO	0,35
INFERMIERE	1,00	PULIZIE	0,51	GUIDA	0,34
CONTROLLO_QUALITÀ	0,99	INFORMATICO	0,51	SANITARIO	0,34
BASE	0,99	MANUALE	0,51	LABORATORIO	0,34
CONTABILE	0,98	CUSTOMER	0,51	DATAENTRY	0,34
MANUTENTORE	0,98	ESPERTO	0,49	CHIMICA	0,34

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 46. Ricorrenza dei termini nei corsi Forma.Temp. 151°-300° posto

TERMINE	%	TERMINE	%	TERMINE	%
COMMERCIO	0,33	WEBDESIGNER	0,25	SALUMI	0,19
INDUSTRIALI	0,33	BANCONISTA	0,24	STRUTTURA	0,19
RISTORAZIONE	0,33	TELESELLING	0,24	FINITO	0,19
CICLO	0,33	BANCARIO	0,24	ORTOFRUTTA	0,19
AUTOMATICHE	0,32	SEMPLICI	0,24	CATALOGAZIONE	0,19
DISEGNO	0,32	REPARTO	0,24	GENERALI	0,18
COMPONENTI	0,31	CENTRALINO	0,23	METODOLOGIE	0,18
APPRENDISTATO	0,31	IMBOTTIGLIAMENTO	0,23	SOCIOASSISTENZIALE	0,18
EXPORT	0,31	CARPENTERIA	0,23	CAD	0,18
TORNITORE	0,31	RECEPTIONIST	0,23	CENTRI	0,18
AVANZATO	0,31	STAMPATORE	0,23	MANUALI	0,18
RIFIUTI	0,31	DIREZIONE	0,23	WEB	0,18
HACCP	0,31	VISTA	0,23	CIRCUITI	0,18
CLIENTELA	0,31	RECUPERO	0,23	PROGETTAZIONE	0,18
PLASTICHE	0,31	RELAZIONE	0,23	CORTESIA	0,18
RACCOLTA	0,30	APPLICATIVI	0,23	MECCANICI	0,18
IMPRESA	0,30	FINITURA	0,23	ESATTEZZA	0,18
GASTRONOMIA	0,30	GRAFICO	0,23	RAPPORTO	0,18
CARPENTIERE	0,30	VERNICIATORE	0,23	TEMPESTIVITÀ	0,18
COMMERCIALI	0,30	COMUNICARE	0,23	AUTOCAD	0,18
ELETTROMECCANICO	0,30	CONTRIBUENTE	0,22	INSTALLATORE	0,18
NEGOZIO	0,29	ANALISI	0,22	DEDUCIBILI	0,18
SCHEDE	0,29	PUNTO	0,22	INFORMATICI	0,18
SISTEMI	0,29	TELEFONICA	0,22	REDDITUALI	0,17
DICHIARAZIONI	0,29	INDUSTRIALE	0,22	MANAGER	0,17
IMPORT	0,29	LINGUISTICHE	0,22	BAR	0,17
COMPILAZIONE	0,29	FOOD	0,22	DETRAIBILI	0,17
TURISTICO	0,29	CREDITI	0,21	RICERCA	0,17
BUSINESS	0,28	FARMACEUTICA	0,21	HOSTESS	0,17
PROGRAMMAZIONE	0,28	IGIENE	0,21	RECEPTION	0,17
QUALIFICA	0,28	PRECISIONE	0,21	FATTURAZIONE	0,17
TELEFONICO	0,28	SEMIAUTOMATICHE	0,21	OFFICINA	0,17
VERNICIATURA	0,28	RICEVIMENTO	0,21	PROGRAMMA	0,17
ECOLOGICO	0,28	CAVI	0,20	FAST	0,17
ABBIGLIAMENTO	0,28	CUCINA	0,20	FRESATORE	0,17
SVILUPPO	0,28	CONFEZIONATORE	0,20	BORDO	0,17
DOCUMENTI	0,27	CARTOTECNICO	0,20	CONTACT_CENTER	0,17
ELABORAZIONE	0,27	FALEGNAME	0,20	ACCOGLIENZA	0,17
EVENTI	0,27	JAVA	0,20	CENTRALE	0,17
TECNICA	0,27	GESTIONALE	0,20	ITALIANA	0,16
INQUADRAMENTO	0,27	ANALISTA	0,20	MERCATO	0,16
PIANI	0,26	CONTATTI	0,20	TELECOMUNICAZIONI	0,16
FORNITORI	0,26	ONERI	0,20	CUOCO	0,16
PROFESSIONALIZZANTE	0,26	MEZZI	0,20	ATTREZZISTA	0,16
ELABORA	0,26	ITALIA	0,20	ACCOMPAGNAMENTO	0,16
RISORSE_UMANE	0,25	FILO	0,20	UFFICI	0,16
TELEMARKETING	0,25	INTERNA	0,19	HARDWARE	0,16
ADEMPIMENTI	0,25	EDILE	0,19	REGISTRAZIONE	0,16
PRODUTTIVO	0,25	INFORMATICHE	0,19	SAP	0,16
INFORMATICA	0,25	ATTREZZATE	0,19	PLURISERVIZIO	0,16

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 47. Ricorrenza dei termini nei corsi Forma.Temp. 301°-450° posto

TERMINE	%	TERMINE	%	TERMINE	%
GOMMA	0,16	OSPEDALIERO	0,13	DINAMICHE	0,11
TRASPORTO	0,16	TIPOLOGIA	0,13	LAMINAZIONE	0,11
SERIE	0,16	COMMIS	0,13	SEMILAVORATI	0,11
INTERMEDIO	0,15	ANZIANI	0,13	TIG	0,11
ATTITUDINI	0,15	GRAFICI	0,13	CUCITRICE	0,11
POSTE	0,15	PELLI	0,13	METODI	0,11
INGRESSO	0,15	ASSICURATIVO	0,13	AERONAUTICHE	0,11
SMISTAMENTO	0,15	FOTOVOLTAICI	0,13	STAMPI	0,11
IMBALLO	0,15	ALIMENTI	0,13	TURNO	0,11
RELAZIONI	0,15	LINGUE	0,13	APPLICAZIONI	0,11
CERNITA	0,15	TORNIO	0,13	TEORICO	0,11
3_D	0,15	COSTRUZIONE	0,13	PROMOTER	0,11
MOTORI	0,15	CAPI	0,13	AEROPORTUALE	0,11
CUSTOMER_CARE	0,15	CENTRO	0,13	PREPARATORE	0,11
RISCHIO	0,15	ENTI	0,13	PESCHERIA	0,11
INFERMIERISTICA	0,15	ORGANIZZATIVE	0,13	PUBBLICITARIO	0,11
ITALIANE	0,15	PANNELLI	0,13	CABLAGGIO	0,11
SCAFFALI	0,15	RIFORNIMENTO	0,13	CONOSCENDO	0,11
APPLICAZIONE	0,15	FINITI	0,13	FRONT_END	0,11
MANOVALE	0,15	DISABILI	0,12	VITA	0,11
TEMPI	0,15	COMANDI	0,12	INSACCATI	0,11
CABLATORE	0,15	ELETTRONICHE	0,12	BARISTA	0,11
BANCA	0,15	OUTBOUND	0,12	PROGRAMMI	0,11
DIRETTI	0,15	DISPOSIZIONI	0,12	COMPITI	0,11
DISTRIBUZIONE	0,14	SALES	0,12	FACCHINO	0,11
ESECUZIONE	0,14	TRATTAMENTO	0,12	PUBBLICI	0,11
IMPRESE	0,14	BOLLETTE	0,12	STOCCAGGIO	0,11
TERMINALISTA	0,14	INTERNET	0,12	TABELLE	0,11
ESTERE	0,14	ITALIANO	0,12	TARIFFE	0,11
GRAFICA	0,14	CONDUTTORE	0,12	CARNI	0,11
AGGIUSTATORE	0,14	ESTRUSIONE	0,12	PHOTOSHOP	0,11
CONTABILI	0,14	VENDITORE	0,12	LAMIERA	0,10
FARMACISTA	0,14	ESECUTIVA	0,12	RUOLI	0,10
MODULISTICA	0,14	MENSA	0,12	AFFETTATURA	0,10
SENIOR	0,14	ALLUMINIO	0,12	STAGIONATI	0,10
MULTILINGUE	0,14	LOGISTICO	0,12	SOCIALE	0,10
PRODUTTIVA	0,14	RAPPORTI	0,12	SPECIALISTICHE	0,10
CONTROLLARE	0,14	MACELLAIO	0,12	BANCONIERE	0,10
MULETTISTA	0,14	EXCEL	0,12	PADRONEGGIARE	0,10
TRASVERSALE	0,14	PROMOZIONI	0,12	CARICHI	0,10
CAPO	0,14	SOCIOASSISTENZIALE	0,12	RELAZIONALI	0,10
DIMOSTRATRICE	0,14	CATEGORIA	0,12	TELESELLER	0,10
AERONAUTICO	0,14	CONTINUA	0,12	INSTALLAZIONE	0,10
PLASTICA	0,14	NECESSARI	0,12	ORGANIZZAZIONE_EVENTI	0,10
LETTURA	0,13	TEST	0,12	SPECIALISTA	0,10
STIRO	0,13	INTERVENTI	0,11	WEBMASTER	0,10
FUNZIONALITÀ	0,13	MISURA	0,11	CONSEGNA	0,10
DISEGNI	0,13	CENTRALINISTA	0,11	GRUPPO	0,10
FASE	0,13	MODELLO	0,11	RECLAMI	0,10
VETRO	0,13	PICKING	0,11	ONLINE	0,10

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 48. Ricorrenza dei termini nei corsi Forma.Temp. 451°-600° posto

TERMINE	%	TERMINE	%	TERMINE	%
ENTRATA	0,10	STRANIERI	0,09	ELETTRICA	0,08
IMPOSTARE	0,10	TUBI	0,09	ETÀ	0,08
LAVAGGIO	0,10	AUTOMATION	0,09	PIEGATURA	0,08
LAVANDERIA	0,10	CONTATTO	0,09	FRONT	0,08
2_D	0,10	STEWART	0,09	MECCANISMI	0,08
BUSTE	0,10	TUBISTA	0,09	UTENTI	0,08
ORARIO	0,10	SICUREZZE	0,09	ARCHIVIO	0,07
PROJECT	0,10	EVENTO	0,08	BUSTA	0,07
UOVA	0,10	PRESSA	0,08	CONSEGNE	0,07
RIPARATORE	0,10	ARCHIVIAZIONE	0,08	ORGANIZZATIVO	0,07
TICKET	0,10	PROTEZIONE	0,08	SEMOVENTI	0,07
ENGINEER	0,10	UTENSILI	0,08	FINISSAGGIO	0,07
MACELLERIA	0,10	COMPITO	0,08	SCALO	0,07
PRIVATI	0,10	ORDINARIA	0,08	AMBIENTI	0,07
COLLAUDATORE	0,10	PREPARARE	0,08	CHECK_IN	0,07
FAMILIARE	0,09	SYSTEM	0,08	ELETTRICHE	0,07
INTEGRATE	0,09	COLLEGHI	0,08	ENTE	0,07
COMMESSA	0,09	INTERNAZIONALE	0,08	PACKAGING	0,07
CONDUCENTE	0,09	INVENTARIO	0,08	SCUOLE	0,07
SCAFFALISTA	0,09	SANITARIA	0,08	SEGNALA	0,07
TORNI	0,09	AVANZATA	0,08	TERRA	0,07
INGEGNERE	0,09	INFORMATIVI	0,08	COMPETITIVITÀ	0,07
NATURA	0,09	MACCHINISTA	0,08	CONSEGUIRE	0,07
AUSILIO	0,09	MALATI	0,08	FORNO	0,07
CAMPAGNA	0,09	CALENDARIO	0,08	RIORDINO	0,07
CARRELLI	0,09	CONSULTANT	0,08	TECNOLOGIE	0,07
CIOCCOLATO	0,09	FABBRICAZIONE	0,08	CIVILI	0,07
CREDITO	0,09	TERMINOLOGIA	0,08	STANDARD	0,07
ANOMALIE	0,09	ANIMATORE	0,08	ATTI	0,07
COMPLESSE	0,09	ANZIANO	0,08	GIOVANI	0,07
FATTURE	0,09	COMPORAMENTALI	0,08	POMODORO	0,07
TURISTICI	0,09	INFANZIA	0,08	TERZI	0,07
FRANCESE	0,09	LINGUAGGIO	0,08	TRIENNIO	0,07
INTERVENIRE	0,09	MAIL	0,08	VANTAGGIO	0,07
PACCHETTO	0,09	PELLE	0,08	ADULTO	0,07
POSTA	0,09	POLIVALENTE	0,08	ASSISTANT	0,07
ALTO	0,09	QUADRI	0,08	AUTO	0,07
MODULI	0,09	AIUTANTE	0,08	GENERATA	0,07
DIDATTICA	0,09	CALCOLO	0,08	PRESENTAZIONE	0,07
MULETTO	0,09	CONSULENZA	0,08	TIPI	0,07
OCCHIALI	0,09	FIERISTICI	0,08	WORD	0,07
TEORICHE	0,09	GRANDE	0,08	CONCERIA	0,07
CANTIERE	0,09	EDUCAZIONE	0,08	IDRAULICO	0,07
CREAZIONE	0,09	REQUISITI	0,08	RIPARAZIONE	0,07
SBAVATURA	0,09	CARTA	0,08	AGENZIA	0,07
ALBERGHIERO	0,09	PRATICO	0,08	BDC	0,07
DISPOSITIVI	0,09	CENTRE	0,08	FORMATORE	0,07
MODIFICAZIONI	0,09	DEDICATI	0,08	FORNI	0,07
STUDI	0,09	MACCHINARIO	0,08	MODELLI	0,07
MOBILI	0,09	STEP	0,08	SOCIALI	0,07

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 49. Ricorrenza dei termini nei corsi Forma.Temp. 601°-750° posto

TERMINE	%	TERMINE	%	TERMINE	%
CALZATURIERO	0,07	SPECIALISTICA	0,07	CONSERVE	0,06
DESTINATARI	0,07	TRASFORMAZIONE	0,07	EMISSIONE	0,06
NEONATO	0,07	TRATTAMENTI	0,07	FAMIGLIA	0,06
SUPERVISIONE	0,07	COSMETICI	0,06	IMMAGINI	0,06
TENUTA	0,07	DOTATI	0,06	MALATE	0,06
VO	0,07	MERCHANDISER	0,06	OFFERTE	0,06
APPARECCHIATURE	0,07	TORNITURA	0,06	PERICOLO	0,06
FILATURA	0,07	INFORMATIZZATO	0,06	PREZZI	0,06
COMANDO	0,07	MONTAGGI	0,06	ARREDAMENTO	0,06
CONTRATTI	0,07	PFI	0,06	GAS	0,06
FORMAGGI	0,07	PRENOTAZIONI	0,06	MANO	0,06
LOGISTIC	0,07	STATISTICHE	0,06	OTTICA	0,06
METALLO	0,07	VISITATORE	0,06	RIFINITURA	0,06
WINDOWS	0,07	ATTUATORE	0,06	SETTORIALE	0,06
ACCETTAZIONE	0,07	COLLABORATORE	0,06	TURISTICA	0,06
PLASTICO	0,07	COMPORAMENTI	0,06	ELETTROTECNICO	0,06
REGOLE	0,07	ESPOSITIVO	0,06	ICI	0,06
SOTTOMARINI	0,07	GRADIMENTO	0,06	MOTIVO	0,06
TURISMO	0,07	MALATTIE	0,06	SCELTA	0,06
ARTICOLI	0,07	METÀ	0,06	TELAI	0,06
ESTERI	0,07	ON	0,06	DIMOSTRATORE	0,06
MOVIMENTARE	0,07	PIENO	0,06	IMPEGNATI	0,06
CONTINUO	0,07	RILEVANZA	0,06	MICROSOFT	0,06
PIANO	0,07	STUDENTE	0,06	TEAM	0,06
SPAZI	0,07	ACCOUNT	0,06	ALLESTITORE	0,06
BOLLETTAZIONE	0,07	POSATORE	0,06	BIANCHERIA	0,06
CARROPONTE	0,07	RIFINIZIONE	0,06	BOLLE	0,06
COMPOSITI	0,07	VERIFICARE	0,06	INTERLOCUTORI	0,06
METALLI	0,07	DPI	0,06	RISORSE	0,06
PARCO	0,07	JOBGING	0,06	STRATEGIE	0,06
TELEFONICI	0,07	MISURATA	0,06	ELETTRODO	0,06
APPOSITO	0,07	RETEST	0,06	GARANZIE	0,06
CONCIARIO	0,07	RIVALUTAZIONE	0,06	PAZIENTI	0,06
RETE	0,07	INADEMPIENZA	0,06	PROSPETTI	0,06
STRUTTURA_COMPLEXA	0,07	RISPONDENTE	0,06	SQL	0,06
STRUTTURALE	0,07	ROBOT	0,06	TECNOLOGIA	0,06
TRASVERSALI	0,07	SVILUPPATORE	0,06	TERMICI	0,06
CARICAMENTO	0,07	TESSUTI	0,06	TUTELA	0,06
LUCIDATURA	0,07	TRASMESSE	0,06	DIFFERENZIATA	0,06
MAGAZZINAGGIO	0,07	ATTE	0,06	ENERGIA	0,06
MEDIA	0,07	CONSULENZIALI	0,06	PIANIFICAZIONE	0,06
PRESTAZIONE	0,07	DOM	0,06	PREDISPORRE	0,06
STRUMENTAZIONI	0,07	INCARICHI	0,06	PROVE	0,06
TELEFONIA	0,07	CAMBIO	0,06	RICEZIONE	0,06
ACCESSORI	0,07	CONVERSAZIONE	0,06	MONITORA	0,06
MANAGEMENT	0,07	DESIGN	0,06	MONITORANDO	0,06
SPECIALIST	0,07	PORTUALE	0,06	ADOBE	0,06
FAD	0,07	PROMOZIONE	0,06	ASL	0,06
RIPOSO	0,07	QUALIFICATO	0,06	IGIENICOSANITARIE	0,06
SPAGNOLA	0,07	BARMAN	0,06	LENTI	0,06

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 50. Ricorrenza dei termini nei corsi Forma.Temp. 751°-900° posto

TERMINE	%	TERMINE	%	TERMINE	%
MANUFATTI	0,06	CORRISPONDENZA	0,05	AUSILIARE	0,05
SENSORE	0,06	CULTURALI	0,05	AVANZATE	0,05
FONDERIA	0,06	FLASH	0,05	CAMERA	0,05
LASER	0,06	INFERMIERISTICO	0,05	DOLCIARIO	0,05
LOCALI	0,06	MOD	0,05	INFORMATIVO	0,05
TRASPORTI	0,06	OPERATOR	0,05	LETTERE	0,05
VAL	0,06	ORTOFRUTTICOLI	0,05	MOBILE	0,05
FOGLI	0,06	SANITARIE	0,05	ATTREZZAGGIO	0,05
ISTITUZIONALI	0,06	SPRUZZO	0,05	BASIC	0,05
LAMIERISTA	0,06	TEDESCA	0,05	CAMION	0,05
LINE	0,06	VIDEO	0,05	CERTIFICAZIONE	0,05
PASTICCERIA	0,06	VISIVO	0,05	PASTI	0,05
PULITURA	0,06	CONSUMER	0,05	QUOTIDIANA	0,05
VALUTAZIONE	0,06	DIRETTORE	0,05	RETTIFICA	0,05
CARTONE	0,06	ILLUSTRATOR	0,05	EDILIZIA	0,05
LEVIGATURA	0,06	INTERNE	0,05	IMPEGNATO	0,05
ORGANIZZARE	0,06	PIAZZALE	0,05	LINGUISTICA	0,05
SANITARI	0,06	SCADENZE	0,05	MS	0,05
TERMOFORMATURA	0,06	SOCIETÀ	0,05	PRASSI	0,05
AG	0,05	BOOKING	0,05	PRELIEVO	0,05
BILINGUISMO	0,05	PIATTI	0,05	PREMONTAGGIO	0,05
CORRELATE	0,05	PRINCIPIO	0,05	PRENOTAZIONE	0,05
ESTRUSORE	0,05	AMBIENTALE	0,05	SPECIALI	0,05
FRANCOFONO	0,05	AZIONI	0,05	PIEGATORE	0,05
GESTIONALI	0,05	GRUPPI	0,05	SMALTIMENTO	0,05
REDAZIONE	0,05	IPERMERCATO	0,05	ISTRUZIONI	0,05
FREDDO	0,05	SALDATURE	0,05	MANIPOLAZIONE	0,05
PLC	0,05	VISUAL	0,05	MOVIMENTO	0,05
STRANIERO	0,05	ELABORARE	0,05	OPERANTI	0,05
SUPPORT	0,05	ORDINARIE	0,05	PICCOLE	0,05
TESTI	0,05	SITO_WEB	0,05	PROGETTI	0,05
VEGETALI	0,05	CALZATURE	0,05	SISTEMISTA	0,05
VIGENTI	0,05	CONFEZIONATI	0,05	AUTOMAZIONE	0,05
ACCESS	0,05	FILIALE	0,05	ETICHETTATURA	0,05
ANTINCENDIO	0,05	GRAMMATICA	0,05	SCARICATORE	0,05
ARMATORE	0,05	INFORTUNI	0,05	APPROFONDENDO	0,05
ARRIVO	0,05	VIAGGI	0,05	COSTITUISCE	0,05
BEVANDE	0,05	ASSIEMAGGIO	0,05	FONDITORE	0,05
EDUCATORE	0,05	AUTOMATICA	0,05	INCOLLAGGIO	0,05
FERRO	0,05	IMPIANTISTA	0,05	INTEGRAZIONE	0,05
NAZIONALE	0,05	SOGGETTI	0,05	ISEE	0,05
USARE	0,05	STESURA	0,05	REGISTRAZIONI	0,05
CATENE	0,05	ASSISTENTI	0,05	SANIFICAZIONE	0,05
COMPILARE	0,05	COTTI	0,05	TEMPO	0,05
DESIGNER	0,05	LIFE	0,05	BASI	0,05
ILLUSTRAZIONE	0,05	RSA	0,05	CONTROLLI	0,05
LAMIERE	0,05	STRANIERA	0,05	INCASSETTAMENTO	0,05
SEDE	0,05	AGENZIE	0,05	ORGANIZZATIVA	0,05
STRATEGICO	0,05	APPLICATIVO	0,05	COORDINATORE	0,05
CLASSIFICAZIONE	0,05	ASSISTENZIALE	0,05	PICCOLI	0,05

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

7.9 Verso una descrizione e quantificazione delle figure professionali presenti

È possibile passare da un'analisi di frequenza di tipo lessicale a qualcosa di maggiormente rappresentativo delle attività di Forma.Temp?

La risposta risulta essere, in linea di massima positiva, grazie anche alla favorevole situazione di una presenza generalizzata, all'inizio della descrizione, di termini cruciali per l'individuazione della figura professionale. Altri elementi, come il contenuto dei corsi, tendono a collocarsi successivamente nella descrizione.

Concentrandosi sui primi 3 termini si arriva a delineare un quadro già di una certa significatività. Il "peso" attribuito a ciascuna fattispecie è quello rappresentato dal numero di allievi coinvolti in corsi che ricadono in quella terminologia.

Non sempre, peraltro, dopo il lavoro di ripulitura dei testi delle descrizioni, restano tre termini. Talvolta ne restano solo due (ad es. "addetto/operatore call center"), o addirittura uno solo (ad es. "carrellista"). Sono piuttosto rari i testi complessi, i quali, peraltro, in generale usano formule ricorrenti (ad es. *"il corso è finalizzato a formare e ad addestrare il corsista all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento delle attività lavorative per le quali è stato assunto. Il corso si propone di fornire al partecipante competenze ed abilità specifiche per svolgere la mansione di ..."*).

Optando per una descrizione basata solo sui primi 3 termini, sia pure dopo una lunga opera di ripulitura di quelli non essenziali, si ottiene una classificazione a maglie larghe, poiché la descrizione può includere specificazioni ulteriori. Ad esempio "addetto/operatore linea produzione" può essere associato sia ad "alimentare" che a "dolciaria" e ovviamente ad altri comparti ancora.

Il lessico delle figure professionali, non sempre pienamente rispondente ai dettami della lingua italiana, risponde però alle esigenze di riduzione della complessità linguistica

La nostra valutazione è di aver raggiunto, a questo stadio del processo, un punto di equilibrio ragionevole tra l'articolazione delle realtà presenti e la compattezza (e, soprattutto, leggibilità) dell'output. Una maggiore lavoro sugli archivi, è stato in parte fatto, su alcuni termini che hanno

un preciso significato che se uniti (ad. ed “call_center”) possono condurre ad una maggiore articolazione senza disperdere in modo eccessivo l’informazione.

La procedura utilizzata non privilegia il contenuto trasversale alle figure professionali dei corsi: ad esempio il termine “sicurezza”, di largo uso, trova con la procedura utilizzata uno spazio limitato: ciò banalmente perché esso compare generalmente nel testo dopo la descrizione della figura professionale, e quindi dal quarto termine in avanti. Per ovviare a tale mancanza, si è proceduto ad un’analisi pilota dell’evoluzione temporale di alcuni termini-temi chiave (“sicurezza”, “apprendistato”, “inglese”, “personal computer”), oggetto del paragrafo successivo.

Le informazioni che vengono restituite sono organizzate per grande tipologia formativa (TD-Professionale, OTJ, T. Indeterminato e TD-PAL). In caso contrario, la mole della Professionale finirebbe col sovrastare le altre tipologie. L’attenzione si concentra sul biennio 2014-15, gli anni della robusta ripresa del lavoro in somministrazione, e anche delle attività formative ad esso connesse. Per avere un riferimento temporale, abbiamo preso, solo per la Professionale e l’OTJ, anche il biennio 2007-08, quello della precedente fase espansiva.

La Tabella 52 e la Tabella 53 presentano i primi 200 descrittori per la Formazione Professionale (*Candidati a missione*) relativamente al biennio 2014-15. La Tabella 54 e la Tabella 55 restituiscono l’analoga informazione per il biennio 2007-08. Il valore numerico presente nelle Tabelle è la frequenza relativa del descrittore ponderata per il numero di allievi dei corsi.

La Tabella 56 e Tabella 57 presentano i primi 200 descrittori per l’*On The Job* per il biennio 2014-15. La Tabella 58 e la Tabella 59 restituiscono l’analoga informazione per il biennio 2007-08.

La Tabella 60 e la Tabella 61 illustrano i primi 200 descrittori più frequenti nel Tempo Indeterminato (*Qualificazione e Riqualificazione*) solo per il biennio 2014-15 poiché non sono disponibili i dati 2007-08.

Per la formazione TD-PAL (Tabella 62) il periodo di riferimento è sempre il biennio 2014-15, ma l’elenco dei descrittori si ferma al 70° posto, in ragione delle frequenze assolute molto basse, anche a causa della natura individuale dei corsi.

Al livello di approfondimento cui siamo pervenuti, **concentrandosi solo sulle prime 30 figure e sul biennio 2014-15**, risulta per la Professionale (v. Tabella 52) una corposa area fiscale-tributaria (*addetto_operatore fiscalista; impiegato tributarista_fiscalista; addetto_operatore centro_assistenza_fiscale; addetto_operatore assistenza_fiscalista; addetto_operatore fiscalista senior; addetto_operatore fiscalista junior*). Un'altra area importante è senz'altro quella dei contatti telefonici con la clientela (*addetto_operatore call_center; addetto_operatore informazioni_telefoniche; addetto_operatore inbound_call_center*). Sono presenti ai primi posti anche funzioni di vendita, di ristorazione, di contabilità e amministrazione, di magazzino, logistiche, legate alla gestione di eventi e produttivo-operative. In ben tre casi ricorre il termine "carrello" e mansioni collegate (*addetto_operatore carrello_elevatore; addetto_operatore conduzione_carrello; carrellista*). La pluralità degli sbocchi occupazionali è evidente già da questo elenco, così come lo spessore assunto da alcuni ambiti di attività.

Ritroviamo nella formazione dell'*On The Job* (Tabella 56) alcune delle figure già osservate in quella destinata ai Candidati a missione. Tuttavia, l'area dell'assistenza telefonica in questo caso si ridimensiona: troviamo tra le prime 30 una sola occorrenza: *addetto_operatore call_center*, e non nei primissimi posti.

L'area "fiscale" mantiene quattro posizioni (*impiegato tributarista_fiscalista; addetto_operatore fiscalista sicurezza; addetto_operatore fiscalista; addetto_operatore fiscalista junior*). Montaggio/montatore appare in tre figure, e si aggiunge – nell'area metalmeccanica - a *operaio_generico metalmeccanico* (al primo posto), a *addetto_operatore assemblaggio* e a *saldatore*. *Magazzino/magazziniere* è presente nella descrizione di tre figure.

In 11 casi, le figure professionali nelle prime 30 posizioni trovano corrispondenza nella Professionale e nell'OTJ. Negli altri casi, come (ad esempio: *operaio alimentari generico; impiegato commerciale; impiegato ufficio tecnico*) non c'è corrispondenza.

Nel T. Indeterminato (Tabella 60), vi è la presenza, specifica della tipologia, dell'Apprendistato. Al primo posto troviamo, infatti, l'Apprendistato professionalizzante. *Sales account, responsabile vendita* e *pubblica_amministrazione*, che si collocano a ridosso dell'apprendistato

professionalizzante (insieme all’onnipresente call center), si ritrovano solo in questa tipologia formativa tra le prime 30.

In solo 7 casi le figure individuate trovano riscontro in cima alla graduatoria nelle altre tipologie (oltre a addetto_operatore call_center:, operaio alimentari generico; impiegato commerciale; segreteria generico; operaio gomma_plastica; impiegato ufficio tecnico; impiegato amministrativo).

Tra le figure specifiche della tipologia formativa troviamo: sales engineer; infermiere; counter manager; istruttore tecnico.

Si notano nel T. Indeterminato descrizioni brevi che rimandano non a figure professionali ma a contenuti trasversali (*business english, salute sicurezza, basic life support, sicurezza*).

Nelle TD-PAL (Tabella 62) i corsi di accompagnamento alla ricerca di lavoro occupano le prime due posizioni (il primo spetta al *Bilancio Di Competenze*). Due figure (*operaio generico metalmeccanico; addetto_operatore call_center*) si ripresentano nei primi 30 posti della graduatoria anche le tipologie formative; in altri tre casi (*magazziniere addetto_operatore logistica; impiegato amministrativo; addetto_operatore vendita*) la figura è presente nei primi 30 anche nell’OTJ nella Professionale; in altri due (*impiegato ufficio amministrativo; impiegato ufficio tecnico*) anche nella Professionale e nel T. Indeterminato.

La figura “addetto/operatore call center”, che assommava quasi il 13% degli allievi nella Professionale, pur restando al primo posto, scende al 5,5% nel 2014-15. Più in generale, si assiste ad una riduzione di 2-3 punti percentuali del peso relativo in termini di allievi delle descrizioni con maggior frequenze sia per la Professionale sia per l’OTJ.

Tabella 51. % degli allievi per i primi 100 descrittori di corso e numero di descrittori di figura professionale con almeno 5 allievi

	% allievi prime 100 descrizioni		Descrizioni con almeno 5 allievi	
	2014-15	2007-08	2014-15	2007-08
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	63,8		487	
T. Determinato - On The Job	37,9	40,7	1.407	1.700
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	48,3	50,6	3.099	2.417
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive*	31,4		209	

(*) Nelle attuali TD-PAL in oltre il 50% dei casi non è stato possibile identificare oggetto e contenuti del corso

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Nel Tempo Indeterminato (nel 2014-15), la “concentrazione” degli allievi nei corsi è nettamente superiore; quasi il 64 % degli allievi che hanno frequentato corsi ricompresi nei primi 100 descrittori, contro circa il 38% per l’OTJ e il 48% per la Professionale. La bassa concentrazione nelle TD-PAL ha molto a che fare con la circostanza “tecnica” che in circa la metà dei casi non è stato possibile risalire ad un figura professionale o ai contenuti del corso.

Non è del tutto agevole risalire al numero complessivo di descrittori, indizio della varietà dell’offerta formativa. Vi sono infatti elementi di disturbo che inducono differenze casuali tra corsi dal contenuto assimilabile. Tuttavia, una lettura dei risultati cui siamo pervenuti ha suggerito una soluzione di prima approssimazione, basata sulla *rule of thumb* di non considerare i descrittori con meno di 5 allievi. In tal caso, siamo generalmente in presenza di elementi spuri o accidentali, che non aggiungono ma piuttosto sottraggono contenuto informativo.

Anche dopo tale scrematura, risultano 3,1 mila descrittori nel biennio 2014-15 nella Professionale, vale a dire che circa 3 mila descrittori (che nell’ipotesi di lavoro rappresentano altrettante tipologie di corso) coprono circa la metà della platea. Nell’OTJ 1,3 mila coprono oltre il 60% dell’utenza e nel T. Indeterminato circa 390 corsi coprono meno del 40%.

Si segnala che il processo non è ancora riuscito ad eliminare interamente i “doppioni” di descrittori, vale a dire descrizioni simili che differiscono per qualche elemento non cruciale, o anche meramente linguistico. In molti casi, tuttavia, si tratta di effettive situazioni di “nicchia”, che rispondono, almeno apparentemente, a logiche produttive.

È di un qualche interesse a tal proposito osservare che la gamma di corsi implicita nel numero di descrittori è nettamente più elevata per la Professionale nel 2014-15 rispetto al biennio 2007-08.

Per dare conto, almeno in parte, della molteplicità di figure esistenti negli archivi, presentiamo nelle successive tabelle, per le tipologie formative riclassificate, i primi 200 descrittori di figura professionale (70 per le TD-PAL). Come si può verificare dalle percentuali riportate nelle tabelle, che si riferiscono al complesso degli allievi della singola tipologia (ad esempio l'OTJ), si arriva così a includere figure con frequenze modeste.

La conclusione, provvisoria, che se ne può trarre è che i “cavalli di battaglia” della somministrazione (call center, assistenza fiscale, *blue collars* metalmeccanici, commessi GDO, ecc.) sono certamente importanti, ma c'è un'ampia area da esplorare che contempla professionalità peculiari, meno ovvie e conosciute.

Tabella 52. Formazione Professionale (TD): 100 descrittori di figura professionale con frequenza più elevata (% allievi) nel biennio 2014-15

DESCRITTORE	%	DESCRITTORE	%
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER	5,48	ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA AVANZATO	0,27
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA	2,55	ADDETTO_OPERATORE CASSA	0,27
ADDETTO_OPERATORE MAGAZZINO	2,06	ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO PRODUZIONE	0,27
ADDETTO_OPERATORE VENDITA	2,05	ADDETTO_OPERATORE LINEA SICUREZZA	0,26
MAGAZZINIERE ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA	1,96	ADDETTO_OPERATORE SERVIZIO FISCALISTA	0,25
ADDETTO_OPERATORE AUSILIARIO VENDITA	1,52	PROGRAMMATORE JAVA	0,25
IMPIEGATO TRIBUTARISTA_FISCALISTA	1,18	ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA ESPERTI	0,25
ADDETTO_OPERATORE CENTRO_ASSISTENZA_FISCALE	1,08	SICUREZZA	0,25
ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE	1,05	ADDETTO_OPERATORE IMPORT EXPORT	0,24
ADDETTO_OPERATORE EVENTI FIERISTICI	1,03	ADDETTO_OPERATORE UFFICIO STAMPA	0,23
ADDETTO_OPERATORE MAGAZZINAGGIO SICUREZZA	0,99	ADDETTO_OPERATORE MANIPOLAZIONE ALIMENTI	0,23
OPERAIO GENERICO METALMECCANICO	0,98	ADDETTO_OPERATORE ALIMENTARI	0,23
ADDETTO_OPERATORE CARRELLO ELEVATORE	0,93	ASSISTENTE FAMILIARE	0,22
ADDETTO_OPERATORE ASSISTENZA FISCALISTA	0,81	CAMERIERE SALA	0,22
ADDETTO_OPERATORE PLURISERVIZIO	0,67	ADDETTO_OPERATORE GDO	0,22
ADDETTO_OPERATORE CONDIZIONE CARRELLO	0,66	SEGRETERIA	0,22
ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA MPX	0,65	ADDETTO_OPERATORE SCALO AEROPORTUALE	0,22
ADDETTO_OPERATORE CONTABILITÀ	0,65	SALUTE SICUREZZA GENERICO	0,21
ADDETTO_OPERATORE INFORMAZIONI TELEFONICHE	0,63	ADDETTO_OPERATORE TELEFONICO INBOUND	0,21
CARRELLISTA	0,56	OPERAIO METALMECCANICO	0,20
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA SENIOR	0,55	ADDETTO_OPERATORE ACCOGLIENZA TURISTICA	0,19
OPERAIO LINEA AFFETTATURA	0,51	ADDETTO_OPERATORE INVENTARIO GDO	0,19
ADDETTO_OPERATORE PAGHE CONTRIBUTI	0,48	SALUTE SICUREZZA	0,19
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA JUNIOR	0,48	GRAFICO PUBBLICITARIO	0,19
ADDETTO_OPERATORE MAGAZZINO GUIDA	0,44	ADDETTO_OPERATORE PULIZIE	0,19
BARISTA BANCONIERE	0,43	OPERAIO LINEA ADDETTO_OPERATORE	0,19
ADDETTO_OPERATORE RISTORAZIONE	0,40	ADDETTO_OPERATORE LAVORAZIONI CONSERVE	0,18
ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO ALIMENTARI	0,39	IMPIEGATO PAGHE CONTRIBUTI	0,18
ADDETTO_OPERATORE INBOUND CALL_CENTER	0,38	ADDETTO_OPERATORE LAVORAZIONI CONFEZIONAMENTO	0,18
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	0,38	SICUREZZA RISCHIO ALTO	0,18
ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO	0,37	ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA ESPERTO	0,18
CONSULENTE TRIBUTARISTA_FISCALISTA	0,36	GESTIONE CONTABILE AMMINISTRATIVO	0,18
ADDETTO_OPERATORE PLURISERVIZIO SICUREZZA	0,36	OPERAIO IMPIANTO CHIMICA	0,17
ADDETTO_OPERATORE VENDITA GDO	0,35	ADDETTO_OPERATORE	0,17
GENERICO ADDETTO_OPERATORE	0,35	ADDETTO_OPERATORE SERVIZI RISTORAZIONE	0,17
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA CENTRO_ASSISTENZA_FISCALE	0,34	COMMESSE GDO	0,17
OPERAIO	0,34	SEGRETERIA AMMINISTRATIVO	0,17
SEGRETERIA LINGUE ESTERE	0,32	ADDETTO_OPERATORE CALCOLO CONTABILE	0,17
IMPIEGATO COMMERCIALE ESTERO	0,32	ADDETTO_OPERATORE OFFICE AUTOMATION	0,17
OPERAIO CATENA MONTAGGIO	0,32	IMPIEGATO CONTABILE	0,17
WEBDESIGNER	0,31	CONSULENTE TELEFONICO	0,17
ADDETTO_OPERATORE SERVIZI FISCALISTA	0,30	ADDETTO_OPERATORE UFFICIO IMPORT	0,17
ADDETTO_OPERATORE BACK_OFFICE LINGUISTICHE	0,30	BUSINESS INGLESE	0,16
ADDETTO_OPERATORE MENSA	0,30	ADDETTO_OPERATORE SEGRETERIA	0,16
OPERAIO ALIMENTARI GENERICO	0,29	ADDETTO_OPERATORE DICHIARAZIONE REDDITI	0,16
GUIDA SICUREZZA CARRELLO	0,29	ADDETTO_OPERATORE LINEA	0,16
ADDETTO_OPERATORE GESTIONE RISORSE_UMANE	0,28	HOSTESS STEWARD TERRA	0,16
HANDLER MAGAZZINIERE AEROPORTO	0,28	ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA MAGAZZINO	0,16
OPERAIO PRODUZIONE	0,28	ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE SICUREZZA	0,16
CONTABILE	0,28	RESPONSABILE ORGANIZZAZIONE EVENTI	0,16

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 53. Formazione Professionale (TD): descrittori di figura professionale con frequenza dal 101° al 200° posto (% allievi) nel biennio 2014-15

DESCRITTORE	%	DESCRITTORE	%
PROJECT MANAGER	0,16	ADDETTO_OPERATORE AMMINISTRATIVO	0,12
ADDETTO_OPERATORE MOVIMENTAZIONE MERCE	0,16	STUDI SPECIALIZZATO CENTRO_ASSISTENZA_FISCALE	0,12
MONTATORE MECCANICO	0,16	ADDETTO_OPERATORE AERONAUTICI STRUTTURISTI	0,11
ADDETTO_OPERATORE LAVORAZIONI COMPOSITI	0,16	ADDETTO_OPERATORE CARICO	0,11
ADDETTO_OPERATORE SALA	0,16	NOVITÀ FISCALISTA ADDETTO_OPERATORE	0,11
AVANZATO ADDETTO_OPERATORE ASSISTENZA	0,15	IMPIEGATO	0,11
ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO	0,15	IMPIEGATO UFFICIO AMMINISTRATIVO	0,11
3_D MAX SOFTWARE	0,15	ADDETTO_OPERATORE CUSTOMER SERVICE	0,11
ADDETTO_OPERATORE FRONT_OFFICE	0,15	ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA	0,11
PROGRAMMATORE	0,15	IMPIEGATO CONTABILITÀ	0,11
DISEGNATORE PROGETTISTA MECCANICO	0,15	INGLESE INTERMEDIO IMPIEGATO	0,11
ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE ALIMENTARI	0,15	DIRETTORE RESPONSABILE RISORSE_UMANE	0,11
ASSISTENTE DOMICILIARE	0,15	ADDETTO_OPERATORE MARKETING STRATEGICO	0,11
ADDETTO_OPERATORE SALA BAR	0,15	HACCP SICUREZZA	0,11
ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO	0,15	ADDETTO_OPERATORE TERMINALISTA INFORMATICO	0,11
INGLESE TURISTICO	0,15	ADDETTO_OPERATORE AMMINISTRATIVO CONTABILITÀ	0,11
GENERICO ADDETTO_OPERATORE CASSA	0,15	OPERAIO GOMMA_PLASTICA	0,11
ADDETTO_OPERATORE SELEZIONE_PERSONALE	0,15	ADDETTO_OPERATORE CONTACT_CENTER	0,11
ASSISTENTE MARKETING	0,14	ADDETTO_OPERATORE ACCOGLIENZA VISITATORI	0,11
PROCEDURE OPERATIVO CENTRO_ASSISTENZA_FISCALE	0,14	PROGRAMMA ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE	0,10
MULETTISTA	0,14	ADDETTO_OPERATORE SEGRETERIA AMMINISTRATIVO	0,10
PROJECT MANAGER TECNICO	0,14	ADDETTO_OPERATORE SELEZIONE_PERSONALE RIFIUTI	0,10
OPERAIO CARRELLISTA	0,14	IMPIEGATO INFORMATICO	0,10
SALUTE SICUREZZA RISCHIO	0,14	ADDETTO_OPERATORE CNC	0,10
SEGRETERIA CONTABILE	0,14	BARMAN	0,10
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE CNC	0,14	SEGRETERIA GENERICO	0,10
SALUTE SICUREZZA ADDETTO_OPERATORE	0,14	INGLESE	0,10
ADDETTO_OPERATORE LAVORAZIONI MECCANICHE	0,14	ADDETTO_OPERATORE PUNTO VENDITA	0,10
ESPERTO SOCIAL MEDIA	0,14	ASSISTENTE	0,10
ADDETTO_OPERATORE TURISTICO COMMERCIALE	0,13	ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO SICUREZZA	0,10
ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO CINETELEVISIVO	0,13	ADDETTO_OPERATORE MAGAZZINO MOVIMENTAZIONE	0,10
SICUREZZA ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE	0,13	ADDETTO_OPERATORE LAVORAZIONI VINO	0,10
OPERAIO MACCHINE CN	0,13	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER INBOUND	0,10
ADDETTO_OPERATORE HELPDESK	0,13	ADDETTO_OPERATORE GESTIONE AMMINISTRATIVO	0,10
OPERAIO GENERICO PRODUZIONE	0,13	HACCP CORRELATI	0,10
OPERAIO METALMECCANICO ADDETTO_OPERATORE	0,13	ADDETTO_OPERATORE INTERPRETE LINGUA	0,10
ADDETTO_OPERATORE CONTROLLO_QUALITÀ	0,13	LINGUA INGLESE MESSI	0,10
ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA MOVIMENTAZIONE	0,13	OPERAIO LINEA	0,10
ADDETTO_OPERATORE ECOLOGICO	0,12	ADOBE ILLUSTRATOR GRAFICA	0,09
ASSISTENTE DOMICILIARE ADDETTO_OPERATORE	0,12	IMPIEGATO COMMERCIALE	0,09
CAMERIERE PIANI	0,12	ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE PNEUMATICI	0,09
WEBDESIGNER ESPERTO PHOTOSHOP	0,12	CONSULENTE RICERCA SELEZIONE_PERSONALE	0,09
OPERAIO GENERICO	0,12	ASSISTENTE INFANZIA	0,09
ADDETTO_OPERATORE COMUNICAZIONE MARKETING	0,12	ADDETTO_OPERATORE FRONT_OFFICE LINGUA	0,09
ADDETTO_OPERATORE RISORSE_UMANE	0,12	DISEGNATORE GRAFICO PUBBLICITARIO	0,09
ESPERTO DISEGNO AUTOCAD	0,12	ADDETTO_OPERATORE CONTACT_CENTER CANONE	0,09
ANALISTA PROGRAMMATORE	0,12	ADDETTO_OPERATORE CONTABILITÀ REGISTRAZIONE	0,09
BANCONISTA	0,12	ADDETTO_OPERATORE COMMERCIALE ESTERO	0,09
LINGUA INGLESE	0,12	CHIMICO FARMACEUTICA	0,09
ADDETTO_OPERATORE CUCINA	0,12	OPERAIO IMPIANTO FARMACEUTICA	0,09

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 54. Formazione Professionale (TD): 100 descrittori di figura professionale con frequenza più elevata (% allievi) nel biennio 2007-08

DESCRITTORE	%	DESCRITTORE	%
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER	12,96	ADDETTO_OPERATORE LAVORAZIONI MECCANICHE	0,24
ADDETTO_OPERATORE VENDITA	2,14	GENERATA ADDETTO_OPERATORE PERSONAL_COMPUTER	0,24
IMPIEGATO TRIBUTARISTA_FISCALISTA	1,40	OPERAIO ALIMENTARI GENERICO	0,23
ADDETTO_OPERATORE AUSILIARIO VENDITA	1,28	ADDETTO_OPERATORE CHECK_IN	0,23
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA	1,27	ADDETTO_OPERATORE TERMINALISTA INFORMATICO	0,22
CONSULENTE TRIBUTARISTA_FISCALISTA	1,11	CUSTOMER OPERATION CONSUMER	0,22
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER SERVIZIO	1,05	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER ASSISTENZA	0,22
ADDETTO_OPERATORE CASSA	0,97	SALDATORE	0,22
ADDETTO_OPERATORE CONTABILITÀ	0,93	ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA CENTRO_ASSISTENZA_FISCALE	0,21
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER VO	0,92	MANUTENTORE MECCANICO	0,21
ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE	0,86	ADDETTO_OPERATORE CARRELLO ELEVATORE	0,21
ADDETTO_OPERATORE ASSISTENZA FISCALISTA	0,75	SEGRETERIA	0,21
OPERAIO GENERICO METALMECCANICO	0,75	ADDETTO_OPERATORE GDO	0,20
GENERATA ADDETTO_OPERATORE INFORMATICO	0,72	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER EFFICACI	0,20
CONSULENTE CALL_CENTER	0,71	PROGRAMMATORE SQL JAVA	0,20
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER QUALITÀ	0,64	ADDETTO_OPERATORE	0,20
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER OPERATIVO	0,55	ADDETTO_OPERATORE MULTILINGUE POSTE	0,20
ADDETTO_OPERATORE CONDUZIONE CARRELLO	0,55	ADDETTO_OPERATORE CONTACT_CENTER	0,20
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER INBOUND	0,55	ADDETTO_OPERATORE TELEFONICO	0,19
MONTATORE MECCANICO	0,51	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER TELECOMUNICAZIONI	0,19
ADDETTO_OPERATORE CUSTOMER SERVICE	0,50	ADDETTO_OPERATORE SERVIZI COMMERCIALI	0,19
ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO	0,48	ADDETTO_OPERATORE MACCHINE CN	0,19
CARRELLISTA	0,48	CONSULENTE CUSTOMER CENTER	0,19
ESPERTO LINGUAGGI PROGRAMMAZIONE	0,47	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER OPERATION	0,19
HOSTESS CASSA	0,46	ADDETTO_OPERATORE RISTORAZIONE	0,19
ADDETTO_OPERATORE CENTRO_ASSISTENZA_FISCALE	0,44	MECCANICO AERONAUTICO	0,19
ADDETTO_OPERATORE PAGHE CONTRIBUTI	0,42	ADDETTO_OPERATORE SERVIZIO TEORICO	0,18
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA AVANZATO	0,38	INGLESE COMMERCIALE	0,18
CAMERIERE SALA	0,38	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER TELEFONIA	0,18
ADDETTO_OPERATORE BACK_OFFICE	0,37	ADDETTO_OPERATORE SERVIZI FISCALISTA	0,17
ADDETTO_OPERATORE VENDITA SERIE	0,37	ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO ALIMENTARI	0,17
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA GESTIONE	0,36	PROMOTER VO	0,17
WEBDESIGNER	0,36	MAGAZZINIERE ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA	0,17
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER ASSICURATIVO	0,35	SISTEMA SAP APPLICATO	0,17
ADDETTO_OPERATORE SPORTELLI BANCARIO	0,35	ADDETTO_OPERATORE AMMINISTRATIVO	0,17
ADDETTO_OPERATORE HELPDESK TECNICO	0,34	ADDETTO_OPERATORE VENDITA CASSA	0,16
PROMOTER	0,34	ADDETTO_OPERATORE GESTIONE COMMERCIALE	0,16
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER OUTBOUND	0,33	ADDETTO_OPERATORE CHECK_IN GENERALI	0,16
ADDETTO_OPERATORE FRONT LINE	0,32	LINGUA INGLESE INTERMEDIO	0,16
MODERNO CALL_CENTER	0,32	IMPIEGATO UFFICIO AMMINISTRATIVO	0,16
ESATTORI CASELLI AUTOSTRADALI	0,31	CAMERIERE PIANI	0,16
PROGRAMMATORE	0,31	CASSIERE	0,16
OPERAIO MACCHINE CN	0,30	ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO MECCANICO	0,16
BARMAN	0,30	STEWART STADI CALCIO	0,16
ADDETTO_OPERATORE PULIZIE	0,30	ESPERTO OFFICE	0,15
ADDETTO_OPERATORE SEGRETERIA	0,30	INFERMIERE LINGUISTICHE INFERMIERISTICO	0,15
ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO	0,28	FRONT_END COMMERCIALE	0,15
ADDETTO_OPERATORE INVENTARIO	0,27	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER TEORICO	0,15
INFERMIERE LINGUISTICHE ADDETTO_OPERATORE	0,27	PAGHE CONTRIBUTI	0,15
CASSIERE GDO	0,26	ADDETTO_OPERATORE PORTUALE BANCHINA	0,15

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 55. Formazione Professionale (TD): descrittori di figura professionale con frequenza dal 101° al 200° posto (% allievi) nel biennio 2007-08

DESCRITTORE	%	DESCRITTORE	%
ADDETTO_OPERATORE SERVIZIO RISTORAZIONE	0,15	ADDETTO_OPERATORE ASSISTENZA CLIENTI	0,11
ADDETTO_OPERATORE SPORTELLO	0,15	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER GESTIONE	0,11
ADDETTO_OPERATORE SERVIZI SPORTELLO	0,15	ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO CATETERI	0,11
SPECIALISTA APPLICAZIONI INFORMATICHE	0,15	OPERAIO LAVORAZIONI MECCANICHE	0,11
ADDETTO_OPERATORE VENDITA GDO	0,15	CONTABILITÀ	0,11
PERSONAL_COMPUTER GIOVANI IMPRESE	0,14	ADDETTO_OPERATORE INDUSTRIA ALIMENTARI	0,11
ADDETTO_OPERATORE MOVIMENTAZIONE MERCE	0,14	TELESSELLER	0,10
HELPDESK UNBUNDLING_LOCAL_LOOP	0,14	ADDETTO_OPERATORE OFFICE AUTOMATION	0,10
SALDATORE OPERAIO QUALIFICATO	0,14	IMPIEGATO COMMERCIALE LINGUA	0,10
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE CNC	0,14	ADDETTO_OPERATORE TELEMARKETING TELESSELLER	0,10
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER BUSINESS	0,14	INFERMIERE STRANIERI	0,10
ADDETTO_OPERATORE VENDITA PRODOTTO	0,14	ADDETTO_OPERATORE SELEZIONE_PERSONALE	0,10
ADDETTO_OPERATORE PUNTO GIOCO	0,14	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER SPECIALIZZATO	0,10
OPERAIO CATENA MONTAGGIO	0,13	ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO UOVA	0,10
ADDETTO_OPERATORE VENDITA CASSIERE	0,13	ADDETTO_OPERATORE PRENOTAZIONI BOOKING	0,10
BUSINESS INGLESE	0,13	GRAFICO PUBBLICITARIO	0,10
ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE INDUSTRIA	0,13	ADDETTO_OPERATORE SAP	0,10
ADDETTO_OPERATORE SALDATURA	0,13	ADDETTO_OPERATORE SERVIZIO CASSA	0,10
ADDETTO_OPERATORE FRONT_OFFICE	0,13	ADDETTO_OPERATORE ALLESTIMENTO MERCE	0,10
INFERMIERE STRANIERO ITALIA	0,13	GESTIONE ADDETTO_OPERATORE CHECK_IN	0,10
ADDETTO_OPERATORE SELEZIONE_PERSONALE SVILUPPO	0,13	HOSTESS STEWARD CONGRESSUALE	0,10
ADDETTO_OPERATORE CNC	0,13	ADDETTO_OPERATORE CENTRO_ASSISTENZA_FISCALE ASSISTENZA	0,10
OPERAIO LINEA CONFEZIONAMENTO	0,13	ADDETTO_OPERATORE HOUSEKEEPING ASSOMMA	0,10
IMPIEGATO COMMERCIALE	0,13	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER INFORMATICHE	0,10
GENERICO ADDETTO_OPERATORE	0,13	SICUREZZA ALIMENTARI	0,09
ADDETTO_OPERATORE MONTATORE AERONAUTICO	0,13	BANCONISTA	0,09
ADDETTO_OPERATORE WEBMASTER	0,13	ADDETTO_OPERATORE ALIMENTARI	0,09
MECCANICA BASE	0,13	ADDETTO_OPERATORE GESTIONE PROGETTI	0,09
ADDETTO_OPERATORE PERSONAL_COMPUTER	0,13	MULETTISTA	0,09
INFERMIERE	0,13	ADDETTO_OPERATORE CHEER PACK	0,09
DISEGNATORE PROGETTISTA MECCANICO	0,12	RAMP HANDLING OPERATOR	0,09
ADDETTO_OPERATORE SBARCO IMBARCO	0,12	ASSISTENTI SCOLASTICI	0,09
ADDETTO_OPERATORE MOBILITÀ COMPITI	0,12	ADDETTO_OPERATORE TELEMARKETING	0,09
ADDETTO_OPERATORE INFORMAZIONI TELEFONICHE	0,12	ADDETTO_OPERATORE AERONAUTICO	0,09
OPERAIO IMPIANTO CHIMICA	0,12	LINGUA INGLESE AVANZATO	0,09
HELPDESK	0,12	CAMERIERE SALA BAR	0,09
ADDETTO_OPERATORE SCALO AEROPORTUALE	0,12	ADDETTO_OPERATORE LINEA PRODUZIONE	0,09
HOSTESS STEWARD TERRA	0,12	PARRUCCHIERE	0,09
PROGRAMMATORE JAVA	0,12	AUTO CUOCO	0,09
CONSULENTE CUSTOMER SERVICE	0,12	SEGRETERIA GENERICO	0,09
ADDETTO_OPERATORE GESTIONE RISORSE_UMANE	0,12	VENDITORI	0,09
APPLICATIVI WORD EXCEL	0,11	AMMINISTRATIVO	0,09
CUSTOMER OPERATION	0,11	ADDETTO_OPERATORE SERVIZIO CLIENTI	0,08
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER ITALIA	0,11	IMPIEGATO GENERICO INFORMATICHE	0,08
ADDETTO_OPERATORE CONTABILITÀ CLIENTI	0,11	ADDETTO_OPERATORE CONTABILITÀ BASE	0,08
FALEGNAME OPERAIO GENERICO	0,11	ADDETTO_OPERATORE DIRECT MARKETING	0,08
ADDETTO_OPERATORE CONTROLLO_QUALITÀ	0,11	OPERAIO GOMMA_PLASTICA	0,08
MONTATORE MANUALE	0,11	IMPIEGATO INFORMATICHE	0,08
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	0,11	INFERMIERE STRANIERO RSA	0,08
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE_UTENSILI	0,11	ESATTORI AUTOSTRADALI	0,08

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 56. On The Job (TD): 100 descrittori di figura professionale con frequenza più elevata (% allievi) nel biennio 2014-15

DESCRITTORE	%	DESCRITTORE	%
OPERAIO GENERICO METALMECCANICO	1,70	OPERAIO MACCHINE CN	0,28
OPERAIO AIUTOCOMMESSO	1,41	ADDETTO_OPERATORE MACCHINE CNC	0,27
ADDETTO_OPERATORE VENDITA	1,34	FARMACISTA	0,27
IMPIEGATO TRIBUTARISTA_FISCALISTA	1,07	IMPIEGATO TECNICO	0,26
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA SICUREZZA	1,06	IMPIEGATO COMMERCIALE ESTERO	0,25
ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO	0,89	ADDETTO_OPERATORE CASSA	0,24
ADDETTO_OPERATORE AUSILIARIO VENDITA	0,77	OPERAIO GENERICO SICUREZZA	0,24
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER	0,77	OPERAIO GENERICO	0,23
OPERAIO ALIMENTARI GENERICO	0,76	ADDETTO_OPERATORE CUSTOMER SERVICE	0,23
GENERICO ADDETTO_OPERATORE	0,69	ADDETTO_OPERATORE BACK_OFFICE	0,23
ADDETTO_OPERATORE MAGAZZINO	0,68	ADDETTO_OPERATORE STAMPAGGIO	0,22
ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE	0,65	ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO MECCANICO	0,22
ADDETTO_OPERATORE CONTROLLO_QUALITÀ	0,64	INFERMIERE	0,22
MAGAZZINIERE	0,63	CARRELLISTA	0,21
ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO	0,63	AUTISTA	0,20
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	0,63	ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO ALIMENTARI	0,20
MONTATORE MECCANICO	0,63	ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO MOTORI	0,20
MAGAZZINIERE ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA	0,62	VENDITORE	0,20
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA JUNIOR	0,60	ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO SICUREZZA	0,20
SALDATORE	0,56	ADDETTO_OPERATORE ASSISTENZA FISCALISTA	0,19
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA CATALOGAZIONE	0,55	TORNITORE	0,19
OPERAIO CATENA MONTAGGIO	0,55	ASSISTENTE CANTIERE	0,19
ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO	0,55	ADDETTO_OPERATORE MOVIMENTAZIONE MERCE	0,19
IMPIEGATO UFFICIO AMMINISTRATIVO	0,54	ADDETTO_OPERATORE CENTRO FISCALISTA	0,19
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA	0,49	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER INBOUND	0,19
IMPIEGATO COMMERCIALE	0,48	IMPIEGATO UFFICIO ACQUISTI	0,18
OPERAIO GOMMA_PLASTICA	0,46	ADDETTO_OPERATORE TELESELLING	0,18
DIMOSTRATRICE	0,43	ADDETTO_OPERATORE DOCUMENTI FISCALISTA	0,18
ADDETTO_OPERATORE	0,42	ADDETTO_OPERATORE GENERICO MAGAZZINO	0,18
IMPIEGATO UFFICIO TECNICO	0,40	OPERAIO ALIMENTARI	0,18
OPERAIO	0,40	ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO CUCINE	0,18
ELETTRICISTA	0,38	ADDETTO_OPERATORE GESTIONE FISCALISTA	0,18
OPERAIO PRODUZIONE	0,38	OPERAIO GENERICO ADDETTO_OPERATORE	0,18
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE ATTREZZATE	0,37	MANUTENTORE	0,18
MANUTENTORE MECCANICO	0,36	ADDETTO_OPERATORE PICKING	0,18
ADDETTO_OPERATORE ECOLOGICO	0,36	OPERAIO MONTAGGIO	0,17
ADDETTO_OPERATORE INFORMAZIONI TELEFONICHE	0,34	ADDETTO_OPERATORE CARICO	0,17
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE_UTENSILI	0,34	MONTATORE MECCANICO SICUREZZA	0,16
ADDETTO_OPERATORE PULIZIE	0,33	ADDETTO_OPERATORE AMMINISTRATIVO	0,16
ADDETTO_OPERATORE SELEZIONE_PERSONALE RIFIUTI	0,32	ADDETTO_OPERATORE SCALO AEROPORTUALE	0,16
ADDETTO_OPERATORE SOCIOSANITARIO	0,32	ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE CONFEZIONAMENTO	0,16
DATAENTRY	0,31	ADDETTO_OPERATORE CONDUZIONE IMPIANTO	0,16
BANCONISTA	0,31	ADDETTO_OPERATORE SALDATURA	0,16
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE	0,30	ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA	0,16
OPERAIO GENERICO PRODUZIONE	0,29	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO SICUREZZA	0,16
ADDETTO_OPERATORE MANUALI SEMPLICI	0,29	OPERAIO MACELLAIO	0,15
AIUTOCOMMESSO	0,28	OPERAIO GENERICO CARTOTECNICO	0,15
ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO SICUREZZA	0,28	MANUTENTORE ELETTRICO	0,15
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE AUTOMATICHE	0,28	IMPIEGATO LOGISTICA	0,15
OPERAIO IMPIANTO CHIMICA	0,28	ADDETTO_OPERATORE VERNICIATURA	0,15

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 57. *On The Job* (TD): descrittori di figura professionale con frequenza dal 101° al 200° posto (% allievi) nel biennio 2014-15

DESCRITTORE	%	DESCRITTORE	%
MANUTENTORE ELETTROMECCANICO	0,15	IMPIEGATO UFFICIO COMMERCIALE	0,11
ADDETTO_OPERATORE SEGRETERIA	0,15	IMPIEGATO	0,11
VERNICIATORE GENERICO	0,14	ADDETTO_OPERATORE SALA	0,11
CONSULENTE TRIBUTARISTA_FISCALISTA	0,14	ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO IMBALLAGGIO	0,11
ADDETTO_OPERATORE HELPDESK	0,14	OPERAIO VICE ASSISTENTE	0,10
OPERAIO GENERICO TESSILE	0,14	ADDETTO_OPERATORE SICUREZZA RISTORAZIONE	0,10
CARPENTIERE	0,14	OPERAIO VENDITA	0,10
ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO ASSEMBLAGGIO	0,14	ADDETTO_OPERATORE CENTRO_ASSISTENZA_FISCALE	0,10
ADDETTO_OPERATORE UFFICIO COMMERCIALE	0,14	ADDETTO_OPERATORE COLLAUDO	0,10
ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO SICUREZZA	0,14	IMPIEGATO CONTABILE	0,10
ELETTRICISTA IMPIANTO INDUSTRIALI	0,14	CONDUCENTE	0,10
ADDETTO_OPERATORE PRESSE	0,14	ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO STRUTTURE	0,10
IMPIEGATO UFFICIO FISCALISTA	0,13	OPERAIO MAGAZZINO	0,10
COMMESSE GDO	0,13	OPERAIO IMBOTTIGLIAMENTO	0,10
ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO MECCANICO	0,13	MANOVALE	0,10
ADDETTO_OPERATORE UFFICIO ACQUISTI	0,13	ADDETTO_OPERATORE PACKAGING	0,10
ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE SICUREZZA	0,13	ADDETTO_OPERATORE CARPENTERIA	0,10
ADDETTO_OPERATORE CONTABILITÀ	0,13	ADDETTO_OPERATORE LAVANDERIA	0,10
ASSEMBLATORE SCHEDE CIRCUITI	0,13	IMPIEGATO SPORTELLO CASSIERE	0,09
ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO MOTORI	0,13	OPERAIO MACCHINE	0,09
ADDETTO_OPERATORE LAVORAZIONI MECCANICHE	0,13	OPERAIO PREPARATORE MERCE	0,09
CAMERIERE SALA	0,13	ADDETTO_OPERATORE PESCHERIA	0,09
ADDETTO_OPERATORE IMBALLAGGIO	0,13	RECEPTIONIST	0,09
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE LAVORAZIONI	0,13	CARPENTIERE ARMATORE	0,09
OPERAIO IMPIANTO FARMACEUTICA	0,12	ADDETTO_OPERATORE PALLETTIZZATORE	0,09
ADDETTO_OPERATORE MAGAZZINO SICUREZZA	0,12	ADDETTO_OPERATORE DATI FISCALISTA	0,09
COMMESSE NEGOZIO	0,12	ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO CAMERA	0,09
FALEGNAME OPERAIO GENERICO	0,12	VERNICIATORE	0,09
ADDETTO_OPERATORE MANUTENZIONE	0,12	ADDETTO_OPERATORE ELABORAZIONE DATI	0,09
ADDETTO_OPERATORE UFFICIO TECNICO	0,12	OPERAIO CONSERVIERO	0,08
ADDETTO_OPERATORE GASTRONOMIA	0,12	STAMPATORE MATERIE PLASTICHE	0,08
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE PRODUZIONE	0,12	IMPIEGATO MAGAZZINO	0,08
OPERAIO COMMESSE	0,12	ADDETTO_OPERATORE RACCOLTA CONFEZIONAMENTO	0,08
DISEGNATORE MECCANICO	0,12	ADDETTO_OPERATORE PULIZIE INDUSTRIALI	0,08
ADDETTO_OPERATORE SPEDIZIONE	0,12	ADDETTO_OPERATORE CASEARIO SICUREZZA	0,08
LAVAPIATTI	0,11	ADDETTO_OPERATORE CONTROLLO_QUALITÀ SICUREZZA	0,08
CHIMICO FARMACEUTICA	0,11	ADDETTO_OPERATORE LINEA	0,08
MACELLAIO	0,11	ADDETTO_OPERATORE LINEA PRODUZIONE	0,08
ADDETTO_OPERATORE VENDITA SICUREZZA	0,11	SALDATORE VISTA PREVENZIONE	0,08
OPERAIO ASSEMBLAGGIO	0,11	CABLATORE	0,08
SALDATORE SICUREZZA METALMECCANICO	0,11	MANUTENTORE MECCANICO SICUREZZA	0,08
OPERAIO CONFEZIONAMENTO UOVA	0,11	COLLAUDATORE	0,08
BACK_OFFICE COMMERCIALE	0,11	DISEGNATORE PROGETTISTA MECCANICO	0,08
CAMERIERE PIANI	0,11	ADDETTO_OPERATORE LAMINAZIONE	0,08
FRESATORE	0,11	ADDETTO_OPERATORE CARICATORE	0,08
ADDETTO_OPERATORE RACCOLTA CERNITA	0,11	ADDETTO_OPERATORE CONTROLLO_QUALITÀ BORDO	0,08
AIUTO CUOCO	0,11	ADDETTO_OPERATORE LOGISTICO	0,08
ADDETTO_OPERATORE HELPDESK CUSTOMER	0,11	CASSIERE	0,08
OPERAIO CONFEZIONAMENTO	0,11	CUCITRICE	0,08
SEGRETERIA AMMINISTRATIVO	0,11	ADDETTO_OPERATORE SBAVATURA	0,08

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 58. TD-On The Job (TD): 100 descrittori di figura professionale con frequenza più elevata (% allievi) nel biennio 2007-08

DESCRITTORE	%	DESCRITTORE	%
OPERAIO GENERICO METALMECCANICO	3,11	ADDETTO_OPERATORE TELEFONICO HELPDESK	0,26
ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO	1,46	ADDETTO_OPERATORE CASSA	0,26
ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE	1,29	OPERAIO PRESSE	0,25
ADDETTO_OPERATORE VENDITA	1,25	OPERAIO IMPIANTO CHIMICA	0,25
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER	1,16	COMMESSE GDO	0,25
OPERAIO CATENA MONTAGGIO	1,09	ADDETTO_OPERATORE VENDITA AUSILIARIO	0,25
ADDETTO_OPERATORE AUSILIARIO VENDITA	1,08	ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA GESTIONE	0,24
MAGAZZINIERE ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA	0,97	DATAENTRY	0,24
MONTATORE MECCANICO	0,97	ADDETTO_OPERATORE MACCHINE CN	0,24
MAGAZZINIERE	0,93	FALEGNAME OPERAIO GENERICO	0,23
ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO	0,89	CONSULENTE TRIBUTARISTA_FISCALISTA	0,23
ADDETTO_OPERATORE LINEA PRODUZIONE	0,84	ADDETTO_OPERATORE PRESSE	0,22
ADDETTO_OPERATORE MAGAZZINO	0,76	ADDETTO_OPERATORE IMBALLAGGIO	0,22
INFERMIERE	0,76	OPERAIO GENERICO CARTOTECNICO	0,22
OPERAIO GOMMA_PLASTICA	0,75	AGGIUSTATORE MANUTENTORE ELETTROMECCANICO	0,22
IMPIEGATO TRIBUTARISTA_FISCALISTA	0,70	COMMESSE NEGOZIO	0,21
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	0,61	ADDETTO_OPERATORE CASSA ALLESTIMENTO	0,21
ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO	0,58	IMPIEGATO UFFICIO ACQUISTI	0,20
ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO ALIMENTARI	0,58	OPERAIO CONFEZIONAMENTO	0,20
ADDETTO_OPERATORE MULTILINGUE POSTE	0,57	ADDETTO_OPERATORE VERNICIATURA	0,20
IMPIEGATO COMMERCIALE	0,54	PRATICO PRINCIPIO ADDETTO_OPERATORE	0,20
OPERAIO ALIMENTARI GENERICO	0,51	IMPIEGATO COMMERCIALE ESTERO	0,20
SALDATORE	0,51	ADDETTO_OPERATORE UFFICIO COMMERCIALE	0,20
IMPIEGATO UFFICIO AMMINISTRATIVO	0,49	SEGRETERIA AMMINISTRATIVO	0,19
OPERAIO CONFEZIONATORE MANUALE	0,48	ADDETTO_OPERATORE MACCHINE	0,19
ADDETTO_OPERATORE FAST FOOD	0,46	ADDETTO_OPERATORE ECOLOGICO	0,19
ADDETTO_OPERATORE ASSISTENZA FISCALISTA	0,45	ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA	0,19
ADDETTO_OPERATORE CONTROLLO_QUALITÀ	0,45	ADDETTO_OPERATORE SCAFFALATURA	0,19
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE CNC	0,44	ADDETTO_OPERATORE MOVIMENTAZIONE MERCE	0,18
OPERAIO GENERICO	0,41	ADDETTO_OPERATORE SALDATURA	0,18
ADDETTO_OPERATORE LAVORAZIONI MECCANICHE	0,39	TORNITORE	0,18
ADDETTO_OPERATORE CUSTOMER SERVICE	0,38	ADDETTO_OPERATORE TELESELLING	0,18
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE_UTENSILI	0,36	ADDETTO_OPERATORE CONDUZIONE IMPIANTO	0,18
ASSEMBLATORE SCHEDE CIRCUITI	0,34	ADDETTO_OPERATORE HELPDESK	0,18
RECEPTIONIST	0,34	OPERAIO PRODUZIONE	0,17
ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO MECCANICO	0,34	ADDETTO_OPERATORE CONTABILITÀ	0,17
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE AUTOMATICHE	0,34	ADDETTO_OPERATORE	0,17
OPERAIO GENERICO PRODUZIONE	0,34	ADDETTO_OPERATORE POSA CAVI	0,17
IMPIEGATO UFFICIO TECNICO	0,34	ADDETTO_OPERATORE PULIZIE	0,17
ADDETTO_OPERATORE STAMPAGGIO	0,34	ADDETTO_OPERATORE GENERICO PRODUZIONE	0,17
MOVIMENTARE CONTROLLO RESPONSABILE	0,33	ADDETTO_OPERATORE LINEA PRODUTTIVA	0,16
OPERAIO MACCHINE CN	0,31	IMPIEGATO UFFICIO COMMERCIALE	0,16
OPERAIO MONTAGGIO	0,30	ADDETTO_OPERATORE SEGRETERIA	0,16
CASSIERE GDO	0,28	ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE CONFEZIONAMENTO	0,16
ADDETTO_OPERATORE SERVIZI SPORTELLI	0,28	ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO COLLAUDO	0,15
OPERAIO GENERICO TESSILE	0,28	TORNITORE CN CNC	0,15
MANUTENTORE MECCANICO	0,27	ELETTRICISTA	0,15
CARRELLISTA	0,27	IMPIEGATO MAGAZZINO	0,15
MONTATORE MANUALE	0,26	CENTRALINISTA	0,15
ADDETTO_OPERATORE LINEA	0,26	ADDETTO_OPERATORE AMMINISTRATIVO	0,14

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 59. *On The Job* (TD): descrittori di figura professionale con frequenza dal 101° al 200° posto (% allievi) nel biennio 2007-08

DESCRITTORE	%	DESCRITTORE	%
CUCITRICE	0,14	ADDETTO_OPERATORE SPEDIZIONE	0,10
ADDETTO_OPERATORE UFFICIO TECNICO	0,14	ADDETTO_OPERATORE GESTIONE CARRELLI	0,10
BANCONISTA	0,14	IMPIEGATO CONTABILE	0,09
ADDETTO_OPERATORE TELEMARKETING	0,14	OPERAIO GENERICO ADDETTO_OPERATORE	0,09
SEGRETERIA COMMERCIALE	0,13	DISEGNATORE CAD	0,09
GENERICO ADDETTO_OPERATORE	0,13	ADDETTO_OPERATORE MACCHINE IMPIANTO	0,09
ADDETTO_OPERATORE LINEA MONTAGGIO	0,13	MECCANICO AERONAUTICO	0,09
CONTABILE	0,13	VERNICIATORE GENERICO	0,09
ADDETTO_OPERATORE SOCIOSANITARIO	0,13	AUTISTA	0,09
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER NORMATIVA	0,13	ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO CONFEZIONAMENTO	0,09
ADDETTO_OPERATORE GASTRONOMIA	0,13	CASSIERE	0,09
ALLESTITORE	0,13	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER OUTBOUND	0,09
ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE MONTAGGIO	0,13	ADDETTO_OPERATORE BOOKING	0,09
ADDETTO_OPERATORE CENTRALINO	0,13	FORMATORE MANO	0,08
DISEGNATORE PROGETTISTA MECCANICO	0,12	ADDETTO_OPERATORE RIFORNIMENTO SCAFFALI	0,08
AUTISTA PULLMAN	0,12	ADDETTO_OPERATORE PIAZZALE	0,08
ADDETTO_OPERATORE STAMPAGGIO MATERIE	0,12	OPERAIO LAVORAZIONI MECCANICHE	0,08
ADDETTO_OPERATORE SPORTELLO	0,12	ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO PROCEDURE	0,08
ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA	0,12	ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO LINEA	0,08
SCAFFALISTA	0,12	ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE PREFABBRICATI	0,08
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE STAMPAGGIO	0,12	ADDETTO_OPERATORE RICEVIMENTO SCOMMESSE	0,08
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER INBOUND	0,12	ADDETTO_OPERATORE ORTOFRUTTA	0,08
ADDETTO_OPERATORE CUSTOMER_CARE	0,12	ADDETTO_OPERATORE ACCETTAZIONE	0,08
STAMPATORE MATERIE PLASTICHE	0,12	OPERAIO LINEA ADDETTO_OPERATORE	0,08
STAMPATORE GOMMA	0,12	OPERAIO	0,08
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	0,12	ADDETTO_OPERATORE MANUTENZIONE AMBIENTI	0,08
ADDETTO_OPERATORE SPORTELLO BANCARIO	0,12	ADDETTO_OPERATORE PULIZIA DISERBO	0,08
ADDETTO_OPERATORE UFFICIO ACQUISTI	0,12	ADDETTO_OPERATORE IMPIANTO	0,08
VERNICIATORE	0,11	POSATORE RIPARATORE CAVI	0,07
OPERAIO ALIMENTARI ADDETTO_OPERATORE	0,11	OPERAIO LINEA PRODUTTIVA	0,07
SEGRETERIA GENERICO	0,11	ADDETTO_OPERATORE VENDITA SICUREZZA	0,07
MANUTENTORE ELETTRICO	0,11	ADDETTO_OPERATORE STRAW ATTACHING	0,07
IMPIEGATO LOGISTICA	0,11	ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA CENTRO_ASSISTENZA_FISCALE	0,07
OPERAIO EDILE	0,11	OPERAIO ALIMENTARI	0,07
ADDETTO_OPERATORE GESTIONE MAGAZZINO	0,11	IMPIEGATO	0,07
COMMESSO	0,11	MANUTENTORE	0,07
OPERAIO ASSEMBLAGGIO	0,10	ADDETTO_OPERATORE TRATTAMENTI TERMICI	0,07
ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO COMPONENTI	0,10	ADDETTO_OPERATORE ELABORAZIONE DENUNCIA	0,07
MONTATORE AERONAUTICO	0,10	SALDATORE FILO	0,07
IMPIEGATO TECNICO	0,10	ARREDATORI ADDETTO_OPERATORE VENDITA	0,07
DIMOSTRATORE CAPI ABBIGLIAMENTO	0,10	ADDETTO_OPERATORE IMBOTTIGLIAMENTO	0,07
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE SEMIAUTOMATICHE	0,10	ADDETTO_OPERATORE MACCHINE PRODUZIONE	0,07
ADDETTO_OPERATORE LAMINAZIONE	0,10	ADDETTO_OPERATORE CONDUZIONE MACCHINE	0,07
ADDETTO_OPERATORE HELPDESK TECNICO	0,10	OPERAIO RACCORDATURE SALUTE	0,07
ADDETTO_OPERATORE FISCALISTA CATALOGAZIONE	0,10	OPERAIO MACCHINE LAVORAZIONI	0,07
ELETTRICISTA IMPIANTO INDUSTRIALI	0,10	MAGAZZINIERE PROCEDURE SICUREZZA	0,07
BACK_OFFICE BANCHE	0,10	FRESATORE	0,07
COLLAUDATORE	0,10	ADDETTO_OPERATORE SERVIZI GENERALI	0,07
ADDETTO_OPERATORE MANUTENZIONE	0,10	ADDETTO_OPERATORE BANCO GASTRONOMIA	0,07
ADDETTO_OPERATORE MANUTENZIONE IMPIANTO	0,10	ADDETTO_OPERATORE LINEA PRODOTTO	0,07

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 60. T. Indeterminato – Qualificazione e Riqualificazione: 100 descrittori di figura professionale con frequenza più elevata (% allievi) nel biennio 2014-15

DESCRITTORE	%	DESCRITTORE	%
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE QUALIFICA	3,30	ANALISTA PROGRAMMATORE	0,42
SALES ACCOUNT	2,62	OPERAIO CONTROLLO LENTI	0,41
RESPONSABILE VENDITA	2,60	DISEGNATORE PROGETTISTA MECCANICO	0,38
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER	2,40	IMPIEGATO COMMERCIALE	0,36
PUBBLICA_AMMINISTRAZIONE	2,30	OPERAIO GENERICO CARTOTECNICO	0,35
ADDETTO_OPERATORE CASSA	1,98	AUTISTI VIAGGIARE SICUREZZA	0,35
OPERAIO_GENERICO METALMECCANICO	1,84	ADDETTO_OPERATORE CONDUZIONE CARRELLO	0,33
APPLICAZIONI MONTATORE STRUTTURE	1,65	SCEGLITORE	0,31
SALES ENGINEER	1,56	SICUREZZA DIRIGENTI GRUPPO	0,31
ADDETTO_OPERATORE EVENTI GESTIONE	1,49	ADDETTO_OPERATORE CUSTOMER SERVICE	0,31
BUSINESS INGLESE	1,40	PROGRAMMATORE	0,30
ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE CAVI	1,28	MONTATORE MECCANICO	0,30
SEGRETERIA GENERICO	1,27	ANALISTA FINANZIARIO ANALISI	0,30
APPRENDISTATO RELAZIONE INGRESSO	1,24	BEAUTY PROMOTER	0,30
INFERMIERE	1,13	FRAGRANZE MAGAZZINI	0,30
ADDETTO_OPERATORE INFORMAZIONI TELEFONICHE	1,09	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER CONTRATTUALISTICA	0,30
SALUTE SICUREZZA	1,01	OPERAIO MACCHINE CN	0,29
COUNTER MANAGER	0,95	OPERAIO CONFEZIONAMENTO MANUALE	0,28
BASIC LIFE SUPPORT	0,84	ADDETTO_OPERATORE LINEA PRODUZIONE	0,28
IMPIEGATO UFFICIO AMMINISTRATIVO	0,80	ADDETTO_OPERATORE MACCHINE AUTOMATICHE	0,28
ADDETTO_OPERATORE SOCIOSANITARIO	0,79	TECNICO GENERICO SPETTACOLO	0,27
ISTRUTTORE TECNICO	0,78	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	0,27
ADDETTO_OPERATORE CONTACT_CENTER TELEFONICA	0,74	BACK SCHOOL ADDETTO_OPERATORE	0,27
SELL_OUT SPECIALIST	0,72	CONFRONTO DISABILITÀ	0,26
ADDETTO_OPERATORE PRODUZIONE	0,72	SELFEMPOWERMENT	0,26
IMPIEGATO UFFICIO TECNICO	0,70	OPERAIO REPARTO INSCATOLAMENTO	0,26
SICUREZZA	0,69	ADDETTO_OPERATORE CONTACT_CENTER RACCOGLIERE	0,26
SICUREZZA TECNICO SISTEMI	0,69	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	0,24
TECNICO SISTEMI GESTIONE	0,66	INFORMATORE MEDICO SCIENTIFICO	0,24
VISAGISTA	0,65	DATAENTRY	0,24
STRUTTURA RSA SICUREZZA	0,65	EDUCAZIONE DIDATTICA EDUCATIVA	0,24
CARRELLISTA	0,65	ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER RELAZIONALI	0,24
CONSULTANT CLIENTI TECNICO_SPECIALISTICO	0,60	ADDETTO_OPERATORE CONDUZIONE ATTREZZAGGIO	0,24
BEAUTY	0,60	SCIENTIST	0,23
ADDETTO_OPERATORE AUSILIARIO VENDITA	0,60	SICUREZZA RISCHIO ALTO	0,23
MAGAZZINIERE ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA	0,59	CREATIVITÀ EDUCATIVA CONCETTO	0,23
LAVORAZIONI IMPIEGO MATERIALI	0,53	ADDETTO_OPERATORE VENDITA BOUTIQUE	0,23
GESTIONE PIANO SVILUPPO	0,53	ADDETTO_OPERATORE MENSA	0,23
ADDETTO_OPERATORE MAGAZZINO	0,53	ADDETTO_OPERATORE PULIZIE	0,23
ADDETTO_OPERATORE HELPDESK	0,50	OPERAIO GOMMA_PLASTICA	0,22
CREDITI ECM INFERMIERE	0,49	LINGUISTICA LINGUA INGLESE	0,22
ADDETTO_OPERATORE CARROPONTE NR	0,49	ADDETTO_OPERATORE TECNICO ESECUTIVO	0,22
OPERAIO CATENA MONTAGGIO	0,47	ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO	0,22
OPERAIO PRODUZIONE	0,47	ADDETTO_OPERATORE CAMBIO SERIE	0,22
CASSIERE	0,47	TECNICO AMMINISTRATIVO	0,21
SICUREZZA GENERICO	0,45	OPERAIO IMPIANTO CHIMICA	0,21
ADDETTO_OPERATORE IMBALLAGGIO	0,45	ADDETTO_OPERATORE VENDITA	0,21
ASSISTENTE FAMILIARE	0,44	FONDAMENTI INFORMATICA CERTIFICAZIONE	0,21
IMPIEGATO ENTI LOCALI	0,43	CONTROLLO_QUALITÀ PRODOTTO	0,21
MACCHINISTA	0,42	AURA RESTARE PASSO	0,20

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 61. T. Indeterminato – Qualificazione e Riqualificazione: descrittori di figura professionale con dal frequenza 101° al 200° posto (% allievi) nel biennio 2014-15

DESCRITTORE	%	DESCRITTORE	%
ADDETTO_OPERATORE GESTIONE MAGAZZINO	0,20	BEAUTY MARKETING SKIN	0,12
ADDETTO_OPERATORE MARINA PROTETTA	0,20	CARRELLISTA ADDETTO_OPERATORE MOVIMENTAZIONE	0,12
PROMOTER	0,19	ADDETTO_OPERATORE CONTROLLO_QUALITÀ	0,12
MAGAZZINIERE	0,19	ADDETTO_OPERATORE MOVIMENTAZIONE MAGAZZINO	0,12
IMPIEGATO PAGHE CONTRIBUTI	0,19	ADDETTO_OPERATORE GESTIONE TRANSFER	0,12
OPERAIO ALIMENTARI GENERICO	0,19	APPLICATI ON ENGINEER	0,10
DESTINATARI ESPERTI ADDETTO_OPERATORE	0,19	TECNICO BUSINESS ESTERO	0,10
IMPIEGATO COMMERCIALE ESTERO	0,17	TECNICO CONTROLLO	0,10
CONTABILE	0,17	INFORMAZIONE	0,10
CONSULTANT ANALISTA PROGRAMMATORE	0,17	SOCIOSANITARIO	0,10
APPRENDISTATO	0,17	IMPIEGATO COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	0,10
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE IMBALLO	0,17	INGEGNERE	0,10
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER TEAM	0,17	LINGUA ITALIANA	0,10
SICUREZZA DIRIGENTI IV	0,16	OPERAIO GENERICO ADDETTO_OPERATORE	0,10
OPERAIO MONTAGGIO	0,16	MAGAZZINIERE CARRELLISTA	0,10
STRATEGIE MARKETING COMUNICAZIONE	0,15	GUIDA SICUREZZA CARRELLO	0,10
STRATEGIE GESTIONE EMOTIVA	0,15	CAMERIERE SALA	0,10
UFFICIO ACQUISTI	0,15	ADDETTO_OPERATORE SOCCORSO CENTRI	0,10
MANOVRATORE CARROPONTE	0,15	ADDETTO_OPERATORE ECOLOGICO RACCOLTA	0,10
OPERAIO CATENE MONTAGGIO	0,15	ADDETTO_OPERATORE CARROPONTE	0,10
AUTO CUOCO	0,15	ADDETTO_OPERATORE MONTAGGIO LAVORAZIONI	0,10
EMERGENZE URGENZE GERIATRIA	0,15	APPRENDISTATO QUALIFICA ADDETTO_OPERATORE	0,09
CONTRATTUALISTICA APPRENDISTATO ORGANIZZAZIONE	0,15	VALIDO STRUMENTO RIQUALIFICARE	0,09
COMUNICAZIONE ORGANIZZAZIONE	0,15	OPERAIO SCELTA CONCERIA	0,09
ADDETTO_OPERATORE LAVORAZIONI SALUMI	0,15	IMPIEGATO CONTABILITÀ FORNITORI	0,09
SALDATORE	0,14	BASE TRASVERSALI ANNUALITA	0,09
LINGUA INGLESE	0,14	ASSISTENTE SOCIOASSISTENZIALE	0,09
MANUTENTORE ELETTRICO	0,14	COLLEGAMENTI MASSA MISURE	0,09
FORATURA INSTALLAZIONE ORGANI	0,14	ATTREZZISTA MACCHINE_UTENSILI	0,09
COLLABORATRICI EDUCATIVE	0,14	COMMIS PASTICCERIA	0,09
RODACCIAI RIORGANIZZAZIONE CAMBIATO	0,13	BACK_OFFICE COMMERCIALE	0,09
TECHNICAL CONSULTANT	0,13	FALEGNAME OPERAIO GENERICO	0,09
MANUTENTORE MECCANICO	0,13	ADDETTO_OPERATORE LINEA PRODUTTIVO	0,09
IMPIEGATO LOGISTICA	0,13	ADDETTO_OPERATORE RISTORAZIONE	0,09
ASSISTENZIALE FORMULAZIONE DIAGNOSI	0,13	ADDETTO_OPERATORE PIANIFICAZIONI	0,09
ESPERTO CONTABILE	0,13	TORNITORE	0,08
COMMIS CUCINA	0,13	VALENTE IMPIEGATO DATAENTRY	0,08
ADDETTO_OPERATORE CONTABILITÀ	0,13	PROJECT MANAGER	0,08
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER INAIL	0,13	ORDER ENTRY	0,08
ADDETTO_OPERATORE CLIENTELA	0,13	QUALIFICARE SALUTE SICUREZZA	0,08
ADDETTO_OPERATORE MACCHINE	0,13	PROCEDURE QUALITÀ SICUREZZA	0,08
VENDITA COMUNICAZIONE PERSUASIVA	0,12	IMPIEGATO	0,08
APPRENDISTATO TRASVERSALE QUALIFICA	0,12	OPERAIO LUCIDATURA OCCHIALI	0,08
SOMMINISTRAZIONE ADDETTO_OPERATORE PULIZIA	0,12	INGEGNERE MECCANICO	0,08
UNA SERIE LINGUISTICHE	0,12	MANUTENTORE	0,08
PEDIATRIC BASIC LIFE	0,12	ESPERTI ADDETTO_OPERATORE MANUTENZIONE	0,08
IMPIEGATO UFFICIO ACQUISTI	0,12	FONDAMENTI INFORMATICA	0,08
IMPIEGATO TECNICO	0,12	AGGIUSTATORE MANUTENTORE ELETTRICO MECCANICO	0,08
INGLESE CONTINUA FAD	0,12	BACK_OFFICE	0,08
APPRENDISTATO TRASVERSALE LINGUA	0,12	ADDETTO_OPERATORE SOCIOSANITARIO CLINICA	0,08

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 62. TD-PAL: 70 descrittori di figura professionale con frequenza più elevata (% allievi) nel biennio 2014-15

DESCRITTORE	%	DESCRITTORE	%
BDC ACCOMPAGNAMENTO	3,31	HANDLER MAGAZZINIERE AEROPORTO	0,21
ACCOMPAGNAMENTO	2,81	FASCIA	0,21
OPERAIO GENERICO METALMECCANICO	1,74	BACK_OFFICE COMMERCIALE	0,21
IMPIEGATO UFFICIO AMMINISTRATIVO	1,74	OPERAIO IMPIANTO CHIMICA	0,19
MAGAZZINIERE ADDETTO_OPERATORE LOGISTICA	1,31	OPERAIO MACCHINE CN	0,19
SEGRETERIA GENERICO	1,27	AIUTO CUOCO	0,19
OPERAIO CATENA MONTAGGIO	1,20	ADDETTO_OPERATORE MACCHINE AUTOMATICHE	0,19
COMMESSE NEGOZIO	1,06	BARISTA BANCONIERE	0,19
IMPIEGATO COMMERCIALE	0,98	MAGAZZINIERE VENDITA	0,16
SEGRETERIA AMMINISTRATIVO	0,70	SEGRETERIA COMMERCIALE	0,14
ADDETTO_OPERATORE CALL_CENTER	0,70	SEGRETERIA DIREZIONE EXECUTIVE	0,14
ADDETTO_OPERATORE VENDITA	0,66	ADDETTO_OPERATORE RIFORNIMENTO SCAFFALI	0,14
IMPIEGATO COMMERCIALE ESTERO	0,61	IMPIEGATO CONTABILITÀ CLIENTI	0,14
OPERAIO GOMMA_PLASTICA	0,42	GEOMETRA TECNICO COSTRUZIONI	0,14
OPERAIO ALIMENTARI GENERICO	0,42	ADB ADEST ASSISTENTE	0,14
COMMESSE GDO	0,42	ELETRICISTA IMPIANTO CIVILI	0,12
ADDETTO_OPERATORE CONFEZIONAMENTO ALIMENTARI	0,42	CASSIERE GDO	0,12
ADDETTO_OPERATORE ASSEMBLAGGIO IMBALLAGGIO	0,40	IMPIEGATO	0,12
RECEPTIONIST	0,35	ASSEMBLATORE SCHEDE CIRCUITI	0,12
MANUTENTORE MECCANICO	0,35	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	0,12
PROGRAMMATORE MACCHINE CNC	0,33	BANCONISTA	0,12
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	0,33	ACCOUNT CANALE GDO	0,12
MONTATORE MECCANICO	0,30	CARRELLISTA	0,12
ADDETTO_OPERATORE PULIZIE	0,30	MECCANICO AERONAUTICO	0,09
IMPIEGATO UFFICIO TECNICO	0,30	MANUTENTORE ELETTRICO	0,09
ASSISTENTE MARKETING	0,28	OPERAIO GENERICO TESSILE	0,09
ADDETTO_OPERATORE CONTROLLO_QUALITÀ	0,28	OPERAIO SERRAMENTISTA	0,09
CONTABILE	0,28	PRATICANTE LEGALE	0,09
DISEGNATORE PROGETTISTA MECCANICO	0,28	INGEGNERE MECCANICO	0,09
IMPIEGATO UFFICIO LEGALE	0,26	FALEGNAME OPERAIO GENERICO	0,09
ADDETTO_OPERATORE SERVIZI SPORTELLI	0,26	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	0,09
SALDATORE	0,23	CHIMICO FARMACEUTICA	0,09
IMPIEGATO MAGAZZINO	0,23	CENTRALINISTA	0,09
CAMERIERE SALA	0,21	ADDETTO_OPERATORE CUSTOMER SERVICE	0,09
IMPIEGATO LOGISTICA	0,21	PROMOTER	0,07

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

7.10 Oggetti “trasversali” dei corsi

La procedura utilizzata non privilegia il contenuto trasversale alle figure professionali dei corsi: ad esempio il termine “sicurezza”, di largo uso, trova con la procedura utilizzata uno spazio limitato: ciò, banalmente, perché esso compare generalmente nel testo *dopo* la descrizione della figura professionale, e quindi dal quarto termine in avanti. Per ovviare a tale mancanza, si è proceduto ad un’analisi pilota dell’evoluzione temporale di alcuni termini/temi chiave.

L’elaborazione ha riguardato:

- il termine “sicurezza”, che è un elemento caratterizzante l’OTJ (tra il 14% ed il 20% negli anni più recenti);
- il termine “inglese”, che ricorre con una discreta frequenza nella Professionale (3-4%) ed è stato in auge nel T. Indeterminato nel 2011-13, anche se in progressiva riduzione (da quasi il 14% del 2011 a meno del 3% nel 2015);
- il termine “personal computer”, che ha una frequenza, forse inaspettatamente, bassa specie negli anni più recenti (dell’ordine dell’1%);
- l’apprendistato, che ricorre esclusivamente nel Tempo indeterminato, dove ha conosciuto un “picco nel 2014 (oltre il 13%), per poi ridimensionarsi notevolmente l’anno successivo.

Tabella 63. Frequenza % sul totale (=100) dei corsi che includono il termine “sicurezza”* per tipologia formativa

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	-	-	-	-	15,2	8,0	10,6	5,8	6,6
T. Determinato - On The Job	13,5	13,4	22,8	19,2	20,9	21,0	17,0	14,3	16,9
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	7,9	6,3	6,7	4,6	4,9	4,7	7,8	7,2	7,1
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	12,6	9,9	-	-	-	-	-	-	-
Totale	10,5	8,7	9,3	7,0	7,6	7,3	9,2	8,0	8,2

(*) Ponderata con il numero di allievi. Include anche i corsi dedicati ai “rischi specifici”.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 64. Frequenza % sul totale (=100) dei corsi che includono il termine “inglese” per tipologia formativa

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	-	-	-	-	13,7	11,7	9,6	2,8	2,7
T. Determinato - On The Job	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	1,9	2,1	3,8	4,1	3,7	3,6	4,6	3,2	3,1
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	7,0	8,1	-	-	-	-	-	-	-
Totale	3,2	3,7	3,2	3,4	3,1	3,1	4,1	2,7	2,7

(*) Ponderata con il numero di allievi.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 65. Frequenza % sul totale (=100) dei corsi che includono il termine “personal computer” per tipologia formativa

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
T. Indeterminato - Qualific.&Riqua.	-	-	-	-	1,0	-	0,0	0,0	0,0
T. Determinato - On The Job	0,7	0,6	0,2	0,2	0,5	0,5	0,3	1,2	0,3
T. Determinato - Prof. - Cand. missione	1,6	2,0	2,1	1,3	1,0	0,8	0,5	0,4	0,1
T. Determinato - Prof. - Pol. Attive	5,4	3,7	-	-	-	-	-	-	-
Totale	2,7	2,3	1,8	1,2	0,9	0,7	0,5	0,5	0,1

(*) Ponderata con il numero di allievi.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Tabella 66. Frequenza % sul totale (=100) dei corsi che includono il termine “apprendistato”

	2013	2014	2015
APPRENDISTATO	1,9	13,2	3,4

(*) Ponderata con il numero di allievi.

Fonte: elaborazioni FDV dagli archivi di Forma.Temp.

Il termine “apprendistato”, che ricorre esclusivamente nel T. indeterminato, ha conosciuto un “picco nel 2014 (oltre il 13%), ritornando nel 2015 (3,4%) poco sopra il livello del 2014 (1,9%)

7.11 Conclusioni

Il lavoro svolto sugli archivi di Forma.Temp ha consentito, utilizzando un’analisi statistica descrittiva tradizionale, di mettere a fuoco alcune linee di tendenza, ad iniziare dal forte nesso tra andamento del lavoro in somministrazione e formazione, ed anche alcune criticità, il *Placement* e le TD-PAL e la forte tensione dal lato della domanda che sembra comprimere gli spazi della formazione nell’OTJ.

Si tratta di elementi in buona parte noti agli addetti ai lavori, e l’eventuale valore aggiunto è rappresentato dall’inserimento di tali elementi in un quadro d’insieme.

La scommessa, che conteneva come tutte le scommesse elementi di rischio, è stata la parte non tradizionale: l’analisi testuale su un “campo” (*field*) ad inserimento totalmente libero. Tale campo contiene informazioni di diversa indole: la figura professionale; il contenuto dei corsi trasversali alle figure professionali; elementi normativi e di contesto. La scelta, consapevole anche se non esente da considerazioni di fattibilità, è stata quella di concentrarsi, in primo luogo, sulle figure professionali e, in secondo luogo, sui contenuti dei corsi.

È stato, giocoforza, un approccio rivolto alla sintesi, alla luce delle molteplici sfumature, anche spurie o accidentali (nella scelta linguistica), delle descrizioni.

Se ve ne fossero l'interesse e l'opportunità, un passaggio successivo potrebbe consistere in una più larga sistematizzazione dei risultati fin qui raggiunti, mettendo in relazione le descrizioni con l'insieme delle variabili presenti nella base-dati tratta dagli archivi di Forma.Temp.

Una possibile direzione di ricerca potrebbe essere quella di selezionare dei filoni settoriali e professionali ed approfondirne terminologia, diffusione ed evoluzione. Come intervento di carattere generale, può risultare di un certo interesse marcare la distinzione tra i riferimenti attinenti a figure professionali e quelli attinenti invece materie trasversali. Come tema specifico, sarebbe interessante mettere a confronto i contenuti della formazione dedicata ai Candidati a missione con gli esiti occupazionali misurati dal *Placement*.

8 APPENDICE STORICO TEORICA: TEORIA DEL CAPITALE UMANO E DUALISMO DEL MERCATO DEL LAVORO⁸⁸

8.1 Teoria del capitale umano

“Insieme di capacità, competenze, conoscenze, abilità professionali e relazionali possedute in genere dall’individuo, acquisite non solo mediante l’istruzione scolastica, ma anche attraverso un lungo apprendimento o esperienza sul posto di lavoro e quindi non facilmente sostituibili, in quanto intrinsecamente elaborate dal soggetto che le ha acquisite. Pur non potendole misurare univocamente, le componenti del capitale umano determinano tuttavia la qualità della prestazione erogata dal detentore, concorrendo ad aumentare la produttività di un’impresa e a qualificarla, influenzandone i risultati”⁸⁹.

La teoria del capitale umano si è sviluppata a partire dal tentativo di fornire spiegazioni valide per le differenze salariali riscontrabili nel mercato del lavoro, in particolare negli Stati Uniti, negli anni successivi al secondo conflitto mondiale: l’attenzione si è rivolta alla scarsa crescita dell’ammontare dei fattori produttivi correlata invece a una notevole crescita del prodotto nazionale.

Tali fenomeni hanno spinto ad allargare l’orizzonte fino a ricomprendere all’interno dei fattori produttivi elementi che fino a quel momento non erano mai stati ritenuti tali: l’istruzione, la formazione sul lavoro, il miglioramento della salute, l’acquisizione di informazioni sul mercato del lavoro e la migrazione vengono ritenute attività configurabili come forme di investimento e non più come costi o elementi trascurabili. A differenza dei fattori produttivi presi in considerazione dalla teoria economica classica, si tratta di forme di investimento che gli individui effettuano su se stessi al fine di accrescere le proprie conoscenze, le proprie capacità lavorative e, quindi, le proprie occasioni di successo.

Non è un caso che queste teorie si sviluppino proprio negli anni in cui in Occidente il modello fordista conosce il suo picco e, contemporaneamente, le prime significative trasformazioni: l’accento sull’elaborazione soggettiva intrinseca e quindi sulla difficoltà di sostituzione rendono

⁸⁸ A cura del dott. Tiziano Trobia.

⁸⁹ Dizionario di economia e Finanza Treccani, (2012).

ottimamente la fusione fra apprendimento, formazione, esperienza sul lavoro, qualità individuali e relazionali che formano la complessa struttura del capitale umano. La flessibilizzazione dei modelli produttivi porta poi alla necessità per la forza lavoro di incorporare livelli di formazione e capacità di adattamento sempre maggiori, rendendo necessaria anche un'estensione nel tempo del momento formativo, fino ad arrivare, negli ultimi anni alla costruzione dell'architettura di quella che viene definita come *lifelong formation*.⁹⁰

Le teorie del capitale umano si sono concentrate sulla possibilità di misurare effettivamente l'aumento di ricchezza individuale e collettiva direttamente correlata ai livelli di formazione e benessere e sull'evidenza del fatto che l'istruzione sia da considerarsi come attività che permette di aumentare lo stock di capitale umano, accrescendo la ricchezza individuale e della comunità di appartenenza⁹¹.

8.2 Evoluzione della teoria: da Smith a Becker

La nascita ufficiale della teoria del capitale umano è solitamente collocata tra la fine degli anni Cinquanta e l'inizio degli anni Sessanta del Novecento. In realtà già in precedenza alcuni economisti avevano sottolineato l'importanza del "fattore formazione" per gli individui e per la collettività: nel 1776 Adam Smith considera le capacità acquisite e possedute come una parte del capitale di una nazione e attribuisce l'esistenza di differenziali salariali anche alla necessità di compensare i costi per l'acquisizione di una certa qualifica professionale⁹².

Nel 1906 Irving Fisher propone un concetto di capitale che considera sia la componente fisica sia la componente umana⁹³: a prevalere in quegli anni è, però, l'impostazione di Alfred Marshall⁹⁴, secondo il quale una definizione di capitale che ricomprendesse anche gli esseri umani, sebbene sarebbe considerabile da un punto di vista astratto, non lo sarebbe dal punto di vista dell'analisi formale, in quanto priva di aderenza con il mercato e di strumenti per la misurazione.

⁹⁰ Pastore (2011).

⁹¹ Margiotta (2010).

⁹² Smith (2013).

⁹³ Fisher (2007).

⁹⁴ Marshall (2013).

Un passo fondamentale della teoria nei primi anni Sessanta fu quello di recuperare e applicare un concetto di capitale che includesse anche il capitale umano, analizzando questi fattori come dei veri e propri investimenti, da valutare quindi rispetto ai risultati ottenuti e riscontrati sul medio periodo.

Ci si orientò, quindi, a considerare l'istruzione come la forma principale di investimento in capitale umano: Theodore W. Schultz fu uno dei pionieri in questo campo, attraverso l'elaborazione di contributi che vengono considerati alla base delle teorie del capitale umano. Nel suo *The Economic Value of Education*⁹⁵, che riprende e completa alcuni articoli elaborati negli anni immediatamente precedenti, Schultz sottolinea la necessità di considerare l'istruzione come una forma di investimento e di individuare il ruolo che tale investimento esercita nella crescita economica, individuale e collettiva.

Anche se può risultare un'affermazione banale, la teoria economica fino a quel momento aveva avuto un approccio del tutto diverso: il valore economico era stato trascurato o addirittura negato e la formazione veniva attribuito un generico valore culturale, non misurabile e non inserito tra i fattori in grado di accrescere ricchezza. Schultz nel suo lavoro porta avanti un'impostazione che da un lato tiene conto dell'inestimabile e incalcolabile valore culturale e di accrescimento personale, non assimilabile in nessun meccanismo economico, ma dall'altro si concentra sui risvolti economici dell'istruzione, individuandone benefici e costi.

Il tema dei costi di formazione era stato già affrontato in maniera variegata ma non aveva mai assunto un'ampiezza come quella raggiunta nella trattazione di Schultz, che per primo pone l'accento sulla necessità di ricomprendere, oltre alle spese per tasse scolastiche, libri, trasporti e alloggio sostenute dagli studenti o dalle loro famiglie, anche il "costo/opportunità"⁹⁶ rappresentato dai guadagni perduti che un individuo avrebbe potuto ottenere se fosse entrato nel mercato del lavoro anziché proseguire nella frequenza scolastica.

⁹⁵ Schultz (1972).

⁹⁶ Schultz (1972).

Le lacune inerenti all'approfondimento di altri tipi di investimento in capitale umano vengono colmate in larga parte dal lavoro di Gary Becker nell'opera *Il capitale umano*⁹⁷, ritenuta comunemente il principale testo di riferimento per le teorie del capitale umano, in grado di elaborare e sistematizzare gli spunti e gli approfondimenti fino a quel momento emersi. Nelle sue riflessioni cerca di costruire una formalizzazione dell'investimento in istruzione, ricavandola dallo schema generale riferito alla formazione sul lavoro, a cui fornisce lo spazio maggiore all'interno delle sue riflessioni.

Su questo piano Becker intreccia le sue teorie con quelle di un altro importantissimo autore, Jacob Mincer: sul supplemento uscito nel 1962 del "Journal of Political Economy", Mincer propone uno schema classico del processo di formazione dei lavoratori, articolato in una prima fase di istruzione scolastica e una seconda fase di formazione sul lavoro, suddivisa a sua volta in "Programmi formali di formazione", "Programmi informali" e "Apprendimento dall'esperienza"⁹⁸.

Per calcolare i costi di formazione vengono inseriti, in continuità con gli studi precedenti, i guadagni perduti: la loro incidenza, in termini di costi totali, risulta maggiore per i lavoratori che affrontano un periodo di formazione più che per gli studenti. I guadagni perduti per questi lavoratori vanno calcolati sommando sia i costi di formazione caricati dalle imprese in termini di minori salari sia i minori salari dovuti alla minore produttività, visto l'impiego di energie e tempo nei programmi di formazione. Secondo Mincer il tasso di rendimento resta uguale ogni anno, sia se si investe in istruzione scolastica sia se gli investimenti siano in formazione sul lavoro⁹⁹.

Il modello proposto cerca di spiegare la distribuzione del reddito da lavoro tramite i differenziali di istruzione tra i componenti della forza lavoro, individuando il capitale umano come la variabile maggiormente correlata e che meglio spiega la netta asimmetria nella distribuzione dei redditi da lavoro. L'assunto di partenza è quello che ritiene tutti gli individui possessori di identiche abilità e identiche possibilità di trovare occupazioni e che differiscono tra loro solo per il diverso ammontare di formazione accumulato. La formazione a sua volta si divide in apprendimento formale (il tempo impiegato in veri e propri percorsi didattici e formativi per imparare il lavoro) e

⁹⁷ Becker (2008).

⁹⁸ Mincer (1962).

⁹⁹ Mincer (1962).

apprendimento informale (cioè l'esperienza sul lavoro che viene misurata in questo caso attraverso gli anni lavorati).

Seguendo questo modello risulta evidente come ogni anno di formazione aggiuntiva ritardi e posticipi i guadagni dell'individuo e quindi ne riduca la durata della "vita lavorativa" e, di conseguenza, dell'ammontare di formazione informale: secondo Mincer gli individui operanti in professioni che richiedono un maggior tempo di formazione vengano ricompensati in termini di guadagni per aver sostenuto tali costi, sia monetari sia di costo-opportunità (rinuncia a possibili guadagni per proseguire nel percorso formativo).

Il modello ipotizza che il valore della somma dei redditi futuri sia uguale fra gruppi di soggetti dotati di diverso grado di scolarità: i redditi dei soggetti più istruiti sono maggiori di quelli che hanno minore istruzione ma, essendo la carriera lavorativa più breve per i primi, viene supposto, essenzialmente per esigenze operazionali, che la somma dei flussi per i due (o più) sottogruppi sia la stessa. Questa relazione mostra che anche nell'ipotesi di pari abilità innata dei lavoratori, assunta ponendo che ciascun individuo senza investimento in capitale umano ottenga lo stesso livello di reddito, la distribuzione delle differenze percentuali dei guadagni è dovuta unicamente ai differenziali di scolarità dei soggetti¹⁰⁰.

Abbiamo visto come il dibattito che si sviluppa, in particolare all'interno della "Scuola di Chicago" a cui appartengono Becker e Schultz, pone le basi per un diverso approccio nei confronti della formazione, con una serie di ricadute pratiche rispetto alla misurazione della ricchezza: la necessità di focalizzarsi su questo aspetto deriva dal crescente interesse rispetto alla diversa distribuzione salariale all'interno del mercato del lavoro, non spiegabile attraverso i parametri classici, e dall'aumento di produttività a parità di fattori produttivi materiali. Proprio Becker si sofferma sugli effetti che la dotazione di capitale umano provoca nell'economia americana a partire dagli anni Sessanta e afferma che solitamente le cause adottate per spiegare i differenziali di reddito tra persone di diversi periodi storici, aree geografiche e professioni sono state le

¹⁰⁰ Margiotta (2010).

quantità di capitali fisici, la tecnologia e il tipo di istituzione governativa, anche se in realtà diverse considerazioni indicano il ruolo chiave giocato dal capitale umano¹⁰¹.

Inserendo quindi anche i tassi di ritorno attesi rispetto agli investimenti fatti per incrementare il capitale umano si riescono a comprendere distribuzioni salariali e aumento della produttività e si orienta le scelte delle imprese in direzione di una quota di investimento sempre maggiore riservata alla formazione dei propri dipendenti.

8.3 Approfondimenti e critiche

Prendendo le mosse dalle ricerche di Becker si deve partire dalla constatazione che vi è un “sostanziale livello di crescita economica non giustificata, anche tenendo esplicitamente in considerazione la crescita del capitale fisico e della forza lavoro”¹⁰² e, contemporaneamente, una funzione rilevante della formazione culturale per lo sviluppo economico, come evidenziato da alcuni studiosi prima di lui (Schultz, Mincer, ecc.).

I livelli di formazione vengono utilizzati anche per spiegare le differenze retributive riscontrabili: i soggetti più istruiti guadagnano di più. La disuguaglianza delle retribuzioni è, in genere, positivamente correlata alla disuguaglianza nell’istruzione o ad altri elementi di formazione professionale o generale. Parallelamente, anche la disoccupazione risulta correlata, in maniera negativa, ai livelli di formazione e di capitale umano, anche se la correlazione non basta a mostrare, da sola, un nesso di causalità empiricamente misurabile.

Sempre Becker illustra il decisivo cambio di paradigma che sposta l’attenzione sulla formazione come investimento e non più come costo: le spese dedicate all’istruzione, alla formazione sul lavoro, alla salute, all’emigrazione, all’acquisizione di informazioni su prezzi e redditi disponibili sono “veri e propri investimenti in capitali”, poiché migliorano le condizioni di salute, la retribuzione e la struttura delle opportunità. Questo rende la formazione “pienamente in linea con l’idea in genere condivisa di capitale. Si tratta però di un capitale non fisico o finanziario ma di un

¹⁰¹ Becker (2008).

¹⁰² Becker (2008).

capitale umano in quanto “non è possibile separare una persona dalla sua conoscenza, dalla sua competenza tecnica, dalle proprie condizioni di salute o dai suoi valori allo stesso modo in cui è possibile, invece, dislocare il capitale fisico o finanziario detenuto senza venirne direttamente coinvolti”. Soprattutto non è possibile prescindere dall’elaborazione individuale che i soggetti fanno del sapere incorporato e dallo specifico e irripetibile risultato che scaturisce dalla fusione fra formazione, caratteristiche individuali, peculiarità relazionali che vanno a determinare il capitale umano.

L’ipotesi per la quale l’istruzione e la formazione sono investimenti va quindi verificata in un intervallo temporale maggiore rispetto a quello necessario per valutare l’impatto di un costo: gli investimenti determinano redditi futuri e i differenziali sono determinati dalle differenze produttive individuali, al loro volta determinati proprio dalla quota di investimento in istruzione e addestramento realizzati dagli individui lungo il corso della loro vita. Per essere misurati adeguatamente i costi di formazione vengono suddivisi in:

- costi diretti: spese vive per lo studio (tasse scolastiche, vitto e alloggio, materiali, ecc.);
- costi di opportunità (indiretti): perdite potenziali di reddito nei periodi di formazione, costi immateriali (stress, difficoltà di apprendimento, ecc)

Più il costo sostenuto per la formazione e l’accumulazione di capitale umano sarà elevato maggiori saranno le aspettative di retribuzione future, che andranno a coprire le perdite e i mancati guadagni del periodo formativo.

Quando si parla di “*occupabilità*” si parla di una serie di nozioni, competenze e capacità spendibili in diversi segmenti di mercato e quindi appropriabili da diverse imprese; per questo motivo i costi della formazione generica dovrebbero essere, secondo la teoria del capitale umano, sostenuti dal soggetto che viene formato. In un mercato in situazione di concorrenza perfetta l’impresa che eroga una formazione generale non potrà beneficiare in maniera esclusiva del rendimento corrispondente alla crescita salariale del soggetto.

Nel caso invece di una formazione specifica, utile cioè per un tipo di impiego ma non spendibile sul mercato, il comportamento razionale degli individui sconsiglia di sostenere costi individuali; sarà quindi l’impresa a occuparsene, consapevole di avere un ritorno esclusivo. Perché, in questo

quadro, risulta fondamentale che il mercato sia in condizione di concorrenza perfetta? Perché nel caso di formazione generale l'aumento salariale individuale sarà dato dalla competizione fra imprese per accaparrarsi la risorsa e l'ammontare di capitale umano, nel caso di formazione specifica lo svantaggio del lavoratore sarà ricompensato da salari maggiori e minori possibilità di perdere il lavoro¹⁰³.

La teoria del *dualismo del mercato del lavoro* rispetto ai differenziali salariali e ai livelli accumulati di capitale umano fornisce una lettura molto diversa, che cerca di fare i conti con la crescita di soggetti pluri-formati che si trovano in condizioni di disoccupazione o di *working poor*, in controtendenza con le rilevazioni empiriche che hanno sempre rilevato la correlazione positiva tra il fattore formazione e il salario.

L'assunto per il quale il mercato del lavoro contemporaneo sia, o stia diventando sempre di più, "duale", caratterizzato cioè da soggetti che dispongono di diseguali condizioni di lavoro e di reddito, così come da differenti possibilità di accedere alle protezioni sociali e alle garanzie occupazionali, fa parte ormai del senso comune.

Per anni, in tutta Europa ma in particolar modo nel nostro paese, si è parlato di dualismo concentrando gli studi e l'attenzione sulle differenze riscontrabili a livello geografico tra il mercato del lavoro nel Nord-Italia e quello del Centro-Sud. Livelli salariali, impiego femminile e giovanile, strutture delle opportunità molto diverse tra loro e il così detto "ascensore sociale" quasi privo di efficacia, anche in anni di maggiore mobilità sociale, caratterizzavano la distanza tra il Nord e il Sud del paese. Ci si è concentrati quindi sul "dualismo territoriale" e su come affrontare un'emergenza strutturale e sistemica, che aveva bisogno di investimenti mirati e interventi pubblici. Pur persistendo differenze sostanziali tra Nord e Sud, qui ci concentreremo su un dualismo di tipo differente, che non vede nella separazione geografica la sua ragione di esistere e che anzi si caratterizza proprio per una "compresenza".

"Ben lungi dall'esser collocato ai margini del sistema e dall'essere segno di un aggiustamento progressivo (nella direzione della deregolamentazione e della flessibilizzazione) intrapreso dalle economie occidentali per far fronte a degli shock esogeni dovuti alle mutate condizione della

¹⁰³ Lovaglio e Vittadini (2004).

concorrenza internazionale e alle trasformazioni tecnologiche, la costituzione di un mercato secondario come mercato *sui generis* (regolato cioè da proprie norme e condizioni) è stata la posta in palio di lunghi e complessi processi di istituzionalizzazione sostenuti attivamente dagli Stati e dalle loro politiche e che trovano origine nel modo in cui i sistemi capitalistici maturi hanno risposto alla loro crisi interna, avvenuta a metà degli anni Settanta”¹⁰⁴.

Il primo e più diffuso approccio che ha approfondito la mutazione della struttura nel mercato del lavoro, come abbiamo osservato, deriva dalla teoria economica neoclassica, secondo la quale il mercato del lavoro è caratterizzato da una perfetta concorrenza e dalla mobilità assoluta dei fattori produttivi: gli individui che si trovano all’interno del mercato sarebbero in grado di prendere tutte le decisioni in condizione di informazioni complete e quindi perseguendo il criterio della propria massima utilità. All’interno di questo quadro le differenze retributive rispecchierebbero il differente grado di produttività individuale, ricomprendendo quindi tutti gli elementi (formazione, istruzione, ecc.) visti fino ad ora.

L’approccio neoclassico tende quindi a presupporre, come visto per le teorie del capitale umano, l’esistenza di un unico mercato del lavoro concorrenziale all’interno di questo quadro si impone il contributo di Becker che però si discosta dall’approccio neoclassico ortodosso¹⁰⁵.

Criticando questa impostazione si sono presentate nel dibattito sociologico ed economico teorie che affermano l’esistenza, all’interno del mercato del lavoro di “sotto-mercati” differenziati e scarsamente interrelati. Le teorie sul “dualismo” e sulla “segmentazione del mercato del lavoro” hanno criticato l’assunto dell’uniformità ed omogeneità del mercato del lavoro, sostenendo come in esso convivano due grandi insiemi: da un lato un mercato del lavoro primario caratterizzato da occupazioni ben retribuite, stabilità contrattuale e alti livelli di protezione, e dall’altro un mercato secondario nel quale sono presenti bassi salari, scarse possibilità occupazionali ed è possibile riscontrare la scarsità di tutele e mobilità sociale. A questa distinzione principale si affianca una progressiva erosione delle professioni “intermedie” e quindi una crescente spaccatura anche all’interno di quello che viene definito mercato primario.

¹⁰⁴ Lovaglio e Vittadini (2004).

¹⁰⁵ Becker (2008).

Questi approcci ribaltano l'immagine proposta della teoria del capitale umano in particolare su due punti: da un lato le disuguaglianze di posizione e di mobilità sono solo relativamente dipendenti dall'apporto e dalla qualità dell'offerta, dall'altro il mercato del lavoro cessa di essere un mercato perfettamente concorrenziale. Anche rimanendo la mobilità all'interno dei singoli settori, essa è drasticamente ridotta tra segmenti e inoltre risponde a criteri differenti. Il rapporto tra mercato primario e secondario dovrebbe essere immaginato come un rapporto tra un mercato interno e strutturato e uno esterno e destrutturato, dove è massima la concorrenza tra i soggetti e dove la contrattazione salariale, così come la mobilità, è maggiormente soggetta a dispositivi di natura informale.

Gli elementi principali che compongono questi approcci "dualistici" insistono sull'assunto che ci siano soprattutto fattori di natura istituzionale a determinare disuguaglianza di redditi e opportunità di lavoro. Kerr (1954) descrive un processo di "balcanizzazione", con una limitata mobilità e possibilità di accesso o di uscita tra i differenti segmenti del mercato del lavoro e con opportunità distribuite più in base alla collocazione di ognuno che alle doti individuali o alle qualifiche effettivamente possedute¹⁰⁶.

La teoria nel suo sviluppo ha maggiormente applicato la strada convenzionale, quella cioè che interpreta il dualismo come una forma di esclusione dal mercato del lavoro e dalle sue regole di funzionamento: il modello *insider/outsider* proposto da Linbeck e Snower¹⁰⁷ lavora proprio sulla discriminazione interna al mercato del lavoro, tra una popolazione attiva che avrebbe maggiori opportunità di impiego rispetto ad un'altra porzione di forza lavoro, imputando l'esclusione ai costi derivanti dal "turnover" che le imprese sostengono nella sostituzione della forza lavoro.

Questi costi deriverebbero, da un lato, dall'incremento dei livelli di protezione degli insider nelle procedure di assunzione e licenziamento del personale, dall'altro dal rischio di perdita degli investimenti fatti dall'impresa in termini di formazione specifica e di ulteriore formazione per i nuovi assunti. I costi del turnover produrrebbero quindi una situazione di svantaggio per tutti quei soggetti che ancora devono essere inseriti all'interno del mercato del lavoro.

¹⁰⁶ Kerr (1954).

¹⁰⁷ Lindbeck e Snower (2001).

Per riassumere le differenze tra questi due approcci ci soffermiamo in particolare su due aspetti: la concezione del mercato secondario e le ragioni di emersioni di questo mercato. Per i teorici del dualismo e della segmentazione non solo il settore secondario non si limita alla disoccupazione, ricomprendendo anche il sottoimpiego (lavoro intermittente e lavoro sottopagato) ma, più significativamente, non si definirebbe per difetto rispetto al mercato primario ne deriverebbe dall'effetto di fenomeni di perturbazione che impedirebbero al mercato la possibilità di raggiungere il perfetto equilibrio. Per i dualisti il mercato secondario è un vero e proprio mercato che presenta regole e convenzioni specifiche: se i due mercati funzionano in maniera differente è perché sottendono logiche allocative e principi regolativi differenti.

Per quanto riguarda la spiegazione storica circa l'emergere di un secondo mercato del lavoro: per Piore, "Il dualismo all'interno del mercato del lavoro nasce quando settori consistenti della forza lavoro cominciano a essere totalmente sottratti all'instabilità e alla variabilità della domanda"¹⁰⁸.

Questa suddivisione tra la popolazione lavorativa trova corrispondenza nella divisione interna alla domanda di merci, anch'essa suddivisa tra domanda stabile (con investimenti a lungo termine su larga scala) e quella instabile, maggiormente soggetta alle fluttuazioni di mercato. L'instabilità economica, una volta definita la domanda stabile di merci, verrebbe scaricata sul settore secondario, il quale sarà caratterizzato da una forte competizione interna, dall'estrema adattabilità della forza lavoro alle esigenze di produzione e ad una compressione significativa dei costi¹⁰⁹.

Secondo Piore, la distinzione tra il settore primario, superiore, e quello secondario, inferiore sarebbe dovuta a due differenti tipologie di *skills*: il primo astratto e polifunzionale, maggiormente caratterizzato dalla capacità di risolvere problemi complessi e di godere di una maggiore autonomia di azione, il secondo invece è un apprendimento concreto, legato alla mansione svolta e accumulato all'interno dell'impresa. Il settore secondario sarebbe destinato a diventare residuale, con posti di lavoro che non richiedono alcuna competenza specifica e processi formativi di second'ordine¹¹⁰.

¹⁰⁸ Berger e Piore (1982).

¹⁰⁹ Berger e Piore (1982).

¹¹⁰ Guidetti (2001).

Alcune ricerche empiriche negli ultimi anni hanno dimostrato come, nonostante la correlazione tra *skills* e maggiori salari sia valida per una larga parte di lavoratori sotto-retribuiti, essa non riesca a spiegare la complessità del fenomeno, preso in tutta la sua estensione analizzando i fattori determinanti del lavoro povero in Italia non si può non sottolineare come la “variabile istruzione” presenti un comportamento anomalo. Da un lato, i salari d’ingresso nel mercato del lavoro sono molto spesso al di sotto della soglia di povertà e il rischio di povertà riguarda anche soggetti largamente qualificati, dall’altro perché nei primi anni di carriera essi presentano un grado di povertà del tutto paragonabile agli individui meno formati.

Il fenomeno sembra avere una dimensione europea: alcune ricerche evidenziano la difficoltà di spiegare le differenze retributive solo con il livello formativo e soprattutto restituiscono livelli salariali in decrescita correlati a un alto livello di formazione. “La disuguaglianza tra lavoratori con *skills* simili sembra dunque, essere un fenomeno rilevante, sufficientemente robusto e probabilmente illuminante per comprendere alcune caratteristiche strutturali delle moderne economie capitalistiche¹¹¹.

Le teorie sul dualismo e la segmentazione del mercato del lavoro di origine istituzionalista, si sono inizialmente presentate nel dibattito proprio a partire dalla contestazione della teoria del capitale umano. Tuttavia, nella struttura proposta da Piore¹¹², la correlazione con la struttura degli *skills* rimane comunque altrettanto forte. Benché gli approcci dualistici contestino alla teoria del capitale umano la troppo stretta corrispondenza tra capacità produttiva individuale, livello di qualificazione e posizione occupazionale e retributiva, ritenendo la mobilità sociale bloccata da collocazioni in gruppi tra loro non concorrenti, rimane il fatto che la stratificazione sociale nel mercato è correlata alla stratificazione dei livelli di *skills*.

¹¹¹ Anche se con scarsa attenzione nelle analisi teoriche ed empiriche (Franzin 2010).

¹¹² Berger, S. e Piore, M. (1982).

9 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ABU (Dutch Federation of Temporary Employment Agencies) (2009), "Inflow study".

ACOSS Stats (2012), n° 147, marzo.

Altieri G., Dota F e Piersanti M. (2009), "Percorsi nel lavoro atipico. Il caso dei lavoratori interinali", Franco Angeli.

Andersson Joonas, P. e Wadensjö E. (2012) "A price for flexibility? The temporary agency wage gap in Sweden 1998 – 2008", IZA Discussion Paper No. 6587, May.

Becker, G. S. (2008), "Il capitale umano", Laterza, Roma

Belkacem R., Cornig C. e Michon, F. (2011), "Visages de l'interim en France et dans le monde", Parigi.

Bellmann L., Crimmann A. e Kohaut S. (2012), "Zeitarbeit aus betrieblicher Perspektive", IAB 2012 - Forum Zeitarbeit.

Bellmann L., Fischer G., Hohendanner C. (2009), "Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt", IAB Handbuch Arbeitsmarkt, Norimberga.

Berger. S. e Piore, M. (1982), "Dualismo economico e politica nelle società industriali", Il Mulino, Bologna.

BERR (Department of Business, Enterprise and Regulatory Reform) (2008), "Agency Work in the UK: A review of evidence", Employment Relations Research Series, n. 93.

Bertelsmann Stiftung (a cura di) (2012), "Durchlässiger Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit? Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung", Gütersloh.

Bundesagentur für Arbeit (2015), "Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen", luglio, Norimberga.

Castellano L. (1997), "La politica della moltitudine", Manifestolibri, Roma,,

CCNL Agenzie di Somministrazione di lavoro (2014), "Testo ufficiale", Assolavoro, Roma.

Crimmann A., Ziegler K., Ellguth P., Kohaut S. e Lehmer F. (2009), "Forschungsbericht zum Thema Arbeitnehmerüberlassung", Endbericht zum 29. maggio, Norimberga.

De Nicola, A (2014), "Working poor e dualismo del mercato del lavoro", academia.edu.

De-Graaf-Zijl, M. (2009), "Compensatie van flexwerkers voor onzekerheid", ESB 94(4561), maggio, 340-2.

Deutscher Bundestag (2012), Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke und weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Drucksache 17/8401 CGZP-Urteil und die neusten Entwicklungen. Drucksache 17/8549, 06.02.2012.

Dizionario di economia e Finanza (2012), Treccani, Milano. ([http://www.treccani.it/enciclopedia/capitale-umano_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)/](http://www.treccani.it/enciclopedia/capitale-umano_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)/))

Domens J. (2011), "Parcours des intérimaires: les intérimaires les plus expérimentés ont été moins touchés par la crise de 2008-2009", «DARES Analyses», aprile.

Dütsch M. (2011), "Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz", Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Eurofound (2002), "Temporary Agency Work in the European Union", Dublin,;

- Eurofound (2006), “Temporary Agency Work in an enlarged European Union”, Dublino;
- Eurofound (2009), “ Temporary Agency Work and Collective Bargaining”, Dublino
- Fernández–Hueriga, E. (2010), “La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro, in «Investigación económica”, vol.69, n. 273.
- Fisher I. (2007), “The nature of capital and income”, Bibliolife, Charleston.
- Forma.Temp (2010), “Formazione professionale per lavoratori in somministrazione”.
<http://lenformazione.it/2010/03/01/forma-temp-formazione-professionale-per-i-lavoratori-in-somministrazione/>
- Forma.Temp (2011), “Rapporto di attività Forma.Temp 2010/2011 (Ottobre)”.
http://www.formatemp.it/images/Allegati/Archivio/Archivio_documenti/Rapporti_attivita_Fondo/Rapporto.pdf
- Forma.Temp (2015), “Dispositivo di attuazione del CCNL della somministrazione su Placement e Premialità”, Roma
- Forma.Temp (2015), “Manuale operativo Vademecum”, Roma.
- Franzini, M. (2012), “Ricchi e Poveri. L’Italia e le diseguaglianze (in)accettabili”, Università Bocconi Editore, Milano.
- Guidetti, G. (2001), “Teoria della segmentazione e dei mercati interni del lavoro. Attualità, limiti ed evoluzioni dell’analisi istituzionalista”, in «Economia Politica», a. XVIII, n.2.
- Houwing, H. (2010) “A Dutch approach to Flexicurity? Negotiated change in the organization of temporary work”, Academisch Proefschrift, Amsterdam.
- IDEA Consult (2015), “How temporary agency work compares with other forms of work”, Report finale commissionato da EUROCIETT e UNI Europa, Bruxelles.
- ILO (2009), “Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market”, Ginevra.
- ILO (2011), “Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors”, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour markets in Private Services Sectors, Ginevra.
- IRES-CGIL (2010), “Survey on TWA Italian workers”, Roma.
- IW Consult GmbH - Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2011), “Zeitarbeit in Deutschland: Treiber für Flexibilität und Wachstum”, Colonia.
- IZA (2013), “The Role and Activities of Employment Agencies”, Report based on a study conducted for the European Parliament under contract IP/AEMPL/FWC/2008-002/C1/SC11, IZA Research Report No. 57, Bonn.
- Jahn E e Pozzolim D. (2011), “Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers?”, «IZA Discussion paper Series» (IZA DP), n. 5837.
- Jahn E. (2009), “Frauenlöhne in der Zeitarbeit: Auch Geld ist relativ”, IAB Forum 1/2009.
- Kalleberg A. L. (2009), “Precarious Work, Insecure Workers, Employment Relations in Transition”, «American Sociological Review», n. 74 (febbraio)
- Kerr, C. (1954), “The Balkanization of labour markets”, in Bakke E.W. Labour Mobility and Economic Opportunity, The Mit Press, Cambridge.

- Kvasnicka M. e Werwatz A. (2003); "Lohneffekte der Zeitarbeit", «Bundesarbeitsblatt», n. 2;
- Lazzarato, M. (1997), "Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività", Ombrecorte, Verona.
- Lehmer F. e Ziegler K. (2011), "Lohndifferenzial Zeitarbeit", IAB, Norimberga;
- Lindbeck, A. e Snower, D.J. (2001), "Insiders versus Outsiders", «Journal of Economic Perspective», vol. 15, n. 1.
- Lovaglio, P. e Vittadini, G. (2004). "Il concetto di capitale umano e la sua stima" in Pellegatti M.(a cura di), Studi in ricordo di Marco Martini, Giuffrè, Milano (<http://www.statistica.unimib.it/utenti/lovaglio/16.pdf>)
- Margiotta, U. (2010). "Pedagogia Generale-Capitale umano e capitale sociale." Università Ca Foscari, Venezia (<http://cird.unive.it/dspace/bitstream/123456789/807/1/Capitale%20umano%20e%20capitale%20sociale.pdf>)
- Marshall, A. (2013), "Principi di economia", UTET, Torino.
- Mincer, J. (1962), "On-the-Job Training: Costs, Returns and Some Implications", «Journal of Political Economy».
- Pacelli L. Devicienti F. et. al. (2008), "Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate", Dublino.
- Parlamento Europeo (2008), "The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union.
- Pastore, G. (2011), "Elementi per una governance del lifelong learning" in «Rivista trimestrale di scienza dell'amministrazione», fascicolo 4, Roma.
- RWI (2011), "Herausforderung Zeitarbeit", Gütersloh. pp. 31-38.
- Schultz, T. W. (1972), "The economic value of education", Columbia U.P.
- Smith, A. (2013), "La ricchezza delle nazioni", UTET, Torino.
- Spence, M. (1973). "Job Market Signalling", in «Quarterly Journal of Economics», n. 87.
- Spermann A. (2011), "The New Role of Temporary Agency Work in Germany", «IZA Discussion Paper», n. 618.
- Unioncamere - Sistema Informativo Excelsior (2011), "La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane".
- Voss E. (2016), "Study on the representativeness of social partner organisations in the temporary agency work sector", Eurofound, Dublino.
- Voss E. et al. (2013), "The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe".
- Voss E., Vitols K., Farvaque N., Broughton A., Behling F., Dota F., Leonardi S. e Naedenoen F. (2013), "The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue", Report di ricerca finale commissionato da EUROCIETT e UNI Europa, Amburgo.
- Zijl M. (2006), "Economic and social consequences of temporary employment", Academisch Proefschrift.



ISBN: 9788897401490