

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tabella 3.8 - La scelta delle regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 236/93 (decreti 320/09, 202/10, 78/11)

Regioni e P.A.	D.D. 320/V/2009			D.D. 202/Cont/V/10			D.D. 78/Cont/V/11		
	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi (cassa integrazione in deroga, altri interventi)	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi (cassa integrazione in deroga, altri interventi)	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi (cassa integrazione in deroga, altri interventi)
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Piemonte	-	-	70%	39%	20%	-	-	-	-
Lombardia	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
P. Aut. Bolzano	85%	-	-	-	-	-	-	-	-
P. Aut. Trento	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Veneto	-	-	41%	-	-	-	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	88%	12%	-	100%	-	-	100%	-	-
Liguria	61%	20%	-	-	-	-	-	-	-
Emilia Romagna	-	-	100%	-	-	100%	-	-	100%
Toscana	22%	-	-	-	-	-	-	-	-
Umbria	-	-	100%	-	-	99%	-	-	-
Marche	-	-	97%	-	-	8,5%	-	-	-
Lazio	100%	-	-	-	-	99%	100%	-	-
Abruzzo	100%	-	-	-	-	100%	-	-	100%
Molise	100%	-	-	100%	-	-	-	-	-
Campania	92%	-	8%	-	-	-	-	-	-
Puglia	-	-	100%	16%	-	84%	-	-	88%
Basilicata	100%	-	-	-	-	100%	-	-	100%
Calabria	-	-	-	73%	-	-	-	-	-
Sicilia	100%	-	-	-	-	100%	-	-	100%
Sardegna	100%	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Invece, gli interventi anticrisi realizzati dalla Regione Calabria e dalla Regione Campania ai sensi del menzionato comma 3 *ter* dell'art. 9 L. 236/93 si sono concretizzati in altre forme di sostegno del reddito dei lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro e dei soggetti disoccupati.

Infatti, la Regione Calabria – previo accordo con le parti sociali – ha realizzato percorsi formativi a beneficio dei lavoratori agricoli impiegati nelle aziende della provincia cosentina colpita da una calamità naturale nel 2009, riconosciuta di eccezionale gravità dal Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali e, al contempo, ha riconosciuto una borsa di partecipazione ai medesimi lavoratori agricoli coinvolti nelle attività formative sostenendone, così, il reddito fortemente compromesso dalla sospensione dell'attività produttiva.

Mentre, la Regione Campania - a seguito dell'Accordo quadro per l'operazione Alitalia del 13 ottobre 2009 - ha approvato uno specifico programma di riqualificazione ed ampliamento delle competenze professionali del personale di un'impresa del gruppo.

Per quanto riguarda, invece, i tradizionali interventi formativi realizzati dalle Regioni nel corso del 2012, si rileva la sempre maggiore diffusione dell'uso delle risorse in oggetto in modo congiunto con quelle afferenti al finanziamento nazionale per interventi formativi ex art. 6 L. 53/00 e con quelle relative alla programmazione del FSE.

Mentre risulta ancora occasionale l'utilizzo congiunto delle risorse *de quo* con quelle provenienti dalle attività dei Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua (si veda ad esempio la Regione Lombardia).

Si osserva, inoltre, che le Regioni, al fine di economizzare e rendere maggiormente efficace la propria azione, hanno spesso preferito utilizzare le risorse finanziarie assegnate dai recenti decreti ministeriali al fine di scorrere le graduatorie relative a precedenti avvisi pubblici per i quali si riscontravano progetti che - pur avendo conseguito l'ammissibilità al finanziamento - non erano assegnatari di risorse a causa dell'esaurimento delle stesse.

In tema di programmazione e realizzazione delle azioni formative a domanda individuale, si evidenzia la sempre maggiore diffusione fra le Regioni della predisposizione di cataloghi formativi *on-line* che affiancano o sostituiscono il tradizionale sistema dell'avviso pubblico consentendo all'utenza di usufruire di uno strumento più immediato e rispondente ai propri percorsi formativi.

In conclusione, nel corso del 2012, si registra un'accelerazione delle attività regionali nell'utilizzo delle risorse relative alle precedenti annualità anche grazie al continuo incoraggiamento e alla costante collaborazione con le strutture ministeriali preposte.

3.3.1 *Analisi dei monitoraggi delle attività regionali finanziate attraverso le risorse L.236/93*

Le Regioni redigono, sulla base delle linee guida predisposte dal Ministero del Lavoro, un rapporto di monitoraggio annuale sullo stato d'avanzamento delle attività finanziate attraverso le risorse della Legge 236/93. Nel corso del 2012 risultano pervenuti sette monitoraggi regionali, con informazioni quali-quantitative disomogenee, riferite a diversi decreti di ripartizione delle risorse e differenti impieghi. In virtù delle indicazioni previste del Decreto Direttoriale n. 320/V/2009, alcune Regioni hanno utilizzato le risorse in funzione anti-crisi, per la realizzazione di interventi ai sensi della L. 2/2009 (spesso come indennità al periodo di cassa integrazione in deroga) e per tali risorse le Regioni non dispongono di dati puntuali di impiego. Per tale motivo i dati contenuti nel presente paragrafo sono relativi alle elaborazioni di cinque amministrazioni (Lombardia, Piemonte, Marche, Bolzano e Trento)³² che hanno utilizzato le risorse per finanziare le "consuete" iniziative di formazione.

Nella successiva tabella 3.9 si riporta il quadro dell'avanzamento finanziario in alcune Regioni, evidenziando le risorse complessive stanziare, impegnate ed erogate. Si osserva come, solo per taluni casi, oltre alle risorse pubbliche erogate, sia disponibile il dato del contributo privato sul finanziamento stanziato.

³² Regione Piemonte: rapporto conclusivo degli interventi finanziati con il D.D. n.40/07 e I rapporto intermedio degli interventi finanziati con il DD 202/10. Regione Lombardia: report finale di sintesi Progetti Quadro anno 2008 Dispositivo 277 (D.D. n.40/07). Provincia Autonoma di Bolzano: rapporto di monitoraggio D.D. n.40/07. Provincia Autonoma di Trento: rapporto di monitoraggio D.D. 320/09. Regione Marche: rapporto di monitoraggio D.D. 107/06, 40/07, 320/09, 202/10.

Tabella 3.9 - Dati finanziari in euro suddivisi per risorse pubbliche e private

Regione	Tipologia intervento	Risorse pubbliche stanziare	Risorse pubbliche impegnate	Risorse pubbliche erogate	Risorse Private
Bolzano	Piani aziendali, settoriali, territoriali	1.026.000	1.026.000	127.886,54	799.613,17
Lombardia	Progetti quadro settoriali	6.800.000,00	-	-	4.166.089,70
	Progetti quadro territoriali	23.250.000,00	-	-	12.021.748,84
Piemonte D.D. 40/07	Piani individuali	8.550.000,00	11.069.133,83	5.521.600,63	2.119.696,12
	Piani aziendali, settoriali, territoriali	6.224.833,02	1.728.488,48	1.220.716,12	2.112.618,36
Piemonte D.D. 202/10	Piani formativi di Area	3.915.946,00	3.907.496,00	n.d.	n.d.
Trento	Piani formativi aziendali	1.267.066	1.266.421,16	724.132,77	-

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle Regioni

Per quanto riguarda la tipologia di interventi finanziati si nota come la maggioranza delle amministrazioni preferisca finanziarie i piani aziendali, settoriali e territoriali. La Regione Lombardia conferma di privilegiare i progetti quadro di grandi dimensioni, aggregati in modo da coinvolgere nello stesso piano imprese di territori e settori omogenei. La Regione Piemonte, invece, ha utilizzato solo una parte delle risorse della legge 236/93 per finanziare piani aziendali, settoriali e territoriali, mentre la parte più consistente di risorse viene utilizzata per la formazione continua a domanda individuale. Con una parte delle risorse provenienti dal D.D. 202/10 la Regione Piemonte ha finanziato, inoltre, i Piani Formativi di Area, costituiti da un insieme coordinato di interventi formativi destinati alla riqualificazione delle risorse umane in una determinata area di riferimento, in particolare l'Area è intesa come un'aggregazione di tipo settoriale (nello specifico il settore/comparto Automotive, strategico per l'economia regionale).

La regione Marche ha utilizzato i fondi per varie tipologie di interventi formativi: per il Catalogo Regionale dell'offerta di formazione continua a domanda individuale/aziendale; per i progetti formativi per aziende di medie-grandi dimensioni in situazione di crisi; per i corsi per l'ottenimento della qualifica di Operatore Socio Sanitario (OSS); per i corsi di formazione per la sicurezza nei luoghi di lavoro, in particolare per gli allestitori dei ponteggi nel settore dell'edilizia.

I rapporti di monitoraggio consentono di analizzare l'andamento di quanto approvato e/o concluso rispetto ad alcune caratteristiche dimensionali complessive dei piani (tabelle 3.10 e 3.11).

Il Piemonte risulta essere la Regione che ha finanziato il maggior numero di piani, pesando in particolare la natura individuale degli stessi, per un totale di oltre 300 mila ore di formazione. I dati sulla formazione individuale sono riferiti esclusivamente alla quota di voucher emessi a valere sui finanziamenti 236/93 e non rappresentano pertanto i totali delle imprese e dei lavoratori complessivamente interessati dalle azioni della Direttiva Formazione Individuale 2008/2010 successivamente prorogata al 2012, finanziata anche da altre fonti.

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tabella 3.10 - Dati di sintesi per le diverse tipologie di piani **approvati**: numero piani imprese e lavoratori coinvolti, ore di formazione previste

Regione/Prov.	Tipologia intervento	Piani formativi	Imprese coinvolte	Lavoratori coinvolti	Ore di formazione
Bolzano	Piani az/settor/territoriali	32	32	1.463	7.861
	Piani individuali	18	92	197	48.538
Marche	Piani aziendali	40	120	975	87.859
	Piani settoriali	63	755	1.947	1.435
	Piani territoriali	48	873	1439	167.420
Piemonte	Piani individuali	20.779	17.683	20.521	300.571
	Piani az/sett/territoriali	138	204	3.889	21.994
Piemonte	Piani formativi di Area ³³	7		3.670	6.403

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle Regioni

Tabella 3.11 - Dati di sintesi per le diverse tipologie di piani **conclusi**, imprese, lavoratori coinvolti ed ore di formazione effettuate

Regione	Tipologia intervento	Piani formativi	Imprese coinvolte	Lavoratori coinvolti	Ore di formazione
Lombardia	Progetti quadro settoriali	18	2.747	22.207	49.449
	Progetti quadro territoriali	48	10.316	66.547	156.596
Marche	Piani individuali	7	85	170	37.426
	Piani aziendali	34	99	507	60.141
	Piani settoriali	50	521	1.435	272.120
	Piani territoriali	30	650	1.086	108.085
P.A. Bolzano	Piani aziendali	5	5	71	517
Piemonte	Piani individuali	10.479	8.847	10.339	190.359
	Piani sett/az/territoriali	121	176	2.712	27.386
P.A. Trento	Piani aziendali	25	25	510	5322

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle Regioni

Di seguito vengono presentati i dati specifici sulle imprese coinvolte per piani approvati e conclusi. Interessante notare come, rispetto alla classe dimensionale, si riscontri una maggiore concentrazione di imprese micro e piccole non soltanto coinvolte nei piani di tipo individuale.

³³ I dati si riferiscono solo alle attività approvate in quanto alla data di riferimento del monitoraggio, 31/7/2011 non risultano Piani avviati. Oltre i dati di sintesi sono disponibili pertanto solo i dati sulle caratteristiche dei piani formativi approvati e non i dati specifici sulle caratteristiche dei lavoratori e delle imprese coinvolte.

Tabella.3.12 - Distribuzione delle imprese per classe dimensionale rispetto ai piani conclusi

Regione	Tipologia intervento	Numero di imprese suddivise per dimensione di addetti					Totale
		Micro	Piccola	Media	Grande	ND	
Marche	Piani individuali	18	23	19	7	18	85
	Piani aziendali	32	24	5	19	19	99
	Piani settoriali	65	95	78	65	218	521
	Piani territoriali	198	153	67	45	187	650
Piemonte	Piani individuali	2.231	2.532	1.990	2094	-	8.847
	Piani aziendali	59	74	38	5	-	176
Bolzano	Piani aziendali	-	3	1	1	-	5
Lombardia	Piani settoriali	651	1.166	672	258		2.747
	Piani territoriali	3.741	3.867	1.850	858		10.316

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle Regioni

Ulteriori informazioni sui piani riguardano il soggetto proponente, quello attuatore, la collocazione temporale della formazione, la certificazione, la modalità e la tematica formativa.

- L'impresa è nella maggior parte dei casi sia soggetto proponente che attuatore. Nelle Marche si individua anche una quota significativa di piani proposti da Enti bilaterali e attuati da Camere di Commercio e organizzazioni imprenditoriali. Anche in Piemonte gli Enti bilaterali e le associazioni datoriali risultano in prevalenza come proponenti di Piani formativi d'Area.
- La formazione viene per lo più interamente svolta all'interno dell'orario lavorativo. Fanno eccezione, i piani individuali in Piemonte ove le attività formative sono previste tutte al di fuori dell'orario di lavoro: del resto questa modalità formativa viene direttamente scelta dal lavoratore in totale indipendenza rispetto all'impresa, e quindi vengono preferite quelle iniziative a catalogo che non comportano una sovrapposizione con l'orario di lavoro.
- Sembra rimanere in gran parte irrisolta la questione della certificazione delle competenze. Se questa non è prevista negli avvisi monitorati delle Province Autonome, in altre realtà, ad eccezione delle Marche, i corsi che non prevedono certificazione superano di gran lunga quelli con certificazione. Significativo quanto osservato per la Regione Lombardia in cui la certificazione è stata dichiarata dall'80,3% degli operatori, ma tale dato si riflette solo per meno del 20% dei corsi avviati: non a caso il complesso degli allievi formati con competenze certificate sono risultati pari al 13,2% di tutti i formati.

Per quanto riguarda la modalità formativa prevalgono ancora fortemente le forme tradizionali, con l'aula (soprattutto corsi interni, tranne in Piemonte ove sono per la maggior parte esterni) che supera le modalità più innovative. Sono comunque previsti in alcuni casi anche l'affiancamento e l'uso di tecnologie più avanzate con l'autoapprendimento e la formazione a distanza.

Di vario genere sono le tematiche formative, anche se predominano i corsi legati all'apprendimento delle lingue e dell'informatica; per esempio in Piemonte quasi il 65% dei voucher è concentrato su queste due tematiche, mentre in Lombardia la sicurezza nei luoghi di lavoro riscontra una maggiore partecipazione. Nei piani formativi aziendali di area del Piemonte la maggioranza delle ore dei corsi si concentra sulle tecniche di produzione.

Tabella 3.13 - Numero ore e tematica formativa dei corsi nei piani formativi regionali (valori %)

	Trento	Bolzano	Piemonte			Lombardia
	Piani aziendali	Piani aziendali	Piani individuali	Piani Aziend./Settor./Terr.	Piani aziendali	Piani sett./terr.
Gestione aziendale, amministrazione	12,1	18,3	7,5	14,3	7,7	7,9
Qualità	4,3	0,7	0,4	19,5	18,9	4,5
Informatica	15,2	10,9	14,9	11,6	2,1	15,5
Tecniche di produzione	4,5	10,6	8,1	5,4	44,4	4,4
Impatto ambientale	1,1	-	0,7	3,6	5,1	0,5
Sicurezza	6,3	7,7	1,3	9,7	5,0	20,0
Marketing e vendite	6,3	18,2	1,1	4,3	2,9	6,0
Lavoro d'ufficio e attività di segreteria	0,3	0,4	0,1	0,4	-	0,0
Lingue	9,0	25,6	50,1	11,7	9,6	17,5
Contabilità, finanza	12,9	6,2	1,6	2,6	1,2	2,1
Altro	28,1	1,4	14,1	16,8	3,1	21,8

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle Regioni

Le caratteristiche dei lavoratori coinvolti

I dati specifici sui lavoratori coinvolti negli interventi formativi riguardano in primo luogo il genere e l'età degli allievi.

In dettaglio, gli allievi maschi sono in leggera maggioranza nei piani della Lombardia, dove tuttavia il dato di partecipazione femminile del 46,9% costituisce un traguardo significativo in una struttura dell'occupazione regionale ancora eccessivamente squilibrata a favore della componente maschile (57,7% del totale degli occupati): i lavoratori maschi costituiscono il 55,7% dell'utenza dei piani settoriali e il 52,2% di quelli Territoriali. Ancora più rilevante è la prevalenza dei lavoratori (il 73%) sulle lavoratrici è nei piani finanziati dalla Provincia di Bolzano. Nella Regione Marche gli uomini prevalgono soprattutto nei piani aziendali (68,5% circa) mentre una netta predominanza di utenza femminile si riscontra nei piani individuali (il 57%) e nei piani settoriali (53,0%). Anche in Piemonte la presenza maschile supera il 50% con un picco del 55,7% nei piani individuali non prioritari.

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tabella 3.14 - Lavoratori coinvolti su base regionale per genere (valori %) nei piani conclusi

Regione		Maschi %	Femmine %
Prov. Bolzano	Piani aziendali/settoriali/ territoriali	73,2	26,8
Marche	Piani individuali	43,0	57,0
	Piani aziendali	68,5	31,5
	Piani settoriali	47,0	53,0
	Piani territoriali	59,0	41,0
Piemonte	Piani individuali prioritari	53,6	46,4
	Piani individuali non prioritari	57,7	42,3
	Totale piani individuali	56,0	44,0
	Piani aziendali	51,3	48,7
Lombardia	Piani settoriali	55,7	44,3
	Piani territoriali	52,2	47,8

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle Regioni

Quanto alla distribuzione dei lavoratori per età (tabella 3.15), la classe più numerosa è quella tra i 35 e i 44 anni, dato che, generalmente, ricorre in tutte le statistiche sulla formazione finanziata. Trento (con il 23,3%) e il Piemonte (con il 38,2%) si contraddistinguono, invece, per l'alta percentuale di over45 coinvolti nei Piani approvati. Ricordiamo, del resto, che tale target risulta essere prioritario nei decreti di ripartizione della legge 236/93. La Provincia autonoma di Bolzano, invece, sembra concentrare i propri interventi formativi, oltre che sul target 35-44 anche su quello 25-29 (23,9%). La fascia di età tra i 30 e i 44 anni risulta comunque quella che ha la maggiori possibilità di fruire di percorsi finanziati a discapito soprattutto di una delle fasce più deboli della popolazione lavorativa, quella degli over50, specie con un titoli di studio di basso livello.

Tabella 3.15 - Distribuzione totale dei lavoratori per classi di età per Piani approvati e conclusi

Classi d'età	Piani approvati			Piani conclusi			
	Marche	Piemonte	Trento	Marche	Piemonte	Bolzano	Lombardia
15-19	0,5%	0,3%	0,0%	0,6%	0,5%	0,0%	0,4%
20-24	2,7%	4,5%	1,0%	3,7%	6,8%	7,0%	6,4
25-29	9,3%	11,5%	10,7%	9,6%	16,4%	23,9%	14,2%
30-34	14,0%	13,4%	8,5%	14,5%	19,4%	12,7%	18,3%
35-44	38,3%	23,9%	35,4%	35,9%	34,7%	35,2%	35,8%
45-49	17,2%	38,2%	23,2%	16,7%	11,2%	14,1%	12,8%
50-54	11,5%	5,2%	13,5%	11,4%	7,1%	4,2%	8,4%
>55	6,6%	3,0%	7,7%	7,6%	4,0%	2,8%	3,6%

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle Regioni

Anche la distribuzione di lavoratori per titolo di studio conferma come i più istruiti abbiano più possibilità di usufruire della formazione da parte dei datori di lavoro, o decidano, come nel caso della formazione individuale, di parteciparvi in proprio. In particolare in Piemonte più del 70% dei lavoratori coinvolti nella formazione possiede un diploma di scuola superiore o una laurea. Solo le Marche e in parte la Provincia di Bolzano sembrano aver coinvolto in misura maggiore i lavoratori

con bassi titolo di studio: nel campione considerato il 49,3% di lavoratori nelle Marche e il 23,9% nella Provincia di Bolzano possiedono la licenza media.

Tabella 3.16 - Distribuzione dei lavoratori per titolo di studio (val. %.)

Regioni	Licenza elementare, nessun titolo	Licenza media	Diploma 2-3 anni, qualifica	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea	Master specializzaz Dottorato IFTS
Bolzano piani conclusi	19,7	23,9	2,8	28,2	24,0	1,4
Marche Piani conclusi	5,3	49,3	7,3	28,0	9,8	0,3
Piemonte piani conclusi DD 40/07	0,6	15,7	10,0	44,7	28,2	0,8
Trento piani approvati	3,3	18,3	16,3	46,4	15 ,1	0,6
Lombardia	2,4	20,3	4,9	49,9	21,4	1,1

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle Regioni

Ulteriori dati sui lavoratori riguardano la nazionalità, l'inquadramento professionale e la tipologia contrattuale.

Per quanto riguarda la distribuzione degli allievi per cittadinanza, la nettissima e prevedibile predominanza di lavoratori italiani (al di sopra del 97%) è certamente sovradimensionata rispetto alla composizione della forza lavoro reale, soprattutto per quanto riguarda i voucher individuali in Piemonte e i progetti quadro in Lombardia.

Per quanto concerne l'inquadramento professionale prevale la qualifica dell'impiegato amministrativo o tecnico. Nella Provincia di Bolzano la percentuale raggiunge il 90,1%, in Piemonte il 53,4% e in Lombardia il 32,6%.

Infine, rispetto alla tipologia contrattuale dei lavoratori coinvolti nei piani formativi, domina, come assai prevedibile, il contratto a tempo indeterminato, seguito da quella a tempo determinato, nonostante in alcuni provvedimenti siano state poste specifiche priorità a sostegno della formazione dei lavoratori con contratti meno "stabili". Significativa ed emblematica della situazione di crisi economica la quota di lavoratori in CIG e in mobilità.

3.4 Andamenti della Legge 53/00

Il Decreto Interministeriale n. 40 del 15 giugno 2012 ripartisce, tra le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, le risorse per l'annualità 2009 per il finanziamento di iniziative di formazione per lavoratori occupati secondo le due consuete tipologie d'intervento:

- a) progetti presentati dalle imprese che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione dell'orario di lavoro,
- b) progetti presentati direttamente dai singoli lavoratori.

Come per il precedente decreto interministeriale n. 60/2010 lo stanziamento può essere destinato a finanziare interventi di politica attiva a favore di imprese in crisi. Il decreto utilizza gli

stessi criteri di distribuzione delle risorse dei precedenti provvedimenti, cioè la percentuale dei lavoratori dipendenti attribuibili ai settori privato e pubblico relativa all'anno. In tal caso la ripartizione, come da tabella seguente, è avvenuta secondo i dati Istat Forze di Lavoro, Media 2009.

Tabella 3.17 - Ripartizione risorse D.I. 40/Cont/V/2012

Regioni/Province Autonome	Euro
Piemonte	1.180.718,34
Valle D'Aosta	36.155,56
Lombardia	2.847.953,5
Bolzano	148.548,29
Trento	154.188,61
Veneto	1.415.923,01
Friuli Venezia Giulia	339.238,40
Liguria	396.201,56
Emilia Romagna	1.231.366,44
Toscana	940.895,75
Umbria	234.410,04
Marche	414.393,23
Lazio	1.491.284,20
Abruzzo	304.370,68
Molise	66.359,12
Campania	995.958,83
Puglia	800.392,21
Basilicata	118.766,88
Calabria	366.494,64
Sicilia	940.915,45
Sardegna	369.172,23
TOTALE	14.793.707,00

Fonte: D.I. 40/Cont/V/2012

Per quanto riguarda le Province Autonome di Trento e Bolzano, si deve ricordare che dal 2010, a seguito dell'entrata in vigore della L. 191/09 art. 2 comma 109, non rientrano più nella ripartizione delle risorse ex L. 53/00 e L. 236/93 e, pertanto, le risorse sono dichiarate indisponibili.

Rispetto alle risorse stanziare con i decreti precedenti, si può notare (tabella 3.18) come soprattutto per l'ultimo decreto del 2010 (il D.I. 60/10) e in parte per il D.I. 110/07, ci sia da parte delle Regioni una certa difficoltà ad impegnare le risorse.

L'insieme dei due decreti (DI 62/10 e 110/07) rende disponibili, infatti, poco più di 46 milioni di euro, e di questi risultano impegnati dalle Regioni circa il 30%.

Fanno eccezione Liguria, Molise e Piemonte che impegnano interamente le risorse del DI 62/10 sulla formazione continua a domanda individuale.

Entrando nel dettaglio, la regione Molise inizialmente aveva impegnato le risorse per il finanziamento di piani di formazione, utilizzando congiuntamente le risorse ex L. 53 e L. 236. Le risorse, in parte non spese, sono state in seguito trasferite sul Catalogo Interregionale dell'Alta Formazione 2012³⁴.

³⁴ Determinazione del Direttore Generale n. 749 del 31 luglio 2012.

Il Piemonte, come ormai da molti anni, destina questa tipologia di risorse sulla Direttiva formazione continua ad iniziativa individuale dei lavoratori, la cui attuazione è demandata alle provincie.

Tabella 3.18 - La scelta delle Regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 53/00 (decreti, 110/07 e 60/10)

Regioni e P.A.	D.L. 110/V/2007			D.L. 60/V/2010		
	Tipologia A	Tipologia B	Attività di inform.	Tipologia A	Tipologia B	Attività di inform.
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-
Piemonte	-	100%	-	-	100%	-
Lombardia	-	100%	-	-	-	-
Provincia di Bolzano	-	-	-	-	-	-
Provincia di Trento	100%	-	-	-	-	-
Veneto	95%	-	5%	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	-	100%	-	-	-	-
Liguria	50%	50%	-	-	100%	-
Emilia Romagna	-	95%	5%	-	-	-
Toscana	100%	-	-	-	-	-
Umbria	-	-	-	-	-	-
Marche	-	-	-	-	-	-
Lazio	-	-	-	-	-	-
Abruzzo	-	-	-	-	-	-
Molise	100%	-	-	-	100%	-
Campania	-	-	-	-	-	-
Puglia	-	-	-	-	-	-
Basilicata	-	-	-	-	-	-
Calabria	-	-	-	-	-	-
Sicilia	-	-	-	-	-	-
Sardegna	-	-	-	-	-	-

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Nel complesso la difficoltà di impegno e di spesa che riguardano essenzialmente tale fonte di finanziamento, ma che in parte coinvolge anche la legge 236/93, è da ricondursi a diversi fattori che travalicano le caratteristiche del dispositivo stesso. Indubbiamente le difficoltà riconducibili alla crisi e ad altre specifiche emergenze rendono sempre più necessaria la presenza di sistemi e meccanismi di offerta di servizi per i lavoratori e le imprese integrati e già collaudati, frutto di intese tra diversi soggetti operanti sui territori, in grado di rendere fruibili le risorse più prontamente.

Capitolo 4***I Fondi paritetici interprofessionali******4.1 L'attività dei Fondi paritetici interprofessionali: il quadro delle ultime novità***

Dal punto di vista normativo e regolativo, il 2012 si caratterizza per una continuità di azione rispetto agli ultimi anni³⁵. Nello specifico:

- la cosiddetta Legge di stabilità 2012 (Legge n. 183 del 12 novembre 2011), ha prorogato fino a dicembre dello stesso anno quanto già previsto fin dalla normativa del 2009 per misure temporanee ed eccezionali a contrasto della crisi economica, dando la possibilità ai Fondi interprofessionali di intervenire con iniziative di sostegno al reddito per la tutela dei lavoratori (compresi apprendisti e collaboratori a progetto) a rischio di perdita del posto di lavoro;
- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha, inoltre, emanato una Nota³⁶ con cui comunica ai Fondi di aver inviato alla Commissione Europea il “*Regolamento per la concessione di contributi alle imprese per attività di formazione continua in esenzione ai sensi del Regolamento (CE) n.800/2008*”. Tale Regolamento riepiloga le modalità con le quali i Fondi interprofessionali possono concedere aiuti di Stato alle imprese aderenti, senza introdurre novità rispetto a quanto già in vigore.

Continua ad arricchirsi il panorama dei Fondi: il Ministero del Lavoro, infatti, ha autorizzato e riconosciuto Fondolavoro, portando quindi a 21 il numero complessivo degli stessi³⁷.

³⁵ In questa sede non si considerano ancora i potenziali impatti sui Fondi legati alla Legge 92/2012 (cosiddetta Riforma del Lavoro).

³⁶ Nota 19732 del 4 giugno 2012.

³⁷ Tale numero potrebbe ulteriormente variare in considerazione del D.D. 827/12 del Ministero del Lavoro e delle PS che ha provveduto al commissariamento del Fondo Fondazienda. Tale provvedimento si è reso necessario in considerazione della “*sostanziale paralisi nella gestione e nell'amministrazione del Fondo*” e “*che tale stato di impasse - accertato e non risolvibile tra le parti sociali del Fondo - sta arrecando pregiudizio alle aziende aderenti al Fondo che hanno versato e continuano a versare i contributi - ed in particolare - ai lavoratori delle stesse, per la mancata erogazione della formazione*”.

Tavola 4.1 - Fondi paritetici interprofessionali autorizzati e 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)	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	Confprofessioni; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te. Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; 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 per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese	Cifa – Confederazione italiana federazioni autonome; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fondo Banche Assicurazioni Fondo per la formazione continua nei settori del credito e delle assicurazioni	Abi; Ania; Cgil; Cisl; Uil
Formazienda Fondo per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese	Sistema Commercio e Impresa; Conf.s.a.l.
Fonditalia Fondo per la formazione continua nei settori economici dell'industria e piccole e medie imprese	Federterziario; Ugl
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali Fondo per la formazione continua nei Servizi Pubblici Industriali	Confservizi (Asstra-Federambiente-Federutility); Cgil; Cisl; Uil
Fo.In.Coop Fondo per la formazione continua nei settori economici della cooperazione	Unci – Unione nazionale Cooperative italiane; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fond.Agri Fondo per la formazione continua nel settore agricolo, agroalimentare e agroindustriale	F.Agri – Filiera Agricola Italiana; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fondolavoro Fondo per la formazione continua delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese	Unsic – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori; Ugl

Nel biennio³⁸ 2011-2012, i Fondi interprofessionali hanno impegnato negli avvisi pubblici circa 550 milioni di euro. Complessivamente, dal 2004 ad oggi, sono oltre 2 miliardi di euro le risorse messe a bando. Nel 2012 risulta comunque un leggero decremento rispetto all'anno precedente. Questo fenomeno può spiegarsi da una parte con un maggiore utilizzo del Conto formazione (in modo singolo o aggregato), dall'altra con i numerosi rifinanziamenti che sono stati implementati sui bandi pubblicati già nel 2011.

Dall'analisi dei 40 avvisi emanati nel corso del 2012³⁹ si evince una maggiore focalizzazione su tre tematiche:

- formazione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- formazione per l'innovazione;
- formazione a contrasto della crisi economica.

Inoltre un'attenzione particolare è stata posta a quei territori del Nord-Italia colpiti dal terremoto del maggio scorso: in alcuni casi sono stati dedicati avvisi specifici (per esempio, da parte dei Fondi, Fondartigianato e Fondoprofessioni), in altri sono state posticipate le scadenze per la presentazione dei Piani formativi che coinvolgono le imprese di quei territori.

Per quanto riguarda, invece, la tematica della *salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, è stata sempre incentivata dai Fondi interprofessionali fin dall'inizio delle loro attività. Si rammenta che la maggioranza di essi dedica annualmente uno o più provvedimenti ad hoc, ma anche laddove non viene esplicitamente richiamata è in genere inserita in modo spontaneo tra le tematiche trasversali di una parte consistente dei piani approvati. Inoltre, nel 2012 l'impegno per luoghi di lavoro più sicuri è stato ulteriormente incentivato dagli Accordi che sono stati emanati nel dicembre del 2011 e dalle linee applicative degli accordi stessi emanate nel 2012 (vedi box. 4.1). In particolare le attività formative previste dagli art. 34 (datori di lavoro) e 37 (lavoratori) del D.Lgs 81/08 devono necessariamente conformarsi alla disciplina in esso contenuta e per tali azioni deve essere evidenziata la rispondenza rispetto alle previsioni degli accordi Stato-Regioni in materia.

Box 4.1 - Accordi per la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro per la sicurezza sui luoghi di lavoro

Il Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 prevede che la formazione venga effettuata periodicamente sia dai datori di lavoro che dai lavoratori. A tale proposito l'art. 34 prevede che il datore di lavoro debba frequentare corsi di formazione di cui viene stabilita una durata minima e massima, mentre l'art. 37 prevede che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento ai concetti di rischio, di danno, alla prevenzione, alla protezione e ai rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La legge, inoltre, stabilisce che i contenuti e l'articolazione della formazione debbano essere definiti in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Nel dicembre 2011⁴⁰ sono stati pubblicati due accordi tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero della Salute, Regioni e Province autonome. Il primo relativo ai corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi ai sensi dell'art. 34, comma 2 e 3, del D.Lgs n.81/08; il secondo per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del D.Lgs n.81/08.

Il primo Accordo disciplina i contenuti, le articolazioni e le modalità di fruizione del percorso formativo e dell'aggiornamento per il datore di lavoro che intenda svolgere i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione rischi.

³⁸ Consideriamo il biennio perché per molti Fondi gli avvisi pubblicati durante l'anno hanno scadenze rimandate anche all'anno successivo.

³⁹ Per una lettura trasversale dei bandi rimandiamo all'Appendice I "Caratteristiche degli avvisi emanati nel corso del 2012 dai Fondi paritetici interprofessionali".

⁴⁰ Gli accordi sono stati sottoscritti il 21 dicembre 2011 e pubblicati nella G.U n. 8 dell' 11/01/2012.

La formazione compresa tra un minimo di 16 e un massimo di 48 ore è articolata in moduli associati a tre differenti livelli di rischio: basso, medio, alto. Il monte ore di formazione è quindi individuato in base al settore Ateco di appartenenza dell'azienda.

Inoltre, l'accordo disciplina:

- l'individuazione dei soggetti formatori e del sistema di accreditamento;
- i requisiti dei docenti;
- l'organizzazione dei corsi;
- la metodologia di insegnamento/apprendimento;
- l'articolazione del percorso formativo che prevede 4 moduli (normativo, gestionale, tecnico, relazionale);
- la valutazione e la certificazione;
- le modalità di aggiornamento;
- i crediti formativi;
- l'adempimento degli obblighi formativi in caso di esercizio di nuova attività.

Il secondo Accordo è relativo alla formazione obbligatoria per i lavoratori preposti⁴¹ e per i dirigenti, e a quella facoltativa che riguarda alcuni soggetti come lavoratori autonomi, coltivatori diretti, componenti dell'impresa familiare, artigiani e piccoli commercianti (art. 21, comma 1, lettera a, del D.Lgs n.81/08). L'applicazione dei contenuti dell'accordo è, tuttavia, facoltativa per i dirigenti e i preposti.

Come per il precedente accordo anche in questo caso vengono definiti i requisiti per:

- i docenti;
- l'organizzazione della formazione;
- la metodologia di insegnamento/apprendimento;
- gli attestati;
- i crediti formativi;
- l'aggiornamento.

L'articolazione del percorso formativo varia in base al profilo professionale, alla tipologia di formazione (generale o specifica) e alla classe di rischio dell'impresa.

Per esempio nel caso dei lavoratori e degli altri soggetti sopra elencati la formazione generale prevede una durata minima di 4 ore ed è dedicata alla presentazione di concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro. Mentre la formazione specifica è organizzata in funzione dei rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti procedure di protezione e prevenzione caratteristici del settore o comparto di appartenenza ed ha una durata minima di 4 ore nel caso di classe rischio basso, fino a un massimo di 12 ore nel caso di rischio alto.

Ad esempio, nel caso di un'azienda classificata a basso rischio, il percorso formativo comprenderà 4 ore di formazione generale e 4 ore di formazione specifica.

Il percorso formativo del preposto prevede una formazione particolare aggiuntiva, rispetto a quella prevista per altri lavoratori, in relazione ai compiti da lui esercitati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La formazione dei dirigenti, invece, è strutturata in quattro moduli, per una durata minima di 16 ore complessive, di cui l'accordo definisce i contenuti di base:

- modulo 1. Giuridico – normativo;
- modulo 2. Gestione e organizzazione della sicurezza;
- modulo 3. Individuazione e valutazione dei rischi;
- modulo 4. Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori.

Sia per i preposti che per i dirigenti la formazione è finalizzata al superamento di una verifica per l'ottenimento dell'attestato di frequenza: tale attestato è subordinato ad una presenza in aula del 90% delle ore di formazione previste.

Infine, la parte restante dell'accordo definisce i crediti formativi, le procedure di aggiornamento, il riconoscimento della formazione pregressa.

A seguito di questi accordi nel luglio del 2012 è stato firmato un ulteriore Accordo tra Governo, Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano recante *l'Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e successive modificazioni e integrazioni*⁴². Il documento fornisce chiarimenti in merito all'efficacia degli accordi, alla collaborazione degli organismi paritetici alla formazione, alla formazione in modalità *e-learning*, alla disciplina transitoria e al riconoscimento della formazione pregressa, all'aggiornamento della formazione del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

⁴¹ Per preposto si intende *una persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.*

⁴² G.U n. 192 del 18 agosto 2012

Un altro tema su cui si è concentrata l'attenzione dei Fondi è quello dell'*innovazione* intesa, con ampia accezione, "di prodotto", "di processo", "tecnologica", ma anche organizzativa e gestionale. Si tratta di stimolare interventi formativi in grado di incentivare il trasferimento di nuove conoscenze verso i lavoratori, al fine di contribuire al rilancio dell'impresa. Anche questo tema, al pari della sicurezza sui luoghi di lavoro, viene trattato attraverso bandi dedicati oppure come prioritario negli avvisi generalisti.

Nel campo della formazione *a contrasto della crisi economica*, invece, continua la tendenza già riscontrata negli anni precedenti per cui vengono dedicati avvisi specifici per i lavoratori temporaneamente sospesi e per i quali le aziende hanno ricorso ad ammortizzatori sociali, anche in deroga. Inoltre come previsto dalla Legge n. 2/2009 alcuni Fondi stanziavano per i lavoratori sospesi anche un rimborso spese che può variare dai 500 agli 800 euro. Accanto ad essi, si nota una tendenza, ormai trasversale tra i Fondi, di inserire "normalmente" in quasi tutti gli Avvisi le diverse tipologie di lavoratori toccati dalla crisi, inclusi quelli in mobilità, o che sono in una situazione contrattuale più debole, quindi a rischio come quelli con contratti di inserimento e reinserimento, i collaboratori a progetto e gli apprendisti.

Rispetto a quest'ultima tipologia, che rappresenterà sempre più il contratto primario di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, si è notata una specifica attenzione da parte di alcuni fondi già a partire dal 2009: in particolare vengono inseriti tra i destinatari dei piani formativi, legando la loro formazione alla valorizzazione dell'occupazione del segmento 18-29 anni. In alcuni casi sono stati previsti dei meccanismi per favorirne la partecipazione come:

- il riconoscimento di una premialità nella valutazione del Piano che li coinvolge;
- l'esonero del cofinanziamento privato;
- l'emanazione di avvisi ad hoc per i soli lavoratori più giovani.

In altre situazioni, al contrario, pur essendo previsti tra i destinatari, ne viene limitato il numero di partecipazioni al singolo piano.

Effettivamente a partire dalla fine del 2011, con il nuovo testo unico sull'apprendistato⁴³, viene affermato il principio che negli accordi interconfederali o nei contratti collettivi sia prevista la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali per gli apprendisti attraverso i Fondi paritetici anche in accordo con le Regioni. Ad oggi circa 11 tra accordi interconfederali e Contratti Collettivi Nazionali⁴⁴ hanno previsto un raccordo con i Fondi interprofessionali per il finanziamento dei percorsi formativi. Per quanto riguarda, invece, il recepimento di tale possibilità da parte delle regioni, solo la Puglia nella Legge Regionale n.31 del 22 ottobre 2012 prevede che "la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali è finanziata dalla Regione Puglia, nei limiti degli stanziamenti annuali dei bilanci di previsione, anche in sinergia con i fondi interprofessionali".

Rispetto al rapporto tra Fondi e offerta di formazione, emergono sostanzialmente due approcci. Per alcuni Fondi la scelta dell'iniziativa formativa viene lasciata al mercato purché erogata da parte di organismi formativi accreditati. In altri casi, invece, sono stati costruiti cataloghi dell'offerta formativa, su modello di quelli regionali: l'ente formativo risponde a un avviso, presentando la propria offerta, che una volta validata dal Fondo, viene inserita in un catalogo

⁴³ D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 "Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n.247".

⁴⁴ Per un approfondimento sui contratti consultare http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professionisti/apprendistato/approfondimenti/contrattazione/contratti-e-accordi-nazionali

accessibile alle imprese aderenti, soprattutto per le iniziative di finanziamento dei piani individuali. A tal proposito si è notato un aumento di avvisi dedicati proprio al finanziamento *di voucher o di piani individuali*, soprattutto in quei Fondi dove è predominante l'adesione di micro e piccole imprese.

In entrambi i casi, comunque, gli enti di formazione sono chiamati a possedere tutte o alcune specifiche condizioni di accreditamento, che in linea generale riguardano:

- accreditamento per lo svolgimento di attività di formazione presso una delle Regioni o Province autonome;
- possesso della certificazione in base alla norma Uni En Iso 9001:2000 settore EA 37;
- accreditamento presso il Fondo interprofessionale (anche se nel rispetto dei criteri riconosciuti dalle Regioni).

In altri casi, soprattutto, per quanto riguarda l'offerta formativa per i dirigenti, valgono anche gli accreditamenti basati su sistemi riconosciuti a livello europeo, in accordo con le indicazioni elaborate nell'ambito di appositi organismi associativi internazionali (Efmd, Equal, Ceeman⁴⁵), come, ad esempio, è il caso della certificazione Asfor.

4.2 Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese

Il dimensionamento delle adesioni ai Fondi da parte delle imprese deve necessariamente considerare la complessità e il dinamismo del mercato che trova immediati riscontri nelle cosiddette cessazioni o riattivazioni d'impresa, nonché della ricomposizione di normative e regole che impattano sulla platea dei potenziali versanti il contributo dello 0,30%. Tali aspetti hanno un diretto riflesso nelle banche dati Inps, sia che si faccia riferimento a quella che raccoglie le informazioni UNIEMENS (ex DM10), sia quelle che fanno riferimento alle imprese del settore agricolo, per i cui operai le imprese si avvalgono di un modulo differente per il versamento (il DMAG). Una prima informazione riguarda la fotografia delle adesioni complessivamente maturate a ottobre 2012 al lordo di tutte le imprese definite come "cessate" e di quelle considerate "sospese". Il numero complessivo delle adesioni "lorde" ammonta a circa 915 mila, con un incremento rispetto al 2011 di circa il 10%. Per una più attenta valutazione della dimensione reale delle adesioni occorre anche considerare l'aggregazione delle imprese definite cessate e sospese che superano le 325 mila che, per diversi motivi, pur comprendendo anche realtà tutt'ora aderenti, non possono tuttavia essere considerate versanti lo 0,30%⁴⁶.

⁴⁵ European Foundation for Management Development (Efmd), Central and East European Management Development Association (Ceeman).

⁴⁶ Tra di esse, a titolo esemplificativo, vanno annoverate anche le imprese residenti in aree colpite da particolari calamità naturali e che sono eccezionalmente non versanti.