

RAPPORTO 2008
SULLA FORMAZIONE CONTINUA

Indice

<u>Introduzione</u>	pag. 12
<u>Capitolo 1 - I fenomeni</u>	pag. 15
1.1. Introduzione	pag. 15
1.2. La formazione continua nelle imprese: il contesto europeo, i ritardi e le specificità italiane	pag. 16
1.2.1. <i>Le imprese che offrono formazione</i>	pag. 28
1.2.2. <i>La partecipazione e l'accesso ai corsi di formazione</i>	pag. 33
1.2.3. <i>Intensità e durata dei corsi di formazione</i>	pag. 35
1.2.4. <i>I costi dei corsi di formazione</i>	pag. 36
1.3. La partecipazione formativa dei lavoratori e i comportamenti formativi degli individui: il contesto europeo e le specificità italiane	pag. 44
1.4. La domanda potenziale di formazione delle imprese italiane	pag. 51
1.5. I comportamenti formativi delle PMI alla luce di variabili chiave dell'attuale contesto competitivo	pag. 56
1.5.1. <i>Continuità con i precedenti approfondimenti sul tema</i>	pag. 56
1.5.2. <i>Il commercio internazionale dell'Alta Tecnologia</i>	pag. 57
1.5.3. <i>Tendenze delle imprese industriali e delle imprese dei servizi per livello tecnologico e di conoscenza</i>	pag. 60
1.5.4. <i>Le PMI in Europa e in Italia</i>	pag. 62
1.5.5. <i>La formazione continua intenzionale e strutturata delle PMI italiane</i>	pag. 63
1.5.6. <i>La formazione continua intenzionale e strutturata delle PMI per livello tecnologico</i>	pag. 66
1.5.7. <i>La formazione continua intenzionale e strutturata delle PMI ed i codici volontari di responsabilità sociale</i>	pag. 67
1.5.8. <i>La formazione continua intenzionale e strutturata delle PMI e la proprietà delle imprese</i>	pag. 68
1.5.9. <i>Alcune considerazioni</i>	pag. 69
<u>Capitolo 2 Le politiche e gli strumenti di sostegno alle iniziative formative</u>	pag. 73
2.1. I Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua	pag. 73
2.1.1. <i>Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese</i>	pag. 74
2.1.2. <i>Le risorse finanziarie</i>	pag. 82
2.1.3. <i>I risultati operativi</i>	pag. 84
2.1.4. <i>Gli Avvisi pubblici per la raccolta delle proposte formative</i>	pag. 95
2.2. Promozione dell'integrazione delle politiche e degli strumenti di sostegno comunitari e nazionali alla Formazione Continua	pag. 112
2.3. Il Punto sulla Legge 236/1993	pag. 117
2.3.1. <i>Le caratteristiche degli atti emanati dalle Regioni</i>	pag. 124
2.3.2. <i>Il monitoraggio delle attività finanziate attraverso le risorse L.236/93</i>	pag. 132

- 2.4. Il Punto sulla Legge 53/2000** pag. 139
 2.4.1. *Le caratteristiche degli atti emanati dalle Regioni* pag. 143
2.5. La formazione dei lavoratori nel Fondo sociale europeo: un bilancio complessivo della programmazione 2000-2006 pag. 147

Capitolo 3 L'evoluzione del diritto alla formazione continua nella contrattazione collettiva pag. 154

- 3.1. Introduzione** pag. 154
3.2. La formazione continua nella bilateralità contrattuale pag. 155
3.3. I dispositivi contrattuali per la promozione della Formazione Continua pag. 158
3.4. La valutazione delle competenze per la progressione di carriera pag. 160
3.5. La formazione dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro pag. 163
3.6. La formazione dei lavoratori stranieri pag. 165

Capitolo 4 I segmenti specifici pag. 167

- 4.1. La formazione dei dipendenti della PA** pag. 167
4.2. La formazione dei lavoratori interinali pag. 172
4.3. La formazione continua degli italiani all'estero pag. 175
 4.3.1. *Le caratteristiche dei progetti finanziati dall'Avviso 1/2004* pag. 175
 4.3.2. *Lo stato di avanzamento dei progetti dell'Avviso 1/2004* pag. 177
 4.3.3. *I risultati dell'Avviso 1/2007* pag. 181
4.4. La formazione continua in agricoltura pag. 184
 4.4.1. *Il Fondo Paritetico Interprofessionale nazionale per la formazione continua in agricoltura - For.Agri* pag. 185
 4.4.2. *La formazione continua in agricoltura nella programmazione comunitaria 2007-2013* pag. 190

Capitolo 5 La formazione continua nelle esperienze estere pag. 191

- 5.1. Il dibattito sul futuro della Formazione continua in Francia dopo la riforma del 2004** pag. 191
5.2. Il percorso della prospettata riforma pag. 196
5.3. Le proposte di modifica dei circuiti e dei meccanismi di gestione del sistema pag. 197
5.4. Alcuni dati aggiornati sulla formazione continua in Francia pag. 201

Appendice

Indice delle Tabelle

Capitolo 1

<i>Tabella 1.1 – Principali indicatori della diffusione della formazione continua nelle imprese e degli investimenti realizzati dalle imprese in Europa nel 2005</i>	<i>pag. 24</i>
<i>Tabella 1.2 – Imprese formatrici in percentuale su tutte le imprese in Europa, nel 2005, per tipologia di formazione e classe di addetti</i>	<i>pag. 30</i>
<i>Tabella 1.3 – Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno svolto formazione continua, per settore di attività economica e tipologia di formazione. Italia, anno 2005</i>	<i>pag. 31</i>
<i>Tabella 1.4 – Percentuale di addetti che hanno partecipato a corsi in tutte le imprese (partecipazione) e solo nelle imprese che hanno offerto corsi (accesso)</i>	<i>pag. 34</i>
<i>Tabella 1.5 – Partecipazione e accesso ai corsi di formazione in Italia per macro-settore e classe di addetti, Italia, anno 2005</i>	<i>pag. 35</i>
<i>Tabella 1.6 – Intensità (ore medie di corso per partecipante) dei corsi di formazione in Italia per macro-settore e classe di addetti</i>	<i>pag. 36</i>
<i>Tabella 1.7 – Principali indicatori dei costi dei corsi rilevati in CVTS3 in Italia e EU-27</i>	<i>pag. 36</i>
<i>Tabella 1.8 – Costo totale dei corsi per addetto in Europa (Ranking)</i>	<i>pag. 39</i>
<i>Tabella 1.9 – Costo dei corsi per partecipante in Europa (Ranking e struttura)</i>	<i>pag. 41</i>
<i>Tabella 1.10 – Principali indicatori dei costi dei corsi, per tipo di costo, classe dimensionale e settore economico NACE in Italia e EU-27</i>	<i>pag. 43</i>
<i>Tabella 1.11 – Tassi di partecipazione ad attività formali o non formali di formazione ed istruzione degli individui adulti, con età compresa tra 25 e 64 anni</i>	<i>pag. 45</i>
<i>Tabella 1.12 – Occupati di 18 e più per frequenza di corsi di studio, e/o formazione e/o autoformazione, classe di età e sesso - anno 2006</i>	<i>pag. 49</i>
<i>Tabella 1.13 – Occupati di 18 e più per frequenza di corsi di studio, e/o formazione e/o autoformazione, regione, ripartizione geografica e tipo di comune - anno 2006</i>	<i>pag. 50</i>
<i>Tabella 1.14 – Quadro esportazioni/importazioni UE-27 e principali Paesi europei- anno 2005</i>	<i>pag. 59</i>
<i>Tabella 1.15 – Evoluzione della produzione e dell'occupazione nelle attività manifatturiere, UE-27, 1995-2006</i>	<i>pag. 61</i>
<i>Tabella 1.16 – Evoluzione del volume d'affari e dell'occupazione nei servizi a forte intensità di conoscenza, UE-27, 1995 – 2006 – crescita annuale media</i>	<i>pag. 62</i>
<i>Tabella 1.17 – Indicatori chiave sulle PMI e Grandi Imprese dell'economia di mercato non finanziaria, UE-22, anno 2005</i>	<i>pag. 62</i>
<i>Tabella 1.18 – Quadro imprese manifatturiere di alta tecnologia - anno 2003</i>	<i>pag. 63</i>
<i>Tabella 1.19 – Quadro della formazione intenzionale e strutturata nelle PMI – anno 2005</i>	<i>pag. 64</i>
<i>Tabella 1.20 – Estensione della formazione nelle PMI – anno 2005</i>	<i>pag. 64</i>
<i>Tabella 1.21 – Estensione della formazione nelle PMI – anno 2005</i>	<i>pag. 65</i>
<i>Tabella 1.22 – Intensità della formazione nelle PMI – anno 2005</i>	<i>pag. 65</i>
<i>Tabella 1.23 – PMI formatrici per livello tecnologico e di conoscenza – anno 2005</i>	<i>pag. 66</i>
<i>Tabella 1.24 – Estensione della formazione nelle PMI per livello tecnologico e di conoscenza</i>	<i>pag. 67</i>

<i>Tabella 1.25 – Impatto della RSI sulla formazione delle PMI – anno 2005</i>	<i>pag. 68</i>
<i>Tabella 1.26 – Impatto della RSI sull'estensione della formazione nelle PMI – anno 2005</i>	<i>pag. 68</i>
<i>Tabella 1.27 – Impatto della proprietà sulla formazione delle PMI – anno 2005</i>	<i>pag. 69</i>
<i>Tabella 1.28 – Impatto della proprietà sull'estensione della formazione nelle PMI – anno 2005</i>	<i>pag. 69</i>
<i>Tabella 1.29 – Correlazione tra livello tecnologico, propensione alla formazione ed estensione nelle PMI – anno 2005</i>	<i>pag. 70</i>

Capitolo 2

<i>Tabella 2.1 – Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti al netto delle cessazioni</i>	<i>pag. 75</i>
<i>Tabella 2.2 – Ripartizioni percentuali degli aderenti ai Fondi per classi dimensionali, esclusi i Fondi per dirigenti</i>	<i>pag. 77</i>
<i>Tabella 2.3 - Ripartizioni percentuali dei lavoratori delle imprese aderenti ai Fondi per classi dimensionali, esclusi i Fondi per dirigenti</i>	<i>pag. 78</i>
<i>Tabella 2.4 – Distribuzione settoriale delle adesioni e confronto con la composizione dell'universo di riferimento</i>	<i>pag. 78</i>
<i>Tabella 2.5 - Distribuzione settoriale dei lavoratori delle imprese aderenti e confronto con la composizione dell'universo di riferimento</i>	<i>pag. 79</i>
<i>Tabella 2.6 - Distribuzione settoriale delle adesioni, esclusi i Fondi per dirigenti</i>	<i>pag. 80</i>
<i>Tabella 2.7- Distribuzione territoriale delle adesioni ai Fondi Paritetici, esclusi quelli per soli dirigenti</i>	<i>pag. 81</i>
<i>Tabella 2.8 – Distribuzione regionale delle adesioni e dei lavoratori delle imprese aderenti</i>	<i>pag. 82</i>
<i>Tabella 2.9 – Ricostruzione delle risorse finanziarie assorbite dai Fondi Paritetici Interprofessionali</i>	<i>pag. 83</i>
<i>Tabella 2.10 – Stanziamenti effettuati dai Fondi per mezzo di Avvisi pubblici per la raccolta delle proposte</i>	<i>pag. 84</i>
<i>Tabella 2.11 – Piani formativi approvati, imprese e lavoratori in esse coinvolti dall'avvio delle attività al 31 dicembre 2007</i>	<i>pag. 85</i>
<i>Tabella 2.12 –Percentuali di coinvolgimento delle imprese aderenti ai Fondi e dei loro lavoratori nei Piani formativi finanziati</i>	<i>pag. 86</i>
<i>Tabella 2.13 –Principali caratteristiche dei Piani formativi per tipologia</i>	<i>pag. 87</i>
<i>Tabella 2.14 –Parametri finanziari</i>	<i>pag. 87</i>
<i>Tabella 2.15 –Principali caratteristiche dei Piani formativi per classi di costo</i>	<i>pag. 87</i>
<i>Tabella 2.16 – Costi totali per tipologia di Piano</i>	<i>pag. 88</i>
<i>Tabella 2.17 –Dimensione finanziaria per Piano, impresa, partecipante</i>	<i>pag. 88</i>
<i>Tabella 2.18 – Caratteristiche della Condivisione dei Piani</i>	<i>pag. 88</i>
<i>Tabella 2.19 – Frequenza delle diverse finalità dichiarate nei Piani formativi</i>	<i>pag. 89</i>
<i>Tabella 2.20 – Assorbimento finanziario delle diverse finalità</i>	<i>pag. 89</i>
<i>Tabella 2.21 – Incidenza territoriale per Regione</i>	<i>pag. 90</i>
<i>Tabella 2.22 – Contributi delle imprese</i>	<i>pag. 91</i>

<i>Tabella 2.23 – Durata dei Piani per tipologia</i>	<i>pag. 91</i>
<i>Tabella 2.24 – Durata dei Piani per classi di costo</i>	<i>pag. 92</i>
<i>Tabella 2.25 – Numerosità dei partecipanti</i>	<i>pag. 92</i>
<i>Tabella 2.26 – Gli organismi realizzatori delle attività formative</i>	<i>pag. 93</i>
<i>Tabella 2.27 – Frequenza delle diverse tematiche formative nei Progetti costituenti i Piani</i>	<i>pag. 93</i>
<i>Tabella 2.28 – Frequenza delle diverse metodologie formative nei Progetti costituenti i Piani</i>	<i>pag. 94</i>
<i>Tabella 2.29 – Frequenza delle diverse modalità di certificazione nei Progetti costituenti i Piani</i>	<i>pag. 94</i>
<i>Tabella 2.30 – Durata dei Progetti</i>	<i>pag. 95</i>
<i>Tabella 2.31 – Quadriennio 2004-2007: i decreti 236/93 delle Regioni e relative risorse messe a bando in base all'anno di pubblicazione dei decreti</i>	<i>pag. 119</i>
<i>Tabella 2.32 – Legge 236/93: somme impegnate ed erogate relative al D.D. 243/V/2004</i>	<i>pag. 121</i>
<i>Tabella 2.33 – Legge 236/93: somme impegnate ed erogate relative al D.D. 107/segr/06</i>	<i>pag. 122</i>
<i>Tabella 2.34 – Legge 236/93: somme impegnate ed erogate relative al D.D. 40/cont/07</i>	<i>pag. 122</i>
<i>Tabella 2.35 – La scelta delle Regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 236/93 (decreti 107/06 e 40/07) – Aggiornamento al 20 novembre 2008</i>	<i>pag. 123</i>
<i>Tabella 2.36 – Rapporti di monitoraggio analizzati (per Regione e Decreto di riparto)</i>	<i>pag. 133</i>
<i>Tabella 2.37 – Caratteristiche dei Piani approvati e conclusi per decreti di riparto</i>	<i>pag. 133</i>
<i>Tabella 2.38 – Caratteristiche dei Piani approvati e conclusi per tipo di Piano formativo</i>	<i>pag. 134</i>
<i>Tabella 2.39 – Distribuzione delle imprese per classe dimensionale</i>	<i>pag. 134</i>
<i>Tabella 2.40 – Distribuzione delle imprese per settore produttivo</i>	<i>pag. 135</i>
<i>Tabella 2.41 – Distribuzione dei formati per genere</i>	<i>pag. 135</i>
<i>Tabella 2.42 – Distribuzione dei formati per classi di età</i>	<i>pag. 135</i>
<i>Tabella 2.43 – Distribuzione dei formati per inquadramento</i>	<i>pag. 136</i>
<i>Tabella 2.44 – Distribuzione dei formati per titolo di studio</i>	<i>pag. 136</i>
<i>Tabella 2.45 – Distribuzione dei formati per nazionalità</i>	<i>pag. 136</i>
<i>Tabella 2.46 – Distribuzione dei formati per tipologia contrattuale</i>	<i>pag. 137</i>
<i>Tabella 2.47 – Legge 53/2000: impegnato ed erogato relativo al D.I. 136/V/04</i>	<i>pag. 139</i>
<i>Tabella 2.48 – Legge 53/2000: impegnato ed erogato relativo al D.I. 349/V/04</i>	<i>pag. 140</i>
<i>Tabella 2.49 – Legge 53/2000: impegnato ed erogato relativo al D.I. 62/V/07</i>	<i>pag. 140</i>
<i>Tabella 2.50 – Legge 53/2000: impegnato ed erogato relativo al D.I. 110/cont/V/07</i>	<i>pag. 141</i>
<i>Tabella 2.51 – La scelta delle Regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 53/00 (Decreti 62/07 e 110/07) Aggiornamento al 20 novembre 2008</i>	<i>pag. 142</i>
<i>Tabella 2.52 – Spesa in formazione continua per tipologia di progetto – anno 2007- (Centro- Nord, Mezzogiorno, Italia)</i>	<i>pag. 147</i>
<i>Tabella 2.53 – Spesa in formazione continua per tipologia di progetto, 2000-2007 (Italia)</i>	<i>pag. 149</i>

<i>Tabella 2.54 – Spesa in formazione continua per tipologia di progetto 2000-2007 (Centro Nord)</i>	<i>pag. 149</i>
<i>Tabella 2.55 – Spesa in formazione continua per tipologia di progetto 2000-2007 (Mezzogiorno)</i>	<i>pag. 149</i>
<i>Tabella 2.56 – Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto anno 2007 (Centro Nord, Mezzogiorno, Italia)</i>	<i>pag. 150</i>
<i>Tabella 2.57 – Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto 2000- 2007 (Italia)</i>	<i>pag. 151</i>
<i>Tabella 2.58 – Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto 2000- 2007 (Centro Nord)</i>	<i>pag. 151</i>
<i>Tabella 2.59 – Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto 2000- 2007 (Mezzogiorno)</i>	<i>pag. 151</i>
<i>Tabella 2.60 – Beneficiari per titolo di studio 2000-2006</i>	<i>pag. 152</i>

Capitolo 4

<i>Tabella 4.1 – Investimento in formazione</i>	<i>pag. 168</i>
<i>Tabella 4.2 – Corsi e ore di formazione erogate e fruite</i>	<i>pag. 169</i>
<i>Tabella 4.3 – Partecipazioni per aree tematiche</i>	<i>pag. 170</i>
<i>Tabella 4.4 – I Piani formativi nella PA</i>	<i>pag. 170</i>
<i>Tabella 4.5 – Individuazione degli obiettivi, valutazione programmazione successiva</i>	<i>pag. 171</i>
<i>Tabella 4.6 – Corsi sottoposti a valutazione</i>	<i>pag. 171</i>
<i>Tabella 4.7 – Tipologie di valutazione</i>	<i>pag. 171</i>
<i>Tabella 4.8 – Ripartizione dei progetti e delle risorse finanziarie per Paese</i>	<i>pag. 175</i>
<i>Tabella 4.9 – Ambiti di intervento dei progetti</i>	<i>pag. 176</i>
<i>Tabella 4.10 – Ripartizione risorse finanziarie per tipologia di attività nei progetti Misura A e Misura B</i>	<i>pag. 177</i>
<i>Tabella 4.11 – Stato di attuazione dei progetti per Paese</i>	<i>pag. 177</i>
<i>Tabella 4.12 – Stato di attuazione dei progetti per Misura</i>	<i>pag. 178</i>
<i>Tabella 4.13 – Percorsi formativi, ore complessive e partecipanti per Misura</i>	<i>pag. 178</i>
<i>Tabella 4.14 – Stato di avanzamento dei percorsi di formazione al 31 ottobre 2008</i>	<i>pag. 178</i>
<i>Tabella 4.15 – Durata, partecipanti e sede degli stage</i>	<i>pag. 178</i>
<i>Tabella 4.16 – Stato di avanzamento degli stage al 31 ottobre 2008</i>	<i>pag. 179</i>
<i>Tabella 4.17 – Numero totale delle ore di formazione suddiviso tra le diverse modalità formative</i>	<i>pag. 179</i>
<i>Tabella 4.18 – Numero totale delle ore di formazione suddiviso per Misura e per tipologia formativa</i>	<i>pag. 179</i>
<i>Tabella 4.19 – Numero di persone selezionate e di partecipanti all'attività formativa per Paese</i>	<i>pag. 181</i>
<i>Tabella 4.20 – Partecipanti all'attività formativa suddivisi per genere e classe di età</i>	<i>pag. 181</i>
<i>Tabella 4.21 – Numero di partecipanti all'attività formativa suddivisi per titolo di studio e condizione occupazionale</i>	<i>pag. 181</i>

<i>Tabella 4.22 – Ripartizione dei progetti presentati e dei progetti finanziabili per Paese e Circostrizione</i>	<i>pag. 183</i>
<i>Tabella 4.23 – Distribuzione percentuale delle imprese aderenti al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti al For.Agri per Regione - Anno 2008</i>	<i>pag. 187</i>
<i>Tabella 4.24 – Distribuzione percentuale delle imprese aderenti al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti al FOR.AGRI per le Regioni Ob. Convergenza – Anno 2008</i>	<i>pag. 187</i>
<i>Tabella 4.25 – Distribuzione percentuale delle imprese aderenti al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti al FOR. AGRI per dimensione dell'impresa e per Regione – Anno 2008</i>	<i>pag. 188</i>
<i>Tabella 4.26 – Distribuzione percentuale delle imprese aderenti al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti al FOR. AGRI per dimensione dell'impresa e per le Regioni Ob. Convergenza – Anno 2008</i>	<i>pag. 189</i>
<i>Tabella 4.27 – Risorse pubbliche nell'ambito dei PSR 2007 – 2013 Obiettivo Convergenza su misure correlabili ad interventi di FC</i>	<i>pag. 190</i>

Capitolo 5

<i>Tabella 5.1 – Effetti redistributivi degli OPCA per dimensione aziendale (2005)</i>	<i>pag. 199</i>
<i>Tabella 5.2 –La partecipazione delle imprese alla Formazione Continua nel 2007</i>	<i>pag. 201</i>
<i>Tabella 5.3 –Evoluzione del tasso di partecipazione finanziaria dal 1999 al 2006</i>	<i>pag. 201</i>
<i>Tabella 5.4 –Partecipazione delle imprese alla formazione per classe di addetti</i>	<i>pag. 202</i>
<i>Tabella 5.5 –Risorse finanziarie raccolte dagli OPCA per tipo di attività</i>	<i>pag. 202</i>
<i>Tabella 5.6 – Versamenti agli OPCA da parte delle imprese con almeno 10 dipendenti per la tipologia Piano di Formazione</i>	<i>pag. 203</i>

Indice delle Figure

Capitolo 1

<i>Figura 1.1 – Imprese formatrici in Europa nel 2005 e confronto con il 1999 (% di tutte le imprese)</i>	<i>pag. 19</i>
<i>Figura 1.2 – La performance delle imprese italiane rispetto al benchmark europeo</i>	<i>pag. 20</i>
<i>Figura 1.3 – Diffusione della formazione continua fra le imprese europee nel 2005 (incidenza delle imprese formatrici e partecipazione dei lavoratori alla formazione)</i>	<i>pag. 22</i>
<i>Figura 1.4 – Diffusione della formazione continua fra le imprese europee nel 2005 in relazione al peso dei relativi investimenti e costi (analisi in componenti principali)</i>	<i>pag. 25</i>
<i>Figura 1.5 – La formazione continua in Europa nel 2005 - Cluster analysis</i>	<i>pag. 27</i>
<i>Figura 1.6 – Le imprese che offrono formazione in Italia per classe dimensionale (incidenza % su tutte le imprese, confronto 1993-1999-2005)</i>	<i>pag. 29</i>
<i>Figura 1.7 – Unità locali provinciali che hanno realizzato attività di formazione attraverso corsi negli anni 2000-2007, per dimensione dell'organico aziendale</i>	<i>pag. 32</i>

<i>Figura 1.8 – Struttura dei costi diretti dei corsi per partecipante, per classe dimensionale e settori NACE (Italia, %)</i>	<i>pag. 38</i>
<i>Figura 1.9 – Tassi di partecipazione ad attività di formazione di tipo non formale degli individui in Europa. Confronto tra le Indagini AES e LFS</i>	<i>pag. 46</i>
<i>Figura 1.10 – Tassi di partecipazione ad attività di formazione di tipo non formale per genere</i>	<i>pag. 46</i>
<i>Figura 1.11 – Tassi di partecipazione ad attività di formazione di tipo non formale per classe di età</i>	<i>pag. 47</i>
<i>Figura 1.12 – Tassi di partecipazione ad attività di formazione di tipo non formale per livelli di istruzione</i>	<i>pag. 47</i>
<i>Figura 1.13 – La domanda potenziale di formazione delle imprese per Regione</i>	<i>pag. 53</i>
<i>Figura 1.14 – La domanda potenziale di formazione delle imprese per settore di attività economica</i>	<i>pag. 55</i>
<i>Figura 1.15 – Quote del mercato mondiale delle esportazioni di Alta Tecnologia (Evoluzione 1995-2005)</i>	<i>pag. 57</i>
<i>Figura 1.16 – Quota di esportazioni mondiali di prodotti di alta tecnologia (Anno 2005, valori %)</i>	<i>pag. 59</i>
<i>Figura 1.17 – Evoluzione dell'indice di produzione delle attività industriali, UE-27</i>	<i>pag. 61</i>

Capitolo 2

<i>Figura 2.1 – Dimensioni medie delle imprese aderenti ai Fondi Paritetici</i>	<i>pag. 76</i>
<i>Figura 2.2 – Beneficiari per classe di età, 2000-2007 (Centro Nord, Mezzogiorno, Italia)</i>	<i>pag. 153</i>

Capitolo 4

<i>Figura 4.1 – Andamento della percentuale dell'investimento su massa salariale 2000 - 2007</i>	<i>pag. 168</i>
<i>Figura 4.2 – Distribuzione degli allievi per tipologia formativa, 2007</i>	<i>pag. 173</i>
<i>Figura 4.3 – Distribuzione degli allievi per classe di età, 2007</i>	<i>pag. 173</i>
<i>Figura 4.4 – Distribuzione degli allievi per titolo di studio, 2007</i>	<i>pag. 174</i>
<i>Figura 4.5 – Distribuzione degli allievi immigrati per le principali nazioni di provenienza, 2007</i>	<i>pag. 174</i>
<i>Figura 4.6 – Ripartizione partecipanti per Paese</i>	<i>pag. 180</i>

Indice delle Tavole

Capitolo 2

<i>Tavola 2.1 – Fondi Paritetici Interprofessionali autorizzati e le organizzazioni promotrici</i>	<i>pag. 73</i>
<i>Tavola 2.2 – Fon.Ar.Com</i>	<i>pag. 96</i>
<i>Tavola 2.3 - Fon.Coop</i>	<i>pag. 97</i>
<i>Tavola 2.4 - Fon.Ter</i>	<i>pag. 99</i>
<i>Tavola 2.5 - Fondimpresa</i>	<i>pag. 100</i>
<i>Tavola 2.6 - Fondirigenti</i>	<i>pag. 101</i>
<i>Tavola 2.7 - Fondir</i>	<i>pag. 102</i>
<i>Tavola 2.8 - Fondo Artigianato Formazione</i>	<i>pag. 103</i>
<i>Tavola 2.9 - For.Te</i>	<i>pag. 106</i>
<i>Tavola 2.10 - Fondo Formazione PMI</i>	<i>pag. 107</i>
<i>Tavola 2.11 - Fondoprofessioni</i>	<i>pag. 109</i>
<i>Tavola 2.12 - Fondo Dirigenti PMI</i>	<i>pag. 110</i>
<i>Tavola 2.13 – Fond.E.R</i>	<i>pag. 111</i>
<i>Tavola 2.14 – Caratteristiche salienti dei primi accordi locali stipulati (aggiornamento al 20 novembre 2008)</i>	<i>pag. 114</i>

Capitolo 5

<i>Tavola 5.1 –Caratteristiche dei principali dispositivi di formazione esistenti in Francia</i>	<i>pag. 195</i>
--	-----------------

Introduzione

Anche quest'anno, così come previsto dall'art. 66 della legge 144/99, il Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali presenta al Parlamento il Rapporto annuale sulla Formazione Continua.

Il Rapporto fornisce, come di consueto, una ricostruzione articolata ed esaustiva di una parte fondamentale del sistema formativo nazionale: quello dedicato esclusivamente ai lavoratori. Le iniziative formative dirette agli occupati rappresentano, infatti, una parte di estremo rilievo nel più ampio ambito di ciò che definiamo ormai comunemente *sistema di lifelong learning*, costituendone ancora, almeno nel nostro Paese, la parte finanziariamente più importante e la componente più stabile e strutturata.

In particolare, nell'ultimo decennio (e ancor più, in termini concretamente operativi, nell'ultimo quinquennio) i temi e i problemi della Formazione Continua sono stati al centro del dibattito sviluppatosi tra gli operatori, tra le istituzioni nazionali e locali, tra le organizzazioni di rappresentanza sociale.

I frutti di ciò sono noti: un'ampia azione di riforma, che ha posto in primo piano l'attività delle Parti Sociali nelle loro espressioni bilaterale con l'attivazione dei Fondi Paritetici Interprofessionali; un'attenzione maggiore da parte della contrattazione collettiva agli aspetti legati alla formazione dei lavoratori; una moltiplicazione delle sedi di confronto interistituzionale; una disponibilità crescente di risorse finanziarie al servizio degli strumenti di sostegno alle iniziative; un maggiore impegno da parte delle istituzioni e degli enti incaricati dello studio, del monitoraggio e della valutazione dei relativi fenomeni.

Una delle più significative testimonianze di questo maggiore impegno conoscitivo e di indagine è costituita appunto dal presente Rapporto che, nel corso del tempo, è divenuto un appuntamento essenziale, non solo per gli operatori ma per chiunque sia, a diverso titolo, interessato alle tematiche in esso trattate.

Nel corso degli ultimi nove anni (siamo giunti, infatti, alla nona edizione) il Rapporto ha maturato lentamente una sua struttura caratteristica che i lettori hanno ormai imparato a conoscere ed apprezzare.

Come di consueto il testo si apre con un ampio approfondimento sui "Fenomeni" della Formazione Continua. Attraverso la restituzione puntuale dei risultati delle principali indagini condotte a livello internazionale e nazionale è stato possibile, di anno in anno, ricostruire un quadro esauriente degli atteggiamenti delle imprese e dei lavoratori nei confronti della formazione. In questa edizione, particolare risalto è stato dato ai risultati della terza indagine quinquennale CVTS (Continuing Vocational Training Survey) promossa dall'Eurostat e realizzata in Italia da una partnership scientifica tra Istat e Isfol. Quest'importante integrazione (a livello sia nazionale che comunitario) ha consentito una partecipazione effettiva e reale alla produzione dei dati ma è, soprattutto, alla base di un reale mutamento del livello di qualità delle statistiche sulla formazione in direzione di una loro piena comparabilità a livello europeo.

Anche la parte dedicata alle "Politiche di sostegno" è più ricca rispetto agli anni precedenti. In questo caso vengono riportati per la prima volta i risultati del primo test di elaborazione realizzato sui dati provenienti dal nuovo "Sistema permanente di monitoraggio delle attività formative finanziate dai Fondi Paritetici Interprofessionali". Il Sistema, che entrerà a regime nel Gennaio 2009, è stato finanziato dal Ministero del Lavoro e realizzato da un gruppo tecnico congiunto

formato da esperti e ricercatori di Isfol e Italia Lavoro S.p.A. con la condivisione e la collaborazione strettissima degli stessi Fondi Paritetici. Come nel caso precedente anche qui si tratta dunque di un frutto positivo di un percorso di integrazione tra diversi soggetti (Fondi, Ministero, Parti Sociali, Agenzie tecniche).

Accanto ad una ricostruzione esaustiva delle attività condotte dai Fondi Paritetici, vengono riportati i risultati delle politiche di sostegno gestite dalle Regioni e dalle Province con il concorso delle risorse del Fondo Sociale Europeo e delle leggi 236/93 e 53/00. Permangono, sul fronte regionale (ed in particolare per quanto riguarda le Regioni del Mezzogiorno) alcune difficoltà legate alla disponibilità di dati sufficientemente aggiornati. Quest'anno è stato possibile, comunque, mettere a frutto alcune attività condotte dall'Isfol (sulla scorta di quanto realizzato presso i Fondi Paritetici) in particolare in Puglia, dove è in corso di implementazione un sistema sperimentale di monitoraggio relativo, in particolare, ai Piani formativi finanziati ai sensi della legge 236/93.

Il percorso verso un "sistema nazionale di formazione continua" auspicato e promosso dall'Accordo Tripartito (tra il Ministero del Lavoro, le Regioni e le Parti Sociali), dell'aprile 2007, viene illustrato attraverso una breve analisi degli Accordi di livello locale fino ad ora siglati e ad esso direttamente ispirati.

Il Capitolo dedicato all'evoluzione della Contrattazione Collettiva in materia di Formazione continua aggiorna, come sempre, lo stato dell'arte, collocandosi, in quest'occasione, nel contesto più vasto dei percorsi di riforma del sistema contrattuale e del rafforzamento della bilateralità.

Tra i "Segmenti specifici" della formazione continua (di anno in anno sono stati esposti ed illustrati alcuni sistemi propri di specifiche categorie o ambiti professionali) trovano spazio approfondimenti relativi ai lavoratori interinali, ai lavoratori del pubblico impiego (grazie alla collaborazione ormai consolidata con la Scuola Superiore di Pubblica Amministrazione che ogni anno contribuisce con un suo elaborato), ai lavoratori agricoli (in concomitanza con l'avvio operativo del Fondo Paritetico ad essi dedicato) ed all'esperienza acquisita nell'ambito delle iniziative formative che hanno coinvolto i lavoratori italiani residenti all'estero, finanziate con risorse ad hoc del Ministero del Lavoro. In questo caso, le elaborazioni presentate sono il frutto del lavoro di monitoraggio condotto dall'Isfol che ha seguito le iniziative fin dal loro avvio.

Non manca, infine, uno sguardo alle esperienze estere. Quest'anno si è scelto di approfondire il caso francese nel quale si sviluppa, attualmente, un importantissimo ripensamento dei cardini portanti del sistema di sostegno alla Formazione Continua. Si riportano, in sintesi, alcune delle conclusioni a cui sono giunti, fino ad ora, gli organismi incaricati di elaborare proposte per il miglioramento degli assetti. Data la vicinanza che il sistema francese ha con il nostro e considerando la lunga esperienza da esso maturata, alcuni degli aspetti illustrati potranno essere senz'altro utili come spunto per interessanti e proficue riflessioni.

Un'Appendice statistico – cartografica chiude il lavoro. Si tratta di un approfondimento, con dettaglio a livello provinciale, delle adesioni delle imprese (e dei lavoratori in forza presso di esse) ai Fondi Paritetici Interprofessionali. Una ricostruzione di questo tipo è stata pensata per rendere un servizio concreto a quanti, sul territorio, sono impegnati nella programmazione e nella progettazione degli interventi formativi ed è diretta in particolare alle amministrazioni regionali e provinciali.

Capitolo 1

I fenomeni

1.1 Introduzione

Il tema del capitale umano è ormai entrato stabilmente nel dibattito politico europeo e internazionale come uno dei principali fattori di sviluppo economico e sociale. In tale quadro, la formazione sul posto di lavoro è diventata una priorità politica dell'Unione europea, in quanto rappresenta una delle dimensioni fondamentali della formazione nell'arco della vita. L'apprendimento permanente viene, infatti, definito, negli orientamenti comunitari, quale elemento chiave per lo sviluppo e la promozione di una manodopera qualificata, formata ed adattabile. Per incrementare i livelli di partecipazione al *lifelong learning* è, però, necessario un forte impegno da parte delle organizzazioni produttive nel soddisfare la crescente domanda di conoscenza proveniente dai lavoratori. Diventa, quindi, fondamentale riservare un'attenzione particolare alla formazione continua, come aspetto decisivo dell'apprendimento permanente, rilevando in modo sistematico informazioni statistiche comparabili, non solo a livello nazionale ma anche a livello comunitario e internazionale.

In questo capitolo, si illustrano i risultati dell'analisi condotta sulle principali fonti statistiche che rilevano dati sugli investimenti in formazione realizzati dalle imprese e sui comportamenti formativi dei lavoratori. A tal fine, nel paragrafo 1.2 ricostruiamo il quadro della diffusione delle attività di formazione fra le imprese in Italia e in Europa, e della partecipazione a tali attività che sono rese disponibili, direttamente o indirettamente, dalle imprese ai propri dipendenti. L'obiettivo è di ricostruire lo scenario europeo, verificando, da una parte come si distribuisce il fenomeno fra i vari paesi, dall'altra come si posiziona l'Italia rispetto ai valori medi e ai *benchmark* europei, mettendo in evidenza i relativi *gap*. In tal modo, è possibile identificare le aree critiche, in cui il paese presenta maggiori ritardi, e quali sono le principali caratteristiche assunte dal fenomeno, nella loro distribuzione per settori di attività economica e per dimensione d'impresa, che possono contribuire a spiegare tali ritardi.

Sono stati, a tal fine, utilizzati i dati CVTS3 di Eurostat, che consentono di avere una panoramica completa a livello europeo (28 paesi) dei sistemi di intervento messi in atto dalle imprese, unitamente a fonti di tipo nazionale (fra cui l'indagine Isfol-INDACO e Unioncamere-Excelsior). Tali sistemi comprendono anche i finanziamenti pubblici ricevuti dalle imprese che - a differenza di quanto avviene per la formazione iniziale - contribuiscono in misura ridotta all'investimento complessivo in formazione continua, che quindi è prevalentemente a carico delle imprese. E' quindi importante osservare il ruolo che le politiche pubbliche hanno nel sostenere lo sforzo delle imprese nei vari paesi europei, per valutare quanto sia effettivamente utile e incisivo.

Dall'analisi emerge come in Europa l'impegno delle imprese in formazione continua è molto variabile, su base territoriale (con livelli elevati nel Nord e Centro Europa e bassi nell'Europa del Sud e nell'area balcanica) ma anche di tipo settoriale e, soprattutto, dimensionale. Dal confronto emerge, inoltre, la grande difficoltà che il fenomeno assume in Italia - con ritardi e gap molto ampi rispetto ai valori medi e ai *benchmark* europei – imputabili soprattutto al comportamento delle piccole e medie imprese, verso le quali occorrerebbe orientare la massima attenzione delle politiche pubbliche.

Nel successivo paragrafo 1.3 si presentano le principali evidenze empiriche provenienti dai dati più aggiornati resi disponibili da Eurostat e Istat sul tema della partecipazione formativa dei lavoratori e dei comportamenti formativi degli individui. Anche in tal caso, è stato possibile ricostruire a grandi linee il contesto europeo e le specificità italiane verificando sia la distribuzione della partecipazione formativa e dell'accesso alla formazione da parte degli individui fra i vari paesi sia lo specifico posizionamento dell'Italia rispetto ai valori medi e ai *benchmark* europei, anche in tal caso mettendo in evidenza i relativi *gap*.

Nel paragrafo 1.4 si analizza, come di consueto, il rapporto che si determina fra l'azione del sostegno alle politiche formative delle imprese e la capacità di investimento privato, la quale stimola un'analisi della domanda potenziale di formazione presente nelle imprese italiane.

I dati empirici, riferiti al nostro paese, anche quest'anno sembrano mostrare il permanere di una situazione di 'sottoinvestimento strutturale', non solo (o non tanto) da parte delle istituzioni e del sistema pubblico ma anche (e soprattutto) da parte delle imprese stesse. E', quindi, fondamentale rafforzare il ruolo dell'investimento pubblico, in quanto il settore privato rischia di produrre un livello di formazione inferiore al livello socialmente efficiente, perché non è in grado, se lasciato a sé stesso, di garantire il livello ottimale di formazione¹.

Il 'nanismo' delle imprese e la frammentazione del sistema produttivo, il dualismo del mercato del lavoro, la crisi dei distretti industriali rappresentano vecchi e nuovi elementi che frenano lo sviluppo, mentre la competizione cresce sempre più rapidamente e le graduatorie internazionali² restituiscono un'immagine del Paese molto debole e contraddittoria. Appare, pertanto, evidente come occorra concentrare l'attenzione sempre di più sui comportamenti formativi delle Piccole e medie imprese italiane, che vengono analizzati nel paragrafo 1.5 alla luce delle variabili chiave dell'attuale contesto competitivo e sulla base di un'elaborazione approfondita dei dati dell'indagine INDACO-Imprese..

1.2 La formazione continua nelle imprese: il contesto europeo, i ritardi e le specificità italiane

Il rapporto fra i diversi sistemi di Welfare e le molteplici tipologie di offerta formativa esistenti nei paesi europei è alla base del prodursi di modelli molto differenti di formazione continua in Europa. Le variabili che entrano in gioco sono numerose ma possono essere raggruppate in tre ambiti principali: i) i sistemi di regolazione; ii) la contrattazione tra le parti economiche e sociali; iii) i comportamenti dei lavoratori e dalle scelte effettuate dalle imprese. Tali comportamenti possono essere adeguatamente analizzati solo a partire dai dati statistici rilevati

¹ Cfr. MLPS-ISFOL (2006), a cura di A. Montanino, *Temi e strumenti per la formazione continua*, Rubbettino, Soveria Mannelli (Catanzaro)

² E' di questi giorni la pubblicazione, sull'*Economist*, della graduatoria internazionale sulla competitività, che relega l'Italia al 40° posto, dopo Lettonia e Thailandia.

attraverso le indagini campionarie, in quanto si tratta di comportamenti solo in minima parte indotti o influenzati dalle scelte politiche³.

Per valutare la sistematicità dell'utilizzo dello strumento formativo da parte delle imprese, è necessario analizzare la dimensione quantitativa e le modalità attraverso le quali esso avviene, per comprendere in quale misura l'impresa ritenga più utile e conveniente adattare lo stock di capitale umano già disponibile all'interno o, piuttosto, acquisire nuove competenze sul mercato. Necessitano, a tal proposito, informazioni statistiche comparabili a livello comunitario - con un'attenzione specifica alla formazione erogata dalle imprese -, essenziali per lo sviluppo di strategie di apprendimento permanente e per il monitoraggio dei progressi realizzati ai fini della loro attuazione.

Le statistiche comparabili sulla formazione continua nelle imprese consentono di valutare gli esiti delle politiche di sviluppo della formazione e dei progressi compiuti, dai diversi paesi, in materia. I dati utilizzati in questo paragrafo per l'analisi del contesto europeo e del posizionamento delle imprese italiane nei confronti dell'Europa sono il risultato dell'indagine CVTS3⁴ (*Continuing Vocational Training Survey*) coordinata da Eurostat, l'Ufficio statistico della Comunità Europea, e realizzata nei 27 Stati membri della Unione Europea (UE), più la Norvegia⁵. La rilevazione fornisce il quadro delle attività di formazione del personale delle imprese operanti nei settori dell'industria e dei servizi (esclusi la sanità, l'istruzione e l'agricoltura), con almeno 10 addetti, attraverso la somministrazione di un questionario europeo identico per tutti i paesi. L'attività di formazione presa in considerazione è quella finanziata in tutto o in parte dall'impresa, inclusa l'attività realizzata con il sostegno delle politiche pubbliche o dei fondi settoriali.

Questo dispositivo fornisce indicatori rispetto alla politica di formazione delle imprese, l'accesso e la partecipazione dei lavoratori, la durata e i costi della formazione. Nella formazione continua, si distingue tra corsi e altri tipi di formazione, attività programmata in anticipo e finalizzata all'acquisizione di nuove competenze lavorative o allo sviluppo e al miglioramento delle competenze esistenti. Le attività di formazione considerate sono i corsi di formazione interni ed esterni, il *training on the job*, la rotazione delle mansioni, i circoli di qualità o gruppi di autoformazione, le attività di *e-learning*, i *workshop*, i convegni e i seminari. Al questionario CVTS3 hanno risposto circa centomila imprese nei diversi paesi Europei. Esse sono state suddivise a seconda della loro dimensione: piccola (da 10 a 49 addetti), media (da 50 a 249 addetti), grande (con più di 250 addetti).

Sul piano nazionale, integriamo le informazioni utilizzando i dati dell'indagine Isfol INDACO-Imprese (vedi Box 1,1), condotta a livello nazionale utilizzando la metodologia CVTS, che rileva informazioni anche di tipo qualitativo, aggiuntive rispetto all'indagine europea.

³ Le indagini statistiche mostrano chiaramente come la quota percentuale di attività di formazione continua finanziata attraverso il sostegno pubblico, in Italia, è poco rilevante (cfr. MLPS, ISFOL, *Rapporto 2007 sulla formazione continua*). E' questa un'evidenza empirica che dovrebbe spingere i decisori a pianificare interventi di *policy*, per quanto possibile, di tipo selettivo e mirati verso alcuni *target* ben definiti di imprese e lavoratori, nei confronti dei quali il sostegno pubblico, se ben calibrato, può ottenere risultati anche molto importanti.

⁴ Sono state realizzate tre edizioni di questa indagine: CVTS1 con anno di riferimento 1993, CVTS2 riferita all'anno 1999 e la più recente CVTS3 con riferimento all'anno 2005

⁵ Nei grafici e nelle tabelle presentate in questo capitolo non è riportato il dato dell'Irlanda, che non è stato ancora reso disponibile da Eurostat, seppure il dato irlandese concorre a determinare la media europea. Si ricorda che i dati Eurostat sono da considerarsi, al momento in cui si scrive, ancora provvisori.

Box 1.1 – Le indagini sulla conoscenza nelle imprese e sulla formazione continua in Italia [Iscfo INDACO-Lavoratori e Imprese]

Le indagini Iscfo INDACO coprono due aree informative: i comportamenti formativi dei lavoratori e gli investimenti in formazione delle imprese.

L'Indagine **INDACO-Lavoratori [Comportamenti formativi dei Lavoratori]**, Psn Sistan ISF00020, vedi www.sistan.it rileva la domanda di formazione continua espressa dagli adulti occupati, in relazione a:

- partecipazione ad attività formative da parte degli occupati
- caratteristiche dei formati
- caratteristiche dell'attività formativa formale, non formale e informale (durata, costo, contenuti, modalità di organizzazione, luogo di svolgimento, fonti di finanziamento, ecc.)
- atteggiamenti e comportamenti formativi
- obiettivi, motivazioni e benefici della formazione
- ruolo delle policy
- dimensione economica della formazione
- motivazioni della non formazione.

Il campo di osservazione comprende i dipendenti di imprese dei settori privati, i dipendenti pubblici e i lavoratori autonomi.

L'**Indagine sulla Conoscenza nelle imprese [INDACO-Imprese]**, prevede tre specifiche rilevazioni, finalizzate ad analizzare i comportamenti e le politiche formative delle imprese, che variano sensibilmente in relazione alle caratteristiche dimensionali delle imprese: ogni segmento della popolazione delle imprese è, infatti, caratterizzato da una specifica domanda ed offerta, oltre che da una diversa distribuzione della conoscenza delle opportunità formative:

- le politiche e le strategie formative delle grandi imprese: **INDACO-Grandi Imprese** [Psn Sistan ISF-00021];
- la formazione continua nelle Piccole e Medie Imprese: **INDACO-PMI** [Psn Sistan ISF-00022];
- la formazione continua nelle micro-imprese: **INDACO-Microimprese** [Psn Sistan ISF-00034].

Le indagini rilevano:

- le attività di formazione continua nelle imprese italiane
- le caratteristiche delle imprese formatrici
- le caratteristiche degli addetti formati
- le caratteristiche dell'attività formativa formale, non formale e informale (durata, costo, contenuti, modalità di organizzazione, luogo di svolgimento, fonti di finanziamento, ecc.)
- le modalità di diffusione della conoscenza all'interno dell'impresa,
- le relazioni con il territorio
- gli effetti prodotti dalle innovazioni tecnologiche e organizzative
- i rapporti tra l'impresa e i Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua.

Queste rilevazioni condividono con l'indagine europea sulla formazione continua nelle imprese (CVTS – *Continuing Vocational Training Survey*) coordinata da Eurostat, la definizione di impresa e altre caratteristiche metodologiche. Queste indagini sono nate dall'esigenza di realizzare rilevazioni campionarie condotte in modo sistematico a livello nazionale, al fine di supportare il disegno delle politiche formative. Le indagini Iscfo sono promosse dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, e sono finanziate attraverso le risorse del Fondo Sociale Europeo. Le indagini sono inoltre inserite nel Programma statistico nazionale del SISTAN, che raccoglie le principali rilevazioni statistiche di interesse pubblico.

Nei prossimi mesi saranno introdotte tre importanti innovazioni:

- **INDACO-Territoriale**: prevista all'interno dei PON del FSE "Convergenza" e "Competitività" del Ministero del Lavoro, consentirà di misurare i gap che dividono le regioni italiane dalle altre realtà nazionali ed europee, sulla base dell'analisi di determinati indicatori, rilevati attraverso fonti statistiche armonizzate (Eurostat AES e CVTS);
- **CLA-FC (Classificazioni per la Formazione Continua)**: è uno studio progettuale (Sistan ISF-00043) che ha lo scopo di introdurre sistemi classificatori armonizzati a livello europeo, a supporto delle rilevazioni italiane sulla formazione;
- **CVT-Price Survey**: è la prima sperimentazione condotta in Italia di indagini sul prezzo dei corsi di formazione, rilevati dal lato dell'offerta.

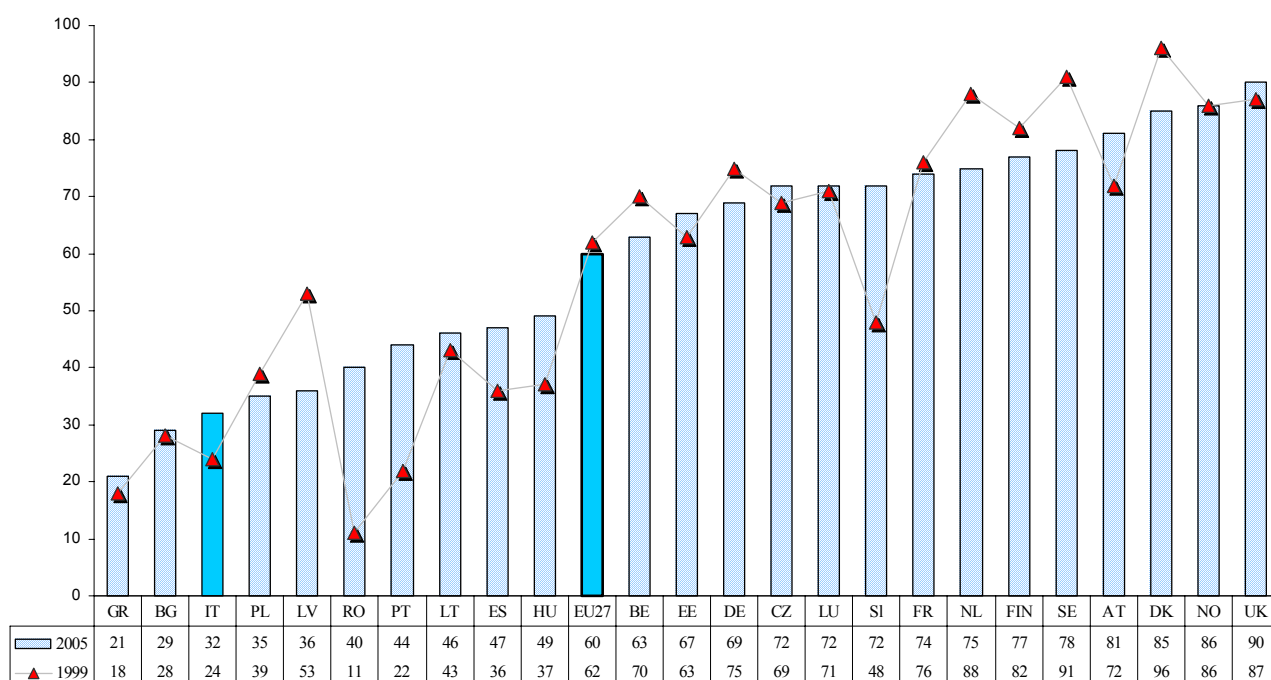
(Per ulteriori informazioni: www.ricercheformazione.it).

Il primo dato che occorre evidenziare è il posizionamento dell'Italia nelle graduatorie internazionali: i *ranking* degli ultimi anni mostrano costantemente una attenzione insufficiente da parte delle imprese italiane verso le esigenze di sviluppo delle competenze del proprio personale. Le nostre imprese mostrano ancora poco interesse alla crescita del capitale umano, al contrario di quanto avviene negli altri paesi europei.

Le indagini condotte attraverso rilevazioni alle imprese confermano questo dato. Il confronto con l'Europa che emerge dai risultati dell'indagine CVTS3 sembra mostrare come il principale elemento di criticità delle imprese italiane sia costituito dalla loro bassa propensione ad offrire formazione al proprio personale: infatti, mentre la media europea delle imprese che hanno svolto attività di formazione continua (corsuale e/o non corsuale) nel 2005 è pari al 60%, la media italiana raggiunge appena il 32%. Questo indicatore ci colloca al terzultimo posto in Europa (fig. 1.1).

Nell'UE l'impegno delle imprese in formazione continua è molto variabile e presenta livelli assai elevati in paesi come la Gran Bretagna e i paesi nordici ma, comunque, con livelli superiori a quelli italiani in tutti i paesi, esclusi Bulgaria e Grecia. Nelle figura 1.1, si riporta il dato delle imprese formatrici all'interno dei diversi paesi e il rispettivo valore del 1999, rilevato dalla seconda indagine CVTS. Senza trascurare l'importanza dei differenti sistemi nazionali di formazione, né l'esistenza di altre opportunità di formazione per gli adulti rispetto alla formazione continua nelle imprese, l'analisi di questi dati permette di differenziare i paesi dell'Unione europea secondo l'intensità dell'offerta di formazione resa disponibile dalle imprese ai propri lavoratori.

Figura. 1.1 – Imprese formatrici in Europa nel 2005 e confronto con il 1999 (% di tutte le imprese)



Fonte: Eurostat, CVTS3; elaborazioni ISFOL su dati New cronos (provisional 11/08)

Le attività delle imprese, in materia di formazione professionale, sembrano essere rimaste abbastanza costanti tra il 1999 e il 2005. Il dato relativo all'Italia, tuttavia, segnala un progresso significativo rispetto ai dati riferiti al 1999, quando la percentuale di imprese italiane che svolgeva attività di formazione continua era pari al 23,9%, con un incremento di circa un terzo tra il 1999 e il 2005, dove la percentuale di imprese formatrici raggiunge il 32%. Tuttavia, il confronto con gli altri paesi europei mostra come la crescita registrata in Italia sia ancora largamente insufficiente.

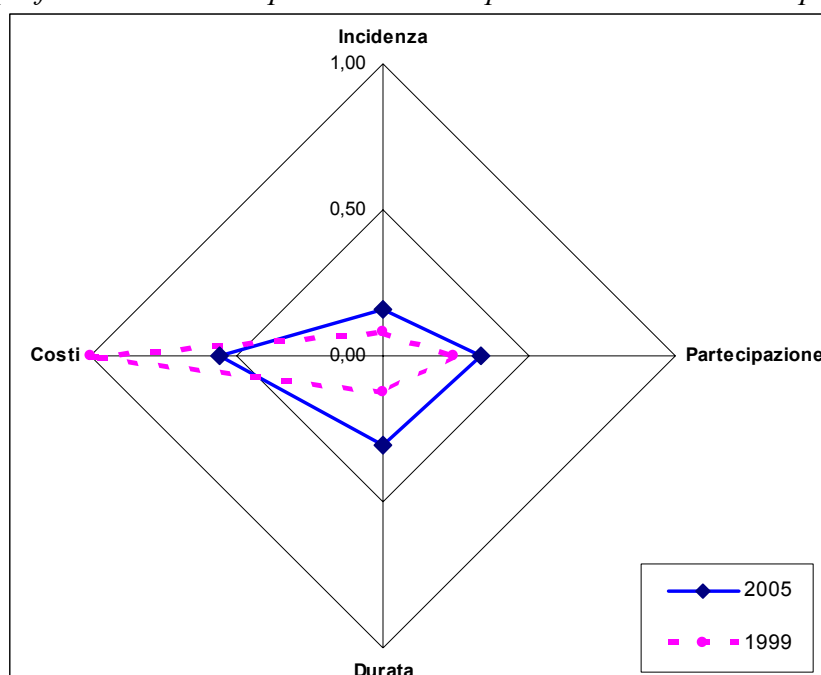
Nonostante il negativo posizionamento delle imprese italiane rispetto al principale indicatore (quello dell'incidenza percentuale delle imprese che offrono formazione sul totale delle imprese), le informazioni relative ad altri importanti indicatori sembrano mostrare una situazione meno sfavorevole, che avvicina maggiormente le imprese italiane ai valori medi europei:

- Partecipazione: il 29% dei dipendenti (circa 2,5 milioni di individui) hanno partecipato a un corso in talia, contro la media del 33% nell'Ue27;
- Intensità: la durata dei corsi non si discosta molto dai valori europei essendo pari, in media, a 26 ore in Italia, contro le 27 registrate in Ue27;
- Costo dei corsi: questo indicatore è leggermente superiore rispetto ai valori medi europei; più precisamente: per partecipante è pari a 1492 PPS⁶ (contro 1413 in Ue27); per ora di formazione a 58 PPS (contro 52 PPS).

Tuttavia, è necessario mettere in evidenza che i dati relativi alla partecipazione, intensità e costi di corsi in realtà riguardano una platea ristretta di imprese (pari ad un terzo), a dimostrazione di come sembri esistere uno "zoccolo duro" oltre il quale la formazione non convince le imprese. Si può, quindi, ipotizzare che 1/3 delle imprese italiane (quelle che investono regolarmente in formazione) possiedano comportamenti in linea con le altre imprese europee mentre ben 2/3 (le non formatrici) sembrano esserne ben lontane.

Per verificare tale ipotesi, abbiamo realizzato un'analisi di *benchmark* sui 28 paesi europei, sulla base di quattro *key indicators* standardizzati. Il *radar chart* (in fig. 1.2), mette tuttavia in evidenza come le imprese italiane siano molto lontane dal valore *benchmark* non solo rispetto all'incidenza, ma anche alla partecipazione e all'intensità, mentre il gap si riduce solo rispetto al costo orario della formazione (fig. 1.2). Anche le imprese virtuose, insomma, devono fare molta strada se vogliono rimanere in linea con gli standard europei e il tema dell'investimento in capitale umano non può continuare a essere sottovalutato (ormai solo) dalle imprese italiane.

Figura 1. 2 – La performance delle imprese italiane rispetto al benchmark europeo (radar chart)



Fonte: Eurostat, CVTS3; elaborazioni ISFOL su dati New cronos (provisional 11/08)

⁶Il valore in PPS (*Purchasing Power Standard*) è calcolato da Eurostat a parità di potere d'acquisto.

Rispetto alla precedente rilevazione (effettuata nel 1999), si nota una maggiore omogeneità fra i quattro indicatori (con una sensibile riduzione dei costi orari di formazione) ma un livello di performance ancora lontano dai risultati raggiunti negli altri paesi europei (fig. 1.3).

Ulteriori analisi, realizzate con l'obiettivo di individuare delle analogie tra i comportamenti formativi delle imprese nei diversi paesi europei, hanno consentito di radunare i paesi europei in quattro grandi gruppi, individuando alcune tipologie di comportamento delle imprese in materia di formazione continua, secondo il paese di appartenenza.

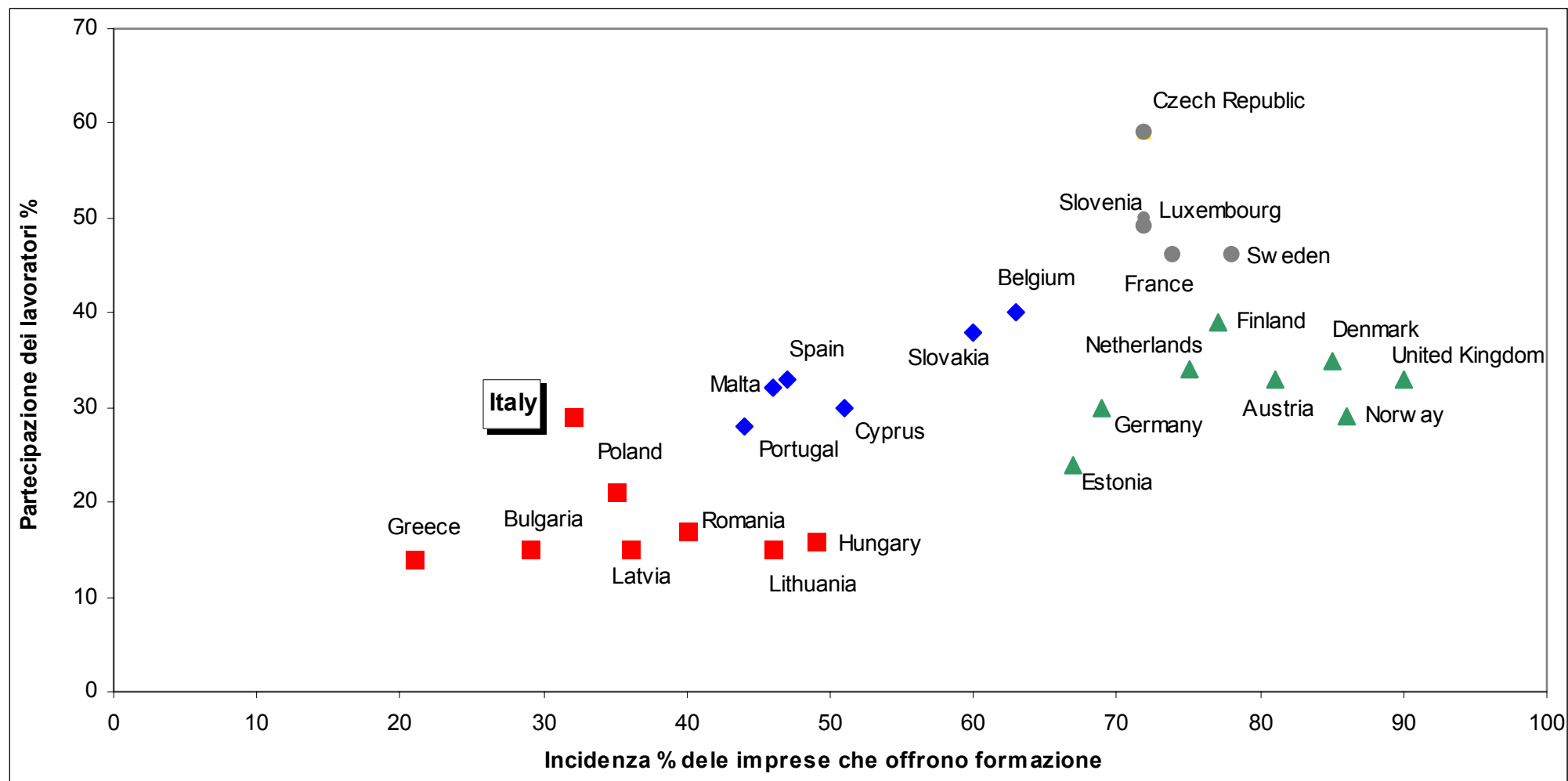
Dapprima, è stata operata un'analisi della relazione esistente fra i due principali indicatori (incidenza delle imprese formatrici e tasso di partecipazione). Successivamente, è stata realizzata un'analisi in componenti principali e una *cluster analysis*.

Nella figura 1.3, si può visualizzare, sul piano cartesiano, la posizione dei diversi paesi europei e la loro aggregazione secondo i comportamenti formativi delle imprese, dove sono state rappresentate le imprese formatrici (come percentuale di tutte le imprese) sull'asse delle ascisse e la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione (come percentuale degli addetti di tutte le imprese) sull'asse delle ordinate:

1. il primo gruppo è costituito dai paesi del Centro e Nord Europa (Francia, Svezia, Repubblica Ceca, Belgio e Slovacchia) che presentano tassi elevati sia di imprese formatrici sia di partecipazione;
2. il secondo gruppo è costituito sempre da paesi del Centro e Nord Europa (Regno Unito, Norvegia, Finlandia, Danimarca, Austria, Olanda, Germania, Estonia), che presentano un elevato tasso di incidenza ma un tasso di partecipazione prossimo alla media europea (pari al 33%);
3. il terzo gruppo è costituito da paesi dell'Europa mediterranea (Spagna, Portogallo, Malta e Cipro), con tassi di poco inferiori alla media in entrambi gli indicatori; ma nel caso dell'Italia, con il valore dell'incidenza più basso del gruppo;
4. nel quarto gruppo rientrano i paesi neocomunitari appartenenti all'area balcanica e, in parte, all'area baltica, con valori inferiori alla media in entrambi gli indicatori.

La posizione dell'Italia non appare chiaramente definita, in quanto sembra trovarsi al confine tra due raggruppamenti: da una parte dovrebbe rientrare nel quarto gruppo, in quanto presenta un tasso di incidenza tra i più bassi in Europa; dall'altra, presenta livelli di partecipazione prossimi alla media, che la avvicinano al terzo gruppo. Se ne potrebbe concludere che il confronto europeo mostra un livello di competitività molto basso delle imprese italiane sul tema degli investimenti in formazione, non solo perché relegano il paese in posizioni molto distanti da quelle occupate dai suoi potenziali *competitor* economici (Francia, Germania e Regno Unito) ma anche perché sembra avere difficoltà a mantenere le posizioni occupate dai paesi dell'area mediterranea, mentre le performance delle imprese italiane sembrano spingere l'Italia sempre più verso l'area balcanica o, comunque, dei paesi neocomunitari.

Figura 1.3 – Diffusione della formazione continua fra le imprese europee nel 2005 (incidenza delle imprese formatrici e partecipazione dei lavoratori alla formazione)



Fonte: Eurostat, CVTS3; elaborazioni ISFOL su dati New cronos (provisional 11/08)

Per comprendere meglio i comportamenti formativi dei diversi paesi e le caratteristiche che li accomunano, sono stati considerati, in un'analisi delle componenti principali, altri indicatori della formazione. Nonostante le variabili prese in considerazione siano molto correlate tra di loro, l'analisi ha permesso di rafforzare e meglio spiegare l'ipotesi di clusterizzazione sopra individuata.

La matrice di base è costituita da 27 righe corrispondenti ai diversi paesi Europei che hanno partecipato all'indagine e da 11 colonne con i principali indicatori relativi all'incidenza, partecipazione, intensità o durata e costi (tab. 1.1). In particolare, sono state scelte 6 variabili attive (che hanno determinato i fattori) e 4 variabili illustrative (non vengono utilizzate nella determinazione dei fattori ma attraverso la proiezione sugli assi cartesiani aiutano a spiegare la composizione dei fattori). La scelta di porre alcune variabili come passive è stata determinata dall'elevata correlazione tra queste variabili e le altre.

Gli indicatori selezionati come variabili attive sono:

- percentuale di imprese formatrici che effettuato corsi;
- percentuale di imprese con altro tipo di formazione ('training on the job', la rotazione delle mansioni, i circoli di qualità o gruppi di autoformazione, attività di 'e-learning', 'workshop', convegni e seminari);
- percentuale di partecipanti ai corsi sul totale degli addetti di tutte le imprese;
- ore di corso per partecipante;
- costi diretti delle imprese formatrici per ora di formazione.
- costo del lavoro dei partecipanti ai corsi per ora di formazione (calcolo del costo del lavoro del lavoratore in formazione).

Gli indicatori selezionati come variabili passive sono:

- percentuale di imprese con ogni tipo di formazione (sia corsuale che altre tipologie di formazione);
- percentuale di addetti partecipanti ai corsi sul totale degli addetti delle imprese formatrici;
- ore di corso per addetto (% calcolata sul totale degli addetti dell'impresa);
- costo totale dei corsi per ora di formazione
- costo totale dei corsi come percentuale sul costo del lavoro di tutte le imprese.

Dall'Analisi in Componenti Principali i primi due fattori spiegano il 68% della varianza complessiva, ed in particolare il 1° fattore ha una forte caratterizzazione.

Il primo fattore può essere definito come indicatore della diffusione della formazione (Dimensione partecipativa), infatti contrappone i due gruppi di paesi con maggiori incidenza di imprese formatrici e maggiore coinvolgimento dei lavoratori nelle attività di formazione; dagli altri due con valori decisamente sotto la media rispetto a incidenza, partecipazione e soprattutto con bassi valori della durata degli eventi formativi. Le variabili che più concorrono alla determinazione di questo fattore sono la percentuale di partecipazione ai corsi e la percentuale di imprese che organizzano attività corsuali.

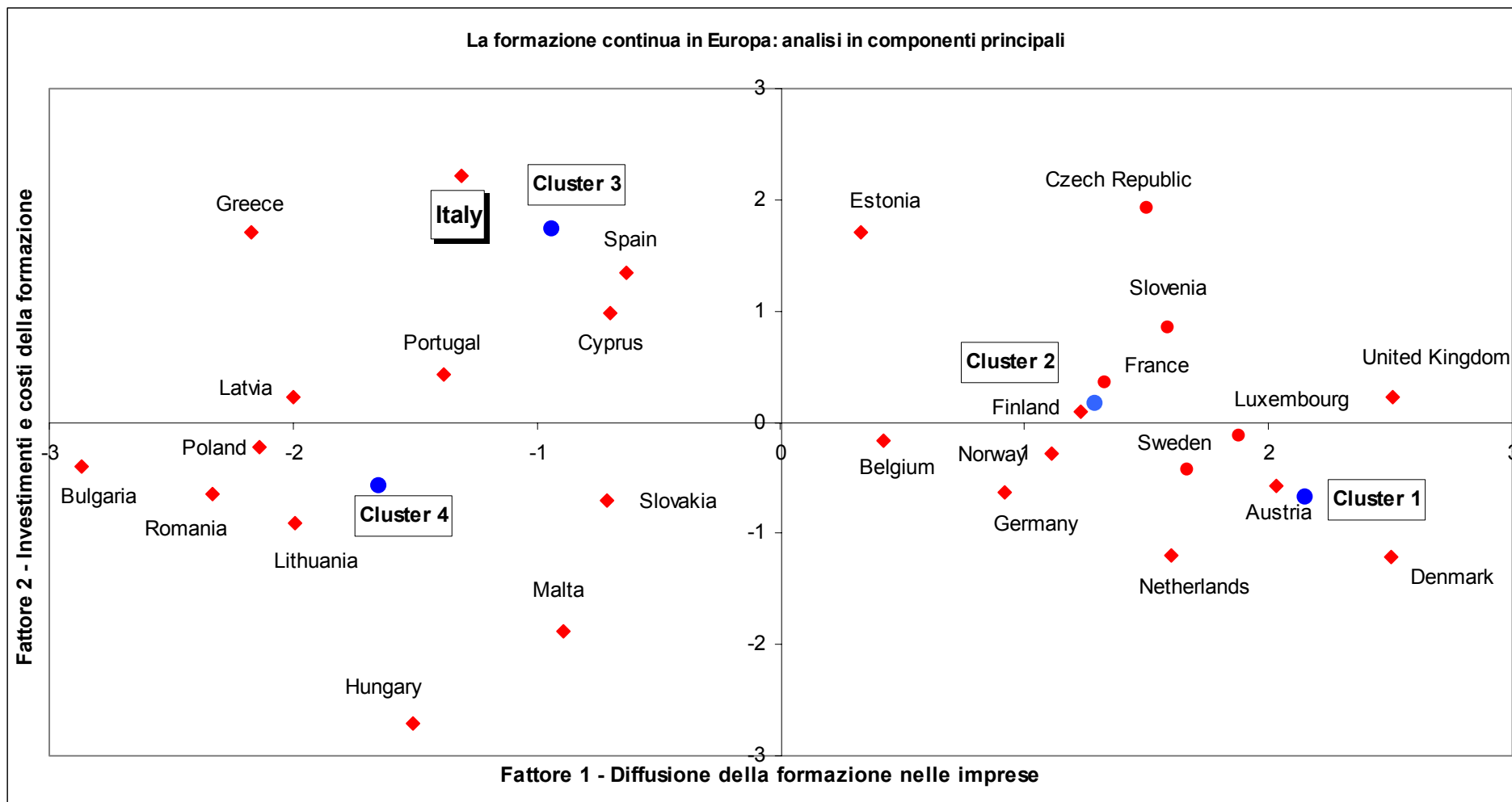
Il secondo fattore (Dimensione finanziaria) è determinato prevalentemente dalle variabili sui costi ed in particolare dai costi totali (il costo totale viene calcolato aggiungendo ai costi diretti il saldo tra i contributi versati e i finanziamenti ricevuti, e prende in considerazione il costo del personale in formazione). (Fig. 1.4)

Tabella 1.1 – Principali indicatori della diffusione della formazione continua nelle imprese e degli investimenti realizzati dalle imprese in Europa nel 2005

Paese	Incidenza			Partecipazione	Accesso	Intensità	Speranza	Costi			Investimenti
	Percentuale di imprese con ogni tipo di formazione	Percentuale di imprese con corsi	Percentuale di imprese con altro tipo di formazione	Percentuale di addetti partecipanti ai corsi (tutte le imprese)	Percentuale di addetti partecipanti ai corsi (imprese formatrici)	Ore di corso per partecipante	Ore di corso per addetto	Costo totale per ora di formazione	Costi diretti per ora di formazione	Costo del lavoro dei partecipanti per ora di formazione	Costi totali della formazione come % del costo del lavoro (tutte le imprese)
Austria	81	67	71	33	38	27	9	61	36	27	1,4
Belgium	63	48	55	40	51	31	12	56	19	35	1,6
Bulgaria	29	21	24	15	33	30	4	15	10	6	1,1
Cyprus	51	47	27	30	43	22	7	48	21	17	1,3
Czech Republic	72	63	59	59	67	23	14	24	11	13	1,9
Denmark	85	81	61	35	37	30	10	92	42	33	1,3
Estonia	67	56	50	24	32	27	7	30	20	10	2,7
Eu27	60	49	48	33	43	27	9	52	24	24	1,6
Finland	77	70	56	39	46	25	10	43	23	20	1,2
France	74	71	44	46	50	28	13	67	24	26	1,6
Germany	69	54	66	30	39	30	9	55	27	29	1,5
Greece	21	19	13	14	28	25	3	40	24	22	2,3
Hungary	49	34	41	16	23	37	6	69	23	16	0,6
Italy	32	27	20	29	49	26	7	58	19	30	2,6
Latvia	36	30	27	15	27	26	4	27	18	9	1,3
Lithuania	46	26	42	15	28	32	5	24	14	10	1,2
Luxembourg	72	61	64	49	60	33	16	53	26	31	2,0
Malta	46	31	43	32	52	35	11	34	22	15	0,8
Netherlands	75	70	52	34	39	36	12	55	35	28	1,8
Norway	86	55	79	29	48	32	9	45	21	23	2,0
Poland	35	24	27	21	36	30	6	28	15	13	1,3
Portugal	44	32	36	28	46	26	7	31	14	18	1,3
Romania	40	28	33	17	31	31	5	16	10	6	1,1
Slovakia	60	38	49	38	56	32	12	22	11	11	1,1
Slovenia	72	61	59	50	59	29	14	36	21	19	2,1
Spain	47	38	38	33	51	26	9	43	16	22	2,0
Sweden	78	72	60	46	51	34	15	50	21	30	1,8
United Kingdom	90	67	86	33	39	20	7	54	36	13	1,3

Fonte: Eurostat, CVTS3; elaborazioni ISFOL su dati New cronos (provisional 11/08)

Figura 1.4 – Diffusione della formazione continua fra le imprese europee nel 2005 in relazione al peso dei relativi investimenti e costi (analisi in componenti principali)



Fonte: Eurostat, CVTS3; elaborazioni ISFOL su dati New cronos (provisional 11/08)

Sono stati individuati i seguenti cluster:

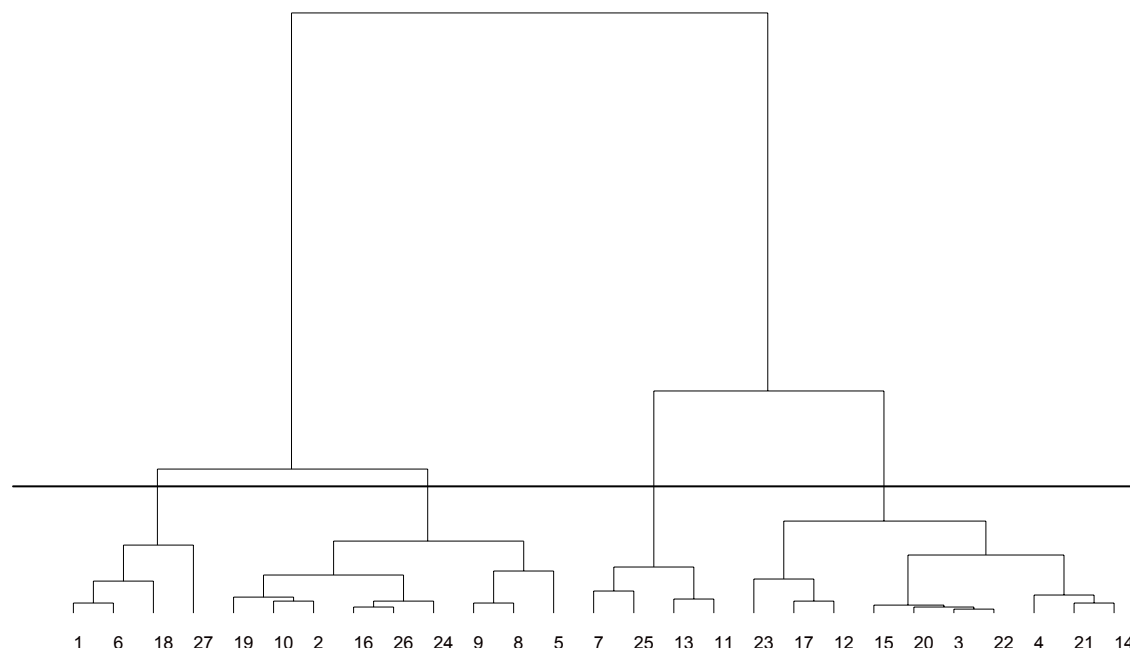
1. Il primo cluster, costituito dai paesi che nel 2005 sono stati molto attivi in materia di formazione, raggruppa le imprese dell'Austria, della Danimarca, dei Paesi Bassi, della Svezia, del Lussemburgo e del Regno Unito, che hanno un comportamento molto simile. Questo gruppo di paesi è caratterizzato sia da un elevato tasso di partecipazione degli addetti ai corsi sia da una buona speranza di formazione: tale valore è pari in Svezia a 15 ore di formazione per addetto, in Lussemburgo a 16 ore, grazie anche all'elevato numero di imprese formatrici. La Svezia presenta un tasso di imprese formatrici pari al 78%, con un più alto utilizzo dei 'corsi' di formazione (72%) rispetto alle 'altre forme' (60%).
2. Le imprese del secondo cluster (Francia, Belgio, Germania, Norvegia, Finlandia, Slovenia, Repubblica ceca) hanno comportamenti poco differenti da quelli osservati in Austria, Svezia e Regno Unito. Essi sono caratterizzati, rispetto al primo cluster, da un tasso di accesso dei dipendenti più basso: in media, meno di un lavoratore su tre ha partecipato a corsi di formazione. La Francia presenta un tasso di imprese formatrici pari al 74%, con un più alto utilizzo dei 'corsi' di formazione (71%) rispetto alle 'altre forme' (44%). La Francia è anche il paese in cui la spesa delle imprese in formazione continua è tra le più elevate. Ai margini del secondo cluster troviamo l'Estonia, con elevati investimenti in formazione ma con valori rispetto alla diffusione che non raggiungono però quelli del gruppo.
3. In Italia, Spagna, Portogallo e Cipro, paesi del terzo cluster (tutti dell'area mediterranea), il tasso di accesso per i dipendenti ai corsi è pari, in media, al 34%; è vicino a quello del precedente gruppo di paesi ma la percentuale di imprese formatrici è inferiore. Valori particolarmente bassi si evidenziano in Italia (32%) e, soprattutto, in Grecia (21%), che rientra nel terzo cluster solo per gli alti costi della formazione (fattore 2), a dimostrazione di un mercato della formazione evidentemente poco efficiente. Viceversa, Malta ha una posizione speculare rispetto alla Grecia, in quanto presenta valori molto vicini a quelli di Spagna e Cipro (fattore 1) ma molto bassi in termini di costi/investimenti (fattore 2). In media, meno di due imprese su cinque hanno coinvolto i propri dipendenti in corsi di formazione, con una durata degli interventi formativi che va dalle 26 ore per addetto formato della Spagna, Italia e del Portogallo, fino a 30 ore di Cipro.
4. Infine, nel quarto gruppo di paesi troviamo paesi neocomunitari come la Bulgaria, l'Ungheria, la Romania e la Polonia, comprese due repubbliche baltiche (Lituania e Lettonia). Sono i paesi con il minor numero medio di ore di formazione per addetto, imputabile soprattutto alla bassa percentuale di imprese formatrici. In questo gruppo si distingue l'Ungheria per i costi più elevati, sia in percentuale sul costo del lavoro sia per ora di formazione, in maniera più accentuata nel segmento della media impresa (50-249 addetti). Interessante è la posizione della Slovacchia, che mostra una tensione verso il secondo cluster.

Da questo confronto, sono confermati i limiti che assume il fenomeno della formazione continua in Italia: le imprese italiane sono ancora molto lontane dal valore benchmark rispetto alla percentuale di imprese formatrici (32% contro il 90% del Regno Unito), alla partecipazione degli addetti ai corsi (29% contro il 59% della Repubblica Ceca) e alla durata media (7 ore contro 16 in Lussemburgo).

L'analisi è stata completata con la cluster analysis per illustrare i gruppi di paesi omogenei tra loro rispetto alle attività di formazione continua. Il package statistico utilizzato per la cluster utilizza i punteggi fattoriali ottenuti dall'ACP (fig. 1.5).

Figura 1. 5 – La formazione continua in Europa nel 2005: Cluster analysis

Classification hierarchique directe



Legenda:

UK	NO	DK	AT	SE	FIN	NL	FR	CZ	LU	SI	DE	EE	BE	SK	CY	HU	ES	LT	MT	PT	RO	LV	PL	IT	BG	GR
27	19	6	1	26	8	18	9	5	16	24	10	7	2	23	4	12	25	15	17	21	22	14	20	13	3	11

Fonte: Eurostat, CVTS3; elaborazioni ISFOL su dati New cronos (provisional 11/08)

L'analisi in componenti principali e la cluster analysis confermano, nella sostanza, la distribuzione dei paesi europei nei quattro raggruppamenti prima definiti (fig. 3) a parte lo slittamento di qualche paese 'dai confini' di un cluster a quello vicino, dovuto all'effetto dell'introduzione di ulteriori variabili nell'analisi.

Box 1.2 – Il progetto CVTS3-EVA – “Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey in Europe”

L'ISFOL (Area politiche e offerte per la formazione continua) ha contribuito all'impostazione metodologica della indagine europea CVTS3 partecipando alla Task Force specialistica presso Eurostat. Attualmente è, inoltre, impegnato in una complessa attività di analisi della formazione continua in Europa, attraverso un'analisi sui dati Eurostat CVTS3 prodotti, sulla base di rilevazioni armonizzate, dagli istituti statistici nazionali (*National Statistical Institutes – NSI*) dei 28 paesi europei coinvolti nell'indagine.

Il progetto di ricerca CVTS3-EVA è eseguito congiuntamente da una *partnership* costituita da ISFOL, BIBB (*Bundesinstitut für Berufsbildung*) di Bonn e CEREQ (*Le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications*) di Marsiglia, realizzato in seguito all'aggiudicazione di un bando emanato dal Cedefop, il Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale.

L'obiettivo generale di questo progetto di ricerca consiste nell'analizzare ed interpretare i risultati statistici dell'indagine CVTS3, in particolare per quel che riguarda la diffusione della formazione fra le imprese, le sue modalità di realizzazione, il suo sviluppo, le forme di finanziamento, gli effetti prodotti, sia in relazione alla formazione continua (*Continuing Vocational Training - CVT*) che alla formazione iniziale (*Initial Vocational Training - IVT*).

Le analisi riguardano l'insieme dei paesi europei e tiene conto della dimensione aziendale, dei settori di attività economica e delle principali caratteristiche nazionali.

Il progetto è strutturato in tre *work packages*:

- WP1: Analisi della qualità dei dati CVTS3
- WP2: Contesto e struttura della formazione professionale nelle imprese
- WP3: Costi e finanziamenti della formazione professionale nelle imprese

All'interno del progetto, l'ISFOL è responsabile della realizzazione del WP3 (Costi e finanziamenti della formazione professionale nelle imprese).

Le analisi prevedono sia un'analisi di tipo descrittivo sia analisi multivariate ed econometriche, realizzate su un *merged file* costruito a partire dai microdati dei dataset nazionali, messi a disposizione, per l'occasione, direttamente dai NSI. Uno degli aspetti più innovativi del progetto è proprio rappresentato dal fatto che tre grandi istituti pubblici di ricerca (come Isfol, Bibb e Céreq) mettono a disposizione le proprie competenze metodologiche e di analisi per realizzare un'analisi congiunta mai realizzata prima in Europa, con queste modalità, sul tema degli investimenti in formazione delle imprese.

I risultati delle analisi saranno resi disponibili nel 2009 e saranno utilizzati dal Cedefop per supportare la definizione degli orientamenti sulle politiche formative della Commissione Europea, già a partire dai prossimi mesi.

1.2.1 Le imprese che offrono formazione

Con il 32% di imprese formatrici sul totale delle imprese, l'Italia occupa purtroppo una posizione molto bassa nella graduatoria europea. Nonostante l'indubbio progresso registrato rispetto agli anni passati⁷, la situazione non migliora sostanzialmente: se è vero che la percentuale di imprese formatrici era pari, nel 1993, al 15% e nel 1999 al 23,9%, e che si è registrato un incremento di circa un terzo di imprese formatrici tra il 1999 e il 2005, tuttavia si deve osservare come la posizione nel ranking europeo sia rimasta immutata: nel 1993 eravamo all'11° nell'Europa a 12 (quindi penultimi), nel 1999 eravamo al 22° nell'Europa a 25 (quart'ultimi), nel 2005 siamo al 25° posto nell'Europa a 27 (terz'ultimi).

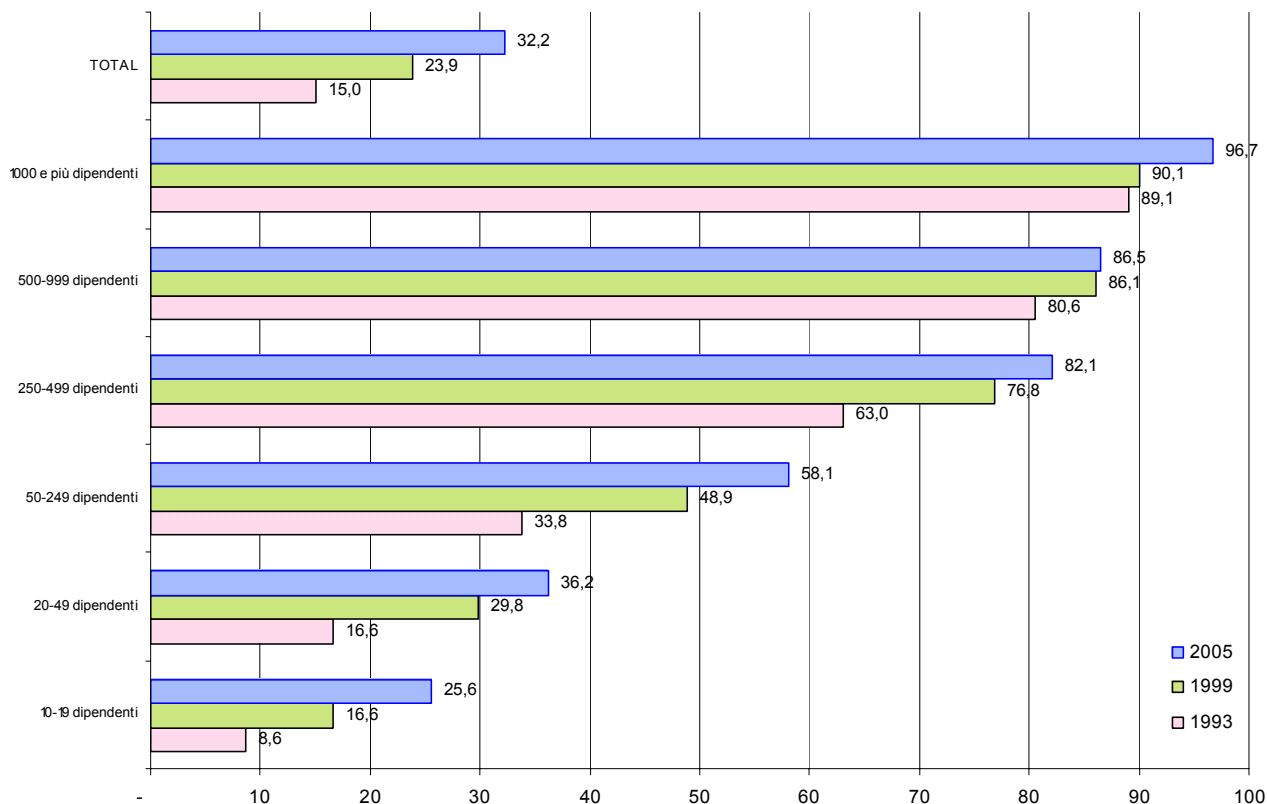
Tale crescita è insufficiente ed espone le nostre imprese a rischi concreti di insuccesso nel processo di recupero di competitività a livello internazionale; il gap con i paesi competitor è ancora significativamente ampio: Germania, Francia e Gran Bretagna hanno valori pari al 69%, 74% e 90% di imprese formatrici). Anche gli altri paesi mediterranei sono lontani: la Spagna cresce a ritmi più sostenuti dell'Italia e raggiunge il 47% mentre il Portogallo con il 44% scavalca l'Italia in graduatoria rispetto al 1999. Per finire, l'Italia dovrebbe riuscire a mantenere a distanza almeno i paesi neocomunitari, ma questi si avvicinano invece in modo preoccupante. Potrebbe essere chiamato in causa, a tale proposito, il processo di delocalizzazione delle sedi produttive di molte imprese italiane, che ha portato progresso tecnico in quei paesi ma un parallelo depauperamento del tessuto connettivo dei nostri territori, primi fra tutti quelli delle regioni meridionali, che perdendo capacità di attrazione degli investimenti registra un ulteriore deficit di solidarietà da parte delle regioni del nordorientali. (Fig. 1.1)

A livello europeo è confermata l'esistenza di una robusta correlazione tra dimensione d'impresa e propensione alla formazione: la percentuale di imprese formatrici cresce proporzionalmente con la dimensione. Le imprese con 250 addetti e oltre svolgono un ruolo fondamentale nella formazione degli addetti; ciò vale indipendentemente sia dal paese preso in considerazione, sia dall'indicatore utilizzato per misurare il fenomeno (tab. 1.2). Fra i paesi, si riscontra una divergenza significativa fra i comportamenti delle piccole imprese. La percentuale di imprese che ha organizzato una qualsiasi tipologia di formazione va dal 16% in Grecia al 61% nel Regno Unito, con una dispersione, rispetto al valore medio, molto alta. In relazione alle grandi imprese, si evidenziano due gruppi di paesi, con comportamenti simili: dal 61% della Bulgaria, al 100% di Repubblica Ceca, Cipro, Svezia.

⁷ Per l'analisi dei risultati delle rilevazioni precedenti, si veda C. Pellegrini, "Formazione del personale nelle imprese. Analisi comparata dei principali indicatori CVTS2", (in particolare le pp. 52-63), in: Frigo F., Pellegrini C, a cura di, (2006), *La formazione continua in Italia. Indagini nazionali e internazionali a confronto*, Franco Angeli, Milano. Si veda anche l'ampia documentazione di ricerca messa a disposizione sul sito www.ricercheformazione.it e le precedenti annualità del Rapporto al Parlamento sulla Formazione Continua in Italia (annualità 2004 e 2005).

In Italia, fra le piccole imprese (10-19 addetti) quelle formatrici rappresentano il 25,6%; fra le grandi (almeno 1000 addetti), il 96,7% (fig. 1.6). Proprio la ridotta struttura dimensionale è stata tradizionalmente richiamata come causa principale della minore propensione all'investimento in formazione da parte delle imprese italiane, rispetto a quelle degli altri paesi europei. Alla luce dei dati riportati in figura 1.6 - che mostrano una significativa crescita della propensione formativa fra le piccole imprese - è necessario approfondire l'analisi a livello settoriale.

Figura. 1.6 - Le imprese che offrono formazione in Italia per classe dimensionale (incidenza % su tutte le imprese, confronto 1993-1999-2005)



Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese (CVTS IT). Anno 2005 - Elaborazione: Isfol

A tale livello, l'attività di formazione si presenta molto diversificata: le imprese formatrici sono il 28,4% nell'industria e il 34,5% nei servizi. Rispetto al 1999, si registra una crescita più sostenuta nei servizi (24,8% nel 1999) rispetto all'industria (23,3%).

Tabella. 1.2 – Imprese formatrici in percentuale su tutte le imprese in Europa, nel 2005, per tipologia di formazione e classe di addetti.

Paese	Classe di addetti								
	10-49 addetti			50-249 addetti			250 e più addetti		
	Imprese con formazione continua	Imprese con corsi di formazione	Imprese con altre attività di formazione	Imprese con formazione continua	Imprese con corsi di formazione	Imprese con altre attività di formazione	Imprese con formazione continua	Imprese con corsi di formazione	Imprese con altre attività di formazione
Eu27	55	44	43	78	68	65	91	84	80
Czech Republic	66	56	54	93	88	76	100	100	88
France	69	66	40	98	95	65	100	99	74
Cyprus	45	41	24	80	78	46	100	100	78
Sweden	74	66	55	95	91	74	100	99	93
Belgium	58	42	50	86	77	77	99	97	95
Denmark	83	78	57	96	91	76	99	98	97
Austria	79	63	68	91	86	83	99	98	97
Slovenia	67	54	55	85	78	69	97	93	86
Estonia	62	50	46	85	80	64	96	95	87
Netherlands	71	65	48	88	86	68	96	94	73
United Kingdom	89	63	85	92	75	88	96	83	94
Luxembourg	68	56	60	85	78	74	95	94	92
Norway	86	54	79	88	65	84	95	57	91
Finland	73	66	53	89	83	63	94	87	85
Slovakia	56	33	46	74	57	61	92	80	78
Portugal	39	27	32	70	63	56	91	88	71
Hungary	42	26	35	77	64	64	90	86	81
Spain	43	34	35	68	61	54	89	87	73
Lithuania	40	19	36	64	43	59	88	78	82
Germany	65	50	62	81	65	78	87	78	83
Malta	40	25	36	65	47	64	87	84	82
Italy	29	23	17	58	53	39	86	82	66
Poland	27	16	21	55	43	43	80	72	65
Latvia	31	25	23	56	50	41	76	72	64
Romania	36	23	29	50	38	41	74	64	63
Greece	16	14	10	39	35	25	70	70	52
Bulgaria	24	16	20	44	37	35	61	57	52

Fonte: Eurostat, CVTS3; elaborazioni ISFOL su dati New cronos (provisional 11/08)

Le assicurazioni sono il settore con la maggiore presenza di imprese formatrici (95,6%), seguite dal credito (89,1%), e dai settori della produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (69,3), chimica-farmaceutica e raffinazione di petrolio (59,4), dai servizi tecnici e pubblicitari (59,2), di informatica (56,9), del commercio e manutenzione di autoveicoli (51,2), delle attività ausiliarie dell'intermediazione finanziaria (50,8) e della consulenza legale, contabile e di gestione (50,3). Molto interessante il dato registrato nel settore delle costruzioni, dove la percentuale di imprese formatrici è superiore alla media (36,7%), soprattutto grazie all'aumento dei corsi sulla sicurezza sul luogo di lavoro (tab. 1.3).

I settori in cui è minore la presenza di imprese formatrici sono quelli che hanno attraversato maggiori difficoltà negli ultimi anni, in particolare l'industria tessile e dell'abbigliamento (13,2%), ma anche il comparto dell'ospitalità alberghiera e dei ristoranti (14,0) e il commercio al dettaglio (21,8). ancora troppo legati ad una dimensione familiare (tab. 1.3).

Tabella 1.3 - Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno svolto formazione continua, per settore di attività economica e tipologia di formazione. Italia, anno 2005 (%)

Settori di attività economica (Ateco)	Imprese con formazione continua	Imprese con corsi di formazione	Imprese con altre attività di formazione
Totale	32,2	26,8	20,0
10-14 - Industrie estrattive	26,7	21,9	16,1
15-16 - Industrie alimentari e del tabacco	30,7	24,9	17,1
17-19 Industrie tessili e dell'abbigliamento	13,2	8,8	7,7
20, 36-37 - Legno, mobili e altre ind. manif.	22,0	17,3	13,0
21 - Industria della carta e del cartone	29,1	22,8	18,0
22 - Editoria e stampa	27,9	21,2	14,4
23-24 - Industrie chimica e raffinazione petrolio	59,4	53,1	48,3
25-26 - Gomma, plastica e miner. non metalliferi	32,0	26,1	19,2
27-28 - Produzione di metalli e prodotti in metallo	28,3	23,2	16,6
29 - Fabbricazione macchine ed apparecchi meccanici	36,8	32,8	22,0
30-33 - Fabbr. Macchine, app. elett., elettron. e comunicaz.	36,1	31,4	24,0
34-35 - Fabbricazione mezzi di trasporto	38,7	34,0	24,8
40-41 - Produzione e distribuzione energia elet., gas e acqua	69,3	67,3	49,5
45 - Costruzioni	36,7	31,2	20,3
50 - Commercio, manutenzione e ri. autoveicoli e motocicli	51,2	47,4	32,6
51 - Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio	33,0	28,3	20,3
52 - Commercio al dettaglio	21,8	18,0	12,0
55 - Alberghi e ristoranti	14,0	11,3	7,3
60-63 - Attività di trasporto	35,5	28,4	22,8
64 - Poste e telecomunicazioni	42,4	37,8	29,8
65 - Intermediazione monetaria e finanziaria	89,1	85,2	70,9
66 - Assicurazioni e fondi pensioni	95,6	89,9	76,6
67 - Attività ausiliarie della intermediazione finanziaria	50,8	37,2	39,6
70-71,73 - Servizi immobiliari, di noleggio e di ricerca	37,8	33,5	25,3
72 - Informatica e attività connesse	56,9	47,6	43,9
741 - Consulenza legale, contabile e di gestione	50,3	38,0	35,0
742-744 - Servizi tecnici e pubblicità	59,2	49,1	45,1
745-748 - Altri servizi alle imprese	38,0	28,9	25,3
90-91,93 - Altre attività di servizio	46,2	17,6	14,5

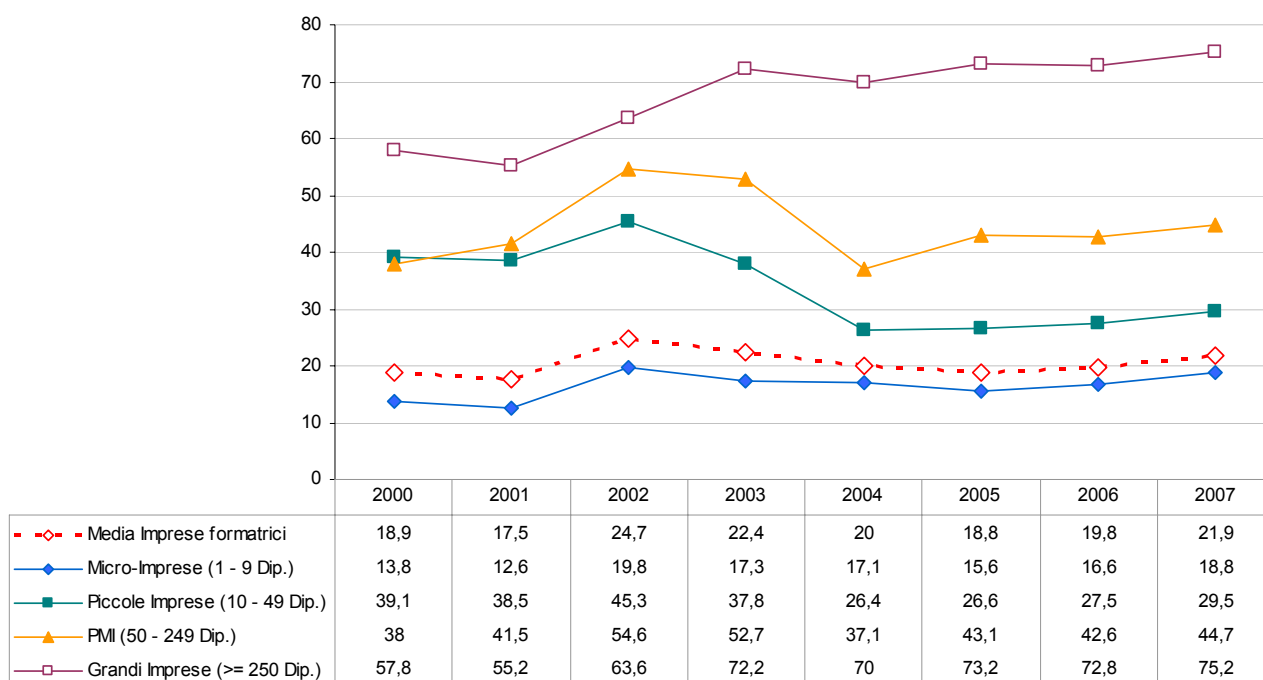
Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese (CVTS IT). Anno 2005 - Elaborazione: Isfol

Per quanto riguarda la collocazione territoriale, il 36% di imprese hanno svolto attività di formazione nel nord-est e il 34,7% nel nord-ovest, mentre nelle regioni del centro si scende al 27,2% e nel mezzogiorno al 23,6%.⁸

Un segnale positivo sembra potersi cogliere dalla lettura dell'andamento della propensione formativa delle unità locali provinciali di impresa, presso le quali sembrerebbe invertirsi il trend negativo che aveva caratterizzato il periodo successivo al 2002, durante il quale si era ridotta notevolmente la quota delle imprese formatrici. Nel 2006 l'andamento negativo non sembrava essersi ancora arrestato, nonostante si fosse verificato un leggero miglioramento (dell'ordine di un punto percentuale: dal 18,8% al 19,8%). Nel 2007 si registra, invece, un incremento medio pari a circa due punti percentuali, presente in tutti i segmenti di impresa ma principalmente determinato dall'andamento delle microimprese (fig. 1.7).

In sintesi, nel periodo 2000-2007, il divario tra le micro e le grandi imprese permane: sono 56 punti percentuali nel 2007, rispetto all'indicatore che misura l'incidenza delle imprese formatrici, variando fra il 19% delle micro-imprese e il 75% delle grandi imprese (fig. 1.7).

Figura. 1.7 – Unità locali provinciali che hanno realizzato attività di formazione attraverso corsi negli anni 2000-2007, per dimensione dell'organico aziendale (%)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Non sarebbe, tuttavia, prudente, leggere l'andamento in termini di discontinuità rispetto al recente passato, in cui le piccole variazioni annuali erano il segnale di un fenomeno di natura inerziale, il cui significato generale è da ricondurre ad un'insufficiente attenzione delle imprese italiane per le esigenze di crescita del proprio personale e di sviluppo della capacità di competere basandosi sul valore del fattore umano. Occorrerà aspettare il dato del 2008, dal quale è purtroppo lecito attendersi una frenata (vedremo quanto brusca) degli investimenti delle imprese, in considerazione delle difficoltà dell'attuale congiuntura, determinato dalla grave crisi economico-finanziaria che ha investito i mercati e le imprese di tutto il mondo.

⁸ Cfr. Ministero del lavoro – ISFOL (2008), *Rapporto 2007 sulla formazione continua*, in: FOP, nn. 1-2/2008, Roma

Occorre inoltre considerare come il leggero incremento della percentuale di imprese formatrici non abbia affatto scalfito il divario esistente tra le grandi e le piccole imprese, che rimane ancora ampio e consistente, oltre che sempre più difficile da colmare. L'analisi settoriale mostra come fra le piccole e le medie imprese dei settori manifatturieri sia ancora molto debole la propensione formativa. Questo andamento è molto evidente nei settori critici e a minore intensità di innovazione tecnologica, quali il tessile e l'abbigliamento o l'industria dei beni per la casa, a differenza di quanto avviene - come di consueto - nell'industria chimica (in particolare nella farmaceutica), in quella aeronautica e nella produzione e distribuzione di energia, gas e acqua. In generale, è l'industria manifatturiera che segna il passo, con un contributo percentuale di imprese formatrici ancora troppo basso (17,6%), a differenza di quanto avviene fra le imprese delle costruzioni (24,1%), come anche registrato nei dati CVTS e INDACO. Anche fra i servizi, bassi livelli continuano a registrarsi fra gli alberghi, i ristoranti e i servizi turistici, a dimostrazione della crescente difficoltà di crescita del comparto, mentre credito e assicurazioni, informatica e sanità contribuiscono a mantenere alto il livello di propensione nei comparti dei servizi.

Anche in relazione alla localizzazione geografica, non si registrano novità di rilievo: le aziende con una maggiore propensione formativa sono localizzate nelle regioni del Nord-Est e, a seguire, del Nord-Ovest; minore attività di formazione viene realizzata nel Mezzogiorno anche se con una leggera crescita rispetto al passato.

1.2.2 La partecipazione e l'accesso ai corsi di formazione

La stima dell'insieme delle opportunità formative che le imprese offrono ai propri addetti si misura attraverso l'indicatore della partecipazione - che descrive il rapporto fra il numero di addetti partecipanti a corsi e il numero totale di addetti in tutte le imprese - e l'indicatore di accesso, che descrive il rapporto fra il numero di addetti partecipanti a corsi e il numero totale di addetti nelle sole imprese che offrono corsi.

Il primo indicatore indica, per l'Italia, una percentuale di addetti partecipanti a corsi pari al 29% (per un totale di circa 2.512.000 addetti), rispetto al 33% della media comunitaria. Il secondo indicatore mostra una capacità di accesso alla formazione pari al 49%, superiore di ben sei punti percentuali rispetto alla media comunitaria (Tab. 1.4).

Tabella 1.4 - Percentuale di addetti che hanno partecipato a corsi in tutte le imprese (partecipazione) e solo nelle imprese che hanno offerto corsi (accesso)

Paesi	Partecipazione			Accesso		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
EU-27	33	34	31	43	44	42
EU-25	34	34	32	44	45	42
Belgium	40	40	39	51	52	49
Bulgaria	15	16	13	33	34	31
Czech Republic	59	63	52	67	72	60
Denmark	35	32	39	37	35	41
Germany	30	32	27	39	41	35
Estonia	24	23	26	32	31	34
Greece	14	13	15	28	27	30
Spain	33	33	35	51	51	50
France	46	47	43	50	51	47
Italy	29	29	28	49	50	47
Cyprus	30	30	30	43	42	43
Latvia	15	14	15	27	26	28
Lithuania	15	15	14	28	29	27
Luxembourg	49	48	51	60	60	59
Hungary	16	16	15	23	24	22
Malta	32	30	36	52	49	60
Netherlands	34	36	31	39	41	36
Austria	33	36	30	38	41	34
Poland	21	21	20	36	35	37
Portugal	28	29	27	46	47	45
Romania	17	18	17	31	30	32
Slovenia	50	48	55	59	57	64
Slovakia	38	42	31	56	61	48
Finland	39	38	41	46	44	47
Sweden	46	47	45	51	51	50
United Kingdom	33	32	34	39	38	42
Norway	29	30	28	48	47	48

Fonte: Eurostat, CVTS3; elaborazioni ISFOL su dati New cronos (provisional 11/08)

Rispetto al passato si è verificato un progresso poco rilevante ma comunque degno di nota, in quanto nel 1999 i valori dei due indicatori erano pari rispettivamente al 26% e al 47% e già allora il tasso di accesso dei lavoratori italiani era superiore rispetto alla media europea.

Nella distribuzione delle opportunità formative emerge una segmentazione per genere, meno ampia rispetto a quella rilevata da altre fonti⁹ e per età: la percentuale di partecipanti è pari al 29,5% fra gli uomini e al 27,5% fra le donne, e maggiore tra gli addetti con 25-54 anni (29,8%), rispetto agli over 55 anni (22,4%) e agli addetti con meno di 25 anni (21,9%). Per quanto riguarda la distribuzione della partecipazione per settore di attività economica, il tasso più elevato si riscontra nei servizi (34,5%) aumentando proporzionalmente alla dimensione d'impresa (56,4% nelle imprese dei servizi con 1.000 addetti e oltre). La partecipazione degli addetti dell'industria (23,5%) e delle costruzioni (18,6%) risulta molto minore. (Tab. 1.5)

⁹ L'ultima rilevazione Isfol INDACO-Lavoratori, mette in evidenza l'esistenza di un ampio divario fra i dipendenti privati imputabile al genere: in media, sono cinque i punti percentuali che differenziano il livello di partecipazione maschile da quello femminile (28,6% contro 23,3%); all'interno dei diversi livelli di inquadramento; il divario di genere nella partecipazione formativa raggiunge 7 punti percentuali fra gli operai, 11 fra gli impiegati e si riduce a 3 fra quadri e dirigenti; il gap che separa le donne inquadrate come operaio (tasso di partecipazione: 11,5%) da quelle inquadrate come quadro o dirigente (tasso di partecipazione: 52,2%) supera ben il 40% (MLPS-ISFOL 2008).

Tabella 1.5 - Partecipazione e accesso ai corsi di formazione in Italia per macro-settore e classe di addetti, Italia, anno 2005 (%)

Settori di attività	Classe dimensionale dell'impresa (N. dipendenti)						Totale
	10-19	20-49	50-249	250-499	500-999	1000 e oltre	
Partecipazione							
Industria	6,4	10,6	20,5	34,9	41,2	53,6	23,5
Costruzioni	13,7	19,8	21,1	29,3	42,5	39,1	18,6
Servizi	10,1	15,5	27,2	37,5	43,3	56,4	34,5
Totale	9,2	13,6	23,5	36,1	42,3	55,5	28,8
Accesso							
Industria	41,3	38,1	36,1	42,7	46,1	54,8	44,1
Costruzioni	50,0	47,3	38,1	36,1	52,8	39,1	45,0
Servizi	43,9	46,8	48,3	51,0	53,2	57,2	53,2
Totale	44,5	43,2	41,6	46,5	50,0	56,4	49,4

Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese. Anno 2005

Le informazioni relative alla possibilità di accedere ai corsi, limitatamente alle imprese che hanno offerto corsi, mostrano una maggiore omogeneità per dimensione di impresa: la possibilità di frequentare un corso ha riguardato il 56,4% degli addetti delle imprese di maggiore dimensione che hanno offerto corsi, contro il 44,5% delle imprese con 10-19 addetti. Si amplia, però, notevolmente in tal caso il divario di genere: gli addetti di genere maschile costituiscono il 67% del totale dei partecipanti mentre le donne appena il 33,0%. Si rileva comunque un maggior equilibrio rispetto al 1999, in cui la composizione era pari al 71,9% per gli uomini e al 28,1% per le donne. La distribuzione per settori mostra un maggior numero di addetti coinvolti nelle imprese dei servizi (53,2%) e livelli inferiori tra le imprese industriali (44,1%) e delle costruzioni (45,0%). (Tab. 1.5)

1.2.3 Intensità e durata dei corsi di formazione

L'intensità della partecipazione ai corsi - ossia il rapporto fra il numero totale di ore in corsi per partecipante - costituisce un'informazione di rilievo in quanto a partire dalla stima della durata dei corsi è possibile costruire ulteriori indicatori.

Il numero totale di ore destinate dalle imprese italiane ai corsi di formazione nel 2005 è stato di oltre 64 milioni, con una media annua per partecipante pari a 25,5 ore, a fronte di una media comunitaria di 27 ore (tab. 1.6). In questo caso siamo in presenza di una netta diminuzione rispetto alle 32 ore frequentate nel 1999 e, quindi, il dato non è positivo, anche se la diminuzione della durata dei corsi è un fenomeno generalizzato in diversi paesi europei.

Mentre non si riscontrano variazioni significative nella distribuzione per dimensione di impresa, a livello settoriale notiamo che le imprese delle costruzioni presentano un valore medio dell'indicatore dell'intensità molto basso (17,4 ore) mentre la media è più alta fra le industrie estrattive (50,7 ore), le imprese dei servizi informatici (40,0 ore), dell'intermediazione finanziaria (37,8) e dei servizi postali e delle telecomunicazioni (35,1). In media gli uomini frequentano più ore di corso delle donne (26,7 contro 23,1), tranne in alcuni settori in cui le donne frequentano un numero maggiore di ore: è il caso dell'industria della carta (22,5 ore per le donne, 12,3 ore per gli uomini), dell'editoria e stampa (30,6 ore e 20,6), delle costruzioni (24,5 e 16,7) e delle industrie estrattive (56,9 e 49,2).

Tabella. 1.6 - Intensità (ore medie di corso per partecipante) dei corsi di formazione in Italia per macro-settore e classe di addetti (%)

Settori di attività	Classe dimensionale dell'impresa (N. dipendenti)						Totale
	10-19	20-49	50-249	250-499	500-999	1000 e oltre	
Industria	23,1	24,1	21,8	19,7	22,2	28,7	24,4
Costruzioni	18,5	18,5	16,8	13,9	15,8	9,7	17,4
Servizi	31,2	25,9	28,4	24,8	25,7	26,4	26,7
Totale	26,0	24,0	24,9	22,2	23,9	26,9	25,5

Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese. Anno 2005

1.2.4 I costi dei corsi di formazione

Il tema dei costi della formazione è considerato cruciale e, quindi, richiede uno specifico approfondimento¹⁰. La tabella 1.7 raccoglie i dati di sintesi sui costi dei corsi, nel confronto fra Italia e media Ue, in relazione a quattro indicatori principali: 1) costi in percentuale dei costi del lavoro; 2) costi per occupato; 3) costi per partecipante; 4) costi per ora di formazione.

Ognuno di questi quattro indicatori è corredato di specifiche informazioni relative ai costi totali, ai costi diretti e ai costi del lavoro dei dipendenti in formazione (in ambito Eurostat denominato PAC, ossia "Personal absence cost of participants"). Nell'analisi del costo occorre infatti valutare il costo totale per partecipante e le sue due componenti: costo diretto per la realizzazione del corso e costo indiretto, relativo alla retribuzione che il dipendente continua a percepire durante l'attività di formazione.

Tabella 1.7 - Principali indicatori dei costi dei corsi rilevati in CVTS3 in Italia e Eu-27 (% e PPS)

Indicatori dei costi	Italia	Eu-27
Costo dei corsi in % dei costi totali del lavoro (tutte le imprese)		
Costo totale	1,3%	1,6%
Costo diretto	0,4%	0,7%
Costo del lavoro dei partecipanti ai corsi	0,6%	0,7%
Costo dei corsi per occupato (tutte le imprese - PPS)		
Costo totale	430	461
Costo diretto	139	216
Costo del lavoro dei partecipanti ai corsi	218	209
Costo dei corsi per partecipante (PPS)		
Costo totale	1492	1413
Costo diretto	482	657
Costo del lavoro dei partecipanti ai corsi	758	637
Costo dei corsi per ora di formazione (PPS)		
Costo totale	58	52
Costo diretto	19	24
Costo del lavoro dei partecipanti ai corsi	30	24

Fonte: Eurostat, CVTS3; elaborazioni ISFOL su dati New cronos (provisional 11/08)

Mentre i primi due indicatori offrono informazioni sui costi in percentuale sul totale delle imprese (formatrici e non formatrici) e per il totale degli occupati, gli altri due riguardano le sole imprese formatrici. La tabella riporta il confronto fra il dato italiano e la media europea.

¹⁰ L'SFOL è attualmente impegnato nell'analisi dei microdati europei sui costi della formazione (vedi BOX 2: CVTS3-EVA)

Rispetto alla media europea non emergono scostamenti di rilievo, se si fa eccezione per i costi diretti, che in Italia sono piuttosto bassi anche fra i costi orari, che per il resto sono un po' più alti della media europea.

Per quanto riguarda i costi dei corsi in percentuale sul costo totale del lavoro, i costi totali (diretti ed indiretti) costituiscono in Europa l'1,6% del costo del lavoro, come media tra tutte le imprese (formatrici e non formatrici). (Tab. 1.10) Rispetto al 1999 si rileva una diminuzione (-0,4%) più marcata fra le piccole e medie imprese. La tabella mostra la distribuzione del costo dei corsi in percentuale sul costo del lavoro per tipo di costo, NACE e classe dimensionale. Dalla distribuzione emerge chiaramente come le maggiori differenze dei costi italiani, rispetto alle medie europee, si concentrano soprattutto nei settori manifatturieri e nelle piccole imprese, in cui i valori sono sensibilmente più bassi.

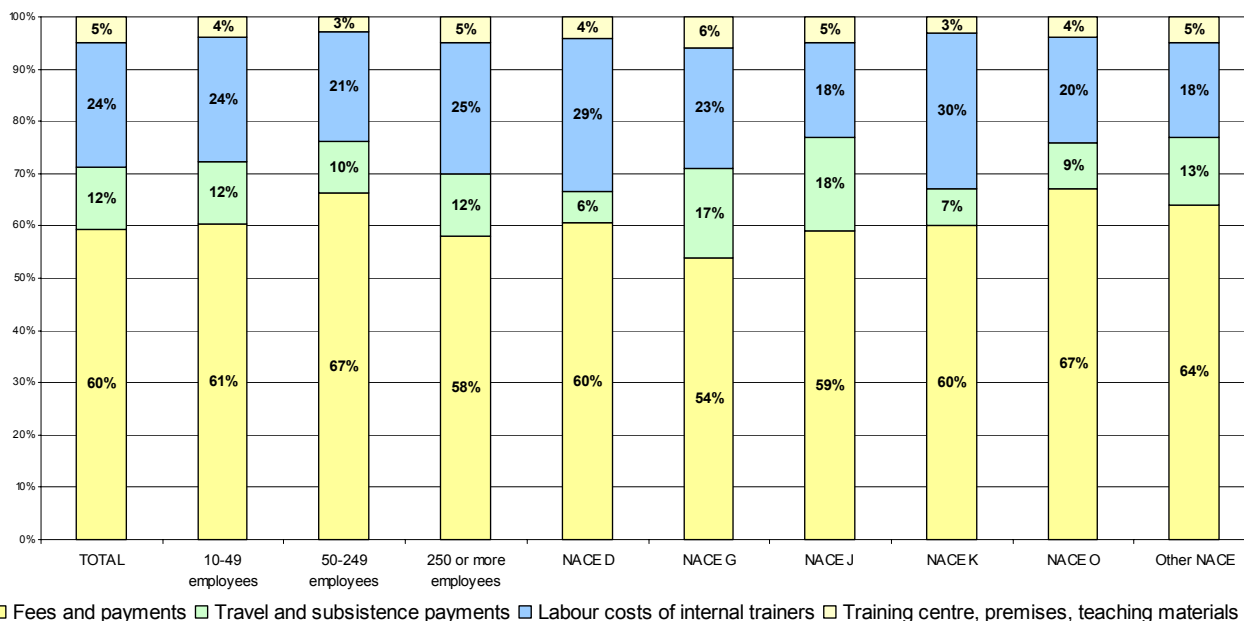
Da notare che in Italia, a differenza di quanto avviene in Europa, non vi è proporzione dei costi indiretti, in quanto le retribuzioni dei dipendenti in formazione sono più alte dei costi diretti, soprattutto nelle grandi imprese.

In generale, la distribuzione dei costi diretti vede al primo posto, fra le imprese italiane, le spese per le organizzazioni esterne che hanno fornito alle imprese corsi di formazione (in media il 60%). Al secondo posto, troviamo i costi del lavoro dei formatori interni (24%), seguite dalle spese di viaggio e soggiorno (12%) e dalle spese per immobili e attrezzature (5%). (Fig. 8)

Rispetto al 1999, nel 2005 la distribuzione dei costi fra le varie voci è apparentemente molto simile (sono leggermente aumentate le spese di viaggio e soggiorno e diminuite le spese per le organizzazioni esterne e per immobili e attrezzature). Tuttavia, la distribuzione per dimensione mette chiaramente in evidenza una netta diminuzione nelle spese per i fornitori esterni da parte delle piccole imprese (-9% rispetto alla distribuzione rilevata nel 1999¹¹). Uno scostamento, di misura minore, si registra anche per le grandi imprese, e anche questo è significativo perché le grandi organizzazioni produttive spendono importi maggiori in quanto formano un numero rilevante di lavoratori. Sempre rispetto al 1999, si registra invece uno spostamento interno, relativamente alle imprese con 50-249 dipendenti, fra le spese per immobili e centri di formazione e quelle ai fornitori esterni.

¹¹ Cfr. la distribuzione dei costi diretti in CVTS2 in: Pellegrini C. (2006), "I costi della formazione", in: Pellegrini C., Frigo F., *La formazione continua in Italia. Indagini nazionali e internazionali a confronto*, collana di sociologia, Franco Angeli, Milano (p. 126)

Figura 1.8 – Struttura dei costi diretti dei corsi per partecipante, per classe dimensionale e settori NACE (Italia, %)



Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese. Anno 2005 - Elaborazione: Isfol

In media in Europa (Eu-27) il costo totale dei corsi per addetto è pari a 209 PPS, mentre in EU-25 il valore cresce leggermente (218 PPS). L'indicatore mostra un campo di variazione pari a 480 PPS, che va dal valore massimo, registrato in Lussemburgo (506 PPS) al minimo della Bulgaria (26 PPS). Il ranking per paese mostra tre grandi raggruppamenti:

1. nelle prime posizioni un gruppo di paesi nordeuropei guidato da Lussemburgo, Svezia e Belgio, seguiti da Danimarca, Francia e Paesi bassi;
2. intorno al valore medio troviamo la Slovenia e i paesi germanici (Germania e Austria) insieme a paesi mediterranei (Italia e Spagna) e scandinavi (Norvegia e Finlandia), oltre a Repubblica ceca e Malta;
3. mentre nel gruppo dei paesi che spendono meno troviamo paesi del Sud Europa come Portogallo, Cipro e Grecia, insieme a paesi neocomunitari (Slovacchia, Ungheria, Polonia, Estonia, Lituania, Lettonia) con nelle ultime posizioni i paesi balcanici (Romania e Bulgaria).

In quest'ultimo gruppo è compreso fra l'altro il Regno Unito, le cui imprese hanno speso in media appena 85 PPS per addetto (tab. 1.8).

Tabella 1.8 - Costo totale dei corsi per addetto in Europa (Ranking)

Posizione	Paese	Costi totali (PPS)
1	Luxembourg	506
2	Sweden	457
3	Belgium	432
4	Denmark	350
5	France	340
6	Netherlands	336
7	Slovenia	274
8	Germany	263
9	Austria	240
10	European Union (25 countries)	218
11	Italy	218
12	Norway	218
13	European Union (27 countries)	209
14	Finland	198
15	Spain	189
16	Czech Republic	180
17	Malta	170
18	Slovakia	136
19	Portugal	134
20	Cyprus	111
21	Hungary	93
22	United Kingdom	85
23	Poland	80
24	Greece	77
25	Estonia	69
26	Lithuania	46
27	Latvia	36
28	Romania	34
29	Bulgaria	26

Fonte: Eurostat, CVTS3; elaborazioni ISFOL su dati New cronos (provisional 11/08)

Il costo dei corsi per addetto (in tutte le imprese, formatrici e non) è mediamente più alto in Europa ma esistono notevoli differenze perché in Italia nelle aziende più piccole il costo totale è del 30% più basso mentre in quelle più grandi arriva al 20% in più (tab. 1.10). E' interessante notare come tale distribuzione sia molto simile a quella riscontrata nel 1999.

Naturalmente le differenze sono più elevate in positivo nelle piccole e nelle medie imprese poiché l'incidenza delle imprese che offrono formazione è notevolmente più bassa in Italia rispetto alla media europea. Invece, nelle imprese più grandi, la situazione si ribalta. In questo caso vale la pena ricordare che l'incidenza delle imprese che offrono formazione è più vicina ai livelli europei; è quindi da sottolineare che i costi delle imprese italiane sono più elevati quando i livelli di incidenza sono comparabili con quelli europei.

Anche per questo indicatore, la distribuzione per settore mette in evidenza, nel confronto con le imprese europee, un più basso livello dei costi concentrato nel manifatturiero e in alcuni servizi, mentre nel settore dell'intermediazione finanziaria sono più bassi i costi diretti ma più alti quelli totali e del lavoro (tab. 1.10).

Il costo dei corsi per partecipante considera solo le imprese formatrici. In Europa tale indicatore è pari a 1436 PPS (EU 27). Il paese con la media più alta è la Danimarca (2676), quello con la media inferiore è la Bulgaria (465).

I paesi europei si raggruppano in quattro insiemi, in relazione a questo indicatore: il primo è composto da tre paesi che presentano costi superiori a 2000 PPS (Danimarca, Ungheria, Paesi bassi). Nel secondo gruppo sono compresi paesi i cui costi sono in un range che varia tra 1883 PPS in Francia e 1454 in Norvegia, incluso Lussemburgo, Belgio, Svezia, Austria e Germania. Nel terzo gruppo i valori sono compresi intorno a 1000 PPS, a partire da Malta e comprendente Spagna, Finlandia, Regno Unito, Cipro, Slovenia, e Grecia. Infine, nel quarto gruppo troviamo Polonia, Portogallo, Estonia, Lituania, Lettonia, Slovacchia, Repubblica ceca, Romania e Bulgaria.

In termini di costi diretti la media per partecipante in Eu27 è di 657 PPS. Alti costi si registrano in Danimarca e Paesi bassi, mentre negli altri paesi si va dall'Austria (949) alla Repubblica ceca (254). (Tab. 1.9)

I costi diretti per partecipante sono il 46.5% in EU27. I paesi dove il costo del lavoro ha un'incidenza più alta sui costi diretti (es: in Lettonia ed Estonia la percentuale è 67 e 66, mentre in Belgio e in Italia scende a 33 e 32). Ci sono comunque eccezioni, ad esempio nel Regno Unito, dove tale percentuale è pari al 66%. Il costo per partecipante varia in relazione alla dimensione aziendale: per i costi totali si va dai 1291 PPS nella classe 10-49 addetti ai 1362 nella classe 50-249 addetti (+ 5.5%), per arrivare ai 1461 nella classe delle grandi imprese (+249 addetti). Ciò avviene anche in relazione ai costi diretti (tab. 1.10).

Tabella. 1.9 – Costo dei corsi per partecipante in Europa (Ranking e struttura) (PPS)

Paesi	Ranking	Costi totali	Costi diretti	Costi diretti in percentuale sui costi totali per partecipante
European Union (25)		1436	666	46,4
European Union (27)		1413	657	46,5
Denmark	1	2676	1264	47,2
Hungary	2	2537	842	33,2
Netherlands	3	2132	1264	59,3
France	4	1893	669	35,3
Luxembourg	5	1768	849	48,0
Belgium	6	1746	579	33,2
Sweden	7	1682	703	41,8
Austria	8	1637	949	58,0
Germany	9	1635	803	49,1
Italy	10	1492	482	32,3
Norway	11	1454	667	45,9
Malta	12	1193	768	64,4
Spain	13	1100	417	37,9
Finland	14	1081	570	52,7
United Kingdom	15	1079	716	66,4
Cyprus	16	1046	466	44,6
Slovenia	17	1044	598	57,3
Greece	18	1006	606	60,2
Poland	19	832	446	53,6
Portugal	20	816	368	45,1
Estonia	21	815	548	67,2
Lithuania	22	761	453	59,5
Latvia	23	693	474	68,4
Slovakia	24	681	361	53,0
Czech Republic	25	558	254	45,5
Romania	26	496	302	60,9
Bulgaria	27	465	291	62,6

Fonte: Eurostat, CVTS3; elaborazioni ISFOL su dati New cronos (provisional 11/08)

I risultati mettono in evidenza come i costi totali per partecipante, rilevati nel 2005 in Italia, non sono più omogenei rispetto alla media europea. L'Italia aveva, nel 1999, il livello più elevato di costo totale (2316 PPS) seguito a breve distanza da Danimarca ed Olanda (2.138 e 2.132). Nel 2005 il valore italiano non raggiunge i 1.500 PPS a partecipante rispetto a una media europea pari a 1.413 PPS.

In questo caso particolare si può quindi osservare come il dato italiano non rappresenti una specificità ma sia interno ad un andamento del tutto omogeneo con quello degli altri paesi europei. Anche in Europa si assiste in media, nel confronto fra il 2005 e il 1999, ad una riduzione dei costi, sebbene meno consistente di quella italiana, che si concentra soprattutto fra le piccole imprese e soprattutto fra le PMI (tab. 1.10)

È importante ricordare come i dati CVTS2 mettevano in evidenza, con riferimento al 1999, l'esistenza di economie di scala sia in Italia che in Europa, con differenze più marcate per i costi diretti delle piccole aziende italiane: le poche piccole imprese che offrivano corsi nel 1999 (17% nella classe 10-19 addetti) affrontavano costi molto elevati per partecipante. Oggi l'incidenza fra le piccole imprese è un po' meno bassa (25% nella classe 10-19 addetti, +8%) e ciò può contribuire a

spiegare la riduzione dei costi diretti. I costi indiretti invece tendono ad aumentare con le dimensioni d'impresa, poiché sono rappresentati dal costo del lavoro che è più elevato nelle aziende più grandi.

Il costo per ora è un altro indicatore utile perché permette di analizzare i costi dell'attività di formazione a parità di ore di corso. Anche per il costo per ora è possibile utilizzare le informazioni disponibili relative al costo totale ed alle sue componenti. Il costo totale è in Italia più alto rispetto alla media europea (58PPS contro 52PPS in Ue-27) ma il costo diretto risulta più basso (19PPS contro 24PPS dell'Ue-27). (Tab. 1.10).

Confrontando la distribuzione dei costi orari per dimensione aziendale, rilevati in Italia e in Europa, si nota come, rispetto alla media europea, in Italia i costi totali sono molto più alti per le piccole imprese (65PPS contro 50PPS in Ue-27) mentre i costi diretti sono più bassi nelle grandi imprese (17PPS contro 24PPS in Ue-27). (Tab. 1.10)

Poiché anche nel caso dei costi orari si registra in Italia, rispetto al 1999, una notevole riduzione dei valori - riduzione comunque avvenuta, sebbene in misura minore, anche in Europa -, e poiché la riduzione ha riguardato in modo particolare la componente dei costi diretti (passati dai 47PPS del 1999 ai 19PPS nel 2005), sembrerebbe che l'abbattimento dei costi sia guidato dalle scelte effettuate dalle grandi imprese, in cui evidentemente operano fattori di scala. La distribuzione per settore mette in evidenza: per i costi totali, uno scostamento positivo dalla media europea nei settori manifatturieri; per i costi diretti, uno scostamento negativo nei servizi, in particolare in quelli finanziari.

Tabella 1.10 - Principali indicatori dei costi dei corsi, per tipo di costo, classe dimensionale e settore economico NACE, in Italia e Eu-27 (% e PPS)

Tipo di costi		Costo in % del costo del lavoro		Costo per addetto		Costo per partecipante		Costo per ora di formazione	
		EU-27	IT	EU-27	IT	EU-27	IT	EU-27	IT
Classe dimensionale									
TOTALE	Costo totale	1,6	1,3	461	430	1413	1492	52	58
	Costo diretto	0,7	0,4	216	139	657	482	24	19
	Costo del lavoro per partecipanti ai corsi	0,7	0,6	209	218	637	758	24	30
10-49 addetti	Costo totale	1,1	0,7	265	182	1291	1615	50	65
	Costo diretto	0,5	0,2	123	67	595	592	23	24
	Costo del lavoro per partecipanti ai corsi	0,4	0,2	101	58	489	519	19	21
50-249 addetti	Costo totale	1,4	1,0	388	343	1362	1460	53	58
	Costo diretto	0,7	0,4	180	123	632	525	24	21
	Costo del lavoro per partecipanti ai corsi	0,6	0,5	161	155	566	660	22	26
250 o più addetti	Costo totale	1,9	1,8	599	730	1461	1473	52	57
	Costo diretto	0,9	0,5	280	220	681	445	24	17
	Costo del lavoro per partecipanti ai corsi	0,9	1,0	287	416	698	840	25	33
Settori NACE									
NACE D	Costo totale	1,4	0,9	429	302	1373	1391	49	58
	Costo diretto	0,6	0,3	190	99	605	458	22	19
	Costo del lavoro per partecipanti ai corsi	0,7	0,4	214	141	680	649	25	27
NACE G	Costo totale	1,3	1,1	333	350	1282	1228	52	57
	Costo diretto	0,6	0,4	141	130	543	455	22	21
	Costo del lavoro per partecipanti ai corsi	0,5	0,5	123	157	474	551	19	25
NACE J	Costo totale	2,7	2,7	1247	1644	2170	2237	60	61
	Costo diretto	1,3	0,7	586	423	1026	575	29	16
	Costo del lavoro per partecipanti ai corsi	1,4	1,8	636	1104	1114	1503	31	41
NACE K	Costo totale	1,9	1,6	558	473	1589	1384	56	62
	Costo diretto	0,9	0,5	276	155	777	453	27	20
	Costo del lavoro per partecipanti ai corsi	0,8	0,7	248	209	698	611	24	27
NACE O	Costo totale	1,7	0,7	470	240	1307	1045	53	56
	Costo diretto	0,9	0,3	243	83	675	360	27	19
	Costo del lavoro per partecipanti ai corsi	0,6	0,3	167	105	464	455	19	24
OTHER	Costo totale	1,4	1,3	388	417	1191	1467	49	56
	Costo diretto	0,7	0,4	188	144	575	506	23	19
	Costo del lavoro per partecipanti ai corsi	0,6	0,6	172	206	527	723	21	28

Fonte: Eurostat, New cronos (provisional 11/08) - Elaborazione: Isfol

Legenda NACE:

NACE D: Manufaturing
NACE G: Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, motorcycles and personal and household goods
NACE J: Financial intermediation
NACE K: Real estate, renting and business activities
NACE O: Other community, social personal, activities
OTHER (C, E, F, H, I): Mining and quarrying; electricity, gas and water suppli; construction; hotels and restaurants; transport, storage and communication

1.3 La partecipazione formativa dei lavoratori e i comportamenti formativi degli individui: il contesto europeo e le specificità italiane

Il Consiglio dell'Unione Europea ha adottato, nel maggio 2002, un livello medio europeo di riferimento (benchmark) di performance per il lifelong learning, nel quadro dell'Education and Training 2010, il processo relativo al contributo dei sistemi di Education and Training al Processo di Lisbona. Secondo tale benchmark, la media europea del livello di partecipazione al lifelong learning dovrebbe essere almeno pari al 12,5% della popolazione adulta (25-64 anni).

L'Italia (6,1%) è ancora molto lontana da questo valore, secondo i dati della rilevazione europea sulle forze di lavoro (LFS), con riferimento ad uno specifico modulo sul lifelong learning (LLL).

Per migliorare la qualità delle informazioni statistiche armonizzate a livello europeo, è stata recentemente introdotta un'importante innovazione: le fonti statistiche su istruzione e formazione in relazione ai fruitori della formazione (soggetti a cui vengono richieste le informazioni) hanno come punto di riferimento la nuova rilevazione europea sulla formazione continua degli adulti (*Adult Education Survey*), che permette di avere un dato armonizzato a livello europeo, che 'dialoga' con le fonti di tipo nazionale, come ad esempio le indagini Isfol INDACO-Lavoratori.

L'Adult education survey (AES) è un'indagine armonizzata a livello europeo, coordinata da Eurostat e realizzata in Italia da Istat, che ha scelto di implementare il questionario proposto da Eurostat nell'ambito dell'indagine Multiscopo "I cittadini e il tempo libero".¹² Il campione comprende 24mila famiglie, per un totale di circa 54mila individui (universo: circa 48 milioni di individui). L'obiettivo principale del modulo sulla partecipazione degli adulti ad attività formative è di evidenziare non solo coloro che continuano ad apprendere e a formarsi durante il corso della loro vita ma anche gli esclusi che non partecipano ad alcuna attività di formazione.

Come si può vedere nella tabella 1.11, le indagini Eurostat che misurano il livello di partecipazione al lifelong learning rilevando le informazioni direttamente sugli individui (occupati e non)¹³ mettono in evidenza come l'Italia occupi le ultime posizioni in Europa nelle graduatorie relative ai livelli di partecipazione alle attività formali o non-formali di formazione ed istruzione.

¹² Cfr. A. Morrone, "Indagine europea sull'istruzione degli adulti (Adult Education Survey)", in F. Frigo, C. Pellegrini (2006), a cura di, *La formazione continua in Italia. Indagini nazionali e internazionali a confronto*, Franco Angeli, Milano

¹³ Le principali fonti del sistema europeo di statistiche sul lifelong learning sono: per le rilevazioni sui fruitori di formazione, la rilevazione europea sulla formazione nelle imprese (CVTS); per le rilevazioni sui fruitori della formazione: la rilevazione europea sulle forze di lavoro (LFS), con riferimento ad uno specifico modulo sul lifelong learning e la rilevazione europea sulla formazione continua e degli adulti (AES, Adult Education Survey). Alle fonti europee si possono aggiungere le fonti di tipo nazionale (come ad esempio le indagini Isfol - INDACO, ecc.).

Tabella. 1.11 – Tassi di partecipazione ad attività formali o non-formali di formazione ed istruzione degli individui adulti, con età compresa fra 25 e 64 anni (indagini AES and LFS-2006, %)

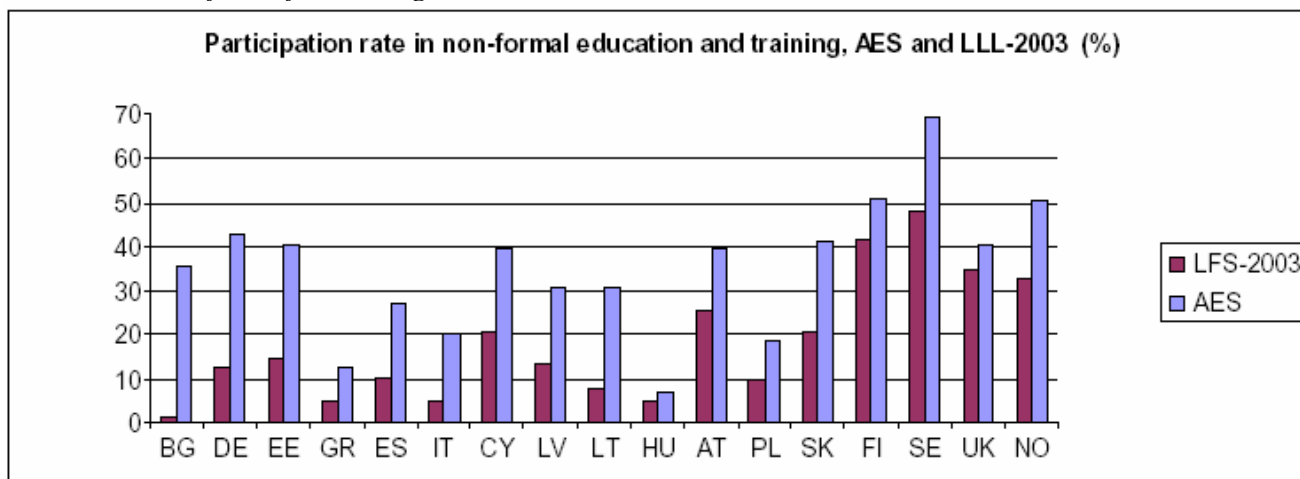
Country	Ranking AES	Ranking LFS	AES	LFS 2006
SE	1	1	73,4	32,0
FI	2	3	55,0	23,1
NO	3	4	54,6	18,7
UK	4	2	49,3	26,6
DE	5	7	45,4	7,5
SK	6	14	44,0	4,1
EE	7	10	42,1	6,5
AT	8	5	41,6	13,1
CY	9	8	40,6	7,1
BG	10	17	36,4	1,3
LT	11	12	33,9	4,9
LV	12	9	32,7	6,9
ES	13	6	30,9	10,4
IT	14	11	22,2	6,1
PL	15	13	21,8	4,7
GR	16	16	14,5	1,9
HU	17	15	9,0	3,8

Fonte: Eurostat, 2008

In particolare, mentre l'indagine LFS ha rilevato in Italia un tasso di partecipazione pari al 6,1%, che ci colloca in 11° posizione, l'indagine AES ha rilevato un tasso pari al 22,2%, che assegna all'Italia la quart'ultima posizione (14°) nella graduatoria europea (tab. 1.11). Ai primi posti della graduatoria AES troviamo i paesi scandinavi (Svezia, Finlandia e Norvegia) seguiti dal Regno Unito e dalla Germania. Nelle ultime posizioni, dopo l'Italia, la Polonia, la Grecia e l'Ungheria.

Per quanto riguarda la partecipazione ad attività di formazione di tipo non-formale, la comparazione fra l'indagine AES e la rilevazione LFS-2003 mostra tassi di partecipazione sistematicamente più alti in tutti i paesi nella prima indagine. I paesi con alti livelli di partecipazione come Regno Unito, Norvegia, Finlandia e Svezia sembrano avere comparativamente differenze minori fra le due indagini. Tuttavia, si può notare che i paesi che avevano avuto alti livelli di partecipazione nell'indagine LFS hanno alti livelli anche in AES; ciò vale anche per i paesi con bassi livelli di partecipazione (fig. 1.9).

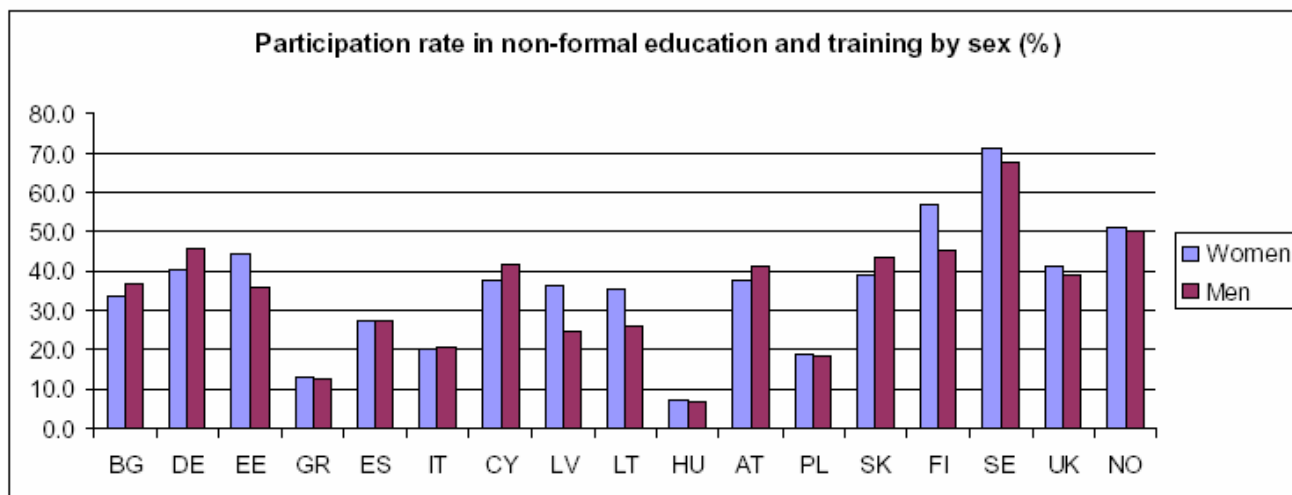
Figura 1.9 - Tassi di partecipazione ad attività di formazione di tipo non-formale degli individui in Europa. Confronto fra le indagini AES e LFS



Fonte: Eurostat, AES 2006, LFS 2003 (AES: 09/08)

La distribuzione dei tassi di partecipazione per genere mostra una situazione tutto sommato equilibrata, in quasi tutti i paesi: se, da una parte, paesi come Germania, Austria, Bulgaria, Slovacchia e Cipro hanno livelli di partecipazione maschile superiori, altri paesi come Lettonia, Lituania e Finlandia hanno tassi di partecipazione maggiori per le donne. La partecipazione maschile è, comunque, maggiore nelle attività non-formali che in quelle formali (fig. 1.10).

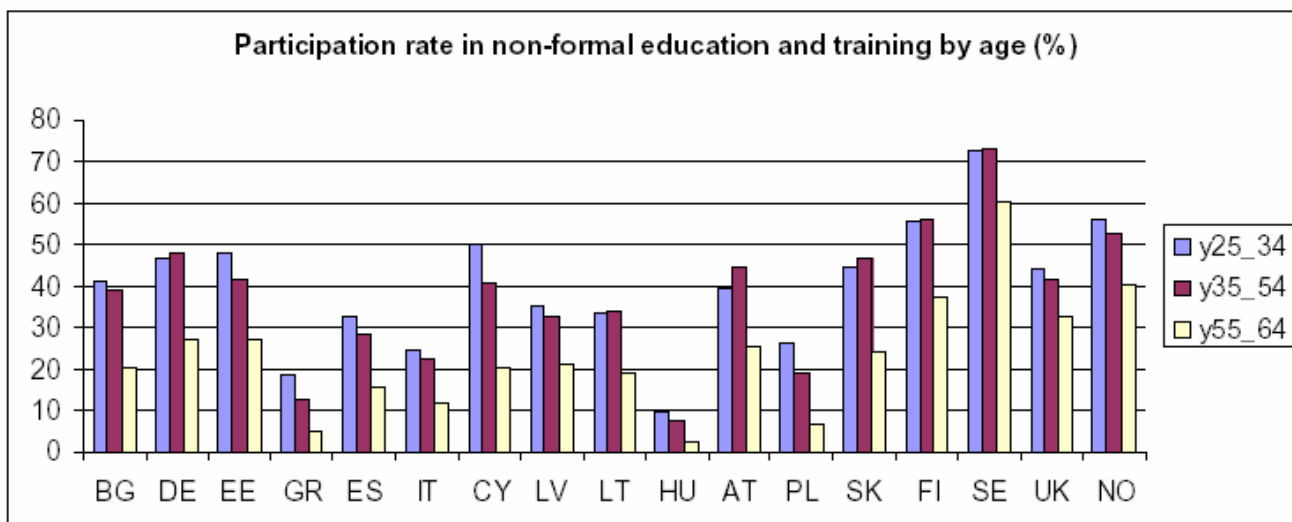
Figura 1.10 - Tassi di partecipazione ad attività di formazione di tipo non-formale per genere



Fonte: Eurostat, AES 2006, LFS 2003 (09/08)

Mentre i giovani (25-34 anni) partecipano di più sia alle attività formali che a quelle non-formali, come è lecito aspettarsi, le persone meno giovani (55 anni e oltre) sembrano aderire maggiormente a percorsi non formali di formazione, e questa sembra una buona notizia. In Germania, Lituania, Austria, Slovacchia, Finlandia e Svezia, i 35-54enni hanno invece partecipato maggiormente alle attività di tipo non formale rispetto al gruppo di età più giovane (25-34 anni). In Italia, la partecipazione degli anziani è pari alla metà rispetto a quella dei giovani (fig. 1.11).

Figura 1.11 - Tassi di partecipazione ad attività di formazione di tipo non-formale per classe di età

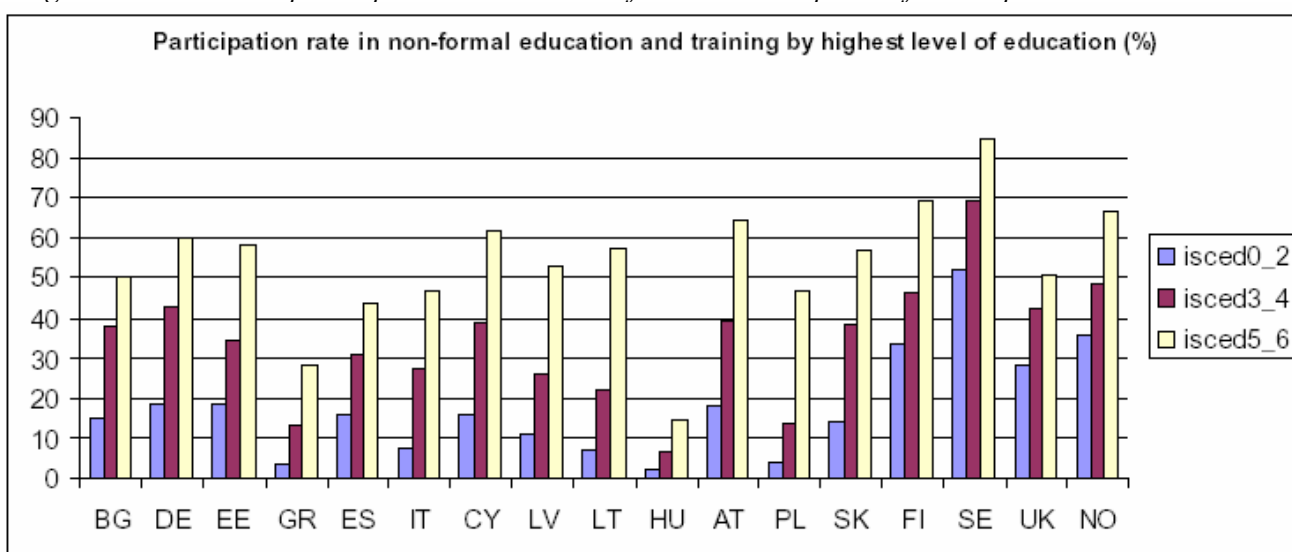


Fonte: Eurostat, AES 2006, LFS 2003 (09/08)

Le differenze nel background educativo sono rilevanti sia nei sistemi di istruzione formale che in quelli non-formali. La figura 1.12 presenta i tassi di partecipazione e le differenze rilevate all'interno dei vari paesi. I rispondenti con bassi livelli di istruzione (ISCED 0_2) partecipano maggiormente in paesi come Finlandia, Regno Unito, Svezia e Norvegia, mentre i tassi di partecipazione fra fra gli individui appartenenti a tale gruppo sono inferiori in Polonia, Ungheria, Grecia e Lettonia.

Ciò non toglie, tuttavia, che quelli che hanno raggiunto il più alto livello di istruzione partecipino maggiormente sia a percorsi formativi di tipo formale che non-formale, in tutti i paesi (fig. 1.12).

Figura 1.12 - Tassi di partecipazione ad attività di formazione di tipo non-formale per livelli di istruzione



Fonte: Eurostat, AES 2006, LFS 2003 (09/08)

Per quanto riguarda i risultati della indagine italiana, si registra che nel 2006 il 41,7% delle persone di 18 anni e più (per un totale di circa 20 milioni di individui) ha effettuato almeno un'attività di formazione nei 12 mesi precedenti l'intervista.

Le attività di formazione sono di diverso tipo:

- in primo luogo i corsi di studio (praticati dal 7,2% delle persone di 18 anni e più, con oltre il 40% dei giovani fino a 24 anni), in cui rientrano tutti i corsi, dalla scuola elementare al dottorato di ricerca, che permettono il conseguimento di un titolo di studio riconosciuto dal sistema nazionale delle qualificazioni;
- seguono, i corsi di formazione (16,3%), che sono, invece, attività strutturate e organizzate che possono eventualmente dare diritto ad un attestato ma non permettono di modificare il titolo di studio di chi le pratica;
- infine, le attività di autoformazione (35,8%), che sono attività non strutturate e praticate autonomamente con l'intenzione di aumentare e migliorare le proprie conoscenze .

La partecipazione ad attività formative è maggiore per gli uomini (44,1%) rispetto alle donne (39,5%) ma è, ovviamente, molto influenzata dall'età.

La quota di persone che partecipano ad attività formative è superiore al 50% della popolazione fino ai 44 anni. Al crescere dell'età il livello di partecipazione diminuisce rapidamente: è il 37,6% tra le persone dai 55 ai 59 anni, il 28,1% tra le persone di 60-64 anni e solo il 14,3% tra gli ultra sessantacinquenni

Nella tabella 1.12 si riportano invece i dati sulla partecipazione alle attività di formazione restringendo il campo agli occupati. Le attività di formazione prese in considerazione sono quelle: *'Formal education'* (indicate in tabella con corsi di studio) educazione impartita in sistemi scolastici, collegi, università o altre istituzioni rivolte all'educazione formale che costituiscono normalmente un sistema gerarchico di educazione full-time; quelle *'Non-formal learning'* (corsi di formazione) in cui i programmi non seguono la gerarchia del sistema formale e possono avere durate differenti. Qui troviamo tutta quella parte di formazione organizzata e programmata che si realizza sul posto di lavoro (Formazione Continua). Infine sono state prese in considerazione le attività *'Informal learning'* (attività di autoformazione) sono attività di apprendimento meno organizzata e meno strutturata. Include eventi di formazione che hanno luogo in ambito familiare o sul posto di lavoro o nella vita di tutti i giorni ma che sono intrapresi autonomamente e in maniera totalmente informale.

Rispetto a quest'ultima tipologia, si tratta di una tematica difficile da rilevare soprattutto con un questionario armonizzato a livello europeo in quanto le diversità tra gli Stati dell'Unione sono molto profonde. L'adattamento del questionario Eurostat alla realtà italiana ha richiesto un lavoro lungo e uno stretto coordinamento tra l'Istat e l'Isfol¹⁴.

¹⁴ Cfr., MLPS-ISFOL 2006, a cura di A. Montanino, *Temi e strumenti per la formazione continua*, Rubettino, Soveria Mannelli (Cz)

Tabella 1.12 - Occupati di 18 anni e più per frequenza di corsi di studio, e/o formazione e/o autoformazione classe di età e sesso. Anno 2006 (per 100 occupati di 18 anni e più della stessa età e dello stesso sesso)

CLASSI DI ETÀ	Frequenta corsi di studio, e/o formazione, e/o autoformazione					Hanno effettuato		
	No	Sì	di cui			Solo corsi di studio e/o di formazione	Solo auto-formazione	Sia corsi di studio e/o di formazione, sia auto-formazione
			Corsi di studio	Corsi di formazione	Attività di autoformazione			
MASCHI								
18 - 19	44.2	55.8	15.1	21.3	42.5	23.8	44.9	31.8
20 - 24	48.1	51.9	8.6	19.1	45.0	13.2	53.3	33.4
25 - 34	44.0	56.0	5.2	23.2	50.2	10.4	54.0	35.6
35 - 44	46.6	53.4	2.5	24.3	47.0	11.8	52.8	35.4
45 - 54	48.4	51.6	1.5	24.3	45.1	12.6	52.1	35.3
55 - 59	50.6	49.4	1.6	21.7	43.8	11.2	55.5	33.3
60 - 64	61.0	39.0	0.9	15.9	34.3	12.0	59.1	28.8
65 e più	69.6	30.4	0.3	10.9	28.9	4.9	64.0	31.1
Totale	47.7	52.3	3.1	23.1	46.2	11.7	53.4	34.9
FEMMINE								
18 - 19	34.1	65.9	33.3	25.6	57.6	12.7	28.8	58.6
20 - 24	37.5	62.5	14.7	31.2	52.0	16.9	41.5	41.7
25 - 34	37.6	62.4	9.4	32.1	54.3	13.0	43.2	43.8
35 - 44	41.1	58.9	4.2	31.9	50.0	15.1	43.5	41.4
45 - 54	44.3	55.7	2.8	30.4	47.5	14.6	44.8	40.6
55 - 59	49.2	50.8	1.5	25.0	44.7	11.9	49.6	38.5
60 - 64	56.3	43.7	-	21.3	35.9	17.7	51.3	31.0
65 e più	80.3	19.7	-	4.4	17.7	10.2	77.8	12.1
Totale	41.9	58.1	5.6	30.7	49.8	14.3	44.1	41.6
MASCHI E FEMMINE								
18 - 19	41.0	59.0	20.8	22.7	47.2	19.9	39.3	40.8
20 - 24	43.8	56.2	11.1	24.0	47.9	14.9	48.0	37.1
25 - 34	41.3	58.7	6.9	26.9	51.9	11.5	49.2	39.3
35 - 44	44.4	55.6	3.2	27.4	48.2	13.2	48.8	38.0
45 - 54	46.8	53.2	2.0	26.7	46.0	13.4	49.1	37.5
55 - 59	50.1	49.9	1.6	22.9	44.2	11.4	53.4	35.2
60 - 64	59.9	40.1	0.6	17.2	34.7	13.6	57.0	29.4
65 e più	72.3	27.7	0.2	9.3	26.1	5.8	66.4	27.8
Totale	45.4	54.6	4.1	26.1	47.6	12.8	49.5	37.7

Fonte: Istat - AES (Adult Education Survey) Italia 2007

Nel 2006, complessivamente circa 12 milioni di lavoratori è stato impegnato in almeno una attività di formazione, in particolare 921 mila hanno frequentato corsi di studio, 5.869 mila hanno frequentato corsi di formazione, e un dato molto rilevante è quello dei lavoratori, 10.722 mila, che hanno dichiarato di essersi formati in modalità informale

Notevoli sono le differenze territoriali a livello generale:

- partecipano ad attività formative il 48,5% delle persone residenti nel Nord-est e circa il 43% di quelle del Nord-ovest e dell'Italia centrale; risulta, invece, decisamente inferiore la quota di persone residenti nell'Italia meridionale e nelle Isole (circa 35%);
- le regioni in cui il tasso di partecipazione alle attività formative è più alto sono il Trentino-Alto Adige (53,1%), il Friuli-Venezia Giulia (52,2%), il Veneto (50,1%) e la Valle d'Aosta (47,7%). Le regioni in cui la partecipazione è minore, invece, sono la Calabria (33,1%), la Sicilia (34%) e la Campania (34,3%).

In tavola 1.13 si riportano invece i dati dei lavoratori dettagliati per ripartizioni territoriali.

Tabella 1.13 - Occupati di 18 anni e più per frequenza di corsi di studio, e/o formazione e/o autoformazione, regione ripartizione geografica e tipo di comune - Anno 2006 (per 100 occupati di 18 anni e più della stessa zona)

REGIONI	Frequenta corsi di studio, e/o formazione, e/o autoformazione				
	No	Sì	di cui		
			Corsi di studio	Corsi di formazione	Corsi di autoformazione
Piemonte	42.8	57.2	5.3	29.6	48.8
Valle d'Aosta	38.3	61.7	7.6	39.9	50.1
Lombardia	44.0	56.0	3.9	27.9	48.3
Trentino-Alto Adige	32.5	67.5	4.6	40.6	57.9
- Bolzano - Bozen	30.9	69.1	4.1	41.4	59.1
- Trento	34.2	65.8	5.1	39.9	56.6
Veneto	37.0	63.0	4.2	32.9	54.9
Friuli-Venezia Giulia	31.8	68.2	4.5	36.6	57.0
Liguria	46.1	53.9	3.7	25.2	48.9
Emilia-Romagna	40.4	59.6	4.3	30.1	51.3
Toscana	42.7	57.3	4.5	26.5	49.0
Umbria	44.1	55.9	3.7	25.3	49.8
Marche	43.5	56.5	3.7	24.8	50.0
Lazio	43.9	56.1	4.9	26.5	50.2
Abruzzo	52.6	47.4	3.8	22.6	42.1
Molise	50.1	49.9	2.9	18.2	46.1
Campania	56.1	43.9	2.5	16.2	39.5
Puglia	54.2	45.8	3.3	19.2	40.5
Basilicata	54.3	45.7	3.9	12.9	41.4
Calabria	58.0	42.0	2.6	18.5	36.3
Sicilia	54.5	45.5	4.9	18.0	40.6
Sardegna	49.9	51.1	3.5	24.7	44.6
Italia	45.4	54.6	4.1	26.1	47.6
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE					
Italia nord-occidentale	43.8	56.2	4.3	28.2	48.4
Italia nord-orientale	37.4	62.6	4.3	32.9	54.0
Italia centrale	43.5	56.5	4.5	26.2	49.7
Italia meridionale	55.2	44.8	3.0	18.0	39.9
Italia insulare	53.0	47.0	4.5	19.8	41.7
Italia	45.4	54.6	4.1	26.1	47.6
TIPI DI COMUNE					
Comune centro dell'area metropolitana	41.9	58.1	5.1	29.6	51.3
Periferia dell'area metropolitana	44.6	55.4	3.9	26.1	49.1
Fino a 2.000 abitanti	46.3	53.7	3.8	23.8	47.6
Da 2.001 a 10.000 abitanti	46.2	53.8	3.9	24.9	46.7
Da 10.001 a 50.000 abitanti	47.3	52.7	3.7	24.2	45.6
50.001 abitanti e più	44.6	55.4	4.4	28.5	47.7
Italia	45.4	54.6	4.1	26.1	47.6

Fonte: Istat - AES (Adult Education Survey) Italia 2007

Differenze rilevanti si riscontrano a livello sociale. Gli studenti sono, ovviamente, quelli con i tassi di partecipazione più alti (91,8%); seguono gli occupati con il 54,6% dei casi e le persone in cerca di prima occupazione (49%). Sono molto bassi i tassi di partecipazione tra le casalinghe (23,5%) e tra i ritirati dal lavoro (19,2%).

La sovrapposizione tra attività strutturate come i corsi di studio e/o formazione e attività non strutturate come l'autoformazione evidenzia che l'autoformazione ha un ruolo estremamente rilevante:

- Il 51% di chi ha svolto almeno un'attività di formazione ha svolto, infatti, solo attività di autoformazione, il 34,7% ha svolto sia corsi di studio e/o di formazione sia autoformazione e il 14,3% ha praticato solo corsi di studio e/o di formazione.
- Il ricorso all'autoformazione come canale esclusivo di formazione è minimo tra i giovani, per poi aumentare con l'età. Infatti, ricorrono solo all'autoformazione il 72,2% delle persone di 60-64 anni e l'87,1% degli ultra sessantacinquenni che svolgono formazione.
- Al contrario la quota più elevata di persone che frequentano solo corsi di studio e/o formazione o che abbinano la frequenza di questi con l'autoformazione si riscontra tra le persone fino ai 24 anni.

1.4 La domanda potenziale di formazione delle imprese italiane

Il rapporto che si determina fra l'azione delle politiche formative e la capacità di investimento privato ha stimolato un'analisi della domanda potenziale di formazione presente nelle imprese italiane. A tal fine, sono state prese in considerazione le adesioni delle imprese ai Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua, per valutare la capacità di stimolo della domanda posseduta da tali strumenti di sostegno. In particolare, è stata esplorata la relazione esistente tra l'adesione ai Fondi da parte delle imprese¹⁵ e la loro propensione a svolgere attività di formazione continua.

A livello generale, continua anche quest'anno ad esistere un ampio margine fra la domanda espressa di formazione continua e la quota di adesione di imprese ai Fondi, stimabile in circa 20 punti percentuali. Ciò a conferma del fatto che la difficoltà nel dare stabilità a prassi formative, capaci di organizzare una risposta adeguata alle esigenze di apprendimento permanente, rappresenta un fattore strutturale nel mondo produttivo italiano.

Ricordando che la 'Domanda potenziale' è stata definita come lo scostamento tra l'indicatore della 'Copertura dei Fondi' (percentuale di imprese che hanno aderito ai Fondi) e l'indicatore della formazione continua espressa dalle imprese italiane o 'Domanda esplicita' (percentuale delle imprese formatrici) e vuole rappresentare lo spazio di potenziale propensione alla formazione delle imprese, da prendere in considerazione per valutare l'esistenza, la dimensione e le caratteristiche di una domanda potenziale di formazione continua.

Circa un quinto delle imprese italiane (pari al 20%), pur non avendo svolto formazione nel 2007, hanno risposto positivamente all'azione promozionale dei Fondi cercando, probabilmente, in questa adesione un sostegno per gestire ed organizzare attività di formazione per i propri addetti. E' una percentuale che cresce nel tempo (19% nel 2006 e 16,9% nel 2005) in quando la domanda di

¹⁵ Per quanto riguarda le caratteristiche e l'andamento delle adesioni delle imprese ai Fondi si rimanda alla parte del Rapporto che ne tratta in modo specifico. Per l'analisi sono stati utilizzati i dati sulle adesioni delle imprese ai Fondi interprofessionali, forniti dall'INPS e i dati Unioncamere Excelsior 2008. Per la metodologia utilizzata, si veda Isfol-MLPS, 2006, *La Formazione Continua in Italia*, Rubbettino, Soveria Mannelli.

formazione, espressa dalle adesioni ai Fondi, cresce più velocemente (in un rapporto di 2 a 1) della capacità di costruire la risposta formativa.

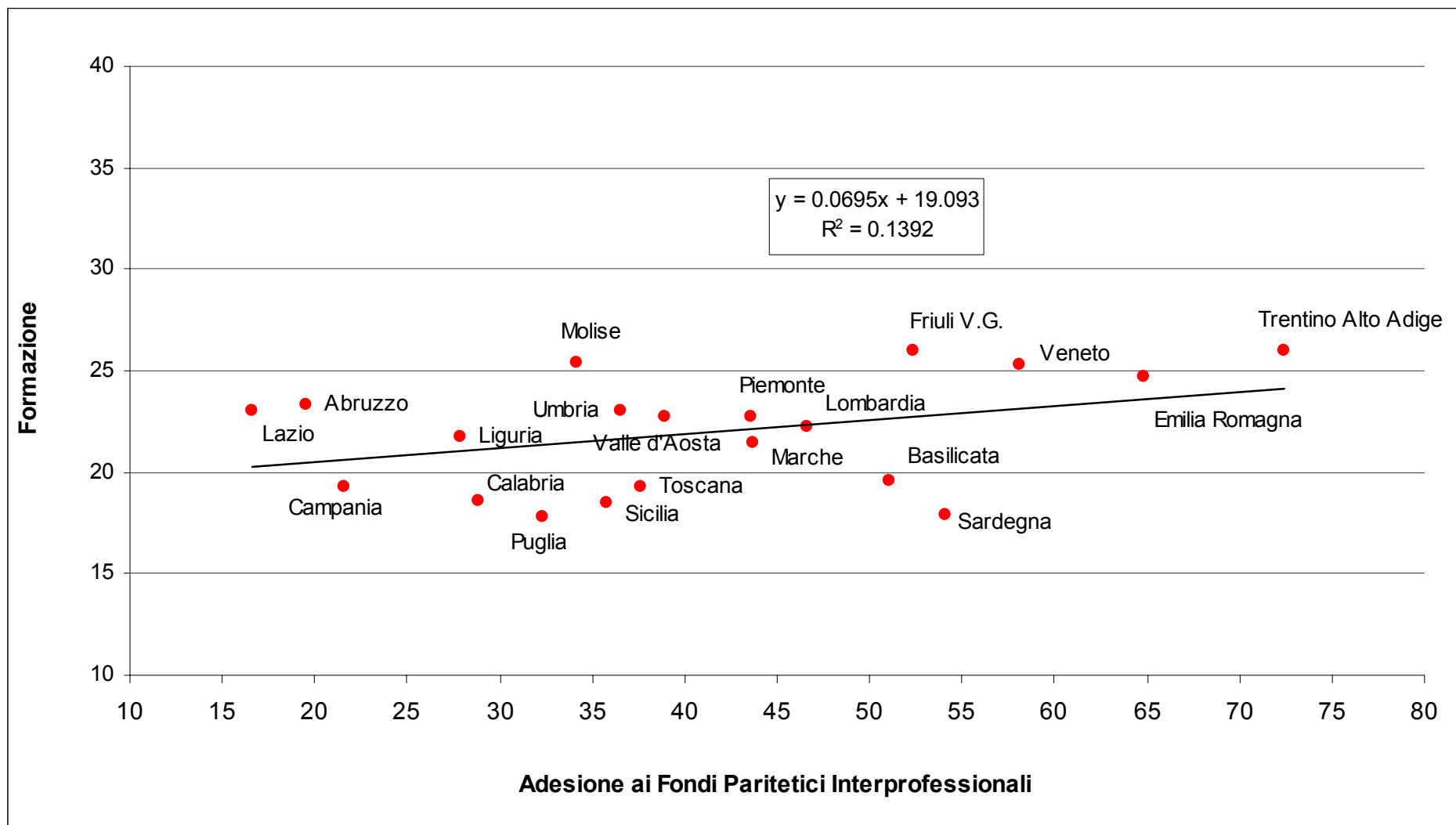
Nel grafico che segue (Fig.1.13) sono state rappresentate le regioni individuate dalle coordinate¹⁶ ‘Adesione ai Fondi’ e ‘Formazione’. Al fine di individuare una relazione tra la propensione delle imprese alla formazione e l’adesione ai Fondi interprofessionali, è stata condotta sui punti del piano l’analisi di regressione¹⁷.

Dalla figura si può notare come le regioni sono ben distribuite lungo la retta di regressione e al crescere della percentuale di adesione ai fondi cresce la percentuale di imprese formatrici, anche se a valori che tendono allo zero delle adesioni ai fondi corrispondono, comunque, valori positivi della formazione.

¹⁶ Sull’asse delle ascisse (X) sono riportate le percentuali, per regione, delle adesioni ai Fondi (numero delle adesioni fornite da Inps sull’universo delle imprese); sull’asse delle ordinate (Y) sono riportate le percentuali, per regione, delle imprese ‘formatrici’

¹⁷ La relazione di proporzionalità tra i valori di X e Y è quella di una retta crescente ma non uscente dall’origine, sulla quale sono quasi perfettamente allineati i punti del piano.

Figura 1.13. - La domanda potenziale di formazione delle imprese per Regione



Fonte: elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati INPS-Ministero del Lavoro e PS e Unioncamere-Ministero del Lavoro e PS, Sistema informativo Excelsior

Si è portati, quindi, a confermare l'ipotesi di partenza, già verificata nel biennio precedente, per cui l'adesione delle imprese ai Fondi potrebbe svolgere un ruolo di "traino" per la partecipazione alla formazione continua delle stesse imprese. A tale proposito è interessante osservare l'evoluzione dei comportamenti formativi delle imprese di alcune regioni del Mezzogiorno, in cui è cresciuta sensibilmente la domanda di formazione espressa dalle adesioni ma è cresciuta in misura quasi trascurabile la presenza di attività formative: è il caso delle imprese localizzate in Basilicata che mostra un crescita di +6.8 punti percentuali per le adesioni e +3 punti per le attività di formazione, comportamenti simili si ritrovano in Sardegna (+9.0 in adesioni e +2.1 in formazione), in Puglia (+3.5 in adesioni e +0.8 in formazione) e in Sicilia (5.2 in adesioni e 3.4 in formazione). Diverso è il caso delle altre regioni meridionali e di buona parte delle regioni centrali, in cui il comportamento delle imprese non mostrano cambiamenti rilevanti rispetto l'anno 2007.

Inoltre sembra confermato che la maggiore dinamicità delle imprese nella capacità di organizzare, offrire e cogliere le opportunità formative, evidenziate da elevati valori sia di adesione che di formazione si ritrova nelle regioni del Nord-Est (Trentino A.A., Emilia-Romagna, Veneto e Friuli V.G.) in cui sono presenti.

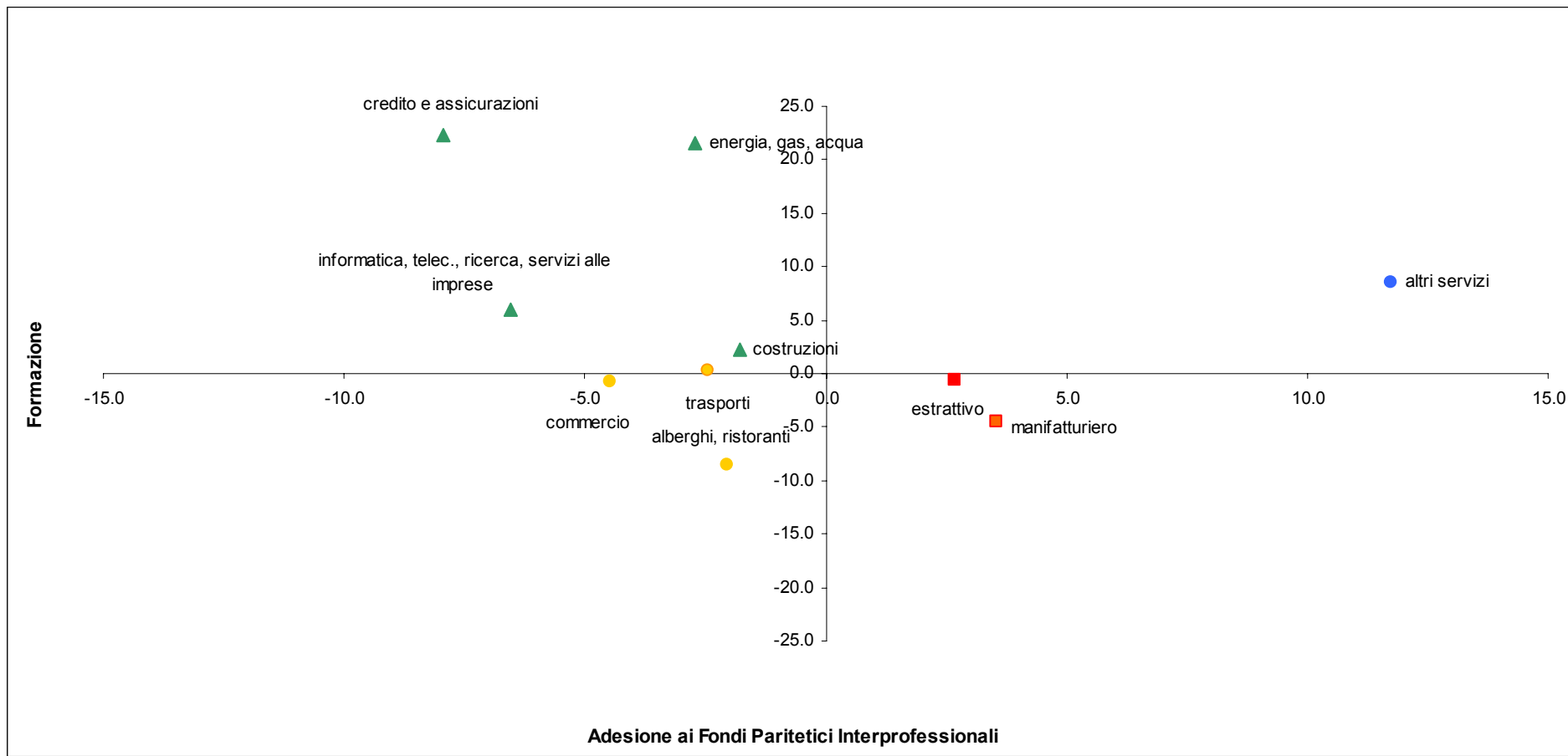
In figura 1.14 si evidenzia l'analisi della domanda potenziale a livello settoriale: i settori sono stati individuati sul piano cartesiano considerando quanto ogni valore delle adesioni ai fondi e dell'incidenza delle imprese formatrici, per settore di attività economica, si discosta dalla rispettiva media. Sull'asse delle ascisse sono riportati gli scostamenti dalla media delle percentuali, per settore di attività economica, di adesione ai Fondi; sull'asse delle ordinate, sono riportati gli scostamenti dalla media delle percentuali, per settori, delle imprese formatrici. Solo le attività economiche classificate in "altri servizi¹⁸" si posizionano nel primo quadrante, quello caratterizzato da valori positivi sia rispetto alle adesioni ai fondi sia rispetto alle attività di formazione svolte dalle imprese

I settori del secondo e terzo quadrante sono caratterizzati da un tasso di adesione ai Fondi che è al di sotto della media, in particolare, i settori del credito e delle assicurazioni, quello delle attività immobiliari, noleggio e informatica, dei trasporti e delle telecomunicazioni e il settore dell'energia, gas e acqua sono caratterizzati da una buona performance delle imprese in termini di investimento in formazione (i settori che si trovano nel secondo quadrante). Mentre settori come quello della ristorazione, dell'alberghiero e delle costruzioni hanno un valore del tasso di formazione anch'esso inferiore o prossimo alla media

Il quarto quadrante è, invece, quello che mostra dei possibili spazi d'azione per i Fondi: si fa riferimento a settori con bassi tassi di formazione ma che al contrario mostrano dei tassi di adesione ai Fondi molto elevati. Si tratta dei settori del manifatturiero, che conferma la sua posizione rispetto allo scorso anno, e dell'estrattivo che rimane con valori della formazione bassi ma per il quale lo scostamento dalla media delle adesioni mostra quest'anno valori positivi. In tali settori l'azione dei Fondi dovrebbe cercare di far emergere maggiormente la capacità di realizzare attività formative.

¹⁸ Questo tipo di aggregazione in macro settore è stata necessaria al fine di comparare il dato delle adesioni ai Fondi e quello delle imprese formatrici desunti da fonti diverse.

Figura 1.14 - La domanda potenziale di formazione delle imprese per settore di attività economica



Fonte: elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati INPS-Ministero del Lavoro e PS e Unioncamere-Ministero del Lavoro e PS, Sistema informativo Excelsior

1.5 I comportamenti formativi delle PMI, alla luce di variabili chiave dell'attuale contesto competitivo

1.5.1 Continuità con i precedenti approfondimenti sul tema

Nel quadro del “programma comunitario di Lisbona”, aggiornato dall’UE nel giugno del 2005, la promozione della conoscenza e dell’innovazione, è una delle otto misure chiave, per rinforzare l’agenda delle riforme economiche, verso la crescita e l’occupazione. Lo sviluppo delle imprese produttive di alta e medio-alta tecnologica e dei servizi ad alto contenuto di conoscenza, rappresenta la principale tendenza dei processi di ristrutturazione in corso nei paesi dell’Unione e nel mondo, da almeno quindici anni, una diretta conseguenza dei progressi scientifici, del trasferimento dei risultati della ricerca nel sistema sociale ed economico, dell’eccezionale apertura internazionale dei mercati.

Nelle due precedenti edizioni del Rapporto al Parlamento sulla formazione continua¹⁹, abbiamo dato conto, sul versante dell’analisi della domanda di formazione continua generata dalle imprese, dei comportamenti formativi delle grandi imprese manifatturiere italiane, attraverso le chiavi di lettura, che più caratterizzano l’attuale contesto competitivo mondiale: la classificazione delle imprese rispetto al contenuto tecnologico dei prodotti²⁰, la loro segmentazione rispetto alla proprietà, l’adozione volontaria di norme di responsabilità sociale. L’obiettivo di ricerca intendeva ed intende ancora oggi, andare oltre l’abituale modalità di analisi e comparazione dei comportamenti formativi delle imprese, basati sulla classificazione dimensionale (grandi imprese – piccole e medie imprese – micro imprese), consapevoli che da sempre comportamenti formativi più intensi e diffusi, risultano direttamente associati al fattore dimensionale ed avviando un filone d’indagine che ha consentito di apprezzare i comportamenti formativi differenziati, rilevati nelle grandi imprese, in riferimento alle chiavi di lettura prima indicate.

In questo paragrafo si fornisce una prima evidenza dei comportamenti formativi delle piccole e medie imprese (PMI), alla luce delle chiavi di lettura prima indicate (classificazione delle imprese rispetto al contenuto tecnologico, appartenenza a gruppi di imprese, presenza di codici volontari di responsabilità sociale), in riferimento agli indicatori che maggiormente apprezzano l’intenzionalità della formazione per la competitività e l’innovazione e la coesione sociale, letta quest’ultima attraverso l’accesso alle opportunità di formazione continua, offerte alle figure professionali in organico.

Gli indicatori di analisi della qualità dei processi di adattamento e di miglioramento delle competenze utilizzati concernono:

¹⁹ Rapporto 2006 sulla formazione continua: Capitolo 1 “I Fenomeni”, par. 1.3.1 “I processi di conoscenza nelle grandi imprese. Primi risultati dell’indagine Isfol INDACO-Grandi Imprese”, pagine 36-56.

Rapporto 2007 sulla formazione continua: Capitolo 2 “I Fenomeni”, par. 2.4.1 “I comportamenti formativi delle grandi imprese. Alcune evidenze dell’indagine INDACO-Grandi Imprese”, pagine 42-53.

²⁰ Per le imprese manifatturiere ISTAT: L’interscambio commerciale dell’Italia secondo il contenuto tecnologico prevalente dei prodotti – Anni 1993-2005, diffusione 22 dicembre 2005 – note metodologiche. L’indagine applica la suddivisione in quattro classi che misurano l’intensità tecnologica (bassa tecnologia – medio bassa tecnologia – medio alta tecnologia – alta tecnologia).

Per le imprese di servizi EUROSTAT – Statistiche in breve – Scienza e tecnologia – 18/2008 – note metodologiche. L’indagine applica la classificazione SFIC “Servizi a forte intensità di conoscenza” e la classificazione SFICAT “servizi a forte intensità di conoscenza di alta tecnologia”.

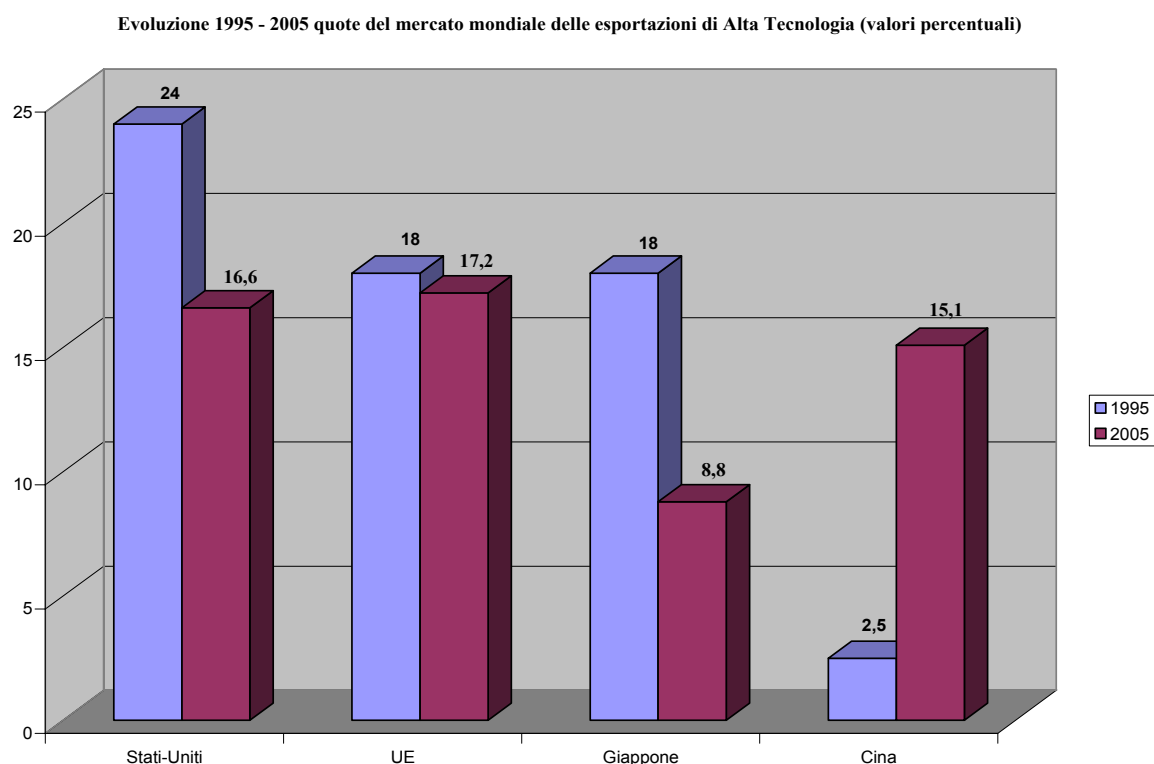
1. L'intensità della formazione erogata dalle imprese, misurata dal rapporto tra le ore di formazione destinate dalle imprese a corsi di formazione ed il numero dei dipendenti in organico formati. L'indicatore misura quindi il numero di ore di formazione pro capite destinate alla formazione continua.
2. L'estensione della formazione erogata dalle imprese, misurata dal rapporto tra il numero dei dipendenti formati ed il totale dei dipendenti delle imprese che hanno realizzato corsi di formazione.
3. L'equilibrio delle opportunità di formazione offerte dalle imprese che hanno realizzato corsi di formazione, misurata attraverso il confronto dell'estensione della formazione per i principali gruppi professionali aziendali.

Per meglio apprezzare l'analisi dei comportamenti formativi delle PMI italiane, risulta d'interesse l'inquadramento delle stesse nel quadro del commercio internazionale dei prodotti di alta tecnologia, all'interno delle tendenze evolutive internazionali delle industrie di alta tecnologia e dei servizi a forte intensità di conoscenza, nell'orizzonte europeo per classe dimensionale. A questi temi fanno riferimento i quadri di contesto.

1.5.2 Il commercio internazionale dell'alta tecnologia

Nel 2005, l'UE-27, al netto dell'interscambio interno, è diventata il primo esportatore mondiale dei prodotti di alta tecnologia, con una quota di mercato del 17,2% del totale mondiale (198 miliardi di euro). Nel decennio 1995-2005 la quota del commercio mondiale dell'UE si è leggermente contratta, rappresentava infatti il 18% del totale mondiale nel 1995, lo stesso valore detenuto dal Giappone.

Figura 1.15. – Quote del mercato mondiale delle esportazioni di Alta Tecnologia (Evoluzione 1995-2005)



Fonte: Eurostat – Statistiche in breve – Scienza e tecnologia 7/2008

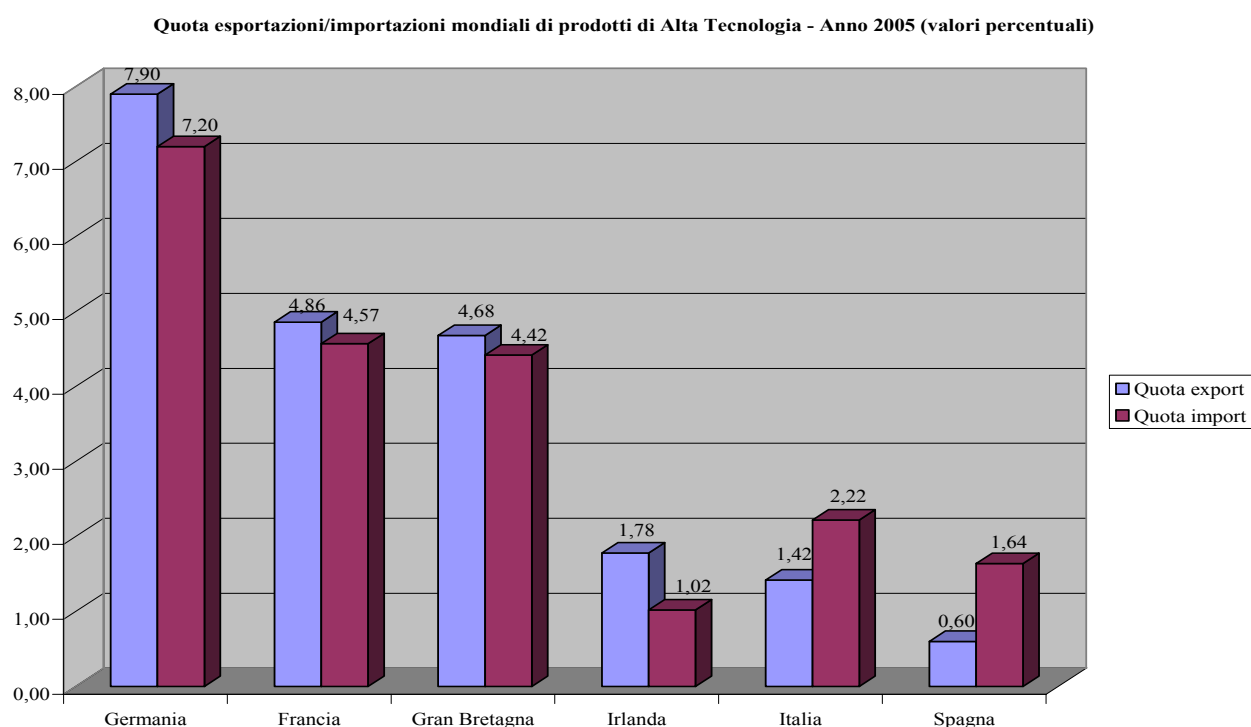
Nel periodo considerato, oltre a quanto indicato per l'UE, sono apprezzabili quattro tendenze:

- a. La forte contrazione della posizione di mercato degli Stati-Uniti, che nel 1995 erano il primo esportatore mondiale dei prodotti di alta tecnologia, con una quota di mercato del 24%, scesa nel 2005 al 16,6% del totale mondiale
- b. L'affermazione della Cina, come uno tra i principali attori del commercio mondiale dei prodotti di alta tecnologia. Nel 1995 la quota del paese era inferiore al 2,5% del totale mondiale, a partire dal 2000 la progressione è stata rapida, fino a raggiungere, nel 2005, la terza posizione nel commercio internazionale con una quota del 15,1% del totale mondiale
- c. La forte flessione della quota di mercato detenuta dal Giappone, sceso nel 2005 sotto la soglia del 10% del totale mondiale, partendo dal 18% detenuto nel 1995
- d. La stabilità di periodo della quota di mercato dei prodotti di alta tecnologia detenuta dalle quattro economie mondiali, che assieme continuano a detenere circa il 60% del totale delle esportazioni mondiali dei prodotti di alta tecnologia; un'evidenza sia del progresso della Cina, a discapito delle altre tre grandi economie mondiali, sia dell'attrattività di quel paese per i capitali stranieri, che hanno finanziato imprese di alta tecnologia, le cui esportazioni nel 2005 hanno rappresentato il 43,2% del totale delle esportazioni cinesi.

Anche rispetto alle importazioni dei prodotti di alta tecnologia, UE-27 (230 miliardi di euro) è risultato il principale importatore mondiale, con il 19,1% del totale, seguita da USA (17,9%), Cina (13,8%), Hong Kong (7,3%), Giappone (5,8%). In termini di saldi dell'interscambio dei prodotti di alta tecnologia, il Giappone è stato nel 2005 il principale paese esportatore netto dei prodotti di alta tecnologia, con un saldo attivo di 32 miliardi di euro, seguito dalla Corea del Sud (24 miliardi di euro) e da Singapore (20 miliardi di euro). L'EU-27 presenta invece il maggiore disavanzo commerciale dei prodotti di alta tecnologia (- 32 miliardi di euro), seguita dagli USA, che presentano un saldo negativo di circa 26 miliardi di euro.

Nel quadro mondiale di riferimento delineato, includendo questa volta l'interscambio tra i paesi dell'UE e con riferimento ai 27 membri dell'Unione Europea, emergono alcuni principali raggruppamenti.

Figura 1.16 – Quota di esportazioni mondiali di prodotti di alta tecnologia (Anno 2005, valori%)



Fonte: Eurostat – Statistiche in breve – Scienza e tecnologia 7/2008

- Il ruolo guida della Germania, di gran lunga la prima potenza commerciale europea in materia di prodotti di alta tecnologia, con una quota di mercato del 7,90% delle esportazioni mondiali ed il 7,20% delle importazioni mondiali di questi prodotti.
- Due paesi, Francia e Gran Bretagna, presentano una posizione forte sul mercato dei prodotti di alta tecnologia, rispettivamente con quote del 4,86 e del 4,68% delle esportazioni mondiali e quote del 4,57 e 4,42% delle importazioni mondiali di prodotti di alta tecnologia.
- Quattro paesi, tra cui Irlanda ed Italia, detengono una quota di esportazione di prodotti di alta tecnologia, superiore all'1% del totale mondiale; in particolare l'Italia detiene una quota di mercato dell'1,42% delle esportazioni e del 2,22% del totale mondiale delle importazioni.
- Tutti gli altri paesi europei, detengono quote di mercato inferiori all'1% delle esportazioni mondiali di prodotti di alta tecnologia ed inferiori al 2% delle relative importazioni.

Tabella 1.14 – Quadro esportazioni/importazioni UE-27 e principali paesi europei- anno 2005

	Esportazioni	% Tot E.	Importazioni	% Tot I.	Saldo
UE-27	197 837	18,8	229 505	19,5	-31 669
Germania	115 405	14,8	105 101	16,8	10 304
Francia	71 042	19,1	66 783	16,5	4 259
Gran Bretagna	68 406	22,1	64 518	15,6	3 888
Olanda	66 133	20,3	61 163	20,9	4 970
Irlanda	26 036	29,5	14 860	27,0	11 175
Svizzera	21 445	21,2	15 963	16,4	5 482
Italia	20 822	6,9	32 430	10,5	-11 608
Spagna	8 747	5,7	23 895	10,3	-15 148

Fonte: Eurostat – Statistiche in breve – Scienza e tecnologia 7/2008

I dati in tabella evidenziano il ruolo guida nel commercio dei prodotti di alta tecnologia della Germania (come unico paese ad aver superato la barriera dei 100 miliardi di euro, sia per le

esportazioni, che per le importazioni), che approssima nel 2005 quasi l'8% delle esportazioni e delle importazioni mondiali. Un secondo gruppo di tre paesi europei (Francia, Gran Bretagna ed Olanda), presentano una posizione più o meno prossima al 5% delle esportazioni ed importazioni mondiali.

L'Italia rappresenta l'1,42% del totale delle esportazioni mondiali, dietro Irlanda e Svizzera, ma ancora avanti alla Spagna, ed il 2,22% delle importazioni mondiali totali, precedendo in questo caso Irlanda, Svizzera e Spagna.

Nel 2005 la gran parte delle esportazioni di 17 stati dell'Europa è rappresentato dai prodotti di elettronica e telecomunicazioni, come pure per Norvegia, USA e Giappone. La Francia, secondo esportatore di alta tecnologia, presenta la più elevata concentrazione delle proprie esportazioni nella categoria "aerospazio". In Italia il principale gruppo di esportazione tra i prodotti di alta tecnologia è quello dell'elettronica e telecomunicazioni, che pesa circa il 30% del totale delle esportazioni di alta tecnologia, a seguire aerospazio, prodotti farmaceutici, strumenti scientifici, aerospazio, computer e macchine da ufficio.

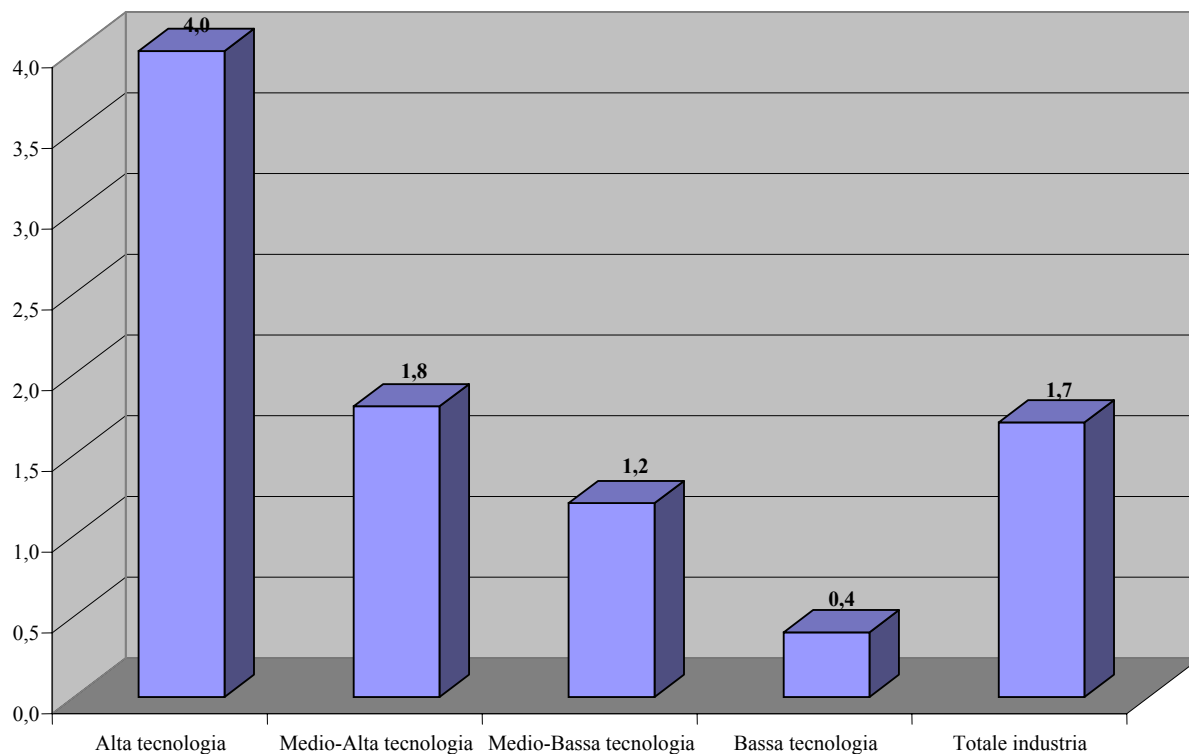
1.5.3 Tendenze delle imprese industriali e delle imprese di servizi per livello tecnologico e di conoscenza

L'evoluzione delle quattro principali potenze commerciali mondiali, in materia di prodotti di alta tecnologia ed in particolare il ruolo assunto dall'UE, nel suo complesso e da alcuni principali paesi competitori, tra i quali l'Italia, si correla con quella delle industria di alta tecnologia e dei servizi a forte intensità di conoscenza.

Nell'arco temporale di medio periodo considerato, la crescita della produzione delle industria di alta tecnologia all'interno dell'UE-27 (periodo 1990 – 2006) è stata largamente superiore a quella registrata nelle attività a minore intensità di contenuto tecnologico, confermando la forte correlazione tra intensità tecnologica e tasso di crescita della produzione

Figura 1.17. Evoluzione dell'indice di produzione delle attività industriali, UE -27

Evoluzione (1990 - 2006) dell'indice di produzione delle attività industriali, UE-27
crescita annuale media (%)



Fonte: Eurostat – Statistiche in breve – Industria, Commercio e Servizi 68/2007

Questa tendenza non si è accompagnata ad una crescita dell'occupazione, che nello stesso periodo, ha mostrato una tendenza generalizzata alla contrazione (contrazione media/annua di periodo dell'1,4%). Il declino dell'occupazione ha interessato tutti i settori industriali, ma con comportamenti differenziati, che evidenziano come questo declino, sia stato più importante e costante nelle attività manifatturiere di bassa tecnologia, quali il settore tessile, l'abbigliamento, la lavorazione della pelle e delle calzature, l'industria del tabacco, maggiormente esposte ad una concorrenza mondiale intensa, al declino della domanda, che, combinandosi, hanno comportato una contrazione della produzione in questi settori.

Tabella 1.15 – Evoluzione della produzione e dell'occupazione nelle attività manifatturiere, UE-27 1995 - 2006

	Indice di produzione (base 1995 = 100)	Valore indice (anno 2006)	Indice occupazione (base 1995 = 100)	Valore indice (anno 2006)
Alta tecnologia	100	168	100	91
Medio-Alta tecnologia	100	154	100	92
Medio-Bassa tecnologia	100	125	100	95
Bassa tecnologia	100	103	100	82

Nota: 1 indici arrotondati

Fonte: Eurostat – Statistiche in breve – Industria, Commercio e Servizi 68/2007

Su di un arco temporale più limitato (2000 – 2006), tutte le attività di servizi hanno registrato una forte crescita del volume d'affari; la crescita media annuale di periodo è stata più intensa nei servizi a forte intensità di conoscenza. Nello stesso periodo ed a differenza di quanto accaduto

nell'industria manifatturiera, anche l'occupazione è cresciuta in tutti i servizi, sebbene con intensità inferiori alla crescita del volume d'affari. La crescita dell'occupazione è stata sostanzialmente più debole nelle attività a minore contenuto di conoscenza, di gran lunga più importante nei servizi a forte intensità di conoscenza e di alta tecnologia. Limitatamente a questi ultimi due raggruppamenti, il maggiore tasso di crescita annuale dell'occupazione si registra nei servizi informatici (5,8% per anno) ed in quelli forniti alle imprese (4,2% per anno).

Tabella 1.16. - Evoluzione del volume d'affari e dell'occupazione nei servizi a forte intensità di conoscenza, UE-27 1995 – 2006 – crescita annuale media (%)

	Volume d'affari. Crescita media per anno (2000 – 2006)	Occupazione. Crescita media per anno (2000 – 2006)
SFIC	6,3	3,5
SFICAT	5,5	2,2
Servizi a Bassa i.c.	4,3	1,2

Nota: 1 indici arrotondati

Fonte: Eurostat – Statistiche in breve – Industria, Commercio e Servizi 68/2007

1.5.4 Le PMI in Europa ed in Italia

Nel 2005, all'interno dell'UE-27, erano attive circa 1.560.000 PMI (imprese da 10 a 249 addetti). Questa tipologia di imprese presenta un'occupazione complessiva di circa 47.400.000 addetti (37,4% dell'occupazione complessiva delle imprese dell'economia di mercato non finanziaria dell'Unione) ed hanno contribuito significativamente alla formazione del valore aggiunto totale, prodotto dalle imprese dell'economia di mercato non finanziaria (36,7% del valore aggiunto totale). La gran parte delle PMI sono piccole imprese (da 10 a 49 addetti), che totalizzano circa l'86,5% del totale numerico del raggruppamento delle piccole e medie imprese.

Tabella 1.17– Indicatori chiave sulle PMI e Grandi Imprese dell'economia di mercato non finanziaria, UE-22, anno 2005

	Piccole imprese (10 – 49 addetti)	Medie imprese (50 – 249 addetti)	Grandi imprese (> 250 addetti)	Totale imprese (tutte le dimensioni)
Numero imprese (milioni)	1,350	0,210	0,040	19,650
Parte del totale (%)	6,9	1,1	0,2	100,0
Addetti (milioni)	26,100	21,300	41,700	126,700
Parte del totale (%)	20,6	16,8	32,9	100,0
Valore aggiunto (Mrd EUR)	1.011	954	2.270	5.360
Parte del totale (%)	18,9	17,8	42,4	100,0
Produttività apparente lavoro ¹	38,7	44,8	54,4	42,3
Parte del totale (%)	91,5	105,9	128,6	100,0

Nota: 1 (1.000 EUR per addetto)

Fonte: Eurostat – Statistiche in breve – Industria, Commercio e Servizi 31/200

Nel nostro paese le PMI (ISTAT – Asia 2002²¹) sono oltre 200.000 (201.839 imprese) ed occupano complessivamente oltre 5.300.000 addetti (5.374.840 addetti). Le PMI del Paese rappresentano quasi il 13% del totale delle piccole e medie imprese delle imprese dell'Unione e concentrano oltre l'11% della relativa occupazione totale.

²¹ All'atto della rilevazione si è fatto riferimento per l'estrazione del campione ad ISTAT ASIA 2002. I riporti all'universo fanno riferimento al dato delle PMI 2002.

Come accade per il numero complessivo di imprese attive in Italia, stimate in circa 4,2 milioni²², il nostro paese vanta in Europa (considerando tutte le tipologie dimensionali) il maggior numero di imprese che realizzano produzioni ad alta tecnologia. In altri termini circa un quarto del totale delle imprese ad alta tecnologia dell'Europa allargata è localizzato nel nostro paese, oltre un terzo, riferendoci al nucleo storico dell'Europa a quindici. Si tratta di un punto di forza del nostro sistema produttivo, caratterizzato da un'incidenza del valore aggiunto sul fatturato prodotto, in linea, se non superiore, a quello registrato nei sistemi produttivi degli altri paesi considerati.

Tabella 1.18 - Quadro imprese manifatturiere di alta tecnologia - anno 2003

	Numero imprese	Fatturato (ml EUR)	Fatturato per impresa (ml EUR)	Valore aggiunto (ml EUR)	Valore aggiunto sul fatturato (%)
UE-25	134.895	n.d	n.d	n.d	n.d
UE-15	103.259	n.d	n.d	n.d	n.d
Finlandia	1.289	28.816	22,4	7.398	25,7
Irlanda	309	30.458	98,6	8.714	28,6
Ungheria	5.685	13.887	2,4	2.715	19,6
Francia	16.635	147.185	8,8	35.757	24,3
Inghilterra	11.404	92.178	8,1	32.958	35,8
Danimarca	1.085	9.261	8,5	4.007	43,3
Svezia	3.359	24.535	7,3	6.519	26,6
Belgio	1.887	15.020	8,0	6.279	41,8
Germania	19.687	143.358	7,3	46.918	32,7
Austria	1.751	10.816	6,2	3.961	36,6
Italia	33.447	59.482	1,8	18.896	31,8
Spagna	7.826	22.850	2,9	6.538	28,6

Fonte: Eurostat – Statistiche in breve - statistiche sull'alta tecnologia – Scienza e tecnologia 37/2007

1.5.5 La formazione continua intenzionale e strutturata delle PMI italiane

L'approfondimento dei rapporti complessi che collegano i comportamenti formativi strutturati delle PMI ed i processi di valorizzazione delle competenze professionali ed organizzative detenute, si basa sull'applicazione degli indicatori prima indicati, che riflettono la competitività delle imprese e la coesione sociale. Nello scenario di una società della conoscenza mondiale, dinamica e competitiva, la posizione sul mercato delle imprese è sempre più collegata: a) alla qualità dell'adattamento dei lavoratori e delle imprese ai processi d'innovazione, b) alla capacità delle stesse imprese di acquisire e sviluppare conoscenze complementari, che deriva anche dall'intensità dei rapporti con i sistemi territoriali, nazionali ed internazionali.

L'indagine INDACO-PMI 2006 stima in meno del 50% le imprese che hanno realizzato nel 2005 un'attività di formazione intenzionale e strutturata (corsi di formazione interni/esterni). Escludendo le imprese che hanno finalizzato la formazione esclusivamente ad obblighi di legge, possiamo stimare in non più di un quarto del totale (25,1%) le piccole e medie imprese che hanno intrapreso nell'anno di riferimento un'attività programmata e strutturata di formazione per i propri dipendenti (corsi di formazione professionale).

²² Rapporto Istat 2006

Tabella 1.19 - Quadro della formazione intenzionale e strutturata nelle PMI – anno 2005

Formazione intenzionale e strutturata per aree obiettivo ed intero Paese	N. imprese Corsi di formazione	N. imprese Corsi di formazione (solo obbligo di legge)	N. imprese con NESSUN Corso di formazione	N. totale delle imprese	Imprese formatrici in senso stretto (%)	Imprese formatrici solo obbligo di legge (%)	Imprese Corsi di formazione senso stretto ed obbligo (%)
Competitività escluso							
Sardegna	32.828	26.824	65.934	125.586	26,1	21,4	47,5
Sardegna	322	1.283	1.217	2.822	11,4	45,5	56,9
Basilicata	342	247	759	1.348	25,4	18,3	43,7
Convergenza escluso							
Basilicata	3.947	4.727	10.585	19.259	20,5	24,5	45,0
Totali	37.439	33.081	78.495	149.015	25,1	22,2	47,3

Fonte: Isfol, INDACO Imprese /PMI

L'analisi delle imprese formatrici per aree obiettivo della nuova programmazione 2007-2013 FSE, in rapporto al relativo universo, mostra una maggiore presenza di tali imprese nelle regioni italiane appartenenti all'obiettivo competitività regionale ed occupazione (26,1% di imprese che hanno realizzato corsi di formazione in senso stretto), rispetto all'analogo dato rilevato per le imprese ubicate nelle regioni dell'obiettivo convergenza (20,5%).

Considerando globalmente l'indicatore relativo all'estensione della formazione (% di addetti formati sul totale degli organici delle imprese che hanno svolto formazione), le imprese ubicate nelle regioni convergenza presentano una maggiore incidenza dell'indicatore, rispetto alle imprese ubicate nelle regioni competitività ed occupazione. In convergenza la formazione strutturata, considerando assieme tutte le attività (corsi di formazione), ha coinvolto circa il 46% del totale degli organici delle imprese che hanno realizzato questa tipologia di formazione nel 2005, contro un valore di poco superiore al 41%, nelle imprese ubicate nelle regioni competitività regionale ed occupazione, tuttavia in linea con il valore nazionale di questo indicatore.

Tabella 1.20 - Estensione della formazione nelle PMI – anno 2005

Estensione della formazione (solo imprese formatrici) per aree obiettivo ed intero Paese	Numero imprese	Numero dipendenti formati	Numero dipendenti totali delle imprese	Estensione (%)
Regioni Competitività	33.149	660.639	1.595.552	41,4
Regioni Competitività (esclusa Sardegna)	32.828	649.627	1.576.843	41,2
Regioni Convergenza	4.289	77.859	169.645	45,9%
Regioni Convergenza (esclusa Basilicata)	3.947	72.586	157.787	46,0%
Italia	37.438	738.498	1.765.197	41,8%

Fonte: Isfol, INDACO Imprese /PMI

L'estensione della formazione per i livelli professionali delle imprese, è un indicatore della coesione interna alle imprese, in termini di opportunità di accesso alla formazione. Il dato nazionale del paese, conferma la maggiore opportunità di formazione per i profili professionali alti delle imprese; quasi la metà dei dirigenti e dei quadri in organico alle imprese che formano, può aspettarsi di essere inserito in attività di formazione (49,6% del totale dei dirigenti e quadri in

organico nelle PMI). Parallelamente la minore probabilità di formazione compete ad operai e figure assimilate, nel cui ambito poco meno di quattro su dieci possono aspettarsi l'inserimento in attività intenzionali di formazione continua.

Tabella 1.21 - Estensione della formazione nelle PMI – anno 2005

Estensione della formazione (solo imprese formatrici) per regioni/obiettivo e profilo professionale	Numero imprese	Dirigenti e quadri formati sul totale dirigenti e quadri in organico nelle imprese formatrici (%)	Impiegati formati sul totale impiegati in organico nelle imprese formatrici (%)	Operai ed assimilati formati sul totale operai ed assimilati in organico nelle imprese formatrici (%)
Regioni Competitività	33.149	50,3	43,4	38,6
Regioni Competitività (esclusa Sardegna)	32.828	50,3	43,5	38,1
Sardegna	322	48,1	37,9	70,2
Basilicata	342	60,0	38,6	46,1
Regioni Convergenza	4.289	40,0	49,7	44,5
Regioni Convergenza (esclusa Basilicata)	3.947	39,2	50,4	44,4
Italia	37.438	49,6	43,9	39,2

Fonte: Isfol, INDACO Imprese /PMI

Sono tuttavia le imprese localizzate in obiettivo competitività regionale ed occupazione a trainare la tendenza generale del Paese, a fronte di un comportamento diverso delle imprese che operano nelle regioni convergenza. Per queste ultime il principale target di riferimento della formazione continua sono le figure professionali intermedie; almeno la metà degli impiegati delle imprese localizzate in convergenza, ha la probabilità di essere inserito in attività strutturate di formazione. Anche operai ed assimilati presentano una percentuale di formati sul relativo totale del 44,4%, significativamente superiore al dato medio nazionale.

L'intensità della formazione, che misura le ore medie di formazione per addetto formato, presenta una dimensione media di poco più di 32 ore pro capite (32,4 ore medie di formazione strutturata ed intenzionale per addetto formato), un dato sostanzialmente conforme per tutti i settori economici considerati.

Tabella 1.22 - Intensità della formazione nelle PMI – anno 2005

Intensità della formazione continua per settore	Numero delle imprese formatrici	Ore totale di lavoro dedicate ai corsi di formazione	N. di addetti formati	Intensità della formazione (ore medie di formazione per addetto formato)
Industria in senso stretto	13.037	7.744.980	239.176	32,4
Costruzioni	3.208	1.640.103	52.043	31,5
Servizi	15.416	10.367.876	319.065	32,5
Totale generale	31.661	19.752.959	610.284	32,4

Fonte: Isfol, INDACO Imprese /PMI

1.5.6 La formazione continua intenzionale e strutturata delle PMI per livello tecnologico

L'analisi in chiave di livello tecnologico delle imprese, rispetto al dato generale di impresa formatrice, conferma la correlazione tra alto livello tecnologico e forte intensità di conoscenza, con l'effettiva maggiore opportunità di formazione per i lavoratori di queste imprese.

Tabella 1.23 - PMI formatrici per livello tecnologico e di conoscenza – anno 2005

Imprese formatrici per livello tecnologico	Numero imprese formatrici	Numero imprese non formatrici	Numero totale delle imprese	Imprese formatrici (%)
Livelli tecnologici				
Alto	856	1.443	2.299	37,2%
Medio-Alto	4.707	8.700	13.407	35,1%
Medio-Basso	5.814	18.630	24.444	23,8%
Basso	7.445	42.597	50.042	14,9%
Totale settore Industria	18.822	71.370	90.192	20,9%
Altri Servizi	11.806	29.839	41.645	28,3%
SFIC	4.741	8.635	13.376	35,4%
SFICAT	1.753	1.316	3.069	57,1%
Totale Servizi	18.300	39.790	58.090	31,5%

Fonte: Isfol, INDACO Imprese /PMI

Le imprese industriali appartenenti all'alta e medio-alta tecnologia si caratterizzano per una maggiore propensione alla formazione; in entrambi i casi (alta e medio-alta tecnologia) le imprese che hanno realizzato corsi di formazione presentano incidenze sui relativi totali decisamente superiori (più che doppi), rispetto alle imprese appartenenti ai comparti di bassa tecnologia. Dal 37,2% di imprese formatrici nella filiera dell'alta tecnologia, si scende al 14,9% nella filiera di bassa tecnologia.

Il dato è ancora più evidente nel settore dei servizi. In questo caso le imprese formatrici nel comparto dei servizi a forte intensità di conoscenza e di alta tecnologia (SFICAT) sono la maggioranza delle imprese appartenenti a questa filiera (57,1% del totale delle imprese). Seguono, con un'incidenza superiore al 35%, le imprese del comparto dei servizi a forte intensità di conoscenza (35,4% del totale delle imprese appartenenti a questa filiera). Anche in questo caso la percentuale di imprese formatrici della filiera dei servizi a forte intensità di conoscenza e di alta tecnologia (57,1% del totale delle imprese) è doppia, rispetto al corrispondente valore che si registra nelle imprese di servizi a bassa tecnologia, nel cui ambito le imprese formatrici sono meno di un terzo del totale (28,3%).

L'analisi in chiave di livello tecnologico dell'indicatore di estensione della formazione (% di addetti formati sul totale degli organici delle imprese che hanno svolto formazione), conferma le indicazioni che precedono.

Tabella 1.24- Estensione della formazione nelle PMI per livello tecnologico e di conoscenza

Estensione della formazione nelle imprese con corsi di formazione	Numero imprese formatrici	Numero addetti formati	Numero totale degli addetti	Estensione della formazione (%)
Livelli tecnologici				
Alto	856	25.043	57.957	43,2%
Medio-Alto	4.707	87.768	244.922	35,8%
Medio-Basso	5.814	104.608	286.597	36,5%
Basso	7.445	134.082	365.845	36,7%
Totale settore Industria	18.822	351.502	955.321	36,8%
Altri Servizi	11.806	219.954	483.709	45,5%
SFIC	4.741	132.369	241.586	54,8%
SFICAT	1.753	30.255	75.715	40,0%
Totale Servizi	18.299	382.578	801.010	47,8%

Fonte: Isfol, INDACO Imprese /PMI

La probabilità di partecipare nel corso di un anno ad un'attività di formazione strutturata per i dipendenti delle imprese appartenenti alla filiera dell'alta tecnologia, risulta decisamente superiore a quella che si possono attendere i lavoratori delle imprese a basso contenuto tecnologico e/o di conoscenza. Le imprese industriali di alta tecnologia hanno offerto opportunità di formazione strutturata nel 2005 ad oltre il 43% dei propri dipendenti (43,2% del totale dei relativi dipendenti), contro una percentuale del 36,7% registrata per le imprese di bassa tecnologia. L'assoluta predominanza numerica delle imprese a basso contenuto tecnologico, condiziona il comportamento dell'intero comparto industriale, dal momento che il dato medio di estensione della formazione per il totale delle imprese industriali (36,8%) è sostanzialmente analogo al dato riferibile al totale delle imprese industriali a basso contenuto tecnologico.

Nel settore dei servizi, sono le imprese a forte intensità di conoscenza ad offrire le maggiori probabilità di formazione strutturata nell'anno, per i propri dipendenti. Queste imprese hanno offerto nel 2005, a quasi il 55% dei propri dipendenti (54,8%), l'opportunità di partecipare ad un corso di formazione, un dato che si ferma al 40% per le imprese a forte intensità di conoscenza e di alta tecnologia.

1.5.7 La formazione continua intenzionale e strutturata delle PMI ed i codici volontari di responsabilità sociale

L'adozione nelle imprese di codici volontari di responsabilità sociale è stata oggetto da molti anni di particolare attenzione nel dibattito mondiale, europeo e nazionale. Come era logico attendersi, sono molto poche le piccole e medie imprese che dichiarano di essere dotate di codici volontari di responsabilità sociale; dichiarano di esserne dotate 4.823 PMI, vale a dire poco più del 3% del totale (3,2%).

Tabella 1.25- Impatto della RSI sulla formazione delle PMI – anno 2005

Presenza di codici volontari di RSI e propensione alla formazione	Numero imprese formatrici	Numero imprese non formatrici	Numero totale delle imprese	Imprese formatrici (%)
Assenza codici RSI	35.946	108.247	144.193	24,9%
Presenza codici RSI	1.492	3.331	4.823	30,9%
Totali	37.438	111.578	149.016	25,1%

Fonte: Isfol, INDACO Imprese /PMI

Tuttavia la presenza di codici di responsabilità sociale nelle imprese, sembra trainare la maggiore propensione di queste imprese ad attivare interventi formativi intenzionali e strutturati per i propri dipendenti. Oltre un terzo (30,9%) delle imprese che dichiarano di attenersi a codici di responsabilità sociale, sono imprese formatrici, a fronte di un valore complessivo dell'indicatore pari ad un quarto, per il totale delle imprese (25,1%).

Tuttavia questo comportamento maggiormente virtuoso, non trova una corrispondenza nell'indicatore di estensione della formazione. Al contrario sono le imprese che non si rifanno a codici di responsabilità sociale ad offrire maggiori opportunità di formazione per i propri dipendenti. Infatti le imprese formatrici dotate di responsabilità sociale, hanno offerto nel 2007 a meno del 40% dei propri dipendenti opportunità di formazione strutturata (37,5), a fronte di un dato superiore al 40% delle imprese formatrici non dotate di codici volontari di responsabilità sociale (42,1%).

Queste indicazioni scontano l'esiguità delle imprese che dichiarano la dotazione di codici di responsabilità sociale, rispetto al totale delle piccole e medie imprese, nonché il fatto che all'interno dei servizi di carattere più tradizionale le imprese, molto spesso di piccola dimensione, partecipano (esempio regione Toscana) ad attività gestite in forma consortile, dotate di codici di responsabilità sociale.

Tabella 1.26 -. Impatto della RSI sull'estensione della formazione nelle PMI – anno 2005

Presenza di codici volontari di RSI ed Estensione della formazione	Numero imprese formatrici	Numero dipendenti formati	Numero totale dipendenti delle imprese	Estensione della formazione (%)
Assenza codici RSI	35.946	706.228	1.679.214	42,1
Presenza codici RSI	1.492	32.270	85.983	37,5
Totali	37.438	738.498	1.765.197	41,8

Fonte: Isfol, INDACO Imprese /PMI

1.5.8 La formazione continua intenzionale e strutturata delle PMI e la proprietà delle imprese

L'ultima chiave di lettura dei comportamenti formativi delle PMI, è quella relativa alla proprietà dell'impresa, un fattore in grado di apprezzare i processi di integrazione funzionale e dimensionale delle imprese nello scenario di competizione mondiale.

Tabella 1.27 - Impatto della proprietà sulla formazione delle PMI – anno 2005

Imprese formatrici per tipo di proprietà	Numero imprese formatrici	Numero imprese non formatrici	Numero totale delle imprese	Imprese formatrici (%)
Imprese autonome	30.975	102.679	133.654	23,2
Imprese gruppo proprietà italiana	4.051	6.794	10.845	37,4
Imprese gruppo proprietà estera	2.412	2.103	4.515	53,4
Totali	37.438	111.576	149.014	25,1

Fonte: Isfol, INDACO Imprese /PMI

In primo luogo le PMI sono per la stragrande maggioranza imprese autonome (89,7% del totale delle piccole e medie imprese). Delle oltre 15.000 imprese appartenenti a gruppi (15.360 imprese), la netta maggioranza appartiene a gruppi di proprietà italiana (70,1% delle imprese appartenenti a gruppi).

I dati in tabella evidenziano come in generale l'appartenenza delle imprese a gruppi, condizioni positivamente la propensione delle imprese ad attivare processi di formazione strutturata. Le imprese che appartengono a gruppi presentano incidenze di imprese formatrici sui relativi totali, nettamente superiori sia al dato medio, che a quello delle imprese autonome.

In questo quadro spicca il comportamento delle imprese che appartengono a gruppi di nazionalità estera; oltre la metà di queste imprese hanno offerto nel 2005 opportunità di formazione per i propri dipendenti (il 53,4% del totale delle imprese che appartengono a gruppi di nazionalità estera). Per contro la minore propensione alla formazione, si registra nelle imprese autonome (23,2% di imprese formatrici sul totale delle imprese autonome); un dato che condiziona ovviamente il comportamento medio delle imprese, fermo a poco più di un quarto del totale delle aziende (25,1%).

La maggiore propensione, in questo caso, non si associa ad una maggiore estensione delle opportunità di formazione per il personale dipendente di queste imprese. La copertura formativa degli organici delle imprese che realizzano formazione intenzionale e strutturata risulta sostanzialmente allineata, con una leggera prevalenza nelle imprese autonome, che fanno registrare, seppure di poco, il maggior valore dell'indicatore considerato (42,6%).

Tabella 1.28 -- Impatto della proprietà sull'estensione della formazione nelle PMI – anno 2005

Imprese formatrici per tipo di proprietà ed Estensione della formazione	Numero imprese formatrici	Numero dipendenti formati	Numero totale dipendenti delle imprese	Estensione della formazione (%)
Imprese autonome	30.975	558.205	1.309.848	42,6
Imprese gruppo proprietà italiana	4.051	107.272	280.662	38,2
Imprese gruppo proprietà estera	2.412	73.021	174.687	41,8
Totali	37.438	738.498	1.765.197	41,8

Fonte: Isfol, INDACO Imprese /PMI

1.5.9 Alcune considerazioni

L'approfondimento per chiavi di lettura consente di apprezzare anche nel comparto delle piccole e medie imprese, la correlazione tra propensione ed estensione della formazione ed alto,

medio – alto contenuto tecnologico delle imprese industriali e forte intensità di conoscenza nelle imprese dei servizi, già evidenziata nell’analisi effettuata sul comparto delle grandi imprese.

Tabella 1.29 - Correlazione tra livello tecnologico, propensione alla formazione ed estensione nelle PMI – anno 2005

Titolo in grassetto	Imprese formatrici (% sul totale categoria)	Estensione della formazione
Industria		
Alta tecnologia	37,2	43,2
Medio-Alta tecnologia	35,1	35,8
Medio-Bassa tecnologia	23,8	36,5
Bassa tecnologia	14,9	36,7
Servizi		
SFICAT	57,1	40,0
SFIC	35,4	54,8
Altre servizi	28,3	45,5

Fonte: Isfol, INDACO Imprese /PMI

Le caratteristiche intrinseche dei prodotti ad alto e medio – alto contenuto tecnologico delle imprese industriali e dei servizi a forte intensità di conoscenza e di alta tecnologia e le dinamiche sempre più competitive del mercato mondiale, spingono queste imprese ad intensificare ed ampliare i processi di formazione continua, per implementare ed adeguare le competenze dei propri dipendenti. In definitiva le piccole e medie imprese di alta tecnologia e forte intensità di conoscenza si caratterizzano per un più consistente impiego della formazione intenzionale e strutturata.

Tra gli altri fenomeni connessi all’innovazione organizzativa di questi ultimi anni, quali l’addensamento delle grandi imprese in gruppi e l’introduzione di codici volontari di responsabilità sociale, i risultati dell’indagine apprezzano, in particolare, l’appartenenza delle imprese a gruppi, come fattore che influisce positivamente sui comportamenti formativi delle piccole e medie imprese di produzione e servizi e la responsabilità sociale, come acceleratore di interventi formativi, anche meno formalizzati.

L’analisi condotta, conferma in generale l’esigenza di rafforzare il ruolo della formazione sostenuta dall’intervento pubblico come possibile leva di anticipazione ed accompagnamento del necessario cambiamento strutturale dei sistemi produttivi ed economici verso prodotti e servizi ad elevato contenuto tecnologico e di conoscenza, nonché di riposizionamento della manifattura e dei servizi più tradizionali verso la qualità dei prodotti e dei servizi.

Le priorità di carattere generale della SEO e della strategia di Lisbona riorientata fanno riferimento alla necessità complessiva di creare nuovi posti di lavoro di natura stabile ed a maggiore valore aggiunto, promuovendo le condizioni per far nascere nuove imprese produttive e di servizi nei settori ad alta e medio-alta tecnologia ed a forte intensità di conoscenza, far crescere quelle già esistenti, promuovere nelle imprese e nei sistemi locali d’impresa condizioni, anche organizzative, complessivamente favorevoli all’innovazione, rafforzando/creando reti e relazioni per far competere i territori specializzati in un’ottica mondiale.

Si tratta, in sintesi, di fare fronte, attraverso un processo di riorientamento del nostro sistema economico, condiviso ai diversi livelli e da tutti i principali attori, alle note e strutturali criticità del sistema paese, riconducibili alla netta prevalenza delle imprese di piccola dimensione ed ella

specializzazione su prodotti e servizi a bassa intensità d'innovazione e di conoscenza²³, che condizionano strutturalmente anche i processi di formazione continua realizzati dalle imprese del nostro paese.

In questo processo, complesso e certamente almeno di medio periodo, la formazione all'innovazione ed alla competitività dei lavoratori occupati e delle imprese, nelle diverse fasi del ciclo di vita delle stesse e nei diversi contesti di filiera e territoriali, ricopre un ruolo strategico di anticipazione dei fabbisogni e di accompagnamento dell'innovazione tecnologica nelle imprese, coniugandosi con le priorità del trasferimento tecnologico e delle politiche di sviluppo industriale.

Nel quadro dei piani d'attività in corso dell'Isfol, il tema della *formazione per l'anticipazione del cambiamento* è oggetto: a) sul versante delle nuove attività istituzionali del “Progetto: Analisi dei processi di crescita e sviluppo in termini di innovazione, competitività, conoscenze e competenze, b) sul versante del FSE dell'attività “Iniziativa a sostegno della crescita della competitività delle imprese e delle competenze dei lavoratori, la nascita di nuove imprese in settori/filiere ad elevato contenuto tecnologico e di conoscenza; valorizzazione delle buone pratiche esistenti”, con riferimento all'obiettivo specifico 1.4 “sviluppare politiche per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti e promuovere il dialogo sociale” dei PON/FSE 2007-2013 del Ministero del Lavoro “Governance e Azioni di sistema Ob. 1 Convergenza” e “Azioni di sistema Ob. 2 Competitività”.

Le due iniziative ottemperano ad alcune indicazioni strategiche, presenti in due documenti dell'Istituto, nel Piano Esennale FSE 2007-2013 e nel Piano Istituzionale 2008/2009, con particolare riferimento: a) alla scelta programmatica di concentrare l'attività nelle regioni dell'*Obiettivo Convergenza*, in ragione della diversa e maggiore necessità delle aree/regioni afferenti a tale obiettivo, b) all'esigenza che le azioni di sistema rafforzino in maniera omogenea il “sistema Paese”, promuovendo il raccordo tematico con le regioni dell'*Obiettivo Competitività regionale ed occupazione*, attraverso la valorizzazione/diffusione delle buone pratiche e delle eccellenze esistenti, in alcune delle regioni afferenti a tale obiettivo.

In questo contesto, l'approccio specifico di anticipazione del cambiamento intende contribuire al processo di valorizzazione della comunità scientifica, impegnata sui temi dell'evoluzione tecnologica ed organizzativa delle imprese e dei sistemi territoriali specializzati, con particolare riferimento a) alla nascita, consolidamento e sviluppo di nuove imprese ad alta tecnologia e ad alto contenuto di conoscenza (in particolare spin-off della ricerca e start-up), b) ai processi evolutivi dei territori dell'alta tecnologia, c) al rafforzamento delle imprese ad alta e medio-alta tecnologia e dei processi di ristrutturazione e cooperazione strategica, d) alla convergenza tematica tra l'Istituto ed altri enti/istituti/organizzazioni impegnati nella valorizzazione dei risultati della ricerca e nelle strategie dell'innovazione, localizzati nelle diverse macro aree territoriali.

Il coinvolgimento della comunità scientifica è stato avviato a partire da una mappatura degli esperti, molto spesso figure di rilievo di università ed organismi impegnati già da tempo sul tema,

²³ Stando alla “Relazione unificata sull'economia e la finanza pubblica – Andamento dell'economia nel 2006 e aggiornamento delle previsioni per il 2007-2009”, il processo sembra essersi avviato nel 2006, attraverso un riposizionamento dell'attività economica verso i settori a media tecnologia e ad alta qualità ed una scrematura delle imprese meno efficienti.

Istat, Statistica in Breve, “La formazione del personale nelle imprese italiane”, Roma, 28 maggio 2008 (risultati italiani dell'indagine Eurostat CVTS3): “La minore propensione all'investimento in formazione da parte delle imprese italiane rispetto a quelle degli altri paesi membri dell'UE-27 è attribuibile, in ampia misura, alla struttura dimensionale e settoriale dell'industria italiana, che vede prevalere le tipologie di impresa con attività di formazione relativamente più limitata” (p. 2).

attraverso iniziative di respiro pubblico anche ricorrenti, con l'obiettivo di avviare la costruzione di una specifica rete di esperti e di organizzazioni, a partire dalla loro oggettiva funzione di "accumulatori di reti", formali ed informali, quasi sempre basate su di una indispensabile dimensione internazionale.

I criteri utilizzati nella mappatura degli esperti e delle organizzazioni, fanno riferimento ai seguenti principali elementi:

- a. comprendere la dimensione nazionale e quella internazionale, essenziali in tema di imprese e territori di alta tecnologia ed alto contenuto di conoscenza, avendo come riferimento l'integrazione delle risorse presenti sull'intero territorio del paese ed il valore aggiunto radicato negli esperti, normalmente figure di rilievo di organizzazioni, network, istituti e centri di ricerca;
- b. prevedere una concentrazione di risorse nelle aree convergenza, decisamente sotto rappresentate nel panorama delle imprese spin-off e star-up, nei processi di brevettazione e nelle concentrazioni territoriali di imprese ad alta e medio-alta tecnologia;
- c. garantire una passerella tra le aree competitività, più forti nello specifico tema, e quelle convergenza, attraverso l'identificazione di eccellenze e buone pratiche;
- d. definire ipotesi di cooperazione di filiera nell'alta tecnologia e alto contenuto di conoscenza, al fine di praticare mobilità ed integrazione tra le imprese spin-off e start-up;
- e. rafforzare e diffondere gli incubatori d'impresa, anche attraverso collaborazioni strategiche e specialistiche tra le università intraprendenti e istituti/centri di ricerca ubicati in differenti regioni.
- f. Introdurre il tema di "quale formazione per l'anticipazione del cambiamento", dentro attività di ricerca di livello nazionale, centrate sulla valorizzazione dei risultati della ricerca e sulla dimensione territoriale ed internazionale dei territori dell'alta e medio-alta tecnologia.

Le iniziative in corso, presentano infine un elevato grado di coerenza con le indicazioni presenti nei programmi operativi FSE e FESR 2007-2013 delle regioni competitività regionale/occupazione e convergenza.

Le analisi condotte confermano lo stretto rapporto, tra FSE obiettivo specifico c "sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità" e FESR "promozione, valorizzazione e diffusione della ricerca e dell'innovazione per la competitività", "competitività dei sistemi produttivi e occupazione", "innovazione e competitività nelle imprese".

Ciò conferma l'affermarsi di un nuovo approccio finalizzato ad accompagnare le regioni nel percorso di concatenazione e successiva integrazione degli investimenti materiali e di quelli immateriali, verso la frontiera della conoscenza, che si traduce nell'organizzazione di un'offerta di ricerca industriale per le imprese, nella creazione di nuove imprese nei settori ad elevato contenuto tecnologico, nel sostegno ai processi di ristrutturazione delle imprese delle filiere tradizionali, impegnate in programmi di innovazione tecnologica ed organizzativa, nel sostegno alla creazione di reti nel triangolo della conoscenza (enti di ricerca, università ed imprese), nella qualificazione dei ricercatori ed in generale degli addetti alla ricerca e sviluppo, in nuovi modelli di formazione e mobilità delle risorse umane critiche per l'innovazione, dentro i processi sopra richiamati.

Capitolo 2

Le politiche e gli strumenti di sostegno alle iniziative formative

2.1 I Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua

Le pagine seguenti riportano una serie di informazioni aggiornate relative allo sviluppo operativo dei Fondi Paritetici Interprofessionali con particolare attenzione alle adesioni delle imprese, ai flussi finanziari, ai principali risultati operativi. In occasione della presente edizione vengono, inoltre, presentati i primi dati del Sistema permanente di monitoraggio sulle attività formative finanziate dai Fondi Paritetici, realizzato dal Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali con l'assistenza tecnica di Isfol e Italia Lavoro S.p.A..

In via preliminare, sembra utile, come di consueto, riproporre, aggiornato, il seguente schema, che riepiloga il quadro degli organismi ad oggi costituiti ed autorizzati e le rispettive organizzazioni promotrici.

Tavola 2.1 - Fondi Paritetici Interprofessionali autorizzati e le organizzazioni promotrici

Fondi Paritetici Interprofessionali	Organizzazioni Promotrici
Fon.Coop Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative	A.G.C.I.; Confcooperative; Legacoop; Cgil; Cisl; Uil
Fon.Ter Fondo per la formazione continua del terziario	Confesercenti; Cgil; Cisl; Uil
Fond.E.R. Fondo per la formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa	Agidae; Cgil; Cisl; Uil
Fondimpresa Fondo per la formazione continua delle imprese associate a Confindustria	Confindustria; Cgil; Cisl; Uil
Fondir Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Fendac; Federdirigenticredito; Sinfub; Fidia
Fondirigenti Fondo per la formazione continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi	Confindustria; Federmanager
Fondo Artigianato Formazione Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane	Confartigianato; Cna; Casartigiani; Cgil; Cisl; Uil; Clai
Fondo Dirigenti PMI Fondo dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali	Confapi; Federmanager
Fondo Formazione PMI Fondo per la formazione continua nelle PMI	Confapi; Cgil; Cisl; Uil
Fondoprofessioni Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Consilp; Confprofessioni; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te. Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
For.Agri Fondo per la formazione continua in agricoltura	Confagricoltura; Coldiretti; CIA; CGIL; Cisl; UIL; Confederdia
Fondazienda Fondo per la formazione continua dei quadri e dei dipendenti dei comparti del commercio-turismo-servizi, artigianato e piccola e media impresa	Confterziario; CIU; Conflavoratori

Fon.Ar.Com

Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese

Cifa – Confederazione italiana federazioni autonome; Confsal – Confederazione sindacati autonomi lavoratori

In aggiunta ai quindici Fondi compresi nel prospetto, con un recentissimo Decreto (del 31 ottobre 2008), il Ministero del Lavoro ha riconosciuto la personalità giuridica di un nuovo Fondo Paritetico Interprofessionale denominato "Formazienda". Il Fondo nasce sulla base dell'Accordo Interconfederale, sottoscritto il 12 gennaio 2008, tra la Confederazione nazionale autonoma italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese (SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA) e la Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori (CONFSAL).

2.1.1 Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese

Anche nel corso degli ultimi dodici mesi le adesioni ai Fondi Paritetici hanno registrato nel complesso una sensibile crescita (circa 35mila imprese e 482mila lavoratori), attribuibile solo in parte all'avvio dei Fondi entrati nel computo INPS nel 2007 e nel 2008 (For.Agri e Fondazienda e Fon.Ar.Com), ma, soprattutto all'ulteriore sviluppo di quelli "storici". Fondimpresa, For.Te e FonCoop rappresentano, infatti, in valore assoluto, il 67% circa dell'incremento in termini di lavoratori (e quindi di massa contributiva).

Significativa (in termini percentuali e relativamente al numero di lavoratori) la crescita di FonCoop (15%), di Fondoprofessioni (13%) e di Fond.E.R. Si consolida Fon.AR.Com, ancora in fase di avvio ed entrato nel computo INPS a partire dal 2007 (tab. 2.1)

In estrema sintesi, circa il 40% delle imprese private italiane e il 59% dei lavoratori aderisce attualmente ad un Fondo Paritetico Interprofessionale.

Tabella 2.1 - Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti al netto delle cessazioni (Valori assoluti al netto delle revoche - Novembre 2007 e Luglio 2008)

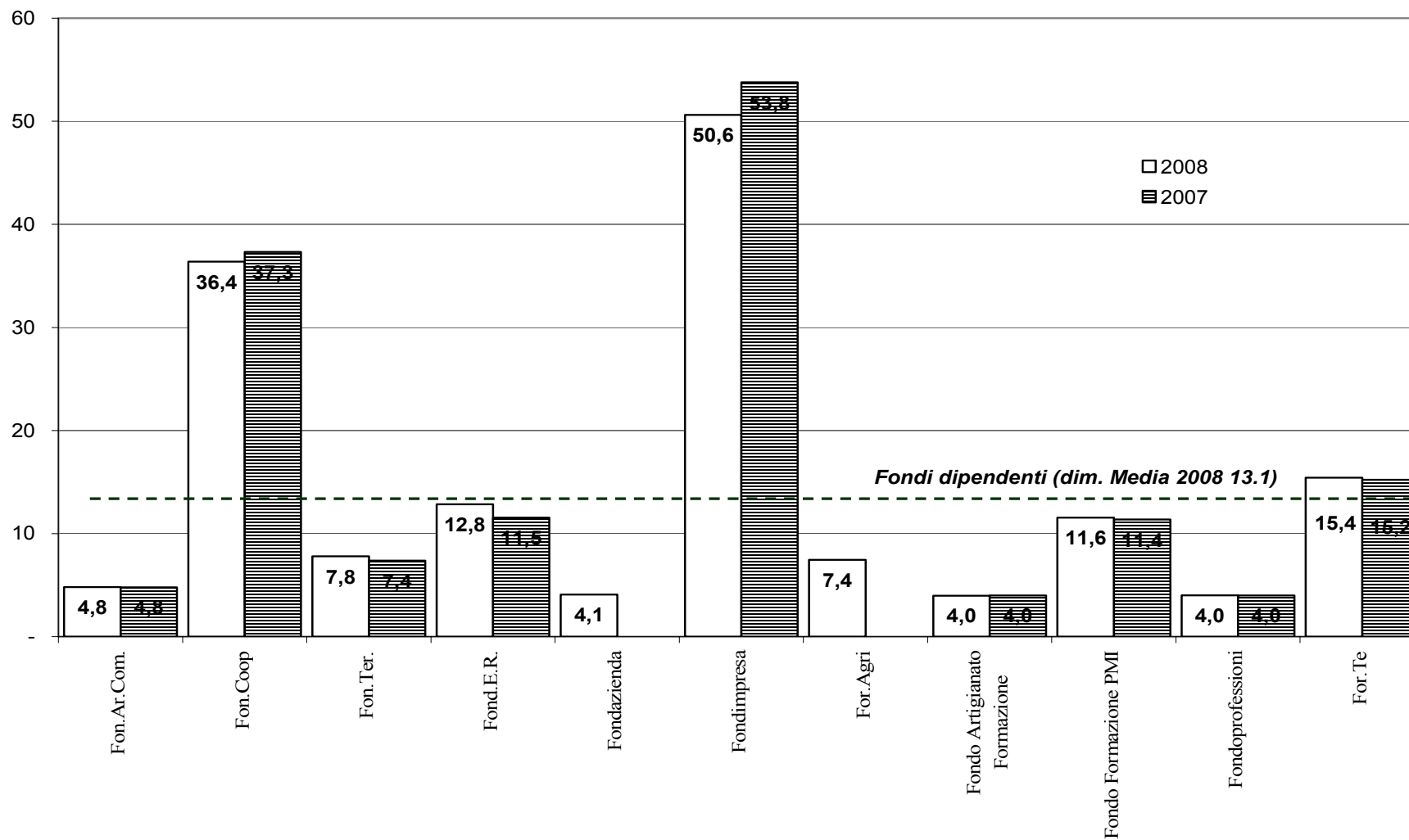
Fondi	Novembre 2007		Luglio 2008		Incrementi	
	Adesioni	Lavoratori	Adesioni	Lavoratori	Adesioni	Lavoratori
Fon.Ar.Com	13.213	63.133	18.262	87.583	5.049	24.450
Fon.Coop	9.627	359.315	11.420	415.594	1.793	56.279
Fon.Ter	44.712	329.486	47.154	366.904	2.442	37.418
Fond.E.R.	7.329	84.611	7.842	100.650	513	16.039
Fondazienda	-	-	1.091	4.437	1.091	4.437
Fondimpresa	42.257	2.272.980	48.518	2.456.146	6.261	183.166
For.Agri	-	-	1.349	10.048	1.349	10.048
Fondo Artigianato Formazione	162.516	646.455	168.773	668.035	6.257	21.580
Fondo Formazione PMI	36.709	417.356	38.300	442.469	1.591	25.113
Fondo Professioni	27.851	111.075	31.374	125.625	3.523	14.550
For.Te	88.419	1.344.466	92.739	1.429.385	4.320	84.919
<i>Subtotale</i>	<i>432.633</i>	<i>5.628.877</i>	<i>466.822</i>	<i>6.106.876</i>	<i>34.189</i>	<i>477.999</i>
Fondir	3.141	24.114	3.322	24.997	181	883
Fondirigenti	10.376	62.675	11.017	65.517	641	2.842
Fondo Dirigenti PMI	521	1.497	538	1.625	17	128
<i>Totale Fondi dirigenti</i>	<i>14.038</i>	<i>88.286</i>	<i>14.877</i>	<i>92.139</i>	<i>839</i>	<i>3.853</i>
Totale	446.671	5.717.163	481.699	6.199.015	35.028	481.852

NB Il numero di adesioni espresse non coincide con il numero delle imprese aderenti: una stessa impresa può avere infatti più posizioni INPS espresse in differenti matricole presso l'Istituto di Previdenza e conteggiate come adesioni unitarie. Nel trattamento delle informazioni contenute nella banca dati dell'INPS è stato considerato il numero di lavoratori registrato nel campo "dipendenti ultimo DM", tranne che nel caso dei Fondi per dirigenti per i quali è stato utilizzato il campo "dipendenti DM adesione". I dati di adesione a Fondazienda e For.Agri vengono considerati nel sistema INPS a partire dal 2008, non sono presenti pertanto dati per l'anno 2007.

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS

La seguente figura 2.1 riporta un'elaborazione relativa alla dimensione media delle imprese aderenti ai Fondi Paritetici. A parte la crescita di FonCoop e Fondimpresa tra il 2007 e il 2008 (attribuibile evidentemente alla raccolta di nuove adesioni tra le imprese di maggiore dimensione), una sostanziale stabilità caratterizza la composizione interna degli altri Fondi, fatta eccezione per una leggera diminuzione della dimensione media in Fond.E.R.

Figura 2.1 - Dimensioni medie delle imprese aderenti ai Fondi Paritetici (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni contributive INPS – Novembre 2007 - Luglio 2008)



Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS

In sostanza, si osserva in alcuni Fondi una forte e decisa polarizzazione verso la piccola dimensione produttiva. In altri, la preponderanza delle piccole imprese è temperata in vario modo dalla presenza di grandi realtà produttive o da una significativa presenza della dimensione media e medio piccola. L'eccezione è rappresentata, come più volte osservato, da Fon.Coop e da Fondimpresa nei quali non si riscontra quella predominanza della piccola dimensione, che in un modo o in un altro caratterizza tutti gli altri Fondi, ma si osserva invece una significativa presenza delle grandi unità produttive, ben superiore al dato nazionale (tab. 2.2).

Tabella 2.2 - Ripartizioni percentuali degli aderenti ai Fondi per classi dimensionali, esclusi i Fondi per dirigenti (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni INPS al netto delle cessazioni Luglio 2008)

Fondo	micro (1-9 dip.)	piccole (10-49 dip.)	medie (50-249 dip.)	grandi (250 dip. e oltre)	Totale
Fon.Ar.Com.	90,63	8,51	0,80	0,06	100,00
Fon.Coop	56,64	30,37	10,95	2,04	100,00
Font.Ter	87,86	10,06	1,78	0,30	100,00
Fond.E.R.	66,51	29,83	3,48	0,18	100,00
Fondazienda	91,29	8,43	0,18	0,09	100,00
Fondimpresa	46,27	36,34	14,24	3,15	100,00
For.Agri	82,21	15,27	2,45	0,07	100,00
Fondo Artigianato Formazione	90,68	9,05	0,26	0,01	100,00
Fondo Formazione PMI	70,37	25,65	3,79	0,19	100,00
Fondoprofessioni	92,80	6,58	0,58	0,04	100,00
Forte	84,70	12,46	2,17	0,68	100,00
Totale Fondi	81,80	14,73	2,90	0,57	100,00
Totale nazionale	84,99	12,85	1,85	0,31	100,00

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS

Probabilmente più significativa per la definizione delle strategie dei singoli Fondi è la distribuzione dei lavoratori delle imprese aderenti per classi dimensionali di impresa (tab. 2.3). I lavoratori delle grandi e delle medie sono presenti, nel complesso, in misura molto maggiore rispetto a quanto registrato al livello nazionale (il contrario avviene per le piccole e le micro). Emerge, inoltre, che anche i Fondi apparentemente "vocati" per la piccola dimensione produttiva hanno un'oggettiva necessità di confrontarsi con una platea più che mai diversificata. Realtà come Fon.Ter, Fond.E.R e Fondo Formazione PMI hanno al loro interno percentuali più che significative di lavoratori provenienti da imprese di media e grande dimensione. In ultima analisi gli organismi concentrati quasi esclusivamente sulle piccole e micro imprese sono Fondo Artigianato Formazione, Fondazienda e Fondoprofessioni.

Tabella 2.3 - Ripartizioni percentuali dei lavoratori delle imprese aderenti ai Fondi per classi dimensionali, esclusi i Fondi per dirigenti (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni INPS al netto delle cessazioni - Luglio 2008)

Fondo	micro (1-9 dip.)	piccole (10-49 dip.)	medie (50-249 dip.)	grandi (250 dip. e oltre)	Totale
Fon.Ar.Com.	45,2	31,5	14,8	8,5	100,0
Fon.Coop	5,3	18,7	30,3	45,7	100,0
Font.Ter	27,4	24,2	22,7	25,7	100,0
Fond.E.R.	23,2	42,9	23,1	10,8	100,0
Fondazienda	53,0	36,0	4,9	6,1	100,0
Fondimpresa	3,4	16,3	29,4	50,8	100,0
For.Agri	26,9	43,4	26,8	2,9	100,0
Fondo Artigianato Formazione	57,6	35,6	5,4	1,4	100,0
Fondo Formazione PMI	18,4	44,9	29,8	7,0	100,0
Fondoprofessionisti	54,4	28,4	13,5	3,7	100,0
Forte	14,4	15,4	14,2	56,0	100,0
Totale Fondi	16,6	21,9	22,2	39,3	100,0
Totale nazionale	26,1	25,0	18,4	30,5	100,0

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS

Anche i tassi settoriali di incidenza non presentano significative differenze con quanto rilevato l'anno passato: si conferma la penetrazione relativamente maggiore dei Fondi nel settore manifatturiero e, soprattutto, negli "altri servizi" dove si trovano la sanità, i servizi alla persona e le strutture private di istruzione e formazione (tab. 2.4).

Tabella 2.4 - Distribuzione settoriale delle adesioni e confronto con la composizione dell'universo di riferimento (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni INPS - Luglio 2008)

Settore (ATECO)	Adesioni	Rip.% (A)	Totale imprese con dipendenti (ASIA 2004)	Rip. % (B)	Tasso settoriale di incidenza
estrattivo	1.055	0,23	2.353	0,21	44,8
manifatturiero	119.305	26,04	261.137	23,62	45,7
energia, gas, acqua	466	0,10	1.182	0,11	39,4
costruzioni	71.265	15,56	176.493	15,97	40,4
commercio	96.542	21,07	256.310	23,19	37,7
alberghiero - ristorazione	40.131	8,76	100.067	9,05	40,1
trasporti e telecomunicazioni	17.479	3,82	44.035	3,98	39,7
finanza e assicurazioni	6.305	1,38	18.429	1,67	34,2
immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	52.076	11,37	146.244	13,23	35,6
altri servizi	53.477	11,67	99.240	8,98	53,9
Totale	458.101	100,00		100,00	
<i>non indicato</i>	<i>4.962</i>				
Totale adesioni	463.063		1.105.490		41,9

NB. Si assume che il numero totale delle imprese aderenti ai Fondi corrisponda al totale delle adesioni espresse sottraendo a questo le adesioni ai Fondi per i dirigenti, nell'ipotesi che le imprese aderenti ai Fondi per dirigenti abbiano aderito anche ad altri Fondi per i propri dipendenti non dirigenti. Ciò non tiene conto dell'eventuale molteplicità delle matricole INPS per una stessa impresa, tuttavia il possibile errore nella comparazione impostata nella tabella è da ritenersi del tutto trascurabile.

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS e ISTAT (Asia 2004)

Come di consueto l'analisi può essere integrata osservando la medesima distribuzione settoriale riferita ai lavoratori delle imprese aderenti e al totale dei lavoratori dipendenti delle imprese private italiane (tab. 2.5).

Tabella 2.5 - Distribuzione settoriale dei lavoratori delle imprese aderenti e confronto con la composizione dell'universo di riferimento (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni INPS – Luglio 2008)

Settore (ATECO)	Lavoratori delle imprese aderenti	Rip.% (A)	Totale lavoratori (ASIA 2004)	Rip. % (B)	Tasso settoriale di incidenza
estrattivo	32.228	0,53	37.271	0,4	86,5
manifatturiero	2.442.668	40,06	3.882.321	37,6	62,9
energia, gas, acqua	38.834	0,64	115.374	1,1	33,7
costruzioni	365.842	6,00	1.000.336	9,7	36,6
commercio	849.955	13,94	1.622.047	15,7	52,4
alberghiero - ristorazione	320.638	5,26	591.618	5,7	54,2
trasporti e telecomunicazioni	410.192	6,73	992.509	9,6	41,3
finanza e assicurazioni	497.717	8,16	n.d.	n.d.	n.d.
immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	527.884	8,66	1.399.293	13,5	37,7
altri servizi	577.936	9,48	693.898	6,7	83,3
Totale	6.097.618	100,00		100,00	
<i>non indicato</i>	<i>9.258</i>				
Totale lavoratori	6.106.876		10.334.666		58,8

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS e ISTAT (Asia 2004)

In questo caso, da un lato, si conferma e si quantifica con più precisione quanto osservato per il manifatturiero e gli “altri servizi”. Dall’altro, si evidenzia con maggior forza il peso relativamente minore che i Fondi hanno ancora in settori critici come le costruzioni e i trasporti.

E’ stato più volte osservato che i Fondi Paritetici italiani non hanno un carattere settoriale come quelli francesi, olandesi o belgi e che, pur potendo identificare peculiarità distintive in termini settoriali, alcuni comparti produttivi (anche di una certa importanza strategica e di rilevante peso occupazionale) si collocano trasversalmente (tab. 2.6). Ciò comporta la sostanziale impraticabilità di una specializzazione dei Fondi Paritetici su determinate tipologie professionali, su determinate tematiche formative e su linee specifiche di fabbisogno.

Se la recente creazione di For.Agri e del Fondo Banche e Assicurazioni (entrambi fortemente caratterizzati) non contribuisce a stemperare il carattere sostanzialmente intersettoriale dei Fondi Paritetici, rappresenterà tuttavia un’occasione importante per osservare nel tempo il comportamento e le strategie di due Fondi settorialmente specializzati.

Tabella 2.6 - Distribuzione settoriale delle adesioni, esclusi i Fondi per Dirigenti (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni INPS – Luglio 2008)

Settori	Fondi Paritetici Interprofessionali											Totale
	Fon.Ar.Com	Fon.Coop	Fon.Ter	Fond.E.R.	Fondazienda	Fondimpresa	For.Agri	Fondo Artigianato Formazione	Fondo Formazione PMI	Fondoprofessioni	Forte	
agricoltura	0,4	11,1	0,5	0,1	0,1	0,4	78,1	0,3	0,5	0,3	0,2	0,8
estrattivo	0,2	0,1	0,1	0,0	0,2	1,0	0,0	0,2	0,5	0,1	0,0	0,2
manifatturiero	16,9	6,5	10,1	0,9	22,3	51,5	0,4	39,2	39,4	7,9	2,8	25,8
energia, gas, acqua	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1
costruzioni	18,9	4,9	6,9	0,6	17,4	20,2	0,3	27,5	15,4	5,4	0,7	15,4
commercio	25,8	8,1	34,5	1,0	22,3	7,1	0,9	11,5	17,4	12,0	45,6	20,9
alberghi ristoranti	8,5	3,9	20,5	3,9	8,2	1,6	0,9	1,8	4,3	3,1	23,9	8,7
trasporti												
telecomunicazioni	4,3	5,0	2,9	0,2	4,0	4,2	0,0	4,5	3,2	2,0	3,8	3,8
finanza, assicurazioni	1,5	3,5	1,6	0,2	0,9	0,7	0,4	0,3	1,0	1,7	3,5	1,4
immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	12,4	21,8	12,2	2,0	14,0	8,9	8,0	4,6	11,7	42,9	12,8	11,3
istruzione	0,9	3,0	0,8	67,3	1,1	0,4	0,5	0,3	0,6	0,4	0,8	1,7
sanità	4,6	17,0	4,5	14,1	2,5	1,0	0,5	0,6	2,4	21,6	2,3	3,7
altri servizi	5,4	15,0	5,5	9,6	7,1	2,3	9,9	9,3	3,4	2,8	3,6	6,1
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS e ISTAT

Nella presente edizione una particolare cura è stata data all'aspetto territoriale delle adesioni. Nell'Appendice statistico – cartografica si da conto estesamente del fenomeno, con dettaglio a livello provinciale. Si ritiene che ciò sia particolarmente utile alle amministrazioni regionali e provinciali responsabili della gestione degli altri strumenti di sostegno alla formazione continua (legge 236/93, legge 53/00 e FSE).

In questo paragrafo si evidenzia invece il quadro complessivo del fenomeno sul territorio attraverso la distribuzione percentuale delle adesioni ai Fondi nelle quattro grandi Circoscrizioni territoriali e la distribuzione regionale delle adesioni e dei lavoratori delle imprese aderenti. Dalla prima elaborazione risulta piuttosto evidente la coerenza di fondo tra le vocazioni settoriali di alcuni organismi e la loro maggiore penetrazione in alcune specifiche aree del Paese (tab. 2.7).

Tabella 2.7 - Distribuzione territoriale delle adesioni ai Fondi Paritetici, esclusi quelli per soli dirigenti (Valori percentuali – Luglio 2008)

Fondi	Nord - Ovest	Nord - Est	Centro	Sud e Isole	Italia
Fon.Ar.Com.	28,2	3,6	10,8	57,4	100,0
Fon.Coop	25,3	30,1	22,1	22,5	100,0
Fon.Ter.	17,8	31,0	20,6	30,5	100,0
Fond.E.R.	34,9	29,1	17,7	18,3	100,0
Fondazienda	46,4	21,4	16,5	15,8	100,0
Fondimpresa	35,7	27,9	16,7	19,6	100,0
For. Agri	22,2	38,7	30,2	8,9	100,0
Fondo Artigianato Formazione	31,6	41,9	16,2	10,3	100,0
Fondo Formazione PMI	39,8	14,7	13,6	31,8	100,0
Fondoprofessioni	30,1	37,0	14,1	18,7	100,0
For.Te	33,3	40,3	13,7	12,7	100,0

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS e ISTAT

Per quanto riguarda la seconda elaborazione (tab.2.8) la distribuzione dei lavoratori conferma la prevalenza assoluta delle Regioni del Nord con il 66,2 % delle adesioni e il 69% dei lavoratori (per un'analisi dettagliata dei tassi di incidenza territoriali, sia regionali che provinciali, si rimanda all'Appendice statistico – cartografica). Le quattro Regioni dove è più denso il tessuto produttivo Lombardia, Emilia Romagna, Veneto e Piemonte raccolgono ovviamente il 62% dei lavoratori delle imprese aderenti.

Lo sbilanciamento osservato va ben oltre la reale distribuzione delle imprese e dei lavoratori, pur presenti maggiormente nelle aree più sviluppate del Paese. Si osservano alcuni progressi (ad esempio in Sardegna e in Sicilia) ma la penetrazione al Sud appare ancora largamente insufficiente. Ciò dovrebbe indurre gli organismi gestori ad una migliore focalizzazione delle strategie di promozione, di comunicazione e di supporto alle imprese.

Tabella 2.8 - Distribuzione regionale delle adesioni e dei lavoratori delle imprese aderenti (Valori assoluti e percentuali – Luglio 2008)

Regione	Adesioni	Rip.%	Lavoratori	Rip. %
Valle D'Aosta	1.320	0,3	13.507	0,2
Piemonte	38.358	8	569.487	9,2
Liguria	9.399	2	109.643	1,8
Lombardia	104.730	21,7	1.779.199	28,7
Trentino Alto Adige	18.336	3,8	149.095	2,4
Veneto	67.470	14	751.368	12,1
Friuli Venezia Giulia	13.804	2,9	157.161	2,5
Emilia Romagna	65.136	13,5	750.551	12,1
<i>NORD</i>	<i>318.553</i>	<i>66,2</i>	<i>4.280.011</i>	<i>69,0</i>
Toscana	32.985	6,8	360.890	5,8
Umbria	6.950	1,4	76.366	1,2
Marche	16.283	3,4	165.266	2,7
Lazio	15.130	3,1	497.503	8
Abruzzo	4.897	1	73.899	1,2
<i>CENTRO</i>	<i>76.245</i>	<i>15,7</i>	<i>1.173.924</i>	<i>18,9</i>
Molise	1.488	0,3	10.396	0,2
Basilicata	3.739	0,8	36.315	0,6
Calabria	7.073	1,5	49.753	0,8
Campania	16.447	3,4	196.195	3,2
Puglia	19.535	4,1	166.442	2,7
Sardegna	15.374	3,2	94.698	1,5
Sicilia	23.139	4,8	190.920	3,1
<i>SUD</i>	<i>86.795</i>	<i>18,1</i>	<i>744.719</i>	<i>12,1</i>
<i>non attribuibili</i>	<i>106</i>		<i>361</i>	
ITALIA	481.699	100,0	6.199.015	100,0

NB. Come nelle altre elaborazioni anche qui si assume che il numero totale delle imprese aderenti ai Fondi corrisponda al totale delle adesioni espresse sottraendo a questo le adesioni ai Fondi per i dirigenti, nell'ipotesi che le imprese aderenti ai Fondi per dirigenti abbiano aderito anche ad altri Fondi per i propri dipendenti non dirigenti.

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS e ISTAT (Asia 2004)

2.1.2 - Le risorse finanziarie

Come noto i Fondi Paritetici sono finanziati attraverso il trasferimento di una parte del contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria (lo 0,30% della massa salariale lorda) versato all'INPS da tutte le imprese private con dipendenti. Ogni impresa sceglie, attraverso il Modello DM10, a quale Fondo aderire; l'INPS, a sua volta, trasferisce le risorse versate dalle imprese al Fondo da esse indicato. Nel caso in cui l'impresa non formuli una preferenza nel Modello DM10 le risorse restano all'INPS, che le trasferisce per un terzo al Ministero del Lavoro (che le destina al finanziamento degli interventi ex legge 236/93) e per due terzi al Ministero dell'Economia (che le destina al cofinanziamento degli interventi del FSE)

Il Ministero del Lavoro, allo scopo di sostenere il primo avvio, ha trasferito ai Fondi un ammontare pari a circa 203 milioni di euro. Tale finanziamento (il cosiddetto *start - up*) è stato suddiviso in ragione del numero di dipendenti delle imprese associate alle organizzazioni datoriali promotrici. Per i Fondi costituiti dopo la suddivisione dello stanziamento iniziale (For.Agrì, Fon.Ar.Com e Fonder) l'importo dello *start - up* è stato determinato dal Ministero del Lavoro dopo

un'analisi delle previsioni di attività formulate dai Fondi interessati attraverso i propri Programmi Operativi di Attività (POA).

Il prospetto seguente illustra nel dettaglio i trasferimenti di risorse a favore di ciascun Fondo Paritetico, sia per quanto riguarda lo *start – up*, sia per quanto riguarda i trasferimenti dell'INPS.

In particolare, gli importi di provenienza INPS fanno riferimento ai **contributi totali accertati dall'INPS, per i periodi di competenza, sino al giugno 2008 e per i periodi di ripartizione sino all'agosto 2008**. Gli importi dello *start – up* sono quelli decretati dal Ministero del Lavoro.

Tabella 2.9 - Ricostruzione delle risorse finanziarie assorbite dai Fondi Paritetici Interprofessionali (Valori assoluti in euro)

Fondi	INPS	MLSPS - Start – Up	Totale
For.Agri	297.708,45	6.500.000	6.797.708,45
Fondazienda	83.429,36	0,00	83.429,36
Fon.Ar.Com	4.008.505,43	2.000.000,00	6.008.505,43
Fonder	7.164.813,69	2.000.000,00	9.164.813,69
Fondoprofessionisti	13.747.464,39	9.960.801,95	23.708.266,34
Fondo Dirigenti PMI	928.192,79	421.808,27	1.350.001,06
Fondir	26.402.468,81	2.142.184,60	28.544.653,41
Fondirigenti	77.034.006,99	6.466.972,39	83.500.979,38
Fon.Ter	49.312.200,75	5.109.183,91	54.421.384,66
Fondo Formazione PMI	81.280.280,72	21.224.886,39	102.505.167,11
Fondimpresa	605.769.371,53	77.498.371,82	683.267.743,35
Forte	313.499.275,11	46.066.865,80	359.566.140,91
Fon.Coop	53.993.440,04	8.764.854,07	62.758.294,11
Fondo Artigianato	100.922.207,92	14.857.420,47	115.779.628,39
Totale	1.334.443.365,99	203.013.349,67	1.537.456.715,66

Fonte: Decreti del Ministero del Lavoro e banca dati INPS aggiornata, per i periodi di ripartizione, al 25 settembre 2008; per i periodi di competenza all'8 ottobre 2008

Complessivamente i Fondi dovrebbero aver ricevuto, dal gennaio 2004 ad oggi, **1.537,4** milioni di euro (di cui, 1.334,4 dall'INPS e 203 dal Ministero del Lavoro).

Per quanto riguarda invece la quantificazione delle spese effettuate dai Fondi si deve tener presente che esse, secondo la normativa vigente, esse sono distinte nelle seguenti tre tipologie:

- ✓ **Spese di gestione** (non superiori all'8% delle disponibilità annuale per i primi tre anni di attività, al 6% per i successivi due anni e al 4% dal sesto anno in poi);
- ✓ **Spese propedeutiche alla realizzazione dei Piani Formativi** (che comprendono tutte quelle spese per attività di supporto e assistenza alle imprese aderenti, per l'informazione e la pubblicità, per le procedure di raccolta, selezione e valutazione delle proposte progettuali, per l'analisi della domanda e dei fabbisogni formativi degli aderenti, per la predisposizione del monitoraggio fisico, finanziario e procedurale);
- ✓ **Spese dirette alla realizzazione dei Piani Formativi.**

La terza voce rappresenta naturalmente la parte di gran lunga più rilevante della spesa. I Fondi finanziano i Piani formativi delle imprese attraverso due modalità:

- ✓ l'Avviso pubblico (con cui stanziavano una quota di risorse e raccolgono le proposte provenienti dai territori);
- ✓ il cosiddetto Conto Aziendale (con cui, tenendo memoria di quanto versato dalla singola impresa, commisurano alle quote versate il contributo erogato).

Il prospetto seguente illustra nel dettaglio gli stanziamenti dei FPI realizzati attraverso gli Avvisi pubblici. Le somme riportate tengono conto degli eventuali rifinanziamenti operati a fronte di un livello di domanda superiore agli importi di volta in volta stanziati; mentre non tengono conto degli eventuali mancati impieghi per un livello di domanda inferiore all'importo dei singoli Avvisi. Considerando anche tali integrazioni aggiuntive o mancati impieghi si può stimare un impegno complessivo pari a poco meno di 764 milioni di euro.

Tabella 2.10 - Stanziamenti effettuati dai Fondi per mezzo di Avvisi pubblici per la raccolta delle proposte (Valori assoluti in euro - Aggiornamento al 17 novembre 2008)

Fondi	Totale
Fon.Coop	39.891.683,18
Fon.Ter	75.393.027,96
Fondimpresa	216.837.400,00
Fondir	27.870.000,00
Fondirigenti	20.197.000,00
Fondo Artigianato Formazione	68.583.056,00
Fondo Dirigenti PMI	583.740,00
Fondo Formazione PMI	66.000.000,00
Fondoprofessioni	14.569.695,52
For.Te	228.904.857,76
Fond.Er	3.000.000,00
Fon.Ar.Com	2.000.000,00
Totale	763.830.460,42

NB. I Fondi non compresi nella tabella non avevano ancora emanato Avvisi alla data di aggiornamento della presente elaborazione

Per quanto riguarda il Conto Aziendale (utilizzato al momento da Fondimpresa, Fon.Coop e Fondirigenti) l'ammontare di risorse spese ad oggi può essere stimato con un buon margine di attendibilità in una cifra compresa tra i 40 e i 50 milioni di euro. Si determina quindi una spesa complessiva, per il finanziamento di attività formative, pari a circa 810 milioni di euro.

E' importante evidenziare che i Fondi Paritetici finanziano Piani formativi con il concorso delle risorse proprie delle imprese beneficiarie dei contributi. Le percentuali di incidenza delle risorse delle imprese sui costi dei Piani possono variare molto tra un Piano Formativo e l'altro, in dipendenza delle strategie seguite da ciascun Fondo, della collocazione settoriale, della dimensione di impresa.

Da stime condotte sul quadriennio 2004 – 2007 le imprese dovrebbe aver partecipato mediamente con una quota compresa tra il 37 e il 40% del costo totale dei Piani finanziati.

A fronte quindi di contributi dei Fondi per un ammontare pari a circa 810 milioni di euro può essere realisticamente stimato un apporto diretto delle imprese per un importo compreso tra i 300 e i 320 milioni di euro, per un costo totale dei Piani formativi fino ad ora approvati superiore ai 1.100 milioni di euro.

2.1.3 - I risultati operativi

Per tutto il periodo di *start – up* i Fondi Paritetici erano tenuti ad inviare i dati di monitoraggio, con cadenza semestrale, secondo un format sintetico previsto dalla Circolare 36/2003 emanata dal Ministero del Lavoro.

A partire dal primo semestre 2008, con l'attivazione del sistema permanente di monitoraggio (realizzato dall'Isfol e da Italia Lavoro S.p.A), i Fondi hanno iniziato a fornire i dati di dettaglio

relativi alle caratteristiche dei Piani, dei singoli progetti costituenti i Piani, dei lavoratori e delle imprese coinvolte nelle iniziative.

Di seguito si riporta una ricostruzione sintetica delle attività realizzate dal 2004 fino al 31 dicembre 2007 (tratta dai format di sintesi) e, nel successivo paragrafo, una prima elaborazione sui dati di dettaglio provenienti dal nuovo sistema di monitoraggio.

Sintesi al 31 dicembre 2007

Dalla partenza operativa (collocabile nel secondo semestre del 2004 con l'emanazione dei primi Avvisi pubblici) al 31 dicembre 2007, i Fondi Paritetici hanno approvato 6.125 Piani formativi, coinvolgendo più di 34mila imprese e quasi 764mila lavoratori (tab. 2.11).

Tabella 2.11 - Piani formativi approvati, imprese e lavoratori in essi coinvolti dall'avvio delle attività al 31 dicembre 2007

Fondi	Piani Formativi finanziati	Imprese coinvolte	Imprese per Piano	Lavoratori coinvolti	Lavoratori per Piano	Lavoratori per Impresa
	(A)	(B)	B/A	(C)	C/A	C/B
Fon.Coop	737	2.690	3,6	26.417	35,8	9,8
Fond.E.R.	21	440	21,0	2.268	108,0	5,2
Fon.Ter (*)	707	1.783	2,5	30.647	43,3	17,2
Fondimpresa	624	10.804	17,3	172.203	276,0	15,9
Fondir	381	596	1,6	8.544	22,4	14,3
Fondirigenti	304	2.350	7,7	12.739	41,9	5,4
Fondo Artigianato Formazione	941	7.221	7,7	34.630	36,8	4,8
Fondo Dirigenti PMI (*)	25	37	1,5	87	3,5	2,4
Fondo Formazione PMI	900	3.339	3,7	23.902	26,6	7,2
Fondoprofessioni (*)	383	1.722	4,5	8.814	23,0	5,1
For.Te	1.102	3.170	2,9	443.368	402,3	139,9
Totale	6.125	34.152	5,6	763.619	124,7	22,4

N.B. I dati riportati sono di diversa natura: alcuni Fondi hanno avuto modo di fornire dati relativi ad attività effettivamente avviate o concluse, altri hanno potuto fornire dati di "approvazione", relativi cioè a quanto previsto nei Piani formativi.

(*) dati aggiornati al 30 giugno 2007

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS

Il numero di imprese per Piano formativo (un buon indicatore delle strategie seguite dai Fondi per raccogliere e organizzare la domanda) cala ulteriormente rispetto allo scorso anno; in sostanza si diluisce l'effetto dei valori molto elevati registrati nei primi due anni di attività (dovuti alla scelta di alcuni Fondi di finanziare Piani formativi sperimentali di tipo settoriale e territoriale di grandi dimensioni) e, contemporaneamente emerge l'effetto contrario dovuto allo sviluppo progressivo del "conto aziendale", in genere basato sul finanziamento di Piani *monoaziendali*.

Al 31 dicembre 2007 era stato raggiunto, mediamente, il 12,3% dei lavoratori delle imprese aderenti (tab. 2.12). Le percentuali di coinvolgimento sono piuttosto basse ed è evidente in questo caso l'effetto diretto del ridotto valore dell'importo procapite del contributo versato dalle imprese per ciascun lavoratore, che è compreso tra i 35 e i 60 euro per i lavoratori dipendenti e tra i 200 e i 250 euro per i dirigenti.

Tabella 2.12 - Percentuali di coinvolgimento delle imprese aderenti ai Fondi e dei loro lavoratori nei Piani formativi finanziati (aggiornamento al dicembre 2007)

Fondi	Adesioni espresse	Imprese coinvolte	%	Lavoratori aderenti	Lavoratori coinvolti	%
Fon.Coop	11.420	2.690	23,6	415.594	26.417	6,4
Fon.E.R	7.842	440	5,6	100.650	2.268	2,3
Fond.Ter (*)	47.154	1.783	3,8	366.904	30.647	8,4
Fondimpresa	48.518	10.804	22,3	2.456.146	172.203	7,0
Fondir	3.322	596	17,9	24.997	8.544	34,2
Fondirigenti	12.739	2.350	18,4	65.517	11.572	17,7
Fondo Artigianato Formazione	168.773	7.221	4,3	668.035	34.630	5,2
Fondo Dirigenti PMI (*)	538	37	6,9	1.625	87	5,4
Fondo Formazione PMI	38.300	3.339	8,7	442.469	23.902	5,4
Fondoprofessioni (*)	31.374	1.722	5,5	125.625	8.814	7,0
For.Te	92.739	3.170	3,4	1.429.385	443.368	31,0
Totale	481.699	35.601	7,4	6.199.015	762.452	12,3

(*) dati aggiornati al 30 giugno 2007

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS

Elaborazioni sperimentali sui Piani formativi finanziati nel corso del primo semestre 2008²⁴

Come già accennato, i Fondi Paritetici inviano attualmente i dati di dettaglio così come previsto dal nuovo sistema permanente di monitoraggio, entrato nella fase di concreta sperimentazione. I primi flussi sono giunti presso il Ministero del Lavoro nei mesi di luglio – agosto e settembre 2008 e fanno riferimento alle attività formative finanziate nel primo semestre dell'anno. Il prossimo invio (in coerenza con la cadenza semestrale stabilita) è previsto per il gennaio 2009 e sarà relativo alle attività finanziate nel corso del secondo semestre 2008.

I dati sono attualmente in corso di normalizzazione e perfezionamento, è possibile tuttavia presentare i risultati di una serie di elaborazioni test condotte su una parte di essi.

Nel primo semestre 2008 i Fondi hanno approvato complessivamente 2.250 Piani formativi; le elaborazioni seguenti fanno riferimento a circa 400 Piani, espressi in prevalenza dal settore terziario e dei servizi, che coinvolgono circa 800 imprese e 140mila lavoratori per un costo totale pari a 50 milioni di euro. Si tratta dunque (in termini finanziari e di utenti coinvolti), di una quota consistente delle attività e, anche se la concentrazione settoriale non conferisce loro piena rappresentatività di quanto realizzato nel periodo di riferimento, esemplifica alcune delle possibilità del nuovo sistema che entrerà a regime a partire dal gennaio 2009 con i flussi relativi al secondo semestre 2008.

Dai test realizzati emerge in primo luogo una buona presenza di Piani individuali (tab.2.13), attività, quindi, di veloce gestione operativa, caratterizzati da relativa autonomia dei soggetti partecipanti e che, comunque, necessitano della presenza di “regolamentazioni” specifiche dell'offerta formativa che assumono spesso la forma di cataloghi ad hoc.

Il maggior coinvolgimento di imprese e soprattutto di lavoratori viene riscontrato tra i piani aziendali che possono presentarsi anche nella forma interaziendale, che aggregando, quindi, due o più imprese.

²⁴ Il presente paragrafo è frutto del lavoro del gruppo congiunto Isfol e Italia Lavoro che cura la realizzazione del sistema permanente di monitoraggio delle attività formative finanziate dai Fondi Paritetici Interprofessionali.

Tabella 2.13 – Principali caratteristiche dei Piani formativi per tipologia (val. %)

Tipologia dei Piani	Piani	Progetti	Monte ore	Imprese	Lavoratori
Aziendali	42,5	61,7	81,9	41,0	89,4
Individuali	49,9	21,7	0,2	23,8	0,2
Settoriali	0,3	0,8	1,3	2,7	0,3
Territoriali	7,3	15,8	16,6	32,5	10,0
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

Le risorse finanziarie si polarizzano naturalmente sui piani aziendali, il cui costo (oltre 41 milioni di euro) rappresenta circa l'80% del totale (tab. 2.14). Rilevante è il contributo privato delle imprese che raggiunge quasi la metà del costo, soprattutto per i piani aziendali: si tratta di una indicazione importante della capacità dei Fondi di aggregare risorse proprie delle imprese e allargare significativamente il livello di investimento in formazione.

Tabella 2.14 – Parametri finanziari (val. in euro)

Tipologia dei Piani	Costo totale	Contributo Fondi	Contributo imprese	Quota % contr. Imprese
Aziendali	41.641.832,04	21.421.381,62	20.220.450,42	48,6
Individuali	758.437,74	494.338,05	264.099,69	34,8
Settoriali	215.422,5	150.000,	65.422,5	30,4
Territoriali	6.406.131,11	4.142.468,	2.263.663,11	35,3
Totale	49.021.823,39	26.208.187,67	22.813.635,72	46,5

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

La distribuzione dei Piani per le classi di costo si concentra essenzialmente su due dimensioni finanziarie (tab. 2.15): da una parte si rileva una prevalenza di Piani che hanno un costo contenuto, compreso tra i 2.500 e i 5.000 euro, evidentemente relazionati alla tipologia dei Piani individuali; dall'altra, vi è una quota altrettanto rilevante di Piani con un costo di oltre 100.000 euro (oltre il 35%).

Tabella 2.15 - Principali caratteristiche dei Piani formativi per classi di costo (val. %)

Classi di costo	Piani	Progetti	Costo totale	Monte ore	Imprese	Lavoratori
Fino a 2.500	3,7	1,5	0,1	0,0	1,7	0,0
Da 2.500 a 5.000	36,3	15,8	1,0	0,1	17,3	0,1
Da 5.000 a 10.000	10,4	4,7	0,5	0,1	5,0	0,1
Da 10.000 a 20.000	2,3	2,1	0,3	0,3	1,1	0,4
Da 20.000 a 50.000	3,9	5,3	1,0	0,7	2,2	1,0
Da 50.000 a 100.000	7,9	10,2	4,2	2,9	7,7	3,3
Da 100.000 a 250.000	14,9	25,2	18,7	18,8	27,6	17,9
Superiore a 250.000	20,6	35,1	74,3	77,2	37,5	77,2
Totale	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

In questo caso si tratta di grandi Piani articolati in numerosi progetti che coinvolgono il 95% dei lavoratori e oltre il 65% delle imprese; tra di essi sono presenti senz'altro i settoriali e i territoriali ma, soprattutto, i Piani delle grandi imprese. Ciò è ben sintetizzato nella tabella seguente relativa ai costi unitari dove i Piani aziendali (e interaziendali) hanno un costo unitario sensibilmente maggiore.

Tabella 2.16 – Costi totali per tipologia di Piano (euro)

Tipologia piano	Costo totale per piano
Aziendale	275.773,7
Individuale	4.285,0
Settoriale	215.422,5
Territoriale	246.389,7

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

I costi unitari per singoli partecipante sono effettivamente contenuti (tab. 2.17). Del resto, come vedremo oltre, la maggior parte dei partecipanti è stata coinvolta in attività di breve respiro (circa il 62% in iniziative di durata inferiore alle 40 ore). Il costo orario (ottenuto dal rapporto tra il costo totale dei Piani sottoposti al test e il monte ore di formazione) è pari a 6,6 euro; anch'esso, quindi, molto contenuto rispetto a quanto riscontrato tradizionalmente.

Tabella 2.17 – Dimensione finanziaria per piani, impresa, partecipante (euro)

	Per Piano	Per Impresa	Per Partecipante
Costo unitario totale	138.089,6	65.889,5	361,1
Contributo unitario Fondo	73.825,9	35.226,1	193,1
Contributo unitario privato	64.263,8	30.663,5	168,1

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

Il livello a cui si svolge la mediazione tra le Parti sociali che condividono i Piani formativi potrà contribuire, nel tempo, alla definizione di una mappatura delle relazioni tra le organizzazioni e al monitoraggio delle caratteristiche stesse della mediazione (tab.2.18). A livello di parte imprenditoriale si osserva nel test una polarizzazione dei soggetti firmatari a livello dell'impresa (sia per quanto riguarda la quantità di Piani "mediati" che per i relativi costi) rispondente alla preponderanza di Piani aziendali. Per la parte sindacale non si riscontra un'analogia simmetria: nel caso specifico prevale il ruolo del livello territoriale, a fronte di una minore consistenza della parte aziendale (RSU e RSA): situazione riconducibile in parte alla partecipazione di imprese di minori dimensioni che inevitabilmente innalza il livello della mediazione.

Tabella 2.18 – Caratteristiche della Condivisione dei Piani (val. %)

Soggetti della condivisione dei Piani	Piani	Costo totale
Parte Imprenditoriale	100,0	100,0
Impresa	84,8	72,5
Nazionale	2,5	7,1
Settoriale	0,8	1,6
Territoriale	11,9	18,8
Parte Sindacale	100,0	100,0
Nazionale	15,1	29,6
RSA	17,2	24,3
RSU	6,6	5,4
Settoriale	1,6	3,7
Territoriale	59,5	37,0

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

L'analisi delle finalità dei Piani (così come dichiarate dai proponenti) offre una chiave di lettura centrale circa i contenuti e gli obiettivi dell'azione formativa: ed è inoltre una di quelle dimensioni che può fornire informazioni strategiche a tutti quei soggetti impegnati nella programmazione e gestione delle politiche di sostegno alla formazione continua a livello territoriale e settoriale.

Nell'interpretazione della tabella seguente si deve tener conto che ogni singolo Piano formativo può avere più Finalità (si tratta quindi di una variabile multipla, come alcune altre che seguiranno più oltre). Ai fini di una lettura immediata e limitatamente all'attuale fase di test si propone l'evidenziazione di un indicatore compreso tra 0 e 10 che misura la frequenza con cui le diverse modalità si manifestano. Si dirà, dunque, che la finalità relativa alla *Competitività di impresa/Innovazione* compare nella maggioranza delle proposte approvate (frequenza pari a 6,8) che i Piani in cui viene dichiarata questa finalità coinvolgono il maggior numero di imprese (frequenza pari a 8,2) e di lavoratori (8,7). Notevole importanza assume anche la *Competitività di tipo settoriale*, e il *Mantenimento/aggiornamento delle competenze*. Relativamente poco presenti le finalità di tipo "difensivo": si tratta di un elemento senz'altro positivo, anche se legato a Piani formativi del primo semestre 2008 (quindi in un periodo ante - crisi) e concentrati, come accennato, nel settore terziario e dei servizi.

Tabella 2.19 – Frequenza delle diverse Finalità dichiarate nei Piani formativi (indicatore con valore compreso tra 0 e 10)

Finalità	Piani approvati	Imprese coinvolte	Lavoratori coinvolti
Competitività d'impresa / Innovazione	6,8	8,2	8,7
Competitività settoriale	3,4	4,1	4,7
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	0,6	0,8	0,4
Formazione ex-lege (obbligatoria)	0,0	0,0	0,0
Formazione in ingresso	0,7	0,7	1,5
Mantenimento occupazione	1,4	2,4	1,9
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	4,3	2,1	0,0
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0,3	0,4	0,6
Sviluppo locale	1,0	3,3	1,4

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

Allo stesso modo un indicatore di assorbimento finanziario (tab. 2.20) evidenzia un impegno preponderante sempre sulle medesime modalità. Dal confronto tra le due elaborazioni emerge inoltre che i Piani in cui viene dichiarata la finalità *Mantenimento occupazionale* assorbono relativamente più risorse rispetto alla loro incidenza numerica, mentre i Piani indirizzati al *Mantenimento/aggiornamento delle competenze* ne assorbono meno perché, con ogni probabilità, realizzati attraverso la modalità individuale (voucher), solitamente meno costosa.

Tabella 2.20 – Assorbimento finanziario delle diverse finalità (indicatore con valore compreso tra 0 e 10)

Finalità dei Piani	Costo totale	Contributo Fondi	Contributo Imprese
Competitività d'impresa / Innovazione	8,9	9,0	8,7
Competitività settoriale	3,6	3,8	3,4
Dato non presente	0,0	0,0	0,0
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	0,8	0,8	0,8
Formazione ex-lege (obbligatoria)	0,0	0,0	0,0
Formazione in ingresso	1,2	1,2	1,2
Mantenimento occupazione	2,7	2,7	2,8
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	0,1	0,2	0,1
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	1,2	1,0	1,4
Sviluppo locale	1,6	1,8	1,4

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

L'incidenza territoriale (misurata anche in questo caso attraverso un indicatore con valore da 0 a 10) conferma in buona sostanza la distribuzione delle adesioni ai Fondi Paritetici nelle diverse amministrazioni; tuttavia, trattandosi in prevalenza di Piani espressi dal terziario e servizi una forte

quota è presente nel Lazio e in Toscana, oltre che in Lombardia, Emilia Romagna, Veneto e Piemonte (tab. 2.21).

Tabella 2.21 – Incidenza territoriale per Regione (indicatore con valore compreso tra 0 e 10)

Regioni	Piani approvati	Imprese coinvolte	Lavoratori coinvolti
Abruzzo	0,2	0,2	0,3
Basilicata	0,1	0,2	0,6
Calabria	0,1	0,1	0,1
Campania	0,9	0,9	0,8
Emilia Romagna	1,4	2,1	2,3
Friuli Venezia Giulia	0,0	0,0	0,0
Lazio	2,9	3,2	2,0
Liguria	0,3	0,4	0,3
Lombardia	2,5	2,8	2,2
Marche	0,3	0,6	0,4
Molise	0,1	0,1	0,2
Piemonte	1,5	1,6	1,3
Puglia	0,6	0,6	1,2
Sardegna	0,1	0,0	0,1
Sicilia	0,6	0,5	0,8
Toscana	1,6	1,7	1,3
Trentino Alto Adige	0,1	0,0	0,1
Umbria	0,2	0,3	0,2
Val d'Aosta	0,0	0,0	0,0
Veneto	1,4	2,2	2,0

NB Tra i piani elaborati non ve sono di approvati per il Friuli e la Valle d'Aosta. Ciò non assume alcun senso particolare trattandosi di un numero di Piani relativamente limitato approvati nell'arco di un singolo semestre.

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

A parte alcune eccezioni non si riscontrano differenze territoriali nei contributi finanziari delle imprese alla realizzazione dei Piani. Emerge, comunque, un valore molto elevato pari, in media, al 50% che è, del resto, anch'esso caratteristico del terziario (tab. 2.22).

Tabella 2.22 – Contributi delle imprese (val. %)

Regioni	Costo totale	Contributo Fondo	Contributo privato
Abruzzo	100,0	46,7	53,3
Basilicata	100,0	63,3	36,7
Calabria	100,0	67,5	32,5
Campania	100,0	48,1	51,9
Emilia Romagna	100,0	50,2	49,8
Friuli Venezia Giulia			
Lazio	100,0	48,9	51,1
Liguria	100,0	47,1	52,9
Lombardia	100,0	47,8	52,2
Marche	100,0	50,7	49,3
Molise	100,0	47,1	52,9
Piemonte	100,0	48,1	51,9
Puglia	100,0	54,6	45,4
Sardegna	100,0	42,1	57,9
Sicilia	100,0	47,9	52,1
Toscana	100,0	49,3	50,7
Trentino Alto Adige	100,0	70,0	30,0
Umbria	100,0	53,4	46,6
Val d'Aosta			
Veneto	100,0	49,5	50,5

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

I Piani del test hanno una durata media di 13 mesi (tab. 2.23), più lunga per quelli complessi, come i Settoriali e i Territoriali che, oltre a prevedere numerose iniziative progettuali, sono caratterizzati dalla necessità di coordinare un numero elevato di soggetti partecipanti a diverso titolo (organismi realizzatori, imprese di diversa dimensione, beneficiari con caratteristiche diverse). Analogamente la durata media dei Piani cresce progressivamente con l'aumentare del costo (tab. 2.24).

Tabella 2.23 – Durata dei Piani per tipologia

Tipologia dei piani	Durata media dei piani in mesi
Aziendale	15,2
Individuale	10,5
Settoriale	19,0
Territoriale	16,7
Media	13,0

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

Tabella 2.24 - Durata dei Piani per classi di costo

Classi di costo	Durata media dei piani in mesi
Fino a € 2.500	9,1
Da € 2.500 a € 5.000	9,5
Da € 5.000 a € 10.000	14,8
Da € 10.000 a € 20.000	11,4
Da € 20.000 a € 50.000	11,6
Da € 50.000 a € 100.000	14,6
Da € 100.000 a € 250.000	15,4
Superiore a € 250.000	17,1
Media	13,0

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

Molto interessante la polarizzazione che emerge tra la dimensione dei Piani in termini di lavoratori partecipanti (tab. 2.25). Risultano prevalenti i Piani individuali accanto ai Piani di maggiore dimensione (con più di 80 unità). Naturalmente il costo si concentra su quelli di grande dimensione.

Tabella 2.25 – Numerosità dei partecipanti (val. %)

Classi di numerosità	Piani	Costo
1 Partecipante	32,7	0,9
Da 2 a 5	16,6	0,6
Da 6 a 10	1,1	0,1
Da 11 a 20	0,8	0,1
Da 21 a 35	1,1	0,3
Da 36 a 50	1,7	0,4
Da 51 a 80	2,5	1,0
Più di 80	43,4	96,6
Totale	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

Di grande importanza sono le elaborazioni praticabili sui singoli Progetti costituenti i Piani che rappresentano il vero momento operativo.

Dal test realizzato emerge una ripartizione non troppo tradizionale dei Progetti tra i diversi soggetti attuatori (tab. 2.26). Esiste una sensibile prevalenza degli Enti/Agenzie formative ma si evidenzia, comunque, un ruolo forte dei soggetti fornitori non tradizionali: vi sono infatti 354 progetti realizzati imprese e società di consulenza operanti sul mercato.

Tabella 2.26 – Gli organismi realizzatori delle attività formative (valori assoluti)

Organismi attuatori	Progetti
Ente di formazione/Agenzia formativa	421
Società di consulenza e/o formazione	195
Impresa Beneficiaria	130
Altra impresa in qualità di fornitrice di beni e servizi formativi connessi	29
Istituto scolastico pubblico o privato	1
Consorzio di Imprese Beneficarie	0
Ente ecclesiastico	0
Impresa controllante e/o appartenente allo stesso gruppo	0
Istituti, Centri o Società di ricerca pubblici o privati	0
Università	0
	<i>Dato non presente</i>
Totale	945
	<i>169</i>

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

Per quanto riguarda le Tematiche formative si registra una estrema varietà tra i diversi Progetti. Le più frequenti incidono sui diversi ambiti di competenza relativi alle funzioni vitali caratteristiche delle imprese del terziario (oggetto prevalente del test), come la gestione aziendale, la vendita e il marketing, l'amministrazione e le abilità personali (tab. 2.27). Accanto ad esse spiccano anche tematiche trasversali come le lingue e soprattutto la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Tabella 2.27 - Frequenza delle diverse Tematiche Formative nei Progetti costituenti i Piani (indicatore con valore compreso tra 0 e 10)

Tematiche Formative	Progetti costituenti i Piani	Imprese coinvolte	Lavoratori coinvolti
Conoscenza del contesto lavorativo	3,6	3,1	3,7
Contabilità, finanza	2,4	2,2	2,4
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	5,9	4,9	6,4
Informatica	5,1	4,2	3,5
Lavoro d'ufficio e di segreteria	0,7	0,5	0,3
Lingue straniere, italiano per stranieri	3,5	3,7	1,9
Salute e sicurezza sul lavoro	4,2	4,0	5,1
Salvaguardia ambientale	0,4	0,5	0,4
Sviluppo delle abilità personali	5,6	5,5	5,5
Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca	0,0	0,1	0,3
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	0,3	0,4	0,1
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	1,4	0,9	2,5
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	0,6	0,7	0,5
Vendita, marketing	4,9	5,1	6,1

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

Per ciò che concerne le Metodologie formative si conferma fin troppo l'impronta tradizionale (tab.2.28). Gli indicatori pongono in evidenza come l'aula sia di fatto la metodologia presente in tutti i progetti e del tutto marginale siano il training on the job e la partecipazione a convegni, workshop ed attività outdoor.

Tabella 2.28 - Frequenza delle diverse Metodologie Formative nei Progetti costituenti i Piani (indicatore con valore compreso tra 0 e 10)

Metodologie Formative	Progetti costituenti i Piani	Imprese coinvolte	Lavoratori coinvolti
Aula	9,8	9,8	9,2
Partecipazione a circoli di qualità o gruppi di auto-formazione	0,0	0,0	0,0
Partecipazione a convegni, workshop o presentazione di prodotti/servizi	0,1	0,1	0,1
Training on the job	0,4	0,6	0,6
Autoapprendimento mediante formazione a distanza, corsi di corrispondenza o altre modalità	0,0	0,0	0,0
Rotazione programmata nelle mansioni lavorative, affiancamento e visite di studio	0,0	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

Incoraggiante è invece il dato sulla certificazione dei percorsi. Di fatto, nei Piani qui considerati, sono presenti iniziative progettuali che si concludono in ogni caso con un rilascio di certificazioni di diverso tipo.

Prevalgono quelle riconosciute dalle amministrazioni regionali, presenti in misura superiore rispetto a quelle rilasciate dagli organismi realizzatori delle attività o dal Fondo stesso (tab. 2.29).

Tabella 2.29 – Frequenza delle diverse Modalità di certificazione nei Progetti costituenti i Piani (indicatore con valore compreso tra 0 e 10)

Modalità di certificazione	Progetti costituenti i Piani
Dispositivi di certificazione regionali	8,3
Dispositivi di certificazione rilasciati dall'organismo realizzatore o dal fondo	4,6
Acquisizione di crediti ECM o altri crediti previsti da Ordini Professionali	0,1
Acquisizione di certificazioni standard in materia di informatica e lingue straniere	0,1
Acquisizione titoli riconosciuti (patentini conduzione caldaie...)	0,0
Nessuna certificazione	0,0

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

La durata delle singole iniziative (tab. 2.30) è, ovviamente, una variabile di fondamentale importanza. Emerge una forte polarizzazione tra iniziative di brevissima durata (fino ad 8 ore), nelle quali è stato coinvolto circa un terzo dei destinatari, accanto ad iniziative più lunghe, superiori alle 80 ore, che coinvolgono un significativo 21%. In sintesi, la maggioranza delle iniziative ha una durata inferiore alla 40 ore.

Tabella 2.30 – Durata dei Progetti (val. %)

Classi di durata	Progetti costituenti i Piani	Lavoratori coinvolti
Fino a 8 ore	7,2	29,3
Da 8 a 16 ore	13,5	6,8
Da 16 a 24 ore	13,4	8,8
Da 24 a 32 ore	8,8	9,0
Da 32 a 40 ore	14,2	7,7
Da 40 a 48 ore	9,6	6,6
Da 48 a 56 ore	3,4	2,7
Da 56 a 64 ore	6,2	4,0
Da 64 a 72 ore	2,3	1,7
Da 72 a 80 ore	3,1	2,4
Più di 80 ore	18,4	21,0
Totale	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – Italia lavoro S.p.A. su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI (Sistema Nexus)

Le elaborazioni appena presentate saranno considerevolmente ampliate ed arricchite dopo la fase di test dei dati (ancor più in coincidenza con il secondo invio semestrale previsto per il mese di Gennaio 2009), attraverso ulteriori analisi e con l'elaborazione delle variabili relative alle caratteristiche dei lavoratori e dalle imprese coinvolte.

2.1.4 Gli Avvisi pubblici per la raccolta delle proposte formative

Nelle pagine seguenti viene fornita una schematizzazione delle caratteristiche degli Avvisi pubblici dei Fondi Paritetici Interprofessionali, considerando quelli emanati nel biennio 2007 – 2008. Viene data evidenza agli elementi salienti: le eventuali priorità; la tipologia dei lavoratori coinvolti; la tipologia e le modalità di intervento; i contributi unitari concessi; i vincoli relativi alle durate degli interventi, al costo ora/allievo e alle forme di certificazione dei percorsi.

Tavola 2.2. FON.AR.COM

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/2008	Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro Adeguamento competenze professionali in tema di innovazione Allineamento delle competenze aziendali in tema di internazionalizzazione	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività	Piani settoriali, territoriali, distrettuale, di filiera, aziendale, individuale	Media di formazione 30 ore	16.800 euro per progetto	
Avviso 2/2008	Prevenzione, salute sul lavoro, cultura della sicurezza del lavoro	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività	Piani settoriali, territoriali, distrettuale, di filiera, aziendale, individuale per la prevenzione, salute e cultura della sicurezza del lavoro	Media di formazione 30 ore	16.800 euro per progetto	
Avviso 3/2008	Adeguamento competenze professionali in tema di innovazione Allineamento delle competenze aziendali in tema di internazionalizzazione	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività	Piani settoriali, territoriali, distrettuale, di filiera, aziendale, individuale	Media di formazione 30 ore	16.800 euro per progetto	

Tavola 2.3. FON.COOP

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/2007		Soci lavoratori e lavoratori non soci di imprese cooperative aderenti al Fondo	Piani aziendali concordati a valere sul Conto formativo aziendale e Piani aziendali standard o innovativi a valere sul Fondo di rotazione, possono includere i voucher	Devono essere previste almeno 16 ore di formazione per partecipante	Per i piani sul Fondo di Rotazione possono essere previsti dei voucher individuali il cui importo è di 1.500 euro oppure il contributo massimo richiesto varia per il numero di imprese presentatrici del piano da un minimo di 18.000 euro (1 impresa) ad un max. di 120.000 euro (oltre 5 imprese)	per i piani sul Fondo di Rotazione il costo ora/allievo varia in base al numero delle imprese beneficiarie e per piani standard varia da un minimo di 20 euro ad un max. di 26 euro mentre per i piani innovativi varia da un minimo di 22 ad un massimo di 28 euro.
Avviso 2/2007		Soci lavoratori e lavoratori non soci di imprese cooperative aderenti al Fondo	Piani territoriali concordati nelle Regioni del Centro Sud		Per i piani max. 120.000 euro Per i voucher individuali max. 1.500 euro	Il costo varia tra i 24 e i 28 euro per numero di imprese beneficiarie

(segue FonCoop)

Avviso 3/2007		Soci lavoratori e lavoratori non soci di imprese cooperative aderenti al Fondo	Piani formativi aziendali sulla sicurezza		Il contributo massimo richiesto varia per il numero di lavoratori per impresa da un minimo di 18.000 euro (impresa fino a 49 lav.) ad un max. di 60.000 euro (oltre 250 lav.) Nel caso di piani pluri aziendali con 5 o più imprese il contributo max. è di 250.000 euro. Per i piani pluri aziendali ad alto valore strategico è riconosciuto un importo max. di 300.000 euro. Per i voucher individuali max. 1.500 euro	Costo massimo ora allievo: 25 euro
Avviso 1/2008		Soci lavoratori e lavoratori non soci di imprese cooperative aderenti al Fondo	Piani formativi aziendali di tipo complesso o standard		Il contributo massimo richiesto varia per il numero di lavoratori per impresa da un minimo di 20.000 euro (impresa fino a 49 lav.) ad un max. di 80.000 euro (oltre 250 lav.)	Il costo varia tra i 20 e i 28 euro per numero di imprese beneficiarie e per tipologia di Piano

Tavola 2.4. FON.TER

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/2007			Progetti formativi aziendali, interaziendali, settoriali, territoriali e individuali			
Avviso 1/2008	Il piano formativo stabilisce le priorità di intervento, a livello nazionale, ed è specifico per i diversi settori appartenenti al Fondo. Il 70% delle risorse è riservato ad aziende che non abbiano mai beneficiato di finanziamenti	Lavoratori/trici soggetti/e al contributo dello 0,30% con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato con anzianità pari o superiore a 3 mesi; lavoratori/trici di aziende in crisi congiunturale, riorganizzazione e riduzione temporanea di attività.	Progetti formativi aziendali, interaziendali, settoriali e territoriali			

Tavola 2.5. FONDIMPRESA

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/2007	Nell'ambito di ciascun piano i lavoratori devono prevenire almeno per l'75% da imprese aderenti con meno di 200 dipendenti	Lavoratori occupati per i quali esiste l'obbligo del versamento del contributo dello 0,30%.	Piani territoriali, settoriali		Importo variabile tra un minimo di 150.000 e un max. di 300.000 euro	Per Piano: 160 euro 165 euro nel caso di FAD, affiancamento, training on the job, coaching
Avviso 1/2008		Lavoratori occupati per i quali esiste l'obbligo del versamento del contributo dello 0,30%.	Piani aziendali, territoriali e settoriali anche multiregionali per l'innalzamento dei livelli di sicurezza sul lavoro	Le azioni formative dovranno avere una durata compresa tra le 8 e le 80 ore	Importo variabile tra un minimo di 70.000 e un max. di 200.000 euro	Per Piano: 165euro
Avviso 2/2008		Lavoratori occupati per i quali esiste l'obbligo del versamento del contributo dello 0,30%.	Piani formativi territoriali e settoriali (di rete e di filiere produttive)	Le azioni formative dovranno avere una durata compresa tra le 8 e le 80 ore	Importo variabile tra un minimo di 50.000 ad un max. di 800.000 euro	Per Piano: 165euro
Avviso 3/2008	Piccole imprese che hanno maturato nel Conto formazione meno di 8.000 euro	Lavoratori occupati per i quali esiste l'obbligo del versamento del contributo dello 0,30%.	Piani formativi aziendali anche con l'utilizzo dei voucher formativi		Max. 8.000 euro	

Tavola 2.6. FONDIRIGENTI

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/2008	Imprese con sede dell'area Ob.1 Imprese con meno di 30 dirigenti Iniziative pluriaziendali collaborazione Nord/Sud Iniziative di filiera Formazione rivolta a donne manager	Dirigenti	Piani formativi territoriali e settoriali finalizzati: - Tema 1 sviluppo competenze dei dirigenti - Tema 2 promozione di iniziative strategiche per la crescita delle imprese e del sistema economico		Min. 100.000 euro per Piano	

Tavola 2.7. FONDIR

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/2007		Dirigenti le cui imprese hanno aderito a Fondir	Piani aziendali, settoriali e territoriali per i comparti commercio-turismo-servizi e logistica-spedizioni-trasporti. Piani aziendali per i comparti creditizio-finanziario e assicurativo. Percorsi individuali per tutti i settori		Per il comparto creditizio-finanziario e assicurativo contributo max. 100.000 euro. Il contributo concesso per piano settoriale o territoriale è di euro 100.000 euro. Il contributo concesso per piano aziendale è di euro 80.000 euro. Contributo per dirigente 6.000€	Contributo orario 100 euro per i progetti individuali; 90 euro per piano.
Avviso 2/2007		Dirigenti le cui imprese hanno aderito a Fondir	Voucher formativi a valere sulla Bacheca Fondir		Voucher max. 6.000 euro	Il contributo massimo varia a seconda della durata e della tipologia
Avviso 1/2008		Dirigenti le cui imprese hanno aderito a Fondir	Voucher formativi a valere sulla Bacheca Fondir		Voucher max. 6.000 euro	
Avviso 2/2008		Dirigenti le cui imprese hanno aderito a Fondir	Piani aziendali, settoriali e territoriali per i comparti commercio-turismo-servizi e logistica-spedizioni-trasporti. Piani aziendali per i comparti creditizio-finanziario e assicurativo.		Per il comparto creditizio-finanziario e assicurativo contributo max. 100.000 euro, per piani con più di 16 dir. 200.000 euro. Il contributo concesso per piano settoriale o territoriale è di euro 100.000 euro. Il contributo concesso per piano aziendale è di euro 80.000 euro. Contributo per dirigente 6.000€	Contributo orario 100 euro per i progetti individuali; 90 euro per allievo

Tavola 2.8. FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/ 2007	Attività formative di tipo preventivo e/o curativo	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, esclusi gli apprendisti, determinato con anzianità pari o superiore a 9 mesi e lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi aziendali, settoriali, individuali, territoriali, (per quest'ultimi è prevista anche una dimensione distrettuale o di filiera), intersettoriale e interaziendale.	Da 16 a 80 ore, nell'avviso 8 il max. è 120		Da 21 a 28 euro, per attività che coinvolgono da 6 a 12 lavoratori; da 19 a 24 euro per attività che coinvolgono oltre 12 lavoratori. A partire dall'avviso 8 24 euro per progetti che prevedono più di una edizione
Avviso 2/ 2007	I Piani formativi concordati con le parti sociali con priorità declinate a livello regionale	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato e lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi aziendali, settoriali, individuali, territoriali, (per quest'ultimi è prevista anche una dimensione distrettuale o di filiera), intersettoriale e interaziendale.	Da 16 a 120 ore		Costi che variano a secondo del numero dei lavoratori e delle tipologie di attività formative e comunque da un minimo di 19 euro ad un max. di 33 euro

(segue Fondo Artigianato Formazione)

Avviso 3/ 2007	Ogni area di intervento è articolato in priorità specifiche	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato e lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi (vedi tipologie avviso 9) predisposti a sostegno di specifiche aree di intervento: -sostegno occupazione femminile; - inserimento ed integrazione lavoratori immigrati; - adeguamento competenze in caso di crisi aziendali; - sostegno e sviluppo di filiere e distretti produttivi; - alta formazione	Da 16 a 120 ore		Costi che variano a secondo del numero dei lavoratori e delle tipologie di attività formative e comunque da un minimo di 19 euro ad un max. di 33 euro
Avviso 4/ 2007	Ogni settore individua priorità specifiche	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato e lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi settoriali predisposti a sostegno delle categorie produttive e dei settori di attività	Da 16 a 120 ore		Costi che variano a secondo del numero dei lavoratori e delle tipologie di attività formative e comunque da un minimo di 19 euro ad un max. di 33 euro

(segue Fondo Artigianato Formazione)

Avviso 5/ 2007	Priorità specifiche: - favorire la partecipazione dei lavoratori di filiere e distretti; - rafforzare l'occupabilità; - supportare processi per rafforzare la competitività; - favorire lo sviluppo di reti e scambi di esperienze	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato e lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi (vedi tipologie avviso 9) rivolti al sostegno dello sviluppo locale dei territori regionali del Mezzogiorno	Da 16 a 120 ore		Costi che variano a secondo del numero dei lavoratori e delle tipologie di attività formative e comunque da un minimo di 19 euro ad un max. di 33 euro
Avviso 1/ 2008		Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato e lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piano formativo nazionale per implementare gli standard di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro Previste 2 linee di finanziamento: una dedicata ai Progetti di eccellenza per il Mezzogiorno, la seconda dedicata a progetti presentati a valere su stanziamenti regionali	Da 16 a 40 ore		Costi che variano a secondo del numero dei lavoratori e delle tipologie di attività formative e comunque da un minimo di 19 euro ad un max. di 28 euro

Tavola 2.9. FOR.TE

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/2007	Ogni comparto ha dei suoi criteri di valutazione che possono incidere sulle priorità di finanziamento	Tutti i dipendenti di imprese che versano lo 0,30%.. Sono compresi anche i lavoratori stagionali che hanno lavorato per imprese assoggettate al contributo	Piani aziendali, territoriali e settoriali		Max. 300.000 euro per piano Per il comparto assicurativo il contributo massimo concesso è di 200.000 euro. Voucher 1.100 euro	24 euro
Avviso 2/2007	Ogni comparto ha dei suoi criteri di valutazione che possono incidere sulle priorità di finanziamento	Tutti i dipendenti di imprese che versano lo 0,30%.. Sono compresi anche i lavoratori stagionali che hanno lavorato per imprese assoggettate al contributo	Piani formativi individuali		3.000 euro per singolo Piano Individuale	

Tavola 2.10. FONDO FORMAZIONE PMI

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/2007		Lavoratori con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani a domanda regionale di tipo aziendale, interaziendale e settoriale	Min 8 ore per progetto	Piani aziendali: max. 75.000€ Piani interaziendali: 150.000€ Piani settoriali: 200.000€ Max. 30.000 euro per progetto	Max € 35 fino a 5 lavoratori max € 28 tra i 6 e i 14 lavoratori max € 25 tra i 15 e i 20 lavoratori
Avviso 1/2008		Lavoratori con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività	Piani a domanda regionale o interregionale di tipo aziendale, interaziendale e settoriale	Min 8 ore per progetto	Contributo variabile per tipologia di piano tra i 50.000 e i 300.000 euro. Max. 20.000 euro per progetto	Max € 30 fino a 5 lavoratori max € 24 tra i 6 e i 14 lavoratori max € 20 tra i 15 e i 20 lavoratori
Avviso 2/2008	Aziende nei settori di attività economica con maggiore incidenza di infortuni. Aziende con meno di 50 dipendenti Lavoratori assunti da meno di 12 mesi	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività	Piani aziendali e settoriali interaziendali per lo sviluppo dei sistemi di sicurezza nei luoghi di lavoro	Min 8 ore per progetto	Max. 50.000 euro per Piano settoriale Max. 20.000 euro per Piano aziendale Max. 20.000 euro per progetto	Max € 30 fino a 5 lavoratori max € 24 tra i 6 e i 14 lavoratori max € 20 tra i 15 e i 20 lavoratori

(segue Fondo Formazione PMI)

Avviso 3/2008	Settore metalmeccanico all'interno dell'Asse 2.	Asse 2: lavoratori con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività. Asse 3: lavoratori o lavoratori disabili o in CIG/CIGS o sospesi dal lavoro.	Piani formativi per interventi innovativi nei settori produttivi Asse 1: piani di sistema di livello nazionale; Asse 2 piani formativi aziendali, interaziendali e settoriali; Asse 3 piani individuali	Nell'Asse 2 min. 8 ore per progetto. Nell'asse 3 corso di alfabetizzazione da 24 a 50 ore; corso di aggiornamento da 24 a 100 ore.	Nell'Asse 2 max. 20.000 euro per Piano aziendale; max. 40.000 euro per Piani interaziendali. Asse 3: contributo max. 2.000 euro	Max € 30 fino a 5 lavoratori max € 24 tra i 6 e i 14 lavoratori max € 20 tra i 15 e i 20 lavoratori
----------------------	---	---	--	---	--	---

Tavola 2.11. FONDOPROFESSIONI

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/2007	Particolare attenzione verrà riservata ai Piani/progetti che propongono percorsi formativi tesi alla valorizzazione del ruolo femminile	Da uno a tre lavoratori dipendenti dello stesso Studio/azienda collegata tenute a versare lo 0,30. E' auspicata la partecipazione in affiancamento all'attività formativa anche di altre figure presenti nella struttura dove lavorano i partecipanti.	Piani/progetti corsuali, seminari ed individuali	Per attività corsuali: 16-40 ore Per attività seminariali: 4-8 ore	Importo per piano/progetto 50.000 euro. Per singolo intervento individuale 3.000 euro. Per le attività seminariali il costo massimo sostenuto dal Fondo è di 3.000€ (seminario di 4 ore), 5.000 euro (seminario di 8 ore)	Per attività corsuali: 25 euro (24 euro per progetti iterati)

Tavola 2.12. FONDO DIRIGENTI PMI

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/2007		Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato (in quest'ultimo caso purché abbiano un'anzianità di lavoro pari o superiore a 9 mesi)	Piani formativi aziendali, interaziendali, individuali (semplici o integrati)		24.000 euro per Piano Interaziendale 12.000 euro Piano formativo Aziendale Formazione individuale: 1.500 euro per iniziative di carattere trasversale; 1.900 euro per iniziative specialistiche; 8.000 euro per ciascuna azienda 600,00 euro per dirigente per l'analisi preventiva delle competenze e dei fabbisogni. 2.500 euro per il percorso formativo	
Avviso 1/2008		Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato (in quest'ultimo caso purché abbiano un'anzianità di lavoro pari o superiore a 9 mesi)	L'avviso 1/2008 annulla e sostituisce l'Avviso 1/2007 accorpando le risorse disponibili al mese di aprile 08. Piani formativi aziendali, interaziendali, individuali (semplici o integrati)		24.000 euro per Piano Interaziendale 12.000 euro Piano formativo Aziendale Formazione individuale: 1.500 euro per iniziative di carattere trasversale; 1.900 euro per iniziative specialistiche; 8.000 euro per ciascuna azienda 600 euro per dirigente per l'analisi preventiva delle competenze e dei fabbisogni. 2.500 euro per il percorso	

Tavola 2.13. FONDE.R

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo
Avviso 1/2007	Non meno del 20% dell'importo di ogni comparto è destinato a finanziare Piani formativi nell'ambito delle Regioni del Sud	Lavoratori occupati presso gli Enti beneficiari: -lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato compreso il part-time; -lavoratori assunti con contratto a tempo determinato compreso il part-time; -Lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; -Lavoratori religiosi	Piani formativi aziendali, a rete, territoriali, settoriali	Min. 8- max. 50 ore per corso		160 euro per ora di corso

2.2 Promozione dell'integrazione delle politiche e degli strumenti di sostegno comunitari e nazionali alla Formazione Continua

Le condizioni della coesistenza di diversi strumenti di sostegno alle iniziative di Formazione Continua e le strategie di integrazione (programmatica e operativa) per la costruzione di un sistema compatibile, complementare e coerente, sono da molto tempo al centro dell'attenzione. Il ritardo accumulato dal nostro Paese sul fronte della diversificazione degli strumenti (la gestione dei finanziamenti alle imprese da parte della bilateralità è relativamente recente), si riflette anche sulle strategie di integrazione. Se infatti, almeno sul fronte regionale (in particolare nel Nord e nel Centro), è relativamente diffusa la ricerca di coerenza tra le risorse FSE e quelle di provenienza nazionale (in particolare quelle della legge 236/93 e della legge 53/00) lo sviluppo dell'integrazione tra le risorse a disposizione delle amministrazioni regionali e quelle dei Fondi Paritetici è ancora allo stato embrionale.

All'accresciuta attenzione degli operatori sull'assenza di strategie, percorsi e strumenti di integrazione, non hanno fatto seguito, almeno fino ad ora, risultati pienamente soddisfacenti e soprattutto concretamente utilizzabili.

L'Accordo dell'aprile 2007 (tra il Ministero del Lavoro, le Regioni e le Parti Sociali) che intendeva porre le basi del *“sistema nazionale di formazione continua, progressivamente ordinato, non concorrenziale ma integrato”*, ha prodotto fino ad ora risultati parziali. Sul piano nazionale l'Accordo rimandava la sua concreta attuazione alle iniziative concordate nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale per la formazione Continua, mentre sui territori, alle intese tra le singole Regioni e le Parti Sociali di livello locale.

L'operatività dell'Osservatorio nazionale si è per ora limitata alla definizione delle sue caratteristiche organizzative interne, dei limiti delle sue attribuzioni, e del grado di coerenza verso terzi delle sue future determinazioni. La maggior parte degli sforzi sono stati indirizzati in sostanza nella ricerca di una *“autoregolamentazione”* che rispondesse simultaneamente all'esigenza di garantire una rappresentanza il più possibile ampia e diversificata e di produrre velocemente determinazioni operative condivise e quindi cogenti. Sul fronte locale si sono registrati invece i progressi più interessanti, anche se al momento limitati solo a poche Regioni. Alcune amministrazioni hanno infatti proceduto autonomamente alla stipula di intese con le Parti Sociali e con i Fondi Paritetici Interprofessionali. Le intese locali assumono come obiettivo prioritario l'armonizzazione e il coordinamento delle rispettive programmazioni. I contenuti sono ovviamente diversificati e rispondono alle esigenze emergenti nei diversi contesti in cui sono state prodotte. Gli accordi regionali fin qui stipulati (in Emilia Romagna, in Toscana, in Veneto e in Campania) e in via di stipula (nel Lazio) sono accomunati dall'esigenza di condividere e sistematizzare alcuni specifici ambiti declinando, con modalità diversificate e peculiari, forme e oggetti dell'integrazione che riguardano in particolare:

- le modalità per il coordinamento degli interventi formativi, in relazione alle diverse tipologie dei beneficiari, delle risorse da impegnare e degli strumenti di intervento;
- le modalità di sostegno ai lavoratori, alle imprese e ai territori per garantire pari opportunità nell'accesso alla formazione;
- la promozione di una offerta formativa qualificata e adattabile alle diverse esigenze;
- la definizione delle condizioni per il reciproco riconoscimento degli interventi formativi;

-
- le modalità operative per lo scambio reciproco dei risultati delle attività di monitoraggio e di valutazione degli interventi.

Vengono poi definite le modalità operative con cui si intendono perseguire le finalità, circostanziando metodi e articolazioni organizzative e promuovendo le prime sperimentazioni di programmazione integrata.

Da un punto di vista generale il fenomeno dell'integrazione segue simultaneamente tre binari distinti. Partendo dal livello locale si osserva:

1. un'integrazione locale di livello intra-istituzionale; ossia tra le singole amministrazioni regionali e quelle provinciali, secondo una logica che riguarda sia le risorse, sia la costruzione di servizi co-gestiti o riconosciuti reciprocamente (in questo senso lo sviluppo dei cataloghi dell'offerta è paradigmatica: all'interno delle esperienze delle singole regioni l'integrazione operativa è riferibile soprattutto alla diffusione della formazione a domanda individuale o dei voucher aziendali, come si è osservato soprattutto nelle Regioni del Centro-Nord);

2. un'integrazione locale di livello inter-istituzionale, ossia tra amministrazioni locali e altri soggetti che gestiscono risorse di sostegno (in particolare i Fondi Paritetici);

3. la definizione delle strategie a livello nazionale, ove vengono definiti i futuri sviluppi e i campi dell'integrazione, in particolare presso l'Osservatorio nazionale sulla Formazione Continua e nei suoi Gruppi di lavoro (sulle politiche di integrazione, sugli strumenti per le piccole e micro imprese, sul monitoraggio e sulla valutazione).

Tavola 2.14 - Caratteristiche salienti dei primi Accordi locali stipulati (aggiornamento al 20 novembre 2008)

	Firmatari	Temi specifici	Organismi/strutture operative	Provvedimenti derivati	Notazioni
Veneto	Regione; Articolazioni regionali di: Confindustria, Confapi, Federmanager, CNA, Confartigianato, Casartigiani, Federclai, Confcommercio, Confesercenti, ConfProfessioni, Confcooperative, Legacooperative, Confsaal, A.G.C.I., C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L..	L'Accordo richiama esplicitamente il sostegno integrato a target tradizionalmente considerati deboli (lavoratori over 45, micro imprese e PMI). Inoltre: a. Integrazione dei sistemi di monitoraggio per definire un quadro conoscitivo d'insieme; b. favorire la presenza in Regione di referenti di ciascun Fondo.	Osservatorio Regionale permanente finalizzato all'indirizzo, integrazione, monitoraggio e valutazione del "sistema regionale di formazione continua". Tra le sue funzioni vi è quella di proporre e promuovere la realizzazione di iniziative sperimentali, avviare processi di accreditamento e certificazione dei percorsi formativi , ma anche attività di indagine e di carattere formativo/informativo.		La Regione si avvale dell'assistenza tecnica dell'Isfol, soprattutto in seno all'Osservatorio.
Emilia Romagna	Regione; Parti Sociali regionali presenti nei Fondi sottoscrittori l'Accordo. L'Accordo potrà essere sottoscritto anche in fase successiva.	Tra le diverse tematiche: a. ricostruzione di un quadro conoscitivo d'insieme sul sistema di FC regionale; b. strutturazione di un'offerta di formazione lungo tutto l'arco della vita in grado di rispondere agli obiettivi definiti nel POR e negli altri indirizzi di programmazione delle FC (in questo ambito si richiama la necessità di sostenere l'adattabilità di soggetti deboli in un quadro di pari opportunità tra tutte le persone occupate); c. valorizzazione delle relazioni sindacali e della bilateralità; d. favorire la presenza di referenti dei Fondi presso la Regione.	Tavolo Tecnico Regionale per la Formazione Continua costituito dai firmatari dell'Accordo e da rappresentanti delle Amministrazioni Provinciali. Agisce in raccordo con l'Osservatorio Nazionale della FC. Il Tavolo tra le sue funzioni: ricostruisce il quadro conoscitivo dell'offerta regionale di FC, e soprattutto sviluppa raccordi e integrazioni rispetto a temi quali le qualifiche professionali, le prassi di piani formativi, il Sistema di Accreditamento Regionale, sistemi di Valutazione. Il Tavolo provvede a redigere report e annuali.		Notevoli enfasi viene data alle funzioni del tavolo tecnico regionale, che di fatto, in termini operativi, si fa carico delle strategie e dell'operatività di integrazione per un'ampia gamma di funzioni e servizi da integrare secondo una logica centrata sul lifelong learning e sullo sviluppo territoriale. Rilevante osservare come nel Tavolo siano presenti anche le Amministrazioni provinciali in quanto gestori dei fondi pubblici di FC

(segue Tavola 2.14)

<p>Toscana</p>	<p>Regione; Parti Sociali regionali presenti nei Fondi sottoscrittori l'Accordo (Si tratta delle parti che hanno data vita a Fondoartigianato, Fondimpresa, For.Te, FonTer, Fon.Coop.).</p>	<p>a.sperimentazione di forme di coordinamento finalizzate ad ampliare il ricorso da parte delle imprese degli strumenti di FC; b. realizzazione di interventi formativi a favore di target non coperti dai Fondi, a condizione di reciprocità di intervento dei Fondi stessi per i lavoratori dipendenti.</p>	<p>Tavolo di lavoro finalizzato a garantire politiche coerenti per costruire il sistema integrato, consentire un utilizzo ottimale delle risorse per qualificare l'accesso alla FC e realizzare una programmazione efficace in termini di competenza, competitività e capacità di innovazione.</p>	<p>Decreto (e successivo Avviso) n.1271 del 14 marzo 2007 finalizzato alla selezione ed il finanziamento di progetti di formazione continua finanziati in maniera integrata dal FSE OB.3 – Misura D1 – e dai Fondi Paritetici Interprofessionali. Con risorse FSE (1/3 rispetto all'importo complessivo) si finanziano imprenditori, disoccupati/inoccupati destinati all'assunzione, lavoratori atpici). Nello stesso piano con risorse dei Fondi si finanziano lavoratori dipendenti.</p>	<p>Le attività relative ai progetti integrati sono in via di conclusione.</p>
<p>Campania</p>	<p>Regione; Province; Organizzazione degli industriali</p>	<p>a. Estensione dell'accordo ad altri fondi; b.Sperimentazione di percorsi formativi per occupati attraverso integrazione di risorse; c. Monitoraggio e valutazione delle sperimentazioni da parte degli Organismi bilaterali.</p>	<p>Comitato di Indirizzo per la formazione continua</p>	<p>Delibera 703 del 24 aprile 2007: si fa riferimento, tra l'altro, a voucher aziendali, finanziati con risorse 236/93, che verranno erogati d'intesa con i Fondi Interprofessionali aderenti all'Accordo. L'Avviso che rende operativa la delibera non è ancora stato emanato.</p>	<p>L'Accordo della Campania può definirsi prototipo rispetto ad altri che si intende stipulare, sullo stesso modello, con altri comparti produttivi e relative organizzazioni di rappresentanza (parti datoriali, sindacali e bilaterali, come Fondi Paritetici Interprofessionali).</p>

(segue Tavola 2.14)

<p>Lazio</p>	<p>Regione; Parti Sociali regionali presenti nei Fondi sottoscrittori l'Accordo. L'Accordo potrà essere sottoscritto anche in fase successiva.</p>	<p>Tra le diverse tematiche: a. ricostruzione di un quadro conoscitivo d'insieme sul sistema di FC regionale; b. costruzione di un sistema di formazione continua (verso un modello di governance allargata) c. strutturazione di un'offerta di formazione lungo tutto l'arco della vita in grado di rispondere agli obiettivi definiti nel POR e negli altri indirizzi di programmazione delle FC (in questo ambito si richiama la necessità di sostenere l'adattabilità di soggetti deboli in un quadro di pari opportunità tra tutte le persone occupate);</p>	<p>Tavolo Tecnico Regionale per la Formazione Continua costituito dai firmatari dell'Accordo e da rappresentanti delle Amministrazioni Provinciali. Il Tavolo tra le sue funzioni: promuove iniziative sperimentali di coordinamento tra le programmazioni dei diversi soggetti, propone temi e priorità su cui far convergere la programmazione integrata, sviluppa raccordi e integrazioni rispetto a temi quali l'accreditamento e la certificazione dei percorsi regionali, ricostruisce il quadro conoscitivo e promuove specifiche indagini sulla domanda e sull'offerta regionale di FC.</p>		<p>Come per l'Emilia Romagna centrale sarà la funzione del tavolo tecnico regionale, che di fatto, in termini operativi, si fa carico delle strategie e dell'operatività di integrazione per un'ampia gamma di funzioni e servizi da integrare secondo una logica centrata sul lifelong learning e sullo sviluppo territoriale. Rilevante osservare come nel Tavolo siano presenti anche le Amministrazioni provinciali in quanto gestori dei fondi pubblici di FC</p>
<p>Marche</p>	<p>Regione; Province, Parti sociali rappresentanti dei settori industria, artigianato, agricoltura, commercio e turismo, CGIL CISL UIL Campania, Fondartigianato, FAPI, Fondimpresa, For.Te, Fon.Coop, Fon.Ter.</p>	<p>a. Estensione dell'accordo ad altri Fondi; b. Integrazione di risorse e strategie tra i diversi soggetti che gestiscono risorse per la FC; c. promozione di un eventuale Accordo finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dell'offerta di formazione per l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese, a valere sui fondi comunitari, nazionali, regionali e interprofessionali.</p>	<p>Comitato di indirizzo per la formazione continua, con lo scopo di promuovere e orientare l'attuazione delle azioni di formazione continua e garantire politiche coerenti per la costruzione di un sistema integrato di formazione continua.</p>		<p>La Regione si avvale dell'assistenza tecnica dell'Isfol, soprattutto come supporto al Comitato di Indirizzo.</p>

2.3 Il punto sulla Legge 236/1993

Il livello di risorse stanziato dal Ministero del Lavoro attraverso i provvedimenti 236/93 non ha subito significative flessioni negli ultimi anni, nonostante il sistema di sostegno alla formazione continua abbia visto, dal 2004, l'entrata in scena dei Fondi Paritetici Interprofessionali. Il meccanismo di finanziamento dei Fondi ha, semmai, consentito un importante incremento di risorse disponibili nei diversi territori. E ciò ha rappresentato, a seconda di come lo si osservi, sia un aspetto di novità rilevante e ricca di potenzialità, sia l'occasione di mettere a nudo problemi spesso strutturali che si traducono in una difficoltà di assorbimento delle risorse.

Considerando il quinquennio 2004-2008, la quantità di risorse messe a bando dalle Regioni ammonta a circa 386 milioni, a fronte di una disponibilità di 464 milioni da parte del Ministero del Lavoro nello stesso periodo (tab. 2.31). L'ammontare delle risorse non ancora "utilizzate" (circa 78 milioni) non è eccessiva anche in considerazione del fatto che l'ultimo provvedimento 236/93 risale al 2007 e non tutte le Regioni hanno provveduto ad emanare il relativo Avviso. A questo si aggiunga che la quantità di risorse rese disponibili sui territori dalle Regioni è andata crescendo proprio negli ultimi due anni, attestandosi rispettivamente a 108 milioni per il 2007 e 132 per il 2008: tale concentrazione è da ricondursi sia alla consistenza oggettiva degli ultimi due provvedimenti del Ministero del Lavoro (che assommano complessivamente a circa 350 milioni di euro²⁵), sia alle differenti dinamiche di impegno operate a livello regionale.

In molti casi si inseriscono in uno stesso Avviso risorse provenienti da diversi provvedimenti, risalenti ad annualità anche molto distanti nel tempo: ad esempio, la Puglia rende disponibili le risorse residue del 296/03 nel 2007 così come l'intero ammontare del 243/04, situazione analoga si riscontra per la Provincia Autonoma di Bolzano. Molto spesso in questo tipo di scelta è riscontrabile la presenza di politiche di intervento, concordate con le Parti sociali, tese ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili, focalizzando e concentrando gli interventi su specifici target, settori e territori o in concomitanza con situazioni o eventi di crisi.

In generale, si riscontra una sfasatura temporale nella dinamica di spesa tra Regioni del Nord e molte del Centro-Sud, situazione che ha un riscontro evidente anche nelle stesse erogazioni che il Ministero opera verso le Regioni a seguito degli impegni di spesa acclarati.

Sotto questo aspetto l'andamento della spesa da parte del Ministero degli ultimi decreti di finanziamento (D.D. 243/V/04, D.D. 107/SEGR/06, D.D. 40/CONT/I/07), è lo specchio delle difficoltà da parte delle Regioni del Centro Sud, che di fatto non richiedono, o lo fanno con molto ritardo, i contributi loro assegnati (Tab.2.31).

La mancata richiesta di risorse è in realtà riconducibile a diversi motivi:

- in alcuni casi vi è una oggettiva bassa consistenza di domanda di formazione, dovuta alle caratteristiche del territorio e ad un tessuto produttivo peculiare, quale è il caso della Regione Valle d'Aosta;
- altre Regioni, in particolare del Sud, risentono di una poco efficiente gestione nell'amministrazione della formazione continua che, rispetto ad altre tematiche come quelle inerenti il mercato del lavoro, viene spesso considerata marginale. Al contrario essa necessiterebbe di un'apposita organizzazione rispetto alla predisposizione di servizi di

²⁵ Il Decreto 40/07 ha raggruppato in sé le risorse di due annualità (2006 e 2007), determinando una più cospicua assegnazione di fondi rispetto ai precedenti provvedimenti.

supporto alla domanda e all'offerta e di una più efficace rete di comunicazione in grado di sensibilizzare imprese e lavoratori.

Tabella 2.31. - Quadriennio 2004-2007: i decreti 236/93 delle Regioni e relative risorse messe a bando in base all'anno di pubblicazione dei decreti

Regioni	Anno 2004		Anno 2005		Anno 2006		Anno 2007		Anno 2008		Risorse totali
	Decreti	Risorse in milioni	Decreti	Risorse in milioni	Decreti	Risorse in milioni	Decreti	Risorse in milioni	Decreti	Risorse in milioni	
Valle d'Aosta	<i>Residui</i> 30/00; 92/00; 511/01	0,285			<i>Residui</i> 296/0; 243/04; 107/06	0,390					0,675
Piemonte	296/03	4,120	243/04	4,141	243/04	1,000	107/06	11,210	40/07	15,225	37,223
	<i>Residui</i> 511/01	1,527									
Lombardia	296/03	10,540			243/04	12,326	107/06	29,006	40/07	30,000	86,326
	<i>Residui</i> 139/98; 51/99; 30/00	3,460					243/04	0,994			
Provincia di Bolzano					296/03	0,342	511/01 296/03	0,900 0,228	243/08	0,257	1,727
Provincia di Trento			243/04	0,593	107/06	1,181			40/07	1,719	3,523
					<i>Residui</i> 243/04	0,030					
Veneto	296/03	5,275	243/04	6,528	107/06	12,931			40/07	18,186	42,920
Friuli Venezia Giulia	296/03	1,235	243/04	1,557			107/06	3,139	40/07	4,334	10,265
Liguria	296/03	1,385	243/04	1,671	107/06	3,419					6,475
Emilia Romagna	296/03	4,770	243/04	4,740			107/06	11,415	40/07	7,916	29,841
	243/04	1,000									
Toscana	296/03	3,755	243/04	4,595			107/06	8,489			16,839
Umbria	243/04	1,001			107/06	1,857			40/07	2,754	6,387
	296/03	0,775									
Marche	296/03	1,096			243/04	1,944			107/06	3,000	6,509
					<i>Residuo</i> 296/03	0,469					

(segue Tab. 2.31)

Lazio	<i>Residui disimpegnati del 511/01</i>	1,500	296/03	3,910			107/06	11,802	40/07	18,503	40,929
			243/04	5,214							
Abruzzo	296/03	1,090									2,446
	243/04	1,356									
Molise	243/04	0,255									0,305
	296/03	0,050									
Campania	296/03	2,965	243/04	3,794			107/06	12,562	40/07	19,403	38,724
Basilicata					296/03	0,360					
Puglia			296/03	2,300					296/03 243/04	2,315	16,382
			243/04	2,928					107/06	8,839	
Calabria	296/03	0,825					107/06	3,129			10,428
	243/04	1,109					40/07*	5,365			
Sicilia			92/00	6,733	511/01	3,364					15,574
					296/03	2,320					
					243/04	3,157					
Sardegna	296/03	1,020			243/04	1,352	107/06	3,879			12,359
	<i>Residui 30/00 e 92/00</i>	0,080					40/07	6,028			
Totali		50,474		48,704		46,442		108,146		132,451	385,857

* Le risorse del D.40 potranno andare ad incrementare il bando delle risorse del 107/06

Fonte: elaborazione Isfol - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – su dati regionali.

Tabella 2.32.- Legge 236/99:somme impegnate ed erogate relative al D.D 243/V/2004

Regioni	Impegnato	Da erogare	Erogato
Valle d'Aosta	180.069,65	180.069,65	
Piemonte	5.141.384,30		5.141.384,30
Lombardia	13.326.883,50		13.326.883,50
Bolzano	726.360,79		726.360,79
Trento	622.699,81		622.699,81
Veneto	6.527.569,00		6.527.569,00
Friuli Venezia Giulia	1.556.716,55		1.556.716,55
Liguria	1.671.562,65		1.671.562,65
Emilia Romagna	5.740.885,37		5.740.885,37
Toscana	4.594.718,16		4.594.718,16
Umbria	1.001.802,89		1.001.802,89
Marche	1.944.180,47		1.944.180,47
Lazio	5.214.521,35		5.214.521,35
Abruzzo	1.356.171,12		Compensato*
Molise	254.778,39		254.778,39
Campania	3.794.087,76		3.794.087,76
Puglia	2.928.043,60		2.928.043,60
Basilicata	455.324,86	455.324,86	
Calabria	1.108.932,05		1.108.932,05
Sicilia	3.177.256,08		3.177.256,08
Sardegna	1.352.594,26		1.352.594,26
Totale	62.676.542,61	635.394,51	60.684.976,98

*Il Ministero ha trattenuto le risorse 236/99 pur essendo state impegnate dalla Regione, compensando precedenti erogazioni legate ad altri capitoli di spesa.

Fonte: elaborazione Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali

Per quanto riguarda l'analisi specifica degli ultimi due Decreti (D.D. 107/SEGR/06, D.D. 40/CONT/I/07) si nota una difficoltà a richiedere quanto attribuito dal Ministero da parte di numerosi Regioni, incluse una quota consistente di quelle del Centro- Nord.

Una delle cause va ricercata nel cambiamento della normativa rispetto ai passati provvedimenti, per cui l'erogazione dei pagamenti è vincolata, oltre che dalla presenza di una procedura di evidenza pubblica, anche dalla dimostrazione di impiego concreto delle risorse in relazione ai piani formativi approvati e alle relative graduatorie. Ciò ha comportato che alcune Regioni e Province Autonome, soprattutto del Nord, pur avendo emanato bandi, non hanno ancora raggiunto le condizioni previste per richiedere le risorse al Ministero.

A ciò si affianca indubbiamente anche una maggiore difficoltà di assorbimento della domanda, in tutti i territori, in considerazione della sempre più consistente e crescente quantità di risorse rese disponibili anche dai Fondi Paritetici Interprofessionali: non è difficile stimare che in alcune Regioni del Nord (in particolare Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna) nel biennio 2007-2008 si siano concentrate risorse a supporto della formazione continua di 2 o 3 volte superiori rispetto a quelle dei bienni precedenti: inoltre si tratta spesso di risorse che si rivolgono allo stesso platea potenziale di utenti.

Tabella 2.33. - Legge 236/93: somme impegnate ed erogate relative al D.D 107/segr/06

Regioni	Impegnato	Da erogare	Erogato
Valle D'Aosta	272.622,12	272.622,12	
Piemonte *	11.209.515,33		7.846.660,73
Lombardia	29.006.110,95		29.006.110,95
Bolzano	1.306.513,55	1.306.513,55	
Trento	1.181.301,29		1.181.301,29
Veneto*	12.931.339,27		11.734.574,38
Friuli Venezia Giulia	3.139.017,49	3.139.017,49	
Liguria	3.419.365,74		3.419.365,74
Emilia Romagna	11.415.913,45		11.415.913,45
Toscana*	8.588.148,76		6.320.654,81
Umbria*	1.857.583,13		1.857.289,58
Marche	3.581.614,54	3.581.614,54	
Lazio	11.802.220,11		11.802.220,11
Abruzzo	3.563.213,58	3.563.213,58	
Molise	719.857,69	719.857,69	
Campania	12.562.254,61	12.562.254,61	
Puglia	8.839.983,63	8.839.983,63	
Basilicata	1.295.415,89	1.295.415,89	
Calabria	3.574.691,95	3.574.691,95	
Sicilia	9.510.648,31	9.510.648,31	
Sardegna*	3.879.688,60		829.325,01
Totale	143.657.019,99	48.365.833,36	85.413.416,05

*Per alcune regioni il Ministero ha erogato solo il I anticipo

Fonte: elaborazione Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali

Tabella 2.34. - Legge 236/93: somme impegnate ed erogate relative al D.D 40/cont/07

Regioni	Impegnato	Da erogare	Erogato
Valle d'Aosta	364.532,70	364.532,70	
Piemonte	15.224.833,02	15.224.833,02	
Lombardia	40.264.412,73		40.264.412,73
Bolzano	1.729.227,30	1.729.227,30	
Trento	1.718.699,27		1.718.699,27
Veneto	18.185.838,65	18.185.838,65	
Friuli Venezia Giulia	4.333.596,26	4.333.596,26	
Liguria	4.529.680,63	4.529.680,63	
Emilia Romagna*	16.314.483,09		3.265.513,90
Toscana	12.559.927,94	12.559.927,94	
Umbria	2.754.393,25	2.754.393,25	
Marche	5.246.902,00	5.246.902,00	
Lazio	18.502.995,26		18.502.995,26
Abruzzo	5.160.171,42	5.160.171,42	
Molise	1.064.705,76	1.064.705,76	
Campania	19.403.013,28	19.403.013,28	
Puglia	12.522.784,72	12.522.784,72	
Basilicata	2.012.178,57	2.012.178,57	
Calabria	5.365.809,54	5.365.809,54	
Sicilia	14.288.966,30	14.288.966,30	
Sardegna	6.028.848,32	6.028.848,32	
Totale	207.576.000,01	130.775.409,66	63.751.621,16

*Per la regione il Ministero ha erogato solo il I anticipo

Fonte: elaborazione Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali

Al di là delle dinamiche finanziarie e dalla velocità di spesa, è interessante analizzare l'organizzazione dell'offerta di risorse sul territorio attraverso i comportamenti regionali così come si evincono dagli ultimi due Avvisi (tab. 2.35).

Complessivamente vengono stanziati maggiori risorse per i piani settoriali, territoriali e aziendali, mentre la formazione a domanda individuale, finanziata attraverso voucher (prevalentemente individuale e meno aziendale) rimane una prerogativa di quei territori che hanno strutturato già da tempo alcuni servizi di supporto ad hoc, come i cataloghi dell'offerta e in alcuni casi servizi di orientamento. Oltretutto la modalità individuale, oltre a esprimere una maggiore efficienza nell'assorbimento delle risorse, consente di costruire anche percorsi di formazione finalizzati alla qualifica e alla professionalizzazione dei lavoratori, indipendentemente dalle esigenze dell'impresa in cui lavorano.

Tabella 2.35 - La scelta delle Regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 236/93 (decreti 107/06 e 40/07) – Aggiornamento al 20 novembre 2008

Regioni e P.A.	D.D. 107/V/2006		D.D. 40/V/2007	
	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale
Valle d'Aosta	100%			
Piemonte	30%	70%	40%	60%
Lombardia	100%		75%	
Provincia di Bolzano				
Provincia di Trento	100%		100%	
Veneto	50%	50%		100%
Friuli Venezia Giulia	18%	82%	100%	
Liguria	80%	20%		
Emilia Romagna	50%	50%	36%	12%
Toscana	50%	45%		
Umbria	100%		100%	
Marche	83%			
Lazio	95%	5%	95%	
Abruzzo				
Molise				
Campania	67%	28%	90%	10%
Puglia	100%			
Basilicata				
Calabria	100%			
Sicilia				
Sardegna	54%	41%	54%	41%

Fonte: elaborazione Isfol - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua – su dati regionali, 2008

In questa direzione non è un caso che alcune Regioni (come ad esempio la Sardegna) abbiano deciso di stanziare una parte delle risorse dell'ultimo provvedimento per il progetto interregionale del Catalogo di Alta Formazione, accessibile attraverso voucher, ed essenzialmente rivolto ad un target di lavoratori con un livello di istruzione medio-elevata ed elevata.

Oltre che attraverso la formazione a domanda individuale, le condizioni di maggiore assorbimento delle risorse si riproducono nella capacità di integrare le risorse e le azioni dei diversi soggetti che agiscono sullo stesso territorio. Il processo di integrazione delle politiche di formazione continua, che ha tratto un impulso decisivo dall'Accordo Tripartito dell'aprile 2007 tra Ministero del Lavoro Parti sociali e Regioni e Province Autonome, sta producendo i suoi frutti se si considerano:

- gli Accordi di integrazione di livello regionale, formalizzati in sei Regioni, che prevedono l'attivazione di organismi in grado di orientare le strategie e le modalità di impegno delle diverse fonti di finanziamento inclusa la 236/93;

-
- l'individuazione condivisa tra Regioni e Parti Sociali di finalità, target e nuovi strumenti di incontro tra domanda e offerta di formazione che orientano gli obiettivi e gli indirizzi stessi contenuti negli Avvisi 236/93.

A tal proposito è interessante osservare come negli ultimi Avvisi, soprattutto alcune Regioni del Nord, a conferma di una capacità acquisita di lettura dei fabbisogni territoriali, individuino target non indicati tra i prioritari dal Ministero, tra i quali lavoratori con livelli e qualifiche professionali particolari, lavoratori dipendenti di piccole e micro-imprese (target indicato da numerose Regioni), donne over 40 e, in alcune aree con forte presenza di immigrazione (come Friuli Venezia Giulia e Lombardia), lavoratori stranieri.

Al di là delle esigenze peculiari delle realtà produttive, il rapporto tra Regioni e Fondi Interprofessionali all'interno dei provvedimenti 236/93, si è, a volte, concretizzato in iniziative dagli accenti diversi, in alcuni casi di segno quasi opposto; se alcuni provvedimenti danno priorità a piani e progetti presentati da imprese non aderenti ai Fondi o che non hanno avuto alcun finanziamento da essi, altre, nello specifico la Lombardia, stanziavano una parte delle risorse per piani cofinanziati dai Fondi Paritetici Interprofessionali.

Una simile difformità, al di là di situazioni in cui si è scelto un modello consapevole basato sull'alternatività dell'impiego delle risorse, può in parte legarsi anche ad un sistema di rapporti e relazioni bilaterali e trilaterali che trova difficoltà a concretizzarsi in raccordi integrativi.

Per un ulteriore dettaglio dei provvedimenti regionali si rimanda alle successive tavole di sintesi che illustrano le caratteristiche essenziali degli atti emanati

2.3.1 Le caratteristiche degli atti emanati dalle Regioni

Le Pagine seguenti evidenziano alcune caratteristiche dei Bandi emanati dalle Regioni in relazione agli ultimi Decreti del Ministero del Lavoro (107/2006 e 40/2007) attuativi della legge 236/1993.

In particolare vengono riportate informazioni circa:

- le risorse messe a bando
- le priorità (quando indicate);
- la tipologia di lavoratori coinvolti
- le tipologie, le modalità e le risorse dedicate ad ogni intervento
- la durata in ore degli interventi
- i contributi unitari previsti per i Piani formativi o per i voucher individuali
- il costo ora/allievo
- le modalità di certificazione dei percorsi di certificazione, se prevista.

NOTA TECNICO – METODOLOGICA

Con la terminologia "Tipologia prevista dal Ministero" si intendono i target prioritari (o le priorità generali) individuati di volta in volta dal Ministero del Lavoro, in particolare:

D.D. 107/2006 - Nelle procedure di evidenza pubblica le Regioni e le Province Autonome, in accordo con le parti sociali, definiscono le priorità e i destinatari dei voucher individuali con riferimento prioritario alle seguenti tipologie:

- a) I lavoratori inseriti nelle tipologie contrattuali previste dal Titolo V, dal Titolo VI e dal Titolo VII - Capo I - del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003. In tal caso il voucher deve essere richiesto nel periodo in cui il lavoratore è occupato con una delle tipologie contrattuali richiamate e deve essere utilizzato entro 12 mesi dalla sua concessione;
- b) I lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore ai 45 anni;
- c) I lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria.

D.D. 40/2007 - Nelle procedure di evidenza pubblica le Regioni e le Province Autonome, in accordo con le parti sociali, definiscono le priorità e i destinatari dei voucher individuali con riferimento prioritario alle seguenti tipologie:	
a)	Lavoratori coinvolti nei processi di mobilità, collocati in collocati in cassa integrazione straordinaria o comunque interessati dall'applicazione di provvedimenti in materia di ammortizzatori sociali;
b)	I lavoratori inseriti nelle tipologie contrattuali previste dal Titolo V, dal Titolo VI e dal Titolo VII - Capo I - del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003. In tal caso il voucher deve essere richiesto nel periodo in cui il lavoratore è occupato con una delle tipologie contrattuali richiamate e deve essere utilizzato entro 12 mesi dalla sua concessione;
c)	I lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore ai 45 anni;
d)	I lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria.

REGIONE VALLE D'AOSTA	
LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
Risorse	272.622,12 euro
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	Tutti i lavoratori
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani aziendali, pluri aziendali, settoriali e territoriali
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Piano aziendale max. 25.800 euro Piano pluri aziendale max. 103.200 Piani settoriali o territoriali tra i 50.000 e i 250.000 euro
Costo ora/allievo	

REGIONE PIEMONTE	
LEGGE 236/1993	D.D. 40/07
Risorse	6.124.833,02 euro
Priorità	67% Sostegno alla qualificazione delle risorse umane 30% Aree di cirisi
Tipologie di lavoratori coinvolti	Nel caso dei piani: - lavoratori impiegati in ruoli esecutivi e/o privi di livelli di qualificazione di base - lavoratori impiegati in ruoli di responsabilità e/o funzioni specialistiche compresi operatori non docenti di organismi di formazione; - quadri e dirigenti privati - lavoratori in cassa integrazione - lavoratori con contratto a tempo parziale e a tempo determinato, lavoratori a progetto ecc.
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani di formazione di iniziativa aziendale con modalità di intervento: corso strutturato o voucher formativo (riservato a piccole e medie imprese) nei seguenti ambiti prioritari - 30% aree di crisi - 70% sostegno alla qualificazione delle risorse umane. In quest'ambito le Province possono identificare specifiche priorità
Durata in ore degli interventi	Nel caso dei piani max. 60 ore e min. 16, solo per il voucher il min. è 8 ore
Contributi unitari	Stabilito dalle singole province
Costo ora/allievo	

REGIONE LOMBARDIA	
LEGGE 236/1993	D.D. 40/07
Risorse	30.000.000 di euro
Priorità	30% sul totale dei partecipanti di apprendisti limitatamente alla formazione aggiuntiva a quella contrattualmente prevista
Tipologie di lavoratori coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> - Tipologie previste dal Ministero - i lavoratori delle imprese private con meno di 15 dipendenti; - apprendisti limitatamente alla formazione aggiuntiva a quella contrattualmente prevista - lavoratori in stato di disoccupazione a seguito di ristrutturazione aziendale nonché in aree e settori di crisi supportate da accordi con le parti sociali; - donne over 40; - i lavoratori provenienti da Paesi non appartenenti all'Unione Europea
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	<p>Progetti Quadro E' facoltà degli operatori destinare fino al 20% del finanziamento approvato a voucher aziendali. Per i Progetti Quadro integrati con risorse dei Fondi Paritetici Interprofessionali potrà essere richiesto un finanziamento pubblico aggiuntivo di eguale importo a quello corrisposto dai Fondi, per un max. di premialità di 500 mila euro.</p>
Durata in ore degli interventi	Min. 8 euro
Contributi unitari	Per singolo Progetto Quadro almeno 1.000.000 di euro e non oltre 1.800.000 di euro Per i voucher max. 5.000 di euro
Costo ora/allievo	Max 150 euro

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	
LEGGE 236/1993	D.D. 40/07
Risorse	1.718.669,27 euro
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	Lavoratori assoggettati al contributo dello 0,30
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali, territoriali e settoriali: <ul style="list-style-type: none"> - 30% a titolo di riserva per imprese del settore delle costruzioni; - 70% tutti gli altri progetti I progetti approvati e non finanziati rientranti nell'Asse 1 Adattabilità del FSE relativi al bando del 14/12/2007 potranno entrare in graduatoria, con lo stesso punteggio qualora l'Ente produca delle integrazioni
Durata in ore degli interventi	Min. 24- Max. 200 ore per intervento
Contributi unitari	
Costo ora/allievo	

REGIONE VENETO	
LEGGE 236/1993	D.D. 40/07
Risorse	Le risorse previste dal DD (€ 18.185.838,65 di cui € 200.000 per il finanziamento di voucher di accompagnamento dei soggetti disabili) sono integrate con fondi regionali per un totale di risorse pari a € 19.980.838,65.
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	Categoria A: lavoratori dipendenti di imprese private (Fondi L. 236/93) Categoria B: lavoratori “ prioritari” di imprese private (Fondi L. 236/93) Categoria C: lavoratori autonomi. Soci lavoratori non dipendenti (Fondi regionali)
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Le risorse sono suddivise in due dispositivi: voucher aziendali (50%) e individuali (50%). I dispositivi sono disciplinati in base al destinatario dell’attività (Individuo o azienda) e alla tipologia di percorso (alfabetizzazione in area linguistica e/o informatica; aggiornamento)
Durata in ore degli interventi	Corsi di aggiornamento professionale: durata compresa tra 24 e 100 ore; Alfabetizzazione in area linguistica e/o informatica: durata compresa tra 24 e 50 ore
Contributi unitari	Corsi di aggiornamento professionale: € 1.500,00 per lavoratore; Corsi di alfabetizzazione in area linguistica e/o informatica: 700 euro per lavoratore. Spendibilità per l’azienda: € 30.000 Voucher di accompagnamento: limite di € 1.500 per intervento
Costo ora/allievo	Costo orario non superiore a € 75,00

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA	
LEGGE 236/1993	D.D. 40/07
Risorse	6.000.000 euro di cui 4.333.596,26 D.D. 40/07 e 1.666.403,74 su precedenti decreti
Priorità	E per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato e con i contratti di cui al D.lgs. 276/2003 con l’obiettivo di favorire i processi di stabilizzazione lavorativa e progetti formativi di alfabetizzazione della lingua italiana a favore di lavoratori dipendenti immigrati.
Tipologie di lavoratori coinvolti	- Imprenditori e lavoratori di imprese private; - Nuove forme contrattuali di cui D.lgs. 276/2003
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Progetti formativi 60% delle risorse a favore delle PMI; 40% delle risorse a favore delle grandi
Durata in ore degli interventi	Per i progetti formativi max. 80 ore
Contributi unitari	Per i progetti formativi max. 80.000 euro
Costo ora/allievo	Per i progetti formativi max. 180 euro

REGIONE LIGURIA	
LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
Risorse	3.536.987,76 divisi tra le Province - 80% per i piani aziendali, settoriali e territoriali e voucher aziendali (Linea di intervento A) - 20% iniziative a domanda individuale (Linea di intervento B)
Priorità	Nella linea di intervento A1 ogni provincia ha stabilito, nell'ambito delle PMI, dei settori prioritari
Tipologie di lavoratori coinvolti	Linea di intervento A: - A1 interventi di promozione di piani formativi aziendali, settoriali e territoriali con priorità per i piani riguardanti le PMI - A2 voucher aziendali con priorità per le imprese con meno di 15 dipendenti Linea di intervento B con priorità per le tipologie previste dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Piani monoaziendali max. 30.000 euro Piani pluriaziendali max. 100.000 euro Voucher max. 1.290 euro
Costo ora/allievo	

REGIONE EMILIA ROMAGNA		
LEGGE 236/1993	D.D. 40/07	
Risorse	2.650.000 euro sono andati in un bando integrato con il FSE (Asse Adattabilità, Inclusione sociale) per complessivi 10.200.000 euro	2.000.000 di euro integrati con risorse dell'asse Transnazionalità per complessivi 4.000.000 di euro per i voucher per il catalogo interregionale dell'alta formazione.
Priorità	Elementi di priorità: presenza di donne imprenditrici o che ricoprono ruoli manageriali; progetti che incentivino modelli organizzativi di conciliazione nelle imprese	
Tipologie di lavoratori coinvolti	Occupati	Occupati Lavoratori coinvolti in processi di mobilità o collocati in cassa integrazione o interessati da provvedimenti in materia di ammortizzatori sociali.
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi settoriali o territoriali	Voucher individuali
Durata in ore degli interventi		
Contributi unitari		Max. 5.000 euro
Costo ora/allievo		

REGIONE TOSCANA	
LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
Risorse	8.488.741,32 divisi per Provincia
Priorità	Nel caso dei voucher aziendali viene data precedenza ai voucher diretti a lavoratori non iscritti ad un Fondo Interprofessionale Paritetico
Tipologie di lavoratori coinvolti	Tutti i lavoratori
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	<ul style="list-style-type: none"> - 50% pei piani formativi settoriali, pluriaziendali, aziendali in materia di qualità e sicurezza - 15% per i voucher aziendali - 30% per i voucher individuali
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Per i piani settoriali e pluriaziendali max. 258.000 euro Per i piani monoaziendali max. 100.000 euro Per i voucher aziendali e individuali max. 3.000 euro
Costo ora/allievo	

REGIONE UMBRIA	
LEGGE 236/1993	D.D. 40/07
Risorse	Le risorse provenienti dal D.D. 40/07 (2.616.673,59) sono integrate in un bando con le risorse del FSE (Asse Adattabilità, Occupabilità, Capitale Umano)) e della Legge 53/00 per un totale di 7.500.000 euro.
Priorità	Settore siderurgico e settore meccanico
Tipologie di lavoratori coinvolti	Lavoratori occupati con priorità a lavoratori atipici; lavoratori con età superiore ai 45 anni; lavoratori con bassi livelli di istruzione. Tra i destinatari è escluso il personale occupato in imprese associate ai Fondi.
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi nell'ambito di reti di imprese su base territoriale, settoriale e tematica con priorità alle PMI
Durata in ore degli interventi	Percorsi formativi aziendali/interaziendali tra le 40 e le 80 ore.
Contributi unitari	Voucher: 2.000 euro Piani max. 100.000 euro
Costo ora/allievo	

REGIONE MARCHE	
LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
Risorse	3.000.000 di euro ripartite fra le Province
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Interventi formativi finalizzati ad accrescere le competenze dei lavoratori nel settore della sicurezza del lavoro
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	
Costo ora/allievo	

REGIONE LAZIO	
LEGGE 236/1993	D.D. 40/07
Risorse	12.489.521,80 euro sono andati a rifinanziare il bando SPRINTER
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	- Lavoratori inseriti nel tessuto produttivo della Regione Lazio; - lavoratori in “cassa integrazione” e lavoratori in mobilità; - tipologie previste dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Le azioni riguardano interventi formativi aziendali che abbiano come obiettivo la formazione e/o riqualificazione di soggetti per i quali la formazione sia propedeutica all’assunzione e/o alla stabilizzazione
Durata in ore degli interventi	Max. 600 ore per percorso formativo
Contributi unitari	
Costo ora/allievo	18 euro

REGIONE CAMPANIA	
LEGGE 236/1993	D.D. 40/07
Risorse	19.403.013,28 euro a) 12.611.958,63 euro per il finanziamento di piani formativi settoriali, aziendali e pluriaziendali; b) 3.880,602,66 euro per piani formativi settoriali, aziendali e pluriaziendali per lavoratori CIG; d) 970.150,66 per voucher aziendali ad integrazione del precedente provvedimento; e) 970.150,66 per voucher individuali ad integrazione del precedente provvedimento e riservati ai lavoratori inseriti nelle tipologie previste dal D.lgs 276/2003 Non ancora presenti i bandi
Priorità	Nella tipologia a) piani presentati da PMI o microimprese; piani che favoriscono l’integrazione dei sistemi di gestione aziendale, in particolare nella sicurezza Nella tipologia c) piani formativi approvati ma non finanziati nell’ambito di un fondo interprofessionale. Nella tipologia d) lavoratori delle microimprese o PMI con priorità alle imprese artigiane
Tipologie di lavoratori coinvolti	
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	
Costo ora/allievo	

REGIONE PUGLIA	
LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
Risorse	10.713.481,84 euro di cui: - € 8.839.983,63 del D.D. 107/06 - € 2.315.497,39 residui dei decreti 296/03 e 243/04
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	Lavoratori dipendenti Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o in stato di disoccupazione a seguito di ristrutturazione aziendale. Soggetti inoccupati o in stato di disoccupazione
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali, pluriaziendali, settoriali, territoriali, finalizzati all'assunzione
Durata in ore degli interventi	Nei piani per i lavoratori occupati max. 150 ore
Contributi unitari	Max. 250.000 euro per piano formativo Per i piani pluriaziendali max. 25.000 euro
Costo ora/allievo	15 euro

REGIONE SARDEGNA	
LEGGE 236/1993	D.D. 40/07
Risorse	4.050.363,60 euro
Priorità	Tipologie previste dal Ministero
Tipologie di lavoratori coinvolti	Lavoratori residenti nella Regione; diplomati o laureati; dipendenti di imprese che versano lo 0,30
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Voucher per l'accesso al Catalogo interregionale per l'alta formazione
Durata in ore degli interventi	Max. 150 ore
Contributi unitari	12.000 euro per voucher
Costo ora/allievo	13,5 euro

2.3.2 Il monitoraggio delle attività finanziate attraverso le risorse L.236/93

Dal 2003, con l'emanazione delle linee guida, le Regioni inviano al Ministero dei Rapporti regionali di monitoraggio, relativi agli interventi finanziati attraverso la Legge 236/93. Allo stato attuale non è possibile ricostruire in termini esaustivi il quadro complessivo degli interventi finanziati in quanto la situazione dell'invio dei rapporti di monitoraggio è molto diversificata a livello nazionale. In particolare, la maggior parte delle Regioni del Centro-Sud non ha mai inviato rapporti, mentre alcune Regioni, soprattutto del Centro-Nord, lo fanno abbastanza regolarmente, fornendo una mole di informazioni che rappresentano una fonte privilegiata per tracciare un quadro delle politiche pubbliche realizzate a favore dei lavoratori occupati.

L'analisi è stata impostata secondo lo schema delle linee guida, per ricostruire con il maggior dettaglio possibile le caratteristiche dei piani formativi finanziati e consentire una lettura trasversale, anche se parziale, dell'attuazione delle politiche finanziate con le risorse derivanti dalla L. 236/93.

Per poter descrivere il fenomeno, abbiamo dunque costruito una banca dati in grado di accogliere i dati provenienti dai monitoraggi regionali, utilizzando un modello logico di tipo relazionale che ha consentito di superare le differenze informative esistenti tra i diversi monitoraggi. La banca dati è stata struttura in modo da seguire il flusso di informazioni previsto nelle linee guida del monitoraggio. Le principali difficoltà incontrate possono essere sintetizzate in:

- *manca di informazioni.* Sostanzialmente i dati di sintesi erano presenti in tutti i rapporti, mentre più differenziata è la situazione dei dati di dettaglio sia delle imprese sia dei lavoratori. In quest'ultimo caso manca in media l'8% circa dei dati, le informazioni più carenti sono relative all'età e alla nazionalità. Va precisato che è stata operata la scelta di considerare i dati dei lavoratori formati in quanto la maggior parte delle amministrazioni ha fornito solo questo tipo di informazione. Diversa è la situazione dei dati relativi alle imprese: nel 50% circa dei rapporti erano presenti solo dati di concluso e nel 37% solo dati di approvato, mentre solo quattro rapporti fornivano informazioni di approvato e concluso
- *informazione aggregate.* Un altro problema riguarda le modalità di rilevazioni dei dati. In alcuni casi sono state fornite informazioni più aggregate rispetto allo schema delle linee guida, in particolare per quanto riguarda le variabili relative alla dimensione di impresa e l'età dei lavoratori. In linea di massima è stato adottato il criterio di inserire il dato nella classe centrale, che normalmente è anche quella più numerosa. In alcuni casi, invece, sono state fornite informazioni più disaggregate, soprattutto per i settori di attività, che però sono state agevolmente ricodificate utilizzando le classificazioni ATECO.
- *Informazioni prevalentemente qualitative.* Un Rapporto di monitoraggio non è stato inserito in quanto le informazioni, se pur rilevanti, mancavano dei dati quantitativi necessari ad ottenere una base informativa confrontabile.

Sono state analizzate le relazioni di monitoraggio delle Regioni indicate nella tabella sottostante, per le attività realizzate con i finanziamenti derivanti da otto diversi decreti emanati dal 2000 al 2007. L'analisi riguarda 24 rapporti di monitoraggio inviati dalle Regioni al Ministero del lavoro nel periodo compreso tra il 2004 e il 2008.

Tabella 2.36 –Rapporti di monitoraggio analizzati (per Regione e per Decreto di riparto)

Regioni	92/00	511/00	296/03	243/04	107/06	40/07
Emilia Romagna			X	X		
F.V.Giulia				X	X	X
Lazio		X	X	X	X	
Lombardia				X	X	
Piemonte			X	X		
P.A di Trento			X		X	
Puglia			X	X		
Sardegna			X	X		
Siciliana	X					
Toscana	X	X	X			
Umbria					X	
Veneto			X	X	X	

Fonte: Elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

La tabella sottostante fornisce una panoramica generale sulle caratteristiche delle iniziative finanziate (imprese, lavoratori coinvolti, ore di formazione realizzate) distinte per tipo di decreto di finanziamento.

Complessivamente sono state finanziati 27.957 piani formativi (il 40% circa con il DD 243/04), che hanno coinvolto 25mila imprese per un totale di 134mila lavoratori e sono state erogate quasi 2 milioni di ore di formazione.

Tabella 2.37 – Caratteristiche dei piani approvati e conclusi per decreti di riparto

Decreti	N. Piani Formativi		N. Imprese		N. Lavoratori		N. Ore di Formazione	
	Approvato	Concluso	Approvato	Concluso	Approvato	Concluso	Approvato	Concluso
92/00	5.752	5.167	1.371	1.299	21.568	19.181	564.726	484.693
511/01	1.628	1.488	528	472	8.396	7.727	138.533	126.990
511/01- 296/03- 243/04*	85	29	96	39	2.749	798	28.880	8.071
296/03	5.645	3.711	4.273	2.905	19.639	8.258	364.929	193.631
243/04	10.627	5.941	5.610	2.639	18.135	7.534	524.651	376.534
107/06	4.025	208	13.541	4.609	63.743	49.856	365.954	149.326
40/07	195	104	83	52	666	374	7.896	4.801
Totale	27.957	16.648	25.502	12.015	134.896	93.728	1.995.569	1.344.046

Nota: *Comprende un bando con finanziamenti relativi ai DD 296/03-243/04

Fonte: Elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Nell'attuazione dei decreti, le Regioni hanno privilegiato due tipologie di piani formativi: i piani aziendali e i piani individuali. Tralasciando i piani formativi individuali che tratteremo separatamente, è interessante notare come dei 4.672 piani finanziati, 3.839 sono stati di tipo aziendale con un coinvolgimento di 3.970 imprese (di fatto poco più di un'impresa per Piano). Non sembra delinearsi una tendenza delle imprese ad associarsi tra loro per svolgere attività di formazione. I piani individuali finanziati sono stati 23.285, hanno coinvolto il 18% dei lavoratori con 58 ore in media di attività formativa.

Tabella 2.38 – Caratteristiche dei piani approvati e conclusi per tipo di Piano formativo

Tipo di piano formativo	N. Piani Formativi		N. Imprese		N. Lavoratori		N. Ore di Formazione	
	Approvato	Concluso	Approvato	Concluso	Approvato	Concluso	Approvato	Concluso
Piani Aziendali	3.839	746	3.970	2.343	36.501	16.598	329.475	96.654
Piani Settoriali	696	621	3.951	1.521	26.242	22.769	100.518	75.984
Piani Territoriali	44	8	9.410	3.824	46.366	39.535	169.751	121.821
Altro	93		180		1.830		22.831	
Totale	4.672	1.375	17.511	7.688	110.939	78.902	622.575	294.459
Piani Individuali*	23.285	15.273	7.991	4.327	23.957	14.826	1.372.994	1.049.587
Totale	23.285	15.273	7.991	4.327	23.957	14.826	1.372.994	1.049.587

Nota: *Comprende i voucher individuali e aziendali

Fonte: Elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Nella distribuzione per classe dimensionale appare particolarmente elevata la percentuale di imprese di piccole dimensioni coinvolte nelle attività formative mentre è molto bassa la percentuale di medie e grandi imprese che utilizzano i Fondi per realizzare attività formative.

Tabella 2.39 – Distribuzione delle imprese per classe dimensionale

Classe dimensionale	Valori assoluti	%
1-9	4.485	32,1
10 -14	1.947	13,9
15 - 49	3.522	25,2
50 - 249	2.147	15,4
250 - 499*	979	7,0
500 e oltre	754	5,4
Dati non disponibili	149	1,1
Totale	13.983	100

Nota: *Comprende anche imprese con 250 e oltre

Fonte: Elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Un terzo delle imprese coinvolte in attività di formazione appartiene al settore manifatturiero, seguite dal terziario avanzato (11.1%) e dal commercio(10%).

Tabella 2.40 – Distribuzione delle imprese per settore produttivo

Settore	Valori assoluti	%
Agricoltura, caccia, silvicoltura	148	1,1
Alberghi e ristoranti	277	2,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	1.061	7,8
Attività finanziarie	241	1,8
Attività immobiliare, noleggio, informatica, ricerca, servizi avanzati	1.516	11,1
Attività manifatturiere	4.330	31,7
Commercio ingrosso e dettaglio, ripar. di autoveicoli	1.398	10,2
Costruzioni	749	5,5
Estrazione di minerali	26	0,2
Istruzione	45	0,3
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	1	0,0
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	225	1,6
Sanità e assistenza sociale	321	2,4
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	415	3,0
Altro	2.900	21,2
Totale	13.653	100,0

Fonte: Elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Sono stati coinvolti negli interventi formativi quasi 89mila lavoratori, la percentuale è pari al 54,9% fra gli uomini e al 45,1% fra le donne: si registra una differenza di cinque punti percentuali che emerge anche in altre indagini.

Tabella 2.41 – Distribuzione dei formati per genere

Genere	Valori assoluti	%
Femmine	40.055	45,1
Maschi	48.732	54,9
Totale	88.787	100

Fonte: Elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

La partecipazione dei lavoratori formati è del 64% per le classi di età comprese tra i 25 e i 45 anni mentre la percentuale degli over 45 non raggiunge il 19%, anche la percentuale degli addetti con meno di 25 anni (17%) è piuttosto bassa.

Tabella 2.42 – Distribuzione dei formati per classi di età

Classe di Età	Valori assoluti	%
15 - 19	3.367	3,8
19 - 24	11.681	13,2
25 - 29	17.032	19,2
30 - 34	25.067	28,3
35 - 44	14.911	16,8
45 - 49	8.478	9,6
50 - 54	3.906	4,4
+55	4.086	4,6
dati non disponibili	174	0,2
Totale	88.702	100

Fonte: Elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

L'analisi della distribuzione dei lavoratori formati per categorie professionali mette in evidenza l'indirizzo delle imprese: il principale gruppo coinvolto negli interventi è rappresentato dagli impiegati, con una percentuale superiore al 50%, seguiti dagli operai con il 36% e, da quadri con il 7,1%. La categoria "altro", che rappresenta il 4,3%, è composta in buona parte dai soci di cooperative.

Tabella 2.43 – Distribuzione dei formati per inquadramento

Inquadramento	Valori assoluti	%
Dirigente	1.481	1,7
Quadro	6.073	7,1
Impiegato amministrativo e tecnico	7.077	8,2
Impiegato direttivo	36.418	42,5
Operaio generico	17.368	20,2
Operaio qualificato	10.254	12,0
Altro personale generico	3.229	3,8
Altro	3.678	4,3
Non dichiarato	206	0,2
Totale	85.784	100

Fonte: Elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Quasi la metà dei lavoratori formati, ha un titolo di studio di scuola media superiore (pari al 45,6%), più del 20 % ha la licenza media, il 15% circa ha una qualifica professionale e una quota equivalente ha una laurea. Irrilevante è la quota di coloro in possesso di licenza elementare o nessun titolo.

Tabella 2.44 – Distribuzione dei formati per titolo di studio

Titolo di studio	Valori assoluti	%
Nessun titolo/licenza elementare	3.020	3,5
Licenza media	17.719	20,5
Qualifica professionale regionale	2.972	3,4
Qualifica tramite apprendistato	193	0,2
Diploma di qualifica professionale	332	0,4
Diploma di maturità o scuola media superiore	39.408	45,6
Diploma di Qualifica professionale (tramite Istituto professionale)	8.925	10,3
Diploma universitario	3.199	3,7
Dottorato di ricerca, master o specializzazione post-laurea	418	0,5
Laurea 4/5 anni	9.215	10,7
Laurea triennale	241	0,3
Master post-laurea triennale	189	0,2
Specializzazione tecnica superiore (IFTS)	9	0,0
Altro	649	0,8
Totale	86.489	100,0

Fonte: Elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Tra i lavoratori formati la quasi totalità è di nazionalità italiana (96,2%). Il 2,4% appartiene ad altri Paesi europei, mentre solo l'1,5% proviene da paesi con una consistente presenza di immigrati in Italia. Questo dato messo in relazione con il livello di inquadramento denota interventi formativi rivolti essenzialmente a categorie professionali non di basso profilo.

Tabella 2.45 – Distribuzione dei formati per nazionalità

Nazionalità	Valori assoluti	%
Italia	81.064	96,2
Altri paesi UE	1.070	1,3
Paesi europei extra UE	888	1,1
Africa	424	0,5
Asia	162	0,2
America	509	0,6
Altro	185	0,2
Totale	84.302	100

Fonte: Elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

La maggior parte degli interventi è stata dedicata a formare lavoratori con contratto a tempo indeterminato, questi, rappresentano, infatti, il 79.1%. In misura nettamente inferiore, pari al 10,5%, sono stati i lavoratori coinvolti in attività formative con contratto a termine, mentre i lavoratori formati appartenenti a tipologie contrattuali a progetto sono solo il 4,1%.

Tabella 2.46 – Distribuzione dei formati per tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	Valori assoluti	%
Cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria	327	0,4
Contratto a tempo determinato	8.619	10,5
Contratto a tempo indeterminato	65.081	79,1
Contratto di apprendistato	1.786	2,2
Contratto di inserimento lavorativo/ex Contratto di formazione	522	0,6
Contratto di lavoro intermittente/ex lavoro interinale	162	0,2
Contratto di lavoro Part-Time	1.150	1,4
Tipologie contrattuali a progetto o occasionale (ex co.co.co)	3.359	4,1
Altro	1.257	1,5
Totale	82.263	100

Fonte: Elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Box. 2.1 Il monitoraggio delle attività finanziate attraverso le risorse L.236/93: la sperimentazione in Puglia

All'inizio del 2008 nella Regione Puglia, è stato avviato un progetto sperimentale di monitoraggio delle attività realizzate a valere sui finanziamenti nazionali ed in particolare sulle risorse della L. 236/93.

Nella sperimentazione è stata realizzata un'applicazione per la somministrazione di un questionario informatizzato realizzato ad hoc e corredato di una guida on line, distribuita anche in formato cartaceo, per consentire una corretta compilazione delle informazioni richieste. Tale sperimentazione è stata impostata, nel rispetto delle linee guida emanate dal Ministero del Lavoro, in una logica di integrazione tra i diversi sistemi di monitoraggio esistenti (in particolare, i Fondi Paritetici Interprofessionali e il FSE) e, al tempo stesso, di valorizzazione delle peculiarità degli interventi di formazione continua, quali ad esempio i piani formativi e il sistema delle imprese. E' stata, inoltre, utilizzata una metodologia che consente di realizzare analisi combinate con i risultati delle indagini statistiche condotte da ISFOL e ISTAT a livello nazionale e comunitario.

Nell'attività di monitoraggio vengono rilevate una serie di informazioni relative alle caratteristiche dei piani formativi finanziati, dei lavoratori coinvolti e delle imprese beneficiarie degli interventi.

La rilevazione è stata avviata nel mese di maggio con la conclusione dei primi piani formativi, ed è ancora in corso. Tutti i 51 piani formativi avviati sono in fase conclusiva, di questi solo 21 hanno già inviato i dati di monitoraggio, e rappresentano la base dei dati analizzata in questo paragrafo (la banca dati è aggiornata al 13 novembre).

Nei 21 piani formativi conclusi sono state erogate 6.635 ore, pari a una media di 280 ore per piano. Il numero elevato di ore medie erogate può essere riconducibile al numero di progetti presentati (in totale 32), e alla molteplicità di argomenti trattati. Nella maggior parte dei progetti sono state considerate più tematiche formative; si tratta di percorsi formativi articolati su più contenuti: il 13% ha trattato una sola tematica, mentre quasi il 40% ha sviluppato gli interventi formativi con 2 o 3 tematiche. Più del 70% dei progetti ha trattato la sicurezza sul posto di lavoro, gli altri hanno riguardato l'informatica, lo sviluppo delle abilità personali ed altre materie specifiche quali tecniche e tecnologie di produzione.

A quest'ultima tipologia è stato destinato il 25% delle 6.535 ore erogate, (con una media di 51 ore), il 20% ha riguardato altre materie specifiche ed infine il 13% ha avuto come oggetto l'informatica e la sicurezza sul posto di lavoro. Rispetto a quest'ultima tematica, è interessante sottolineare che essa è stata sviluppata in quasi tutti i piani formativi e che in media sono state erogate 28 ore di formazione per progetto.

Le imprese coinvolte in azioni formative sono state 24. ed in linea di massima ogni Piano formativo è stato attuato in una sola azienda, con una media di 29 dipendenti di cui 14 donne.

Agli interventi formativi hanno partecipato prevalentemente imprese di piccole dimensioni (70% circa), anche se non è mancata la presenza di medie (17.4%) e di micro imprese (13%). Per quanto riguarda le grandi imprese non si registrano almeno in questa fase interventi formativi.

Agli interventi formativi hanno partecipato 287 lavoratori; la percentuale di coloro che ha fatto formazione rispetto al totale degli addetti risulta piuttosto elevata, pari al 44%. Nelle micro-imprese sono stati formati l'85.7% dei dipendenti mentre tale percentuale scende con l'aumentare della dimensione dell'impresa, registrando il 64% nelle piccole imprese, fino ad arrivare al 23.7% nelle medie imprese.

La distribuzione di aziende che ha partecipato ad interventi di formazione per settore produttivo evidenzia la forte prevalenza di imprese manifatturiere (30%), seguite dal commercio (22%) e dal settore sanità e assistenza sociale (17%). I settori che hanno dato maggiori opportunità di accesso ai corsi sono stati rispettivamente: il settore immobiliare (72%), il commercio (61%) e i servizi finanziari (53%).

Complessivamente sono stati formati 287 lavoratori delle 24 imprese monitorate, pari al 43% del totale dei dipendenti. La distribuzione di genere non presenta differenze nei lavoratori formati (maschi 50.5% vs femmine 49.5). Tale dato messo in relazione con la percentuale delle dipendenti donne sul totale (44.1%), ne evidenzia l'elevata presenza nei piani formativi finanziati in Puglia. In tal senso una possibile giustificazione potrebbe derivare dal fatto che si tratta di categorie professionali che tradizionalmente occupano più manodopera femminile.

Il gruppo occupazionale maggiormente coinvolto negli interventi formativi è rappresentato da impiegati amministrativi e tecnici (34.5%), seguiti da operai qualificati (33.4%) e operai generici (21.3%). Complessivamente oltre il 90% ha un contratto a tempo indeterminato, di cui il 20% part-time.

La distribuzione per età dei formati risulta abbastanza equilibrata: il 36.6% si concentra nelle classi al di sotto dei 35 anni, il 31.4% nella classe di età tra i 35 e 44 anni e il 32% negli over 45. Quasi la metà dei partecipanti ai corsi ha un titolo di studio di maturità (36.6%) o una formazione universitaria (9.8% laurea 4/5 anni e 2.8% laurea triennale), mentre il 38,3 ha una licenza media.

2.4 Il punto sulla Legge 53/00

Nel periodo tra il 2004 e il 2007 il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Economia hanno emanato 4 provvedimenti relativi alla Legge 53/00 per un complesso di circa 77 milioni di euro destinati alle due tipologie di formazione previste dalla normativa:

- Tipologia A - Progetti di formazione presentati dalle imprese che sulla base di accordi contrattuali prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro;
- Tipologia B - Progetti di formazione presentati direttamente dai singoli lavoratori.

La specifica analisi della dinamica delle erogazioni dal Ministero alle Regioni (a partire dal decreto interministeriale 136 del 2004) consente di focalizzare l'attenzione sulle difficoltà di spesa: sono, infatti, appena 43 i milioni che risultano erogati dal Ministero del Lavoro alle Regioni (tabelle dal 2.47 a 2.50). In particolare la quota scende drasticamente con i due decreti del 2007, dove si registra un trasferimento alle Regioni di circa 2,9 milioni a fronte degli oltre 30 impegnati. Naturalmente il meccanismo di trasferimento alle Regioni non implica che alcune di esse, in particolare tra le Regioni del Nord, non abbiano già emanato Avvisi, ma certamente le risorse non sono state ancora distribuite sul territorio.

Tabella 2.47 - Legge 53/00: impegnato ed erogato relativo al D.I. 136/V/04

Regioni	Impegnato	Da erogare	Erogato
Valle d'Aosta	189.023,22	189.023,22	
Piemonte	2.553.362,89		2.553.362,89
Lombardia	6.578.627,94		6.578.627,94
Bolzano	353.256,52		353.256,52
Trento	381.145,19		381.145,19
Veneto	3.269.172,15		3.269.172,15
Friuli Venezia Giulia	765.389,12		765.389,12
Liguria	858.351,36		858.351,36
Emilia Romagna	2.956.199,27		2.956.199,27
Toscana	2.327.154,77		2.327.154,77
Umbria	480.304,91		480.304,91
Marche	969.906,05		969.906,05
Lazio	2.423.215,76		2.423.215,76
Abruzzo	675.525,62		675.525,62
Molise	127.048,40	127.048,40	
Campania	1.837.553,64	1.837.553,64	
Puglia	1.425.421,03	1.425.421,03	
Basilicata	223.109,38		223.109,38
Calabria	511.292,33	511.292,33	
Sicilia	1.450.210,96		1.450.210,96
Sardegna	632.143,24		632.143,24
Totale	30.987.413,75	4.090.338,62	26.897.075,13

Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, 2008

Così come più volte analizzato negli anni, e per le diverse politiche di supporto alla Formazione Continua, si conferma il comportamento differenziato tra le Regioni del Centro-Nord da una parte e del Sud dall'altra.

Come si può osservare (tabb. 2.47 e 2.48) il Ministero del Lavoro non ha ancora erogato le risorse del 2004 a molte Regioni del Mezzogiorno, anche perchè alcune di queste ultime non hanno ancora emanato Avvisi.

Tabella 2.48 - Legge 53/00: impegnato ed erogato relativo al D.I. 349/V/04

Regioni	Impegnato	Da erogare	Erogato
Valle d'Aosta	44.379,96	44.379,96	
Piemonte	1.313.592,70		1.313.592,70
Lombardia	3.284.543,51		3.284.543,51
Bolzano	179.018,87		179.018,87
Trento	153.470,58		153.470,58
Veneto	1.608.784,56		1.608.784,56
Friuli Venezia Giulia	383.668,34		383.668,34
Liguria	411.973,31		411.973,31
Emilia Romagna	1.414.898,52		1.414.898,52
Toscana	1.132.414,17		1.132.414,17
Umbria	246.904,33		246.904,33
Marche	479.162,69		479.162,69
Lazio	1.285.170,85		1.285.170,85
Abruzzo	334.241,92		334.241,92
Molise	62.792,68	62.792,68	
Campania	935.090,81	935.090,81	
Puglia	721.645,58	721.645,58	
Basilicata	112.219,36	112.219,36	
Calabria	273.307,38	273.307,38	
Sicilia	783.066,49		783.066,49
Sardegna	333.360,36		333.360,36
Totale	15.493.706,97	2.149.435,77	13.344.271,20

Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, 2008

Tabella 2.49 - Legge 53/00: impegnato ed erogato relativo al D.I. 62/V/07 (Annualità 2005)

Regioni	Impegnato	Da erogare	Erogato
Valle d'Aosta	37.004,27	37.004,27	
Piemonte	1.238.770,44		1.238.770,44
Lombardia	3.047.965,25	3.047.965,25	
Liguria	424.240,04	424.240,04	
Trento	154.624,79	154.624,79	
Bolzano	144.900,37	144.900,37	
Veneto	1.377.274,64	1.377.274,64	
Friuli Venezia Giulia	363.584,45	363.584,45	
Emilia Romagna	1.288.604,02	1.288.604,02	
Toscana	1.030.534,12	1.030.534,12	540.737,08*
Umbria	233.458,57	233.458,57	
Marche	414.639,87	414.639,87	
Lazio	1.684.130,84	1.684.130,84	
Abruzzo	297.081,48		297.081,48
Molise	66.502,96	66.502,96	
Campania	1.152.368,95	1.152.368,95	
Puglia	776.129,74	776.129,74	
Basilicata	111.711,01	111.711,01	
Calabria	361.315,32	361.315,32	
Sicilia	928.335,99	928.335,99	
Sardegna	360.529,85		360.529,85
Totale	15.493.706,97	13.597.325,20	2.437.118,85

Nota: * I Anticipo

Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, 2008

Tabella 2.50 - Legge 53/00: impegnato ed erogato relativo al D.I. 110/cont/V/07 (Annualità 2006)

Regioni	Impegnato	Da erogare	Erogato
Valle d'Aosta	34.222,77	34.222,77	
Piemonte	1.206.743,46	1.206.743,46	
Lombardia	3.036.271,82	3.036.271,82	
Bolzano	147.748,55	147.748,55	
Trento	152.699,56	152.699,56	
Veneto	1.409.213,70	1.409.213,70	
Friuli Venezia Giulia	364.724,38	364.724,38	
Liguria	395.385,89	395.385,89	
Emilia Romagna	1.282.919,52	1.282.919,52	
Toscana	1.029.115,13	1.029.115,13	
Umbria	231.220,84	231.220,84	
Marche	425.873,69	425.873,69	
Lazio	1.619.327,60	1.619.327,60	
Abruzzo	305.399,12	305.399,12	
Molise	68.879,84	68.879,84	
Campania	1.190.066,37	1.190.066,37	
Puglia	780.174,89	780.174,89	
Basilicata	126.554,76	126.554,76	
Calabria	365.332,40	365.332,40	
Sicilia	941.299,85	941.299,85	
Sardegna	380.532,87		380.532,87
Totale	15.493.707,01	15.113.174,14	380.532,87

Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, 2008

Sulle motivazioni della difficoltà di impiego e di spesa delle risorse si è più volte sottolineato come sussista la compresenza di diverse cause. Nello specifico per le Regioni del Sud, vi è la difficoltà di organizzare l'offerta di formazione, in particolare, per quanto concerne la creazione dei cataloghi di formazione a supporto dei voucher individuali. Inoltre, l'impegno pressoché prioritario, e in alcuni casi esclusivo, delle politiche centrate sul contrasto alla disoccupazione, fornisce scarso appeal all'impiego di risorse, che per dettato normativo, possono essere esclusivamente destinate agli occupati. Le criticità evidenziate non sembrano regredire nel tempo, nonostante il Ministero del Lavoro, a partire proprio dal 2004, abbia previsto la possibilità di dedicare fino al 5% delle risorse disponibili, al fine di promuovere attività di informazione e diffusione rivolta direttamente ai target.

Non meno rilevante è anche la difficoltà, generalizzata, di impegnare le risorse per la tipologia A, che da sempre si è confermata come quella su cui tutte le Regioni hanno meno investito. In alcuni casi sono state individuate interpretazioni ed estensioni rispetto a quanto dettato dalla norma, traducendo la necessità di presentare piani *sulla base di accordi contrattuali che prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro*, in piani concordati per imprese che prevedano processi di ristrutturazione in senso lato. Si è trattato di un'interpretazione della norma, concordata dalle Amministrazioni con le Parti sociali, che è venuta incontro ad esigenze specifiche di territori e settori in difficoltà: situazione questa che, in previsione di una crisi dagli incerti contorni, può essere effettivamente rielaborata e valorizzata per i successivi provvedimenti. In questo ambito le Regioni prevedono di finanziare piani ad ampio respiro finalizzati al rilancio o all'innovazione della struttura produttiva, che si rivolgono sia a singole imprese sia a più realtà inserite all'interno di filiere; per tale motivo i costi complessivi dei piani possono arrivare fino a 270.000 euro per progetto (ad esempio in Toscana, o a 250.000 per il Lazio).

Quanto analizzato trova conferme (tab. 2.51) nella scelta che le Regioni hanno operato negli ultimi due decreti, con la prevalenza di stanziamenti a favore della tipologia individuale. Questa

tipologia si afferma soprattutto in quei contesti ove nel tempo è stato costruito un sistema di formazione a domanda individuale corredato da un catalogo dell'offerta – su base regionale o provinciale -, da servizi di informazione, da un supporto di orientamento e di analisi dei fabbisogni a disposizione dei richiedenti. Il voucher: colpisce, semmai, la forte discrasia nella possibilità che viene offerta ai singoli lavoratori in termini di valore del voucher, laddove si rilevano tetti massimi che possono variare da 1.400 euro (in Lombardia) a 4.000 (come il caso della Sicilia). Simili differenze sono riconducibili certamente alle caratteristiche dell'utenza e agli obiettivi che le Amministrazioni intendono raggiungere, ma anche all'assetto e alla diffusione delle offerte sul territorio, che finiscono per influenzare la scelta degli stessi parametri orari di costo da parte dei decisori.

Tabella 2.51. – La scelta delle Regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 53/00 (decreti 62/07 e 110/07) Aggiornamento al 20 novembre 2008

Regioni e P.A.	D.I. 62/V/2007			D.I. 110/V/2007		
	Tipologia A	Tipologia B	Attività di informazione	Tipologia A	Tipologia B	Attività di informazione
Valle d'Aosta						
Piemonte		95%	5%		95%	5%
Lombardia		95%	5%			
Provincia di Bolzano						
Provincia di Trento						
Veneto	95%		5%	95%		5%
Friuli Venezia Giulia	50%	50%				
Liguria						
Emilia Romagna	95%		5%	95%		5%
Toscana	25%	75%	5%			
Umbria		100%				
Marche						
Lazio	95%		5%			
Abruzzo		100%				
Molise						
Campania						
Puglia						
Basilicata						
Calabria						
Sicilia		86%				
Sardegna		100%				

Fonte: elaborazioni Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Nelle Regioni che hanno strutturato già da tempo un proprio sistema a domanda individuale (ad esempio il Piemonte) vengono emanate spesso direttive ad hoc per la formazione individuale in cui vengono indicate le caratteristiche dei percorsi formativi a catalogo. In molte realtà del Nord (Lombardia, Piemonte, Emilia Romagna e Veneto) la funzionalità e la continuità del catalogo viene assicurata anche attraverso l'impiego integrato di risorse nazionali e comunitarie, o come, nel caso del Veneto, regionali: si tratta indubbiamente di scelte che favoriscono la specializzazione e la continua qualificazione delle proposte messe a disposizione dall'offerta.

Nell'ambito del processo di delega alle Province, infine, viene spesso demandata al territorio la scelta sull'impiego delle risorse, sulle tipologie dei destinatari e sui parametri costo ora/allievo; in questi casi la Regione fornisce la cornice complessiva in cui si inserisce l'intervento, definendo

alcuni aspetti che garantiscano, in tutto il territorio regionale, analoghe condizioni di accesso per tutti i potenziali partecipanti, in particolare, imponendo un valore massimo al voucher (come è il caso dell'Emilia Romagna).

2.4.1 Le caratteristiche degli atti emanati dalle Regioni

Le pagine seguenti dettagliano ulteriormente alcune caratteristiche dei Bandi emanati dalle Regioni in relazione agli ultimi due Decreti Interministeriali (62/07 e 110/07) attuativi dell'articolo 6 della legge 53/2000.

In particolare vengono riportate informazioni circa:

- le risorse messe a bando
- le priorità (quando indicate);
- la tipologia di lavoratori coinvolti
- le tipologie, le modalità e le risorse dedicate ad ogni intervento
- la durata in ore degli interventi
- i contributi unitari previsti per i Piani formativi o per i voucher individuali
- il costo ora/allievo

Legge 53/00 - D.I. 110/07	
REGIONE PIEMONTE	
Risorse	18.156.743,46 euro nella direttiva per le azioni di formazione ad azione individuale così ripartite: - 1.206.743,46 del D.I. 110/07; - 8.550.000 del D.D. 40/07; - 8.400.000 del POR FSE 2007-2013 a valere sugli Assi Adattabilità e Capitale Umano Le risorse sono distribuite tra le Province
Priorità	Le province possono assegnare priorità ai lavoratori che non hanno ancora beneficiato di interventi o ad utenze definite nell'ambito dell'organismo concertativi locale
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori di imprese pubbliche e/o private se i buoni sono finanziati con le risorse della Legge 53/00
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Buoni di partecipazione per attività di formazione ad iniziativa individuale attraverso cataloghi
Durata in ore degli interventi	Max. 100 h
Contributi unitari	Max. 3.000 euro
Costo ora/allievo	Max. 10 euro

Legge 53/00 - D.I. 62/07	
REGIONE LOMBARDIA	
Risorse	11.154.362,14 euro provenienti dai D.I. 136/01, 349/04, 62/07
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori pubblici o privati
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Formazione a scelta individuale attraverso la predisposizione di due cataloghi (formazione trasversale e formazione settoriale) che saranno costituiti da corsi proposti da operatori accreditati Le risorse sono suddivise: - € 6.700.000 voucher relativi a corsi di aree trasversali; - € 4.137.736,66 voucher relativi a corsi di aree settoriali
Durata in ore degli interventi	Min. 30 – max. 120 ore
Contributi unitari	Voucher individuale min. 1.100 euro max. 1.400 € in base alla durata del corso
Costo ora/allievo	

Legge 53/00 - D.I. 349/04	
PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO	
Risorse	436.000 euro provenienti dal D.I. 349/04 e 243/04
Priorità	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori collocati in CIG ordinaria e/o straordinaria, e/o iscritti nelle liste di mobilità; - Lavoratori con più di 45 anni; - Lavoratori con basso titolo di studio - Lavoratori diversamente abili
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Occupati e/o disoccupati da almeno 3 mesi
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Voucher formativi. E' facoltativa la scelta dei corsi sul Catalogo
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Max. 1.500 euro
Costo ora/allievo	

Legge 53/00 - D.I. 62/07	
REGIONE VENETO	
Risorse	2.647.164 euro di cui: - 1.377.274,64 del D.I. 62/07; - 1.409.213,69 del D.I. 110/07
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori/trici occupati in imprese localizzate nel Veneto.
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Progetti aziendali e pluri aziendali: <ul style="list-style-type: none"> - progetti di formazione per il reinserimento dei lavoratori/trici durante e dopo il periodo di congedo parentale o di astensione obbligatoria; - progetti che consentano la sostituzione del lavoratori/trici che beneficiano del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali con altro lavoratore/trice; - progetti di formazione finalizzati all'attuazione di forme di orario di lavoro flessibile (da tempo pieno a tempo parziale, telelavoro etc.)
Durata in ore degli interventi	Progetto formativo aziendale min. 24 – max. 150 ore Progetto pluri aziendale max. 300 ore
Contributi unitari	Max. 22.500 euro per progetti formativi aziendali Max. 30.000 euro per progetti pluri aziendali
Costo ora/allievo	Max. 150

Legge 53/00 - D.I. 62/07	
REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA	
Risorse	383.584,45 euro del D.I. 62/07
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Tipologie indicate dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Le risorse sono distribuite in misura del 45% a progetti appartenenti alla Tipologia A) e del 55% a progetti della Tipologia B) Tipologia A) progetti: mono aziendali e pluri aziendali Tipologia B) Progetti di formazione individuale
Durata in ore degli interventi	Tipologia A) non superiore a 60 ore
Contributi unitari	Tipologia A) max. € 20.000 per impresa Tipologia B) contributo pubblico per progetto: € 4.000
Costo ora/allievo	Tipologia A) limite max. di € 150

Legge 53/00 - D.I. 62/07 e D.I.110/07	
REGIONE EMILIA ROMAGNA	
Risorse	Risorse pari a .2.400.000 (D.I. 62/07 e 110/07) trasferite completamente alle singole Province La Regione promuove con il 5% delle risorse attività di informazione
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Demandato alle Province
Durata in ore degli interventi	Demandato alle Province
Contributi unitari	Demandato alle Province
Costo ora/allievo	Demandato alle Province

Legge 53/00 - D.I. 62/07	
REGIONE TOSCANA	
Risorse	1.030.534,12 euro del D.I. 62/07: - 70% destinato al finanziamento di voucher finalizzati alla frequenza di attività di aggiornamento/qualificazione da parte di lavoratori occupati; - 25% per progetti aziendali/pluri aziendali di formazione continua legati a forme di riduzione/flessibilizzazione degli orari di lavoro; - 5% per attività di informazione/pubblicizzazione/orientamento Di cui messe a bando quelle per i progetti aziendali e pluri aziendali
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Occupati presso imprese private e pubbliche
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Max. 270.000 euro per progetto
Costo ora/allievo	

Legge 53/00 - D.I. 62/07	
REGIONE UMBRIA	
Risorse	Bando integrato con le risorse della L. 236/93 e del POR FSE 2007-2013 per complessivi 7.500.000 di cui: - 221.785,64 del D.I. 62/07
Priorità	Riserva pari al 50% delle risorse stanziata a favore delle donne
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori occupati di imprese che lavorano in unità produttive ubicate in Umbria
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Voucher formativi individuali
Durata in ore degli interventi	Tipologia A) non superiore a 120 ore Tipologia B) Parametri individuati dalle singole Province
Contributi unitari	Max. 2.000 euro per voucher
Costo ora/allievo	

Legge 53/00 - D.I. 62/07	
REGIONE LAZIO	
Risorse	1.667.289,53 euro del D.I. 62/07
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori collocati in CIG ordinaria e/o straordinaria, e/o iscritti nelle liste di mobilità; Lavoratori con contratti atipici Soci di cooperative iscritte a libro paga Titolari/soci delle imprese destinatarie non iscritti a libro paga, limitatamente alle imprese artigiane
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Progetti formativi connessi ad accordi contrattuali attraverso una riduzione o una rimodulazione dell'orario e dei tempi di lavoro per la riorganizzazione della filiera produttiva e per l'innovazione tecnologica.
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Max. 250.000 euro per progetto formativo
Costo ora/allievo	

Legge 53/00 D.I. 62/07	
REGIONE SICILIA	
Risorse	800.000 euro del D.I. 62/07
Priorità	<ul style="list-style-type: none"> - donne che ricoprono o si apprestino a ricoprire ruoli dirigenziali o comunque finalizzati allo sviluppo di carriera in aziende/ ruoli/ professioni nei quali sono sotto rappresentate; - soggetti fuori dai percorsi formativi da oltre 10 anni; - lavoratori atipici
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori imprese private
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Voucher formativi / borse di formazione
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Max. 4.000 euro
Costo ora/allievo	

2.5 La formazione dei lavoratori nel Fondo sociale europeo: un bilancio complessivo della programmazione 2000-2006

Il 2007 rappresenta per il Fondo Sociale Europeo (Fse) l'anno di avvio della nuova programmazione 2007-2013. Tuttavia l'implementazione dei programmi 2000-2006 si è protratta fino a giugno 2008, pertanto nel corso del 2007 le Amministrazioni regionali e centrali sono state ancora impegnate a spendere le risorse residue. I dati disponibili²⁶ consentono dunque, da una parte, di aggiornare al 2007 l'avanzamento della spesa e il numero dei beneficiari coinvolti nella formazione, dall'altra di proporre un bilancio pressoché definito dell'intero settennio.

Come si è già avuto modo di illustrare (cfr. rapporti anni precedenti²⁷), i finanziamenti di Fse destinati alla formazione continua rivolta ai lavoratori del settore privato sono quelli della specifica misura dei programmi regionali e nazionali (D1 per le regioni del Centro-nord e 3.9 per quelle del Sud). Tuttavia, il Fse ha finanziato la formazione continua anche come azione di sistema per il rafforzamento della Pubblica amministrazione (PA) e degli operatori dell'istruzione, della formazione e del governo delle politiche.

Complessivamente in Italia la programmazione di Fse 2000-2006 ha destinato alla formazione continua 1.870 milioni di euro, di cui 1.400 milioni per le regioni del Centro-nord e 470 milioni per le regioni del Mezzogiorno.

La spesa per la formazione continua

Se consideriamo nello specifico l'annualità 2007, le risorse spese nel nostro paese per la formazione continua ammontano complessivamente a 365 milioni di euro, di cui 220 milioni riferiti alle regioni del Centro-nord (Ob. 3) e 145 milioni alle Regioni del Mezzogiorno (Ob. 1) (tab. 2.52).

Tabella 2.52- Spesa in formazione continua per tipologia di progetto – anno 2007 (Centro-nord, Mezzogiorno, Italia)

Tipologia di progetto	Centro-nord	Mezzogiorno	Italia
Formazione continua per lavoratori d'impresa	154.652.288,21	108.056.585,53	262.708.873,74
Formazione continua in azioni di sistema	65.677.613,22	36.638.809,84	102.316.423,06
Totale	220.329.901,43	144.695.395,37	365.025.296,80

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

La componente di formazione continua rivolta agli occupati delle imprese private è decisamente preponderante, pari a circa 263 milioni, rispetto ad una spesa di 102 milioni per gli occupati della PA e degli altri organismi che contribuiscono al governo del sistema della formazione continua²⁸.

Rispetto all'anno precedente si osserva dunque un'impennata nella spesa per la formazione continua, imputabile al fatto che le Amministrazioni titolari di programmi sono tenute a spendere e

²⁶ I dati presenti nel sistema Monitweb dell'Igrue-RGS sono aggiornati al 31/12/2007.

²⁷ I progetti del Fondo sociale europeo riguardano sia gli occupati del settore privato sia quelli del settore pubblico: dei primi sostiene la capacità di adattamento alle nuove tecnologie ed ai nuovi mercati (formazione continua), dei secondi la crescita delle competenze per un migliore governo delle politiche del lavoro e della formazione e più in generale, in Ob.1, il governo delle politiche sostenute dai programmi comunitari (formazione in azioni di sistema), (Rapporto 2005).

²⁸ Si fa qui riferimento alla classificazione dei progetti Fse adottata in sede di monitoraggio nazionale, cfr. Isfol-Struttura nazionale di valutazione Fse, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fse 2000-2006*, Roma, 2002.

rendicontare le risorse di Fse entro il giugno del 2008 e che nel 2007 si è proceduto ai pagamenti di risorse impegnate negli anni precedenti. Tuttavia nel 2007 si conferma un'inversione di tendenza (già registrata l'anno precedente) rispetto ad un trend negativo che dal 2003 aveva caratterizzato l'andamento della spesa in formazione continua (tabb. 2.53, 2.54, 2.55).

Tabella 2.53 - Spesa in formazione continua per tipologia di progetto, in euro – 2000-2007 (Italia)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	1.270.561,36	34.432.581,91	164.177.677,56	245.914.430,02	224.289.140,61	178.062.418,25	173.405.169,67	262.708.873,74	1.284.260.853,12
Formazione continua in azioni di sistema	4.234.775,04	8.944.330,64	28.036.880,84	93.814.354,46	87.414.428,73	69.798.240,66	95.494.283,74	102.316.423,06	490.053.717,17
Totale	5.505.336,40	43.376.912,55	192.214.558,40	339.728.784,48	311.703.569,34	247.860.658,91	268.899.453,41	365.025.296,80	1.774.314.570,29

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Tabella 2.54 - Spesa in formazione continua per tipologia di progetto, in euro – 2000-2007 (Centro-nord)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	1.079.158,98	30.293.701,74	142.769.905,67	190.523.553,00	149.739.360,18	112.870.784,25	107.016.781,43	154.652.288,21	734.293.245,25
Formazione continua in azioni di sistema	364.636,83	5.207.885,38	18.497.641,94	39.157.340,65	64.893.863,26	41.330.863,96	61.450.064,41	65.677.613,22	296.579.909,65
Totale	1.443.795,81	35.501.587,12	161.267.547,61	229.680.893,65	214.633.223,44	154.201.648,21	168.466.845,84	220.329.901,43	1.030.873.154,90

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Tabella 2.55 - Spesa in formazione continua per tipologia di progetto, in euro – 2000-2007 (Mezzogiorno)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	190.594,23	3.186.372,23	15.980.899,97	54.588.841,52	56.354.374,66	52.210.247,43	49.790.405,76	108.056.585,53	340.358.321,33
Formazione continua in azioni di sistema	3.870.138,21	3.736.445,26	9.539.238,90	54.657.013,81	22.520.565,47	28.467.376,70	34.044.219,33	36.638.809,84	193.473.807,52
Totale	4.060.732,44	6.922.817,49	25.520.138,87	109.245.855,33	78.874.940,13	80.677.624,13	83.834.625,09	144.695.395,37	533.832.128,85

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Come già osservato, i dati disponibili consentono di stimare in maniera pressoché definitiva l'ammontare complessivo delle risorse che sono state spese per la formazione continua con riferimento alla programmazione 2000-2006. Si tratta di circa 1.774 milioni di euro, di cui il 72,4% destinato ai lavoratori del settore privato e la restante quota agli operatori pubblici della formazione continua o agli amministratori.

Va evidenziato come nelle Regioni del Centro-nord la formazione degli occupati del settore privato risulta decisamente più diffusa rispetto alle regioni del Mezzogiorno: se infatti le prime hanno dedicato circa il 71,2% delle risorse ai lavoratori delle imprese, per le seconde tale percentuale scende al 63,7%.

Ciò risulta coerente con la strategia di costruzione di capacità amministrativa e di governo del Quadro comunitario di sostegno dell'obiettivo 1 e si può dunque apprezzare lo sforzo svolto per l'utilizzo della formazione continua nelle azioni di sistema.

I beneficiari della formazione

Guardando ora ai beneficiari della formazione continua, nel 2007 i progetti cofinanziati hanno coinvolto circa 162mila lavoratori, di cui 132mila nelle regioni del Centro-nord e poco più di 30mila nel Mezzogiorno (Tab. 2.56). Il 66% risulta occupato nel settore privato.

Tabella 2.56 - Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto anno 2007 (Centro-nord, Mezzogiorno, Italia)

Tipologia di progetto	Centro-nord	Mezzogiorno	Italia
Formazione continua per lavoratori d'impresa	92.120	15.668	107.788
Formazione continua in azioni di sistema	40.157	14.602	54.759
Totale	132.277	30.270	162.547

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Complessivamente tra il 2000 e il 2007 in Italia sono stati coinvolti in formazione oltre 1,6 milioni di occupati, 1,3 milioni nel Centro-nord e 312.000 nel Mezzogiorno. Si è trattato nell'81% dei casi di lavoratori del settore privato, anche se le differenze territoriali acquistano un rilievo importante, come già evidenziato considerando l'investimento in termini finanziari. Nel Centro-nord la formazione continua per le imprese ha pesato per l'88%, a fronte del 49% delle regioni del Mezzogiorno (tabb. 2.57, 2.58, 2.59).

Tabella 2.57 Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto 2000-2007 (Italia)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	73.788	139.249	218.515	237.827	171.656	196.118	208.362	107.788	1.353.303
Formazione continua in azioni di sistema	23.076	9.485	48.942	45.954	27.398	26.264	79.598	54.759	315.476
Totale	96.864	148.734	267.457	283.781	199.054	222.382	287.960	162.547	1.668.779

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Tabella 2.58 - Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto 2000-2007 (Centro-nord)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	71.391	133.507	190.480	208.998	139.806	175.988	187.121	92.120	1.199.411
Formazione continua in azioni di sistema	7.351	8.399	24.380	14.580	8.529	7.583	46.169	40.157	157.148
Totale	78.742	141.906	214.860	223.578	148.335	183.571	233.290	132.277	1.356.559

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Tabella 2.59 - Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto 2000-2007 (Mezzogiorno)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	2.397	5.742	28.035	28.829	31.850	20.130	21.241	15.668	153.892
Formazione continua in azioni di sistema	15.725	1.086	24.562	31.374	18.869	18.681	33.429	14.602	158.328
Totale	18.122	6.828	52.597	60.203	50.719	38.811	54.670	30.270	312.220

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Nonostante non sia possibile costruire con rigore costi procapite a partire dagli aggregati di spesa illustrati²⁹, l'osservazione che le due componenti della formazione continua analizzate assumono una misura relativa notevolmente diversa analizzandole con i due diversi indicatori (spesa e beneficiari) conduce a ritenere che i costi procapite della formazione nelle azioni di sistema siano altrettanto notevolmente differenti da quelli sostenuti per la formazione degli occupati delle imprese.

Le caratteristiche dell'utenza

I dati disponibili sui destinatari coinvolti nella formazione continua nell'intero periodo di programmazione, consentono di delineare in maniera più precisa il target effettivamente intercettato dal Fse: si tratta in primo luogo di lavoratori con titoli di studio medio-alti, quasi il 50% possiede un diploma di scuola superiore e il 24,6% ha conseguito una laurea o un titolo post-laurea. Tra coloro che non hanno un diploma di secondo grado prevalgono i possessori della licenza media (15,1%) (tab. 2.60).

*Tabella 2.60 - Beneficiari per titolo di studio, 2000-2007
(Centro-nord, Mezzogiorno, Italia)*

	Centro-nord	Mezzogiorno	Italia
Nessun titolo- lic. Elementare	1,6	2,3	1,8
Licenza media	16,6	10,1	15,1
Diploma 3-4 anni	8,2	2,6	6,9
Diploma 5 anni	51,6	43,2	49,7
Post-diploma	2,2	1,0	1,9
Laurea e post-laurea	19,8	40,9	24,6
Totale	100	100	100

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

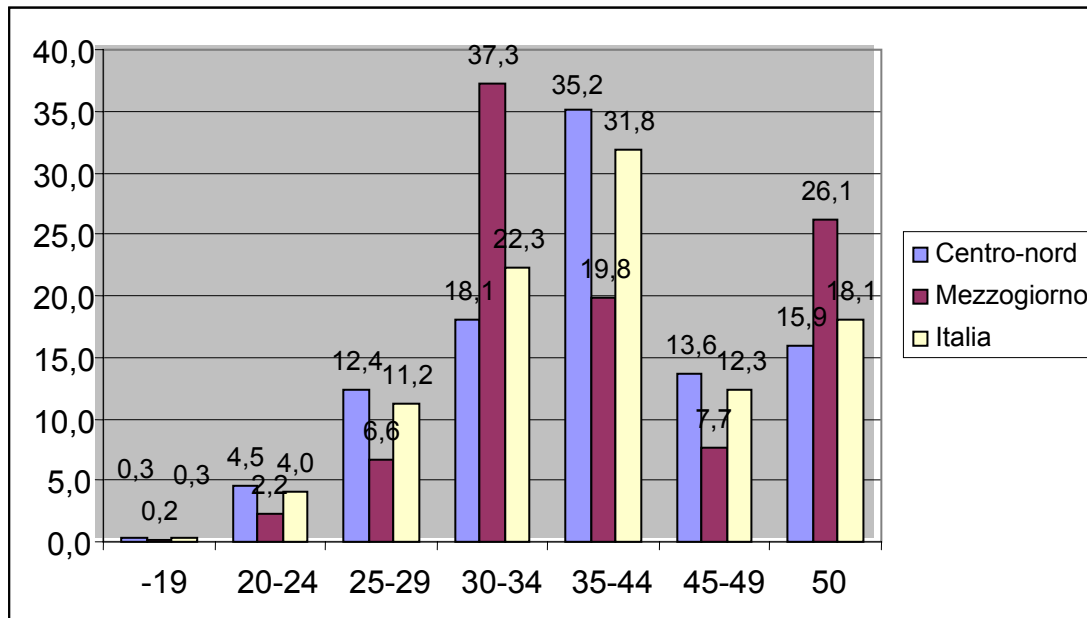
Il dettaglio di genere mostra come vi sia una prevalenza, anche se non netta, di uomini coinvolti in formazione rispetto alle donne (52,7% rispetto al 47,3%).

E' interessante evidenziare come il dettaglio territoriale fornisca elementi di particolare interesse: in primo luogo, il peso dei laureati o in possesso di titolo post-laurea è decisamente maggiore nel Mezzogiorno (40,9%), così come le donne occupate del Sud più frequentemente accedono alle possibilità di formazione rispetto alle lavoratrici del Centro-nord (54% rispetto al 45,8%). Questo ultimo dato può essere messo in relazione al fatto che la formazione continua all'interno delle azioni di sistema (che rappresenta in termini di beneficiari almeno la metà delle azioni cofinanziate nel Mezzogiorno) ha riguardato in larga misura gli operatori della formazione professionale e gli amministratori pubblici tra i quali la quota femminile è decisamente più elevata. Anche in termini di età, gli over 45 sono leggermente più numerosi al Sud, fenomeno che si spiega con quanto appena argomentato in merito al genere.

²⁹ La spesa qui considerata è un aggregato che comprende pagamenti effettuati dai soggetti attuatori dei progetti che vengono contabilizzati in momenti non necessariamente coincidenti con quelli della rilevazione dei beneficiari (cfr. definizioni di spesa, etc in A. Montanino (a cura di) *Tem e strumenti della formazione continua*, Rubbettino 2006).

In termini di classi di età, la concentrazione maggiore di lavoratori formati si osserva nella classe 35-44 anni. Tuttavia guardando al gruppo degli over45, che rappresenta uno dei target prioritari in ambito europeo, la partecipazione alla formazione continua riguarda solo il 30,4% a fronte del 65,3% degli occupati con un'età compresa tra i 25 e i 44 anni (Fig. 2.3).

Figura 2.3 - Beneficiari per classe di età, 2000-2007 (Centro-nord, Mezzogiorno, Italia)



Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Ciò conferma quanto già osservato in passato in merito al maggior coinvolgimento di un'utenza "forte" per caratteristiche anagrafiche e professionali, rispetto ad una platea di lavoratori "deboli" che il FSE era comunque chiamato ad intercettare.

Capitolo 3

L'evoluzione del diritto alla formazione continua nella contrattazione collettiva

3.1 Introduzione

Nel 2008 il confronto tra le Parti sociali è stato centrato, soprattutto, sulla riforma del sistema contrattuale vigente, definito dall'accordo del 23 luglio 1993. L'iniziativa è stata avviata da Cgil, Cisl e Uil, che hanno elaborato una piattaforma unitaria, nella quale si propone l'adozione di un sistema contrattuale unico per tutti i settori, pubblici e privati, che mantenga i due attuali livelli: nazionale e decentrato, razionalizzando il primo e ampliando e potenziando il secondo e che consenta la difesa del potere di acquisto per tutti i lavoratori. La proposta di Cgil, Cisl e Uil pone l'attenzione anche sul tema della formazione, riconoscendo nella formazione per l'accesso al lavoro, per la sicurezza sul lavoro e la professionalità, le priorità su cui intervenire, anche per contrastare la precarietà del lavoro. Particolare importanza è attribuita alla valorizzazione dell'esperienza della formazione continua e dei Fondi Paritetici Interprofessionali. La proposta sostiene, inoltre, la necessità di potenziare la capacità di contrattazione decentrata su alcuni temi specifici, tra i quali la valorizzazione della professionalità, attraverso la formazione permanente e la formazione su salute e sicurezza. Alla piattaforma presentata dal Sindacato ha fatto seguito una proposta della Confindustria e la successiva approvazione da parte della stessa Associazione datoriale, insieme a Cisl e Uil, di un documento di "Linee guida sulla riforma della struttura della contrattazione", che accoglie alcune richieste contenute nella piattaforma presentata unitariamente dai Sindacati, mentre su alcuni punti qualificanti propone soluzioni diverse, che non sono state condivise dalla Cgil. Nelle Linee guida gli aspetti relativi alla promozione della formazione continua non sono esplicitamente trattati; il documento si occupa invece del tema più generale dei servizi per i lavoratori, affidandone la gestione a nuovi Fondi paritetici bilaterali, la cui individuazione e successivo sviluppo sono assegnati ai Contratti collettivi nazionali.

Il 2008 è stato caratterizzato anche dal rinnovo di un numero rilevante di Contratti collettivi nazionali, molti dei quali erano giunti a scadenza da diversi mesi. L'esame delle disposizioni contrattuali contenute negli Accordi³⁰ di rinnovo e relative alla formazione dei lavoratori evidenzia

³⁰ Sono stati esaminati i seguenti Accordi (o ipotesi di Accordi) di rinnovo dei CCNL sottoscritti tra gli ultimi mesi del 2007 e il 2008: Quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (8 dicembre 2007); Imprese di assicurazione e personale dipendente non dirigente (17 settembre 2007); Addetti dell'industria privata gomma-plastica (4 luglio 2008); Addetti delle PMI gomma-plastica (5 marzo 2008); Addetti aziende Artigiane chimica, gomma, plastica e vetro (19 febbraio 2008); Addetti aziende artigiane ceramica, terracotta, gres e decorazione piastrelle (29 aprile 2008); Addetti industria metalmeccanica privata e dell'installazione d'impianti (20 gennaio 2008); Addetti piccola e media industria metalmeccanica e alla installazione d'impianti (25 gennaio 2008); Addetti aziende cooperative metalmeccaniche (20 febbraio 2008); Addetti aziende Artigiane metalmeccaniche e installazione d'impianti (27 febbraio 2008); Addetti industria tessile-abbigliamento (11 giugno 2008); Addetti aziende tessile- abbigliamento artigianato (10 gennaio 2008); Addetti lavanderie industriali (15 gennaio 2008); Addetti aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria (9 aprile 2008); Addetti imprese edili ed affini (18 giugno 2008); addetti delle PMI edili ed affini (1 luglio 2008); Addetti imprese edili cooperative e affini (24

come la spinta alla promozione della formazione continua si sia concentrata in particolare sui seguenti aspetti:

1. potenziamento della bilateralità contrattuale, allo scopo di dotare le parti sociali sia di strumenti di indagine e di analisi condivise sulla situazione economica dei settori e delle imprese e sui loro fabbisogni di professionalità e di formazione, sia della capacità di promuovere, a livello nazionale e territoriale, tutte le iniziative suscettibili di favorire la realizzazione di interventi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento dei lavoratori;
2. introduzione o ampliamento di uno specifico monte ore di cui i lavoratori possono fruire per la partecipazione ad attività di formazione continua;
3. inserimento, nei sistemi rinnovati di classificazione del personale, di criteri di valutazione delle competenze e delle conoscenze dei lavoratori per le progressioni di carriera e la conseguente introduzione della leva formativa come strumento per sviluppare le competenze necessarie all'avanzamento professionale;
4. rafforzamento dei sistemi di prevenzione e di sicurezza, con particolare riguardo alla formazione per la sicurezza sul lavoro;
5. previsione, soprattutto nei settori in cui risulta elevata la presenza di lavoratori stranieri, di interventi di formazione rivolti a questi ultimi, con particolare riguardo alla lingua italiana e alla sicurezza sul lavoro.

Le pagine che seguono illustrano le principali novità introdotte su questi aspetti dagli Accordi di rinnovo dei CCNL sottoscritti dalle parti sociali nel settore privato³¹.

3.2 La formazione continua nella bilateralità contrattuale

E' proseguita anche nel 2008 l'attività delle Parti sociali volta al potenziamento della bilateralità contrattuale. In diversi settori i Contratti collettivi nazionali hanno istituito o rafforzato gli organismi bilaterali, attribuendo ad essi nuovi o più ampi compiti anche in materia di promozione della formazione continua per i lavoratori. Le attività generalmente assegnate dai Contratti agli organismi bilaterali riguardano: l'analisi dei fabbisogni formativi; i rapporti con i Fondi Paritetici Interprofessionali e gli enti territoriali per la promozione di piani formativi; il monitoraggio della normativa in materia e delle politiche e gli interventi per la promozione della formazione continua; l'elaborazione di piani formativi e di altri interventi formativi, con un'attenzione specifica alle fasce più deboli dei lavoratori e alle esigenze di innovazione e di ristrutturazione/riconversione delle imprese.

Tra i diversi Contratti che prevedono il potenziamento della bilateralità contrattuale, anche in funzione della promozione della formazione continua, si possono citare il CCNL per l'industria

giugno 2008); Addetti aziende esercenti la produzione del cemento, calce e derivati, gesso e manufatti, malte e materiali base per le costruzioni, produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte (19 febbraio 2008); Addetti aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei (17 aprile 2008); Addetti aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali (28 maggio 2008); Ipotesi Accordo separato CCNL Addetti aziende del terziario, distribuzione e servizi (18 luglio 2008); Addetti imprese della distribuzione cooperativa (25 luglio 2008); Addetti aziende del settore turismo (27 luglio 2007).

³¹ Sono stato presi in considerazione anche Accordi di rinnovo sottoscritti negli ultimi mesi del 2007 di cui non si era potuto tenere conto nel precedente Rapporto al Parlamento. Non sono invece presi in considerazione gli Accordi sottoscritti nel settore pubblico.

metalmecanica; i CCNL per le lavanderie industriali e le industrie del tessile-abbigliamento e il CCNL per le imprese edili.

La principale novità contenuta nel recente Accordo di rinnovo del Contratto per l'industria metalmecanica in materia di bilateralità è l'abrogazione delle norme che istituivano l'Ente bilaterale nazionale di settore e la loro sostituzione con disposizioni che prevedono la creazione di un Organismo bilaterale nazionale, dotato di personalità giuridica autonoma rispetto alle parti e articolato in sezioni tematiche, di cui una dedicata alla formazione. La costituzione dell'Organismo bilaterale risponde all'esigenza di investire energie nella costituzione di una base di dati e di informazioni per definire efficaci iniziative di formazione, oltre che per promuovere le attività di analisi del mercato del lavoro, dell'andamento economico-produttivo dei settori e delle condizioni di lavoro. Infatti, l'Organismo, oltre ad elaborare annualmente un "Rapporto sull'industria metalmecanica" (compito in precedenza attribuito all'Osservatorio nazionale), potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti. Inoltre, sulla base delle decisioni assunte dalla Commissione paritetica nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato³², l'Organismo bilaterale sarà l'interlocutore di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti di settore per l'ambito metalmecanico. L'Organismo bilaterale, infine, dovrebbe promuovere lo sviluppo e l'attività delle Commissioni paritetiche territoriali per la formazione professionale³³, collaborando con queste ultime e su loro richiesta alla realizzazione di iniziative sperimentali sul territorio in materia di formazione. Su richiesta delle parti potranno essere promossi Organismi bilaterali a livello territoriale che opereranno in stretta collaborazione con l'Organismo bilaterale nazionale.

Il Contratto del 1999 per le lavanderie industriali ha previsto l'istituzione di un Ente bilaterale nazionale (EBLI), cui sono assegnate le seguenti funzioni: istituire e gestire l'Osservatorio nazionale del settore; promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione; promuovere, progettare e gestire iniziative in materia di formazione continua e di formazione e riqualificazione professionale. Si tratta di un Ente autonomo rispetto alle parti stipulanti il Contratto, dotato di terzietà operativa, che si finanzia, in base a quanto stabilisce il Contratto, con un contributo a carico sia delle aziende che dei lavoratori. L'ultimo accordo di rinnovo del CCNL per le lavanderie industriali istituisce presso l'EBLI lo "Sportello unico per l'azione formativa" allo scopo di informare, progettare e fornire linee guida finalizzate allo

³² La Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, prevista dal CCNL del 1994, si occupa di: monitorare la normativa vigente in materia di formazione professionale; individuare le specifiche esigenze formative del settore; promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore; operare in collegamento con Fondimpresa affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore; individuare iniziative e strumenti diretti ad agevolare l'accesso alla formazione delle fasce deboli, dei lavoratori a tempo determinato e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità; predisporre linee guida di indirizzo e di orientamento alle Commissioni territoriali per la formazione; sviluppare congiuntamente iniziative formative coerenti con i fabbisogni del settore.

³³ Le Commissioni territoriali si occupano di: monitorare la normativa vigente in materia di formazione; individuare le specifiche esigenze formative del settore; proporre interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria; promuovere la sperimentazione di iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza; promuovere attività di formazione a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che rientrano al lavoro dopo un periodo di congedo e, d'intesa con le Commissioni per le pari opportunità, interventi a favore delle donne; promuovere la collaborazione tra organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro e gli organi pubblici, al fine di favorire il reimpiego dei lavoratori in mobilità; proporre e favorire interventi formativi rivolti alle fasce deboli. Il CCNL prevede la costituzione di Commissioni per la formazione professionale anche nelle aziende che occupano più di 2.000 dipendenti con compiti di: verifica, a consuntivo, delle attività formative realizzate; valutazione della fattibilità di progetti di formazione continua in funzione delle esigenze aziendali; analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori.

svolgimento di tutte le azioni formative del settore. Allo Sportello è inoltre affidato il compito di predisporre un catalogo unico delle azioni formative che offrirà alle parti, in sede aziendale e/o territoriale, indicazioni sull'azione formativa più appropriata da adottare per tipologia e contenuti tra quelle disponibili (formazione continua, salute e sicurezza, sviluppo professionale, ecc.).

Nelle trattative per il rinnovo del Contratto tessile-abbigliamento-moda il Sindacato ha proposto, in analogia a quanto già previsto dal Contratto per le lavanderie industriali, di istituire un Ente bilaterale, dotato di autonomia operativa e finanziaria, che sostituisce l'Organismo bilaterale nazionale di categoria previsto dal Contratto del 2004. Quest'ultimo - che si attiva soltanto su richiesta di una delle parti stipulanti, cui spetta anche il finanziamento dell'attività richiesta - ha compiti di: studio e analisi su temi che interessano il settore e diffusione dei risultati; attivazione di rapporti con istituzioni e organismi (compreso Fondimpresa) preposti alla formazione dei lavoratori; promozione e progettazione di moduli formativi, anche a distanza e di progetti quadro per la formazione permanente; elaborazione di linee guida e promozione delle migliori pratiche formative; promozione di iniziative formative e attività di studio per sviluppare azioni positive a favore del personale femminile; ecc. La richiesta del Sindacato non ha trovato immediata attuazione nell'ultimo Accordo di rinnovo del CCNL tessile-abbigliamento-moda, nel quale tuttavia l'Associazione imprenditoriale di categoria ha espresso la propria disponibilità ad esaminare l'eventualità di costituire un Ente bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, soprattutto in relazione alla possibilità di ottenere finanziamenti per la realizzazione di specifici progetti formativi. L'Associazione datoriale ha posto come condizione che l'istituzione di tale Ente sia strumentale all'attività dell'Osservatorio nazionale e dell'Organismo bilaterale e sia stabilita la compartecipazione delle parti ai costi di costituzione e di gestione.

Nell'Accordo di rinnovo del CCNL per le imprese edili, le Parti hanno concordato l'avvio di un percorso per rendere il sistema formativo nazionale paritetico di categoria coerente e funzionale ai seguenti obiettivi:

- erogare servizi che forniscano un evidente e misurabile valore aggiunto per il settore;
- strutturarsi in modo funzionale e rispondente alle esigenze degli utilizzatori (imprese e lavoratori);
- avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo;
- favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro.

Pertanto le Parti hanno deciso di avviare un Progetto complessivo di riconversione del sistema Formedil³⁴, la cui redazione è affidata al Consiglio di Amministrazione del Formedil, che dovrà provvedervi entro la fine del 2008. Il Piano sarà successivamente trasmesso alle Parti sociali per la definitiva approvazione.

La stessa decisione di riorganizzazione del sistema degli enti bilaterali sarà adottata anche dalle associazioni sindacali e datoriali di categoria che hanno firmato gli Accordi di rinnovo dei CCNL per le PMI e le cooperative edili in occasione dell'effettivo riconoscimento della rappresentanza Aniem e della rappresentanza cooperativa in seno agli Organismi Formedil.

³⁴ Il sistema formativo nazionale dell'industria delle costruzioni è regolato dall'art. 90 del CCNL per le imprese edili e si avvale di un organismo centrale, il Formedil nazionale, delle sue articolazioni regionali, Formedil regionali e di una rete di Scuole edili dislocate nei territori provinciali. Il Formedil nazionale ha il compito di promuovere, attuare e coordinare su scala nazionale le iniziative di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale realizzate dalle Scuole edili.

Inoltre negli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese e le PMI edili, le parti hanno stabilito di:

- riconoscere al Formedil e alle Scuole edili un ruolo attivo nella gestione e implementazione del sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro. A questo scopo sarà istituita una Commissione tecnica paritetica che dovrà presentare un progetto per l'implementazione di un sistema efficace di Borsa lavoro nell'edilizia;
- riconoscere al Formedil un ruolo fondamentale per il rilancio dei piani formativi a livello nazionale, con l'obiettivo di garantire l'omogeneità dell'offerta formativa;
- potenziare il ruolo svolto dai Formedil regionali, completandone la costituzione (attualmente degli 11 Formedil regionali previsti soltanto 3 sono operativi) e razionalizzandone l'attività, anche mediante l'individuazione di meccanismi certi di finanziamento e la previsione di un sistema di controllo dei bilanci;
- assegnare alle Scuole edili nuovi compiti in materia di programmazione ed erogazione di interventi di formazione, soprattutto in materia di sicurezza e di aggiornamento. Gli interventi saranno rivolti sia ai dipendenti, sia agli imprenditori.

3.3 I dispositivi contrattuali per la promozione della Formazione Continua

Le principali novità in questo ambito sono contenute in alcuni accordi di rinnovo dei CCNL dei settori artigianato, assicurativo ed edile, nei quali si individua un monte ore che i lavoratori possono utilizzare per la partecipazione ad attività di formazione continua.

In particolare per quanto riguarda l'artigianato, gli Accordi di rinnovo hanno inserito un articolo che prevede un monte ore, pari a 20 ore annue (soltanto per le aziende metalmeccaniche artigiane le ore sono 25), per la partecipazione dei lavoratori di tutte le aziende ad attività di aggiornamento professionale. L'articolo stabilisce che una volta ogni tre anni il lavoratore potrà richiedere, concordandolo con il datore di lavoro, l'utilizzo delle ore previste per la partecipazione a corsi di formazione continua, la cui durata dovrà essere almeno doppia rispetto alle ore di permesso retribuito. Nel caso in cui la formazione sia svolta fuori orario di lavoro non sarà possibile prevedere oneri aggiuntivi per le imprese, mentre se l'intervento formativo viene finanziato con risorse pubbliche, la totalità delle ore di formazione è a carico dell'impresa. Le parti concordano nell'individuare in Fondartigianato lo strumento da utilizzare in via prioritaria per il finanziamento dei corsi di aggiornamento professionale.

L'ultimo Accordo di rinnovo del CCNL per le aziende di assicurazione individua, in aggiunta ad altre modalità di attuazione, un monte ore complessivo almeno pari a due ore annue (il precedente Accordo ne prevedeva una) per dipendente (ovvero un'aliquota di personale) da destinare a corsi di formazione. Una parte di questo monte ore deve essere destinato al personale interessato ai processi di mobilità. I corsi sono finalizzati sia a promuovere l'arricchimento professionale dei lavoratori e, in particolare, del personale femminile, per assicurare allo stesso pari opportunità di accesso alle diverse posizioni professionali, sia ad accompagnare i processi di mobilità, orizzontale e verticale. Possono infine essere organizzati corsi a carattere informativo volti a fornire una cultura assicurativa di base. L'Accordo stabilisce che i costi per la formazione siano a carico dell'Azienda, che i corsi siano svolti di norma durante l'orario di lavoro e che, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dall'Azienda non possano essere effettuati fuori dall'orario di lavoro per più del 50% del tempo. Le imprese sono tenute a rilasciare ai dipendenti, al momento della

risoluzione del rapporto di lavoro e su loro espressa richiesta, idonea documentazione che attesti la partecipazione ai corsi di formazione.

Negli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese, le PMI, le cooperative edili e gli edili artigiani, le Parti hanno concordato di sperimentare per due anni, dal 1° gennaio 2009, un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale dei lavoratori. A questo scopo ciascun lavoratore al primo ingresso nel settore riceverà, prima dell'assunzione in impresa, una formazione di 16 ore, di cui 8 finalizzate a fornire competenze di base per i neo assunti³⁵. L'impresa sarà tenuta ad effettuare la comunicazione di preassunzione alla locale Cassa edile con tre giorni di anticipo. La formazione si svolgerà presso la Scuola edile o direttamente in azienda su moduli formativi certificati dalla Scuola edile. Inoltre, entro la fine di settembre di ogni anno, i lavoratori interessati concorderanno con le Scuole edili territoriali un Progetto di Sviluppo Professionale, il quale prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte delle Scuole edili e un minimo di 48 ore annuali di formazione da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro. In una specifica dichiarazione a verbale contenuta negli Accordi di rinnovo, le parti si impegnano a realizzare, nell'ambito degli avvisi promossi dai Fondi Paritetici Interprofessionali di riferimento, nuove esperienze nel settore edile, al fine di garantire adeguati programmi di formazione per l'insieme dei lavoratori. Inoltre, sempre con riferimento alla formazione continua per i lavoratori del settore, i CCNL per le imprese e le PMI edili introducono la previsione di corsi di aggiornamento periodici specificatamente rivolti agli imprenditori edili.

Nell'articolo relativo al diritto allo studio del CCNL per il settore del cemento, le parti hanno previsto la possibilità, per i lavoratori che intendono frequentare corsi di formazione professionale correlati alle mansioni svolte, di ottenere permessi retribuiti commisurati ad un numero di ore pari alla metà del numero complessivo di ore del corso e in ogni caso non superiori a 80 ore complessive. Tali permessi, usufruibili anche in un solo anno, possono essere concessi per non più di una volta al singolo lavoratore. Può usufruire dei permessi retribuiti, compresi quelli per il diritto allo studio, il 3% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, ma non più di un lavoratore nelle aziende che occupino sino a 25 dipendenti.

Per quanto riguarda l'industria chimico-farmaceutica, nel novembre 2007 le Parti firmatarie del CCNL hanno sottoscritto un accordo quadro per la realizzazione dei piani di formazione continua previsti dal Contratto del 2006. Questo ha introdotto un monte ore complessivo di 3 giornate - di cui 1,5 giornate di riposi dovuti ai lavoratori per le festività soppresse e lavorate e per riduzioni di orario di lavoro e 1,5 finanziate dalle imprese - da dedicare alla formazione continua dei lavoratori. Il Contratto ha stabilito inoltre che le iniziative formative possono essere definite in appositi piani di formazione, pianificati con cadenza annuale, da realizzare attraverso:

- accordi tra le competenti strutture territoriali volti ad agevolare la realizzazione di azioni formative di interesse dei lavoratori e delle imprese, in particolare delle PMI;
- azioni concordate a livello aziendale a seguito di rilevazioni sui fabbisogni formativi, effettuate dall'impresa insieme alla RSU, con l'eventuale assistenza delle rispettive strutture territoriali.

Nell'accordo quadro del novembre 2007 le parti hanno individuato gli obiettivi prioritari cui potranno fare riferimento le iniziative formative concordate a livello aziendale e territoriale, ferma

³⁵ Le restanti 8 ore sono dedicate alla formazione obbligatoria per la sicurezza sul lavoro, come previsto dai Contratti in attuazione del D.lgs. 626/94 (si veda il par. 5 di questo capitolo).

restando la possibilità di integrare o completare gli obiettivi alla luce della specifica situazione aziendale e territoriale. Le priorità individuate sono due:

- migliorare i livelli di sicurezza e di salute sul lavoro e di tutela dell'ambiente (gli interventi in questo ambito devono essere aggiuntivi rispetto alle attività previste come obbligatorie dalla normativa vigente);
- accrescere la partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali, attraverso una migliore comprensione dei fattori che determinano lo sviluppo dell'impresa.

I costi per il finanziamento delle tre giornate di formazione (24 ore) sono da ripartire, come prevede il Contratto, in eguale misura tra datore di lavoro e lavoratori, salvo la possibilità di utilizzare i finanziamenti pubblici o le risorse provenienti da Fondimpresa.

Infine, si segnala che l'Accordo di rinnovo del Contratto tessile-abbigliamento-moda, pur non modificando l'articolo 66 sulla formazione continua previsto nel Contratto del 2004 (che stabilisce la quantità e le modalità di fruizione dei permessi retribuiti riconosciuti ai lavoratori per la frequenza di corsi di formazione continua³⁶), contiene una dichiarazione a verbale che impegna le Parti a promuovere, nell'ambito dell'Organismo bilaterale nazionale, una migliore conciliazione tra l'esigenza di estendere le iniziative formative ad una platea sempre più ampia di lavoratori e quella di garantire la continuità dei processi produttivi delle aziende, soprattutto piccole e medie. A questo scopo spetta alle parti definire modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.

3.4 La valutazione delle competenze per la progressione di carriera

Nel settore tessile-abbigliamento-moda sono state introdotte nei Contratti nazionali, o sono in fase di studio, importanti modifiche ai sistemi di inquadramento professionale, che inseriscono le competenze dei lavoratori tra gli aspetti di cui tenere conto nella valutazione sugli avanzamenti di carriera. In particolare, l'ultimo Accordo di rinnovo del Contratto per le lavanderie industriali ha definito un nuovo sistema classificatorio, che sostituisce l'inquadramento unico e si articola in aree professionali, moduli di area e profili professionali³⁷. La classificazione dei lavoratori nelle aree viene effettuata non soltanto in base ai profili, ma anche in relazione alle competenze professionali³⁸. In sostanza il nuovo sistema valuta le professionalità sulla base non soltanto delle mansioni svolte, ma anche del ruolo del lavoratore, tenuto conto dei seguenti requisiti: conoscenza, abilità, comportamenti organizzativi, polivalenza. Per ogni lavoratore all'atto dell'assunzione (sia a tempo indeterminato che determinato) viene predisposta una scheda-tipo, che contiene, nella prima parte, i dati anagrafici del lavoratore, la posizione lavorativa attribuitagli, con l'area e il modulo di primo inserimento, la descrizione dei requisiti richiesti (conoscenza, abilità, comportamenti

³⁶ I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che frequentano corsi di formazione correlati all'attività dell'azienda, o previsti in piani formativi ai quali l'azienda partecipa. I permessi possono essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro capite" per un triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso abbia una durata doppia rispetto al numero di ore richieste come permesso retribuito. Non possono assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti.

³⁷ Le aree professionali sono 4: operativa, qualificata, tecnica e gestionale, direttiva e gestionale. In ciascuna area sono compresi tre moduli: base, centrato, consolidato, tranne nella quarta che comprende soltanto il modulo centrato. I profili professionali, che nel precedente sistema erano cento, saranno ricondotti a 49 figure.

³⁸ Per competenza si intende la capacità, la preparazione e l'esperienza necessarie per compiere una data attività lavorativa, basata sui comportamenti organizzativi, sulla conoscenza e sull'abilità.

organizzativi, polivalenza) per ricoprire quel ruolo e la descrizione dei percorsi di sviluppo professionale che lo riguardano, con particolare riferimento alle azioni formative opportunamente predisposte. Nella seconda parte della scheda è riportata la valutazione dell'esito della formazione e/o dei percorsi di sviluppo professionale che hanno coinvolto il lavoratore. Il nuovo sistema di inquadramento consente al lavoratore di partecipare a specifici percorsi formativi che sono valutati ai fini dell'evoluzione di carriera, sia orizzontale che verticale. All'inizio di ogni anno, infatti, si svolgono a livello aziendale degli incontri tra la RSU e i rappresentanti dell'impresa per definire i fabbisogni formativi dei lavoratori e stabilire chi necessita di partecipare a percorsi formativi. La scelta del percorso è effettuata sulla base del catalogo unico delle azioni formative, predisposto dallo Sportello unico per l'azione formativa istituito presso Ente bilaterale di settore (EBLI). Il catalogo specifica il numero di ore di formazione teorica che sono necessarie per sviluppare le competenze richieste e i tempi entro i quali tale sviluppo deve avvenire. Per i profili più bassi la formazione è realizzata in affiancamento. Per gli altri profili la decisione di effettuare l'attività di formazione fuori o dentro l'orario di lavoro è demandata al negoziato tra azienda ed RSU. A conclusione dell'attività formativa l'azienda con parere motivato valuta le competenze acquisite, entro e non oltre tre mesi dalla conclusione del percorso formativo e decide l'inserimento del lavoratore nel modulo/area. La valutazione dell'azienda è oggetto di verifica da parte della RSU che potrà, in caso di disaccordo, aprire un contenzioso con l'azienda. L'RSU inoltre ha il compito di verificare e proporre l'avanzamento professionale dei singoli lavoratori. Il nuovo sistema classificatorio andrà a regime dal 1° luglio 2009 e la sua attuazione sarà seguita e monitorata, a livello nazionale, da una Commissione paritetica e, a livello aziendale, da appositi confronti tra aziende ed RSU, con il supporto delle strutture territoriali.

L'ultimo Accordo di rinnovo del CCNL dell'industria tessile-abbigliamento, pur confermando il sistema di classificazione del personale, riconosce che i cambiamenti organizzativi e tecnologici influiscono sulle prestazioni dei lavoratori e rendono sempre più importante l'apporto individuale all'attività lavorativa. Pertanto, le Parti convengono sull'utilità di verificare l'eventuale necessità di un aggiornamento dell'attuale sistema di inquadramento. A questo scopo il Contratto prevede l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica che, dopo avere analizzato i cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, proporrà alle parti l'adozione di nuovi criteri per il riconoscimento delle professionalità e la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ai lavoratori e acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione tecnica saranno proposte alle parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica del Contratto Nazionale.

Anche il recente Accordo di rinnovo del Contratto per il settore di produzione degli articoli ottici prevede l'istituzione di una Commissione paritetica nazionale che dovrà revisionare il sistema di classificazione del personale, articolandolo in aree professionali con diversi contenuti professionali e retributivi. L'Accordo stabilisce che nel sistema di inquadramento riformato siano introdotti nuovi criteri, tra i quali la competenza richiesta dall'azienda e acquisita dal lavoratore e la partecipazione dei lavoratori a specifiche iniziative formative. Si prevede che la Commissione incaricata della revisione del sistema di classificazione debba concludere il lavoro entro il 30 giugno 2009, mentre il nuovo sistema classificatorio troverà applicazione a partire dal 1° gennaio 2010.

Nel sistema di inquadramento professionale previsto dal Contratto collettivo nazionale per i dipendenti delle imprese di assicurazione concorrono alla formazione del giudizio professionale complessivo dei lavoratori, anche ai fini dell'avanzamento di carriera:

- la valutazione dei precedenti professionali;

- la valutazione del ruolo professionale, delle attitudini, delle competenze e delle responsabilità;
- la partecipazione ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Contratto assegna alle aziende il compito di fornire agli organismi sindacali aziendali informazioni sui principi generali utilizzati per gestire i processi di mobilità, con particolare riferimento all'utilizzo della formazione professionale, nonché per determinare gli eventuali avanzamenti professionali.

Nella piattaforma per il rinnovo del CCNL delle industrie metalmeccaniche, il sindacato aveva avanzato una serie di proposte per la riforma del sistema di inquadramento dei lavoratori. Nell'Accordo di rinnovo è stata accolta la richiesta di unificare le discipline normative relative ai lavoratori con qualifica di operaio, intermedio, impiegato; la cosiddetta "parificazione operai impiegati" è considerata dalle parti propedeutica alla riforma complessiva del sistema di inquadramento professionale. Questa, secondo quanto stabilisce l'Accordo di rinnovo, sarà invece oggetto di un negoziato tra le parti da sviluppare nel biennio 2008-2009. Nell'ambito del confronto le parti si impegnano a considerare, per la valutazione della prestazione lavorativa, le competenze professionali di specializzazione, nonché le capacità personali di tipo trasversale, utilizzando a questo scopo i criteri di valutazione proposti da Fiom, Fim e Uilm. Il termine per la conclusione del confronto fra le parti finalizzato alla definizione del nuovo sistema di inquadramento professionale è fissato per la fine di febbraio 2009. Le indicazioni contenute nell'Accordo di rinnovo per l'industria metalmeccanica relativamente alla riforma del sistema di inquadramento si ritrovano anche nei CCNL per le PMI e le Cooperative metalmeccaniche.

Anche nel settore energia-petrolio sono state introdotte delle novità nella gestione del sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL del 2002 e denominato C.R.E.A. Questo sistema pone l'accento sull'apporto professionale di ciascun lavoratore, valutato attraverso una griglia che prende in considerazione quattro fattori, di cui due oggettivi: complessità (esaminata in relazione alle difficoltà di esecuzione; alla gestione operativa e al contesto organizzativo) e responsabilità (per la quale si tiene conto dei seguenti aspetti: sicurezza persone/impianti; qualità ed esattezza dell'esecuzione; tempestività dell'esecuzione) e due fattori soggettivi: esperienza (gli aspetti considerati sono i seguenti: utilizzo di tecniche e procedure; capacità di adeguamento/adattamento; integrazione nei gruppi di lavoro; padronanza delle modalità operative) e autonomia (valutata sulla base dell'accuratezza dell'esecuzione; dell'orientamento al compito e della tempestività delle azioni). Il sistema è co-gestito a livello aziendale tra responsabile delle risorse umane e RSU. Le attività di apprezzamento, svolte dal supervisore e dal lavoratore interessato, avvengono in occasione di rilevanti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, della produzione e dell'apporto individuale. Il lavoratore può chiedere l'apprezzamento del proprio apporto professionale ogni due anni. L'esito dell'apprezzamento ha un effetto diretto sulla retribuzione e consente di progettare iniziative formative volte a migliorare le competenze dei lavoratori. Nell'accordo di rinnovo del CCNL energia-petrolio sottoscritto nel 2006, le parti hanno confermato la validità dell'approccio adottato nel 2002 e hanno convenuto sulla necessità di proseguire verso l'ulteriore valorizzazione dell'apprezzamento del contributo specifico del lavoratore, anche attraverso l'integrazione sistematica tra esperienza lavorativa e piani formativi. A questo scopo le parti hanno previsto l'istituzione di una Commissione paritetica che consenta di superare le difficoltà nella conciliazione tra il vecchio sistema dell'aggancio automatico e le innovazioni introdotte con il metodo C.R.E.A. I componenti la Commissione paritetica hanno sottoscritto, nel luglio 2007, un Protocollo di relazioni industriali sulla valutazione della professionalità, nel quale le parti hanno stabilito:

- di dedicare, nell'ambito dell'incontro annuale dell'Osservatorio nazionale di settore previsto dal CCNL, una sessione specifica all'andamento applicativo del sistema classificatorio;
- di dedicare, nell'ambito degli incontri annuali tra le aziende capogruppo e/o le loro aree di business e le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali di categoria, una sessione specifica, all'andamento del sistema classificatorio;
- di svolgere a livello territoriale incontri annuali in cui le aziende forniscano alle organizzazioni sindacali territoriali e alle RSU riferimenti quali/quantitativi sul personale delle singole unità produttive.

Il Protocollo prevede inoltre la promozione di iniziative formative e informative sul funzionamento del sistema di inquadramento professionale, rivolte al personale neo assunto, ai responsabili di linea e alle rappresentanze sindacali dei lavoratori, a livello territoriale e locale.

3.5 La formazione dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro

Molti degli Accordi di rinnovo esaminati ed, in particolare, quelli relativi ai settori chimico, metalmeccanico e dell'edilizia hanno introdotto delle disposizioni finalizzate a rafforzare i sistemi di sicurezza e di prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e di tutela della salute dei lavoratori. Questo obiettivo viene perseguito attraverso l'attribuzione agli organismi paritetici bilaterali del compito di promuovere iniziative di informazione e di formazione finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione e/o mediante la previsione di una formazione aggiuntiva a quella stabilita per legge rivolta a tutti i lavoratori o esclusivamente ai rappresentanti per la sicurezza.

L'ipotesi di accordo del CCNL per gli addetti all'industria della gomma-plastica prevede l'istituzione di una specifica sezione dell'Osservatorio nazionale dedicata alla sicurezza sul lavoro e all'ambiente, alla quale è assegnato anche il compito di elaborare linee guida per:

- la formazione di base e l'aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA);
- la formazione dei lavoratori per i quali la legge prevede una quota di formazione sui temi della sicurezza (apprendisti e contratti di inserimento).

Anche l'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica prevede che una specifica area tematica dell'Osservatorio nazionale sia dedicata ai temi della prevenzione degli infortuni e della sicurezza sul lavoro. In particolare all'Osservatorio è attribuito il compito di monitorare e analizzare l'andamento e le tipologie di infortuni sul lavoro, al fine di raccogliere i dati e le informazioni necessarie a promuovere progetti ed iniziative volte a diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione sull'intero territorio nazionale. A livello territoriale il citato Contratto aveva già assegnato alle Commissioni paritetiche per la formazione il compito di favorire la realizzazione di interventi formativi sperimentali in materia ambientale e sulla sicurezza. L'art. 27 del CCNL specificatamente dedicato all'ambiente di lavoro, igiene e sicurezza aveva già previsto l'obbligo a carico del datore di lavoro di: organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione; effettuare la valutazione di rischio e informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti. In relazione a quest'ultimo aspetto si chiedeva in particolare al datore di lavoro di provvedere affinché:

- i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione dei rischi e della gestione delle emergenze fossero adeguatamente formati, consultando, in merito all'organizzazione della formazione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- ciascun lavoratore in occasione dell'assunzione, del trasferimento, del cambiamento di mansione o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, sostanze o preparati pericolosi ricevesse una formazione adeguata in materia di sicurezza e salute. La formazione doveva essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'emergenza di nuovi rischi.

L'ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica sottoscritta nel 2008, oltre a riproporre i citati obblighi a carico del datore di lavoro, prevede che le parti in sede aziendale, ovvero gli Organismi Paritetici territoriali possano concordare per gli RLS progetti formativi di durata superiore a quella stabilita dalla normativa vigente; la stessa Ipotesi amplia inoltre i doveri del datore di lavoro cui spetta l'informazione periodica dei lavoratori, sentiti gli RLS, sui temi della salute e della sicurezza, con particolare riferimento alle tipologie di infortunio ricorrenti e alle misure di prevenzione previste, nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.

Nel settore edile, gli Accordi di rinnovo del 2008 hanno previsto il rafforzamento del sistema della sicurezza in edilizia, e, in particolare, degli organismi bilaterali per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro e della formazione per la sicurezza sul lavoro. In particolare i rinnovi dei CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese e delle PMI edili hanno introdotto l'obbligo di partecipazione per gli operai, prima della loro assunzione, ad un corso di formazione di 16 ore complessive, di cui 8 ore finalizzate allo sviluppo delle competenze di base necessarie ad esercitare l'attività lavorativa nel settore edile, a cui si aggiungono 8 ore di formazione sui temi della prevenzione dagli infortuni e della sicurezza sul lavoro. Negli stessi Accordi le Parti sociali hanno convenuto sulla necessità di istituire per i neo imprenditori corsi di formazione in materia di sicurezza. Finalità e funzionamento del sistema formativo per gli imprenditori saranno definiti da un'apposita Commissione, che dovrà anche studiare eventuali misure premiali per le imprese che partecipano a questi corsi. Infine, i citati Accordi di rinnovo stabiliscono di potenziare il ruolo della Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT) e di rendere pienamente operativi i suoi Comitati paritetici territoriali (CPT). In particolare alla Commissione nazionale sono affidate funzioni di indirizzo, controllo e coordinamento dei Comitati paritetici territoriali e di interrelazione con gli altri Organismi nazionali competenti in materia di sicurezza e prevenzione.

L'Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei prevede che le parti possano decidere la costituzione di Comitati Paritetici Provinciali, cui affidare i seguenti compiti:

- orientamento e promozione di attività formative per i lavoratori;
- verifica dei fabbisogni di formazione nei territori, in relazione all'attuazione della normativa su prevenzione e sicurezza sul lavoro, e comunicazione ai soggetti interessati;
- promozione di interventi di informazione e di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione della formazione dei responsabili per la sicurezza, attraverso la predisposizione di specifici moduli formativi;

- elaborazione di progetti di formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, sulla base delle linee articolate dal Comitato paritetico nazionale, e realizzazione degli stessi progetti, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti territoriali, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario.

3.6 La formazione dei lavoratori stranieri

Negli Accordi di rinnovo dei CCNL esaminati si prevede di sviluppare la formazione dei lavoratori stranieri, soprattutto attraverso l'attivazione di corsi finalizzati alla conoscenza della lingua italiana, e la promozione di utilizzo di permessi ai lavoratori per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti.

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria della gomma plastica attribuisce all'Organismo bilaterale nazionale per la formazione il compito di valutare le problematiche riguardanti la formazione professionale in relazione all'inserimento lavorativo di stranieri. Inoltre, le aziende sono chiamate a favorire la partecipazione dei lavoratori stranieri a corsi di lingua italiana per migliorare l'integrazione e la prevenzione antinfortunistica.

Il Rinnovo del CCNL per gli addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche e l'ipotesi di accordo del CCNL per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti stabiliscono il diritto dei lavoratori stranieri alla frequenza di corsi di lingua italiana, attraverso un ammontare totale di permessi retribuiti, comprensivo delle prove di esame, di 250 ore in tre anni.

Negli Accordi di rinnovo dei CCNL terziario distribuzione servizi turismo le Parti, prendono atto del crescente rilievo nel settore assunto dall'occupazione dei cittadini stranieri e concordano di promuovere per questi lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca, iniziative, a livello nazionale, territoriale e aziendale, finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità e alla formazione. A tale proposito gli Accordi prevedono che i lavoratori possano usufruire delle 150 ore di permesso retribuito per la partecipazione a corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici, nonché a corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di diplomi universitari o di laurea e di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Gli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese e le PMI edili assegnano un ruolo attivo al Formedil e alle Scuole edili per la formazione dei lavoratori migranti. In particolare è assegnato al Formedil il compito di affrontare i problemi connessi alle differenze linguistiche e culturali e all'integrazione socio-lavorativa degli stranieri attraverso:

- la razionalizzazione e lo sviluppo della formazione preventiva nei paesi di origine dei lavoratori migranti;
- la realizzazione di corsi di lingua italiana e di formazione specifica presso Enti pubblici o Scuole edili;
- l'attuazione di programmi interculturali di formazione finalizzati a migliorare la comunicazione tra le varie etnie e il funzionamento dei cantieri.

Inoltre, al Formedil e alle Scuole edili è attribuito un ruolo attivo anche nello sviluppo del sistema della Borsa Lavoro nell'edilizia. Infatti, gli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese e

le PMI edili prevedono l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica con il compito di avanzare suggerimenti per l'istituzione di un sistema efficace di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il sistema proposto dovrà prevedere una banca del lavoro informatizzata presso ciascuna Scuola edile, collegata alla Borsa lavoro, a cui fare affluire i curricula dei lavoratori e le offerte di lavoro delle imprese. Il sistema, oltre a fornire assistenza alle imprese per la rilevazione dei bisogni formativi e occupazionali, a favorire l'orientamento della richiesta e dell'offerta di lavoro e ad attivare le misure per la certificazione dei crediti formativi, sarà finalizzato a promuovere gli accordi ministeriali per attivare la formazione all'estero e il collocamento dei lavoratori stranieri nel settore edile.

Capitolo 4

I segmenti specifici

4.1 La formazione dei dipendenti della Pubblica Amministrazione

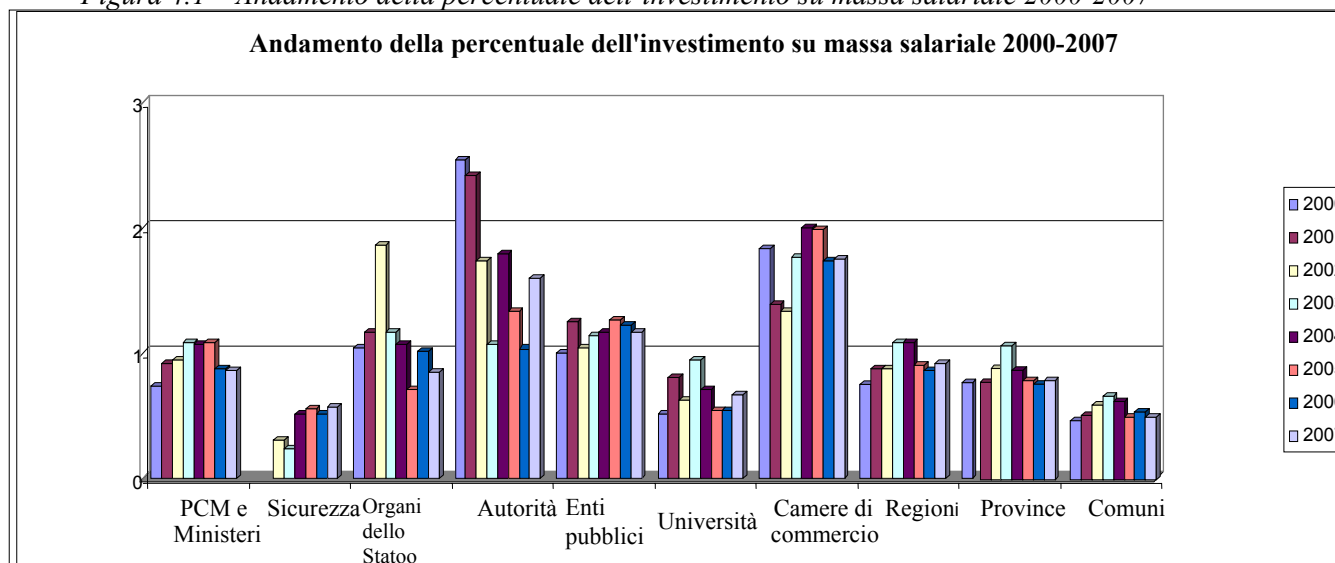
L'indagine per l'11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione ha preso in considerazione nel corso del 2008 i dati forniti da 647 Amministrazioni con un totale di circa 880.000 dipendenti. Il Rapporto annuale fornisce un quadro complessivo della formazione nelle Amministrazioni pubbliche nel 2007, analizzando le attività svolte, il livello di partecipazione, le tematiche oggetto della formazione, le modalità di erogazione adottate, l'impatto della formazione sull'innovazione organizzativa. La Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione realizza il Rapporto coordinando i contributi relativi ai diversi livelli di Governo e ai diversi comparti: rileva ed analizza direttamente la formazione nelle Amministrazioni centrali – Presidenza del Consiglio, Ministeri, comparto Sicurezza, Organi dello Stato, Autorità ed Enti pubblici. Il Gruppo tecnico delle Regioni raccoglie ed elabora i dati delle Regioni e delle Province autonome. Il Formez conduce un'indagine sull'attività formativa svolta nell'anno 2007 dalle Amministrazioni provinciali e dalle Amministrazioni comunali con più di 10.000 abitanti: quest'anno hanno partecipato all'indagine 87 Province e 332 Comuni. Per il comparto Università la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) rileva ed analizza un campione di 60 Atenei. L'Istituto Guglielmo Tagliacarne rileva le attività delle Camere di commercio.

L'Osservatorio ha costituito dal 2001 una banca dati delle attività formative realizzate nelle Amministrazioni centrali in questi anni, con oltre 35.000 schede, che includono titolo del corso, partecipazioni per livello di inquadramento e genere, area tematica, durata, metodologia adottata; la banca dati è consultabile tramite interfaccia *web*, e consente di integrare le analisi pubblicate nel Rapporto attraverso approfondimenti diacronici.

Complessivamente l'indagine ha rilevato 48.000 eventi formativi, con un totale di più di 530.000 partecipanti.

Nel complesso della Pubblica Amministrazione l'investimento per la formazione rimane sostanzialmente stabile rispetto allo scorso anno, seppure ancora al di sotto dell'1% della massa salariale, indicato dal 2001 come obiettivo di spesa per la formazione.

Figura 4.1 – Andamento della percentuale dell'investimento su massa salariale 2000-2007



Nota: Università - 29 Atenei nel 2000, 41 nel 2001, 48 nel 2002, 59 nel 2003, 64 nel 2004, 63 nel 2005, 57 nel 2006, 58 nel 2007

Nota: Comuni - 92 nel 2000, 118 nel 2001, 223 nel 2002, 160 nel 2003, 284 nel 2004, 244 nel 2005 e 240 nel 2006, 289 nel 2007

Nota: Province - 53 nel 2000, 57 nel 2001, 65 nel 2002, 59 nel 2003, 81 nel 2004, 76 nel 2005 e 62 nel 2006, 84 nel 2007

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Il livello dell'1% viene raggiunto da alcuni comparti (Camere di commercio, Enti pubblici ed Autorità), ma anche da numerose Amministrazioni nei diversi comparti.

Tabella 4.1 - Investimento in formazione (valori in Euro)

Comparto	totale dipendenti	massa salariale	investimento in formazione	investimento su massa salariale%	investimento pro capite
PCM e Ministeri	272.675	10.692.487.466	91.714.349	0,86	336,35
Sicurezza	164.237	7.291.078.641	41.235.928	0,57	251,08
Organi dello Stato	4.461	194.054.237	1.630.960	0,84	365,60
Autorità	2.072	180.598.862	2.882.984	1,60	1.391,40
Enti pubblici	65.815	3.710.937.383	43.304.981	1,17	657,98
Università	59.496	1.962.769.565	12.943.970	0,66	217,56
Camere di commercio	7.716	290.220.681	5.097.572	1,76	660,62
Regioni	85.987	4.094.194.000	37.706.000	0,92	438,51
Province	46.719	1.136.080.000	8.933.000	0,79	191,21
Comuni	140.284	3.715.835.000	18.428.000	0,50	131,36

Nota: Elaborazioni su 84 Province, 289 Comuni e 58 Atenei

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Il livello di spesa appare consolidato negli ultimi due/tre anni e permette alla formazione di svolgere un ruolo istituzionale. Infatti tutte le Amministrazioni che hanno partecipato all'indagine realizzano attività di formazione, inclusi i Comuni di più piccole dimensioni che spesso le realizzano in forma associata.

Hanno partecipato alle attività di formazione nelle Pubbliche Amministrazioni nel corso del 2007 circa 49 dipendenti su 100.

Tabella 4.2 - Corsi e ore di formazione erogate e fruite

Comparto	Totale corsi	Totale edizioni	Totale ore erogate	Totale partecipazioni	Totale ore fruite	Ore fruite per partecipazione (notazione decimale)
PCM e Ministeri	2.132	6.996	216.668	143.533	4.594.677	32,0
Sicurezza	186	1.112	81.258	22.808	2.689.105	117,9
Organi dello Stato	97	170	4.390	2.740	57.242	20,9
Autorità	260	476	11.304	4.246	87.748	20,7
Enti pubblici	3.446	8.020	152.182	80.642	1.262.735	15,7
Università	3.607	4.676	117.682	49.518	1.180.081	23,8
Camere di commercio	2.288	2.288	26.753	11.418	152.013	13,3
Regioni	1.714	5.017	120.701	77.248	1.778.809	23,0
Province	(non disp)	4.679	99.744	37.228	793.603	21,3
Comuni	(non disp)	14.729	301.116	101.752	2.063.659	20,3
Totali	13.730	48.163	1.131.798	531.133	14.659.673	27,6

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Il volume delle attività realizzate si riduce rispetto al 2006, in modo anche rilevante: le ore erogate diminuiscono di quasi il 17% nell'insieme dei comparti a rilevazione censuaria. Se si considera il numero di ore erogate *pro capite*, e si estende il confronto anche ad Enti locali e Università, si notano due eccezioni: il volume delle attività svolte è aumentato nei Comuni e negli Organi dello Stato.

Per quanto riguarda le partecipazioni, esse risultano aumentate nelle Province, nei Comuni e nelle Università, mentre sono diminuite in tutti gli altri comparti, rispetto al 2006 e al 2005. Anche le ore di formazione fruite per partecipante sono aumentate solo negli Organi dello Stato e nelle Università e diminuite in tutti gli altri comparti. In alcuni comparti importanti, le partecipazioni sembrano focalizzarsi maggiormente che in passato sulle figure operative, più che su quelle dirigenziali.

Il numero di corsi complessivamente proposti è in lieve flessione (intorno al 4%) nei comparti a rilevazione censuaria.

Il comparto Università mostra un andamento in crescita in tutti i parametri di realizzazione, spesso in controtendenza rispetto agli altri comparti di valori superiori al tasso di inflazione.

Diversamente da quel che era avvenuto l'anno scorso, i costi unitari delle attività formative sono aumentati nel 2007 rispetto agli anni precedenti.

Per quanto riguarda le tematiche, sono aumentati i corsi e le partecipazioni ad attività formative relative all'ICT ed alle tematiche tecnico-specialistiche, proprie di ciascuna Amministrazione; si riduce l'investimento sui temi giuridico-normativi, gestionali ed internazionali.

Tabella 4.3 - Partecipazioni per aree tematiche (valori %)

Area Tematica	PCM e Ministeri	Sicurezza	Organi dello Stato	Autorità	Enti pubblici	Università	Camere di commercio	Regioni	Province	Comuni
Giuridico-normativa generale	15,3	4,0	31,3	21,6	12,2	26,7	22,7	18,7	23,9	21,8
Organizzazioni e personale	5,9	8,8	8,9	0,6	7,8	7,4	12,8	16,5	9,0	7,3
Manageriale	2,2	0,3	0,0	3,2	3,0	3,6	2,2	3,3	2,4	2,8
Comunicazioni	2,2	0,5	3,9	0,4	3,3	5,5	6,4	5,8	8,5	5,8
Economico-finanziaria	12,2	0,4	24,3	20,5	4,4	12,1	13,9	7,6	6,6	5,8
Controlli di gestione	0,1	0,0	6,7	0,0	1,3	1,2	2,1	1,6	0,7	1,0
Informatica e telematica	33,1	9,2	22,8	13,1	11,4	22,0	15,2	22,0	17,9	16,9
Linguistica	1,8	0,7	0,3	11,3	1,3	5,5	0,6	5,9	3,3	1,6
Multidisciplinare	11,2	46,9	0,0	3,5	3,2	2,8	1,1	3,5	0,8	3,0
Internazionale	0,6	0,0	0,2	0,5	0,6	1,4	1,3	2,9	1,3	0,6
Tecnico-specialistica	15,4	29,4	1,6	25,3	51,7	11,8	21,7	12,3	25,6	33,4

Nota: elaborazioni su 82 Province, 328 Comuni e 59 Atenei

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

In merito alle metodologie utilizzate, l'aula rimane la più frequente, attestandosi su valori tra il 70 e l'80% dei corsi; aumenta l'utilizzo di supporti tecnologici (*e-Learning*, laboratorio informatico, videoconferenza).

Tabella 4.4 - I piani formativi nella PA

Comparto	Preparato	Adottato	Non preparato
PCM e Ministeri	10	7	1
Organi dello Stato	1	1	1
Autorità	2	2	5
Enti pubblici	8	2	0
Totale	21	12	7

Nota: Elaborazioni effettuate sui rispondenti al quesito

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Si diffondono in modo più soddisfacente del passato gli strumenti di pianificazione delle attività formative (con un forte aumento dei **piani della formazione** già definiti al momento della rilevazione per questo Rapporto) e le esperienze di **valutazione**.

Le attività di valutazione dei risultati si vanno estendendo, anche se ancora non può dirsi che si stiano generalizzando; mentre si riscontrano differenze significative tra i comparti e, laddove rilevabili, tra le diverse aree del Paese.

La tabella che segue mostra come la definizione di obiettivi sia prassi diffusa e prevalente, anche se meno scontata è la verifica dei risultati rispetto agli obiettivi prefissati, e l'utilizzo dei risultati di questa verifica per la programmazione successiva.

Tabella 4.5 - Individuazione degli obiettivi, valutazione e programmazione successiva (%)

	Vengono definiti preliminarmente gli obiettivi della formazione?	Viene fatta una valutazione della rispondenza dei risultati rispetto agli obiettivi individuati?	Nella programmazione successiva si tiene conto dei risultati rispetto agli obiettivi individuati?
PCM e Ministeri	100,0	90,0	86,7
Sicurezza	33,3	33,3	33,3
Organi dello Stato	75,0	50,0	75,0
Autorità	66,7	55,6	55,6
Enti pubblici	100,0	90,0	90,0
Università	91,4	84,5	81,0
Camere di commercio	78,6	68,0	68,0
Regioni	100,0	100,0	100,0

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

I corsi o le iniziative formative che vengono sottoposti a valutazione sono – nell’ambito dei comparti che hanno rilevato questa informazione, Amministrazioni centrali, Università e Camera di commercio – il 56,5% delle attività svolte. Nel caso degli Enti pubblici questa percentuale arriva all’85,7%.

Tabella 4.6 - Corsi sottoposti a valutazione

	numero corsi totali	numero corsi sottoposti a valutazione	% corsi sottoposti a valutazione
PCM e Ministeri	2.132	889	41,7
Sicurezza	186	90	48,4
Organi dello Stato	97	66	68,0
Autorità	260	52	20,0
Enti pubblici	3.446	2.953	85,7
Università	3.607	2.012	55,8
Camere di Commercio	2.288	727	31,8

Nota: Per circa un quarto dei corsi il dato non è stato dichiarato e anche se conteggiati tra i non valutati non è possibile rilevare i dettagli.

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Tutte le Amministrazioni centrali, con sole 4 eccezioni (vedi nota tabella sopra), effettuano attività di valutazione di almeno una parte delle iniziative formative svolte: in particolare ben 9 Amministrazioni, su un totale di 44 Amministrazioni, che hanno fornito tale informazione (pari al 20% del totale), sottopongono a valutazione tutte le attività formative svolte.

Tabella 4.7 - Tipologie di valutazione (%)

	Valutazione di ingresso	Monitoraggio in itinere	Rilevazione finale	Esame di profitto	Valutazione di impatto	Totale corsi valutati
PCM e Ministeri	5,6	8,7	87,4	19,6	4,2	889
Sicurezza	43,3	82,2	54,4	11,1	0,0	90
Organi dello Stato	1,5	1,5	93,9	6,1	0,0	66
Autorità	42,3	38,5	63,5	19,2	1,9	52
Enti pubblici	1,9	65,1	99,4	6,5	0,3	2.953
Università	12,9	2,8	58,0	22,7	3,7	2.012
Camere di Commercio	4,0	11,4	83,1	4,1	1,4	727

Totale	6,7	32,9	82,9	12,9	1,9	6.789
---------------	------------	-------------	-------------	-------------	------------	--------------

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Infine, per quanto concerne la tipologia di valutazione che viene utilizzata all'interno delle Amministrazioni centrali, per il 95% dei casi si tratta di una valutazione finale, mentre in circa il 52% dei corsi vi è valutazione nel corso del loro svolgimento.

Nel complesso risultano meno frequenti i casi di valutazione di profitto (12,9%), che peraltro possono scarsamente basarsi sul confronto con i risultati di una valutazione in ingresso, che viene effettuata solo nel 6,7% dei casi; molto limitati i casi di valutazione di impatto (1,9% pari a 130 corsi, su più di 6.700 corsi valutati, rispetto ad un totale di circa 12.000 corsi effettuati).

4.2 La formazione dei lavoratori interinali

Forma.Temp è il Fondo che finanzia la formazione professionale dei lavoratori temporanei ed ha la finalità di promuovere percorsi formativi di qualificazione e riqualificazione professionale per il corsista e per l'impresa utilizzatrice.

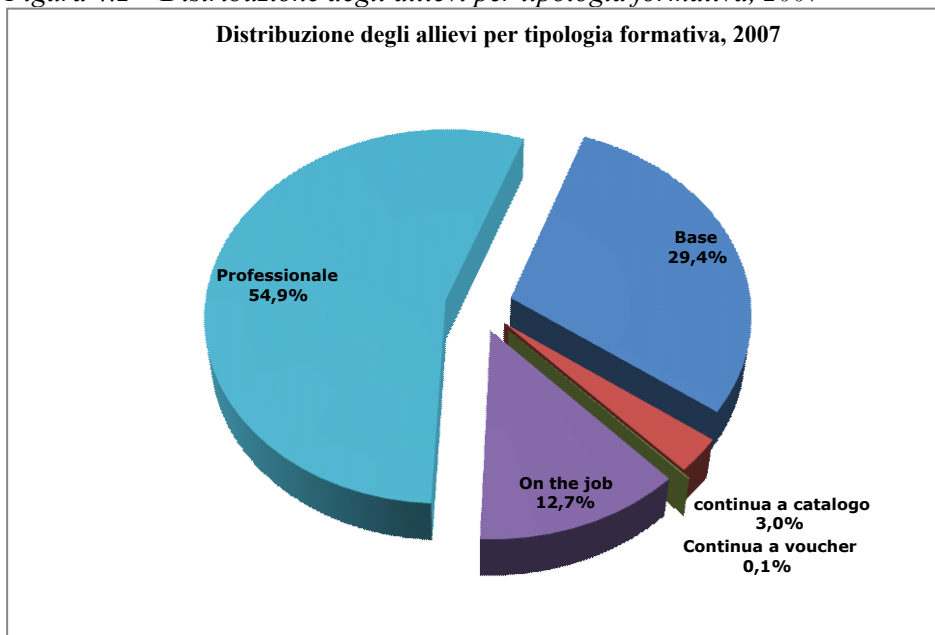
Esso è finanziato dal contributo pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori temporanei e prevede, all'interno del proprio Statuto, 4 tipologie di formazione: una **formazione di base** che è finalizzata a fornire conoscenze di carattere generale collegate al mondo del lavoro; una **professionale** concepita per la creazione o specializzazione di conoscenze/capacità utili all'inserimento nel mondo del lavoro; quella **"on the job"**, che ha lo scopo di raccordare la professionalità del lavoratore alle esigenze specifiche di un'azienda, quali l'utilizzo di attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento delle attività lavorative per le quali i corsisti vengono assunti; ed, infine, quella **continua** mirata all'adeguamento delle qualificazioni con l'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni e al miglioramento delle competenze. Quest'ultima è dedicata a lavoratori che hanno già seguito interventi formativi finanziati e che hanno già lavorato per almeno 4 mesi con contratti di somministrazione lavoro.

Nel corso del 2007 Forma.Temp ha realizzato 36.187 progetti formativi, con un incremento del 16% rispetto al 2006. Anche le risorse finanziarie hanno registrato un incremento positivo nel corso del 2007 pari al 12,4%, raggiungendo la cifra di oltre 144 milioni di euro.

Sempre in termini numerici, gli allievi interessati dai corsi, compresi i casi di formazione ricorrente, sono stati oltre 225 mila, anche in questo caso facendo registrare un aumento del 10,3% rispetto al 2006.

Particolarmente interessante appare, inoltre, la distribuzione degli allievi per tipologia formativa, che vede la prevalenza della formazione professionale con il 55% del totale; segue il 29,4% di allievi che ha seguito i corsi di base e il 12,7% di corsi on the job. E' modesta la quota dei partecipanti alla formazione continua: appena il 3%.

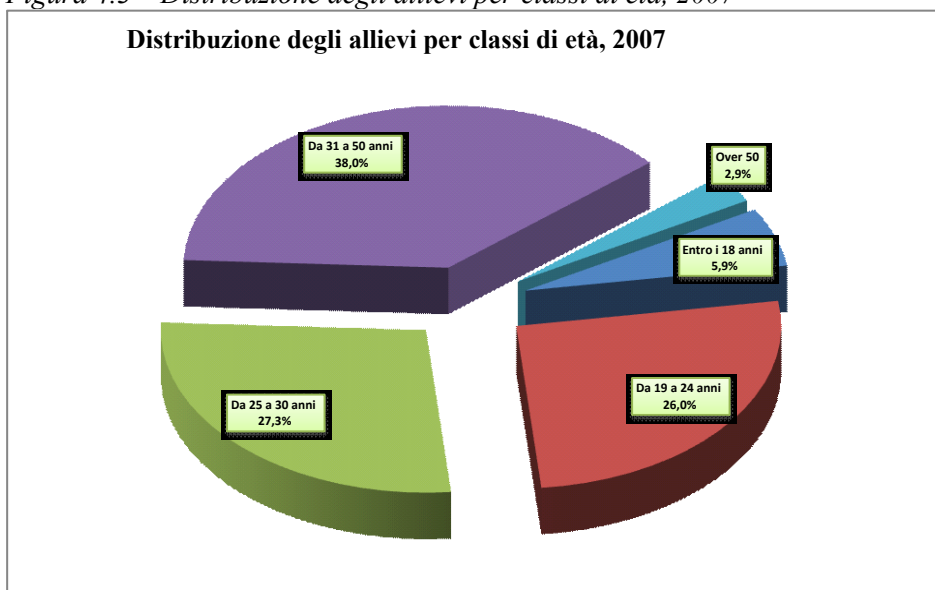
Figura 4.2 – Distribuzione degli allievi per tipologia formativa, 2007



Fonte: Dati FormaTemp

Per quanto riguarda la platea degli allievi coinvolti, appare caratterizzata dalla forte presenza di giovani lavoratori. Il 60% di essi, infatti, ha un'età inferiore ai trenta anni, e, in particolare, oltre un terzo degli allievi ha meno di 25 anni. La costante, anche nel 2007, è la netta prevalenza della componente femminile che fa registrare il 53,2% del totale degli allievi. Si tratta di caratterizzazioni del tutto in linea con il profilo del lavoratore in somministrazione.

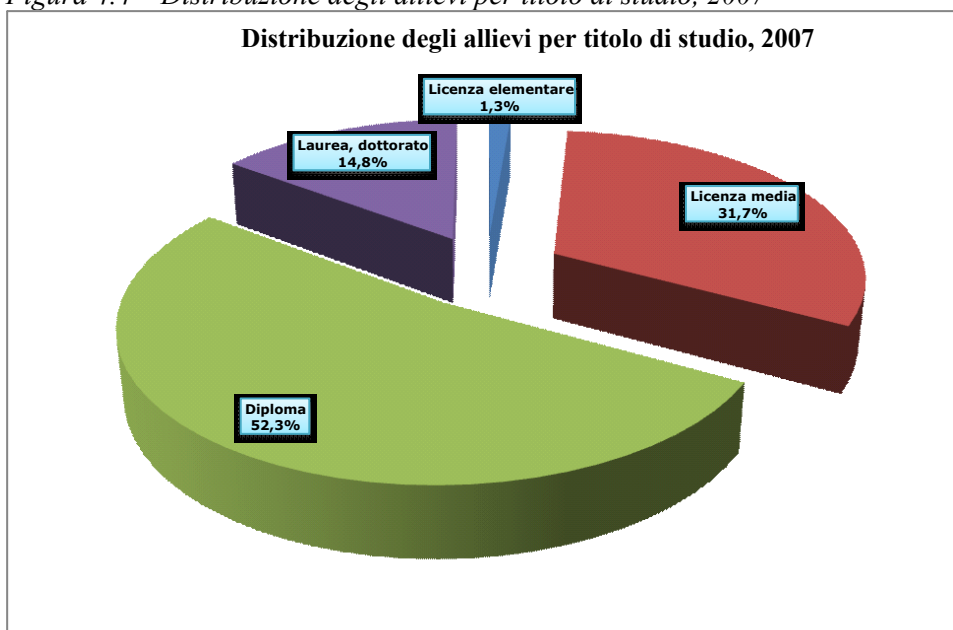
Figura 4.3 – Distribuzione degli allievi per classi di età, 2007



Fonte: Dati FormaTemp

L'analisi del livello di istruzione degli allievi, evidenzia come il 67% dei formati possiede un titolo di studio superiore all'obbligo scolastico: nel dettaglio il 52% ha conseguito un diploma di scuola media superiore ed il 15% ha conseguito un diploma di laurea.

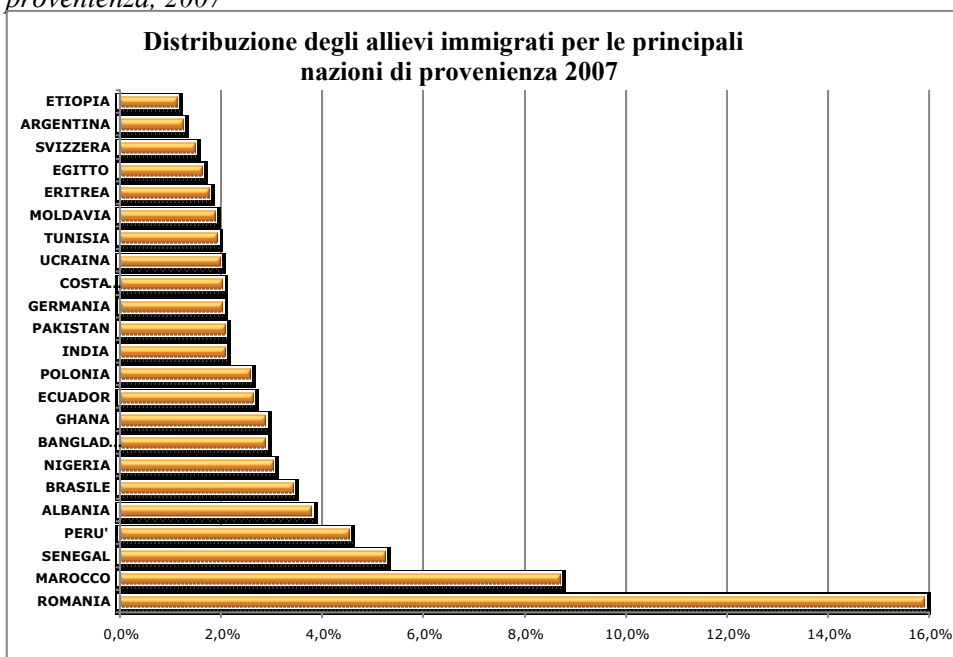
Figura 4.4 – Distribuzione degli allievi per titolo di studio, 2007



Fonte: Dati FormaTemp

Sempre in riferimento alle caratteristiche degli allievi che hanno partecipato ad interventi formativi nel corso del 2007, spicca l'elevata presenza di formati immigrati, 36.142, corrispondenti al 19,2% del totale. Riguardo ai Paesi di origine, si nota una presenza relativamente forte degli allievi provenienti dalla Romania, che rappresentano circa il 16% del totale degli stranieri. A seguire, vi è un blocco consistente di immigrati extra-UE provenienti in particolare dal Marocco con circa il 9%, e dal Senegal (5%).

Figura 4.5 – Distribuzione degli allievi immigrati per le principali nazioni di provenienza, 2007



Fonte: Dati FormaTemp

Infine, un accenno a quelli che sono gli sbocchi professionali degli allievi Forma.Temp. Circa il 64% dei formati è stato impiegato nell'ambito dei servizi, in particolare in quei comparti che negli ultimi anni sono stati maggiormente dinamici e legati spesso all'utilizzo di competenze trasversali come l'amministrazione e l'informatica. L'industria rappresenta circa un quinto degli sbocchi lavorativi, mentre la quota rimanente ha riguardato soprattutto i settori del commercio e dell'alberghiero. In conclusione, si registra una piccola quota (ma in crescita rispetto agli anni precedenti) relativa al settore socio-sanitario, che rappresenta un'opportunità occupazionale per il 3% degli allievi.

4.3 *La formazione continua degli italiani all'estero*

Nel 2008 è proseguita l'attuazione dei progetti finanziati dal Ministero del Lavoro con l'Avviso 1/2004 per promuovere l'occupabilità degli italiani all'estero e rafforzarne le forme di aggregazione e la loro relazione con i sistemi produttivi locali, sia esteri che italiani. Inoltre, sempre nel 2008 si è concluso il lavoro di selezione, affidato ad una Commissione di valutazione, delle proposte progettuali presentate a seguito dell'emanazione dell'Avviso 1/2007 con il quale il Ministero del lavoro ha previsto il finanziamento di interventi formativi per la qualificazione, la riqualificazione e l'aggiornamento professionale di italiani residenti nei Paesi extra UE. A conclusione dei lavori della Commissione di valutazione, il Ministero del lavoro ha approvato, con Decreto Direttoriale del 17 luglio 2008, la graduatoria dei progetti ammessi a valutazione.

Nelle pagine che seguono sono evidenziate le principali caratteristiche dei progetti approvati nell'ambito dell'Avviso 1/2004 e presentati i dati relativi allo stato di avanzamento degli stessi progetti. Sono inoltre analizzate le fasi principali dell'attività di selezione delle proposte progettuali di cui all'Avviso 1/2007 e forniti alcuni dati di sintesi che si ricavano dall'analisi della graduatoria approvata dal Ministero del Lavoro.

4.3.1 *Le caratteristiche dei progetti finanziati dall'Avviso 1/2004*

Con l'Avviso 1/2004 sono stati finanziati 40 progetti, per un contributo pubblico complessivo di quasi 26 milioni di euro.

Come da tabella 4.8, la gran parte dei progetti afferisce a Paesi del Sud America (31 iniziative), per un finanziamento pubblico pari a 20.438.334,14 euro; a seguire i Paesi dell'America Settentrionale, con 5 progetti e un finanziamento pubblico complessivo di 3.958.717,36 euro. Infine, è stato finanziato un progetto per Paese, in Svizzera, Australia, Romania ed Egitto.

Tabella 4.8 - Ripartizione dei progetti e delle risorse finanziarie per Paese

Paesi extra Ue interessati	N° progetti approvati	Finanziamento pubblico
Argentina	18	12.894.231,64
Brasile	8	4.986.550,50
Uruguay	4	2.098.752,00
Ecuador	1	458.800,00
Canada	3	1.968.650,00
Stati Uniti	2	1.990.067,36
Svizzera	1	298.830,00

Australia	1	453.220,50
Romania	1	265.000,00
Egitto	1	567.472,00
Totale	40	25.981.574,00

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

L'Avvio ha previsto la possibilità di presentare candidature in raggruppamenti temporanei (di imprese o di scopo), con partnership a livello locale nei singoli Paesi sedi di attuazione. Nella maggior parte dei casi, i soggetti attuatori sono enti di formazione (12 casi, di cui 7 nella sola Argentina) o società (11 casi, di cui 9 nell'America del Sud). Le Università si sono costituite come promotori in 5 casi (di cui 4 in America e 1 in Romania). In quota decisamente minore sono stati presentati progetti da consorzi, enti di ricerca, fondazioni, enti bilaterali e province.

Tra gli ambiti di intervento va segnalato quello agroalimentare, su cui insistono 13 iniziative finanziate. In genere si tratta di innovazione nelle modalità di coltivazione e trattamento di prodotti tipici locali o di valorizzazione di prodotti tipici italiani nei Paesi sedi di attuazione dei progetti. Seguono per rilevanza 6 progetti aventi come oggetto lo sviluppo di capacità manageriali e imprenditoriali dei connazionali all'estero (tab. 4.9).

Tabella 4.9 - Ambiti d'intervento dei progetti

Ambiti di intervento	N° progetti
Agroalimentare	13
Management e sviluppo imprenditoriale	6
Mobile-arredamento	2
Finanza	2
Ambiente	2
Commercio internazionale	2
Conciario	1
Zootecnia	1
Florovivaismo	1
Edilizia	1
Veterinaria	1
Trasporti	1
Economia sociale	1
Cooperazione	1
Cultura	1
Comunicazione	1
Totale	37 (*)

(*) Nota: I progetti Maciste 1, Maciste 2 e Safire che hanno previsto percorsi individuali di formazione su tematiche molto differenziate non sono compresi nella tabella.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

I progetti della Misura A, (azioni di sviluppo locale e rafforzamento delle collettività italiane) si caratterizzano, rispetto a quelli della Misura B (interventi di alta formazione o di specializzazione), per una prevalenza di attività di retizzazione (attività, del resto, riservata alla sola Misura A), nonché di attività seminariali ed informative, di sensibilizzazione e di analisi dei fabbisogni: attività, cioè, necessarie per il massimo coinvolgimento possibile delle comunità e degli attori locali.

I progetti Misura B, si caratterizzano a loro volta, in ragione della specificità della tipologia di interventi previsti, per la prevalenza della componente formativa, che assorbe da sola il 65,5% del budget complessivo, contro il 32,6% relativo agli interventi della Misura A (tab. 4.10).

Tabella 4.10 - Ripartizione risorse finanziarie per tipologia di attività nei progetti Misura A e Misura B

Tipologie di attività	Ripartizione delle risorse nei progetti (%)	
	Misura A	Misura B
A. Spese progettazione	6,3	5,4
B. Spese attività seminari e informative	8,9	2,2
C. Spese attività di retizzazione	13,7	0,4(*)
D. Spese attività di assistenza tecnica e accompagnamento	7,6	2,4
E. Spese attività sensibilizzazione	8,2	2,8
F. Spese attività di analisi dei fabbisogni, analisi organizzativa, studio e ricerca	8,7	5,2
G. Spese attività formativa e borse di studio	32,6	65,5
H. Spese direzione, monitoraggio e autovalutazione	6,6	9,1
I. Spese coordinamento generale, funzionamento e gestione	7,4	7,0

(*) Nota: Un progetto Misura B ha comunque previsto una quota di risorse destinate ad attività di retizzazione.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

4.3.2 Lo stato di avanzamento dei progetti dell'Avviso 1/2004

Al 31 ottobre 2008 risultano conclusi complessivamente 25 progetti, pari al 62,5% del totale dei progetti ammessi a finanziamento nell'ambito dell'Avviso 1/2004. Tra i Paesi, solo Egitto ed Uruguay hanno già completato le attività promosse nei rispettivi territori (1 per Egitto, 4 per Uruguay). Entro la fine di febbraio 2009 vedranno completate le iniziative di propria competenza anche Ecuador, Canada, Svizzera, Australia e Romania (tutti Paesi con un solo progetto approvato, tranne il Canada, con tre) pertanto, per detta data, l'ammontare dei progetti ultimati sarà pari all'85% del totale. Altri 6 progetti concluderanno le attività previste entro la fine di luglio 2009.

Tabella 4.11 – Stato di attuazione dei progetti per Paese

Paesi extra UE interessati	N. progetti approvati	N. progetti conclusi al 31-10-08	N. progetti da concludere entro il 28-02-09	N. progetti da concludere entro il 31-07-09
Argentina	18	11	3	4
Brasile	8	6	1	1
Uruguay	4	4	0	0
Ecuador	1	0	1	0
Canada	3	2	1	0
Stati Uniti	2	1	0	1
Svizzera	1	0	1	0
Australia	1	0	1	0
Romania	1	0	1	0
Egitto	1	1	0	0
Totale	40	25	9	6

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Dei 25 progetti conclusi al 31 ottobre 2008, il 40% ha riguardato la misura A1 (azioni per lo sviluppo locale), il 12% la misura A2 (azioni per lo sviluppo delle collettività italiane) ed il 48% la

misura B (interventi di alta formazione o di specializzazione). A fine febbraio 2009 saranno conclusi 13 dei 17 progetti approvati nella misura A1 (76,4% del totale della misura), tutti i 5 progetti approvati nella misura A2 e 16 dei 18 progetti della misura B (88,8% del totale della misura). Per la fine di luglio 2009 si prevede la conclusione degli ultimi 4 progetti della Misura A1 e 2 progetti della Misura B.

Tabella 4.12 – Stato di attuazione dei progetti per Misura

Misura	N. progetti approvati	N. progetti conclusi al 31-10-08	N. progetti da concludere entro il 28-02-09	N. progetti da concludere entro il 31-07-09
A1	17	10	3	4
A2	5	3	2	0
B	18	12	4	2
Totale	40	25	9	6

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

A fronte dei 40 progetti approvati nell'ambito dell'Avviso 1/2004, devono essere completati, entro il 31 luglio 2009, 148 percorsi formativi, i quali produrranno un'erogazione complessiva di 100.623 ore di formazione, di cui oltre la metà (55,9%) nella sola misura B (interventi di alta formazione o di specializzazione). Considerando anche gli uditori, il totale dei partecipanti assomma a 1.634, di cui oltre il 73% si concentra nella misura A1 (azioni per lo sviluppo locale). La media di ore formative erogate è pari a 61,6 ore pro capite, ma con rilevanti differenze tra i progetti di cui alla Misura A1, in cui la media di ore di formazione pro capite erogate è pari a poco più di 33 e i progetti della Misura B, la cui media è di circa 201 ore.

Tabella 4.13 – Percorsi formativi, ore complessive e partecipanti per Misura

Misura	N. percorsi formativi	N. ore di formazione (v.a.)	N. ore di formazione (%)	N. partecipanti	N. ore medio di formazione per partecipante
A1	95	40.080	39,8	1.198	33,4
A2	11	4.274	4,3	157	27,2
B	42	56.269	55,9	279	201,6
Totale	148	100.623	100,0	1.634	61,6

Nota: nel numero dei partecipanti sono compresi anche gli uditori.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Dei 148 percorsi formativi approvati, al 31 ottobre 2008 ne risultano conclusi 100 (il 67,6%) ed in fase di realizzazione 40 (il 27%), mentre 8 percorsi (pari al 5,4% del totale) risultano ancora da attivare.

Tabella 4.14 – Stato di avanzamento dei percorsi di formazione al 31 ottobre 2008

N. totale percorsi formativi	N. percorsi non ancora attivati	N. percorsi in fase di realizzazione	N. percorsi conclusi
148	8	40	100

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Circa il 66% dei partecipanti risultano coinvolti in attività di stage. Dei 129 stage previsti poco meno del 45% è realizzato in Italia. Complessivamente vengono erogate 32.013 ore di stage, pari ad una media di oltre 248 ore per ciascuno stage e di quasi 30 ore di stage pro capite.

Tabella 4.15 – Durata, partecipanti e sede degli stage

N. stage	N. stage in Italia	N. stage all'estero	N. partecipanti stage	N. ore stage
----------	--------------------	---------------------	-----------------------	--------------

129	58	71	1.072	32.013
-----	----	----	-------	--------

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Al 31 ottobre 2008 risultano conclusi 96 dei 129 stage previsti, pari ad oltre il 74% del totale; 7 stage (il 5,4%) sono in fase di realizzazione, mentre 26 stage, pari a poco oltre il 20%, risultano ancora non attivati.

Tabella 4.16 – Stato di avanzamento degli stage al 31 ottobre 2008

N. totale stage	N. stage non ancora attivati	N. stage in fase di realizzazione	N. stage conclusi
129	26	7	96

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Delle 100.623 ore di formazione che verranno complessivamente erogate al completamento delle azioni finanziate, oltre il 72% è dedicato ad attività di aula e di stage; i 2/3 circa delle ore rimanenti sono concentrate in attività di project work. Le altre modalità formative (laboratorio, formazione a distanza, orientamento e bilancio di competenze) comportano una erogazione totale di 9.814 ore (9,7% delle ore di formazione complessive).

Tabella 4.17 – Numero totale delle ore di formazione suddiviso tra le diverse modalità formative

N. tot. ore formazione e	N. ore aula		N. ore laboratorio		N. ore project work		N. ore FAD		N. ore orientamento		N. ore bilancio competenze		N. ore stage	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
100.623	40.807	40,6	3.963	3,9	17.989	17,9	4.049	4,0	1.364	1,4	438	0,4	32.013	31,8

Nota: Il totale delle ore di formazione comprende anche le ore di stage.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

La ripartizione per misura delle ore di formazione indica che poco meno del 56% delle 100.623 ore complessive viene erogato nell'ambito delle attività afferenti la misura B (interventi di alta formazione o di specializzazione), quasi il 40% è relativo alla misura A1 (azioni per lo sviluppo locale) e circa il 4% è dato dalle attività inerenti la misura A2 (azioni per lo sviluppo delle collettività italiane). All'interno delle misure, per quanto concerne la A1, quasi l'85% delle ore è concentrato nelle attività d'aula e di stage, mentre nella A2 si registra una significativa incidenza anche delle attività di project work e di formazione a distanza, che assieme ammontano a quasi il 50% del totale di misura; significativo anche il dato inerente le ore di project work relative alla misura B (interventi di alta formazione o di specializzazione), pari al 27,5% del totale di misura.

Tabella 4.18 – Numero totale delle ore di formazione suddiviso per Misura e per tipologia formativa

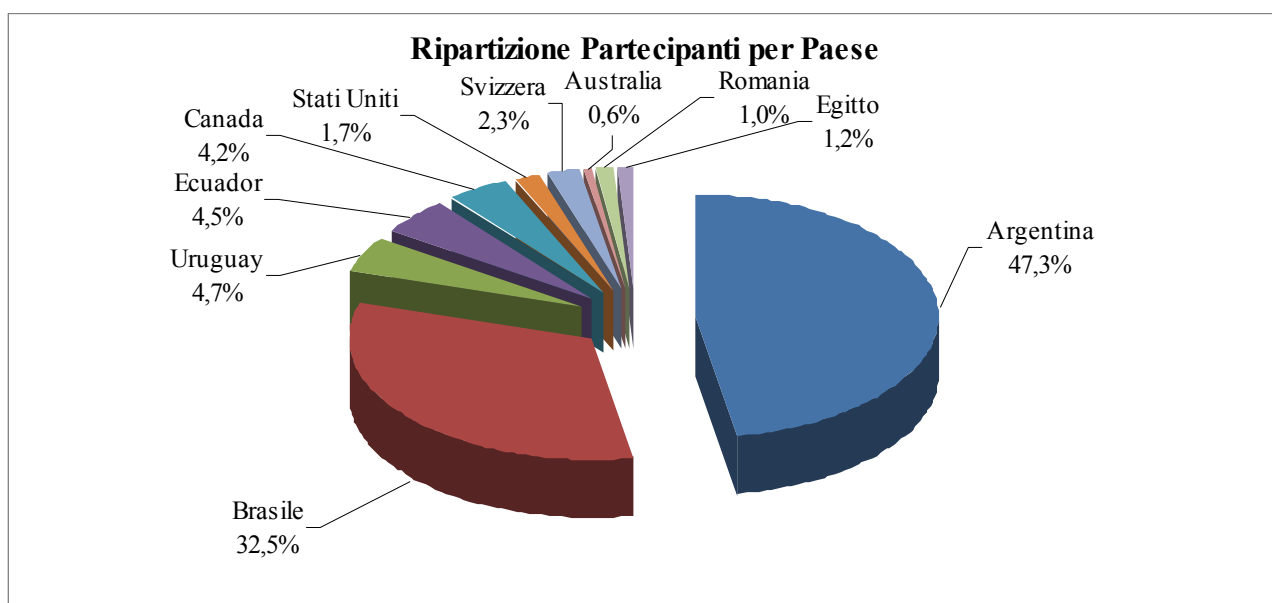
Misura	N. ore formazione (v.a.)	N. ore aula (%)	N. ore laboratorio (%)	N. ore project work (%)	N. ore FAD (%)	N. ore orientamento (%)	N. ore bilancio competenze (%)	N. ore stage (%)
A1	40.080	57,7	3,7	3,6	3,9	3,2	1,0	26,9
A2	4.274	33,2	2,3	24,1	25,6	0,1	0,1	14,6
B	56.269	28,9	4,3	27,5	2,5	0,2	0,0	36,6

Nota: Nel numero dei partecipanti sono compresi anche gli uditori.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

La stragrande maggioranza dei partecipanti (quasi l'80%) si concentra in due Paesi: Argentina e Brasile, che presentano anche il maggior numero di progetti finanziati (65%). Seguono, con percentuali molto più basse, l'Uruguay, con il 4,7% dei partecipanti e 4 progetti finanziati, l'Ecuador con il 4,5% dei partecipanti a fronte di un solo progetto finanziato, il Canada con il 4,2% dei partecipanti e 3 progetti. In tutti gli altri Paesi coinvolti la percentuale di partecipanti rimane al di sotto del 3%.

Figura 4.6 – Ripartizione partecipanti per Paese



L'Argentina, che ha registrato il 45% del totale dei progetti finanziati a fronte dell'Avviso 1/2004, sviluppa anche oltre il 60% dei percorsi formativi complessivamente promossi, per una media di 4,94 percorsi per progetto; con 65.673 ore di formazione, eroga il 65,2% del totale ore; ha ottenuto 1.743 candidature (il 38% del totale candidati) da cui ha selezionato 774 partecipanti (il 47,3% del totale partecipanti: ha accolto cioè, il 44,4% delle proprie candidature).

Il Brasile ha registrato il 20% del totale dei progetti finanziati a fronte dell'Avviso 1/2004, sviluppa il 21,6% dei percorsi formativi complessivamente promossi, per una media di 4 percorsi per progetto; con 12.511 ore di formazione, eroga il 12,4% del totale ore; ha ottenuto 2.317 candidature (il 50,6% del totale candidati) da cui ha selezionato 531 partecipanti (il 32,5% del totale partecipanti: ha accolto, cioè il 22,9% delle proprie candidature).

L'Uruguay ha registrato il 10% del totale dei progetti finanziati a fronte dell'Avviso 1/2004, sviluppa il 7,4% dei percorsi formativi complessivamente promossi, per una media di 2,7 percorsi per progetto; con 14.429 ore di formazione, eroga il 14,3% del totale ore; ha ottenuto 91 candidature (circa il 2% del totale candidati) da cui ha selezionato 77 partecipanti (il 4,7% del totale partecipanti: ha accolto, cioè l'84,6% delle proprie candidature).

Tabella 4.19 – Numero di persone selezionate e di partecipanti all'attività formativa per Paese

Paesi extra UE interessati	N. progetti approvati	N. percorsi formativi	N. complessivo ore di formazione	N. candidati	N. partecipanti selezionati
Argentina	18	89	65.673	1743	774
Brasile	8	32	12.511	2317	531
Uruguay	4	11	14.429	91	77
Ecuador	1	3	600	94	73
Canada	3	3	2.172	101	69
Stati Uniti	2	4	2.202	76	27
Svizzera	1	3	1380	68	37
Australia	1	1	400	19	10
Romania	1	1	620	25	16
Egitto	1	1	636	46	20
Totale	40	148	100.623	4.580	1.634

Nota: Nel numero dei partecipanti sono compresi anche gli uditori.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Tra i 1.634 partecipanti alle attività formative il numero di uomini (52,5%) supera di 5 punti percentuali quello delle donne (47,5%). La maggioranza dei partecipanti (59,4% del totale) si concentra nelle classi di età 25-44 anni.

Tabella 4.20 – Partecipanti all'attività formativa suddivisi per genere e classi di età (%)

N. totale partecipanti (v.a.)	Uomini	Donne	18-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre
1634	52,5	47,5	16,1	37,8	21,6	15,4	9,1

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

In forte prevalenza i partecipanti vantano un titolo di studio superiore: i diplomati ed i laureati, assieme, ammontano al 94,7% del totale. Dal punto di vista occupazionale, sono equamente suddivisi tra occupati (49,5%) e privi di occupazione (50,5%).

Tabella 4.21 – Numero di partecipanti all'attività formativa suddivisi per titolo di studio e condizione occupazionale (%)

N. totale partecipanti (v.a.)	Licenza media	Diploma	Laurea	In cerca di occupazione	Disoccupato	Occupato
1634	5,3	40,7	54,0	28,0	22,5	49,5

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

4.3.3 I risultati dell'Avviso 1/2007

Per la predisposizione dell'Avviso 1/2007³⁹, la Direzione Generale per l'Orientamento e la Formazione Professionale del Ministero del Lavoro ha istituito un Gruppo tecnico, composto dai rappresentanti dello stesso Ministero, del Ministero degli Affari Esteri, del Consiglio Generale degli Italiani all'Estero, dell'Isfol e di Italia Lavoro. L'Avviso ha previsto investimenti formativi pari a 30 milioni di euro, che sono stati ripartiti tra 31 Circoscrizioni territoriali di 16 Paesi extra Ue, tenendo in considerazione non soltanto la numerosità degli italiani residenti, ma anche l'esigenza di

³⁹ L'Avviso è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 180 del 4 agosto 2007.

sostenere le Comunità italiane nei paesi in cui maggiori sono le difficoltà occupazionali degli italiani residenti o in cui manchi un'offerta di formazione professionale locale adeguata e qualitativamente confrontabile con quella esistente in Italia.

I fabbisogni formativi degli italiani all'estero sono stati individuati dalle Rappresentanze consolari/Ambasciate, in collaborazione con i Comitati degli italiani residenti all'estero (Comites) sulla base di una scheda di rilevazione elaborata dall'Isfol. La scheda conteneva richieste di informazioni circa i target di utenza raggiungibili attraverso le proposte progettuali, gli indicatori sulla popolazione italiana residente, i dati occupazionali, i problemi specifici che incontrano i lavoratori italiani nel mercato del lavoro locale, nonché i requisiti richiesti dallo Stato per il riconoscimento dei titoli.

I risultati della rilevazione dei fabbisogni formativi sono confluiti nelle Schede Paese allegate all'Avviso 1/2007, sulla cui base gli organismi proponenti hanno presentato i progetti di formazione volti alla qualificazione, riqualificazione e all'aggiornamento professionale dei cittadini italiani residenti all'estero di età compresa tra i 18 ed i 64 anni, che abbiano compiuto l'obbligo scolastico e che si trovino in una delle seguenti condizioni occupazionali: occupato – in qualità di dipendente, lavoratore autonomo o operatore economico – disoccupato, inoccupato in cerca di prima occupazione.

Con Decreto del 17 luglio 2008 il Ministero del Lavoro ha approvato la graduatoria degli interventi presentati ai sensi dell'Avviso 1/2007 redatta da apposito Comitato Tecnico di Valutazione. Su 282 iniziative candidate, 106 sono risultate finanziabili (ovvero con valutazione superiore a 60, secondo i criteri e i parametri stabiliti dall'Avviso).

In tabella 4.22 è riportata la ripartizione dei progetti presentati e dei progetti finanziabili per Paese extra europeo e per Circostrizione territoriale.

La quota nettamente maggioritaria di iniziative presentate è localizzata nell'America centro-meridionale, con 223 progetti, cui segue la Svizzera con 32 progetti. Un'analoga proporzione è riscontrabile tra i progetti finanziabili, rispettivamente con 79 iniziative nell'America centro-meridionale e 11 in Svizzera.

Tabella 4.22 - Ripartizione dei progetti presentati e dei progetti finanziabili per Paese e Circostrizione

Paesi extra Ue interessati	Circostrizioni territoriali	Progetti presentati	Progetti con punteggio => 60
Eritrea	Asmara	0	0
Filippine	Manila	1	1
Colombia	Bogotà	2	1
Turchia	Izmir	2	1
Algeria	Algeri	3	2
Marocco	Casablanca	3	1
Messico	Città del Messico	4	3
Canada	Vancouver	5	1
Australia	Adelaide	5	2
Sudafrica	Johannesburg	3	2
	Cape Town	3	1
	Durban	2	1
Cile	Santiago del Cile	11	3
Venezuela	Caracas	13	6
	Maracaibo	2	2
Uruguay	Montevideo	29	5
Svizzera	Berna	2	2
	Ginevra	2	1
	Losanna	4	1
	Basilea	6	3
	Zurigo	7	4
Brasile	Lugano	11	4
	Curitiba	9	3
	Rio de Janeiro	11	8
	Porto Alegre	14	3
Argentina	San Paolo	19	10
	Mar del Plata	11	4
	La Plata	11	3
	Bahia Blanca	14	2
	Cordoba	22	9
	Buenos Aires	51	17
Totale		282	106

Complessivamente, i progetti finanziabili prevedono un importo di quasi 91 milioni di euro, a fronte di 30 milioni di euro stanziati dal Ministero con l'Avviso 1/2007. Con decreto interministeriale sarà definita l'effettiva assegnazione delle risorse secondo la graduatoria approvata e in base ai criteri definiti dallo stesso Avviso.

4.4 La formazione in agricoltura

Con l'evoluzione del settore agricolo si va sempre più affermando l'esigenza di nuovi strumenti e di nuovi approcci per la qualificazione continua del capitale umano.

Sono evidenti infatti le trasformazioni in atto, con spinte verso la *differenziazione* produttiva (per abbattere le volatilità dei prezzi delle colture), verso una *diversificazione* produttiva (con l'introduzione di nuove attività che il conduttore di aziende agricole è indotto a sviluppare a completamento dell'attività cardine), e verso la più generale *multifunzionalità* (che spinge i produttori a divenire prestatori di servizi).

Assumono un ruolo rilevante e crescente:

- l'avvio di attività turistiche, di svago, sociali o pedagogiche che affiancano quelle tradizionali di fattoria;
- la crescita dell'imprenditore lungo la filiera produttiva, avviando attività di trasformazione e circuiti brevi di commercializzazione (vendita diretta dei prodotti o nei mercati) necessarie per salvaguardare i margini di guadagno, che non si registrano nel settore primario ma nelle altre fasi della filiera;
- la riconversione delle produzioni a seguito dei cambiamenti nelle politiche comunitarie; .
Tra di essi vanno annoverati quelli indotti dalle riforme della PAC⁴⁰, sempre più orientata ai mercati, e dalle correlate modifiche delle singole OCM⁴¹.

Emerge, dunque, un cambiamento fondamentale del ruolo del produttore. Al di là delle riconversioni "colturali", la questione si sposta sulla riconversione "culturale" di una figura che è indotta ad abbandonare l'ottica del sostegno comunitario e guardare sempre più alle opportunità ed ai rischi del mercato. Si tratta di un'evoluzione che ha i suoi impatti non solo sull'azienda, ma direttamente sulle famiglie agricole, sui territori e sullo spazio rurale ove l'imprenditore agricolo può divenire cardine dello sviluppo locale.

Alla gestione del cambiamento potrà dare un importante contributo anche l'intervento formativo, purché comprenda in modo poliedrico un insieme vasto di problematiche. Emerge ad esempio da diverse indagini che, al crescere del grado di istruzione – formazione dei conduttori agricoli, crescono i fatturati così come gli stessi crescono con l'abbassamento dell'età dei conduttori stessi; che i processi formativi più adatti ed efficaci per il settore sono quelli basati sull'emulazione, per cui si sarà più probabile raggiungere risultati con metodologie diverse da quelle tradizionali d'aula; che l'intervento formativo a sé stante potrebbe essere insufficiente, e andrebbe coniugato con interventi di sviluppo a favore delle imprese attraverso iniziative di natura settoriale, individuale e territoriale.

⁴⁰ La Politica Agricola Comune (PAC) venne introdotta con il Trattato di Roma del 1957 diventando uno dei primi interventi sovranazionali della CEE. La PAC ha influenzato profondamente la trasformazione dell'agricoltura europea nella seconda metà del novecento. In origine nacque per far uscire l'agricoltura europea dalle condizioni di arretramento in cui versava negli anni '50 ed ha subito diverse trasformazioni nel corso degli anni. Una delle riforme più significative degli ultimi anni è stata quella nota come "riforma Fishler" nel 2003, i cui principali elementi di novità sono stati: il pagamento unico per azienda slegato dalle scelte produttive degli agricoltori (principio del disaccoppiamento), erogazione del pagamento subordinato al rispetto delle norme sull'ambiente, la sicurezza, e il benessere degli animali (principio della condizionalità o *cross – compliance*), riduzione lineare di tutti gli aiuti (modulazione) a favore di interventi per lo sviluppo rurale.

⁴¹ Organizzazioni comuni di mercato, che regolamentano i singoli settori in agricoltura. Le ultime riformate, di maggior interesse per l'Italia, sono state quelle mediterranee (olio d'oliva, tabacco e cotone) e quelle relative al grano duro, al riso ed al settore lattiero-caseario.

La formazione continua nel settore agricolo e rurale avrà dunque un compito difficile, quello di creare una nuova classe imprenditoriale e, considerate le specificità (differenziazione, diversificazione, multifunzionalità ed aggiornamento normativo sempre più stringente per il comparto agroalimentare, etc.), nonché la tipologia di destinatari, non potrà essere proposta in modo tradizionale.

Un aspetto probabilmente determinante nelle riuscite della politica di qualificazione del capitale umano in agricoltura è (anche in questo caso) quello del raccordo e dell'integrazione tra i diversi strumenti di sostegno. La nascita del "Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua in agricoltura - For.Agri" autorizzato dal Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali e l'avvio degli interventi di formazione continua, previsti nel Piano di Sviluppo Nazionale (Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali) e cofinanziati dai Piani di Sviluppo Regionale nel periodo di programmazione 2007 – 2013, rappresentano due elementi di estrema rilevanza. La ricerca di integrazione e coordinamento, da svilupparsi prevalentemente in ambito regionale, rappresenta in questo senso un'importante opportunità operativa.

Di seguito si ritiene utile tracciare una brevissima illustrazione di entrambi gli strumenti di sostegno.

4.4.1 Il Fondo Paritetico Interprofessionale nazionale per la formazione continua in agricoltura - For. Agri

Tra gli ultimi Fondi Interprofessionali autorizzati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale vi è il For. Agri, "Fondo Paritetico Interprofessionale nazionale per la formazione continua in agricoltura"⁴².

Il Fondo è nato a seguito dell'Accordo interconfederale sottoscritto nel dicembre 2006 tra le organizzazioni datoriali (CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA) e quelle sindacali (CGIL, CISL, UIL, CONFEDERDIA), così come previsto dell'art. 118 della legge 388/2000.

Come già evidenziato nel Rapporto dello scorso anno, il For.Agri, colma una lacuna importante introducendo anche nel settore agricolo un flusso di risorse certe per il sostegno delle iniziative di formazione continua. Ciò ha richiesto una parziale rivisitazione delle norme che regolano la contribuzione agricola, in particolare per gli operai.

I vantaggi del nuovo assetto sono evidenti:

- il versamento contributivo per gli operai agricoli avverrà senza oneri aggiuntivi per le imprese e per i lavoratori (si tratta infatti dello scorporo di una quota di un contributo già dovuto);
- gli operai delle imprese agricole saranno equiparati agli impiegati e ai dirigenti del settore, i quali sono da tempo soggetti al regime contributivo ordinario;
- le imprese agricole potranno aderire al Fondo Paritetico prescelto e non solo al For.Agri, acquisendo quindi le stesse possibilità delle imprese degli altri settori;

⁴² DM 40 del 28 febbraio 2007.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali indirizzati a:

- la qualificazione e la riqualificazione delle figure professionali di specifico interesse del settore agricolo, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
- la formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile per favorire le pari opportunità;
- la formazione per la sicurezza del lavoro e per l'aggiornamento normativo di settore;
- la formazione individuale continua dei lavoratori dipendenti;
- la qualificazione della formazione continua e la valorizzazione delle esperienze di eccellenza;
- attività orizzontali, per i soggetti aderenti, di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la Formazione Continua e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Al Fondo possono aderire tutte le imprese agricole, singole ed associate, nonché le imprese, gli enti e le associazioni, appartenenti a qualunque settore. Il meccanismo di utilizzazione delle risorse è di carattere territoriale: l'80% viene ridestinato alle Province di provenienza, mentre il 20% viene utilizzato per iniziative di riequilibrio territoriale e settoriale e per le attività proprie del Fondo (promozione e gestione).

L'Erogazione dei finanziamenti prevede un acconto del 50% all'avvio delle attività formative ed il rimanente 50% entro 30 giorni dalla consegna del rendiconto a conclusione delle attività.

Nelle tabelle seguenti si riportano alcuni dati aggiornati sulle adesioni a For.Agri.

Tabella 4.23 - Distribuzione percentuale delle adesioni al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti per Regione – Anno 2008

Regione	Imprese Aderenti - Anno 2008	Composizione %	Dipendenti Imprese aderenti -Anno 2008	Composizione %
Piemonte	141	10,5	900	9,0
Valle d'Aosta	5	0,4	168	1,7
Liguria	56	4,2	216	2,1
Lombardia	97	7,2	1.179	11,7
Veneto	273	20,2	1.542	15,3
Trentino Alto Adige	26	1,9	98	1,0
Friuli Venezia Giulia	57	4,2	335	3,3
Emilia Romagna	166	12,3	1.145	11,4
Toscana	152	11,3	743	7,4
Marche	73	5,4	269	2,7
Umbria	41	3,0	206	2,1
Lazio	104	7,7	993	9,9
Abruzzo	38	2,8	307	3,1
Molise	9	0,7	108	1,1
Campania	23	1,7	85	0,8
Puglia	32	2,4	395	3,9
Basilicata	6	0,4	61	0,6
Calabria	11	0,8	131	1,3
Sicilia	19	1,4	146	1,5
Sardegna	20	1,5	1.021	10,2
Italia	1.349		10.048	

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2004

Tabella 4.24 - Distribuzione percentuale delle adesioni al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti per le Regioni Ob. Convergenza – Anno 2008

Regioni Ob. Convergenza	Imprese Aderenti - Anno 2008	Composizione %	Dipendenti Imprese aderenti -Anno 2008	Composizione %
Campania	23	25,3	85	10,4
Puglia	32	35,2	395	48,3
Basilicata	6	6,6	61	7,5
Calabria	11	12,1	131	16,0
Sicilia	19	20,9	146	17,8
Tot. Reg. Ob.Conv.	91		818	

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2004

Tabella 4.25 - Distribuzione percentuale delle adesioni al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti per dimensione dell'impresa e per Regione – Anno 2008

Regione	Meno di 10 dipendenti				10-49 dipendenti				50-249 dipendenti				250 e oltre dipendenti			
	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%
Piemonte	113	10,2	263	9,7	26	12,6	526	12,1	2	6,1	111	4,1				
Valle d'Aosta	1	0,1	9	0,3	3	1,5	76	1,7	1	3,0	83	3,1				
Liguria	52	4,7	136	5,0	4	1,9	80	1,8								
Lombardia	65	5,9	170	6,3	27	13,1	664	15,2	5	15,2	345	12,8				
Veneto	241	21,7	439	16,2	26	12,6	527	12,1	6	18,2	576	21,4				
Trentino Alto Adige	24	2,2	60	2,2	2	1,0	38	0,9								
Friuli Venezia Giulia	51	4,6	116	4,3	4	1,9	56	1,3	2	6,1	163	6,1				
Emilia Romagna	142	12,8	337	12,5	19	9,2	498	11,4	5	15,2	310	11,5				
Toscana	135	12,2	357	13,2	16	7,8	336	7,7	1	3,0	50	1,9				
Marche	68	6,1	148	5,5	5	2,4	121	2,8								
Umbria	34	3,1	89	3,3	7	3,4	117	2,7								
Lazio	80	7,2	281	10,4	20	9,7	351	8,0	4	12,1	361	13,4				
Abruzzo	30	2,7	88	3,3	7	3,4	140	3,2	1	3,0	79	2,9				
Molise	6	0,5	23	0,8	3	1,5	85	1,9								
Campania	20	1,8	51	1,9	3	1,5	34	0,8								
Puglia	22	2,0	49	1,8	9	4,4	182	4,2	1	3,0	164	6,1				
Basilicata	4	0,4	13	0,5	2	1,0	48	1,1								
Calabria	3	0,3	7	0,3	8	3,9	124	2,8								
Sicilia	14	1,3	59	2,2	5	2,4	87	2,0								
Sardegna	4	0,4	11	0,4	10	4,9	274	6,3	5	15,2	446	16,6	1	100,0	290	100
Italia	1.109		2.706		206		4.364		33		2.688		1		290	

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2004

Tabella 4.26 - Distribuzione percentuale delle adesioni al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti per dimensione dell'impresa e per le Regioni Ob. Convergenza – Anno 2008

Regioni Ob. Convergenza	Meno di 10 dipendenti				10-49 dipendenti				50-249 dipendenti				250 e oltre dipendenti			
	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%
Campania	20	31,7	51	28,5	3	11,1	34	7,2								
Puglia	22	34,9	49	27,4	9	33,3	182	38,3	1	100,0	164	100,0				
Basilicata	4	6,3	13	7,3	2	7,4	48	10,1								
Calabria	3	4,8	7	3,9	8	29,6	124	26,1								
Sicilia	14	22,2	59	33,0	5	18,5	87	18,3								
Tot Reg. Ob. Conv.	63		179		27		475		1		164					

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2004

4.4.2 La formazione continua in agricoltura nella programmazione comunitaria 2007 - 2013

E' importante considerare che solo una componente limitata di formazione destinata all'agricoltura viene finanziata dal FSE, le risorse più cospicue vengono dal FEASR che segue un percorso programmatico e attuativo completamente differente.

La programmazione del FEASR passa per il Piano di Sviluppo Nazionale (analogo del QSN per l'FSE) e per i Piani di Sviluppo Regionali (analoghi ai POR FSE), a livello centrale il PSN viene seguito dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali, a livello regionale sono gli Assessorati che hanno delega per il settore agricolo, che spesso non coincidono con gli Assessorati che hanno delega alla formazione ed al mercato del lavoro, che normalmente seguono il POR FSE.

Il confronto ed il raccordo tra le politiche sarebbe quindi necessario, sia a livello centrale che a livello regionale, in particolare per le regioni dell'Obiettivo Convergenza destinatarie delle risorse più cospicue. Attualmente sono pressoché inesistenti forme di coordinamento, ma poiché si è all'inizio della programmazione sia nei PSR, sia nel FSE (e il For.Agri è un Fondo Interprofessionale di recente costituzione) molto si potrebbe costruire sul piano dell'interazione interistituzionale.

I PSR (come i POR) sono articolati in Misure ed alcune di esse sono dedicate, almeno in parte, al finanziamento degli interventi di Formazione Continua (si tratta della Misure 111 e 331).

Tabella 4.27 - Risorse pubbliche nell'ambito dei PSR 2007 – 2013 Obiettivo Convergenza su misure correlabili ad interventi di FC (in milioni di euro)

Misure	Misura	Calabria	Campania	Basilicata	Puglia	Sicilia	Totale
Azioni nel campo della formazione professionale e dell'informazione, inclusa la diffusione di conoscenze scientifiche e pratiche innovative, rivolte agli addetti dei settori agricolo, alimentare e forestale.	111	7,70	19,15	7,80	15,00	38,92	88,57
Formazione e informazione rivolte agli operatori economici impegnati nei settori che rientrano nell'asse III-Qualità della vita nelle zone rurali e diversificazione dell'economia rurale.	331	2,00	5,79	1,30	10,00	10,00	29,09
Totale misure formazione		9,70	24,94	9,10	25,00	48,92	117,66

Fonte: elaborazione ISFOL su dati finanziari pubblicati nei PSR 2007 – 2013 approvati e negli atti correlati.

Capitolo 5

La formazione continua nelle esperienze estere

5.1 Il dibattito sul futuro della Formazione continua in Francia dopo la riforma del 2004

Il dibattito pubblico che si sta sviluppando in Francia sul futuro della formazione continua è oggi più che mai intenso, alla luce dell'ormai pieno dispiegamento degli effetti della riforma realizzata nel 2004, in seguito all'approvazione della legge n° 2004-391 del 4 maggio 2004 (detta Legge "Fillon") relativa alla formazione professionale per tutto l'arco della vita ed al dialogo sociale (Box 5.1).

Box 5.1 - La formazione continua per i lavoratori nel rinnovato quadro normativo stabilito dalla Riforma

Con la nuova normativa (che ha intenti di radicale innovazione ma anche di razionalizzazione degli strumenti preesistenti) si stabilisce, in primo luogo, che l'accesso dei lavoratori alle iniziative formative si realizza esclusivamente:

- su iniziativa del datore di lavoro, nell'ambito di un Piano di formazione (*Plan de formation*) che può essere autonomamente programmato ed elaborato dall'impresa oppure può avvalersi dell'assistenza e del sostegno di specifici Organismi autorizzati dallo Stato chiamati OPCA (*Organismes Paritaires collecteurs agrèes*). Si tratta di un dispositivo già previsto prima della riforma;
- su iniziativa autonoma del lavoratore, nel quadro del congedo di formazione, al quale hanno diritto tutti i lavoratori attraverso il congedo individuale di formazione (CIF), il congedo per il bilancio delle competenze (CBC) e il congedo di validazione dell'esperienza acquisita (CVAE). Anche in questo caso si tratta di meccanismi preesistenti;
- su iniziativa del dipendente in accordo con il datore di lavoro, attraverso l'esercizio del Diritto individuale di formazione (DIF) o attraverso i Dispositivi di professionalizzazione (Contratti o Periodi di professionalizzazione⁴³). Tali strumenti sono stati introdotti ex novo dalla riforma del 2004.

I risultati prodotti dalla riforma non sembrano essere confortanti dal punto di vista del miglioramento delle logiche di funzionamento del sistema tanto che il Governo francese ha annunciato, alla fine del 2007, la volontà di procedere ad una profonda riforma della formazione professionale e alla calendarizzazione della presentazione di un disegno di legge entro la fine del 2008, invitando le Parti sociali a portare a termine negli ultimi 3 mesi dell'anno la necessaria negoziazione.

Il dispositivo legislativo che ha posto le basi organizzative del sistema di formazione continua risale al 1971, con la legge «Delors», intervenuta a seguito dell'accordo nazionale interprofessionale del 1970, il quale istituisce la formazione professionale come obbligo giuridico,

⁴³ Il Periodo di professionalizzazione, da non confondere con il Contratto di professionalizzazione che si rivolge ai giovani e ai disoccupati, ha invece l'obiettivo di favorire, attraverso un'azione di formazione, la permanenza sul lavoro di specifiche categorie di lavoratori con contratto a tempo indeterminato (qualificazione inadeguata, età superiore a 45 anni o anzianità professionale superiore ai 20 anni, invalidi, donne dopo aver concluso il congedo di maternità). Le azioni di formazione si svolgono in linea di principio all'interno dell'orario di lavoro ma possono anche realizzarsi oltre l'orario attraverso l'impiego del DIF o nell'ambito di un Piano di formazione. Gli accordi di settore possono intervenire definendo le tipologie di formazione e determinando le modalità di finanziamento e impiego.

imponendo a tutte le imprese un obbligo minimo di partecipazione finanziaria proporzionale alla propria massa salariale (Box 5.2).

Box 5.2 - Il finanziamento della formazione continua

In base al Codice del lavoro, qualsiasi impresa, indipendentemente dalla dimensione, deve contribuire allo sviluppo della formazione continua partecipando ogni anno al finanziamento di interventi formativi diretti ai lavoratori. La percentuale minima di partecipazione delle imprese con più di nove dipendenti viene portata, con la riforma del 2004, dall'1,5% all'1,6% della massa salariale (vedi la tabella di ripartizione).

Questa quota viene suddivisa in più parti secondo la destinazione specifica: i datori di lavoro devono obbligatoriamente versare: lo 0,20% della massa salariale ad un OPCA per il finanziamento dei Congedi individuali di formazione (CIF); lo 0,50% della massa salariale, sempre ad un OPCA, per il finanziamento della professionalizzazione e per l'esercizio del DIF.

Le imprese possono poi, in base al principio "train or pay", utilizzare il residuo del loro contributo obbligatorio, pari allo 0,9%: finanziando e organizzando direttamente Piani di formazione per i loro dipendenti, dimostrando all'amministrazione pubblica che le risorse sono state effettivamente impiegate a tale scopo; effettuando un versamento ad un OPCA; versando la quota allo Stato.

I limiti contributivi posti dalla legge non incidono comunque sulle pratiche correnti delle imprese francesi, tenuto conto che la maggior parte di esse destina annualmente alle attività formative quasi il 3% della massa salariale (secondo i dati 2006).

Mentre le imprese con più di nove dipendenti possono adempiere al loro obbligo giuridico finanziando direttamente Piani di formazione, quelle con meno di dieci lavoratori non possono utilizzare direttamente i loro contributi, ma devono effettuare obbligatoriamente il versamento presso un OPCA. Si stabilisce, per queste ultime, un contributo nettamente inferiore, pari allo 0,55% (prima della riforma era dello 0,25%), che si distribuisce tra due versamenti: un 0,15% presso un OPCA per il finanziamento dei contratti e periodi di professionalizzazione, e del DIF; un versamento complementare, a concorrenza dell'obbligo totale, sempre ad un OPCA per il finanziamento dei Piani di formazione.

A partire dal 2005 è stato inoltre introdotto un nuovo tasso intermedio per le imprese da dieci a diciannove dipendenti, stabilito nella misura dell'1,05%.

Riparto del contributo obbligatorio delle imprese distinto per dispositivi di formazione e dimensione aziendale

Dimensione delle imprese	Meno di 10 dipendenti (% aumentata nel 2005)	Da 10 a 19 dipendenti (categoria creata a partire dal 2005)	Almeno 20 dipendenti (% aumentata nel 2005)
CIF	-	-	0,2%
Professionalizzazione	0,15% (0,1%)	0,15%	0,5% (0,4%)
Piano di formazione	0,4% (0,15%)	0,9%	0,9%
Tasso totale di contribuzione	0,55% (0,25%)	1,05%	1,6% (1,5%)

Note: Tra parentesi: (tasso applicato prima della Legge del 4 maggio 2004)

(Versamento obbligatorio agli OPCA.: % in corsivo; Principio "train or pay": % in grassetto)

Le regole di organizzazione del sistema francese poggiano sull'interinazione da parte dei pubblici poteri di accordi interprofessionali conclusi fra Parti sociali, attraverso il recepimento delle stesse nel codice del lavoro, il che ne fa una componente a pieno diritto dei principi che regolano le relazioni fra datori di lavoro e salariati.

Benché lo Stato abbia in carico il controllo della formazione professionale e ne fissi le norme legali e regolamentari, le responsabilità e le competenze relative all'organizzazione ed al finanziamento della formazione continua sono distribuite tra diversi soggetti quali pubblici poteri, parti sociali, imprese (Box 5.3).

Box 5.3 – I settori professionali: il cardine della Riforma

E' significativo notare il ruolo essenziale che la Legge di riforma del 4 maggio 2004 ha attribuito ai settori e di conseguenza alla negoziazione interna agli stessi nella predisposizione e organizzazione delle politiche di formazione professionale dei lavoratori. I circa 450 accordi sulla formazione adottati per 250 settori professionali e a livello interprofessionale indicano la rilevanza assunta dalla contrattazione, le cui prerogative sono state rafforzate imponendo l'obbligo, come previsto dal Codice del Lavoro, di procedere ad una revisione delle intese ogni tre anni (e non più ogni quinquennio come nel passato).

La Legge di riforma rinvia alla contrattazione di settore la definizione delle modalità di utilizzo dell'obbligo di contribuzione finanziaria, in particolare per la quota da attribuire al finanziamento del DIF, oltre che la parte da destinare al CIF, al CBC e al CVAE. Un'alteriore responsabilità dei settori consiste nel definire gli obiettivi e le priorità della formazione dei lavoratori, sia nell'ambito del DIF che nel quadro del piano di formazione. Una prerogativa aggiuntiva riconosciuta ai settori fa riferimento anche all'attribuzione della funzione di analisi previsionale delle competenze, attraverso la creazione degli Osservatori dei mestieri e delle qualifiche e tramite il ruolo svolto dalle Commissioni paritetiche nazionali del lavoro, incaricate di seguire l'evoluzione dell'occupazione e delle qualifiche all'interno del settore di pertinenza.

L'impresa in particolare svolge un ruolo centrale nell'attuazione della formazione continua che fa parte integrante della sua strategia. Il datore di lavoro è obbligato a partecipare al suo finanziamento ed associare i rappresentanti del personale alla definizione della sua politica ed alla sua applicazione.

Le Parti sociali contribuiscono, a fianco del legislatore, all'elaborazione del diritto della formazione mediante il negoziato collettivo e definiscono le politiche di formazione proprie delle professioni che rappresentano. In base al principio della gestione paritaria creano e gestiscono insieme degli organismi denominati *Organismes Paritaires collecteurs agréés* (OPCA) simili ai nostri Fondi Paritetici Interprofessionali, incaricati dell'attuazione di questo diritto attraverso la gestione di parte del contributo finanziario imposto alle imprese per lo sviluppo della formazione continua.

L'idea che questo quadro giuridico, in piedi da più di trent'anni, avesse dispiegato tutti i suoi effetti e che fosse necessario cambiare le regole di riferimento per trasmettere un nuovo impulso alla formazione continua, è stata la molla principale che ha spinto ad elaborare la riforma del 2004.

Era infatti riconosciuta l'esigenza di far fronte alle criticità del sistema verificatesi nel corso degli ultimi anni che hanno prodotto una serie di inefficienze, tra cui una sostanziale disparità di accesso alla formazione dei lavoratori e una serie di problematiche legate ad un difetto di leggibilità delle differenti responsabilità e dei dispositivi (Box 5.4).

Box 5.4 – Le criticità legate all’accesso alla formazione

Il tasso di accesso alla formazione continua per i lavoratori del settore privato (imprese con almeno dieci addetti) è cresciuto in modo costante tra il 1974 e il 2005, passando dal 18% al 42%. A partire da questa situazione generale, sicuramente positiva, questa percentuale varia sensibilmente in funzione della dimensione aziendale e delle caratteristiche dei lavoratori (genere, età, livello di istruzione e situazione professionale).

Lo sforzo impiegato nella formazione da parte delle aziende risulta sbilanciato a favore dei grandi gruppi dove questo è pari a circa tre volte rispetto a quanto realizzato nelle PMI. Nelle micro imprese (fino a dieci dipendenti) il tasso di ingresso in formazione è ridotto al 10%, salendo al 22% nelle aziende fino a 50 addetti. Un dato certamente acquisito riguarda quindi la difficoltà nell’accesso alla formazione da parte dei lavoratori occupati nelle piccole imprese rispetto alle grandi. Anche i nuovi dispositivi creati con la Legge di riforma del 2004 sono stati utilizzati in modo differente a seconda della dimensione aziendale. Nel 2006 ad esempio, il Dif ha interessato il 14% delle imprese, con un tasso di accesso che se in media ha coinvolto il 4% dei dipendenti, è stato utilizzato dall’1,1% dei lavoratori nelle aziende con 10-19 addetti, una percentuale sei volte inferiore a quelle che contano oltre 2000 dipendenti.

Le ineguaglianze sono ancora più evidenti prendendo in considerazione l’inquadramento professionale (dirigenti e quadri rispetto a impiegati e operai), uno stato di fatto che condiziona l’ingresso in formazione indipendentemente dall’età del lavoratore.

I lavoratori tra i 40 e i 49 anni sono inoltre quelli che hanno le maggiori possibilità di accedere alla formazione mentre i meno favoriti risultano i lavoratori maturi (nella fascia tra i 50 e i 64 anni).

Il titolo di studio è un ulteriore elemento di discriminazione poiché i lavoratori con bassa qualificazione (licenza media) o senza nessun titolo riconosciuto nel 2005 hanno rappresentato il 13,6% dei formati rispetto al 44,3% con titolo di studio elevato (laurea).

L’accesso alla formazione è dunque riservato principalmente ai lavoratori più qualificati, con meno di 50 anni e occupati presso grandi aziende.

Tavola 5.1 - Caratteristiche dei principali dispositivi di formazione esistenti in Francia

	Piano di formazione	Congedo individuale di formazione (CIF)	Diritto individuale di formazione (DIF)	Periodo di professionalizzazione
Obiettivo	Formazione del personale su iniziativa dell'impresa	Permette al dipendente di seguire a titolo individuale e su iniziativa propria una formazione di sua scelta	Permette al dipendente capitalizzare le ore di formazione con il consenso dell'impresa	Possibilità di acquisire una qualifica o partecipare ad una azione di professionalizzazione
Beneficiari	Tutti i dipendenti dell'impresa	Tutti i dipendenti dell'impresa	Tutti i dipendenti dell'impresa	Alcune categorie di dipendenti (inadeguata qualificazione, over 45, con oltre 20 anni di anzianità professionale, disabili ecc.)
Condizioni di accesso	- Scelta dell'impresa sul dipendente da formare; - Condizioni particolari in caso di formazione fuori orario di lavoro	Condizione di anzianità	- Condizione di anzianità; - accordo dell'impresa sulla scelta della formazione	Condizioni specifiche per ogni categoria di beneficiari
		Autorizzazione di assenza da parte dell'impresa		
		Finanziamento da parte dell'OPACIF (Organisme Paritaire Agré au titre du CIF)		
Durata	Variabile a seconda della formazione scelta dall'impresa	Al massimo: - 1 anno se la formazione è a tempo pieno - 1200 ore in caso di formazione part time o discontinua	20 ore per anno fino ad un limite di 120 ore cumulabili in 6 anni	Variabile a seconda delle modalità di avvio in formazione (DIF o piano di formazione)
Tipologie di formazione	- adattamento al posto di lavoro; - evoluzione o mantenimento dell'impiego; - sviluppo delle competenze professionali	Adattamento, promozione, acquisizione, mantenimento o perfezionamento delle conoscenze	- Promozione, acquisizione, perfezionamento delle conoscenze; - azione di qualificazione	Acquisizione di una qualificazione (in base agli accordi di settore)
Formazione fuori orario di lavoro	Sviluppo delle competenze (limite di 80 ore/anno per dipendente)	Possibilità di utilizzo fuori dall'orario di lavoro	Fuori orario di lavoro salvo accordo contrario	Nel quadro del DIF
				Nell'ambito di una formazione all'interno del piano di formazione
Remunerazione	Mantenimento della retribuzione o indennità di formazione pari alla metà della retribuzione netta (per la formazione effettuata fuori orario)	Mantenimento parziale della remunerazione	Indennità di formazione pari al 50% del salario lordo (formazione effettuata fuori orario)	Indennità di formazione (formazione effettuata fuori orario)
Finanziamento	Spese di formazione imputabili alla partecipazione del dipendente	Preso in carico da parte dell'OPACIF	Spese di formazione imputabili alla partecipazione del dipendente	Spese di formazione imputabili alla partecipazione del dipendente
Preso in carico della formazione	Per la formazione fuori orario di lavoro necessario impegno formale dell'impresa	Non obbligatoria	Non obbligatoria	Per la formazione fuori orario di lavoro necessario impegno formale dell'impresa

5.2 Il percorso della prospettata riforma

Nonostante la volontà innovatrice che ha ispirato la riforma del 2004, i primi bilanci sulla sua attuazione, hanno visto l'affermazione di vecchie debolezze e l'emersione di nuove difficoltà. Tutto ciò ha portato il Governo francese ad annunciare una riforma complessiva del sistema, ritenendo necessario procedere ad un percorso di chiarificazione degli obiettivi e delle priorità che devono ispirare il modello della formazione professionale nel suo complesso, tenendo in debito conto le responsabilità in capo ai soggetti coinvolti.

Il Ministro dell'Economia, dell'Industria e del Lavoro, all'inizio del 2008, ha incaricato un Gruppo di lavoro quadripartito (associando rappresentanti dei Consigli Regionali, delle organizzazioni sindacali e datoriali, oltre che le Amministrazioni dello Stato coinvolte) di studiare possibili percorsi utili della riforma ipotizzando anche modalità e tempi di negoziazione, concertazione e decisione in merito al progetto di legge che il Governo è chiamato ad elaborare.

Sulla base delle indicazioni emerse dal lavoro realizzato da questo Gruppo⁴⁴, il Governo, conformemente alle disposizioni contenute nella legge relativa al dialogo sociale, ha predisposto un documento di orientamento specificando gli assi fondanti della prospettata riforma sulla base dei quali intraprendere la concertazione con le Parti sociali

L'invito ad avviare la negoziazione (la cui conclusione tra l'altro è attesa per la fine del 2008) è stato lanciato su quattro punti principali:

- rafforzare il collegamento tra formazione ed occupazione, attraverso la creazione di un dispositivo coordinato tra gli attori della formazione e finanziato congiuntamente dagli stessi per la salvaguardia dei percorsi e delle transizioni professionali;
- costruire un sistema più equo permettendo di ridurre le disparità d'accesso alla formazione a favore dei lavoratori delle PMI, dei meno qualificati e dei giovani drop-out, attraverso ad esempio un'estensione dei dispositivi di professionalizzazione ad un pubblico più ampio;
- rendere il sistema della formazione professionale più efficace attraverso un migliore coordinamento dell'azione degli attori coinvolti su scala regionale, un ampliamento della qualità dell'offerta formativa e una riforma della rete di OPCA nella direzione di un loro riassetto dimensionale ed organizzativo;
- rendere l'individuo protagonista del proprio percorso professionale, riformando la gestione del CIF attraverso una razionalizzazione della rete di raccolta e gestione dei fondi dedicati e innovando le possibilità di trasferibilità del DIF (Box 5.5).

⁴⁴ Il Gruppo di Lavoro Pluripartito sulla Formazione Professionale, presieduto da Pierre Ferracci, si è riunito da marzo a giugno 2008, producendo a conclusione dei lavori un documento di sintesi nel quale sono stati identificati i punti di convergenza, le evoluzioni possibili e i dissensi manifestati sulle proposte di riforma della formazione professionale.

BOX 5.5 - Il Diritto individuale alla formazione

Il DIF, che si aggiunge al preesistente Congedo individuale di formazione (CIF), consiste nel diritto generale ad usufruire di 20 annue, cumulabili per sei anni, su iniziativa del lavoratore con l'accordo del datore di lavoro. Possono usufruire del DIF i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (a tempo pieno o ad orario ridotto) con almeno un anno d'anzianità nell'impresa e i dipendenti a tempo determinato in condizioni particolari. La formazione usufruita attraverso il DIF si svolge di regola fuori dell'orario di lavoro, salvo quanto diversamente previsto da convenzioni e accordi collettivi e comporta il versamento al lavoratore della cosiddetta "allocation formation", pari al 50% del salario netto. In caso di disaccordo con il datore per un periodo superiore ai due anni, il dipendente può beneficiare di un accesso prioritario al Congedo individuale (CIF) a totale carico dell'impresa.

Sebbene non necessiti di un accordo collettivo per essere attuato è ugualmente uno dei principali punti di contrattazione nella negoziazione di settore. Gli accordi di settore sono intervenuti infatti per precisare, all'interno del loro campo di intervento, le condizioni di operatività del dispositivo: volume dei diritti, modalità di acquisizione, azioni prioritarie collegate, modalità di realizzazione della formazione nell'orario di lavoro e oltre.

L'idea di revisione che si prospetta per il DIF riguarda la possibilità di favorire una migliore condizione di utilizzo del dispositivo permettendo ai lavoratori, nel caso di cambiamento di posto di lavoro, di disporre interamente dei diritti acquisiti nell'impresa che viene lasciata, applicando una piena trasferibilità del diritto anche verso aziende non appartenenti allo stesso settore.

Questo processo di confronto e dibattito si è arricchito nel tempo delle riflessioni giunte da parte di varie Istituzioni ed Organismi (dal Senato Francese, al Consiglio d'orientamento per il Lavoro - COE, dalla Corte dei Conti al Servizio di Ispezione generale degli Affari Sociali - IGAS), che hanno fornito un supporto tecnico significativo, in vista della ricerca di soluzioni operative da adottare nella prospettiva di favorire il miglioramento dell'efficacia ed efficienza del sistema.

5.3 Le proposte di modifica dei circuiti e dei meccanismi di gestione del sistema

Il circuito di finanziamento del sistema e soprattutto i meccanismi di operatività degli OPCA (Box 5.6) sono oggi al centro delle ipotesi di riforma.

BOX 5.6 - Il circuito degli OPCA (Organismes Paritaires collecteurs agréés)

Gli OPCA sono organismi costituiti attraverso accordi tra le parti sociali che ne definiscono il campo di azione (geografico, professionale o interprofessionale), la composizione paritetica del consiglio d'amministrazione e le norme di funzionamento.

I mezzi finanziari degli OPCA consistono principalmente nei contributi delle imprese integrati, eventualmente, dal contributo finanziario pubblico (in particolare dal FSE). Ogni settore di attività può, comunque, innalzare i contributi previsti dalla legge attraverso delle obbligazioni pattizie, definite cioè in accordi collettivi approvati dalla *Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle (CPNE)*.

Per raccogliere e gestire i contributi delle imprese, gli OPCA devono obbligatoriamente ottenere un'autorizzazione da parte dello Stato, che viene concessa a seguito della verifica di determinati requisiti di capacità dimensionale e organizzativa per le seguenti attività:

- raccolta dei contributi relativi al "piano di formazione e alla "professionalizzazione";
- raccolta dei contributi per il Congedo individuale di formazione.

Le due autorizzazioni non possono, salvo eccezioni, essere attribuite in seno ad uno stesso OPCA.

Nei primi anni Novanta il Governo ha avvertito la necessità di controllare meglio un comparto considerato poco trasparente e, con la Legge del 20 dicembre 1993, ha tentato, con successo, di semplificare e razionalizzare il sistema.

In particolare venne fissata una soglia minima di raccolta pari a 100 milioni di franchi (equivalenti oggi a 15 milioni di Euro⁴⁵) per impedire la sopravvivenza di organismi di dimensioni ridotte e venne introdotta la possibilità di creare Organismi nazionali di settore o interprofessionali a carattere nazionale o regionale. Al termine della riforma il numero degli organismi diminuisce drasticamente passando da 255 a meno di un centinaio.

Attualmente operano 97 Organismi:

- 40 OPCA nazionali, di natura settoriale;
- 24 Organismi regionali interprofessionali ;

⁴⁵ L'autorizzazione agli OPCA da parte dello Stato viene ritirata nel caso in cui l'ammontare della raccolta annuale non raggiunge per due anni consecutivi la soglia dei 15 milioni di Euro. Tuttavia sono ammesse deroghe nel caso di Organismi autorizzati ad operare in uno specifico settore (artigianato, professioni liberali e agricoltura), in ragione della insufficiente massa salariale delle imprese appartenenti a quest'ultimo. Più di un quinto degli OPCA non raggiungono la soglia di raccolta finanziaria minima prefissata.

- 2 Organismi nazionali di natura interprofessionale e intersettoriale (AGEFOS-PME, Opcia interprofessionale che opera con una rete di 24 delegazioni regionali e che interviene in 38 settori e OPCALIA nato dalla fusione nel 2007 di OPCIB e IPCO che coordina i 25 OPCAREG e che copre 14 settori);

- 31 Organismi che gestiscono unicamente i fondi per il Congedo individuale di formazione (OPACIF) di cui 26 di rilevanza regionale (FONGECIF) e 5 nazionali (AGECIF).

Gli OPCA interprofessionali e quelli di settore raccolgono rispettivamente il 23% e il 77% dei contributi totali versati dalle imprese.

I contributi relativi al CIF e alla professionalizzazione devono obbligatoriamente essere versati ad un OPCA. Per le somme dovute per il Piano di formazione, l'ammontare è determinato in base all'accordo di settore (fissato solitamente ad un tasso compreso tra il 20% e il 30% della contribuzione obbligatoria e comunque non eccedente mai il 90%). Il saldo corrisponde all'ammontare non versato all'OPCA prioritario stabilito nell'accordo oltre che alle somme che l'impresa decide di destinare alla formazione oltre il contributo obbligatorio. Questa parte, detta parte libera della raccolta, può essere versata sia all'OPCA di settore che ad un altro OPCA (di solito interprofessionale) sia utilizzata direttamente per realizzare la formazione. Le imprese dei settori coperti da un OPCA interprofessionale conservano invece la totale libertà di scelta del loro OPCA sull'intero contributo obbligatorio. Tuttavia, le imprese con meno di 10 dipendenti devono comunque versare l'intero ammontare del contributo per il piano di formazione all'OPCA prioritario. Attualmente, su 330 accordi collettivi nazionali registrati 230 hanno designato un OPCA.

La riforma del 2004 non aveva rimesso in discussione l'insieme dei meccanismi finanziari che regolano le modalità di gestione delle risorse raccolte dagli OPCA presso le imprese e le tecniche del loro impiego redistributivo alle stesse.

Il Gruppo di lavoro quadripartito, trovando un consenso al proprio interno, ha invece sviluppato piste di riflessione evolutive in merito alla funzione redistributiva degli OPCA come pure al loro dimensionamento e ai compiti attribuiti agli stessi.

Le decisioni sulle proposte presentate, qualunque saranno le scelte negoziate dalle Parti sociali, avranno necessariamente un impatto significativo sugli OPCA.

Una critica che sovente viene rivolta al sistema è quella di non essere sufficientemente in grado di incoraggiare le imprese a formare i propri dipendenti.

Nello specifico, l'obbligo di finanziamento relativo al piano di formazione, non sembra apportare, come sostenuto dalla Corte dei Conti francese, un correttivo sufficiente alla disparità d'accesso alla formazione.

Come mostra la tabella seguente, la redistribuzione delle risorse versate dalle imprese agli OPCA per il piano di formazione, risulta infatti essere sfavorevole alle piccole imprese con almeno 10 dipendenti.

La lettura dei dati mostra infatti come gli OPCA garantiscano implicitamente alle imprese di media e grande dimensione un diritto di "assorbimento" delle risorse almeno equivalente all'ammontare dei contributi versati. Questa situazione deriva dal fatto che l'adesione agli OPCA per le imprese di almeno 10 addetti è facoltativo (potendo le stesse scegliere di gestire il loro piano di formazione in autonomia senza versare il contributo all'OPCA di riferimento) mentre è obbligatoria per le aziende con meno di 10 addetti (per le quali l'obbligo contributivo è ritenuto indispensabile per garantire la mutualizzazione delle risorse)

Un segnale diretto della difficoltà di funzionamento del sistema era stato lanciato dalle Parti sociali già nell'accordo interprofessionale del dicembre 2003, dove si manifestava l'intenzione di aprire una riflessione sul principio della contribuzione obbligatoria attraverso "l'esame delle modalità e delle conseguenze del passaggio da un'obbligo normativo ad un obbligo contrattualizzato in materia di formazione continua".

Tabella 5. 1 - Effetti redistributivi degli OPCA per dimensione aziendale (2005)

Classe dimensionale dell'impresa	Ripartizione dei contributi versati agli OPCA	Ripartizione delle spese prese in carico dagli OPCA
Meno di 10 dip.	13%	12%
Da 10 a 199 dip.	49,6%	46,5%
Da 200 a 1999 dip.	26,1%	26,2%
2000 dip. e oltre	11,3%	15,3%
Totale	100%	100%

Fonte: Cour de Comptes, Rapport publique thématique "La formation professionnelle tout au long de la vie", 2008

Questo intento (per il piano di formazione delle imprese con almeno 10 dipendenti) ha trovato all'interno del Gruppo di lavoro una favorevole accoglienza, poiché il passaggio ad un obbligo di contribuzione contrattualizzato non comporterebbe comunque un disimpegno massiccio del finanziamento degli OPCA dal momento che il tasso di partecipazione finanziaria dalla formazione è pari a circa il doppio rispetto al contributo richiesto obbligatoriamente.

Inoltre, come diffusamente riconosciuto, l'evoluzione del sistema non può più prescindere dallo sviluppo e dal potenziamento dei compiti assegnati agli OPCA. Tuttavia l'aspetto relativo all'espletamento di attività di assistenza e informazione e dei cosiddetti servizi di prossimità⁴⁶ non viene considerato se non nella misura in cui queste attività danno luogo a spese imputabili ai costi di gestione.

Un Decreto del Ministero del Lavoro del 1996 ne ha fissato il tetto massimo al 9,9%, aumentato di due punti percentuali (pari a 11,9%) per gli organismi di natura interprofessionale in ragione delle difficoltà legate alla raccolta di risorse presso le imprese più piccole (con meno di 10 dipendenti in particolare).

Questa percentuale in realtà corrisponde alla somma di due plafond che fanno riferimento a distinte basi imponibili:

- il 4% delle uscite di cassa dell'esercizio corrente per le spese di gestione amministrative e

⁴⁶ Nella pratica degli OPCA il livello di assistenza alle imprese è molto differenziato e tiene conto della strategia adottata dall'Organismo. Il concetto di prossimità è inteso non solo in termini di distanza geografica o professionale o di localizzazione reticolare della struttura e specializzazione delle funzioni consulenziali, ma anche in termini culturali di logica di appartenenza al territorio grazie alla costruzione di un sistema di rappresentanza, di linguaggio e di saperi. E' possibile identificare tre comuni categorie di prestazioni:

I. Accompagnamento nell'identificazione dei fabbisogni formativi:

- Analisi dei fabbisogni
- Valutazione delle competenze
- Costruzione dei percorsi formativi

II. Ingegneria della formazione

- Individuazione delle fasi del processo formativo
- Aiuto all'elaborazione del piano formativo
- Supporto nella partecipazione agli avvisi
- Identificazione delle risorse necessarie
- Scelta degli organismi di formazione

III. Ingegneria finanziaria e costruzione partenariato

- Stima dei costi e supporto nella fase di spesa
- Elaborazione del budget del progetto
- Individuazione degli strumenti normativi a disposizione
- Ricerca di partenariati
- Costruzione del piano di finanziamento
- Bilanci pedagogici e finanziari

finanziarie relative ai dossier formativi presi in carico (tasso aumentato di un punto percentuale per gli organismi di natura interprofessionale);

- il 5,9% delle risorse introitate nel corso dell'esercizio per le spese di raccolta delle risorse e dei servizi di informazione e di prossimità alle imprese (tasso elevato anch'esso di un punto per gli organismi interprofessionali)⁴⁷.

Le condizioni di applicazione dei plafond sono stati oggetto di critiche da parte della Corte dei Conti che ritiene che i tetti di spesa fissati a priori non siano soddisfacenti nella misura in cui non tengono conto delle economie di scala che dovrebbero accompagnare la crescita delle risorse raccolte. Questi plafond, inoltre, sono ritenuti da alcuni OPCA non adeguati a permettere uno sviluppo efficace dell'insieme delle attività di sostegno alle imprese, anche se c'è da constatare il fatto che su 40 OPCA di settore, quattordici sono ancora totalmente privi di "antenne" locali (configurazione che si presenta poco favorevole per lo sviluppo dei servizi di prossimità alle imprese) e dieci tra quest'ultimi hanno una raccolta inferiore ai 27 milioni di euro.

D'altro canto i lavori del Gruppo quadripartito hanno condotto a ritenere che lo sviluppo di tali servizi alle piccole e soprattutto alle micro imprese, anche in termini di sostegno personalizzato nella costruzione dei progetti formativi, sia un asse indispensabile all'evoluzione della funzione degli OPCA e che questo sviluppo debba aprire una riflessione sulla quota delle spese di gestione, per le quali, sembra opportuna una modulazione del loro livello in funzione delle imprese aderenti (ad esempio grandi imprese concentrate in poche regioni o micro e piccole imprese distribuite sull'intero territorio nazionale). E' comunque evidente che la capacità di realizzare i diversi compiti assegnati agli OPCA (la gestione amministrativa e contabile, oltre all'informazione, la consulenza e la costruzione dei dossier formativi) sia condizionata dalla dimensione dell'organismo e che il pieno dispiegamento dei servizi di prossimità non sia praticabile se non a partire da una certa massa critica di risorse per mantenere le spese di gestione entro limiti ragionevoli.

Per l'IGAS il soddisfacimento di queste condizioni sarebbe possibile sulla base di tre criteri (da individuare per via normativa) in termini di:

- presenza territoriale (assicurata direttamente dall'OPCA o da un soggetto delegato da uno o più OPCA);
- capacità di indirizzo (qualunque sia la formula adottata, la presenza territoriale dovrà essere articolata a livello regionale al fine di garantire il dialogo con le autorità pubbliche locali, la valutazione della portata delle azioni finanziate e l'innalzamento della qualità formativa);
- organico (l'OPCA dovrà mettere a disposizione delle imprese aderenti consulenti qualificati, ai quali attribuire un portafoglio di imprese con l'obiettivo di monitorarne l'attività formativa effettuando dalle 250 alle 300 visite annuali; per le micro imprese viene invece indicato un obiettivo annuale di visite pari al 20% del numero totale delle imprese aderenti).

Questa proposta, nella prospettiva di garantire una massa critica di risorse che permetta di raggiungere economie di scala significative contemperando la pertinenza del plafond generale delle spese di gestione, ha trovato un consenso nell'innalzamento della soglia di raccolta delle risorse dagli attuali 15 milioni di Euro a 100 milioni di euro.

⁴⁷ Il Ministero del Lavoro tuttavia tollera una certa fungibilità tra i due tipi di spese e richiede in definitiva il semplice rispetto del plafond totale massimo delle spese.

L'accoglimento di questa raccomandazione comporterebbe una ristrutturazione generale del sistema degli OPCA con la creazione di nuovi raggruppamenti di organismi la cui configurazione dipenderà ovviamente dalle negoziazioni tra le parti sociali chiamati a gestirli.

5.4 Alcuni dati aggiornati sulla formazione continua in Francia

Nel 2007 le imprese con meno di dieci dipendenti hanno speso circa 524 milioni di Euro per la formazione continua di 5,4 milioni di lavoratori, contro i quasi 9 miliardi di euro spesi dalle aziende con almeno 10 impiegati permettendo la partecipazione di circa 10,5 milioni di salariati (tab 5.2).

Per quest'ultima tipologia di aziende, l'impegno economico annuale per la formazione dei propri dipendenti è stato pari mediamente a 844 euro, una cifra quasi 9 volte superiore a quanto speso dalle imprese più piccole (pari a circa 97 euro).

Tabella 5.2 - La partecipazione delle imprese alla formazione continua nel 2007 (dati provvisori)

	Imprese con almeno 10 dipendenti	Imprese con meno di 10 dipendenti	Totale
Numero di imprese (unità)	119.833	1.280.744	1.400.577
Numero di dipendenti (unità)	10.541.953	5.405.506	15.947.459
Spese sostenute (Milioni di Euro)	8.905	524	9.429

Fonte: Assemblée Nationale Française, *Projet de Loi de Finances pour 2009 – Annex Formation Professionnelle*

Il tasso di partecipazione finanziaria alla formazione delle imprese con almeno 10 dipendenti si mantiene al di sotto del 3% (2,96% nel 2007). La sua evoluzione da oltre sette anni mostra una tendenza decrescente che comunque non ha impedito alle imprese, in modo particolare a quelle medio-grandi, di contribuire alla formazione in misura nettamente superiore alla soglia di contribuzione obbligatoria (3,97% nel 2006 per le imprese con oltre 2000 dipendenti).

Livello La contrazione risulta più sensibile per le piccole e medie imprese, con una caduta nel 2005 della partecipazione finanziaria per le imprese da dieci a diciannove addetti che però è conseguente all'introduzione della normativa che ha portato l'obbligo contributivo dall'1,6% all'1,05% della massa salariale (tab 5.3).

Tabella 5.3 - Evoluzione del tasso di partecipazione finanziaria dal 1999 al 2006 (%)

Classi di addetti	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
10-19	1,84	1,69	1,64	1,64	1,69	1,74	1,33	1,29
20-49	2,01	1,94	1,95	1,85	1,79	1,97	1,92	1,90
50-249	2,44	2,39	2,39	2,37	2,28	2,37	2,27	2,26
250-499	2,99	2,89	2,92	2,78	2,74	2,77	2,66	2,64
500-1999	3,55	3,49	3,48	3,41	3,28	3,32	3,34	3,31
2000 e oltre	4,72	4,58	4,42	4,12	3,93	4,07	3,95	3,97
Totale	3,31	3,23	3,17	3,05	2,93	3,01	2,89	2,88

Fonte: Assemblée Nationale Française, *Projet de Loi de Finances pour 2009 – Annex Formation Professionnelle*

Questa situazione si ripercuote anche nella distribuzione della spesa in formazione da parte delle imprese, che evidenzia la preponderanza delle grandi imprese nell'impegno di realizzare la formazione. Nel 2006 infatti il peso delle grandi imprese (oltre 2000 addetti) sul volume globale della spesa sostenuta risultava essere elevata con circa il 37% rispetto al 2% delle imprese tra 10 e

19 dipendenti, considerato che la prima categoria di imprese occupavano un quarto dei lavoratori (tab 5.4).

Tabella 5.4 - Partecipazione delle imprese alla formazione per classi di addetti (2006 – dati consolidati)

<i>Classe di addetti</i>	10-19	20-49	50-249	250-499	500-1999	2000 e oltre	<i>Totale imprese con almeno 10 dipendenti</i>
<i>Numero di imprese (unità)</i>	33.015	56.153	24.484	3.166	2.157	393	119.368
<i>Massa salariale (Milioni di Euro)</i>	13.687	44.709	67.098	30.980	60.364	80.451	297.289
<i>Spese sostenute (Milioni di Euro)</i>	177	849	1.513	819	1.996	3.193	8.548
<i>Numero di dipendenti</i>	482.169	1.839.130	2.536.843	1.103.080	1.972.135	2.524.892	10.458.249
<i>Numero di partecipanti alla formazione</i>	64.581	386.496	874.642	484.786	994.980	1.464.700	4.270.185
<i>% di dipendenti in formazione</i>	13,4	21,0	34,5	43,9	50,5	58,0	40,8

Fonte: Assemblée Nationale Française, *Projet de Loi de Finances pour 2009 – Annex Formation Professionnelle*

Nell'allocazione delle risorse per la formazione continua un ruolo significativo è certamente svolto dagli OPCA che nel corso degli ultimi hanno visto aumentare costantemente la quota di fondi raccolti.

Nel 2007 questi organismi hanno raccolto 5,745 miliardi di euro (tab 5.5), raddoppiando praticamente l'ammontare delle risorse gestite nell'arco di un decennio (nel 1996 i versamenti agli OPCA ammontavano a circa 2,8 miliardi di euro).

La raccolta per il piano di formazione è la più importante (2,969 miliardi di euro), seguita dalla raccolta per i dispositivi di professionalizzazione (1,88 miliardi di euro) e da quella a titolo del CIF (0,889 miliardi di euro).

Tabella 5.5 - Risorse finanziarie raccolte dagli OPCA per tipo di attività (dati provvisori anno 2007)

<i>Tipologia di raccolta</i>	<i>Risorse raccolte (Miliardi di Euro)</i>	<i>Evoluzione 2005/2007</i>
<i>Professionalizzazione (0,5% e 0,15%)</i>	1,887	+7%
<i>CIF – tempo indeterminato</i>	0,707	+10%
<i>CIF – tempo determinato</i>	0,182	+12%
<i>Piano di formazione per imprese con almeno 10 dip (0,9%).</i>	2,564	+13%
<i>Piano di formazione per imprese con meno di 10 dip. (0,4%)</i>	0,405	+28%

Fonte: Assemblée Nationale Française, *Projet de Loi de Finances pour 2009 – Annex Formation Professionnelle*

Questo ruolo di intermediazione è particolarmente importante per le piccole e medie imprese che fanno largo appello ai fondi mutualizzati per soddisfare un bisogno di formazione che solitamente supera la propria capacità di finanziamento.

Analizzando i dati del 2007 relativi agli OPCA coinvolti per l'attività del piano di formazione delle imprese con almeno 10 dipendenti (65 OPCA) è risultato che oltre 183 mila imprese che impiegano circa 12,3 milioni di lavoratori hanno effettuato un versamento liberatorio a titolo del piano di formazione presso un OPCA. Le imprese da 10 a 49 dipendenti rappresentano più del 78% del totale delle aderenti ad un OPCA (rispetto a 183.587 di imprese). Al contrario le imprese con oltre 500 lavoratori non superano l'1,40%. Il contributo medio versato dalle imprese (tab 5.6) è pari a 13.689 euro (5.062 euro per le imprese con meno di 50 addetti).

Tabella 5.6 - Versamenti agli OPCA da parte delle imprese con almeno 10 dipendenti per la tipologia Piano di Formazione (dati provvisori 2007)

	10-19	20-49	50-199	20-499	500-1999	2000 e oltre	Non ripartiti	Totale
Imprese aderenti	79.524	64.555	29.291	6.003	2.188	375	1.651	183.587
%	43,32%	35,16%	15,95%	3,27%	1,19%	0,20%	0,9%	100%
Numero dei dipendenti beneficiari (in milioni)	1,124	2,049	2,71	1,77	1,92	2,72		12,3
%	9,14%	16,66%	22,05%	14,4%	15,61%	22,13%	0%	100%
Contribuzioni percepite dagli OPCA (Milioni di Euro)	269,48	459,92	599,16	371,80	398,29	361,52	52,94	2.513,14
%	10,73%	18,3%	23,84%	14,79	15,85%	14,39%	2,11%	100%

Fonte: Assemblée Nationale Française, Projet de Loi de Finances pour 2009 – Annex Formation Professionnelle

Nello stesso anno i 65 OPCA autorizzati a finanziare attività nell'ambito del piano di formazione con più di 10 addetti hanno preso in carico, totalmente o parzialmente, le spese relative ad azioni di formazione che hanno coinvolto circa 3 milioni di lavoratori (3.016.818 beneficiari). Considerando il numero complessivo di oltre 1,7 milioni di azioni di formazione finanziate (escluse quelle per bilancio delle competenze e validazione dell'esperienza professionale) è risultata una durata media delle azioni pari a 44 ore dando luogo ad un intervento finanziario da parte dell'OPCA fino a 1.343 € (costi pedagogici e annessi), con un contributo medio di adesione per impresa pari a circa 13.689 euro. Si è trattato di attività di formazione di breve durata (60% con durata inferiore alle 20 ore) e che non hanno prodotto certificazioni delle competenze per l'84% dei casi.

Riguardo alla partecipazione delle imprese con meno di 10 dipendenti, sono poco meno di 1,3 milioni le imprese (con un bacino di più di cinque milioni di lavoratori) ad avere effettuato il versamento liberatorio (peraltro obbligatorio come visto più indietro) a titolo di piano di formazione presso un OPCA. L'ammontare dei contributi raccolti dagli OPCA nel 2007 ammonta a 405 Milioni di euro con un aumento del 7% rispetto al 2006. Il contributo medio per impresa è pari a 301 euro. Nel 2007 il numero di lavoratori per i quali gli OPCA hanno preso in carico le spese per la realizzazione di un'attività formative sono stati pari a circa 483 mila unità. Le azioni formative hanno avuto una durata media di 40 ore e ha dato luogo ad un intervento finanziario dell'OPCA fino ad un limite di 970 euro. Il 91% delle azioni ha avuto una durata inferiore alle 60 ore e l'88% delle azioni non è stata certificata.