

In Emilia Romagna, il sistema di indagine dei fabbisogni si intreccia con il Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ), dotato di un dispositivo di aggiornamenti semestrali. A partire dai processi dell'impresa e dalle sue criticità, si analizzano le traiettorie di sviluppo e le competenze necessarie, in modo incrociato con il SRQ. Su questo strumento si basa la programmazione per le imprese. A livello settoriale, si fa comunque affidamento anche sulle indagini realizzate dalle associazioni datoriali.

Fra le finalità dell'Accordo per lo sviluppo in Umbria vi è quella di realizzare, con l'apporto attivo di tutti i soggetti coinvolti, uno scambio informativo per la ricostruzione di un quadro conoscitivo d'insieme, quantitativo e qualitativo, del sistema regionale di formazione continua (domanda, offerta, iniziative di formazione, ecc.) periodicamente aggiornabile, che costituisca una fonte di conoscenza per l'individuazione delle strategie di sviluppo e la qualificazione dell'offerta formativa e per l'elaborazione delle politiche regionali. A tale scopo, le parti hanno concordato di avviare un'attività di monitoraggio, valutazione, indagine, studio e ricerca, scambio permanente, informazione e divulgazione da realizzare attraverso l'attivazione di un Osservatorio permanente sulla formazione. L'attività dell'Osservatorio viene orientata da un Comitato di indirizzo, composto dalle parti firmatarie, e realizzata attraverso l'Agenzia Umbria Ricerche, con la valorizzazione dei contributi informativi e le elaborazioni che perverranno dalle Parti sociali e dagli enti bilaterali.

Il modello marchigiano di analisi dei fabbisogni si inserisce nel quadro delle attività del Comitato regionale della formazione continua, cui partecipano anche i Fondi interprofessionali. L'elaborazione di un modello di analisi dei fabbisogni ha portato alla definizione di piani formativi territoriali ed aziendali, anche attraverso l'utilizzo di uno strumento di lettura dei fabbisogni che raccoglie i dati di rilevazioni su lavoratori e imprese.

Nella Regione Lazio è stato attivato un progetto finalizzato all'attivazione e gestione di un Osservatorio permanente sulla formazione continua, che effettua il monitoraggio dei fabbisogni e predisporre rapporti semestrali.

Nella Regione Campania, l'attività di analisi dei fabbisogni formativi e professionali vengono realizzate solitamente a livello di singola azienda ed è finalizzata generalmente a definire sia una proposta generale, per ambiti di competenza, basata sull'analisi dei processi produttivi e sui fabbisogni espressi, sia una progettazione esecutiva di dettaglio. Negli ultimi anni si è rilevato un cambiamento sostanziale della domanda. Fino al 2008 si è assistito ad un trend di crescita ed espansione della domanda formativa, anche rispetto a tematiche diverse da quelle tradizionalmente richieste (modelli gestionali ed organizzativi, competenze trasversali ulteriori oltre a quelle tradizionali). È seguita una fase di stagnazione all'inizio della crisi ed attualmente si assiste ad una contrazione della domanda, che risulta circoscritta a pochi ambiti, soprattutto quello della sicurezza sul lavoro (a causa degli obblighi di legge), dell'informatica e della lingua inglese, esclusivamente per i settori, come quelli turistico e commerciale, dove è richiesto un maggiore contatto con il pubblico. Solitamente i percorsi di formazione continua prevedono che i referenti aziendali siano ricontattati a distanza di sei mesi dalla conclusione del corso, per un *follow-up* sulle ricadute della formazione nei processi produttivi.

La Regione Puglia utilizza lo strumento della *Cabina di Regia*, prevista dal Piano Straordinario del Lavoro, per interfacciarsi direttamente con le aziende e acquisire le informazioni circa i fabbisogni formativi su cui impostare la programmazione. Mancano, tuttavia, modalità di relazione strutturate che permettano un dialogo continuativo e sistemico con il mondo delle imprese.

Nella Regione Sicilia, i rapporti tra enti, Parti sociali e imprese non si realizzano all'interno di reti sistemiche territoriali o settoriali, ma sono sporadici. Imprese ed enti dialogano soprattutto laddove la formazione continua risulta essere emanazione della bilateralità. Nel complesso non si registrano particolari strategie e modelli di valutazione della formazione continua finanziata.

Di contro, nella Regione Sardegna si rileva la necessità di pervenire ad un sistema stabile di formazione continua e di *focus* valutativi sull'efficacia degli interventi per i lavoratori/lavoratrici in termini di progressioni di carriera (retribuzione, inquadramento ecc.) e per le imprese.

In generale, si riscontra che, nonostante la crescita di una certa sensibilità per la formazione continua, non sempre si percepiscono chiaramente i reali e i potenziali benefici che da questa potrebbero derivare, anche per la difficoltà da parte delle Amministrazioni regionali e degli enti formativi a coinvolgere e ad instaurare rapporti consolidati con gli imprenditori, soprattutto delle piccole imprese. A livello di sistema, sarebbe opportuno garantire una gestione efficiente e di *qualità* del ciclo della formazione continua articolato nelle sue diverse fasi, dalla programmazione, alla pianificazione, alla valutazione e revisione della programmazione stessa, cercando di coinvolgere maggiormente le imprese, soprattutto nelle attività di programmazione o di analisi dei fabbisogni formativi.

Per venire incontro alle esigenze di flessibilità espresse dalle realtà imprenditoriali e ampliare ulteriormente la cultura della formazione, sarebbe inoltre auspicabile, rendere più efficienti i modelli organizzativi di erogazione (ad esempio implementando ulteriormente i modelli individualizzati, attraverso i voucher), incentivare ulteriormente l'utilizzo delle nuove tecnologie di informazione e della comunicazione (ad esempio, i sistemi di e-learning), ma soprattutto dare visibilità, valorizzandoli, agli effetti positivi che la formazione esercita sulla competitività, attraverso un utilizzo più diffuso della valutazione ex-post.

Infine occorre evidenziare come diverse Regioni si sono dotate di uno strumento di *mappatura delle competenze e delle figure professionali* maggiormente necessarie nel mercato del lavoro e che possono essere oggetto di interventi formativi e/o di certificazione da parte degli enti o di altri attori (imprese e Centri per l'impiego). Tale strumento, oltre a innalzare la qualità della formazione, rendendola più mirata, semplifica l'utilizzo delle tecniche di valutazione dell'efficacia formativa, in quanto le finalizza alla misurazione di "oggetti" già *indicizzati* nell'ambito della stessa mappatura.

Di seguito si presenta, in forma di schema, una prima ricostruzione delle principali evidenze emerse dall'indagine Isfol sull'Offerta di Formazione Professionale Regionale (OFP – anno 2012) per quanto riguarda la filiera della formazione continua. Si tratta di un quadro non esaustivo e in via di elaborazione, basato sui dati qualitativi raccolti tramite interviste e *focus group*.

Lo schema è articolato nelle seguenti dimensioni, che risultano al momento essere maggiormente rappresentative:

- tavoli di programmazione integrata per l'offerta;
- offerta centrata su individui in presenza di catalogo, voucher;
- percorsi formativi integrati con strumenti non solo formativi a contrasto della crisi;
- offerta formativa integrata con iniziative dei Fondi paritetici interprofessionali;
- sistemi di riconoscimento dei crediti formativi all'interno dei percorsi di certificazione;
- tipologia di strumenti messi in campo per la valutazione.

Tavola 1.1 - Schema di sintesi delle principali informazioni rilevate sui sistemi regionali di offerta di formazione professionale per i lavoratori (aggiornamento novembre 2012)

Regioni	Tavoli di programmazione integrata	Offerta centrata su individui (catalogo, voucher)	Percorsi formativi integrati con azioni non solo formative – in funzione anticrisi	Offerta integrata con i Fondi paritetici interprofessionali (sperimentazioni condotte o in atto)	Sistemi di riconoscimento dei crediti formativi (in tutto o in parte della filiera della FC)	Strumenti di valutazione ⁴
Abruzzo	n.d.	n.d.	Si	No	n.d.	Valutazione esterna delle strutture formative; valutazione degli esiti formativi e professionali
Basilicata	Si	n.d.	Si	No	Si	Valutazione esterna delle strutture formative; valutazione degli esiti professionali
Calabria	Si	Si	Si	No	n.d.	Autovalutazione
Campania	Si	Si	Si	Si	n.d.	Valutazione esterna delle strutture formative
Emilia-Romagna	Si	Si	Si	Si	Si	Valutazione esterna delle strutture formative; valutazione degli esiti formativi e professionali
Friuli Venezia Giulia	Si	Si	Si	No	n.d.	Valutazione esterna delle strutture formative; valutazione degli esiti formativi e professionali
Lazio	Si	Si	Si	No	Si	Valutazione esterna delle strutture formative; autovalutazione, valutazione degli esiti formativi e professionali
Liguria	Si	Si	Si	Si	n.d.	Valutazione esterna delle strutture formative; autovalutazione; valutazione degli esiti formativi e professionali
Lombardia	Si	Si*	Si	Si	Si	Valutazione esterna delle strutture formative; autovalutazione, valutazione degli esiti formativi
Marche	Si	Si	Si	Si	n.d.	Valutazione esterna delle strutture formative; valutazione degli esiti formativi
Molise	n.d.	Si	Si	No	n.d.	Valutazione esterna delle strutture formative
Piemonte	Si	Si	Si	No	Si	Valutazione esterna delle strutture formative; autovalutazione; valutazione degli esiti formativi e professionali
Prov. Autonoma di Bolzano	Si	Si	Si	No	n.d.	Valutazione degli esiti formativi e professionali
Prov. Autonoma di Trento	Si	**	Si	No	Si	Valutazione esterna delle strutture formative; autovalutazione; valutazione degli esiti formativi e professionali
Puglia	Si	Si	Si	No	n.d.	n.d.
Sardegna	Si	Si	Si	No	Si	n.d.
Sicilia	n.d.	n.d.	Si	Si	Si	Valutazione esterna delle strutture formative
Toscana	Si	Si	Si	Si	Si	Valutazione esterna delle strutture formative
Umbria	Si	Si	Si	No	Si	Valutazione esterna delle strutture formative; valutazione degli esiti professionali
Valle d'Aosta	Si	Si	Si	No	n.d.	n.d.
Veneto	Si	Si	Si	No	Si	Valutazione esterna delle strutture formative; valutazione degli esiti formativi e professionali

Fonte: Isfol, Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale Regionale, 2012

⁴ Per quanto riguarda le informazioni relative alla dimensione “Tipologia di strumenti di valutazione”, i dati rilevati tramite interviste e focus group sono stati integrati con quelli derivanti dalla rilevazione effettuata dal Reference Point sulla qualità dei sistemi di istruzione e formazione professionale dell’Isfol (rilevazione 2011).

Legenda:

Si = Dimensione presente

No = Dimensione non presente

n.d. = Dimensione in fase di rilevamento non disponibile

* = In Lombardia l'offerta a domanda individuale, oltre ad avere predisposto in passato un catalogo, è attualmente basata sul sistema delle Doti.

** = Nella Provincia Autonoma di Trento nell'ambito dell'offerta a domanda individuale è stato creato lo strumento dei Buoni di servizio.

Capitolo 2

Riforme e prospettive della formazione continua

2.1 La Riforma del Mercato del lavoro: le nuove sfide della formazione

Di seguito si presentano alcuni passi della Riforma del Mercato del lavoro (Legge n. 92/12) che avranno maggiore impatto rispetto ad una ricomposizione del sistema di formazione professionale (specie rivolto alla forza lavoro).

L'ASPI e la creazione dei Fondi di Solidarietà

L'ambito di intervento della Riforma è rivolto prevalentemente ad una nuova regolazione del mercato del lavoro in ragione di un fondamentale intervento sulle modalità di ingresso dei giovani al lavoro, per contrastare una cattiva flessibilità e per fronteggiare l'emergenza sociale della disoccupazione, che ha registrato a partire dal 2008 un'ingente crescita, specialmente tra i giovani. Le misure toccate dalla Riforma sono molteplici e vedono una sostanziale riorganizzazione dei Servizi per l'Impiego, delle politiche attive e passive ed una revisione della gestione degli ammortizzatori sociali a sostegno dei lavoratori disoccupati.

Le misure adottate, relativamente alla forza lavoro, prendono avvio da un cambiamento di prospettiva. Le direttive di questo quadro normativo mirano, infatti, ad agire sulla prevenzione della disoccupazione di lunga durata e sui Servizi per l'Impiego che costituiscono un fronte di intervento strumentale a questo obiettivo, rivedendone tutto l'impianto di funzionamento e le modalità operative.

La Riforma, in particolare, interviene nella riformulazione degli ammortizzatori sociali, allo scopo di estendere le tutele per i lavoratori in costanza di rapporti di lavoro, introducendo in via sperimentale fino al 2016 l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi) che riguarderà tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, del pubblico (con un contratto a tempo determinato), gli apprendisti e i soci di cooperative in difficoltà di lavoro: rimangono esclusi i collaboratori coordinati e continuativi (i cosiddetti co.co.co.) e i lavoratori agricoli, per questi ultimi rimane in vigore l'indennità di disoccupazione agricola. Questa assicurazione sostituisce alcune tipologie della Cassa integrazione straordinaria (quali l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria e l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti) e l'indennità di mobilità. Tuttavia queste misure straordinarie, fino al 2016, possono essere utilizzate attraverso l'emanazione di provvedimenti decisi di volta in volta dal Governo, così come altri ammortizzatori sociali in deroga, al fine di garantire un passaggio graduale verso i nuovi trattamenti e per dare modo agli organismi preposti, al controllo e all'erogazione, di organizzare le banche dati specifiche. L'Aspi, che entra in vigore il 1 gennaio del 2013, è una indennità mensile destinata a sostenere il reddito dei lavoratori in precedenza citati, purché le imprese risultino con una forza lavoro superiore alle 15 unità ed è finanziata in forma obbligatoria con i Fondi di solidarietà per quei settori che non prevedono attualmente la Cassa integrazione guadagni. Questi ultimi saranno istituiti con successivo decreto sulla base di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni rappresentative e saranno gestiti da comitati di amministrazione composti in modo bilaterale, individuati dalle parti sociali. Tra le finalità dei Fondi di solidarietà oltre a quella principale di assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, viene indicata quella di contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

Anche le Parti sociali che presiedono i Fondi interprofessionali per la formazione continua possono concordare una riconversione e contribuire così ai Fondi di solidarietà, devolvendo lo 0,30% al Fondo, con l'obbligo di vincolarne una quota parte del finanziamento alle attività di formazione continua, cui sono preposti.

Su questa possibilità sia le Parti sociali che gli attori del sistema di offerta formativa hanno espresso delle riserve, temendo un impoverimento dei finanziamenti destinati alla formazione continua, già di per sé considerati esigui al confronto con gli altri stati comunitari e insufficienti, allo stato attuale, rispetto alla domanda delle imprese, specie nell'attuale contesto di crisi. Nonostante tutti i Fondi interprofessionali abbiano già realizzato in questi anni iniziative di solidarietà, attraverso forme di sostegno al reddito per i lavoratori temporaneamente sospesi e partecipanti ai corsi di formazione, oppure finanziando progetti formativi per le imprese in difficoltà, si delinea la preoccupazione che questo tipo di intervento possa comportare uno "snaturamento" delle finalità dei Fondi, rendendo meno percepibile ai lavoratori e alle imprese l'importanza della formazione continua.

L'introduzione della dorsale unica informativa

Allo scopo di ridurre i costi del welfare i Servizi per l'Impiego devono riorganizzare i servizi dedicati ai lavoratori disoccupati, per reinserirli il più rapidamente possibile nel mondo produttivo. La Riforma stabilisce quali servizi devono essere predisposti, individuandone i livelli minimi di prestazione essenziale che ogni centro dovrà fornire, nell'azione di accompagnamento al reinserimento lavorativo. Nello specifico:

- a. entro i tre mesi dall'inizio della disoccupazione deve essere realizzato il primo colloquio di orientamento;
- b. fra i tre e i sei mesi devono svolgersi azioni di orientamento collettivo e parallelamente, in questo arco di tempo, i lavoratori devono fruire di una formazione finalizzata a fornire elementi utili per la ricerca attiva di occupazione;
- c. fra i 6 e i 12 mesi, i disoccupati devono seguire un corso di formazione per una durata non inferiore a due settimane, mirato all'aggiornamento delle competenze professionali spendibili nel tessuto produttivo locale;
- d. entro la scadenza del periodo di percezione del sostegno al reddito il Servizio per l'Impiego deve avanzare una proposta di inserimento lavorativo.

Inoltre, ai lavoratori sospesi dal lavoro, per un periodo di Cassa integrazione contenuta nei sei mesi, i Servizi per l'Impiego sono tenuti ad organizzare un'offerta formativa adeguata alle competenze professionali del lavoratore disoccupato. La leva della formazione per l'aggiornamento dei lavoratori in difficoltà nel mercato del lavoro diventa più marcata, poiché entrambe le tipologie di lavoratori disoccupati considerati, i temporaneamente sospesi e i licenziati, sono tenuti a frequentare con regolarità i corsi formativi proposti dai Servizi, pena il decadimento del trattamento.

L'insieme delle attività dei Centri per l'impiego fin qui elencate, e precedentemente normate, sono state riorganizzate con una diversa regia. L'elemento di assoluta novità introdotto con la Riforma è costituito dall'orientamento ai risultati cui i Servizi per l'Impiego, con la loro organizzazione, devono attenersi: questi dovranno essere descritti con modalità misurabili. I risultati saranno valutati dal Ministero del Lavoro e in relazione all'efficienza raggiunta, rispetto a quanto programmato, ne quantifica la destinazione dei finanziamenti provenienti dall'Unione europea.

La Riforma, all'articolo 4, adotta le indicazioni concordate in ambito europeo dai ministri dell'istruzione e della formazione professionale e dalle parti sociali attraverso il Comunicato di Bruges del 2010, e prevede un intervento sulle politiche per la formazione permanente. Queste devono essere concordate a livello nazionale di intesa con le Regioni su proposta del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e Ricerca e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Ministero dello Sviluppo Economico e delle Parti sociali. Attraverso i provvedimenti presentati nella Riforma, si intende affermare il valore del patrimonio di competenze maturato dai lavoratori e la stretta relazione tra questi e la crescita economica. La creazione di una dorsale unica informativa costituisce, oltre che una novità nell'architettura del sistema di gestione domanda/offerta di lavoro e formazione, un luogo di incontro delle diverse istanze in gioco nel mercato del lavoro. Qui si intrecciano le informazioni personali e professionali dei lavoratori, i fabbisogni in termini di competenze delle aziende e i servizi di orientamento collegati al territorio. Quest'ultimi possono essere erogati sia dai centri pubblici che privati, purché finalizzati a valorizzare il capitale di conoscenze dei lavoratori e le competenze acquisite attraverso le esperienze formative.

Nelle tappe curriculari in cui si intervallano i momenti formativi, le esperienze di lavoro e i momenti di orientamento sul proprio percorso professionale, i servizi preposti devono individuare, ricostruire e valorizzare l'insieme dei saperi formali, informali e non formali dei lavoratori, al fine di certificarli e documentarli. Tutti i saperi professionali e personali sono quindi portati a valore nel processo di indirizzamento dei lavoratori, sia nei percorsi formativi professionalizzanti che di inserimento nel mercato del lavoro. Ulteriori interventi normativi in merito alle procedure sono previsti nei prossimi anni, a tutela della trasparenza e dei diritti dei cittadini.

Inoltre, i provvedimenti assunti con la Riforma intendono promuovere la realizzazione di *reti territoriali*, come strumento organico alla strategia di crescita economica e come sistema che gestisce le risorse di cui dispone, inclusa la componente dell'istruzione, della formazione e del lavoro in modo strettamente collegati e finalizzati all'accesso dei giovani, all'invecchiamento attivo, all'esercizio della cittadinanza attiva anche da parte degli immigrati. In coerenza con il principio di sussidiarietà e nel rispetto delle competenze regionali e sentite le Parti sociali, devono essere definiti gli indirizzi per l'individuazione dei criteri generali e delle priorità per la promozione e il sostegno delle reti.

Con questa impostazione sono quindi considerati in chiave "*local*" anche i saperi e le competenze diffuse nei territori. Pertanto la funzione di orientamento svolta dai Servizi per l'Impiego nell'individuazione dei fabbisogni formativi per i lavoratori in difficoltà lavorativa, piuttosto che nell'inserimento lavorativo dei giovani, deve tener conto delle competenze di cui necessitano i sistemi produttivi dei territori di riferimento, in particolare modo delle competenze linguistiche e digitali.

Alla formazione del *know-how* del territorio concorrono in modo preminente anche le università che devono tener conto di includere nella programmazione delle attività didattiche un'offerta formativa flessibile e di qualità, annoverando tra le metodologie anche la formazione a distanza, per una utenza diversificata supportata da servizi di orientamento e consulenza. Inoltre, un certo valore aggiunto viene riconosciuto agli scambi nell'ambito di partenariati nazionali, europei e internazionali, finalizzati a facilitare la mobilità dei cittadini.

Le imprese attraverso le rappresentanze datoriali e sindacali, e le associazioni datoriali dei diversi comparti, quali il commercio, l'industria, l'artigianato e l'agricoltura, che organizzano a livello territoriale i servizi volti all'apprendimento e alla formazione, concorrono alla crescita

economica anche attraverso la valorizzazione delle esperienze formative e professionali acquisite dalle persone.

Per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali, incluso il riconoscimento delle esperienze lavorative da parte delle imprese, dovranno essere adottate dal Governo le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni, in riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze. Le norme generali e i livelli essenziali di prestazione saranno definite con proposte dal MIUR, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali d'intesa con la Conferenza delle regioni e delle Province autonome. Le certificazioni rilasciate dovranno includere riferimenti ai livelli e ai sistemi di referenziazione europea per la comparabilità delle competenze sul territorio europeo. Il Governo si riserva di intervenire successivamente all'entrata in vigore del sistema esposto per eventuali manovre correttive.

In sintesi, le imprese e le associazioni datoriali, insieme ai sistemi scolastici e agli organismi formativi e ai servizi per l'impiego, devono operare per una crescita economica a partire dall'analisi del patrimonio di conoscenze di cui i sistemi locali dispongono. Sono questi gli attori in gioco chiamati ad organizzare e valorizzare il capitale umano e le conoscenze di cui si dispone e sono sempre gli stessi attori che devono dialogare per una pianificazione degli orientamenti sui fabbisogni futuri di competenze e di risorse. Per far ciò occorre organizzare un complesso sistema informativo, le modalità di raccordo e regolazione tra i diversi sistemi, per le quali le decisioni sono rinviata ad altre norme.

Sul sistema di certificazione

Il sistema nazionale di certificazione delle competenze, insieme ai livelli essenziali delle prestazioni dei Servizi per l'Impiego, costituisce un altro tassello importante della Riforma, che interpreta la certificazione come atto volto a garantire, in piena trasparenza, il riconoscimento degli apprendimenti. I certificati ottenuti dai cittadini, anche per competenze non formali e informali, saranno validi per acquisire un titolo di studio oppure per essere utilizzati nel corso della vita lavorativa e acquisiscono valore nel riorientare i cittadini su sbocchi professionali che ne consentano il reimpiego, non solo quindi per una razionalizzazione dei percorsi formativi. È importante comunque che la modalità di lettura del certificato sia ispirata a criteri di semplificazione, tracciabilità e accessibilità della documentazione attraverso la dorsale unica informativa.

La competenza è identificata nella Riforma come abilità, saperi e conoscenze acquisite nei percorsi formali, informali e non formali e sono valorizzate nella prospettiva di cittadinanza attiva e di partecipazione alla vita sociale e lavorativa. Le competenze devono essere descritte in modo che risultino accessibili, riservate, trasparenti, oggettive e tracciabili al fine di essere riconoscibili e spendibili sul territorio nazionale e comunitario. Quindi le certificazioni dovranno fare riferimento ad un sistema standardizzato, rinnovabile ogni tre anni, di figure professionali definite a livello nazionale, regionale e declinati al livello territoriale, visto la valenza dei fabbisogni locali.

Le conseguenze nella costruzione dell'offerta continua saranno pertanto importanti, sia sul versante della costruzione delle offerte che per la predisposizione delle modalità di accertamento che saranno individuate nei prossimi interventi normativi. Nel solco di questi prossimi passaggi potrebbe costituire un momento delicato il raccordo che dovrà essere costruito sul riconoscimento delle competenze acquisite, nell'ambito del sistema dell'istruzione e nel sistema di formazione continua.

2.2 *Le misure passive-attive di contrasto alla crisi occupazionale: attuazione dell'Accordo Stato – Regioni del Febbraio 2009*

Il presente paragrafo illustra sinteticamente i risultati del monitoraggio svolto da Isfol e Italia Lavoro S.p.A. in collaborazione con l'Inps, sull'attuazione delle misure, in deroga alla normativa ordinaria (precedente alla L. 92/2012), di contrasto alla crisi occupazionale. Le informazioni quantitative analizzate sono aggiornate a dicembre 2011, mentre le considerazioni descrittive di carattere qualitativo sono aggiornate ad aprile 2012.

Il monitoraggio dà conto dell'attuazione dell'*Accordo tra Stato, Regioni e Province Autonome sugli ammortizzatori sociali in deroga e le politiche attive*, sottoscritto nel febbraio del 2009 e rinnovato nell'aprile del 2011, con validità fino alla fine del 2012⁵.

Basato sulla estensione del sistema di tutele economiche ad un maggior numero di lavoratori, connessa al contestuale e corrispondente incremento della offerta di servizi di politica attiva del lavoro, l'*Accordo* è stato il nucleo centrale della strategia con la quale l'Italia ha risposto alle emergenze occupazionali imposte dalla crisi congiunturale.

Coerentemente con le linee tracciate dalla Commissione europea per una rapida uscita dalla crisi e un veloce rilancio dell'economie dei singoli paesi membri e dell'intera Comunità europea, l'*Accordo* ha mirato a salvaguardare la struttura produttiva ed occupazionale del Paese, attraverso l'adozione di un meccanismo che consentisse:

- alle aziende, soprattutto alle *Piccole e medie Imprese* (PMI), di evitare l'interruzione dei rapporti di lavoro e la conseguente chiusura delle attività, adottando misure meno drastiche, quali una temporanea sospensione dall'attività produttiva o una riduzione degli orari di lavoro nel periodo di crisi, e salvaguardando al contempo il capitale umano;
- ai lavoratori di utilizzare il periodo di sospensione o interruzione del rapporto di lavoro per adattare e potenziare le proprie competenze, ai fini del rientro nell'azienda di provenienza o della ricollocazione in nuovi contesti produttivi.

L'*Accordo* ha rappresentato un importante spartiacque nello sviluppo delle politiche per il lavoro, ponendo al centro delle misure concordate tra Stato e Regioni due principi:

- l'imprescindibile collegamento tra le politiche attive del lavoro e gli strumenti di sostegno al reddito;
- l'utilizzo sinergico e integrato di strumenti finanziari diversi, per estendere il numero di lavoratori beneficiari e ampliare e diversificare l'offerta di servizi di politica attiva.

Di pari rilevanza è l'aspetto relativo al sistema di *governance* interistituzionale connesso alla predisposizione e alla attuazione dell'*Accordo*, Stato e Regioni sono stati impegnati in un articolato processo di programmazione partecipata e negoziazione, volto a definire i rispettivi impegni finanziari, ma anche a riformulare, di fatto, gli assetti strategici e organizzativi.

Il percorso ha dato origine ad un sistema in cui, nel rispetto del principio della sussidiarietà, alle Regioni, già competenti per le politiche attive, è stata riconosciuta – con la attribuzione della delega alla gestione e assegnazione delle risorse destinate agli ammortizzatori sociali in deroga – una ben più ampia autonomia decisionale anche in riferimento a competenze non espressamente

⁵ L'attività di monitoraggio è realizzata da un gruppo di lavoro misto Isfol e Italia Lavoro con il prezioso apporto dell'Inps. Attraverso la disponibilità delle amministrazioni regionali sono stati ricostruiti i principali elementi – sia di carattere quantitativo che qualitativo – caratterizzanti i sistemi di *workfare* locali. Cfr. De Vincenzi R., Irano A. e Sorcioni M., (a cura di), *Attuazione e primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupazionale. Triennio 2009 – 2011*, Rubbettino, Soveria Mennelli, 2012.

attribuite, pur nel rispetto dei principi generali sanciti dall'*Accordo* e dalle norme nazionali e pur nei limiti di un complesso meccanismo di concertazione con i molteplici attori del territorio.

La previsione di un coordinamento costante tra amministrazione centrale e amministrazioni regionali - che ha risposto alla necessità di intervenire sulle priorità nazionali in tutto il territorio, tutelando in modo univoco i diritti di tutti i lavoratori - ha massimizzato l'efficacia degli investimenti e favorito il prolungarsi dell'impatto della politica nazionale, trasformandola in una modalità "quasi" permanente di intervento. L'attuazione della riforma degli ammortizzatori sociali introdotta con la L. 92/2012 non potrà che avvalersi dell'esperienza maturata sui territori nell'ultimo triennio con le misure cosiddette in deroga.

La necessità di razionalizzare i meccanismi di integrazione fra fondi di natura diversa - fondi nazionali, destinati al pagamento della quota maggioritaria del sostegno al reddito e al pagamento dei contributi figurativi, e fondi delle Regioni, di cui gran parte a valere sui Programmi Operativi Regionali (POR) FSE, destinati alla realizzazione di politiche attive e alla quota restante del sostegno al reddito, corrisposta come indennità di partecipazione ai percorsi di politica attiva - ha comportato una decisiva assunzione di responsabilità in carico alle Regioni, in termini di programmazione, coordinamento e controllo dell'intero processo.

Il consistente e determinante utilizzo del Fondo Sociale Europeo ha indotto le amministrazioni regionali ad un imponente processo di ridefinizione e adeguamento delle proprie programmazioni e relativi processi amministrativi, nonché al contestuale rafforzamento del sistema dei servizi per il lavoro - chiamati a svolgere un ruolo fondamentale per la presa in carico dei soggetti e l'erogazione dei servizi di politica attiva - nell'intento di garantire la corretta e funzionale sinergia tra le diverse misure, la qualità delle azioni e la loro sostenibilità finanziaria.

Le caratteristiche del bacino dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga (2009-2011)

L'analisi fa riferimento al bacino complessivo dei lavoratori interessati nel triennio da trattamenti in deroga. Tale bacino non coincide con quello considerato ai fini della rilevazione dei percorsi di politica attiva, poiché l'avvio degli interventi regionali di politica attiva e il relativo finanziamento dell'indennità di partecipazione hanno avuto luogo in momenti differenziati nelle diverse Regioni, in ogni caso successivi alla data di sottoscrizione dell'*Accordo*.

Tra gennaio 2009 e dicembre 2011 sono state coinvolte da trattamenti in deroga 98 mila unità locali (tabella 2.1). I trattamenti ripartiti per macro settori economici mostrano un ricorso preponderante a tali strumenti di sostegno da parte del settore manifatturiero, il quale però, nel corso delle annualità 2010 e 2011, vede diminuire il suo peso specifico a favore del macrosettore dei servizi (escluso il commercio) che, proprio nel mese di dicembre 2011, raggiunge la quota del 35% del totale dei trattamenti attivi nello stesso mese.

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tabella 2.1 – Numero di Unità locali delle imprese che hanno utilizzato almeno un trattamento nel corso del triennio 2009 – 2010 per classe dimensionale delle unità produttive e distribuzione dimensione Unità locali da Istat (2009)

	Un tipo di trattamento	Due tipi di trattamento	Totale	v. %	Istat v.%
Da 1 a 5	53.698	1.831	55.529	56%	63,2%
Da 6 a 19	28.752	1.667	30.419	31%	
Da 20 a 49	6.384	602	6.986	7%	12%
50 ed oltre	4.667	710	5.377	5%	25%
N.D.	74		74	0%	
Totale	93.575	4.810	98.385	100%	100%

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps – SIP e Istat – Struttura e dimensioni delle unità locali delle imprese - 2009

Analizzando la distribuzione dei trattamenti in deroga per settore economico di dettaglio a cui afferisce l'azienda di appartenenza del lavoratore sospeso o dell'ultima azienda per i lavoratori licenziati, emerge un quadro così delineato:

- per le sospensioni in deroga (*CIG in deroga*) i settori produttivi più coinvolti sono rappresentati da: Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo; Industrie tessili e dell'abbigliamento; Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività imprenditoriali e professionali; Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di auto, ecc.;
- per i lavoratori licenziati (*mobilità in deroga*) i trattamenti di sostegno al reddito hanno coinvolto i settori: Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di auto, ecc.; Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività imprenditoriali e professionali.

Tra gennaio 2009 e dicembre 2011 i lavoratori coinvolti nei trattamenti in deroga sono stati 507 mila⁶, prevalentemente uomini, in età media di circa 40 anni (tabella 2.2). Una parte di questi lavoratori ha beneficiato di più di un intervento per un totale di 730 mila trattamenti di sostegno al reddito con gli strumenti in deroga.

Tabella 2.2 - Percettori AASS in deroga (*Cig in deroga e Mobilità in deroga*) nel triennio 2009 - 2011 per sesso e classi d'età

	Sesso							Totale		
	Maschio			Femmina			v.a	% riga	% col	
	v.a	% riga	% col	v.a	% riga	% col				
Classi di età										
16-25	42.161	69,2%	13,9%	18.749	30,8%	9,2%	60.910	100,0%	12,0%	
26-35	78.554	57,9%	25,9%	57.006	42,1%	28,0%	135.561	100,0%	26,7%	
36-45	91.723	57,0%	30,3%	69.191	43,0%	33,9%	160.914	100,0%	31,7%	
46-55	70.098	59,3%	23,1%	48.172	40,7%	23,6%	118.270	100,0%	23,3%	
56 e più	20.565	65,6%	6,8%	10.805	34,4%	5,3%	31.370	100,0%	6,2%	
Totale	303.101	59,8%	100,0%	203.923	40,2%	100,0%	507.025	100,0%	100,0%	

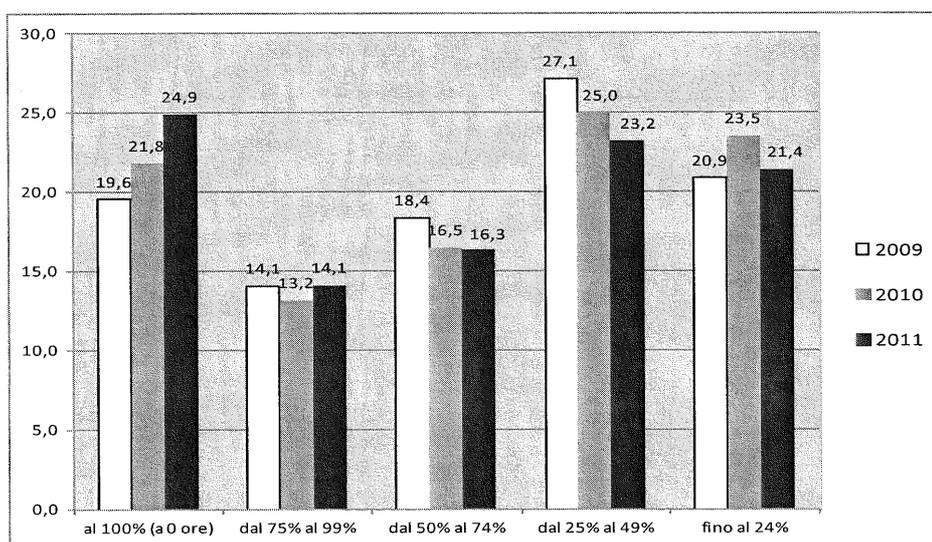
Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps – SIP

⁶ Per produrre elaborazioni statistiche omogenee per tutte le regioni di residenza dei lavoratori coinvolti nei trattamenti in deroga è stato scelto di considerare l'intero triennio 2009 – 2011. L'avvio dei programmi regionali che discendono dall'Accordo Stato Regioni nel corso del 2009 è stato diversificato, così come diversificati sono risultati i "comportamenti" dei sistemi locali nel "recuperare o meno" nelle politiche attive i trattamenti attivati prima della sottoscrizione formale dell'Accordo Regione Ministero Inps successivo al febbraio 2009. Tale scelta, unitamente alla mancata presenza nel Sistema informativo dell' Inps dei trattamenti a conguaglio (forma residuale che non prevede il pagamento diretto del sussidio al reddito) e alle modalità operative di impostazione delle elaborazioni (la residenza del lavoratore utilizzata per la regionalizzazione delle informazioni) può determinare scostamenti naturali tra i dati presentati e le precedenti elaborazioni effettuate sullo stesso data set.

L'85% del totale dei trattamenti in deroga registrati nel triennio considerato ha riguardato le sospensioni (*Cassa integrazione in deroga*), attraverso le quali i lavoratori – pur mantenendo il rapporto di lavoro in essere – hanno visto ridursi le ore di lavoro effettivo e della retribuzione con modalità diversificate di durata delle sospensioni che vanno dalle 0 ore di lavoro (25% del totale delle sospensioni in deroga nell'ultimo anno) fino a sospensioni brevi e/o a rotazione (21,4% con sospensioni inferiori a ¼ delle ore settimanali previste dalla contrattazione nazionale) (figura 2.1).

I trattamenti attivi per mese di CIG in deroga hanno raggiunto il valore massimo (circa 130 mila percettori attivi mensilmente) in corrispondenza dei mesi centrali del 2010, per poi – nel corso del 2011 – calare progressivamente fino ad attestarsi poco al di sotto dei 100 mila trattamenti attivi mensilmente.

Figura 2.1 - Percettori di CIG in deroga nel triennio 2009 - 2011 per classi di ore di sospensione e anno (v. %)



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps - SIP

Il 15% circa di prestazioni in deroga registrate nel triennio 2009 – 2011 ha riguardato il sostegno al reddito per i lavoratori licenziati e iscritti alle liste di *mobilità in deroga*. La quota di quest'ultime è cresciuta nel corso del 2010 e del 2011, toccando, nell'anno 2011, un valore medio di trattamenti attivi per mese di circa 28 mila unità.

Nel triennio, a livello nazionale, i trattamenti in deroga per sospensione o per licenziamento – in termini assoluti, di volumi complessivi – hanno riguardato principalmente le grandi regioni del Nord Italia (Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e Piemonte). In termini relativi, considerando cioè il numero di percettori di Ammortizzatori sociali (AASS) in deroga in rapporto agli occupati a tempo indeterminato operanti nel settore privato, la distribuzione “dell'impatto della crisi sui territori regionali” assume una diversa fisionomia.

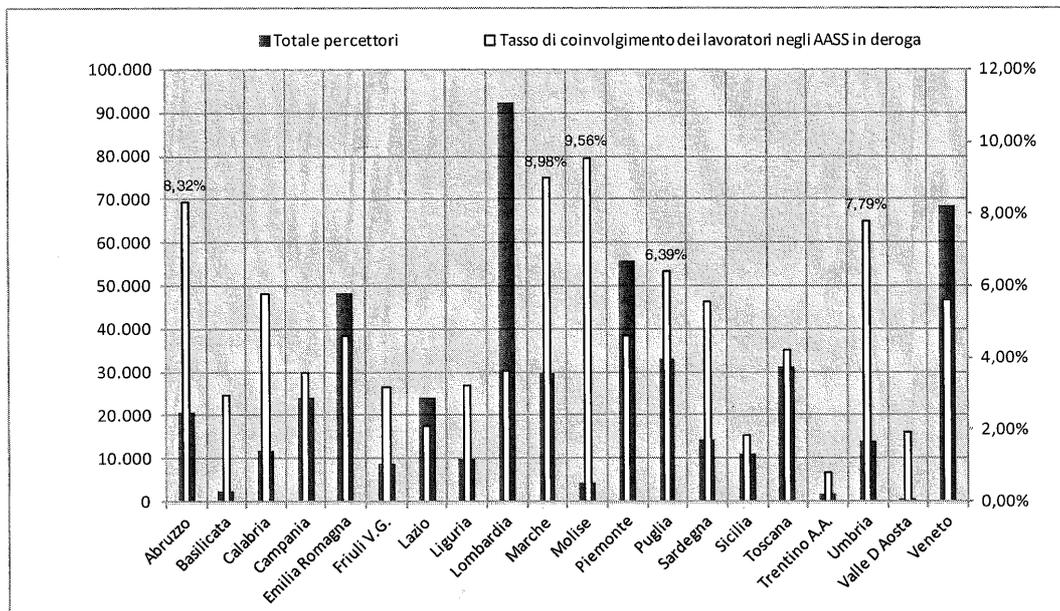
Il tasso di coinvolgimento medio nazionale degli occupati (stabili, nel settore privato) nelle misure di sostegno al reddito in deroga è pari al 4,3% (figura 2.2). Decisamente al di sopra della media nazionale si collocano le regioni del Centro Italia (Marche, Abruzzo, Molise e Umbria) caratterizzate da un tessuto di PMI artigiane connotate in base alla specializzazione della loro produzione, spesso legata a settori fortemente coinvolti nella crisi economica (lavorazione del legno, della carta, dei tessuti, del cuoio e l'abbigliamento in genere), a cui è necessario aggiungere le regioni meridionali (in particolare la Puglia e, in misura minore, Calabria e Sardegna).

Tabella 2.3 - Percettori di trattamenti di sostegno al reddito in deroga nel triennio 2009 – 2011 per n. trattamenti, regione di residenza e relativa percentuale cumulata

Regione di residenza	Un trattamento	Più di un trattamento	Totale percettori	Percentuale cumulata
Lombardia	62.000	30.348	92.348	18,2%
Veneto	53.182	15.447	68.629	31,7%
Piemonte	32.035	23.552	55.587	42,7%
Emilia Romagna	31.018	17.381	48.399	52,3%
Puglia	20.485	12.562	33.047	58,8%
Toscana	20.758	10.597	31.355	65,0%
Marche	19.778	9.885	29.663	70,8%
Lazio	15.973	8.286	24.259	75,6%
Campania	13.002	11.098	24.100	80,3%
Abruzzo	15.288	5.338	20.626	84,4%
Sardegna	11.761	2.701	14.462	87,3%
Umbria	8.218	5.940	14.158	90,1%
Calabria	10.276	1.359	11.635	92,4%
Sicilia	8.346	2.633	10.979	94,5%
Liguria	6.996	2.799	9.795	96,5%
Friuli V.G.	6.430	2.251	8.681	98,2%
Molise	3.283	1.075	4.358	99,0%
Basilicata	2.077	427	2.504	99,5%
Trentino A.A.	1.722	146	1.868	99,9%
Valle D Aosta	376	95	471	100,0%
N.D.	73	28	101	100,0%
Totale	343.077	163.948	507.025	

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps – SIP

Figura 2.2 - Percettori di sostegno al reddito in deroga nel triennio 2009 – 2011 e Tasso di coinvolgimento negli AASS in deroga degli occupati a TI nel settore privato. Disaggregazione per regione di residenza



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati Inps – SIP e dati Istat RCFL (media 2011)

Il contributo del Fondo Sociale Europeo e i percorsi di politica attiva

Le risorse del FSE sono state utilizzate per sostenere la ricollocazione o il reintegro dei lavoratori beneficiari di trattamenti in deroga, attraverso la realizzazione di percorsi di politica attiva, a fronte dei quali è stata riconosciuta una indennità di partecipazione che ha completato il sostegno al reddito riconosciuto dalla Stato.

L'importo a tal fine programmato dalle Regioni è pari ad 2.145.600.000 di euro. Di questi, nel rispetto del principio di proporzionalità, almeno il 50% è destinato a percorsi di politica attiva. Il restante 50% (€ 1.072.800.000) è impegnato per le relative indennità di partecipazione, a fronte di un impegno statale per il sostegno al reddito pari a 3.569.000.000 di euro, ossia oltre il triplo della quota FSE.

La quota di FSE effettivamente destinata dalle Regioni al finanziamento delle indennità di partecipazione è stata, al 31 dicembre 2011, pari ad 707.660.611 di euro.

I percorsi di politica attiva

Le condizioni dell'effettività del diritto a percepire l'indennità a fronte della partecipazione ai percorsi di politica attiva è stata resa operativa dalle Regioni con appositi documenti di programmazione delle politiche attive sui lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, che hanno posto il lavoratore "al centro" attraverso:

- l'ampliamento e la diversificazione della gamma di servizi offerti, per tenere conto della eterogeneità del bacino di lavoratori, in relazione:

- alla tipologia di ammortizzatore sociale concesso (CIGS o Mobilità);
- alla finalità della indennità di partecipazione e del relativo percorso di politica attiva (reintegro nell'azienda di provenienza o ricollocazione);
- alla conseguente durata del percorso (di breve-medio e lungo periodo in caso di sospensione, lungo in caso di mobilità);
- alla necessità di articolazione del percorso (da un minimo di orientamento, informazione e accompagnamento alle scelte formative sino ad un massimo di erogazione di formazione breve nel caso di sospensione di breve-medio periodo e da un minimo di orientamento approfondito e formazione sino ad un massimo di formazione lunga e accompagnamento al lavoro o consulenza all'autoimpiego nel caso di sospensione lunga o di Mobilità);
- il potenziamento e la diversificazione della rete degli operatori abilitati ad erogare i servizi di politica attiva, per tenere conto dell'ampliamento della platea degli utenti dei servizi e della eterogeneità dei loro bisogni;
- l'adeguamento degli strumenti (cataloghi per la formazione e sistemi informativi per la tracciabilità delle operazioni), per garantire tempi certi di attivazione dei servizi e correttezza gestionale.

I lavoratori beneficiari di trattamenti in deroga presi in carico dai servizi competenti per l'avvio dei percorsi di politica attiva sono stati 402 mila, di cui 361 mila percettori di CIG in deroga e 41 mila percettori di mobilità in deroga. Di questi⁷:

- l'80% ha usufruito di un colloquio di I livello;
- il 30% dei lavoratori in CIGS e il 39% dei lavoratori in Mobilità hanno usufruito di un colloquio di II livello;
- il 23% dei lavoratori in CIGS e il 38% dei lavoratori in Mobilità hanno usufruito della redazione del profilo socio-professionale;
- il 62% dei lavoratori in CIGS e il 60% dei lavoratori in Mobilità hanno concordato con i servizi competenti un Piano d'Azione Individuale;
- il 44% dei lavoratori in CIGS e il 31% dei lavoratori in Mobilità ha usufruito di un percorso formativo d'aula.

Gli esiti dei percorsi di politica attiva

I risultati del monitoraggio, a tre anni dall'avvio dell'Accordo Stato Regioni nel 2009, consentono di affermare con ragionevole certezza che l'obiettivo principale perseguito dall'Accordo è stato conseguito.

Le politiche attive, adeguatamente collegate alle indennità, rivelano un'effettiva capacità di contenimento della disoccupazione e la Cassa integrazione in deroga (CIGD) dimostra la sua efficacia sulla tenuta del sistema imprenditoriale, là dove interviene in situazioni di crisi aziendali transitorie e reversibili che connota una parte consistente della crisi economica delle aziende italiane (per riduzione temporanea delle commesse, scarsa liquidità e difficoltà di accesso al credito).

Per quanto riguarda la CIGS in deroga, sono stati osservati separatamente i lavoratori che hanno concluso il trattamento nel 2009 – che non hanno beneficiato delle misure di politica attiva

⁷ L'analisi è condotta al netto della Regione Lombardia, in quanto i dati ad oggi disponibili sono relativi al volume dei servizi connessi alle doti attivate, mentre per le altre Regioni sono riferiti ai destinatari.

messe in campo dalle Regioni, a causa della necessaria fase di rodaggio cui erano sottoposti i diversi modelli regionali – e quelli che ne hanno usufruito nel 2010 – anno in cui l’offerta di servizi e di misure di politica attiva si è ampliata e perfezionata.

Si osserva che, nonostante il progressivo peggioramento della crisi, la quota di lavoratori sospesi, reinseriti al termine del primo trattamento cresce tra il 2009 ed il 2010 passando dal 36 al 42%. Tuttavia ciò non accade dappertutto. In Abruzzo, Liguria e nelle Marche la percentuale si riduce, anche se di poco. Analoga situazione si registra con i licenziamenti, mediamente attestati al 13-14%, ma in alcune regioni in crescita in modo più significativo. Se si esclude la Valle D’Aosta, il cui dato è influenzato da una numerosità bassissima della platea dei percettori di CIGD, le realtà in cui il fenomeno dei licenziamenti dopo la CIGD è più rilevante sono Lombardia, Friuli Venezia Giulia e Veneto.

I percettori di un ulteriore trattamento di sospensione scendono dal 49,8% della coorte che aveva terminato un primo trattamento di CIGD nel corso del 2009 al 42,72% di quelli che lo avevano terminato nel 2010.

Se ne deduce che gli investimenti in politica attiva realizzati nel contesto dell’Accordo Stato Regioni hanno favorito un uso corretto della CIGD e l’uso integrato delle risorse nazionali e regionali (incluso il contributo del FSE), ha, quindi, permesso di contenere i fenomeni di crisi aziendale, favorendo il recupero di produttività delle imprese ed evitando licenziamenti molto più significativi di quelli registrati.

Per quanto riguarda la Mobilità, sono stati osservati separatamente i lavoratori percettori di trattamento in deroga – beneficiari di politiche attive, come previsto dall’Accordo Stato/Regioni – ed i lavoratori percettori di Mobilità ordinaria, allo scopo di verificare se tali lavoratori nei 24 mesi successivi avessero o meno sottoscritto un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

Nello specifico, dei 18.925 lavoratori considerati, alla prima coorte (lavoratori che hanno iniziato un trattamento di Mobilità in deroga nel 2009), nei 24 mesi successivi il 47,2% non ha sottoscritto alcun rapporto di lavoro e il 52,8% ha sottoscritto almeno un rapporto di lavoro. Un risultato molto interessante nel contesto congiunturale attuale, soprattutto se si considera che tra coloro che hanno avuto un rapporto di lavoro, il 16,8% ha sottoscritto un contratto a carattere permanente e il restante 84,2% di natura temporanea.

Per ciò che riguarda la coorte di lavoratori percettori di indennità di Mobilità ordinaria – ammortizzatore che non rientra tra gli ambiti di applicazione degli accordi sottoscritti – i lavoratori che hanno avviato il trattamento nel 2009 sono 62.747 e nel corso dei 24 mesi successivi il 52,1% non ha sottoscritto alcun rapporto di lavoro e il 47,9% ha sottoscritto almeno un rapporto di lavoro.

I dati palesano una probabilità di sottoscrivere un contratto di lavoro maggiore per la deroga rispetto all’ordinaria: una differenza molto significativa di cinque punti percentuali. Tale risultato positivo è avvalorato dalle caratteristiche delle due platee di riferimento: se per la mobilità ordinaria, che interessa crisi aziendali strutturali, i lavoratori possono beneficiare dello strumento di sostegno al reddito anche per lungo tempo e per il reinserimento i lavoratori possono contare soprattutto sugli incentivi di legge, ma i processi di attivazione dei lavoratori sono meno frequenti, per la mobilità in deroga, proprio perché inserita nell’accordo, si è potuto contare su minori incentivi “automatici” all’assunzione ma su un’offerta di politiche attive significativamente maggiore. Tanto più che la quota di lavoratori che hanno sottoscritto un rapporto di lavoro permanente è maggiore per la mobilità in deroga (16,8%) rispetto alla ordinaria (10,8%).