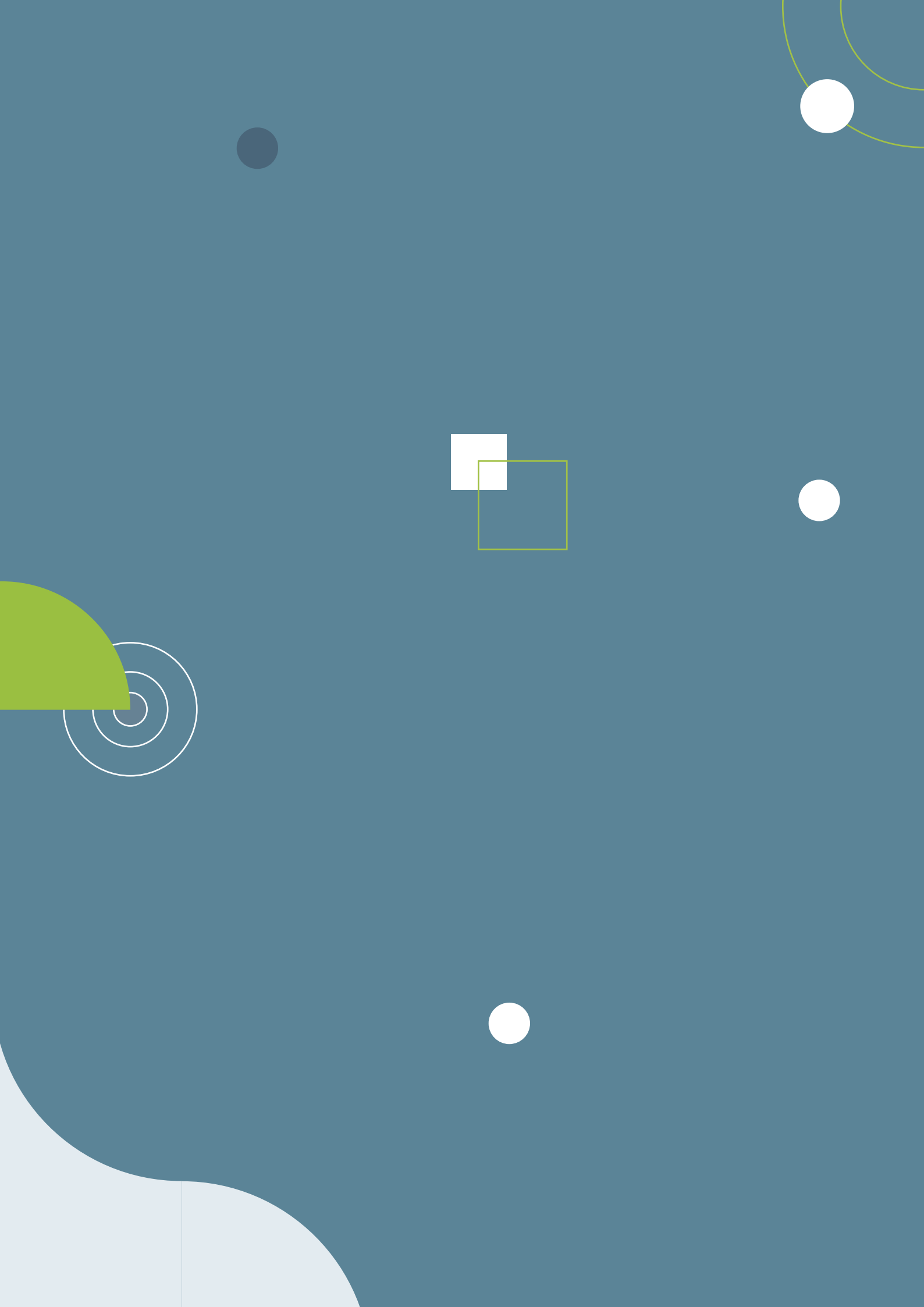




Capitale umano e lavoro in transizione

RAPPORTO DELLE ATTIVITÀ FORMA.TEMP 2020-2021-2022



Sommario

Prefazione	4
Glossario	6
L'analisi	9
Il numero di misure per tipologia	11
Persone coinvolte nelle diverse misure	13
La formazione nel sistema Forma.Temp	15
L'analisi dei progetti formativi	20
Aree e settori delle competenze	22
L'andamento dei progetti nel tempo	24
Le modalità di erogazione della formazione	28
La durata dei progetti	30
I partecipanti alla formazione	32
I partecipanti ai corsi di formazione con attestato	35
La distribuzione territoriale	38
La distribuzione per classe di età	39
La distribuzione per scolarizzazione	40
Le politiche di sostegno nel sistema Forma.Temp	45
Il Trattamento e l'Assegno di Integrazione Salariale (TIS e AIS)	46
L'andamento dei trattamenti di integrazione salariale	48
La prestazione di Sostegno al reddito	51
L'andamento delle prestazioni di Sostegno al reddito	52
L'analisi longitudinale	55
Il tempo determinato	56
Il tempo indeterminato	60
Analisi lavoratori a tempo indeterminato: Sì MOL e No MOL	69
Le evoluzioni in atto	74
Indice delle tavole	76

Prefazione

Contestualmente all'introduzione del lavoro in somministrazione¹, il legislatore italiano ha individuato l'esigenza di prevedere un sistema di protezione nei confronti dei lavoratori somministrati, adeguato alla flessibilità e temporaneità di questa tipologia contrattuale.



A tal fine è stato costituito Forma.Temp inizialmente con l'obiettivo di finanziare la formazione professionale per i lavoratori in somministrazione e successivamente, mediante la costituzione del Fondo di Solidarietà², anche per garantire loro una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dell'impresa utilizzatrice, nonché nei casi di cessazione del rapporto di lavoro.

L'esperienza di Forma.Temp è quanto mai preziosa in termini di analisi del panorama lavorativo in generale e rappresenta una fonte importante di informazioni sui flussi di lavoro in somministrazione che possono essere utilizzati dai *policy makers* per rispondere più efficacemente alle esigenze di intervento in un mercato del lavoro in continua evoluzione, caratterizzato da cambiamenti repentini e non sempre prevedibili.

Lo *shock* pandemico, l'evento bellico, la graduale trasformazione delle fonti energetiche utilizzate, la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'accelerazione degli impatti della trasformazione digitale e del *climate change*, stanno profondamente trasformando i processi produttivi e le professionalità richieste dai mercati del lavoro. Inoltre, le dinamiche demografiche, caratterizzate da bassa natalità e allungamento dell'aspettativa di vita, stanno conducendo a una società caratterizzata dalla presenza sempre più ampia di popolazione anziana. Al contempo persistono i *gap* storici come l'alto tasso di disoccupazione giovanile, il basso tasso di occupazione al sud e i divari occupazionali di genere.

1. Introdotto in Italia con la Legge 196/1997 (c.d. Pacchetto Treu, attuata tramite D.lgs. 280/1997 e D.lgs. 468/1997) e poi riformato dalla Legge 30/2003 (c.d. Legge Biagi, le cui deleghe sono state attuate dal D.lgs. 276/2003).
2. Istituito presso Forma.Temp, secondo il principio della contabilità separata, ai sensi dell'art. 27 del Decreto Legislativo n. 148/2015.

Il ricorso alla formazione continua e all'aggiornamento professionale costituisce quindi una direzione obbligata per mantenere, aggiornare e valorizzare le competenze e le conoscenze (*hard skills*), oltre alle sempre più richieste competenze trasversali tecniche (digitali, statistiche, giuridiche) e di vita (*life skills*).

In questo contesto, si assiste a una interessante crescita della domanda di lavoro in somministrazione: dal 2000 al 2022 è possibile osservare un aumento annuo medio dei lavoratori in somministrazione del 9,6%, passando da 69 mila a 515 mila unità. Nonostante le diverse crisi intervenute di carattere epocale e i numerosi e a dir poco contraddittori interventi normativi, i numeri appena richiamati indicano un sistema di lavoro e formazione resiliente *ante litteram*.

Questo Rapporto ha l'ambizione di contribuire a far conoscere Forma. Temp e, più in generale, il sistema della somministrazione, in una delle sue caratteristiche oggi più interessanti quale quella di saper rispondere alle esigenze di flessibilità, di incremento dell'occupabilità e di protezione. Da un lato attraverso un'analisi qualitativa dei dati sulla formazione e, dall'altro, con l'analisi dell'andamento degli strumenti di politica passiva, spesso in integrazione con le politiche attive, si offre

l'evidenza di un modello virtuoso di sostegno ai lavoratori in differenti situazioni di fragilità del contesto lavorativo.

Gli eventi congiunturali verificatisi nel triennio oggetto di analisi, a partire dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, hanno richiesto misure eccezionali. Per fronteggiarli, le Parti Sociali e il Fondo si sono prontamente attivati al fine di dare risposte immediate ed efficaci alle necessità del settore della somministrazione.



La bilateralità si conferma lo strumento migliore per prossimità, per conoscenza della domanda e dell'offerta e per l'adeguamento continuo per via contrattuale degli strumenti di politica attiva e di sostegno, per la capacità di intervenire in maniera efficace, in una logica di sussidiarietà orizzontale, al fine di ridurre il dilagante fenomeno del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro che caratterizza da anni il nostro mercato del lavoro.

Glossario

Per facilitare la lettura del documento segue un glossario della terminologia di settore utilizzata.

Agenzia per il Lavoro (ApL) - c.d. somministratore

➤ È un operatore privato che, previa autorizzazione ministeriale, eroga servizi al lavoro pensati per favorire l'incontro domanda/offerta di lavoro e contrastare la disoccupazione.

Candidato a missione

➤ I candidati a missione sono tutti i soggetti in cerca di lavoro iscritti presso una determinata ApL. Rientrano in questa categoria anche coloro che hanno già un'occupazione e sono in cerca di un nuovo lavoro, purché il contratto in essere non sia sottoscritto con la medesima Agenzia.

Contratto di somministrazione

➤ È un contratto subordinato dove un'Agenzia per il Lavoro (somministratore) mette a disposizione di un'impresa utilizzatrice (utilizzatore) uno o più lavoratori (somministrati) suoi dipendenti. Si compone di due diversi rapporti contrattuali:

- contratto di lavoro in somministrazione, tra Agenzia per il Lavoro e lavoratore;
- contratto commerciale di somministrazione, tra Agenzia per il Lavoro e impresa utilizzatrice.

Il lavoratore è assunto da un soggetto diverso da quello che utilizza la prestazione di lavoro: tale elemento è caratterizzante di questa tipologia contrattuale.

Impresa utilizzatrice - c.d. utilizzatore

➤ È un soggetto che si avvale dei servizi di un'Agenzia per il Lavoro per reperire personale in somministrazione.



Lavoratore in somministrazione - c.d. somministrato

➤ È un lavoratore assunto e retribuito dall'Agenzia per il Lavoro per svolgere la propria attività presso un'impresa utilizzatrice. Il suo contratto di lavoro può essere a tempo determinato (TD) o a tempo indeterminato (TI).

Procedura in Mancanza di Occasioni di Lavoro (MOL)

➤ 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.

Sostegno al reddito (Sar)

➤ 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.

Trattamento di Integrazione Salariale (TIS)

➤ 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 di II livello, impiegati presso imprese utilizzatrici che si trovino in situazioni di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro. La prestazione è riferita agli ammortizzatori attivati fino al 31 dicembre 2021.

A partire dal 1° gennaio 2022 il Fondo eroga l'**Assegno di Integrazione Salariale (AIS)** destinato anche agli apprendisti in somministrazione di I e III livello.





L'analisi

L'analisi

Il complesso delle informazioni disponibili nel sistema Forma.Temp consente di articolare l'analisi in due grandi categorie di osservazioni.

- La **prima categoria** riguarda le misure di politica attiva e passiva erogate nel periodo in esame.
- La **seconda categoria** è relativa ai destinatari delle diverse misure: la stessa persona può partecipare a più attività formative e, nello stesso tempo o successivamente, essere beneficiaria di prestazioni di politica passiva. Quest'ultima consente di tracciare longitudinalmente la successione degli eventi al fine di migliorare la comprensione delle dinamiche che hanno coinvolto il singolo destinatario nel tempo.

Relativamente ai dati analizzati si riportano di seguito i criteri di estrazione dal sistema informativo del Fondo:













- per i corsi di formazione si fa riferimento alla data di presentazione del progetto da parte delle Agenzie
- per le prestazioni di TIS/AIS, indipendentemente dallo stato amministrativo³ delle istanze, si è tenuto conto dell'anno di riferimento delle singole mensilità (mese e anno a cui fanno riferimento le buste paga) richieste a rimborso dalle ApL per i lavoratori coinvolti
- per la misura di Sostegno al reddito (Sar) si è tenuto conto dell'anno di pagamento dell'istanza, indipendentemente dalla data di presentazione della richiesta
- per le procedure in Mancanza di Occasioni di Lavoro (MOL) si fa riferimento alla data di attivazione delle stesse.

3. Lo stato amministrativo rappresenta lo stato di avanzamento della valutazione delle misure gestite sul Sistema Informativo in uso presso il Fondo.

Il numero di misure per tipologia

L'insieme degli archivi disponibili nel sistema informativo Forma.Temp consente di raggruppare le misure gestite dal Fondo in 4 eventi. Per "evento" si intende l'azione individuale, anche ripetuta nel tempo: ad esempio, se un discente partecipa a tre corsi in un anno, vengono registrati tre diversi eventi; oppure, se per un lavoratore vengono richieste due prestazioni di TIS, vengono registrati due eventi distinti.

Tavola 1 - Numero di misure per tipologia

Partecipazione a corso di formazione	2020		313.315	} 1.062.216
	2021		376.146	
	2022		372.755	
Trattamenti di Integrazione Salariale - AIS/TIS	2020		504.698	} 711.617
	2021		148.753	
	2022		58.166	
Sostegno al reddito - Sar	2020		15.127	} 37.286
	2021		12.490	
	2022		9.669	
Procedura in Mancanza di Occasioni di Lavoro - MOL	2020		3.158	} 7.695
	2021		2.455	
	2022		2.082	



L'analisi

La tavola 1 riporta il numero complessivo delle misure gestite dal Fondo nel triennio 2020-2022. Dai dati si evince in maniera evidente l'impatto della crisi pandemica durante la quale si è registrato un aumento del ricorso alle misure di sostegno e, in particolar modo, nel corso del 2020 al Trattamento di Integrazione Salariale.

Contestualmente Forma.Temp ha continuato a garantire e a investire sulla formazione anche mediante il ricorso alla nuova modalità di erogazione dei corsi in aula virtuale sincrona.













Su circa un milione e 800 mila eventi relativi al periodo 2020-2022, più di 800 mila sono stati registrati nel 2020 (oltre il 42%).



Persone coinvolte nelle diverse misure

La tavola seguente riporta il numero di persone destinatarie delle misure gestite dal Fondo nel triennio 2020-2022, pertanto, laddove lo stesso individuo abbia fruito più volte della medesima misura è stato conteggiato una sola volta.

Tavola 2 - Persone coinvolte (singoli Codici Fiscali) per tipologia di misura

Partecipazione a corso di formazione	2020		243.885	} 820.894
	2021		291.243	
	2022		285.766	
Trattamenti di Integrazione Salariale - AIS/TIS	2020		199.497	} 318.729
	2021		82.208	
	2022		37.024	
Sostegno al reddito - Sar	2020		14.951	} 36.851
	2021		12.252	
	2022		9.648	
Procedura in Mancanza di Occasioni di Lavoro - MOL	2020		3.158	} 7.694
	2021		2.455	
	2022		2.081	





La formazione nel sistema Forma.Temp



La formazione nel sistema Forma.Temp

Di seguito vengono illustrate le tipologie formative finanziate da Forma.Temp e oggetto della presente analisi.

- **Base** ➤ È una tipologia formativa il cui scopo è trasferire e far sviluppare conoscenze e competenze di base, spendibili in qualsiasi contesto lavorativo poiché di valenza generale.
➤➤ Destinatari: candidati a missione iscritti e selezionati dalle singole ApL e lavoratori attivi con contratto in somministrazione a TD.

- **Professionale TD** ➤ L'obiettivo è far sviluppare conoscenze e capacità specializzate, legate alle singole figure professionali, per rendere il lavoratore capace di inserirsi e adattarsi nei contesti produttivi e organizzativi delle imprese utilizzatrici.
➤➤ Destinatari: candidati a missione iscritti e selezionati dalle singole ApL e lavoratori attivi con contratto in somministrazione a TD.

- **On the Job** ➤ Mira a saldare il momento dell'apprendimento formativo con quello della quotidiana azione lavorativa, ancorandolo ai problemi reali e concreti di lavoro.
➤➤ Destinatari: lavoratori attivi con contratto in somministrazione a TD all'inizio della missione o qualora intervengano mutamenti all'interno del processo produttivo che richiedano l'adeguamento delle competenze professionali.

- **Riqualificazione professionale** ➤ Consente di far acquisire al lavoratore competenze di base e trasversali o specialistiche aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione.
➤➤ Destinatari: lavoratori attivi con contratto in somministrazione a TI durante il periodo legato alla procedura in Mancanza di Occasioni di Lavoro.

■ **Qualificazione professionale** > È progettata sulla base del fabbisogno formativo dello specifico lavoratore per l'acquisizione di competenze di base, trasversali o specialistiche aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione.

>> Destinatari: lavoratori attivi con contratto in somministrazione a TI all'inizio della missione o qualora intervengano mutamenti all'interno del processo produttivo che richiedano l'adeguamento delle competenze professionali e per attività di affiancamento previste nel Piano Formativo Apprendistato di II livello.

■ **Professionale TI** > Ha come obiettivo lo sviluppo di conoscenze e capacità specializzate della risorsa umana, per renderla capace di inserirsi e adattarsi proficuamente ai contesti produttivi e organizzativi delle imprese utilizzatrici.

Gli interventi finanziati all'interno di questa tipologia formativa mirano all'acquisizione di competenze o specializzazioni legate alle singole figure professionali.

>> Destinatari: candidati a missioni di lavoro in somministrazione iscritti e selezionati dalle singole ApL.

La formazione nel sistema Forma.Temp

■ **Diritto mirato** > Consente al destinatario di acquisire competenze di base, trasversali o specialistiche o specializzazioni legate alle singole figure professionali.

Il discente è coinvolto in attività di Orientamento, di Bilancio delle Competenze e in un percorso di formazione professionalizzante. L'ApL può prevedere un corso di ricerca attiva del lavoro.

»» Destinatari: ex lavoratori in somministrazione con 45 giorni di disoccupazione e almeno 110 giornate lavorate negli ultimi 12 mesi al termine della procedura in Mancanza di Occasioni di Lavoro.

■ **Form.Integra** > Le attività hanno l'obiettivo di agevolare l'inclusione e l'inserimento socio-lavorativo dei destinatari al fine di sostenerne l'integrazione economica, sociale e culturale, nonché l'inserimento nel mercato del lavoro.

Sulla base delle necessità del singolo individuo le ApL possono finanziare nell'ambito della tipologia Form.Integra un Bilancio delle Competenze e/o un percorso di Lingua e cultura; nell'ambito della tipologia Form.Integra professionalizzante possono finanziare un corso di formazione collegato ad una specifica figura professionale in uscita.

»» Destinatari: candidati a missione di lavoro in somministrazione iscritti e selezionati dalle singole ApL in quanto titolari di protezione internazionale (*status* di rifugiato, protezione sussidiaria e richiedenti asilo), protezione temporanea o protezione speciale.

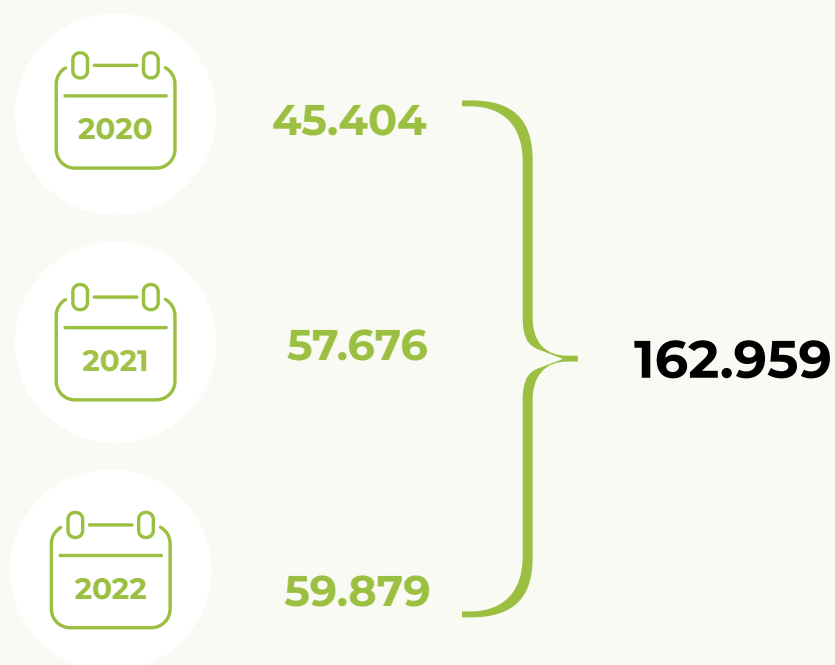


La formazione nel sistema Forma.Temp

L'analisi dei progetti formativi

La tavola che segue riporta il numero di progetti, che hanno visto almeno un discente iscritto, suddivisi per tipologia formativa: sono complessivamente circa 163 mila, in costante crescita dal 2020 al 2022.

Totale corsi per anno



4. Risorse TI c.d. a stock in quanto svincolate da Accordi delle Parti Sociali, utilizzabili per la formazione dei candidati a missione.
5. La misura Form.Integra è stata avviata nel mese di maggio 2022.

Tavola 3 - Progetti per tipologia formativa

Professionale TD	2020		8.479	}	35.030	21,5%
	2021		12.690			
	2022		13.861			
On the Job	2020		8.154	}	30.099	18,5%
	2021		11.228			
	2022		10.717			
Base	2020		7.550	}	28.707	17,6%
	2021		10.388			
	2022		10.769			
Qualificazione professionale	2020		7.179	}	23.096	14,2%
	2021		7.389			
	2022		8.528			
Diritto Mirato	2020		5.479	}	19.103	11,7%
	2021		6.947			
	2022		6.677			
Qualificazione professionale in affiancamento	2020		5.712	}	18.169	11,1%
	2021		6.194			
	2022		6.263			
Riqualificazione professionale	2020		1.627	}	5.489	3,4%
	2021		2.406			
	2022		1.456			
Professionale TI ⁴	2020		1.224	}	1.782	1,1%
	2021		434			
	2022		124			
Form.Integra	2020		0	}	1.454	0,9%
	2021		0			
	2022		1.454			
Form.Integra professionaliz-zante ⁵	2020		0	}	30	0%
	2021		0			
	2022		30			

La formazione nel sistema Forma.Temp

Aree e settori delle competenze

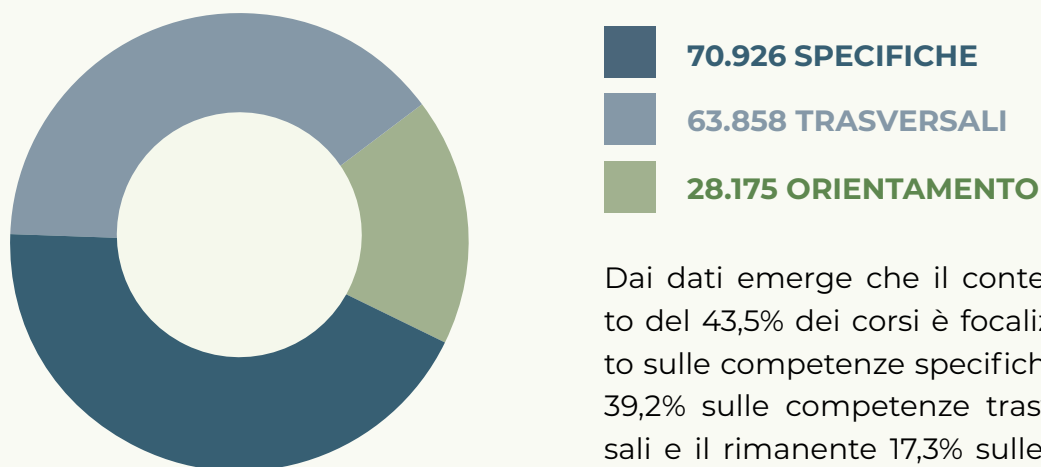
Nelle tavole seguenti sono stati suddivisi i corsi erogati da Forma.Temp in base alle conoscenze o competenze che il corso si prefigge di trasmettere ai partecipanti. Per sintetizzare i contenuti dei progetti presentati, i titoli dei corsi sono stati riclassificati con tecniche di intelligenza artificiale e analisi semantica che hanno consentito:

- la standardizzazione dei titoli che presentavano variazioni (ad esempio, i titoli “bilancio di competenze” e “bilancio delle competenze” sono stati uniformati in “bilancio competenze”)
- l'individuazione dei titoli più frequenti
- la riclassificazione, che ha identificato 28 “settori delle competenze”
- l'aggregazione dei settori individuati in tre principali “aree”.

Le aree sono relative a competenze:

- specifiche, ossia inerenti peculiari processi produttivi o di servizio
- trasversali, non strettamente settoriali, come quelle informatiche e linguistiche
- orientamento, utili a muoversi nel mercato del lavoro (ricerca attiva del lavoro, cittadinanza digitale, ecc.).

■ Tavola 4 - Numero di progetti per aree triennio 2020-2022



Dai dati emerge che il contenuto del 43,5% dei corsi è focalizzato sulle competenze specifiche, il 39,2% sulle competenze trasversali e il rimanente 17,3% sulle tematiche legate all'orientamento.

Tavola 5 - Progetti per aree e settori delle competenze nel triennio 2020-2022



L'andamento dei progetti nel tempo



corsi erogati
2020-2022

COMPETENZE SPECIFICHE



logistica
e trasporti



GDO
e commercio



alimentare
e socio-sanitario

COMPETENZE TRASVERSALI



segreteria



acquisizione
soft skills



amministrazione
e informatica

COMPETENZE ORIENTAMENTO



cittadinanza digitale

Nella tavola che segue si riporta la distribuzione del totale degli eventi formativi nel triennio osservato.

Complessivamente il numero dei corsi erogati è cresciuto con un tasso pari al 32% tra il 2020 e il 2022.

I corsi specifici evidenziano un tasso di crescita che va dal 18% dell'area logistica e trasporti (complessivamente fra le tematiche oggetto di formazione più significative), al 70% delle aree GDO e commercio. Fanno eccezione in questo caso i settori alimentare e socio-sanitario che hanno tassi di crescita negativi nel periodo 2020-2022, valore certamente legato all'elevata e straordinaria richiesta degli anni 2020 e 2021.

Nell'area delle competenze trasversali i valori passano da un tasso di crescita dell'8% dei corsi legati alla segreteria, a un 96% dei corsi mirati all'acquisizione delle *soft skills*; mentre si rilevano tassi di crescita negativi nell'amministrazione del personale e nell'informatica, anche questi, estremamente significativi nel 2020-2021.

Nei corsi finalizzati all'orientamento, tra il 2020 e il 2022, si rileva un tasso di crescita fra l'11% e il 22% ad eccezione dei corsi di cittadinanza digitale⁶, che sono cresciuti esponenzialmente attestandosi, dopo un timido inizio nel 2020, a circa 80 corsi in ciascun anno nel biennio 2021-2022.

6. Nel settore "cittadinanza digitale" sono confluiti i corsi di "cittadinanza digitale e lotta al cyberbullismo", "digital citizenship e competenze per la cittadinanza digitale" e titoli assimilabili.

Tavola 6 - Numero di progetti per area, settore e anno

Area	Settore	2020	2021	2022	Totale	%
SPECIFICHE totale 43,5%	alimentari	314	368	229	911	0,6
	altre specifiche	2.479	3.370	3.937	9.786	6
	commercio internazionale	74	89	104	267	0,2
	GDO e commercio	500	673	849	2.022	1,2
	logistica e trasporti	4.722	6.379	5.576	16.677	10,2
	organizzazione e HR	305	438	403	1.146	0,7
	produzione	9.030	10.956	11.868	31.854	19,5
	pulizie	210	241	256	707	0,4
	reti e tlc	158	275	249	682	0,4
	ristorazione, alberghi e turismo	510	727	742	1.979	1,2
	servizi fiscali	1.082	1.377	1.536	3.995	2,5
	socio-sanitarie	333	349	218	900	0,6
TRASVERSALI totale 39,1%	amministrazione	450	667	543	1.660	1
	amministrazione personale	431	296	249	976	0,6
	assistenza clienti	2.487	3.877	3.874	10.238	6,3
	contabilità e controllo	364	445	443	1.252	0,8
	controllo qualità	356	406	548	1.310	0,8
	informatica	1.492	1.573	1.317	4.382	2,7
	linguistiche	843	1.102	1.279	3.224	2
	marketing e comunicazione	825	1.050	957	2.832	1,7
	segreteria	222	212	239	673	0,4
	sicurezza	7.129	9.930	10.348	27.407	16,8
	soft skills	1.583	2.768	3.097	7.448	4,6
vendita	748	838	870	2.456	1,5	
ORIENTAMENTO totale 17,4%	bilancio competenze	5.581	5.259	6.212	17.052	10,5
	cittadinanza digitale	5	80	82	167	0,1
	orientamento lavoro	2.345	2.876	2.858	8.079	5
	ricerca lavoro	826	1.055	996	2.877	1,8
Totale		45.404	57.676	59.879	162.959	100%

La formazione nel sistema Forma.Temp



iscritti ai corsi di formazione



COMPETENZE SPECIFICHE



alimentare



assistenza fiscale



socio-sanitario



GDO e commercio



ristorazione, alberghi, turismo



COMPETENZE ORIENTAMENTO



bilancio delle competenze



ricerca di lavoro



orientamento al lavoro



COMPETENZE TRASVERSALI



amministrazione del personale



vendita



Nella tavola 7 viene riportato il numero degli iscritti ai corsi di formazione⁷ che, complessivamente, ha una variazione tendenziale 2020-2022 pari al 22%.

Nell'area delle competenze specifiche, in negativo, si segnalano i corsi relativi al settore alimentare e all'assistenza fiscale. Pur essendo diminuito il numero dei corsi nell'ambito socio-sanitario (cfr tavola 6), si registra un aumento del numero degli iscritti che, fra il 2020 e il 2022, ha registrato un tasso di crescita pari al 37%. Anche la GDO e il commercio presentano un aumento significativo del 46% tendenziale, con valori assoluti sempre in crescita negli anni osservati; da ultimo, sempre in questo settore, si osserva una crescita significativa e costante fra il 2020 e il 2022 degli iscritti ai corsi negli ambiti ristorazione, alberghi e turismo (con la variazione tendenziale del 58%), che hanno particolarmente sofferto negli anni della pandemia.

È interessante osservare nell'area dell'orientamento l'aumento significativo del numero degli iscritti ai corsi di cittadinanza digitale che si attesta nel 2022 a oltre 1.450 discenti. I corsi relativi al Bilancio delle Competenze e alla ricerca di lavoro sono cresciuti fra il 7% e l'11%, mentre quelli di orientamento al lavoro dell'85%.

Nell'area delle competenze trasversali si assiste a una crescita significativa in tutti i corsi al netto del settore relativo all'amministrazione del personale che ha una variazione tendenziale negativa pari al -43% e delle vendite che ha una variazione tendenziale negativa del -30%.

7. Il totale della tavola 7 differisce dal totale della tavola 1 a causa della mancata possibilità di riclassificare alcune iscrizioni ai corsi di formazione.

Tavola 7 - Numero discenti per area e anno

Area	Settore	2020	2021	2022	Totale	%
SPECIFICHE totale 41,4%	alimentari	3.320	3.399	3.003	9.722	0,9
	altre specifiche	13.404	17.014	21.611	52.029	4,9
	commercio internazionale	1.159	1.110	1.171	3.440	0,3
	GDO e commercio	2.939	4.122	4.286	11.347	1,1
	logistica e trasporti	54.619	62.598	49.464	166.681	15,8
	organizzazione e HR	4.099	5.304	4.489	13.892	1,3
	produzione	33.983	38.464	44.088	116.535	11
	pulizie	910	1.087	1.102	3.099	0,3
	reti e tlc	834	1.248	1.142	3.224	0,3
	ristorazione, alberghi e turismo	3.683	4.693	5.824	14.200	1,3
	servizi fiscali	12.272	12.983	10.835	36.090	3,4
	socio sanitarie	1.638	2.663	2.241	6.542	0,6
TRASVERSALI totale 53,4%	amministrazione	2.845	4.105	3.162	10.112	1
	amministrazione personale	5.999	3.716	3.424	13.139	1,2
	assistenza clienti	15.602	23.508	23.225	62.335	5,9
	contabilità e controllo	3.500	4.207	4.700	12.407	1,2
	controllo qualità	960	1.601	1.752	4.313	0,4
	informatica	8.378	10.566	12.253	31.197	3
	linguistiche	7.537	7.675	11.654	26.866	2,5
	marketing e comunicazione	9.432	10.750	10.733	30.915	2,9
	segreteria	2.716	2.451	2.761	7.928	0,8
	sicurezza	88.304	120.313	116.022	324.639	30,8
	soft skills	6.295	8.004	8.796	23.095	2,2
	vendita	6.571	4.989	4.613	16.173	1,5
ORIENTAMENTO totale 5,2%	bilancio competenze	5.631	5.297	6.251	17.179	1,6
	cittadinanza digitale	78	1.398	1.456	2.932	0,3
	orientamento lavoro	3.282	4.539	6.086	13.907	1,3
	ricerca lavoro	6.200	8.342	6.611	21.153	2
Totale		306.190	376.146	372.755	1.055.091	100%

La formazione nel sistema Forma.Temp

Le modalità di erogazione della formazione

Come già menzionato nei paragrafi precedenti, 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).

Per aula virtuale o formazione a distanza sincrona si intende una modalità formativa in cui docenti e discenti interagiscono da luoghi diversi contemporaneamente, attraverso supporti informatici, riproponendo dinamiche relazionali simili a quelle proprie di un'aula fisica.

La FaD o formazione *e-learning* è una metodologia che permette di trasferire conoscenze ed esperienze, indipendentemente dallo spazio e dal tempo di fruizione. Consente di partecipare a un insieme di attività formative strutturate in modo da favorire una modalità di apprendimento autonomo e personalizzato, discontinuo nel tempo e nello spazio.

Nel triennio 2020-2022 assistiamo a una forte prevalenza dell'aula virtuale effetto diretto delle disposizioni in materia di formazione dettate dai Decreti ministeriali e dalle Ordinanze degli Enti territoriali e locali, in merito alla gestione dell'emergenza da Covid-19. 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.

Tavola 8 - Progetti formativi per anno e modalità di erogazione

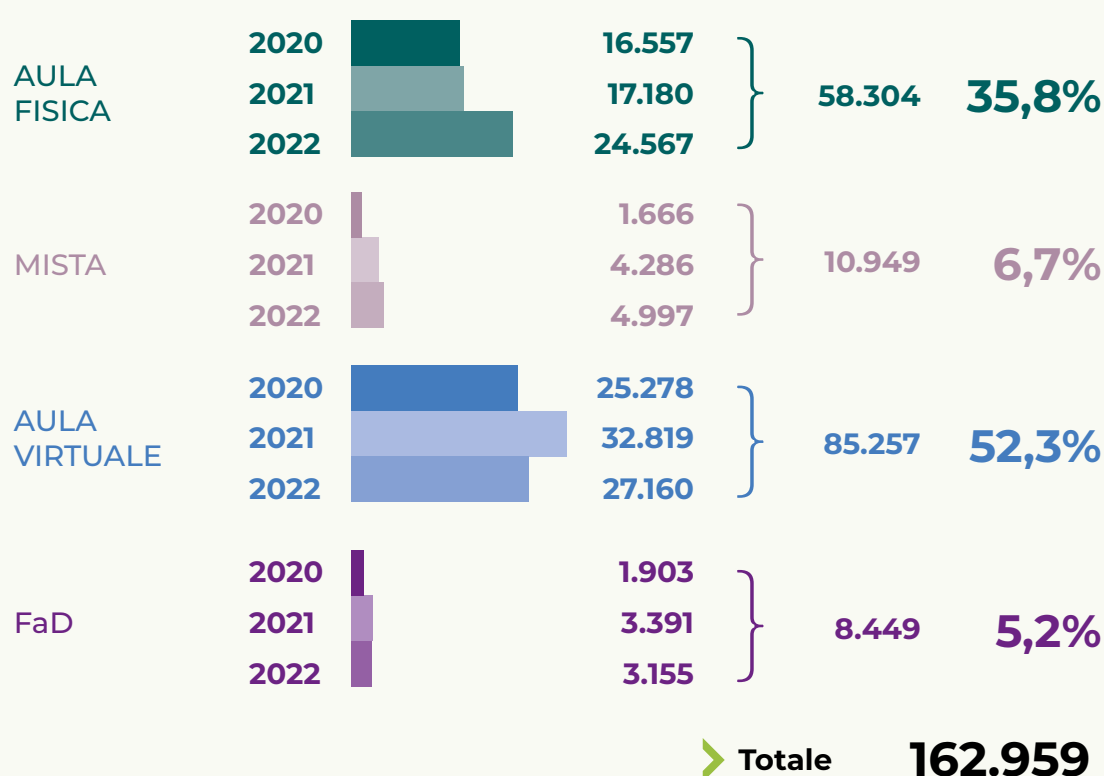
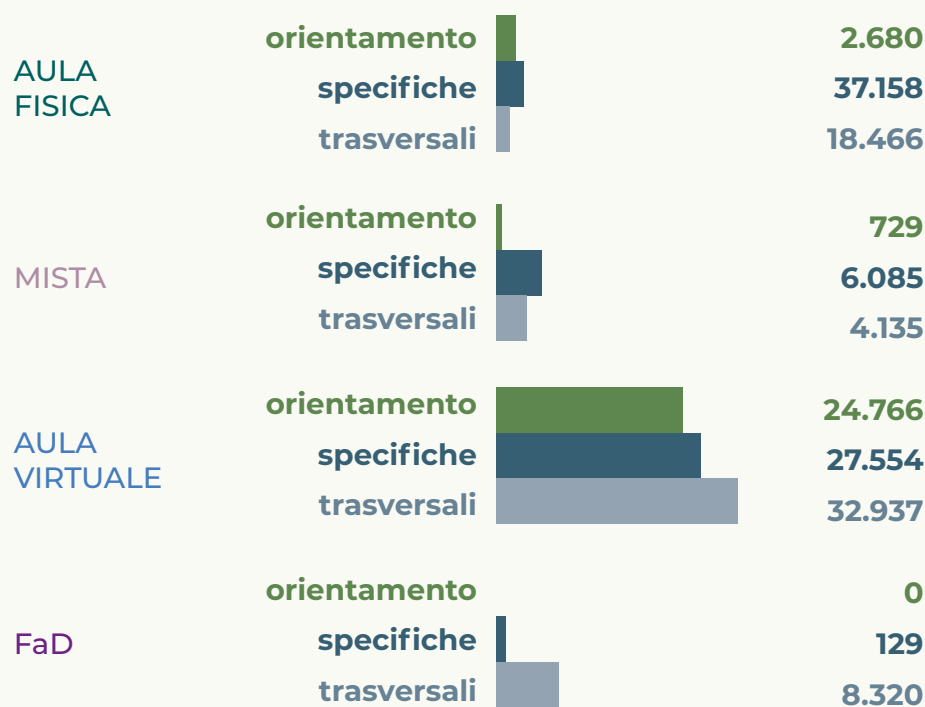


Tavola 9 - Eventi formativi per area e modalità di erogazione triennio 2020-2022



Nella tavola 9 vengono riportati i risultati ottenuti dall'incrocio tra settore di competenze e modalità di erogazione della formazione nel triennio 2020-2022. L'aula virtuale, come modalità di erogazione della formazione, risulta quella più utilizzata per i progetti relativi alle competenze trasversali e di orientamen-

to in tutti e tre gli anni considerati. Per le competenze specifiche, nonostante il significativo ricorso all'aula virtuale, la modalità di erogazione maggiormente utilizzata è la formazione in presenza (aula fisica). La FaD, invece, risulta utilizzata esclusivamente per le competenze trasversali.

La formazione nel sistema Forma.Temp

La durata dei progetti

Dalla tavola e dal grafico a fianco è possibile osservare che le durate medie dei progetti sono differenti in funzione dei diversi contenuti formativi.

Quasi tutti i progetti afferenti alle competenze specifiche e trasversali hanno durata media sopra le 60 ore con un picco poco sopra le 100 per i progetti legati all'organizzazione e alle risorse umane (HR), segreteria,

marketing e comunicazione.

Nell'area delle competenze trasversali fa eccezione la durata media di 8 ore per i corsi sulla sicurezza in coerenza con quanto previsto dalla normativa in materia.

I progetti inerenti all'orientamento hanno durate medie di circa 10 ore, al netto di quelli relativi alla cittadinanza digitale che si attestano sulle 26 ore.

COMPETENZE SPECIFICHE



60 ore

durata media dei corsi

COMPETENZE TRASVERSALI



62 ore

durata media dei corsi

COMPETENZE ORIENTAMENTO



10 ore

durata media dei corsi

Tavola 10 - Durata media in ore dei progetti suddivisi per area triennio 2020-2022

Area	Settore	hh/media
SPECIFICHE media 60,2 hh	alimentari	22
	altre specifiche	58
	commercio internazionale	95
	GDO e commercio	56
	logistica e trasporti	38
	organizzazione e HR	107
	produzione	51
	pulizie	50
	reti e tlc	58
	ristorazione, alberghi e turismo	57
	servizi fiscali	51
socio sanitarie	79	
TRASVERSALI media 62 hh	amministrazione	73
	amministrazione personale	91
	assistenza clienti	63
	contabilità e controllo	94
	controllo qualità	53
	informatica	73
	linguistiche	53
	marketing e comunicazione	103
	segreteria	107
	sicurezza	8
	soft skills	45
vendita	53	
ORIENTAMENTO media 13,8 hh	bilancio competenze	10
	cittadinanza digitale	26
	orientamento lavoro	7
	ricerca lavoro	12

I partecipanti alla formazione

Il numero degli iscritti ad almeno un corso nei tre anni osservati supera le 727.000 persone (destinatari univoci per gli anni 2020-2021-2022).

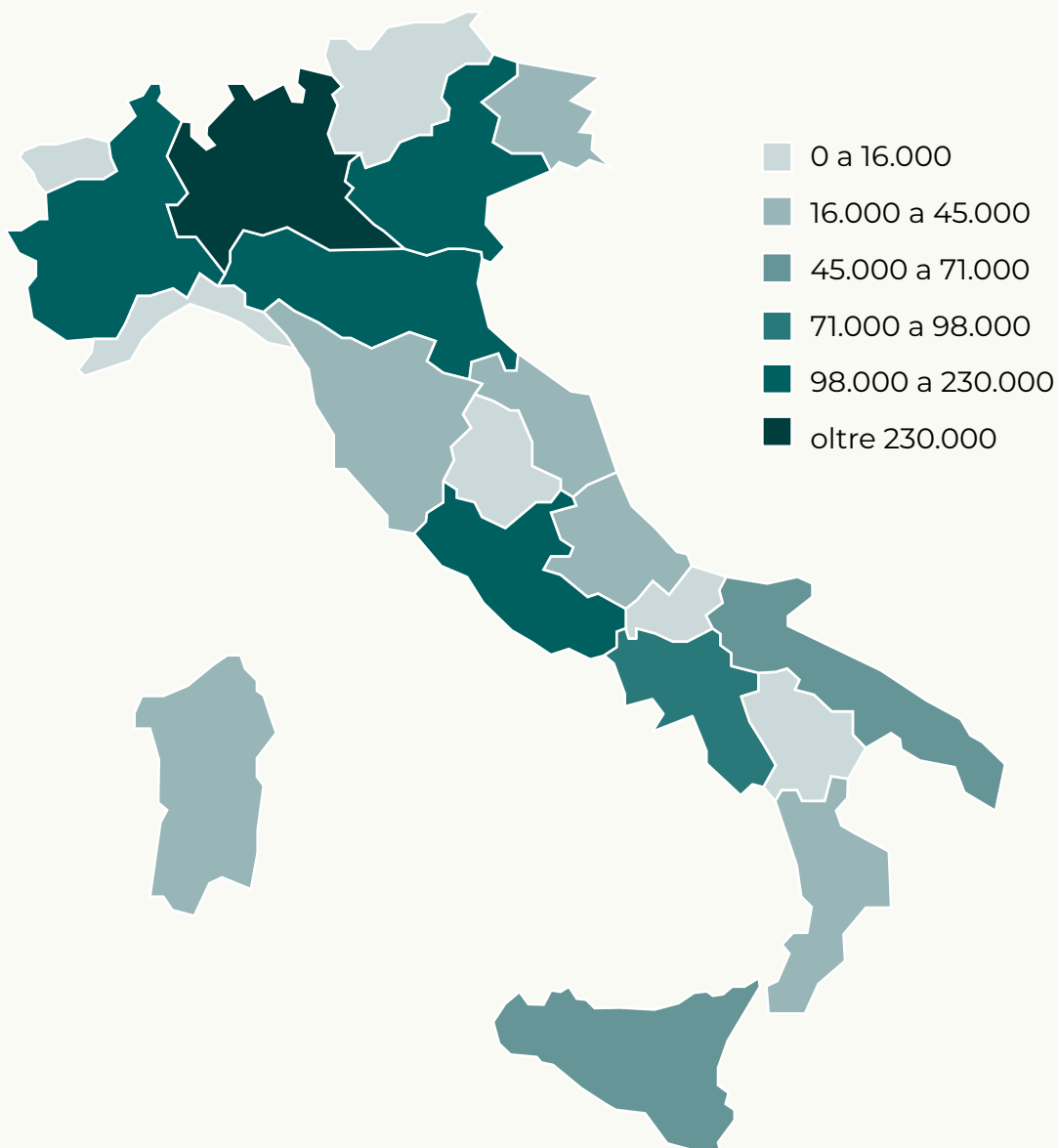
Nella tavola che segue i partecipanti sono raggruppati per anno e per tipologia di destinatario in funzione del loro percorso; ciò significa che la stessa persona può essere presente in più anni oppure più volte nello stesso anno come destinataria di una diversa tipologia. Ad esempio: un candidato a missione inserito in un corso nel 2020 può essere discente in corsi successivi, frequentati nello stesso anno o in anni differenti, in qualità di lavoratore attivo e/o apprendista e/o nuovamente candidato a missione.

Tavola 11 - Partecipazione ai corsi per tipologia destinatario e anno

Candidato a missione	2020		250.256
	2021		301.823
	2022		294.870
Lavoratore attivo TD	2020		31.203
	2021		48.174
	2022		52.494
Lavoratore attivo TI	2020		20.177
	2021		20.293
	2022		19.236
Apprendista II Livello	2020		4.542
	2021		5.844
	2022		6.148

La tavola 12 illustra la concentrazione territoriale dei partecipanti ai corsi: è possibile osservare che le attività formative, pur sviluppandosi su tutto il territorio nazionale, si concentrano nelle zone che hanno un tessuto produttivo fiorente e quindi una maggiore richiesta di forza lavoro.

Tavola 12 - Concentrazione territoriale: partecipanti ai corsi per regione di domicilio triennio 2020-2022



La formazione nel sistema Forma.Temp

Dal numero medio di partecipanti ai progetti, suddivisi per area e settore di competenze, si osserva un'omogeneità nel corso del triennio.

Tavola 13 - Numero medio di discenti per progetto e anno

Area	Settore	2020	2021	2022
SPECIFICHE	alimentari	10,6	9,2	13,1
	altre specifiche	5,4	5	5,5
	commercio internazionale	15,7	12,5	11,3
	GDO e commercio	5,9	6,1	5
	logistica e trasporti	11,6	9,8	8,9
	organizzazione e HR	13,4	12,1	11,1
	produzione	3,8	3,5	3,7
	pulizie	4,3	4,5	4,3
	reti e tlc	5,3	4,5	4,6
	ristorazione, alberghi e turismo	7,2	6,5	7,8
	servizi fiscali	11,3	9,4	7,1
	socio-sanitarie	4,9	7,6	10,3
TRASVERSALI	amministrazione	6,3	6,2	5,8
	amministrazione personale	13,9	12,6	13,8
	assistenza clienti	6,3	6,1	6
	contabilità e controllo	9,6	9,5	10,6
	controllo qualità	2,7	3,9	3,2
	informatica	5,6	6,7	9,3
	linguistiche	8,9	7	9,1
	marketing e comunicazione	11,4	10,2	11,2
	segreteria	12,2	11,6	11,6
	sicurezza	12,4	12,1	11,2
	soft skills	4	2,9	2,8
	vendita	8,8	6	5,3
ORIENTAMENTO	bilancio competenze	1	1	1
	cittadinanza digitale	15,6	17,5	17,8
	orientamento lavoro	1,4	1,6	2,1
	ricerca lavoro	7,5	7,9	6,6

Nell'area delle attività "specifiche" il numero medio di partecipanti varia dai circa 4 dei corsi legati alla produzione ai 13 del settore alimentare.

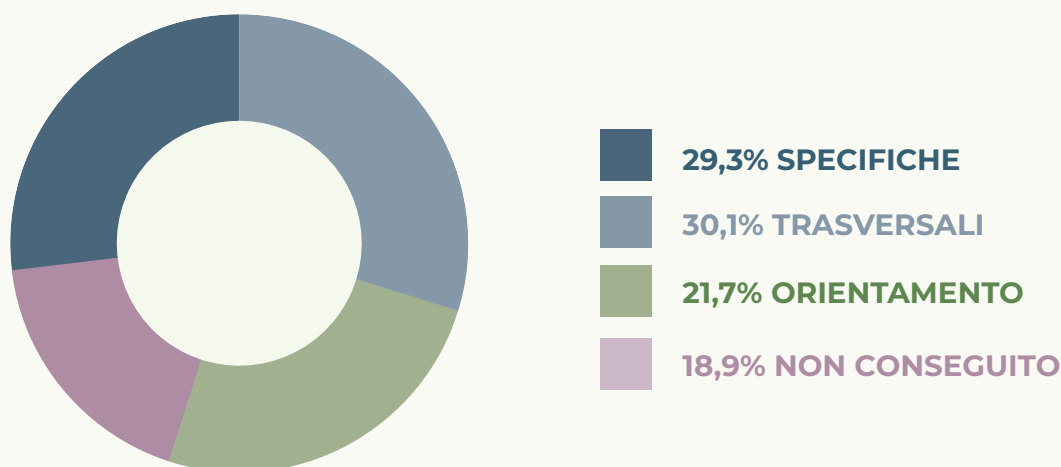
Nei percorsi relativi a tematiche trasversali si registra una media di circa 3 partecipanti nei corsi sulle *soft skills*, fino ai 14 dell'amministrazione del personale.

Nei corsi legati all'orientamento si osservano valori unitari, come atteso per il Bilancio delle Competenze⁸, per arrivare a circa 18 partecipanti per i corsi di cittadinanza digitale.

I partecipanti ai corsi di formazione con attestato

La tavola che segue mostra le percentuali relative al conseguimento e al mancato conseguimento degli attestati di frequenza ai corsi suddivisi per area.

■ **Tavola 14 - Attestati⁹ conseguiti e non per area triennio 2020-2022**



8. La regolamentazione del Fondo prevede per il Bilancio delle Competenze soltanto percorsi individuali.

9. L'attestato di frequenza nei corsi finanziati da Forma.Temp è conseguito dai discenti che frequentano almeno il 70% delle ore totali di progetto.

La formazione nel sistema Forma.Temp

L'analisi prosegue sui discenti che hanno conseguito l'attestato¹⁰. È interessante osservare (tavola 15) che la variazione tendenziale fra il 2020 e il 2022 mostra una presenza femminile con un tasso di crescita pari al 47% mentre la crescita della componente maschile si attesta al 43%.

Dall'analisi dei dati emerge una partecipazione sostanzialmente simile fra genere femminile e maschile nei corsi aventi ad oggetto tematiche trasversali e di orientamento, mentre prevale il genere maschile nelle attività formative che trattano tematiche specifiche.

10. In alcuni casi i totali delle tabelle possono differire a causa della mancanza di alcune informazioni specifiche.

Tavola 15 - Discenti con attestato per genere e anno

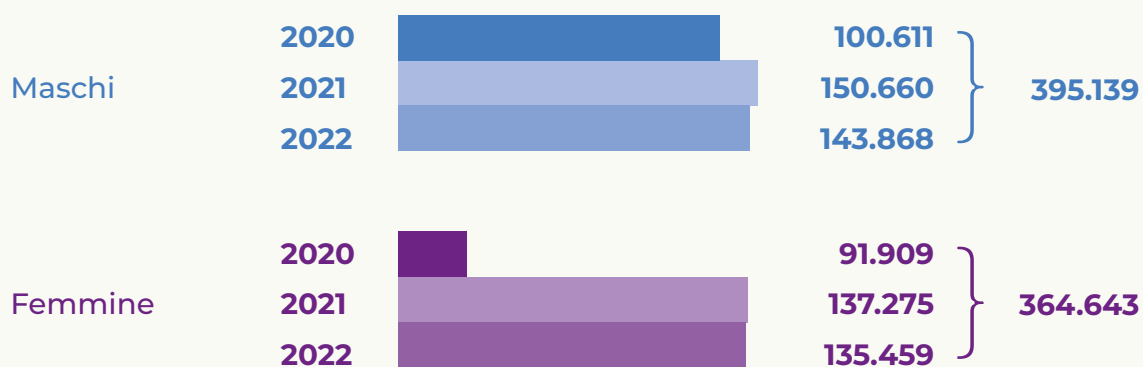
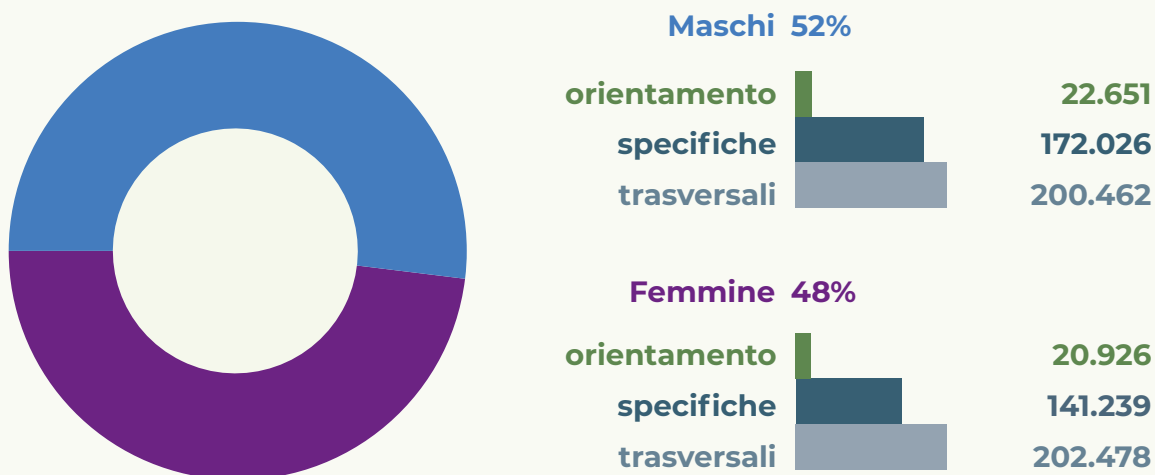


Tavola 16 - Discenti con attestato per aree e genere triennio 2020-2022

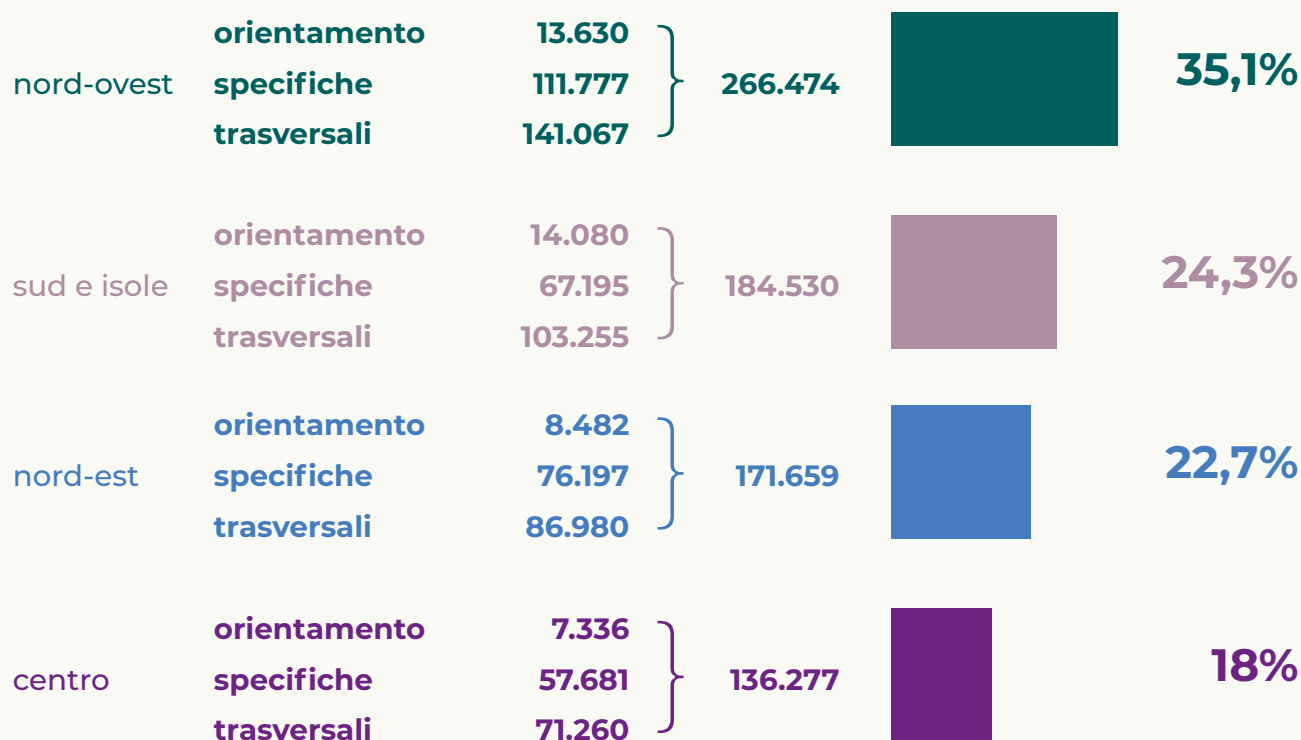


La distribuzione territoriale

La distribuzione territoriale del domicilio dei discenti ricalca la distribuzione delle iscrizioni ai corsi, con una concentrazione delle attività nelle aree del Paese dove sono localizzate le principali imprese di produzione o di servizio.

Alcune osservazioni possono essere fatte sulla ripartizione territoriale inerenti all'area delle competenze specifiche. Le competenze relative a logistica e trasporti sono concentrate prevalentemente al nord che, peraltro, svolge la funzione di cerniera logistica nei corridoi sud-nord ed est-ovest di tutto il Paese. Le competenze legate alla produzione vedono, invece, una sostanziale parità di presenza fra nord-est e sud e isole, mentre naturalmente il nord-ovest assorbe la maggior parte di questo tipo di formazione.

Tavola 17 - Discenti con attestato per area geografica¹¹ triennio 2020-2022



¹¹. Il valore totale dei partecipanti per area territoriale differisce da quello per genere in quanto per alcuni soggetti non è disponibile il dato relativo al domicilio.

La distribuzione per classe di età

I partecipanti ai corsi che hanno conseguito un attestato, distribuiti per fasce di età, mostrano una prevalenza della classe fino a 29 anni, pari al 51%; segue poi la classe 30-39 anni con un valore pari al 24% e le altre due classi, relative ai soggetti con più di 39 anni di età, sommate corrispondono al valore rimanente pari al 25%. La percentuale dei giovani è confermata in tutte e tre le aree pur con alcune differenze: nell'orientamento e nelle competenze trasversali superano il 50% (orientamento 53% e competenze trasversali 55%), mentre nei corsi aventi ad oggetto competenze specifiche si attestano al 46%.

Tavola 18 - Discenti con attestato per classe di età¹² e area triennio 2020-2022

fino a 29 anni	orientamento		22.888
	specifiche		145.273
	trasversali		220.180
da 30 a 39 anni	orientamento		9.617
	specifiche		78.336
	trasversali		90.656
da 40 a 49 anni	orientamento		6.604
	specifiche		54.397
	trasversali		58.564
da 50 o più anni	orientamento		4.467
	specifiche		35.260
	trasversali		33.549

12. È stata calcolata l'età che i discenti avevano nel 2022.

La distribuzione per scolarizzazione

I dati mostrano che il 58% dei discenti che ha partecipato a un corso di formazione ha un titolo di studio di scuola secondaria superiore o universitario mentre il restante 42% ha un titolo professionale o di scuola dell'obbligo.

È interessante osservare, inoltre, che coloro che hanno un titolo di studio più elevato (secondaria superiore e università) sono la maggioranza in tutte le aree di intervento rispetto a coloro che possiedono un titolo di scuola dell'obbligo o professionale, in particolare nelle aree delle competenze specifiche (60%) e in quella delle competenze trasversali (57%). Da ultimo si evidenzia che il livello di scolarizzazione più alto si riscontra tra i partecipanti ai corsi legati a logistica e trasporti, produzione e sicurezza; nello stesso tempo coloro che possiedono un titolo universitario, oltre a quelli citati, sono significativamente presenti nei corsi di organizzazione risorse umane (HR), servizi fiscali, assistenza ai clienti, informatica e *marketing* e comunicazione.

■ **Tavola 19 - Discenti con attestato per scolarizzazione e area¹³ triennio 2020-2022**

Scolarizzazione	Orientamento	Specifiche	Trasversali	Totale	%
Professionale/obbligo	20.621	126.848	174.627	322.096	42,4
Secondaria superiore	18.098	147.187	173.328	338.613	44,6
Universitaria	4.858	39.232	54.994	99.084	13
Totale	43.577	313.267	402.949	759.793	100

¹³. Il valore totale dei partecipanti per scolarizzazione differisce da quello per genere in quanto per alcuni soggetti non è disponibile il dato relativo al titolo di studio.



iscritti ai corsi
di formazione

TITOLO DI STUDIO



secondaria
superiore



universitario



professionale



scuola
dell'obbligo

ALTO LIVELLO DI SCOLARIZZAZIONE



logistica
e trasporti



produzione
e sicurezza

TITOLO UNIVERSITARIO



risorse umane



servizi fiscali



assistenza
clienti



informatica
e marketing



comunicazione

Tavola 20 - Discenti con attestato per scolarizzazione triennio 2020-2022

Aree	Settore	Professionale/ Obbligo	Secondaria Superiore	Universitaria
SPECIFICHE	alimentari	3.645	3.246	312
	altre specifiche	9.320	19.447	8.541
	commercio internazionale	183	849	959
	GDO e commercio	2.061	4.173	904
	logistica e trasporti	69.257	44.660	7.011
	organizzazione e HR	838	3.185	4.961
	produzione	32.077	45.249	8.105
	pulizie	1.001	907	131
	reti e tlc	575	1.615	268
	ristorazione, alberghi e turismo	2.278	5.806	1.452
	servizi fiscali	4.640	15.671	5.593
	socio-sanitarie	973	2.379	995
TRASVERSALI	amministrazione	1.317	3.691	1.840
	amministrazione personale	1.338	4.057	2.509
	assistenza clienti	7.481	27.170	7.540
	contabilità e controllo	1.059	4.256	2.312
	controllo qualità	875	1.572	510
	informatica	3.538	11.199	6.662
	linguistiche	5.661	6.961	4.657
	marketing e comunicazione	3.295	9.541	6.458
	segreteria	1.260	2.863	951
	sicurezza	140.697	85.064	17.786
	soft skills	5.218	10.333	2.346
	vendita	2.888	6.621	1.423
ORIENTAMENTO	bilancio competenze	5.448	7.940	2.007
	cittadinanza digitale	2.006	251	112
	orientamento lavoro	3.996	6.302	1.691
	ricerca lavoro	9.171	3.605	1.048







**Le politiche
di sostegno
nel sistema
Forma.Temp**

Le politiche di sostegno nel sistema Forma.Temp

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 l'Assegno di Integrazione Salariale e il Sostegno al reddito.

Il trattamento e l'Assegno di Integrazione Salariale (TIS e AIS)

Il Trattamento di Integrazione Salariale (TIS) è una prestazione rivolta ai lavoratori attivi assunti in somministrazione a tempo determinato e indeterminato, anche in apprendistato professionalizzante, impiegati presso imprese utilizzatrici che si trovino in situazioni di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro.

Per accedere alla prestazione i lavoratori devono aver maturato almeno 90 giornate lavorative in somministrazione. È possibile accedere alla prestazione, pur in assenza del predetto requisito di anzianità lavorativa, in caso di eventi oggettivamente non evitabili.

Le ApL anticipano la prestazione, sia per la parte retributiva che contributiva e il Fondo di Solidarietà rimborsa successivamente quanto erogato.

Il Trattamento di Integrazione Salariale ammonta all'80% della retribuzione globale percepita dal lavoratore, così come risultante dall'ultimo cedolino emesso dall'Agenzia prima della data di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, compresa la contribuzione previdenziale correlata riferita al 100% dell'ultima retribuzione utile corrisposta, e in ogni caso nei limiti dei massimali stabiliti annualmente dall'INPS per i trattamenti di integrazione salariale, in conformità alle previsioni dell'Accordo del 2 luglio 2019.

La prestazione viene riconosciuta per un periodo massimo pari alla durata residua del contratto di lavoro in somministrazione stipulato tra ApL e impresa utilizzatrice, ovvero commisurato alla minore durata prevista dall'ammortizzatore sociale attivato dall'utilizzatore.

A partire dal 1° gennaio 2022 l'Assegno di Integrazione Salariale (AIS) sostituisce il TIS come previsto dalla Legge di bilancio 2022. Per accedere all'AIS i lavoratori devono aver maturato almeno 30 giornate lavorative in somministrazione a tempo determinato o indeterminato, anche in apprendistato duale e non solo professionalizzante.

Inoltre, nel 2020 e nel 2021 il Fondo ha erogato il TIS per emergenza Covid-19 che prevedeva:

- **TIS c.d. “semplificato”**, finanziato con risorse ministeriali stanziare dai Decreti emergenziali. La misura, semplificata anche per la mancanza del requisito relativo all'anzianità lavorativa, è stata erogata ai lavoratori attivi in somministrazione impiegati presso imprese utilizzatrici che avessero attivato un ammortizzatore sociale con causale “Covid-19”
- **TIS c.d. “in deroga”**, finanziato con risorse del Fondo di Solidarietà di settore, è stato erogato ai lavoratori in somministrazione impiegati presso imprese utilizzatrici che non avessero attivato ammortizzatori sociali.

L'andamento dei trattamenti di integrazione salariale

Nella tavola che segue sono riportati i trattamenti di integrazione salariale erogati nel periodo pandemico.

Tavola 21 - 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 chiaramente l'impegno profuso dal Fondo per affrontare l'emergenza. Nel 2020 la media delle ore richieste è pari a circa 195 per lavoratore.

Tavola 22 - Prestazioni TIS e AIS 2020-2022

Anno	2020	2021	2022	Totale
Prestazioni	9.006	15.404	34.489	58.899
Lavoratori (singolo CF)	4.870	6.964	13.591	25.425
Imprese utilizzatrici	468	501	1.316	2.285
ApL	30	47	64	141
Ore	681.523,2	639.144,8	1.399.088	2.719.756

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.



Tavola 23 - TIS semplificato e in deroga 2020-2021 **Distribuzione territoriale per le ore richieste**

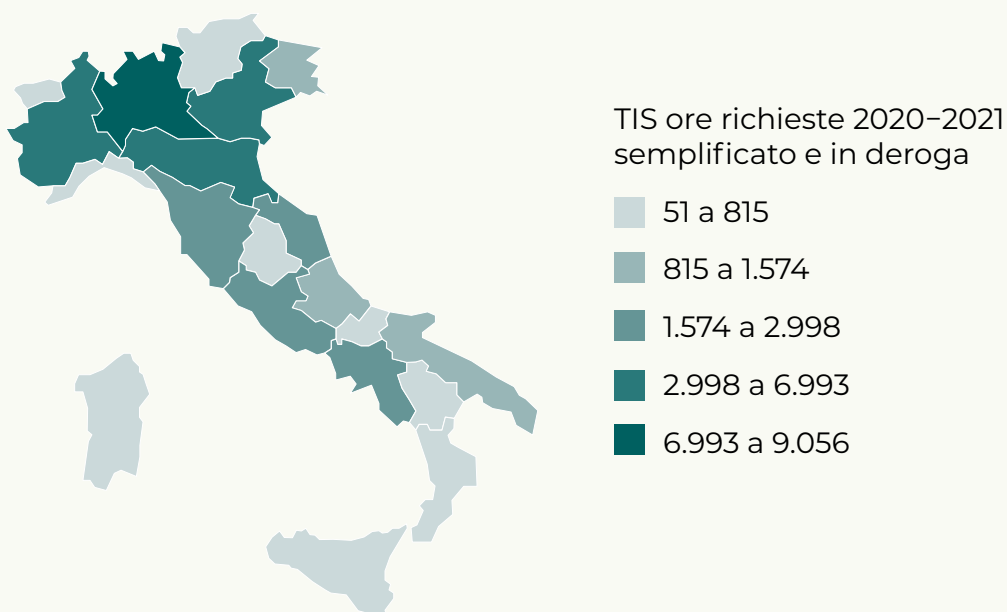
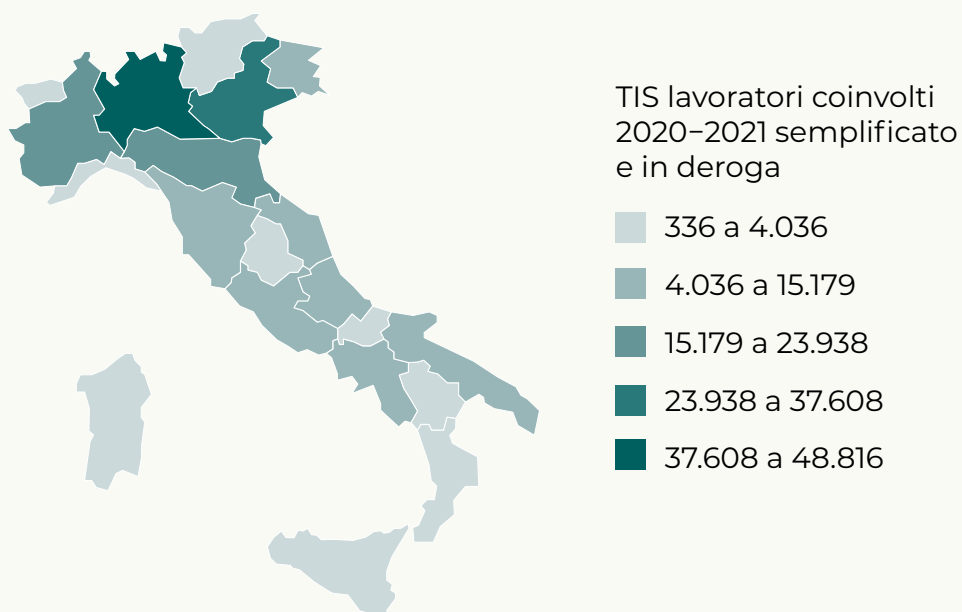


Tavola 24 - TIS semplificato e in deroga 2020-2021 **Distribuzione territoriale per lavoratori coinvolti**



Le politiche di sostegno nel sistema Forma.Temp

La distribuzione territoriale ricalca la distribuzione del ricorso alla somministrazione che interessa prevalentemente il nord del Paese ed è particolarmente concentrata in Lombardia.

Tavola 25 - TIS ordinario 2020-2022
Distribuzione territoriale per le ore richieste

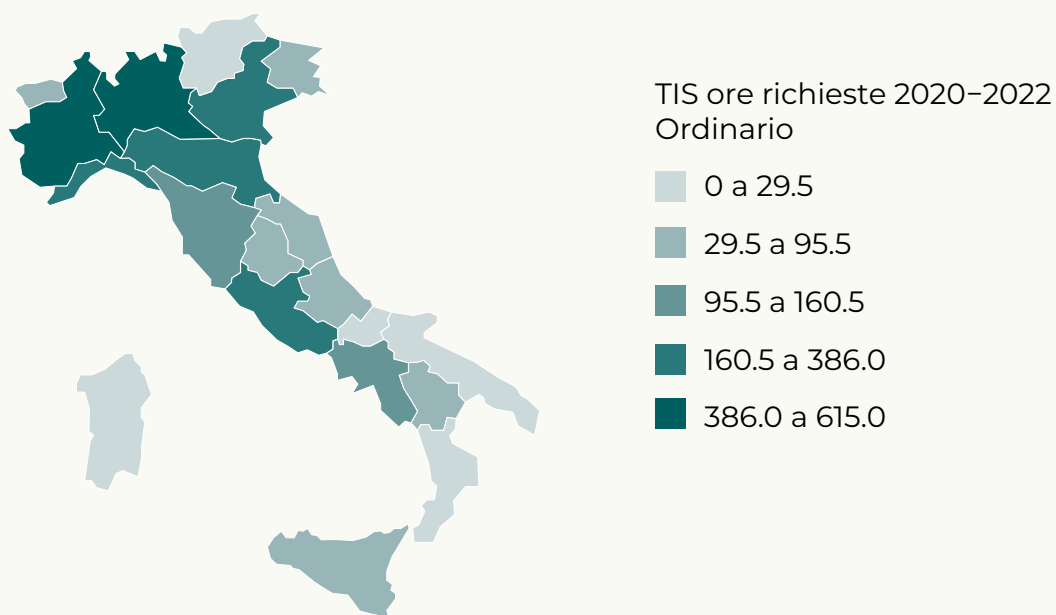
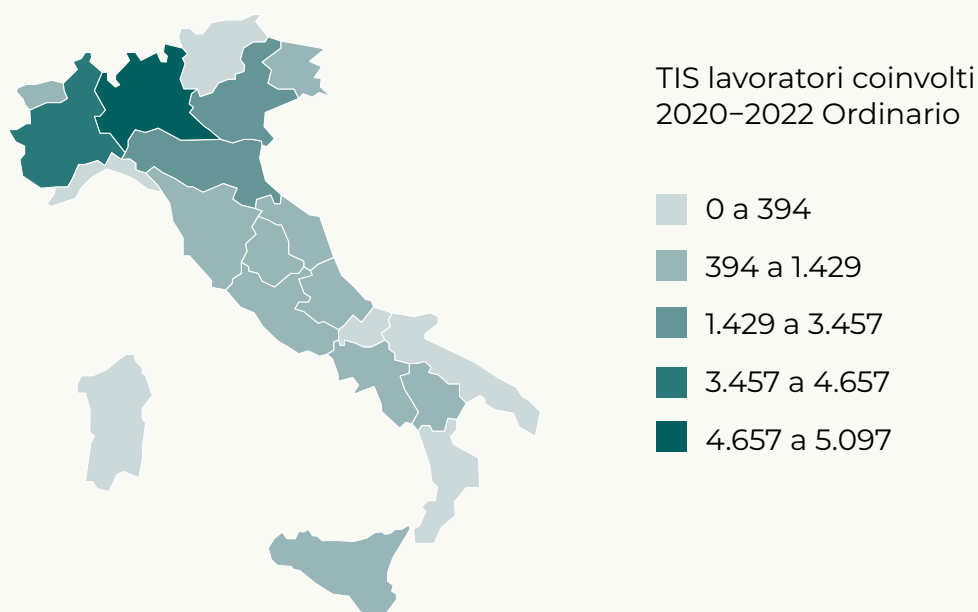



Tavola 26 - TIS ordinario 2020-2022
Distribuzione territoriale per le ore richieste





Anche per il Trattamento di Integrazione Salariale ordinario la distribuzione territoriale degli interventi della prestazione ricalca la distribuzione territoriale dei lavoratori in somministrazione.

La prestazione di Sostegno al reddito

Il Sostegno al reddito è una prestazione rivolta ai disoccupati da almeno 45 giorni precedentemente assunti con uno o più contratti in somministrazione a TD o TI, anche in apprendistato, che:

- 1.** abbiano maturato almeno 110 giorni di lavoro (o 440 ore lavorate, in caso di part-time verticale, part-time misto e contratti con Monte Ore Garantito - MOG) nell'arco degli ultimi 12 mesi a far data dall'ultimo giorno effettivo di lavoro in somministrazione
- 2.** abbiano concluso la procedura in Mancanza di Occasioni di Lavoro - MOL ai sensi dell'art. 25 CCNL Agenzie per il Lavoro
- 3.** abbiano maturato almeno 90 giorni di lavoro (o 360 ore lavorate, in caso di part-time verticale, part-time misto e contratti con Monte Ore Garantito - MOG) nell'arco degli ultimi 12 mesi a far data dall'ultimo giorno effettivo di lavoro in somministrazione.

Il contributo *una tantum* corrisposto è pari a € 1.000,00 (destinatari punti 1 e 2) o € 780,00 (destinatari punto 3) al lordo delle imposte previste dalla legge.

L'andamento delle prestazioni di Sostegno al reddito

La tavola seguente riporta il numero delle prestazioni Sar erogate nel triennio.

■ **Tavola 27 - Prestazioni di Sostegno al reddito triennio 2020-2022**

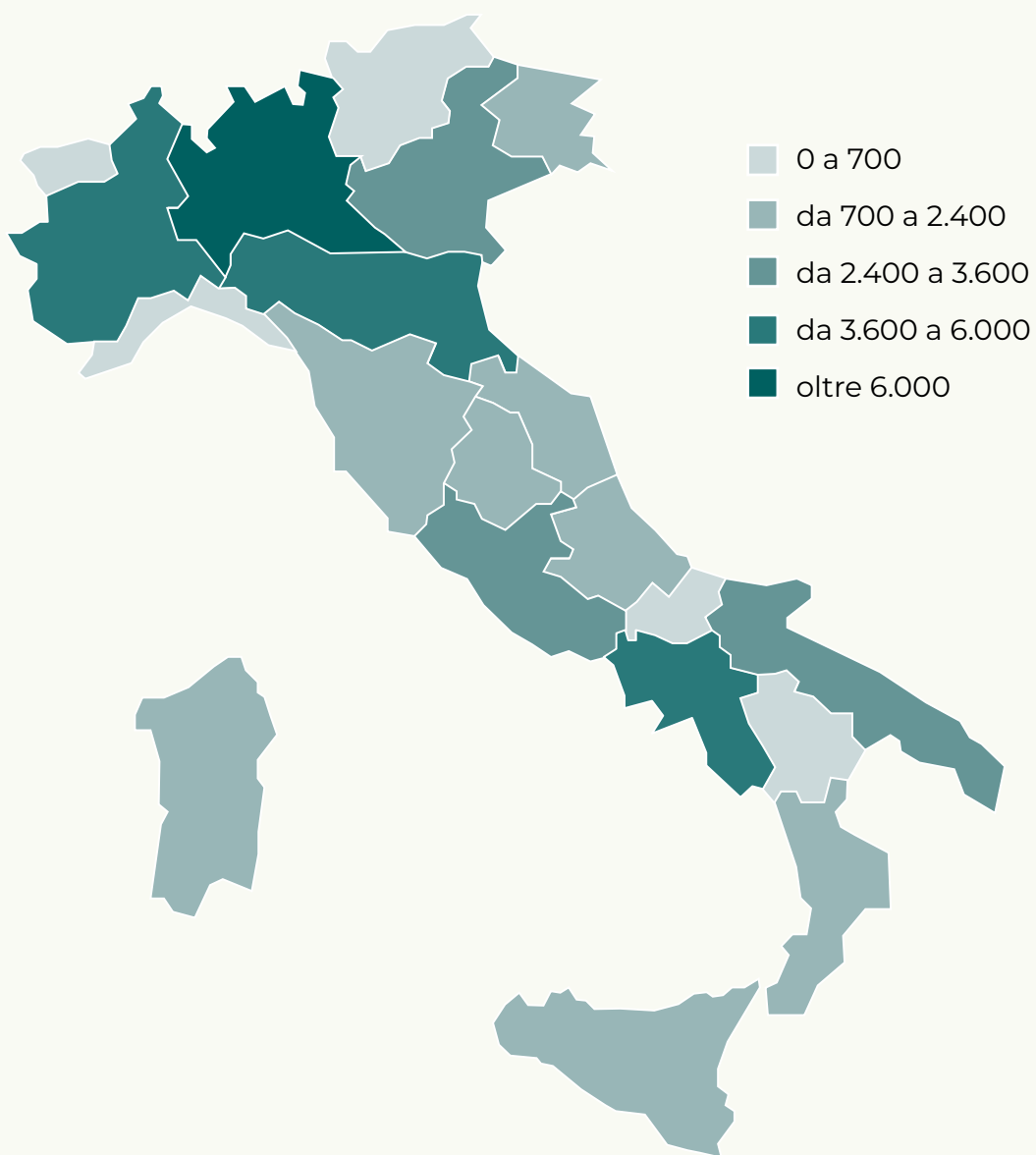


2020	15.127	40,5 %
2021	12.490	33,5 %
2022	9.669	26 %

➤ **Totale 37.286**



■ Tavola 28 - Distribuzione territoriale delle prestazioni erogate



La distribuzione territoriale degli interventi segue la concentrazione delle principali attività economiche che utilizzano i contratti di lavoro temporaneo.





L'analisi longitudinale

L'analisi longitudinale

L'obiettivo di questa analisi è osservare, rispetto ai dati disponibili, la successione di eventi rilevati sulla popolazione che ha preso parte almeno una volta alle misure gestite da Forma.Temp. L'osservazione si è focalizzata su due gruppi di lavoratori: lavoratori che hanno avuto almeno un contratto a **tempo determinato** e lavoratori che hanno avuto almeno un contratto a **tempo indeterminato**.

Il tempo determinato

Per i lavoratori a tempo determinato vengono riportate le analisi a partire dagli avviamenti di inizio missione (*placement*) dichiarati dalle Agenzie. Per *placement* si intende l'assunzione con un contratto di somministrazione a seguito di un percorso di formazione (Professionale TD, Diritto mirato, Professionale TI, Form.Integra professionalizzante) rivolto a candidati a missione.

La popolazione osservata è composta da oltre 100 mila Codici Fiscali univoci per i quali si registra, nei tre anni osservati, l'attivazione di almeno una missione a tempo determinato (per alcuni soggetti gli avviamenti al lavoro sono più di uno nel triennio).

Per ogni lavoratore sono state raccolte tutte le informazioni relative agli eventi precedenti e successivi alla missione.

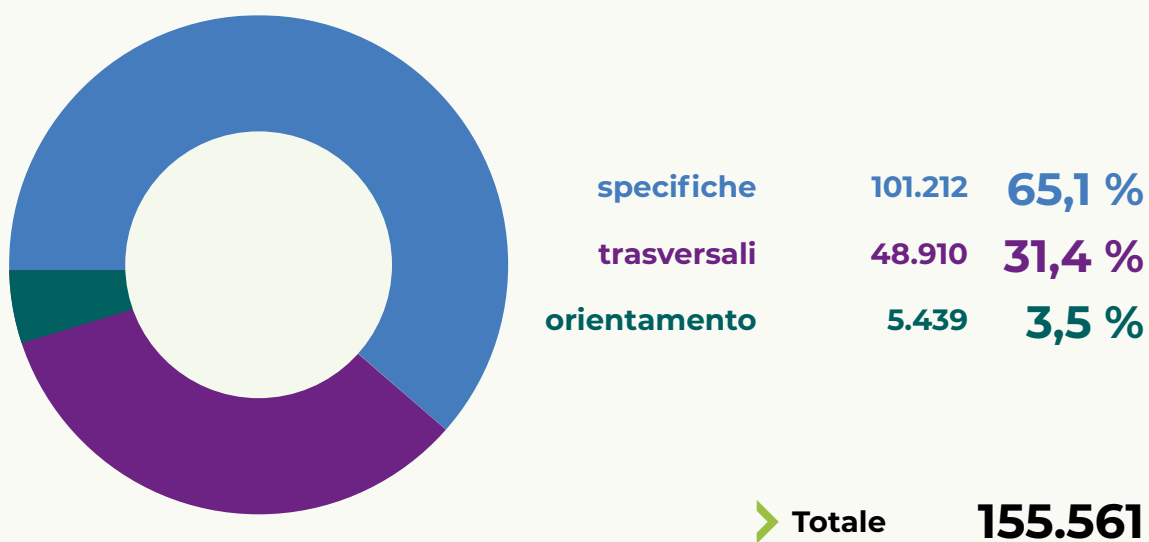
■ **Tavola 29 - Dichiarazioni di placement: eventi registrati relativi ai lavoratori collocati triennio 2020-2022**

Evento	Numero	%
formazione	155.561	54,1
missione	108.235	37,7
TIS semplificato	12.531	4,4
Sar	7.347	2,6
TIS ordinario	3.149	1,1
TIS in deroga	555	0,2
Totale	287.378	100



Gli oltre 155 mila corsi di formazione riscontrati nel periodo vedono una forte prevalenza di contenuti specifici legati ai settori di riferimento.

■ **Tavola 30 - Eventi formativi per lavoratori a TD avviati in missione dopo un corso per aree triennio 2020-2022**



L'analisi longitudinale

Possiamo osservare nella tavola sottostante i settori relativi all'ultimo intervento formativo antecedente alla missione oggetto della dichiarazione di *placement* delle Agenzie.

■ **Tavola 31 - Tipo di corso precedente alla missione triennio 2020-2022**

Aree	Settore	Numero
SPECIFICHE	logistica e trasporti	43.784
	produzione	21.280
	servizi fiscali	12.644
	altre specifiche	8.023
	alimentari	2.578
	ristorazione, alberghi e turismo	1.952
	gdo e commercio	1.253
	organizzazione e HR	971
	reti e tlc	946
	socio sanitarie	440
	pulizie	345
	commercio internazionale	185
TRASVERSALI	assistenza clienti	17.383
	sicurezza	10.007
	informatica	2.885
	soft skills	2.598
	vendita	2.289
	marketing e comunicazione	2.103
	amministrazione personale	918
	amministrazione	844
	linguistiche	769
	contabilità e controllo	674
	segreteria	577
	controllo qualità	407
ORIENTAMENTO	orientamento lavoro	2.726
	bilancio competenze	1.263
	ricerca lavoro	597
	cittadinanza digitale	17

Nel corso del triennio emergono con evidenza i pesi dei principali settori di formazione e impiego. Prevalgono le attività di formazione specifica, fra le quali la più significativa è il settore della logistica e dei trasporti con quasi 44 mila corsi, seguito dalla produzione e dai servizi fiscali. Nell'area dei corsi legati alle competenze trasversali emerge l'assistenza ai clienti con oltre 17 mila corsi seguita da quella dei corsi sulla sicurezza (oltre 10 mila). Da ultimo nell'area dell'orientamento, i valori più significativi sono riconducibili ai corsi di orientamento al lavoro con circa 2.800 e del Bilancio delle Competenze con circa 1.300 corsi.

La tavola che segue presenta le prime venti successioni temporali di eventi per i lavoratori a TD: su un totale di circa 4.900 sequenze individuate, le prime 10 costituiscono circa il 78,3%; le prime 2 sequenze, che superano il 57%, vedono la successione di un evento formativo specifico o trasversale seguito da una missione.

■ Tavola 32 - Le 20 sequenze più frequenti triennio 2020-2022

Sequenze	Numero	%
specifiche-missione	42.642	43,7
trasversali-missione	13.463	13,8
specifiche-specifiche-missione	4.401	4,5
specifiche-missione-trasversali	2.260	2,3
trasversali-specifiche-missione	2.061	2,1
specifiche-missione-specifiche	1.886	1,9
specifiche-trasversali-missione	1.869	1,9
trasversali-trasversali-missione	1.658	1,7
trasversali-missione-trasversali	1.409	1,4
specifiche-missione-sar	1.041	1,1
orientamento-missione	564	0,6
specifiche-missione-specifiche-missione	518	0,5
trasversali-missione-specifiche	445	0,5
specifiche-specifiche-specifiche-missione	431	0,4
trasversali-specifiche-specifiche-missione	413	0,4
sar-specifiche-missione	323	0,3
specifiche-missione-orientamento-orientamento	316	0,3
TIS semplificato-specifiche-missione	306	0,3
specifiche-specifiche-missione-specifiche	302	0,3
trasversali-missione-trasversali-missione	293	0,3

Il tempo indeterminato

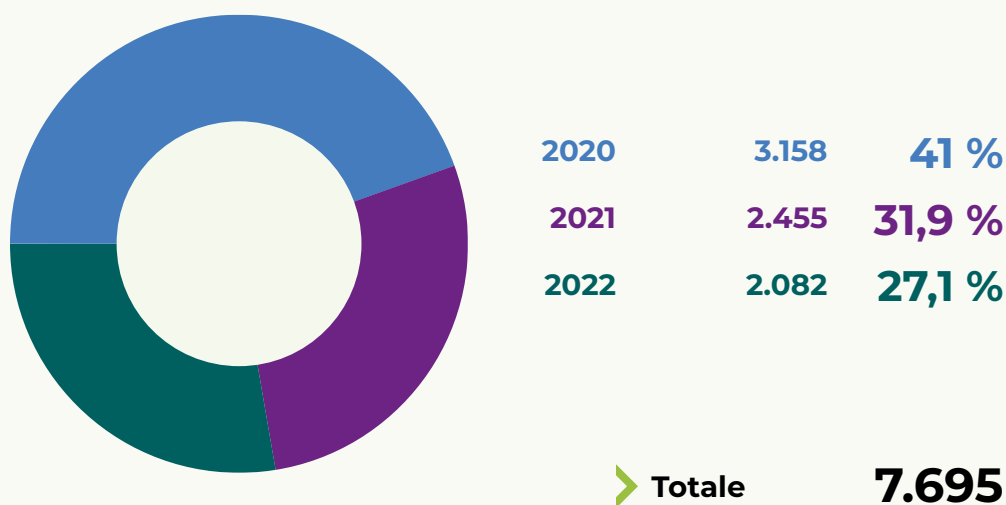
Per i lavoratori a tempo indeterminato vengono riportate le analisi relative alle attivazioni della procedura in Mancanza di Occasioni di Lavoro.

L'articolo 25 del CCNL per il settore della somministrazione prevede che l'ApL, che non possa più mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori, esclusi gli apprendisti, assunti con contratto di somministrazione a TI, debba avviare la procedura MOL.

La misura è volta a favorire nuove opportunità occupazionali garantendo ai lavoratori coinvolti, un compenso¹⁴ pari a € 1.000,00 al lordo delle ritenute mensili di legge e comprensivi del TFR, riparametrato in base all'orario di lavoro e comunque non inferiore a € 500,00 per i contratti part-time. La prestazione viene integrata con percorsi obbligatori di politica attiva utili alla ricollocazione del lavoratore.

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.

Tavola 33 - Procedure MOL per data certa di attivazione

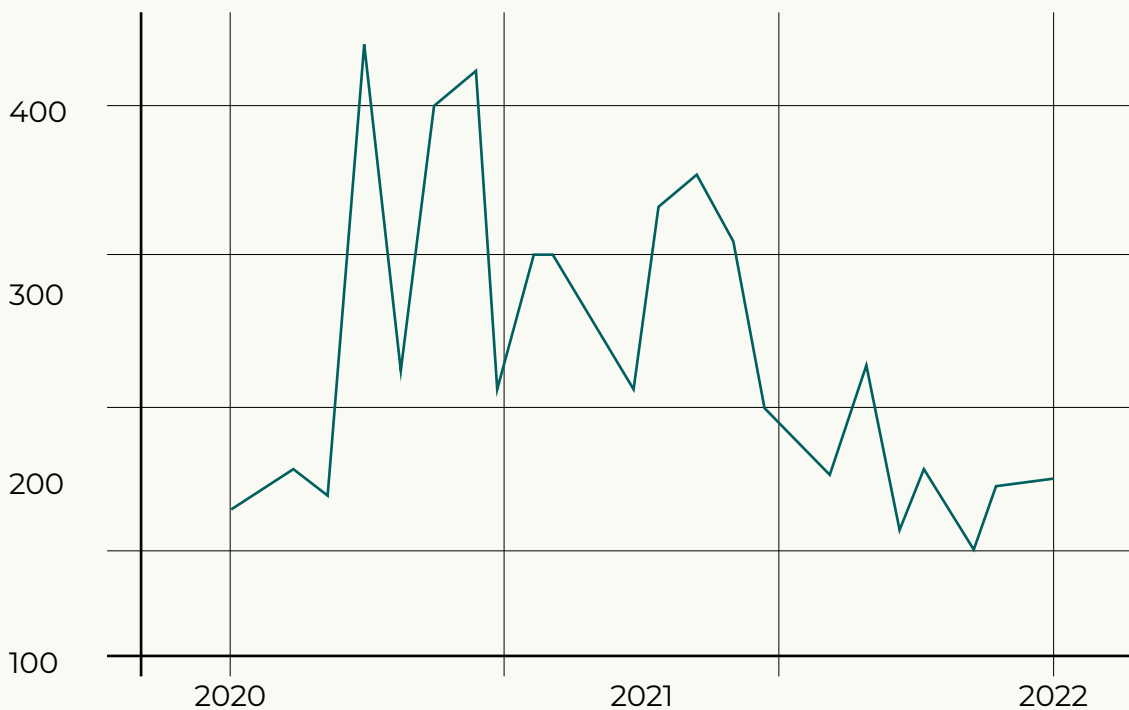


14. L'indennità è corrisposta al lavoratore per: 6 mesi qualora abbia meno di 50 anni di età; 7 mesi qualora abbia tra i 50 e i 55 anni di età; 8 mesi qualora abbia più di 55 anni di età.



Il grafico seguente mostra i picchi di attivazione nei mesi centrali della pandemia e la progressiva discesa nella seconda metà del 2021.

Tavola 34 - Numero di procedure MOL per anno (data certa di attivazione)

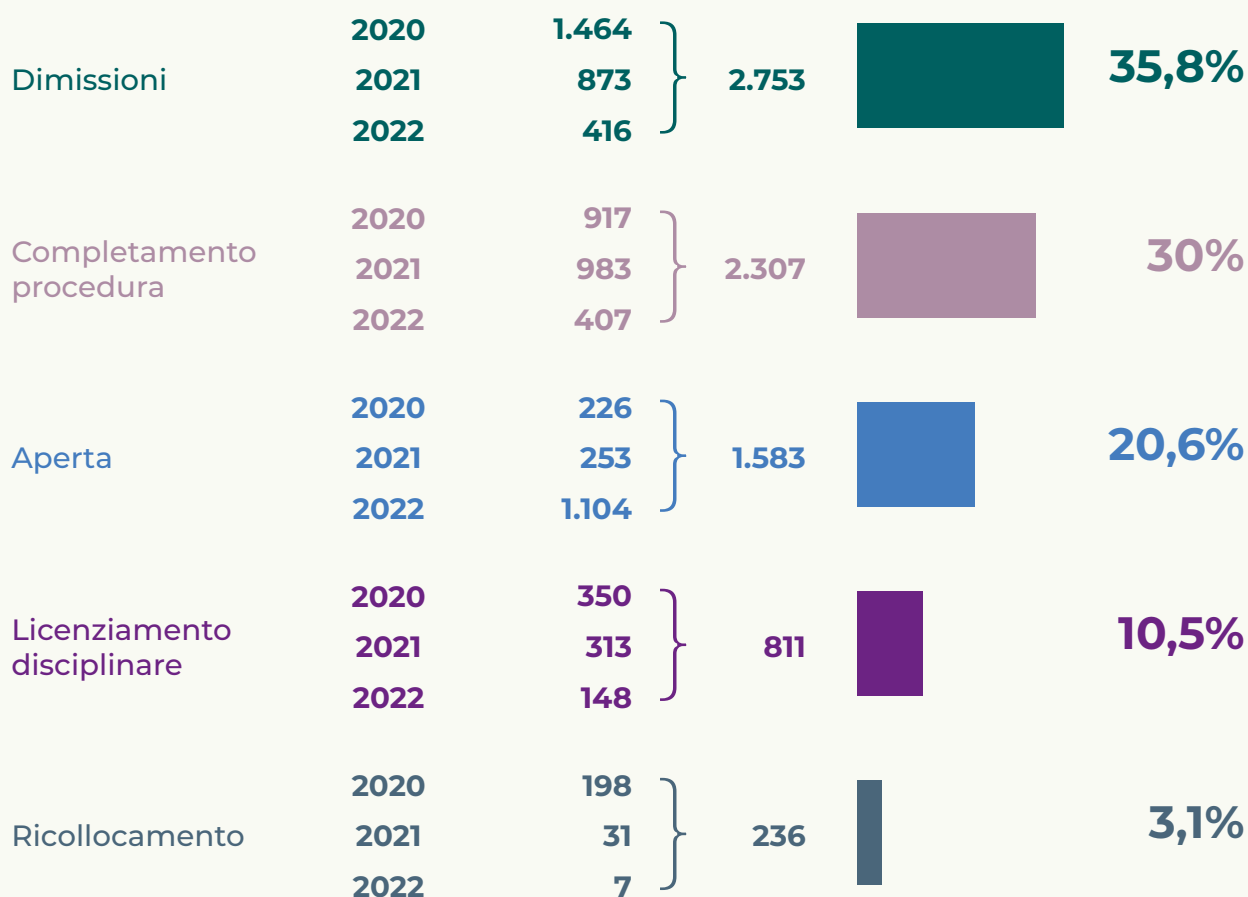


L'analisi longitudinale

La tavola che segue mostra le procedure MOL attivate nel triennio osservato, in relazione agli stati amministrativi rilevati nei primi mesi del 2023 nel sistema informativo del Fondo.

Per facilitare la lettura della tavola possiamo ricorrere a un esempio: si osserva che 198 procedure attivate nel 2020 si sono concluse per ricollocamento e 226 procedure attivate nel 2020 sono ancora aperte.

Tavola 35 - Stati amministrativi delle procedure MOL a inizio 2023 per anno di attivazione¹⁵



3.155



2.453



2.082








Totale

7.690

Dalla tavola che segue si osserva che l'avvio di una missione è la motivazione di sospensione più frequente, che incide notevolmente sul tempo trascorso fra attivazione e fine procedura.

Occorre specificare che su 7.684 lavoratori, per il 62,4% (4.798 unità), le Agenzie hanno richiesto sospensioni¹⁶.

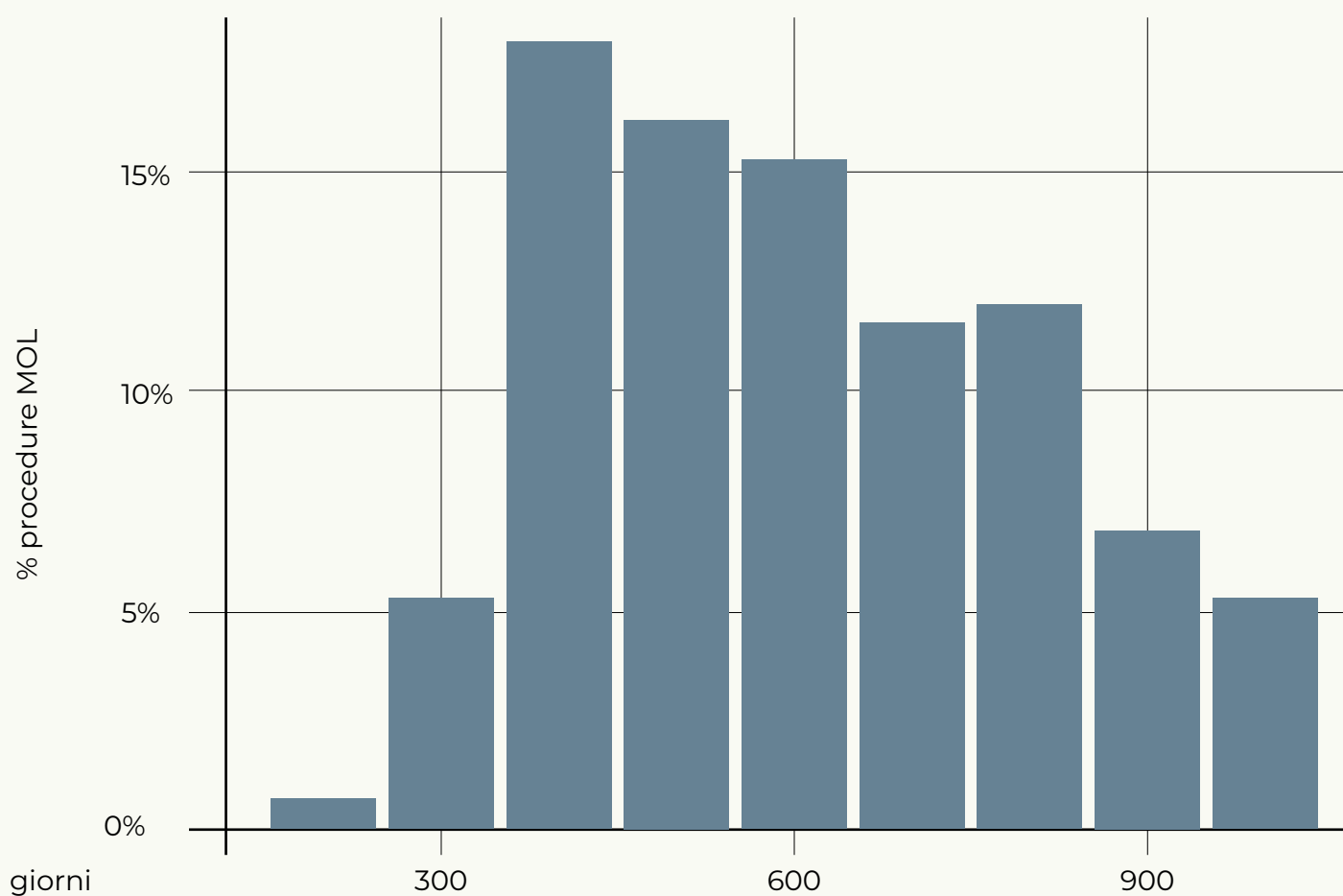
Tavola 36 - Numero di sospensioni della procedura MOL triennio 2020-2022

Missione	Numero	10.596		54,8%
	Numero lavoratori	3.591		
	Numero medio sospensioni	3		
	Durata media in giorni	107		
Aspettativa non retribuita	Numero	2.698		26,9%
	Numero lavoratori	1.760		
	Numero medio sospensioni	1,5		
	Durata media in giorni	48		
Malattia	Numero	1.428		14%
	Numero lavoratori	914		
	Numero medio sospensioni	1,6		
	Durata media in giorni	18		
Indennità dovuta per legge	Numero	274		2,3%
	Numero lavoratori	152		
	Numero medio sospensioni	1,8		
	Durata media in giorni	14		
Maternità e nascita figli	Numero	196		2%
	Numero lavoratori	130		
	Numero medio sospensioni	1,5		
	Durata media in giorni	130		

¹⁶. Il numero totale dei lavoratori non coincide con i 4.798 destinatari di procedura MOL, in quanto, per ognuno l'Agenzia può aver sospeso l'istanza più volte e per cause diverse.

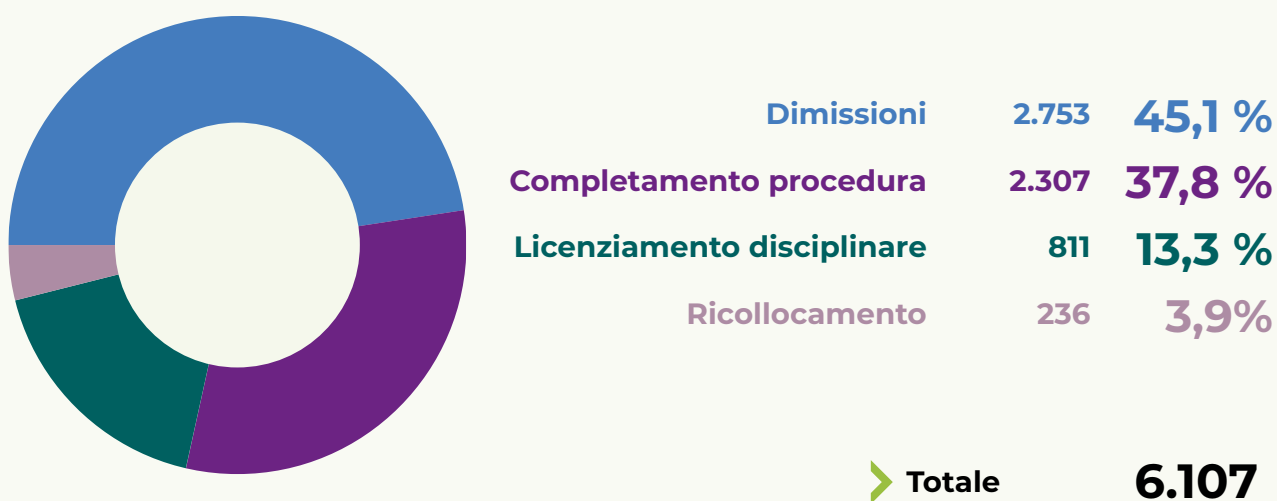
La tavola seguente evidenzia come, nel triennio di riferimento, l'attivazione della procedura MOL abbia riguardato i lavoratori con un contratto di somministrazione iniziato fra i 400 e i 600 giorni prima della procedura stessa.

Tavola 37 - Giorni trascorsi tra inizio contratto e procedura MOL



Gli stati conclusivi delle procedure attivate nel triennio 2020-2022, escludendo quindi quelle che risultano ancora aperte al momento dell'elaborazione, sono riportati nella successiva tavola.

■ Tavola 38 - Stati conclusivi della procedura MOL triennio 2020-2022



Per ogni lavoratore sono stati raccolti i dati su:

- > eventi formativi
- > eventuali prestazioni SAR e TIS
- > avvio ed eventuale conclusione della procedura MOL
- > inizio e fine delle sospensioni
- > inizio del contratto a TI.

Dalla successione degli eventi è possibile ricostruire la sequenza temporale per ogni lavoratore.

L'analisi longitudinale

La tavola seguente riporta le prime 30 successioni temporali di eventi¹⁷ per i lavoratori in MOL, sia con procedura in corso che conclusa. Rispetto ai lavoratori a TD, le sequenze risultano molto più complesse e articolate: in particolare, le sospensioni per missione prolungano la durata della procedura e sono spesso intervallate da eventi formativi.

17. Le successioni temporali di eventi sono pari a 3.727.

Tavola 39 - TI: le 30 sequenze più frequenti triennio 2020-2022

Percorso	Numero	%
MOL-Dimissioni	322	4,2
MOL-Formazione-Completamento Procedura	239	3,1
MOL-aperta	155	2
MOL-Formazione-Dimissioni	125	1,6
MOL-Licenziamento ai sensi art.34	101	1,3
MOL-Formazione-Formazione-Completamento Procedura	97	1,3
MOL-Missione-Dimissioni	77	1
MOL-Formazione-aperta	72	0,9
MOL-Altra sospensione-Dimissioni	67	0,9
MOL-Missione-aperta	60	0,8
TIS semplificato-TIS semplificato-MOL-Dimissioni	56	0,7
MOL-Completamento Procedura	44	0,6
TIS semplificato-TIS semplificato-MOL-Formazione-Completamento Procedura	43	0,6
TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-MOL-Dimissioni	42	0,5
MOL-Formazione-Licenziamento ai sensi art.34	40	0,5
TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-MOL-Formazione-Completamento Procedura	34	0,4
MOL-Formazione-Altra sospensione-Completamento Procedura	34	0,4
TIS semplificato-MOL-Dimissioni	32	0,4
TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-MOL-Formazione-Completamento Procedura	31	0,4
TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-MOL-Dimissioni	30	0,4
MOL-Formazione-Altra sospensione-Dimissioni	29	0,4
MOL-Formazione-Missione-Completamento Procedura	29	0,4
MOL-Formazione-Formazione-Dimissioni	28	0,4
TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-MOL-Dimissioni	27	0,4
MOL-Altra sospensione-aperta	26	0,3
MOL-Missione-Missione-Dimissioni	25	0,3
MOL-Formazione-Formazione-Formazione-Completamento Procedura	24	0,3
TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-MOL-Formazione-Completamento Procedura	24	0,3
Missione-MOL-Dimissioni	22	0,3
TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-TIS semplificato-MOL-Formazione-Dimissioni	22	0,3





Analisi lavoratori a tempo indeterminato: Sì MOL e No MOL

Analisi lavoratori a tempo indeterminato: Sì MOL e No MOL

Grazie ai dati disponibili sulla procedura MOL è possibile sostenere che l'azione congiunta delle politiche passive e attive riesca a salvaguardare i lavoratori e a consentire ad Agenzie e imprese utilizzatrici di non disperdere il capitale umano già formato ed inserito nei processi aziendali.

Data la peculiarità del triennio in esame vale la pena analizzare quali caratteristiche sono prevalenti fra i lavoratori per i quali è stata attivata una procedura MOL rispetto alla generalità dei lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione. Relativamente a questi ultimi sono disponibili solo i dati anagrafici e la partecipazione a eventuali percorsi di formazione.

Appare comunque interessante affrontare una comparazione macro sulle caratteristiche principali dei due gruppi così composti:

- Sì MOL 7.702 Codici Fiscali univoci riferiti ai lavoratori a TI per cui è stata attivata almeno una procedura MOL nel triennio osservato
- No MOL 25.336 Codici Fiscali univoci riferiti ai lavoratori a TI inseriti in almeno un evento formativo nel triennio osservato.



Tavola 40 - Percentuale di incidenza delle caratteristiche sul gruppo Sì MOL e No MOL triennio 2020-2022

Caratteristiche	Sì MOL	No MOL
centro	22,1	22,2
nord-est	20,3	24,3
nord-ovest	38,9	35,9
sud e isole	18,7	17,7
fino a 29 anni	24,3	36,1
da 30 a 39 anni	31,6	30,2
da 40 a 49 anni	24,7	20,7
da 50 o più anni	19,4	13
industria	20,3	50,3
non settoriale o non dichiarato	24,7	15,7
servizi	40,3	19
professionale obbligo	41,5	38,9
secondaria superiore	48,4	48,3
universitaria	10	12,7
orientamento	49,2	6
specifiche	7,2	41,7
trasversali	8,1	38
media ore formazione	15,1	49,3

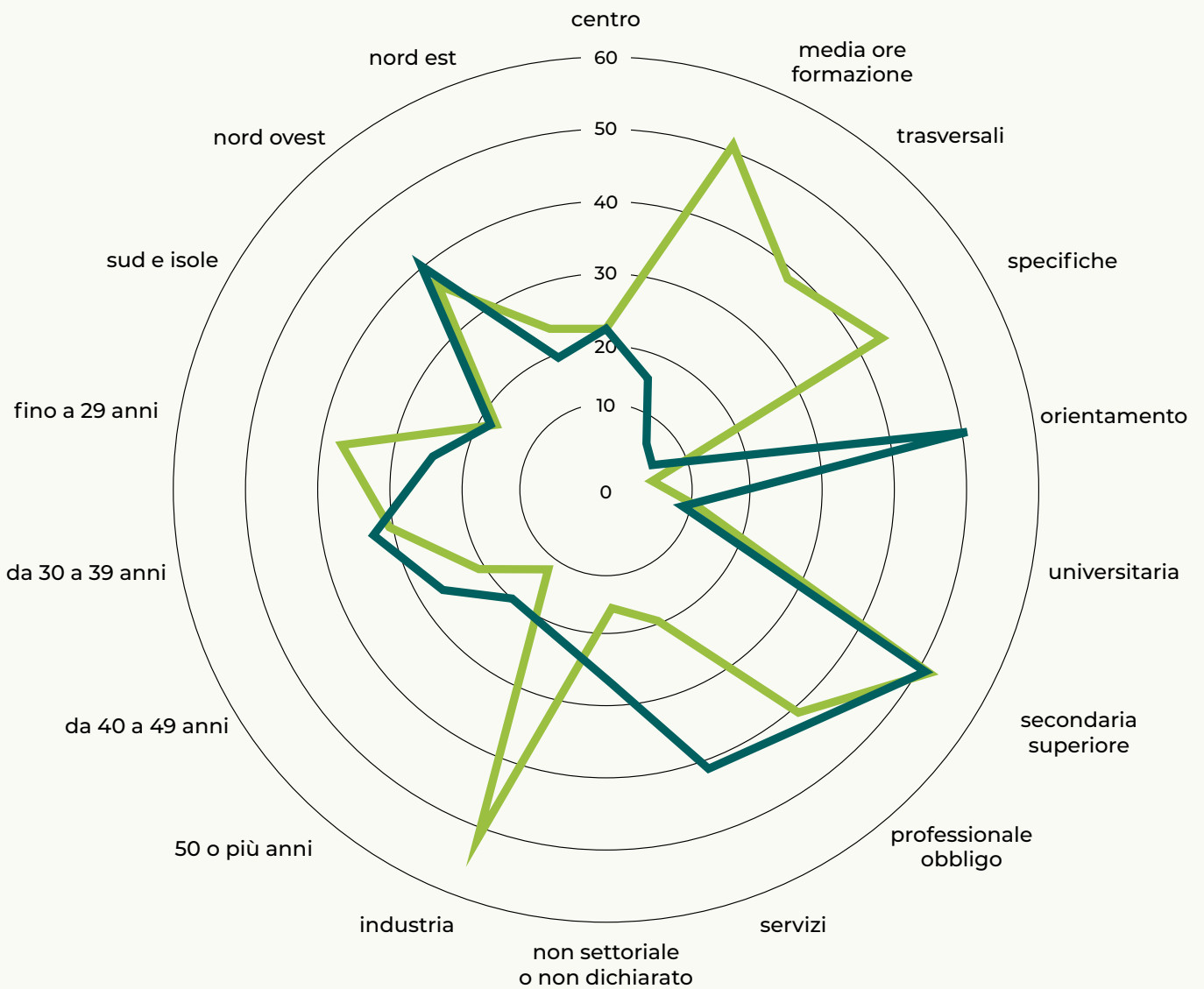
Analisi lavoratori a tempo indeterminato: Sì MOL e No MOL

La tavola degli indicatori mostra alcune differenze nella composizione dei due gruppi:

- percentualmente i lavoratori del nord-est e del nord-ovest sono più numerosi nel gruppo Sì MOL rispetto alla loro presenza nel gruppo No MOL. Si tratta di una differenza dovuta alla maggiore incidenza delle chiusure in alcuni settori di servizi che utilizzano frequentemente la somministrazione al nord del Paese
- il gruppo No MOL ha al suo interno una maggiore percentuale di lavoratori con partecipazione a corsi di qualificazione professionale. Questa differenza è dovuta in parte alla modalità di rilevazione (i No MOL, come anticipato, sono rilevati solo in sede di partecipazione ai corsi) ma, come emerge nell'analisi longitudinale, la formazione ha un ruolo importante nell'occupabilità a breve e medio termine
- il gruppo No MOL è un gruppo più giovane e con un più alto livello di istruzione
- c'è una maggiore incidenza nel gruppo No MOL dei lavoratori dell'industria rispetto ai servizi. L'industria è il settore relativamente meno colpito dalle chiusure durante la pandemia.

Tavola 41 - Incidenza relativa della caratteristica sul gruppo in Sì MOL e No MOL

■ Sì MOL ■ No MOL



Le evoluzioni in atto

Forma.Temp lavora per sostenere l'occupabilità dei lavoratori in termini di opportunità e aumentare la garanzia complessiva nel mercato del lavoro accrescendo la reputazione dei sistemi formativi. Infatti, se da un lato i lavoratori devono poter contare sulla riconoscibilità delle competenze di cui sono in possesso, dall'altro le imprese devono potersi affidare a sistemi trasparenti e univoci che attestano e confermano il possesso di quelle competenze.

Nel 2018 le Parti Sociali hanno introdotto la sperimentazione dei *Digital badge* con l'obiettivo di potenziare l'identità professionale dei lavoratori in somministrazione e dei candidati a missione in esito alla formazione finanziata. Una scelta che ha colto, anzi se possibile anticipato, le stesse indicazioni dell'Unione Europea che nel 2020 ha lanciato il Pilastro europeo dei diritti sociali con la definizione di obiettivi ambiziosi in termini di partecipazione delle persone alla formazione continua, e con l'Agenda Europea delle competenze ha sottolineato l'importanza di valorizzare tutti gli apprendimenti anche attraverso sistemi basati sulle micro-credenziali.

I *Digital badge* offrono diversi aspetti interessanti in questo contesto:

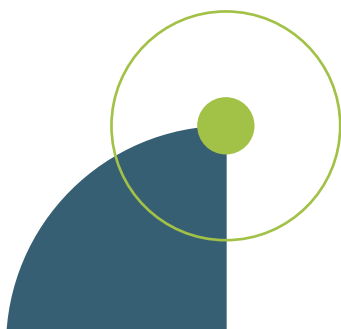
- costituiscono una pista comune di progettazione dell'offerta formativa strutturando, ai fini del rilascio degli stessi, l'offerta sulla matrice delle competenze (conoscenze, abilità, competenze)
- sollecitano l'attenzione al valore delle competenze trasversali come competenze abilitanti/qualificanti nonché verso le *soft skills*
- sono nativi digitali, quindi inglobano la dimensione *social* per cui possono essere condivisi sulle diverse piattaforme
- inglobano la dimensione reputazionale per l'evidenza che immediatamente danno sia al soggetto regolatore (il Fondo nel nostro caso), sia al soggetto erogatore della formazione (l'Agenzia per il Lavoro o l'ente di formazione), sia al soggetto gestore della relazione con il destinatario (l'ApL)
- introducono/riscoprono un'ulteriore dimensione reputazionale attraverso i meccanismi di *endorsement* che coinvolgono terze parti ad attestare la qualità del processo formativo e/o dei risultati di apprendimento.

Il Fondo ha già previsto quattro tipologie di *badge* (*Open badge*, *Competence badge*, *Functional recollection badge* e *Training badge*) per ognuna delle quali ha definito una struttura interna di contenuto al fine di consentirne la standardizzazione, la riconoscibilità e la formalizzazione.

Il tassello mancante è ancora la costruzione del fascicolo elettronico del lavoratore. Anche su questo il Fondo sta lavorando con l'obiettivo di sviluppare un cruscotto nel quale far convergere tutte le informazioni organizzate dei discenti coinvolti nei percorsi di formazione promossi dalle Agenzie per il Lavoro.

La formazione continua e l'istruzione rappresentano certamente un *asset* primario per la ripresa e la resilienza. Occorrono politiche di sostegno delle persone nel loro percorso lavorativo. Non basta quindi erogare formazione, ma attraverso questa sviluppare e rafforzare delle competenze. Una rivoluzione copernicana mettere al centro il "saper fare" del lavoratore, che va certificato. Da qui passa la responsabilizzazione dei lavoratori e dei candidati al lavoro nel cercare e scegliere la formazione migliore, quella più efficace in termini di impatto sull'occupabilità.

Per questo Forma.Temp continuerà a investire nella conoscenza del mercato del lavoro per rispondere prontamente ai bisogni di persone e imprese.



Indice delle tavole

L'analisi

Tavola 1 - Numero di misure per tipologia **11**

Tavola 2 - Persone coinvolte (singoli Codici Fiscali) per tipologia di misura **13**

La formazione nel sistema Forma.Temp

Tavola 3 - Progetti per tipologia formativa **21**

Tavola 4 - Numero di progetti per aree triennio 2020-2022 **22**

Tavola 5 - Progetti per aree e settori delle competenze nel triennio 2020-2022 **23**

Tavola 6 - Numero di progetti per area, settore e anno **25**

Tavola 7 - Numero discenti per area e anno **27**

Tavola 8 - Progetti formativi per anno e modalità di erogazione **28**

Tavola 9 - Eventi formativi per area e modalità di erogazione triennio 2020-2022 **29**

Tavola 10 - Durata media in ore dei progetti suddivisi per area triennio 2020-2022 **31**

Tavola 11 - Partecipazione ai corsi per tipologia destinatario e anno **32**

Tavola 12 - Concentrazione territoriale: partecipanti ai corsi per regione di domicilio triennio 2020-2022 **33**

Tavola 13 - Numero medio di discenti per progetto e anno **34**

Tavola 14 - Attestati conseguiti e non per area triennio 2020-2022 **35**

Tavola 15 - Discenti con attestato per genere e anno **37**

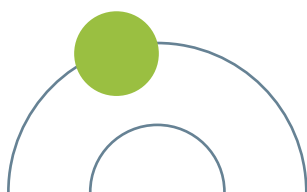
Tavola 16 - Discenti con attestato per aree e genere triennio 2020-2022 **37**

Tavola 17 - Discenti con attestato per area geografica triennio 2020-2022 **38**

Tavola 18 - Discenti con attestato per classe di età e area triennio 2020-2022 **39**

Tavola 19 - Discenti con attestato per scolarizzazione e area triennio 2020-2022 **40**

Tavola 20 - Discenti con attestato per scolarizzazione triennio 2020-2022 **42**





Le politiche di sostegno nel sistema Forma.Temp

Tavola 21 - Prestazioni TIS per emergenza Covid-19 biennio 2020-2021	48
Tavola 22 - Prestazioni TIS e AIS 2020-2022	48
Tavola 23 - TIS semplificato e in deroga 2020-2021 Distribuzione territoriale per le ore richieste	49
Tavola 24 - TIS semplificato e in deroga 2020-2021 Distribuzione territoriale per lavoratori coinvolti	49
Tavola 25 - TIS ordinario 2020-2022 Distribuzione territoriale per le ore richieste	50
Tavola 26 - TIS ordinario 2020-2022 Distribuzione territoriale per le ore richieste	50
Tavola 27 - Prestazioni di Sostegno al reddito triennio 2020-2022	52
Tavola 28 - Distribuzione territoriale delle prestazioni erogate	53

L'analisi longitudinale

Tavola 29 - Dichiarazioni di placement: eventi registrati relativi ai lavoratori collocati triennio 2020-2022	56
Tavola 30 - Eventi formativi per lavoratori a TD avviati in missione dopo un corso per aree triennio 2020-2022	57
Tavola 31 - Tipo di corso precedente alla missione triennio 2020-2022	58
Tavola 32 - Le 20 sequenze più frequenti triennio 2020-2022	59
Tavola 33 - Procedure MOL per data certa di attivazione	60
Tavola 34 - Numero di procedure MOL per anno (data certa di attivazione)	61
Tavola 35 - Stati amministrativi delle procedure MOL a inizio 2023 per anno di attivazione	62
Tavola 36 - Numero di sospensioni della procedura MOL triennio 2020-2022	63
Tavola 37 - Giorni trascorsi tra inizio contratto e procedura MOL	64
Tavola 38 - Stati conclusivi della procedura MOL triennio 2020-2022	65
Tavola 39 - TI: le 30 sequenze più frequenti triennio 2020-2022	67

Analisi lavoratori a tempo indeterminato: Sì MOL e No MOL

Tavola 40 - Percentuale di incidenza delle caratteristiche sul gruppo Sì MOL e No MOL triennio 2020-2022	71
Tavola 41 - Incidenza relativa della caratteristica sul gruppo in Sì MOL e No MOL	73

Rapporto a cura di:



Università degli Studi
di Milano-Bicocca



Centro di Ricerca
Interuniversitario per i Servizi
di Pubblica utilità (CRISP)

Responsabile scientifico di progetto:

Prof. Mario Mezzanzanica
Pro-Rettore per l'Alta formazione e per le attività del Job Placement,
Direttore di Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi Università
di Milano Bicocca

Gruppo di ricerca:

Prof. Fabio Mercurio
Dott. Giampaolo Montaletti
Dott. Mauro Pelucchi

Fondo Forma.Temp

www.formatemp.it





