



**ANALISI DELL' ATTIVITA' FORMATIVA NELLE  
ATTUALI PROGRESSIONI ISTITUZIONALI ED  
ECONOMICHE.**

PONTEDERA

GIUGNO 2016

# INDICE

- **PREMESSA** **pag. 02**
  
- **L'ANDAMENTO DEMOGRAFICO** **pag. 04**
  
- **L'ECONOMIA NEL DISTRETTO**  
**NEL CONTESTO DI MACROSCALA.** **pag. 06**
  
- **DIGITALIZZAZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE** **pag. 09**
  
- **LA FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DEL LAVORO** **pag. 14**
  
- **LUPI ESTINTORI NEL SISTEMA DELLA FORMAZIONE**  
**ALLE IMPRESE** **pag. 21**
  
- **APPENDICE** **pag. 26**

## **0. PREMESSA**

*A otto anni dal varo della norma, e nonostante l'attuale fase del lavoro globalizzato, Informazione – Formazione - Addestramento e Aggiornamento continuano a rivestire un ruolo fondante nell'impostazione del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, a ribadire l'importanza primaria di questi strumenti della prevenzione e la tutela degli stili di vita; quindi il sapere, il saper fare, il saper valutare e il saper essere, ancora oggi sono i cardini necessari affinché il lavoro sicuro non venga lasciato puramente in balia della sorte. Nei vari comparti della produzione, comprese la pubblica amministrazione e l'intero universo del terziario, spesso ci troviamo di fronte alla sensazione che un'alta percentuale di lavoratori sia portata sommariamente a considerare la sicurezza come elemento di contorno burocratizzante al lavorare stesso, ma spesso anche fra gli addetti stessi risulta difficoltoso far apprezzare l'importanza e le potenzialità della prevenzione in primis, e quindi dell'approccio culturale a tutto quell'insieme di temi che possono essere veicolati solo attraverso un serio e normato processo formativo, di cittadinanza attiva. L'analisi statistica dell'infortunistica sul posto di lavoro ci comunica invece quanto sia prezioso, anche nella nostra realtà geografica e nell'ambito dell'attuale ridefinizione dell'architettura istituzionale afferente i territori, investire e credere nello sviluppo continuo in informazione, formazione/addestramento e cultura della prevenzione sulla scia dei*

*numerosi infortuni causati da errore umano e/o cattiva organizzazione e improvvida sottovalutazione dei rischi.*

*E' indispensabile quindi, anche al di fuori del rispetto delle norme emanate dal Decreto 81/08 e s.m.i., promuovere azioni di sensibilizzazione diffusa caratterizzate da un'elevata semplicità comunicativa, facendo leva in particolare sugli stakeholders che si interfacciano con gli operatori e i dipartimenti di prevenzione delle aziende sanitarie, che siano in grado di veicolare la cultura della prevenzione in tutti i livelli di cittadinanza stabilendo come punto di partenza il caposaldo per eccellenza dell'apprendimento e il sapere, ossia la scuola. Gruppo Lupi, in tutto questo, nel panorama sia toscano che di area vasta rappresenta sicuramente uno dei cantieri delle competenze più innovativo nella produzione e la costruzione collettiva del cosiddetto individuo consapevole.*

## **1. L'ANDAMENTO DEMOGRAFICO.**

La fotografia scattata dal “15° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni” registra una frenata rispetto alla crescita della popolazione che era stata costante lungo tutti gli anni Duemila, fino a toccare nel corso del 2015 quota 3.744.398 residenti.

La popolazione toscana, quindi, diminuisce significativamente rispetto al dato del 2014 in maniera trasversale in tutti i territori provinciali (- 8256 abitanti, variazione -0,22%).

Nonostante che Firenze e la sua area metropolitana rimanga in assoluto l'area di maggiore attrazione per gli stranieri, la popolazione ha continuato decisamente a invecchiare e la presenza straniera esercita, di fatto, una sorta di bilanciamento nella sua composizione anagrafica nonché fonte di natalità. La percentuale di popolazione anziana (65 anni e oltre) continua a essere in costante aumento, consolidando quel forte dato compreso tra il 25 e il 30% della popolazione totale che andrà sempre più a espandersi sino a quando non sarà giunti in avanzata età l'intera generazione dei nati durante i decenni del “boom economico” (i cosiddetti baby-boomers).

Rispetto ai dati censuari, pertanto, alcuni elementi utili all'analisi della condizione generale –in particolare del mondo del lavoro- sembrano essere:

1. un tendenziale allineamento della pressione demografica tendente verso il trend della natalità 0;
2. una popolazione italiana sempre più anziana e con persone che abitano da sole, soprattutto nel sud della regione, ma anche nelle aree metropolitane , per effetto dei risultati di lunga gittata scatenati dalla crisi

economica, l'accesso sempre più difficoltoso alle cure sanitarie e –in parallelo- una contrazione costante del welfare universale e sussidiario;

3. una popolazione straniera che differenzia la propria presenza sulla base di diverse risposte alla crisi economica e alla possibilità di lavoro (emigrando di nuovo verso altri paesi, rimanendo irregolari sul territorio o radicandosi con le proprie famiglie);

4. una dinamica occupazionale di tipo stagnante , che di fatto allunga i tempi di uscita dal lavoro a causa dell'allungamento della soglia pensionale e poi –nonostante i nuovi incentivi all'assunzione di giovani- non riesce a compensare la “staffetta tra generazioni” con sufficienti arrivi di neo-scolarizzati o neo-laureati nel tessuto produttivo o nell'alveo delle nuove professioni.

5. il ricorso esorbitante a tipi ai ammortizzatori flessibili tipo cassa integrazione, voucher lavoro, per arrivare infine alla formazione di sacche di lavoro sommerso.

In buona sintesi, quindi, anche in questo frangente la composizione sociale è di antica e sempre più intensa molecolarità: vincono l'interesse particolare, il soggettivismo, l'egoismo individuale e non maturano valori collettivi e una unità di interessi.

## **2. L'ECONOMIA NEL DISTRETTO E IL CONTESTO DI MACROSCALA.**

L'area vasta pisana e del Comprensorio del Cuoio, non diversamente dal resto del paese, ha vissuto la più grave crisi dall'Unità d'Italia a oggi: sette anni di durata, quattro anni di recessione vera e propria con una diminuzione del PIL di nove punti.

Il ciclo economico del 2015, quindi, sta lentamente uscendo da una fase di forte caduta della domanda interna, in uno scenario caratterizzato dal venir meno del supporto fornito dalla domanda internazionale. La marcata perdita del potere d'acquisto delle famiglie, a cui ha molto contribuito il calo dell'occupazione e l'aumento della pressione fiscale, ha determinato una deflazione dei consumi ed anche gli investimenti delle imprese hanno risentito a lungo della caduta dei livelli produttivi e delle sistematiche difficoltà nell'accedere ai necessari finanziamenti.

La dinamica recessiva dell'economia pisana ha coinvolto tutti i principali settori, mettendo in evidenza non solo il percorso decisamente declinante di alcuni comparti, ma anche le opportunità che, seppur con molte difficoltà, si stanno creando, o potrebbero crearsi, in altri. Nonostante ciò, con l'intera scia di effetti che la crisi ha lasciato sul territorio, l'area pisana ha dimostrato una certa resilienza in termini di tenuta del tessuto produttivo e questo ha ridotto di molto l'impatto degli squilibri derivati dalla mancanza di lavoro.

Stranamente, secondo i dati IRPET stilati per il Comprensorio del Cuoio, a soffrire di più sono stati alcuni dei lavori più specializzati; il settore conciario, in particolare, ha segnato una perdita complessiva fra 2008 e

2015 di circa 600 posti di lavoro a fronte di una sostanziale stabilità del settore delle confezioni e dell'abbigliamento. Il calzaturiero, invece, si sta riprendendo a seguito di una pregressa flessione di circa 200 posti in meno in 7 anni. Allo stesso tempo, però, pur in un contesto di generale calo di occupazione, il comprensorio vanta un numero di cosiddette "aziende dinamiche" superiore al resto della Toscana: sono le imprese che hanno saputo innovare conquistando fette di mercato all'estero, circa il 13% delle imprese del Cuoio contro una media toscana dell'8%.

Il 2015 vede una decisa crescita del lavoro strutturato, complici gli effetti del *Jobs Act*, che favoriscono soprattutto le assunzioni a tempo indeterminato. L'unica forma contrattuale di tipo standard a vedere una contrazione nel primo trimestre 2015 è l'apprendistato, tipologia di lavoro in continuo ridimensionamento dall'entrata in vigore del Testo Unico del 2011. In ogni caso, pertanto, con il 2015 il lavoro torna generalmente a crearsi. Il miglioramento complessivo segna una inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti, anche in termini recupero parziale –labile- dei livelli occupazionali. Se il tasso di disoccupazione ufficiale è pari al 10 per cento, la debolezza del mercato del lavoro si è naturalmente riflessa sui livelli dei redditi: la crisi ci ha impoverito, producendo divergenze nei tenori di vita fra i lavoratori (i più colpiti dalla recessione) e i pensionati (più al riparo dal ciclo economico) e, all'interno della categoria dei lavoratori, fra le generazioni più giovani (particolarmente svantaggiate) e quelle presenti nel mercato del lavoro da più tempo (più tutelate). Nonostante il recente miglioramento, la disoccupazione rimane ampiamente sopra i livelli pre crisi e l'occupazione sotto. La Toscana ha



tenuto meglio di molti altri territori nazionali, anche grazie alla prontezza di risposta della regione che ha fatto uso di tutti gli strumenti disponibili sia sul fronte delle politiche passive, di sostegno al reddito, sia su quello delle politiche attive, di promozione dell'occupazione e della transizione verso l'occupabilità, specie per i più giovani. La recente ripresa del lavoro è, inoltre, merito delle misure di decontribuzione sulle assunzioni a tempo indeterminato decise nella Legge di stabilità.

### **3. DIGITALIZZAZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE.**

La lettura dei dati che riguardano il nostro Paese e la nostra Regione continua a restituirci la necessità di compiere ulteriori slanci per superare i ritardi ancora presenti in materia di *Information Society*, questo per consentire all'intero processo economico di competere appieno sui mercati internazionali.

I risultati, in sintesi, sono i seguenti:

- Cresce costantemente la dotazione tecnologica delle famiglie toscane, dall'utilizzo dei dispositivi mobili alle possibilità di accesso al web. Molti, tra quelli che soprattutto non possiedono internet a casa, si collegano dai rispettivi luoghi di lavoro per motivi professionali e non.
- La Toscana continua a collocarsi in fondo alla graduatoria europea per accesso ad internet da casa mediante banda larga, assai distante dai paesi del Nord Europa che registrano un tasso di penetrazione quasi del 90%.
- L'utente digitale toscano è sia uomo che donna istruito e appartenente ad un ceto medio-alto.
- La quasi totalità dei toscani, connessi da internet, usa la posta elettronica e cerca informazioni sul web.
- Quasi la metà degli utenti di internet naviga in rete per acquisire informazioni dai siti della PA.

- L'e-commerce in Toscana, in netto aumento, risulta sempre prerogativa di una fascia di cittadini in età 18-40;
- La quasi totalità delle imprese toscane con almeno 10 addetti è dotata di Pc e di connessione ad internet.
- Tra le imprese toscane permangono modalità obsolete di utilizzo del web, ma si consolida la connessione in banda larga fissa e si allargano le connessioni mobili in banda larga con dispositivi portatili o smartphone. Dobbiamo aggiungere, altresì, che il repentino aumento è stato in parte favorito anche dall'introduzione del processo di fatturazione elettronica per servizi o vendita di prodotti/prestazioni con la pubblica amministrazione.
- Il sito web aziendale registra un buon recupero di utilizzo, diffusione e visibilità rispetto ai suoi esordi, ma si registra ancora una certa difficoltà culturale nell'approccio virtuale a servizi orientati verso l'e-business.
- I due terzi delle imprese toscane usa internet per relazionarsi con la PA: per utilizzi a basso grado di interattività, per l'invio di moduli compilati in autocertificazione, lo svolgimento di procedure amministrative per via elettronica, l'espletamento on-line e su piattaforme fad riservate –di nicchia- di percorsi formativi inerenti l'acquisizione e l'aggiornamento di quanto previsto dal Decreto 81/2008 e s.m.i.. La stessa quantità di imprese, inoltre, partecipano a bandi di gara o procedure di appalto on-line e fa circolare elettronicamente dati con soggetti terzi.

- Sotto il profilo della dematerializzazione, inoltre, è totale la diffusione tra gli enti di firma digitale e di PEC.

**Web aziendale.** Fino a qualche anno fa il sito web aziendale risultava ancora poco diffuso tra le imprese toscane con almeno 10 addetti, riguardando circa una impresa su due; nell'ultimo periodo però si è registrato un buon recupero, che ha portato la realtà toscana al di sopra del livello medio nazionale. Se tale trend si confermerà anche nel futuro, la nostra regione potrà avvicinare ulteriormente le regioni italiane più avanzate come Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna e Trentino Alto Adige. I progressi fatti dalla Toscana in termini di dotazione sono incoraggianti, ma il gap che comunque ci separa dall'Europa è ancora ampio, sia perché è necessario andare oltre la concezione limitante del sito web come "spazio-vetrina" (nel quale mostrare attività, prodotti, cataloghi) per sviluppare nuovi servizi che possano consentire di aprire nuove opportunità di *e-business* e *e-commerce*, la formazione professionale online (sempre più "compresa"), lo scambio di informazioni e di relazioni aziendali attraverso il web.

**Connettività accessibile.** In Toscana circa sette imprese su dieci utilizzano internet per relazionarsi a vari livelli con la Pubblica Amministrazione. Le imprese si relazionano con la PA prevalentemente per servizi a basso livello di interattività, come *ottenere informazioni* e *scaricare moduli*; i servizi a maggior contenuto interattivo, quali *l'invio di moduli compilati* e *lo svolgimento di procedure amministrative interamente per via elettronica* risultano ancora di debole accesso.

**Fatturazione elettronica.** La fatturazione più diffusa tra le imprese, che coinvolge un grande numero sul complessivo delle aziende toscane, consiste nella predisposizione ed invio di fatture trattate come documentazione digitale archiviabile informaticamente (per es. fatture trasmesse come allegato pdf ad una e-mail) ma i cui dati *non* sono elaborabili automaticamente. Tale modalità dunque non rappresenta la fatturazione elettronica. La vera e propria *fatturazione elettronica*, infatti, riguarda fatture espresse in un formato standard adatto ad essere trattato automaticamente con procedure elettroniche (ad esempio EDI, UBL; XML, formato web). In Toscana le imprese con almeno 10 addetti in grado di *inviare e/o ricevere tali fatture* sono ancora poche, al contrario di quelle che collaborano con la PA e che dal 2015 hanno dovuto aggiornarsi al nuovo regime elettronico di rendicontazione.

**Ict e responsabilità sociale.** Negli ultimi anni, grazie alla disponibilità di fondi europei dedicati per la diffusione delle “green ICT”, per il tangibile risparmio economico che il loro utilizzo comporta e per la crescita di una sensibilità ecologica nella società, si sono diffuse tra le imprese politiche aziendali anti-crisi –e ambientalmente sostenibili- volte all’utilizzo di tecnologie per ridurre il consumo di risorse come carta ed energia o finalizzate a sostituire la mobilità fisica del personale (ad esempio, attraverso il ricorso al telefono, a internet o a videoconferenze) o all’adozione di applicazioni informatiche dedicate al risparmio energetico.

Le recenti rilevazioni sul tema hanno prodotto un approfondimento su questi temi per valutare il grado di diffusione, tra le piccole imprese, di certe buone pratiche che consentono una riduzione del cosiddetto “impatto ambientale”.

In sintesi:

- La maggioranza delle imprese, sia toscane che italiane, adotta misure per il contenimento dei consumi di carta connessi all’attività di stampa e fotocopia, attraverso l’utilizzo di macchinari recenti, o stampe di 2/4 pagine in una solo fronte o l’utilizzo di carta riciclata;
- Circa la metà delle imprese, sia toscane che italiane, adotta tecnologie e soluzioni di comunicazione digitale per contenere al massimo gli spostamenti del personale anche in occasione di percorsi formativi in aula;
- Poco meno della metà delle imprese, sia toscane che italiane, adotta tecnologie per la *riduzione dei consumi di energia*, quali ad esempio macchinari che dopo un certo tempo di pausa si spengono automaticamente o si mantengono in uno stato di accensione in modalità a “basso consumo di energia”.
- infine sono quasi il 40% le imprese, sia toscane che italiane, che utilizzano *applicazioni* specialistiche per la gestione e la diffusione delle proprie attività (aggiornamenti formativi compresi).

#### **4. LA FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DEL LAVORO.**

Investire sull'unica risorsa davvero rinnovabile e non facilmente sostituibile: il capitale umano. E' questo il senso delle politiche per il lavoro e per la formazione che la Regione ha messo a punto da anni e che ha ulteriormente adattato per fare fronte alla brusca frenata dell'economia e alle sue inevitabili ripercussioni sul mercato del lavoro. L'obiettivo di queste politiche e quello di aumentare, rendendole il più possibile permanenti e attuali, le capacità di competere dei cittadini. Le politiche per il lavoro e, in parallelo, quelle per lo sviluppo e l'innovazione messe in atto mirano a rafforzare la buona occupazione di medio-lungo periodo che significa lavoro qualificato, sviluppo, ricambio generazionale della forza lavoro e imprese culturalmente più predisposte anche sul fronte della sicurezza.

L'attuazione delle politiche sulla formazione professionale e sul lavoro si basa attualmente sulla concertazione, sugli accordi con le parti sociali e le organizzazioni di categoria, sui protocolli d'intesa con realtà associate territorialmente (ex province) e le città metropolitane.

Il sistema regionale per i servizi per l'impiego è costituito dalle strutture organizzate per l'esercizio integrato dei compiti e delle funzioni della Regione e degli enti locali – in materia di collocamento, politiche attive del lavoro e promozione del lavoro – e per la gestione dei relativi servizi. Esse, vista la progressione e i mutamenti delle fondamenta istituzionali che stanno comportando il quasi annullamento sia funzionale che operativo degli organi provinciali, continuano a erogare servizi sotto diretta competenza regionale per gli indirizzi maggiormente rilevanti:

**Formazione continua.** La Regione ha istituito diversi interventi per la formazione continua, recependo in toto –in affiancamento al Decreto Legislativo 81/2008- anche l’Accordo Stato Regioni del 22 Febbraio 2012 sulla formazione per i macchinari da lavoro.

**Donne e lavoro.** La Regione riconosce da sempre il diritto al lavoro in un’ottica di genere in tutte le politiche di indirizzo e ha sviluppato un impegno costante alla promozione delle pari opportunità, incentivando anche le imprese all’assunzione di donne attraverso diverse forme di contratto.

**Disabilità e lavoro.** Attraverso un fondo dedicato, la Regione finanzia progetti di inserimento per disabili, comprensivi di formazione e/o tutoraggio, copertura parziale di interventi per la rimozione delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro.

**Lavoratori atipici.** E attiva la rete di sportelli che opera in connessione con il sistema dei servizi per l’impiego con funzioni di informazione, orientamento e rafforzamento delle capacità e competenze; l’obiettivo è quello di rispondere ai bisogni di conoscenza dei vari ambiti nei quali si muove il lavoratore atipico per prevenire il rischio di disoccupazione e favorire il passaggio a forme di impiego stabile.

**Lo scenario di riferimento.** Il quadro futuro è senza dubbio condizionato dall’entrata in vigore del Jobs Act, e inoltre il rinnovamento delle politiche



attive, anche nella direzione di una più efficace connessione con le politiche passive e l'ambito della formazione continua. Questo aspetto, congiuntamente al riordino istituzionale rispetto alla soppressione delle Province, sta già assumendo implicazioni rilevanti sull'attuale sistema regionale dei servizi per l'impiego. Rispetto a quest'ultimo tema la Regione si sta ponendo comunque l'obiettivo del potenziamento di sistema, attraverso l'innovazione del sistema dell'offerta integrata, l'integrazione dei sistemi di istruzione, formazione, orientamento e lavoro, il radicamento territoriale dei servizi, una maggiore sinergia e collaborazione tra soggetti pubblici e soggetti privati.

La Regione Toscana intende sostenere l'alta formazione e la qualificazione professionale dei giovani in uscita dal percorso dell'obbligo scolastico in raccordo con la domanda del sistema produttivo, migliorando l'apertura e la pertinenza dei sistemi di istruzione e formazione, recuperando a pieno titolo il carattere di contratto misto lavoro-formazione dell'apprendistato, fornendo garanzie sui contributi erogati per percorsi di alta specializzazione. Il sostegno all'occupazione e la promozione di lavoro qualificato passano anche attraverso la creazione di nuove opportunità tramite la nascita di nuove imprese e il consolidamento di quelle avviate recentemente. A tal fine, a seguito della conclusione del percorso di revisione della disciplina relativa alla promozione dell'imprenditoria giovanile (legge regionale 21/2008) nel corso del 2011, a livello regionale hanno avuto forte sostegno i progetti imprenditoriali di giovani, donne e lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali, agevolando la fase di start-up e di accesso al credito attraverso lo strumento della prestazione di

garanzia e il contributo per la riduzione del tasso di interesse. Infine, tenuto conto che gli effetti negativi di lungo impatto della crisi economica e finanziaria di questi anni -che hanno determinato consistenti squilibri sul mercato del lavoro, soprattutto per le categorie più fragili- la Regione ha affrontato le situazioni di maggiore delicatezza promuovendo l'inserimento/reinserimento di persone al limite del perimetro dell'universo del lavoro con misure di incentivazione rivolte ai datori di lavoro per assunzioni con contratti di lavoro tipici, cui possono aggiungersi contributi per percorsi di qualificazione e riqualificazione e/o contributi per l'acquisto di servizi di cura per minori, anziani e disabili al fine di consentire alle persone assunte di sostenere i problemi di conciliazione famiglia-lavoro. Purtroppo, a margine dell'intero ventaglio di queste azioni vi è da aggiungere che la crisi (i dati dell'osservatorio regionale sul mercato del lavoro lo stanno confermando da anni) non colpisce in modo uniforme il tessuto sociale toscano: i giovani, le donne, i lavoratori precari sono i soggetti più a rischio. E i giovani soprattutto, spesso, appartengono a tutte e tre queste categorie.

**GiovaniSi.** dal 2011 è stato avviato un progetto integrato rivolto ai giovani, denominato Giovani Si. L'obiettivo iniziale della Regione è stato quello di investire sui giovani per riavviare lo sviluppo e favorire il ricambio generazionale nell'ambito dell'economia regionale. Il progetto si proponeva di coordinare strumenti e politiche, superando la frammentazione degli interventi ed ovviando alla ristrettezza delle risorse messe in campo. Il progetto comprendeva azioni di sistema e strumenti per

la valorizzazione del merito, garantendo un diritto allo studio reale, una formazione professionalizzante, un'esperienza di servizio civile regionale, prestiti d'onore per ulteriori forme di specializzazione, così come favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e delle professioni attraverso l'accesso agevolato al credito e al micro-credito, il sostegno all'avviamento di attività economiche nonché una effettiva emancipazione attraverso contributi per l'affitto e l'acquisto della prima casa. Sul tema dell'occupabilità gli interventi compresi in quest'ultima area erano inizialmente finalizzati a favorire l'ingresso e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro, anche considerando che durante il periodo della crisi economica essi rappresentavano una delle categorie più penalizzate.

**Garanzia Giovani.** Dal 2015, per i giovani tra i 15 e i 29 anni di tutte le nazionalità soggiornanti in Italia e non impegnati ne' in percorsi scolastici ne' in attività lavorative, è stata istituita l'opportunità di aderire a Garanzia Giovani Toscana per usufruire dei possibili percorsi di formazione e lavoro previsti dal progetto. Tali occasioni, creabili attraverso il programma suddetto, mirano a offrire ai ragazzi un'esperienza di qualità –Patto di Servizio- che possa essere in grado di portare al conseguimento di un apprendistato, un tirocinio con successivo sbocco occupazionale incentivato, servizio civile.

Dopo la firma del Patto, ossia del documento ufficiale di progetto, per il giovane interessato viene avviato il servizio di "Accompagnamento al lavoro", offerto sia dai Centri per l'impiego sia dai soggetti accreditati/autorizzati ai servizi al lavoro che operano in ambito regionale

e selezionati tramite avviso pubblico. L'accompagnamento al lavoro è una delle misure attivabili all'interno del percorso personalizzato individuato per il giovane e si occupa di progettare e attivare strumenti di inserimento lavorativo, sostenendo il giovane nelle fasi di avvio e ingresso all'esperienza attraverso scouting delle opportunità più adatte al profilo del giovane, oppure definizione e gestione della tipologia di accompagnamento e tutoring.

**Studio e formazione.** Per incentivare e dare validità al diritto allo studio, la formazione, l'apprendimento e la specializzazione scolastica e all'ingresso lavorativo attraverso azioni specifiche che valorizzino il merito e l'impegno, sono attivati percorsi di sostegno allo studio rivolti agli studenti universitari in Toscana: borse di studio e borse alloggio per studenti, voucher alta formazione, inoltre borse di studio per giovani laureati meritevoli che parteciperanno a dottorati di ricerca, con caratteristiche di qualità e internazionalità, delle università toscane, corsi formativi con iscrizione presso gli Istituti Professionali Statali (IPS) aderenti all'iniziativa, corsi di Istruzione e Formazione professionali per figure professionali le cui qualifiche hanno valore nazionale. Tra le opportunità promosse dalla Regione vi sono i corsi di Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) per assicurare una formazione tecnica e professionale oltre ad un adeguato grado di conoscenze e competenze culturali e tecnico-scientifiche, pensati per i giovani diplomati.

La Regione prevede finanziamenti a favore di percorsi di alta formazione nella ricerca, per giovani dottori di ricerca e laureati con già tre anni di

esperienza a cui possono partecipare progetti promossi da Università e enti di ricerca pubblici nazionali operanti in Toscana, e che saranno cofinanziati dalle imprese.

## **5. LUPI ESTINTORI NEL SISTEMA DELLA FORMAZIONE ALLE IMPRESE**

Secondo quanto espresso dai vari soggetti accreditati sia a livello istituzionale che nell'ambito dei vari dossier statistici aventi come tema le agenzie formative e le rispettive attività di appartenenza è emerso un variegato mondo, composto sia da soggetti che si occupano esclusivamente di formazione che da soggetti per i quali la formazione è soltanto un'attività aggiuntiva, soggetti grandi e piccoli, che operano a livello nazionale o soltanto nella provincia di riferimento, che seguono molteplici ambiti di formazione o sono monotematici: in ogni caso, in maniera pressoché unanime, tutti lamentano la macchinosità della piattaforma web per l'inserimento dei dati dei corsi nonché la conseguente rendicontazione. Molte tra le agenzie esistenti tra cui Lupi Estintori S.r.l., che non hanno la necessità di dotarsi di strutture didattiche permanenti, come ad esempio i laboratori di meccanica, vorrebbero che venisse favorita l'apertura di concreti rapporti con gli istituti professionali al fine di poter usufruire dei loro spazi attrezzati per una collaborazione fattiva a favore dell'avviamento al lavoro dei giovani (il cosiddetto "ponte di unione attinente" tra scuola e imprese).

In Toscana il sistema delle circa cinquecento agenzie risulta estremamente parcellizzato: ad esempio, in Emilia Romagna ve ne sono la metà. Su questo tema, nella scorsa legislatura –quinquennio 2010/15- l'Assessore Simoncini era intervenuto a livello ufficiale per avviare una riduzione e riqualificazione delle agenzie formative, spostando i controlli sulla qualità delle prestazioni e sulla competenza degli operatori. Il dibattito

istituzionale è ancora in corso, per esempio una proposta sul campo avanzata per rendere più uniforme la rete delle agenzie era quella di prevedere un accreditamento differenziato sulla base di quale tipo di formazione i singoli enti sono ammessi a svolgere, pensando ad un ulteriore salto di qualità per quelle che organizzino corsi riconosciuti e finanziati; altra ipotesi, invece, era quella di individuare delle categorie di enti suddivise anche sul radicamento territoriale e sulla specializzazione tematica, ponendo attenzione a non ingessare troppo il sistema.

**L'analisi Irpet sul mondo della formazione.** I risultati tendono a confermare quanto già noto a livello internazionale, ossia che gli effetti delle politiche di formazione professionale sono apprezzabili in una prospettiva di medio-lungo periodo sulla qualità d'impresa, la sua vision e la valorizzazione delle rispettive professionalità interne. Diversamente da quanto è accaduto in altri paesi, la frequentazione del corso non ha tolto tempo ed opportunità ai partecipanti, ostacolandone la ricerca attiva di un impiego; per quanto riguarda la famiglia dei cosiddetti “dovuti per legge” (corsi Decreto 81/2008 e s.m.i.), sovente l'aggiornamento sui temi della sicurezza ha permesso a una buona percentuale di discenti di rendersi consapevoli e attivi nei confronti del loro approccio al buon operare professionale nonché, in casi non affatto sporadici, acquisire ragguardevoli progressioni di carriera. Rispetto all'obiettivo di un ingresso reale verso un primo lavoro, il corso solitamente produce un effetto positivo per i disoccupati non innalzando però la probabilità di trovare un lavoro stabile o coerente con il percorso formativo e professionale pregresso. In altri

termini, esso può accorciare i tempi di ricerca di un lavoro per i disoccupati, ma non favorisce la loro uscita dal precariato.

Sul target dei soggetti in cerca di primo impiego, la formazione produce effetti di maggiore entità, che riguardano non solo la dimensione dell'occupabilità generica (lavoro qualsiasi) ma anche quella, più desiderabile dal punto di vista sociale e personale, della probabilità di trovare un impiego stabile.

Gli effetti dei percorsi formativi si sono prodotti in modo asimmetrico non soltanto tra disoccupati e soggetti in cerca di primo impiego, ma anche all'interno di queste medesime categorie. Tra i primi si deve rilevare che gli interventi di formazione professionale tendono a favorire i maschi, in età superiore alla fascia di riferimento 19-29, e con livello di istruzione basso. Più l'età anagrafica si innalza, i benefici dell'intervento si distribuiscono in modo più ampio e differenziato: le donne e i diplomati sono i più agevolati, con un sensibile incremento nella probabilità di ottenere un'occupazione fissa, mentre l'occupabilità dei soggetti di sesso maschile e/o con bassa scolarità tende sì a innalzarsi in modo assai rilevante, ma senza che cresca di pari passo la possibilità di evitare l'avvio di un percorso professionale discontinuo e frammentato. Anche qui, gli effetti maggiori si apprezzano in corrispondenza delle fasce di età più giovani, oppure coloro che si avvicinano tardivamente al mercato del lavoro.

Il confronto sull'efficacia di diversi tipi di corso ci conduce a suggerire che il reinserimento lavorativo dei disoccupati debba essere perseguito esclusivamente attraverso corsi di breve durata e con alto tasso di



frequenza, meglio se intensivi. Al contrario, i soggetti in cerca di primo impiego dovrebbero essere indirizzati verso corsi intensivi di lunga durata e diversificati, perché più idonei a garantire a soggetti privi di un profilo professionale l'accumulazione di competenze generali, specialistiche, trasversali sulla sicurezza di base necessaria all'intervento lavorativo (concetto di "cittadino informato e consapevole", introduzione del libretto formativo europeo e così via).

In ogni caso dovrebbe essere incoraggiata la partecipazione a corsi dai contenuti fortemente professionalizzanti, poiché sono i soli a garantire effetti addizionali rispetto alla situazione che si sarebbe verificata anche in assenza di intervento. In conclusione, si può riassumere in estrema sintesi che occorre sicuramente rivedere e specializzare per tematiche e target di riferimento il sistema di attività delle agenzie formative, prevedendo un innalzamento del loro livello qualitativo, una contrazione del loro dato numerico in cambio di una maggiore affiliazione qualitativa a branche formative specifiche, sulla base del principio che "non tutti possono fare tutto" proponendosi sul mercato a blocchi sovrapposti.

In tema di istruzione e formazione, è preoccupante il fatto che oltre una buona percentuale dei ragazzi toscani tra i 15 e i 29 anni risultino ai margini di qualunque percorso di istruzione e formazione e privi di occupazione: si tratta appunto dei *NEET* (*not in education, employment or training*), categoria di giovani per i quali occorre assolutamente studiare una strategia mista trasversale per dare loro modo di trovare un giusto posizionamento nella società. Su questo fronte, tra gli obiettivi futuri vi sarà quello di *dare sostegno alla qualificazione professionale dei giovani*,

*nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale,* con la previsione, tra l'altro, di percorsi di istruzione e formazione professionale di durata triennale (per il conseguimento di un titolo di qualifica professionale) o quadriennale (per il conseguimento di un diploma professionale) e l'ipotesi di costruzione di un vero e proprio sistema della formazione professionale della Toscana trasversale e in stretta sinergia con il mondo delle imprese (rif.: Progetto Mercurio di Comune Pontedera e rete Gruppo Lupi), ad integrazione del quadro dell'offerta formativa degli istituti professionali statali. Tutto questo appare andare incontro anche alla rilevata necessità di integrare i programmi didattici degli istituti professionali con periodi formativi in azienda, che potrebbero essere organizzati mediante accordi con le agenzie formative.

In sostanza, occorre restituire centralità e valore culturale all'istruzione professionale in Toscana, cercando di aumentare, nell'arco della percentuale di spettanza, le ore di pratica e le materie tecniche, valorizzando i laboratori, l'interattività d'aula (pur nella ristrettezza di risorse ormai cronica) e cercando il modo di far progredire le specifiche professionalità degli insegnanti degli istituti professionali, che rivestono oltretutto un ruolo di particolare importanza nei confronti di ragazzi con posizione più marginale, sostituendosi molte volte a famiglie assenti e prevenendo casi di degrado sociale.

## 6. APPENDICE

- Fonte: pubblicazioni ufficiali statistiche di Regione Toscana.
- Fonte: pubblicazioni ufficiali statistiche di Camera Commercio Pisa.
- Fonte: materiale documentale interno Gruppo Lupi, Pontedera.
- Fonte: materiale documentale IRPET, Firenze