

Per quanto concerne la certificazione delle attività si conferma in crescita il dato sulle iniziative che si concludono senza alcuna certificazione, che si attesta al 47% circa. Di contro, è in leggero ma costante calo il rilascio dei dispositivi di certificazione forniti direttamente dall'organismo attuatore o dal Fondo. I percorsi formativi che si concludono con attestazioni rilasciate o riconosciute da terzi coinvolgono complessivamente circa il 25% dei partecipanti; tra queste prevalgono le certificazioni in materia di informatica e lingue straniere.

Tabella 4.23 - Frequenza delle modalità di certificazione nella partecipazione dei lavoratori nei piani approvati (gennaio 2011 – giugno 2012; val. %)

Modalità di certificazione	Partecipazioni di lavoratori
Acquisizione di certificazioni standard in materia di informatica e lingue straniere	14,6
Acquisizione di crediti ECM o altri crediti previsti da Ordini Professionali	1,1
Acquisizione titoli riconosciuti (patentini conduzione caldaie...)	5,4
Dato non dichiarato	0,3
Dispositivi di certificazione regionali	3,5
Dispositivi di certificazione rilasciati dall'organismo realizzatore o dal Fondo	27,7
Nessuna certificazione	47,2
Totale	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La percentuale delle iniziative di brevissima durata (fino a 8 ore) è in leggera diminuzione, pur risultando confermata la forte polarizzazione sulle iniziative che non superano le 24 ore, che complessivamente raggiungono il 71,3% e coinvolgono circa la metà dei destinatari. Si tratta in molti casi di iniziative di aggiornamento breve o di partecipazioni a seminari e a workshop.

Tabella 4.24 - Durata dei progetti costituenti i piani approvati (gennaio 2011 – giugno 2012; val. %)

Classi di durata	Progetti costituenti i piani	Partecipazioni di lavoratori
Fino a 8 ore	39,4	28,6
Da 8 a 16 ore	19,9	13,4
Da 16 a 24 ore	12,0	7,5
Da 24 a 32 ore	9,0	5,7
Da 32 a 48 ore	11,6	8,7
Da 48 a 64 ore	3,6	3,6
Da 64 a 80 ore	1,8	2,3
Superiore a 80 ore	2,7	30,1
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Si conferma la netta prevalenza di progetti che prevedono esclusivamente attività di formazione standard. La crisi persistente suggerisce alle imprese di concentrare il massimo delle risorse quasi esclusivamente sulle iniziative di formazione. La presenza di servizi aggiuntivi riguarda prevalentemente la fase ex-ante la formazione (in particolare orientamento e bilancio delle competenze).

Tabella 4.25 - Tipologia dei progetti costituenti i piani **approvati** (gennaio 2011 – giugno 2012; val. %)

Tipologia del progetto/intervento	Progetti costituenti i piani
Integrato con attività di accompagnamento alla mobilità/outplacement/ricollocazione	0,3
Integrato con attività di bilancio delle competenze	2,3
Integrato con attività di orientamento	0,9
Integrato con attività di sostegno per particolari tipologie di utenza	0,0
Standard (solo formazione)	96,5
Totale	100,0

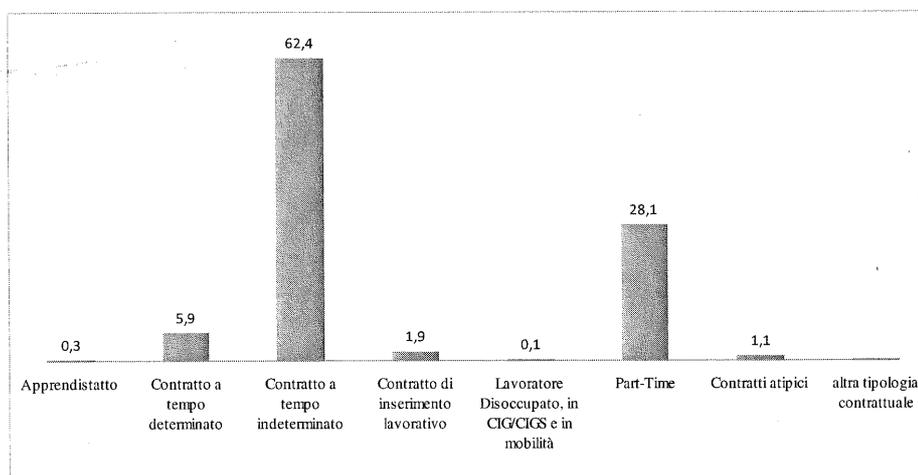
Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Le caratteristiche dei lavoratori e delle imprese coinvolte⁵¹

L'analisi delle partecipazioni alle iniziative di formazione, che si fonda sulle informazioni contenute nei piani conclusi trasmessi al 30 giugno 2012, risente dell'elevatissimo numero di piani del settore terziario pervenuti nelle ultime tre semestralità, improntandone alcune caratteristiche tipiche di alcuni comparti, come il commercio e quello che offre servizi alle imprese e alle persone.

Questo fattore è, per esempio, rilevabile se si analizza la tipologia contrattuale. Naturale la prevalenza di lavoratori con contratto a tempo indeterminato (62,4%), significativa è anche l'elevata quota di formati con un rapporto di lavoro a tempo parziale (28,1%), tipico delle imprese del terziario. Come noto le recenti novità normative consentono di formare apprendisti e lavoratori con contratti atipici: tuttavia tale dato non è ancora rilevabile nei piani conclusi (entrambe le categorie raggiungono appena l'1,4% di tutti i formati).

Figura 4.2 - Tipologia contrattuale dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2012, val. %)

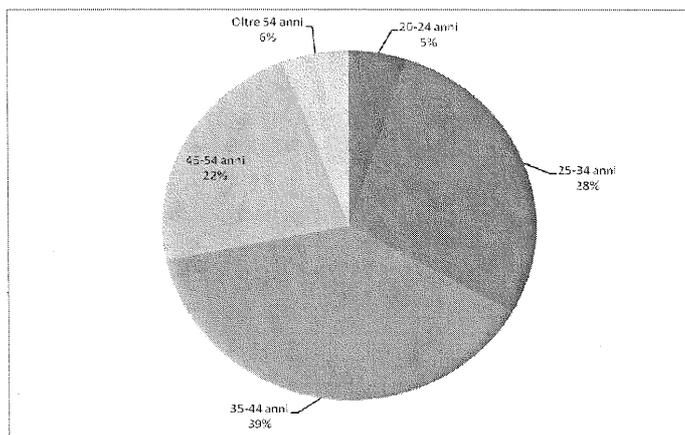


Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

⁵¹ I dati sulle caratteristiche dei partecipanti (lavoratori e imprese) si riferiscono ai circa 14.300 piani formativi conclusi tra il gennaio 2008 il giugno 2012.

La partecipazione è sostanzialmente bilanciata tra le classi d'età centrali, con una prevalenza degli appartenenti alla classe 35-44 anni, anche se si registra un discreto incremento nelle classi più giovani 20-24 anni. Ancora scarsa e in leggera flessione è la partecipazione dei lavoratori più anziani.

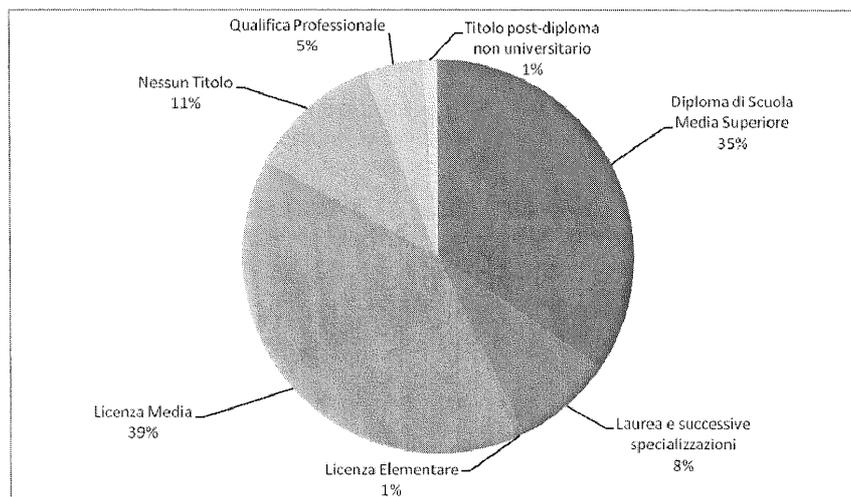
Figura 4.3 - Età dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani conclusi al 30 giugno 2012; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto riguarda il livello di istruzione dei formati prevalgono i lavoratori con basso o medio titolo di studio (circa i due terzi dei beneficiari hanno la licenza media e il diploma di scuola media superiore). La platea dei formati si avvicina alla reale composizione del livello di istruzione della forza lavoro italiana, caratterizzata dalla prevalenza di lavoratori con basso titolo di studio. Complessivamente i lavoratori formati con diploma e titoli universitari raggiungono il 44%.

Figura 4.4 - Titolo di studio dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani conclusi al 30 giugno 2012; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La cittadinanza dei lavoratori coinvolti è in larga misura italiana (95,4%). Il coinvolgimento di cittadini stranieri (complessivamente del 4,6%) nei processi di formazione continua ad essere lievemente al di sotto della loro effettiva presenza all'interno del sistema produttivo nazionale.

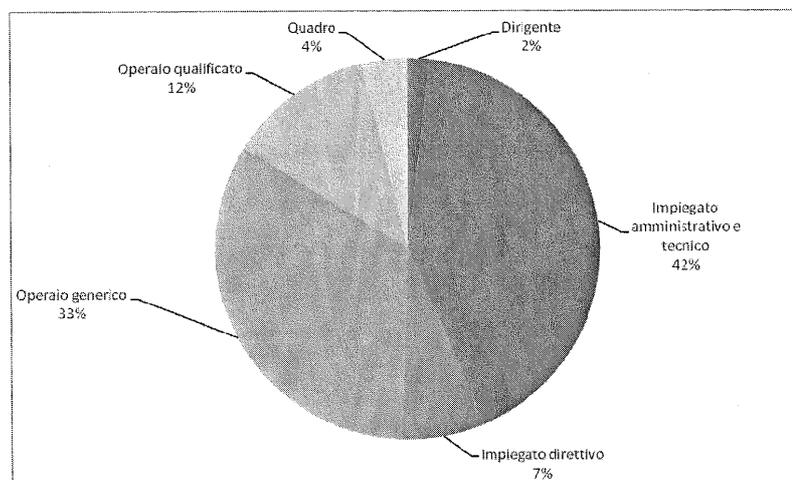
Tabella 4.26 - Cittadinanza dei partecipanti alla formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2012; val. %)

Cittadinanza dei partecipanti	Lavoratori
Oceania	0,0
Asia	0,2
Africa	0,5
America	0,5
Paesi Europei Extra UE	1,0
Altri Paesi UE	2,3
Italia	95,4
Totale	100,00

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La rilevazione sull'inquadramento professionale mostra una partecipazione distribuita per più della metà tra figure apicali (dirigenti, quadri e impiegati direttivi) e impiegati amministrativi e tecnici (53,9%) e per il restante 45% tra operai generici e qualificati. Anche in questo caso ciò può essere ricondotto alla prevalenza del comparto terziario per i piani analizzati.

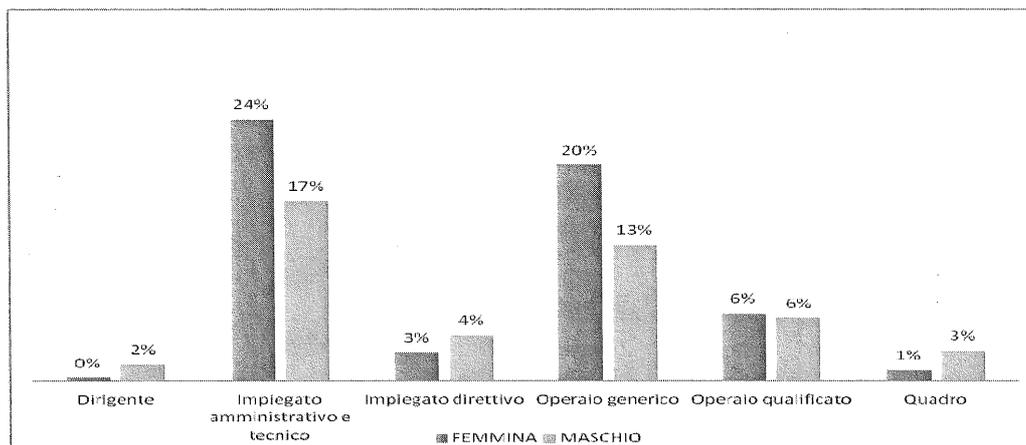
Figura 4.5 - Inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2012; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

L'andamento della partecipazione delle donne risulta particolarmente in crescita soprattutto tra i ruoli esecutivi. Si conferma comunque la presenza di un gap di partecipazione, a favore degli uomini, tra i ruoli apicali, coerentemente con il minor peso che le donne assumono nelle funzioni di responsabilità.

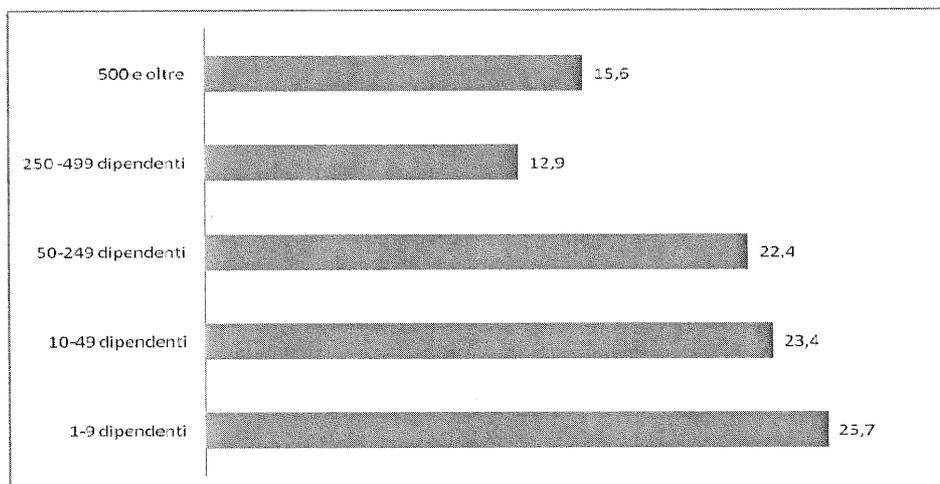
Figura 4.6 - Inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti nella formazione per genere (piani conclusi al 30 giugno 2012; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Nei piani conclusi si nota una significativa presenza di grandi imprese che rappresentano oltre il 28% delle formate: si rammenta infatti che questa classe dimensionale di impresa tra le aderenti costituisce circa lo 0,5%. È evidente che tale tipologia è favorita sia da una maggiore capacità organizzativa nel promuovere attività di formazione, che dalla possibilità di ricorrere più facilmente al conto formativo. In ogni caso le piccole e micro imprese nel loro insieme sono oltre la metà di quelle formate. La crescita nelle adesioni di realtà produttive, soprattutto piccole, potrebbe favorire in prospettiva un aumento anche nelle partecipazioni alla formazione.

Figura 4.7 - Dimensione delle imprese coinvolte nella formazione (piani conclusi al 30 giugno 2012; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Capitolo 5***Politiche a supporto dei lavoratori autonomi e dei manager d'impresa*****5.1. *Analisi comparativa delle condizioni delle professioni autonome in Italia e altri Paesi e gli strumenti attualmente disponibili per l'aggiornamento****L'interesse verso i lavoratori indipendenti nelle policies europee*

Il tema del *self-employment* occupa da molti anni una posizione di rilievo nell'agenda dell'Unione europea, con specifico riferimento a:

- lo sviluppo di forme di autoimpiego, ovvero le transizioni da altre forme occupazionali, dallo stato di disoccupazione o in occupazione, dal sistema dell'istruzione e della formazione professionale verso differenti tipologie di lavoro in proprio, non subordinato, al di là delle specifiche fisionomie legali che possono assumere;
- lo sviluppo del potenziale occupazionale delle *one-person enterprises*, ovvero delle aziende che non hanno alcun dipendente;
- la facilitazione all'assunzione di dipendenti nelle microimprese, promuovendo il salto di qualità a piccola e, quindi, media impresa.

Si tratta infatti di un bacino potenziale particolarmente significativo, soprattutto in relazione alle contrazioni degli organici delle imprese di maggiori dimensioni indotte dalla crisi.

I lavoratori indipendenti nell'UE a 27 Paesi risultano essere nel 2011, secondo l'Eurostat, pari a circa 32 milioni di individui (23,3 nell'Europa a 12). La loro effettiva consistenza dipende chiaramente dalla definizione che ne viene data, considerando la considerevole difformità tra i Paesi. La definizione utilizzata in ambito statistico europeo individua nei lavoratori indipendenti "*le persone che svolgono attività lavorativa in forma individuale o congiunta con altri titolari in un'impresa indipendente (non controllata cioè da altra impresa), purché l'attività principale non sia inquadrata nella forma di lavoro dipendente. I lavoratori indipendenti includono anche: coadiuvanti familiari, lavoratori a domicilio, lavoratori impegnati in produzioni interamente a proprio uso o investimento, sia individualmente che collettivamente*". La definizione dell'Eurostat comprende sia i lavoratori autonomi con dipendenti che senza.

Nei contesti nazionali la coesistenza di definizioni multiple è mitigata dalla prevalenza di alcuni dispositivi normativi su altri. Ad esempio, in Svezia il fondamento legale per la distinzione tra lavoratore dipendente e indipendente è contenuta nei testi di diritto tributario, mentre in Spagna la definizione offerta dalla Legge sulla previdenza sociale prevale su ogni altra. In altri casi, come in quello tedesco, i confini del lavoro autonomo sono stati definiti attraverso specifici atti di riforma (la Legge sulla promozione del lavoro autonomo del 1999). Altri ancora come nei casi norvegese, inglese e ungherese, non esiste una definizione legale, identificando nella propensione ad assumersi il rischio economico dell'attività la caratteristica fondamentale del lavoro indipendente.

In sede europea, pertanto, sono realizzate le necessarie operazioni di standardizzazione dei dati, tenendo conto della varietà delle definizioni presenti nei singoli Paesi e, quindi, delle

popolazioni localmente considerate (si vedano in proposito le fonti nazionali di definizione del lavoro indipendente in tabella 5.1).

Tabella 5.1 – Fonti delle definizioni nazionali del lavoro autonomo

Paese	Definizione legale	Fonti di definizione del lavoro autonomo
Austria	X	Diritto tributario; Diritto del lavoro; Legge sulla sicurezza sociale
Belgio	X	Normativa fiscale e sulla previdenza sociale
Bulgaria	X	Legge per la promozione dell'occupazione; Sistema statistico nazionale
Cipro	X	Normativa sulla previdenza sociale
Danimarca	X	Legge per l'occupazione; Sistema statistico nazionale
Estonia	X	Normativa fiscale e tributaria
Finlandia	X	Codice civile; Legge sulla previdenza sociale per i lavoratori autonomi
Francia	X	Regime di previdenza sociale per i lavoratori autonomi; Sistema statistico nazionale
Germania	X	Legge per la promozione dell'autoimpiego; Corte Federale del Lavoro
Grecia	X	Normativa sulla previdenza sociale
Irlanda		Codice sullo status occupazionale formulato dal Gruppo tripartito sull'occupazione
Italia	X	Codice civile; Normativa fiscale e previdenziale; Sistema statistico nazionale
Lettonia	X	Normativa sulla previdenza sociale; Regolamentazione dell'imposta sul reddito personale; Sistema statistico nazionale
Lituania	X	Codice civile; Diritto del lavoro; Sistema statistico nazionale
Lussemburgo	X	Codice sulla sicurezza sociale
Malta	X	Legge sulla sicurezza sociale
Norvegia		-
Olanda	X	Normativa tributaria
Polonia	X	Legge sulla libertà di attività economica; Regolamentazione dell'imposta sul reddito personale; Sistema di sicurezza sociale
Portogallo	X	Codice civile; Diritto commerciale; Normativa tributaria e fiscale; Sistema di sicurezza sociale
Regno Unito		Natura del rapporto di lavoro definita caso per caso a fronte di controversie
Repubblica Ceca	X	Normativa sulla previdenza sociale; Sistema statistico nazionale
Romania	X	Diritto del lavoro; Sistema statistico nazionale
Slovacchia	X	Normativa sulla sicurezza sociale; Legge sulle licenze commerciali; Diritto commerciale
Spagna	X	Legge sulla sicurezza sociale; Statuto del lavoro autonomo
Svezia	X	Diritto tributario
Ungheria		-

Fonte: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010)

La presenza di lavoro autonomo nei singoli Paesi rispetto al totale della popolazione occupata evidenzia ulteriormente l'estrema eterogeneità delle figure professionali comprese da tale definizione. Infatti, non risulta essere direttamente correlata al grado di sviluppo dell'economia in quanto, ad esempio, una quota rilevante è presente in quei Paesi che, nel contesto geopolitico europeo, presentano maggiori difficoltà di carattere socio-economico o, come nel caso della Turchia, rappresentano economie emergenti (tabella 5.2). La Grecia, ad esempio, presentava una quota di lavoro autonomo pari al 34,8% della popolazione occupata e che è ulteriormente cresciuta

di quasi un punto percentuale nel corso della crisi recessiva⁵². A seguire, con quote superiori al 20%, si trovano l'Italia (circa un lavoratore su quattro), il Portogallo, la Polonia e Cipro. Tra i Paesi con quote molto più basse troviamo invece Paesi con economie relativamente più stabili, quali ad esempio la Danimarca (8,6%, quasi la metà della media europea), la Svezia (9,5%), la Germania (10,9%) e la Francia (11,4%).

Relativamente alla media europea, sia considerando l'Europa a 12 Paesi che a 27, risulta un decremento della propria quota in Italia (-1,2% tra il 2007 e il 2011), Spagna (-0,9%), Polonia (-0,7%) e Germania (-0,5%), mentre in tutti gli altri Paesi è rilevabile una stabilità del dato, se non addirittura un incremento, come nel caso della Repubblica Ceca, con +1,8%, della Grecia, con +0,8% e della Francia +0,6%.

E' possibile affermare che sia la diversa presenza di lavoro autonomo nei Paesi che le relative dinamiche evolutive dipendono dall'interazione tra differenti fattori strutturali delle rispettive economie, non riconducibili a specifiche variabili isolabili.

Tabella 5.2 – *Andamento del lavoro indipendente in alcuni Paesi europei e in Turchia*

	Numero totale di lavoratori indipendenti nel 2007 (in migliaia)	Quota percentuale dei lavoratori indipendenti sul totale degli occupati				
		2007	2008	2009	2010	2011
UE12	24.146,4	15,3	15,0	14,9	15,1	14,9
UE27	32.719,9	16,0	15,7	15,8	16,0	15,8
Danimarca	236,1	8,5	8,3	9,0	8,6	8,6
Francia	2.627,4	10,8	10,4	10,8	11,3	11,4
Germania	4.130,1	11,4	11,0	10,9	10,9	10,9
Grecia	1.317,0	34,8	34,5	34,8	35,0	35,6
Italia	5.591,1	25,2	24,5	24,0	24,3	24,0
Olanda	1.056,5	12,5	12,6	12,8	14,4	14,3
Polonia	2.910,2	22,7	22,2	22,1	22,2	22,0
Regno Unito	3.767,0	12,8	12,8	13,0	13,2	13,3
Repubblica Ceca	763,4	15,9	15,8	16,4	17,4	17,7
Spagna	3.356,1	17,3	17,3	16,6	16,5	16,2
Svezia	468,3	9,8	9,5	9,8	10,0	9,5
Turchia	5.507,8	38,2	37,5	38,5	37,7	36,8

Fonte: elaborazione Isfol su dati Eurostat

⁵² Altre fonti statistiche, quali ad esempio l'*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* riportano dati complessivi leggermente diversi e che possono dipendere dalle differenti definizioni e, quindi, da diverse inclusioni di tipologie di lavoratori. La dimensione del fenomeno è però comparabile, anche nelle sue dinamiche evolutive; nel caso della Grecia, ad esempio, la quota di lavoratori autonomi nel 2007 assommava, secondo tale fonte, al 29,3% (confermandosi quindi come la percentuale più elevata dell'EU27) per arrivare, nel 2010, al 30,2%. Analogο riscontro è rilevabile per i dati relativi agli altri Paesi considerati nel presente testo.

Come più sopra riportato, la definizione di lavoratore indipendente comprende, secondo Eurostat, imprese senza e con dipendenti. Nella successiva tabella 5.3 è riportato il numero di imprese per classe dimensionale in Paesi dell'UE27 e nella Norvegia. Il dato, pur riferendosi al 2008, è comunque indicativo della composizione del tessuto economico dei Paesi considerati.

Tabella 5.3 – Numero di imprese attive per classi di addetti nell'industria e nei servizi in Paesi dell'EU27 e in Norvegia (dati 2008, valori assoluti e ripartizioni percentuali)

Paesi	Ripartizione per classi di addetti (valori %)				totale	Numero totale di imprese
	nessun dipendente	tra 1 e 4 addetti	tra 5 e 9 addetti	10 addetti e oltre		
Austria	39	40	10	10	100	406.898
Bulgaria	41	39	9	11	100	311.159
Cipro	39	46	9	6	100	69.933
Estonia	47	34	9	9	100	87.550
Finlandia	55	33	6	6	100	342.406
Germania	52	32	8	9	100	3.627.464
Italia	68	23	5	4	100	4.575.632
Lettonia	33	39	13	14	100	93.854
Lituania	60	19	9	12	100	163.906
Lussemburgo	37	38	11	14	100	29.840
Norvegia	57	27	8	8	100	325.469
Olanda	58	26	7	9	100	943.246
Portogallo	9	81	5	4	100	1.113.674
Repubblica Ceca	73	17	4	5	100	938.275
Regno Unito	16	66	9	10	100	2.469.635
Romania	19	58	12	11	100	540.846
Slovacchia	62	24	6	8	100	381.056
Slovenia	48	40	6	6	100	129.123
Spagna	53	36	6	5	100	3.711.835
Svezia	63	26	5	6	100	636.225
Ungheria	46	43	5	5	100	678.701

Nota: la tabella non comprende, rispetto ai Paesi EU 27, i dati relativi a Belgio, Danimarca, Francia, Grecia, Irlanda, Malta e Polonia.

Fonte: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011, su dati Eurostat

La tabella, che evidenzia la notevole presenza di microimprese nelle realtà europee, mostra inoltre una differente articolazione interna tra le classi dimensionali, evidenziando potenziali di crescita occupazionale soprattutto laddove maggiore è la presenza di imprese con nessun dipendente (*one-person enterprises*). Le politiche europee sono infatti mirate a incoraggiare l'assunzione di un dipendente per tale classe dimensionale di imprese, con potenziali rilevanti impatti sui livelli occupazionali di molti dei Paesi considerati. Un analogo potenziale è evidenziabile anche per le

microimprese con un numero ridotto di dipendenti (qual è la situazione delle imprese nella classe dimensionale tra 1 e 4 addetti) in relazione all'opportunità di assunzione di un dipendente aggiuntivo.

Le policy nazionali, prima e durante la crisi recessiva

I singoli Paesi europei, al fine di promuovere l'occupazione e, nel periodo recente, di far fronte alle conseguenze della crisi, hanno messo in atto un ampio ventaglio di strumenti: a partire dal 2008 sono state avviate circa 180 misure di cui 113 sono esplicitamente riferite al fronteggiamento della crisi⁵³.

In generale, tali misure sono definite in relazione a studi che, negli anni recenti, hanno teso a identificare le barriere che impediscono la transizione verso attività autonome e di impresa e, quindi, le strade da perseguire per abbattere rischi ed incertezze. Alcuni studi⁵⁴, in particolare, hanno dato luogo a liste di ostacoli e barriere, la cui sistematizzazione è stata affrontata nel 2008, attraverso la definizione di uno *schema generale per la valutazione dell'imprenditorialità*, messo a punto da Ahmad e Hoffman.

Il modello, presentato in tavola 5.1, identifica differenti tipologie di ostacoli e sfide allo sviluppo di attività imprenditoriali, consentendo una gerarchizzazione in 6 aree di fattori determinanti: sistema normativo, condizioni di mercato, accesso al credito, creazione e disseminazione di conoscenza, competenze imprenditoriali, cultura imprenditoriale. Ciascuna di queste aree identifica una specifica area di policy.

⁵³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Public measured to support self-employment and job creation in one-person and micro enterprises*, Dublin, 2011

⁵⁴ Si vedano: European Commission, *Second career: Overcoming the obstacles faced by dependent employees who want to become self-employed and/or start their own business*, Report from the Expert Group, Bruxelles, 2004; European Commission, *First Employees: Obstacles to growth – recruiting the first employees*, Report from the Expert Group, Bruxelles, 2005; Flash Eurobarometer, *Hiring and employment procedures for one-person enterprises*, European Commission, Bruxelles, 2004

Tavola 5.1 – Schema analitico per politiche e misure a supporto della creazione e della crescita del lavoro autonomo e delle microimprese

Regolazione	Condizioni di mercato	Accesso al credito	Creazione e disseminazione di conoscenza	Competenze imprenditoriali	Cultura imprenditoriale
Oneri amministrativi	Accesso ai mercati esteri	Prestito di capitali	Attività di Ricerca e Sviluppo	Educazione all'imprenditorialità	Atteggiamenti sociali verso l'imprenditorialità
Normativa sui fallimenti e le insolvenze	Grado di coinvolgimento del sistema pubblico	Venture capital	Trasferimento di conoscenza	Capacità di attrarre forza lavoro qualificata	Mindset imprenditoriale
Normativa sul mercato del lavoro	Domanda del settore privato	Mercati azionari	Cooperazione tra imprese	Formazione ed esperienza imprenditoriale	
Sistema legale	Domanda del settore privato	Business angels	Assorbimento di tecnologia	Entrepreneurial infrastructure	
Legislazione sulla competizione		Altri tipi di capitali			
Benefici sociali e sistema sanitario					
Sistema generale di tassazione					
Sistema di tassazione sulla ricchezza e sulle successioni					
Tassazione sulle imprese e sul capital gain					
Legislazione sui brevetti					

Fonte: Ahmad e Hoffman (2008)

Sulla base di questo modello, adottato in sede OCSE ed Eurostat, è possibile categorizzare le policies e le misure adottate nei Paesi europei per fronteggiare la crisi e promuovere la creazione di lavoro autonomo e microimprese in:

1. migliorare l'accesso al credito e a strumenti finanziari a supporto della crescita;
2. rimuovere gli eccessivi oneri amministrativi che vincolano lo start-up e la crescita delle nuove iniziative;
3. introdurre cambiamenti nelle norme relative al mercato del lavoro;
4. promuovere la ricerca e la partnership tra essa e le nuove imprese;
5. favorire lo sviluppo di competenze imprenditoriali e manageriali;

6. promuovere un *mindset* imprenditoriale e una cultura sociale favorevole allo sviluppo di attività autonome, soprattutto nelle realtà che, in passato, hanno visto una netta prevalenza di lavoro dipendente in imprese di grandi dimensioni.

Le prime tre aree di policy non hanno incontrato, nella definizione degli strumenti, particolari differenze tra prima della crisi e durante il suo manifestarsi. In diversi casi l'obiettivo della promozione del *self-employment* risulta essere implicito, trattandosi di necessità di semplificazione che riguardano il più generale tessuto economico e produttivo. In altri casi, invece, è esplicitato l'obiettivo di creazione di nuovi posti di lavoro o di assunzione del primo addetto nelle *one person enterprise* a fronte della disponibilità di prestiti da parte del sistema pubblico, ma si tratta comunque del rilancio o tutt'al più dell'adattamento di iniziative già intraprese prima della crisi.

Maggiori sforzi sono stati compiuti in relazione alle ulteriori tre aree di policy, di cui si evidenziano a seguire gli sforzi profusi nel campo della formazione continua, fortemente caratterizzati dalla finalità di reagire con interventi sistematici alle minacce occupazionali indotte dalla crisi.

Le policy nazionali per la formazione e l'aggiornamento

Singoli Paesi europei hanno predisposto misure e programmi per sostenere la creazione di lavoro autonomo e microimprese e/o per garantirne la stabilità occupazionale e lo sviluppo. Molti tra essi sono stati promossi al fine di attutire l'impatto occupazionale indotto dalla crisi economica, con la specifica finalità di creare le competenze chiave indispensabili. Tali programmi, sovente, differenziano le loro modalità di intervento rispetto a quanto già previsto da strumenti più tradizionali (quali quelli previsti, ad esempio, dal Fondo Sociale Europeo) con una particolare focalizzazione sui target o integrando i servizi formativi con altri, a carattere più o meno innovativo, per garantire la sostenibilità dei risultati.

A seguire si propongono le iniziative di Paesi europei esplicitamente finalizzate alla formazione dei lavoratori autonomi e dei titolari di microimprese. Tali iniziative presentano un'articolazione metodologica di interesse per la riflessione sugli strumenti da predisporre anche nella realtà italiana.

Un primo gruppo di programmi e misure si riferisce a strumenti di carattere tradizionale, consistenti nella predisposizione di azioni formative per la creazione di lavoro autonomo e microimprese (con e senza dipendenti).

E' il caso, ad esempio, della Bulgaria, il cui Governo ha messo in atto diverse recenti iniziative e programmi finalizzati alla creazione di nuova occupazione in forma di lavoro indipendente o di microimpresa, soprattutto a fronte di alcune specifiche realtà in crisi. Ne è un esempio il progetto *Attività in proprio – Cambiare occupazione* (*Собствен бизнес – смяна на професията*), istituito nel 2009 e della durata di circa un anno per far fronte alla forte crisi occupazionale nel settore del tabacco a seguito della privatizzazione della holding Bulgartabak. Il progetto ha previsto l'erogazione di azioni di orientamento motivazionale, formazione professionale e consulenza per l'avvio di attività autonome. O, ancora, del Programma *Riusciremo di nuovo* (*Пак ще успеем*), specificamente rivolto all'acquisizione di competenze chiave per l'autoimprenditorialità, rivolto ad insegnanti e personale di scuole dismesse.

E' invece tuttora a regime il Programma *OPHRD (OIPЧP)* che interviene attraverso la realizzazione di azioni di formazione per lavoratori autonomi e di imprese di ogni dimensione per la stabilizzazione dell'occupazione e per lo sviluppo dell'imprenditorialità.

Come si vedrà più oltre, il Governo bulgaro ha previsto un'altra linea di intervento, più complessa e articolata e per questo motivo trattata a parte.

In Slovacchia la promozione delle competenze tra i lavoratori autonomi è sostenuta, unitamente a quella dei titolari e dei manager delle piccole e medie imprese, a partire dal 2003. Le misure sono però state modificate in relazione alla crisi, promuovendo il sostegno all'occupazione e la creazione di nuovi posti di lavoro prevalentemente attraverso il *Programma di educazione, formazione e counselling per target selezionati di persone interessate alla carriera imprenditoriale*. Un primo programma, avviato dal Ministero dell'Economia, è attuato dall'Agenzia Nazionale per lo Sviluppo delle PMI ed è rivolto ai lavoratori autonomi e alle imprese di minori dimensioni, con particolare riferimento alle micro. L'obiettivo è sostenere, attraverso tali tipologie di azioni, lo sviluppo del lavoro autonomo, l'assunzione del primo dipendente nelle *one-person enterprises* e di un dipendente addizionale nelle microimprese. Un'indagine realizzata dalla medesima Agenzia Nazionale attuatrice ha rilevato un'elevata soddisfazione tra coloro che hanno fruito dei servizi nel periodo 2009-2010.

Un secondo programma, promosso dal Ministero del Lavoro, degli Affari Sociali e della Famiglia è specificamente mirato ai disoccupati e agli inoccupati. Prima del 2009 occorre il prerequisite del riconoscimento dello status di disoccupato da almeno tre mesi, ma con l'incalzare della crisi una modifica ha reso sufficiente la registrazione il giorno precedente della fruizione dei servizi.

Nel caso di Cipro, il Programma *Aumento della competitività delle microimprese con 1-4 addetti (Ενίσχυση Ανταγωνιστικότητας Μικροεπιχειρήσεων με Απασχόληση 1-4 άτομα)* prevede una stretta identificazione del target e, pertanto, della finalità conseguibile (l'assunzione di almeno un ulteriore addetto). Sono finanziate prevalentemente azioni di analisi dei fabbisogni e programmi di formazione manageriale (della durata massima di 20 ore) per i titolari e i manager delle microimprese. Le tematiche prevalenti sono: pianificazione strategica; marketing e vendite; gestione della produzione; organizzazione e sviluppo delle risorse umane; gestione finanziaria delle microimprese. Può essere associata a tali azioni anche la consulenza per la predisposizione di un business plan per lo sviluppo dell'impresa.

In alcuni casi, come in quello della Danimarca, gli interventi non distinguono i target dei lavoratori indipendenti e dei titolari di microimprese, pur comprendendoli. Va peraltro notato che in Danimarca esiste una elevata quanto storica propensione alla formazione continua, diffusa tra le diverse classi di attività economica e di impresa, che non necessitano quindi di ulteriori incentivi e priorità. Con il Programma *Sviluppo delle competenze nelle PMI danesi (Styrkede vækstkompetencer i danske SMVer)*, rivolto formalmente alle imprese con meno di 100 addetti, sono finanziate attività di formazione per il management e lo staff delle micro e piccole imprese, con la finalità di aumentare il numero di addetti.

Altri Paesi hanno optato, per motivi profondamente radicati alla propria cultura del lavoro, alla promozione di servizi a maggiore contenuto innovativo, che si esprimono con l'affiancamento – metodologicamente attrezzato – del lavoratore autonomo e del titolare di microimpresa nelle diverse fasi di creazione e sviluppo dell'attività economica.

Nel Regno Unito, come è noto, non esiste una vera e propria politica di sostegno pubblico alla formazione continua tramite il tradizionale strumento del cofinanziamento delle azioni, quanto la predisposizione di strumenti che facilitino i lavoratori e le imprese nell'occupabilità e la crescita, spesso attraverso partnership pubblico-privato. E' il caso di *Business Coaching for Growth*, che consiste nella messa a disposizione di un coach per sostenere la motivazione, la predisposizione del business plan, la ricerca di fondi, il miglioramento della performance finanziaria e delle strategie di marketing per i titolari di *one-person enterprise* o di microimprese. Il servizio comprende 10 giorni di assistenza del coach e attività di formazione sui temi della leadership, anche attraverso la messa a disposizione di materiali on line. Un secondo servizio, denominato *Business Mentors*, indirizzato allo stesso target del precedente programma, fornisce l'accesso ad una rete di 40.000 mentori che, condividendo un codice di comportamento, offrono il loro sostegno nel rafforzare il management strategico e la diversificazione verso nuovi mercati.

Infine, un programma specificamente rivolto alla creazione di lavoro autonomo, il *New Enterprise Allowance Scheme*, sostiene i lavoratori disoccupati da almeno 6 mesi attraverso la messa a disposizione di un mentore per servizi di orientamento e supporto al business nella fase iniziale di start-up dell'attività. Sono quindi previsti sostegni finanziari, pur di modesta entità (tra i 1.140 e i 2.280 euro) per sostenere i costi di avvio della nuova attività.

Sul piano dell'innovatività va annoverata anche un'iniziativa della Finlandia, se pure ai limiti tra formazione e informazione. Si tratta del programma *Talousapu-puhelinneuvonta* (Counselling telefonico per l'assistenza finanziaria), mirato non tanto a creare nuovi lavori ed imprese, quanto a sostenere i lavoratori autonomi e le microimprese con problemi di liquidità. Il servizio è gratuito e confidenziale (anche anonimo, se richiesto) che consente la fruizione di azioni di counselling, per via telefonica, sulle modalità di sostegno finanziario al business, relativamente alla specifica condizione in cui si trova il richiedente. Sono disponibili inoltre materiali su web per l'ulteriore approfondimento e *training on demand*. Il servizio di counselling è sostenuto da una partnership pubblico-privato tra il Ministero dell'Economia e dell'Occupazione, il Ministero delle Finanze e la Federazione dei Servizi Finanziari Finlandesi (associazione delle imprese di settore). Il servizio è erogato dalla PKT-Säätiö (Fondazione per le Piccole e Medie Imprese), organismo pubblico-privato.

Rispetto ai casi di assistenza fin qui trattati, le azioni di consulenza rappresentano l'oggetto di programmi rivolti al sostegno delle microimprese, nella finalità di garantire la sostenibilità occupazionale e/o dell'assunzione di ulteriori addetti.

In alcuni casi, lavoratori autonomi e titolari di microimprese – con o senza dipendenti – possono beneficiare di programmi rivolti anche ad imprese di maggiori dimensioni. E' il caso della Francia, con il programma *FRAC – Fonds Régional d'Aide au Conseil*, che consente di acquisire servizi di consulenza esterna con un cofinanziamento massimo di 30.000 euro. Il target di beneficiari è costituito da imprese tra 0 e 250 dipendenti, con un fatturato annuale inferiore ai 40 milioni di euro, operanti in settori specifici (agroalimentare, manifatturiero, artigianato, trasporti, commercio all'ingrosso, turismo, servizi alle imprese). Poiché si tratta di un programma gestito da autorità regionali, queste possono definire differenti condizioni di accesso; è il caso del *FRAC Artisanat Commerce* dei Paesi della Loira, che interviene esclusivamente in favore di imprese con massimo 50 dipendenti.

Il sostegno finanziario è pari al 50%, tranne che nel caso di interventi brevi (inferiori alle tre giornate di consulenza) per i quali si può beneficiare del sostegno dell'80% dei costi, per un

massimo di 3.800 euro. La tipologia di servizi di consulenza può riguardare la realizzazione di analisi dell'organizzazione del lavoro, dei fabbisogni di competenze e di formazione continua.

Una modalità analoga di intervento è offerta da uno specifico programma in Lussemburgo, denominato *VaccinAntiCrise*. Lanciato nel maggio 2009, il programma non è finalizzato alla creazione di nuovi lavori ed imprese, quando a sostenere quelli già esistenti e colpiti dalla crisi recessiva, eventualmente ponendo le basi per un incremento a medio-lungo termine. Pur essendo rivolto a tutte le classi di imprese, una particolare priorità è offerta nei confronti delle micro.

Le imprese possono scegliere un consulente da un pool di esperti individuati dalla Camera di Commercio. I consulenti, a seguito di una approfondita analisi della situazione aziendale, suggeriscono e coadiuvano l'attuazione di un piano di sviluppo, garantendone il follow-up e la valutazione dell'impatto. La tariffa per i servizi di consulenza è di 800 euro per giornata (8 ore), per tre diversi "pacchetti" di consulenza disponibili, con un costo previsto tra i 4.000 e i 20.000 euro.

I servizi forniti nell'ambito del programma devono essere pagati dalle imprese, tuttavia, le Mutualité de Cautionnement et d'Aides aux Commerçants delle Camere di Commercio possono svolgere la funzione di garante dei prestiti bancari accesi per pagare i servizi e, in casi definiti e a discrezione del Ministero, può essere prevista una sovvenzione governativa fino al 50% dei costi sostenuti.

Infine, un ultimo gruppo di iniziative prevede un ampio ventaglio di attività integrate, comprendente i diversi strumenti sopra delineati. E' il caso della Bulgaria con il Programma *ALMS (AVITT)* che, pervenuto alla terza fase di applicazione, promuove il lavoro autonomo e lo sviluppo delle microimprese nelle regioni con alta incidenza di disoccupazione e indigenza, attraverso tre linee di servizi:

- *supporto alla creazione di lavoro autonomo*; questa prima linea comprende assistenza alla preparazione del business plan; servizi di assistenza alla contabilità, finanza, legislazione, marketing; supporto allo start-up e alla crescita del business; formazione professionale e manageriale ecc.;
- *VBI - Virtual Business Incubator e RBI - Rented Business Incubator*; le due linee comprendono:
 - *per i disoccupati*: il supporto di esperti nella fase di start-up, compresa la formazione, la fornitura di materiali didattici, e l'elaborazione di guide specifiche; azioni di consulenza e supporto per la registrazione della nuova attività economica;
 - *per le microimprese*: azioni di counselling per lo sviluppo e l'implementazione di nuovi business plan.

Alla realizzazione delle azioni, finanziate dalla World Bank e da fondi nazionali, sono chiamate differenti realtà quali: autorità regionali e locali, camere di commercio, agenzie di consulenza, enti di formazione, ONG, partner sociali, incubatori di impresa.

In Romania, l'*Ordinanza di Emergenza del Governo n° 6/2011 (Ordonanța de urgență nr. 6/2011)* promuove la creazione di lavoro autonomo e microimpresa tra i giovani al di sotto dei 35 anni che non hanno mai avuto altre esperienze di carattere gestionale in imprese dello Spazio economico europeo. Anche in questo caso le misure sono articolate e comprendono: a) il finanziamento a fondo perduto (pari al 50% dei costi, per un importo non superiore ai 10.000 euro) dei costi previsti nel business plan; b) le garanzie offerte dal Fondo Nazionale per le PMI (FNGCIMM) per l'accensione di prestiti presso istituti di credito; c) l'esenzione dal versamento dei contributi per la previdenza sociale per il massimo di 4 addetti previsti; d) l'esenzione dal