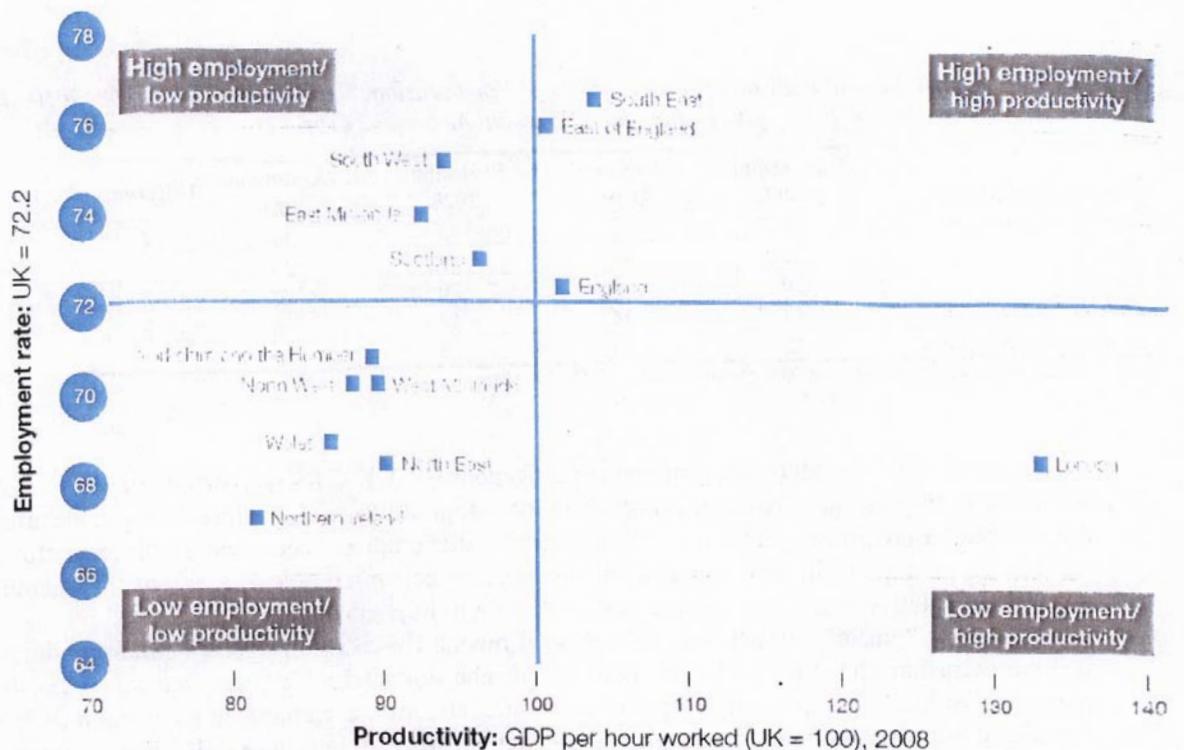


Grafico 4.1 - Qualificazioni degli adulti attivi (val. %). Comparazione tra le rilevazioni 2009, le proiezioni al 2020 e gli obiettivi della Strategia Ambition 2020



Fonte: UKCES, *Ambition 2020: World Class Skills and Jobs for the UK. The 2010 Report*

Dal grafico risulta evidente la necessità, per le politiche nazionali, di intervenire in misura mirata e con strumenti opportuni nelle diverse regioni, incentivando l'occupazione e la competitività di quelle che presentano bassi livelli, e sostenendo sui mercati globali quelle regioni che mostrano livelli elevati.

Le tendenze sulla crescita della produttività, lasciate a se stesse, mostrano infatti un inasprimento progressivo delle differenze tra Londra e il South East da una parte (che da sole garantiscono un terzo del PIL britannico) e le altre regioni dall'altra. Se la Scozia ha recentemente ridotto il divario di produttività, esso è peggiorato per il Galles, le Midlands occidentali, lo Yorkshire e l'Humber. La tendenza generale al calo occupazionale legato alla crisi economica si colloca tra un aumento della disoccupazione sopra la media nel South West e in Scozia e moderate flessioni nelle East Midlands e a Londra.

La stessa analisi evidenzia la necessità di individuare policies e strumenti che tengano conto non solo dei divari territoriali ma anche di quelli sociali, che generano ulteriori diseguaglianze sociali e sono strettamente correlati al tema dello sviluppo delle competenze. Ad esempio, il fattore etnico ha notevoli ripercussioni in ragione delle variabili culturali che contraddistinguono la partecipazione al lavoro e la possibilità di fruire della formazione. Le competenze mediamente acquisite all'età di 16 anni sono inferiori alla media inglese per i pakistani, gli africani e i neri caraibici, mentre un decimo delle ragazze cinesi è collocato nel primo percentile.

Le nuove proiezioni al 2020 nel merito del raggiungimento degli obiettivi di qualificazione degli adulti in età attiva (20-64 anni)³⁰ confermano il superamento della quota di coloro che possederanno un Livello 4 o superiore, mentre restano inferiori alle aspettative gli altri obiettivi relativi ai livelli più bassi.

Tabella 4.2 - Qualificazioni degli adulti attivi (val. %). Comparazione tra le rilevazioni 2008, 2010, le proiezioni al 2020 e gli obiettivi della Strategia Ambition 2020

Livelli di competenza	Rilevazioni 2008	Rilevazioni 2010	Proiezioni 2020	Ambition 2020	Differenza
Livello 4 e superiore	31	41	42	40	+2
Livello 3	20	17	19	28	-9
Livello 2	20	19	20	22	-2
Inferiori al Livello 2	17	16	14	6	-8
Nessuna qualificazione	12	7	5	4	-1

Fonte: UKCES, *Ambition 2020: World Class Skills and Jobs for the UK. The 2010 Report*

Da queste ed altre considerazioni contenute nel Rapporto, l'UKCES raccomanda di:

1. sostenere le imprese per creare più posti di lavoro, soprattutto per qualificazioni più elevate; ciò implica un lavoro congiunto tra i diversi attori istituzionali ed economici su diversi fattori, tra cui lo sviluppo di una capacità di leadership dei manager che abbini l'“urgenza appassionata dell'adesso” con l’ambizione degli obiettivi del domani;
2. investire nelle “giuste” competenze, riducendo il mismatch; ciò non significa soltanto ridurre il divario tra ciò che offre la forza lavoro e ciò che domanda l’impresa, ma far sì che le imprese si allineino sempre più, sul piano strategico, alle nuove richieste imposte dal mercato globale, e adottino modelli di organizzazione del lavoro e di gestione delle risorse umane coerenti con l’approccio delle “high performance work organisations”;
3. utilizzare le informazioni e gli incentivi come leve per accrescere gli investimenti in competenze; a tal proposito l'UKCES è stata incaricata dall'attuale Governo di realizzare una valutazione dei fattori di successo e di insuccesso degli organismi deputati a fornire servizi di formazione e per il lavoro, per definire le priorità di investimento pubblico;
4. rafforzare la capacità di valutazione e scelta dei fruitori di formazione, focalizzare i risultati ottenibili dalla partecipazione ad iniziative formative, porre le basi per lo sviluppo di un rapporto di fiducia nei confronti dell’offerta di formazione e dei servizi per il lavoro, al fine di ottenere “di più e meglio con meno”.

Con il nuovo Governo Cameron, sono stati rivisti i budget di spesa dei diversi Dipartimenti pubblici per il 2014-2015, in particolare attraverso il varo del documento *Spending Review 2010* dello scorso ottobre³¹. La misura si è resa necessaria al fine di ridurre il debito pubblico: “il pagamento degli interessi sul debito pubblico della nazione ogni anno è più elevato di ciò che il governo spende per le scuole in Inghilterra”. La notevole riduzione introdotta dal nuovo Governo ha inciso fortemente sugli investimenti pubblici in materia di formazione continua, ponendo potenzialmente ulteriori ostacoli al raggiungimento degli obiettivi strategici.

³⁰ UKCES, *Ambition 2020: World Class Skills and Jobs for the UK. The 2010 Report*.

³¹ Il documento è scaricabile in formato digitale dalla pagina http://www.hm-treasury.gov.uk/spend_index.htm.

In particolare, i tagli influiranno soprattutto sul canale della *Further education*. Ma è del novembre 2010³², peraltro, la conferma del Governo di voler comunque mantenere il proprio impegno sugli obiettivi definiti da *Ambition 2020*, rimodulando le policies.

Le riforme in atto, secondo tali dichiarazioni, prevedono un particolare impulso alla formazione, con una focalizzazione dell'*Apprenticeship Program* per il conseguimento di qualificazioni di Livello 3 e superiori, e saranno disponibili prestiti per la partecipazione a iniziative formative per i cittadini di età superiore ai 24 anni.

Sempre secondo le previsioni, saranno a breve introdotti nuovi strumenti per supportare la formazione nei settori maggiormente dinamici e promettenti dell'economia: “*A partire da quest'anno saranno introdotti incentivi per la realizzazione di interventi formativi in aree prioritarie, tra i quali un fondo per la crescita e l'innovazione, finalizzato a supportare investimenti delle imprese in aree dinamiche e ad elevata crescita dell'economia*”³³. L'orientamento prevalente è di promuovere, tra i lavoratori e tra le imprese, un'elevata attenzione allo sviluppo delle competenze come leva strategica per lo sviluppo dell'occupazione, della competitività e della giustizia sociale, configurando il ruolo del sistema pubblico come finanziariamente sussidiario a un maggior loro coinvolgimento e impegno nella formazione continua.

Diverse sono le posizioni degli attori sociali britannici nel merito delle misure intraprese dal nuovo Governo e degli strumenti ancora in fase di definizione. Da un lato è manifestata la soddisfazione nei confronti di una maggiore focalizzazione delle risorse per il rafforzamento di competenze necessarie a uno sviluppo economico di settori specifici e trainanti. Dall'altro, tutti gli attori sottolineano le preoccupazioni rispetto alla reale contribuzione che le imprese potranno assicurare in favore del miglioramento delle competenze della propria forza lavoro. Così come viene espresso il dubbio che, sul piano del coinvolgimento degli individui, possa effettivamente sussistere la possibilità di impegnare risorse proprie per partecipare ad iniziative formative in un periodo di crisi economica.

Le associazioni imprenditoriali, in particolare, hanno preso atto con preoccupazione degli ultimi dati del Deloitte's 2010 *Global Manufacturing Competitiveness Index*³⁴, secondo i quali il Regno Unito è posizionato al 17° posto, dopo Paesi come l'India, il Brasile, il Messico, la Thailandia e la Repubblica Ceca, con la prospettiva di scendere di ulteriori tre posizioni nell'arco dei prossimi cinque anni. L'attuale dibattito, pur mantenendo la centralità della formazione continua come leva strategica dello sviluppo – in continuità con gli orientamenti definiti dall'UKCES –, verte sia su una migliore declinazione delle priorità strategiche e degli obiettivi conseguenti, sia sugli strumenti effettivamente adottabili per il loro conseguimento.

“*Le competenze non sono sufficienti*”. – In tal senso va citato un'ulteriore ambito recente di riflessione e dibattito nel Regno Unito promosso dall'UKCES, per i risvolti interessanti che potrebbe avere sui modelli di governance dello sviluppo economico e della formazione continua dei lavoratori.

³² Si vedano in proposito le dichiarazioni di Vince Cable, Segretario di Stato del BIS – Department for Business Innovation and Skills, in un'intervista del Guardian del 16 novembre 2010.

³³ Dall'Introduzione di Vince Cable al documento del BIS – Department for Business Innovation and Skills “A Strategy for Sustainable Growth”, Luglio 2010.

³⁴ Deloitte, 2010 *Global Manufacturing Competitiveness Index*, Giugno 2010. Il report è scaricabile in formato digitale a partire dall'indirizzo http://www.deloitte.com/view/en_GX/global/insights/deloitte-research/index.htm.

In una recente analisi, in particolare, affidata ad un gruppo ristretto di esperti³⁵, viene proposto un diverso modello di governance delle politiche a supporto della formazione continua, secondo un approccio per il quale “*le competenze sono solo una fonte di approvvigionamento competitivo se considerate come parte di una strategia integrata di sviluppo economico*”. L’analisi parte dalla considerazione che, rispetto ai processi di globalizzazione conosciuti negli anni ’80 e ’90, nell’ultimo decennio si è entrati in una seconda fase in cui le imprese transnazionali (*transnational companies*, abbreviate in TNC) dispongono di più ampie possibilità di approvvigionamento nella lunga catena di costruzione del valore. Infatti, mentre nella prima fase i modelli organizzativi prevedevano la centralizzazione di funzioni “alte” di ricerca, progettazione e gestione della qualità a fronte di una delocalizzazione delle funzioni produttive, nella seconda fase tutte le funzioni possono essere allocate in differenti parti del globo, sulla base di convenienze strategiche ed economiche.

Le TNC formulano così le loro strategie di gestione delle risorse umane in misura indipendente dai sistemi nazionali di creazione delle competenze dei singoli Paesi in cui sono ubicate le funzioni. Non sono infrequenti i casi di team di progettazione “24 ore su 24”, in cui singoli gruppi dislocati in diversi punti del globo proseguono il lavoro l’un l’altro, seguendo i differenti cicli giorno-notte. Sempre più le elevate competenze saranno disponibili in differenti territori del mondo³⁶, indebolendo quei modelli che ipotizzano l’elevata concentrazione di elevate competenze e lavori altamente qualificati nei soli Paesi dell’Occidente sviluppato.

Ciò richiederebbe, a detta degli esperti coinvolti nello studio, un ruolo maggiormente proattivo delle policies, a supporto di quelle attività produttive in cui il Regno Unito eccelle. Le policies per lo sviluppo delle competenze andrebbero quindi correlate ad una sofisticata attività di intelligence da parte dello Stato, capace di interpretare le tendenze internazionali sul piano tecnologico ed economico e di tradurre tali informazioni in strategie di sviluppo del Paese. Si tratterebbe quindi di favorire lo sviluppo di TNC nel Regno Unito, fornendo adeguati supporti ed interventi secondo un approccio alle politiche industriali più attivo. E la tendenza, per quelle aziende che operano in un contesto prettamente domestico, diventerebbe quella di competere in mercati di nicchia che richiederebbero comunque lo sviluppo di collegamenti a livello globale per diventare parte di un’ampia catena del valore.

Tali considerazioni non sono distanti da quelle contenute nel Report 2010 dell’UKCES nel merito del mismatch tra offerta e domanda di competenze nel Regno Unito. Le policies, in entrambi i casi non devono riguardare solo i lavoratori ma anche le imprese, il cui comportamento nei confronti delle nuove esigenze di confrontarsi con il mercato e di creare propri modelli di organizzazione del lavoro e di management è valutato ancora insufficiente e da sostenere.

Lo sviluppo delle competenze andrebbe quindi riformulato sotto questa accezione, rafforzando il ruolo del sistema della formazione continua come leva strategica per creare le competenze “giuste” e coerenti con gli obiettivi di competitività, di occupazione e di giustizia sociale.

³⁵ Brown Ph., Ashton D., Lauder H. (a cura di), *Skills are not enough: the globalisation of knowledge and the future UK economy*, PRAXIS, Issue n°4, UKCES, London, Marzo 2010. Lo studio è scaricabile dal sito dell’UKCES, all’indirizzo <http://www.ukces.org.uk/our-work/research-and-policy/praxis/>.

³⁶ Come riporta lo stesso studio, nell’arco di un decennio è raddoppiato il numero di iscrizioni alle università nel mondo, raggiungendo i 63 milioni nel 2005. La Cina ha oggi più giovani coinvolti in processi di alta formazione di quanti non ne abbiano gli USA. Ciò rappresenta una prova della globalizzazione delle “high skills” e, conseguentemente, di un massiccio incremento dell’opportunità di acquisire elevate professionalità in territori più competitivi.

4.2 – L’evoluzione dei provvedimenti di riforma in Francia. Il nuovo ruolo per gli OPCA

La riforma avviata dal Governo francese con la Legge n. 1437 del 24 novembre 2009 è intervenuta in modo complessivo sul funzionamento del sistema nazionale di apprendimento lungo tutto l’arco della vita ed ha mirato ad una integrazione dei servizi che intervengono a vario titolo sulla formazione e sull’inserimento dei lavoratori. Le linee guida della Riforma sono state esposte nel precedente Rapporto 2009. Tuttavia, per rendere conto dell’evoluzione in corso e facilitare la lettura dei provvedimenti e delle riflessioni che emergono dagli stakeholders, si ritiene utile riportare in sintesi le linee generali delle modifiche introdotte, in particolare per quanto riguarda gli OPCA, considerando la contiguità con i nostri Fondi Paritetici.

La riforma degli OPCA da attuare entro il 1 gennaio del 2012 – Il numero degli organismi autorizzati risulta fortemente ridotto attraverso l’innalzamento del tetto minimo di raccolta, dai 15 milioni precedenti agli attuali 100 milioni di euro. Le autorizzazioni all’operatività saranno deliberate tenendo conto delle capacità di finanziamento e delle performance di gestione, delle capacità di raccolta delle adesioni, delle capacità di studio e analisi, della coerenza del settore di intervento professionale, del rispetto delle regole di pubblicità finalizzata alla raccolta delle adesioni, della capacità di leggere e dare una rappresentazione dei bisogni del territorio e assicurare i servizi di prossimità alle imprese. Quest’ultimo aspetto introduce cambiamenti sostanziali nella missione degli OPCA: in sostanza si chiede di orientare gli interventi sulle esigenze delle micro e piccole imprese, i cui lavoratori raramente utilizzano i servizi. Il ruolo di sostegno che in questa direzione gli OPCA possono fornire al fine di analizzare e definire i loro bisogni, individuare le competenze e le qualifiche, diventa strategico nelle politiche di sviluppo del Governo francese.

Sono state riviste anche le modalità di gestione della raccolta delle adesioni. I costi di gestione non possono eccedere una disponibilità fissata in proporzione alla raccolta e di una parte variabile concordata con lo Stato. Nelle convenzioni tra Stato e OPCA saranno determinate le ripartizioni delle risorse previste sulla base revisionale dei costi, per tipologia di servizi da erogare: consulenza sulla definizione dei fabbisogni formativi, accompagnamento alla scelta e fornitura di servizi pedagogici, osservatorio, studi e ricerche, bilancio di competenze, ecc.

Istituzione del Fonds Paritaire de Sécurisation de Parcours Professionnels (F.P.S.P.P.) – Subentra al FUP garantendo, in fase di contingenza, versamenti supplementari a OPACIF e OPCA per finanziare interventi di professionalizzazione (DIF e CIF) e di riqualificazione dei lavoratori e dei disoccupati. La riforma prevede che le risorse siano prelevate con una percentuale fissa dai finanziamenti raccolti e integrati dallo Stato per le priorità che saranno concordate in sede di accordo quadro.

Ulteriori novità introdotte – La Legge del novembre 2009 contempla diverse novità; la prima è costituita da interventi mirati alla formazione dei lavoratori poco qualificati o in cerca di impiego, l’altra è riferita al riconoscimento del diritto di ogni persona di acquisire un avanzamento nella propria carriera professionale “*acquisire e aggiornare le conoscenze e le competenze per promuovere il loro sviluppo professionale, e avanzando almeno un livello di competenza nel corso della loro vita lavorativa*”. E’ inoltre introdotto il riconoscimento del diritto all’informazione e all’orientamento di qualità, a corollario del diritto di accesso ai percorsi di carriera. Le politiche informative di orientamento e consulenza sono valutate e coordinate con le regioni e i servizi di orientamento scolastico e professionale. Sono infine introdotti: la portabilità del DIF (Diritto

Individuale di Formazione) e la regolamentazione in materia di **validazione** e certificazione delle competenze.

... Novità sul funzionamento degli OPCA

La sfida cui la rete degli OPCA deve rispondere è di **divenire** per le imprese un vero intermediatore, attraverso l'intensificazione dei servizi di prossimità, per la realizzazione delle loro politiche di formazione. In altre parole, gli OPCA dovranno **abbandonare** l'approccio basato sul finanziamento dei *Plans* per farsi interpreti di una politica di **accompagnamento** delle imprese in materia di sviluppo delle risorse umane.

Come accennato, la riforma prevede la scadenza del 1° gennaio 2012 come data limite per la riorganizzazione, processo che oggi è pienamente in corso. Le logiche che stanno guidando al momento la riorganizzazione degli organismi fanno prevalere aggregazioni guidate dalle prossimità di settore e degli ambiti professionali. Sembrano facilitarsi le aggregazioni tra organismi che hanno in comune patrimoni di conoscenze legate al know-how di settore, ai bisogni dei lavoratori e alle attese delle imprese. Altri OPCA sembrano puntare sul radicamento territoriale, facendo quindi della conoscenza del sistema economico locale il punto di forza.

Nel frattempo i criteri di aggregazione sono stati modificati, e prevalgono i seguenti:

- capacità di sostenere finanziariamente le loro rinnovate performance di gestione entro limiti prefissati,
- coerenza del campo di intervento geografico e professionale o interprofessionale,
- presenza di una evidente e trasparente modalità di gestione paritaria,
- capacità di assicurare i servizi di prossimità ai beneficiari delle micro e piccole imprese (TPE e PME), così come di sviluppare competenze a livello di territorio,
- applicazione degli impegni relativi alla trasparenza della governance, alla pubblicazione dei conti e alla applicazione della carta delle buone pratiche delle OPCA e delle imprese.

La revisione del sistema di gestione ha posto una certa attenzione alla trasparenza delle informazioni, in particolare sui flussi finanziari, prevedendo una distinzione tra gestione dell'informazione (relativamente a: servizi offerti e i relativi costi, la trasparenza degli accordi attraverso la Convenzione degli Obiettivi e dei Mezzi - COM, la pubblicazione dei bilanci) e la gestione della missione, i servizi di prossimità alle imprese e i servizi ai lavoratori.

Gli OPCA devono essere in grado di prendersi carico dei costi di diagnosi delle PME secondo le modalità definite con l'accordo in cui si assicura il servizio di prossimità ai beneficiari delle imprese aderenti. Inoltre, gli organismi paritetici dovranno creare una sezione dedicata alla gestione dei contributi dei datori di lavoro che hanno dai 10 a 50 lavoratori. Occorre sottolineare che diversi OPCA erano già organizzati in tal senso.

Dall'insieme delle novità introdotte, gli OPCA vedono potenziata la capacità di promuovere iniziative di formazione professionale al servizio del territorio e delle imprese, e i risultati saranno tanto più apprezzabili quanto più si sarà riusciti a tener conto della relazione di servizio da svolgere con le imprese, i lavoratori e le collettività locali, in funzione del mantenimento e dello sviluppo degli apprendimenti e dei saperi, garantendo una presenza nel territorio che contribuisca alla qualità dei servizi soprattutto per le imprese di minori dimensioni.

Questo nuovo ambito di intervento ha fatto emergere un aspetto che richiede un primo fronte di intervento. Gli imprenditori che non hanno esperienza diretta con la formazione non hanno strumenti che gli permettono di esprimere un loro bisogno, né una proposta o un problema, e tanto

meno conoscono il linguaggio. Occorre pertanto che le OPCA intervengano sulla costruzione di modalità rappresentative condivise e sulla condivisione di un linguaggio.

In sintesi, le attese sul nuovo ruolo degli OPCA riguarda un accrescimento del valore aggiunto per il miglioramento delle professionalità e della capacità di gestione delle risorse umane da parte delle imprese, non solamente per quelle di grande dimensione, ma anche per le piccole realtà che presentano diverse tipologie di bisogni, e che non sono state finora adeguatamente seguite. La funzione di servizio sul territorio richiede agli organismi paritetici che non hanno una presenza territoriale significativa di:

- delegare la gestione di servizi ad altri OPCA,
- lavorare in rete per rafforzare la propria presenza nel settore professionale in cui operano,
- costruire partenariati in relazione alle specifiche esigenze settoriali e delle imprese aderenti.

Quest'ultimo punto evidenzia un altro cambiamento delle modalità di funzionamento relativo al lavoro di ingegneria dei servizi da erogare e dei finanziamenti da gestire, in relazione ai diversi referenti istituzionali – quali il FPSPP, i Pole Employ, altri OPCA – ed economici e sociali (imprenditori e lavoratori).

La mission del FPSPP è di assicurare le redistribuzione delle eccedenze degli OPCA e OPACIF per metterle a disposizione di coloro che non hanno risorse sufficienti a finanziare i CIF, e per la portabilità del DIF, mirando alla certificazione come prevista dalle branche professionali.

Nel marzo del 2010 lo Stato e il Fondo Paritario di Sicurezza dei Percorsi Professionali hanno sottoscritto un Accordo quadro³⁷ in cui si stabiliscono le modalità di finanziamento del Fondo e i beneficiari per le annualità 2010, 2011 e 2012, con il contributo del FSE e dello Stato. Il finanziamento delle azioni di qualificazione e riqualificazione interviene sui lavoratori e sui disoccupati soprattutto delle piccole e medie imprese, in particolare a favore di:

- lavoratori più esposti al rischio di cambiamento del loro percorso professionale, in possesso di qualifiche di primo livello e che non hanno beneficiato di percorsi formativi negli ultimi 5 anni, che abbiano un impiego part-time oppure che alternino periodi di lavoro a periodi di disoccupazione;
- disoccupati che hanno esigenze formative ben identificate e il cui accesso al percorso formativo è necessario per rientrare nel mondo del lavoro;
- acquisizione di conoscenze e di competenze di base destinato ai lavoratori particolarmente deboli e da realizzare con finanziamenti complementari al programma nazionale in atto da anni nel paese su questo specifico ambito, tramite convenzioni con gli OPCA, le organizzazioni professionali e i Pôle emploi;
- progetti territoriali interprofessionali o settoriali finanziati con i fondi degli OPCA e di OPACIF, nell'ambito degli accordi tra organismi professionali, Stato, Regioni e Centri per l'Impiego.

Le parti sociali hanno sottolineato l'importanza di poter disporre dell'accordo, nei primi mesi dell'anno, allegato alla finanziaria annuale che consente di gestire il FPSPP e presentare appelli per la raccolta delle proposte nell'anno solare di programmazione. I precedenti appelli, del 2009 e in parte 2010, hanno fatto sì che la realizzazione dei progetti sia stata limitata a 6 mesi e il funzionamento del Fondo ne ha risentito. La tempestiva approvazione ha evitato il ripetersi di stop and go, che pregiudicano la gestione dei progetti e la loro applicazione sul campo. Le difficoltà di

³⁷ Convention-cadre entre le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et l'Etat 2010-2012, Marzo 2010.

entrare in una fase di operatività collaudata ha avuto riflessi anche per le iniziative da cogestire con gli OPCA.

L'ammontare dei finanziamenti per il 2011 sarà inferiore a quanto stanziato nel 2010, passando da 1.060 a 800 Meuro, poiché non ci sarà l'impegno del AFDEF (*Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation*), riguardando giovani e disoccupati che hanno intrapreso un percorso di qualificazione, sembra infatti confermato l'orientamento di non sostenere il riconoscimento di un sussidio di disoccupazione, in ragione di una diminuzione dei lavoratori a rischio di perdita anche parziale del lavoro. Tuttavia rimane senza risposta l'appello di quanti hanno accolto nel 2009 l'opportunità di mettersi in gioco acquisendo nuove qualifiche e puntando su percorsi lunghi, che adesso vedono a rischio la riuscita dell'acquisizione del titolo. Si fa notare che questi protocolli sono seguiti dai Pole employ che ben conoscono le possibilità di domanda del territorio e che orientano, proprio in virtù delle alte probabilità di buon esito, i progetti di qualificazione o riqualificazione dei disoccupati.

Le azioni previste nell'ambito dell'asse 3 dell'Accordo quadro sono aumentate rispetto all'allegato finanziario 2010, prevedendo che il FPSPP partecipi al finanziamento di progetti che saranno realizzati dagli OPCA e OPACIF che prevedono azioni di formazione o di validazione di apprendimenti riferiti alle "competenze professionali valide tutto l'arco della vita" (competenze linguistiche e tecniche, come da L. 6111.2 del Codice del Lavoro), destinati a soggetti deboli del mercato del lavoro.

Infine, è di prossima realizzazione una Carta di qualità elaborata dal FPSPP, che sarà sottoposta e discussa con gli stessi OPCA.

APPENDICE A

Dettaglio regionale dei servizi formativi previsti nei percorsi di politica attiva per i percettori di ammortizzatori sociali in deroga

Regione	Servizi formativi
1 Valle d'Aosta	<p><u>Tirocini orientativi e formativi:</u> durata <200 - 960 ore in azienda> + 60 ore formazione</p> <p><u>Formazione continua e Formazione a catalogo (da soggetti accreditati):</u> organizzata in base alla richiesta delle aziende, degli enti (formazione interaziendale) o definita attraverso orientamento e scelta a catalogo. Formazione organizzata a moduli di 40 h per gruppi aula (max 15 partecipanti) o individualizzati (max 4 partecipanti)</p> <p>Con Provvedimento Dirigenziale n. 3338 del 22/07/2010, la Regione ha trasferito all' Inps 100 mila euro per il pagamento degli ammortizzatori ed ha stanziato una quota di pari importo per il finanziamento di interventi di politica attiva. Inoltre, ha previsto modalità per l'inserimento dei lavoratori in attività formative non specificamente riservate ai percettori di ammortizzatori in deroga, al fine di ampliare le opportunità formative nonché di monitorare la frequenza alle attività e la spesa corrispondente.</p>
2 Piemonte	<p><u>Progetti Integrati:</u> soggetti attuatori selezionati per provincia definiscono percorsi di politiche attive per i beneficiari CIG in deroga di durata flessibile; i costi orari standard sono di 13 € per le attività di gruppo, 26 € per quelle di minigruppo, 35 € per attività individuale</p> <p>I soggetti attuatori mettono a disposizione di ciascun trattato un case manager che accompagna il percorso definito attraverso il PAI.</p>
3 Lombardia	<p><u>Pacchetto di intervento integrato</u></p> <p><u>Servizi al lavoro:</u> realizzati da operatori accreditati: , <min 15 ore - max 80 ore circa> per costo orario di 32 €</p> <p><u>Servizi alla formazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Formazione permanente o continua</u>, minimo 8 h, costo orario di 13,34 € (alternanza: durata h. 0-40% del tot., costo orario 32€ x 10% ore alternanza) • <u>Formazione di specializzazione</u>, < 350 - 800 ore >, costo orario di 13,34 € <p>Indennità di partecipazione max 350 € al mese x n. di mesi di durata del PIP.</p>
4 Veneto	<p><u>Pacchetti di intervento integrati lavoro e formazione:</u> i percorsi sono articolati in moduli/mese. Ad ogni modulo/mese corrisponde una dote finanziaria di euro 310,00 per la fruizione di servizi di politica attiva, a cui è collegato un importo massimo di euro 290,00 per modulo/mese quale <i>indennità di partecipazione</i> agli interventi per il destinatario.</p> <p>L'importo standard per modulo per interventi di politica attiva è di euro 310,00 onnicomprensivo (costi sostenibili per l'acquisto e la fruizione dei servizi di politica attiva). E' ammessa la realizzazione di attività formativa individualizzata. In questo caso il modulo/mese sarà strutturato con al massimo 8 ore di formazione al costo di Euro 38/ora per un massimo di spesa di € 304,00 per modulo/mese.</p>
5 Friuli V.G.	<p>I servizi formativi sono rivolti ai lavoratori in cassa integrazione e in mobilità e consistono in:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Modulo orientativo di informazione e accompagnamento - durata 4 h; costo orario: 60€; indennità di partecipazione: 80€ (20€/h). 2. Formazione a catalogo (costi orario: 135,00 €, solo per durata 4 ore: 158,00€): <ol style="list-style-type: none"> a. formazione di base e trasversale; durata: < 40 - 120 h >; indennità di partecipazione: da 600,00 € a 1.300,00 €; b. formazione specialistica; durata < 4 - 80 h >; indennità di partecipazione: da 350,00 € a 1.000,00€. 3. Formazione ad hoc (Qualificazione di base abbreviata, Formazione imprenditoriale di base, Formazione permanente per gruppi omogenei e individualizzata): durata < 40 - 800 h>; costi orari: da 86€ a 158€; indennità di partecipazione da 600€ a 2.500 €; Work experience; durata da 2 a 6 mesi; costo orario: 8,20€; indennità di partecipazione: 400 € mensili.

Regione	Servizi formativi
6 P.A. Trento	<p><u>Interventi formativi a finanziamento provinciale</u>: rimotivazione e accompagnamento, durata 40 h o 120 h</p> <p>Interventi formativi professionalizzanti : durata <360-560 h> con tirocinio di <160-480 h></p> <p>Inserimento in moduli previsti nell'ambito dei corsi professionalizzati per l'apprendistato</p> <p><u>Interventi formativi a finanziamento FSE</u>: per la riappropriazione delle competenze (160h), per lo sviluppo delle competenze (320h) e per la costruzione di nuove professionalità complesse (640h)</p> <p>I costi orari degli interventi cofinanziati dal FSE sono compresi tra i 21,80 € e i 35 € e l'indennità di partecipazione è pari a 5 € all'ora. + eventuali buoni pasto e rimborsi ed è uguale anche per i corsi a finanziamento provinciale.</p>
7 P.A. Bolzano	<p><u>Corsi tecnici di aggiornamento professionale</u> (Scuole professionali ed Enti accreditati)</p> <p><u>Corsi di formazione continua a catalogo</u> (con voucher <400-1.500€>) Riqualificazione e aggiornamento in azienda</p> <p><u>Piani formativi per microimprese</u> (a cura delle Scuole professionali).</p> <p>Indennità di partecipazione di 3,00 € (3,60€ se a finanziamento con risorse provinciali).</p>
8 Liguria	<p><u>Work experiences</u>: durata max 10 mesi, costo per le attività di assistenza e tutoraggio di 250 € mensili.</p> <p><u>Formazione individualizzata</u>: voucher formativi e voucher aziendali dall'importo unitario di 1.800, per quelli aziendali vi è la sottoscrizione di un impegno giuridicamente rilevante da parte dell'azienda all'assunzione a tempo indeterminato.</p> <p><u>Percorsi di qualificazione, riqualificazione e riconversione professionale</u>: durata media 120 h, costo orario di 10,7 ora/allievo €.</p>
9 Toscana	<p><u>Pacchetti di intervento integrati lavoro-formazione</u>: consulenza, informazione e azioni formative di base, trasversale e su competenze professionali suddivisi per durata della sospensione: fino a 15 gg., da 16 a 30 gg., da 31 a 60 gg., da 61 a 120 gg. oltre i 120 gg. (10 € al giorno).</p> <p>Forte decentramento alle Province che tra le varie forme di intervento fanno ricorso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle <i>carte ILA</i> (Individual Learning Account). La carta di credito prepagata può essere ricaricata fino a un massimo di 2.500 euro, attraverso singole ricariche di 500 euro ciascuna, da spendere in azioni formative per un periodo massimo di due anni; - al <i>voucher a sportello</i> che può raggiungere un importo di circa 4.000 euro - alla <i>formazione continua on the job</i>; <p><u>Formazione erogata anche in integrazione con alcuni Fondi Paritetici Interprofessionali</u> per le imprese aderenti agli stessi con casi di CIGS in deroga.</p>
10 Emilia Romagna	<p><u>Aggiornamento e specializzazione</u>: moduli formativi di 40 ore, costo ora/allievo 21€ + eventuale buono pasto (5,29€) + eventuale rimborso spese di trasporto (7€) + indennità di partecipazione (8,15€).</p> <p><u>Piani formativi aziendali ed interaziendali (just in time) se previste dall'accordo sindacale</u>: costo ora/allievo 21 € + eventuale buono pasto (5,29€) + eventuale rimborso spese di trasporto (7€) + indennità di partecipazione (8,15€).</p> <p><u>Percorsi di qualificazione, riqualificazione e riconversione professionale</u>: durata 50 ≤ ore ≤ 300, voucher assegnati su 5 fasce di durata con valori del voucher compresi tra 1.400€ e 8.650€; + eventuale buono pasto (5,29€) + eventuale rimborso spese di trasporto (7€) + indennità di partecipazione (8,15€).</p>
11 Marche	<p>I lavoratori trattati vengono suddivisi in base alla durata della sospensione e vengono definiti pacchetti di intervento integrati diversificati in base alla durata della sospensione.</p> <p><u>Pacchetti di intervento integrati lavoro-formazione</u>:</p> <p><u>Formazione breve</u> realizzata dai Centri per l'impiego orientamento e formazione (CIOF)</p> <p><u>Consulenza, informazione e azioni formative</u> di base, trasversale e su competenze professionali suddivisi per durata della sospensione: fino a 1 mese, oltre 1 mese (costo orario < 8,50 - 18,00 > €)</p> <p><u>Formazione individualizzata a catalogo regionale</u> Voucher dal valore <76,00 - 1.140 €></p> <p><u>Formazione a qualifica realizzata tramite Avvisi pubblici provinciali</u></p> <p><u>Altri interventi</u> (tirocini formativi e sostegno all'imprenditorialità)</p>

Regione	Servizi formativi
12 Umbria	<p>I lavoratori percettori di ammortizzatori in deroga vengono suddivisi in base alla durata della sospensione e vengono definiti pacchetti di intervento integrati diversificati in base alla durata della sospensione.</p> <p><u>Pacchetti integrati di intervento:</u></p> <p><u>Servizi al lavoro</u> (counselling, bilancio di competenze, orientamento, etc), erogati dai CPI nei diversi incontri e da soggetti aggiudicatari del bando regionale.</p> <p>Utilizzo del <u>Libretto individuale dei Servizi al Lavoro</u></p> <p><u>Servizi di formazione di base, trasversale e professionalizzanti</u> articolati in attività settimanali della durata complessiva di 25 ore ciascuna, progettate su una logica modulare basata sul riferimento delle UFC. Costo orario ammissibile di 12 €. I soggetti attuatori sono organismi accreditati dalla Regione per la formazione continua, ammessi a finanziamento individualmente o in ATI/ATS nell'ambito del bando regionale.</p>
13 Lazio	<p><u>Centri in house accreditati per l'orientamento</u></p> <p><u>Formazione sviluppo di competenze di base</u>: ore < 8 - 120 >, costo orario 15€ aula e 30€ individuale, costo partecipazione < 120 - 1.800 € ></p> <p><u>Centri pubblici o Enti accreditati per la formazione continua o superiore</u></p> <p><u>Formazione competenze relazionali</u>: ore <16 - 48 >, costo orario 15€, costo partecipazione <240-720 €></p> <p><u>Formazione a qualifica/abilitazione</u>: ore <50 - 400 >, costo orario 13€, costo partecipazione <750-5.200€></p>
14 Abruzzo	<p>I lavoratori trattati vengono suddivisi in cluster in base alla tipologia di condizione e vengono definiti pacchetti di intervento integrati diversificati.</p> <p><u>Dote personale o Borsa Lavoro</u> per la realizzazione di percorsi integrati e personalizzati di inserimento o reinserimento lavorativo. La dote può assumere la forma di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Voucher</i> formativo individuale connesso all'offerta presente nei <i>Cataloghi regionali</i> (da 200 a 400 h per un importo massimo complessivo di 5.000 €, suddiviso proporzionalmente per le mensilità del percorso formativo, max 600 € mensili) e per Percorsi di formazione continua (max 100 h per un costo orario di 20 €) realizzati da Enti formativi tramite Cataloghi o tramite Avvisi - <i>Tirocinio</i> formativo (Borsa Lavoro di 500 € per almeno 80 h mensili) presso un bacino di Aziende resesi disponibili ad accogliere i tirocinanti. Il tutoraggio è a responsabilità del CPI. <p>Indennità di partecipazione di 500 € mensili.</p>
15 Molise	<p><u>Adozione modello Azione di sistema Welfare to Work</u></p> <p><u>Pacchetti di intervento integrati lavoro-formazione</u>: consulenza, informazione e azioni formative di base, trasversale e su competenze professionali suddivisi per durata della sospensione: fino a 3 mesi, da 3 a 6 mesi, 6 mesi, 8 mesi e 12 mesi (costo orario < 8 - 40€>).</p>
16 Basilicata	<p><u>Adozione modello Azione di sistema Welfare to Work</u></p> <p>I lavoratori trattati vengono suddivisi in base alla durata della sospensione e vengono definiti pacchetti di intervento integrati diversificati in base alla durata della sospensione.</p> <p><u>Attività di orientamento</u></p> <p><u>Corsi brevi</u> (competenze di base e all'autoimpiego):</p> <p><u>Corsi a qualifica o di riqualificazione</u> Tirocini, borse di lavoro, work experience durata compresa tra le 300 e le 600 h.</p> <p>Per il momento scarso utilizzo di FSE (soprattutto risorse regionali)</p>
17 Sardegna	<p><u>Adozione modello Azione di sistema Welfare to Work</u></p> <p><u>Agenzie formative accreditate</u></p> <p><u>Corsi brevi</u> (competenze di base e all'autoimpiego): durata fino a 120 h, costo ora/allievo di 15 €</p> <p><u>Corsi a qualifica o di riqualificazione</u> Tirocini, borse di lavoro, work experience: durata superiore a 120h, Voucher dal valore min. 1.800 € e costo ora/allievo di 13 €</p>

Regione	Servizi formativi
	Tutte le attività formative devono essere organizzate per moduli UC (Unità di Competenza) di almeno 60 ore per ciascuna UC.
18 Campania	<p><u>Attività di orientamento</u> (2 moduli di 16 ore ciascuno) e attività di formazione (organizzate in moduli da 80 ore); Azioni inserite nel programma <i>Welfare to Work</i> (ad esempio: bilancio di competenze, analisi dei bisogni individuali ed aziendali);</p> <p><u>Corsi di alta formazione</u> previsti dal catalogo relativo al progetto interregionale “ Alta formazione in rete” ai voucher individuali.</p> <p>Le attività di orientamento e formazione previste dal pacchetto anti-crisi la determinazione del parametro costo orario equivale a: borsa pari a € 350,00 al mese per ogni modulo di orientamento frequentato; borsa pari a € 240,00 al mese per le attività di formazione (il cumulo con il sussidio di disoccupazione non deve superare la soglia di 1.000,00 Euro mensili). La quota di indennità di partecipazione integrativa - ovvero il 30 % a valere sul Fse- è calcolata in modo forfettario.</p>
19 Puglia	<p><u>Adozione modello Azione di sistema Welfare to Work</u></p> <p>Formazione a Catalogo organizzata a moduli di 20 ore con un parametro di costo orario di 15 € per i servizi erogati a gruppi e di 38 € per i servizi individuali. Assume la denominazione di Riqualificazione per le sospensioni brevi (fino a 2 e fino a 4 mesi) e Ricollocamento (da 4 a 6 mesi e oltre).</p> <p>Voucher formativo < 300 - 1.500 € > Indennità di servizio pari a 100 €</p>
20 Calabria	<p><u>Adozione modello Azione di sistema Welfare to Work</u></p> <p><u>Corsi brevi (competenze di base e all'autoimpiego)</u>: durata < 60 - 120 h>, costo orario < 7 - 15 € > + eventuale buono pasto (5,00€)</p> <p><u>Corsi a qualifica</u>: durata min. 400 h, <7 - 15 € > + eventuale buono pasto (5,00€)</p> <p><u>Tirocini, borse di lavoro, work experience</u>: <7 - 15 € > + eventuale buono pasto (6,00€)</p> <p><u>Piani formativi aziendali (just in time)</u>: <7 - 15 € > + eventuale buono pasto (6,00€)</p> <p>Voucher dal valore <400 - 8.000 €></p>
21 Sicilia	<p><u>Adozione modello Azione di sistema Welfare to Work</u> (con la specificità della presenza degli Sportelli Multifunzionali)</p> <p><u>Pacchetti integrati di intervento svolti dagli Sportelli Multifunzionali</u></p> <p><u>Consulenza orientativa</u>: Individuale. Cinque moduli pari ad un incontro di 60 min. cd. Si conclude col bilancio di prossimità.</p> <p><u>Formazione orientativa</u>: quattro moduli per gruppi omogenei, pari ad almeno 2 incontri di 120 min. cd.</p> <p><u>Percorso di aggiornamento formativo (breve)</u>: Obbligatorio. Dieci moduli della durata di 8 ore cd. (dell'intero percorso 72 ore). Possono essere realizzati sia dagli Sportelli Multifunzionali che dai Soggetti attuatori accreditati (tramite Avvisi e Bandi)</p> <p>Tutte le azioni rivolte ai Destinatari vanno ad aggiornare il PAI.</p>

PAGINA BIANCA