

Modelli ed esperienze di formazione continua per i lavoratori interinali: una comparazione tra Italia e Francia*.

di Lilli Casano

1. Flessibilità, formazione e garanzie per i lavoratori. 2. Modelli di regolazione della formazione per i lavoratori interinali in Italia ed in Francia. 3. Il sistema francese: le sfide delle competenze formali e dell' "insertion" agli svantaggi educativi. 4. Il sistema italiano: potenzialità e limiti di un'esperienza innovativa nel "grande business della formazione". 5. Conclusioni.

1. Flessibilità, formazione e garanzie per i lavoratori.

La formazione professionale, in particolare quella continua e permanente, è ormai da tempo considerata in Europa uno strumento indispensabile per affrontare le sfide occupazionali che interessano le economie nazionali, non solo perché alle politiche formative viene riconosciuta la capacità di ridurre il disallineamento qualitativo tra domanda ed offerta di lavoro, ma anche perché esse possono fungere da cerniera tra due sfere di tutela dei lavoratori che sembrano contrapposte: la tutela del posto di lavoro e la tutela nel mercato del lavoro. La riflessione sui cambiamenti dei modelli di carriera lavorativa nei paesi più sviluppati suggerisce di superare questa visione dualistica, pensando a sistemi di tutela che dal posto di lavoro si estendano al mercato attraverso la fruizione di diritti “trasferibili” (Gazier, 2009; Schmid, 2009; Supiot, 2003), tra i quali il diritto alla formazione continua riveste una posizione di rilievo.

La possibilità di utilizzare la leva formativa come strumento per fronteggiare l'incertezza dei percorsi occupazionali assume una particolare rilevanza, ma anche profili problematici, nel caso del lavoro atipico. Sebbene la consapevolezza di una maggiore efficacia delle politiche del lavoro basate sulla qualificazione professionale rispetto alle politiche di mera flessibilizzazione dei mercati del lavoro (Barbieri, Scherer, 2007) sia ormai diffusa, il riferimento al rapporto tra flessibilità e qualificazione professionale rimanda attualmente a due visioni differenti: da un lato, quella veicolata dalla Strategia Europea per l'Occupazione, che vede la formazione professionale continua come un'alternativa alla sicurezza dell'impiego, volta a facilitare i cambiamenti di status in mercati del

*

Il paper anticipa i risultati di una ricerca, ancora in corso, condotta sotto la tutorship del prof. Bruno Caruso e della prof.ssa Anna Cortese nell'ambito del Dottorato di ricerca in Diritto del lavoro dell'Unione Europea, XXIV ciclo. Altri risultati parziali di questa ricerca hanno costituito oggetto di un contributo, pubblicato nel settembre 2011 all'interno del volume “Productivity, Investments and the challenge of youth employment”, (a cura di) P. Manzella e L. Rustico, edito da Cambridge Scholars Publishing.

lavoro fluidi, attenuandone i rischi; dall'altro, quella riconducibile alla prospettiva teorica dei mercati transizionali, ma richiamata anche nella Carta di Nizza all'art.14¹, che definisce la formazione continua come un *diritto fondamentale* da riconoscere a tutti i cittadini nel corso dei loro *percorsi* professionali.

Ulteriori ambivalenze riguardano il profilo dei destinatari degli interventi formativi: la formazione continua nasce nell'alveo del contratto di lavoro come diritto legato allo status di lavoratore dipendente per proteggerlo dal rischio di perdita del proprio impiego, ma originariamente non è concepita in funzione dell'aumento dell'occupabilità in una prospettiva di carriera esterna. Questa seconda accezione è, invece, quella più specificamente riferibile al nesso flessibilità-formazione. Se definiamo l'occupabilità come “capacità di ottenere e conservare un lavoro” (Gazier, 2009), nel corso di una carriera che non si gioca più all'interno di un solo posto di lavoro, ma prevede molteplici cambiamenti, l'occupabilità diventa la capacità di restare autonomi lungo il proprio percorso occupazionale, di interagire con diversi datori di lavoro, di cambiare strada, di forgiarsi un itinerario lavorativo individualizzato (Ibidem).

Nel caso del lavoro interinale l'apprendimento sul lavoro, l'aggiornamento continuo e la traduzione in competenze certificate ed esportabili delle abilità acquisite nei vari episodi lavorativi possono favorire l'occupabilità dei lavoratori e potenziare le loro capacità di sottrarsi alle “trappole” della precarietà e del disordine lavorativo (Avola, 2005; Barbieri, Scherer, 2007; Cortese, 2005; Fullin, 2004), aiutandoli a costruire “carriere promozionali esterne” (Cortese, 2008). Tuttavia, se le opportunità di apprendimento permettono di distinguere le forme di impiego atipico “buone” da quelle “cattive” (Barbieri, Scherer, 2007), la forte enfasi sulla formazione nel lavoro atipico non sempre risponde alla logica del *diritto* “in più” da rendere agibile a tutti i lavoratori nel corso dell'intera carriera, ma più spesso si traduce nell'assunto che qualsiasi opportunità di qualificazione costituisca un vantaggio per i lavoratori atipici.

Sebbene nel nostro paese non si sia ancora sviluppato un ampio dibattito sul ruolo della formazione per gli interinali, l'idea della formazione come “bene in sé” è rintracciabile nei contributi di alcuni giuslavoristi che hanno intravisto nell'istituzione di programmi specifici di formazione per i lavoratori interinali una chiave di volta per trasformare la forma più odiata di lavoro atipico in una prospettiva di “valorizzazione del capitale umano” (Tiraboschi, 2005). Altri autori, invece, hanno sottolineato come la formazione non possa essere considerata una sorta di “tranquillizzante panacea” per contrastare la precarietà nel mercato del lavoro, ma possa rivelarsi inefficace se non coniugata con altri strumenti, come ammortizzatori sociali e incentivi all'inserimento ed alla stabilizzazione (Caruso, 2007) ed hanno auspicato un affinamento del quadro regolativo, per evitare che i profili più innovativi della disciplina restassero “lettera morta”(Timellini, 2004). Come è stato sottolineato, l'efficace attuazione di una norma deve fare i conti con le molteplici “intermediazioni del diritto” (Ghaffari et al., 2008), pertanto è necessario pensare, da un lato, a specifici istituti ed incentivi atti a valorizzare le carriere esterne (Biagioli, Reyneri, Seravalli, 2004), dall'altro, a meccanismi di

¹ CEDU- Art.14 c.1. Ogni individuo ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua.

aggiustamento che tengano conto delle caratteristiche del contesto e dei mercati del lavoro locali, del profilo dei beneficiari e delle imprese presso cui operano.

Ai lavoratori interinali, in particolare, la formazione può servire a raggiungere posizioni più garantite attraverso il recupero e l'accrescimento delle competenze. L'idea di percorso promozionale rimanda ad almeno due dimensioni cruciali: la possibilità di “fare tesoro” di ogni opportunità di qualificazione (certificazione delle competenze) e la reale opportunità di “crescere” attraverso le esperienze formative secondo un progetto professionale coerente. Questi due soli elementi bastano ad escludere dagli interventi di formazione per l'occupabilità tanto quelli più brevi per l'adattamento a specifiche mansioni poco qualificate, quanto quelli relativi a generiche *soft skills* che non si traducono in un reale sviluppo delle capacità lavorative.

D'altra parte, la conciliabilità degli interessi di imprese e lavoratori in materia di investimenti in formazione non può essere data per scontata, né affidata ad “automatismi” di mercato, soprattutto nell'ambito della somministrazione di manodopera. Le opportunità di apprendimento possono essere limitate da derive opportunistiche degli attori coinvolti, che possono essere arginate ribadendo con forza la natura di *bene pubblico e condiviso* della formazione continua (Trigilia, 2005), la cui tutela dovrebbe coinvolgere aziende, lavoratori, istituzioni e parti sociali per conciliarne i diversi interessi.

In questa prospettiva alcuni paesi europei (Francia, Italia, Spagna, Austria, Olanda, Belgio, e recentemente Lussemburgo) hanno istituito fondi bilaterali destinati a raccogliere e gestire le risorse derivanti dalla contribuzione delle Agenzie interinali per la formazione continua dei propri lavoratori. Alla base di questa scelta vi è tanto la convinzione che la formazione continua rappresenti un terreno elettivo di confronto tra le parti sociali, quanto la consapevolezza delle difficoltà di accesso al sistema formativo da parte dei lavoratori interinali per via della peculiarità della relazione di impiego (triangolare) che li coinvolge, che può deresponsabilizzare rispetto alla formazione sia le Agenzie, sia le imprese utilizzatrici. Le esperienze di bilateralità sono riconducibili alle tradizioni regolative dei paesi promotori, ma anche alle sollecitazioni comunitarie per la creazione di modelli nazionali di *flexicurity* fondati sulla concertazione fra le parti sociali (Guarriello, 2006; Pais, 2007; Winterton, 2007). In ogni caso, la capacità dei sistemi di formazione concertati fra le parti sociali di raggiungere un equilibrio tra gli interessi in gioco non può essere data per scontata, ma dipende tanto da fattori istituzionali, quanto dalle prassi organizzative e dai rapporti di forza tra gli *stakeholders*. Tra le maglie della bilateralità, inoltre, possono nascondersi meccanismi di negoziazione degli obiettivi che non necessariamente si inscrivono in una logica di “bene comune”.

Questi fattori di differenziazione possono essere meglio evidenziati in una prospettiva di analisi comparata, anche se il confronto tra modelli nazionali di regolazione della formazione per i lavoratori interinali è reso difficile dalle differenze riguardanti sia il quadro normativo, estremamente variabile da un paese ad un altro, sia le caratteristiche dei mercati del lavoro nazionali (il modello di disoccupazione, la numerosità ed il profilo sociale dei lavoratori interinali), sia i fattori istituzionali che storicamente hanno definito in ciascun paese le caratteristiche dei sistemi generali di formazione continua. La nostra scelta di comparare il caso italiano con quello francese è legata, da un lato, all'esplicito tentativo dei *policy makers* italiani di ispirarsi al modello francese di formazione

per i lavoratori in somministrazione; dall'altro, a fattori che accomunano le due esperienze nazionali: dalle caratteristiche dei mercati del lavoro e dei modelli di disoccupazione (limitatamente alla discriminazione per età e di genere), al quadro giuridico del lavoro interinale (caratterizzato dal progressivo allentamento di vincoli originariamente molto stringenti imposti alla somministrazione di manodopera), fino alla similarità dei sistemi di regolazione della formazione continua, che tendono entrambi verso un modello misto statale-associativo.

2. Modelli di regolazione della formazione continua per i lavoratori interinali in Italia ed in Francia.

Caratteristiche comuni ed elementi di differenziazione fra i due modelli nazionali di regolazione della formazione per i lavoratori interinali possono essere colti a tre principali livelli: in relazione al quadro normativo ed all'architettura istituzionale del sistema; sul piano della *governance* e dell'articolazione delle tipologie di intervento; rispetto alla congruenza del profilo dei beneficiari con le caratteristiche dell'offerta formativa e alle disuguaglianze di accesso. In questo paragrafo svilupperemo la comparazione fra i due sistemi nazionali rispetto ai primi due parametri, rimandando ai paragrafi successivi il riferimento al terzo.

Sul primo versante, tanto in Francia quanto in Italia la formazione per i lavoratori interinali è gestita e finanziata da Fondi dedicati. Nel nostro paese il *Fondo formazione per i lavoratori temporanei* (Forma.Temp), istituito dalla l. 30/2003, nasce nel solco dell'esperienza pluridecennale del *Fond assurance formation travail temporaire* (FAFTT) e ne riprende le caratteristiche fondamentali: entrambi i Fondi, istituiti dalle parti sociali previa autorizzazione del Ministero del lavoro, sono incaricati di gestire le risorse provenienti dalla contribuzione obbligatoria delle Agenzie per la formazione (in Francia fino al 2,15% della massa salariale, in Italia ben il 4%). I Fondi mettono a disposizione delle Agenzie differenti strumenti formativi, le cui caratteristiche ed il cui peso in termini di risorse dedicate sono definiti dagli organi decisionali in conformità alle indicazioni espresse dalle parti sociali in sede di contrattazione. Tuttavia, l'accesso ai fondi avviene attraverso modalità diverse nei due paesi: in Italia ha prevalso l'opzione del "conto formazione", secondo una *logica di capitalizzazione* delle risorse, per cui ogni impresa può utilizzare solo l'ammontare dei contributi versati, destinandolo alle diverse tipologie in percentuali fissate dal Fondo; il modello francese si ispira, invece, a una *logica redistributiva*, poiché le risorse sono soggette a "*mutualisation*" e una volta raccolte sono assegnate alle imprese sulla base delle loro esigenze, a prescindere dall'ammontare versato². In entrambi i casi, la scelta sugli investimenti è sempre affidata alle Agenzie, tranne che per la formazione su domanda individuale. Per quanto riguarda, infine, la

² Se questo è il principio generale, le prassi attuative se ne discostano però sensibilmente: una parte delle risorse versate dalle Agenzie di maggiori dimensioni viene loro "riservata" per un certo periodo e solo in caso di non utilizzazione viene redistribuita tra le imprese più piccole con bisogni eccedenti rispetto alle proprie disponibilità. Secondo quanto emerso dalle nostre interviste ai rappresentanti del Fondo, si tratterebbe comunque di un buon risultato, considerato che le imprese di dimensioni maggiori, in assenza di questo sistema, gestirebbero autonomamente le proprie risorse e anche quella parte delle risorse (seppur piccola) che alla fine viene redistribuita andrebbe persa. Inoltre, le risorse destinate agli interventi di professionalizzazione ed ai congedi individuali di formazione sono interamente mutualizzate.

destinazione delle risorse, tanto in Francia che in Italia l'articolazione degli interventi formativi segue un doppio binario: da un lato, la formazione professionalizzante "corta" che comporta interventi brevi, predisposti da Agenzie ed imprese utilizzatrici, per rispondere all'esigenza delle imprese di adeguare rapidamente le competenze dei lavoratori al profilo dei compiti da svolgere, più che all'obiettivo di accrescere l'occupabilità a lungo termine dei beneficiari; dall'altro, la formazione continua su domanda individuale, con contenuti più ampi e liberamente scelti dai lavoratori che, nel caso francese, ha dimostrato di avere un impatto positivo sull'aumento del livello di qualificazione dei beneficiari. In entrambi i paesi la maggior parte degli investimenti va alla prima tipologia di interventi, mentre sul versante della formazione continua su domanda individuale si compiono minori sforzi, ma lo squilibrio è molto più evidente in Italia, dove a questa tipologia è destinato appena l'1,7% delle risorse; in Francia, invece, l'impegno è molto maggiore perché sostenuto da ingenti cofinanziamenti di istituzioni europee, nazionali e regionali. Inoltre, come vedremo nei paragrafi successivi, l'articolazione dei dispositivi formativi, i meccanismi formali ed informali di regolazione e le caratteristiche del pubblico di beneficiari differenziano il funzionamento di entrambe le tipologie di intervento nei due paesi.

Similarità e differenze si ripropongono anche sul piano della *governance*. Nonostante le differenti tradizioni istituzionali e di relazioni industriali, nei due sistemi nazionali si rilevano con diversa graduazione elementi critici comuni, legati alla bilateralità. Essi sono riconducibili, in primo luogo, ai meccanismi decisionali che non garantiscono un'effettiva pariteticità³ e alla debolezza dell'attore sindacale, che nel caso francese è amplificata dall'assenza di rappresentanti dei lavoratori tanto nella gestione delle fasi operative, quanto nei rapporti interistituzionali (convenzioni con attori pubblici, accordi a livello locale), di esclusiva competenza del PRISME (associazione datoriale). Nel nostro paese, invece, i rappresentanti sindacali collaborano alle attività formative, riservandosi insegnamenti obbligatori su salute e sicurezza e sulla legislazione sul lavoro, ed hanno partecipato alle (poche) esperienze di concertazione locale finora realizzate. Questo maggiore coinvolgimento dei sindacati italiani nell'implementazione dei progetti formativi, se rappresenta un'occasione di contatto con i lavoratori interinali, non riesce a colmare il tradizionale deficit della loro capacità di aggregare, organizzare e rappresentare gli atipici, ma si configura come un retaggio del tradizionale protagonismo degli enti di matrice sindacale nel sistema italiano della formazione professionale che si iscrive, però, in nuovi scenari di partecipazione subalterna alle strategie della componente datoriale (sono le Agenzie, ad esempio, a scegliere i rappresentanti sindacali da coinvolgere nelle docenze). Pertanto, in entrambi i casi nazionali emerge una contraddizione di fondo insita nella ricerca di una piattaforma di negoziazione paritetica tra parti con differenti capacità di *voice*. Un'asimmetria di potere tra le parti che sembra riflettersi nello scarso impegno dei Fondi rispetto alla formazione continua su domanda individuale.

³ L'art. 19 dello statuto di Forma.Temp, ad esempio, prevede che bastino i tre quarti dei voti favorevoli per l'approvazione delle delibere da parte dell'Assemblea, composta da 5 membri delle tre sigle sindacali e 5 membri di un'unica sigla datoriale, per cui non è difficile immaginare la possibilità di soffocamento della voce di una delle tre parti sindacali eventualmente dissenziente; considerazioni analoghe possono farsi nel caso francese.

Le distanze tra i due modelli nazionali si accentuano se si guarda non solo alla forma (bilaterale) della *governance*, ma anche al livello territoriale dei sistemi di concertazione degli interventi. Al riguardo, tanto in sedi istituzionali (comunitarie e nazionali), quanto nel dibattito scientifico è stata ripetutamente sottolineata la necessità di decentrare le politiche formative ad un livello il più possibile vicino all'emergere delle esigenze di imprese e lavoratori. Accogliendo queste sollecitazioni, sia in Italia che in Francia, i Fondi per la formazione degli interinali hanno partecipato ad esperienze di programmazione di interventi integrati a livello locale e di cooperazione interistituzionale. Questo orientamento strategico è stato più forte in Francia dove ha potuto contare su una tradizione consolidata di regolazione concertata dei mercati del lavoro locali (Regalia, 2009) che ha ispirato anche quello che è stato definito dagli stessi responsabili del Fondo il “prodotto faro” della loro attività: le OPAL (operazioni collettive). Si tratta di interventi di professionalizzazione che coinvolgono lavoratori di diverse Agenzie operanti su uno stesso territorio, per formarli su competenze richieste dal mercato, ma per le quali ogni singola Agenzia non ha una domanda sufficiente da rendere conveniente un investimento individuale, o che richiedono la predisposizione di strumenti didattici complessi e l'intermediazione del FAFTT. Queste operazioni presentano molteplici vantaggi: le Agenzie possono “mutualizzare” bisogni comuni, superando anche i tradizionali vincoli agli investimenti in formazione in condizioni di penuria di figure qualificate e di alta mobilità dei lavoratori; i lavoratori hanno l'opportunità di accedere a delle qualifiche in linea con le prospettive occupazionali del loro bacino territoriale; le istituzioni locali preposte al governo del mercato del lavoro riescono a trovare nuovi interlocutori per rispondere alla sfida del mantenimento dei tassi di occupazione⁴. Nella stessa prospettiva di decentramento delle misure di valorizzazione delle risorse umane a livello locale, nel settembre 2009 è stata stipulata una convenzione quadro tra FAFTT, PRISME (l'associazione di rappresentanza datoriale di settore) e *Pole Emploi* (servizi pubblici per l'impiego): il *Pole Emploi* si impegna ad orientare i lavoratori disoccupati verso la scelta di un percorso di professionalizzazione interinale; PRISME a convincere le Agenzie associate a stipulare contratti di professionalizzazione ed a collaborare con il servizio pubblico mettendo a disposizione le proprie competenze; il FAFTT assume un ruolo di intermediazione e coordinamento e si fa carico del finanziamento delle misure formative. Sullo sfondo di questa convenzione sono già stati firmati numerosi accordi regionali.

Tuttavia, nel caso francese anche a livello locale la programmazione degli interventi formativi è improntata ancora una volta ad una prospettiva prevalentemente “domandista”: gli interessi dei lavoratori non trovano un'adeguata rappresentanza poiché i sindacati non partecipano ai tavoli della concertazione. Un'assenza che i dirigenti del Fondo e i rappresentanti sindacali da noi intervistati commentano con toni assai diversi: gli uni lamentano pretestuosamente la difficoltà di individuare esponenti del mondo sindacale competenti e disponibili a partecipare a livello locale, gli altri

⁴ Il numero delle operazioni collettive realizzate dal FAFTT è cresciuto progressivamente negli ultimi anni: tra il 2009 ed il 2010 esse hanno riguardato più di 2400 lavoratori in 20 regioni e le figure professionali ed i settori coinvolti sono stati molteplici: costruzioni, logistica, industria, nucleare, trasporti, sebbene i primi tre assorbano il 79% degli investimenti (FAFTT, 2010).

denunciano discriminazioni politiche e pratiche sistematiche di esclusione dei rappresentanti sindacali dai tavoli della concertazione locale.

Nel caso italiano le iniziative di cooperazione interistituzionale a livello locale promosse dal Fondo sono state meno frequenti e hanno riguardato soprattutto l'orientamento e il ricollocamento professionale di disoccupati attraverso il canale del lavoro in somministrazione. Inizialmente le Agenzie hanno partecipato a queste iniziative soprattutto per promuovere le loro attività ampliando il numero degli iscritti alle loro banche dati (Cucchi, Querci, 2009). Di recente, tuttavia, il Fondo si è impegnato in direzione di un cambio di prospettiva, promuovendo un'offerta di servizi per la regolazione del mercato del lavoro, coordinando l'azione delle Agenzie e ricercando la collaborazione di *partners* (istituzionali o appartenenti al mondo dell'associazionismo) con esperienza nel settore dell'orientamento. In particolare, sono state avviate iniziative di orientamento nelle scuole: le Agenzie hanno contribuito con moduli formativi, finanziati da Forma.Temp, su tematiche riguardanti il mercato del lavoro ed hanno promosso gli incontri con professionisti di vari settori ed aziende.

Negli ultimi anni, inoltre, il dispiegarsi degli effetti della crisi occupazionale e la promulgazione della legge 02/09, che ha valorizzato il ruolo delle Agenzie nella predisposizione di misure integrate di politiche attive e passive per i disoccupati, ha spinto il Fondo ad impegnarsi in iniziative per l'inserimento di lavoratori svantaggiati. Sono stati realizzati interventi in collaborazione con le Province (Milano e Torino) che prevedevano la creazione di percorsi di riqualificazione ed inserimento occupazionale per disoccupati di lunga durata, lavoratori in mobilità, donne disoccupate, disoccupati over-50, guidati dalle Agenzie (che hanno mobilitato le risorse del Fondo) ed accompagnati da incentivi economici offerti dalla Provincia (contributi *una tantum* per l'attivazione di contratti di lavoro a tempo indeterminato nel caso milanese, crescenti a seconda della durata di contratti temporanei nel caso torinese). In entrambi i casi i beneficiari hanno sottoscritto un "Patto di adesione" che li vincolava ad accettare i percorsi offerti dalle Agenzie.

La stessa logica è alla base dell'Accordo del 13 maggio 2009 tra Ministero del lavoro e parti sociali per la sperimentazione di iniziative di *workfare* per i lavoratori in somministrazione disoccupati: a questi, previa sottoscrizione di un "Patto di attivazione", vengono proposti percorsi di riqualificazione (finanziati attraverso risorse Forma.Temp e cofinanziamenti regionali a valere sul FSE) e di inserimento (ad opera delle Agenzie), accompagnati da un sostegno al reddito di 1300 euro⁵. Come nel caso francese, l'Accordo mira a favorire la cooperazione tra Agenzie ed istituzioni locali e l'integrazione tra risorse provenienti dalla bilateralità e risorse pubbliche nazionali ed europee, per far fronte a situazioni particolarmente critiche.

In definitiva, tanto in Francia che in Italia, la partecipazione dei Fondi ad esperienze di concertazione a livello locale, se è stata sollecitata dall'esigenza di sponsorizzare la propria attività e di reperire ulteriori risorse altrimenti inaccessibili, ha contribuito a radicare le Agenzie nel territorio, estendendo i confini della loro attività di intermediazione (Triby et al., 2008). Se nello schema tipico

⁵ Finanziato attraverso il Fondo di Rotazione ex l. 236/96 integrato da risorse provenienti dagli enti bilaterali del settore.

del lavoro interinale, infatti, le Agenzie fungono da intermediari tra lavoratori ed imprese in un rapporto triangolare, attraverso queste esperienze esse diventano il fulcro di un rapporto più complesso, che coinvolge lavoratori, imprese, servizi pubblici per l'impiego ed enti di formazione del territorio. In questo modo, le Agenzie contribuirebbero a strutturare tanto la domanda quanto l'offerta di lavoro, elaborando strategie sempre più sofisticate di “produzione di capacità di lavoro” e “fluidificando” anche il bacino dei lavoratori cosiddetti svantaggiati, grazie alla collaborazione con i servizi pubblici per l'impiego.

Obbiettivi così ambiziosi presuppongono, però, un'idea condivisa della formazione come “bene pubblico” che metta al riparo da possibili derive opportunistiche. A maggior ragione nei casi in cui le Agenzie sono coinvolte nell'attuazione di politiche di attivazione, è necessario controllare che ai ben noti rischi connessi alla logica del *workfare* e del “lavoro a tutti i costi”, non si aggiungano quelli legati ad un ridisegno delle opportunità lavorative dettato soprattutto dalle esigenze a breve termine delle Agenzie e dei loro clienti. Al riguardo diventa cruciale il ruolo dell'attore pubblico e di una rappresentanza efficace dei lavoratori interinali, soprattutto se ai nuovi sistemi formativi si attribuisce il duplice ruolo di sopperire alla mancanza di un quadro organico ed efficiente di garanzie e tutele per i lavoratori atipici, da un lato, e di favorire il riallineamento tra domanda ed offerta di lavoro a livello locale, dall'altro.

3. Il sistema francese: le sfide delle competenze formali e dell'*insertion* agli svantaggi educativi.

Sebbene la recente crisi economica abbia drasticamente ridotto il volume del lavoro interinale in Francia, la crescita costante degli ultimi vent'anni ha reso il mercato del lavoro interinale francese il quarto per ordine di grandezza dopo Stati Uniti, Giappone e Regno Unito (PRISME, 2009). L'utilizzo di questa forma d'impiego è diffuso soprattutto nel settore industriale, sebbene negli ultimi anni sia cresciuta la sua presenza nei servizi. Il 45% dei lavoratori interinali francesi è rappresentato da giovani al di sotto dei 30 anni, soprattutto maschi (71%), con un livello di istruzione mediamente più basso rispetto ai colleghi degli altri paesi, in quanto il 52% non ha conseguito il diploma (Ibidem). Questa forma di impiego sembra, dunque, giocare un ruolo determinante nel ridurre le difficoltà di inserimento dei lavoratori meno qualificati e dei giovani usciti dal sistema scolastico con qualifiche troppo deboli per competere con i coetanei più istruiti su altri canali di inserimento. In Francia, d'altra parte, il rischio di disoccupazione è legato tanto al livello quanto al tipo di istruzione e riguarda principalmente i giovani senza alcun titolo di studio o diplomati nella filiera professionale (Givord, 2005).

Sul ruolo delle Agenzie interinali come veicolo di *insertion* si è molto discusso in Francia e l'efficacia della loro azione su questo versante ha rappresentato la chiave della loro progressiva istituzionalizzazione e del raggiungimento di una posizione concorrenziale rispetto ai servizi pubblici per l'impiego. A partire dagli anni novanta si sono moltiplicate le ETTI (*Entreprises de travail temporaire d'insertion*), specializzate nell'inserimento di soggetti svantaggiati, ma anche le esperienze di collaborazione tra Agenzie generaliste e l'ANPE (*Agence Nationale Pour l'Emploi*).

Allo stesso tempo, la legittimazione del loro operato agli occhi del sindacato è avvenuta solo dopo intense lotte volte alla conquista di garanzie per gli interinali il più possibile vicine a quelle dei lavoratori standard, tra le quali la creazione di un sistema dedicato di formazione, gestito dalle parti sociali sul modello delle OPCA di settore⁶, ha rappresentato un vero e proprio vessillo. Allo stato attuale, il sistema poggia su un quadro normativo forte, basato sul principio dell'estensione del *diritto individuale alla formazione continua* a tutti i lavoratori (anche atipici), che si traduce, da un lato, in rigide prescrizioni in tema di perequazione delle risorse tra territori e categorie di lavoratori⁷, dall'altro, nella creazione di strumenti che rendono i diritti dei lavoratori trasferibili (dalla cumulatività dei diritti maturati nei differenti “episodi” lavorativi per l'accesso ai congedi di formazione, all'organizzazione di un sistema sofisticato di riconoscimento delle competenze acquisite).

Pertanto, il modello francese di formazione per i lavoratori interinali si è costruito sul duplice asse della promozione dell'accesso all'impiego dei soggetti svantaggiati e della protezione dei lavoratori interinali dal rischio di precarizzazione dei percorsi lavorativi, attraverso l'acquisizione di qualifiche formali e trasferibili. Da ciò, i due elementi caratterizzanti questo sistema: il collegamento tra formazione e lavoro, formalmente sancito da un contratto tra Agenzia e lavoratore in formazione; il monitoraggio e la valutazione degli interventi formativi, in termini di rendimento occupazionale (accesso all'impiego stabile, aumento dell'intensità di lavoro) e di sviluppo delle qualifiche, che non hanno riscontro in altri paesi europei.

Alla formazione gestita dal FAFTT si accede attraverso tre canali con caratteristiche e finalità differenti (*Plan Formation, Professionnalisation, Congées individuels*). Le risorse, provenienti dalla contribuzione delle Agenzie e da cofinanziamenti (soprattutto FSE) sono redistribuite tra le tipologie formative proporzionalmente all'ammontare dei contributi versati su ciascun canale dalle imprese (1,20%⁸ della massa salariale sul *Plan formation*, 0,50 sulla *Professionnalisation*, 0,30 sui *Congées individuels*). I *Plans formation* comprendono tutti gli interventi programmati dall'Agenzia nel quadro della sua attività ordinaria di gestione delle risorse umane, rispondono, cioè, all'obbligo di formazione per l'adeguamento al posto di lavoro imposto a tutte le imprese: si tratta, dunque, di esperienze formative di breve durata, spesso certificate con licenze obbligatorie per lo svolgimento di particolari mansioni o l'utilizzo di macchine. Per questo motivo riteniamo più interessante concentrare l'analisi da un lato sul canale della *Professionnalisation*, dall'altro, su quello della formazione su domanda individuale. Tuttavia, bisogna sottolineare che l'esistenza di due canali separati, uno per i Piani aziendali, l'altro per gli interventi di professionalizzazione, testimonia la

⁶ Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, fondi bilaterali che hanno il compito di gestire le risorse provenienti dalla contribuzione obbligatoria delle imprese a titolo di formazione continua dei propri lavoratori.

⁷ Allo scopo di perequare in maniera più efficiente le risorse destinate ai diversi territori ed alle diverse fasce della forza lavoro, assicurando l'accesso dei più “deboli” (atipici, disoccupati di lunga durata, lavoratori espulsi dalle ristrutturazioni economiche, lavoratori immigrati, ecc...) alla formazione continua, una parte delle risorse raccolte da tutti i fondi, e quindi anche dal FAFTT, viene trasferita al FPSPP (*Fond de sécurisation des parcours professionnels*), che li redistribuisce a seconda delle priorità.

⁸ In realtà, le imprese con più di 20 dipendenti possono scegliere di versare al FAFTT solo una parte (minimo il 7%) di questa voce contributiva, gestendo direttamente il resto: l'ammontare complessivo delle risorse disponibili su questo canale risulta, dunque, inferiore a quello degli altri due, sui quali vige lo stesso obbligo di contribuzione per tutte le imprese.

consapevolezza della differenza tra una formazione adattiva, volta a preparare in breve tempo il lavoratore alla mansione cui sarà assegnato, ed una formazione pur sempre su contenuti tecnico-professionali specifici, ma di più ampio respiro.

All'interno del canale della *Professionalisation* si ritrovano sia misure generali di formazione continua “riadattate”, che misure specificamente create per i lavoratori interinali: tra le prime, i *Contrats de professionnalisation intérimaires* (CPI, contratti di formazione-lavoro mutuati dal dispositivo generale dei Contrats de professionnalisation rivolti ai giovani, con l'abolizione dei limiti d'età); tra le seconde, i *Contrats d'insertion professionnel intérimaires* (CIPI, contratti di inserimento rivolti a qualsiasi persona in cerca di lavoro, che alternano missioni di lavoro interinale e formazione) ed i *Contrats de développement professionnel intérimaires* (CDPI, finalizzati allo sviluppo delle competenze degli interinali poco qualificati). Il canale della *Professionalisation* assorbe la maggior parte delle risorse del FAFTT (nel 2010, più di 60 milioni di euro sono stati spesi per questi interventi). I diversi dispositivi di professionalizzazione hanno caratteristiche e destinatari differenti con significative disparità nei rendimenti occupazionali (livelli di qualificazione ottenuti dai beneficiari e condizione occupazionale a sei mesi dalla formazione).

In questa sede non sarà possibile approfondire l'analisi di tutte le tipologie, ma faremo riferimento in particolare ai CPI ed ai CIPI. Entrambi gli interventi formativi si svolgono all'interno di uno schema contrattuale complesso: l'Agenzia stipula, infatti, uno o più contratti di *mise à disposition* con le imprese presso cui si svolgeranno le missioni previste dal programma formativo; uno o più contratti di *mission* (per i periodi di missione) e di *mission-formation* (per i periodi di formazione) con il lavoratore, corrispondenti temporalmente ai contratti di *mise à disposition*; un *contrat de professionnalisation*, che copre l'intero periodo (missione e formazione). Come emerso dalle interviste a testimoni privilegiati, questi contratti sono tanto vantaggiosi (per via del regime fiscale e retributivo di favore) quanto impegnativi per le Agenzie: è necessario, infatti, poter contare sulla cooperazione delle imprese clienti in termini di offerte di lavoro, poiché se non fossero disponibili missioni da alternare ai periodi di formazione, il *contrat de professionnalisation* obbliga comunque l'Agenzia a retribuire il lavoratore per tutta la sua durata.

I CPI sono interventi di formazione su contenuti tecnico-professionali correlati alle missioni cui i lavoratori saranno assegnati: lo scopo è favorire l'inserimento o il reinserimento professionale attraverso l'acquisizione di una qualifica riconosciuta. La durata di un CPI può andare dai 6 ai 24 mesi (la durata media nel 2010 è stata di 388 ore) (FAF.TT, 2011), durante i quali i lavoratori alternano formazione e missioni interinali. Un requisito fondamentale affinché possa essere stipulato un CPI è che una parte della formazione si svolga in istituzioni formative esterne alle imprese e che il contratto si concluda con il conseguimento, da parte del beneficiario, di una qualifica formale: un diploma statale o una qualifica iscritta al Repertorio nazionale delle qualifiche professionali o riconosciuta nelle classificazioni di una convenzione di settore, a patto che siano opportunamente certificate le competenze acquisite dal lavoratore; bisogna sottolineare, d'altra parte, che nella maggior parte dei casi (il 61%) il titolo ottenuto alla fine del periodo di formazione è una qualifica riconosciuta da una convenzione/accordo di settore, difficilmente trasferibile (FAFTT, 2011). Questa

tipologia è più frequentemente proposta ai giovani ed ai lavoratori più qualificati: ogni anno circa il 60% dei CPI coinvolge giovani con meno di 26 anni; nel 2010 il 41% dei beneficiari aveva già almeno un diploma di studi superiori (BAC o BAC+2) prima del contratto, sebbene la componente maggioritaria fosse quella dei giovani in possesso di CAP o BEP (Certificat d'aptitude professionnelle e Brevet d'études professionnelles).

L'analisi del rendimento occupazionale di queste misure formative riferita al 2009 ha fatto emergere risultati piuttosto positivi, nonostante gli effetti della crisi economica: il 23% dei beneficiari (a fronte del 36% prima della crisi) a sei mesi di distanza dalla formazione era occupato con un contratto a tempo indeterminato, l'8% con un contratto a tempo determinato, il 28% lavorava ancora come interinale ed il 37% era in cerca di lavoro (era il 21% l'anno precedente). Nel 2010, d'altra parte, il tasso di disoccupazione post-formazione ritorna ai livelli del 2008 (22%), ma tra gli occupati aumenta tanto l'incidenza degli interinali (35%) quanto quella dei beneficiari che sono transitati al lavoro stabile (28%) (FAFTT, 2011). Se si confrontano questi dati con quelli generali relativi ai cambiamenti di status dei lavoratori interinali a distanza di un anno (anche di quelli, cioè, che non hanno partecipato ad interventi formativi)⁹, si nota subito l'effetto importante della partecipazione ad un CPI: nel 2010, infatti, la percentuale di lavoratori (interinali nell'anno precedente) passati ad un contratto a tempo indeterminato è stata pari al 12%; il 46% è rimasto interinale; l'8% è passato ad un contratto a tempo determinato; il 25% è entrato nella condizione di disoccupato (OME, 2010).

I CPI, dunque, sembrano migliorare la situazione occupazionale dei beneficiari in due sensi: in alcuni casi facilitando l'accesso ad un contratto a tempo indeterminato; in altri accrescendo la fidelizzazione all'Agenzia che ha proposto il CPI, poiché, tra coloro che sono ancora interinali sei mesi dopo la fine della formazione, la netta maggioranza lavora per la stessa Agenzia con cui è stato avviato il CPI (FAFTT, 2011). Più problematica è la questione se il sistema promuova il superamento delle disuguaglianze in termini di origine sociale e livello d'istruzione iniziale tra i partecipanti, le riproduca o addirittura le accentui, come sembrano suggerire le forti differenze nei risultati riportati dai lavoratori senza qualificazione che accedono ad un CPI, rispetto ai più qualificati. A sei mesi dalla formazione, infatti, il 43% dei beneficiari con un livello di qualificazione medio-alto ha un contratto a tempo indeterminato, a fronte del 17% dei beneficiari senza alcun titolo di studio, che sono d'altra parte molto più spesso disoccupati (30%) dopo l'intervento formativo rispetto ai più qualificati (12%). Anche il genere sembra influire tanto in termini di accesso ai diversi dispositivi, quanto in termini di risultati: conformemente alla composizione della popolazione interinale in Francia, le donne rappresentano una piccola percentuale dei beneficiari di formazione, ma le poche donne che accedono alle misure di professionalizzazione ottengono risultati peggiori: esse presentano tassi di occupazione in uscita (tanto come dipendenti, quanto come interinali) inferiori e sono più spesso disoccupate (il 28% a fronte del 20% tra gli uomini) (FAFTT, 2011).

⁹ I dati sono tratti da un'indagine campionaria dell'Observatoire Métiers Emploi, che ha riguardato un campione stratificato di 1015 lavoratori interinali al marzo 2009, rilevandone la situazione occupazionale al marzo 2010. Nonostante siamo consapevoli della scarsa comparabilità delle due serie di dati, li riportiamo qui esclusivamente per contestualizzare i risultati degli interventi formativi nel quadro più generale delle traiettorie professionali dei lavoratori interinali in Francia.

I CIPI hanno lo scopo di promuovere l'accesso all'occupazione (interinale) da parte di persone che hanno difficoltà ad inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro per via del livello di qualificazione, dell'età o di altri fattori personali, familiari o sociali. Il contratto prevede l'alternanza di periodi di formazione (teorica e pratica, all'interno di un'impresa utilizzatrice) e di missione e può avere una durata compresa tra le 210 e le 420 ore (la durata media nel 2010 è stata di 286 ore). Al termine dell'intervento al lavoratore viene rilasciata dall'ente di formazione una *attestation de capacités*, non una qualifica riconosciuta come nel caso dei CPI.

Guardando alle caratteristiche dei beneficiari, tra il 2008 ed il 2009 sembrano essersi verificati importanti cambiamenti. Fino al 2008, infatti, tra i destinatari dei CIPI si ritrovavano soprattutto giovani ed adulti con bassi livelli di qualificazione, in quanto solo il 19% aveva conseguito almeno il diploma prima del contratto, mentre la maggior parte dei beneficiari (il 73%) era senza diploma o in possesso di una qualifica professionale (FAF.TT, 2010). Ciò indicava come le diverse tipologie di contratti di professionalizzazione avessero nel tempo consolidato funzioni e pubblici differenti: se il beneficiario tipo di un CPI era un giovane diplomato alla ricerca di una qualifica idonea ad accrescere le sue opportunità di inserimento lavorativo, il beneficiario tipo del CIPI era un disoccupato poco o per nulla qualificato che tentava di entrare o rientrare nel mercato del lavoro. A partire dal 2009, tuttavia, l'improvviso sviluppo di interventi formativi volti a creare figure commerciali nel settore del *téléconseil* (televenditori nei call-center) ha stravolto il profilo dei beneficiari, facendo aumentare il livello medio di istruzione all'ingresso (ben il 47% dei beneficiari dei CIPI avviati tra il 2009 ed il 2010 era in possesso di un titolo di istruzione elevato, BAC o BAC+2) (FAF.TT, 2011). Sembrerebbe, dunque, che nel tempo la specificità del dispositivo si sia persa: da strumento privilegiato per l'inserimento dei lavoratori a rischio di esclusione per via del loro basso livello di qualificazione, i CIPI sembrano essersi trasformati in una sorta di duplicato dei CPI, tipicamente rivolti ad un pubblico più giovane e qualificato.

Al mutamento del profilo educativo dei beneficiari dei CIPI non corrisponde, però, un cambiamento dei rendimenti occupazionali di questi interventi. Se già i risultati riferiti al 2008 sembravano poco incoraggianti (6 mesi dopo la fine del contratto, il 33% dei beneficiari era di nuovo in cerca di lavoro, il 13% aveva un contratto a tempo indeterminato, il 34% era ancora interinale) nel 2009 essi sembrano nettamente peggiorati: sei mesi dopo la conclusione del contratto il 48% dei beneficiari era in cerca di lavoro, il 13% aveva un contratto a tempo indeterminato, il 7% un contratto a tempo determinato, il 26% lavorava ancora come interinale. Ancora una volta, i risultati registrati nel 2011, riferiti dunque all'anno 2009/2010, sembrano restituire un'immagine più positiva, segno dell'influenza pesante della crisi del settore sui risultati negativi dell'anno precedente: la percentuale di disoccupati scende al 36%, a vantaggio della componente degli interinali (che sale al 30%) e dei lavoratori a tempo determinato (che passa dal 7% al 14%). Tuttavia, se la percentuale di lavoratori che transitano all'impiego stabile è in linea con il dato riferito alla popolazione di interinali nel suo complesso (12%), la percentuale di disoccupati è di gran lunga maggiore (36% a fronte del 25%): se fino al 2008 queste *performances* peggiori potevano ricondursi alle caratteristiche dei beneficiari (meno istruiti rispetto alla popolazione di riferimento o comunque con particolari

problemi di inserimento occupazionale), considerando il mutamento nel profilo dei partecipanti questa considerazione non appare più appropriata. In conclusione, dunque, anche per i CIPI si ripropone un dubbio sulla qualità dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati attraverso modalità d'impiego atipiche. Da un lato, l'aumento dell'occupabilità sembra manifestarsi solo a breve termine, poiché la percentuale di coloro che rientrano nella condizione di disoccupato è già alta a sei mesi dall'intervento formativo; dall'altro, la scarsa attenzione al valore ed alla trasferibilità delle competenze acquisite sembra ostacolare la possibilità che l'esperienza formativa rappresenti una chance concreta di ottenere un livello più elevato di qualificazione; infine, la recente esplosione di corsi di formazione per operatori di call-center e l'innalzamento del livello medio d'istruzione dei beneficiari lasciano supporre il dispositivo sia stato sviato dalle sue finalità originarie.

Come per il canale della professionalizzazione anche quello della formazione su domanda individuale (CIF- *Congé individuel de Formation*, CBC- *Congé Bilan Compétence*, VAE- *Validation des Acquis des Expériences*¹⁰) comprende misure del sistema generale di formazione continua adattate alla situazione specifica dei lavoratori interinali. Nel 2010, più di 53 milioni di euro sono stati spesi per finanziare queste misure, poiché da anni il FAFTT si impegna nella ricerca di cofinanziamenti per mantenere stabile il livello di spesa per i Congedi individuali, anche se generalmente il volume di risorse non riesce a soddisfare la domanda proveniente dai lavoratori.

La maggior parte delle risorse disponibili su questo canale va ai CIF, congedi su domanda individuale che hanno lo scopo di migliorare l'occupabilità dei lavoratori interinali favorendo l'accesso a situazioni più stabili. Per poter richiedere un CIF è necessario aver svolto almeno 1600 ore di lavoro interinale, di cui 600 presso l'Agenzia cui si presenta la domanda. Il CIF è trasferibile, nel senso che anche nel caso in cui il lavoratore non sia in missione, la domanda può essere depositata presso un'Agenzia (quella in cui è maturato il requisito delle 600 ore). Il FAFTT provvederà a finanziare il congedo, sostenendo sia i costi della formazione, sia quelli del salario dovuto al lavoratore durante il congedo. Durante il congedo formativo il lavoratore è legato all'Agenzia che ha preso in carico la domanda da un contratto di *mission-formation*. La durata dei CIF è in media maggiore rispetto a quella degli altri dispositivi (745 ore) e di conseguenza il costo medio è piuttosto alto (21150 €). Allo scopo di orientare i finanziamenti verso principi di equità distributiva, il FAFTT affida l'esame delle domande ad una commissione paritetica appositamente istituita, che fissa ogni anno priorità di azione e criteri di attribuzione dei punteggi volti a favorire determinate categorie di lavoratori svantaggiati. La distribuzione per età dei beneficiari privilegia gli adulti in età centrale: nel 2010 solo il 14% aveva meno di 26 anni, il 72% dai 26 ai 44 (FAF.TT, 2011). Un tale profilo dipende dai requisiti di accesso, piuttosto restrittivi, che tendono a selezionare i cosiddetti “interinali di professione”.

Nonostante gli sforzi del Fondo per la costituzione di un apparato efficiente di servizi di consulenza ai lavoratori, attualmente i servizi di informazione ed orientamento sono affidati a poche

¹⁰ I CBC ed i VAE non sono interventi formativi, ma rispettivamente congedi volti a realizzare presso una struttura accreditata un'attività di bilancio di competenze o a sfruttare l'opportunità offerta dalla legge francese di conseguire un diploma professionale ottenendo la convalida degli anni di esperienza lavorativa già accumulati (almeno tre) e sostenendo l'esame finale.

unità territoriali (cinque) e sono realizzati principalmente attraverso il sito internet ed una piattaforma telefonica gestita da sei addetti. I lavoratori che contattano il FAFTT per un CIF, dunque, sono quelli già a conoscenza di questa opportunità (perché suggerita loro dalle Agenzie) e con uno specifico obiettivo formativo. In quest'ambito cruciale del sistema formativo i sindacati non riescono ad assumere un ruolo significativo, sia perché non partecipano direttamente all'implementazione dei progetti formativi, sia per la difficoltà di intercettare i lavoratori interinali, che alcuni testimoni privilegiati riconducono al basso tasso di sindacalizzazione di questa categoria di lavoratori ed alla “smaterializzazione” dei loro rapporti con il sindacato.

In linea generale, gli effetti dei CIF sulla condizione professionale dei beneficiari sono relativamente buoni sul versante della qualificazione, ma ambivalenti su quello occupazionale poiché i tassi di stabilizzazione restano inferiori a quelli degli avviati con i CPI e l'intrappolamento nella condizione di lavoratore interinale rimane ampiamente diffuso: sei mesi dopo la fine dell'intervento formativo il 14% dei beneficiari ha un contratto a tempo indeterminato, il 14% un contratto a tempo determinato, il 46% è interinale, il 22% disoccupato (FAFTT, 2011). Anche in questo caso, i risultati risentono della congiuntura economica sfavorevole: nel 2008, infatti, i beneficiari che avevano un contratto a tempo indeterminato a sei mesi dalla formazione erano il 26%, i disoccupati il 13% (OME, 2009). Questi risultati sono perfettamente in linea con quelli relativi al totale dei lavoratori interinali nel 2009-2010, come se la partecipazione ai CIF non riuscisse ad incidere significativamente sulla condizione occupazionale dei beneficiari incrementando debolmente la percentuale di quanti passano ad un contratto a tempo indeterminato o determinato, mantenendo invariata la percentuale degli interinali e riducendo di poco l'incidenza dei disoccupati.

In realtà i rendimenti occupazionali dei CIF sono differenziati a seconda del profilo dei beneficiari e sembrerebbe che l'esperienza formativa amplifichi le disuguaglianze educative di partenza: ad accedere ad un contratto a tempo indeterminato dopo l'intervento formativo sono soprattutto uomini e donne tra i 25 ed i 29 anni, impiegati, con un alto livello di istruzione; tra i beneficiari senza alcun diploma le percentuali di quanti non riescono ad affrancarsi dalla condizione di interinali o cadono nella condizione di disoccupati alla fine dell'intervento sono alte (rispettivamente 45% e 30%); infine, gli operai qualificati sono la categoria che ottiene meno spesso un lavoro stabile (11%) e più spesso rimane nella condizione di interinale (52%) (FAFTT, 2010).

Gli effetti più importanti riguardano, però, i livelli di qualificazione: la componente degli operai non qualificati si riduce nettamente a favore di quella degli operai qualificati e degli impiegati. Anche a questo proposito è necessario, però, sottolineare importanti differenze emerse nel corso degli anni: se nel 2008 l'evoluzione delle qualifiche andava soprattutto nel senso di favorire il passaggio da operaio non qualificato ad operaio qualificato, a partire dal 2009 sembra essere in atto una tendenza alla convergenza tanto degli operai, quanto dei quadri, verso la figura di impiegato (FAFTT 2009; 2010). Secondo i responsabili del Fondo, in parte (circa il 25% dei casi) la trasformazione da operai ad impiegati sarebbe spiegata dall'acquisizione di patenti di guida utili per lavorare nel settore dei trasporti, sicché si tratterebbe più che altro di una questione di

classificazione, poiché i conducenti di mezzi risulterebbero impiegati pur continuando a svolgere mansioni operaie nello stesso settore. Alcuni rappresentanti sindacali paventano, invece, il rischio che questa evoluzione possa dipendere dalla riconversione di qualifiche operaie di lavoratori espulsi da settori industriali in figure professionali poco qualificate, richieste dai “nuovi” clienti del terziario, con il rischio, per i lavoratori, di perdita del bagaglio di competenze specifiche e dei privilegi legati all'anzianità di servizio nel settore di provenienza.

In effetti, ancora una volta, emergono traiettorie di carriera di segno opposto e differenziate per età e genere. Tra i giovani, il 92% era operaio prima di entrare in formazione, ma questa percentuale scende al 62% sei mesi dopo la formazione, a tutto vantaggio della categoria degli impiegati; tra le donne, l'evoluzione verso la figura di impiegata è ancora più marcata ed ambivalente, perché si intreccia con processi di declassamento professionale: se all'ingresso in formazione solo il 13% delle beneficiarie era rappresentato da impiegate, esse diventano il 64% dopo il CIF; tra le nuove impiegate, tuttavia, non ritroviamo ex-operaie, ma ex-quadri, la cui percentuale passa dal 42% prima al 7% dopo il CIF. Non a caso, tra le donne, il 29% afferma che la propria retribuzione è diminuita dopo l'ottenimento della nuova qualifica ed i livelli di soddisfazione sono generalmente più bassi (FAFTT, 2009; 2010). Pertanto i CIF sembrano aver accompagnato efficacemente i processi di terziarizzazione e la riconversione delle qualifiche operaie dei giovani verso ruoli impiegatizi di medio-basso profilo, per soddisfare la domanda delle nuove imprese clienti operanti nei servizi, ma senza riuscire a proteggere dal declassamento professionale le donne più qualificate che hanno cercato un nuovo lavoro in concomitanza con il dispiegarsi degli effetti della crisi occupazionale.

Bisogna, infine, sottolineare come rispetto alle altre tipologie formative analizzate nel caso dei CIF le modalità prevalenti di certificazione delle competenze acquisite cambino: se la maggior parte della formazione impartita attraverso il canale della professionalizzazione termina con il conseguimento di un'attestazione di capacità o di una qualifica di settore, nel caso dei CIF il 58% dei beneficiari alla fine del percorso ottiene un titolo iscritto al Repertorio nazionale delle qualifiche professionali (soprattutto un Titolo professionale ministeriale o un diploma di Stato), in ragione della durata maggiore degli interventi formativi, anche se rimane alta (39%) la percentuale di corsi che sfociano in una semplice attestazione rilasciata dall'ente di formazione. (FAF.TT, 2011).

Provando a trarre delle conclusioni rispetto ai CIF, le caratteristiche del dispositivo (durata, retribuzione, accesso ad un titolo riconosciuto) ed i buoni risultati in termini di evoluzione delle qualifiche, confermano l'importanza della formazione lunga su domanda individuale.

Inoltre, nonostante la distribuzione delle opportunità privilegi i lavoratori con maggiori difficoltà, i risultati occupazionali appaiono invariati rispetto a quelli riportati dalla generalità dei lavoratori interinali (OME, 2010): ciò fa supporre che il dispositivo sia utilizzato per il mantenimento dell'occupabilità di lavoratori fidelizzati, ma con competenze insufficienti o non più in linea con la domanda espressa dalle imprese utilizzatrici, cioè abbia una funzione di “normalizzazione” delle traiettorie professionali di lavoratori “a rischio”.

Rispetto, invece, a finalità quali lo sviluppo delle carriere e la realizzazione di progetti professionali individuali, emergono elementi problematici: l'inadeguatezza delle strutture di orientamento, gli

stringenti requisiti di accesso, il protagonismo delle Agenzie nell'orientare le candidature¹¹ a seconda delle esigenze dei clienti, l'esiguità dei fondi rispetto alla domanda, sembrano forti ostacoli alla realizzazione dei progetti individuali ed hanno un peso determinante rispetto all'emergere di disparità di accesso e disuguaglianze degli esiti.

4. Il sistema italiano: potenzialità e limiti di un'esperienza innovativa nel “grande business della formazione”.

Com'è noto, in Italia il lavoro in somministrazione riguarda solo una piccola parte dell'occupazione complessiva (intorno all'1%)¹², ma ha suscitato un ampio dibattito e rigide contrapposizioni tra commentatori di diverso orientamento politico. Solo in anni recenti si è affermato un atteggiamento meno sospettoso nei confronti di questa modalità d'impiego e ne sono stati riconosciuti i rischi e le opportunità rispetto agli squilibri ed alla segmentazione del mercato del lavoro italiano. In particolare, alcuni studiosi hanno prefigurato la possibilità di una funzione positiva delle Agenzie di somministrazione su diversi versanti: da un lato, nel sostenere le strategie di esternalizzazione delle imprese, volte al recupero di quella flessibilità ritenuta indispensabile ai fini della competitività; dall'altro, nel facilitare la transizione dalla disoccupazione all'occupazione e la riduzione del lavoro irregolare, contenendo, inoltre, il ricorso ad altre “insidiose forme di flessibilità non normata e sindacalmente non tutelata” (Tiraboschi, 2005).

Il lavoro interinale si è diffuso dapprima nel Nord-Ovest del paese, ma a partire dal 2006 anche nel Nord-est, poi nel Centro e nel Sud. La recente crisi economica, oltre a ridurne il volume, ha cambiato anche la distribuzione settoriale del lavoro in somministrazione: nel 2010 la quota di interinali nell'industria si riduce a vantaggio del settore dei servizi, in particolare informatica e servizi alle imprese, pubblica amministrazione, istruzione e sanità, confermando il trend di terziarizzazione già in corso¹³. La distribuzione per settore è, inoltre, differenziata territorialmente e rispecchia le vocazioni delle economie locali: se nel Nord-Est il lavoro interinale è diffuso soprattutto nelle imprese industriali, nel Nord-Ovest le imprese utilizzatrici sono attive prevalentemente nel terziario ed in particolare nel commercio, mentre al Sud è maggioritaria la quota di lavoratori interinali nel settore pubblico o in aziende esternalizzate che lavorano per il pubblico¹⁴ (Altieri et al., 2009).

¹¹ Non solo informalmente, in quanto la procedura di esame delle richieste è sempre basata su una doppia valutazione di congruità del progetto del lavoratore: la prima, dell'Agenzia che accetta o meno la richiesta di congedo; la seconda, della commissione paritetica del FAFTT, che ne valuta la conformità alle sue esigenze ed alle esigenze del settore.

¹² Sebbene l'incidenza del lavoro interinale sull'occupazione complessiva sia bassa, i lavoratori interinali della classe di età compresa entro i 24 anni contribuiscono per circa il 4% all'occupazione complessiva della stessa classe di età (Ebitemp, 2009).

¹³ Nel 2008, secondo dati Istat (RCFL), il 51% dei lavoratori interinali era occupato nell'industria, il 48% nei servizi. Tuttavia, l'osservatorio Ebitemp ha rilevato una progressiva riduzione dell'occupazione interinale nel settore dell'industria dal 2008 al 2010: questo settore ha perso circa il 48% degli interinali a tempo pieno, a fronte di una riduzione del 20% circa nei servizi privati; i servizi pubblici hanno, invece, conseguito un aumento del 9% imputabile al blocco del turnover e delle assunzioni che determina a partire dal secondo trimestre del 2009 la ripresa della domanda di lavoro interinale.

¹⁴ Al Sud, dunque, contrariamente a quanto previsto dal legislatore, l'espansione del lavoro interinale non si accompagna alla contrazione del sommerso, ma si concentra proprio nei settori “più forti” che tradizionalmente hanno garantito una maggiore stabilità occupazionale.

Per quanto riguarda il profilo sociale dei lavoratori in somministrazione, nel nostro paese essi sono soprattutto giovani e giovani adulti (il 56% degli interinali ha meno di 34 anni); il 60% dei lavoratori interinali ha un diploma o una laurea, ma la percentuale di lavoratori con un livello d'istruzione medio-alto è maggiore (73%) se si guarda solo ai giovani con meno di trent'anni (Istat, 2009). Oltre a mutare il profilo educativo dei lavoratori interinali, che all'inizio degli anni duemila erano meno istruiti (Addabbo, 2005), è cresciuta ulteriormente la componente femminile (48%), anche grazie all'incremento dell'occupazione interinale nei settori della pubblica amministrazione, istruzione e sanità.

Nell'acceso dibattito che ha caratterizzato la liberalizzazione del lavoro in somministrazione e la costruzione del sistema di tutele per i lavoratori coinvolti, fin dall'inizio è emersa una generale condivisione della rilevanza degli interventi formativi, nonostante le incertezze sulla forma da dare all'impianto e sugli obiettivi prioritari. È sulla scorta dell'esempio francese e nel generale clima di favore verso i modelli di gestione bilaterale della formazione continua che agli inizi degli anni duemila Forma.Temp viene istituito nella forma già descritta¹⁵. In un contesto caratterizzato dalla perdurante inefficienza del sistema pubblico di formazione continua e dalla incerta e disomogenea affermazione del nuovo sistema dei Fondi Interprofessionali, si è guardato alla nuova esperienza come ad una *best practice*: da un lato, per la sua stessa natura istituzionale, bilaterale, atta a favorire la collaborazione tra le parti sociali e tra queste e le istituzioni locali; dall'altro, l'obiettivo di promuovere un utilizzo responsabile della flessibilità del mercato del lavoro; infine, perché caratterizzato da investimenti molto generosi e procedure potenzialmente efficienti.

Di recente, tuttavia, la l. 183/2010 (art. 48 co.4 lett. a) ha apportato delle modifiche significative alla disciplina di Forma.Temp. Mentre la legge istitutiva prevedeva che le risorse fossero destinate ad interventi in favore dei lavoratori interinali intesi a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione “anche in funzione di continuità delle occasioni di impiego”, il nuovo testo omette questa funzione, riferendosi genericamente a “interventi di formazione e riqualificazione professionale”. Non sembra trattarsi di un dettaglio trascurabile, considerato che il vantaggio proveniente ai lavoratori da tale sistema dovrebbe riguardare soprattutto la capacità di questi interventi formativi non solo di aumentarne la professionalità per renderli “adatti” alla missione cui vengono temporaneamente assegnati, ma di costituire un tassello di un percorso di crescita professionale in vista di una successiva stabilizzazione (Caruso, 2002). Questa definizione riduttiva degli obiettivi dei programmi formativi si traduce nella difficoltà di individuare indicatori di risultato in termini di impatto occupazionale, che si coniuga con l'assenza di un sistema di monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti.

¹⁵ Il sistema italiano di formazione per i lavoratori interinali comprendeva fino al 2010 due canali e due Fondi separati per la formazione dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato (Forma.Temp) e per quelli a tempo indeterminato (Ebiref). In questo contributo faremo riferimento solo al primo, non solo per ragioni di comparabilità con il caso francese, ma anche per via dello scioglimento di Ebiref nel 2011, che ha fatto sì che Forma.Temp assumesse, tra i suoi compiti, anche quello della formazione per i somministrati a tempo indeterminato. Questa evoluzione è, tuttavia, troppo recente per permettere di esprimere considerazioni in proposito, ed a ciò si deve aggiungere l'esiguità del numero di lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato e tra di questi, di quanti hanno avuto accesso alle opportunità formative.

Ad oggi, Forma.Temp finanzia le seguenti attività: formazione di base (programmi di breve durata per l'acquisizione di competenze di base o trasversali, ad esempio corsi di inglese ed informatica); formazione professionale (mirata all'apprendimento di competenze tecniche e professionali necessarie per lo svolgimento di un'eventuale missione); formazione continua (percorsi formativi di qualsiasi natura scelti dal lavoratore perché coerenti con il proprio progetto professionale); formazione on the job (affiancamento dei lavoratori già in missione da parte di un tutor aziendale). L'ammontare delle risorse finanziarie impiegate nel 2008, prima dell'aggravarsi della crisi, è stato di circa 160 milioni di euro (per un totale di 36000 progetti formativi); nel 2009, a fronte della forte riduzione dell'occupazione interinale legata al ciclo economico sfavorevole, gli investimenti sono diminuiti del 33,5% (105 milioni di euro, per un totale di 21152 progetti) (Ebitemp, 2009); nello stesso anno, l'81,4% delle risorse è stato investito nella formazione professionale, il 7,5% nella formazione di base, il 7,1% nella formazione on the job, il 2,7% nella formazione continua su domanda individuale e l'1,3% in attività di orientamento. E' evidente, dunque, un investimento predominante in interventi di formazione specifica "a breve" volti a socializzare i costi della formazione in ingresso tradizionalmente sostenuti dalle imprese utilizzatrici. Sulla formazione professionale concentreremo la nostra analisi, in ragione della sua incidenza¹⁶.

La logica cui risponde la formazione professionale è quella di fornire agli allievi (lavoratori in missione e candidati a missione) la preparazione (tecnico-professionale) necessaria a svolgere le mansioni cui potrebbero essere assegnati nel caso di una missione. Diversamente dal sistema francese della *Professionnalisation*, nel caso italiano non sono previsti obblighi a stipulare un contratto di alternanza, né a rilasciare la certificazione di una specifica qualifica al termine dei percorsi. Gli interventi formativi sono, infatti, di durata inferiore (nel 63% dei casi i corsi hanno una durata compresa tra le 40 e le 100 ore), si svolgono prevalentemente in aula e sono propedeutici ad un *eventuale* missione. Il Vademecum Forma.Temp (2008) stabilisce, in effetti, che il 35% degli allievi che frequentano i corsi di formazione professionale debba essere avviato in missione, pena sanzioni che possono arrivare alla revoca del finanziamento concesso: lo scopo di questo vincolo di *placement* è assicurarsi che le risorse siano efficacemente impiegate e rispondano allo scopo primario di assicurare uno sbocco lavorativo concreto ai partecipanti, oltre che uno strumento di competitività per le Agenzie. Tuttavia, il tasso di *placement* è calcolato sull'ammontare complessivo dei progetti finanziati annualmente all'Agenzia e non per singolo progetto e, pertanto, non garantisce che sia rispettata una soglia minima di avviamenti per ciascun intervento.

¹⁶ Valuteremo le attività del Fondo guardando alle caratteristiche degli interventi ed al profilo dei partecipanti. Non potremo, invece, riferirci ai rendimenti occupazionali delle misure, perché attualmente non esiste un monitoraggio degli esiti degli interventi formativi, né sono disponibili informazioni sul tipo ed il livello delle (eventuali) qualifiche ottenute dai partecipanti. I dati a nostra disposizione riguardano le caratteristiche degli interventi (durata ed in alcuni casi contenuti e settore di inserimento) e dei beneficiari (età, sesso, titolo di studio, area di residenza, in alcuni casi condizione occupazionale) all'inizio delle esperienze formative, mentre le informazioni relative allo status occupazionale dei beneficiari prima dell'intervento formativo, rilevate fino al 2006, non sono disponibili per gli ultimi cinque anni. I dati citati sono tratti dai "Rapporti di attività Forma.Temp", pubblicati dall'Osservatorio Ebitemp, relativi agli anni: 2004-2006 (rapporto triennale), 2007, 2008, 2009. In alcuni casi è stato possibile effettuare delle elaborazioni dirette sulla matrice di dati originale, resa disponibile dal Fondo con lo scopo di consentire un'analisi più approfondita in relazione a variabili esplorate solo marginalmente all'interno dei rapporti di attività.

Inoltre, sono esclusi dal computo i lavoratori appartenenti alle cosiddette “fasce deboli” (disoccupati di lunga durata, lavoratori in mobilità, disabili ed immigrati regolari), sicché da un lato risulta impossibile verificare l'idoneità dello strumento a fungere da canale di inserimento per le categorie svantaggiate; dall'altro, si lasciano spazi per comportamenti opportunistici degli attori coinvolti. Al riparo dai vincoli di avviamento, che rappresentano un importante fattore di responsabilizzazione per le Agenzie francesi, nel nostro paese le Agenzie di somministrazione hanno potuto utilizzare la formazione per ampliare il proprio bacino di utenza (soprattutto in aree territoriali caratterizzate dalla scarsità di opportunità lavorative) e per costruire un sistema di relazioni con enti di formazione professionale, che hanno considerato il Fondo come un ennesimo canale di finanziamento di formazione per disoccupati “poco impegnativo” sul terreno della verifica dei risultati.

Passando alle caratteristiche degli interventi, poiché la richiesta per il finanziamento dei corsi parte dall'Agenzia in previsione di un eventuale avviamento presso un'impresa cliente, i contenuti del corso sono il più delle volte suggeriti dalle imprese utilizzatrici. La quasi totalità dei corsi di formazione professionale (83%) riguarda profili professionali e mansioni riconducibili al settore dei servizi¹⁷ e la distribuzione territoriale privilegia il Nord del paese, dove si è svolto il 63% dei corsi. Per quanto riguarda il profilo dei beneficiari, si tratta soprattutto di giovani istruiti: oltre la metà ha meno di trent'anni ed un livello di istruzione medio-alto (il 65% è in possesso di diploma o laurea). Riferendo tali caratteristiche a quelle degli interventi sembra emergere una tensione di fondo: da un lato, la formazione professionale sembra assolvere più che altro alla funzione di adattamento delle competenze dei lavoratori alla domanda proveniente dalle imprese dei servizi, che riguarda soprattutto profili impiegatizi “intermedi” che richiedono competenze generiche, come addetti al *data entry*, segretari, operatori di sportello, centralinisti (Altieri et al. 2009); dall'altro, i beneficiari sono soprattutto giovani istruiti, per i quali una formazione di questo tipo può rivelarsi di scarso interesse, non solo perché non sempre offre garanzie di spendibilità immediata e di trasferibilità delle competenze acquisite, ma anche perché spesso si accostano al lavoro interinale con atteggiamenti strumentali, apprezzandone proprio la transitorietà.

Il dualismo territoriale e le disuguaglianze di genere accentuano queste dimensioni di criticità, amplificando il gap fra offerta formativa e profilo dei beneficiari: al Sud la quota di giovani diplomati e laureati coinvolti in corsi per figure professionali del terziario (58%) è più alta che al Nord (48%), dove è presente anche un piccolo drappello (8%) di lavoratori poco istruiti che partecipa a corsi per qualifiche industriali (Ebitemp, 2009). Poiché l'utilità di questa formazione “ad hoc” sembra ridursi con il crescere del livello di istruzione dei giovani beneficiari, maggiori sono gli svantaggi dei giovani partecipanti del Mezzogiorno perché più istruiti e con minori opportunità di stabilizzazione nei servizi (prevalentemente pubblici) diffusi al Sud. Questi rischi si accentuano per le donne, che sono sovra-rappresentate nei corsi di formazione professionale e mediamente più

¹⁷ Come sottolineato nel Rapporto triennale 2004-2006, bisogna specificare che vengono descritte come destinate al settore dei servizi anche professionalità “trasversali” che potrebbero trovare applicazione in settori produttivi diversi: in questa categoria rientrano, ad esempio, le competenze acquisite nel settore dell'informatica, dei lavori di ufficio e di amministrazione; inoltre, in molti casi non è stata specificata la sezione produttiva di inserimento lavorativo dei beneficiari, utilizzando la dizione generica “Altro-Servizi”. Ciò impedisce di offrire uno spaccato chiaro e preciso dei contenuti degli interventi di formazione professionale.

istruite dei colleghi maschi: la percentuale di diplomate è pari a quella dei maschi (53%), ma è più elevata la quota di donne che hanno conseguito la laurea (il 21% a fronte dell'11% fra i maschi). Tuttavia, l'efficacia degli interventi formativi potrebbe essere misurata solo attraverso il monitoraggio delle carriere occupazionali dei beneficiari; in mancanza di dati longitudinali, ci limitiamo a rilevare che le opportunità di formazione professionale offerte da questo sistema sembrano amplificare i rischi di declassamento professionale derivanti dal gap fra domanda e offerta di lavoro qualificato, che nel nostro paese penalizza i giovani più istruiti (Barbieri, Scherer, 2007; Cortese, 2005).

Sebbene, come già anticipato, alla formazione continua su domanda individuale sia destinato un ammontare di risorse esiguo rispetto alla dotazione complessiva del Fondo, anche nel caso italiano sembra interessante approfondirne l'analisi, soprattutto se si considerano le caratteristiche dei lavoratori interinali nel nostro paese: per giovani istruiti con aspettative di transizione verso impieghi più qualificati e garantiti, la formazione può rivelarsi utile se coerente con il loro percorso educativo ed il loro progetto professionale. Da ciò l'importanza delle esperienze formative autonomamente scelte, potenzialmente in grado di trasformare l'esperienza interinale in un "trampolino" verso situazioni più garantite ed appetibili.

Il Vademecum Forma.Temp (2008, pag. 41) prevede che la formazione individualizzata sia finalizzata al "soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori in somministrazione" perseguendo obiettivi quali "l'anticipazione dei bisogni, la riqualificazione, l'aggiornamento e l'adattamento professionale, tali da consentire la stabilizzazione dei contratti di lavoro". Al fine di garantire la personalizzazione degli interventi, la formazione continua è finanziata attraverso vouchers individuali che permettono ai lavoratori di ottenere direttamente da Forma.Temp un finanziamento per frequentare un corso da loro scelto presso un ente di formazione accreditato. L'obiettivo sarebbe quello di accrescere l'occupabilità dei lavoratori, in una prospettiva di individualizzazione e personalizzazione che ripropone il sistema dei "vouchers per la formazione continua", istituiti e finanziati dalla l. 236/93, per garantire ai lavoratori il diritto soggettivo a formarsi secondo i propri bisogni, al di fuori degli obiettivi formativi delle imprese. Allo stesso tempo, però, il Vademecum prevede che questa formazione rafforzi la competitività delle imprese, "responsabilizzando le Agenzie per il lavoro verso una pianificazione degli interventi formativi" (pag. 7) che favorisca la conciliazione degli interessi dei lavoratori con le esigenze produttive delle imprese. Questa ambivalenza tende a connotare l'architettura del dispositivo e le forme della sua implementazione. D'altra parte, nel sistema della formazione continua, si ritrovano, "in nuce", elementi innovativi già riscontrati nel caso francese: dal principio redistributivo nell'assegnazione delle risorse, alla *polifunzionalità* del dispositivo (Caruso, 2007), che affianca alla formazione garanzie aggiuntive (sostegno al reddito e copertura previdenziale) diversamente graduate in relazione alla durata delle esperienze pregresse di lavoro interinale. Diversamente che nel caso

francese, l'anzianità del lavoratore non condiziona tanto le opportunità di accesso, quanto piuttosto le garanzie di reddito e previdenziali riconosciute ai beneficiari¹⁸.

Per quanto riguarda le modalità di implementazione, i corsi hanno una durata variabile (dalle 50 alle 250 ore), con costi che vanno dai 200 ai 6000 € (il costo medio, nel 2009, era di circa 1700 €) e sono finalizzati prevalentemente a formare figure professionali nel settore dei servizi (il 38% dei corsi finanziati, nel 2009, riguardava figure impiegatizie, dagli esperti in contabilità, paghe e contributi, agli operatori bancari; dai programmatori informatici ai web designers); gran parte dei vouchers (il 30%), inoltre, è stata spesa in attività di bilancio delle competenze o per corsi su abilità trasversali (inglese, informatica, comunicazione). Dal punto di vista della distribuzione territoriale, per la prima volta si registra una distribuzione paritaria tra Nord, Centro e Sud, che non rispecchia in nessun modo la mappa del lavoro interinale nel nostro paese. Nel 2009, ad esempio, su un totale di 1127 vouchers, 89 sono stati erogati in Sicilia e solo 139 in Lombardia, dove si concentra la quota più alta della domanda di formazione complessiva indirizzata al Fondo ed il maggior volume di attività delle Agenzie. Pertanto, si può supporre che al Sud la realizzazione degli interventi sia meno correlata alle esperienze di lavoro somministrato e più trainata dalla domanda di formazione ed integrazione del reddito di giovani lavoratori precari, intercettata dagli enti di formazione che tradizionalmente proliferano nelle realtà meridionali ed in particolare in Sicilia.

Il profilo dei beneficiari è caratterizzato da livelli di istruzione mediamente più alti rispetto ai partecipanti alle altre tipologie formative e vede la prevalenza dei cosiddetti “giovani adulti” di età compresa tra i 30 ed i 39 anni (Ebitemp, 2009), che nella maggior parte dei casi sono impegnati in una missione e frequentano il corso fuori dall'orario di lavoro. In questi casi gli interventi potrebbero rispondere più ad esigenze di aggiornamento/specializzazione connesse alle mansioni attuali, che a progetti professionali a lungo termine.

Permangono, invece, difficoltà di accesso al meccanismo dei voucher individuali per i lavoratori più giovani (solo il 10% dei beneficiari di un voucher ha meno di 25 anni) e meno istruiti: la mancanza di servizi adeguati di consulenza e assistenza favorisce i lavoratori istruiti, in grado di destreggiarsi meglio nel complicato processo di formulazione e presentazione del progetto formativo; inoltre, le informazioni sulle opportunità di formazione individuale sono ancora una volta veicolate e controllate dalle Agenzie e raggiungono di fatto solo i cosiddetti “interinali di professione”, nonostante i requisiti di accesso siano molto meno stringenti, in termini di “anzianità di servizio”, rispetto a quelli francesi.

Poiché la scelta di se, come e dove formarsi è formalmente lasciata al lavoratore, diventano decisivi la pubblicizzazione delle opportunità esistenti, l'orientamento e la guida alla scelta ed alla elaborazione dei progetti formativi, attualmente delegate allo stesso lavoratore, su indicazione dell'Agenzia, o alle operazioni di sponsorizzazione degli enti di formazione che orbitano nel sistema.

¹⁸ Il requisito minimo per avere accesso al sistema della formazione continua è essere in attesa di missione, avendo svolto almeno 30 giorni di missione nei 12 mesi precedenti. I lavoratori in missione che abbiano maturato almeno due mesi di lavoro negli ultimi 12 mesi hanno diritto a chiedere, oltre al voucher, un periodo di congedo retribuito per la formazione, durante il quale la retribuzione e la contribuzione previdenziale sono a carico di Forma.Temp. I lavoratori in attesa di missione che abbiano lavorato almeno 6 mesi e che siano disoccupati da almeno 45 giorni hanno diritto, per la durata dell'intervento formativo, al sostegno al reddito da parte di Ebitemp¹, nonché alla copertura della contribuzione previdenziale a carico di Forma.Temp.

Un'altra questione cruciale è quella dei criteri di assegnazione dei vouchers, delle modalità attraverso cui sono seguiti e pubblicizzati, dei soggetti preposti a questo compito. Ghaffari et al. (2008), studiando le procedure di assegnazione dei congedi individuali per la formazione in Francia, sottolineano come l'esistenza di griglie di valutazione e criteri prestabiliti di priorità siano indispensabili per fondare le pratiche di selezione su "principi di giustizia". In assenza di questi elementi il sistema è esposto ad arbitrarietà ed i soggetti preposti possono essere tentati di utilizzare criteri iniqui (legati alla volontà di accelerare i tempi, di finanziare i progetti meno costosi, quelli meglio "sponsorizzati", e così via...). Al riguardo Forma.Temp prevede un complesso iter procedurale¹⁹; tuttavia, attualmente, la valutazione dei progetti si limita alla fase istruttoria, senza prevedere successivi controlli.

Pertanto, l'esiguità delle risorse disponibili e la scarsa capacità di informazione, orientamento e controllo rappresentano i principali vincoli all'efficacia della formazione individualizzata. Il rischio maggiore è che risultino pregiudicate la volontarietà e l'individualizzazione dei percorsi, cioè gli elementi più innovativi del dispositivo. E' importante sottolineare, tra l'altro, che l'esiguità dei fondi rispetto alla domanda impone ai candidati una certa prontezza nel rispondere ai bandi (vige il meccanismo "first in, first out"), sicché in breve tempo il lavoratore deve valutare i suoi bisogni, scegliere il corso, scegliere un ente di formazione, stendere il progetto formativo, raccogliere la documentazione necessaria ed inviarla al Fondo: ciò presuppone buone capacità organizzative e risorse personali che non possono essere date per scontate, in mancanza di strutture di orientamento ed in presenza di invasive operazioni di marketing dei providers di formazione o di un forte controllo di queste opportunità da parte delle Agenzie.

Al riguardo, già da tempo i rappresentanti del Fondo hanno segnalato la necessità di rafforzare il ruolo delle reti territoriali²⁰ nell'orientare la domanda dei lavoratori, ma allo stesso tempo di limitare il "protagonismo" degli enti di formazione, che possono essere tentati di influenzare la scelta dei lavoratori proponendo corsi routinari in un'ottica di autoreferenzialità dei servizi educativi²¹.

¹⁹ Il Vademecum prevede che "le richieste pervenute al Fondo vengono istruite preventivamente dalla struttura tecnica di Forma.Temp e presentate successivamente ad una commissione di esperti nominati dal CdA che si pronuncerà su tutte le domande pervenute entro i termini previsti. Il CdA, sulla base delle disponibilità del Fondo, determinerà le risorse e i criteri di distribuzione delle stesse in ambito territoriale e tra le diverse categorie di beneficiari".

²⁰ Con lo scopo di orientare i lavoratori verso scelte consapevoli e coerenti con il proprio percorso professionale, il Fondo si impegna ad individuare ed indicare "reti territoriali" (OO.SS., sedi delle Agenzie o enti di formazione) cui i lavoratori possano rivolgersi per orientamento ed assistenza nella compilazione dei progetti formativi. Questa previsione non impedisce, però, che la responsabilità dell'orientamento e del sostegno nella progettazione degli interventi venga evasa, evidenziando un importante fattore di criticità legato ai rischi di insuccesso di queste misure in contesti segnati dall'inefficienza dei sistemi locali di accompagnamento al lavoro: in molte regioni gli stessi servizi pubblici per l'impiego non riescono a svolgere efficaci funzioni di orientamento professionale e la promozione delle opportunità di qualificazione è legata alle operazioni di marketing dei vari providers.

²¹ Tanto nel caso della formazione continua, quanto in quello della formazione professionale, dunque, sembra emergere il rischio di una "invasione di campo" ad opera di soggetti (enti di formazione, imprese utilizzatrici) che in mancanza di controlli rigidi (in tema di accreditamento delle strutture formative o di impiego delle risorse) e di valutazione dei risultati, tendono a soddisfare interessi che non rientrano negli obiettivi del Fondo. La disponibilità di queste risorse ha suggerito agli enti che godevano di rapporti privilegiati con le Agenzie strategie di specializzazione che se non sono formalmente vietate, hanno come risultato lo sviamento degli obiettivi della formazione per gli interinali; le stesse Agenzie si sono dotate di strutture di formazione interne che nate sull'input offerto dalla disponibilità di risorse sul canale Forma.Temp, hanno ottenuto l'accREDITAMENTO regionale e competono oggi, "al pari" degli altri enti di formazione, su altri canali di finanziamento. Il risultato complessivo è un ulteriore ampliamento del "business" della formazione professionale.

Infine, un altro elemento importante di queste misure, cioè la previsione che le competenze acquisite dai lavoratori vengano registrate sul “libretto formativo delle esperienze e dei percorsi acquisiti”, sembra seguire il destino della misura omologa del sistema generale di formazione continua, il “Libretto formativo del cittadino”, istituito dal d.lgs. 276/2003 per permettere a tutti i cittadini di registrare le proprie esperienze formative, che è ancora in via di sperimentazione, segno del riprodursi di una generale disattenzione ed impreparazione degli organismi deputati alla gestione della formazione continua rispetto al tema della certificazione delle competenze.

5. Conclusioni.

L'indagine ha confermato la rilevanza dei fattori istituzionali legati tanto alle scelte del legislatore, quanto ai modelli di *governance* nella spiegazione del funzionamento e dell'efficacia dei sistemi formativi analizzati, rispetto all'obiettivo della conciliazione degli interessi di imprese e lavoratori.

Nel caso francese l'evoluzione del quadro normativo è andata nella direzione dell'estensione ai lavoratori interinali di un bagaglio di diritti il più possibile simile a quello dei lavoratori standard, che ha comportato: un sistema di opportunità che combina l'adattamento di misure generali (come i Piani di formazione e le misure per l'esercizio del diritto individuale alla formazione continua) con la predisposizione di strumenti specifici per i lavoratori interinali (come i CIPI); la contrattualizzazione della formazione (ogni intervento formativo si svolge, cioè, all'interno di uno schema contrattuale di missione-formazione); la valutazione degli effetti occupazionali degli interventi formativi; la certificazione delle competenze acquisite; la ricerca dell'equità, attraverso la redistribuzione delle risorse tra le Agenzie di grandi e piccole dimensioni e tra diverse categorie di lavoratori.

Nel nostro paese, invece, si registrano: un riconoscimento debole e selettivo del *diritto sociale* alla formazione continua non strettamente “funzionalizzata” (Caruso, 2007); la mancanza di validi sistemi di certificazione delle competenze; la debolezza delle procedure di accreditamento degli enti di formazione; la scarsa capacità di registrare e valutare i risultati occupazionali e una minore tensione verso l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze fra diverse categorie di lavoratori interinali nell'esercizio del diritto alla formazione continua, che si traduce nella debolezza delle procedure di controllo e degli incentivi alla partecipazione dei lavoratori più deboli.

In entrambi i sistemi analizzati, d'altra parte, il modello della *governance* bilaterale mostra elementi di debolezza, non solo in Italia, dove si potrebbe imputare all'immaturità del sistema, ma anche in Francia, paese che ha strutturato l'intero sistema di formazione continua sul principio del *paritarisme* e che costituisce “un modello” alla luce delle indicazioni espresse dalle istituzioni europee. In entrambi i paesi la pariteticità negli organismi decisionali è più formale che sostanziale, scontando l'asimmetria di potere tra la parte datoriale (compatta e capace di rappresentare gli interessi delle Agenzie) e quella sindacale (divisa e con scarsa capacità di rappresentanza degli interinali) ed il prevalere di un paradigma “domandista” della formazione continua, che privilegia gli obiettivi di adeguamento della forza lavoro alle esigenze delle imprese. Ne derivano forti vincoli alla

negoziiazione ed al raggiungimento di un equilibrio degli interessi in gioco, che si riflettono tanto sul controllo esercitato dalle Agenzie sugli interventi professionalizzanti e sulla formazione continua su domanda individuale, quanto sulla scarsa partecipazione dei rappresentanti sindacali a funzioni cruciali quali la consulenza/orientamento dei lavoratori e la concertazione di programmi a livello locale. Pertanto, anche alla luce dei problemi emersi dall'analisi del caso francese, la fiducia riposta nella bilateralità dovrebbe essere problematizzata, ricercando aggiustamenti legislativi ed organizzativi in grado di dare riequilibrare le relazioni di potere tra le parti sociali.

Per quanto riguarda l'articolazione delle tipologie di intervento, emergono differenze importanti tra i due casi, anche se entrambi i Fondi sono prevalentemente impegnati nella formazione professionalizzante a breve termine piuttosto che nella formazione continua su domanda individuale. Per quanto riguarda la formazione professionalizzante, la differenza principale tra il caso francese e quello italiano riguarda la relazione fra il beneficiario dell'intervento e l'Agenzia: in Francia i lavoratori che partecipano a interventi di professionalizzazione sono fin dall'inizio legati all'Agenzia da un contratto, pertanto, formazione, lavoro, reddito e tutele vanno di pari passo e le stesse Agenzie vengono responsabilizzate in merito alla qualità della formazione; nel caso italiano, invece, la partecipazione alla formazione non dà alcun diritto alla stipula di un contratto con l'Agenzia, con il duplice rischio di vanificare il principale vantaggio atteso dai lavoratori, cioè l'accesso ad una opportunità di lavoro, e di trasformare gli interventi in uno strumento per arricchire le banche dati delle Agenzie o incrementare il "business della formazione" per gli enti accreditati che orbitano intorno al sistema. Pertanto, senza "contratto formativo" tra Agenzia e lavoratore emerge il rischio che il diritto alla formazione di questi lavoratori non sia "preso sul serio" in termini di qualità e corretta gestione (Caruso, 2007).

Guardando alla formazione continua, non direttamente finalizzata alle esigenze a breve termine delle imprese, in entrambi i paesi si pone il problema di accrescere le risorse disponibili e favorire l'accesso dei lavoratori a questi percorsi formativi individualizzati che generalmente restano appannaggio dei più istruiti e dei lavoratori "fidelizzati" che costruiscono carriere guidate dalle stesse Agenzie all'interno del sistema della somministrazione. Il problema della esiguità delle risorse viene fronteggiato dal Fondo francese attraverso una costante attività di negoziazione con le istituzioni, volta ad attrarre finanziamenti europei e nazionali. La questione dell'accesso dei lavoratori svantaggiati a questi interventi è stata affrontata, invece, attraverso una politica di promozione mirata ai soggetti più deboli. In Italia entrambi i problemi sembrano al momento lontani da una risoluzione per il cumularsi di deficit strutturali ed istituzionali: considerato che la scelta di se, come e dove formarsi è formalmente lasciata al lavoratore, l'efficacia del dispositivo dipende dal potenziamento dei canali di informazione e delle attività di orientamento e consulenza per la predisposizione dei progetti formativi; rispetto a questi obiettivi diventa cruciale il ruolo delle rappresentanze sindacali ed il rapporto con una rete di servizi per l'impiego efficienti, che in Italia e soprattutto nel Mezzogiorno restano carenti.

Infine, sul piano dell'efficacia degli interventi, occorre valutarne comparativamente la congruenza con il profilo sociale e le aspettative dei beneficiari. Un primo elemento di differenziazione è legato

all'età: in tutti e due i paesi, infatti, un'ampia percentuale dei lavoratori che accedono alla formazione è rappresentata da giovani con meno di trent'anni, ma essi sono coinvolti soprattutto in interventi di professionalizzazione per l'immediato avvio in missione e raramente nei percorsi formativi più lunghi e strutturati su domanda individuale. Inoltre, la condizione dei giovani beneficiari è molto diversa nei due paesi: rispetto all'Italia in Francia si registra una maggiore congruenza tra il profilo educativo dei beneficiari e l'offerta formativa, poiché i giovani che accedono alle misure di professionalizzazione sono spesso poco qualificati (o in possesso di attestati/qualifiche professionali) e per alcuni di loro si profilano concrete possibilità di inserimento permanente, dopo l'esperienza interinale, in mansioni operaie nel settore industriale. In Italia, invece, tra i giovani beneficiari quasi il 70% ha un diploma o la laurea, sicché si profilerebbero maggiori rischi di declassamento professionale e di precarizzazione dei percorsi occupazionali, considerato il livello di qualificazione e l'alto turn-over che caratterizzano la domanda di lavoro espressa dalle imprese utilizzatrici che operano principalmente nel terziario. D'altra parte, in Francia i giovani interinali in possesso di una qualifica professionale grazie alla formazione riescono a lavorare con continuità, ma non sempre riescono a raggiungere il traguardo del lavoro stabile, appannaggio dei più istruiti.

Inoltre, in Italia l'analisi della distribuzione degli interventi e delle caratteristiche dei beneficiari nelle diverse aree territoriali del paese evidenzia i condizionamenti che derivano dal dualismo territoriale: i giovani meridionali sono più penalizzati non dalle caratteristiche della domanda di lavoro, ma anche dalle logiche di investimento in formazione delle Agenzie e degli enti accreditati che operano in quest'area del Paese.

Fattori come età, genere, livello di istruzione, area di residenza, dunque, non solo influenzano la possibilità di accedere alle opportunità di qualificazione, ma possono anche pregiudicare l'efficacia degli interventi formativi. Quest'ultima dipenderebbe, in definitiva, da un complesso intreccio tra quadro normativo, prassi organizzative, caratteristiche degli interventi formativi e profilo dei beneficiari, alla luce del quale deve essere valutata la possibilità che la formazione rappresenti uno strumento capace di trasformare il lavoro interinale in “un sistema a somma positiva” (Caruso, 2002).

Tuttavia, il successo di un sistema di formazione non può essere deterministicamente imputato a tradizioni storiche e prerequisiti istituzionali, poiché restano decisive le scelte dei *policy makers* e le strategie delle parti sociali. Nel caso francese si configurano come fattori di efficacia tanto la scelta di contrattualizzare la formazione, quanto la predisposizione di procedure e canali di finanziamento separati per i piani aziendali, la professionalizzazione dei lavoratori e l'inserimento dei disoccupati, nonché l'impegno degli organi istituzionali sul terreno della valutazione degli esiti occupazionali della formazione.

In entrambi i casi, infine, si ripropongono nel sistema della formazione per gli interinali le stesse criticità che storicamente hanno caratterizzato l'evoluzione del modello nazionale di formazione continua, segno dell'impossibilità di rimandare ulteriormente la risoluzione di alcuni nodi critici, in previsione dell'emersione di sempre nuovi e più complessi bisogni di qualificazione dei lavoratori: la questione dell'*effettività* del diritto individuale alla formazione continua, anche per i lavoratori

atipici; la necessità di ripensare le forme di rappresentanza della componente atipica della forza lavoro, se è vero, come sembra, che la bilateralità è destinata ad assumere un ruolo centrale nelle politiche del lavoro; il nodo dell'orientamento, funzione cruciale minacciata ora da situazioni di affollamento e sovrapposizione di soggetti e logiche differenti, ora di vuoto e deresponsabilizzazione degli attori pubblici e privati; il tema dell'accreditamento delle strutture e della qualità dell'offerta formativa, che presuppone strumenti adeguati di valutazione degli esiti della formazione continua; la questione della certificazione delle competenze acquisite dai lavoratori, affrontata nel caso francese ma ancora inevasa in quello italiano.

LETTERATURA DI RIFERIMENTO

- Addabbo, T. 2005, “Chi è fuori è fuori? Alcune riflessioni sul lavoro interinale in Italia”, *Sociologia del lavoro*, 97
- Altieri/Dota/Piersanti 2009, *Percorsi nel lavoro atipico: il caso dei lavoratori interinali*, Milano: Franco Angeli
- Auvergnon, P. 2004, “A proposito del lavoro temporaneo in Francia”, *Lavoro e Diritto*, estate-autunno
- Avola, M. 2005, “Flessibilità e precarizzazione del rapporto d'impiego: giovani meridionali tra rischio e nuove opportunità”, *Inchiesta*, Luglio-Settembre
- Ballarino/Schadee 2008, “La disuguaglianza delle opportunità educative in Italia”, *Polis*, XX II (3)
- Barbieri/Scherer 2007, “Vite svendute”, *Polis*, 3
- Belkacem, R. 2009, *Les logiques de la formation dans l'intérim*, GREE, Université de Nancy et de Metz, communication
- Biagioli/Reyneri/Seravalle 2004, “Flessibilità del lavoro e coesione sociale”, *Stato e mercato*, 71
- Blasco/Givord 2010, “Les trajectoires professionnels en début de vie active. Quel impact des contrats temporaires?”, *Economie et Statistiques-Travail Emploi*, 431-432
- Caruso, B. 2007, “Occupabilità, formazione e capability nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro”, *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 113
- . 2002, “Formazione e lavoro temporaneo. Disciplina del Fondo di formazione e prassi applicativa”, *I quaderni di Metis*
- Cedefop 2009, “VET in Europe - Country Reports”, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>
- Cella, G.P. 2006, *Governance europea, rappresentanza democratica, relazioni pluralistiche*, in (a cura di) Barbera, M. *Nuove forme di regolazione: il Metodo Aperto di Coordinamento delle politiche sociali*, Giuffrè Editore
- Commissione Europea, 2002, *Il dialogo sociale europeo, una forza per l'innovazione ed il cambiamento*, Comunicazione della Commissione [COM(2002)314], 26 giugno 2002

- Cortellazzi, S. (a cura di) 2009, *La formazione continua. Culture, norme, organizzazione*, Milano: Franco Angeli
- Cortese, A. 2002, "Lavoro e rischi sociali nella transizione all'età adulta. Percorsi lavorativi di giovani svantaggiati nel Mezzogiorno", in Luciano A. (a cura di), *Politiche del lavoro*, Milano: Franco Angeli
- . 2005, "Lavori poveri per giovani istruiti. La costruzione microsociale del mercato fluido", *Inchiesta*, 149
- . 2008, "Carriere mobili di giovani istruiti nel Mezzogiorno", in Colasanto/Zucchetti (a cura di), *Mobilità e transizioni nei mercati del lavoro locali*, Milano: Franco Angeli
- Cucchi/Querci (a cura di) 2009, "Analisi dell'andamento della formazione finanziata da Forma.Temp su iniziativa delle Agenzie per il lavoro. Formazione di base: l'orientamento, il caso ITINERA Verona", Enfap
- Del Punta, R. 2003, "Enti bilaterali e modelli di regolazione sindacale", *Lavoro e Diritto*, anno XVII (3)
- Dufour, C. 2008, "La protezione sociale e il metodo paritetico in Francia", *La Rivista delle Politiche Sociali*, 4
- Drancourt, N. 2005, "L'insertion des jeunes en France", Paris: Press Universitaire de France
- Ebitemp (a cura di Ruda A.), 2004/2006; 2007; 2008; 2009, *Rapporto di attività Forma.Temp*
- . 2010, *Il lavoro interinale nel 2010 attraverso i dati INAIL*
- FAF.TT 2009, *La formation en region*
- . 2010; 2011, *Rapport d'activité*
- Follis, M. 2004, "Apprendimento continuo e carriere orizzontali", *Rassegna Italiana di Sociologia*, a. XLV, n. 2, aprile- giugno
- Forma.Temp 2008, *Vademecum*
- Fraccaroli/Vergani 2004, *Valutare gli interventi formativi*, Roma: Carocci
- Fullin, G. 2004, *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna: Il Mulino
- Gautié, J. 2003, "Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. Implicazioni sulla solidarietà, le tutele, la formazione", *Assistenza sociale*, 1-2
- Gazier, B. 2003, "Au fondement d'une réforme du marché du travail: les marches transitionnels du travail et la gestion contemporaine de la rareté", *L'Année Sociologique*, 53 (2)
- . 2009, *Vers un nouveau modèle sociale*, Champs Essai
- Ghaffari/Giffard/Guégnard/Moysan/Podevin 2008, "Les Fongecif, territoires d'équité ou d'égalité pour la formation continue?", *Travail et Emploi* n. 116 Octobre-décembre
- Givord, P. 2005, "Forms particulières d'emploi et insertion des jeunes", *Economie et Statistique-Emploi*, n.255-256
- Goldthorpe/Jackson 2008, "La meritocrazia dell'istruzione ed i suoi ostacoli", *Stato e mercato*, 82
- Guarriello, F. 2006, "Il contributo del dialogo sociale alla strategia europea per l'occupazione", in (a cura di) Barbera M. *Nuove forme di regolazione: il Metodo Aperto di Coordinamento delle politiche sociali*, Giuffrè Editore

- IdeaConsult (on the behalf of Eurociett/UNI Europa) 2009, *Report on Temporary Work Agencies' contribution to transitions in the labour market: the example of vocational training*
- Ichino/Mealli/Nannincini 2005, "Temporary Agencies in Italy: a springboard toward permanent employment?", *Giornale degli economisti e Annali di economia*, 64 (1)
- ISFOL 2008-2009, *Rapporto sulla formazione continua*
- Leonardi, S. 2004, "Gli enti bilaterali tra autonomia e sostegno normativo", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 103
- Méda, D. 2006, "Fair la choix d'une politique d'éducation et de formation mieux adaptée", *La revue del la CFDT*, Juillet-Août
- OME (Observatoire Metiers Emploi) 2009, *La formation des jeunes intérimaires dans le travail temporaire en 2008*
- Palidda, R. (a cura di) 2009, *Vite flessibili. Lavoro, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali*, Milano: Franco Angeli
- Pais, I., 2007, "Il gioco delle parti: la regolazione associativa della formazione continua", in Cortellazzi S. (a cura di) *La formazione continua. Cultura, norme, organizzazione*, Franco Angeli
- Potenziani, A. 2010, "Iniziativa territoriale: Itinera Verona", FormaTemp
- PRISME 2009, *Rapport Economique et Social*
- Regalia, I. (a cura di) 2009, *Regolare le nuove forme di impiego. Esperimenti locali di flexicurity in Europa*, Milano: Franco Angeli
- Regini, M. 2000, *Modelli di capitalismo*, Bari: Laterza
- Reyneri, E. 2005, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna: Il Mulino
- Schizzerotto, A. 2002 (a cura di). *Vite ineguali*, Bologna: Il Mulino
- Schmid, G. 2006, "Social risk management through transitional labour markets", Oxford: *Socioeconomic Review*, January, 4(1)
- Schmid, G. 2009, "Transitional Labour Markets and Flexicurity : Managing Social Risks over the Lifecourse", *CES Working Paper*, Université Pantheon Sorbonne I
- Supiot, A. (a cura di) 2003, *Il futuro del lavoro*, Roma: Carocci
- Timellini, C. 2004, "Il sistema di finanziamento delle iniziative formative a sostegno dei lavoratori assunti in regime di somministrazione: i fondi per la formazione e l'integrazione del reddito", *Il Diritto del Mercato del Lavoro* 1-2
- Tiraboschi, M. 2005, "Esterneizzazione del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?", *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT- 29*
- Triby/Guegnard/Rebeuh 2008, "Entreprises de travail temporaire: former pour renforcer l'intermédiation sur un territoire" in *Formation Emploi* n.102
- Triglia, C. 2009, *Sociologia economica*, Bologna: Il Mulino
- . 2005, *Sviluppo locale. Una ricetta per l'Italia*, Bari: Laterza
- Verdier, E. 2006, "Les paradoxes du système éducatif français", *La revue del la CFDT*, Juillet-Août
- Winterton, J. 2007, "Building social dialogue over training and learning: european and national developments", *European Journal of Industrial Relations*, 13 (3).