

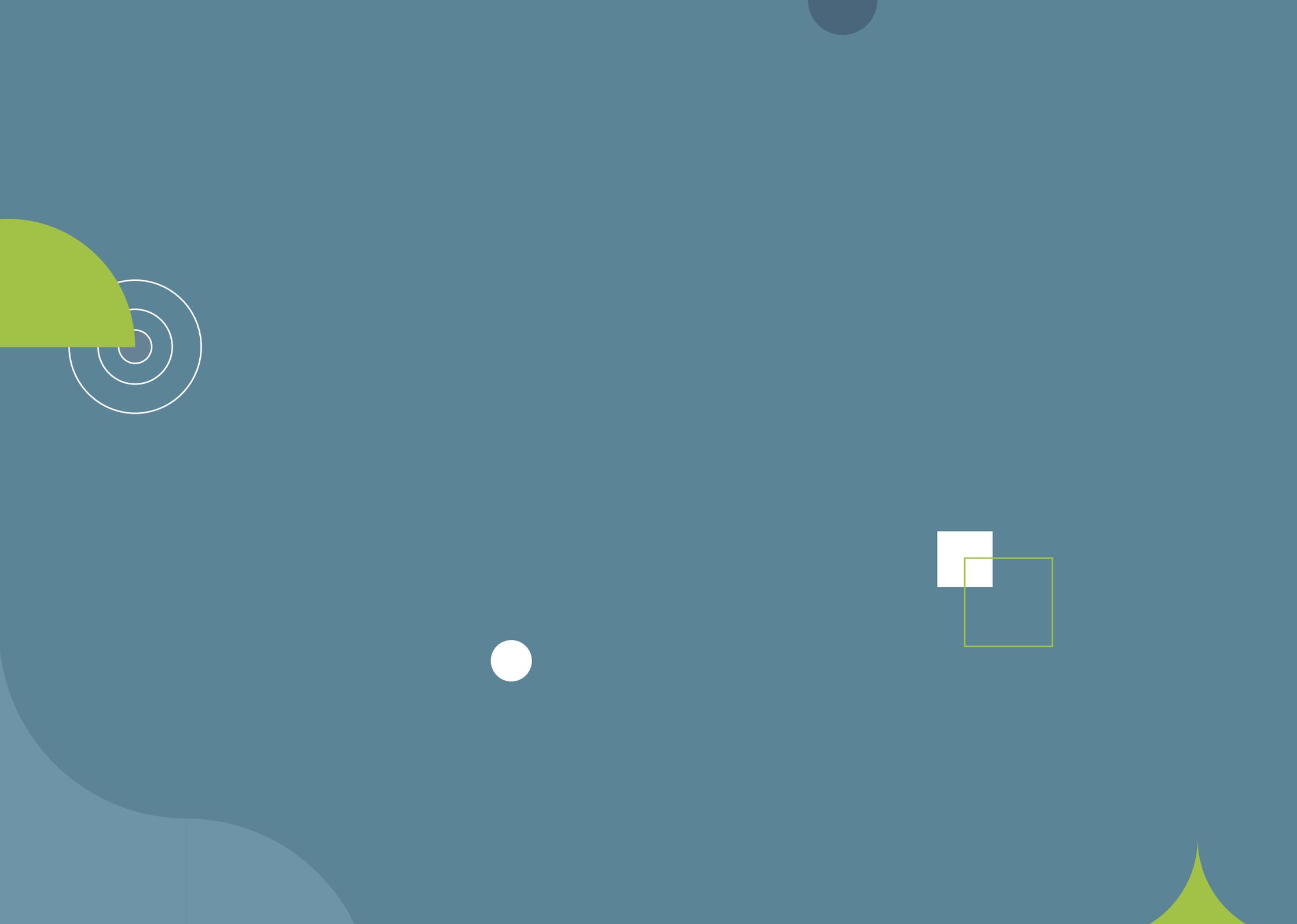


Capitale umano e lavoro in transizione

ABSTRACT

Rapporto delle attività Forma.Temp 2020-2021-2022





Indice

Lettera del Presidente	4
Il Fondo	6
I protagonisti del sistema Forma.Temp	7
Le politiche attive del lavoro	8
Le politiche di sostegno	9
Il Rapporto delle attività 2020-2021-2022	10
Le misure e le persone	11
Corsi di formazione	12
AIS/TIS, Sar e MOL	15

Lettera del Presidente

Da tutti definiti incerti e imprevedibili, gli anni che stiamo vivendo sono caratterizzati da cambiamenti continui che toccano l'economia, il ruolo dello Stato e dei corpi intermedi, la società tutta.

La prima lezione del primo ventennio del XXI secolo è quella di essere preparati ad affrontare nuovi scenari puntando sulle competenze e sul loro aggiornamento continuo. Inoltre, dobbiamo essere capaci di sapere cosa imparare, cosa apprendere ed essere i primi *assessor* di noi stessi. Una competenza trasversale fondamentale in vite lavorative lunghe e in *an ever-evolving world*.

La sfida demografica ci porta a dire che non possiamo sprecare capitale umano. Nel 2022 sono nate 393.000 persone e se ne sono laureate quasi 300.000, un numero destinato a diminuire negli anni drasticamente, ma che già oggi si rivela insufficiente per i nostri settori economici. Se quest'anno si sono presentati agli esami di maturità 560.000 studenti, agli attuali tassi

di iscrizione all'Università e di abbandono, sappiamo che i laureati tra 24 anni non saranno più di 100.000. Di questi, con la percentuale di oggi, i laureati in competenze STEM saranno 25.000 circa: numeri incompatibili con il nostro sistema produttivo e con la domanda generale che riguarda il settore pubblico ma soprattutto la sanità, la scuola, l'università, la ricerca, le forze armate e la *cybersecurity*.

L'Italia è un Paese che soffre di una crisi importante della filiera formativa: dal tasso di abbandono scolastico esplicito e implicito ai dati INVALSI sulla qualità dell'apprendimento fino al tasso di laureati STEM. Per questo il compito di tutti gli attori è quello di realizzare la migliore formazione, senza lasciare scivolare le persone all'inattività, aumentando il tasso di attivi e di occupati. Tutto questo non avverrà in contesto di stabilità, ma in un contesto economico mutevole, con una transizione digitale che certamente avrà effetti al contempo *destruens* e *costruens*, con pesanti flussi migratori da

gestire e un sistema dell'istruzione e della formazione sul quale investire per renderlo più efficace, avanzato e inclusivo.

A questo fine, i Fondi europei costituiscono ancora una volta un'opportunità da non sprecare sia per aumentare l'investimento in formazione e stimolare l'investimento privato, sia per migliorarne l'efficacia rispetto al tema del rischio esclusione lavorativa. RepowerEU, il PNRR, la programmazione UE 2021-2027 con FSE+ destinano risorse ingenti alle quali occorre aggiungere quelle della bilateralità e delle Regioni. Un'occasione unica.

Siamo in una società del diritto/dovere alla formazione. Un diritto che non può essere formale, che deve essere effettivo e sostanziale e che non deve aumentare le diseguaglianze. Il punto di partenza è la promozione di comportamenti singolarmente responsabili per sé e per la collettività.

L'attenzione alle competenze è prioritaria, così come alla certificazione delle stesse.

Il 2023 è l'Anno europeo delle competenze. Anche noi siamo tenuti a partecipare alla sfida dello sviluppo delle competenze, per garantire che queste siano in linea con le esigenze della società, per trovare una corrispondenza tra le aspirazioni e le competenze di chi cerca lavoro e le opportunità del mercato occupazionale.

Come corpo intermedio destinato alla formazione del settore della somministrazione, per i candidati a missione e per i lavoratori, Forma.Temp costituisce uno dei migliori esempi di contributo che gli enti bilaterali possono dare al mercato del lavoro italiano. Istituito subito dopo l'introduzione del contratto di somministrazione, il Fondo doveva costituire la vera garanzia per l'occupabilità e per prevenire e ridurre i tempi di inattività. Uno strumento di sicurezza nella flessibilità, che non riguarda il contratto di per sé ma la domanda da parte delle imprese, oggi meno stabile e più incerta. Uno strumento per garantire al sistema della somministrazione di fornire capitale umano qualificato.

I numeri contenuti nel rapporto Forma.Temp ci parlano di una crescita di corsi e allievi, più di 160.000 progetti formativi per circa 800.000 destinatari negli ultimi tre anni, ma al contempo di un'attenzione alla qualità non solo con i controlli di rito ma soprattutto promuovendo la certificazione delle competenze. I *Digital badge* dovranno essere strumenti, sempre più diffusi per responsabilizzare imprese, lavoratori e istituzioni della formazione sulla qualità delle attività formative.

La formazione ha rivolto l'attenzione ai contenuti legati all'innovazione ma ha riguardato anche la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, in considerazione degli incidenti anche mortali e della temporaneità e brevità delle missioni in somministrazione, si è ritenuto necessario incentivare le conoscenze in materia di sicurezza generale e specifica. Aumenta l'attenzione sulle competenze trasversali anche nel settore della somministrazione, per favorire la transizione da un lavoro ad un altro.

Il Fondo di Solidarietà si è rivelato un importante strumento per assicurare il sostegno al reddito durante le diverse crisi.

Infine, l'esperienza del Covid-19 ha spinto anche Forma.Temp a promuovere e a riconoscere la formazione da remoto sincrona e asincrona. La FaD come strumento per ampliare l'accessibilità alla buona formazione oltre che superare le tante barriere.

L'impegno di questi anni del Fondo, dei suoi dipendenti, dei vertici e delle Parti Sociali ci fa capire che è possibile invertire certe tendenze negative. Le sfide sono enormi e le difficoltà numerose, tali da portarci ad essere troppo pessimisti. Siamo i primi a credere che la buona formazione contribuisca ad aumentare il buon lavoro ed è questo che ci ha spinto durante gli ultimi anni a lavorare al meglio e con le migliori risorse.

Il Presidente di Forma.Temp
Francesco Verbaro

Il Fondo

Forma.Temp è il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione.

È stato istituito nel 2000 come libera associazione in applicazione del cosiddetto Pacchetto Treu, che ha introdotto in Italia la fornitura di lavoro temporaneo.

Valori

- Sostegno all'**occupabilità**
- Sviluppo delle **competenze**
- **Tutela** dei lavoratori
- **Inclusività** e accoglienza
- Valorizzazione del lavoro in somministrazione come risorsa per lo **sviluppo** del Paese.

Ambiti di intervento



Finanziamento di percorsi per la qualificazione, la riqualificazione e la formazione continua dei lavoratori in somministrazione.



Erogazione di misure di sostegno e integrazione al reddito nei casi di disoccupazione e di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.



Finanziamento di iniziative per l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati.

Le Parti Sociali

Associazioni di rappresentanza delle Agenzie per il Lavoro (ApL)



Organizzazioni Sindacali dei lavoratori somministrati



Confederazioni Sindacali



I protagonisti del sistema Forma.Temp



Lavoratori in
somministrazione
e candidati
a missione



Agenzie
per il Lavoro



Sportelli
sindacali



Enti di
formazione



Docenti



Docenti
sindacali



Personale
del Fondo



Imprese
utilizzatrici



Pubbliche
Amministrazioni



Autorità
vigilanti



Organi sociali
e di controllo



Fornitori

Le politiche attive del lavoro

Forma.Temp finanzia percorsi formativi destinati a sviluppare e aggiornare le competenze professionali e trasversali dei candidati a missione e dei lavoratori in somministrazione. La formazione finanziata dal Fondo è **realizzata dalle ApL ed è gratuita per i destinatari.**

➤ Formazione per i lavoratori a tempo determinato in somministrazione e i candidati a missione	➤ Base	➤ Conoscenze di carattere generale
	➤ Professionale	➤ Competenze legate a una specifica figura professionale
	➤ On the Job	➤ Apprendimento sul campo
➤ Formazione per i lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione	➤ Riqualificazione professionale	➤ Competenze aggiuntive al fine di favorire nuove opportunità di lavoro
	➤ Qualificazione professionale	➤ Adeguamento delle competenze in funzione delle esigenze organizzative e produttive dell'impresa utilizzatrice
	➤ Qualificazione professionale in affiancamento	➤ Apprendimento sul campo
➤ Formazione in apprendistato	➤ Percorsi previsti dai Piani Formativi degli Apprendisti di I, II e III livello	
➤ Diritto mirato	➤ Interventi formativi su misura per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di ex lavoratori in somministrazione	
➤ Form.Integra	➤ Inclusione e inserimento socio-lavorativo dei candidati a missione titolari di protezione internazionale, temporanea e speciale	



Le politiche di sostegno



SAR

SOSTEGNO
AL REDDITO

È un contributo *una tantum* destinato a disoccupati precedentemente assunti con uno o più contratti in somministrazione a TD o a TI, anche in apprendistato, finanziato con risorse del Fondo di Solidarietà di settore.



AIS

ASSEGNO DI
INTEGRAZIONE
SALARIALE

È una prestazione finanziata con risorse del Fondo di Solidarietà di settore rivolta ai lavoratori attivi assunti in somministrazione a TD o a TI, anche in apprendistato, impiegati presso imprese utilizzatrici che si trovino in situazioni di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro.

Fino al 31 dicembre 2021 la prestazione erogata è il Trattamento di Integrazione Salariale (TIS).



MOL

PROCEDURA
IN MANCANZA DI
OCCASIONI DI LAVORO

La prestazione è volta a favorire nuove opportunità occupazionali per i lavoratori somministrati a TI (esclusi gli apprendisti) che le Agenzie non riescono a ricollocare per mancanza di nuove occasioni di lavoro. La procedura garantisce nel periodo di non lavoro, sia una prestazione di politica attiva volta alla riqualificazione professionale, sia un'indennità al lavoratore per un numero predefinito di mensilità.

Il Rapporto delle attività 2020-2021-2022

Grazie alla grande quantità di informazioni disponibili sui flussi di lavoro in somministrazione, Forma.Temp rappresenta un **punto di osservazione privilegiato sui mutamenti in atto nel mercato del lavoro** e un interlocutore chiave per i *policy makers*.

La presentazione del **Rapporto delle attività 2020-2021-2022** offre, pertanto, l'occasione per analizzare i dati riferiti alle misure gestite dal Fondo nel triennio in esame e, nello stesso tempo, per monitorare, comprendere e anticipare i *trend* di un mondo del lavoro in continua evoluzione.



Il Rapporto della attività 2020-2021-2022 completo è scaricabile dal nostro sito:

www.formatemp.it

La crescita della domanda di lavoro in somministrazione

Dal 2000 al 2022 si è osservato un aumento annuo medio dei lavoratori in somministrazione del 9,6%, con un passaggio da 69 mila a 515 mila unità.

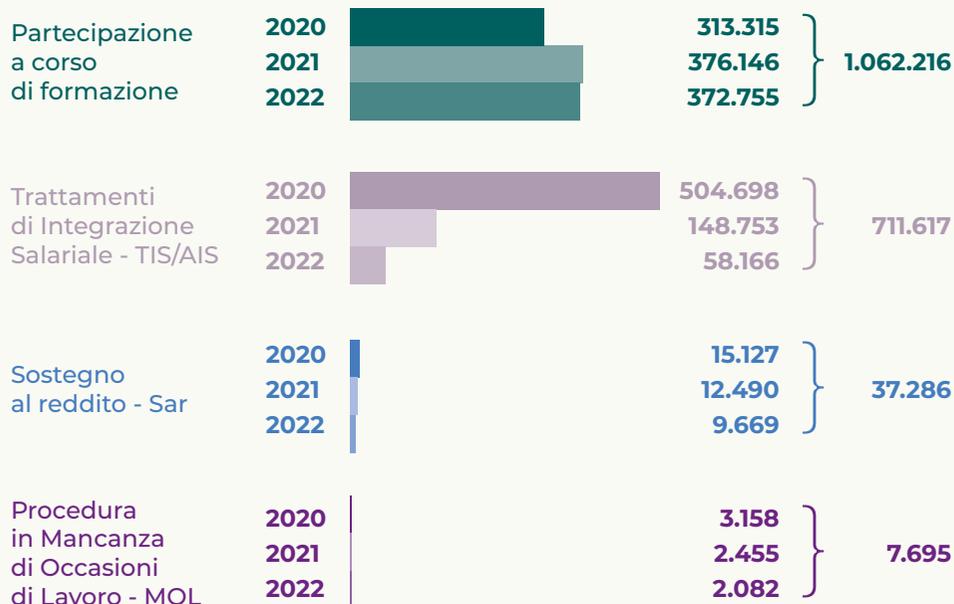
L'analisi

È stata articolata in **due grandi categorie di osservazioni**:

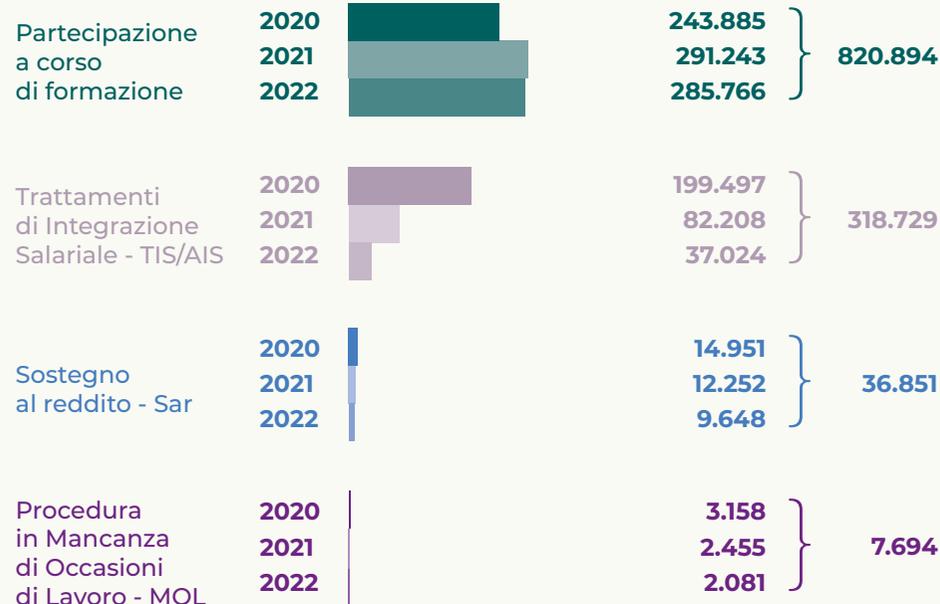
- le **misure** di politica attiva o passiva gestite dal Fondo nel periodo in esame
- la **successione degli eventi** rilevati sui destinatari delle diverse misure, per migliorare la comprensione delle dinamiche che hanno coinvolto il singolo destinatario nel tempo (**analisi longitudinale**).

Le misure e le persone

■ Numero di misure per tipologia



■ Numero di persone coinvolte



Dai dati della tabella risulta evidente l'**impatto della crisi pandemica**, che ha visto un **aumento del ricorso alle misure di sostegno**: il Trattamento di Integrazione Salariale è stato uno degli interventi più richiesti del 2020. Nello stesso tempo, Forma.Temp ha continuato a investire sulla formazione anche attraverso la nuova modalità di erogazione dei **corsi in aula virtuale sincrona**.

➤ **Più di 1.800.000** misure gestite dal Fondo triennio 2020-2022

➤ **Più di 1.100.000** persone coinvolte nelle misure gestite dal Fondo triennio 2020-2022

Corsi di formazione

Analizzando i dati relativi ai percorsi formativi gestiti da Forma.Temp nel periodo oggetto di analisi, emerge che:

- complessivamente il **numero dei corsi** è cresciuto con un tasso pari al **32%** tra il 2020 e il 2022
- il **numero degli iscritti** ai corsi di formazione, complessivamente, ha una variazione tendenziale tra il 2020 e il 2022 pari al **22%**
- nel triennio 2020-2022 assistiamo a una forte **prevalenza dell'aula virtuale**, effetto diretto delle disposizioni legate all'emergenza Covid-19
- la formazione in **aula fisica** ha ripreso a crescere nel **2022**.

Il numero totale di progetti presentati dalle ApL nel triennio 2020-2021-2022 è complessivamente di circa **163 mila**, in costante crescita dal 2020 al 2022.

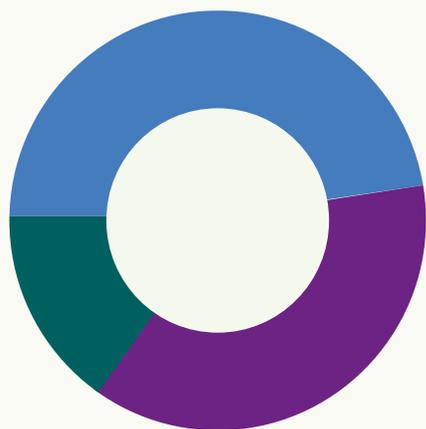
Nella tabella si riportano, in ordine decrescente, le **cinque tipologie formative con il maggior numero di progetti presentati** nel periodo analizzato.

Progetti per tipologia formativa



➤ Più di **160.000** progetti formativi presentati dalle ApL triennio 2020-2022

■ Numero di progetti formativi per aree triennio 2020-2022



Specifiche	70.926	43,5 %
Trasversali	63.858	39,2 %
Orientamento	28.175	17,3 %

➤ **Totale 162.959**

I corsi sono classificati in base alle competenze in uscita:

- **Specifiche** - inerenti peculiari processi produttivi o di servizio
- **Trasversali** - non strettamente settoriali
- **Orientamento** - utili a muoversi nel mercato del lavoro.

■ Progetti formativi per anno e modalità di erogazione

AULA FISICA	2020	16.557	} 58.304	35,8%
	2021	17.180		
	2022	24.567		
MISTA	2020	1.666	} 10.949	6,7%
	2021	4.286		
	2022	4.997		
AULA VIRTUALE	2020	25.278	} 85.257	52,3%
	2021	32.819		
	2022	27.160		
FaD	2020	1.903	} 8.449	5,2%
	2021	3.391		
	2022	3.155		

➤ **Totale 162.959**

La pandemia ha portato a un'evoluzione delle modalità di erogazione dei progetti formativi dalla quale è conseguita l'attivazione della cosiddetta aula virtuale e l'incremento della Formazione a Distanza asincrona (FaD).

Dal 2022, nonostante la formazione in aula fisica abbia ripreso a crescere, **l'aula virtuale ha mantenuto dei numeri significativi** confermando la sua efficacia in termini di accessibilità e superamento delle barriere territoriali.

Corsi di formazione

➤ Più di **720.000** iscritti (destinatari univoci) ad almeno un corso di formazione triennio 2020-2022

■ Partecipazione ai corsi per tipologia destinatario e anno



■ Discenti con attestato per scolarizzazione e area triennio 2020-2022

Area	Specifiche	Trasversali	Orientamento	Totale	Percentuale
Professionale/Obbligo	126.848	174.627	20.621	322.096	42,4%
Secondaria superiore	147.187	173.328	18.098	338.613	44,6%
Universitaria	39.232	54.994	4.858	99.084	13%

Nei corsi presentati nel triennio analizzato, **il 58% dei discenti ha un titolo di studio di scuola secondaria superiore o universitaria**. In tutte le aree di intervento coloro che hanno un titolo di studio più elevato rappresentano la maggioranza e, in particolare, nelle aree delle competenze specifiche e in quelle trasversali.

AIS/TIS, Sar e MOL

Prestazioni TIS per emergenza Covid-19 biennio 2020-2021

Prestazioni	2020	462.526	} 548.586
	2021	86.060	
Lavoratori (singolo CF)	2020	167.613	} 198.823
	2021	31.210	
Imprese utilizzatrici	2020	27.642	} 31.518
	2021	3.876	
ApL	2020	92	} 173
	2021	81	
Ore	2020	32.525.130	} 36.589.054
	2021	4.063.924	

L'andamento nei due anni evidenzia l'impegno profuso dal Fondo per affrontare l'emergenza sanitaria: nel 2020 la media delle ore TIS richieste è stata pari a **circa 195 ore per lavoratore**.

Prestazioni TIS e AIS triennio 2020-2022

Prestazioni	2020	9.006	} 58.899
	2021	15.404	
	2022	34.489	
Lavoratori (singolo CF)	2020	4.870	} 25.425
	2021	6.964	
	2022	13.591	
Imprese utilizzatrici	2020	468	} 2.285
	2021	501	
	2022	1.316	
ApL	2020	30	} 141
	2021	47	
	2022	64	
Ore	2020	681.523	} 2.719.755
	2021	639.144	
	2022	1.399.088	

Le prestazioni ordinarie si presentano in crescita nel 2022. La lettura del dato deve tener conto delle prestazioni di TIS per emergenza Covid-19 (semplificato e in deroga) che hanno assorbito in parte le eventuali condizioni di crisi aziendale durante gli anni 2020 e 2021.

Prestazioni di Sostegno al reddito triennio 2020-2022

 2020	 2021	 2022
15.127	12.490	9.669

➤ Totale **37.286**

Nel periodo osservato sono state erogate complessivamente **37.286 prestazioni Sar**.

Procedure MOL per data certa di attivazione

 2020	 2021	 2022
3.158	2.455	2.082

➤ Totale **7.695**

La procedura MOL nel periodo osservato ha originato complessivamente **7.695 eventi che corrispondono**, al netto di poche unità per le quali sono state attivate più procedure, **al totale dei lavoratori coinvolti**.



Forma.Temp è il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione.

www.formatemp.it

