

Senato della Repubblica
Commissione XI
Lavoro e Previdenza Sociale
**“Impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione
industriale”**

(Affare assegnato n. 974)

Contributo Forma.temp
sulla base delle attività 2012 -2016

2 agosto 2017

Audizione Forma.Temp



Indice

Cosa è Forma.Temp	3
Il lavoro in somministrazione: prime evidenze degli effetti della quarta rivoluzione industriale.....	7
<i>Premessa</i>	
<i>Le tematiche 4.0 nella formazione finanziata da Forma.Temp e nel lavoro in somministrazione</i>	
<i>Il trend in crescita del lavoro in somministrazione</i>	
<i>Focus sull'apprendistato in somministrazione</i>	
Un quadro delle competenze e delle abilità richieste dal mercato attraverso l'analisi dei corsi Forma.Temp.....	20
Modello Forma.Temp:le prestazioni sociali a supporto delle transizioni occupazionali e professionali	28
Sintesi delle Evidenze	38
Alcune riflessioni conclusive.....	39



Cosa è Forma.Temp

Il Fondo Forma.Temp è costituito sotto forma di libera associazione senza fini di lucro autorizzata con DM del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 18/12/2000 in applicazione dell'art. 5 della Legge n. 196 del 24 giugno 1997 "Norme in materia di promozione dell'occupazione" (c.d. Legge Treu). E' vigilato dallo stesso Ministero e trova la sua fonte normativa oggi nell'art. 12 del D. Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.

In ragione dell'art. 12 del D. Lgs. n. 276/2003 e s.m.i., Forma.Temp è finanziato con un contributo, a carico delle Agenzie per il Lavoro, pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori con contratto di lavoro in somministrazione.

I Soci costituenti Forma.Temp sono ASSOLAVORO, C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., FELSA C.I.S.L., Nidil C.G.I.L., e U.I.L. Uiltemp®. Da settembre 2013 è entrata a far parte dell'Assemblea dei Soci Forma.Temp anche Assosomm.

Come previsto dall'art. 12 del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, Foma.Temp persegue i seguenti scopi:

- interventi di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, nonché misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a missione;
- iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine missione;
- iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
- iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;
- iniziative per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Il Fondo ha, altresì, lo scopo di svolgere le attività ad esso assegnate da contratti ed Accordi collettivi, come confermato dall'art. 55-ter del DL 24 aprile 2017, n. 50, convertito dalla legge 96/2017. Anche in questo ambito la delega alla contrattazione collettiva assicura la



massima flessibilità e la piena rispondenza delle misure e degli interventi ai bisogni del settore. Così come la presenza del conto azienda, consente alle agenzie di organizzare ed erogare la formazione più adeguata e più efficace rispetto all'occupabilità del lavoratore e alle necessità dell'utilizzatore.

Le attività formative finanziate dal Fondo sono suddivise per tipologie di destinatari. Oltre agli interventi di Politiche Attive e Passive per i lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato in somministrazione, Forma.Temp finanzia, diversamente dagli altri fondi, anche interventi di Politiche Attive per i candidati a missione di lavoro.

FORMAZIONE TD

Per i candidati a missione di lavoro e i lavoratori attivi con contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione, le tipologie di formazione sono:

Formazione di Base

- trasversale a tutti i settori e tutte le mansioni (sicurezza, lingue, informatica, ricerca attiva del lavoro)
- beneficiari: inoccupati, disoccupati, lavoratori con contratto di somministrazione

Formazione Professionale

- per la creazione di competenze specifiche o specializzazioni legate alle singole figure professionali
- beneficiari: inoccupati, disoccupati, lavoratori con contratto di somministrazione
- Obiettivo minimo di placement 35% a livello nazionale con penalizzazioni se non conseguito

Formazione On the Job

- in affiancamento, sul luogo di lavoro all'inizio della missione per l'adeguamento delle competenze al contesto lavorativo
- beneficiari: lavoratori con contratto di somministrazione
- Formazione Continua
- corsi a iniziativa delle ApL



- beneficiari: inoccupati, disoccupati, lavoratori con contratto di somministrazione

FORMAZIONE TI

Per i lavoratori attivi con contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione, le tipologie di formazione riguardano la:

Riqualficazione

- formazione per il rafforzamento della posizione professionale
- beneficiari: lavoratori attivi con contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione durante il periodo legato alla procedura in mancanza di occasioni di lavoro (art. 25 del CCNL di settore)
- deve prevedere Accordo Sindacale nel quale venga definito il piano formativo individuale di Riqualficazione

Qualificazione

- formazione per lo sviluppo di nuove competenze
- beneficiari: lavoratori attivi con contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione, in costanza di missione, durante il periodo di disponibilità (art. 32 del CCNL di settore), in apprendistato
- deve prevedere Bilancio delle Competenze per i lavoratori in disponibilità

Nel contesto di una crescente domanda di lavoro in somministrazione, Forma.Temp rappresenta, dunque, un punto di osservazione privilegiato sui mutamenti in atto nel mercato del lavoro.

Da un lato, attraverso un'analisi qualitativa dei dati presenti nei propri archivi, è in grado di monitorare e valutare, con riferimento ai corsi erogati dalle Agenzie per il Lavoro (ApL) e finanziati dal Fondo, se e come queste ultime abbiano modificato la propria offerta formativa in risposta alle esigenze degli utilizzatori e in generale ai mutamenti del mercato.

Dall'altro, l'analisi dell'andamento degli strumenti di Politica Passiva del Lavoro erogati da Forma.Temp per i lavoratori in somministrazione, spesso in integrazione con le Politiche Attive del Lavoro (non solo Formazione, ma anche Bilancio di competenze e Orientamento al lavoro),



offre l'evidenza di un modello virtuoso di sostegno ai lavoratori in differenti situazioni di fragilità del contesto lavorativo¹:

- a. nelle fasi di transizione da una missione lavorativa ad un'altra (per lavoratori TD);
- b. in assenza di opportunità di lavoro (per lavoratori TI);
- c. per trattamenti di Integrazione Salariale in connessione con il riconoscimento della Cassa Integrazione Guadagni ai lavoratori dell'Impresa Utilizzatrice (per lavoratori TD e TI).

Al fine di offrire una panoramica significativa delle tendenze si è preso in considerazione, come periodo di analisi, il quinquennio 2012-2016: un arco temporale ampiamente rappresentativo dell'attività formativa finanziata da Forma.Temp ed al tempo stesso non troppo distante rispetto all'insorgenza nel tempo del fenomeno definito "Industria 4.0".

Si evidenziano in tabella i principali indicatori dell'attività formativa finanziata da Forma.Temp nel periodo di riferimento.

Attività Formative Forma.Temp	2012	2013	2014	2015	2016	Totale
Progetti finanziati	26.644	25.936	29.190	37.214	33.263	152.247
Ore di formazione	1.011.534	983.198	1.108.956	1.363.784	1.297.807	5.765.279
Partecipazioni	158.039	160.662	182.221	224.637	230.979	956.538
Allievi Formatì	132.860	135.619	154.665	194.390	203.621	821.155
Finanziamenti erogati	€130 mln	€216 mln	€135 mln	€159 mln	€178,8 mln	€819 mln

¹ Si tratta di trattamenti aggiuntivi rispetto agli strumenti istituzionali a carattere nazionale di politica passiva quali la NASpI (voci a. e b.) o alternativi (voce c.).



Il lavoro in somministrazione e le prime evidenze degli effetti della quarta rivoluzione industriale

Premessa

Al fine di ricostruire una cornice di riferimento utile a contestualizzare le analisi proposte da Forma.Temp, a partire dal proprio punto di osservazione incentrato sul mercato del lavoro in somministrazione, sono di seguito sintetizzate le evidenze emerse nel dibattito in corso a livello europeo sul tema "Industria 4.0" e sugli impatti ipotizzabili sull'occupazione, attingendo alle fonti qualificate che già hanno ampiamente illustrato il fenomeno.

In linea con la definizione della High Tech Strategy 2007-2010 tedesca², Confindustria definisce l' "**Industria 4.0**" (o Manifattura 4.0), come la *"produzione industriale del futuro, che include quella estensiva di prodotti individualizzati, all'interno di ambienti produttivi altamente flessibili; che punta sull'integrazione sia dei consumatori sia dei business partner all'interno dei processi di progettazione e creazione del valore; che promuove l'integrazione della produzione con servizi di alta qualità per realizzare prodotti ibridi. In termini più operativi, Industria 4.0 comporta l'organizzazione di processi di produzione basati sulla tecnologia e su device in grado di comunicare autonomamente tra di loro lungo la catena del valore: ossia un modello di smart factory dove i sistemi controllati dai computer gestiscono processi fisici, creando un mondo virtuale e parallelo a quello fisico"*³. In definitiva i processi di produzione e lavoro si trasformano per l'avvento coevo di nuove capacità tecnologiche:

1. "Big Data", possibilità di elaborare e trasmettere enormi masse di dati grazie alle ampliate potenzialità di *storage*;
2. "Industrial Internet of Things", sistemi di *networking* in grado di connettere sensori attraverso trasmettitori di radiofrequenze rendendo possibile il cd. "dialogo tra oggetti";
3. "Cloud Manufacturing", disponibilità di risorse interconnesse ovunque accessibili e adattabili flessibilmente ai mutamenti di contesto;
4. "Advanced Automation", robot dotati di capacità ergonomiche, di apprendimento e *problem solving*;
5. "Additive Manufacturing", cioè l'uso industriale della stampa in 3D;

² Documento di programmazione economica del governo federale tedesco, in cui compare per la prima volta il termine.

³ A. Bianchi, "Industria 4.0": quale modello applicare al tessuto industriale italiano. Strumenti per favorire la digitalizzazione delle filiere industriali nazionali", Confindustria, 2016.



6. “*Wearables* e Interfacce Vocali”, ovvero dispositivi in grado di “aumentare” le capacità umane se indossati o attraverso i comandi vocali.

Queste nuove capacità aumentate della tecnologia stanno trasformando tutti i settori dell’economia dalla produzione al consumo, ai trasporti, alle comunicazioni.

Con riferimento all’occupazione, il dibattito - come già accaduto in altre fasi della rivoluzione industriale - si articola intorno agli effetti negativi che digitalizzazione, automazione e intelligenza artificiale insieme possono determinare sulla quantità e sulla qualità dell’occupazione, stanti le possibilità di sostituzione di ampie tipologie di lavorazioni ad alta complessità fino ad ora riservate esclusivamente a soggetti umani.

La velocità, la pervasività e la trasversalità con cui le nuove tecnologie digitali stanno permeando i processi produttivi inducono a riflettere e a interrogarsi su come e in che direzione stia cambiando la domanda di lavoro sia in termini quantitativi sia in termini qualitativi con riferimento, cioè, alle *skill* richieste dal mercato, alle figure professionali emergenti e ai bisogni formativi ad esse connessi.

Per i professionisti dell’istruzione e della formazione fuori e dentro le imprese è, dunque, indispensabile cogliere i mutamenti già in atto al fine di indirizzare opportunamente i piani e gli interventi formativi idonei a sostenere le nuove richieste del mercato e, conseguentemente, l’occupabilità per le risorse giovani da inserire e per i lavoratori da riqualificare.

Per i *policy maker* si pone il duplice tema dell’accelerazione da imprimere nello sviluppo delle competenze connesse alle opportunità produttive legate all’efficientamento/innovazione dei processi produttivi, attraverso idonee politiche attive del lavoro e, al contempo, “*la necessità di individuare strumenti idonei a “minimizzare il costo sociale connesso alla distruzione di posti di lavoro”* attraverso ammortizzatori sociali (politiche passive) per quelle fasce di lavoratori destinati a subire la distruzione di lavori/settori produttivi⁴.

Il trend in crescita del lavoro in somministrazione

Tra il 2012 ed il 2016, il numero dei lavoratori in somministrazione è cresciuto notevolmente (**Tabella. 1**). Il Lavoro a Tempo Determinato è cresciuto del 33,4 %, passando dalle 256.656 unità del 2012 alle 342.437 unità del 2016. La crescita più imponente si è registrata per i lavoratori a Tempo Indeterminato (+ 385,7%): erano 8.034 unità nel 2012 e

⁴ D. Guarascio, S. Sacchi, “Digitalizzazione, Automazione e Futuro del lavoro”, Inapp, 2017.



diventano oltre 39.000 unità nel 2016. Sulla base di elaborazioni E.Bi.Temp su dati INAIL, il peso del lavoro in somministrazione sull'occupazione complessiva, in Italia, è passato dallo 0,5% del 2000 al 2,7% del 2016.

Numero medio di lavoratori in missione nell'anno di riferimento			
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale
2012	256.656	8.034	258.668
2013	263.283	11.446	265.296
2014	284.098	14.652	286.112
2015	324.653	22.371	326.668
2016	342.437	39.020	344.453
Totali	1.471.127	95.523	1.566.650

Tabella 1. Fonte: Forma.Temp

L'impegno in attività di formazione è stato notevole: nel periodo 2012-2016 hanno partecipato ai progetti formativi (al netto delle partecipazioni reiterate) **821.155 unità tra lavoratori in missione e candidati al lavoro in somministrazione, con una variazione nell'intero periodo del +53,26% (Tabella 2).**

	2012		2013		2014		2015		2016		Totali	Delta 2012-2016	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		N	%
Partecipazioni ricorrenti una sola volta (= partecipanti)	132.860	84,07	135.619	84,41	154.665	84,88	194.390	86,54	203.621	88,15	821.155	70.761	53,26
Partecipazioni aggiuntive oltre la prima	25.179	15,93	25.043	15,59	27.546	15,12	30.247	13,46	27.358	11,85	135.383	2.189	8,69
Totale	158.039	100	160.662	100	182.221	100	224.637	100	230.979	100	956.538	72.950	46,15%

Tabella 2. Fonte: Forma.Temp - Distribuzione dei partecipanti ai progetti delle Apl per anno

L'offerta formativa si è concentrata maggiormente nelle regioni del Nord Ovest seguite dalle regioni del Nord Est, del Sud e del Centro (**Tabella 3, Grafico 1**).

Anno	Nord Est		Nord Ovest		Centro		Sud		Totali
	N	%	N	%	N	%	N	%	
2012	39.360	24,91	59.538	37,67	23.733	15,02	35.408	22,40	158.039
2013	41.091	25,58	61.528	38,30	25.036	15,58	33.007	20,54	160.662
2014	46.422	25,48	69.674	38,24	26.105	14,33	40.020	21,96	182.221
2015	55.043	24,50	87.453	38,93	28.351	12,62	53.790	23,95	224.637
2016	55.952	24,22	98.418	42,61	30.020	13,00	46.589	20,17	230.979
TOTALE	237.868		376611		133.245		208814		956.538

Tabella 3. Fonte: Forma.Temp - Partecipazioni ai corsi - Valori assoluti e percentuali

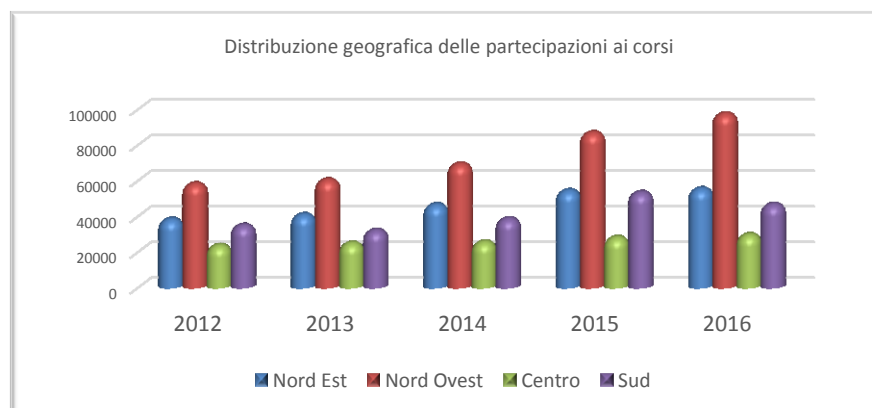


Grafico 1. Fonte: Forma.Temp - Partecipazioni ai corsi: distribuzione geografica

Al Nord, i dati si rivelano in linea con quelli relativi al mercato del lavoro in somministrazione: questa è, infatti, l'area geografica a maggior vocazione industriale e manifatturiera del Paese ed il lavoro in somministrazione copre nel 2016 quasi il 5% del lavoro dipendente.

Sorprende, invece, l'evidenza relativa al Sud (se confrontata con quella del Centro): a fronte di un minor ricorso alla somministrazione (l'1,8% dell'occupazione complessiva vs il 2,7% al Centro) risulta una partecipazione alle attività formative più ampia rispetto al Centro Italia. A parziale spiegazione, può essere utile ricordare la presenza nel meridione di importanti



realità industriali come lo stabilimento Fiat a Melfi che fa ampio ricorso alla somministrazione di lavoro.

Le tematiche 4.0 nella formazione finanziata da Forma.Temp e nel lavoro in somministrazione

Con riferimento al lavoro 4.0 attraverso l'analisi dei titoli dei corsi (Tabella 4) è possibile evidenziare la comparsa dei primi segni della nascente Industria 4.0.

Nel periodo 2012-2016, sono stati finanziati da Forma.Temp **857** progetti relativi a tematiche 4.0 per complessive **426.789** ore di formazione: rispettivamente lo 0,56% dei progetti totali (152.247) ed il 7,4 % delle ore totali (5.765.279), per **3.572** partecipazioni pari allo **0,37%** delle partecipazioni totali (956.538).

L'analisi dei contenuti dei corsi (Tabella.4) evidenzia come le tecnologie 4.0 entrano a far parte della terminologia formativa. Parallelamente l'offerta formativa si va sempre più indirizzando verso figure professionali caratterizzate dalle cd. *high skill*: ingegneri, programmatori informatici, tecnici ed esperti di organizzazione di impresa. Figure professionali che compaiono nello stesso titolo dei corsi. Come noto, infatti, spesso i titoli dei corsi di formazione tecnico-specialistica coincidono con la figura professionale per la quale i corsi stessi sono concepiti.

Tematiche Industria 4.0 nei titoli dei corsi dal 2012 al 2016						
Distribuzione delle partecipazioni per anno di riferimento						
	anno					Totale
	2012	2013	2014	2015	2016	
Progettazione meccanica 3D (Visual Mockup Dmu, CAD CAM, CATIA, Solidworks, ,ecc.)	490	473	641	646	829	3079
Robot industriali e lavorazioni su isole robotiche	25	28	40	68	53	214
Sistema SCADA	12					12
Esperto della realtà virtuale immersiva in ambienti 3D	1		14			15
Implementing and Managing Microsoft Server Virtualization	1	1				2
Lab AGTU Engineer	1	1		1		3
Patent & Homologation Engineer			2			2
Industrial Engineering Specialist			1	1		2



Development Engineer Custom Made	1	1	2
Additive manufacturing	2	1	3
Machine Learning	1	13	14
Package Engineer	1	1	2
PRO/E	1		1
Analisi virtuale e simulazione dei processi industriali (SCOCCA)	2	1	12
SmartPlant 3D	9		9
Simulazione processi fabbricazione per deformazione plastica	1	2	3
Digital Manufacturing & Virtual Ergonomics		7	7
Progettista stampa 3D		10	10
Sviluppatore piattaforma Cloud		8	8
Big Data Analyst		9	9
CASSE RFID Radio Frequency Identification		84	84
Digital Factory		6	6
Faurecia excellent system		49	49
Internet of things		9	9
SAGE X3		4	4
	566	510	709
	773	1097	3572

Tabella 4. Fonte: Forma.Temp – Distribuzione delle partecipazioni ai corsi su tematiche 4.0 per anno - Valori assoluti e percentuali

In ambito manifatturiero si nota che già dall'anno 2012 compaiono i termini Robot industriali e lavorazioni su isole robotiche, precursori dei più evoluti concetti di *Digital Manufacturing & Virtual Ergonomics*, *Machine Learning*, *Internet of Things*, *piattaforma Cloud*, che appaiono nel 2015 e 2016. L'*Additive Manufacturing* compare già nel 2014 insieme allo *Smart Plant 3D*.

In ambito servizi, si cita già nel 2012 l'impiego dei sistemi SCADA "*Supervisory Control And Data Acquisition*", basati su sistemi informatici distribuiti per il monitoraggio elettronico di sistemi fisici, che anticipa l'evoluzione verso i servizi *Cloud* a partire dal 2015.

In sintesi, la progressiva diffusione della terminologia 4.0 nei contenuti formativi è espressione dell'innovazione tecnologica che si evidenzia come una sorta di "*continuun*" evolventesi nel tempo.

La formazione si rivolge in prevalenza a disoccupati/inoccupati a cui si riferisce l'87% delle partecipazioni a corsi su tematiche 4.0 nel 2016 (in aumento rispetto al 75% del 2012) e a lavoratori assunti a tempo indeterminato con il 4,44% delle partecipazioni nel 2016 vs lo 0,2% nel 2012 (**Tabella 5**).

Diminuisce, invece, la presenza dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato che dal 24,82% nel 2012 scende al 6,81% nel 2016.

I dati esposti trovano un riscontro nella più ampia durata dei corsi su materie 4.0 rispetto alla media dei corsi finanziati da Forma.Temp: quasi 120 ore, tre volte le 40 ore della durata media dei corsi finanziati nel periodo 2012-2016⁵. E' difficile che tali più ampie durate siano compatibili con l'impegno lavorativo di chi è occupato in missione a tempo determinato, specialmente se di breve durata come spesso accade, o anche a Tempo Indeterminato (solo 69 partecipazioni nel quinquennio).⁶ Sono, invece, compatibili con le esigenze di chi si sta ancora formando per l'ingresso del mercato del lavoro. Un ulteriore riscontro proviene dall'analisi dei dati relativi ai progetti formativi individuali connessi con il contratto di apprendistato, come si osserva nel paragrafo seguente dedicato a questo istituto.

Partecipazioni relative a corsi su Tematiche 4.0 Distribuzione per tipologia di destinatario											
	2012		2013		2014		2015		2016		Total e
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Candidati a missione lavoro	423	75,00	374	72,62	562	79,27	645	83,66	889	87,76	2811
Lavoratori in somministrazione a Tempo Determinato (TD)	140	24,82	138	26,80	133	18,76	120	15,56	69	6,81	600
Lavoratori in somministrazione a Tempo Indeterminato (TI)	1	0,18	3	0,58	14	1,97	6	0,78	45	4,44	69
totale	564	100	515	100	709	100	771	100	1013	100	3.572

Tabella 5. Fonte: Forma.Temp - Valori assoluti e percentuali

Con riferimento, infine, alla distribuzione geografica (**Grafico 2**), si osserva che le tematiche 4.0 sono più frequentemente richieste nel Nord Ovest, con quasi la metà delle partecipazioni registrate. Seguono il Nord Est (al 28% nel 2016) e, con alterne vicende, il Sud e il Centro. Al Sud, dopo un primo impegno nella formazione su tematiche digitali, che nel 2012 ha catalizzato il 37% delle partecipazioni totali, l'interesse delle ApL a finanziare "corsi 4.0" è andato progressivamente diminuendo con un dato 2016 che si attesta al 14%.

⁵ Elaborazioni Forma.Temp sui progetti del periodo. Durata Minima 8 ore, durata massima 500 ore per corsi Master per le tematiche 4.0.

⁶ Nel 2016 la il 74,8% delle missioni di lavoro ha una durata massima di un mese (più precisamente il 28,5 % dura solo 1 giorno, il 12,4% dura 2 o 3 giorni, il 33% ha durata tra 4 e 30 giorni); lo 0,8% dura più di un anno, l' 8,3% ha durata tra 3 e 12 mesi, il 16,1% ha durata tra 1 e 3 mesi – Fonte: Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie (2017), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

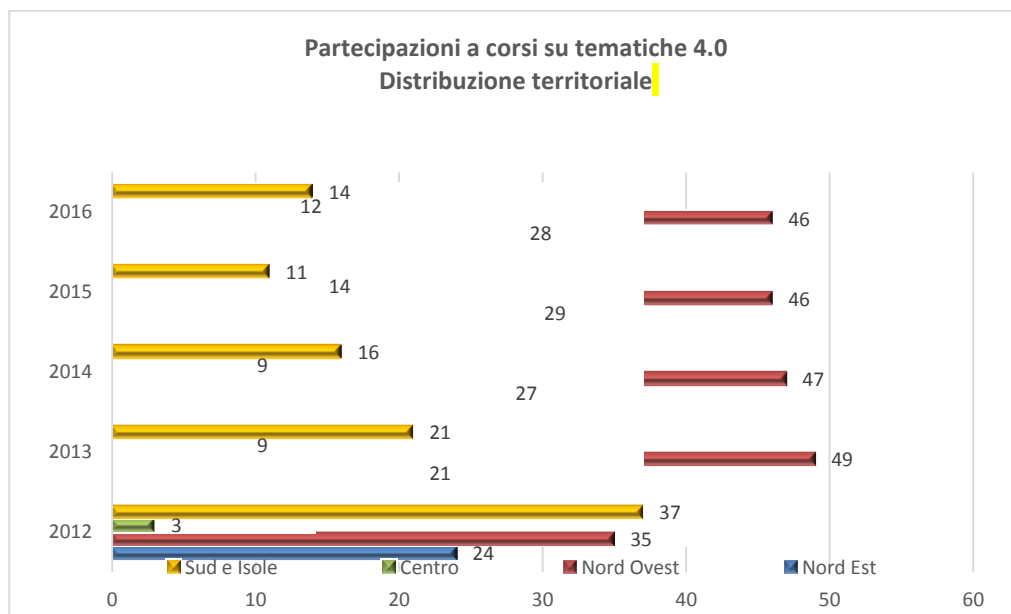


Grafico 2. Fonte: Forma.Temp- Distribuzione territoriale espressa in valori %

Apprendistato in somministrazione

Un focus ad hoc meritano i programmi formativi connessi ai contratti di Apprendistato in somministrazione attivati dall' Aprile del 2013⁷ per i quali si osserva che le tematiche 4.0. ricorrono in correlazione con l'elevato livello di *skill* corrispondenti alla qualifica finale degli Apprendisti.

Prima di approfondire l'impatto delle tematiche 4.0 su questo specifico ambito, si ritiene opportuno approfondire le caratteristiche che assume nel settore della somministrazione il ricorso all'apprendistato sulla base delle analisi che è possibile effettuare in relazione ai progetti formativi finanziati da Forma.Temp.

Il numero totale delle attivazioni di Apprendistato registrate dal Fondo è pari a **3.411** nell'intero periodo 2013-2016 (**Tabella 6**). Dopo un primo forte slancio all'avvio, con l'8,59% di incidenza sul totale dei lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, nel 2016 l'adozione di questo istituto crolla all'1,58% (**Grafico 3**).

⁷ A seguito della modifica del Testo Unico sull'Apprendistato prima ad opera della L.92/2012 e successivamente dal D.L. 34/2014, convertito con Legge 78/2014 e per il recepimento di tale forma contrattuale nell'Art.26 CCNL di categoria. Forma.Temp svolge un duplice ruolo: in qualità di Ente Bilaterale rilascia il parere di conformità; in qualità di Fondo finanzia, su richiesta delle ApL, i progetti afferenti ai Piani individuali di Apprendistato.

Anno	Apprendisti (in base ai piani di apprendistato valutati)	N° medio lavoratori	Apprendisti % su totale lavoratori
2013	825	11.446	7,21
2014	1258	14.652	8,59
2015	710	22.371	3,17
2016	618	39.020	1,58
Totale	3.411	87.489	3,90

Tabella 6. Lavoratori TI - Dettaglio Apprendisti e piani
Fonte: Forma.Temp

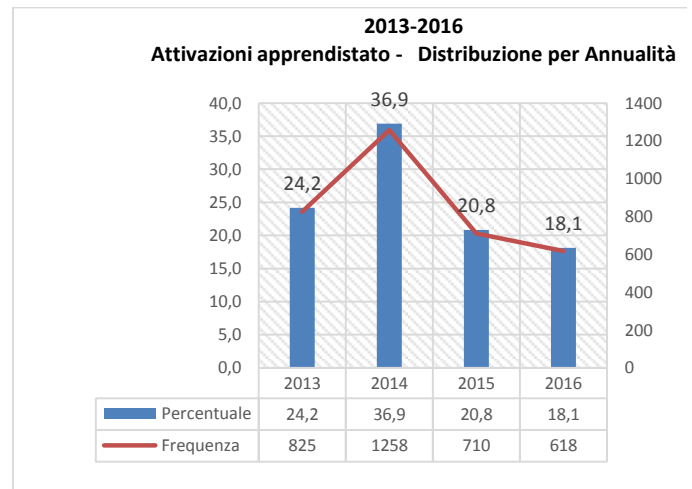
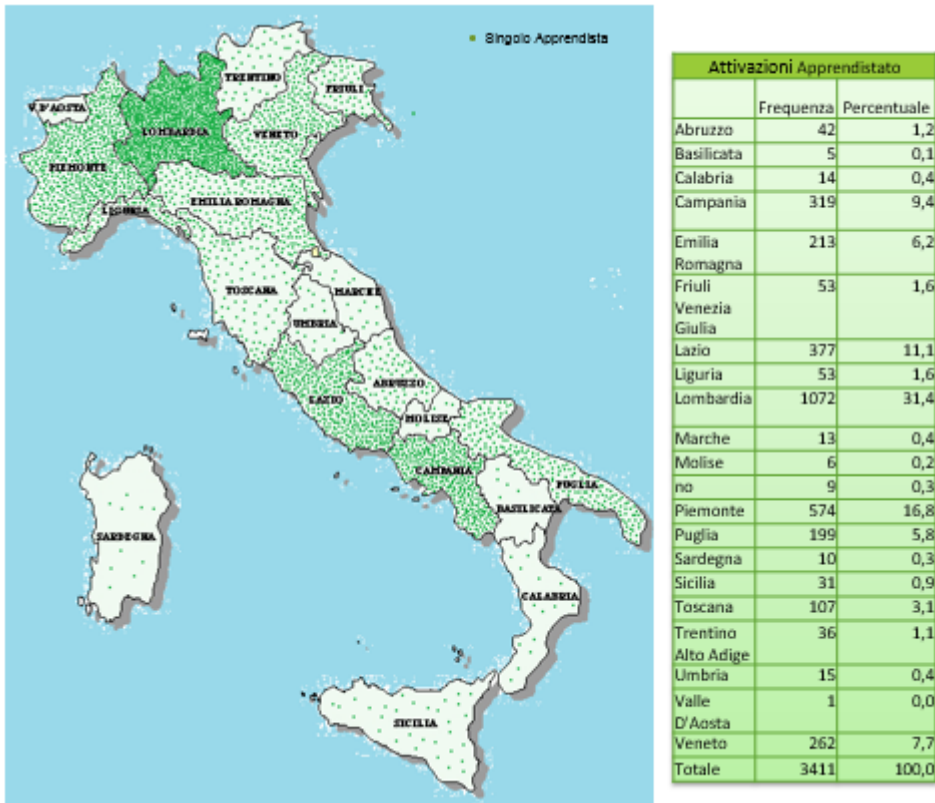


Grafico 3. Fonte: Forma.Temp

Con riferimento alla distribuzione geografica (**Tabella 7**), gli apprendisti si concentrano per quasi la metà del totale nel Nord Ovest (circa 50%, prevalentemente in Lombardia, a seguire in Piemonte), al Sud (18,4% in Campania e Puglia quasi esclusivamente), nel Nord Est (16,5% principalmente, Veneto ed Emilia Romagna) ed infine al Centro (15,3%).

Attivazioni Apprendistato		
Distribuzione su base territoriale		
Area	Frequenza	Percentuale
Nord Est	564	16,5%
Nord Ovest	1.700	49,8%
Centro	512	15,3%
Sud e Isole	626	18,4%
Totale	3.411	100,0 %

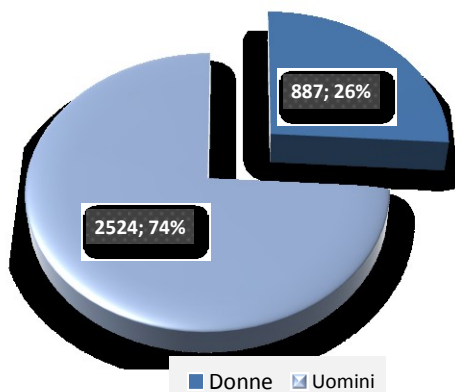
Tabella 7. Fonte: Forma.Temp



Mappa1. Fonte: Forma.Temp

In relazione al genere (**Grafico 4**), si osserva una netta prevalenza degli uomini (74%) rispetto alle donne (26%).⁸

Apprendisti - Distribuzione per Genere



⁸ La maggior prevalenza del genere maschile sembra riconducibile all'incidenza del settore manifatturiero: il 60% dei piani di apprendistato riguarda il settore manifatturiero a fronte di un'incidenza della manifattura pari al 27% a livello totale somministrazione.

Grafico 4 – Attivazioni Apprendistato - Distribuzione per genere

In relazione al titolo di studio (**Tabella 8, Grafico 5**), prevalgono i diplomati (69,6%); è presente anche una buona percentuale (23,66%) in possesso di Laurea; coloro che posseggono un basso livello di istruzione costituiscono una parte minoritaria (6,07%).

Apprendisti – Distribuzione per Titolo di studio		
Diploma	2383	69,86
Laurea	807	23,66
Licenza media	207	6,07
Dottorato	4	0,12
Non indicato	10	0,29
Totale	3.411	

Tabella 8. Fonte: Forma.Temp

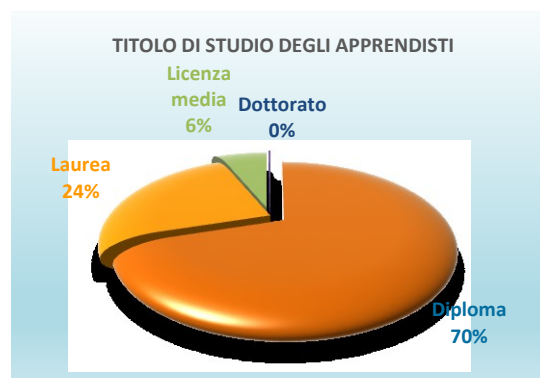


Grafico 5. Fonte: Forma.Temp

Il relativo livello di scolarizzazione (**Grafico 6; Tabella 10**) si riflette nel livello di skill⁹ caratterizzanti le qualifiche finali dei piani di apprendistato: si osserva un'elevata percentuale di profili di alta competenza (36%), una pressoché totale assenza di low skill e una quota di medium skill (64%).

Tornando al tema "Lavoro 4.0", si evidenzia per l'apprendistato in somministrazione come le aziende si muovano oggi con consapevolezza dei cambiamenti in atto, al punto da investire, fin dalla fase di attivazione dei contratti di apprendistato, in figure specifiche altamente qualificate connesse all'attivazione di fasi di ingegnerizzazione della produzione e dei processi (industriali/di servizio). Si segnala, infatti, che il 15,1% del totale apprendistati attivati riguardano i cd. "tecnici dell'organizzazione"¹⁰ figure, cioè, attive sui processi di innovazione quali ad esempio : Addetto *Quality Assurance*, *Associate Cost Analyst*, Tecnico di processo, "Tecnico di controllo e sviluppo", "Tecnico di ricerca e sviluppo", Program e Project Manager.

⁹ High, Medium, Low come definito in "La classificazione delle Professioni" - 2013, ISTAT, Roma

¹⁰ Secondo la definizione Excelsior - Uniocamere

Un numero pari a 10 piani di apprendistato su 72 sono relativi a profili di ingegneri (Tabella 9) con qualifica finale di *Manufacturing Engineer*.

L'8,4% del totale piani di apprendistato, infine, riguarda programmatori informatici prevalentemente in ambito manifatturiero.

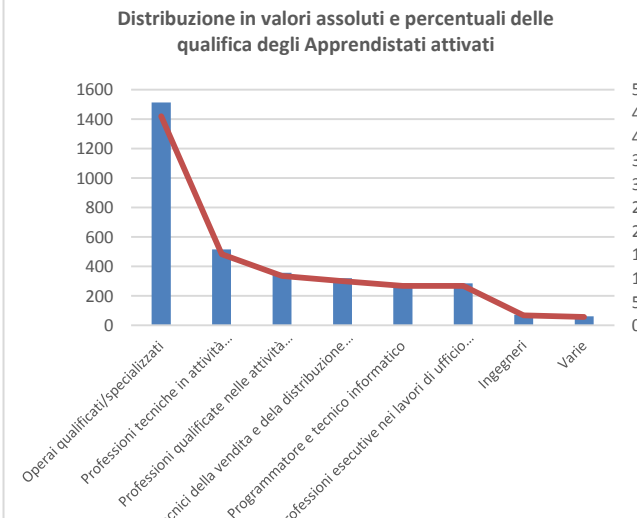


Grafico 6 – Elaborazioni su dati Forma.Temp

2012-216

Qualifiche finali degli apprendisti- suddivisione per livello di Skill

	N	%
Medium skill	Operai qualificati/specializzati	1514 44,4
	Professioni esecutive nei lavori di ufficio	285 8,4
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	357 10,5
High skill	Professioni tecniche in attività organizzative, amministrative, finanziarie e commerciali	515 15,1
	Tecnici della vendita e della distribuzione	320 9,4
	Programmatore e tecnico informatico	286 8,4
	Ingegneri	72 2,1



Distribuzione in valori assoluti e percentuali delle qualifica degli Apprendistati attivati

Qualification	Count (N)	Percentage (%)
Operai qualificati/specializzati	1514	44,4
Professioni esecutive nei lavori di ufficio	285	8,4
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	357	10,5
Professioni tecniche in attività organizzative, amministrative, finanziarie e commerciali	515	15,1
Tecnici della vendita e della distribuzione	320	9,4
Programmatore e tecnico informatico	286	8,4
Professioni esecutive nei lavori di ufficio	285	8,4
Ingegneri	72	2,1
Varie		



Varie	62	1,8	
Totale	3.411	100	

Tabella 9 e Grafico 7 - Fonte: Forma.Temp

Un quadro delle competenze e delle abilità richieste dal mercato attraverso l'analisi dei corsi Forma.Temp,

Con l'intento di fornire un quadro specifico dei bisogni emergenti in relazione alle figure professionali previste in uscita dai percorsi formativi finanziati da Forma.Temp, i progetti di formazione sono stati categorizzati e classificati in relazione ai rispettivi contenuti e, quindi, raggruppati in 4 macroaree (Tavola 1):

- **Aree tematiche settoriali:** l'offerta formativa in questo caso è direttamente collegata ad un settore economico-produttivo;
- **Aree tematiche trasversali:** l'offerta formativa fa riferimento alle competenze di base come la lingua straniera, allo sviluppo delle abilità, alla sicurezza sul lavoro e ai diritti e doveri dei lavoratori in somministrazione (quest'ultimo è un modulo obbligatorio in molti progetti formativi del Fondo, a garanzia e tutela dei lavoratori);
- **Aree tematiche intersettoriali:** si tratta di ambiti di lavoro la cui attività può essere espletata nei vari settori produttivi;
- **Area Attività di supporto:** in questo caso non si tratta di una reale offerta formativa, ma di azioni mirate, a supporto e ad accompagnamento dei candidati a missione o dei lavoratori momentaneamente in assenza di missione.



Offerta formativa ApL- Aree Tematiche	
Aree tematiche settoriali (settori economico-produttivi)	
Distribuzione commerciale e GDO	Commercio
Edilizia e costruzioni	Edilizia e costruzioni
Energia (compreso fotovoltaico)	Energia
Finanza, credito e assicurazioni	Finanza, credito e assicurazioni
-Lavorazioni chimico farmaceutiche -Lavorazioni materiali (legno, carta, plastica, vetro) -Lavorazioni meccaniche metallurgiche - Stampa,Editoria -Tessile, abbigliamento, calzature, cuoio e pelle -Trasformazione e conservazione degli alimenti (industria alimentare) - Lavorazioni di elettronica, elettrotecnica, automazione	Manifatturiero
-Servizi alberghieri e ristorazione -Trasformazione e conservazione degli alimenti	Servizi alberghieri e ristorazione
Servizi socio educativi	Servizi socio educativi
Servizi socio sanitari	Servizi socio sanitari
-Trasformazione e conservazione degli alimenti (Agricoltura)	Agricoltura
Viaggi, Turismo e Tempo libero	Turismo
-Acconciatura, estetica, benessere -Salvaguardia ambientale	Altre attività di servizi
Aree tematiche Intersectoriali	
-Contabilità e fisco -Gestione aziendale e amministrazione del personale -Marketing, pubblicità e vendite - Informatica professionale/specialistica -Nuove tecnologie -Segreteria e lavori di ufficio -Servizi di supporto alle imprese -Tecniche audio-visive, produzioni multimediale, grafico e pubblicità -Trasporti e logistica	
Aree tematiche Trasversali	
-Diritti e doveri dei lavoratori in somministrazione -Informatica di base/uso del computer/alfabetizzazione -Lingua italiana -Lingue straniere -Sviluppo delle abilità personali -Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
Area Attività di supporto	
-Orientamento e tecniche di ricerca attiva del lavoro -Politiche attive del lavoro	

Tavola 1. Aree tematiche a cui afferiscono i progetti formativi presentati dalle Agenzie per il Lavoro

Si segnalano le seguenti evidenze principali:

- Relativamente al settore economico produttivo, il peso del manifatturiero risulta molto rilevante nel mercato del lavoro in somministrazione non solo sui livelli occupazionali, ma, di riflesso, anche sulle offerte formative delle Agenzie per il lavoro. Se si escludono le tematiche trasversali, le azioni volte all'Orientamento e le Politiche attive del lavoro, esso incide sul totale della formazione per il **19,42%**.
- I progetti formativi rivolti alle figure impiegate o da collocare nel settore manifatturiero si rivolgono, principalmente, ad operai specializzati, tecnici, ingegneri e altre figure

professionali di medio ed alto livello di *skill* anche se il comparto industriale, almeno allo stato attuale, è quello che necessita di attività di routine, di operai generici e manovalanza in quantità consistente.

- Di conseguenza, nell'esame delle figure occupazionali emergenti dalle analisi dei livelli di *skill* più rilevanti, non è stato considerato l'operaio generico, la cui presenza è un dato accertato.

Offerta formativa delle ApL - Partecipazioni ai corsi									
		Anno					Totale	2012-2016	
		2012	2013	2014	2015	2016		N	%
Intersettoriale	↗	54.725	54.792	56.896	66.599	68.821	301.833	14.096	25,76
Trasversali	↗	44.862	54.827	69.806	91.321	98.306	359.122	53.444	119,13
Manifatturiero	↗	18.534	17.988	20.732	24.501	19.968	101.723	1.434	7,74
Commercio	↘	11.289	10.169	8.828	8.343	7.197	45.826	-4.092	-36,25
Servizi alberghieri e ristorazione	↗	4.049	3.241	4.479	5.398	5.548	22.715	1.499	37,02
Turismo	↘	3.323	2.714	3.138	6.089	3.261	18.525	-62	-1,87
Servizi socio sanitari	↘	1.983	2.187	2.188	1.820	1.700	9.878	-283	-14,27
Altre attività di servizi	↗	1.590	1.474	1.526	2.018	1.768	8.376	178	11,19
Agricoltura	↘	681	615	565	381	343	2.585	-338	-49,63
Energia	↘	664	379	484	290	488	2.305	-176	-26,51
Finanza, Credito e assicurazioni	↘	645	497	402	333	582	2.459	-63	-9,77
Nuove tecnologie	↗	564	515	709	771	1.096	3.572	532	94,33
Edilizia e costruzioni	↗	396	347	497	449	412	2.101	16	4,04
Servizi socio educativi	↗	268	355	412	455	461	1.951	193	72,01
Varie		5.891	6.022	6.374	7.173	7.600	33.143		
Orientamento	↗	8.575	3.569	2.354	3.980	8.020	26.498	-555	-6,47
Politiche attive del lavoro	↗	-	5	773	4307	4793	9878		
Tematiche afferenti ai piani di Apprendistato			966	2058	409	615	4048		
Totale		158.039	160.662	182.221	224.637	230.979	956.538		
		↗ in aumento		↘ in diminuzione					

Tabella 10. Fonte: Forma.Temp

Si evidenziano, cerchiati in rosso i dati più significativi di cambiamento (**Tabella 11**).

Tra le prime 10 figure professionali per le quali le ApL hanno offerto piani di formazione gli addetti al Call Center/Customer care e gli Operatori fiscali occupano stabilmente le prime due posizioni in tutti e cinque gli anni con un trend in crescita.

Aumentano di oltre il 190% le partecipazioni ai corsi di formazione per la figura di Magazziniere che passano dalle 2.491 unità nel 2012 alle 7.238 unità nel 2016. Analogamente la figura di Addetto alla Logistica, che compare tra le prime 10 posizioni nel 2014 e passa

rapidamente da 1.526 partecipazioni ai corsi erogati nel 2014 alle 3.777 partecipazioni nel 2016.¹¹

L'aumentato fabbisogno delle figure di Magazziniere e degli addetti alla Logistica è, certamente, effetto dello sviluppo dell'e-commerce in Italia insieme fenomeno cui comincia ad affiancarsi anche l'emergere dei fenomeni commessi alla cd. "economia delle piattaforme"¹².

Si riduce, invece, nella grande distribuzione quello degli Addetti alle vendite degli operatori generici addetti al confezionamento della merce, e all'allestimento degli scaffali, segno che le tecnologie producono già oggi effetti sul lavoro non soltanto a livello dei settori industriali ma anche sul commercio e sulla distribuzione dei servizi.

2012-2016 Offerta formativa e figure professionali di riferimento					
	2012	2013	2014	2015	2016
Call Center/customer service	12.598	8.995	9.956	12.339	12.292
Operatori fiscali/CAF/Patronato	7.415	9.439	9.718	12.610	10.425
Addetto alle vendite all'ingrosso e al dettaglio	6.675	5.115	5.318	4.842	3.643
Contabile	3.904	3.867	3.057	2.467	2.730
Impiegato/ a	2.805	2.404	2.823	2.737	2.263
Segretario/a	2.786	3.234	2.668	2.841	2.765
Addetto/a all'Amministrazione del personale/elaborazione paghe e contributi	2.596	2.121	2.011	1.609	
Magazziniere	2.491	3.641	4.550	6.732	7.238
Operatore tributario	1.593		1703		
Operatore multiservizio (confezionamento merce, inventario, allestimento scaffali, ecc.)	1.439	2.309			
Addetto ai reparti (gastronomia, ortofrutta, no food ecc.)		1.511			
Addetto alla logistica			1.526	1.575	3.777
Operatore Grandi Eventi				3.354	
Operatore multiservizio addetto alla ristorazione/servizi alberghieri					2.065
Organizzazione delle risorse umane (Ricerca, Selezione e Sviluppo)					1.890

Tabella 11. Fonte: Elaborazione su dati [Forma.Temp](#)

Con riferimento alla tipologia di destinatari (Lavoratori TI/ Lavoratori TD/ Candidati a missione) si osserva (**Tablelle 12, 13,14 e 15**) che il settore Trasporti e logistica rappresenta un importante canale di accesso alle opportunità lavorative per i candidati a missione e i lavoratori in disponibilità.

¹¹ Il dato appare coerente con quello rilevato a livello nazionale nell'ultimo Rapporto Istat 2017 su "La situazione del Paese", e rappresenta ancora una volta la capacità responsiva delle ApL nel cogliere l'andamento del mercato..

¹² Si veda in proposito D. Guarascio, S. Sacchi, "Digitalizzazione, Automazione e Futuro del lavoro", pag. 9, Inapp, 2017.

2012-2016 Tematiche formative – Candidati a missione di lavoro (prime dieci)												
	2012		2013		2014		2015		2016		Totale	
	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	13522	10,99	23106	18,74	38493	27,52	41879	26,28	34606	22,64	151606	21,70
Contabilità e fisco	12084	9,82	13979	11,34	13532	9,67	14669	9,20	13615	8,91	67879	9,72
Servizi di supporto alle imprese	12077	9,81	8815	7,15	9674	6,92	12184	7,65	11787	7,71	54537	7,81
Trasporti e logistica	5175	4,21	6004	4,87	9046	6,47	12320	7,73	15495	10,14	48040	6,88
Lingue straniere	10763	8,75	10592	8,59	9119	6,52	8285	5,20	8310	5,44	47069	6,74
Trasformazione e conservazione degli alimenti	6449	5,24	6607	5,36	7290	5,21	7780	4,88	7090	4,64	35216	5,04
Distribuzione commerciale e GDO	8887	7,22	7611	6,17	6773	4,84	6012	3,77	5468	3,58	34751	4,98
Segreteria e lavori di ufficio	5080	4,13	5582	4,53	5391	3,85	5409	3,39	5511	3,61	26973	3,86
Meccanica, metallurgia	4041	3,28	4582	3,72	4863	3,48	6972	4,38	5656	3,70	26114	3,74
Servizi alberghieri e ristorazione	3421	2,78	2910	2,36	3970	2,84	4706	2,95	5021	3,28	20028	2,87

Tabella 12 Fonte: [Forma.Temp](#)

I lavoratori a Tempo determinato trovano, sulla base delle partecipazioni ai corsi cui sono iscritti, maggiori opportunità nel settore manifatturiero e nel commercio.

Infine, per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato (**Tabella 14**) la formazione punta maggiormente su tematiche connesse allo sviluppo personale le cd. soft skill con corsi su *Team work*, *Team bulding e leadership* e sulle abilità linguistiche (principalmente, inglese).

2012-2016 Tematiche formative – Lavoratori in somministrazione a Tempo Determinato (prime 10)													
	2012		2013		2014		2015		2016		Totale		
	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	9409	32,36	9342	33,70	9997	33,23	13455	38,41	17138	55,87	59341	38,89	
Meccanica, metallurgia	2936	10,10	3065	11,06	3273	10,88	3454	9,86	1992	6,49	14720	9,65	
Distribuzione commerciale e GDO	2368	8,14	2420	8,73	1997	6,64	1833	5,23	1420	4,63	10038	6,58	
Trasporti e logistica	1405	4,83	1257	4,53	1705	5,67	2388	6,82	1521	4,96	8276	5,42	
Segreteria e lavori di ufficio	1544	5,31	1488	5,37	1612	5,36	1504	4,29	802	2,61	6950	4,55	
Trasformazione e conservazione degli alimenti	1152	3,96	1227	4,43	1348	4,48	921	2,63	721	2,35	5369	3,52	
Contabilità e fisco	825	2,84	716	2,58	918	3,05	1278	3,65	832	2,71	4569	2,99	
Servizi di supporto alle imprese	1033	3,55	755	2,72	929	3,09	813	2,32	612	2,00	4142	2,71	
Lavorazioni materiali (legno, carta, plastica, vetro)	725	2,49	503	1,81	610	2,03	566	1,62	328	1,07	2732	1,79	
Industria chimico farmaceutica	544	1,87	441	1,59	572	1,90	731	2,09	387	1,26	2675	1,75	

Tabella 13. Fonte [Forma.Temp](#)

I

2012-2016 Tematiche formative – Lavoratori in somministrazione a tempo Indeterminato (prime 10)													
	2012		2013		2014		2015		2016		Totale		
	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	226	13,74	390	17,43	185	10,60	380	9,74	717	8,63	1898	10,63	
Lingue straniere	340	20,67	505	22,57	227	13,01	318	8,15	297	3,57	1687	9,45	
Sviluppo delle abilità personali	215	13,07	138	6,17	121	6,93	124	3,18	1019	12,26	1617	9,06	
Servizi socio sanitari	370	22,49	298	13,32	211	12,09	312	8,00	163	1,96	1354	7,58	
Meccanica, metallurgia	20	1,22	78	3,49	210	12,03	274	7,03	501	6,03	1083	6,06	
Trasporti e logistica	82	4,98	74	3,31	100	5,73	212	5,44	522	6,28	990	5,54	
Marketing, pubblicità e vendite	62	3,77	54	2,41	31	1,78	282	7,23	347	4,18	776	4,35	
Servizi di supporto alle imprese	12	0,73	58	2,59	90	5,16	165	4,23	441	5,31	766	4,29	
Distribuzione commerciale e GDO	3	0,18	34	1,52	8	0,46	458	11,74	239	2,88	742	4,16	
Segreteria e lavori di ufficio	53	3,22	80	3,58	38	2,18	124	3,18	403	4,85	698	3,91	

Tabella 14. Fonte: [Forma.Temp](#)

2012-2016 Tematiche formative – Lavoratori in disponibilità (prime 10)												
	2012		2013		2014		2015		2016		Totale	
	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%	Allievi	%
Politiche attive del lavoro	0	0,00	0	0,00	4	1,96	24	8,66	460	55,49	488	31,38
Trasporti e logistica	2	4,00	11	5,64	43	21,08	45	16,25	46	5,55	147	9,45
Lingue straniere	2	4,00	37	18,97	19	9,31	26	9,39	41	4,95	125	8,04
Informatica di base/uso del computer/alfabetizzazione	2	4,00	4	2,05	15	7,35	27	9,75	58	7,00	106	6,82
Contabilità e fisco	1	2,00	33	16,92	14	6,86	9	3,25	21	2,53	78	5,02
Marketing, pubblicità e vendite	0	0,00	10	5,13	27	13,24	9	3,25	20	2,41	66	4,24
Meccanica, metallurgia	0	0,00	8	4,10	3	1,47	16	5,78	32	3,86	59	3,79
Informatica professionale/specialistica	2	4,00	4	2,05	13	6,37	12	4,33	22	2,65	53	3,41
Segreteria e lavori di ufficio	2	4,00	5	2,56	7	3,43	10	3,61	26	3,14	50	3,22
Servizi socio educativi	23	46,00	25	12,82	0	0,00	0	0,00	0	0,00	48	3,09

Tabella 15. Fonte: [Forma.Temp](#)

I segnali di cambiamento che la formazione esprime in risposta alle esigenze del mercato del lavoro si leggono ancor più compiutamente analizzando l'evoluzione tra il 2012 ed il 2016 delle richieste per segmento di skill: *low*, *medium* e *high skill* (Tab. 16)

Le *low skill* restano sostanzialmente invariate: la capacità di utilizzo di macchine per lo spostamento di merci e materiali (es. carroponte, gru, ecc.) e le attività di facchinaggio e pulizia sono sempre ai primi posti. Per le *medium skill* si contraggono le richieste relative ai lavori di ufficio per Segretari e Impiegati che non compaiono più tra le prime cinque figure professionali e cresce l'esigenza di formazione per l'espletamento dell'attività di Magazziniere. Infine, per le competenze più elevate cresce la domanda di formazione per i Programmatori informatici e per le figure professionali Addette alla Ricerca, selezione e sviluppo delle risorse umane.

Figure professionali in formazione: livello di skill – prime 5 posizioni					
Anno 2012			Anno 2016		
Low skill	Medium skill	High skill	Low skill	Medium skill	High skill
Conducente di macchine per movimento terra, sollevamento e maneggio materiali	Addetto al Call Center/customer service	Contabile	Conducente di macchine per movimento terra, sollevamento o e maneggio materiali	Addetto al Call Center/customer service	Contabile
Cameriera/e ai Piani (pulizie)	Operatori fiscali/CAF/Patronato	Operatore tributario	Cameriera/e ai Piani (pulizie)	Operatori fiscali/CAF/Patronato	Programmatore informatico
Facchinaggio e movimentazione delle merci	Addetto alla vendita all'ingrosso e al dettaglio	Grafico pubblicitario	Operatore ecologico	Magazziniere	Addetto all' Ricerca, Selezione e Sviluppo delle risorse umane
Selezione raccolta e recupero rifiuti	Impiegato/ a	Programmatore informatico	Facchinaggio e movimentazione delle merci	Addetto alla logistica	Addetto al Web marketing
Operatore generico addetto alle pulizie	Segretario/a	Addetto all' Ricerca, Selezione e Sviluppo delle risorse umane	Selezione raccolta e recupero rifiuti	Addetto alla vendita all'ingrosso e al dettaglio	Operatore tributario

Tabella 16. Fonte: Forma.Temp



Modello Forma.Temp: le prestazioni sociali a supporto delle transizioni occupazionali e professionali

L'Accordo delle Parti Sociali del 25 novembre 2015 ha dato avvio alla costituzione del Fondo di Solidarietà per i lavoratori in somministrazione, istituito presso Forma.Temp, con contabilità separata, ai sensi dell'art.27 del Decreto Legislativo n.148/2015.

Il Fondo garantisce ai lavoratori del settore la tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dell'impresa utilizzatrice, nonché una tutela in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

I proventi del Fondo, che alimentano le prestazioni, sono rappresentati dalla contribuzione pari allo 0,3% delle retribuzioni mensili imponibili ai fini previdenziali dei lavoratori in somministrazione sia a tempo determinato che a tempo indeterminato esclusi i dirigenti.

Gli Accordi e i Contratti Collettivi, oltre a definire le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del Fondo di Solidarietà Bilaterale, definiscono le modalità di adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tenendo presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello più generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del Fondo medesimo.

Ad oggi il Fondo di solidarietà eroga due tipologie di prestazioni:

- Trattamento di Integrazione salariale (TIS)
- Trattamento di sostegno al reddito (SAR).

Le Parti, al fine di favorire l'occupabilità dei lavoratori in somministrazione, possono individuare con separate intese misure di politiche attive del lavoro volte a favorire l'inserimento e il reinserimento di tali soggetti.

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (TIS)

In caso di sospensione e riduzione dell'attività lavorativa, ed in applicazione dell'Accordo Quadro sugli ammortizzatori sociali in deroga per i lavoratori in somministrazione del 14 luglio



2009, la riduzione dell'orario di lavoro o la sospensione del lavoratore in somministrazione, prima della scadenza naturale del contratto, **deve essere connessa alla riduzione dell'orario di lavoro o alla sospensione di lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice.**

Il Fondo di Solidarietà riconosce ai lavoratori in somministrazione, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria, considerate in relazione all'impresa utilizzatrice, un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale di durata massima pari alla durata residua del contratto di somministrazione stipulato tra l'Agenzia e l'impresa utilizzatrice, ovvero commisurato alla minore durata prevista dall'ammortizzatore sociale attivato dall'impresa utilizzatrice.

La prestazione viene riconosciuta dal Fondo di Solidarietà nella misura dell'80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore, così come risultante dall'ultimo cedolino emesso dall'Agenzia per il Lavoro prima della data di sospensione del lavoro, compresa la contribuzione previdenziale correlata riferita al 100% dell'ultima retribuzione utile corrisposta, ed **in ogni caso nei limiti dei massimali previsti dalle norme vigenti.** Per l'accesso alla prestazione è necessaria una anzianità di settore pari o superiore a 90 giornate lavorative.

In base all'Accordo di gestione del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro, sottoscritto in data 25 novembre 2015, le prestazioni di integrazione salariale per le ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa **sono anticipate dalle Agenzie per il Lavoro ed a queste rimborsate dal Fondo di Solidarietà attraverso una specifica procedura.**

TRATTAMENTO DI SOSTEGNO AL REDDITO (SAR)

Il Fondo di Solidarietà eroga ai lavoratori in somministrazione precedentemente assunti a tempo determinato, ma che risultino disoccupati da almeno 45 giorni e che abbiano comunque lavorato almeno 110 giorni nell'arco degli ultimi 12 mesi, un contributo a tantum a titolo di sostegno al reddito (già erogato da Forma.Temp) pari a 750,00 Euro lordi. I lavoratori che si trovano nelle predette condizioni presentano, entro 68 giorni dalla maturazione dei requisiti, la domanda per l'indennità al Fondo. Il trattamento è erogato al lavoratore che ne fa richiesta direttamente o per il tramite di uno Sportello Sindacale abilitato attraverso una specifica procedura intesa a verificare la sussistenza dei requisiti.



POLITICHE PASSIVE EXTRA FONDO DI SOLIDARIETÀ (MOL)

Esula dal Fondo di solidarietà l'erogazione del trattamento in Mancanza di Occasioni di Lavoro (MOL) ex art. 25 del CCNL per il settore della somministrazione, riconosciuto ai lavoratori che abbiano maturato un periodo di lavoro di almeno 30 settimane, sia a tempo determinato che indeterminato, presso lo stesso utilizzatore e che l'ApL non può più mantenere alle proprie dipendenze. Essa consiste in un contributo per la durata di 6 mesi (7 nel caso di lavoratori con più di 50 anni di età), di importo pari a €850,00 mensili.

Di seguito, gli andamenti delle prestazioni di Politica Passiva erogati da Forma.Temp direttamente o attraverso il Fondo di Solidarietà per i lavoratori in somministrazione.

Procedure in mancanza di occasioni di lavoro (art.25)

	Lavoratori in disponibilità	Agenzie per il lavoro coinvolte	Importo erogato
2	69	12	€ 266.976
2013	221	21	€ 744.157
2014	405	24	€ 1.317.300
2015	670	30	€ 1.980.500
2016	647	44	€ 1.845.670
Totale	2.027		€ 2.364.433

Tabella 17. Fonte: Forma.Temp

	Lavoratori in disponibilità	Numero medio di lavoratori TI	Quota percentuale in disponibilità/TI
2012	69	8.034	0,86
2013	221	11.446	1,93
2014	405	14.652	2,76
2015	670	22.371	2,99
2016	647	39.020	1,66
Totale	2012	95.523	

Tabella 18. Fonte: Forma.Temp

Relativamente alle procedure in mancanza di occasioni di Lavoro, le richieste per quanto in aumento, risultano molto contenute in quota percentuale sui lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato. Le percentuali dal 2012 al 2016 oscillano dallo 0,86% al 2,99% rimarcando, in definitiva, una quota percentuale di natura fisiologica e la stabilità e solidità di tale forma contrattuale.

Per quanto riguarda, invece, le richieste di SAR esse si concentrano maggiormente nelle regioni del Nord (**Tablelle 19 e 20; Grafico 7**) ove la quota dei lavoratori in somministrazione è maggiore. Dato significativo è il 9,74% delle richieste provenienti dalla Campania che sale al 2016 al 13,53%, indice che il lavoro in somministrazione presenta dei rilievi critici che andrebbero analizzati più nel dettaglio ma che, per ora, si possono attribuire ad una maggiore discontinuità lavorativa dei soggetti coinvolti anche per effetto del mercato, ancora in sofferenza, come più volte evidenziato nelle statistiche nazionali.

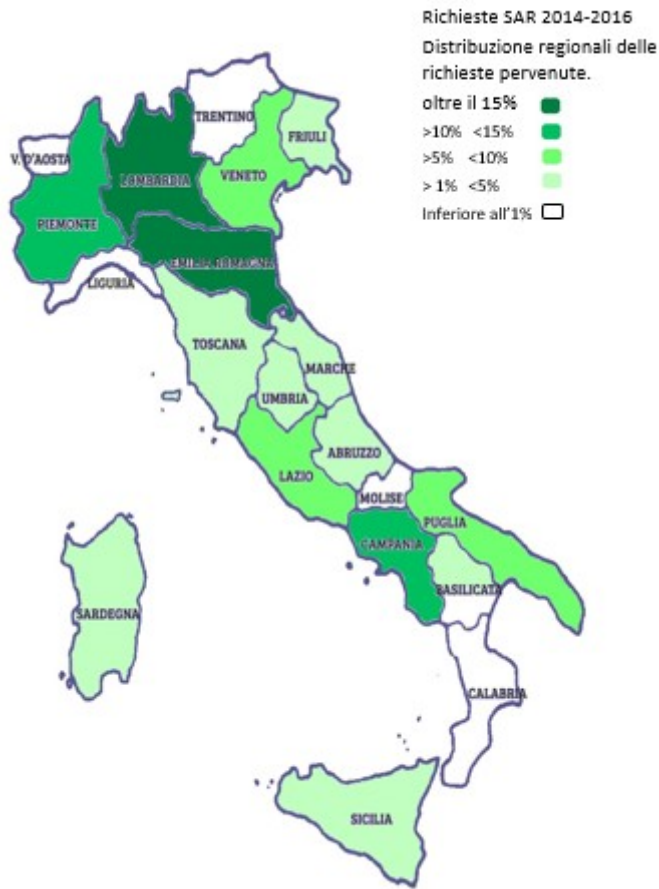
Le caratteristiche socio demografiche dei beneficiari presentati nei grafici e nelle tabelle seguenti, mostrano che le richieste di sostegno al reddito risultano provenire in misura lievemente maggiore da soggetti di sesso maschile (**Grafico 8; Tabella 21**).

In relazione all'età (**Tabella 22; Grafico 9**) osserviamo una maggiore concentrazione delle richieste dalle persone rientranti nella fascia di età dai 27 a 36 anni e dagli ultra quarantenni, mentre inferiore è la quota percentuale proveniente dai più giovani e dagli ultra cinquantenni.

La quota percentuale degli stranieri (**Tabella 23; Grafico 10**) risulta contenuta e in ribasso passando dal 23,83% nel 2014 al 19,04% nel 2016.

SAR Distribuzione regionale delle richieste pervenute								
Regione	Anno			Totale Triennio	Quota percentuale sul totale delle richieste annue			Quota percentuale su totale triennio
	2014	2015	2016		2014	2015	2016	
Lombardia	335	721	1409	2.465	16,00	16,85	22,17	19,36
Emilia Romagna	481	749	721	1.951	22,97	17,50	11,34	15,33
Campania	204	485	860	1.549	9,74	11,33	13,53	12,17
Piemonte	301	455	606	1.362	14,37	10,63	9,53	10,70
Veneto	138	349	469	956	6,59	8,15	7,38	7,51
Lazio	171	276	401	848	8,17	6,45	6,31	6,66
Puglia	51	271	376	698	2,44	6,33	5,92	5,48
Toscana	62	196	296	554	2,96	4,58	4,66	4,35
Abruzzo	94	173	257	524	4,49	4,04	4,04	4,12
Sardegna	40	123	170	333	1,91	2,87	2,67	2,62
Friuli	55	110	143	308	2,63	2,57	2,25	2,42
Basilicata	23	114	155	292	1,10	2,66	2,44	2,29
Sicilia	27	59	137	223	1,29	1,38	2,16	1,75
Umbria	33	39	109	181	1,58	0,91	1,71	1,42
Marche	12	60	82	154	0,57	1,40	1,29	1,21
Calabria	20	40	53	113	0,96	0,93	0,83	0,89
Liguria	12	27	39	78	0,57	0,63	0,61	0,61
Trentino Alto Adige	20	22	26	68	0,96	0,51	0,41	0,53
Molise	15	9	43	67	0,72	0,21	0,68	0,53
Valle d Aosta	0	2	4	6	0,00	0,05	0,06	0,05
	2.094	4.280	6.356	12.730	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabella 19. Fonte: Forma.Temp



SAR					Totale
Distribuzione territoriale					
	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole	
2014	694	648	278	474	2094
2015	1230	1205	571	1274	4280
2016	1359	2058	888	2051	6356
Totale	3283	3911	1737	3799	12730

Tabella 20. Fonte: Forma.Temp

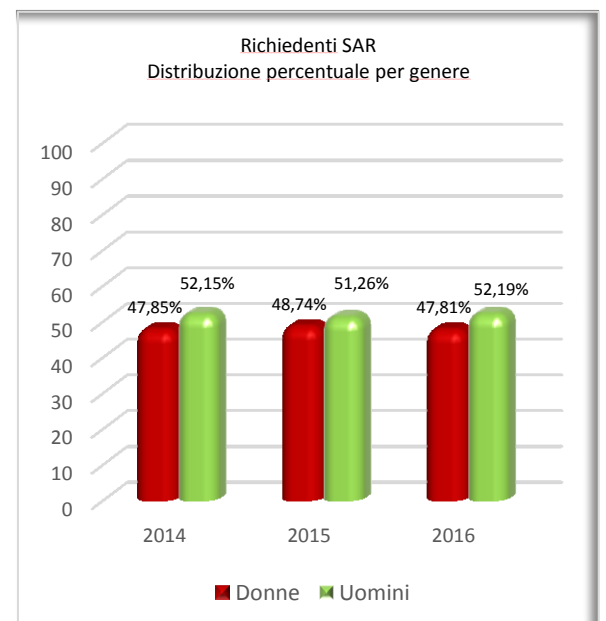
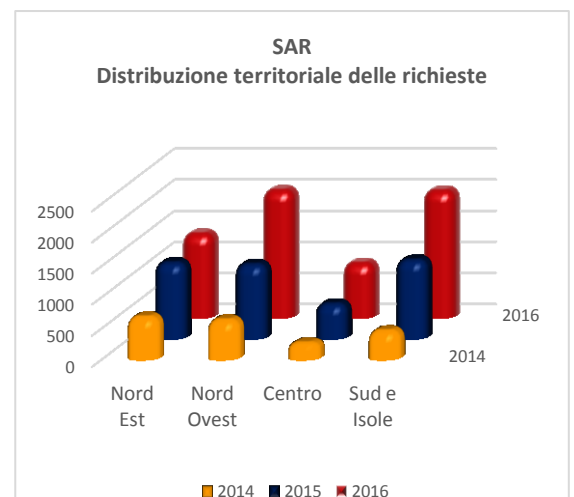


Grafico 8. Fonte: Forma.Temp

SAR						
Distribuzione per genere						
	2014		2015		2016	
Donne	1.002	47,85	2.086	48,74	3.039	47,81
Uomini	1.092	52,15	2.194	51,26	3.317	52,19
Totale	2.094		4.280		6.356	

Tabella 21. Fonte: Forma.Temp

Richiedenti SAR							
Valori assoluti e percentuali							
		2014		2015		2016	
		N	%	N	%	N	%
classi età	da 18 a 26 anni	352	16,8	564	13,2	831	13,1
	da 27 a 36 anni	752	35,9	1530	35,7	2223	35,0
	da 37 a 41 anni	355	17,0	679	15,9	1017	16,0
	da 42 a 50 anni	459	21,9	1010	23,6	1451	22,8
	oltre 50 anni	176	8,4	497	11,6	834	13,1
Totale		2.094		4.280		6.356	

Richiedenti SAR
Distribuzione percentuale per classi di età

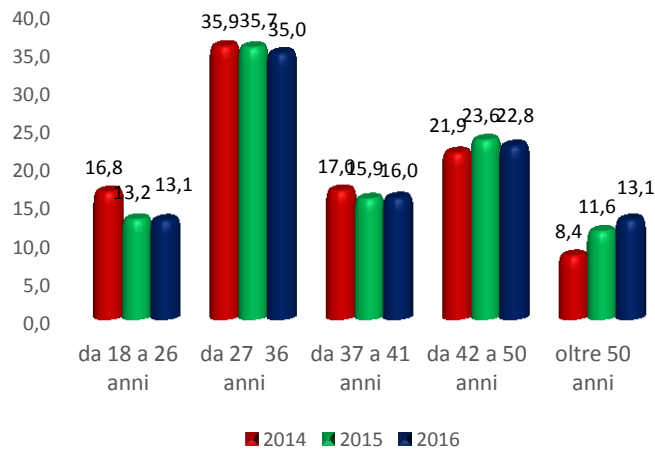


Grafico 9. Fonte: Forma.Temp

SAR						
Distribuzione per Nazionalità dei richiedenti						
	2104		2015		2016	
Italiani	1.595	76,17	3.390	79,21	5.146	80,96
Stranieri	499	23,83	890	20,79	1.210	19,04
Totale	2.094		4.280		6.356	

Tabella 23. Fonte: Forma.Temp

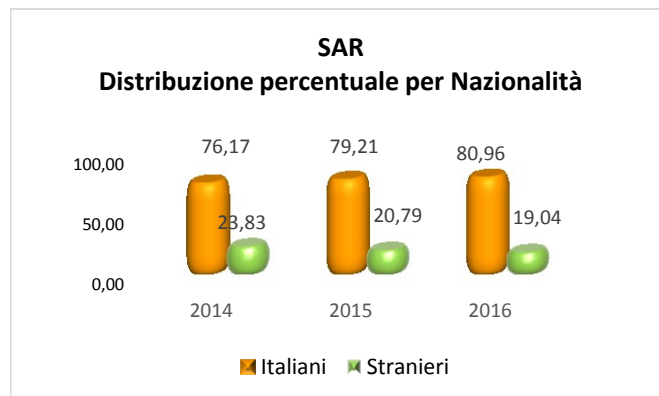


Grafico 10. Fonte: Forma.Temp

Per quanto riguarda le richieste TIS, anticipate ai lavoratori dalle ApL ed a queste rimborsate dal Fondo¹³, esse si concentrano maggiormente nel settore metalmeccanico (67%), anche in relazione al numero di lavoratori coinvolti (74,29%); mentre, per altri settori le richieste risultano residuali, ad eccezione del settore gomma e plastica (6,42%) e industria cartiera (4,73%).

Richiedenti TIS						
CCNL AZIENDE UTILIZZATRICI	RICHIESTE APL	LAVORATORI	STIMA ORE INTEGRAZIONE SALARIALE	PERCENTUALE SUL TOTALE RICHIESTE	PERCENTUALE SUL TOTALE LAVORATORI	
METALMECCANICA INDUSTRIA	201	2133	440.494,00	67,91	75,29	
INDUSTRIA CARTIERA	14	215	63.460	4,73	7,59	
INDUSTRIA TESSILE	11	59	19.336	3,72	2,08	
INDUSTRIA GOMMA E PLASTICA	19	116	24.237	6,42	4,09	
METALMECCANICA ARTIGIANATO	8	39	10.449	2,7	1,38	
INDUSTRIA VETRO	1	1	4.880	0,34	0,04	
INDUSTRIA CONCERIE	6	17	4.468	2,03	0,6	
INDUSTRIA ALIMENTARE	11	74	13.298	3,72	2,61	
INDUSTRIA CALZATURE	5	27	4.504,00	1,69	0,95	
INDUSTRIA CHIMICO FARMACEUTICA	4	13	2.328	1,35	0,46	
INDUSTRIA LEGNO	7	14	2.724,00	2,36	0,49	

¹³ Dati per richieste delle ApL pervenute alla data del presente rapporto e non ancora erogate dal Fondo di Solidarietà istituito presso Forma.Temp

TELECOMUNICAZIONI	1	3	1.248	0,34	0,11
LOGISTICA, TRASPORTI E SPEDIZIONE MERCI	2	13	1.368	0,68	0,46
INDUSTRIA CALZATURE ARTIGIANATO	1	6	864	0,34	0,21
EDILIZIA ARTIGIANATO	1	3	592	0,34	0,11
INDUSTRIA OCCHIALI	1	85	429	0,34	3
EDILE ARTIGIANO	1	1	240	0,34	0,04
ENERGIA E PETROLIO	1	13	520	0,34	0,46
PULIZIE MULTISERVIZI COOPERATIVE	1	1	200	0,34	0,04
TOTALI	296	2.833	595.639	100	100

Tabella 24. Fonte: Forma.Temp

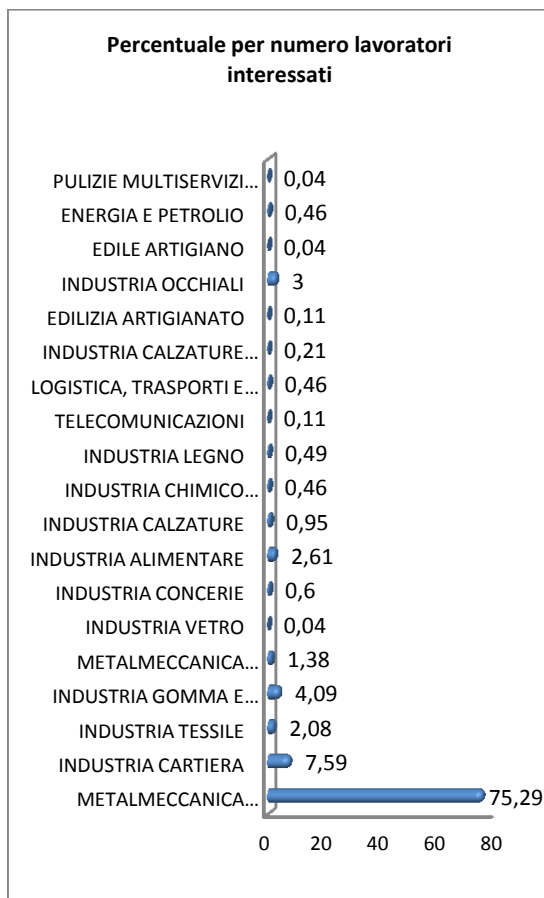


Grafico 11. Fonte: Forma.Temp

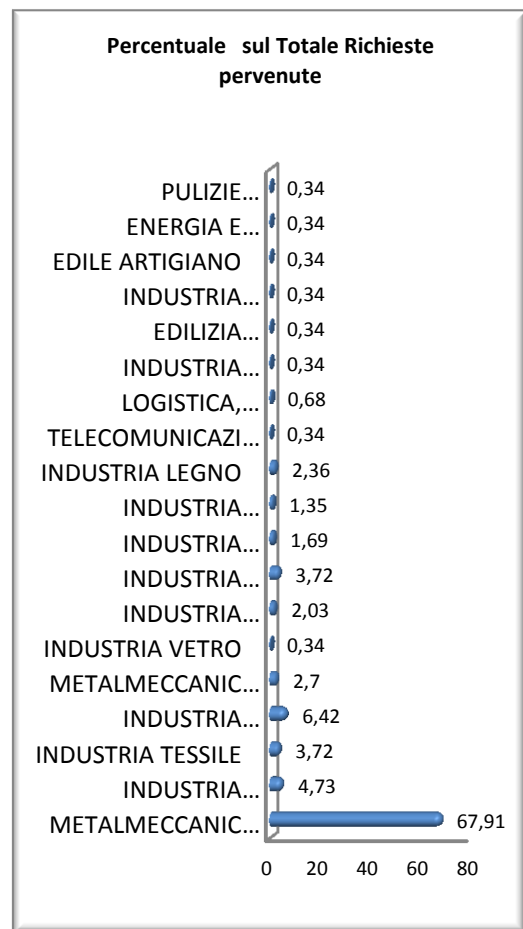


Grafico 12. Fonte: Forma.Temp



Con i medesimi requisiti per il beneficio degli istituti di Politiche Passive, il Fondo ha previsto, per i soggetti con condizioni di maggiore fragilità, la possibilità di accedere alla Formazione Continua a Catalogo al fine di rafforzarne le chance occupazionali.

Nel mese di Giugno 2017 Forma.Temp ha lanciato il Catalogo **Form&Go e** pubblicato il bando per l'accREDITamento dei corsi sul catalogo nazionale che renderà nuovamente disponibile questa linea di intervento caratterizzata dalla previsione di una dote finanziaria individuale (Voucher) del valore massimo di 5.000 euro per i soggetti che, avendo i requisiti, ne facciano domanda per la partecipazione ai suddetti corsi.

Si tratta di interventi di formazione tecnica e specialistica mirati alla riqualificazione, e all'aggiornamento per conseguire un efficace adeguamento delle qualificazioni all'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni; al miglioramento delle competenze e all'acquisizione di qualificazioni indispensabili per rafforzare la situazione competitiva delle imprese e del loro personale.

Il fine è evitare l'invecchiamento delle qualificazioni attuali e prevenire, al tempo stesso, i possibili impatti negativi associati a trasformazioni economiche e tecnologica o a ristrutturazione organizzative.

I destinatari finali dei percorsi a Catalogo sono, infatti, i soggetti di cui all'art. 12 punto D) del CCNL per il settore delle Agenzie di Somministrazione di lavoro ossia:

- a) lavoratori in missione a tempo determinato o indeterminato in somministrazione, che abbiano maturato almeno 2 mesi di lavoro negli ultimi 12. Tali lavoratori hanno diritto a chiedere un periodo di congedo retribuito per partecipare al corso di formazione. Nel periodo di congedo al lavoratore è garantita la retribuzione e la contribuzione previdenziale a carico della bilateralità;
- b) lavoratori in missione a tempo determinato o indeterminato in somministrazione che vogliono partecipare ad un corso di formazione al di fuori dell'orario di lavoro e nel limite dell'orario previsto dal CCNL per il settore delle Agenzie di Somministrazione di lavoro;



- c) lavoratori in attesa di missione, che abbiano avuto un contratto a tempo determinato o indeterminato in somministrazione di almeno 30 giorni negli ultimi 12 mesi e che siano disoccupati da almeno 45 giorni. I destinatari del voucher appartenenti a tale categoria riceveranno da Forma.Temp un'indennità di frequenza;
- d) lavoratori in attesa di missione, che abbiano avuto un contratto a tempo determinato o indeterminato in somministrazione di almeno 5 mesi (110 giorni) e che siano disoccupati da almeno 45 giorni. I destinatari del voucher appartenenti a tale categoria riceveranno da Forma.Temp un'indennità di frequenza;
- e) lavoratori in attesa di missione che, a seguito di infortunio occorso durante la missione a tempo determinato o indeterminato in somministrazione, presentino riduzioni di capacità lavorativa per le quali occorra una formazione riqualificante al fine di un reinserimento lavorativo. I destinatari del voucher appartenenti a tale categoria riceveranno da Forma.Temp un'indennità di frequenza;
- f) lavoratrici madri che alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria o facoltativa non abbiano una missione attiva, a condizione che abbiano maturato almeno 30 giorni di lavoro a tempo determinato o indeterminato in somministrazione negli ultimi 12 mesi antecedenti al periodo di astensione. A tal fine non si tiene conto del periodo di gravidanza. Le destinatarie del voucher appartenenti a tale categoria riceveranno da Forma.Temp un'indennità di frequenza.

La pubblicazione del Catalogo e dell'Avviso rivolto ai destinatari del Voucher è programmata per il mese di ottobre 2017 . Per ogni approfondimento si consulti il sito www.form-and-go.it

Sintesi delle Evidenze

Il lavoro in Somministrazione presenta segnali specifici di cambiamento in risposta all'introduzione delle nuove tecnologie digitali e all'insorgenza del fenomeno "Industria 4.0": l'analisi condotta del quinquennio 2012-2016 dei corsi finanziati da Forma.Temp mostra una modificazione dei bisogni formativi che si evidenzia attraverso le variazioni in termini di quantità e qualità delle tematiche formative dei progetti presentati dalle Agenzie per il Lavoro.

Le tecnologie 4.0 entrano a far parte della terminologia formativa e dei piani presentati. Già dall'anno 2012 nei progetti presentati a Forma. Temp compaiono i termini Robot industriali e lavorazioni su isole robotiche, simulazione 3D, *Machine Learning* per arrivare, negli anni 2015/2016, al *Digital Manufacturing & Virtual Ergonomics*, *Machine Learning*, *Internet of Things*, piattaforma Cloud, *Smart Plant 3D*, *Big Data Analyst*, Stampa 3D.

High skill, medium skill: si modifica la composizione interna prevalente delle figure formate. Mentre per le figure *low skill* il quadro delineato dal 2012 al 2016 resta sostanzialmente invariato per le *medium skill* si registra una variazione nella posizione delle prime 5 figure professionali. Scendono, infatti, Segretari e Impiegati e cresce l'esigenza di formazione per l'espletamento dell'attività di Magazziniere. Infine, per le competenze più alte cresce la domanda di formazione per i Programmatori informatici e per le figure professionali addette alla Ricerca, selezione e sviluppo delle risorse umane.

L'Ingegnerizzazione della produzione e dei processi industriali richiama Apprendisti in somministrazione high skill: il 36% dei piani di Apprendistato in somministrazione ha una qualifica di alta competenza. La terminologia Industria 4.0 entra a far parte e connota il profilo formativo di alcuni apprendisti ingegneri (*Manufacturing Engineer* è la qualifica finale). Il 15,1% delle qualifiche finali riguarda "Tecnici dell'organizzazione": Addetto *Quality Assurance*, *Associate Cost Analyst*, Tecnico di processo, Tecnico di ricerca e sviluppo. L'8,4% riguarda invece i Programmatori informatici.



Considerazioni conclusive

Appare utile in questa sede riportare, infine, alcune considerazioni sul ruolo e le potenzialità dei fondi interprofessionali e bilaterali, anche alla luce dell'esperienza sopra richiamata.

Un mercato del lavoro sempre più flessibile e mutevole dovrebbe enfatizzare il ruolo della sussidiarietà orizzontale svolto dai fondi interprofessionali e dagli enti bilaterali come Forma.temp, poiché essi riescono, in quanto più prossimi alla domanda e all'offerta, ad essere più flessibili e più efficaci. Questo dovrebbe portare il legislatore e le amministrazioni del settore a valorizzare questa esperienza rispetto ai risultati senza imbrigliare questo settore in regole e procedure formali. Maggiore attenzione, quindi, ai risultati delle politiche, alle competenze e al placement e meno alle procedure.

Un coordinamento sulle politiche e sui risultati dovrebbe portare ad una maggiore attenzione sui dati che il settore genera. La raccolta sistematica dei dati e l'incrocio degli stessi potrebbero fornire preziose informazioni al sistema delle politiche attive e sul capitale umano in genere.

Il settore dei fondi e degli enti potrebbe essere meglio valorizzato nei rapporti con il mondo della formazione iniziale, scuola e università, grazie ad una maggiore autonomia e ad un ruolo propositivo delle istituzioni pubbliche. La mancanza di competenze specialistiche che registrano i fondi sul lato dell'offerta potrebbe essere attenuata e colmata da una collaborazione sistematica tra fondi e mondo della formazione scolastica e universitaria.

Un ulteriore ambito di sviluppo dell'azione dei fondi è dato dalla collaborazione con i territori e con i centri di innovazione e ricerca, anche al fine di anticipare i bisogni della domanda e rispondere meglio agli stessi. Le amministrazioni centrali competenti potrebbero svolgere, in tale direzione, un ruolo di promozione e di raccordo positivo con le amministrazioni regionali e locali.

I fondi inoltre possono fornire un importante contributo nel colmare i deficit sulle transversal skills e human skills, sempre più necessarie oggi per sviluppare le competenze specifiche e di settore e per gestire al meglio le transizioni da un lavoro ad un altro.

Infine, la migliore garanzia alla stabilità dell'occupazione, come emerge dall'esperienza di Forma.temp sulla crescita dei contratti a tempo indeterminato, è data sempre di più dalla specializzazione e dall'apprendimento continuo, due condizioni alle quali possono contribuire sempre di più i fondi e gli enti bilaterali.