ATTI PARLAMENTARI

XIV LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. **XLII**
n. **1**

RELAZIONE
SU "LA FORMAZIONE CONTINUA IN ITALIA"
(Anno 2001)

(Articolo 66, comma 3, della legge 17 maggio 1999, n. 144)

Presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali
(MARONI)

Trasmessa alla Presidenza il 14 gennaio 2002

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

INDICE

INTRODUZIONE ..... *Pag.* 9

1. L'EVOLUZIONE NORMATIVA ..... » 22

1.1 L'avvio dei fondi interprofessionali per la Formazione Continua ..... » 22

1.2 La promozione dei congedi per la formazione continua: la legge 53/00 ..... » 25

1.3 La defiscalizzazione delle spese per la formazione: la legge 383, articolo 4 (« Tremonti *bis* ») ..... » 27

1.4 La Formazione Continua come aiuto di Stato ..... » 27

2. IL QUADRO FINANZIARIO E GLI STRUMENTI DELLA PROGRAMMAZIONE ..... » 30

2.1 La Formazione Continua finanziata con le risorse nazionali della legge 236/93 ..... » 30

2.1.1 La sperimentazione di azioni di Formazione Continua individuale ..... » 33

2.2 La Formazione Continua cofinanziata dal FSE ..... » 37

2.2.1 Gli obiettivi della programmazione ..... » 37

2.2.2 La ripartizione delle risorse per Regione ..... » 40

2.2.3 Formazione Continua, flessibilità del mercato del lavoro e competitività delle imprese ..... » 43

2.2.4 La Formazione Continua nella Pubblica Amministrazione ..... » 46

2.2.5 Il miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico ..... » 55

2.3 La Formazione Continua nel programma di iniziativa comunitaria Equal ..... » 66

2.4 La bilateralità ..... » 72

3. LA PROPENSIONE DELLE IMPRESE E DEI LAVORATORI A INVESTIRE IN FORMAZIONE ..... » 75

3.1 La Formazione Aziendale ..... » 75

3.2 La domanda di formazione dei lavoratori in Italia .. » 80

3.2.1 L'indagine ISFOL-ABACUS sugli atteggiamenti e i comportamenti dei lavoratori verso la formazione ..... » 81

3.2.2 Le rilevazioni trimestrali Istat sulla forza lavoro .... » 93

3.2.3 I voucher per la formazione individuale ..... » 95

INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE NEL TESTO

Tabella 1 – Risorse stanziate per l'avvio e l'alimentazione dei fondi paritetici interprofessionali nazionali . *Pag.* 24

Tabella 2 – Ripartizione delle risorse tra le Regioni e le P.A. Annualità 2000-01 ..... » 26

Tabella 3 – Intensità fissate ai sensi del Reg. 68/2001/CE per gli aiuti destinati alla formazione ..... » 29

Tabella 4 – Ripartizione risorse Circolare 92/00 (valori in lire) ..... » 33

Tabella 5 – Risorse riservate dalle Regioni per la realizzazione di azioni di formazione individuale ..... » 34

Tabella 6 – Disponibilità finanziarie per ps geografiche (Importi in euro comprensivi di FSE e Cofinanziamento Nazionale) ..... » 72

Tabella 7 – Partecipazione a corsi di formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista ..... » 94

Tabella 8 – Partecipazione a corsi di formazione extra scolastici nelle 4 settimane precedenti l'intervista (dati in %) ..... » 94

Tabella 9 – Motivazione di partecipazione ai corsi di formazione indicati da parte dei lavoratori occupati (dati in % sui partecipanti ai corsi) ..... » 95

Tabella 10 – I voucher per la formazione individuale: domande pervenute e approvate ..... » 96

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 ..... » 42

Figura 2 – La formazione INIZIALE (la scuola) è servita per... ..... » 83

Figura 3 – Esiste un momento specifico per la formazione o deve essere continua ? ..... » 84

Figura 4 – Profilo di chi ha partecipato ad almeno 1 azione formativa sul lavoro/2 ..... » 85

Figura 5 – Profilo di chi ha partecipato ad almeno 1 azione formativa sul lavoro/3 ..... » 86

Figura 6 – Tipo di formazione sul lavoro ..... » 87

Figura 7 – A chi si rivolgerebbe per partecipare ad azioni formative ? ..... » 89

Figura 8 – A chi si rivolge soprattutto la formazione finanziata dal pubblico ..... » 90

Figura 9 – Referente per la formazione ..... » 91

Figura 10 – Livello di conoscenza ..... » 91

Figura 11 – Disponibilità alla formazione ..... » 92

APPENDICE 1

Repertorio delle leggi e dei provvedimenti nazionali principali in materia di Formazione Continua ..... *Pag.* 101

APPENDICE 2

Tabelle Fondo Sociale Europeo ..... *Pag.* 103

Tab. 1 – Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale 2000-2006 ..... » 104

Tab. 1 *bis* – Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale 2000-2006 (ripartizione % fra le regioni) ..... » 105

Tab. 1 *ter* – Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale 2000-2006 (ripartizione % fra le misure) ..... » 106

Tab. 2 – Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2000 ..... » 107

Tab. 2 *bis* – Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2000 (ripartizione % fra le regioni) .. » 108

Tab. 2 *ter* – Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2000 (ripartizione % fra le misure) ..... » 109

Tab. 3 – Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2001 ..... » 110

Tab. 3 *bis* – Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2001 (ripartizione % fra le regioni) ..... » 111

Tab. 3 *ter* – Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2001 (ripartizione % fra le misure) ..... » 112

Tab. 4 – Tipologie di azione previste nei Complementi di programmazione dei P.O.R. FSE – Misura « Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del mercato del lavoro e della competitività delle imprese » ..... » 113

Tab. 5 – Soggetti destinatari degli interventi previsti nei Complementi di programmazione dei P.O.R. FSE – Misura « Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del mercato del lavoro e della competitività delle imprese » ..... » 114

Tab. 6 – Tipologia di azioni formative degli interventi previsti nei Complementi di programmazione dei P.O.R. FSE – Misura « Adeguamento della Pubblica Amministrazione » ..... » 115

Tab. 7 – Azioni della misura D2 sul contesto esterno previste nei Complementi di programmazione dei P.O.R. FSE – Misura « Adeguamento della Pubblica Amministrazione » ..... » 116

Tab. 8 – Azioni della misura D2 – azioni di sistema – previste nei Complementi di programmazione dei P.O.R. FSE – Misura « Adeguamento della Pubblica Amministrazione » ..... » 117

Tab. 9 – Finanziamenti per la promozione delle risorse umane nel settore della ricerca (Euro) – Ob. 1 ..... » 118

Tab. 10 – Finanziamenti per la promozione delle risorse umane nel settore della ricerca (Euro) – Ob. 3 ..... » 118

APPENDICE 3

La misura « Sostegno all'imprenditorialità, in particolare nei nuovi bacini d'impiego » nei Complementi di Programmazione del FSE ..... *Pag.* 119

INTRODUZIONE

L'anno trascorso ha rappresentato una tappa importante per la costruzione sempre più articolata del sistema di Formazione Continua nel nostro paese.

Importanti provvedimenti sono stati adottati dal Parlamento, dal Governo e dalle Regioni per promuovere l'accesso alla Formazione dei lavoratori, a vantaggio dell'innalzamento generale delle competenze professionali nonché della competitività delle imprese.

Nel presente Rapporto si illustra l'evoluzione dell'insieme delle dimensioni sistemiche afferenti sia all'intervento pubblico di sostegno, presente nelle politiche pubbliche, sia alle dinamiche attivate da imprese e lavoratori che hanno dato vita ad un trend positivo negli "investimenti immateriali".

Fra gli obiettivi del Rapporto vi è quello di fornire una prima risposta all'esigenza di conoscere l'effettiva dimensione che assume il sostegno pubblico alla formazione dei lavoratori e, inoltre, di comprendere come tale sostegno si inquadra nel più vasto impegno per le politiche formative.

Il bilancio generale dello Stato per l'Istruzione e la formazione per il 2000 è di circa 100.000 MD di lire e comprende, al proprio interno, le azioni cofinanziate dai Fondi Strutturali della UE, in particolare il FSE. Le spese per la formazione ammontano a circa 6.000 MD di lire, di cui più dell'80% sono cofinanziate dal FSE.

Gli interventi in favore dei soggetti adulti in materia di Istruzione, ivi compresa l'educazione permanente degli adulti (come le 150 ore, i corsi di alfabetizzazione informatica e linguistica, etc.) e gli interventi per la formazione professionale degli occupati (come i corsi di riqualificazione e i seminari di aggiornamento) nel loro complesso, si possono stimare nell'ordine dei 2000 MD, ovvero pari al 2% della spesa pubblica per la formazione.

Il 98% delle risorse sono, quindi, destinate ai 10 milioni di utenti giovani e disoccupati (dalle scuole materne ai corsi post universitari) e il 2% è destinato a coprire le necessità di 21 milioni di occupati, di 3 milioni di sottooccupati e di circa 30 milioni di adulti non attivi (quindi oggigiorno non disponibili per un posto di lavoro) o non più attivi perché al di là dell'età pensionabile.

Per un paese che aderisce alla UE e che condivide l'impegno in favore del diritto dei cittadini alla formazione e alla educazione lungo tutto l'arco della vita, come afferma l'incipit dell'articolo 6 della legge 53/2000 sui congedi parentali e formativi, il bilancio degli interventi pubblici per la formazione degli adulti non può certo considerarsi positivo.

Va anche posta all'attenzione degli studiosi e dei policy makers la natura delle risorse pubbliche messe a disposizione per questa formazione.

Mentre le risorse per le politiche dell'Istruzione (obbligatoria, secondaria e universitaria) provengono dalla fiscalità generale e rientrano a pieno titolo nei contributi degli operatori economici e delle famiglie, le linee d'azione pubbliche in favore della formazione continua sono finanziate quasi interamente dalle imprese private. Infatti, dal 1978, con l'entrata in vigore della legge quadro sulla formazione professionale (FP) numero 845, una quota pari allo 0,30% di quanto versato dalle imprese all'INPS per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria (in genere pari al 1,61% del salario) viene destinata a creare il fondo unico per la formazione, che provvede a cofinanziare il Fondo di rotazione per l'accesso ai fondi strutturali della UE (di cui alla legge 183/87), nonché altri interventi previsti in vari commi dell'articolo 9 della legge 236 del luglio 1993.

Le imprese private che versano lo 0,30% all'INPS hanno assunto, sulla base di un accordo esplicito, ma non formalizzato, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'onere di sostenere le politiche generali della FP che, per decenni, hanno privilegiato la formazione

di giovani disoccupati trascurando l'aggiornamento e la ulteriore qualificazione di soggetti adulti.

Solo a partire dal 1996 è stata intrapresa quella che abbiamo chiamato "la via italiana alla formazione continua", attraverso la sperimentazione di modalità di intervento, a favore di imprese e di lavoratori, prevista dalle circolari e dagli avvisi definiti dal MLPS con l'accordo delle regioni e dei rappresentanti delle parti sociali.

Sino al 1996 le decisioni adottate a Bruxelles, nell'ambito dell'UE, hanno permesso all'Italia di aiutare le imprese formatrici e gli organismi di formazione (in particolare quelli che sono emanazione delle associazioni delle PMI), ad affrontare temi quali l'obsolescenza delle competenze possedute dalla proprie maestranze, i ritardi sui temi della qualità e degli standard comuni, il corretto utilizzo delle nuove tecnologie di produzione, la logistica, la sicurezza sul lavoro e il miglioramento del contesto organizzativo.

Se sommiamo le disponibilità dei piani cofinanziati dal FSE con le risorse della legge 236/93 e le ulteriori disponibilità dell'unica legge di spesa che ha esplicitamente introdotto risorse aggiuntive per sostenere la FC (ovvero la legge 144 del 1999), così come definita dall'articolo 17 della legge 196/97, negli ultimi 5 anni l'Italia ha potuto mettere in campo circa 3000 MD di lire, destinati soprattutto alla formazione dei lavoratori dipendenti dalle PMI.

Un calcolo più preciso può essere fatto per la formazione continua, mentre maggiori difficoltà si incontrano per gli interventi pubblici a sostegno della educazione degli adulti, a causa della mancanza di un esame puntuale dei costi sostenuti dalla Pubblica Istruzione per i servizi svolti dai circa 500 Centri territoriali per l'educazione permanente (troppi sono i costi di gestione, interni e non esposti).

A partire dal 2000, la quota a sostegno della FC, nell'ambito della formazione professionale (regionale e nazionale per la parte di competenza residua prevista dalle

norme vigenti), è di circa 600 MD nelle regioni del Centro Nord e di 300 MD circa nel Mezzogiorno.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali mette in gioco, ogni anno, circa 200 MD di lire per le azioni di FC previste dalla legge 236/93, cui si aggiungono, dall'anno 2000, 30 miliardi per i congedi formativi previsti dalla legge 53/2000 sui congedi parentali e formativi, all'articolo 6. Ulteriori 250 MD di lire sono destinati a sostenere lo sviluppo del sistema di FC a carico della Iniziativa Comunitaria Equal, delle Azioni di sistema del FSE a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Programma Leonardo.

L'impatto delle politiche formative sulla platea degli occupati

Per quanto riguarda il numero dei lavoratori che sono coinvolti in attività di FC, possiamo contare sulle informazioni che derivano dal Monitoraggio di due distinte linee di azione connesse alle due prevalenti fonti di finanziamento: i piani regionali di formazione previsti dalla legge 845/78 e cofinanziati, in via generale, dal FSE e gli interventi extra piano finanziati con le risorse della legge 236/93, articolo 9 comma 3.

Nel caso del FSE, gli studi effettuati in occasione della valutazione finale del DOCUP dell'Obiettivo 4, 1994-1999, hanno stimato in circa 3 milioni di lire il costo medio pro capite della formazione degli occupati. Se questo valore venisse confermato anche per i nuovi Quadri Comunitari di Sostegno 2000-2006 significherebbe che, ogni anno, con 1000 MD, a disposizione per le attività cofinanziate dal FSE e finalizzate all'adeguamento e all'adattamento delle competenze degli occupati, si possono mettere in formazione (breve) circa 300.000 partecipanti, tra lavoratori dipendenti (in grande maggioranza), autonomi e titolari di PMI. Questa stima, che dovrebbe essere abbastanza attendibile in relazione alla analisi di quanto le Regioni hanno inserito nei propri bandi per le azioni di cui all'Asse D del QCS dell'Obiettivo 3, presenta uno specifico elemento di difficoltà che va segnalato: le

amministrazioni pubbliche continuano a massimizzare il proprio impegno nel finanziare soprattutto "corsi di formazione" strutturati come corsi taylor made, basati sull'unità costituita da un gruppo omogeneo di lavoratori che hanno le stesse caratteristiche, gli stessi bisogni di competenze, sono disponibili a partecipare allo stesso gruppo di apprendimento con gli stessi ritmi, etc. I valori relativi ai costi sostenuti per la loro formazione sono aggregati e solo in parte attribuibili alla numerosità e alle caratteristiche dei componenti del gruppo-classe. Nessuna iniziativa formativa di FC è, di regola, progettata e approvata ponendo in evidenza e attribuendo valore al costo pro-capite e quindi all'investimento per ciascun lavoratore; il valore della stima riferita più sopra è il risultato di una semplice operazione aritmetica.

Il costo pro-capite degli interventi ex lege 236/93, che è nettamente diverso da quelli sopra riportati, è aumentato nel corso degli ultimi tre anni, passando da un valore di poco superiore al milione di lire sino alla cifra di 1,5 milioni per le azioni più recenti. Questo valore viene confermato anche nel caso dell'utilizzo dei voucher per la formazione a domanda individuale.

L'impatto della legge 236/93 è quindi pari a circa 200.000 partecipanti per anno, a fronte di una disponibilità media di risorse per anno che si è aggirata recentemente sui 300 MD/anno (di cui 300 MD, in due anni, a carico della legge 144/99).

La recente esperienza dei voucher a domanda individuale, che prevede la definizione da parte delle Amministrazioni pubbliche del valore del buono assegnato a ciascun lavoratore per l'iscrizione a seminari di formazione, ha permesso un esame più preciso, sia dei contributi pro capite, sia del rapporto tra partecipanti e numero complessivo di lavoratori coinvolti (in termini di "teste"). Dall'analisi delle prime esperienze di formazione a domanda individuale è emerso che un numero consistente di lavoratori chiede di partecipare a più occasioni formative nell'arco di uno stesso esercizio annuale. In occasione

degli interventi finanziati con i voucher si è definito un tetto al contributo massimo (pari a 2,5 milioni di lire), ma nel caso delle azioni FSE le regole regionali non prevedono ostacoli alla partecipazione a più iniziative da parte dello stesso individuo.

Se consideriamo valide le indicazioni provenienti dai risultati della recente indagine Isfol-Abacus sui comportamenti ed atteggiamenti dei lavoratori italiani verso la formazione, cui accenniamo più avanti, si può ipotizzare una riduzione del numero dei lavoratori complessivamente coinvolti nella FC in un anno, dal valore teorico di 500.000 partecipanti a 400.000 lavoratori.

L'impatto già scarso delle politiche pubbliche sul numero totale dei lavoratori occupati nel nostro paese, si riduce quindi ulteriormente.

Pur considerando quale platea dei potenziali destinatari delle azioni di FC soltanto i 10 milioni di lavoratori dipendenti delle imprese private, con l'aggiunta di una quota di circa 2 milioni di lavoratori autonomi e di titolari delle Pmi, la percentuale dei soggetti coinvolti non supera il 3,3%.

Se invece si prende in esame il numero totale degli occupati dipendenti delle Pmi (circa 7,5 milioni) e una quota dei lavoratori della P.A. e delle aziende dei servizi di pubblica utilità (circa 500.000), circa 1,3 milioni di artigiani, coadiutori e familiari, circa 1,2 milioni di titolari di Pmi e di lavoratori autonomi (non professionisti iscritti agli albi) e consideriamo che a loro è destinata la quota maggioritaria (o esclusiva) delle risorse FSE e della legge 236/93, con 1100 MD di lire per anno (abbiamo detratto una quota che verosimilmente verrà messa a disposizione solo per i dipendenti delle imprese di maggiore dimensione), si arriva alla conclusione che, anche nei prossimi anni, non sarà possibile coinvolgere nelle azioni pubbliche più del 3,8% circa di questo universo. Sul totale di 21 milioni di occupati, la percentuale scende all'1,9%.

Tra Welfare e mercato

Dall'insieme degli studi e delle indagini campionarie realizzate esce il profilo di un paese che presenta una percentuale interessante di imprese attente alla formazione dei propri dipendenti, ma assai lontana da quanto accade in Francia, in Gran Bretagna, in Danimarca, ma anche da quanto succede in Spagna.

Se si può discutere, entrando nel merito, delle azioni promosse dalle amministrazioni regionali e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e della relativa copertura delle percentuali dei destinatari potenziali degli interventi di welfare (si ipotizzano i soggetti più deboli tra i lavoratori dipendenti, tra gli autonomi e tra i titolari delle Pmi) difficilmente può considerarsi quale base sufficiente per ulteriori postivi sviluppi la quota delle imprese formatrici e il numero globale dei soggetti messi in formazione in un anno.

Per quanto attiene agli interventi di FC, in Francia nel 1999 i lavoratori coinvolti nelle azioni previste dagli obblighi di legge (che rappresentano di fatto la conversione degli accordi interprofessionali) sono circa 10 milioni, in Gran Bretagna sono circa 500.000 gli utilizzatori dello strumento denominato Individual Learning Account (conto individuale di formazione) che è soltanto uno degli strumenti individuati per promuovere e favorire la FC dei lavoratori dipendenti, in Spagna la Fondazione per la formazione continua Forcem già tre anni fa, indicava che ogni anno circa 1,2 milioni di lavoratori e di apprendisti erano in formazione.

La maggior parte delle imprese ritiene che il mancato ricorso alla formazione sia dovuto al fatto che esistono già in azienda le competenze richieste, mentre meno sentito è il costo elevato degli interventi formativi. Questo farebbe pensare che persista ancora un ritardo culturale, una pregiudiziale negativa verso la formazione continua in una fase storica nella quale forti sono i segnali del cambiamento e dei processi di riorganizzazione e di mobilità.

Il dato di partenza sui costi sostenuti dalle amministrazioni e dalle imprese per aggiornare i cittadini-lavoratori e i propri dipendenti è solo in parte evidenziato dagli studi e dalle indagini citate. Buona parte della formazione poco strutturata, fatta sul posto di lavoro, in affiancamento o attraverso l'acquisizione di nuove tecnologie e di nuovi linguaggi operativi non viene identificata né dagli imprenditori né dai lavoratori come formazione.

La mancanza di strumenti utili a rilevare il costo della formazione, costruiti in base alle diverse caratteristiche delle imprese, ha sinora impedito una valutazione chiara del costo attribuibile al sistema delle imprese, al settore pubblico e ai lavoratori.

Esiste un costo "nascosto" della formazione, così come esiste un costo specifico e generale, per la collettività, della non formazione dei soggetti adulti in condizione lavorativa. I soggetti pubblici e quelli privati sembrerebbero avere uguali responsabilità nella mancata formulazione di ipotesi e di regole per la costruzione di un sistema di welfare più efficace.

Per quanto attiene alle regole del welfare è sicuramente matura la scelta di collocare le politiche in favore della formazione dei lavoratori a pieno titolo tra le priorità dell'intervento pubblico. Esistono varie modalità di relazione tra il pubblico e il privato, tra l'impiego delle risorse pubbliche e gli interessi collettivi e individuali espressi dalla formazione. Se per politiche di welfare intendiamo l'insieme degli interventi finanziati con risorse pubbliche che consentono ai cittadini un soddisfacente grado di partecipazione alla vita sociale, economica e collettiva, l'educazione e la formazione permanente e, nella fattispecie, la formazione continua per i soggetti occupati rientrano a pieno titolo tra le aree di intervento del welfare.

Ma la formazione continua nel momento in cui produce un rafforzamento delle competenze dei lavoratori, obiettivo di carattere sociale, crea differenziali di rendimento per le imprese che beneficiano della opportunità di operare in un contesto di risorse comparativamente più ricche.

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) 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 *Incremento % intensità aiuto*	Formazione generale *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.

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%.

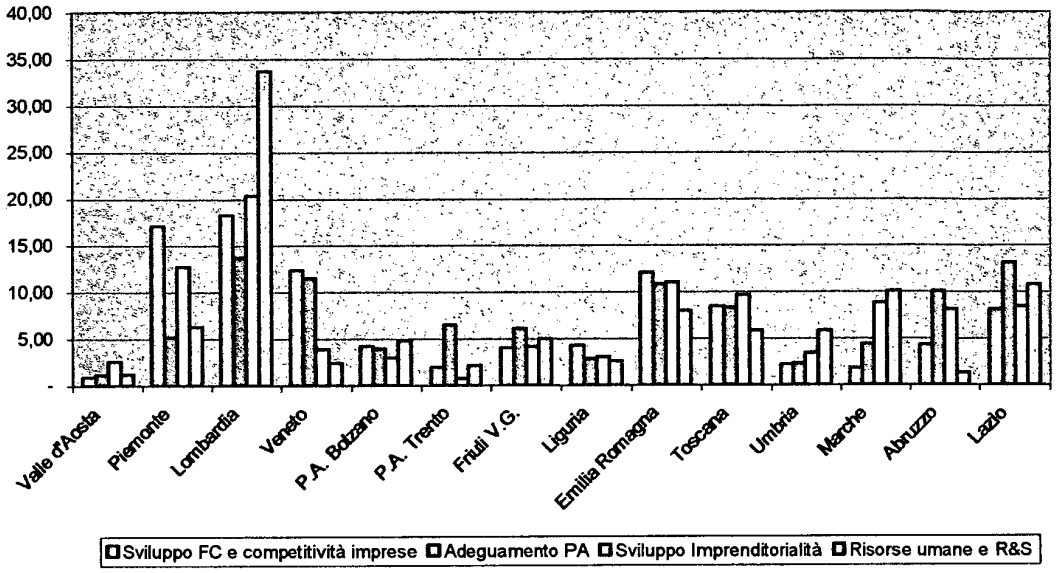
I valori assoluti mostrano, tuttavia, come sia la Lombardia a sostenere il maggiore impegno finanziario (oltre 193 meuro, il 19,4% del totale delle regioni del centro nord). Seguono il Piemonte e, quindi, il Veneto, insieme alla Emilia Romagna.

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.

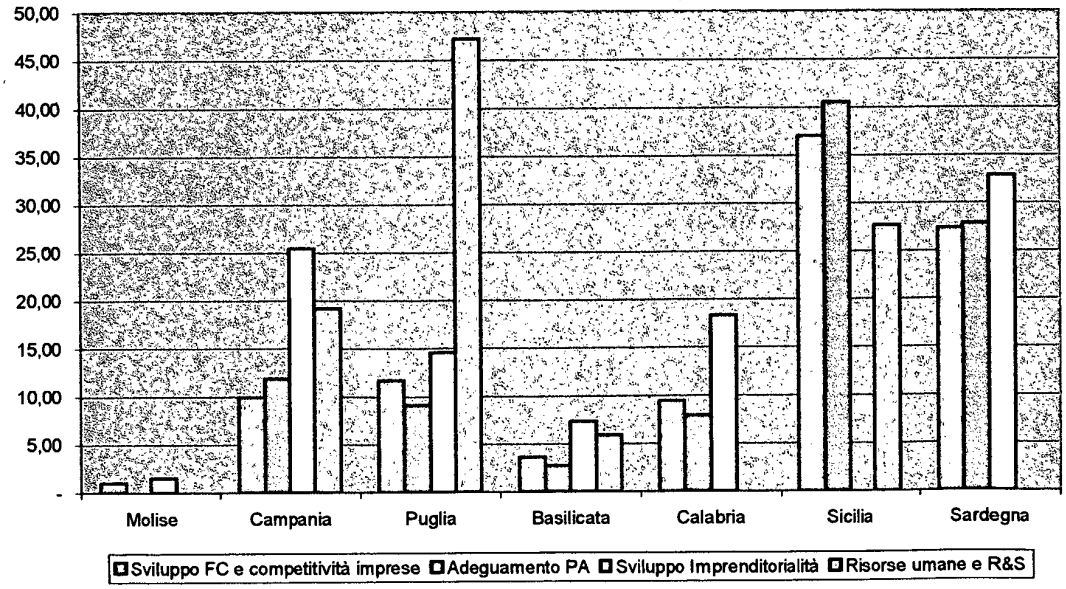
Al Sud, oltre alla Sicilia, che destina 158 meuro alla Misura, è interessante il dato della Calabria, che con 40 meuro segue immediatamente la Puglia e mostra un impegno molto simile a quello della Campania.

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.

La Regione Puglia stima di poter formare da un massimo di 1.310 dipendenti a un minimo di 1.190.

La Regione Basilicata stima di poter formare mediamente 100 dipendenti per ognuno dei sei anni.

Nonostante le necessarie cautele per stimare quale sarà l'impatto quantitativo delle risorse stanziate, visto anche le notevoli diversità previsionali avanzate da alcune Regioni, abbiamo provato a calcolare quanti potrebbero essere i dipendenti pubblici coinvolti nell'attività formativa a fronte di un costo medio a partecipante di € 2.600; valore piuttosto alto se rapportato ai costi medi della formazione dei dipendenti privati, ma decisamente inferiore a quello previsto da alcune regioni.

Il risultato di questa elaborazione è pari a quasi 110.000 individui nei sei anni, che corrisponde a circa il 14% dei dipendenti degli Enti locali e delle Regioni.

I contenuti dell'attività formativa

Per quanto riguarda le azioni previste nei complementi di programmazione all'interno della Misura si evidenzia la presenza di una gamma estremamente variegata di tematiche formative.

Nelle tabelle in Appendice, sono numerose le Regioni che scelgono le azioni già suggerite nel Piano Nazionale, come "lo sportello unico", "politiche del lavoro e della formazione", "progettazione e gestione di servizi pubblici", ma vi sono anche tematiche che rientrano tra quelle già previste nei programmi nazionali a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica come la "formazione informatica", "tecnologie e comunicazione multimediale", la "integrazione tra sistemi della PA" o il "telelavoro", e contenuti formativi che dovrebbero essere propri di un programma ordinario di formazione di ciascuna amministrazione quali "le lingue straniere", "competenze trasversali e specialistiche",

"URP", "competenze sulla nuova organizzazione del lavoro ed i relativi impatti". Emergono anche una serie di tematiche che rispondono ai problemi della gestione dei programmi comunitari e che evidentemente non hanno trovato diversa e migliore collocazione come: "supporto ai processi decisionali", "monitoraggio e valutazione", "reti partenariali", "organi di concertazione", "tutoraggio", "trasferimento buone prassi". Vi è infine un'ampia varietà di azioni puntuali che evidentemente rispondono a sensibilità ed esigenze specifiche delle singole Regioni o contesti locali

Le tipologie di azioni formative prevista nei Complementi di programmazione

Le modalità che le Regioni e le Province autonome pensano di utilizzare per realizzare le attività formative programmate sono numerose e significativamente innovative. Oltre al tradizionale corso strutturato, con un numero minimo di partecipanti, sono previste forme più personalizzate e che integrano l'apprendimento di nuove o più aggiornate competenze con l'utilizzazione delle stesse.

Numerose sono le Regioni che propongono il corso individuale e il voucher formativo, un'azione di tutoraggio e un affiancamento consulenziale, una preventiva azione di orientamento/counseling e una formazione integrata con la consulenza.

Le Regioni che prevedono voucher, borse lavoro o corsi individuali, sono quasi completamente concentrate al Nord, con il solo esempio del Molise al Sud; analogamente si può rilevare che le Regioni del Nord presentano una varietà di tipologie formative più ampie di quelle previste nei Complementi di programmazione delle Regioni del Centro e del Sud.

I destinatari dell'attività formativa

Le Regioni e le Province Autonome non pongono particolari vincoli o limitazioni alla partecipazione alle attività formative cofinanziate con il FSE, né relativamente a livelli di inquadramento o alle figure professionali. La tendenza è quella di includere piuttosto che di escludere: l'unica Regione che pare porre limitazioni più marcate è la Basilicata che prevede la formazione dei soli dipendenti regionali con particolare riferimento a quelli coinvolti nell'attuazione del POR, la Regione Veneto, al contrario, non prevede la formazione ai dipendenti regionali ma a quelli di Province, Comuni e ASL.

La Regione Veneto, insieme alle Regioni Valle d'Aosta, Lombardia, Piemonte, Liguria, Toscana, Umbria, Marche e Calabria prevedono che tra i formati possano rientrare le "parti sociali".

I soggetti attuatori

I soggetti a cui affidare la gestione dell'attività di formazione per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni sono perlopiù quelli a cui viene affidata di norma la formazione degli adulti, ovvero gli Enti e Centri di formazione accreditati ed in alcuni casi le Università; tuttavia, per questa Misura a tali soggetti si aggiungono quasi sempre i soggetti beneficiari, ovvero gli stessi Enti Locali e la Regione. Saranno poi questi Enti che potranno decidere se gestire in proprio l'attività o darla in gestione ad un altro soggetto.

E' dunque la prima volta che, in termini consistenti, le Amministrazioni Regionali si trovano a dover valutare progetti di formazione presentati da Province, Comuni o ASL.

Naturalmente le Regioni come le Marche, la Toscana e l'Emilia, che hanno decentrato alle Province la gestione delle risorse di competenza, non hanno questo problema.

L'unica Regione che pare distinguersi dalle altre è la Sardegna che indica quale unico soggetto attuatore i Centri di Formazione accreditati.

L'analisi sui fabbisogni formativi

L'analisi dei fabbisogni formativi dovrebbe essere parte integrante di qualsiasi progetto formativo, in particolare quando i destinatari sono adulti occupati, vista la varietà di condizioni professionali e quindi di esigenze in termini di nuove competenze o di aggiornamento di quelle possedute.

Da un esame dei Complementi di Programmazione sono abbastanza numerose le Regioni che si pongono il problema e che cercano di risolverlo affidandolo agli stessi soggetti attuatori come parte del progetto di formazione, oppure ponendolo tra le "azioni di sistema" che dovranno essere sviluppate dalla Regione stessa o affidate a società specializzate.

Le Regioni che prevedono l'analisi dei fabbisogni come azione specifica sono: Valle d'Aosta, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Abruzzo, Calabria.

I bandi pubblicati e l'offerta espressa

La Misura D2, come già veniva precedentemente sottolineato, rappresenta una novità per le Amministrazioni regionali e provinciali italiane, sia dal lato dei contenuti e dei soggetti coinvolti che dei soggetti e delle modalità attuative. A tale novità può essere imputabile il ritardo di alcune Regioni nella pubblicazione dei bandi e l'emersione di un'offerta formativa (in realtà si tratta di un mix di offerta e domanda in quanto gli Enti pubblici possono presentare direttamente una proposta formativa) decisamente superiore alle previsioni e all'importo finanziabile con le poste programmate.

Più in dettaglio nel 2000 solo il Veneto, il Friuli, la Toscana, l'Emilia Romagna e il Lazio hanno pubblicato un Bando sulla Misura D2. A queste Regioni nel 2001 si sono aggiunte il Piemonte, la Lombardia, la Toscana, il Molise e la Sardegna per le Regioni dell'Ob.1, oltre alle Province autonome di Trento e Bolzano; la Regione Marche non ha ancora pubblicato

un proprio Bando ma lo hanno pubblicato le Province di Macerata Ancona e Pesaro per quanto di competenza.

Non è ancora possibile avere un quadro completo del rapporto tra il numero di progetti eleggibili (che hanno le caratteristiche previste dal bando) e quelli finanziati in base alle risorse stanziate perché alcune Regioni stanno attualmente valutando i progetti pervenuti, ma la situazione che al momento emerge presenta un numero di progetti presentati e ritenuti eleggibili, di 3-4 volte superiore a quanto può essere ammesso a finanziamento in base alle disponibilità finanziarie programmate. Esiste anche qualche segnale contrastante come il caso delle Province delle Marche ma si può affermare che complessivamente l'interesse e la risposta che la Misura D2 ha suscitato risulta superiore a quella suscitata dalla Misura D1.

Per un esame più circostanziato delle problematiche sopra esposte si riporta l'esperienza di alcune Regioni che hanno pubblicato i bandi.

In Veneto i progetti presentati a seguito del bando regionale dell'agosto 2000 sulla Misura D2 sono stati molto numerosi, tanto che la Giunta ha deciso, con delibera del 2 maggio 2001, di finanziare i progetti presentati e valutati come eleggibili nei limiti delle poste contributive disponibili per l'esercizio 2000, 2001, 2002, di trasferire nel bilancio di previsione 2001 circa mezzo miliardo di lire dalla Misura A1 alla Misura D2, di fissare il termine del 31/12/02 per la conclusione delle attività formative, di prevedere che i soggetti gestori delle attività a valere sulla Misura D2, nel caso siano soggetti pubblici, non siano obbligati a consegnare alla Regione una garanzia fidejussoria ma una "delegazione di pagamento" (art 206 D.Lgs 267/2000) a garanzia del buon fine delle somme erogate; di erogare ai soggetti beneficiari un acconto pari al 50% del costo di ciascun progetto ad avvio dell'attività, un altro acconto del 20% al superamento del 50% dell'attività e il saldo del 20% ad avvenuta approvazione del rendiconto finale.

In Emilia Romagna le risorse finanziarie previste dal Complemento di Programmazione sono state ripartite tra Regione e Province: nel 2000 la Regione ha tenuto per sé una quota rilevate pari a circa 550.000 euro su circa 2.663.000, mentre nel 2001 la Regione ha pubblicato un bado per circa 258.000 euro su circa 2.716.000. Relativamente al primo bando sono stati presentati 61 progetti e ne sono stati finanziati 4 che avranno inizio entro la fine dell'anno in corso e dovranno concludersi entro febbraio 2002; nel secondo bando i progetti presentati sono stati 36 e ne sono stati finanziati 3 che dovranno concludersi entro il 30/06/2003.

In Toscana i fondi D2 per il 2000/2001 sono stati ripartiti dalla delibera n.196 del 26/2/2001 tra province e Regione, indicando per quest'ultima alcuni criteri per il loro utilizzo, mentre le province hanno una delega abbastanza ampia anche nella scelta dei temi di aggiornamento per i dipendenti degli enti locali. La base è costituita dal protocollo d'intesa Regione- ANCI – UPI – UNCEM.

Per ora sono stati ripartiti 4 mld di lire (1,5 alla regione, 2,48 divise tra le province secondo il numero di iscritti INPDAP e il numero di abitanti).

All'interno della parte regionale, 500 milioni sono stati destinati alla formazione di dipendenti regionali in competenze utili nei rapporti con gli altri enti locali. L'altro miliardo è stato destinato alla formazione di dipendenti di tutti gli enti locali (di cui solo il 10% possono essere regionali).

I bandi che la Regione sta facendo, per le materie su cui i vincitori faranno corsi destinati sia a dipendenti regionali che di altri enti locali sono già chiusi e per ciascun bando è previsto un solo progetto vincitore, con inizio attività previsto per gennaio 2002:

a. Valutazione Impatto ambientale (8 progetti presentati)
b. "Toscana sicura", corsi per comandanti di polizia municipale (8 progetti presentati)
c. la gestione delle biblioteche pubbliche (2 progetti presentati).

d. protezione civile (8 progetti presentati).

Solo per dipendenti regionali in programma entro fine anno:

e. inglese e francese specialistico

f. competenze per il personale URP(comunicazione e L.250).

2.2.5 Il miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico

Le Regioni del Mezzogiorno

Il Molise non ha previsto misure specifiche dedicate al miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca, mentre la Sardegna intende finanziare, con risorse provenienti dal FESR, la definizione di un piano regionale per la ricerca e lo sviluppo tecnologico, nonché attività di collaborazione tra imprese, centri di ricerca e università, servizi di innovazione di prodotto e di processo, l'introduzione in azienda di nuove tecnologie produttive. Anche la Calabria ha previsto di utilizzare risorse FESR per definire un programma triennale di ricerca e sviluppo, per potenziare e qualificare l'offerta regionale di servizi di innovazione alle imprese, per permettere alle imprese di sviluppare in proprio azioni di ricerca.

Le altre Regioni hanno inserito nei rispettivi Complementi di programmazione misure specifiche rivolte al miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca finanziate con risorse del FSE (Tabella 9 in Appendice).

In particolare, la Basilicata ha previsto interventi di alta formazione e di specializzazione post laurea, destinati, soprattutto, a persone diplomate e laureate in cerca di occupazione e, in misura ridotta, progetti di formazione aziendale e borse individuali destinati a neo assunti. Sono, inoltre, programmati interventi per potenziare la concertazione istituzionale con i centri di ricerca, per promuovere l'offerta formativa e per realizzare studi sulla domanda d'innovazione delle Pmi.

La Campania ha inserito interventi specifici rivolti agli occupati, attraverso la formazione continua di alto profilo, nel quadro della concertazione tra università, soggetti istituzionali e parti sociali, nonché lo sviluppo di attività formative collegate ai programmi di ricerca e innovazione promossi dalle imprese e finanziati con il contributo del FESR.

In Puglia la Misura è suddivisa fra borse di studio, di cui possono beneficiare laureandi e laureati, per lo svolgimento di tesi di laurea, per la specializzazione post laurea e per lavori

di ricerca in stretta connessione con il mondo delle imprese regionali e il finanziamento di interventi per lo sviluppo del capitale umano ad alta professionalità, a supporto del sistema produttivo locale. I destinatari di questi interventi saranno definiti successivamente all'elaborazione del piano regionale per la ricerca scientifica e tecnologica finanziato con risorse FESR

In Sicilia la Misura relativa alla formazione per la ricerca ha previsto il finanziamento di studi sui fabbisogni formativi delle imprese; borse di studio rivolte a laureati e laureandi finalizzate allo svolgimento di tesi di laurea e di specializzazioni post laurea; azioni di sensibilizzazione per lo sviluppo e la diffusione dell'innovazione; attività di formazione rivolte al personale impegnato nella realizzazione di progetti di ricerca in settori di rilevanza strategica (ambiente, beni culturali, turismo, telecomunicazioni, ecc.), nonché al personale che opera nell'ambito dei servizi per la promozione dell'innovazione e dello sviluppo tecnologico e ai tutor d'impresa.

Sino ad oggi nessuna Regione del Mezzogiorno ha emanato bandi relativi ad azioni di promozione delle risorse umane nei settori della ricerca e dello sviluppo tecnologico

Le Regioni del Centro Nord

Tutte le Regioni del Centro Nord hanno inserito nei POR Obiettivo 3, all'interno dell'Asse D, una specifica Misura (la D4) che prevede il finanziamento di interventi volti al miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico (tabella 10 in Appendice).

La Regione Abruzzo ha previsto, nell'ambito della Misura D4, le seguenti tipologie d'azione:

Aiuti alle persone:

- azioni di formazione ad elevata qualificazione professionale nel quadro di collaborazioni tra Università, centri di ricerca e sistema d'impresa;
- assegni di ricerca e borse di studio per attività di specializzazione nella diffusione dell'innovazione tecnologica;
- sostegno alla collocazione temporanea di ricercatori presso le imprese
- servizi per la creazione di attività autonome in un contesto di spin off accademico e della ricerca.

Assistenza ai sistemi:

- studi sui fabbisogni di ricerca; monitoraggio e valutazione degli interventi attivati.

Accompagnamento:

- azioni d'informazione, di diffusione e di sensibilizzazione.

Ad oggi la Regione Abruzzo non ha finanziato progetti relativi alla Misura D4.

La Provincia di Bolzano prevede nell'ambito della Misura D4 il finanziamento di:

- assegni di ricerca e borse di studio per ricercatori e tecnologi;
- servizi per l'orientamento di laureati e dottori di ricerca;
- formazione per lavoratori a supporto di innovazione, riorganizzazione e sviluppo tecnologico;
- consulenza alle imprese per l'innovazione tecnologica;
- formazione di operatori;
- monitoraggio e valutazione;
- sensibilizzazione, dimostrazione e formazione per l'innovazione;
- informazione e pubblicizzazione delle azioni.

La Provincia ha emanato un bando aperto biennale (2000/2001), multimisura, che prevede, in relazione alla Misura D4, il finanziamento delle seguenti azioni:

- formazione di lavoratori a supporto dell'innovazione tecnologica;
- attività di formazione, orientamento e consulenza per laureati, finalizzata all'inserimento in impresa;
- sostegno all'integrazione tra università e sistema produttivo;
- consulenza per analisi dei fabbisogni e la realizzazione di progetti di sviluppo e formazione aziendale in campo tecnologico;
- interventi di sensibilizzazione, dimostrazione e formazione all'innovazione e alle nuove tecnologie;
- informazione e pubblicizzazione delle azioni;
- studi ed analisi.

La Regione Emilia Romagna, nell'ambito della Misura D4, prevede il finanziamento di:

- assegni di ricerca e borse di studio per laureati, per attività di specializzazione e aggiornamento, per trasferimento di know how, work experience e tesi sperimentali nel settore della ricerca;
- contributi alle imprese per la collocazione temporanea di giovani ricercatori, per contratti di formazione e lavoro;
- sostegno alla costituzione di nuove imprese composte da personale di ricerca;
- supporto alle azioni di spin off nel settore della ricerca;
- borse di studio e incentivi alla mobilità geografica di ricercatori e tecnologi;
- servizi d'informazione e supporto delle competenze e del potenziale umano nella ricerca scientifica e tecnologica;
- informazione e pubblicità sulle opportunità esistenti;
- misure volte a favorire l'accesso ai servizi offerti dei soggetti non completamente autonomi;
- finanziamenti di iniziative e progetti di ricerca delle imprese per l'innovazione di prodotto o di processo.

La Regione ha assegnato la gestione della Misura D4 a un consorzio di imprese, denominato Spinner, che per tre anni è stato incaricato di realizzare gli interventi.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha previsto, nell'ambito della Misura D4, il finanziamento dei seguenti interventi:

- formazione di tecnici della ricerca;
- sensibilizzazione, informazione e consulenza per la creazione d'impresa o l'avvio di attività autonoma;
- assegni di ricerca o borse di studio per attività di specializzazione, di diffusione dell'innovazione tecnologica o per la collocazione temporanea dei ricercatori presso le imprese;
- aiuti all'occupazione per l'impiego (nelle funzioni di ricerca e sviluppo) nelle imprese e spin off di impresa;
- mobilità geografica assistita attraverso borse di studio e incentivi a forme di scambio, anche per ricercatori del Mezzogiorno presso imprese friulane;

- indagini e ricerche e azioni d'informazione e pubblicità.

La Regione non ha ancora emanato bandi relativi alla Misura D4.

Le tipologie di azioni finanziabili nella Misura D4 del POR Toscana sono le seguenti:

Interventi individuali alle persone:

- specializzazione e aggiornamento tecnologico di lavoratori presso centri di ricerca e università;
- collocazione temporanea di ricercatori presso le imprese produttive e dei servizi;
- formazione di consulenti per il trasferimento tecnologico alle imprese;
- formazione in azienda per funzionari addetti alla valutazione tecnologica nell'area dei servizi finanziari e del trasferimento tecnologico.

Spin off d'impresa:

- azioni di supporto alla nascita di imprese tecnologiche.

Assistenza ai sistemi:

- servizi d'informazione e supporto alla creazione di network della conoscenza;
- studi e ricerche.

Misure di accompagnamento:

- informazione e pubblicizzazione delle opportunità esistenti;
- azioni per favorire l'accesso ai servizi offerti da parte di soggetti non completamente autonomi.

La Regione ha emanato nel 2000 un bando multimisura, aperto, valido sino al 31 dicembre 2006. In relazione alla Misura D4, il bando prevede il finanziamento di tutte le tipologie d'azione previste nel Complemento di programmazione.

La Regione Lazio, nell'ambito della Misura D4, ha previsto il finanziamento delle seguenti azioni:

- formazione di esperti in interventi di audit scentifico-tecnologico;
- aiuti all'inserimento lavorativo;
- interventi di sensibilizzazione sulle nuove tecnologie;

- svolgimento nelle imprese di tesi sperimentali e di lavori di ricerca,
- sostegno alla creazione d'impresa di alta tecnolgia;
- formazione del personale docente e amministrativo dell'Università;
- informazione e pubblicizzazione;
- studi ed analisi.

La Regione ha emanato un bando per il periodo 2000/2001 che prevede il finanziamento di interventi relativi all'Asse D, compresa la Misura D4. Sono stati ammessi a finanziamento tre progetti sulla Misura D4, per un importo complessivo di 1.224.100 Euro

La Regione Liguria, nell'ambito della Misura D4, ha previsto il finanziamento dei seguenti interventi:

- assegni di ricerca e borse di studio per attività di specializzazione e diffusione dell'innovazione tecnologica per laureandi, laureati e ricercatori.
- contributi alle imprese per la collocazione temporanea di giovani ricercatori, per l'avvio di contratti di formazione e lavoro nel campo della ricerca;
- finanziamento di iniziative e progetti di ricerca proposti dalle imprese;
- formazione manageriale;
- mobilità geografica assistita e borse di studio per ricercatori, anche favorendo la mobilità geografica Sud-Nord;
- trasferimento di competenze dal settore della ricerca alle imprese;
- servizi alle imprese;
- spin off di imprese nel campo della ricerca e sviluppo;
- indagini e ricerche;
- informazione e pubblicizzazione delle azioni;
- azioni di sensibilizzazione e orientamento.

La Regione, in ottemperanza alla delega attribuita alle Province, ha trasferito a queste ultime la maggior parte delle risorse relative alla Misura D4.

La Provincia di La Spezia ha emanato un bando nel 2001 che assegna 89.011 Euro agli interventi previsti nella Misura D4

La Provincia di Genova ha emanato nel 2000 un bando che non prevede il finanziamento di interventi nell'ambito della Misura D4.

La Provincia d'Imperia ha messo a bando nel 2001 risorse pari a 59.340 Euro per il finanziamento dei seguenti interventi nell'ambito della Misura D4: formazione manageriale; mobilità geografica assistita; spin off nella ricerca; percorsi di orientamento, formazione e accompagnamento nel settore della ricerca e sviluppo.

La Provincia di Savona ha emanato nel 2000 un bando che stanzia 89.011 Euro per il finanziamento di interventi previsti dalla Misura D4 del PO regionale. Nel 2001 la provincia ha emanato un bando di eguale importo per finanziare interventi della Misura D4.

La Regione Lombardia, nell'ambito della Misura D4, ha previsto il finanziamento dei seguenti interventi:

- formazione di ricercatori ed esperti nel settore della ricerca e sviluppo tecnologico;
- formazione continua con collaborazione tra Università, parti sociali ed Enti locali;
- voucher, borse di studio e assegni di ricerca per studenti e operatori del sistema universitario;
- incentivi alle imprese per favorire l'occupazione;
- sostegno alla mobilità geografica e al collocamento temporaneo di ricercatori;
- assistenza allo sviluppo di progetti integrati tra Università e mondo del lavoro;
- attività di ricerca sulle innovazione tecnologiche;
- formazione degli operatori del sistema universitario;
- monitoraggio e valutazione;
- rafforzamento del sistema scolastico;
- interventi per la creazione e lo sviluppo di servizi legati alla ricerca e sviluppo;
- sensibilizzazione, informazione e pubblicità.

La Regione Lombardia ha messo a bando, nel 2001, 8 milioni di Euro per finanziare interventi relativi alla Misura D4 e, in particolare:

- formazione e orientamento all'avvio di carriere scientifiche;
- formazione per l'aggiornamento di ricercatori;
- formazione finalizzata allo sviluppo di competenze trasversali nei responsabili di organismi, progetti, gruppi di ricerca;
- sostegno alla creazione d'impresa attraverso spin off e start up di laureati;
- sostegno all'attività di ricerca e ad iniziative volte ad ottimizzare la comunicazione tra ricercatori, organismi di ricerca, mondo produttivo.

La Regione Marche, nell'ambito della Misura D4, ha previsto il finanziamento dei seguenti interventi:

- assegni di ricerca e borse di studio per ricercatori;
- aiuti all'occupazione per l'impiego nei settori della ricerca e sviluppo;
- sostegno alla mobilità geografica di ricercatori e tecnologi;
- studi e ricerche;
- informazione e pubblicizzazione delle opportunità esistenti.

Al 30 giugno 2001 la Regione non aveva assunto impegni per gli interventi di propria competenza, mentre per quanto riguarda le attività delegate alle Province, soltanto le Province di Macerata e di Pesaro-Urbino hanno emenato nel 2001 bandi che prevedono il finanziamento di progetti formativi rivolti ad occupati e disoccupati e ad adulti usciti o in uscita dal sistema universitario e la formazione di tecnici della ricerca.

La Regione Piemonte, nell'ambito della Misura D4, ha previsto il finanziamento dei seguenti interventi:

- sostegno alla permanenza in impresa di titolari di dottorati e assegni di ricerca, nell'ambito di progetti congiunti con le imprese;
- sostegno alla creazione d'impresa da parte di ricercatori.

Destinatari degli interventi sono: giovani diplomati e laureati in possesso di specifiche competenze tecnologiche; perone occupate; ricercatori che intendono distaccarsi

dall'ambito accademico per dare vita ad attività autonome; lavoratori autonomi e imprenditori.

La Regione Piemonte non ha ancora emanato bandi relativi alla Misura D4.

La Regione Toscana, relativamente alla Misura D4, prevede di finanziare le seguenti tipologie di interventi:

- attività di specializzazione e aggiornamento tecnologico dei lavoratori pressi i centri di ricerca e le Università;
- collocazione temporanea di ricercatori presso le imprese produttive e dei servizi;
- formazione di consulenti per il trasferimento tecnologico alle imprese;
- formazione in azienda per funzionari addetti alla valutazione tecnologica;
- azioni di supporto alla nascita di imprese tecnologiche.

La Regione ha emanato un bando aperto, con scadenza unica nel 2000 e per gli anni successivi con tre scadenze ogni anno (31 gennaio, 31 maggio e 31 ottobre) che finanzia tutte le tipologie di azioni previste nella Misura D4.

La Provincia di Trento, relativamente alla Misura D4, prevede di finanziare le seguenti tipologie di interventi:

- realizzazione di percorsi integrati, anche individualizzati, per la formazione e l'inserimento professionale in impresa di giovani laureati e di dottori di ricerca;
- interventi a sostegno della diffusione e all'acquisizione e sviluppo di nuove tecnologie;
- studi e analisi;
- azioni di sensibilizzazione e di sostegno alla diffusione dell'innovazione e alle nuove tecnologie;
- informazione e pubblicizzazione.

Non risulta che la Provincia abbia emanato bandi relativi alla Misura D4.

La Regione Umbria, relativamente alla Misura D4, prevede di finanziare le seguenti tipologie di interventi:

- assegni di ricerca e borse di studio per attività di specializzazione, diffusione dell'innovazione tecnologica, per la collocazione temporanea di ricercatori presso le imprese;
- aiuti all'occupazione per l'impiego nelle funzioni di ricerca e sviluppo nelle imprese,
- sensibilizzazione, informazione, formazione e consulenza per la creazione d'impresa e l'avvio di attività autonoma legata al settore della ricerca;
- formazione degli operatori e dei funzionari pubblici sui temi dell'occupazione nel settore della ricerca e sviluppo;
- mobilità geografica assistita dei ricercatori;
- servizi di informazione e supporto;
- informazione e pubblicizzazione delle opportunità esistenti;
- misure per favorire l'accesso dei servizi offerti da parte di soggetti non completamente autonomi.

Per il periodo 2000/2001, la Regione ha deliberato il finanziamento di assegni di ricerca e borse di studio presso strutture regionali, nazionali e internazionali. Le risorse stanziate, relative agli anni 2000/2001 e 2002, sono pari a 511.292 Euro.

La Regione Valle d'Aosta prevede di finanziare, nell'ambito della Misura D4, le seguenti tipologie d'intervento:

- sostegno alla frequenza, da parte di giovani e adulti, occupati e disoccupati, con percorsi di formazione interessanti ai fini della ricerca e dello sviluppo tecnologico, di corsi di formazione di alto contenuto tecnologico;
- sostegno per attività di specializzazione e aggiornamento presso enti di ricerca, Università e imprese, mediante l'erogazione di borse di studio e assegni di ricerca, svolte da laureati e ricercatori;
- sostegno a progetti di inserimento, anche temporaneo, di ricercatori ed esperti in tema di ricerca e sviluppo tecnologico e organizzativo presso le imprese;
- per i giovani in uscita dal sistema universitario: assegni di ricerca per esperienze di lavoro nelle imprese, borse di studio per tesi di laurea presso imprese o istituti di

ricerca, sostegno a programmi di ricerca ai quali partecipano anche allievi di scuole di specializzazione e dei corsi di formazione tecnica superiore;

- per il personale delle imprese e degli enti di ricerca: interventi di formazione e aggiornamento per tecnici e manager d'impresa e per il personale tecnico amministrativo di enti di ricerca, azioni di sostegno a progetti di sviluppo di imprese, stage presso centri d'eccellenza per il personale delle imprese, scambi di esperienze tra ricercatori;
- supporto alla cooperazione tecnologica tra imprese ed enti di ricerca;
- supporto ai servizi alle imprese per l'innovazione e la ricerca;
- studi e ricerche;
- valutazione dei progetti e delle politiche per la ricerca e lo sviluppo tecnologico;
- promozione, sensibilizzazione e informazione sui temi della ricerca e dello sviluppo tecnologico.

Non risulta che la Regione abbia emanato bandi relativi alla Misura D4.

La Regione Veneto prevede di finanziare, nell'ambito della Misura D4, le seguenti tipologie d'intervento:

- assegni di ricerca e borse di studio per attività di specializzazione, diffusione dell'innovazione tecnologica o per la collocazione temporanea di ricercatori presso le imprese;
- spin off di imprese high-tech;
- assistenza e tutoraggio alla realizzazione di azioni di ricerca e sviluppo;
- mobilità geografica assistita dei ricercatori;
- informazione e pubblicizzazione delle opportunità esistenti.

Destinatari degli interventi sono: laureati in cerca di occupazione, ricercatori dipendenti da organismi pubblici e privati, operatori aziendali di ricerca e sviluppo.

La Regione ha stanziato 472.197 Euro per gli interventi previsti nella Misura D4 e ha emanato il relativo bando in data 29 giugno 2001.

2.3 La formazione continua nel programma di iniziativa comunitaria Equal

La nuova riforma dei fondi strutturali, ha riscritto gli interventi previsti dall'Iniziativa comunitaria Occupazione e Adapt facendoli confluire in una nuova iniziativa denominata Equal. L'iniziativa Equal nasce da un regolamento comunitario a cui segue l'adozione di un programma operativo (PO).

Relativamente alla formazione continua, la nuova iniziativa Equal riprende le linee già tracciate dal programma Adapt: l'obiettivo è la cooperazione transnazionale per promuovere nuovi strumenti atti a combattere tutte le forme di discriminazione e di disuguaglianza nel contesto del mercato del lavoro.

Negli intenti della Commissione, Equal dovrà promuovere azioni volte a fronteggiare le disuguaglianza e le discriminazioni che colpiscono i disoccupati o gli occupati.

Come Adapt, anche i progetti Equal dovranno avere una dimensione transnazionale che è vista come una dimensione suscettibile di dare un valore aggiunto importante agli operatori dei progetti che imparano dalle esperienze e dalle prospettive di analoghe situazioni. La transnazionalità diventa quindi un elemento essenziale in tutte le attività finanziate attraverso Equal.

Nell'attuazione di progetti dovranno essere considerati tre elementi:

a) coinvolgimento delle autorità locali e regionali nella realizzazione del progetto;
b) maggiore coinvolgimento del mondo imprenditoriale nell'attuazione delle iniziative per fare in modo che le proposte siano tradotte in reali opportunità occupazionali;
c) valorizzazione delle iniziative realizzate da piccoli promotori, che spesso risultano positive ed innovative, affinché siano recepite dalle autorità e dai meccanismi che determinano le politiche di sviluppo per far sì che esse possano essere trasferite.

Equal opererà essenzialmente mediante progetti integrati denominati Partnership di sviluppo (PS) che possono essere geografici o settoriali.

Le PS geografiche dovranno riunire attori o gruppi di interesse in un determinato territorio geografico per far in modo che gli interventi rispondano a problemi ed esigenze manifestatesi a livello territoriale.

Le PS settoriali dovranno operare in settori specifici nel cui ambito i partner interessati dovranno trovarsi d'accordo sulle necessità di combattere le disuguaglianze e la discriminazione.

L'approccio basato sulla partnership è la condizione essenziale per il finanziamento di progetti nell'ambito di Equal. I partner delle PS definiscono e concordano la strategia da seguire e i mezzi da usare. E' importante sottolineare che le partnership devono prevede una collaborazione transnazionale con un'altra PS di un altro Stato membro, di norma finanziata da Equal.

Equal sosterrà interventi che siano contro ogni forma di discriminazione (in particolare quella basata sul sesso, l'origine razziale o etnica, la religione o i motivi ideologici, l'handicap, l'età o l'orientamento sessuale) e contro l'esclusione sociale. Esso sarà complementare ad altre politiche, strumenti ed azioni sviluppate a tal fine.

Equal quindi opererà in diversi ambiti tematici. Per la formazione continua è previsto un apposito Asse, denominato Adattabilità, il cui obiettivo è di promuovere la formazione professionale continua e le prassi integratrici, incoraggiando il mantenimento del posto di lavoro di coloro che soffrono discriminazioni e disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro.

La strategia di intervento dell'Asse Adattabilità

Al fine di fronteggiare i rischi di emarginazione e di marginalizzazione nel mercato del lavoro di vaste fasce di lavoratori, la strategia nazionale per l'Asse dell'Adattabilità verrà

attuata attraverso sperimentazioni che si riferiscono a tutto il ciclo di vita lavorativa delle persone ed anche al momento dell'ingresso e del reingresso nel mercato.

In considerazione del carattere di laboratorio sperimentale dell'Iniziativa Equal, la strategia delineata per l'Asse Adattabilità potrà essere perseguita tramite azioni specifiche che riguardano i seguenti ambiti:

1. il sostegno all'elaborazione e alla diffusione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane finalizzate alla formulazione di piani e programmi di sviluppo e formazione che prevedano percorsi formativi, anche individuali, per l'adeguamento e la manutenzione delle competenze dei lavoratori e per prevenire il rischio della loro obsolescenza professionale;
2. il sostegno alla sperimentazione di forme di bilancio di competenze e "certificazione sostanziale" per il riconoscimento da parte delle imprese delle competenze acquisite dai lavoratori;
3. il sostegno alla sperimentazione di forme integrate di supporto formativo e informativo ai lavoratori dipendenti e non (con particolare attenzione ai lavoratori atipici), che prevedano un mix bilanciato di forme di intervento in grado di rispondere alle esigenze dei singoli tenendo anche conto delle necessità delle imprese. Tale sperimentazione e realizzazione potrà riguardare anche strumenti diagnostici e formativi on line da mettere a disposizione di lavoratori a rischio di esclusione dal mercato e di imprese in un'ottica di e-service;
4. la promozione di interventi a sostegno dei settori locali trainanti e delle vocazioni territoriali finalizzati a creare nuove competenze professionali in grado di gestire i processi di cambiamento e di evitare l'emarginazione di individui e lavoratori dotati di competenze che non sono in linea con tale sviluppo.

All'interno dell'asse "adattabilità" in riferimento al sostegno all'elaborazione e alla diffusione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane finalizzate alla formulazione di piani e programmi di sviluppo e formazione che prevedano percorsi formativi, anche individuali, per l'adeguamento e la manutenzione delle competenze dei lavoratori e per prevenire il rischio della loro obsolescenza professionale saranno finanziabili attività quali:

- realizzazione di analisi dei fabbisogni formativi individuati in relazione al problema di discriminazione che il partenariato di sviluppo intende combattere, nonché al target identificato;
- elaborazione e realizzazione di percorsi di educazione e formazione continua individuale e/o integrata;
- elaborazione e messa in atto di strategie di collaborazione fra aziende e lavoratori per conciliare gli interessi dell'individuo e dell'impresa nella progettazione e realizzazione delle attività di formazione.

Per quanto attiene il sostegno alla sperimentazione di forme di bilancio di competenze e "certificazione sostanziale" per il riconoscimento da parte delle imprese delle competenze acquisite dai lavoratori saranno finanziabili attività quali:

- sviluppo e sperimentazione di strumenti e di procedure finalizzati ad assicurare trasparenza ai dispositivi di certificazione delle competenze acquisite con percorsi formativi integrati e individualizzati. Ciò potrà includere anche la messa a punto di descrittori e di dimensioni della certificazione omogenei su base nazionale;
- elaborazione e messa in atto di strategie di cooperazione fra aziende, attori dello sviluppo e lavoratori, finalizzate alla sperimentazione di forme di certificazione sostanziale e non formale;

- elaborazione e messa in atto di strategie di cooperazione fra aziende, attori dello sviluppo e lavoratori, finalizzate alla sperimentazione di forme di bilancio di competenze.

Per ciò che si riferisce al sostegno alla sperimentazione di forme integrate di supporto formativo e informativo ai lavoratori dipendenti e non (con particolare attenzione ai lavoratori atipici), saranno finanziate azioni che prevedano un mix bilanciato di forme di intervento in grado di rispondere alle esigenze dei singoli tenendo anche conto delle necessità delle imprese. Nell'ambito di tale sperimentazione e realizzazione, che potrà riguardare anche strumenti diagnostici e formativi on line da mettere a disposizione di lavoratori a rischio di esclusione dal mercato e di imprese in un'ottica di e-service, saranno finanziabili attività quali:

- la sperimentazione di metodologie e approcci formativi flessibili idonei a favorire il trasferimento delle conoscenze fra lavoratori con diverse caratteristiche (livelli di responsabilità, di cultura, di competenze);
- la sperimentazione di strategie di intervento per contrastare i deficit formativi che vaste fasce di popolazione hanno relativamente al processo di realizzazione della Società europea dell'informazione;
- la elaborazione e sperimentazione di strumenti diagnostici e formativi (anche utilizzabili a distanza e on-line) tramite i quali favorire l'inclusione di lavoratori a rischio di marginalizzazione dal mercato.

Le elaborazioni e le sperimentazioni sopra ricordate dovranno necessariamente tenere conto di quanto già realizzato (in termini di metodologie, di strumenti, di strategie e di soluzioni tecnologiche), dai progetti finanziati dalle Iniziative Adapt e Occupazione.

Infine, quanto alla promozione di interventi a sostegno dei settori locali trainanti e delle vocazioni territoriali finalizzati a creare nuove competenze professionali in grado di gestire

i processi di cambiamento e di evitare l'emarginazione di individui e lavoratori dotati di competenze che non sono in linea con tale sviluppo, saranno finanziabili attività quali:

- la elaborazione e sperimentazione di interventi di tipo informativo, consulenziale e formativo finalizzati a sostenere i settori locali trainanti e le vocazioni territoriali;
- la sperimentazione di strategie di collegamento in rete e networking di operatori chiave dello sviluppo territoriale;
- la realizzazione di analisi delle competenze professionali legate allo sviluppo di un determinato territorio, e ritenute in grado di evitare l'emarginazione di soggetti e lavoratori dotati di competenze non in linea con tale sviluppo.

I beneficiari dei finanziamenti sono i partenariati di sviluppo geografici e settoriali.

I destinatari delle attività appartengono a varie tipologie, collegate ai fattori di discriminazione:

- occupati anziani a rischio di espulsione dal mercato o di emarginazione (formazione individuale ed integrata);
- occupati a rischio di emarginazione compresi i lavoratori con contratto atipico e le lavoratrici esposte a rischi di disuguaglianze (formazione individuale e integrata).

Le risorse assegnate all'Italia per tutto il periodo di durata del programma Equal sono pari a **Euro 212.976.000**, comprensivo di risorse pubbliche e private.

Il primo bando di Equal, scaduto nel luglio scorso, ha distribuito alle regioni, relativamente all'asse Adattabilità, le seguenti risorse.

Tabella 6 - Disponibilità finanziarie per ps geografiche (Importi in euro comprensivi di FSE e Cofinanziamento Nazionale)

Misura Adattabilità	***Euro***
Abruzzo	2.777.449
Basilicata	957.412
Calabria	1.977.981
Campania	2.155.873
Emilia Romagna	2.953.386
Friuli Venezia Giulia	-
Lazio	2.095.003
Liguria	-
Lombardia	3.521.722
Marche	964.938
Molise	-
P.A. Bolzano	1.103.090
P.A. Trento	-
Piemonte	2.922.758
Puglia	1.905.888
Sardegna	-
Sicilia	2.579.848
Toscana	1.567.823
Umbria	770.825
Valle d'Aosta	-
Veneto	2.016.612
Totale	***30.270.609***

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

Le disponibilita' finanziarie per ps settoriali sono invece pari a Euro 5.223.043 (*comprensivi di FSE e Cofinanziamento Nazionale).*

2.4 La bilateralità

Il panorama che si delinea dall'analisi della bilateralità in Italia presenta una realtà eterogenea in cui organismi paritetici con diversità strutturali svolgono attività di coordinamento, promozione e sviluppo dell'offerta formativa, particolarmente in relazione alla Formazione Continua.

L'incremento dell'interesse per la formazione dei lavoratori in Italia è sempre maggiore, anche da parte delle imprese le quali hanno la necessità di avviare azioni di riqualificazione dei lavoratori dipendenti per mantenere alti gli standard di competitività. In tale contesto il sistema bilaterale si pone come anello di congiunzione dei fabbisogni dei lavoratori e le esigenze delle imprese, proponendosi come fautore dello sviluppo delle risorse umane e di un rilancio dell'offerta formativa in termini di riqualificazione e riconversione, con particolare attenzione alle opportunità offerte dai finanziamenti pubblici e privati. Gli enti bilaterali dovrebbero avere, inoltre, un ruolo sempre maggiore nei prossimi mesi in quanto i regolamenti dei Fondi interprofessionali per la Formazione Continua prevedono che le articolazioni regionali dei Fondi nazionali potranno avvalersi delle strutture logistiche e delle attività degli Enti Bilaterali Regionali.

In attesa che partano i Fondi interprofessionali, gli obiettivi principali degli enti bilaterali si realizzano soprattutto nella promozione di servizi per il territorio, nelle attività di coordinamento, promozione e sviluppo delle sedi territoriali e nella gestione delle risorse finanziarie. Nonostante alcuni enti dispongano di risorse proprie, una gran parte delle attività proposte sono cofinanziate da fondi pubblici, utilizzati al fine di promuovere formazione, stipulando convenzioni con enti terzi o lasciando alle proprie strutture territoriali il compito di gestire le azioni.

Dal monitoraggio dei dati riguardanti la programmazione 1994-1999 per i Programmi Operativi Multiregionali FSE riguardanti le azioni di Formazione Continua (Ob. 4 e Ob. 1 asse 7.3.b), si rileva che complessivamente sono stati finanziati 24 progetti di formazione continua presentati dagli enti bilaterali per un totale di 237 corsi, 16.000 ore, 4.187 destinatari. Il costo complessivo è stato di oltre 11 miliardi di lire. E' significativo evidenziare che il maggior numero di progetti finanziati si riferiscono al 1996, anno in cui sono stati finanziati l'85,7% del totale dei progetti approvati ai bilaterali nell'intera

programmazione dei Pom FSE. Le tematiche maggiormente affrontate riguardano la sicurezza sul lavoro. Solo alcuni organismi bilaterali si avvalgono di una struttura che permetta scambi a livello internazionale mentre la partecipazione alle iniziative comunitarie richiede modelli formativi con percorsi innovativi nell'ambito di una dimensione europea. Per tale motivo nel periodo 1994-99 gli Enti Bilaterali hanno realizzato 14 progetti nel programma Leonardo da Vinci e 3 nella iniziativa Adapt.

Le azioni di Formazione Continua risultano uno dei capisaldi delle attività promosse dagli enti, nonostante siano evidenti alcune difficoltà organizzative. Uno dei limiti riscontrati nell'analisi della bilateralità riguarda infatti la gestione della comunicazione interna, generalmente poco efficace tra le sedi locali e tra queste e il nazionale. La struttura della rete organizzativa e comunicativa non è sufficientemente salda da permettere un vero confronto tra le varie realtà bilaterali e ciò implica la mancanza di un comune piano formativo di riferimento. Un nodo informativo potrebbe essere un valido aiuto alle strategie adottate nella programmazione delle attività, anche come supporto per l'accesso alle opportunità comunitarie e nazionali per la formazione professionale.

3 LA PROPENSIONE DELLE IMPRESE E DEI LAVORATORI A INVESTIRE IN FORMAZIONE

3.1 La formazione aziendale

Al di là di quanto emerge dall'esame dell'entità e degli esiti degli interventi di FC sostenuti da risorse pubbliche, i comportamenti e gli atteggiamenti delle imprese e dei lavoratori sono stati, nel tempo, investigati con gli strumenti dell'indagine statistica. Le informazioni disponibili sino ad ottobre del 2001 provenivano esclusivamente da tre ricerche campionarie, diverse tra loro per finalità e obiettivi, condotte da istituzioni pubbliche e private tra le più rilevanti.

Nel 1994 è stata realizzata da Eurostat (dall'Istat per l'Italia), nei paesi della UE, una ricerca (dal titolo *Contninuing Vocational Training Survey* - CVTS) finanziata dalla DG XXII, sulla formazione continua nelle imprese con più di 10 addetti. A quella data le imprese italiane che affermavano di aver organizzato (o finanziato) formazione per i propri dipendenti, strutturata e organizzata su base corsuale, erano il 15% del campione rappresentativo, un po' più del Portogallo (13%) e meno della Grecia (16%), con la Danimarca al 87%, la Germania all'85% e il Regno Unito all'82%. La durata delle attività formative era simile in Italia, Germania, Regno Unito, Belgio e Danimarca, vicina cioè alle 40 ore, con una media europea di 45 ore; tuttavia, rispetto alla percentuale di ore di formazione su 1000 ore di lavoro (cioè su quasi metà delle ore di lavoro di fatto per anno), l'Italia si collocava all'ultimo posto con 3.6 giornate contro le 12.1 dell'Olanda, le 11.1 della Francia, le 8.7 del Regno Unito e le 8.1 della Danimarca. Il costo della formazione per partecipante (non per addetto) era in Italia di circa 821 mila lire e questo rappresentava (per le imprese impegnate nella formazione) circa l'1.3% del costo del lavoro.

E' necessario sottolineare che nel 1993 gli unici interventi pubblici di sostegno della FC erano costituiti dalle azioni di formazione degli occupati nei QCS dell'Obiettivo 1, dell'Obiettivo 2 e dell'Obiettivo 5.b, di scarso rilievo rispetto al sostegno offerto per la formazione dei disoccupati e dei soggetti in cerca di prima occupazione.

Più recentemente, nel 1998 l'Unioncamere, facendo tesoro dell'esperienza accumulata con il Progetto Excelsior e con il supporto dell'Istituto Tagliacarne, ha intervistato un panel di circa 4000 imprese per verificare la propensione delle stesse alla formazione dei propri dipendenti. Un significativo 24% delle imprese intervistate ha dichiarato di aver organizzato o contribuito a finanziare interventi di formazione. Queste attività, per le quali è previsto un esplicito costo, si aggiungono agli interventi formativi che impegnano solo risorse interne e che non hanno pertanto eccessiva visibilità.

Sempre nello stesso periodo, il Centro Studi Confindustria ha effettuato uno studio, inviando un questionario postale a 4.564 aziende aderenti, stratificate per settore, territorio e dimensione, con esclusione delle imprese con meno di 10 addetti. Sono stati elaborati i dati riferibili a 1129 imprese, con una media di addetti di 53 lavoratori e un totale di 72.352 addetti. La ricerca conferma una scarsa propensione alla formazione delle imprese minori, nelle quali l'attività formativa è pressoché assente e una discreta tendenza ad investire in formazione nelle imprese più articolate, con un passaggio graduale da modelli informali di trasferimento di competenze, tipico delle micro e delle piccole imprese, a modelli più formalizzati che comprendono l'utilizzo di aule quali momento anche simbolico della distinzione tra il tempo di lavoro e il tempo della formazione, non sempre chiara nella formazione on the job. Una percentuale di imprese che varia dal 28% al 50% circa dichiara di offrire formazione, formale e informale, mentre circa il 20% di imprese afferma di aver fatto formazione in tutti e tre gli anni di riferimento (dal '96 al '98).

Il quadro conoscitivo è stato profondamente arricchito dall'indagine, impostata dal Dipartimento Formazione Continua dell'Isfol, che si è conclusa nel mese di novembre 2001. L'indagine, di cui riferiamo nel paragrafo seguente, è stata realizzata nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale sulla FC previsto dal PON dell'Obiettivo 3, con il supporto della società Abacus. L'indagine è finalizzata a conoscere gli atteggiamenti e i comportamenti dei lavoratori italiani nei confronti della formazione continua.

Sono stati intervistati ben 5000 lavoratori appartenenti ad un campione rappresentativo dei circa 10 milioni di lavoratori dipendenti delle imprese private, gli stessi soggetti che sono i beneficiari esclusivi delle azioni finanziate dalla legge 236/93, articolo 9, comma 3, e che sono anche i principali destinatari degli interventi cofinanziati dal FSE (Asse D del QCS dell'Obiettivo 3).

Per la prima volta il focus non è rappresentato dall'impresa o dall'agenzia formativa, ma dal lavoratore occupato in posizione di lavoro dipendente nelle differenti categorie di imprese presenti nelle diverse aree del paese.

In occasione della presentazione pubblica dei risultati dell'indagine Isfol-Abacus, il 6 novembre 2001 a Roma, i responsabili delle indagini Istat e Unioncamere sulla formazione aziendale hanno presentato i primi dati relativi agli studi conclusi nel corso dell'anno.

L'Istat ha realizzato per l'Italia anche la seconda indagine (CVTS 2), impostata e coordinata da Eurostat per la Commissione Europea, intervistando direttamente 2.665 imprese di grandi dimensioni (tutte le imprese maggiori secondo la normativa europea) e raccogliendo i dati dei questionari postali inviati tra il luglio 2000 e il maggio 2001 ad altre 11.000 Pmi con più di 10 addetti. I dati sono stati da poco elaborati ed è in corso la comparazione con la precedente indagine europea, nonché con l'indagine "multiscopo" condotta dall'Istat sulle imprese italiane.

Il risultato più evidente, che noi attendavamo, conferma i dati che vengono anticipati dagli studi Unioncamere e Confindustria con il netto raddoppio del numero delle imprese (dal 15% al 30%) che dichiarano di aver organizzato o finanziato, anche parzialmente, la formazione dei propri dipendenti in una forma riferibile alla "formazione esplicita" (con un progetto, in aula, a distanza, etc.).

L'aumento del numero delle "imprese formatrici" è, in verità, l'unico dato del cambiamento macroscopico in atto in Italia perché, nella descrizione degli altri valori riferibili ai territori, alle dimensioni di imprese, ai settori di attività economica, alla durata della formazione, alla presenza di un budget specifico destinato alla formazione dei lavoratori, la morfologia del dato non cambia in modo significativo tra il 1993 e il 1999.

Le imprese che si impegnano in favore della formazione sono:

- collocate soprattutto nel Nord Ovest e nel Nord Est, ma la variabile territoriale non è molto discriminante;
- appartengono al settore delle banche e assicurazioni o dell'energia (propensione alla formazione pari al 60-70%);
- hanno organizzato formazione almeno due anni di seguito (97 e 98) sugli ultimi 3 considerati;
- non hanno svolto analisi preliminare dei fabbisogni di formazione dell'impresa nei 3/4 dei casi e non hanno effettuato un bilancio delle competenze dei singoli dipendenti (nel 70% dei casi);
- acquisiscono nuove competenze per l'impresa attraverso l'esperienza pratica cui partecipano i propri dipendenti (58% dei casi), l'assunzione di nuovi dipendenti (43%) o la formazione continua (28%);
- nell'80% dei casi non hanno elaborato un piano formalizzato di formazione e solo nell'8% dei casi possiedono un piano e un budget specifico;

- quando dichiarano di non aver organizzato o finanziato la FC offrono come motivazione soprattutto la disponibilità in azienda di competenze sufficienti e solo il 30% cita, tra gli altri motivi, i costi troppo alti delle attività di formazione.

Il Centro Studi Unioncamere, in accordo con l'Isfol, ha inserito nell'indagine Excelsior del 2001 alcune domande relative alla formazione in azienda.

Su 96.000 imprese intervistate 15.500 dichiarano di aver svolto attività di formazione nel 2000 e la metà di queste fornisce indicazioni sui costi sostenuti.

L'universo di imprese prese a riferimento è simile a quello interessato dall'indagine Istat e il numero dei lavoratori interessati è vicino alla platea del target degli interventi ex lege 236/93 e del FSE.

Il numero dei dipendenti messi in formazione risulta pari a 1.043.883 (il 10,6% del totale), con percentuali che vanno dal 3,4% per le imprese con meno di 9 dipendenti al 24,6% per le imprese con più di 250 dipendenti.

I servizi alle imprese mettono in formazione il 19% dei dipendenti, mentre sono formati solo il 4% dei lavoratori del tessile e abbigliamento. L'industria e i servizi sono però allineati attorno al valore medio sopra ricordato.

L'aggiornamento 2001 dell'indagine dell'Istituto Tagliacarne su 4000 imprese con meno di 250 dipendenti, di cui 3.000 manifatturiere e 1.000 del commercio e dettaglio rappresenta un Italia in positiva evoluzione: il 27,5% delle imprese manifatturiere dichiara di avere realizzato formazione con spesa e il 13,9% attività senza spesa. Le aree territoriali dove sono presenti le migliori performances delle imprese manifatturiere sono il Nord Ovest (30,7%), il Nord Est (23,9%), mentre Centro e Mezzogiorno sono allineate poco sotto il 18%. Il 58,7% delle imprese non intende effettuare formazione nel biennio 2001-2002 e quelle che la faranno intendono privilegiare la formazione tecnica (34,1%) .

Per finire, ricordiamo un'indagine condotta dall'Isfol fra il 2000 e il 2001, attraverso l'analisi di 50 casi di studio relativi ad altrettante imprese, col fine di analizzare le politiche formative sviluppate dalle aziende stesse. L'indagine ("Economia e costi della formazione aziendale", in corso di realizzazione) prende in considerazione obiettivi, comportamenti positivi e atteggiamenti negativi nei confronti della formazione, soffermandosi sul ruolo dei finanziamenti pubblici nei processi aziendali di formazione e sulla comprensione dei costi nascosti a cui un'impresa va incontro a seguito di mancati investimenti in formazione. Per ovviare al problema delle carenze informative e all'assenza di un flusso sistematico di dati su questi temi, l'"Osservatorio Nazionale della Formazione Continua" dell'Isfol ha avviato, a partire dal 2001, una serie di indagini sui fenomeni relativi alle politiche, alle regole e alle risorse destinate alla Formazione Continua in Italia, nonché agli interventi realizzati e ai comportamenti dei soggetti (imprese, lavoratori, parti sociali). Tali indagini sono volte alla ricostruzione degli atteggiamenti e dei movimenti degli attori e dei fruitori della formazione continua in Italia. Uno dei principali compiti dell'Osservatorio è proprio quello di seguire l'evoluzione degli investimenti in formazione da parte delle imprese per i propri dipendenti, col fine di ricostruire il trend nei livelli di partecipazione alla formazione continua avviando una serie di indagini per rilevare i comportamenti e gli atteggiamenti delle imprese nei confronti della formazione.

3.2 La domanda di formazione dei lavoratori in Italia

Sul versante dei lavoratori, l'"Osservatorio Nazionale della Formazione Continua" dell'Isfol ha avviato alcune indagini empiriche col fine di rilevare la partecipazione e gli atteggiamenti dei lavoratori nei confronti della formazione.

Di seguito, presentiamo i primi risultati di un'indagine campionaria a livello nazionale sull'orientamento dei lavoratori in Italia verso la Formazione Continua, che scandaglia il comportamento e gli atteggiamenti dei lavoratori delle imprese private verso la formazione, a prescindere da esperienze recenti di formazione, attraverso il ricorso a quattro sessioni di focus group e a circa 5.000 interviste telefoniche CATI.

3.2.1 L'indagine ISFOL-ABACUS sugli atteggiamenti e i comportamenti dei lavoratori verso la formazione

La fase qualitativa dell'indagine ha consentito di individuare una realtà complessa ed eterogenea, in relazione alla condizione professionale ed economico-culturale dei lavoratori. L'elemento di maggiore distinzione tra lavoratori più deboli (operai ed impiegati di medio-basso livello) e gli altri (tecnici, quadri, funzionari, dirigenti) è nel significato attribuito alla formazione durante la vita lavorativa. Per i primi il bisogno di formarsi è latente e non è ricondotto all'idea di formazione come antidoto all'obsolescenza della professionalità o come possibilità di riscatto della propria condizione lavorativa. I soggetti più "a rischio" palesano sostanzialmente una concezione della formazione cristallizzata al passato, ove è demandata alla discrezione dell'impresa (dei responsabili diretti) la possibilità d'accesso a corsi che sono in ogni caso sempre teleologicamente orientati all'agire aziendale. In questo contesto si spiegano le difficoltà che incontrano le varie iniziative pubbliche, come i piani di formazione individuali finanziati attraverso voucher, di coinvolgere i lavoratori cosiddetti "a rischio". Ben diversa è la concezione rilevata presso i lavoratori più "forti". Emerge in questo caso l'idea di una formazione continua patrimonio, in primo luogo, del lavoratore, che decide in genere di autopromuovere un percorso formativo contrattando con l'azienda le scelte più opportune per la propria crescita professionale.

Rispetto ad altre tematiche trattate durante la discussione, sono emersi, al contrario, atteggiamenti e conoscenze simili, a partire dal livello di informazioni sulle politiche di Formazione Continua promosse a livello pubblico. Tale livello risulta essere estremamente basso e spesso frammentato in false convinzioni, in ogni caso fortemente condizionato da quanto sedimentato nei decenni passati. In quest'ottica i lavoratori, a prescindere dalla loro condizione, ritengono che non esista alcuna politica di sostegno ai processi formativi dei lavoratori: le Regioni e le Province promuoverebbero iniziative rivolte unicamente a disoccupati o giovani in cerca di prima occupazione.

Oltretutto sfumato, nella percezione dei lavoratori, pare il ruolo delle Parti sociali sia nel contribuire a fornire informazioni sulle opportunità di formazione (sia pubbliche sia private), che nella fase di partecipazione alla definizione di politiche formative che garantiscano un accesso equilibrato a tutte le categorie di lavoratori.

Un ultimo interessante aspetto emerso dalle discussioni di gruppo riguarda il valore attribuito alle terminologie tecniche utilizzate nel mondo della formazione. Le tipologie formative distinte in formazione permanente, continua, iniziale, al pari dei termini usati per distinguere le modalità di formazione (da formazione a distanza, a training on the job, e così via) non sono termini utilizzati nel quotidiano lavorativo. Il linguaggio usato dagli addetti ai lavori rimanda spesso a significati contraddittori per i lavoratori, a testimonianza di una bassa partecipazione "affettiva" alle tematiche della formazione e, quindi, ad una scarsa dimestichezza del linguaggio e dei codici di significato attribuiti ai termini in questione.

La fase quantitativa dell'indagine, attualmente in fase di ultimazione, prevede domande relative alla ricostruzione dei percorsi formativi degli intervistati, a partire dalla formazione iniziale, fino alle esperienze di formazione permanente e alle tipologie di formazione continua cui ha partecipato. Il questionario prevede anche un giudizio sulla

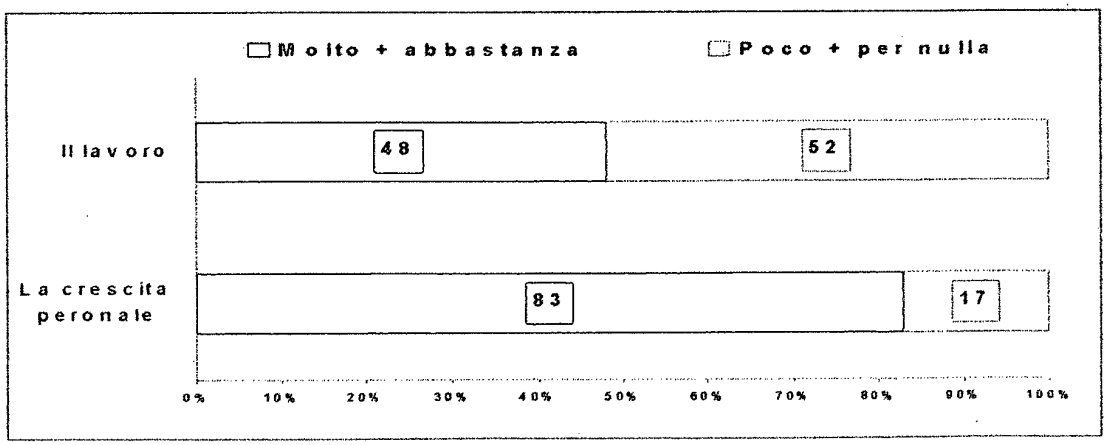
validità, utilità e sulla soddisfazione della formazione ricevuta, oltre che la rilevazione di orientamenti sull'utilità di partecipare ad azioni formative in futuro. Altri argomenti trattati riguardano una rilevazione di atteggiamenti relativi alla contrattazione della formazione ed alla partecipazione ai costi da parte del lavoratore.

L'atteggiamento verso la formazione continua

L'indagine evidenzia la presenza di un atteggiamento sostanzialmente positivo verso la formazione nel suo complesso. In particolare emerge:

- l'80% dei lavoratori intervistati sostiene che la formazione iniziale, di tipo scolastico, sia stata un'esperienza positiva. Tale atteggiamento prescinde dalle effettive risultanze che il percorso scolastico ha poi avuto nella scelta della professione. Infatti, appena il 48% degli intervistati ritiene che il momento formativo iniziale sia servito per il lavoro, rispetto all'83% che sostiene come la scuola abbia svolto un ruolo fondamentale, essenzialmente come crescita personale (Fig.2).

Figura 2 -La formazione INIZIALE (la scuola) è servita per...

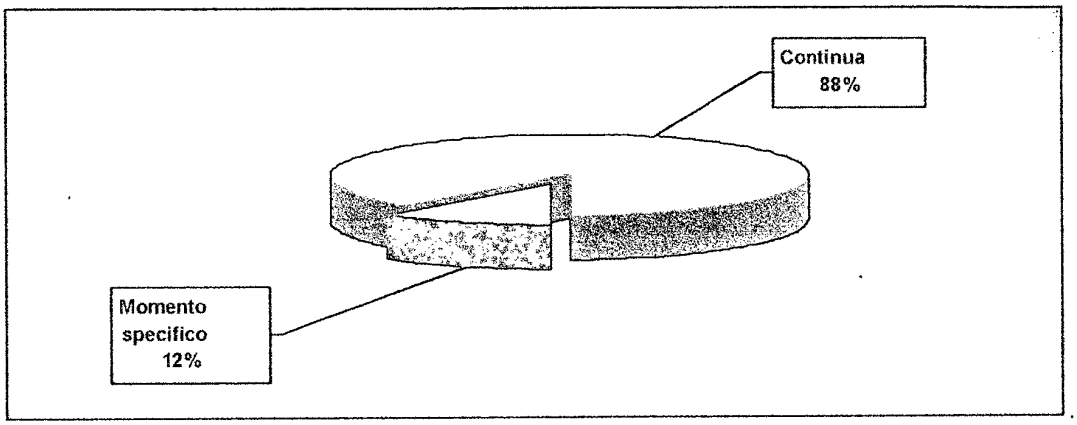


- l'atteggiamento verso la formazione viene ulteriormente definito se si pensa che oltre il 42% degli intervistati sostiene di avere seguito o sta seguendo corsi di arricchimento

personale (soprattutto per quanto concerne lingue ed informatica), indipendentemente, cioè da esigenze specifiche dettate dal lavoro svolto;

- il dato più interessante riguarda, tuttavia, la convinzione che la formazione professionale non debba essere circoscritta ad un periodo specifico e limitato nel tempo, ma deve essere continua, svolta durante l'intero arco della vita (88% dei lavoratori intervistati sostiene tale atteggiamento) – *Fig. 3* -

Figura 3 - Esiste un momento specifico per la formazione o deve essere continua?



In generale la formazione professionale continua viene associata a:

- risorsa individuale (47%);
- risorsa aziendale (16%);
- sicurezza occupazionale (15%);
- carriera (7%).

I dati indicano come il processo formativo sia percepito in due accezioni: da una parte quella strettamente legata al mondo del lavoro (azienda, carriera, occupazione), dall'altra riferita alla sfera di crescita personale.

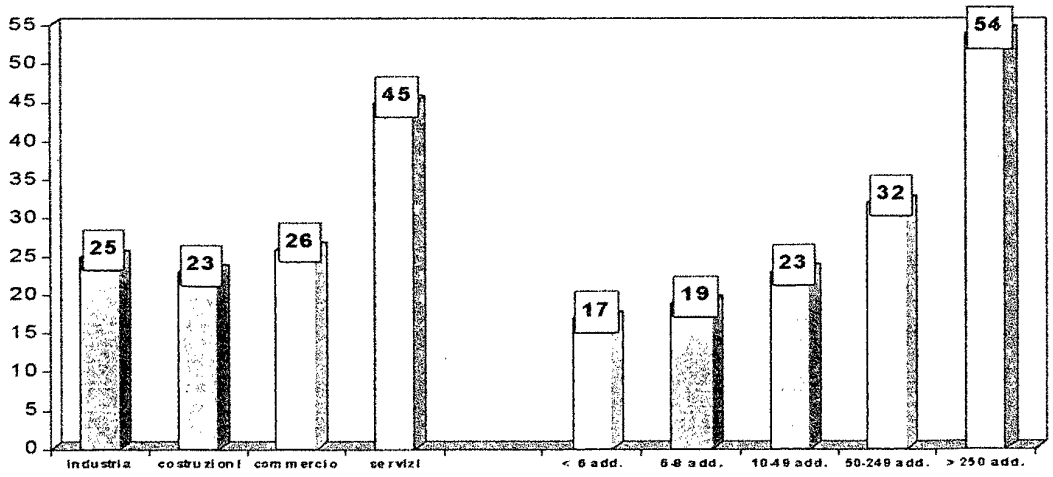
Il vissuto della formazione continua

Il 32% dei lavoratori sostiene di avere partecipato a formazione su lavoro negli ultimi due anni. Di questi, il 21% afferma di aver partecipato a massimo 2 corsi e l'11% a tre o più corsi. E' una percentuale elevata che indica indubbiamente un relativo dinamismo delle politiche formative adottate all'interno dei sistemi aziendali.

Tuttavia, la formazione spesso raggiunge soprattutto le fasce più forti dei lavoratori: i formati rispondono a caratteristiche socio-professionali ben definite, ove emerge come la formazione continua sia ancora un patrimonio culturale e professionale di un gruppo forte di lavoratori per le seguenti variabili:

- tipologia d'impresa – soprattutto imprese grandi con oltre i 250 dipendenti (53,9% l'hanno fatta negli ultimi due anni contro appena il 16,8% delle micro-imprese con meno di 6 dipendenti) – Fig.4 -;

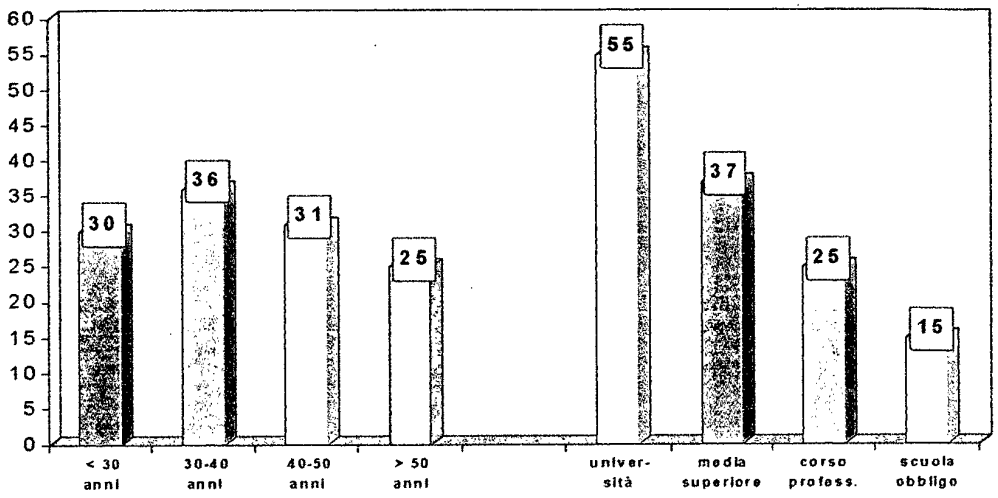
Figura 4 - Profilo di chi ha partecipato ad almeno 1 azione formativa sul lavoro/2



- posizione in azienda (figure manageriali e tecniche). Nello specifico i quadri intermedi sono i maggiori destinatari della azioni formative (ben il 66,8% di questi, contro 9,8% degli operai comuni ed il 12% delle commesse);

- livello di scolarizzazione, con una forte incidenza di laureati, il 55,1% contro l'11% circa dei lavoratori con scuola dell'obbligo – Fig.5 –.

Figura 5 - Profilo di chi ha partecipato ad almeno 1 azione formativa sul lavoro/3



La fascia d'età maggiormente interessata ai processi formativi è quella compresa tra i 30 ed i 40 anni. Si tratta di lavoratori nel pieno della propria carriera, che attraverso il processo formativo acquisiscono quel know-how necessario ai potenziali avanzamenti e miglioramenti sia di posizione che economici.

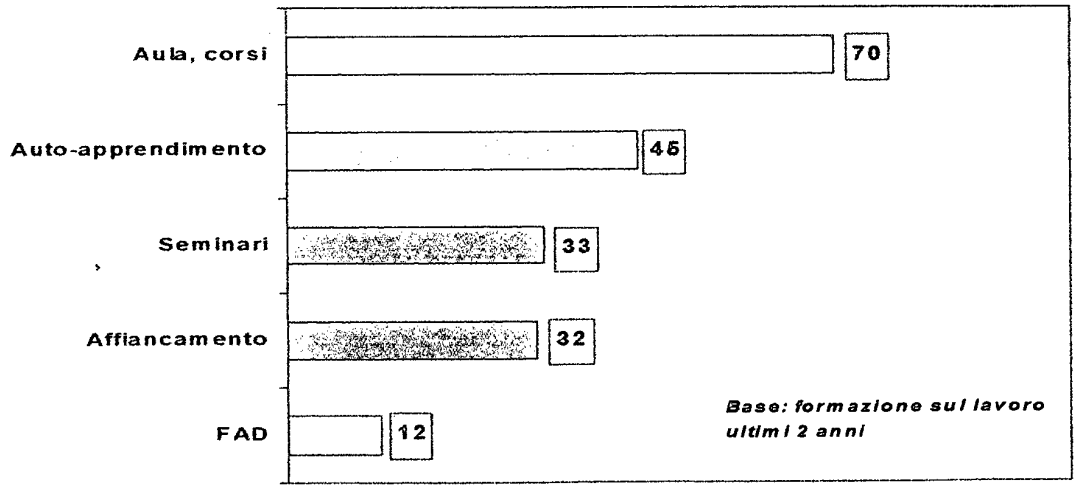
In generale pare ancora marginale la formazione continua rivolta ai lavoratori "deboli" o soggetti ad una obsolescenza professionale. Costoro sono al di fuori dei "circuiti formativi", soprattutto perché nessuno organizza iniziative formative nell'azienda presso cui lavorano (53% dei casi) o perché il sistema informativo su iniziative di formazione non è in grado di raggiungerli. Spesso costoro si sentono esclusi a priori, autopercependosi come marginali rispetto ad una formazione, che nel proprio immaginario, continua ad essere dedicata a figure più elevate. In questo senso sono numerosi i lavoratori (soprattutto

dequalificati) che, aldilà delle difficoltà d'accesso, non vedono la formazione come reale possibilità di riscatto o riposizionamento professionale.

Il 32% dei lavoratori che negli ultimi due anni ha partecipato ad azioni formative lo hanno fatto attraverso i seguenti tipi di azione:

- partecipazione a corsi (70% dei lavoratori che hanno realizzato azioni formative); 45% auto-apprendimento; 33% seminari; 32% affiancamento; 12% formazione distanza. In media questi lavoratori hanno partecipato ad almeno 2 azioni formative ciascuno, confermando l'idea che i processi formativi coinvolgono essenzialmente la stessa tipologia di lavoratori (Fig.6);

Figura 6 - Tipo di formazione sul lavoro



- le attività di formazione sono promosse, per tutte le tipologie, prevalentemente dalle imprese, ma anche da un organismo privato presso cui si è realizzata l'iniziativa (soprattutto per le forme seminariali);
- gli argomenti più trattati, indipendentemente dalle tipologie di azioni formative, hanno riguardato informatica, marketing e comunicazione; sicurezza, tecniche di produzione, utilizzo macchine;

- la scelta di partecipare ai corsi, nella maggior parte delle situazione formative, è riconducibile all'iniziativa dell'impresa che, autonomamente o con l'accordo del lavoratore, promuove le diverse azioni. Solo l'attività di autoapprendimento vede il lavoratore come assoluto protagonista nella scelta (50% delle situazioni).

Il lavoratore formato, in genere, si rafforza partecipando a più azioni di formazione effettuate in un breve arco temporale. E' sufficiente rilevare che i 2/3 dei lavoratori coinvolti in azioni formative ne hanno realizzate più di una (fino ad una massimo di 5 azioni formative in due anni). In questa prospettiva ci si trova di fronte ad una sorta di circolo virtuoso a cui partecipano allo stato attuale proprio quei lavoratori già ritenuti forti:

- laureati, abitanti in grossi centri, quadri, del settore dei servizi alle imprese. Questi tratti sono ancora più radicalizzati rispetto agli stessi lavoratori che sono stati coinvolti in almeno 1 azione formativa negli ultimi due anni.

Nel sistema attuale l'accesso alla formazione è più agevole solo per i lavoratori che ne usufruiscono abitualmente, mentre è più difficoltoso per coloro che non ne hanno mai usufruito.

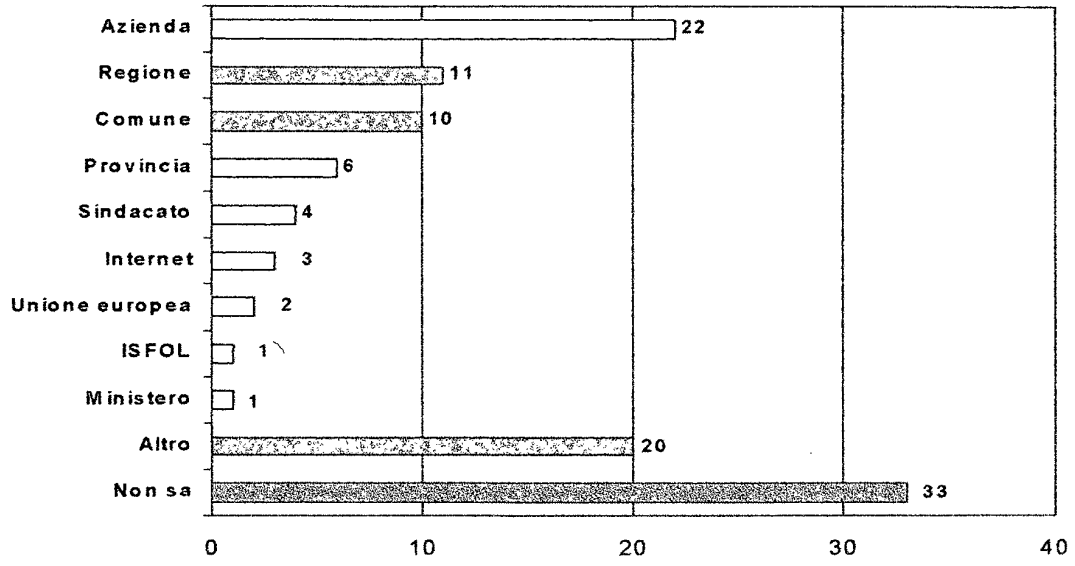
Un ultimo aspetto del vissuto della formazione riguarda il giudizio che viene fornito sui processi formativi a cui il lavoratore ha partecipato. Questo è largamente positivo: i lavoratori che ritengono utili le iniziative varia da un massimo dell'87% per le azioni di affiancamento ad un minino del 79% per i seminari ed i corsi.

L'entusiasmo mostrato verso i processi formativi sembra essere dettato più dall'entusiasmo che deriva dal partecipare ad un evento inconsueto, spesso una tantum, che crea attenzione e rompe la routine quotidiana, che non da effettive istanze critiche. Non a caso le indicazioni più critiche verso le azioni frequentate derivano proprio da quei lavoratori che hanno partecipato ad almeno 3 azioni formative.

Conoscenza delle politiche pubbliche di formazione

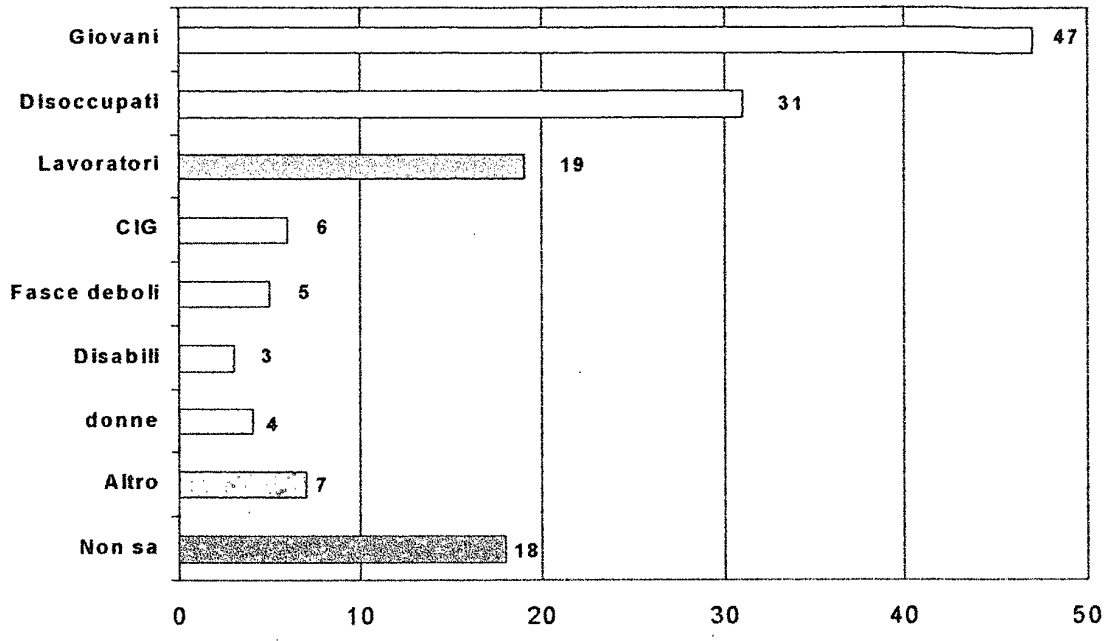
I lavoratori delle imprese italiane denunciano carenze informative sulle iniziative di formazione che il sistema pubblico nazionale e comunitario promuove. Il sistema pubblico nel suo insieme è riconosciuto come principale referente per iniziative di formazione presso cui rivolgersi, qualora vi fosse l'esigenza di partecipare ad un'azione formativa, solo dal 31% degli intervistati, ed in particolare: regione (11%), comune (10%), provincia (6%), Unione Europea, Ministero ed Isfol (4% nel loro insieme) – Fig.7 -.

Figura 7 - A chi si rivolgerebbe per partecipare ad azioni formative?



Particolarmente significativa è la quota di lavoratori (33%) che non saprebbero a chi rivolgersi. Infine, il 21% si rivolgerebbe all'azienda in cui lavora. Questo disorientamento è confermato se si nota che appena il 36% degli intervistati sa che può avere finanziamenti pubblici per la formazione e dal fatto che appena il 19% dei lavoratori sostiene che la formazione finanziata dal pubblico si rivolge a lavoratori. Al riguardo, permane l'immagine di politiche pubbliche che sono indirizzate essenzialmente a giovani (47%), disoccupati (31%) ed altre fasce deboli come disabili, donne, CIG - Fig.8 -.

Figura 8 - A chi si rivolge soprattutto la formazione finanziata dal pubblico?



Altro aspetto importante riguarda la conoscenza sulle fonte di finanziamento principale per la formazione in Italia. In questo senso i lavoratori riconoscono una funzione centrale per le politiche nazionali e comunitarie, seppure offrono indicazioni frammentate ed in molti casi poco precise:

- Regione 24%;
- Ministero-Governo 19%;
- Unione europea (9%),
- Provincia e Comune (6% ciascuna).

Ma anche in questo caso la quota più rilevante (31%) è quella dei lavoratori che non sanno da chi è finanziata la formazione in Italia.

Altri aspetti più specifici raccolti dall'indagine riguardano la conoscenza di azioni formative specifiche promosse a livello pubblico. In particolare, rispetto all'iniziativa dei "voucher" (progetti di formazione a domanda individuale) e della legge 53/2000 sui congedi formativi. La prima iniziativa non è conosciuta dall'88%, la seconda dal 92% dei lavoratori – Fig.9; Fig.10-.

Figura 9 - Referente per la formazione

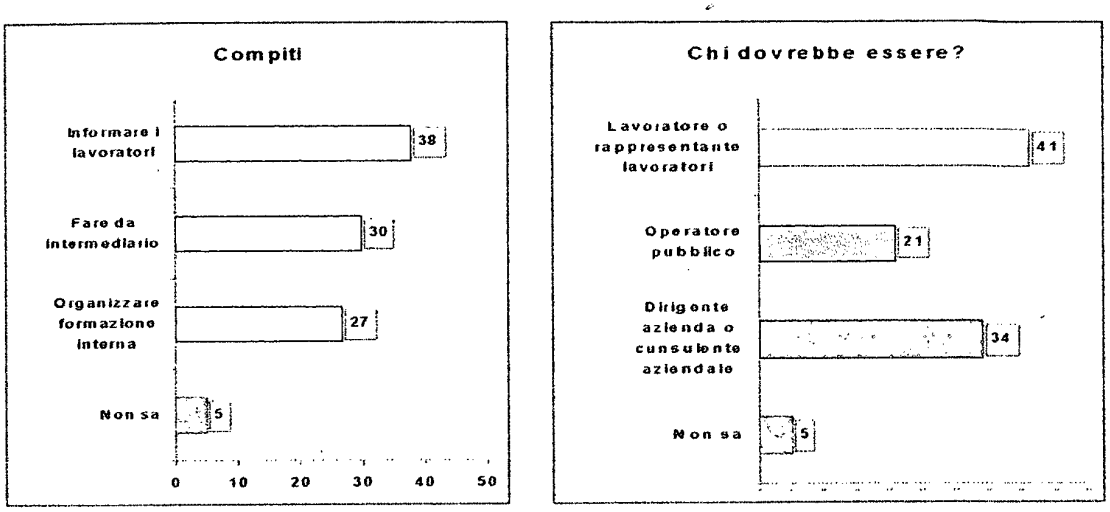
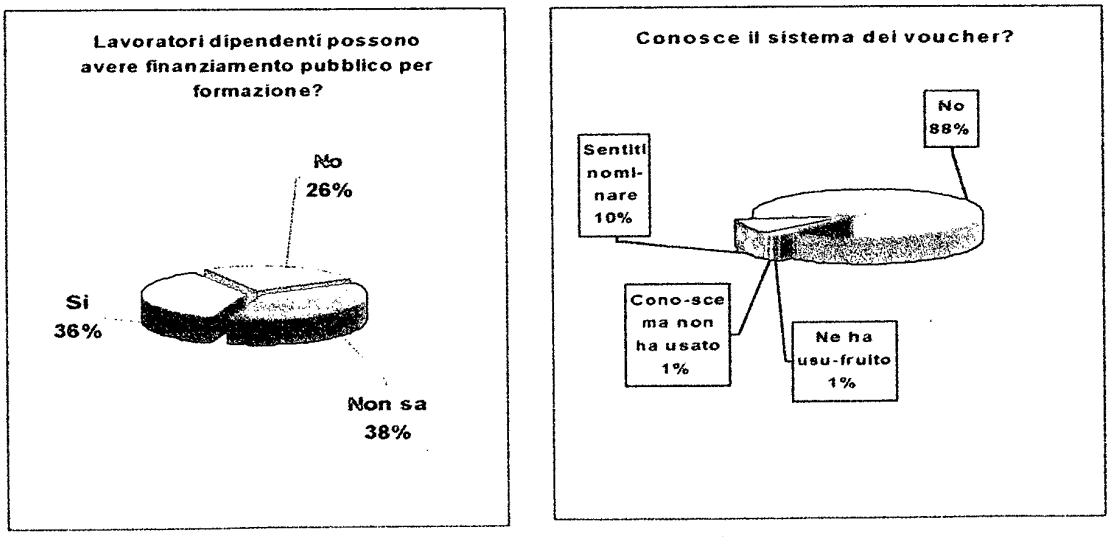


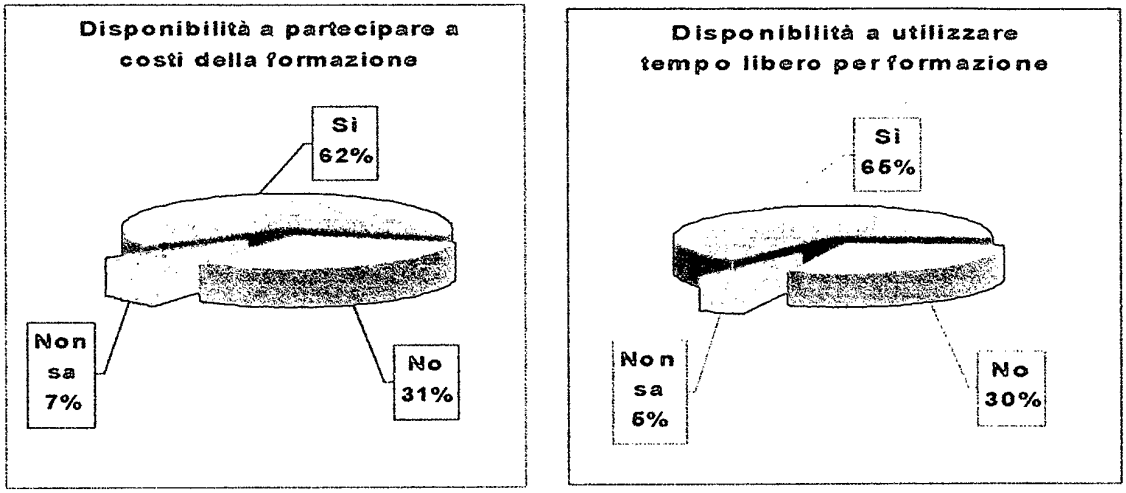
Figura 10 - Livello di conoscenza



Un ultimo aspetto indagato ha riguardato l'esigenza di disporre in azienda di un referente della formazione col ruolo di facilitare i processi formativi. Questo tipo di figura ha suscitato un notevole interesse. Gli intervistati si dividono sulla funzione specifica che questo dovrebbe avere, tra "informare i lavoratori sulle iniziative ed opportunità di formazione" (38%), giocare "un ruolo di intermediario della formazione tra impresa e lavoratore" (30%) ed "organizzare la formazione interna" (27%). Così come allo stesso

tempo vi è una significativa divisione su chi dovrebbe interpretare questa funzione. Nello specifico prevale una figura di provenienza del "gruppo di lavoratori" (41%), seguita da una figura legata all'impresa (33%) e dal 21% degli intervistati potrebbe essere una professionalità pubblica (legata ai servizi all'impiego in particolare) – Fig.11 -.

Figura 11 - Disponibilità alla formazione



Questi dati confermano come il lavoratore avverti la necessità di essere messo nelle condizioni di accedere più facilmente ai processi formativi sia all'interno delle logiche aziendali che acquisendo una relativa autonomia rispetto ai percorsi ed alle modalità di accesso alla formazione che possono essere attivati anche con il supporto delle politiche pubbliche.

In sintesi:

La formazione per i lavoratori assume un significato importante: rappresenta un modo per la realizzazione di se stessi attraverso l'accrescimento di un bagaglio di conoscenze ed esperienze, ancor più della possibilità di fare carriera all'interno delle imprese:

Inoltre, la formazione dovrebbe essere un processo non ristretto in un arco temporale determinato, ma assumere i connotati di continuità.

Ma a questo atteggiamento confortante fa seguito un vissuto dove spesso la maggior parte dei lavoratori non è posta in condizione di accedervi:

Solo il 32% di essi è stato coinvolto in processi di formazione continua negli ultimi due anni. Si tratta soprattutto di soggetti prevalentemente forti (quadri, laureati del Nord, abitanti in grossi centri, maschi in età tra i 30 ed i 49 anni, dipendenti di imprese con oltre 250 addetti) che nel 30% dei casi sono in grado di contrattare con l'impresa il proprio percorso formativo.

I lavoratori più fragili, al contrario, sono spesso marginalizzati: è sufficiente rammentare come siano pochi i lavoratori con bassa specializzazione (operai e commesse) che partecipazione ad azioni formative (circa l'11% di questi rispetto ad oltre il 60% dei quadri).

L'accesso alla formazione in generale risulta così caratterizzato da una forte "ricorsività" da parte di chi partecipa una prima volta (i 2/3 dei formati hanno partecipato a più di un'azione formativa).

Per facilitare i processi di formazione in impresa i lavoratori vedono con favore l'introduzione di una figura che favorisca le opportunità di formazione. Questo vale, soprattutto, per i lavoratori più fragili delle piccole e medie imprese. Tale referente dovrebbe essere una figura garante delle reali esigenze dei lavoratori.

Non a caso viene considerato, soprattutto, come espressione stessa dei lavoratori (41%) e solo in secondo ordine come rappresentante delle imprese o come figura pubblica.

3.2.2 Le rilevazioni trimestrali Istat sulla forza lavoro

Le rilevazioni trimestrali dell'Istat sulla forza lavoro forniscono, sempre sul versante dei lavoratori, alcune informazioni relative alla diffusione della formazione continua. Si tratta di un'indagine campionaria svolta su un campione di circa 200mila persone, attraverso

questionari somministrati presso il nucleo familiare. All'interno di tale indagine vi è una sezione di otto domande dedicata ai processi formativi. L'indagine 2000 mostra come poco più del 40 per cento di coloro che svolgono corsi sono coinvolti in processi di formazione aziendale. Rispetto al 1999 questa tipologia formativa ha subito una flessione pari a quasi il 15% (era il 56% nel 1999).

Se si analizza la motivazione dello svolgimento dei corsi si scopre come il tema più ricorrente è quello dell'aggiornamento professionale: nel 2000 il 77% degli intervistati dichiara di aver partecipato ad un corso di aggiornamento professionale per occupati. Nel 1999 tale percentuale era pari al 62,7% mentre nel 1998 al 66,2%. La principale componente di tale motivazione è rappresentata, sia nel 1998 che nel 1999 (per il 2000 il dato non è ancora disponibile), dalla necessità che il lavoratore avverte di adattarsi alle nuove tecnologie o ad una nuova organizzazione del lavoro.

Tabella 7 - Partecipazione a corsi di formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista (dati in %)

	1998	*1999*	*2000**
Scolastici	8,80	8,70	-
corsi riconosciuti dalla Regione	0,60	0,45	0,71
altro corso di formazione professionale (esclusa la formazione aziendale)	0,50	0,61	-
formazione in azienda	1,20	1,23	1,15
- cfl	*0,00*	*0,07*	-
- apprendistato	*0,00*	*0,04*	-
- stage	*0,40*	*0,31*	-
- altro corso di formazione aziendale	*0,80*	*0,82*	-
altro corso	nd	0,50	0,92
nessun corso	88,80	88,51	97,22
Totale	*100,00*	*100,00*	*100,00*

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

- stime

Tabella 8 - Partecipazione a corsi di formazione extra scolastici nelle 4 settimane precedenti l'intervista (dati in %)

	1998	1999	2000*
ha svolto o sta svolgendo corsi di formazione	1,80	2,18	2,78

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

- stime

Tabella 9 - Motivazione di partecipazione ai corsi di formazione indicati da parte dei lavoratori occupati(dati in % sui partecipanti ai corsi))

	1998	1999	2000*
Inserimento nel lavoro	8,90	12,30	6,20
per trovare il primo lavoro	*8,50*	*11,40*	*5,50*
per tornare al lavoro dopo un periodo di assenza	*0,40*	*0,90*	*0,70*
Aggiornamento professionale per occupati	66,20	62,70	77,00
per adattarsi a nuove tecnologie o a nuova organizzazione del lavoro	*53,90*	*52,70*	*nd*
per avanzamento di carriera	*8,30*	*6,90*	*nd*
per cambiamento attività lavorativa	*4,00*	*3,10*	*nd*
Altro motivo	10,20	8,60	5,20
Crescita culturale	14,70	16,40	11,60
Totale	100,00	100,00	100,00

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

• stime

3.2.3 I voucher per la formazione individuale

Negli ultimi due anni trascorsi dalla circolare attuativa della legge 236/93, la n. 37/98 che sanciva la possibilità per il lavoratore di aziende private di formarsi in base a proprie necessità, la sperimentazione sui progetti di formazione individuale ha visto un forte sviluppo, suscitando un interesse crescente nell'ambito delle Regioni che hanno aderito all'iniziativa.

Attualmente le Regioni coinvolte nelle azioni di formazione individuale sono 16 (Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Provincia Autonoma di Bolzano, Veneto, Liguria, Toscana, Emilia Romagna, Marche, Abruzzo, Umbria; Lazio, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia) e nella maggioranza di esse si sono avviati sistemi formativi a "voucher".

Alla luce di quanto premesso è possibile fare un primo bilancio della fase di sperimentazione. A ottobre 2001 i lavoratori che hanno presentato propri piani formativi individuali, sono stati circa 20.000 concentrati nelle seguenti regioni: Piemonte, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Lazio, Basilicata. I piani effettivamente approvati che

hanno visto l'erogazione dei voucher sono stati 13.675 dall'inizio della sperimentazione al luglio 2001 (Tab. 10).

Tabella 10 - 3.2.3 I voucher per la formazione individuale: domande pervenute e approvate[3]

Regioni	*Domande pervenute*	*Voucher approvati*
Provincia Autonoma di Bolzano*	61	54
Emilia Romagna **	2440	2797
*Toscana**	6466	2993
*Piemonte**	7500	6460
Umbria*	310	205
Basilicata*	249	249
Lazio*	442	442
Liguria*	538	475
Totale regioni coinvolte	*18006*	*13675*

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua
* novembre 2001 ** luglio 2001

Particolare attenzione è stata posta nell'analisi della sperimentazione attraverso indagini di tipo quantitativo (come per l'Emilia Romagna, il Lazio, le province di Genova, Cuneo, Alessandria) o qualitativo per le province di Firenze, Torino e Reggio Emilia dove sono stati organizzati focus group con lavoratori che hanno usufruito del voucher.

Da un punto di vista quantitativo, si è notato come l'esperienza dei voucher sia stata particolarmente apprezzata da quei lavoratori orientati verso una crescita professionale personale, che considerano i processi formativi come occasione reale di apprendimento, carriera, cambiamento della propria condizione professionale. Le prime edizioni dei "voucher" sembravano attrarre essenzialmente lavoratori considerati forti:

- elevata scolarizzazione;
- ruoli medio-elevati (tecnici, funzionari) in impresa;
- impiegati nell'area dei nuovi servizi alle imprese;

[3] Il numero delle domande presentate, al pari del numero dei voucher non coincide con quello dei lavoratori coinvolti. In molte realtà, come Piemonte ed Emilia Romagna, si sono riscontrati casi di richieste di partecipazione a più corsi. Le informazioni verranno differenziate laddove sarà possibile distinguere tra voucher richiesti/assegnati e lavoratori.

- fascia d'età prevalente 25-34 anni.

Nelle successive edizioni Regioni come l'Emilia Romagna, il Piemonte e la Toscana hanno apportato alcuni correttivi nel percorso di comunicazione dell'iniziativa, generando una maggiore risposta anche da parte dei lavoratori più "deboli" che spesso faticano a riconoscersi come soggetti a rischio di obsolescenza professionale.

Ad una prima lettura di tipo quantitativo dell'esperienza, sembrerebbe potersi cogliere una relativa capacità di una parte dei lavoratori di orientare le proprie scelte verso corsi che collimano con oggettive carenze professionali o con i propri desideri di crescita. Questo si evince dalla scelta della tipologia delle azioni formative: i lavoratori più forti selezionano ambiti tecnici specifici, quelli più deboli tendono ad acquisire conoscenze e competenze di base legate all'informatica ed alle lingue (con forte prevalenza di richiesta di corsi base di inglese). Le due aree formative – informatica e lingue – rappresentano i 2/3 circa di tutte le richieste di partecipazione a corsi da parte dei lavoratori.

In realtà non è semplice comprendere se tale situazione sia dovuta ad una capacità effettiva di autoanalisi delle proprie carenze da parte del lavoratore, o il risultato dell'efficacia delle campagne nazionali di promozione che hanno puntato alla diffusione di "informatica ed inglese". In ciò potrebbe nascondersi un puro effetto imitativo, piuttosto che un'attenta e meditata scelta da parte del lavoratore.

Altre informazioni, di natura qualitativa, derivano da focus group (organizzati con il supporto delle province di Torino, Reggio Emilia, Firenze e Genova) con lavoratori che hanno usufruito del voucher ancora in corso in alcune province.

Proprio da queste discussioni di gruppo sono scaturite interessanti indicazioni relative alle motivazioni che hanno indotto i lavoratori a scegliere i percorsi di formazione individuale. Nello specifico, si è notato come la scelta di frequentare i corsi sia spesso dettata da un interesse prettamente personale non legato alle esigenze dell'azienda di appartenenza o da

percorsi individuali di carriera. L'opportunità del voucher è stata, in questo senso, vissuta come un'azione diversiva rispetto alla routine "casa-lavoro", finalizzata all'incontro con nuove persone e all'apprendimento di nuove conoscenze. L'elemento di rottura rispetto a corsi promossi dall'impresa consiste proprio nel non avvertire il percorso formativo autonomo come continuum lavorativo. Oltretutto il lavoratore percepisce di avere una maggior forza contrattuale, in termini di aspettative verso le modalità organizzative, didattiche e anche rispetto all'organismo che promuove l'azione formativa.

Quanto evidenziato non implica, tuttavia, un orientamento dei lavoratori verso aree formative sganciate del tutto dalla propria realtà professionale. In alcuni casi – provincia di Reggio Emilia – il corso è divenuto lo strumento con cui riscattare posizioni lavorative soggette ad obsolescenza all'interno di realtà aziendali in crisi o in ristrutturazione.

Uno degli aspetti emersi con maggiore forza durante le discussioni riguarda una certa inadeguatezza dell'offerta in relazione alle esigenze della domanda. Tale aspetto emerge, soprattutto, in relazione ad alcune rigidità insite nelle offerte a catalogo, con il vincolo da parte degli enti ed organismi che ne fanno parte di essere certificati o riconosciuti dalle Regioni o Province. Nello specifico ciò comporta, secondo i lavoratori:

- una scarsa flessibilità organizzativa (negli orari, strutture, certezza di data di inizio/fine corsi);
- una bassa attenzione verso le metodologie didattiche spesso poco orientate a cogliere le esigenze e le aspettative individualizzate dei lavoratori;
- una scarsità di aree tematiche e di tipologie dei corsi. Alcuni lavoratori sono stati costretti a frequentare corsi diversi da quelli scelti (per assoluta mancanza di offerta o per esaurimento dei corsi per l'area scelta).

Tali difficoltà sono più accentuate negli Enti che si muovono in un'ottica tradizionale di erogazione dei corsi, mentre sono meno presenti presso organismi privati più abituati ad agire in relazione alle esigenze dell'offerta.

Un altro aspetto interessante, connesso a quanto fin qui emerso, è la decisione di presentare domande individuali senza alcun accordo con l'impresa (questo fenomeno riguarda oltre il 95% delle domande presentate). Queste vengono informate in alcuni casi per contrattare il tempo di "*over-time*" lavorativo, ossia quel tempo prolungato oltre l'orario formalmente stabilito dal contratto che è talora necessario per la frequenza dei corsi. La reazione prevalente da parte delle imprese alla comunicazione che i propri lavoratori stanno frequentando un corso è prevalentemente di indifferenza, e solo in pochi casi il datore di lavoro si mostra soddisfatto della decisione del lavoratore.

Un ultimo aspetto problematico riguarda il riconoscimento del percorso formativo individuale (la certificazione delle competenze acquisite). A questo proposito i lavoratori chiedono che vi sia una maggiore riconoscibilità e spendibilità del percorso formativo effettuato, che allo stato attuale si traduce in un semplice attestato di frequenza rilasciato dall'organismo che promuove il corso. Viene richiesta una maggiore visibilità dell'esperienza anche rispetto al contesto lavorativo e sociale, al fine di capitalizzarla come possibilità aggiuntiva nell'eventualità di un cambiamento professionale.

Appendice 1

Repertorio delle leggi e dei provvedimenti nazionali principali in materia di formazione continua

1. Legge n. 845 del 21 dicembre 1978, "Legge quadro in materia di formazione professionale", pubblicata in G.U.R.I., n. 362 del 30 dicembre 1978.
2. Legge n. 40 del 14 febbraio 1987, "Norme per la copertura delle spese generali di amministrazione degli enti privati gestori di attività formative", pubblicato in G.U.R.I., n. 45 del 24 febbraio 1987.
3. Legge n. 236 del 19 luglio 1993, di conversione del decreto-legge 20 maggio 1993 n. 148, "Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione", pubblicata in G.U.R.I. n. 167 del 19 luglio 1993.
4. Legge n. 608 del 28 novembre 1996, "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, recante disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale", pubblicata in G.U.R.I. n. 281 del 30 novembre 1996-supplemento ordinario n. 209.
5. Circolare n.174 del 23 dicembre 1996, "Disposizioni per la gestione dei fondi relativi all'art. 9, comma 3, della legge 19 luglio 1993, n. 236, per interventi di formazione continua", pubblicata in G.U.R.I. n. 6 del 9 gennaio 1997.
6. Circolare n. 14 del 29 gennaio 19967, "Errata corrige e integrazioni alla circolare 174/96 del 23 dicembre 1996 e recante Disposizioni per la gestione di fondi relativi all'art. 9 co.3 della L. N. 236/93 per interventi di formazione continua", pubblicata in G.U.R.I. n. 26 del 1 febbraio 1997.
7. Legge n. 196 del 24 giugno 1997, "Norme in materia di promozione dell'occupazione", art. 17, pubblicata in G.UR.I. n. 154 del 24 giugno 1997.
8. Decreto Ministeriale n. 100/97.
9. Circolare n. 35/98.
10. Circolare 19 marzo 1998 n. 37, "Disposizioni per la gestione dei fondi relativi all'art. 9, comma 3 e 3 bis, della legge n. 236/93 per interventi di formazione continua" pubblicata in G.U.R.I. n. 77 del 2 aprile 1998.

11. Avviso 2/98, pubblicato in G.U.R.I. n. 129 del 5 giugno 1998.
12. Circolare n. 139 del 22 dicembre 1998, "Disposizioni per la gestione dei fondi relativi all'art. 9 comma 3 e 3 bis della legge 236/93 per interventi di formazione continua" pubblicata in G.U.R.I. del 4 gennaio 1999.
13. Legge n. 144/99, artt. 65, 66 e 67.
14. Circolare n. 51 dell'8 luglio 1999 "Disposizioni per la gestione dei fondi relativi all'art. 9 comma 3 e 3 bis della legge 236/93 per interventi di formazione continua"
15. Circolare n. 65 del 5 agosto 1999, "Sperimentazione di piani formativi aziendali, settoriali e territoriali ai sensi dell'art. 9 della legge n. 236/93" pubblicata in G.U.R.I. n. 188 del 12 agosto 1999.
16. Circolare n. 30 del 23 maggio 2000, "Disposizioni per la gestione dei fondi relativi all'art. 9 comma 3 della legge 236/1993 per interventi di formazione continua", pubblicata in GURI n. 128 del 3 giugno 2000.
17. Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordianmento dei tempi delle città", pubblicata in G.U.R.I n. 60 del 13 marzo 2000.
18. Decreto Ministeriale 193/2000.
19. Circolare 92/2000.
20. Decreto ministeriale co. 4 art. 6 legge 53/2000.
21. Legge 388/2000, art. 118 (Legge finanziaria 2001).
22. Regolamenti della Commissione Europea n. 68,69, 70/2001 (Aiuti alla formazione "De minimis", Aiuti di Stato per la PMI) in GUCE, serie L 10 del 13 gennaio 2001.
23. Legge 383/2001 (Tremonti bis).

Appendice 2

Tabelle FSE

Tab. 1 - Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale 2000-2006

Valori in Euro

Regioni Ob. 3	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Valle d'Aosta	9.448.353	1.977.563	8.789.166	1.757.833
Piemonte	181.703.476	9.028.295	44.058.083	9.028.296
Lombardia	193.845.302	24.002.256	70.179.497	48.004.503
Veneto	131.213.621	20.186.711	13.457.807	3.364.452
P.A. Bolzano	44.547.532	6.853.466	10.280.200	6.853.466
P.A. Trento	20.877.769	11.351.603	2.657.171	3.036.767
Friuli V.G.	42.964.319	10.741.079	14.321.439	7.160.720
Liguria	45.522.150	4.921.313	10.457.790	3.690.985
Emilia Romagna	127.999.086	18.974.098	37.958.011	11.386.421
Toscana	89.791.554	14.606.653	33.321.661	8.346.659
Umbria	22.924.237	4.134.970	11.888.657	8.270.389
Marche	19.290.193	7.711.894	30.471.582	14.368.417
Abruzzo	45.842.508	17.675.871	27.996.850	1.807.599
Lazio	85.935.730	23.018.499	29.156.766	15.345.666
Totale	1.061.905.830	175.184.271	344.994.680	142.422.173

Regioni Ob. 1	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Molise	4.265.746	-	2.889.746	-
Campania	42.354.000	12.102.000	48.407.000	18.152.000
Puglia	50.000.000	9.300.000	27.700.000	44.695.000
Basilicata	15.352.702	2.791.429	13.957.142	5.582.857
Calabria	40.388.000	8.078.000	34.791.500	-
Sicilia	158.142.857	41.428.571	-	26.157.143
Sardegna	117.024.000	28.437.000	62.353.000	-
Totale	427.527.305	102.137.000	190.098.388	94.587.000

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua

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

Regioni Ob. 3	Asse D	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Valle d'Aosta	1,27	0,89	1,13	2,55	1,23
Piemonte	14,14	17,11	5,15	12,77	6,34
Lombardia	19,49	18,25	13,70	20,34	33,71
Veneto	9,75	12,36	11,52	3,90	2,36
P.A. Bolzano	3,97	4,20	3,91	2,98	4,81
P.A. Trento	2,20	1,97	6,48	0,77	2,13
Friuli V.G.	4,36	4,05	6,13	4,15	5,03
Liguria	3,75	4,29	2,81	3,03	2,59
Emilia Romagna	11,38	12,05	10,83	11,00	7,99
Toscana	8,47	8,46	8,34	9,66	5,86
Umbria	2,74	2,16	2,36	3,45	5,81
Marche	4,17	1,82	4,40	8,83	10,09
Abruzzo	5,41	4,32	10,09	8,12	1,27
Lazio	8,90	8,09	13,14	8,45	10,77
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Regioni Ob. 1	Asse III	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Molise	0,88	1,00	-	1,52	-
Campania	14,86	9,91	11,85	25,46	19,19
Puglia	16,17	11,70	9,11	14,57	47,25
Basilicata	4,63	3,59	2,73	7,34	5,90
Calabria	10,22	9,45	7,91	18,30	-
Sicilia	27,72	36,99	40,56	-	27,65
Sardegna	25,52	27,37	27,84	32,80	-
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua

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

Regioni Ob. 3	Asse D	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Valle d'Aosta	100,00	43,00	9,00	40,00	8,00
Piemonte	100,00	74,52	3,70	18,07	3,70
Lombardia	100,00	57,69	7,14	20,88	14,29
Veneto	100,00	78,00	12,00	8,00	2,00
P.A. Bolzano	100,00	65,00	10,00	15,00	10,00
P.A. Trento	100,00	55,05	29,93	7,01	8,01
Friuli V.G.	100,00	57,14	14,29	19,05	9,52
Liguria	100,00	70,48	7,62	16,19	5,71
Emilia Romagna	100,00	65,20	9,67	19,33	5,80
Toscana	100,00	61,47	10,00	22,81	5,71
Umbria	100,00	48,55	8,76	25,18	17,52
Marche	100,00	26,85	10,73	42,41	20,00
Abruzzo	100,00	49,12	18,94	30,00	1,94
Lazio	100,00	56,00	15,00	19,00	10,00
Totale	100,00	61,58	10,16	20,01	8,26

Regioni Ob. 1	Asse III	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Molise	100,00	59,61	-	40,39	-
Campania	100,00	35,00	10,00	40,00	15,00
Puglia	100,00	37,97	7,06	21,03	33,94
Basilicata	100,00	40,74	7,41	37,04	14,81
Calabria	100,00	48,51	9,70	41,79	-
Sicilia	100,00	70,06	18,35	-	11,59
Sardegna	100,00	56,31	13,68	30,00	-
Totale	100,00	52,50	12,54	23,34	11,62

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua

Tab. 2 - Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2000

Valori in Euro

Regioni Ob. 3	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Valle d'Aosta	238.908	277.549	1.233.549	246.710
Piemonte	25.501.883	1.267.111	6.183.504	1.267.112
Lombardia	25.840.800	3.199.651	9.355.370	6.399.305
Veneto	18.415.688	2.833.183	1.888.789	472.197
P.A. Bolzano	6.252.197	961.877	1.442.815	961.877
P.A. Trento	3.545.402	1.927.696	451.233	515.695
Friuli V.G.	6.029.995	1.507.499	2.009.998	1.004.999
Liguria	7.316.667	790.991	1.680.856	593.243
Emilia Romagna	17.964.531	2.662.993	5.327.365	1.598.072
Toscana	12.602.146	2.050.028	4.676.659	1.171.444
Umbria	3.797.756	580.339	1.320.343	928.593
Marche	2.324.056	1.266.524	4.475.787	2.016.592
Abruzzo	6.857.193	2.182.164	3.999.550	258.228
Lazio	12.060.986	3.230.621	4.092.120	2.153.747
Totale	148.748.208	24.738.226	48.137.938	19.587.814

Regioni Ob. 1	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Molise	88.904	-	60.284	-
Campania	5.519.225	1.576.891	6.307.432	2.365.206
Puglia	-	-	-	-
Basilicata	733.483	133.572	666.809	266.619
Calabria	-	-	-	-
Sicilia	-	-	-	-
Sardegna	14.466.000	3.706.000	17.024.000	-
Totale	20.807.612	5.416.463	24.058.525	2.631.825

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua

Tab. 2 bis - Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2000 (ripartizione % fra le regioni)

Regioni Ob. 3	Asse D	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Valle d'Aosta	0,83	0,16	1,12	2,56	1,26
Piemonte	14,19	17,14	5,12	12,85	6,47
Lombardia	18,57	17,37	12,93	19,43	32,67
Veneto	9,79	12,38	11,45	3,92	2,41
P.A. Bolzano	3,99	4,20	3,89	3,00	4,91
P.A. Trento	2,67	2,38	7,79	0,94	2,63
Friuli V.G.	4,37	4,05	6,09	4,18	5,13
Liguria	4,30	4,92	3,20	3,49	3,03
Emilia Romagna	11,42	12,08	10,76	11,07	8,16
Toscana	8,50	8,47	8,29	9,72	5,98
Umbria	2,75	2,55	2,35	2,74	4,74
Marche	4,18	1,56	5,12	9,30	10,30
Abruzzo	5,51	4,61	8,82	8,31	1,32
Lazio	8,93	8,11	13,06	8,50	11,00
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Regioni Ob. 1	Asse III	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Molise	0,28	0,43	-	0,25	-
Campania	29,80	26,53	29,11	26,22	89,87
Puglia	-	-	-	-	-
Basilicata	3,40	3,53	2,47	2,77	10,13
Calabria	-	-	-	-	-
Sicilia	-	-	-	-	-
Sardegna	66,51	69,52	68,42	70,76	-
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua

Tab. 2 ter - Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2000 (ripartizione % fra le misure)

Regioni Ob. 3	Asse D	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Valle d'Aosta	100	11,97	13,90	61,78	12,36
Piemonte	100	74,52	3,70	18,07	3,70
Lombardia	100	57,69	7,14	20,88	14,29
Veneto	100	78,00	12,00	8,00	2,00
P.A. Bolzano	100	65,00	10,00	15,00	10,00
P.A. Trento	100	55,05	29,93	7,01	8,01
Friuli V.G.	100	57,14	14,29	19,05	9,52
Liguria	100	70,48	7,62	16,19	5,71
Emilia Romagna	100	65,20	9,66	19,33	5,80
Toscana	100	61,47	10,00	22,81	5,71
Umbria	100	57,31	8,76	19,92	14,01
Marche	100	23,05	12,56	44,39	20,00
Abruzzo	100	51,57	16,41	30,08	1,94
Lazio	100	56,00	15,00	19,00	10,00
Totale	100	61,84	10,21	19,87	8,08

Regioni Ob. 1	Asse III	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Molise	100	59,59	-	40,41	-
Campania	100	35,00	10,00	40,00	15,00
Puglia	-	-	-	-	-
Basilicata	100	40,74	7,42	37,04	14,81
Calabria	-	-	-	-	-
Sicilia	-	-	-	-	-
Sardegna	100	41,10	10,53	48,37	-
Totale	100	39,32	10,24	45,47	4,97

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua

Tab. 3 - Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2001

Valori in Euro

Regioni Ob. 3	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Valle d'Aosta	1.352.587	283.100	1.258.221	251.644
Piemonte	26.011.921	1.292.453	6.307.174	1.292.454
Lombardia	26.357.152	3.263.587	9.542.309	6.527.175
Veneto	18.784.002	2.889.846	1.926.564	481.641
P.A. Bolzano	6.377.240	981.114	1.471.671	981.114
P.A. Trento	3.285.882	1.786.590	418.203	477.947
Friuli V.G.	6.150.595	1.537.649	2.050.198	1.025.099
Liguria	7.316.666	790.991	1.680.856	593.243
Emilia Romagna	18.323.822	2.716.254	5.433.919	1.630.033
Toscana	12.127.965	2.091.028	4.770.192	1.194.873
Umbria	3.873.711	591.945	1.346.748	947.167
Marche	2.468.308	1.193.016	4.566.370	2.056.923
Abruzzo	6.486.420	2.582.284	3.999.550	258.228
Lazio	12.302.205	3.295.234	4.173.963	2.196.822
Totale	151.218.476	25.295.091	48.945.938	19.914.363

Regioni Ob. 1	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Molise	426.653	-	289.215	-
Campania	5.653.642	1.615.629	6.462.383	2.423.310
Puglia	10.000.000	1.046.000	4.156.000	654.000
Basilicata	1.488.400	270.914	1.353.105	541.409
Calabria	3.421.000	789.500	4.001.500	-
Sicilia	5.606.000	1.000.000	-	-
Sardegna	14.822.000	3.796.000	10.402.000	-
Totale	41.417.695	8.518.043	26.664.203	3.618.719

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua

Tab. 3 bis - Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2001(ripartizione % fra le regioni)

Regioni Ob. 3	Asse D	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Valle d'Aosta	1,28	0,89	1,12	2,57	1,26
Piemonte	14,22	17,20	5,11	12,89	6,49
Lombardia	18,62	17,43	12,90	19,50	32,78
Veneto	9,81	12,42	11,42	3,94	2,42
P.A. Bolzano	4,00	4,22	3,88	3,01	4,93
P.A. Trento	2,43	2,17	7,06	0,85	2,40
Friuli V.G.	4,39	4,07	6,08	4,19	5,15
Liguria	4,23	4,84	3,13	3,43	2,98
Emilia Romagna	11,45	12,12	10,74	11,10	8,19
Toscana	8,23	8,02	8,27	9,75	6,00
Umbria	2,75	2,56	2,34	2,75	4,76
Marche	4,19	1,63	4,72	9,33	10,33
Abruzzo	5,43	4,29	10,21	8,17	1,30
Lazio	8,95	8,14	13,03	8,53	11,03
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Regioni Ob. 1	Asse III	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Molise	0,89	1,03	-	1,08	-
Campania	20,14	13,65	18,97	24,24	66,97
Puglia	19,77	24,14	12,28	15,59	18,07
Basilicata	4,55	3,59	3,18	5,07	14,96
Calabria	10,24	8,26	9,27	15,01	-
Sicilia	8,23	13,54	11,74	-	-
Sardegna	36,18	35,79	44,56	39,01	-
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua

Tab. 3 ter - Risorse finanziarie programmate nei P.O.R. FSE (Obb. 1 e 3) relative alla Formazione Continua: Costo totale annualità 2001(ripartizione % fra le misure)

Regioni Ob. 3	Asse D	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Valle d'Aosta	100	43,00	9,00	40,00	8,00
Piemonte	100	74,52	3,70	18,07	3,70
Lombardia	100	57,69	7,14	20,88	14,29
Veneto	100	78,00	12,00	8,00	2,00
P.A. Bolzano	100	65,00	10,00	15,00	10,00
P.A. Trento	100	55,05	29,93	7,01	8,01
Friuli V.G.	100	57,14	14,29	19,05	9,52
Liguria	100	70,48	7,62	16,19	5,71
Emilia Romagna	100	65,20	9,67	19,34	5,80
Toscana	100	60,09	10,36	23,63	5,92
Umbria	100	57,31	8,76	19,92	14,01
Marche	100	24,00	11,60	44,40	20,00
Abruzzo	100	48,67	19,38	30,01	1,94
Lazio	100	56,00	15,00	19,00	10,00
Totale	100	61,63	10,31	19,95	8,12

Regioni Ob. 1	Asse III	Sviluppo FC e competitività imprese	Adeguamento PA	Sviluppo Imprenditorialità	Risorse umane e R&S
Molise	100	59,60	-	40,40	-
Campania	100	35,00	10,00	40,00	15,00
Puglia	100	63,07	6,60	26,21	4,12
Basilicata	100	40,74	7,41	37,03	14,82
Calabria	100	41,66	9,61	48,73	-
Sicilia	100	84,86	15,14	-	-
Sardegna	100	51,08	13,08	35,84	-
Totale	100	51,63	10,62	33,24	4,51

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua

Tab. 4 - Tipologie di azione previste nei Complementi di programmazione dei P.O.R. FSE - Misura "Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del mercato del lavoro e della competitività delle imprese"

Tipologia d'azione	TN	BZ	VA	FRI	VEN	LOM	PIE	LIG	ER	TOSC	UMB	LAZ	MAR	ABR	MOL	BAS	CAM	CAL	PUG	SIC	SAR
FC per lavoratori occupati e per il management (priorità Pmi)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
FC nuovi bacini d'impiego (prior. imprese coop. e Terzo Sett.); lavoratori atipici	X	X	X	X		X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
FC lavoratori autonomi	X	X		X	X		X						X	X	X			X		X	
Voucher per l'aggiornamento professionale individuale occupati e management		X					X			X			X	X	X			X			
Capitalizzazione e trasmissione conoscenze tra lavoratori in uscita e neo assunti	X	X														X		X			
Interventi formativi di accompagnamento (sogg. deboli o a rischio marginalità prod.)	X			X			X		X		X		X			X					
Azioni di tutorship		X																		X	
Sviluppo capacità imprese analisi fabbisogni formativi; e realizz. piani	X	X	X					X	X	X		X	X		X	X		X	X	X	
Creazione reti di formazione continua tra imprese associate																X		X		X	
Formazione figure di supporto alla concertazione, programmazione neg., dialogo sociale	X		X	X			X	X	X			X	X		X	X					
Formazione analisti lavoro e promotori reti di FC, analisti probl. ambientali		X			X								X			X	X	X		X	

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua

Tab. 5 - Soggetti destinatari degli interventi previsti nei Complementi di programmazione dei P.O.R. FSE - Misura "Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del mercato del lavoro e della competitività delle imprese"

Destinatari	*TN*	*BZ*	*V.A.*	*FRI*	*VEN*	*LOM*	*PIE*	*LIG*	*E.R.*	*TOS*	*UMB*	*LAZ*	*MAR*	*ABR*	*MOL*	*BAS*	*CAM*	*CAL*	*PUG*	*SIC*	*SAR*
lavoratori occupati	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X		X
lavoratori in pluriattività			X																		
dipendenti PA		X													X						
lavoratori autonomi	X	X	X				X		X	X		X		X	X						
soci di cooperative			X						X	X											
lavoratori in mobilità		X										X	X								
lavoratori in CIG	X		X	X		X			X	X	X		X	X							
lsu/lpu			X	X					X	X	X		X								
lavoratori in mob. az/prof.							X														
stagionali			X	X					X				X								
lavoratori atipici		X				X						X									
lavoratori anziani								X													
retravailler		X																			
imprese e loro consorzi	X	X				X		X				X	X				X	X	X	X	
imprese pubbliche																	X	X		X	
pmi						X	X					X					X	X	X	X	
imprenditori			X		X			X	X	X					X	X					X
titolare d'impresa						X								X							
management aziendale														X							
organizzazioni no profit						X									X				X		
organismi di formazione																			X		
formatori													X								
centri per l'impiego															X						
sogg. istit. e non, imp. in int. di sviluppo locale												X							X		
parti sociali	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					X

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua

Tab. 6 - Tipologia di azioni formative degli interventi previsti nei Complementi di programmazione dei P.O.R. FSE - Misura "Adeguamento della Pubblica Amministrazione"

	Tn	Bz	V.A.	FRI	VEN	LOM	PIE	LIG	E.R.	TOS	UMB	LAZ	MAR	ABR	MOL	BAS	CAM	CAL	PUG	SIC	SAR
Corso strutturato	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
(n° min. part.)							x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Corso individuale	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x						x					
Voucher form., borse lavoro	x		x	x	x	x	x					x			x						
Tutoraggio		x	x		x	x				x	x			x				x			
Affiancamento consulenziale		x	x		x		x	x			x			x					x		
FAD	x	x		x		x		x	x				x			x					x
Orientamento/counseling								x	x		x	x			x						
Formazione e consulenza integrati		x	x		x	x	x				x							x		x	
Stage, piani inserimento prof.												x				x					x

Tab. 7 - Azioni della misura D2 sul contesto esterno previste nei Complementi di programmazione dei P.O.R. FSE - Misura "Adeguamento della Pubblica Amministrazione"

	Tn	Bz	V.A.	FRI	VEN	LOM	PIE	LIG	E.R.	TOS	UMB	LAZ	MAR	ABR	MOL	BAS	CAM	CAL	PUG	SIC	SAR
Sportello unico	x	x	x			x	x		x	x			x	x				x		x	
Sostenibilità ambientale	x	x	x	x	x	x														x	
Utilizzo fondi comunitari		x	x	x				x		x	x						x	x		x	
Emersione lavoro nero											x								x		
Competenze politiche lavoro e formazione	x	x	x	x	x	x	x	x		x											
Competenze sviluppo locale e programmazione negoziata	x	x	x	x	x	x	x	x			x										x
Competenze su nuova OdL e impatti			x	x	x			x			x										
Congedi formativi e altri tempi per la FC	x	x		x	x																

Tab. 8 - Azioni della misura D2 - azioni di sistema - previste nei Complementi di programmazione dei P.O.R. FSE - Misura "Adeguamento della Pubblica Amministrazione"

	Tn	Bz	V.A.	FRI	VEN	LOM	PIE	LIG	E.R.	TOS	UMB	LAZ	MAR	ABR	MOL	BAS	CAM	CAL	PUG	SIC	SAR
Decentramento e modernizzazione	x	x	x	x	x	x	x	x			x			x							
Integrazione sistemi della PA		x	x	x	x			x													
Prog.ne gest.servizi pubblici	x	x	x	x	x	x	x	x													
Informaz., comunicaz. URP	x	x		x	x	x	x			x			x								x
Promuovere dialogo sociale										x	x	x									
Comunicazione multimediale										x		x					x				x
Servizi "organizzativi"	x	x	x	x			x										x	x			
Tutoraggio		x	x		x	x							x								
Supporto processi decisionali			x						x												
Telelavoro	x	x	x	x	x	x	x	x			x		x	x					x		
Monitoraggio e valutazione	x	x		x		x	x				x	x					x	x			
Reti partenariali				x	x	x	x											x			
Organi concertazione	x					x												x			
Trasferimento buone prassi		x	x			x											x		x		
Adeguamento sistemi gestionali e programmaz	x	x	x	x		x											x				
Benchmarking	x	x				x									x						

Tab.9 - Finanziamenti per la promozione delle risorse umane nel settore della ricerca (Euro) - Ob.1

Regioni ob.1	Costo totale 2000/2008	Contributo pubblico	Contributo privato
Basilicata	5.582.857	5.582.857	0
Campania	18.152.000	16.337.000	1.815.000
Puglia	44.695.000	44.695.000	0
Sicilia	26.157.143	22.857.143	3.300.000
Totale	94.587.000	89.472.000	5.115.000

Tab.10 - Finanziamenti per la promozione delle risorse umane nel settore della ricerca (Euro) - Ob.3

Regioni ob.3	Costo totale2000/2006	Contributo pubblico	Contributo privato
Abruzzo	1.807.599	1.807.599	0
Bolzano	6.853.466	6.527.111	326.356
Emilia Romagna	11.386.421	11.386.421	0
Friuli V. G.	7.160.720	7.160.720	0
Lazio	15.345.666	14.614.920	730.746
Liguria	3.690.984	3.690.984	0
Lombardia	48.004.503	48.004.503	0
Marche	14.368.418	14.368.418	0
Piemonte	9.028.296	9.028.296	0
Toscana	8.346.659	8.346.659	0
Trento	3.036.767	3.036.767	0
Umbria	8.270.389	8.270.389	0
Valle d'Aosta	1.767.833	1.767.833	0
Veneto	3.364.452	3.364.452	0
Totale	142.432.173	141.375.072	1.057.102

Appendice 3

La Misura "Sostegno all'imprenditorialità, in particolare nei nuovi bacini d'impiego" nei Complementi di Programmazione del FSE

La promozione e il sostegno del lavoro autonomo e della piccola e media impresa costituisce un'area di policy tradizionalmente ben articolata in Italia, sia a livello di misure nazionali che di interventi regionali e locali. In un Paese caratterizzato dalla riorganizzazione delle grandi imprese, in cui vi è necessità di sostegno alla competitività e alla trasformazione dell'apparato produttivo, le strategie finalizzate ad incentivare la creazione ed il consolidamento dell'impresa devono prendere in considerazione i seguenti insiemi di bisogni:

- disporre sul territorio di servizi volti a soddisfare sia le necessità informative/formative e consulenziali, sia a stimolare la generazione di idee e progetti imprenditoriali coerenti con le potenzialità del territorio;
- disporre sul territorio di servizi di supporto alla realizzazione del percorso di idea imprenditoriale attraverso azioni di formazione, work project group e di consulenza individuale per implementare il proprio piano d'impresa;
- azioni di consolidamento e sviluppo dell'impresa - o post start-up - per facilitare l'accesso alle opportunità finanziarie, agevolative ed ai servizi esistenti sul territorio la diagnosi dello stato di salute dell'impresa, anche attraverso azioni di rinforzo della dimensione motivazionale dei neo imprenditori;
- azioni di supporto all'acquisizione di competenze di marketing, organizzazione e gestione aziendale, con particolare attenzione allo sviluppo delle capacità gestionali in merito al prolungamento la fase di maturità aziendale;
- azioni di sostegno alle neo-imprese nella fase iniziale, la più critica, attraverso l'attivazione di partenariati tra imprese nascenti ed imprese consolidate;
- azioni volte a rinforzare le capacità delle imprese di promuovere e partecipare a "reti", al fine di raccordare i processi di adattamento alle esigenze dei mercati nazionali ed internazionali.

L'intervento per il rafforzamento dell'impresa sul mercato dovrà essere in particolare volto a favorire lo sviluppo:

- delle capacità imprenditoriali, di management e relazionali (queste ultime finalizzate, in particolare, alla gestione ed al controllo delle dinamiche dei gruppi di lavoro);

- delle dinamiche del mercato locale, nazionale ed europeo, con particolare riferimento ai settori dei nuovi bacini d'impiego, coniugando, ad una buona capacità di assorbimento di forza lavoro, finalità sociali relative al miglioramento della qualità della vita per la collettività.

Coerentemente con la strategia di valorizzazione del settore non-profit, prevista anche dal Piano Nazionale per l'Occupazione, il sostegno del FSE interesserà la promozione dell'impresa sociale.

In questo caso si tratterà di rispondere ai bisogni del settore: in primo luogo, occorre sviluppare la dimensione manageriale attraverso l'erogazione di servizi analoghi a quelli previsti per il settore profit; in secondo luogo, la dimensione sociale come canale privilegiato per l'integrazione lavorativa di gruppi svantaggiati; in terzo luogo, occorrerà realizzare servizi socio-sanitari a costi compatibili con le necessità dei destinatari; in quarto luogo, occorre sviluppare strumenti e politiche di conciliazione lavoro/famiglia e di coesione sociale, anche attraverso azioni formative rivolte agli operatori del settore.

Da non trascurare, infine, il problema della capacità di risposta della Amministrazione Pubblica, nazionale e, soprattutto, locale, laddove sia chiamata a contribuire fattivamente all'avvio e al procedere delle attività imprenditoriali. L'adeguamento delle competenze del personale e dell'assetto delle strutture disponibili sul territorio costituisce, al riguardo, un obiettivo strategico di primaria importanza.

Per quanto riguarda, in particolare, l'impresa sociale, la Pubblica Amministrazione locale e nazionale dovrà essere messa in condizione di superare l'impostazione assistenzialistica del recente passato. Si tratterà, in special modo, di elaborare rapporti di lavoro e commesse che contemplino esplicitamente l'attenzione alla qualità del lavoro dei soggetti svantaggiati e del doppio ciclo lavorativo.

Regione Abruzzo

La Regione ha previsto di finanziare le seguenti azioni:

- aiuti ed incentivi economici per supportare, anche mediante concorso nelle spese di investimento, la creazione d'impresa, l'autoimprenditorialità e il lavoro autonomo;
- percorsi di accompagnamento alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo (formazione, start up, tutoraggio, post-tutoraggio, accesso al credito ed ai servizi etc);
- interventi di accompagnamento a processi di spin-off aziendali;
- azioni di supporto e interventi formativi finalizzati al ricambio generazionale nella titolarità delle PMI;
- promozione dell'impresa sociale, cooperativa e del terzo settore, mediante sviluppo di servizi integrati (analisi di fattibilità, analisi di mercato, certificazione di standard di qualità, ecc.) ed incentivi economici;
- formazione e consulenza per interventi di emersione dal lavoro nero;
- promozione di sostegno a forme di credito innovativo;
- realizzazione di incubatori di impresa;
- ulteriori azioni di assistenza da definire in partenariato sociale ed istituzionale;
- monitoraggio e valutazione degli interventi attivati;
- studi e ricerche;

- sensibilizzazione e promozione della cultura d'impresa sul territorio;
- informazione e pubblicizzazione sulle opportunità esistenti;
- misure necessarie a favorire l'accesso e la fruizione dei servizi offerti da parte di soggetti non completamente autonomi;

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro per il periodo 2000-2006

Provincia Autonoma di Bolzano

Le finalità della Misura coincidono con gli obiettivi operativi della stessa, definiti all'interno del Programma Operativo della Provincia di Bolzano.

L'obiettivo generale è la prevenzione tanto dei possibili fenomeni di restrizione dell'occupazione nel settore pubblico quanto di quelli di abbandono delle aree rurali per la sopravvenuta riduzione del reddito agricolo. Accanto a ciò la misura rappresenta un terreno di intervento per il consolidamento e lo sviluppo dell'offerta di servizi, prevalentemente su base privata, tanto alle imprese quanto alle persone, incluse le opportunità che derivano dai cosiddetti nuovi bacini d'impiego.

Più specificatamente gli obiettivi operativi della misura sono:

- Sostenere la creazione e lo sviluppo di imprese soprattutto nei nuovi bacini d'impiego;
- Sviluppare attività di lavoro autonomo integrativo nelle imprese agricole di montagna;
- Promuovere e sostenere nuove iniziative imprenditoriali e di lavoro autonomo;

Realizzazione di interventi di formazione e di tutoraggio per giovani neo-inseriti nelle imprese famigliari di piccola e media dimensione o in fase di transizione verso l'inserimento.

- Interventi di formazione e di tutoraggio a sostegno di processi di spin off
- Formazione e tutoraggio finalizzati a favorire il ricambio generazionale, con particolare attenzione alle donne;
- Interventi periodici di sensibilizzazione e di promozione della cultura di impresa per gli studenti delle scuole primarie e secondarie;
- Realizzazione di un modulo formativo sull'imprenditorialità, da attuarsi nell'ambito dell'obbligo formativo, con particolare riferimento alle opportunità di sviluppo dei nuovi bacini di impiego e dell'economia sociale;
- Messa a punto e sperimentazione di iniziative formative nelle scuole secondarie finalizzate a simulare l'avvio di progetti di impresa
- Azioni di servizio in materia di analisi del potenziale di creazione di impresa e di sostegno alla costruzione di piani d'impresa;
- Interventi di consulenza e tutoring motivazionale rivolti ai potenziali creatori d'impresa
- Sostegno alla promozione e/o il consolidamento di reti di imprese, con particolare attenzione ai mercati regionali confinanti;
- Predisposizione di un programma di "bonus" per l'utilizzo dei servizi offerti a supporto della creazione di impresa, dell'autoimprenditorialità e del lavoro autonomo;

- Intervento per la creazione di nuove imprese e/o l'avvio di lavoro autonomo da parte di inoccupati, disoccupati, lavoratori ammessi a trattamento di integrazione salariale ovvero collocati in mobilità, (integrazione di azioni di orientamento e sostegno motivazionale, con percorsi formativi individuali, ed interventi di carattere finanziario)
- Attività per sostenere i processi di spin off e/o di outsourcing da parte di lavoratori dipendenti attraverso interventi integrati di consulenza, supporto alla business idea e stesura del business plan, formazione, tutoraggio e affiancamento nelle fasi iniziali dell'avvio d'impresa
- Azioni di informazione e di tutoraggio dei neo imprenditori nei rapporti con le istituzioni finanziarie
- Messa a punto e sperimentazione di una offerta specifica integrata di servizi reali alle imprese agricole, con particolare attenzione a quelle di alta montagna
- Realizzazione di un servizio di messa in rete via internet delle imprese agricole di alta montagna per sostenere la commercializzazione dei loro prodotti e formazione degli operatori delle singole imprese interessate
- Azioni di audit tecnologico ed organizzativo rivolte alle PMI finalizzati a favorire il ricambio generazionale e/o il trasferimento di proprietà.
- Individuazione di nuove fonti di reddito di tipo integrativo per le imprese agricole familiari di media e alta montagna
- Consulenza e accompagnamento di imprese, incluse quelle del settore agricolo d'alta montagna
- Ricerche-intervento, studi ed analisi, per mettere in rete le risorse ed i servizi esistenti in tema creazione d'impresa
- Diffusione di casi ed esperienze di best pratices
- Misure di accompagnamento per i servizi alle imprese

E prevista per questa misura una spesa pubblica complessiva di 10.280.200 Euro per il periodo 2000-2006.

La provincia ha pubblicato un bando aperto che prevede il finanziamento delle azioni finalizzate a:

sostenere la creazione e lo sviluppo di imprese soprattutto nei nuovi bacini d'impiego;

sviluppare attività di lavoro autonomo integrativo nelle imprese agricole di montagna;

promuovere e sostenere nuove iniziative imprenditoriali e di lavoro autonomo

Assistenza alla persone

Azioni finalizzate a favorire il ricambio generazionale nelle imprese

D3.1 Realizzazione di interventi di formazione e di tutoraggio per giovani neo-inseriti/e nelle imprese famigliari di piccola e media dimensione, o in fase di transizione verso l'inserimento.

D3.2 Azioni di audit tecnologico ed organizzativo rivolte alle PMI finalizzati a favorire il ricambio generazionale e/o il trasferimento di proprietà.

Interventi di promozione della cultura imprenditoriale

D3.3. Realizzazione di un modulo formativo sull'imprenditorialità, da attuarsi nell'ambito dell'obbligo formativo, con particolare riferimento alle opportunità di sviluppo dei nuovi bacini di impiego e dell'economia sociale

D3.4. Messa a punto e sperimentazione di iniziative formative nelle scuole secondarie finalizzate a simulare l'avvio di progetti di impresa

D3.5. Progetti di formazione e di sostegno per lo sviluppo di nuove iniziative imprenditoriali

Assistenza a strutture e sistemi

Consulenza e accompagnamento di imprese, incluse quelle del settore agricolo d'alta montagna

D3.6 Azioni di servizio in materia di analisi del potenziale di creazione di impresa e di sostegno alla costruzione di piani d'impresa e alla promozione e/o il consolidamento di reti di imprese.

D3.7. Intervento per la creazione di nuove imprese e/o l'avvio di lavoro autonomo da parte di inoccupati/e, disoccupati/e, in trattamento di integrazione salariale ovvero collocati in mobilità, (azioni di orientamento e sostegno motivazionale, con percorsi formativi individuali) attraverso interventi di consulenza, supporto alla business idea e stesura del business plan, formazione, tutoraggio e affiancamento nelle fasi iniziali dell'avvio d'impresa

D3.8. Azioni di informazione e di tutoraggio dei neo imprenditori e neo imprenditrici nei rapporti con le istituzioni finanziarie

D3.9. Predisposizione e sperimentazione di un servizio di assistenza al terzo settore alle imprese agricole, con particolare attenzione a quelle di alta montagna, finalizzato all' implementazione di standard di qualità

D3.10 .Realizzazione di un servizio di messa in rete via internet delle imprese agricole di alta montagna per sostenere la commercializzazione dei loro prodotti e formazione degli operatori e delle operatrici delle imprese interessate

Misure di accompagnamento

Studi ed analisi relativi allo stato di attuazione degli interventi realizzati nell'ambito della misura

D3.11.Ricerche-intervento per mettere in rete le risorse ed i servizi esistenti in tema creazione d'impresa

D3.12.Analisi sulle opportunità esistenti nel territorio per l'attivazione di nuove imprese nell'ambito dei nuovi bacini di impiego

D3.13.Ricerca sull'evoluzione dell'organizzazione sociale ed i fabbisogni di servizi alle persone e le opportunità conseguenti

Diffusione di casi ed esperienze di buone prassi

D3.14.Analisi e diffusione di casi di buone prassi anche derivate da contesti internazionali vicini, sul supporto alla creazione d'impresa con particolare riguardo a fasce di popolazione inoccupata, disoccupata o in mobilità ed a PMI, incluse quelle del settore montano

Regione Emilia Romagna

L'Obiettivo finale è quello di sostenere processi di natalità imprenditoriale, in particolare nel settore dei servizi, del non profit e dell'economia sociale e di consolidare il tessuto delle piccole e medie imprese, in particolare con interventi di sostegno all'emersione del lavoro nero, al ricambio generazionale e alla promozione dell'impresa sociale.

Le tipologie di azioni finanziabili sono le seguenti:

- Aiuti ed incentivi economici per supportare la creazione di impresa, l'autoimprenditorialità e il lavoro autonomo
- Percorsi di accompagnamento alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo
- Interventi di formazione e accompagnamento a processi di spin-off aziendali
- Azioni di supporto e interventi formativi finalizzati al ricambio generazionale nelle Pmi
- Interventi di formazione e consulenza per interventi di emersione dal lavoro nero
- Mobilità geografica assistita
- Indagini e ricerche
- Sensibilizzazione e promozione della cultura d'impresa sul territorio
- Informazione e pubblicizzazione sulle opportunità esistenti
- Misure necessarie a favorire l'accesso e la fruizione dei servizi offerti da parte di soggetti non completamente autonomi
- Promozione dell'impresa sociale, cooperativa e del terzo settore, e sviluppo di servizi integrati
- Interventi di innovazione tecnologica e organizzativa rivolti alle Pmi finalizzati a favorire il ricambio generazionale

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 37.958.011 per il periodo 2000-2006

La regione ha assegnato la gestione di una parte delle risorse della misura D3 ad un consorzio di imprese, denominato spinner che è stato incaricato di realizzare i relativi interventi per i prossimi 3 anni.

Regione Friuli Venezia Giulia

L'obiettivo degli interventi posti in essere attraverso la Misura D3 sono quelli di:

a) Programmare l'informazione e la sensibilizzazione nella cittadinanza e per target specifici della cultura d'impresa nel territorio; sostenere attraverso azioni specifiche l'emersione del lavoro nero
b) Sostenere lo sviluppo di piccole imprese in attività di servizio come possibilità di risposta ai fabbisogni del settore sociale e valorizzazione dei contesti ambientali.
c) Promuovere, sostenere ed incentivare la creazione di attività comprese quelle produttive a carattere manifatturiere e artigianale, tradizionali e innovative; stimolare l'innovazione delle imprese sia dal punto di vista tecnologico e organizzativo favorendo l'emersione di nuovi settori ed il ricambio generazionale.

Le tipologia delle azioni finanziabili sono le seguenti:

- Informazione e orientamento all'imprenditoria
- Interventi di formazione e accompagnamento a processi di spin-off aziendali.

- Azioni di supporto e interventi formativi finalizzati al ricambio generazionale nelle PMI.
- Percorsi di accompagnamento alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo (formazione, start up, tutoraggio, post-tutoraggio ecc...)
- Aiuti ed incentivi economici per supportare la creazione d'impresa, l'autoimprenditorialità e il lavoro autonomo.
- Mobilità geografica assistita
- Indagini e ricerche
- Promozione dell'impresa sociale, e sviluppo di servizi integrati (analisi di fattibilità, analisi di mercato, certificazione di standards di qualità, ecc.)
- Misure necessarie a favorire l'accesso e la fruizione dei servizi offerti da parte di soggetti non completamente autonomi
- Formazione e consulenza per interventi di emersione del lavoro nero.
- Informazione e pubblicità.
- Sensibilizzazione e promozione della cultura d'impresa sul territorio

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 14.321.439 per il periodo 2000-2006

E' stato pubblicato un bando periodo 2001-2002 per un finanziamento pari a Euro 774.685,34

Regione Lazio

Gli obiettivi perseguiti attraverso la Misura D.3 sono quelli di:

- Favorire la scelta imprenditoriale in quelle categorie che per condizioni sociali ed ambientali difficilmente potrebbero realizzare un progetto d'impresa.
- Favorire l'emersione del lavoro nero e dell'impresa sommersa.
- Disporre sul territorio di servizi volti a soddisfare le necessità formative ed informative necessarie a stimolare e sostenere la generazione di idee e di progetti imprenditoriali.
- Promuovere e sostenere nuove iniziative imprenditoriali derivanti dalla valorizzazione di processi di spin off da grandi e medie imprese.

La tipologia di azioni finanziabili sono le seguenti:

- Promozione nei giovani della cultura e dello spirito d'impresa.
- Interventi di ri-qualificazione nell'offerta di assistenza ai neo imprenditori.
- Supporto al processo di sviluppo ed elaborazione di progetti di impresa, anche mediante aiuti per il preavviamento di nuove iniziative imprenditoriali.
- Formazione ed assistenza per l'attuazione di interventi in grado di sostenere ed innescare processi imprenditoriali nell'area metropolitana coinvolgendo soggetti con qualificazioni e conoscenze difficilmente spendibili nel lavoro dipendenti.
- Interventi di formazione ed assistenza per favorire processi di spin off da medie e grandi imprese.

- Interventi di prevenzione (inclusa la formazione ed il sostegno a forme di flessibilità contrattuale) finalizzati a contrastare fenomeni di economia sommersa.
- Sostegno alla successione generazionale a partire dalle imprese artigiane (e/o trasferimento della proprietà al personale dipendente) attraverso interventi di formazione e di tutoraggio.
- Supporto alla creazione ed alla conservazione d'impresa nel settore dei nuovi bacini di impiego (analisi del potenziale di creazione di impresa, sostegno alla costruzione di piani d'impresa, formazione, prestiti d'onore, trasferimento di know how, partecipazione a reti di contatti con altre imprese e potenziali clienti, tutoring motivazionale ecc).
- Interventi a sostegno della creazione di una rete di servizi per l'animazione economica e la promozione d'impresa basata su azioni di formazione del personale addetto, lo studio e la produzione di materiale tecnico e divulgativo a supporto delle attività di enterprise creation, lo sviluppo di sistemi informativi e di comunicazione.
- Assistenza agli EELL nella attivazione e gestione di strumenti per la promozione dell'imprenditorialità e l'incentivazione alle nuove imprese.
- Attività di informazione ed orientamento sui servizi offerti sul territorio in materia di creazione di impresa.
- Studi ed analisi sulle modalità attuative delle azioni comprese in questa misura

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 29.154.000 per il periodo 2000-2006

Regione Liguria

Le finalità di questa misura sono quelle di :

- riorientare e qualificare gli operatori di diversi servizi al nuovo modo di operare: gli operatori dovranno sviluppare una cultura del servizio centrata sull'utenza e sull'integrazione
- promuovere la nascita e lo sviluppo di idee imprenditoriali
- sviluppare modalità di interazione tra scuola, università e formazione professionale: sarà creata una "rete" sperimentale di tutti i singoli elementi che compongono il sistema, che risponda ai fabbisogni degli utenti e delle imprese

Le tipologie di azioni finanzibili sono le seguenti:

- Aiuti ed incentivi economici (premi, azioni di tutoring) e azioni di accompagnamento per supportare la creazione d'impresa, l'autoimprenditorialità ed il lavoro autonomo, anche per favorire l'emersione del lavoro nero e del sommerso
- Progetti integrati di creazione d'impresa
- Interventi di formazione e accompagnamento a processi di spin-off aziendali ed al ricambio generazionale nelle pmi
- Promozione e sviluppo dell'impresa sociale
- Formazione per figure manageriali

- Mobilità geografica assistita
- Indagini e ricerche
- Creazione rete tra gli elementi del sistema
- Sviluppo dell'interazione tra scuola, università e formazione professionale
- Formazione formatori
- Sostegno alla costituzione di consorzi di imprese (settoriali o intersettoriali) con il fine di accrescere le capacità organizzative complessive e le capacità di operare in un mercato globale
- Sensibilizzazione e promozione della cultura d'impresa sul territorio
- Informazione e pubblicizzazione delle azioni

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 10.457.793 per il periodo 2000-2006

La Liguria, in ottemperanza alla normativa vigente, ha delegato gli interventi alle province.
Questi i bandi pubblicati:

PROVINCIA DI LA SPEZIA
Annualità 2000: risorse a bando Euro 437.000
annualità 2001 : risorse a bando Euro 450.000
Modalità: bando aperto

PROVINCIA DI SAVONA
Annualità 2000: risorse a bando Euro 450000
Annualità 2001: risorse a bando Euro 450000

PROVINCIA DI IMPERIA
Bando 2001. Tipologia di azioni a bando:
D3.1 Interventi integrati di formazione , start up, consulenza, tutoraggio, post tutoraggio a sostegno/ supporto della creazione di impresa e del lavoro autonomo
D3.2 Interventi di formazione e accompagnamento alla creazione e al consolidamento di neo imprese attraverso processi di spin off aziendali e ricambio generazionale nelle PMI
D3.3 Formazione individualizzata interventi di accompagnamento (tutorship) alla creazione di impresa e all'autoimprenditorialità
D3.4 Aiuti ed incentivi economici per supportare la creazione di impresa l'autoimprenditorialità e il lavoro autonomo
D3.5 Azioni di tutoring per supportare la creazione di impresa l'autoimprenditorialità e il lavoro autonomo.
D3.6 Sostegno e supporto alla mobilità geografica assistita (per favorire la creazione di una nuova imprenditoria in una prospettiva di mobilità geofgrafica)
Risorse finanziate per la misura D 154.937,07

Regione Lombardia

Le tipologie di azioni finanziabili sono le seguenti:

- Azioni di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro per l'inserimento occupazionale o la creazione d'impresa;
- Interventi di sostegno, anche di natura economica, per favorire la partecipazioni alle azioni previste e l'inserimento lavorativo;
- Progetti finalizzati ad innalzare il livello qualitativo delle azioni formative proposte dai soggetti attuatori pubblici e privati;
- Iniziative di rafforzamento delle competenze delle istituzioni in materia di politiche del lavoro e sviluppo delle risorse umane;
- Interventi finalizzati alla creazione e sviluppo dell'offerta di servizi
- Azioni di promozione delle opportunità offerte dagli interventi cofinanziati, di sensibilizzazione dei destinatari, di pubblicizzazione delle opportunità presenti sul territorio, di informazione e orientamento ai servizi offerti

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 65.926.194 per il periodo 2000-2006 a cui vanno sommati 4.253.303 Euro di contributi privati

Regione Marche

Gli obiettivi della misura sono i seguenti:

- sostegno alla nascita di nuove imprese, in particolare nel settore dei servizi (alle imprese e alle persone), nel non profit e nell'economia sociale, e nell'ambito dei programmi obiettivo di sviluppo locale previsti nel Piano di sviluppo regionale e concordati con le parti sociali;
- consolidamento del tessuto di piccole e medie imprese che costituiscono l'ossatura dell'economia marchigiana, in particolare con interventi di sostegno all'emersione del lavoro nero, al ricambio generazionale e alla promozione dell'impresa sociale, nonché programmi di intervento definiti nell'ambito della programmazione negoziata.

Le tipologie di azioni finanziabili sono le seguenti:

- Percorsi di accompagnamento alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo (formazione, start up, tutoraggio, post-tutoraggio ecc...)
- Interventi di formazione e accompagnamento a processi di spin-off aziendali.
- Azioni di supporto e interventi formativi finalizzati al ricambio generazionale nelle PMI.
- Aiuti ed incentivi economici per supportare la creazione d'impresa, l'autoimprenditorialità e il lavoro autonomo, in particolare nell'ambito dei nuovi bacini di impiego ed in funzione di un adeguato sviluppo dei servizi
- Mobilità geografica assistita
- Indagini e ricerche e rilevazione dei fabbisogni

- Promozione dell'impresa sociale e sviluppo di servizi integrati (analisi di fattibilità, analisi di mercato, certificazione di standards di qualità)
- Formazione e consulenza per interventi di emersione del lavoro nero.
- Sostegno economico e strutturale alla partecipazione alle attività fieristiche in Italia e all'estero
- Sensibilizzazione e promozione della cultura d'impresa sul territorio
- Informazione e pubblicizzazione sulle opportunità esistenti.

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 30.471.582 per il periodo 2000-2006.

La Regione ha attuato la delega alle Province.

La provincia di Ancona ha pubblicato un bando provinciale multimisura obiettivo 3 (D3) che prevede la realizzazione di:

- Azioni di supporto e interventi formativi finalizzati al ricambio generazionale delle PMI
- Predisposizione e realizzazione di interventi specifici (formazione, formazioneintervento, tutoraggio) rivolta a neo giovani inseriti nelle imprese familiari o n fase di transizione verso l'inserimento
- Percorsi di accompagnamento alla creazione di impresa all'autoimprenditorialità il lavoro autonomo.

Per il finanziamento delle azioni sono previsti Euro 1.194.393,54

Regione Piemonte

Attraverso l'attuazione della Misura D3 la Regione Piemonte è intenzionata a mettere in campo degli interventi che, mediante la definizione di percorsi integrati di sostegno all'imprenditorialità ed allo sviluppo locale, favoriscano la creazione di un'offerta maggiormente strutturata in settori che siano qualificanti per l'economia regionale e che possano contribuire ad una piena valorizzazione delle potenzialità economiche legate ai nuovi bacini di impiego: servizi alle persone, servizi per il tempo libero e la cultura, servizi per la protezione ambientale e per il miglioramento della qualità della vita e, in generale, i giacimenti occupazionali individuati dalla Commissione Europea.

In parallelo alle azioni di sostegno alla creazione di nuove imprese rivolte all'insieme dei cittadini piemontesi, saranno avviate delle iniziative specifiche sia per cogliere le opportunità che potrebbero scaturire dalla diffusione dei processi di spin-off conseguenti all'esternalizzazione di taluni servizi da parte tanto delle grandi imprese quanto delle amministrazioni pubbliche, sia per favorire il ricambio generazionale nell'artigianato e nei settori che riflettono le specializzazioni storiche che hanno fatto la fortuna di questo territorio.

Le tipologie di interventi finanziabili sono i seguenti:

1) Interventi di supporto all'imprenditorialità
2) Servizi consulenziali per le imprese e le pubbliche amministrazioni
3) Servizi di consulenza specialistica e di tutoraggio per le nuove imprese
4) Strumenti finanziari di sostegno all'avvio di nuove imprese
5) Interventi di orientamento all'imprenditorialità rivolti a studenti della scuola secondaria

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 44.058.083 per il periodo 2000-2006.

Regione Toscana

Le finalità perseguite attraverso la misura D3 sono le seguenti:

- sostenere processi di natalità imprenditoriale, in particolare nel settore dei servizi, (soprattutto nuovi bacini d'impiego, nella cultura, ambiente, società dell'informazione, commercio elettronico, ecc.) del non profit e dell'economia sociale;
- consolidare il tessuto delle piccole e medie imprese, in particolare con interventi di sostegno all'emersione del lavoro nero, al ricambio generazionale e alla promozione dell'impresa sociale.

Le tipologie di azioni finanziabili sono le seguenti:

- Attività di accoglienza e informazione, orientamento, colloquio orientativo, counseling, bilancio di competenze.
- Percorsi di accompagnamento alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo (formazione, start up, tutoraggio, post-tutoraggio, ecc.).
- Formazione per interventi di emersione dal lavoro irregolare.
- Mobilità geografica assistita.
- Studi e ricerche di interesse della misura (ad es. sul terzo settore in Toscana, nuovi bacini occupazionali, lavoro sommerso, mercato dell'ICT, iniziative locali per l'occupazione, ecc.).
- Sensibilizzazione e promozione della cultura d'impresa sul territorio e nelle scuole.
- Informazione e pubblicizzazione sulle opportunità esistenti.
- Misure necessarie a favorire l'accesso e la fruizione dei servizi offerti da parte di soggetti non completamente autonomi.
- Consulenza per interventi di emersione dal lavoro irregolare.
- Incentivi per lo sviluppo del telelavoro in impresa.
- Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 31.439.081 per il periodo 2000-2006 a cui vanno sommati 1.882.580 Euro di contributi privati

La Regione ha pubblicato un bando i cui obiettivi sono quelli di:

- promuovere l'attivazione di interventi che integrino orientamento/formazione/istruzione/politiche del lavoro;
- promuovere la cultura di impresa fra i giovani, incentivando il raccordo fra mondo degli studi e mondo del lavoro, orientando, facendo emergere attitudini personali e sviluppando competenze professionale finalizzate allo sviluppo di nuova imprenditorialità, in particolare mediante metodi innovativi, di simulazione di impresa e di sperimentazione di impresa in ambiente protetto;
- intervenire a sostegno del ricambio generazionale, ovvero sperimentare forme di intervento da realizzarsi al momento della successione di impresa e in particolare nella fase di passaggio da un imprenditore uscente a un giovane imprenditore. Lo scopo è

quello di agevolare la successione generazionale nelle imprese, evitando eventuali crisi e cogliendo il momento di passaggio come opportunità per lo sviluppo aziendale. I progetti dovranno articolarsi in più fasi, partendo dall'analisi degli aspetti problematici dell'impresa sino alla individuazione delle strategie necessarie; coinvolgeranno gli imprenditori uscenti e i giovani candidati alla successione e comprenderanno più azioni (formazione in alternanza aula/azienda; forme di assistenza individuale/tutoraggio; informazione e sensibilizzazione sui problemi della successione; servizi per l'analisi dei bisogni formativi necessari).

- promuovere interventi sperimentali volti a favorire l'emersione del lavoro irregolare;
- promuovere interventi di formazione e accompagnamento nelle PMI per sostenere processi di spin off aziendali.

Tipologia interventi finanziabili:

Aiuti alle persone:

a) percorsi integrati orientamento/formazione/tutoraggio finalizzati all'autoimprenditorialità, mediante esperienze di impresa in ambiente protetto;

b) attività di formazione ed azioni di accompagnamento alla creazione e al consolidamento di neo imprese attraverso processi di spin off aziendali;

c) interventi specifici (formazione-intervento-tutoraggio ecc.) rivolti a giovani neo-inseriti nelle imprese familiari, o in fase di transizione verso l'inserimento.

d) Attività formative finalizzate all'emersione dal lavoro irregolare;

e) Incentivi economici alla creazione/consolidamento di impresa.

Misure accompagnamento

a) sensibilizzazione e promozione della cultura di impresa nelle scuole e sul territorio;

b) informazione e pubblicizzazione sulle opportunità esistenti;

c) misure necessarie a favorire l'accesso e la fruizione dei servizi offerti da parte di soggetti non completamente autonomi;

d) consulenza per interventi di emersione dal lavoro irregolare;

Strutture e sistemi

a) Indagini e studi finalizzati agli interventi di cui alla misura.

I fondi stanziati, non essendo specificati nel bando sono quelli del CdP.

In Euro	CostoTotale	Contributi Totale Risorse	Privati Pubbliche
2000	4.676.659	4.412.441	264.218
2001	4.770.192	4.500.690	269.502

Provincia Di Trento

L'Obiettivo della Misura D3 è quello di favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità e il ricambio generazionale e sviluppare opportunità di lavoro nei nuovi bacini di impiego favorendo la nascita di nuove imprese e sostenendo quelle già esistenti.

Le tipologie di azioni finanziabili sono le seguenti:

interventi di promozione nei giovani dello spirito e della cultura di impresa;

sostegno alla successione generazionale;

sopporto alla creazione e conservazione di impresa;

messa in rete delle diverse strutture e canali di finanziamento a sostegno della nascita e conservazione di impresa;

studi ed analisi;

attività di informazione e orientamento sui servizi offerti.

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 2.657.171 per il periodo 2000-2006.

Regione Umbria

L'Obiettivo della Misura D3 è quello di:

sostenere processi di natalità imprenditoriale, in particolare nel settore dei servizi, (soprattutto nuovi bacini d'impiego, nella cultura, ambiente, società dell'informazione, commercio elettronico, ecc.) del non profit e dell'economia sociale;

consolidare il tessuto delle piccole e medie imprese, in particolare con interventi di sostegno all'emersione del lavoro nero, al ricambio generazionale e alla promozione dell'impresa sociale, ai servizi alle imprese e ai processi di internazionalizzazione promossi da singole aziende o da strutture consortili;

favorire la creazione di impresa da processi di innovazione tecnologica e di spin off aziendale.

La tipologia delle azioni finanziabili sono le seguenti:

Aiuti ed incentivi economici per supportare la creazione di impresa, l'autoimprenditorialità e il lavoro autonomo

Percorsi di accompagnamento alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo (formazione, start up, tutoraggio, post-tutoraggio, ecc.)

Interventi di formazione e accompagnamento a processi di spin-off aziendali

Azioni di supporto e interventi formativi finalizzati al ricambio generazionale nelle PMI

Formazione per interventi di emersione dal lavoro nero

Mobilità geografica assistita

Indagini e ricerche di interesse della misura

Sensibilizzazione e promozione della cultura d'impresa sul territorio

Consulenza per interventi di emersione dal lavoro nero

Promozione dell'impresa sociale, cooperativa e del terzo settore, e sviluppo di servizi integrati (analisi di fattibilità, analisi di mercato, certificazione di standard di qualità, ecc.)

Informazione e pubblicizzazione sulle opportunità esistenti

Misure necessarie a favorire l'accesso e la fruizione dei servizi offerti da parte di soggetti non completamente autonomi

Servizi reali e finanziari finalizzati ai processi di internazionalizzazione rivolti alle nuove imprese

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 11.888.657 per il periodo 2000-2006.

Regione Valle D'aosta

L'Obiettivo delle azioni da porre in essere attraverso la misura D3 è quello di sviluppare nuove imprese e nuova occupazione, in particolare nei nuovi bacini di impiego sostenere la nascita, lo sviluppo e la crescita dimensionale di piccole imprese.

Le tipologie di interventi finanziabili sono le seguenti:

- Sviluppare nuove imprese e nuova occupazione, in particolare nei nuovi bacini di impiego
- Sostegno allo sviluppo di progetti per il recupero e l'utilizzo di beni culturali e ambientali, per lo sviluppo del turismo agricolo e sociale, nonché di progetti negli altri bacini di impiego definiti dal libro bianco e/o collegati alle misure attuate nell'ambito dell'obiettivo 2 anche con il concorso degli altri Fondi strutturali;
- Sostegno a progetti promossi da partnership locali, anche pubblico-private, finalizzati allo sviluppo locale, con priorità per le zone di media montagna e le zone a maggiore sofferenza occupazionale
- Sostegno a sperimentazioni volte ad indirizzare verso il sistema delle imprese la domanda di servizi soddisfatta normalmente da prestazioni irregolari, in particolare nell'ambito dei servizi alla persona ed a favorire la progressiva trasformazione dei trasferimenti destinati ai servizi sociali;
- sostenere la nascita, lo sviluppo e la crescita dimensionale di piccole imprese
- Assistenza tecnica alla elaborazione dei progetti di impresa attraverso interventi formativi collettivi e/o individualizzati
- Aiuti ed incentivi economici per supportare la creazione d'impresa, l'autoimprenditorialità ed il lavoro autonomo;
- Azioni di tutoraggio in favore delle imprese;
- Interventi di sostegno ad azioni di spin off svolte da parte di imprese;
- Azioni volte a favorire la crescita dimensionale e lo sviluppo imprenditoriale attraverso aiuti ed incentivi per l'assunzione del primo dipendente, di personale qualificato, l'ingresso di nuovi soci, servizi reali di consulenza e tutoraggio, azioni formative e sostegno agli investimenti immateriali;
- Formazione in favore di figure apicali (dirigenti e titolari d'impresa) per l'acquisizione di competenze gestionali ed organizzative, anche orientate all'apertura di nuovi mercati ed allo sviluppo di nuovi rami di attività;

- Sostegno a progetti di creazione e sviluppo imprenditoriale che utilizzino servizi o applicazioni innovative in materia di società dell'informazione (telelavoro, commercio elettronico, marketing commerciale attraverso Internet) e/o di ricerca e sviluppo tecnologico;
- Sostegno ai centri di servizio e promozione imprenditoriale costituiti sul territorio regionale anche con il concorso delle organizzazioni imprenditoriali;
- Formazione-aggiornamento del personale operante nell'ambito degli sportelli unici e dei servizi dedicati alla creazione e sviluppo imprenditoriale;
- Studi, ricerche e sperimentazioni volti a definire nuovi profili professionali e nuove opportunità di lavoro, anche nelle nuove forme dei lavori para-subordinati;
- Azioni volte a promuovere una gestione integrata delle attività rivolte alla creazione ed allo sviluppo imprenditoriale
- Studi, analisi e ricerche volti a definire approcci innovativi in materia di creazione di nuovi lavori e imprese nei nuovi bacini d'impiego, in particolare nell'ambito dei servizi di prossimità, dei servizi culturali e ricreativi;
- Attività di consulenza, sostegno, informazione, sensibilizzazione e orientamento, da realizzarsi anche in forma decentrata sul territorio ed in collaborazione con gli Enti locali ed Istituzioni per l'attivazione di progetti di sviluppo locale;
- Definizione ed implementazione di un modello per la valutazione di efficacia e di impatto delle misure e delle attività, anche sotto il profilo della parità dei sessi

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 8.789.166 per il periodo 2000-2006.

La Regione ha pubblicato un bando relativo a:

1) azioni di sensibilizzazione e informazione e pubblicità, in particolare attività di promozione , consulenza, sostegno, informazione e orientamento all'imprenditorialità da realizzarsi anche in forma decentrata sul territorio e in collaborazione con gli enti locali e istituzioni per l'attivazione di progetti locali.

Oggetto dell'intervento da realizzare sono iniziative di diffusione di cultura imprenditoriale collegate ad azioni di animazione territoriale e di orientamento all'imprenditorialità.

Disponibilità finanziaria: Euro 385.317.730

Dispositivi e strumenti a supporto all'integrazione tra i sistemi

2) Sostegno ai centri di servizio e promozione imprenditoriale costituiti sul territorio regionale anche con il concorso delle organizzazioni imprenditoriali

Oggetto dell'intervento da realizzare sono Studi, analisi per l'individuazione di progetti di sviluppo locale da realizzarsi con la collaborazione di imprese, enti locali ed istituzioni.

Disponibilità finanziaria: Euro 75.500

c) Assistenza a strutture e sistemi e dispositivi e strumenti a supporto all'integrazione tra i sistemi

Tipologia di progetto: Studi analisi e ricerche volti a definire approcci innovativi in materia di creazione di nuovi lavori e imprese nei nuovi bacini di impiego in particolare nell'ambito dei servizi alle persone (servizi sociali, servizi legati alla terza età e all'infanzia) e dei servizi culturali e ricreativi.

Oggetto dell'intervento da realizzare sono studi analisi e ricerche volti a definire nuovi profili professionali e nuove opportunità di lavoro in particolare nell'ambito dei servizi alle persone (servizi sociali, servizi legati alla terza età e all'infanzia) e dei servizi culturali e ricreativi.

Disponibilità finanziaria: Euro 75.500

Regione Veneto

L'Obiettivo che attraverso questa Misura la Regione intende perseguire è quello di:

a) sostenere i processi di creazione di impresa e di spin off aziendale, in particolare nel settore dei nuovi servizi, del sociale e del non-profit;

b) aumentare le opportunità di accesso ai servizi all'impresa e alla formazione continua;

c) promuovere l'informazione sulle nuove professioni e sui nuovi servizi.

Tipologie di azioni finanziabili sono le seguenti:

- Percorsi di orientamento e sensibilizzazione degli utenti.
- Formazione professionale e accompagnamento al lavoro, con particolare riguardo ai processi di spin off aziendali, al lavoro autonomo e alle nuove professioni.
- Azioni generali e trasversali sul territorio volte a favorire lo sviluppo dello spirito di imprenditorialità all'inserimento lavorativo (start up, tutoraggio, ecc.).
- Aiuti per supportare la creazione di imprese nelle sue varie forme, con particolare riguardo all'impresa sociale.
- Promozione dell'impresa sociale e sviluppo di servizi integrati (analisi di fattibilità, analisi di mercato, ecc.).
- Informazione, sensibilizzazione e pubblicizzazione della misura.

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 13.457.807 per il periodo 2000-2006.

La Regione ha pubblicato un bando per un importo totale pari a Euro 1.888.789

Regione Basilicata

La misura III. 1.D.3 "Sviluppo e consolidamento della imprenditorialita' ed emersione del lavoro irregolare" del CdP persegue l'obiettivo di rafforzare il sistema delle piccole imprese e a favorire la creazione di nuove imprese in particolare nei nuovi bacini d'impiego con particolare attenzione all'emersione del lavoro irregolare.

Le tipologie di intervento finanziabili sono le seguenti:

- Progetti formativi e di supporto finalizzati al ricambio generazionale nelle Piccole Imprese attraverso:
- predisposizione e realizzazione di interventi specifici rivolti a persone inserite in imprese familiari o in fase di transizione verso l'inserimento (percorsi individualizzati di formazione, assistenza tutoriale specialistica);
- sostegno all'analisi organizzativa delle piccole imprese, all'analisi di mercato ed alla definizione di strategie di innovazione volte a favorire con il ricambio generazionale nelle imprese medie anche la loro modernizzazione;
- progetti di supporto all'emersione del lavoro irregolare;
- interventi di formazione per la professionalizzazione dei lavoratori in condizione di lavoro precario o occasionale;
- interventi di formazione per neo-assunti o collegati a contratti a causa mista;
- borse di formazione individuali brevi;
- incentivi alle imprese per l'occupazione;
- incentivi alle imprese per la trasformazione di forme di lavoro atipico in contratti di assunzione;
- incentivi alle imprese per i contratti di riallineamento retributivo;
- incentivi alle persone per il lavoro autonomo;
- progetti di formazione integrata per la creazione di impresa;
- progetti di accompagnamento alla creazione e allo sviluppo di impresa nei nuovi bacini d'impiego proposti da gruppi in fase di costituzione d'impresa o da neo – imprese già costituite;
- progetti di ricerca sulle opportunità di sviluppo di nuove imprese in particolare nei nuovi bacini d'impiego per aree territoriali;
- progetti di ricerca e studi per aree territoriali sul ricambio generazionale nella piccola impresa;
- progetti di ricerca sul terzo settore sotto il profilo dello sviluppo occupazionale, della domanda di lavoro, dei profili professionali per aree territoriali;
- progetti di ricerca settoriali/territoriali sul lavoro irregolare;
- sensibilizzazione e promozione della cultura d'impresa;
- interventi di animazione economica territoriale/settoriale per la creazione di servizi e reti per lo sviluppo imprenditoriale;
- interventi necessari a favorire la partecipazione dei soggetti non completamente autonomi e a rimuovere gli ostacoli alla partecipazione femminile.

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 13.957.142 per il periodo 2000-2006.

Regione Calabria

La Misura 3.13 "Sostegno all'imprenditorialità, al lavoro regolare e alla emersione delle attività non regolari" intende creare le condizioni per realizzare azioni di sostegno all'imprenditorialità, con particolare attenzione alle piccole imprese e per favorire l'emersione del lavoro irregolare.

Le linee d'intervento che s'intendono seguire per il raggiungimento dell'obiettivo di misura si articolano come segue:

- sostegno ad iniziative di studio sul territorio per l'individuazione delle tipologie prevalenti di attività irregolari e creazione di possibili percorsi di emersione;
- formazione di operatori specializzati, all'interno dei servizi per l'impiego, sulle politiche e sulle tematiche di emersione del lavoro sommerso;
- sostegno per servizi itineranti per favorire l'emersione del lavoro irregolare;
- - consulenza sull'applicazione di strumenti normativi e contrattuali per favorire l'emersione delle attività non regolari e la divulgazione di informazioni in tema di fisco, lavoro, sicurezza;
- azioni d'accompagnamento alle persone, lavoratori non regolari e imprenditori, per favorire l'emersione;
- azioni di sostegno per la stipula dei contratti di riallineamento retributivo.

Le tipologie di azioni finanziabili sono le seguenti:

- Formazione per la creazione d'impresa

Si tratta si attività formativa rivolta a giovani e adulti in cerca di prima o di nuova occupazione finalizzata alla creazione di lavoro autonomo o imprenditoriale. Spesso un'azione di questo tipo viene preceduta o seguita da altri interventi (di preformazione o di accompagnamento e tutoraggio all'avvio del lavoro autonomo o imprenditoriale). Per essere ascritta a questa tipologia, l'azione formativa deve avere un carattere prevalente rispetto alle altre forme d'intervento e comunque, nel caso in cui l'azione/progetto preveda anche specifiche forme di accompagnamento connesse alla creazione d'impresa, l'azione è da ascriversi ai "Percorsi integrati per la creazione d'impresa".

- Incentivi economici da destinare a giovani e adulti in cerca di prima o di nuova occupazione e finalizzati al finanziamento dell'avvio di attività autonoma o imprenditoriale. I nuovi bacini d'impiego, l'economia sociale e lo sviluppo locale, rappresentano gli ambiti prioritari d'intervento di questa tipologia d'azione. Sono dunque esclusi gli incentivi destinati ad aziende già costituite, ascrivibili invece in una delle tipologie di progetto definite come Incentivi alle imprese.

- Attività di studio, analisi di carattere economico e sociale

I progetti di questa tipologia sono studi, indagini e analisi sulle dinamiche sociali, economiche e del mercato del lavoro e istituzionali, indagini per la rilevazione dei

fabbisogni formativi, modelli di previsione dell'economia e del mercato del lavoro, costituzione e funzionamento di osservatori.

- Orientamento, consulenza e formazione

In questa voce rientrano i progetti di orientamento finalizzato all'ottimizzazione dei processi di mobilità, di formazione e/o di consulenza sul lavoro dei funzionari pubblici, di operatori pubblici e di parti sociali coinvolte nella concertazione.

- Monitoraggio e valutazione

Questa tipologia comprende i progetti per la realizzazione di azioni di monitoraggio e di valutazione (di carattere generale e specifico) attraverso strutturazione di reti per lo scambio e la trasmissione di dati, attività per l'elaborazione dei dati e di produzione di informazioni a livello dei titolari e dei gestori di programmi, attività di valutazione, costruzione di modelli di simulazione di impatto delle politiche del lavoro. Saranno, dunque, ricomprese in tale tipologia tutte le attività di studio e analisi valutativa nonché le attività di assistenza tecnica finalizzate al monitoraggio e alla valutazione.

- Trasferimento di buone prassi

I progetti di questo tipo sono volti a diffondere modalità già sperimentate e risultate particolarmente efficaci attraverso azioni di disseminazione nelle diverse forme (pubblicazioni, convegni, riunioni tecniche, ecc.). L'individuazione delle buone prassi sarà uno dei risultati delle azioni di monitoraggio e valutazione.

- Adeguamento e innovazione degli assetti organizzativi

- Attività per il finanziamento degli organi di consultazione e concertazione dei programmi cofinanziati

- Creazione e sviluppo reti/partenariati

- Alle persone a alle imprese

I servizi si rivolgono eminentemente alle imprese e si tratta di consulenza e accompagnamento per il consolidamento di Pmi; costruzione di reti di Pmi per lo sviluppo di progetti di formazione interaziendale; diagnosi di fabbisogni formativi interni e pianificazione degli interventi formativi; riorganizzazione del lavoro e miglioramento dei processi di produzione; facilitazione del benchmarking e diffusione delle best practices aziendali; consulenza e supporto per incoraggiare l'adozione di strumenti di flessibilizzazione dell'orario di lavoro e del rapporto di lavoro (in un'ottica di incremento occupazionale e di attenzione alla componente femminile della forza lavoro); certificazione della qualità di Pmi (con priorità all'area del sociale); misure di supporto alla promozione di interventi integrati (tra fondi ad esempio) per il sostegno alla creazione di una rete di servizi per l'animazione economica e la promozione di impresa, oppure lo sviluppo dell'integrazione finalizzati alla creazione di sinergie tra università, centri pubblici di ricerca e imprese e gli interventi di raccordo e coordinamento delle politiche per la ricerca e lo sviluppo tecnologico;

- Sensibilizzazione, informazione e pubblicità

- Attività divulgativa, di informazione e promozione

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 12.617.700 per il periodo 2000-2006 a cui si aggiungono Euro 1.078.300 di contributi privati.

Bandi pubblicati:

Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego.

Le azioni finanziabil

3.11.a- formazione per la creazione di impresa

a) percorsi integrati orientamento- formazione-tutoraggio finalizzati all'imprenditorialità mediante esperienze di impresa

b) attività di formazione ed azioni di accompagnamento alla creazione e al consolidamento di neo imprese attraverso spin off aziendali.

Finanziamento per la misura 3.11.a

2.456.884.596

Finanziamento per la misura 3.11.b

491.376.919

Regione Campania

Il Complemento di programmazione prevede due misure destinate a finanziare interventi per favorire l'emersione del lavoro nero e per migliorare le competenze delle risorse umane nel settore della R&S.

Misura 3.11 Sviluppo e consolidamento della imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego

La misura è finalizzata al sostegno, al mantenimento e allo sviluppo dei tassi di occupazione attraverso l'adeguamento della qualità delle risorse umane nel quadro delle politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro e di sviluppo dello spirito imprenditoriale. Per raggiungere l'obiettivo di rafforzare il sistema produttivo si promuovono, in primo luogo, interventi volti alla creazione di nuove imprese, attraverso il sostegno all'autoimprenditorialità, interventi di consulenza, di formazione e di accompagnamento. E' prevista, inoltre, la creazione di reti sul territorio con le quali accompagnare il consolidamento di imprese di recente costituzione, favorendo lo sviluppo delle interazioni con le imprese già consolidate anche nell'ambito dei processi di outsourcing, ovvero di iniziative comuni nel campo della ricerca e sviluppo, del marketing e di ottimizzazione dei processi produttivi (in collegamento con le azioni previste dalla misura 3.9). La realizzazione degli interventi verrà curata dalle Province solo a seguito del completamento del processo di delega in materia di formazione. L'amministrazione regionale, invece, si occuperà di realizzare un'intensa e adeguata azione di informazione e sensibilizzazione.

Le tipologie di azioni finanziabili sono le seguenti:

- Servizi di supporto alla creazione delle imprese, con priorità a quelle operanti nel settore dell'economia sociale (Formazione per la creazione d'impresa)
- Consulenza e sostegno all'autoimprenditorialità (Formazione per la creazione d'impresa, incentivi alle persone per il lavoro autonomo)

- Promozione dell'associazionismo fra imprese e di reti tra soggetti pubblici e privati attraverso interventi di formazione e sensibilizzazione (Dispositivi e strumenti a supporto alla qualificazione del sistema di governo : creazione e sviluppo reti/partenariato)
- Interventi integrati di formazione, assistenza alla preparazione di business plan, accompagnamento allo start up (Percorsi integrati per la creazione d'impresa)

Informazione e sensibilizzazione (Sensibilizzazione, informazione e pubblicità)

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 27.834.000 per il periodo 2000-2006.

La misura 3.12 " Promozione dell'emersione del lavoro irregolare" intende promuovere l'emersione del lavoro irregolare attraverso una migliore circolazione delle informazioni e alla sensibilizzazione in merito agli incentivi previsti (contratti di riallineamento, incentivi fiscali, etc,) e alle azioni promosse dal Programma per il rafforzamento della competitività delle imprese e la crescita imprenditoriale. A questo riguardo si sviluppano percorsi individualizzati di consulenza ed assistenza a favore degli imprenditori per la regolarizzazione della propria attività e promuovere l'accesso a servizi reali di sostegno per le imprese che avviano percorsi di emersione.

Le tipologie di interventi finanziabili sono i seguenti:

- Azioni di accompagnamento ai percorsi di emersione per gli imprenditori e servizi di supporto per l'applicazione degli strumenti di emersione. (Servizi alle persone)
- Informazione e sensibilizzazione sul territorio in merito alle opportunità e agli incentivi relativi all'emersione previsti dalla normativa nazionale e dalle azioni del Programma (Sensibilizzazione,informazione e pubblicità)

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 20.573.000 per il periodo 2000-2006.

Regione Molise

La Misura D.2 83.9) "Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini d'impiego e sostegno all'imprenditorialità, al lavoro regolare ed all'emersione delle attività non regolari" ha l'obiettivo di incentivare, alla luce di una revisione dei percorsi di incentivazione attuati a livello regionale, la creazione di nuova imprenditorialità. Tale obiettivo dovrà essere realizzato attraverso diversi strumenti di promozione e erogazione di servizi in un approccio integrato di formazione e assistenza ai nuovi imprenditori; a tal fine potrà essere presa in considerazione la possibilità di indirizzare le esperienze di lavoro e di apprendistato rivolte a giovani o disoccupati di lunga durata verso l'obiettivo del lavoro autonomo. All'interno di questa misura potranno inoltre essere finanziati gli strumenti di sostegno a progetti di imprenditorialità sviluppati nell'ambito della programmazione negoziata (Patti territoriali e dei Contratti d'area operativi a livello regionale). Un ulteriore obiettivo della misura è quello di sostenere percorsi di lavoro autonomo e di micro-imprenditorialità, ad esempio concedendo "prestiti d'onore" legati a interventi formativi e attivando partenariati locali in attività a basso investimento nell'ambito dei nuovi bacini d'impiego (commercio, turismo, beni e attività culturali, servizi socio assistenziali), con particolare riguardo al consolidamento e alla crescita del sistema di impresa sociale nel territorio regionale.

La misura prevede un forte coinvolgimento dei Centri per l'impiego, che potrebbero svolgere, anche con il supporto di soggetti esterni, azione di monitoraggio, di sostegno e di consulenza alle iniziative imprenditoriali.

In particolare le azioni previste in questa misura sono le seguenti:

□ Creazione di PMI e di nuovi lavori in particolare nei nuovi bacini d'impiego (aiuti ed incentivi economici, processi di accompagnamento, interventi di formazione)

□ Formazione per interventi di emersione del lavoro nero;

□ Sensibilizzazione ed accompagnamento all'emersione del lavoro nero;

□ Promozione dell'impresa sociale e del terzo settore;

□ Sostegno alla creazione di lavoro per LSU e/o lavoratori in mobilità;

□ Sensibilizzazione e promozione della cultura d'impresa .

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 2.889.746 per il periodo 2000-2006.

Regione Puglia

Misura n° 3.11 – Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità, emersione del lavoro non regolare.

La misura tende a migliorare il sistema produttivo regionale per mezzo di aiuti alla creazione di impresa, al lavoro autonomo, alla creazione di occupazione netta ed incentivando l'emersione di lavoratori non regolari. L'obiettivo della misura, infatti, è quello di aumentare l'occupazione regionale, anche tramite la regolarizzazione dei lavoratori sommersi.

Gli obiettivi strategici di questa misura sono:

- l'accompagnamento per le imprese nel corso delle attività;
- il sostegno all'autoimprenditorialità;
- il sostegno al lavoro autonomo;
- il sostegno a percorsi di emersione delle imprese non regolari.

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 27.700.000 per il periodo 2000-2006.

Regione Sardegna

La misura è finalizzata al sostegno e alla promozione del lavoro autonomo e della piccola e media impresa in settori legati al miglioramento della qualità della vita (assistenza socio-sanitaria, alorizzazione dei beni storico-artistici, promozione culturale, tutela dell'ambiente).

La misura prevede:

- iniziative di informazione sulla normativa vigente, sulle opportunità e sulle modalità di accesso ai finanziamenti pubblici e al credito, per la nascita e per il consolidamento delle imprese, anche con azioni di comunicazione "mirata" per i lavoratori in nero;

- orientamento e consulenza per lo sviluppo dell'autoimprenditorialità;
- iniziative integrate di finanziamento, formazione e consulenza allo start-up;
- concessione di piccoli sussidi per lo sviluppo di forme di imprenditorialità operanti nel settore sociale, ai sensi dell'art. 4 paragrafo .2 del Regolamento del FSE;
- studi e ricerche di interesse della misura;
- sensibilizzazione e promozione della cultura d'impresa nel territorio e nella scuola con particolare riferimento ai nuovi bacini d'impiego;
- promozione e sviluppo di servizi integrati alle imprese operanti prevalentemente nei nuovi bacini d'impiego (analisi di fattibilità, analisi di mercato, certificazioni di qualità, partecipazione a work-shop, seminari, borse mercato ecc);
- percorsi formativi per operatori della gestione, imprenditori o aspiranti imprenditori nei nuovi bacini d'impiego per l'adeguamento delle conoscenze in materia di credito, normativa di ncentivazione per le imprese, normativa fiscale e del lavoro;
- percorsi di adeguamento professionale finalizzati all'introduzione di innovazioni nelle imprese operanti nei nuovi bacini impiego;
- iniziative specifiche, rivolte alla componente femminile, di sensibilizzazione e consulenza mirata sulle modalità di accesso al credito, che prevedano anche il coinvolgimento del personale degli istituti di credito.

I piccoli sussidi costituiscono aiuti all'occupazione dell'importo massimo di 15.000 euro.

L'attuazione sarà affidata ad un organismo intermediario senza scopi di lucro, o da reti partenariato locale, sulla base di procedure ad evidenza pubblica.

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 27.834.000 per il periodo 2000-2006.

La regione ha pubblicato un bando multimisura

Programma degli interventi di formazione professionale inerenti alla Misura 3.10 "Sviluppo e consolidamento dell'imprenditoria con priorità ai nuovi bacini d'impiego" per gli anni 2000/2001 - Programma Operativo Regionale della Sardegna - Regolamento CE 1260/1999.

Gli interventi messi a bando riguardano programmi di aggiornamento professionale a sostegno del lavoro autonomo e della Piccola e Media Impresa nell'ambito dei nuovi bacini dell'impiego, aventi le seguenti caratteristiche:

- predisposizione e realizzazione di progetti di formazione concernenti le modalità di accesso al credito, le normativa in materia di fisco e di lavoro e la realizzazione di progetti imprenditoriali individualizzati per aspiranti imprenditori;
- predisposizione e realizzazione di progetti per l'adeguamento professionale degli operatori di imprese, in funzione della introduzione di innovazioni di tipo gestionale

Le risorse a bando ammontano a 6.927.236,39 euro.

Regione Siciliana

La Misura 3.1.11 – Sostegno al lavoro regolare e all'emersione delle attività non regolari (FSE) intende favorire i processi di emersione del lavoro non regolare sostenendo, da una parte, l'implementazione delle altre misure del Programma che hanno riflessi sull'emersione e, dall'altra, attivando azioni dirette a favore di individui o imprese sommersi o a rischio di immersione. Considerato che la riflessione sugli strumenti più idonei per favorire l'emersione del lavoro irregolare non è ancora sufficientemente matura, nella prima fase del programma la misura sarà orientata prevalentemente verso attività di analisi del territorio e dei settori maggiormente a rischio; nella seconda fase, in base alle risultanze delle analisi e anche con il supporto del Comitato nazionale e dei Comitati provinciali per l'emersione, si attiveranno azioni specifiche, alcune delle quali già individuate con il concorso del partenariato sociale, in sede di predisposizione del Programma, anche con il supporto del Comitato nazionale per l'emersione.

La misura verrà articolata nelle seguenti azioni:

A) Sostegno a iniziative di studio e animazione del territorio per individuare le tipologie prevalenti di attività irregolari e definizione e concertazione di percorsi di emersione delle attività non regolari e di sostegno al lavoro regolare

B) Azioni formative per favorire l'emersione. Si prevedono in particolare:

- formazione di operatori specializzati nell'attività di animazione per lo sviluppo locale e del personale dei centri di servizi alle imprese - sia pubbliche che private - sui temi, sulle politiche e sugli strumenti per l'emersione del lavoro irregolare;
- progettazione e implementazione di iniziative formative di accompagnamento ai percorsi di emersione per i lavoratori non regolari e per gli imprenditori;
- programmi di formazione nell'ambito dei Patti territoriali e dei contratti d'Area o altri strumenti di programmazione negoziata locale, sia nei confronti degli imprenditori che dei lavoratori;
- programmi di formazione a supporto di progetti d'impresa a finanziamento regionale non finanziati sui fondi di leggi nazionali d'incentivazione.

C) Sostegno per servizi itineranti – promossi anche dalle parti sociali - per l'emersione diretti ad imprese e a gruppi di imprese

D) Disseminazione (attraverso servizi reali di consulenza) degli strumenti contrattuali e regolamentari per l'emersione e informazione sulla normativa in tema di lavoro, fisco, previdenza e sicurezza

E) Programmi per i contratti di riallineamento di settore ed aziendali

F) Azioni di accompagnamento finalizzati alla creazione di nuove iniziative a sostegno della microimprenditorialità giovanile e no-profit (economia sociale) e d'iniziative imprenditoriali nei nuovi bacini di impiego, con priorità a quelle promosse dalle società miste tra Enti locali e cooperative di giovani LSU e LPU

Le risorse pubbliche destinate a finanziare gli interventi sono pari a Euro 7.142.857 per il periodo 2000-2006.