Se questo accadesse come risultato di un intervento pubblico che discrimina gruppo sociale da gruppo sociale, impresa da impresa si creerebbero nel territorio differenziali di potenzialità produttiva di beni e servizi che rappresentano una turbativa della concorrenza.

Se la formazione è un valore che produce ricchezza, chi beneficia di maggiori opportunità formative si trova in condizioni di migliore competitività. Questo vale, ovviamente, per le organizzazioni, ma vale anche per gli individui, sempre più identificabili come soggetti economici autonomi e produttori di ricchezza su base individuale.

Un esempio di consapevolezza del valore economico degli investimenti in formazione dei soggetti occupati è costituito dalla disciplina in materia di Aiuti di Stato per la Formazione Continua varata dalla Commissione Europea nel novembre 1998 e tradottasi nel Regolamento della CE n. 68 del febbraio 2001, relativo alla stessa tematica. Il ragionamento dei funzionari dalla CE è semplice, ma molto efficace, dal momento che tutte le imprese sono oggi delle organizzazioni sottoposte a cambiamento continuo sono costrette a mettere in formazione, con modalità ricorrenti, i propri dipendenti, pena l'espulsione dai mercati e dalle opportunità migliori, per non parlare del rischio di chiudere (l'azienda che non ha investito sufficientemente in formazione). Ciò posto in premessa, qualsiasi contributo pubblico definito dai singoli Stati membri della UE a beneficio delle imprese, per la formazione dei lavoratori ivi occupati, è da intendersi distorsivo della concorrenza e pertanto vietato.

Il contributo pubblico alle imprese, quindi, è accettabile solo se di entità tale da non mettere in discussione i normali rapporti tra le imprese, deve essere minimo ( da qui la regola del de minimis) e, in ogni caso, differenziato in base a tre diversi criteri, il più importante dei quali consiste nella dimensione dell'impresa. Le imprese minori hanno la possibilità di ottenere aiuti maggiori

Intervento pubblico e propensione degli attori economici e sociali ad investire in formazione costituiscono termini strettamente intrecciati: entrambi contribuiscono a definire le caratteristiche del mercato delle opportunità formative (di scambio delle competenze dietro compenso), la dimensione degli scambi, le caratteristiche degli operatori (con tutte le problematiche degli standard, degli accreditamenti, etc.) e i valori di scambio (costi per alcuni e prezzi per altri).

L'integrazione tra il momento pubblico e il momento privato non è solo una necessità economica e di sistema, è già da tempo una realtà.

Convivono diversi modelli di relazione tra pubblico e privato che vengono messi in luce, volta per volta, in occasione della definizione di nuovi strumenti. La sperimentazione dei voucher per la formazione individuale dei lavoratori, ad esempio, ha dato la possibilità, in talune regioni, di porre in contatto i singoli lavoratori con l'offerta privata di formazione a catalogo e con la scelta tra prodotti offerti a prezzi differenziati.

La possibilità offerta ai lavoratori attraverso questi specifici bonus formativi rappresenta una evoluzione, una accelerazione, del processo che è in atto dagli anni 70 e che ha portato alla costruzione di un sistema di offerta formativa caratterizzata dalla definizione di privato-sociale. Il privato-sociale trova la sua massima espressione nella formazione dei soggetti in cerca di prima occupazione e dei soggetti a rischio di esclusione sociale ed economica, il privato-privato (accanto all'espressione del bilaterale) può essere una delle caratteristiche dell'offerta per la formazione continua.

In questa fase convivono quattro diversi modi di intendere la relazione tra welfare e mercato, ciascuna di esse è caratterizzata da una specifica norma di riferimento e da un gradiente specifico di intervento e di responsabilità della Pubblica amministrazione:

A. **Gli interventi di formazione continua definiti nell'ambito della legge 845 del 1978**

Sono quasi per intero cofinanziati dal FSE, sono oggetto di programmazione dettagliata da parte di Stato e Regioni, vengono definiti volta per volta dei target quali destinatari degli interventi, si opera nell'ambito di parametri di costo predefiniti, si procede all'approvazione di progetti a seguito di bandi pubblici e si opera in regime di concessione amministrativa. La gestione amministrative è onerosa sia per le richieste delle autorità di gestione del FSE, sia per la necessità di rispettare regole complesse di natura nazionale o regionale.

**B. Le azioni di FC finanziate in base a quanto stabilito dai commi 3 e 7 dell'articolo 9 della legge 236/93**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in accordo con le Parti sociali e soprattutto le Regioni (e attraverso il loro apparato amministrativo) sostiene le imprese che intendono organizzare interventi strutturati di formazione sulla base di progetti sottoposti ad un esame di ammissibilità. Viene messo a disposizione delle imprese un contributo parziale e viene chiesto un impegno diretto finanziario a tutti i soggetti economici che partecipano. Non esiste un programma operativo, né una definizione vincolante delle caratteristiche delle imprese beneficiarie, mentre sono indicate alcune priorità (in favore delle Pmi e delle azioni che prevedono il parere positivo o l'accordo tra le parti sociali). L'interesse delle collettività si concentra sull'opportunità che viene offerta alle imprese che contribuiscono al Fondo per la formazione (attraverso il meccanismo dello 0,30%) di utilizzare aiuti di piccola entità, per aumentare il numero delle "imprese formatrici" operanti sul territorio.

**C. Le azioni dei Fondi Interprofessionali paritetici per la formazione continua**

Con la legge 388/2000, articolo 118, si è dato avvio alla concreta attuazione di quanto prevede la legge 196/97 all'articolo 17, punto 1.d come sostegno allo sviluppo della FC. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con un decreto del mese di ottobre 2001, ha approvato lo Statuto del primo Fondo promosso dalle quattro Confederazioni dell'Artigiano e dalla OOSS dei lavoratori. L'onere di pianificare l'uso di una quota crescente delle risorse conferite dalle imprese all'INPS per il Fondo della Formazione viene trasferito dal MLPS e dalle Regioni alle Parti sociali che gestiscono bilateralmente i Fondi. Ritornano alle imprese, per essere utilizzati esclusivamente per interventi di formazione continua, i contributi delle stesse imprese. Le Parti sociali dovranno costruire procedure e regole nell'interesse della collettività, oltre che delle imprese e dei lavoratori.

**D. Il sostegno ai congedi per la formazione continua previsti dalla legge 53/2000.**

Con l'affermazione del diritto del lavoratore (occupato e non occupato) a proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita (articolo 5 della legge 53) si riprende e si conferma per legge quanto già presente nel testo della premessa alle circolari del MLPS che hanno reso possibile l'attuazione degli interventi di FC previsti dal comma 3 dell'art. 9 della legge 236/93 ("La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.."). La contrattazione collettiva definisce il monte ore da destinare alla formazione (comma 2) e le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori concordati e presentati anche su domanda individuale (comma 4). La legge stabilisce un budget annuale che serve per stimolare e premiare quelle imprese, e all'interno di queste anche quei lavoratori che "scambiano" tempo di lavoro con tempo di formazione

sostanziando in tal modo la nuova linea di sostegno ai congedi retribuiti per la formazione continua, a differenza di quanto previsto all'articolo 5 della stessa legge (congedi per la formazione).

**E. I meccanismi premiali previsti dalla legge 383/2001, articolo 4 (cosiddetta "Tremonti bis")**

Le imprese che già operano come "agenzie formative", e che sono attualmente in grado di offrire direttamente opportunità di formazione per i propri dipendenti, vengono premiate dalla amministrazione finanziaria che considera alla stessa stregua, quale positivo contributo alla crescita e all'ammodernamento dell'apparato economico, gli investimenti materiali e gli investimenti immateriali, ivi compresa le formazione continua. Gli studi precedentemente richiamati offrono informazioni utili per definire lo spaccato di queste imprese (sono le grandi imprese e le medie a carattere innovativo) che sono, per ora in numero limitato (non più di poche migliaia).

# 1 L'EVOLUZIONE NORMATIVA

## *1.1 L'avvio dei Fondi interprofessionali per la Formazione Continua*

Con l'approvazione della legge 388/00, articolo 118 (Finanziaria 2001), si viene a delineare un nuovo sistema di Formazione Continua, gestito dalle parti sociali con la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che gradualmente dovrebbe sostituire gli interventi *ex lege* 236/93 e rafforzare l'impianto costruito sulla programmazione regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo.

Viene così concretamente dato avvio all'attuazione dell'articolo 17 della legge 196/97, laddove si prevede che il finanziamento dei piani formativi, aziendali e territoriali concordati tra le parti sociali venga effettuato per il tramite di uno o più fondi di natura privatistica che prevedono il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e delle imprese.

L'articolo 118 della legge 388/00, entrato in vigore il 1° gennaio 2001, prevede la costituzione di Fondi paritetici interprofessionali per la Formazione Continua. per i settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato I Fondi dovranno essere costituiti sulla base di accordi tra le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori. e sono gestiti dalle parti sociali. Fondi relativi ad altri settori, così come un Fondo per i dirigenti, potranno essere istituiti sulla base di accordi sottoscritti dalle Parti Sociali maggiormente rappresentative a carattere nazionale. I Fondi possono avere articolazione territoriale o regionale.

L'attivazione dei fondi è subordinata al rilascio di autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro .

Ciascun Fondo può essere istituito alternativamente come: a) soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'art. 36 del Codice Civile; b) soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'art. 12 del Codice civile, con un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

I Fondi verranno progressivamente alimentati dal gettito derivante dallo 0,30% del monte salari dei lavoratori, sulla base della scelta effettuata dal datore di lavoro di versare i contributi al Fondo di riferimento. In alternativa il contributo continuerà ad alimentare il fondo di cui all'art. 9 comma 5 della legge 236/93.

Il gettito complessivo dello 0,30 ammonta a quasi 1000 miliardi di lire annui. La legge finanziaria 2001 fissa al 20% per il 2001, al 30% per il 2002, al 50% per il 2003, la quota del gettito complessivo da destinare ai fondi a valere sull'un terzo delle risorse derivanti dal contributo integrativo di cui all'art. 25 della legge 845/78. Per l'avvio dei Fondi la Finanziaria 2001 ha previsto uno stanziamento iniziale di 100 miliardi di lire.

I fondi promuoveranno, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, lo sviluppo della formazione professionale continua. Ai sensi della legge 388, articolo 118, comma 1, i fondi finanzieranno piani formativi aziendali, settoriali, territoriali, concordati tra le parti sociali, nella misura del 100 per cento del progetto nelle aree depresse di cui all'obiettivo 1 del regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio del 21 giugno 1999 e nella misura del 50 per cento nelle altre aree.[1]

Ad oggi sono quattro i Fondi in via di costituzione: artigianato, cooperazione, terziario e industria. Sono stati siglati accordi tra le Parti per la costituzione dei primi tre fondi e sono

---

[1] È da segnalare che un finanziamento in misura pari al 100 per cento è allo stato attuale incoerente con la normativa comunitaria in materia di aiuti di stato destinati alla formazione [Regolamento (CE) n. 68/2001 della Commissione del 12 gennaio 2001 relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del tratto Ce agli aiuti destinati alla formazione] che ammette una intensità massima di contributo pubblico pari al 90 per cento.

stati approvati gli Statuti e i Regolamenti che disciplinano il funzionamento di ciascuno di essi.

Nei prossimi mesi dovremmo quindi assistere ad un nuovo protagonismo delle parti sociali le quali, attraverso il ricorso agli enti bilaterali, avranno la possibilità di intervenire nella gestione dei Fondi.

*Tabella 1- Risorse stanziate per l'avvio e l'alimentazione dei fondi paritetici interprofessionali nazionali*

| ***Annualità*** | ***Risorse (miliardi L)*** |
|---|---|
| 2001 | 100 (avvio Fondi)<br>180 * |
| 2002 | 270* |
| 2003 | 450* |

**I valori sono approssimazioni calcolate sulla base del gettito dello 0,30% calcolato dall'Inps a consuntivo dell'anno 1999, in relazione alle percentuali annuali indicate dalla L. 388/00.*

In attesa dell'avvio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la Finanziaria 2001 ha svincolato le risorse che l'articolo 66 della legge 144/99 metteva a disposizione per il finanziamento di interventi di formazione continua previsti dall'articolo 17 della legge 196/97: si tratta di 200 miliardi di lire l'anno a partire dal 1999. Le risorse relative alle annualità 1999 e 2000, pari a 400 miliardi di lire, sono state in parte (300 miliardi di lire) destinate a finanziare piani formativi aziendali, settoriali e territoriali secondo le modalità previste dalle circolari attuative della legge 236/93. I rimanenti 100 miliardi finanzieranno l'avvio delle attività dei nuovi Fondi interprofessionali.

### *1.2 La promozione dei congedi per la formazione continua: la legge 53/00*

La legge 53/00 ("Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e il coordinamento dei tempi della città") riconosce il diritto del lavoratore alla formazione durante tutto l'arco della vita e la possibilità di utilizzare congedi per la formazione (art. 5) e per la formazione continua (art. 6, comma 4). In riferimento alla necessità di promuovere la sperimentazione di percorsi di formazione continua in un contesto di riduzione contrattata dell'orario di lavoro, il comma 4 dell'articolo 6 prevede uno stanziamentò annuale di 30 miliardi di lire, a partire dal 2000, destinati a finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro nonché progetti di formazione presentati direttamente dagli stessi lavoratori.

Il decreto interministeriale del 6 giugno 2001 n. 167/SEGR/2001 (pubblicato in G.U. n. 143 del 22 giugno 2001), in attuazione del dettato legislativo, ripartisce le risorse, per un importo pari a 60 miliardi di lire, fra le Regioni e le Provincie autonome per le annualità 2000 e 2001.

Le risorse potranno finanziare progetti di formazione continua elaborati sulla base di accordi contrattuali che prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, o presentati direttamente dai singoli lavoratori. Il decreto prevede che siano le Regioni a definire le procedure e gli ulteriori indirizzi per l'utilizzo delle risorse. Il decreto consente alle Regioni di ripartire le risorse sulla base dell'evoluzione della contrattazione sulle forme di riduzione dell'orario di lavoro tra le due tipologie di intervento. In alcune regioni la scelta della ripartizione delle risorse tra le due tipologie è stata condivisa con le parti sociali.

Al 30 ottobre 2001 risultano approvati i bandi di attuazione del decreto interministeriale delle regioni Emilia Romagna, Toscana, Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Molise.

La regione Toscana ha previsto la delega alle Province per la parte relativa alle attività di informazione, gestione, valutazione e finanziamento di progetti formativi elaborati sulla base di accordi contrattuali che prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro.

*Tabella 2- Ripartizione delle risorse tra le Regioni e le P.A. Annualità 2000-01 (Derc. Interm. 6/6/01) - valori in euro*

| ***Amministrazione*** | ***Risorse finanziarie*** |
|---|---|
| Valle d'Aosta | 206.582,76 |
| Piemonte | 2.818.472,63 |
| Lombardia | 5.912.235,38 |
| Prov. Trento | 465.862,72 |
| Prov. Bolzano | 405.127,38 |
| Friuli Venezia Giulia | 871.111,98 |
| Veneto | 3.121.961,30 |
| Liguria | 899.930,28 |
| Emilia Romagna | 3.278.879,50 |
| Toscana | 2.129.998,40 |
| Umbria | 523.621,19 |
| Marche | 945.481,78 |
| Lazio | 2.358.187,65 |
| Abruzzo | 597.371,23 |
| Basilicata | 482.286,04 |
| Calabria | 527.649,55 |
| Campania | 1.866.483,50 |
| Molise | 231.166,11 |
| Puglia | 1.409.297,26 |
| Sardegna | 806.968,04 |
| Sicilia | 1.128.739,28 |
| Totale | 30.987.413,95 |

*Fonte: ISFOL – Dipartimento Formazione Continua*

### *1.3 La defiscalizzazione delle spese per la formazione: La legge 383, articolo 4 ("Tremonti bis")*

La formazione aziendale diventa una priorità nelle politiche del nuovo governo: nell'articolo 4 delle legge 383, denominata "Tremonti bis", che ricalca il vecchio Dl 357/94, si intendono estendere i benefici fiscali alle imprese anche per le spese di formazione e aggiornamento, anche se la quantificazione dell'agevolazione deve essere considerata separatamente dall'ammontare degli investimenti. In definitiva, l'ammontare delle spese per formazione e aggiornamento del personale non va cumulato con gli investimenti agevolati del periodo.

Di fatto, le spese di formazione diventano, per una parte, spese deducibili e considerate alla stregua di un investimento, con importanti implicazioni. Se le imprese decidono autonomamente di investire in formazione e, nelle stesso tempo, versano una parte del monte salari (lo 0,30%) per il finanziamento di interventi formativi, è evidente che nel futuro si andrà verso una nuova regolamentazione che dovrà tener anche conto delle disposizioni previste all'articolo 188 della legge 388/00 (vedi sopra), dell'avvio dei fondi interprofessionali per la formazione continua e della normativa comunitaria in materia di aiuti di stato alla formazione.

### *1.4 La Formazione Continua come aiuto di Stato*

Nel quadro che disciplina la concorrenza nel mercato comunitario la Commissione europea, esercitando il potere di proposta previsto dal regolamento (CE) n. 994/98 del Consiglio, del 7 maggio 1998, sull'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato che istituisce la Comunità europea a determinate categorie di aiuti di stato orizzontali (GUCE L 142 del 14 maggio 1998), ha adottato tre regolamenti di esenzione dall'obbligo di

notifica. I tre regolamenti di esenzione, in vigore dal febbraio 2001, riguardano gli aiuti orizzontali rientranti nell'ambito del *de minimis*, degli aiuti alle PMI e degli aiuti alla formazione (GUCE L 10 del 13.01.2001).

Nell'ambito della formazione non tutti i finanziamenti ricadono nel campo degli aiuti di Stato; sono escluse: le misure generali, applicabili a qualunque impresa di qualunque settore, senza discriminazioni e senza che intervenga l'esercizio di un potere discrezionale da parte delle autorità che applicano la misura; le misure di formazione dettate a favore di qualunque persona fisica, senza favorire determinate imprese o settori. Per i finanziamenti che ricadono tra gli aiuti di stato si hanno tre alternative:

1. il rispetto della regola *de minimis* secondo le condizioni fissate dal reg. 69/2001;
2. l'esenzione dalla notifica nel rispetto delle condizioni fissate dal reg. 68/2001;
3. in via residuale, se non ricorrono le condizioni richieste per nei casi precedenti, la notifica del regime o del singolo aiuto alla Commissione europea.

L'adozione del regolamento di esenzione per gli aiuti alla formazione dovrebbe assicurare maggiore chiarezza e rendere più fluido l'accesso ai finanziamenti pubblici per la formazione. Il regolamento si applica a tutti i settori per gli aiuti di importo inferiore ad un milione di euro.

Gli aiuti alla formazione sono esentati nei limiti di intensità percentuali, calcolate su un elenco di costi ammissibili, variabili in dipendenza: del tipo di formazione, della dimensione e della localizzazione geografica dell'impresa, della tipologia dei beneficiari. La tabella X.1 riassume le intensità di aiuto ammissibili con l'indicazione dell'intensità di base in relazione alla tipologia della formazione e le possibili maggiorazioni relative alle altre condizioni.

*Tabella 3 - Intensità fissate ai sensi del Reg. 68/2001/CE per gli aiuti destinati alla formazione*

| Condizioni | Formazione specifica<br>*Incremento % intensità aiuto* | Formazione generale<br>*Incremento % intensità aiuto* |
|---|---|---|
| Base | 25 | 50 |
| *PMI* | 10 | 20 |
| *Regioni art. 87 par. 3 l.c)* | 5 | 5 |
| *Regioni art. 87 par. 3 l a)* | 10 | 10 |
| *Lavoratori svantaggiati* | 10 | 10 |
| Intensità massima ammissibile | 55 | 90 |
| *Trasporti marittimi* | 100 | 100 |

*Fonte: Elaborazione Isfol – DipartimentoFormazione Continua sulla base del Reg. 68/2001/CE*

L'orientamento delle istituzioni comunitarie ad applicare in misura sempre maggiore e più incisiva il principio di sussidiarietà si riflette anche in questi regolamenti con l'attribuzione alle amministrazioni nazionali di tutti i livelli di ruoli e responsabilità primari, fermo restando il dovere della Commissione europea di assicurare il rispetto delle norme in materia di aiuti di stato. Con l'entrata in vigore del regolamento sul de minimis spetta all'amministrazione dello Stato membro l'opera di informazione sulla natura de minimis dell'aiuto erogato e la verifica che l'erogazione del finanziamento non comporti il superamento della soglia fissata a 100.000 euro su un periodo di tre anni. La possibilità prospettata nel regolamento 69/2001 di creare un registro centrale sul de minimis nel quale archiviare i finanziamenti di tale specie e i soggetti che ne beneficiano potrebbe finalmente consentire il raggiungimento nel nostro paese di un livello di informazione e di trasparenza adeguato.

## 2 IL QUADRO FINANZIARIO E GLI STRUMENTI DELLA PROGRAMMAZIONE

### *2.1 La Formazione Continua finanziata con le risorse nazionali della Legge 236/93*

Le risorse di cui all'articolo 9, commi 3 e 3 bis, della Legge 236/93, sono state messe a disposizione degli operatori a partire dal 1996, quando il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Ufficio Centrale per la Formazione e lo Sviluppo Professionale dei Lavoratori) ha messo a punto gli strumenti per programmare, attuare, gestire e valutare interventi di formazione continua caratterizzati da procedure più snelle e da un sistema di sorveglianza e controllo più agile.

Si è venuto a delineare in tal modo un sistema di formazione continua caratterizzato da un più facile accesso alle risorse da parte delle imprese e che ha favorito, negli ultimi due anni, la valorizzazione da parte delle Amministratori regionali di alcuni dei meccanismi programmatori previsti dalle Circolari ministeriali.

I commi 3 e 3-bis dell'articolo 9 della Legge 236/93 costituiscono, fino al varo della legge 196/97, la base giuridica per dare concretezza al dettato costituzionale che parla di diritto generale del cittadino e, del lavoratore in particolare, alla formazione, favorendo il finanziamento di interventi di formazione continua per lavoratori occupati in imprese del settore privato che versano all'INPS i contributi per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria (legge 845/78, articolo 25).

Ad oggi, la Legge 236/93 ha stanziato circa 1.337 miliardi di lire (compresi i trecento miliardi sbloccati dall'art.118 della Legge 388/00) attraverso le proprie Circolari attuative e si stima che abbia permesso di raggiungere in formazione circa 700 mila lavoratori.

Gli interventi finanziabili attraverso le risorse della Legge 236/93 sono:

1) azioni di sistema (1.a);

2) formazione degli operatori degli enti di formazione previsti dalla legge 44/87 (1.b);

3) formazione aziendale (1.c).

Con il perfezionarsi degli strumenti normativi nazionali e regionali, il Ministero ha stabilito, di concerto con il Comitato di Indirizzo, di finanziare anche percorsi di formazione individuale (interventi di formazione concordati direttamente tra lavoratore ed impresa) e di dare avvio alla sperimentazione di piani formativi previsti dall'articolo 17 della legge 196/97.

Per l'annualità 2000, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recependo le indicazioni del Comitato di Indirizzo per l'attuazione della formazione continua nell'ambito della legge 236/93, ha deciso di destinare, con la circolare 30/00, una somma pari a 150 miliardi di lire ad interventi di formazione aziendale (1.c).

La Circolare 30/00, ha ribadito anche la possibilità, per le Regioni, di accantonare fino al 25% delle risorse loro assegnate per sperimentare interventi di formazione individuale.

La stessa Circolare prevedeva inoltre che qualora le Regioni ne avessero fatto richiesta, fosse possibile finanziare a "scorrimento" i progetti di formazione aziendale presenti nelle graduatorie, ancora aperte della precedente Circolare 139/98, sempre a condizione che i progetti ammissibili a finanziamento fossero accompagnati da accordo tra le parti sociali o da parere favorevole dei sindacati dei lavoratori.

Le Circolare 92/00, ultima Circolare attuativa della Legge 236/93, rappresenta una continuità di attuazione delle politiche di formazione per gli occupati previste dall'art.17 della Legge 196/97 e prevede il finanziamento di Piani formativi aziendali settoriali e territoriali.

Tali azioni si configurano come iniziative formative complesse da legare a specifiche realtà di sviluppo territoriale o settoriale, in cui le Parti Sociali devono rivestire un ruolo centrale nella fase di pianificazione, programmazione e realizzazione dell'intervento formativo.

Con la Circolare 92/00 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha destinato 297 miliardi alle Regioni e alle Province Autonome, ripartite secondo i parametri definiti dal Coordinamento delle Regioni, in attuazione di quanto stabilito dalle disposizioni della Legge 196/97 in materia di promozione della Formazione Continua e di quanto previsto dall'articolo 118 della Legge 388/00 (Finanziaria 2001), che ha sbloccato le risorse previste dall'articolo 66 della Legge 144/99 a favore di interventi di Formazione Continua.

In tal modo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha inteso sperimentare a livello regionale quello che la circolare 65/99 aveva già realizzato a livello nazionale.

La prima sperimentazione di Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali si è avuta, infatti, con la circolare attuativa 65/99 della Legge 236/93, che ha stanziato risorse pari a 100 miliardi di lire e che ha visto il finanziamento di 70 progetti.

Secondo il dettato previsto dalla Circolare 92/00 le Amministrazioni Pubbliche potevano destinare la quota di risorse loro assegnate nel seguente modo:

- fino ad un massimo del 60%, per il finanziamento di progetti aziendali e pluriaziendali di formazione, già presentati alle Regioni e alle Province autonome ai sensi della Circolare ministeriale n.30/2000 e pervenuti entro la data del 27 novembre 2000, se accompagnati da accordo o da parere positivo delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- una quota non inferiore al 40%, per il finanziamento, attraverso procedure di evidenza pubblica, di piani formativi aziendali, settoriali e territori concordati tra le Parti sociali.