*Tabella 4 - Ripartizione risorse Circolare 92/00 (valori in lire)*

| *Regione* | *Risorse* |
|---|---|
| Abruzzo | 6.070.927.320 |
| Basilicata | 3.910.319.915 |
| Calabria | 5.337.791.963 |
| Campania | 15.686.893.445 |
| Emilia Romagna | 28.253.646.067 |
| Friuli V.G. | 7.280.787.395 |
| Lazio | 22.160.164.491 |
| Liguria | 8.592.620.843 |
| Lombardia | 61.407.897.088 |
| Marche | 9.341.178.363 |
| Molise | 1.887.493.343 |
| Piemonte | 26.682.158.310 |
| Prov. Bolzano | 3.439.401.409 |
| Prov. Trento | 3.780.998.446 |
| Puglia | 13.059.504.462 |
| Sardegna | 6.557.097.399 |
| Sicilia | 13.057.391.264 |
| Toscana | 22.738.334.748 |
| Umbria | 4.481.941.193 |
| Valle d'Aosta | 1.984.841.178 |
| Veneto | 31.288.611.358 |
| *Totale risorse* | *297.000.000.000* |

*Fonte: Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali*

### *2.1.1 La sperimentazione di azioni di formazione continua individuale*

Le azioni di formazione individuale vengono previste per la prima volta nella circolare 37 del 1998.

Il principale aspetto di innovazione delle azioni rivolte ai percorsi individuali risiede nel fatto che non viene necessariamente richiesta la mediazione dell'impresa, ma viene riconosciuto un diritto soggettivo del lavoratore a formarsi rispetto ai suoi fabbisogni che possono non coincidere con quelli del suo settore di occupazione: si distingue il bisogno del singolo lavoratore da quello dell'impresa, senza escludere la possibilità di un progetto individuale condiviso con l'impresa.

L'individuo, il lavoratore, è al centro dell'iniziativa, anche se è facile prevedere e favorire accordi per percorsi di formazione individuale che possano interessare anche le imprese,

coinvolgendo eventualmente anche la rappresentanza sindacale. Nel caso di un interesse dell'impresa, possono essere individuate tutte le forme possibili di utilizzo degli istituti per il congedo retribuito.

Le trasformazioni nelle caratteristiche del lavoro e dell'organizzazione della produzione pongono la necessità di innovare e flessibilizzare l'offerta formativa, anche favorendo un accesso alle occasioni formative sviluppato nell'arco di tutta la vita in funzione delle attitudini e dei bisogni individuali.

Sedici amministrazioni regionali hanno accantonato una quota delle risorse loro assegnate attraverso le Circolari 37/98, 139/98 e ultimamente anche con la Circolare 30/'00 finalizzandole alla sperimentazione dei progetti individuali di formazione dei lavoratori occupati (Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Provincia autonoma di Bolzano, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Abruzzo, Lazio, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia).

*Tabella 5 - Risorse riservate dalle Regioni per la realizzazione di azioni di formazione individuale*

| ***Regione*** | ***Quota riservata alla formazione individuale*** |
|---|---|
| Piemonte | 922.572.532 |
| Valle d'Aosta | 65.673.882 |
| Provincia Bolzano | 662.493.860 |
| Lombardia | 2.500.000.000 |
| Veneto | 500.000.000 |
| Liguria | 743.286.000 |
| Emilia Romagna | 2.500.000.000 |
| Toscana | 2.628.039.233 |
| Marche | 566.891.376 |
| Abruzzo | 167.832.240 |
| Lazio | 3.914.359.518 |
| Puglia | 960.213.600 |
| Basilicata | 1.007.770.528 |
| Calabria | 299.738.741 |
| Sicilia | 775.000.000 |
| ***Totale*** | **18.213.871.510** |

*Fonte: Isfol - Dipartimento Formazione Continua*

Generalmente, è possibile affermare che le sperimentazioni sono fortemente correlate con le specificità locali, generando diversità anche notevoli di comportamento.

A titolo di esempio, il *voucher* (o buono formativo), viene assegnato al destinatario finale sulla base di un proprio progetto che viene valutato dall'Amministrazione provinciale competente (ovvero, la provincia in cui il lavoratore risiede o presso la quale è ubicata la sede di lavoro), e viene pagato all'organismo formatore a conclusione delle attività corsuali. L'importo del *voucher* assegnato dalle Regioni oscilla tra L. 1.000.000 (come nel caso delle province del Piemonte) a L. 2.500.000 (importo massimo concedibile).

La domanda, nel caso delle Regioni Piemonte, Emilia Romagna e Lazio, deve essere formulata sulla base di un catalogo di offerta approntato dalle stesse amministrazioni. I cataloghi raggruppano le offerte su alcune aree tematiche, che vanno dall'informatica all'apprendimento di altre lingue europee, da temi di natura amministrativa (amministrazione di impresa, controllo di gestione ...) a discipline tecnico-tecnologiche (impiantistica, sistemi di controllo dei processi produttivi ...) ad offerte sulla sicurezza nei luoghi di lavoro o sull'igiene degli alimenti (Direttiva HACCP).

La Regione Lazio, peraltro, ha considerato circa un 10 % del totale di domande su iniziative corsuali fuori catalogo. La Regione ha impegnato tra il 1999 e il 2000 una cifra pari a L. 431.036.000 per progetti ammessi a catalogo (211 progetti) privilegiando aree formative quali l'informatica, le lingue, la gestione aziendale e quella amministrativa, ed ha inoltre previsto corsi di formazione fuori catalogo (22 progetti) in aree formative che vanno dalla gestione aziendale al settore dell'edilizia. La Regione ha promosso la sperimentazione della F.I. tramite il sito Sirio della Regione, la rete dei CILO (centri d'iniziativa locale per l'occupazione), i Centri di Formazione Professionale e un seminario per gli addetti ai lavori. Sono arrivate 2000 domande (il 50% dall'industria, il 40% dal

commercio, 10% dall'artigianato) che possono richiedere sia corsi in catalogo (disponibile sul sito) sia fuori catalogo, nel qual caso, sono valutate da una commissione regionale.

Altre regioni, come la Regione Liguria, non hanno realizzato cataloghi, lasciando al lavoratore la possibilità di identificare offerte corsuali maggiormente rispondenti al proprio fabbisogno, anche al di fuori del territorio regionale e nazionale. Le caratteristiche dei soggetti erogatori dei corsi, sono indicati nel bando e comunque devono essere Centri Provinciali di F. P., Enti iscritti all'albo regionale degli Enti di F. P., Istituti scolastici pubblici, Università e Strutture che svolgano almeno da tre anni orientamento e/o formazione.

L'erogazione del *voucher* è liquidato direttamente ai soggetti erogatori delle azioni individuali, previa presentazione da parte di questi ultimi della documentazione giustificativa di spesa, autocertificazione relativa alla regolare frequenza del lavoratore, copia della certificazione finale rilasciata al lavoratore.

Diverse e plurime sono le modalità di informazione e sensibilizzazione dei destinatari finali, e per le attività di orientamento le Regioni si sono avvalse di reti di sportelli territoriali (presso le stesse amministrazioni o sedi circondariali, Informagiovani, Centri per l'impiego, camper itineranti, ecc.). Tra le regioni oggi attive al proposito, segnaliamo Toscana, Emilia Romagna e Piemonte.

Innovazioni legislative realizzate nel corso di quest'anno, quali quelle introdotte dalla recente circolare 30/2000 e dalla Legge 53/2000, hanno impresso un ulteriore impulso alla necessità di pervenire ad una sistematizzazione dell'esperienza e alla realizzazione di un quadro operativo integrato.

Per promuovere l'incontro tra la domanda e l'offerta di formazione continua, nasce il Catalogo nazionale on line dell'offerta formativa per i lavoratori occupati[2], il quale riveste un particolare rilievo, rappresentandosi sia come servizio all'utente finale che come strumento di lavoro per gli operatori degli enti locali impegnati nella sperimentazione. La sua attuazione si avvia a partire dalle sperimentazioni promosse a livello locale, che costituiscono un prezioso bagaglio di "prassi" cui attingere per l'ampliamento del servizio, a beneficio dell'utenza finale.

Ad oggi, la situazione nazionale relativa alla sperimentazione sui percorsi individuali di formazione ex L. 236/93, si presenta infatti come estremamente eterogenea e i cataloghi ad oggi realizzati, pur essendo nati per uno stesso comune obiettivo, si configurano come prodotti dalle caratteristiche estremamente differenziate, dal punto di vista metodologico, comunicativo, delle modalità di fruizione, dei servizi rivolti all'utenza.

## *2.2 La Formazione Continua cofinanziata dal FSE*

### *2.2.1 Gli obiettivi della programmazione*

La programmazione 2000-2006 del FSE riserva un significativo spazio alla Formazione Continua, all'interno dei Programmi Operativi Regionali e Nazionali.

L'asse D del Qcs obiettivo 3, che indirizza anche i contenuti del QCS Obiettivo 1, costituisce un puntuale riferimento alla Formazione Continua, al punto che si può affermare che il vecchio Obiettivo 4 si traspone per intero in questo Asse.

---

[2] Il Catalogo nazionale on line dell'offerta formativa per i lavoratori occupati è presente presso il sito http://www.effecontinua.it

La nuova programmazione del Fse destina all'Asse D dell'Obiettivo 3 circa 3.500 miliardi di lire (500 per anno), al Sud il 18,6% delle risorse complessive per la policy field D, ossia 1.609 miliardi di lire, circa 230 per anno.

L'Asse D prevede la promozione:

- di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile;
- dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro;
- dello sviluppo dello spirito imprenditoriale;
- di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro;
- della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia.

Obiettivo globale dell'Asse è quello del sostegno al mantenimento e allo sviluppo dei tassi di occupazione, nonché alla crescita di competitività dei sistemi produttivi attraverso l'adeguamento della qualità delle risorse umane nel quadro delle politiche di rimodulazione e riduzione degli orari di lavoro, di flessibilizzazione del mercato del lavoro, di sviluppo dell'imprenditorialità e del lavoro autonomo e dello sviluppo della ricerca e delle tecnologie.

Le azioni previste dalle misure, che si ricollegano alle politiche di sviluppo adottate dal Governo, sono volte a:

1. Sostenere le politiche di rimodulazione degli orari e di flessibilizzazione del mercato del lavoro. In questa misura innovazione e adattabilità nell'organizzazione del lavoro sono state prioritariamente identificate nella riorganizzazione e rimodulazione dei rapporti di impiego e dei tempi e degli orari di lavoro.
2. Sviluppare la Formazione Continua con priorità alle Piccole e medie Imprese e alla riqualificazione del personale della Pubblica Amministrazione. La formazione costituisce un elemento strategico per sostenere l'adattabilità delle imprese e dei

lavoratori alle esigenze imposte dal cambiamento organizzativo delle imprese in relazione all'evoluzione dei mercati. Per tale motivo essa dovrà supportare i programmi legati alle strategie di sviluppo, in particolare nel Mezzogiorno. In queste regioni, obiettivi occupazionali e di sviluppo economico si legano indissolubilmente e devono procedere di pari passo, con una metodologia di approccio bottom-up.

3. Sostenere la creazione e il consolidamento di piccole imprese e di nuovi lavori in particolare nei nuovi bacini d'impiego e nel quadro delle politiche per favorire l'emersione dal lavoro nero. La promozione e il sostegno del lavoro autonomo e della piccola e media impresa costituisce un'area tradizionale di policy sia a livello di misure nazionali che a quello di interventi regionali e locali.
4. Sviluppare le competenze e il potenziale umano nei settori della ricerca e dello sviluppo tecnologico.

Tre sono le principali considerazioni che si possono trarre dalla lettura di queste misure: innanzitutto anche negli interventi cofinanziati dal FSE, la Pubblica Amministrazione punta a favorire nuove forme di flessibilizzazione del lavoro e di riduzione degli orari. La seconda considerazione riguarda il ruolo delle Pmi che restano, così come previsto nella precedente programmazione, i soggetti privilegiati degli interventi. Per ultimo, segnaliamo un forte interesse per lo sviluppo, specie nel Sud, delle competenze nei settori della ricerca e dello sviluppo tecnologico.

Probabilmente però l'innovazione di maggior rilievo riguarda un ulteriore tema: per la prima volta nei documenti comunitari tradotti dalla nostra amministrazione viene richiamato il diritto alla formazione permanente: l'asse C del Qcs obiettivo 3 prevede infatti interventi per la promozione e il miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione, e dell'orientamento, nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel

mercato del lavoro, migliorare e sostenere l'occupabilità e promuovere la mobilità professionale. All'interno di questo asse è prevista una misura finalizzata a promuovere la formazione permanente, al fine di consentire alla popolazione adulta, indipendentemente dalla propria condizione lavorativa, di recuperare un titolo di studio o una qualifica o comunque competenze necessarie ai fini dell'occupabilità e dei diritti di cittadinanza.

### *2.2.2 La ripartizione delle risorse per Regione*

Un rapido sguardo agli importi finanziari programmati sull'Asse D dei POR Obiettivo 3 per l'intero sessennio di programmazione (vedi le Tabelle 1-3, con le risorse finanziarie del FSE, riportate in Appendice e, di seguito, la Figura 1) consente di trarre alcune indicazioni sulla portata e sulle dimensioni degli investimenti in formazione continua che le regioni e le provincie autonome intendono realizzare con l'ausilio del Fse.

In particolare, la ripartizione delle risorse tra le Misure dell'asse D mostra una netta prevalenza della D1 ("Sviluppo FC e competitività delle imprese"), con una media del 61,5% al centro nord e del 52,5% al sud, seguita dalla misura D3 ("Imprenditorialità") col 20% al centro nord e il 23,3 al sud. Sulla misura D.2 ("Adeguamento della PA") le amministrazioni programmano il 10% circa delle intere risorse, sia al centro nord che al sud, mentre gli interventi a favore di "Risorse umane e R&S" si attestano su valori pari all'8% e all'11% per Obiettivo 3 e Obiettivo 1. In generale, l'incidenza media del budget dell'asse D sul totale del POR è pari al 20% circa.

Le regioni del Centro nord mostrano una maggiore attenzione rispetto alle regioni Obiettivo 1 nella programmazione di interventi di formazione continua; tale dato è da mettere in relazione con il bisogno delle regioni meridionali di promuovere un maggiore sviluppo imprenditoriale.

Per il periodo di programmazione 2000-2006 le regioni e le provincie autonome programmano, a favore della misura relativa allo sviluppo della FC, risorse finanziarie pari ad oltre 1.061 meuro nel centro nord, e ad oltre 427 meuro nel sud.

In termini percentuali, fra le regioni settentrionali, Veneto e Piemonte sembrano quelle più generose nell'offrire opportunità di formazione continua, dedicando oltre il 70% delle risorse finanziarie del'Asse D alla Misura D.1. A seguire, Liguria, Emilia, Provincia di Bolzano e Toscana superano la soglia del 60%.

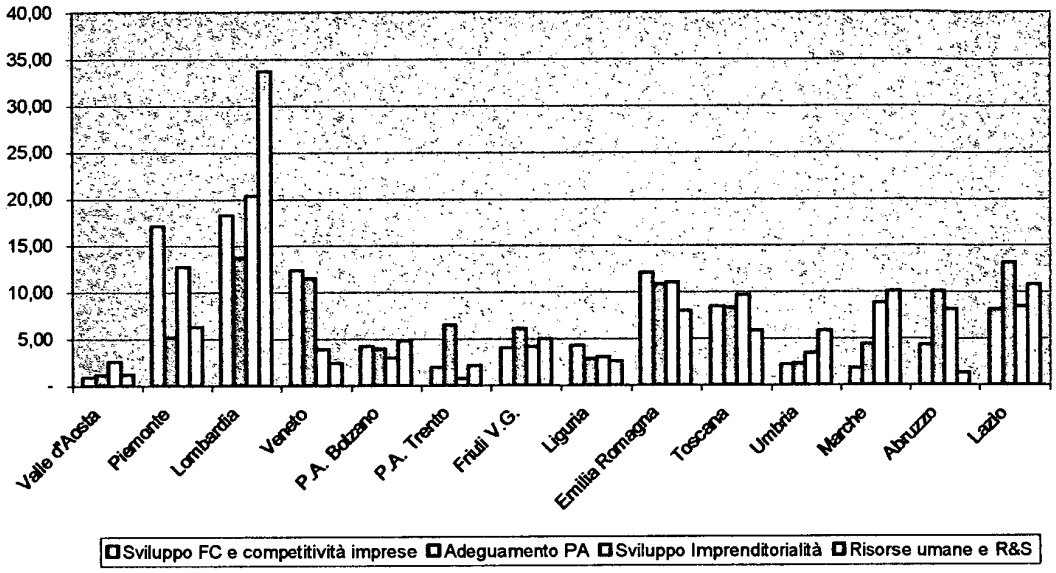
I valori assoluti mostrano, tuttavia, come sia la Lombardia a sostenere il maggiore impegno finanziario (oltre 193 meuro, il 19,4% del totale delle regioni del centro nord). Seguono il Piemonte e, quindi, il Veneto, insieme alla Emilia Romagna.

Fra le regioni Obiettivo 1, si segnala l'impegno finanziario di Sicilia e Molise, che in percentuale destinano rispettivamente il 70% e quasi il 60% delle risorse dell'Asse III.

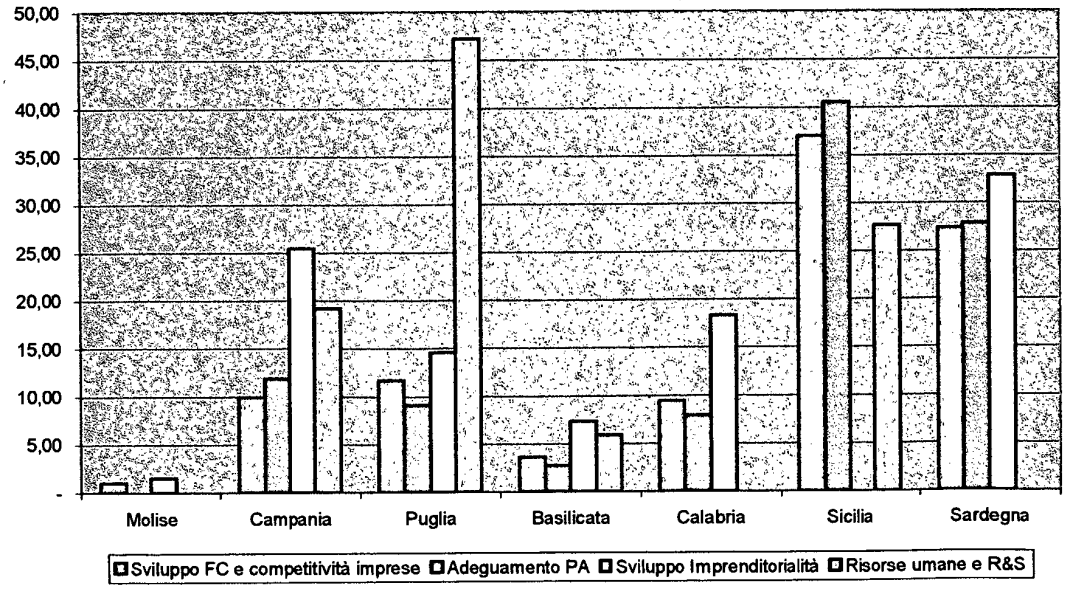
Al Sud, oltre alla Sicilia, che destina 158 meuro alla Misura, è interessante il dato della Calabria, che con 40 meuro segue immediatamente la Puglia e mostra un impegno molto simile a quello della Campania.

*Figura 1- Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale 2000-2006 (ripartizione % fra le regioni)*

**Obiettivo 1**




**Obiettivo 3**



### 2.2.3 *Formazione continua, flessibilità del mercato del lavoro e competitività delle imprese*

La programmazione 2000-2006 del FSE consente di definire uno scenario complessivo di intervento a favore dei lavoratori occupati piuttosto ampio, quanto a volte frammentato. Azioni di formazione continua cofinanziate dal FSE sono presenti, in varie forme, in diversi Assi e Misure dei Programmi Operativi Regionali. La maggior parte degli interventi si concentrano, comunque, in una specifica misura, quella relativa allo "sviluppo della formazione continua, della flessibilità del mercato del lavoro, della competitività delle imprese pubbliche e private con priorità alle PMI". Tale misura è denominata D1 nelle regioni obiettivo 3 e in alcune dell'obiettivo 1, mentre è generalmente indicata come misura 3.9 nelle altre.

Per quanto riguarda la programmazione nazionale del FSE, il PON Ob. 3 "Azioni di sistema" di cui è titolare il Ministero del Lavoro prevede, alla Misura D.1, interventi di sostegno allo sviluppo di un sistema nazionale di Formazione Continua. Il PON Ob.1 "Assistenza tecnica e azioni di sistema", sempre a titolarità del Ministero del Lavoro, prevede una misura analoga (la Misura II.1.B). Enrambe le misure si articolano in due distinte azioni: l'Azione 1 e l'Azione 2. La prima è rivolta alla definizione ed alla sperimentazione di modelli di FC, mentre la seconda intende promuovere azioni per il sostegno e il rilancio del dialogo sociale e della programmazione negoziata.

Si riportano, in Appendice, le tabelle-4-5, relative alla Misura.

*Le attività previste nei complementi di programmazione*

Una lettura comparata dei Complementi di programmazione regionali consente di ricostruire il quadro complessivo della natura degli interventi di formazione continua. Numerose, diversificate e, anche, innovative sono le modalità attraverso le quali dovranno

essere realizzati gli interventi. Questo è un dato di novità rispetto alla programmazione 1994-99. I Complementi dei P.O.R. delle Regioni e delle Provincie autonome enumerano numerose tipologie di azione: si va dalla tradizionale formazione d'aula a forme più flessibili e personalizzate, ai voucher per la formazione, alla capitalizzazione e trasmissione di conoscenze tra lavoratori in uscita e neo assunti. Sono presenti anche azioni di tutorship così come interventi formativi di accompagnamento ai soggetti deboli o a rischio di marginalità produttiva.

La modalità maggiormente ricorrente è senza dubbio quella della formazione continua per i lavoratori occupati, che è presente pressocché in tutte le regioni. Nel complesso, le amministrazioni titolari dei POR prevedono di utilizzare interventi di formazione continua, presenti in tre diverse tipologie (fra cui FC per lavoratori atipici), in 48 casi su un totale di 63 possibilità teoriche. La tabella 4, che riportiamo in Appendice, mostra, appunto, come tali tipologie di azione si distribuiscono fra le varie Regioni e Provincie autonome. Una regione su tre programma voucher per l'aggiornamento professionale individuale di lavoratori occupati, e tale tipologia si presenta equamente distribuita fra nord, centro e sud.

Tredici amministrazioni prevedono di finanziare analisi dei fabbisogni nelle aziende, mentre solo tre Regioni (Basilicata, Calabria e Puglia) prevedono la necessità di creare reti di formazione continua tra imprese associate.

La formazione di figure di supporto alla concertazione, programmazione negoziata e al dialogo sociale è molto presente (10 casi), ma soprattutto al centro nord.

In media, le regioni presentano 4 o 5 tipologie di azione, con punte di 8 in Basilicata, Calabria, Provincia di Bolzano e Marche.

*Le tipologie di destinatari interessati dalle attività*

Anche la platea dei soggetti dei destinatari degli interventi è piuttosto diversificata: la lettura incrociata dei Complementi di programmazione regionale fa emergere la presenza di almeno 25 categorie ricorrenti di destinatari. Queste ultime dovrebbero però, a rigore, essere raggruppate in almeno 4 insiemi: accanto ai lavoratori (occupati, autonomi, atipici, retravailler, anziani, lsu e soggetti di ammortizzatori sociali, ma anche soci di cooperative e dipendenti di Pubbliche Amministrazioni) abbiamo le imprese e gli imprenditori, compresi i titolari d'impresa e il management aziendale; quindi, le organizzazioni no profit e riconducibili all'economia sociale, gli organismi di formazione (compresi i formatori), i centri per l'impiego e, infine, le parti sociali e istituzionali, soprattutto se legate a interventi di sviluppo locale attraverso gli strumenti della programmazione negoziata.

Ma andiamo con ordine: come si vede nella tabella 5 (riportata in Appendice), su 115 volte che le singole tipologie di destinatari ricorrono nei vari Complementi, in 61 casi i soggetti indicati sono lavoratori; in 31 casi sono imprese o imprenditori; in 17 le parti sociali. Quasi tutte le regioni e P.A. (18) dichiarano espressamente di voler finanziare interventi destinati a lavoratori occupati. Nel sud non sono previsti interventi per altre tipologie di lavoratori (con l'eccezione del Molise), mentre nel centro nord le azioni si rivolgono ad una vasta gamma di destinatari (lavoratori autonomi, lavoratori in Cig, Lsu, stagionali, ecc.). In particolare, 9 regioni del centro nord programmano interventi a favore di lavoratori autonomi e 9 a favore di lavoratori in CIG. La Provincia Autonoma di Bolzano, la Lombardia e il Lazio prevedono interventi a favore degli atipici, la Liguria per i lavoratori anziani e, ancora, la Provincia Autonoma di Bolzano per i retravailler. Interventi a favore di Lsu/Lpu sono presenti soprattutto al centro.

Viceversa, le regioni meridionali sembrano privilegiare interventi a favore delle imprese, anche pubbliche.

Infine, solo alcune regioni del Sud, oltre a Veneto e Friuli, non programmano interventi a favore delle parti sociali.

Le amministrazioni con la platea più diversificata di destinatari sono la Valle d'Aosta e la P.A. di Bolzano per il nord, il Lazio e le Marche per il centro, la Puglia per il sud.

*I bandi pubblicati*

Ad oggi, le amministrazioni che hanno provveduto ad emanare un bando contenente la Misura relativa allo sviluppo della formazione continua sono: Friuli V.G., Veneto, Sardegna, Toscana (a livello provinciale), Emilia Romagna, Umbria (a livello sia regionale che provinciale), Marche (a livello provinciale), Piemonte, Lombardia, Valle d'Aosta, Sicilia, P.A. di Trento, Molise, Liguria (a livello provinciale), Lazio e Calabria.

Per quanto riguarda invece i PON a titolarità del Ministero del Lavoro, sono stati pubblicati due Avvisi che hanno messo a bando risorse relative alle annualità 2000, 2001 e 2002. Il primo Avviso ("Trasferimento delle buone pratiche") mette a bando, tra le altre, la misura D.1. Le risorse sono pari a € 5.000.000. La scadenza del bando è il 26 luglio 2001. Il secondo Avviso ("Azioni di sistema") mette a bando misure che riguardano la D.1.. Le risorse sono pari a € 21.000.000 (circa). La scadenza è il 26 ottobre 2001. Il totale risorse a bando per i PON, misura D.1, è pari a € 26.000.000.

### *2.2.4 La Formazione Continua nella Pubblica Amministrazione*

E' la prima volta che le Regioni e le Province autonome si cimentano in una programmazione e gestione di attività di formazione finanziata con risorse del FSE e rivolta alla pubblica amministrazione regionale e locale. Si tratta di una specifica Misura (D2) all'interno dell'Asse D che riguarda la "Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro,

dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia". Analogamente nell'Ob. 1 è prevista una specifica Misura (denominata diversamente da Regione a Regione) all'interno dell'Asse 3.

Nel Piano nazionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativo alla Programmazione 2000-2006 dell'ottobre '99, tra gli esempi di tipologie di azioni relative alle pubbliche amministrazioni sono citate: azioni formative per migliorare la qualità dei processi di programmazione e progettazione dell'azione dei servizi pubblici, anche in direzione di una maggiore integrazione tra sistemi; azioni formative per l'adeguamento delle competenze del personale della PA in materia di politiche del lavoro e della formazione e di politiche per lo sviluppo locale, come la gestione dello sportello unico per le attività produttive.

Nella programmazione dei fondi comunitari per il periodo 2000/2006 sono complessivamente disponibili circa 175 milioni di Euro a valere sulla Misura D2 dell'Ob.3, e di circa 110 milioni sulla Misura 3.10 dell'Ob.1. Da sottolineare che per la prima volta nel FSE sono destinate risorse per la formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni del centro-nord, mentre le risorse per le aree dell'Ob.1 saranno gestite direttamente dalle Regioni.

Si riportano, in Appendice, le tabelle relative alla Misura (Tabb.6-8).

*La ripartizione delle risorse per Regioni.*

Le risorse previste nei Complementi di Programmazione per i sei anni sono per l'intero territorio nazionale di circa 286 milioni di euro.

Alcune Regioni (Calabria, Puglia, Sicilia) hanno previsto risorse zero per l'anno 2000 e risorse sotto la media del sessennio per il 2001, prevedendo già in fase programmatoria l'utilizzo di risorse finanziarie fino al 2008.

La percentuale delle risorse finanziarie previste per la formazione nella PA è pari al 12% sulla media nazionale, ma scende al 10% nelle Regioni dell'Ob.3 e sale al 16% nelle Regioni dell'Ob.1. Peraltro anche all'interno dello stesso Ob. 1 e Ob.3 la percentuale della Misura relativa alla formazione nella PA è particolarmente variabile: le Regioni che hanno stanziato più del 30% dell'intero Asse sono la Sardegna e il Molise, oltre che la Provincia di Trento.

*Percentuale di copertura della Misura sul totale dipendenti pubblici*

Una valutazione attendibile su quanti saranno i dipendenti pubblici coinvolti nei programmi formativi non è ancora possibile, perché numerose sono le variabili da prendere in esame e le stesse Regioni solo in pochi casi avanzano delle ipotesi in questa direzione o in termini di percentuale dei formati sul totale dei dipendenti pubblici potenziali utenti.

Si riportano di seguito alcune indicazioni che emergono nei PO e Complementi di Programmazione delle Regioni.

La Regione Veneto definisce il tasso di copertura della formazione a valere sulla Misura D2, corrispondente al "numero di utenti beneficiari / numero degli occupati del settore pubblico" pari a circa il 15%.

La Regione Friuli Venezia Giulia prevede, durante i sei anni, di coinvolgere nella formazione circa 6.000 dipendenti.

La Regione Emilia Romagna stima un coinvolgimento di 5.118 dipendenti pubblici.

La Toscana e l'Umbria arrivano entrambe all'individuazione di un numero di soggetti coinvolti nell'attività formativa pari a 4.908.