



30 Dicembre 2021

Servizi di valutazione Indipendente nell'ambito delle attività del programma operativo nazionale «Sistemi di politiche attive per l'occupazione» FSE 2014–2020 a titolarità dell'ANPAL

Approfondimento tematico sul Fondo Nuove Competenze

INDICE

GLOSSARIO DEGLI ACRONIMI E DEI TERMINI TECNICI	3
Executive summary	5
1 Approccio metodologico	7
1.1 Premessa	7
1.2 Metodi e tecniche utilizzate	9
2 Analisi di contesto territoriale	10
2.1 Gli effetti della pandemia sul mercato del lavoro	10
2.2 Investimenti sul capitale umano	21
3 Il Fondo Nuove Competenze: descrizione	25
4 Implementazione del FNC e risultati raggiunti	27
4.1 Analisi dei dati di monitoraggio	27
4.2 Principali risultati emersi da interviste a testimoni privilegiati	32
5 Conclusioni e raccomandazioni	36
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	39

GLOSSARIO DEGLI ACRONIMI E DEI TERMINI TECNICI

ADG (Autorità di Gestione)

L'Autorità di Gestione è responsabile della gestione e attuazione del Programma Operativo conformemente al principio di buona e sana gestione amministrativa e finanziaria.

Anpal

Azienda Nazionale Politiche Attive del Lavoro, è l'Autorità di Gestione del PON SPAO

Asse

Gli Assi prioritari sono le aree di intervento in cui si articolano i Programmi Operativi. Un Asse prioritario designa le priorità della strategia contenuta in un programma operativo comprendente un gruppo di operazioni connesse tra loro e aventi obiettivi specifici misurabili.

Assistenza tecnica

L'Assistenza tecnica ha l'obiettivo di favorire l'efficace attuazione del Programma Operativo rafforzando la capacità amministrativa delle strutture interessate alle attività di gestione, attuazione, sorveglianza, monitoraggio, controllo e valutazione e garantendo l'esecuzione degli interventi di informazione e pubblicità.

Beneficiario

Il beneficiario è un operatore, ente o impresa, pubblico o privato, responsabile dell'avvio e dell'attuazione dei progetti finanziati dal Programma Operativo.

CdS (Comitato di Sorveglianza)

Il Comitato di Sorveglianza ha la funzione di accertare l'efficacia e la qualità dell'attuazione del Programma Operativo. La sua composizione prevede la presenza di rappresentanti della Regione e dello Stato; partecipano inoltre a titolo consultivo rappresentanti dell'Unione Europea e del territorio regionale.

Certificazione della spesa

L'importo di spesa sostenuta nell'attuazione dei Programmi Operativi cofinanziati dai Fondi strutturali per il quale è richiesto il rimborso alla Commissione Europea sulla base di una certificazione ufficiale.

Cofinanziamento

Principio generale secondo il quale i finanziamenti derivanti dai Fondi strutturali comunitari devono essere assistiti, in percentuali diverse, a seconda degli Obiettivi, da quote di finanziamento nazionali.

Criteri di ammissibilità

I criteri di ammissibilità rappresentano i requisiti di eleggibilità - "regole" - delle operazioni strettamente collegati ai contenuti delle attività, la cui verifica comporta esclusivamente la rispondenza o meno a specifici requisiti, dettati non solo dalle disposizioni del Reg. CE 1083/2006 e smi ma altresì dalla normativa vigente comunitaria, nazionale e regionale.

FNC

Fondo Nuove Competenze, è fondo pubblico cofinanziato dal FSE – PON SPAO e gestito da ANPAL, nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19. Permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario alla formazione.

Impegno

In generale si fa riferimento alla stipula della convenzione/contratto tra il beneficiario e l'impresa/Ente che: esegue l'opera (realizzazione di opere e lavori pubblici), riceve l'aiuto o il finanziamento (erogazione di finanziamenti e aiuti a imprese e individui), eroga il servizio (acquisizione di beni e servizi).

Overbooking

Utilizzo di risorse finanziarie superiore a quelle a disposizione. L'overbooking finanziario sugli impegni si verifica quando la somma degli impegni assunti è superiore alla quota programmata. Il ricorso all'overbooking è indice di disponibilità di un parco progetti superiore a quello richiesto dagli obiettivi di programmazione.

PON SPAO

Programma Operativo Nazionale Sistema di Politiche Attive per l'Occupazione

RAA (Relazione annuale di attuazione)

Ogni Stato membro trasmette alla Commissione una relazione di attuazione annuale del programma nel precedente esercizio finanziario. Le relazioni di attuazione annuali contengono informazioni chiave sull'attuazione del programma e sulle sue priorità con riferimento ai dati finanziari, agli indicatori comuni e specifici per programma e ai valori obiettivo quantificati.

Riserva di efficacia dell'attuazione

La riserva di efficacia dell'attuazione è una somma di risorse, pari al 6 % dei fondi SIE (corrisponde a una quota tra il 5 % e il 7 % della dotazione di ogni Asse di un Programma, tranne l'assistenza tecnica e programmi dedicati agli strumenti finanziari), che viene accantonata ed "è destinata soltanto a Programmi e Assi prioritari che hanno conseguito i propri target intermedi", individuati nell'ambito del performance framework.

SF (Strumenti finanziari)

Misure di sostegno finanziario per conseguire uno o più obiettivi connessi ai fondi SIE. Tali strumenti possono assumere la forma di investimenti azionari o quasi-azionari, prestiti o garanzie, o altri strumenti di condivisione del rischio, e possono, se del caso, essere associati a sovvenzioni.”

Spesa ammessa

Spesa finanziaria ammessa a conclusione dell'istruttoria di ammissibilità.

Executive summary

Il presente Approfondimento tematico ha l'obiettivo di elaborare una fotografia dello stato di avanzamento del **Fondo Nuove Competenze (FNC)**, concentrandosi sulle caratteristiche complessive di accesso allo strumento. Il documento, inoltre, fornisce un'analisi delle eventuali criticità e punti di debolezza del Fondo, cercando al contempo di fornire suggerimenti per migliorarne l'efficacia, soprattutto, attraverso le interviste svolte ai soggetti responsabili.

Il FNC nasce a seguito del diffondersi della **pandemia di COVID-19** e delle conseguenti restrizioni, che hanno coinvolto tutte le attività economiche, causando **danni ingenti all'economia e al mercato del lavoro**. Tali avvenimenti hanno portato ripercussioni su molti fronti, ma soprattutto hanno fatto sorgere la necessità di rimodulare i modelli organizzativi e produttivi delle imprese per rispondere alla crisi economica e alle nuove esigenze. Il Fondo, quindi, gestito da ANPAL, è uno strumento volto **ad offrire ai lavoratori l'opportunità di acquisire e aggiornare le loro competenze** e, simultaneamente, **alle imprese un sostegno per adeguare i propri modelli organizzativi e produttivi** ai cambiamenti determinati dalla pandemia COVID-19.

I **destinatari del contributo economico** risultano essere, quindi, le imprese private di qualsiasi dimensione, che intendono attivare dei corsi di formazione per i loro dipendenti, finalizzando parte del loro orario di lavoro all'aggiornamento delle competenze. **Un primo risultato evidente** relativo alla sperimentazione del Fondo Nuove Competenze è il **successo in termini di partecipazione da parte dei beneficiari**, quindi del numero delle imprese che hanno presentato le istanze. L'analisi qualitativa ha permesso di evidenziare come questo successo si possa attribuire alla **scelta innovativa sulle modalità di accesso al Fondo**: aver messo come condizione vincolante per utilizzare queste risorse la presentazione di un accordo sindacale per la riduzione dell'orario di lavoro in funzione di un percorso di riqualificazione delle competenze. Emerge, inoltre, una **presenza significativa di istanze presentate da imprese delle Regioni meno avanzate**.

Ancora, le **Regioni**, investite del compito di valutare i progetti formativi proposti dalle imprese, **hanno partecipato in modo soddisfacente**, nonostante l'ampio utilizzo della modalità di silenzio-assenso, che emerge dall'analisi dei dati di monitoraggio.

Le **raccomandazioni** che emergono dall'Approfondimento riguardano il **potenziamento del sistema informativo** in cui confluiscono le informazioni delle istanze da parte dei beneficiari; la **messa a punto del processo di presentazione, verifica e finanziamento dei progetti formativi**; il **potenziamento della partecipazione delle Regioni** e l'**attivazione di un confronto stabile con i Fondi interprofessionali**. Infine, si suggerisce, per gli sviluppi futuri dello strumento, **di istruire un aggiornamento della decretazione che ha istituito il FNC, collegandolo a sistema** con l'impianto complessivo di rilancio delle politiche attive e di revisione degli ammortizzatori sociali.

The aim of this Thematic Study is to provide a snapshot of the progress of **the Fondo Nuove Competenze (FNC)**, focusing on the overall characteristics of access to the instrument. The document also provides an analysis of any critical issues and weaknesses of the Fund, while trying to provide suggestions to improve its effectiveness, especially through interviews with those responsible.

The FNC was created following the onset of **the COVID-19 pandemic** and the resulting restrictions, which affected all economic activities, causing significant **damage to the economy and the labour market**. These events have had many repercussions, but above all they have led to the need to reshape the organizational and productive models of companies in order to respond to the economic crisis and new needs. The Fund, therefore, managed by ANPAL, is an instrument aimed at **giving workers the opportunity to acquire and update their skills** and, at the same time, **support for companies to adapt their organisational and production models** to the changes brought about by the COVID-19 pandemic.

The **recipients of the economic contribution** are, therefore, private companies of any size, who intend to activate training courses for their employees, finalizing part of their working hours to upgrade skills.

A first clear result concerning the experimentation of the Fondo Nuove Competenze is **the success in terms of participation by the beneficiaries**, then the number of companies that have submitted applications. The qualitative analysis has made it possible to highlight how this success can be attributed to **the innovative choice on how to access the Fund**: a binding condition to use these resources was to submit a trade union agreement for the reduction of working hours to start a path of retraining skills. There is also **a significant number of applications from firms in the less advanced regions**.

Furthermore, **Regions**, invested with the task of evaluating training projects proposed by companies, **participate to the process in a satisfactory way** despite the wide use of silence-assent, which emerged from the data analysis.

The recommendations that emerge concern the **strengthening of the information system** in which information on requests from beneficiaries are brought together; the **development of the process of submission, verification and financing of training projects**; the **strengthening of the participation of the Regions** and the **activation a stable confrontation with the inter-professional Funds**. A final recommendation is to **instruct an update of the decree that established the FNC, connecting it to the system** for the revitalization of active labour policies and review of social safety nets.

1 Approccio metodologico

1.1 Premessa

Obiettivo di questo approfondimento è fornire una **prima valutazione del Fondo Nuove Competenze (FNC)** per analizzare gli effetti generati dell'esperienza realizzata fino a oggi. Il FNC, infatti, è stato istituito come intervento sperimentale dal Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, cosiddetto Decreto Rilancio, e, a partire dalla pubblicazione dell'Avviso del 4 novembre 2020 sulle modalità di accesso, ha avuto una notevole risposta in termini di partecipazione da parte dei destinatari, tant'è che le non poche risorse messe a disposizione - 730 milioni di euro – sono andate esaurite prima della scadenza dell'Avviso. Sono diverse le motivazioni, quindi, per cui occorre procedere a valutare il FNC, anche utilizzando le informazioni raccolte tramite alcuni testimoni privilegiati e i dati fino a oggi rilevati da ANPAL.

Per il carattere sperimentale del FNC: è la prima volta che viene finanziato uno strumento che consente alle aziende di accedere a un contributo a fondo perduto per investire sulla formazione dei propri dipendenti rimodulandone l'orario lavorativo. L'accesso al contributo è vincolato – e anche questa è una novità – alla stipula di accordi collettivi che, oltre alla rimodulazione dell'orario di lavoro, devono prevedere i progetti formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze, il numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento e il numero di ore destinate alla formazione. Si tratta, quindi, di uno strumento che chiama in causa il protagonismo di aziende, organizzazioni datoriali e sindacali nell'individuare i fabbisogni di nuove o maggiori competenze, dovute a innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive, e dei relativi percorsi di *upskilling* e *reskilling* dei lavoratori.

Per la strategicità dello strumento: la pandemia e la crisi socio economica ad essa associata, nonché i divari territoriali e le disuguaglianze che attraversavano il Paese anche prima dell'emergenza sanitaria da covid, hanno evidenziato quanto il tema del sostegno all'occupazione, del mantenimento dei posti di lavoro e della creazione di nuovi sia strategico per la coesione sociale e la crescita di tutta l'Europa. Per questo la Commissione Europea ha messo in campo degli strumenti eccezionali di intervento in questo ambito, da Sure come intervento mirato di sostegno al reddito dei lavoratori all'ampio pacchetto del Next Generation EU che punta a sostenere le transizioni ecologiche e digitale secondo il principio *del non lasciare indietro nessuno* e del meccanismo della *giusta transizione*. I prossimi passaggi di trasformazione industriale e produttiva porteranno inevitabilmente alla perdita di posti di lavoro, al depauperamento di alcune competenze e alla richiesta di nuove; occorre mettere in campo degli strumenti di salvaguardia occupazionale che sappiano accompagnare i lavoratori nei percorsi di riqualificazione e ricollocazione professionale. Da questo punto di vista il FNC rappresenta una sperimentazione che si muove in tal senso, anche garantendo il coinvolgimento di imprese, lavoratori e delle loro organizzazioni di rappresentanza.

Per il livello di partecipazione dei destinatari: nonostante l'oggettiva complessità e il carattere innovativo del FNC, si è registrato un altissimo livello di partecipazione da parte delle imprese, che ha portato all'esaurimento delle risorse e alla costituzione di una lista di attesa di aziende che non hanno potuto beneficiare del contributo pur avendo presentato l'istanza. Questo significa che si sono realizzati progetti partecipativi negoziali e di contrattazione che hanno portato alla sottoscrizione di numerosi accordi sindacali. Resta da verificare – e anche su questo punto è importante il focus valutativo – quanto questa partecipazione sia distribuita sul territorio nazionale o quanto si registri una concentrazione solo in alcune macro aree regionali, magari quelle con vocazioni produttive e mercati del lavoro più forti, a discapito

delle zone più fragili del Paese, soprattutto del Sud. Così come, occorre approfondire se siano riusciti a partecipare al bando non solo le grandi imprese (specialmente quelle del settore delle telecomunicazioni che come noto sono state tra le prime a presentare le istanze per il FNC), ma anche le PMI che notoriamente rappresentano l'ossatura del nostro sistema produttivo e che però scontano ritardi storici nella capacità di innovazione, di internazionalizzazione, di partecipazione a cluster e filiere di produzione territoriale, di accesso ai contributi per la riconversione produttiva e la riqualificazione professionale dei lavoratori. Un altro aspetto da approfondire riguarda il coinvolgimento delle organizzazioni firmatarie degli accordi: quali sono state le principali sigle a firmare, quale il loro grado di rappresentatività del mondo del lavoro, in che modo hanno assicurato che i fabbisogni di competenze dei lavoratori venissero analizzati in modo efficace sono elementi che concorrono alla qualità di utilizzo del FNC.

Per il suo impatto sulla programmazione futura: ammontano a 6 miliardi di euro le risorse del React EU assegnate al PON SPAO; con la riprogrammazione del 2021 sono già assegnati quasi 4,5 miliardi di euro. A valere su questa riprogrammazione il FNC sarà rifinanziato con risorse pari a un miliardo di euro. Il FNC, inoltre, rientra nell'ampio campo di azione previsto dal PNRR – Missione 5, Componente 1, che sul fronte delle politiche attive e del sostegno all'occupazione mette al centro il programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL, accompagnato da un Piano strategico nazionale sulle Nuove Competenze (PNC). È molto importante, quindi, valutare fin da subito gli effetti generati dall'esperienza del FNC, i punti di forza e di debolezza, per potenziare i primi e inserire i correttivi ai secondi, in un'ottica di sistema rispetto ai processi che verranno messi in campo nei prossimi mesi per quanto riguarda le riforme e gli interventi previsti nel PNRR.

Alla luce di ciò, la struttura dell'approfondimento è la seguente.

Il **primo capitolo** illustra l'approccio metodologico utilizzato, definendo i criteri alla base dell'attività valutativa ed i metodi e tecniche utilizzate.

Nel **secondo capitolo** si fornisce una sintetica analisi del contesto relativamente agli ambiti tematici collegati al raggio d'azione del Fondo Nuove Competenze.

Nel **terzo capitolo** viene presentato lo strumento, cosa fa, a chi è diretto, su quali fondi agisce, la sua governance.

Il **quarto capitolo** si focalizza sulle caratteristiche principali relative alle modalità di accesso al Fondo (istanze, imprese candidate, progetti formativi, etc.), partendo da un'analisi quantitativa dei dati di monitoraggio del Fondo, integrandola con gli esiti delle interviste ad alcuni attori responsabili dell'attuazione/gestione.

Infine, nel **quinto capitolo** si sintetizzano le conclusioni emerse nel corso dei capitoli precedenti ed alcune raccomandazioni con particolare attenzione agli elementi utili in ottica di programmazione 2021-2027.

1.2 Metodi e tecniche utilizzate

Per soddisfare i fabbisogni informativi e le specifiche esigenze conoscitive verso le quali la Valutazione operativa deve essere rivolta, l'attività valutativa ha previsto il ricorso a diversi metodi e tecniche che hanno integrato strumenti tipici dell'analisi quantitativa con valutazioni qualitative basate sull'ascolto diretto di soggetti legati a vario titolo alle vicende del Programma.

In particolare, ci si è basati su:

- **analisi desk**, che hanno preso in considerazione dati provenienti da fonti secondarie pubbliche (es. ISTAT, Banca d'Italia, ecc.), al fine di realizzare le analisi di contesto, e dal sistema di monitoraggio regionale Sigma SPAO, al fine di osservare lo stato di avanzamento dell'utilizzo del Fondo finanziato dal programma e le informazioni connesse;
- **confronto costante con l'AdG e la struttura di supporto**, di fondamentale importanza soprattutto in questa fase iniziale di attività, in cui occorre una collaborazione continua ed efficace per permettere al Valutatore di conoscere ed apprendere in modo rapido le peculiarità del Programma e gli strumenti ad esso collegati (es. la dimestichezza col sistema informativo);
- **interviste a testimoni privilegiati**, in particolare in riferimento alla fase di attività in cui sono stati analizzati i dati estratti dal sistema di monitoraggio.

2 Analisi di contesto territoriale

La **pandemia di Covid-19** ha colpito fortemente i sistemi economici e sociali nazionali, già indeboliti dalle precedenti crisi economiche e soggetti ad una serie di trasformazioni strutturali legate alla digitalizzazione e diffusione di nuove tecnologie, ai cambiamenti demografici, alla globalizzazione. Questi processi hanno determinato, nel corso degli anni, **profondi cambiamenti nel mercato del lavoro**, trasformandone l'organizzazione, la distribuzione dei salari e dell'occupazione, la produttività. Il mercato del lavoro italiano e, più in generale, il sistema-Italia non sono stati esclusi da queste trasformazioni né dagli effetti della pandemia, che in alcuni casi ha funto da acceleratore, in alcuni casi da freno, di questi processi (INAPP, 2021). Le imprese, in particolare, hanno dovuto riformulare e riadattare i propri modelli produttivi e organizzativi alle nuove esigenze e diventare resilienti nel più breve tempo possibile. Per aiutare le imprese ad affrontare questa fase di cambiamento operativo dei loro sistemi produttivi, è stato istituito – insieme ad altri strumenti e piani di azione – **il Fondo Nuove Competenze**, oggetto di questo approfondimento tematico. Come già precedentemente accennato, il Fondo agisce sulle competenze dei lavoratori, fornendo alle imprese un aiuto per investire su corsi di *upskilling* e *reskilling*, indispensabili per affrontare le nuove sfide.

Per comprendere le dinamiche e le peculiarità del sistema italiano e come questo abbia reagito alla forte crisi dovuta al Covid-19 è necessario analizzare ciò che è accaduto durante l'emergenza sanitaria, confrontandolo con il periodo precedente e con la fase attualmente in atto. La presente analisi si concentrerà, quindi, sul **mercato del lavoro e sui sistemi della formazione professionale e continua delle imprese** per contestualizzare al meglio l'operato del Fondo.

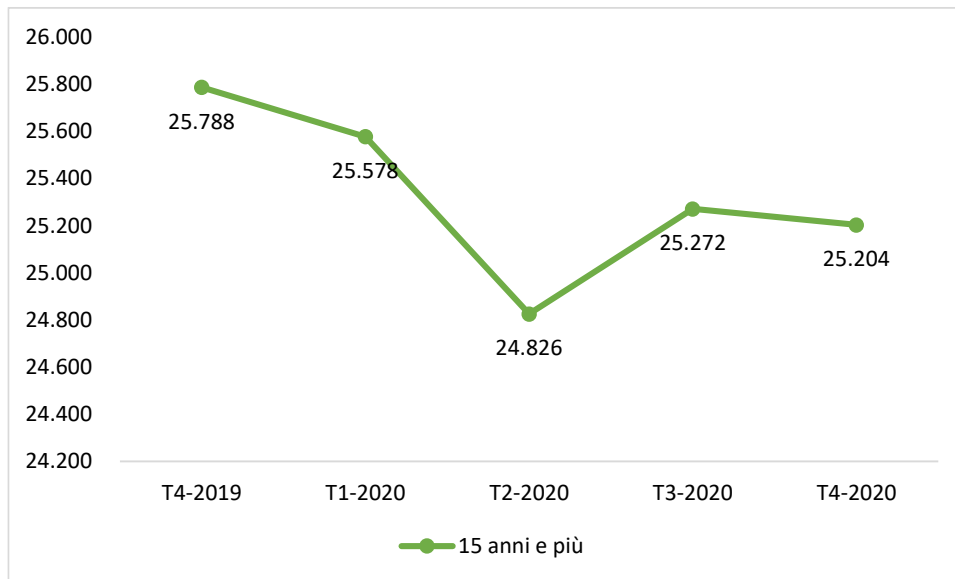
2.1 Gli effetti della pandemia sul mercato del lavoro

In Italia, l'**andamento della forza-lavoro**, ovvero quella parte di popolazione economicamente attiva, ha seguito il corso della pandemia. Nel quarto trimestre del 2019, che coincide con gli ultimi mesi prima della diffusione del virus e dell'entrata in vigore delle conseguenti restrizioni, la parte di popolazione attiva ammontava a 25.788 unità. Nel secondo trimestre del 2020, quando il Paese è entrato in una fase di vero e proprio *lockdown* generalizzato con la maggior parte delle attività chiuse, questa quota è diminuita fino a raggiungere il picco negativo di 24.826 unità. Quando le restrizioni sono state lentamente allentate, la forza lavoro è tornata a crescere, stabilizzandosi esattamente un anno dopo, ovvero nel quarto trimestre del 2020, a 25.204 unità (Graf.1).

La perdita netta ha interessato maggiormente la **quota parte femminile** che, nel corso dell'anno di riferimento, è passata da 11.038 a 10.699 unità e, soprattutto, ha visto diminuire, solo nei primi due trimestri di pandemia, la propria forza-lavoro di 543 unità. L'andamento complessivo tra maschi e femmine è stato, però, generalmente uguale (Graf.2).

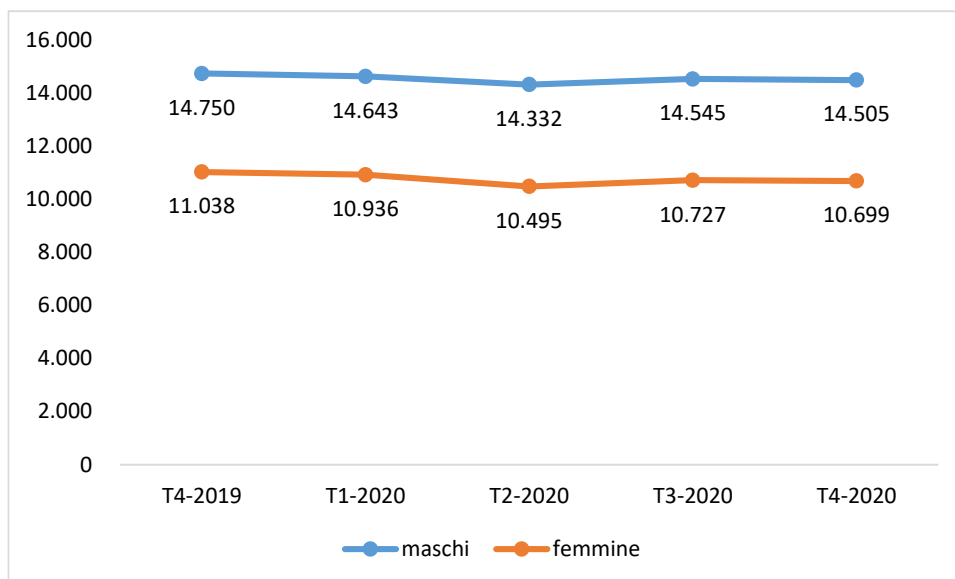
Anche guardando agli **ambiti territoriali**, si evince una diminuzione della forza-lavoro indiscriminata tra le regioni del Nord, Centro e Sud. In particolar modo, il Mezzogiorno ha risentito maggiormente delle chiusure del secondo trimestre del 2020, perdendo 462 unità (Graf.3).

Grafico 1 – Forza lavoro 15 anni e oltre (migliaia), trimestrale



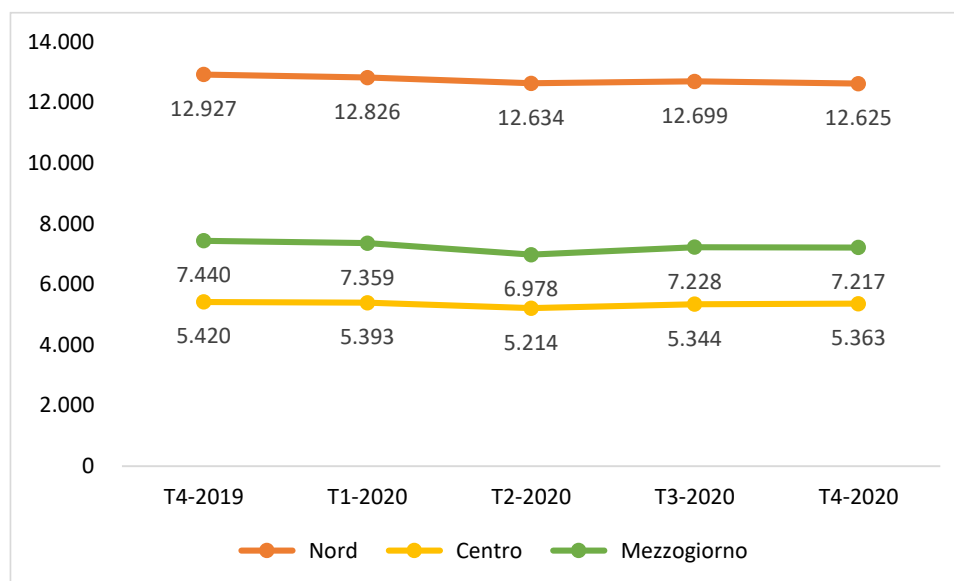
Fonte: elaborazioni dati Istat

Grafico 2 – Forza lavoro 15 anni e oltre (migliaia) per sesso, trimestrale



Fonte: elaborazioni dati Istat

Grafico 3 – Forza lavoro 15 anni e oltre (migliaia) per ambito territoriale (Nord, Centro, Mezzogiorno), trimestrale



Fonte: elaborazioni dati Istat

Conseguentemente, il **tasso di attività** è diminuito sia per i maschi che per le femmine di ogni fascia d'età. In particolare, le giovani donne (15-24 anni) hanno visto decrescere il tasso di attività dal 21,6% del quarto trimestre del 2019 al 17,4% del quarto trimestre del 2020, così come i molto giovani (15-24 anni) e i giovani (25-34 anni) in generale, il cui tasso è diminuito di quasi 3 punti percentuali (dal 25,6% al 23,3% per la prima classe e dal 73,1% al 70,9% per la seconda classe d'età) (Tab.1).

L'andamento del tasso di attività per ambito territoriale restituisce una fotografia del Paese in cui Nord e Mezzogiorno sembrano essere quelli più vessati dalla pandemia con la perdita di più di due punti percentuali ciascuno (Graf.4).

Tabella 1 – Tasso di attività per sesso e classi d'età, trimestrale

Sesso	Età	T4-2019	T1-2020	T2-2020	T3-2020	T4-2020
Maschi	15-24 anni	29,2	29,2	27,4	28,6	28,8
	25-34 anni	81,6	80,1	78,1	80,3	79,5
	35-49 anni	91,1	90,8	88,8	90,1	90,5
	50-64 anni	76,5	76,3	75,5	76,1	75,9
Femmine	15-24 anni	21,6	20,6	18,0	19,1	17,4
	25-34 anni	64,4	63,9	58,9	61,6	62,0
	35-49 anni	69,9	69,3	67,3	68,6	68,4
	50-64 anni	53,8	53,7	52,8	53,5	54,2
Totale	15-24 anni	25,6	25,1	22,9	24,1	23,3
	25-34 anni	73,1	72,1	68,7	71,1	70,9
	35-49 anni	80,5	80,0	78,0	79,3	79,4
	50-64 anni	64,8	64,7	63,8	64,5	64,8

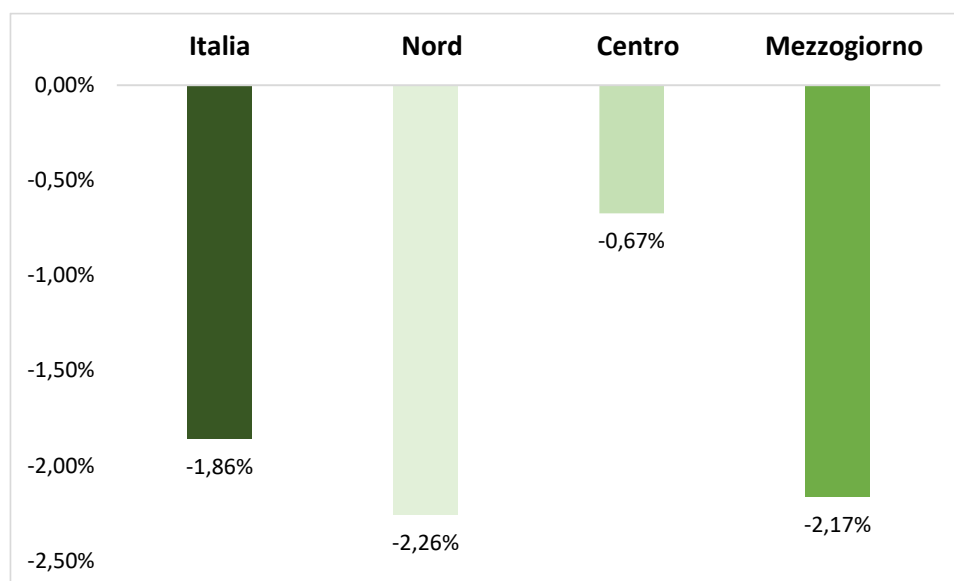
Fonte: elaborazioni dati Istat

Tabella 2 – Tasso di attività per ambito territoriale (Italia, Nord, Centro, Mezzogiorno), trimestrale

	T4-2019	T1-2020	T2-2020	T3-2020	T4-2020
Italia	65,4	64,9	63,0	64,3	64,2
Nord	72,1	71,6	70,3	70,8	70,5
Centro	69,4	69,2	66,7	68,5	69,0
Mezzogiorno	54,3	53,8	51,3	53,2	53,2

Fonte: elaborazioni dati Istat

Grafico 4 – Variazione percentuale Tasso di attività (Italia, Nord, Centro, Mezzogiorno), T42019-T42020

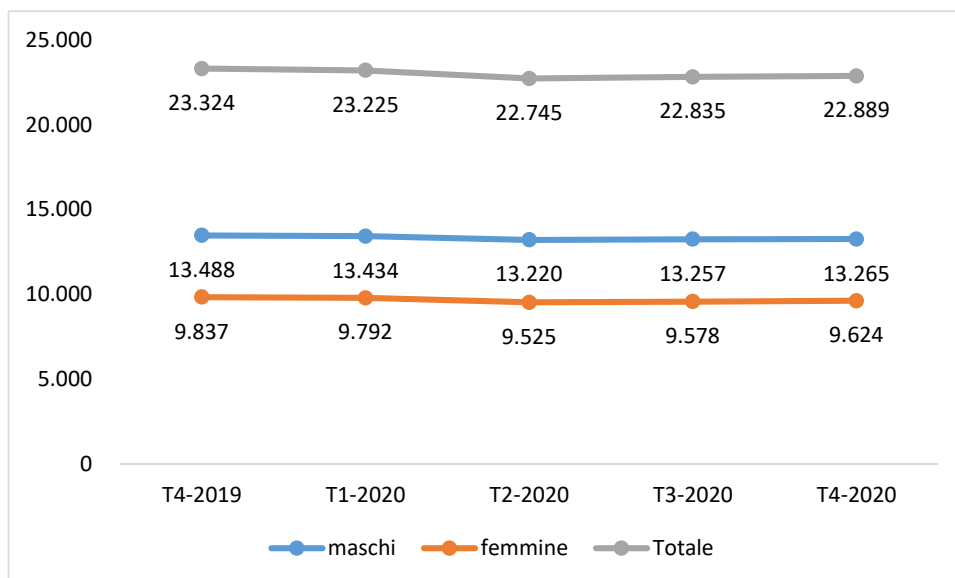


Fonte: elaborazioni dati Istat

Gli **occupati italiani** risultano essere diminuiti nel corso dell'intero periodo di analisi (T4 2019 – T4 2020), nonostante il blocco dei licenziamenti, passando dalle 23.324 unità alle 22.889: il calo maggiore – come per le altre categorie di analisi – vi è stato nel secondo trimestre del 2020 (22.745 occupati) per poi avere una leggera ripresa, che però non ha permesso un ritorno ad i numeri precedenti la pandemia (Graf.5).

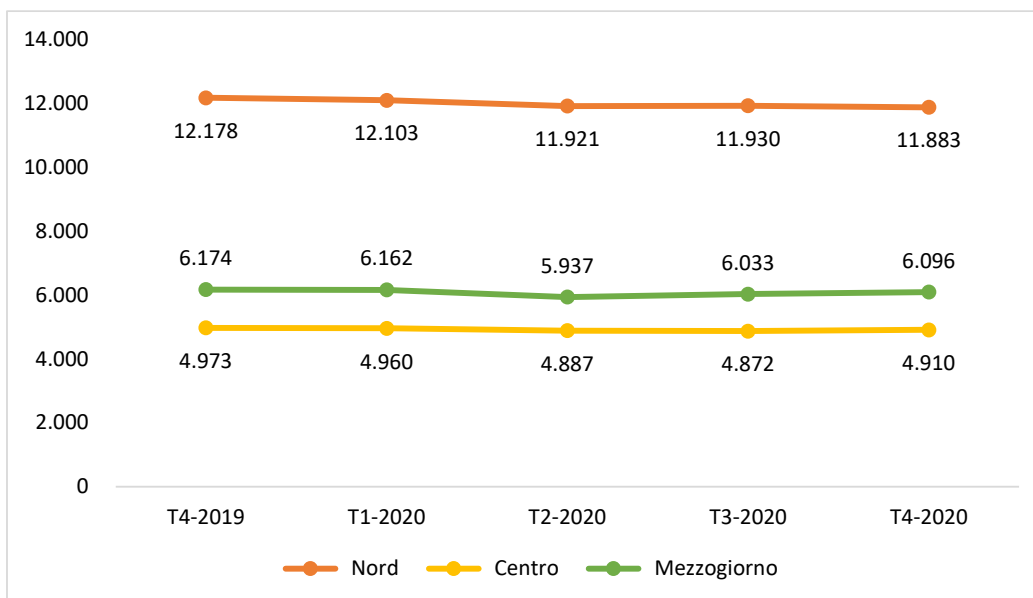
Analizzando le **varie declinazioni dell'occupazione italiana**, si evince che le perdite hanno coinvolto maggiormente le regioni del Nord (Graf.6), dove l'occupazione è generalmente superiore, e i lavoratori dipendenti (- 295 unità dal 2019 al 2020). In particolare, i **lavoratori dipendenti** a tempo determinato, che non hanno visto rinnovato il proprio contratto, sono stati circa 500 (Tab.3).

Grafico 5 – Occupati 15 anni e oltre (migliaia) per sesso, trimestrale



Fonte: elaborazioni dati Istat

Grafico 6 – Occupati 15 anni e oltre (migliaia) per ambito territoriale (Nord, Centro, Mezzogiorno), trimestrale



Fonte: elaborazioni dati Istat

Tabella 3 – Occupati per posizione professionale e carattere occupazione dei dipendenti (migliaia), trimestrale

		T4-2019	T1-2020	T2-2020	T3-2020	T4-2020
Posizione	Carattere occupazione					
Dipendenti	Tempo determinato	3.009	2.898	2.623	2.639	2.597
	Tempo indeterminato	15.049	15.080	14.975	15.077	15.166
	Totale dipendenti	18.058	17.978	17.598	17.716	17.763
Indipendenti		5.266	5.247	5.147	5.119	5.126

Fonte: elaborazioni dati Istat

Di pari passo, il **tasso di occupazione** è calato nell'intero territorio nazionale di più di un punto percentuale nel periodo di riferimento (da 59% del T4 2019 al 58,2% del T4 2020) con una flessione maggiore nel periodo di *lockdown* (57,6% nel T2 2020) (Tab.4). Il Setteentrione ha visto diminuire il proprio tasso occupazionale del 2,36% (Graf.7).

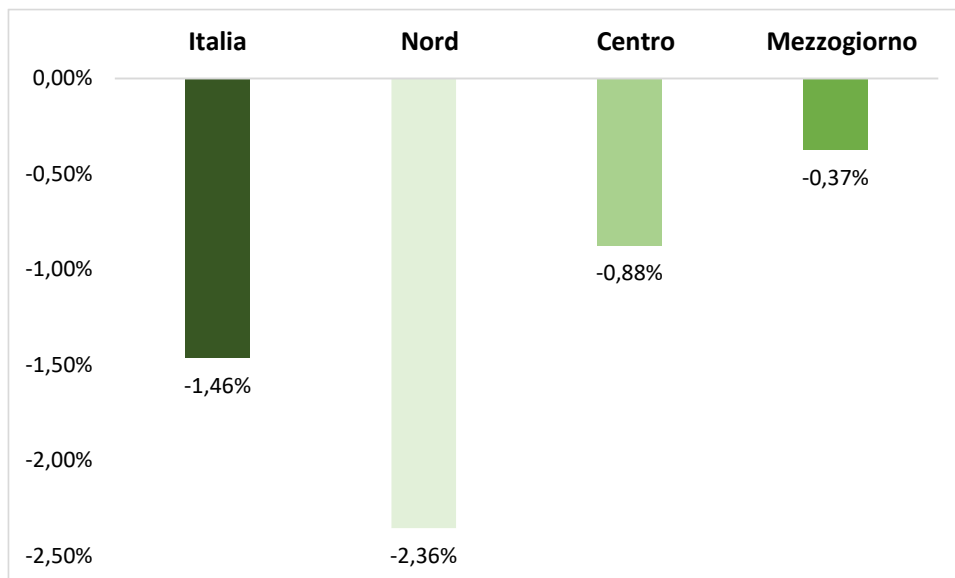
Approfondendo le varie categorie di analisi, emerge che il **tasso di occupazione giovanile** è calato fortemente dal primo trimestre del 2020 sino al quarto: durante i mesi che hanno visto chiusure prolungate, il tasso è sceso dal 18,5% al 16,4%, per poi risalire al 16,7% durante il periodo estivo e, infine, calare al 16,4% nel quarto trimestre del 2020, periodo di ulteriori restrizioni (Graf. 8). L'andamento del tasso di occupazione, invece, si muove in parallelo sia per i maschi che per le femmine con entrambi i valori in calo nell'intero periodo (Graf.9). Infine, risulta che la **popolazione con cittadinanza straniera** ha risentito delle conseguenze economiche della pandemia maggiormente rispetto alla popolazione italiana (Graf.10), con un tasso di occupazione fortemente in calo (dal 60,5% al 55,8% nel secondo trimestre del 2020 fino al 57%).

Tabella 4 – Tasso di occupazione per ambito territoriale (Italia, Nord, Centro, Mezzogiorno), trimestrale

	T4-2019	T1-2020	T2-2020	T3-2020	T4-2020
Italia	59,0	58,8	57,6	57,9	58,2
Nord	67,9	67,5	66,3	66,4	66,3
Centro	63,6	63,5	62,4	62,3	63,0
Mezzogiorno	44,9	44,9	43,5	44,2	44,7

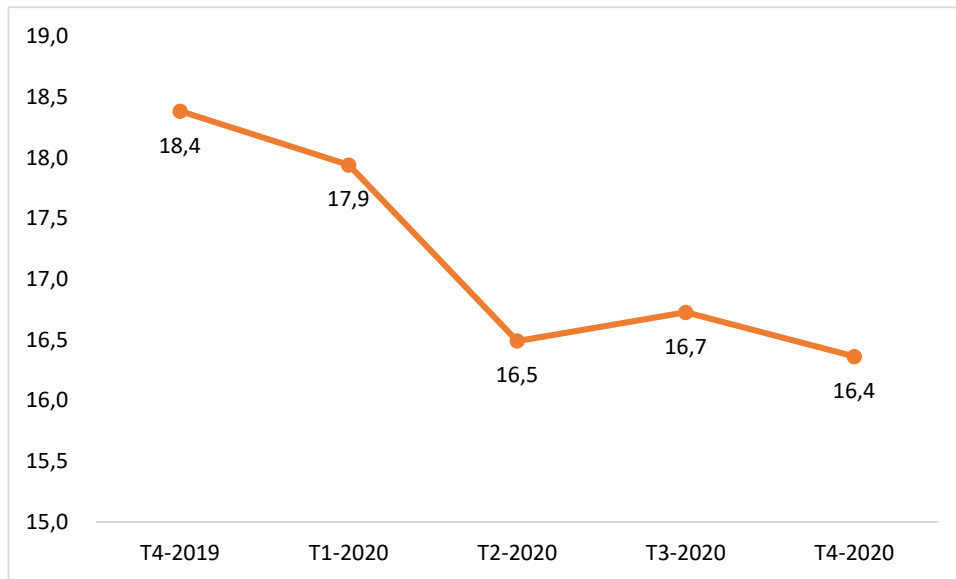
Fonte: elaborazioni dati Istat

Grafico 7 – Variazione percentuale Tasso di occupazione (Italia, Nord, Centro, Mezzogiorno), T42019-T42020



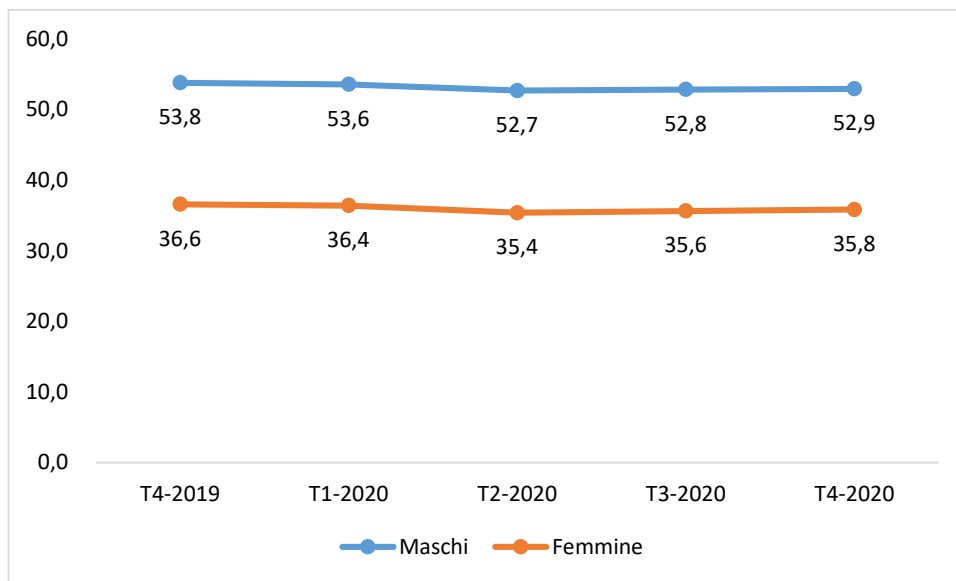
Fonte: elaborazioni dati Istat

Grafico 8 –Tasso di occupazione giovanile (15 – 24 anni), trimestrale



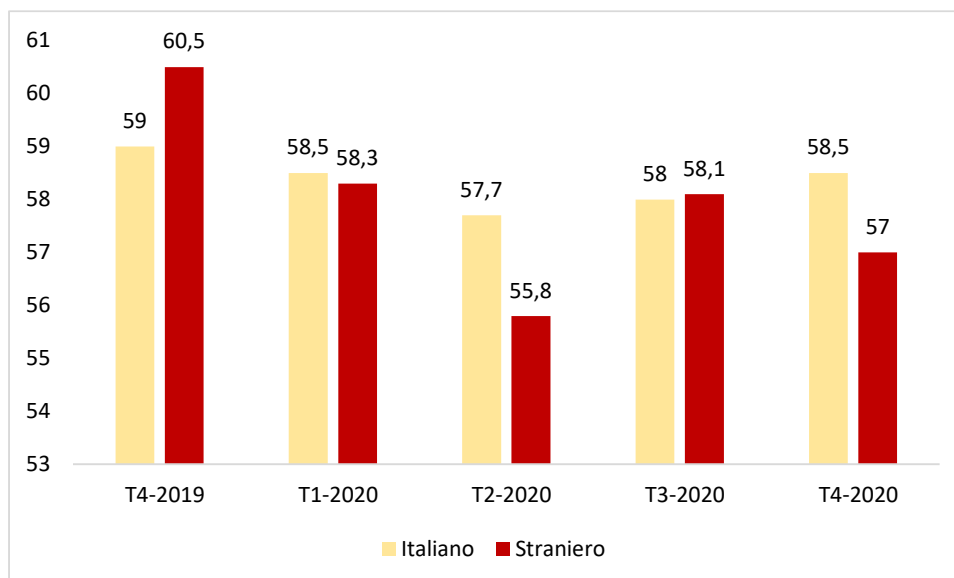
Fonte: elaborazioni dati Istat

Grafico 9 –Tasso di occupazione 15 anni e più per sesso, trimestrale



Fonte: elaborazioni dati Istat

Grafico 10 – Tasso di occupazione per cittadinanza, trimestrale



Fonte: elaborazioni dati Istat

Il **tasso di disoccupazione**, in Italia, è diminuito dal 9,6% del T4-2019 al 9,2% in linea con il trend degli anni precedenti, che ha visto il tasso decrescere a partire dal 2014: la classe d'età 35-49 anni è passata dall'8,3% al 7,6% - considerando anche l'aumento di inattivi per questa fascia - e quella 50-64 anni dal 5,9% al 5,5% - tenendo conto dei pensionati usciti dal mercato del lavoro. **Al contrario, per le fasce più giovani (15-24 anni), il tasso di disoccupazione è aumentato** al 29,9% nel quarto trimestre del 2020 rispetto al 28% dell'anno precedente (Tab.5). Nell'ambito territoriale, il tasso di disoccupazione è diminuito nel Mezzogiorno dal 17% al 15,5% nel corso del periodo preso in esame (Tab.6).

Tabella 5 – Tasso di disoccupazione per sesso e classi d'età, trimestrale

Sesso	Età	T4-2019	T1-2020	T2-2020	T3-2020	T4-2020
Maschi	15-24 anni	26,2	26,5	26,3	29,2	29,5
	25-34 anni	12,6	11,9	11,7	14,5	13,2
	35-49 anni	6,8	6,5	6,6	6,6	6,4
	50-64 anni	5,8	5,7	4,5	5,5	5,5
Femmine	15-24 anni	30,8	31,5	30,7	32,7	30,7
	25-34 anni	16,2	15,5	14,2	16,8	16,0
	35-49 anni	10,1	9,7	8,1	9,8	9,2
	50-64 anni	6,1	5,8	5,4	5,9	5,7
Totale	15-24 anni	28,0	28,4	28,0	30,5	29,9
	25-34 anni	14,2	13,4	12,8	15,4	14,4
	35-49 anni	8,3	7,9	7,3	8,0	7,6
	50-64 anni	5,9	5,7	4,9	5,7	5,5

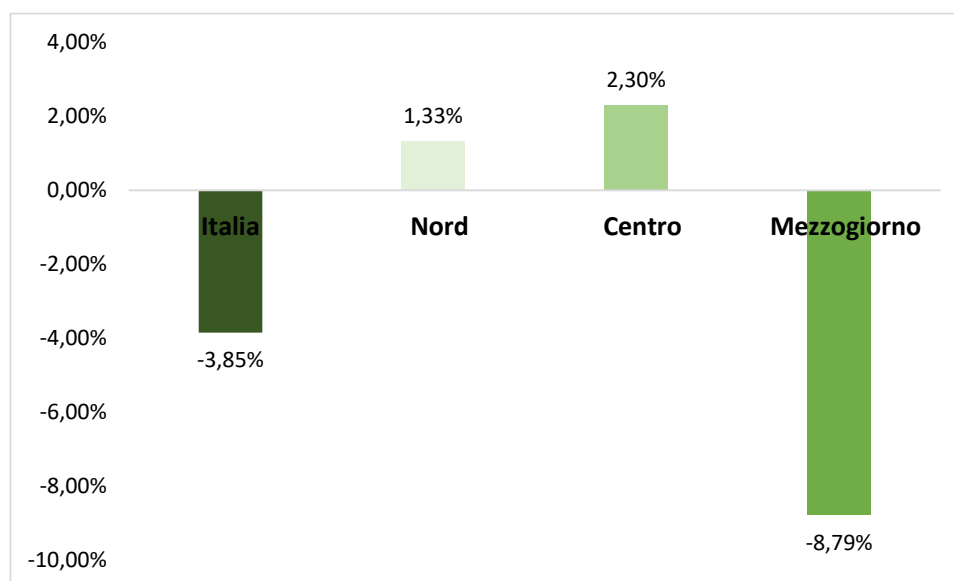
Fonte: elaborazioni dati Istat

Tabella 6 – Tasso di disoccupazione per ambito territoriale (Italia, Nord, Centro, Mezzogiorno), trimestrale

	T4-2019	T1-2020	T2-2020	T3-2020	T4-2020
Italia	9,6	9,2	8,4	9,6	9,2
Nord	5,8	5,6	5,6	6,1	5,9
Centro	8,2	8,0	6,3	8,8	8,4
Mezzogiorno	17,0	16,3	14,9	16,5	15,5

Fonte: elaborazioni dati Istat

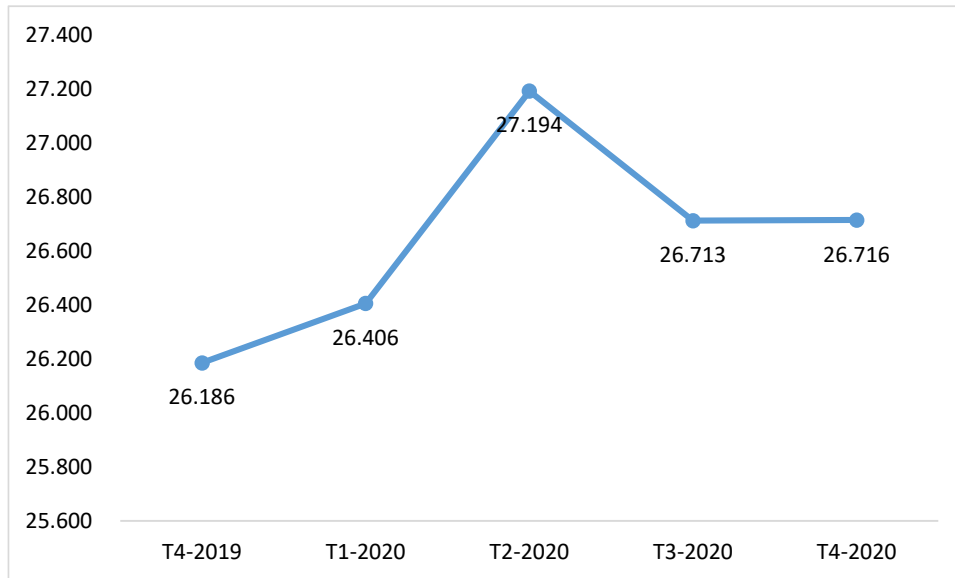
Grafico 11 – Variazione percentuale Tasso di disoccupazione (Italia, Nord, Centro, Mezzogiorno), T42019-T42020



Fonte: elaborazioni dati Istat

Gli **inattivi** hanno subito un aumento di circa 1000 unità dal quarto trimestre del 2019 al secondo del 2020, in tutte le classi d'età, per poi stabilizzarsi a dei livelli sicuramente più alti rispetto all'anno precedente (26.716) (Graf.12). Infine, i **NEET**, ovvero i giovani che non sono inseriti né nel sistema d'istruzione e formazione né nel mercato del lavoro, sono cresciuti anch'essi dalle 2.897 unità a 3.047 dell'ultimo trimestre del 2020 (Graf.13).

Grafico 12 – Inattivi 15 anni e oltre (migliaia), trimestrale



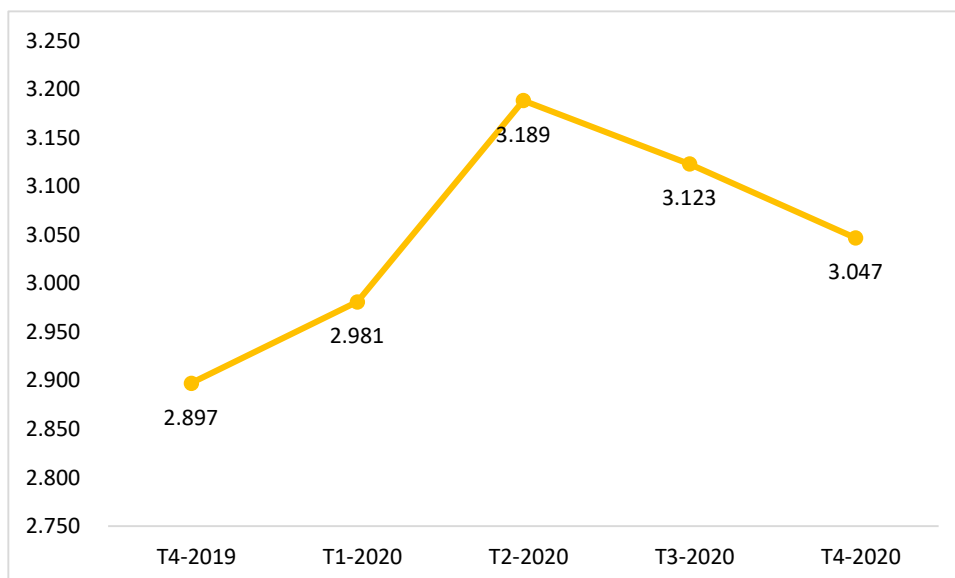
Fonte: elaborazioni dati Istat

Tabella 7 – Inattivi 15 anni e oltre per classe d'età, trimestrale

Età	T4-2019	T1-2020	T2-2020	T3-2020	T4-2020
15-24 anni	4.374	4.403	4.538	4.460	4.497
25-34 anni	1.750	1.812	2.029	1.863	1.865
35-49 anni	2.490	2.534	2.772	2.592	2.567
50-64 anni	4.654	4.688	4.830	4.760	4.735

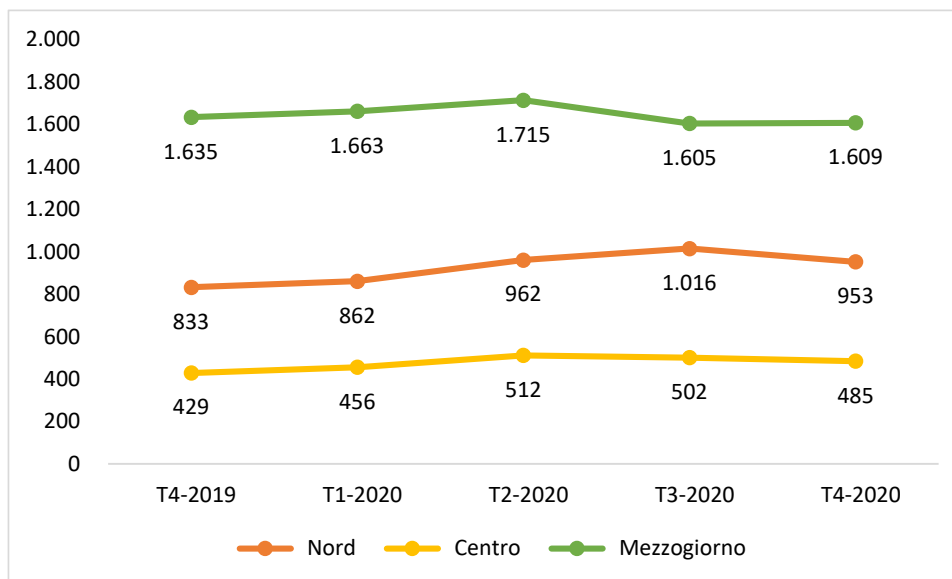
Fonte: elaborazioni dati Istat

Grafico 13 – NEET (15-34 anni) (migliaia), trimestrale



Fonte: elaborazioni dati Istat

Grafico 14 – NEET (15-34 anni) per ambito territoriale (migliaia), trimestrale



Fonte: elaborazioni dati Istat

L'anno 2021, con l'avvento dei vaccini e l'allentamento delle restrizioni, ha visto crescere fortemente l'occupazione. Nel terzo trimestre è continuata la **crescita degli occupati** già registrata nel trimestre precedente (+505 mila occupati, +2,2% in un anno) e quella del **tasso di occupazione** delle persone tra i 15 e i 64 anni che sale al 59,1% (+1,7 punti): l'incremento maggiore vi è stato tra i giovani e nelle regioni settentrionali. Guardando le categorie contrattuali, emerge che l'aumento dell'occupazione interessa soltanto i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (+228 mila, +1,5%) e soprattutto a termine (+357 mila, +13,1%), dato che il calo degli indipendenti (-80 mila, -1,6%) è ancora in atto.

Nel 2021, le **persone in cerca di occupazione** sono calate a 2.256.000 unità (-308 mila in un anno, -12,0%), soprattutto tra gli ex inattivi con precedenti esperienze di lavoro e i disoccupati di breve durata. Le persone in cerca di lavoro da almeno 12 mesi sono invece in lieve crescita (+22 mila, +1,7% in un anno) per un totale di 1.322.000 persone. Il **tasso di disoccupazione** scende all'8,9% (-1,3 punti), in particolare tra i giovani (ISTAT, 2021d).

Il numero di **inattivi** di 15-64 anni è diminuito ulteriormente nel terzo trimestre del 2021 di -453.000 unità seppur con minore intensità rispetto al trimestre precedente, attestandosi a 13.287.000. Tra gli inattivi, 104.000 sono persone in **cassa integrazione** da più di tre mesi che in maggioranza non cercano lavoro perché in attesa di tornare al loro precedente impiego.

Il **tasso di inattività** 15-64 anni cala al 35,0% (-0,9 punti), con una diminuzione più intensa per le donne e i giovani. La diminuzione dell'inattività rispetto al terzo trimestre 2020 si lega al calo degli scoraggiati (-333 mila, -24,3%), di quanti non cercano lavoro perché in pensione o non interessati a lavorare (-190 mila, -8,8%) e ai motivi di studio (-60 mila, -1,3%); risulta invece in crescita chi non cerca lavoro per motivi familiari (+77 mila, +2,5%) e chi è in attesa degli esiti di passate azioni di ricerca (+59 mila, +8,8%) (ISTAT, 2021d).

Mentre la diminuzione del tasso di disoccupazione (-1,3 punti nei tre ambiti territoriali) e del tasso di inattività (-0,8 punti del Nord, -1,0 punti nel Centro e nel Mezzogiorno) interessa egualmente l'intero territorio nazionale, l'aumento del **tasso di occupazione** è di poco maggiore nel Centro (+1,8 punti) e nel Nord (+1,7 punti) rispetto al Mezzogiorno (+1,5 punti). L'analisi di questi dati per genere mostra che tra gli uomini il tasso di occupazione aumenta di 1,6 punti, quello di disoccupazione diminuisce di -1,5 punti e quello di inattività di -0,5 punti; tra le donne il tasso di occupazione cresce di 1,8 punti, quello di disoccupazione cala di -1,1 punti, mentre il tasso di inattività scende di -1,4 punti (ISTAT, 2021d).

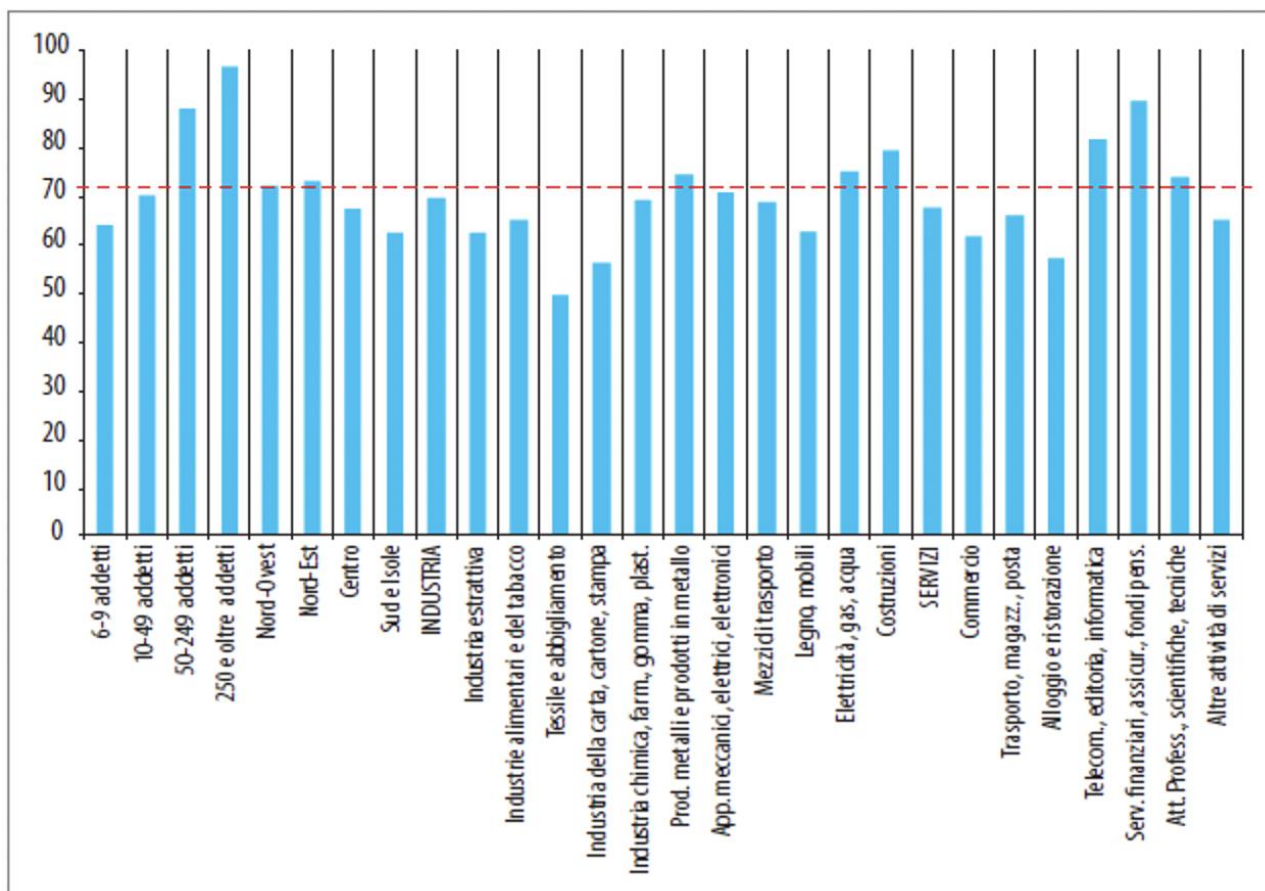
Dall'analisi dei livelli di istruzione, emerge che i divari tra i vari gradi restano ancora elevati. La crescita del tasso di occupazione è maggiore tra i laureati (77,8%, +2,0 punti) e i diplomati (64,6%, +2,3 punti) rispetto a quella di chi ha conseguito al massimo la licenza media (44,9%, +1,1 punti). Il tasso di disoccupazione diminuisce in maniera simile per tutti i titoli di studio attestandosi al 5,5% tra i laureati (-1,2 punti), all'8,4% tra i diplomati (-1,4 punti) e al 12,1% tra quanti hanno un titolo più basso (-1,2 punti); il calo del tasso di inattività, invece, è maggiore per i laureati (17,6%, -1,0 punti) e i diplomati (29,4%, -1,5 punti) in confronto a chi possiede al massimo la licenza media (48,8) (ISTAT, 2021d).

2.2 Investimenti sul capitale umano

L'investimento nelle competenze dei lavoratori e, più in generale, del capitale umano è dimostrato essere una leva strategica per **favorire la crescita produttiva delle imprese e migliorarne la performance innovativa** dei processi e dei prodotti (INAPP, 2021). Per questo motivo, nel corso dell'ultimo decennio, **le imprese italiane hanno cominciato ad investire in formazione**: si rileva che nel 2015 il 60,2% delle imprese con almeno 10 addetti abbia realizzato attività formative (INAPP, 2021). Si tratta sicuramente di un dato in crescita e in controtendenza rispetto agli anni precedenti, ma non sufficiente rispetto alla media europea pari al 72,6%.

La crescita continua negli anni successivi: nel 2018, il 67,8% delle imprese con 6 e più addetti ha investito nell'aggiornamento e sviluppo delle competenze dei propri lavoratori (INAPP, 2021). Le imprese con una dimensione aziendale maggiore realizzano più interventi formativi così come le imprese con sede legale al Nord rispetto a quelle del Meridione. Per quanto riguarda **i settori produttivi**, la maggior parte degli interventi formativi si registrano nel settore per la *Fornitura di elettricità, gas e acqua* (74,6%) e le *Costruzioni* (78,9%) mentre il comparto *Tessile e abbigliamento* e quello *Industria della carta, cartone, stampa* si situano al di sotto del 50%. Nel settore terziario, il comparto *Servizi finanziari, assicurativi e fondi pensione* e quello *Telecomunicazioni, editoria e informatica* spiccano tra gli altri per la propensione alla formazione (Graf.15).

Grafico 15 - Imprese con 6 addetti e oltre che hanno realizzato attività di formazione, per classe dimensionale e ripartizione territoriale. Anno 2018 (%)



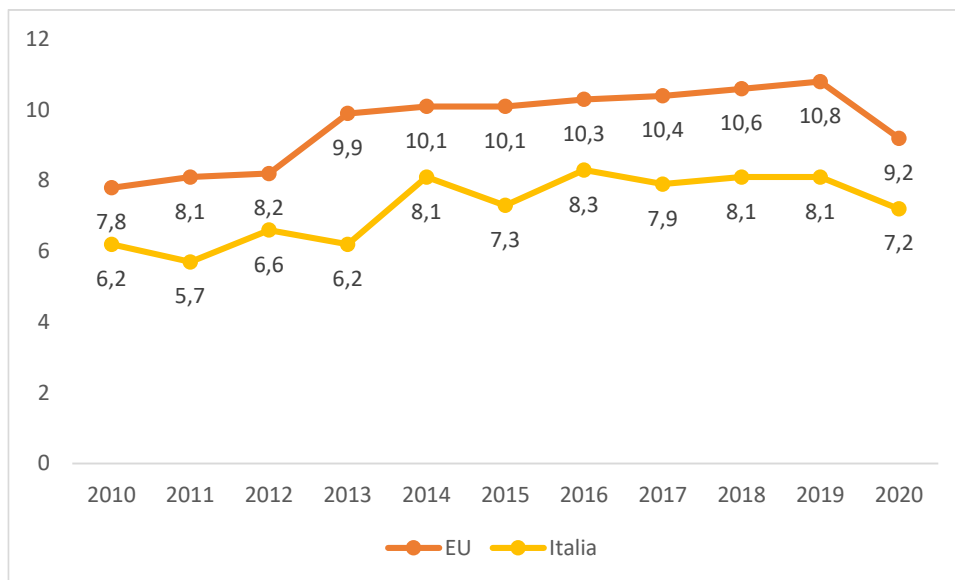
Fonte: INAPP 2021

È stato calcolato che **l'incidenza del costo delle attività formative sul totale del costo del lavoro** è pari allo 0,82%: un'impresa in media ha sostenuto un costo di 27,6 euro all'ora per la formazione e un costo medio per partecipante di 611,6 euro (INAPP, 2021). Le imprese che utilizzano **finanziamenti pubblici** sono una minoranza nel Paese: tra i diversi canali di finanziamento pubblico a disposizione, quelli provenienti dai Fondi paritetici interprofessionali risultano essere fra i più utilizzati (INAPP, 2021).

Inoltre, le imprese che si dedicano alla formazione hanno generalmente come obiettivo l'aggiornamento delle competenze per obbligo di legge (80%) mentre solo una piccola percentuale si dedica all'acquisizione di nuove competenze per i propri lavoratori.

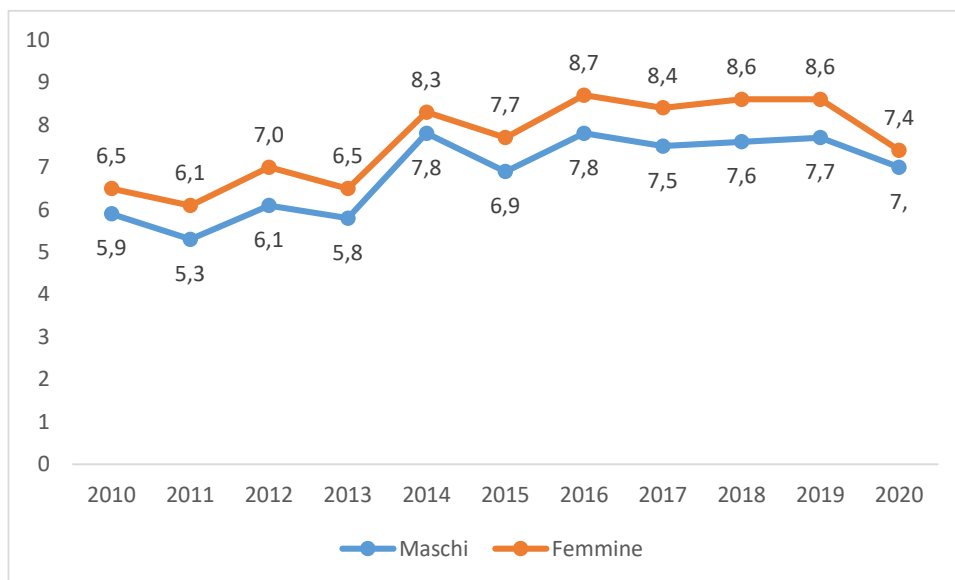
Dal 2010 al 2020, il trend di **partecipazione degli adulti** ad un corso di istruzione e formazione professionale è cresciuto, raggiungendo nel 2019 l'8,1% (contro una media UE del 10,8%): la pandemia ha però arrestato il trend positivo (Graf.16). Analizzando il dato per genere, risulta che le donne sono quelle maggiormente coinvolte nel sistema di istruzione e formazione professionale (8,6% nel 2019) nonostante l'arresto della crescita nell'ultimo anno (7,4% nel 2020) (Graf.17). Infine, tra i giovani (15-29 anni) la partecipazione alla formazione è diminuita in maniera preoccupante nell'anno della pandemia, passando dal 6,7% del 2019 (contro una media UE del 10,8%) al 3,7% nel 2020 (Graf.18).

Grafico 16 – Partecipazione % degli adulti (25-64 anni) in istruzione e formazione professionale (EU27-Italia), 2010-2020



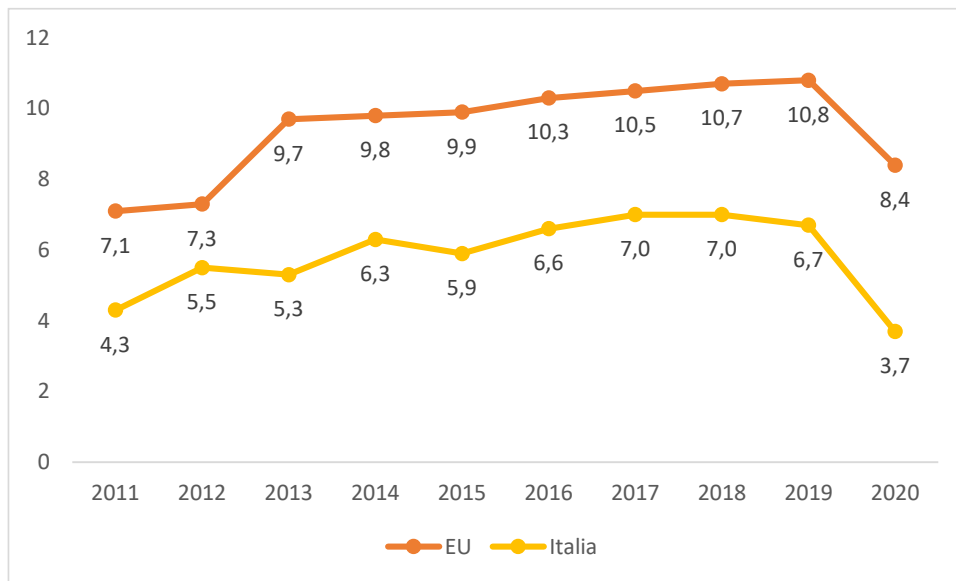
Fonte: elaborazioni dati Eurostat

Grafico 17 – Partecipazione % degli adulti (25-64 anni) in istruzione e formazione professionale per sesso (Italia), 2010-2020



Fonte: elaborazioni dati Eurostat

Grafico 18 – Tasso di Partecipazione (15-29 anni) in istruzione non formale e formazione professionale (EU 27-Italia), 2011-2020



Fonte: elaborazioni dati Eurostat

3 Il Fondo Nuove Competenze: descrizione

Il **Decreto Legge del 19 maggio 2020 n. 34**, c.d. Rilancio, ha istituito il Fondo Nuove Competenze (FNC), attuato poi dal D.L. del 9/10/20 e integrato dal D.I. del 22/01/21. Il 4 novembre 2020, inoltre, ANPAL, soggetto gestore del Fondo, ha pubblicato l'avviso sulle modalità di accesso e i relativi allegati. Le risorse destinate al FNC ammontano a **730 milioni di euro**, così suddivisi:

- 230 milioni di euro a valere sul PON SPAO per l'anno 2020;
- 500 milioni di euro ai sensi del Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104, ripartiti in 200 milioni di euro per l'anno 2020 e 300 milioni di euro per l'anno 2021.

Si tratta di uno strumento volto ad offrire ai lavoratori l'opportunità di acquisire e aggiornare le loro competenze e, simultaneamente, alle imprese un sostegno per adeguare i propri modelli organizzativi e produttivi ai cambiamenti determinati dalla pandemia COVID-19. L'art.88 del D.L. "Rilancio", infatti, dichiara che *"al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per l'anno 2020, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi"*. Gli oneri relativi a queste ore di formazione saranno, quindi, a carico del Fondo.

I **destinatari del contributo economico** risultano essere, quindi, le imprese private di qualsiasi dimensione - compresi anche i liberi professionisti che abbiano dei dipendenti -, che dispongano di lavoratori per i quali è prevista la riduzione dell'orario di lavoro contrattuale e che non siano in Cassa Integrazione Guadagni o in Solidarietà. Anche i **Fondi interprofessionali** possono partecipare al FNC e presentare istanza cumulativa di accesso in nome e per conto delle imprese aderenti. Le imprese beneficiarie devono aver stipulato un **accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro**, sottoscritto entro il 30 giugno 2021¹. L'accordo deve prevedere il numero di ore in riduzione, i progetti formativi, il numero dei lavoratori coinvolti e, nei casi in cui la formazione sia erogata direttamente in impresa, i requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa. Il limite massimo di ore da destinare alla formazione è di 250, da concludersi entro 90 giorni dall'approvazione da parte di ANPAL – 120 nel caso di Fondi interprofessionali (art.3, D.I. del 22/01/2021) – e se ne potrà chiedere l'estensione. Gli accordi, inoltre, devono individuare i fabbisogni di competenze nuove o aggiornate del datore di lavoro anche per prevedere il riconoscimento di queste ultime tramite il conseguimento di una qualificazione di livello EQF 3 o 4.

Una volta stipulato l'accordo, il datore di lavoro potrà inviare ad ANPAL il modello di istanza singola o cumulativa – tramite PEC o applicativo –, allegando l'accordo collettivo, il progetto formativo e l'elenco dei lavoratori coinvolti. Il **Progetto formativo** dovrà (art.5, D.I. del 22/01/2021):

- evidenziare le modalità di valorizzazione delle competenze del lavoratore, anche attraverso servizi di individuazione o validazione delle competenze;

¹ L'art. 1 del D.I. dell'22/01/2021 modifica quanto stabilito dal D.L. dell'9/10/2020 per cui la data ultima di sottoscrizione risultava essere il 31 dicembre 2020.

- indicare, ove previsti, percorsi personalizzati di apprendimento sulla base della valutazione in ingresso, a partire dalla progettazione delle competenze nell'ambito del Repertorio nazionale;
- contenere le modalità di messa in trasparenza e attestazione della formazione;
- indicare la durata dell'apprendimento e il soggetto erogatore, che potrà essere un ente accreditato a livello regionale o nazionale, o altri soggetti, anche privati, che per statuto svolgono attività di formazione, comprese anche le Università statali e non statali, gli istituti di istruzione secondaria, gli ITS, i centri di ricerca accreditati.

Non sono previsti dall'Avviso dei **termini per la presentazione delle istanze** che potranno essere trasmesse fino ad esaurimento dei fondi. A partire dalla data di pubblicazione dell'Avviso da parte dell'ANPAL - ossia dal 4 novembre 2020 - vige quindi il principio cronologico.

Dopo le verifiche e le eventuali integrazioni relative all'istanza, ai fini dell'approvazione dell'istanza ANPAL **richiede alle Regioni/Province Autonome interessate**, tenendo conto anche della programmazione regionale, **un parere sul progetto formativo**. Decorso i 10 giorni dalla data di richiesta, il parere è acquisito positivamente per silenzio assenso. In funzione dell'esito delle verifiche e del parere della Regione interessata, **ANPAL approva o rigetta l'istanza di contributo**. Nel caso di approvazione, la notifica è corredata dell'informazione relativa al contributo massimo erogabile, che verrà somministrato dall'INPS, a titolo di anticipazione, per il 70% del contributo concesso. **L'erogazione del contributo e il monitoraggio da parte di ANPAL delle risorse finanziarie** avvengono a cadenza trimestrale.

Nei successivi 40 giorni dalla conclusione delle attività formative, il soggetto che ha presentato l'istanza, attraverso il Modello dedicato richiede il saldo. Alla richiesta è necessario allegare: - attestazioni/certificazioni delle competenze acquisite dai singoli lavoratori e rilasciati in esito ai percorsi di sviluppo e dei servizi di individuazione o validazione delle competenze; - elenco dei lavoratori coinvolti, con l'indicazione per ognuno di questi del livello contrattuale e del numero di ore dell'orario di lavoro effettivamente ridotte e impiegate nei percorsi di sviluppo delle competenze; - informazioni sui lavoratori partecipanti (art. 6, D.L. dell'9/10/2020). ANPAL, ricevuta la documentazione, procede con i controlli necessari e i calcoli per la determinazione del saldo. **Completate le verifiche ANPAL determina il contributo che viene erogato dall'INPS**. Se le realizzazioni determinano un importo inferiore a quanto erogato a titolo di anticipazione, l'Agenzia procede al recupero di parte dell'anticipo erogato (art. 7, D.L. dell'9/10/2020).

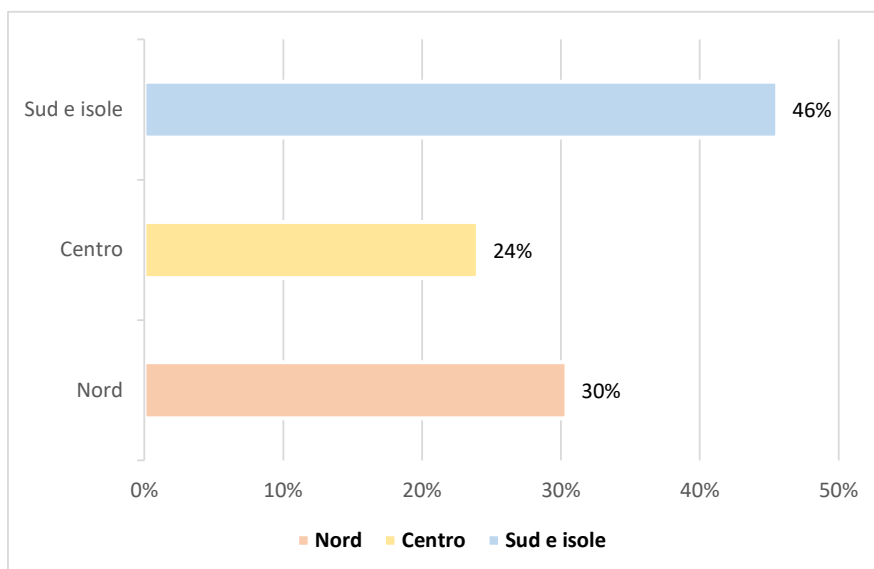
4 Implementazione del FNC e risultati raggiunti

4.1 Analisi dei dati di monitoraggio

Di seguito viene illustrata un'analisi relativa alle **istanze ammesse a finanziamento a valere sul Fondo Nuove Competenze (FNC)** in base ai **dati di monitoraggio aggiornati al 6 Ottobre 2021**: complessivamente si tratta di **3.593 istanze**². La valutazione si concentrerà, quindi, sulle caratteristiche dell'impianto complessivo di accesso al Fondo e non conterrà un'analisi degli esiti e dell'impatto degli interventi, né un monitoraggio delle procedure di attuazione. Inoltre, nell'analisi si distinguerà ove necessario tra le fonti finanziarie che hanno sostenuto il FNC che, come noto, sono sia quelle del FSE appostate sul PON SPAO (hanno coperto il 29% delle istanze totali), sia risorse a valere sul bilancio nazionale (per il restante 71% delle istanze). In valore assoluto le risorse stanziare per le istanze ammesse a finanziamento, oggetto di questa valutazione, sono pari a 510.374.240,38 €, di cui 149.367.410,12 € risorse FSE del PON SPAO e 361.006.830,25 € risorse nazionali.

Un primo dato riguarda la **distribuzione territoriale delle istanze presentate**. A livello di macro area (Graf.19), quasi una istanza su 2 ammessa a finanziamento ha riguardato imprese del Sud e Isole, il 30% il nord e il 24% il Centro. È interessante notare che se si considerano solo **le risorse del PON SPAO**, queste **sono state investite per la quasi totalità (il 97%) su istanze provenienti dal Sud e dalle Isole**. La logica di finanziamento è stata la seguente: in un'**ottica di riduzione dei divari**, quindi in piena coerenza con quanto previsto dalle politiche di coesione, le risorse FSE hanno coperto le regioni meno avanzate; **le risorse nazionali hanno funzionato in modo complementare** sostenendo i fabbisogni delle regioni più avanzate o in transizione.

Grafico 19 – Istanze ammesse per ambito territoriale (Nord, Centro, Sud e Isole)

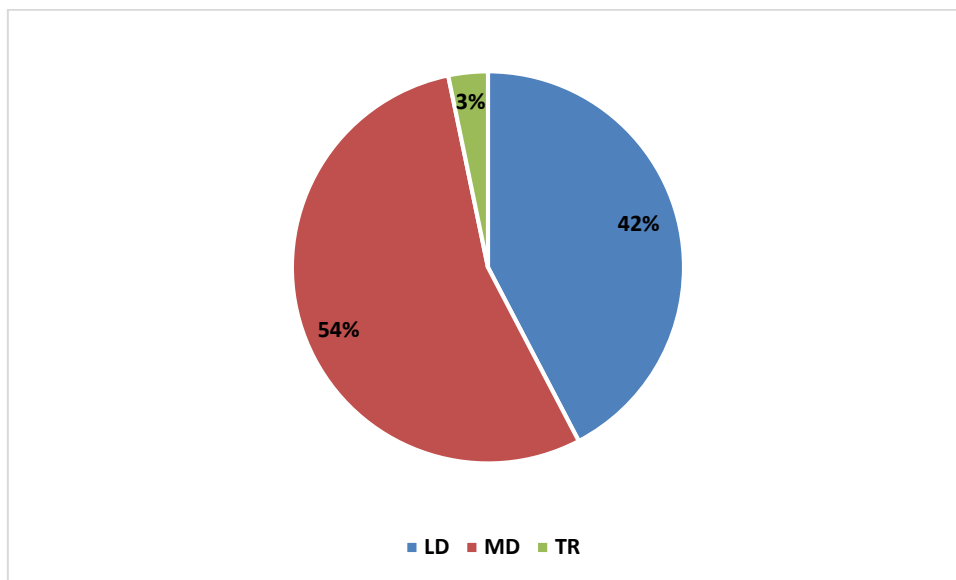


Fonte: elaborazione su dati Anpal (06/10/2021)

² A sistema vengono caricate anche le istanze ammesse con condizione sospensiva o ammissibili, quelle da istruire o in lavorazione, quelle rigettate o le rinunce, quelle sospese per integrazione e quelle con richiesta di saldo.

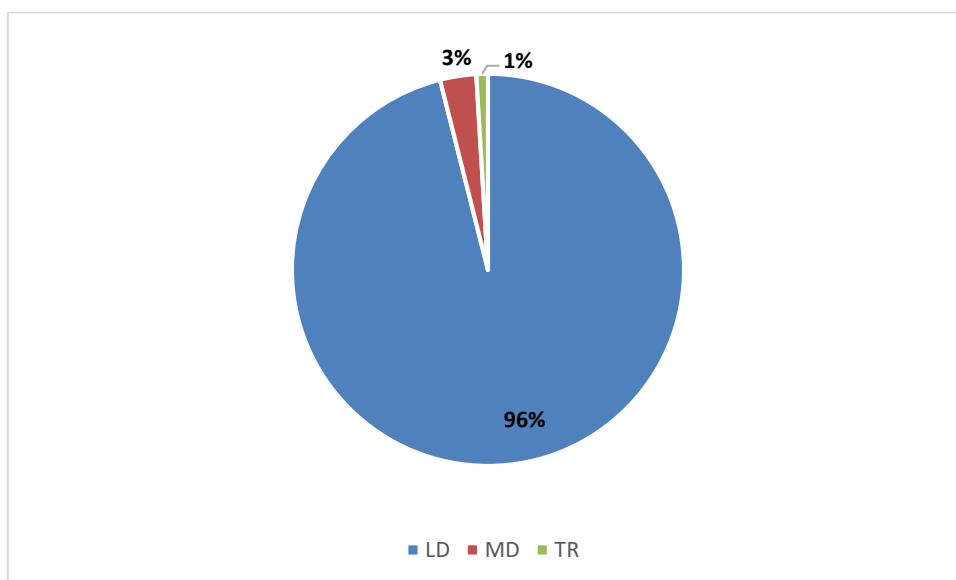
Questo viene confermato anche tenendo conto della ripartizione delle istanze per categoria di regioni (Graf.20 e 21).

Grafico 20 – Istanze ammesse per categoria di regione, (LD=meno sviluppate; MD=più sviluppate; TR=in transizione)



Fonte: elaborazione su dati Anpal (06/10/2021)

Grafico 21 – Istanze del PON SPAO ammesse per categoria di regione, (LD=meno sviluppate; MD=più sviluppate; TR=in transizione)

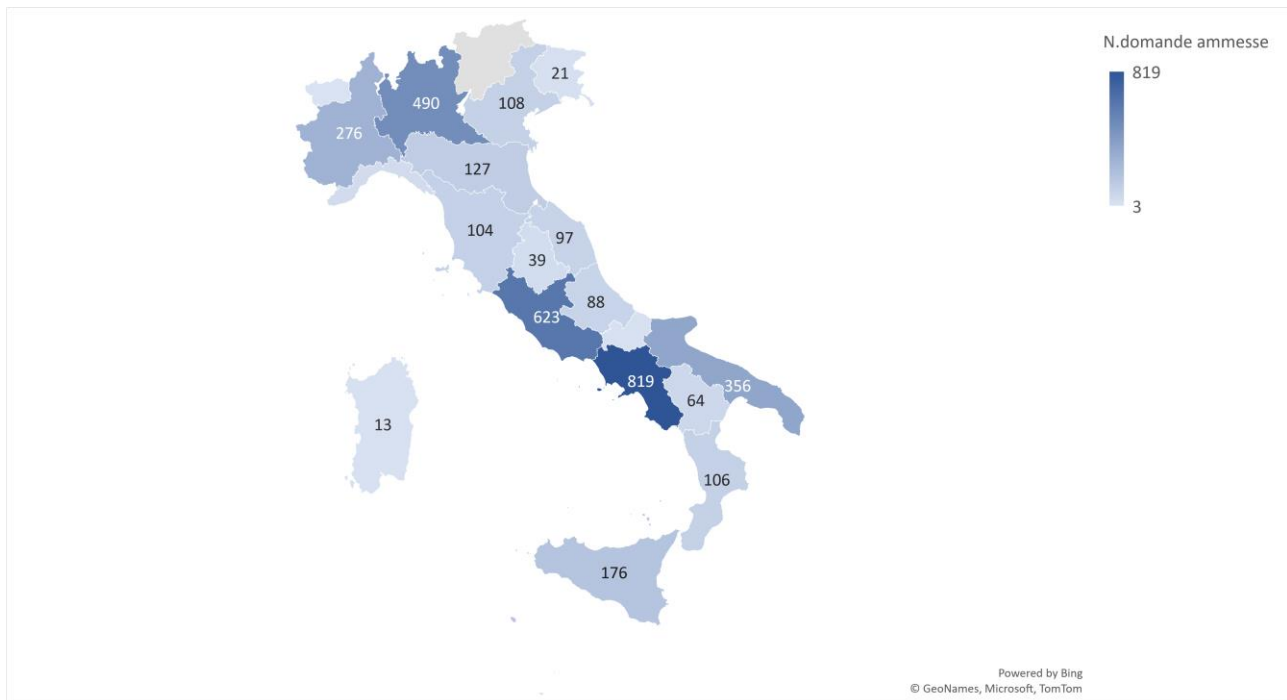


Fonte: elaborazione su dati Anpal (06/10/2021)

Considerando le singole regioni (Graf.22) ci sono tre regioni in cui è stata finanziata la prevalenza delle istanze (oltre il 50%) e sono in ordine la Campania (con 819 istanze, pari al 23% del totale delle istanze

ammesse a finanziamento), il Lazio (con 623 istanze, il 17% del totale) e la Lombardia (con 490 istanze, il 14% del totale). Seguono Puglia (con 356 istanze, il 10%), Piemonte (con 276 istanze, l'8%) e Sicilia (con 176 istanze, il 5%); le restanti regioni raccolgono meno del 5% delle istanze complessive ammesse a finanziamento. Se si guarda alle fonti finanziarie, si registra una diversa distribuzione: le risorse del PON SPAO hanno coperto le istanze in prevalenza di due regioni: Campania per il 52% e Puglia per il 22%. Le restanti risorse, come si è già visto, hanno finanziato quasi completamente le regioni meno avanzate (la Sicilia per l'11%, la Calabria per il 7%, la Basilicata per il 4%).

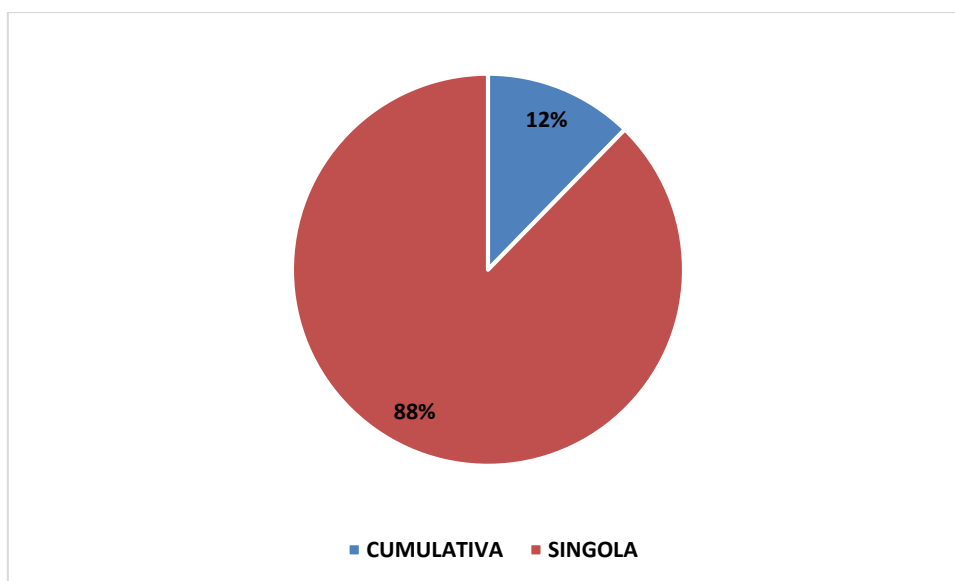
Grafico 22 – Numero di istanze ammesse per Regione



Fonte: elaborazione su dati Anpal (06/10/2021)

La maggior parte delle istanze ammesse a finanziamento, poi, hanno riguardato **single imprese** (in quasi il 90% dei casi) e in misura minoritaria più di un beneficiario (12%) (Graf.23). Questa tendenza si amplifica se si considerano le istanze finanziate solo con risorse FSE del PON SPAO, in cui i beneficiari singoli rappresentano il 96% del totale.

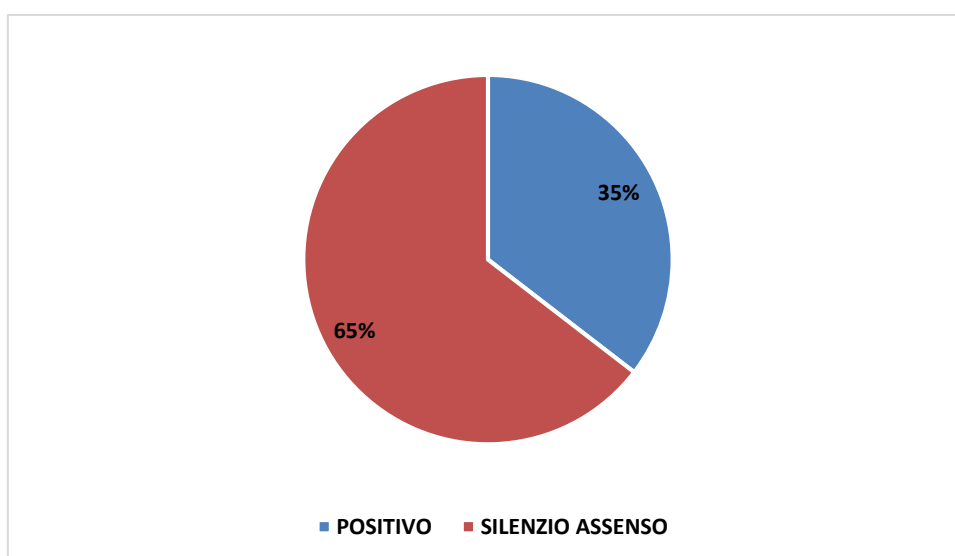
Grafico 23 – Istanze ammesse per tipologia di impresa (Singola/Cumulativa)



Fonte: elaborazione su dati Anpal (06/10/2021)

Inoltre, rispetto alla richiesta che ANPAL, come previsto dal Decreto attuativo del FNC, ha rivolto alle Regioni/Province Autonome in merito a un loro parere sul progetto formativo, emerge che **per il 65% delle istanze ammesse a finanziamento il parere è stato acquisito positivamente per silenzio assenso** (decorsi i 10 giorni dalla data di richiesta). Solo **nel 35% dei casi è stato espresso un parere positivo** in modo esplicito (Graf.24). Se si considerano le istanze ammesse a finanziamento sulle sole risorse FSE del PON SPAO, questa quota del 35% cresce al 44%: le regioni meno avanzate, quindi, che sono state sostenute in modo decisamente prevalente da queste risorse, hanno espresso di più un parere esplicito rispetto ai progetti formativi allegati alle istanze.

Grafico 24 – Istanze ammesse per parere delle Regioni (Positivo/Silenzio assenso)



Fonte: elaborazione su dati Anpal (06/10/2021)

Complessivamente con le istanze ammesse, sono state coperte **quasi 30 milioni di ore di lavoro** la cui rimodulazione ha previsto la partecipazione a progetti di formazione per **quasi 270 mila lavoratori** (di questi il 21% a valere su risorse FSE del PON SPAO): ciascun lavoratore è stato coinvolto in attività formative in media della durata di quasi 110 ore (Tab.8).

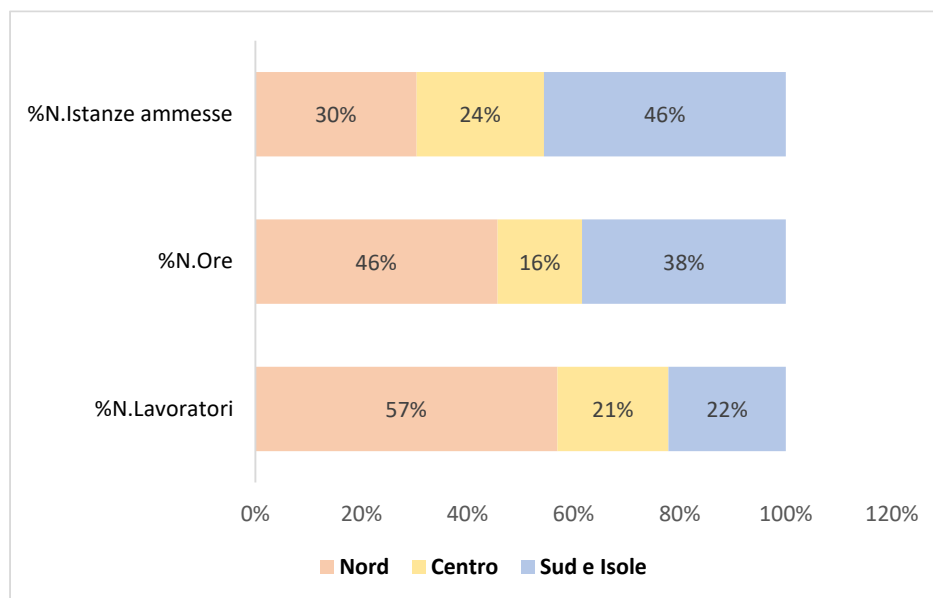
Tabella 8 – Numero di istanze ammesse, numero di ore in riduzione, numero di lavoratori coinvolti e media di ore in riduzione per ciascun lavoratore coinvolto

Istanze ammesse	N. Ore	N. Lavoratori	Media ore x lavoratore
3593	29.499.157	268.959	109,679

Fonte: elaborazione su dati Anpal (06/10/2021)

A livello di distribuzione territoriale (Graf.25) abbiamo una quota maggiore di ore rimodulate previste da istanze di imprese del nord - il 46% del totale, rispetto al 38% provenienti da istanze di imprese delle regioni del sud e al 16% delle regioni del centro. Discorso simile vale per il numero dei lavoratori il cui orario di lavoro è stato rimodulato in previsione di una loro partecipazione a specifici percorsi formativi: il 57% si concentra in istanze di imprese del nord, il 22% del sud e il 21% del centro. Rispetto alle ore rimodulate, la percentuale dei lavoratori coinvolti cresce per le istanze del nord (46% rispetto a 57%) e diminuisce per quelle del sud (38% rispetto a 22%): ciò potrebbe indicare la presentazione di istanze da parte delle imprese del nord in cui i percorsi formativi sono più brevi ma rivolti a un maggior numero di lavoratori, e viceversa al sud di percorsi più lunghi per un minor numero di lavoratori.

Grafico 25 – Numero di istanze ammesse, numero di ore in riduzione, numero di lavoratori (%) per ambito territoriale (Nord, Centro, Sud e Isole)

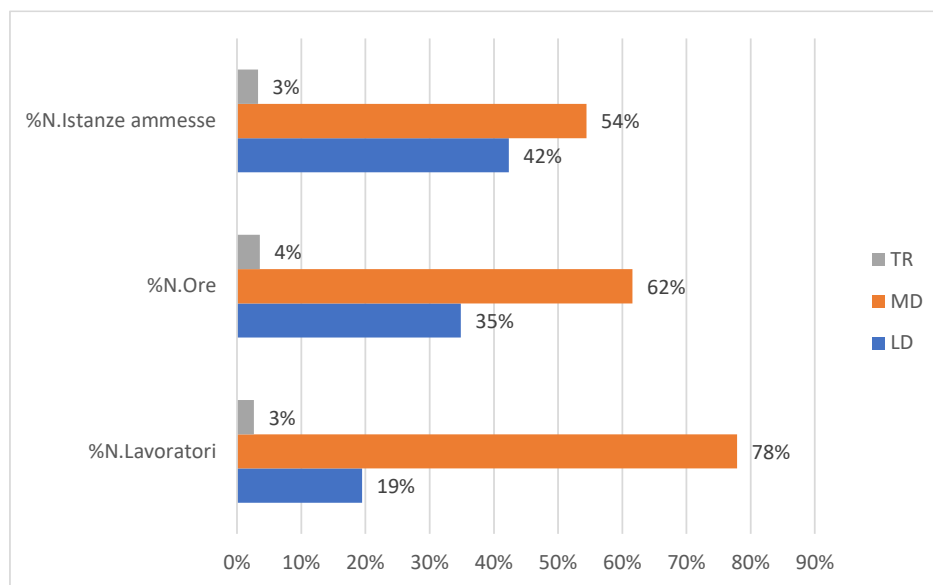


Fonte: elaborazione su dati Anpal (06/10/2021)

Se si approfondiscono i dati per categoria di regione, però, emerge un'altra tendenza: oltre il 60% delle ore di lavoro oggetto della rimodulazione ha riguardato istanze presentate da imprese delle regioni meno sviluppate, il 35% istanze provenienti dalle regioni più sviluppate e solo il 4% dalle regioni in transizione. Tendenza confermata e accentuata anche se si guarda ai dati relativi ai lavoratori: quasi l'80% dei lavoratori a cui è stato rimodulato l'orario di lavoro per coinvolgerli in progetti di formazione sono inclusi

in istanze provenienti da imprese delle regioni meno avanzate; meno del 20% in istanze delle regioni più avanzate (Graf.26). Ancora una volta, considerando solo le risorse del PON SPAO, crescono fino a quote che superano il 90% le ore di lavoro rimodulate e il numero dei lavoratori inerenti a istanze che provengono da imprese delle regioni meno avanzate.

Grafico 26 - Numero di istanze ammesse, numero di ore in riduzione, numero di lavoratori (%) per categoria di regione



Fonte: elaborazione su dati Anpal (06/10/2021)

4.2 Principali risultati emersi da interviste a testimoni privilegiati

Il presente paragrafo riporta alcuni commenti e riflessioni fornite da testimoni privilegiati sul processo di formulazione e di attuazione del Fondo Nuove Competenze. Sono stati intervistati il Dott. Pietro Ferlito, Dirigente della Divisione 3 dell'ANPAL, soggetto gestore del PON IOG e del PON SPAO, e la Dott.ssa Raffaella Croce, Responsabile dell'Area Transizione Scuola-Lavoro in ANPAL Servizi, insieme al Dott. Massimo Ravazzolo. La Divisione Transizione, in particolare, è stata coinvolta nella gestione del Fondo e dell'avviso come Linea di supporto ad ANPAL e assistenza tecnica per le Regioni nella fase di attestazione delle competenze.

Grazie alle interviste effettuate, è stato possibile **ricostruire**, attraverso un punto di vista diretto, **l'iter di formulazione, approvazione e gestione sperimentale del Fondo**, nato con il **Decreto Legge del 19 maggio 2020, n. 34**, c.d. Rilancio.

Prima dell'approvazione del D.L., a Marzo 2020, l'allora Ministro per il Sud e la coesione territoriale, Giuseppe Provenzano, aveva avviato una serie di approfondimenti amministrativi per l'individuazione di risorse, assegnate ai PON, da reindirizzare verso finalità più urgenti emerse in seguito alla pandemia di COVID-19. All'esito di questi approfondimenti, è stato prodotto un elenco di impegni di spesa a valere sui vari PON per ridistribuire le risorse con l'obiettivo contrastare le conseguenze del COVID-19. Il

Fondo Nuove Competenze nasce, quindi, come **strumento di contrasto alla pandemia** e viene posto a carico del PON SPAO e di ANPAL. La sua finalità specifica è riconducibile al supporto delle imprese nell'affrontare la fase di cambiamento operativo dovuta alla pandemia: la formazione professionale viene individuata come il mezzo chiave per riuscire ad accompagnare e gestire la riformulazione delle modalità operative e delle attività produttive delle imprese dopo lo shock pandemico. Il Fondo, quindi, **si rivolge alle imprese che hanno deciso di rimodulare l'orario di lavoro in favore delle attività formative per aggiornare le competenze dei propri lavoratori**. Dopo l'approvazione del decreto "Rilancio", il successivo Decreto Interministeriale è stato emanato ad Ottobre 2020, in seguito alla Conferenza Stato-Regioni, che ha definito le modalità di partecipazione all'attuazione del Fondo da parte degli enti territoriali. È stato concordato che le **Regioni si sarebbero occupate della valutazione dei progetti formativi** con il supporto di ANPAL Servizi. Quest'ultima è stata coinvolta nella gestione d'insieme del Fondo successivamente alla pubblicazione dell'Avviso di novembre.

Dalle interviste, si evince che il **giudizio complessivo** sul Fondo **risulta essere positivo**. Dal punto di vista amministrativo, sono sicuramente sorte, durante il percorso di attuazione, delle criticità, per cui è stato reso necessario un momento di confronto con le Regioni. Uno dei punti critici emersi durante l'implementazione ha riguardato la scelta di privilegiare la sede legale dell'impresa al posto di quella operativa: ciò ha comportato che i beneficiari con più sedi di lavoro abbiano potuto indicare solo la sede legale presente su un determinato territorio e non anche le sedi, spesso presenti in diverse regioni dove di fatto sono stati resi operativi gli accordi sindacali di rimodulazione delle ore di lavoro e i relativi progetti di formazione, creando, tra l'altro, dei problemi rispetto a quale regione dovesse poi occuparsi della valutazione del progetto formativo. Nonostante ciò, attraverso un **processo di confronto e dialogo con gli enti territoriali**, si è trovato un accordo ed è stata creata una rete di responsabili regionali per la valutazione dei progetti. Per quanto l'iter di approvazione da parte delle Regioni dei progetti formativi si basasse sul silenzio-assenso, la **partecipazione di alcune Regioni**, è stata **positiva**. Ad esempio, la Regione Lazio ha emanato delle Linee guida specifiche per accompagnare i responsabili regionali nell'approvazione delle attività. Ancora, l'Agenzia del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento ha stipulato una vera e propria Convezione con ANPAL per partecipare finanziariamente alla realizzazione degli interventi del Fondo, riservando 300 mila euro di risorse provinciali integrabili al riconoscimento dei costi sostenuti dalle imprese per i progetti formativi già approvati ed ammessi da ANPAL. Inoltre, alcune regioni non si sono limitate a approvare o meno un'attività, ma anche a migliorare il progetto formativo, fornendo indicazioni specifiche. Non sono poche comunque le regioni che non hanno dato riscontri espliciti alla progettazione formativa. La partecipazione delle Regioni è stata fondamentale anche nella fase di attestazione e messa in trasparenza delle competenze per dare avvio a quanto richiesto dalla Commissione europea nella Raccomandazione del 2016 sulla validazione e certificazione delle competenze di tutti i percorsi di apprendimento e il loro riconoscimento a livello europeo.

Un fattore positivo è stato giudicato anche l'alto numero di accordi sindacali presentato, che ha consentito di innalzare il livello qualitativo di base e supportare l'azione amministrativa.

Nonostante il giudizio positivo, **i testimoni hanno evidenziato alcune criticità**, che potranno in seguito diventare ambiti di miglioramento per il futuro del Fondo.

Innanzitutto, secondo gli intervistati, l'impostazione iniziale dell'Avviso può essere migliorata per quanto riguarda la presentazione dei progetti formativi allegati agli accordi sindacali di rimodulazione dell'orario di lavoro. La richiesta di presentare soltanto **nel formato di allegati cartacei** i progetti formativi per l'ammissibilità dell'istanza non ha permesso, in fase di valutazione finale, di avere elementi in generale

sugli esiti delle attività formative e in particolare sulle competenze acquisite. Questo si accompagna al fatto che, in fase di ammissione, la validazione del progetto è di esclusiva competenza delle regioni, mentre la valutazione della fase conclusiva del percorso formativo non ricade nella loro sfera di azione. Ciò rende **difficile il processo di attestazione delle competenze**, agevolato unicamente dalla presenza di un'attestazione sostitutiva, coerente, ma non conforme, con il Decreto legislativo del 16 gennaio 2013 n.13 sull'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali. Si sta puntando a recuperare una valutazione qualitativa dei progetti formativi in fase di saldo.

La seconda fragilità dell'Avviso riguarda, come precedentemente accennato, il **riconoscimento della sede legale**, ma non di quella operativa. Ciò ha determinato una **rappresentazione territoriale della partecipazione delle imprese meno allineata** con le istanze effettive: i lavoratori del Sud non vengono mappati se la sede legale della loro impresa è localizzata in una Regione, ad esempio, del Nord Italia. Nonostante ciò, **la partecipazione viene valutata nel suo complesso armonica ed equilibrata**.

Emerge anche che la previsione di un forte **coinvolgimento dei fondi interprofessionali** è stata disattesa. Nonostante la possibilità di presentare istanze cumulative fosse stata creata proprio per incentivare la loro partecipazione, solo due fondi hanno presentato domanda. In teoria, i fondi avrebbero potuto partecipare per conto delle micro e piccole imprese in modo da strutturare le domande e, conseguentemente, agevolare il lavoro di verifica di ANPAL Servizi. Invece, alcune imprese hanno fatto ricorso ai fondi solamente in una fase successiva alla presentazione creando ulteriori problemi logistici.

Gli **ambiti di miglioramento** sono, quindi, **molteplici**. Bisogna, innanzitutto, migliorare **la gestione dei risultati del Fondo**, prevedendo una corrispondenza tra le competenze dichiarate nel piano formativo e quelle in uscita da verificare per l'effettiva attestazione: anche sulla base di una **diversa impostazione dell'Avviso**, occorrerà prevedere nel sistema informativo che raccoglie le istanze delle imprese dei campi che codifichino le informazioni relative ai progetti formativi in fase di accettazione e in quella di verifica finale.

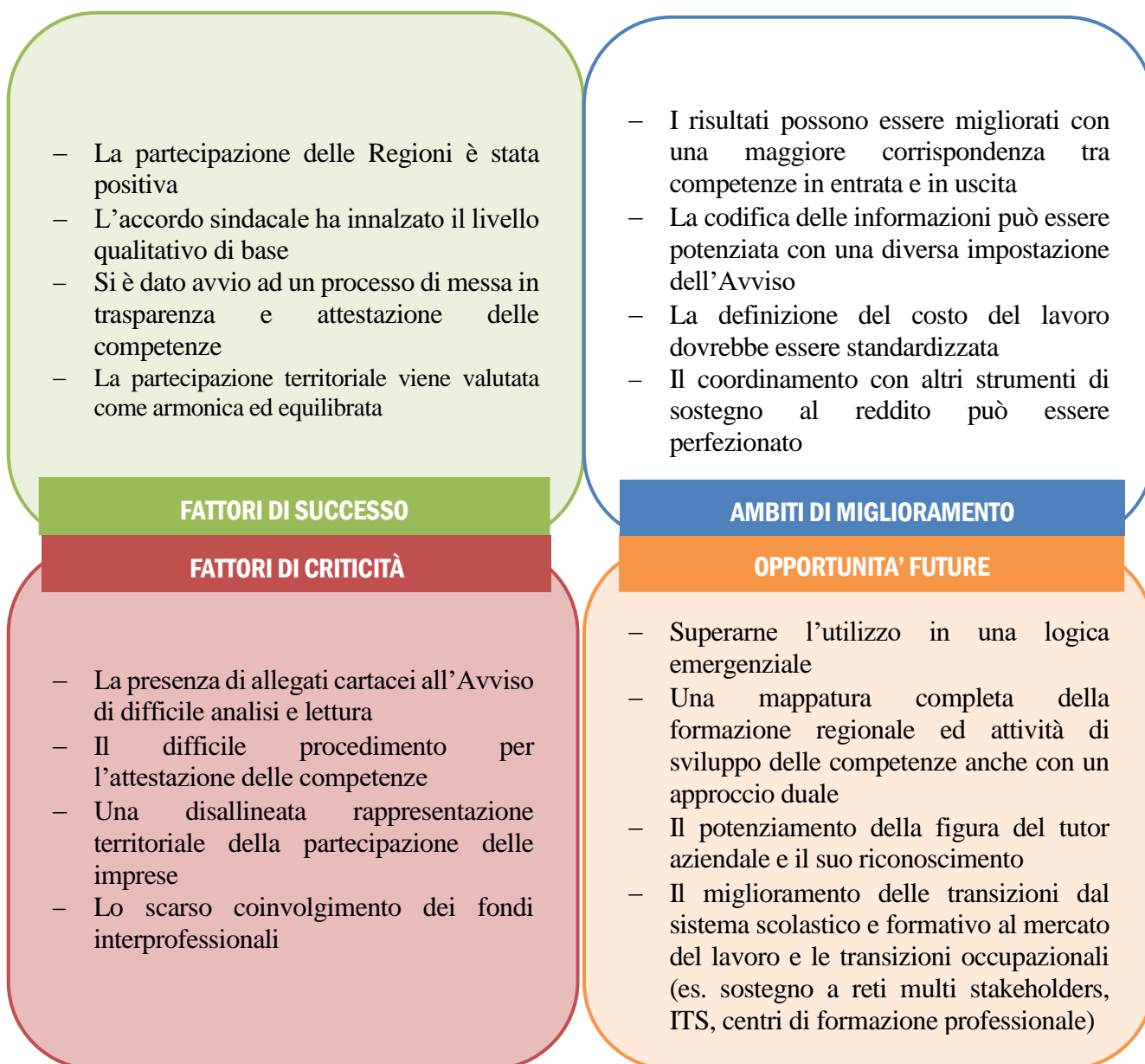
Dal punto di vista gestionale, è richiesta una più precisa **definizione del costo del lavoro** per standardizzare il processo e un maggior **coordinamento con altri strumenti di sostegno al reddito** che presuppongono la riduzione dell'orario di lavoro, ad esempio la cassa integrazione.

Inoltre occorre potenziare la partecipazione dei Fondi interprofessionali e rendere più sistematico il coinvolgimento delle Regioni.

Infine, dalle interviste, emerge che il Fondo risulta essere ben integrato rispetto all'assetto generale della strategia del PON SPAO e alle sue priorità e che potrebbe essere **fondamentale per il complessivo processo di individuazione, validazione e certificazione delle competenze da tempo richiesto a livello europeo**. Il Fondo si caratterizza per essere appieno un intervento di politica attiva, che dovrà non essere temporaneo ma diventare uno strumento di sistema, da utilizzare anche per rafforzare la diffusione del contratto di apprendistato di I e III livello. Le opportunità di crescita e sviluppo del FNC – che non ha ancora una riproposizione certa nella prossima programmazione - sono legate a dei **miglioramenti strutturali**, che andrebbero **previsti a livello di sistema**: superarne l'utilizzo in una logica emergenziale, agganciarlo a una mappatura completa della formazione regionale (ancora non presente) e ad attività di sviluppo delle competenze che possano essere realizzate anche secondo un approccio duale; potenziare lo sviluppo delle capacità formative delle imprese, anche attraverso la figura dei tutor aziendali e di un loro riconoscimento professionale; migliorare complessivamente le transizioni dal sistema scolastico e formativo verso il mercato del lavoro e le transizioni occupazionali, in particolare sostenendo le reti territoriali multi stakeholders, puntando sulla riqualificazione degli Istituti Tecnici Superiori come

soggetti anche per la formazione continua e sullo sviluppo della Terza Missione delle Università, ripensando il ruolo dei centri di formazione professionale. L'impianto delle riforme previste dal PNRR e dalla nuova programmazione dovrebbe, quindi, puntare su questi temi centrali per sviluppare la formazione professionale e le politiche attive, anche con l'obiettivo di rendere operativi quei dispositivi che sostengono la persona nelle transizioni e nel riconoscimento del potenziale formativo, come ad esempio il Fascicolo elettronico del lavoratore. In particolare rispetto al programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), finanziato dal PNRR per potenziare le opportunità occupazionali finalizzate al ricollocamento nel mercato del lavoro di disoccupati, beneficiari del reddito di cittadinanza, disoccupati percettori di NASpI e lavoratori in cassa integrazione, il FNC potrebbe essere utilizzato in chiave complementare e preventiva andando a sostenere la riqualificazione dei lavoratori per il passaggio da aziende in crisi ad altre imprese.

La rappresentazione grafica mostrata di seguito evidenzia, sotto forma di **analisi SWOT**, i principali aspetti positivi e negativi emerse e individua, soprattutto, gli ambiti di miglioramento dello strumento.



5 Conclusioni e raccomandazioni

Il **Fondo Nuove Competenze** è stato creato per **aiutare le imprese a formare e aggiornare le competenze dei propri lavoratori** per rispondere alle trasformazioni dei sistemi produttivi dovuti alla pandemia COVID-19. Dall'analisi di contesto del periodo pandemico, emerge una situazione preoccupante – anche se in ripresa nel 2021 - per il mercato del lavoro, in cui **la diminuzione della forza lavoro e degli occupati**, così come delle persone in cerca di occupazione, **rileva un dato allarmante**, soprattutto se si guarda alle donne e ai giovani. Anche le informazioni relative agli investimenti sulla formazione dei lavoratori restituiscono una fotografia con luci e ombre: **nel nostro Paese sono ancora ampi i margini di miglioramento per potenziare i percorsi di *upskilling* e *reskilling*** di una popolazione che rispetto alla media europea parte già svantaggiata sui livelli di titoli di studio e di raggiungimento delle competenze di base, digitali e professionali. Secondo i dati del DESI (Digital Economy and Society Index) 2021, riferiti all'anno 2020, l'Italia è ventesima in Europa per livello di digitalizzazione dell'economia e della società e venticinquesima per la dimensione del capitale umano, che raccoglie gli indicatori legati alle competenze: solo il 42% delle persone fra i 16 e i 74 ha competenze digitali almeno di base e solo il 22% ha competenze superiori al livello di base mentre il 3,6% è specializzato in ICT. Particolarmente preoccupante, inoltre, è la quota di giovani Early School Leavers, cioè con la sola licenza media, e di NEET, molti inattivi o svantaggiati.

In questo quadro, il Fondo, insieme ad altri strumenti nazionali e all'interno della nuova strategia sulle politiche attive promossa dal PNRR, si dedica allo sviluppo del capitale umano come fonte primaria di contrasto alle conseguenze della pandemia. Le analisi contenute nel presente Approfondimento tematico hanno l'obiettivo di **fornire una fotografia dello strumento allo stato attuale e delle sue caratteristiche principali**.

Un primo risultato evidente relativo alla sperimentazione del Fondo Nuove Competenze è il **successo in termini di partecipazione da parte dei beneficiari**, quindi del numero delle imprese che hanno presentato le istanze. L'analisi qualitativa ha permesso di evidenziare come questo successo si possa attribuire in prima battuta alla **scelta innovativa rispetto alle modalità di accesso al Fondo**: aver messo come condizione vincolante per utilizzare queste risorse la presentazione di un accordo sindacale per la riduzione dell'orario di lavoro in funzione di un percorso di riqualificazione delle competenze ha messo in moto processi partecipativi negoziali e di contrattazione che hanno condotto all'emersione dei fabbisogni sia delle imprese sia dei lavoratori. Da qui le tante istanze presentate, i tanti accordi sindacali presentati anche nelle aree caratterizzate da condizioni di maggiore deprivazione economica e svantaggio nei sistemi produttivi (filieri, cluster, etc.), ad esempio le aree del Mezzogiorno.

In effetti, l'analisi delle informazioni quantitative ci restituiscono una **presenza molto significativa di istanze presentate da imprese delle regioni meno avanzate**. E questo nonostante il vulnus nell'attuale sistema di raccolta dei dati che consente la registrazione solo della sede legale dell'azienda e non di quelle operative: quindi si potrebbe supporre anche un maggior coinvolgimento di accordi e progetti formativi al Sud rispetto a quanto emerso con le informazioni a disposizione.

Inoltre l'attuale sistema di raccolta dei dati non consente di rilevare la dimensione delle imprese che hanno avuto accesso al Fondo: questo è un **aspetto da migliorare**, considerando che l'ossatura del sistema produttivo italiano è per oltre il 90% composta da micro e piccole imprese, e quindi sarebbe importante

poter valutare se e quanto questa tipologia di impresa abbia avuto accesso al Fondo e con quale distribuzione territoriale. Il dato per cui le istanze presentate da singole imprese è nettamente superiore a quello di istanze presentate da aziende consorziate può fare ipotizzare una maggiore partecipazione delle imprese di medio-grandi dimensioni, che hanno strutturalmente una maggior forza per presentare progetti di riconversione produttiva e di riqualificazione dei lavoratori da sole rispetto alle piccole e piccolissime imprese.

Analogo discorso vale per il settore produttivo delle imprese. L'attuale sistema di raccolta dei dati non restituisce questa informazione, ma conoscere se ci sono stati degli effetti di concentrazione su determinate filiere di produzione, anche in funzione di fasi di fragilità dei cicli di produzione oppure di una loro riconversione, consentirebbe valutazioni più mirate su come il FNC possa aver contribuito a intervenire sulle transizioni in corso a livello industriale e del lavoro.

Complessivamente, quindi, **una prima raccomandazione** riguarda il **potenziamento del sistema informativo** in cui confluiscono le informazioni delle istanze da parte dei beneficiari.

Una seconda evidenza emersa riguarda il **processo di presentazione**, verifica e finanziamento dei progetti formativi. Secondo quanto previsto dal Decreto attuativo del Fondo, le risorse coprono le ore di lavoro rimodulate per la partecipazione dei lavoratori ai progetti formativi di riqualificazione. Questi progetti devono prevedere l'approvazione delle Regioni che hanno la titolarità esclusiva della programmazione e della gestione della formazione e delle politiche attive del lavoro. La copertura finanziaria per la realizzazione dei progetti può essere a carico di fondi regionali (ad esempio il FSE), dei Fondi interprofessionali, delle imprese. L'analisi qualitativa ha messo in evidenza che la partecipazione delle Regioni c'è stata nell'approvazione dei progetti, ma che è prevalsa la modalità di risposta del silenzio-assenso. Dal punto di vista del finanziamento, a parte l'esempio dell'Accordo con la Provincia di Trento, le regioni non hanno contribuito con fondi propri a cofinanziare i percorsi di riqualificazione. Analogamente si è registrata una bassa partecipazione dei Fondi interprofessionali proprio nel sostenere progettazioni specifiche con le risorse della bilateralità. Se ne deduce, quindi, che sono state le imprese in modo nettamente prevalente a coprire i costi dei progetti di formazione. Le informazioni relative a questi progetti peraltro non sono state rilevate in modo puntuale nell'attuale sistema di raccolta dei dati per l'ammissibilità delle istanze, ma solo come allegati di testo; il che, come messo in luce dal confronto con i testimoni privilegiati, ha reso complessa da una parte l'analisi di merito sulle singole proposte, dall'altra la possibilità di acquisire informazioni sugli esiti delle attività formative e in particolare sulle competenze acquisite.

Una seconda raccomandazione riguarda, quindi, una **messa a punto del processo di presentazione, verifica e finanziamento dei progetti formativi**, innanzitutto prevedendo **nel sistema informativo di raccolta delle istanze campi specifici** che codifichino in modo puntuale alcune informazioni contenute nei progetti formativi in fase di accettazione e in quella di verifica finale. In seconda battuta occorrerà **potenziare la partecipazione delle Regioni**, in modo che, oltre a approvare formalmente i progetti di riqualificazione delle competenze dei lavoratori, possano contribuire alla loro realizzazione anche mettendo a sistema le proprie risorse sulla formazione professionale, in particolare quelle del FSE+. Analogamente sarà necessario **attivare un confronto stabile con i Fondi interprofessionali**, per individuare modalità di sostegno ai percorsi formativi attraverso le risorse della bilateralità, con un particolare riferimento agli Avvisi relativi a Conti di Sistema in cui le aziende possono aggregarsi in piani

formativi comuni, gestiti da Enti di formazione accreditati. Questa modalità potrebbe sostenere in particolare l'aggregazione delle piccole e piccolissime imprese e quindi una loro maggiore partecipazione al FNC.

Il terzo aspetto emerso riguarda l'importanza che **da sperimentazione il FNC diventi uno strumento a sistema** nel nuovo impianto di politiche attive che si sta costruendo sia attraverso il programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), finanziato dal PNRR per potenziare le opportunità occupazionali delle persone senza lavoro, sia le risorse del nuovo ciclo programmatico 2021-2027 che saranno investite in un Piano nazionale dedicato a Giovani, donne e Lavoro e nei singoli Programmi regionali in tema di *upskilling* e *reskilling* dei lavoratori. In termini generali, il FNC potrebbe essere utilizzato in chiave complementare e preventiva avendo come target i lavoratori occupati per sostenerne la riqualificazione, eventualmente anche per la risoluzione delle situazioni occupazionali delle aziende in crisi. In questo quadro, come evidenziato anche dai testimoni privilegiati, l'uso del FNC andrà connesso in modo più efficace agli altri strumenti di sostegno al reddito. **Una terza raccomandazione** riguarda, quindi, **istruire un aggiornamento della decretazione che ha istituito il FNC, collegandolo a sistema** con l'impianto complessivo di rilancio delle politiche attive e di revisione degli ammortizzatori sociali.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Pubblicazioni di interesse

- Commissione Europea, Digital Economy and Society Index 2021 Italy, Anno 2021.
- INAPP, Rapporto INAPP 2021 - Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post covid-19, Anno 2021.
- ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro, Anno 2021a.
- ISTAT, La condizione professionale della popolazione residente nel 2019, Anno 2021b.
- Istat, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inps, Inail e ANPAL, Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione, Anno 2021c.
- ISTAT, Il mercato del lavoro nel terzo trimestre del 2021, Anno 2021d.

Siti web di interesse

- http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXDISOCCU1.