

129	58	71	1.072	32.013
-----	----	----	-------	--------

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Al 31 ottobre 2008 risultano conclusi 96 dei 129 stage previsti, pari ad oltre il 74% del totale; 7 stage (il 5,4%) sono in fase di realizzazione, mentre 26 stage, pari a poco oltre il 20%, risultano ancora non attivati.

**Tabella 4.16 – Stato di avanzamento degli stage al 31 ottobre 2008**

N. totale stage	N. stage non ancora attivati	N. stage in fase di realizzazione	N. stage conclusi
129	26	7	96

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Delle 100.623 ore di formazione che verranno complessivamente erogate al completamento delle azioni finanziate, oltre il 72% è dedicato ad attività di aula e di stage; i 2/3 circa delle ore rimanenti sono concentrate in attività di project work. Le altre modalità formative (laboratorio, formazione a distanza, orientamento e bilancio di competenze) comportano una erogazione totale di 9.814 ore (9,7% delle ore di formazione complessive).

**Tabella 4.17 – Numero totale delle ore di formazione suddiviso tra le diverse modalità formative**

N. tot. ore formazioni e	N. ore aula		N. ore laboratorio		N. ore project work		N. ore FAD		N. ore orientamento		N. ore bilancio competenze		N. ore stage	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
100.623	40.807	40,6	3.963	3,9	17.989	17,9	4.049	4,0	1.364	1,4	438	0,4	32.013	31,8

Nota: Il totale delle ore di formazione comprende anche le ore di stage.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

La ripartizione per misura delle ore di formazione indica che poco meno del 56% delle 100.623 ore complessive viene erogato nell'ambito delle attività afferenti la misura B (interventi di alta formazione o di specializzazione), quasi il 40% è relativo alla misura A1 (azioni per lo sviluppo locale) e circa il 4% è dato dalle attività inerenti la misura A2 (azioni per lo sviluppo delle collettività italiane). All'interno delle misure, per quanto concerne la A1, quasi l'85% delle ore è concentrato nelle attività d'aula e di stage, mentre nella A2 si registra una significativa incidenza anche delle attività di project work e di formazione a distanza, che assieme ammontano a quasi il 50% del totale di misura; significativo anche il dato inerente le ore di project work relative alla misura B (interventi di alta formazione o di specializzazione), pari al 27,5% del totale di misura.

**Tabella 4.18 – Numero totale delle ore di formazione suddiviso per Misura e per tipologia formativa**

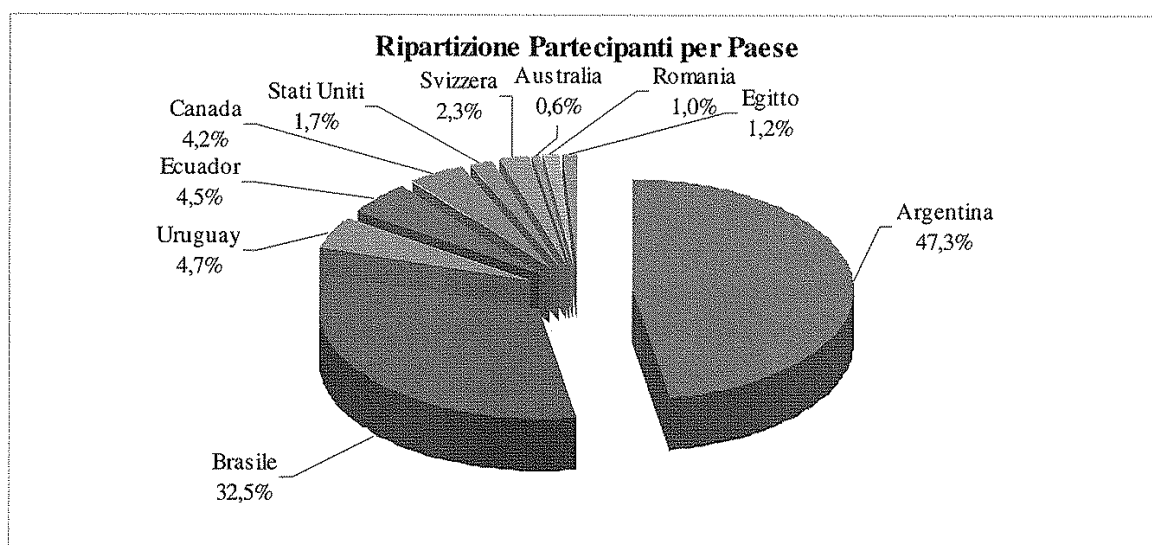
Misura	N. ore formazione (v.a.)	N. ore aula (%)	N. ore laboratorio (%)	N. ore project work (%)	N. ore FAD (%)	N. ore orientamento (%)	N. ore bilancio competenze (%)	N. ore stage (%)
A1	40.080	57,7	3,7	3,6	3,9	3,2	1,0	26,9
A2	4.274	33,2	2,3	24,1	25,6	0,1	0,1	14,6
B	56.269	28,9	4,3	27,5	2,5	0,2	0,0	36,6

Nota: Nel numero dei partecipanti sono compresi anche gli uditori.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

La stragrande maggioranza dei partecipanti (quasi l'80%) si concentra in due Paesi: Argentina e Brasile, che presentano anche il maggior numero di progetti finanziati (65%). Seguono, con percentuali molto più basse, l'Uruguay, con il 4,7% dei partecipanti e 4 progetti finanziati, l'Ecuador con il 4,5% dei partecipanti a fronte di un solo progetto finanziato, il Canada con il 4,2% dei partecipanti e 3 progetti. In tutti gli altri Paesi coinvolti la percentuale di partecipanti rimane al di sotto del 3%.

Figura 4.6 – Ripartizione partecipanti per Paese



L'Argentina, che ha registrato il 45% del totale dei progetti finanziati a fronte dell'Avviso 1/2004, sviluppa anche oltre il 60% dei percorsi formativi complessivamente promossi, per una media di 4,94 percorsi per progetto; con 65.673 ore di formazione, eroga il 65,2% del totale ore; ha ottenuto 1.743 candidature (il 38% del totale candidati) da cui ha selezionato 774 partecipanti (il 47,3% del totale partecipanti: ha accolto cioè, il 44,4% delle proprie candidature).

Il Brasile ha registrato il 20% del totale dei progetti finanziati a fronte dell'Avviso 1/2004, sviluppa il 21,6% dei percorsi formativi complessivamente promossi, per una media di 4 percorsi per progetto; con 12.511 ore di formazione, eroga il 12,4% del totale ore; ha ottenuto 2.317 candidature (il 50,6% del totale candidati) da cui ha selezionato 531 partecipanti (il 32,5% del totale partecipanti: ha accolto, cioè il 22,9% delle proprie candidature).

L'Uruguay ha registrato il 10% del totale dei progetti finanziati a fronte dell'Avviso 1/2004, sviluppa il 7,4% dei percorsi formativi complessivamente promossi, per una media di 2,7 percorsi per progetto; con 14.429 ore di formazione, eroga il 14,3% del totale ore; ha ottenuto 91 candidature (circa il 2% del totale candidati) da cui ha selezionato 77 partecipanti (il 4,7% del totale partecipanti: ha accolto, cioè l'84,6% delle proprie candidature).

*Tabella 4.19 – Numero di persone selezionate e di partecipanti all'attività formativa per Paese*

Paesi extra UE interessati	N. progetti approvati	N. percorsi formativi	N. complessivo ore di formazione	N. candidati	N. partecipanti selezionati
Argentina	18	89	65.673	1743	774
Brasile	8	32	12.511	2317	531
Uruguay	4	11	14.429	91	77
Ecuador	1	3	600	94	73
Canada	3	3	2.172	101	69
Stati Uniti	2	4	2.202	76	27
Svizzera	1	3	1380	68	37
Australia	1	1	400	19	10
Romania	1	1	620	25	16
Egitto	1	1	636	46	20
<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>148</b>	<b>100.623</b>	<b>4.580</b>	<b>1.634</b>

Nota: Nel numero dei partecipanti sono compresi anche gli uditori.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Tra i 1.634 partecipanti alle attività formative il numero di uomini (52,5%) supera di 5 punti percentuali quello delle donne (47,5%). La maggioranza dei partecipanti (59,4% del totale) si concentra nelle classi di età 25-44 anni.

*Tabella 4.20 – Partecipanti all'attività formativa suddivisi per genere e classi di età (%)*

N. totale partecipanti (v.a.)	Uomini	Donne	18-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre
1634	52,5	47,5	16,1	37,8	21,6	15,4	9,1

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

In forte prevalenza i partecipanti vantano un titolo di studio superiore: i diplomati ed i laureati, assieme, ammontano al 94,7% del totale. Dal punto di vista occupazionale, sono equamente suddivisi tra occupati (49,5%) e privi di occupazione (50,5%).

*Tabella 4.21 – Numero di partecipanti all'attività formativa suddivisi per titolo di studio e condizione occupazionale (%)*

N. totale partecipanti (v.a.)	Licenza media	Diploma	Laurea	In cerca di occupazione	Disoccupato	Occupato
1634	5,3	40,7	54,0	28,0	22,5	49,5

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

#### 4.3.3 I risultati dell'Avviso 1/2007

Per la predisposizione dell'Avviso 1/2007<sup>39</sup>, la Direzione Generale per l'Orientamento e la Formazione Professionale del Ministero del Lavoro ha istituito un Gruppo tecnico, composto dai rappresentanti dello stesso Ministero, del Ministero degli Affari Esteri, del Consiglio Generale degli Italiani all'Estero, dell'Isfol e di Italia Lavoro. L'Avviso ha previsto investimenti formativi pari a 30 milioni di euro, che sono stati ripartiti tra 31 Circoscrizioni territoriali di 16 Paesi extra Ue, tenendo in considerazione non soltanto la numerosità degli italiani residenti, ma anche l'esigenza di

<sup>39</sup> L'Avviso è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 180 del 4 agosto 2007.

sostenere le Comunità italiane nei paesi in cui maggiori sono le difficoltà occupazionali degli italiani residenti o in cui manchi un'offerta di formazione professionale locale adeguata e qualitativamente confrontabile con quella esistente in Italia.

I fabbisogni formativi degli italiani all'estero sono stati individuati dalle Rappresentanze consolari/Ambasciate, in collaborazione con i Comitati degli italiani residenti all'estero (Comites) sulla base di una scheda di rilevazione elaborata dall'Isfol. La scheda conteneva richieste di informazioni circa i target di utenza raggiungibili attraverso le proposte progettuali, gli indicatori sulla popolazione italiana residente, i dati occupazionali, i problemi specifici che incontrano i lavoratori italiani nel mercato del lavoro locale, nonché i requisiti richiesti dallo Stato per il riconoscimento dei titoli.

I risultati della rilevazione dei fabbisogni formativi sono confluiti nelle Schede Paese allegate all'Avviso 1/2007, sulla cui base gli organismi proponenti hanno presentato i progetti di formazione volti alla qualificazione, riqualificazione e all'aggiornamento professionale dei cittadini italiani residenti all'estero di età compresa tra i 18 ed i 64 anni, che abbiano compiuto l'obbligo scolastico e che si trovino in una delle seguenti condizioni occupazionali: occupato – in qualità di dipendente, lavoratore autonomo o operatore economico – disoccupato, inoccupato in cerca di prima occupazione.

Con Decreto del 17 luglio 2008 il Ministero del Lavoro ha approvato la graduatoria degli interventi presentati ai sensi dell'Avviso 1/2007 redatta da apposito Comitato Tecnico di Valutazione. Su 282 iniziative candidate, 106 sono risultate finanziabili (ovvero con valutazione superiore a 60, secondo i criteri e i parametri stabiliti dall'Avviso).

In tabella 4.22 è riportata la ripartizione dei progetti presentati e dei progetti finanziabili per Paese extra europeo e per Circoscrizione territoriale.

La quota nettamente maggioritaria di iniziative presentate è localizzata nell'America centro-meridionale, con 223 progetti, cui segue la Svizzera con 32 progetti. Un'analoga proporzione è riscontrabile tra i progetti finanziabili, rispettivamente con 79 iniziative nell'America centro-meridionale e 11 in Svizzera.

*Tabella 4.22 - Ripartizione dei progetti presentati e dei progetti finanziabili per Paese e Circoscrizione*

Paesi extra Ue interessati	Circoscrizioni territoriali	Progetti presentati	Progetti con punteggio => 60
Eritrea	Asmara	0	0
Filippine	Manila	1	1
Colombia	Bogotà	2	1
Turchia	Izmir	2	1
Algeria	Algeri	3	2
Marocco	Casablanca	3	1
Messico	Città del Messico	4	3
Canada	Vancouver	5	1
Australia	Adelaide	5	2
Sudafrica	Johannesburg	3	2
	Cape Town	3	1
	Durban	2	1
Cile	Santiago del Cile	11	3
Venezuela	Caracas	13	6
	Maracaibo	2	2
Uruguay	Montevideo	29	5
Svizzera	Berna	2	2
	Ginevra	2	1
	Losanna	4	1
	Basilea	6	3
	Zurigo	7	4
Brasile	Lugano	11	4
	Curitiba	9	3
	Rio de Janeiro	11	8
	Porto Alegre	14	3
Argentina	San Paolo	19	10
	Mar del Plata	11	4
	La Plata	11	3
	Bahia Blanca	14	2
	Cordoba	22	9
	Buenos Aires	51	17
<b>Totale</b>		<b>282</b>	<b>106</b>

Complessivamente, i progetti finanziabili prevedono un importo di quasi 91 milioni di euro, a fronte di 30 milioni di euro stanziati dal Ministero con l'Avviso 1/2007. Con decreto interministeriale sarà definita l'effettiva assegnazione delle risorse secondo la graduatoria approvata e in base ai criteri definiti dallo stesso Avviso.

#### 4.4 La formazione in agricoltura

Con l'evoluzione del settore agricolo si va sempre più affermando l'esigenza di nuovi strumenti e di nuovi approcci per la qualificazione continua del capitale umano.

Sono evidenti infatti le trasformazioni in atto, con spinte verso la *differenziazione* produttiva (per abbattere le volatilità dei prezzi delle colture), verso una *diversificazione* produttiva (con l'introduzione di nuove attività che il conduttore di aziende agricole è indotto a sviluppare a completamento dell'attività cardine), e verso la più generale *multifunzionalità* (che spinge i produttori a divenire prestatori di servizi).

Assumono un ruolo rilevante e crescente:

- l'avvio di attività turistiche, di svago, sociali o pedagogiche che affiancano quelle tradizionali di fattoria;
- la crescita dell'imprenditore lungo la filiera produttiva, avviando attività di trasformazione e circuiti brevi di commercializzazione (vendita diretta dei prodotti o nei mercati) necessarie per salvaguardare i margini di guadagno, che non si registrano nel settore primario ma nelle altre fasi della filiera;
- la riconversione delle produzioni a seguito dei cambiamenti nelle politiche comunitarie; .

Tra di essi vanno annoverati quelli indotti dalle riforme della PAC<sup>40</sup>, sempre più orientata ai mercati, e dalle correlate modifiche delle singole OCM<sup>41</sup>.

Emerge, dunque, un cambiamento fondamentale del ruolo del produttore. Al di là delle riconversioni "colturali", la questione si sposta sulla riconversione "culturale" di una figura che è indotta ad abbandonare l'ottica del sostegno comunitario e guardare sempre più alle opportunità ed ai rischi del mercato. Si tratta di un'evoluzione che ha i suoi impatti non solo sull'azienda, ma direttamente sulle famiglie agricole, sui territori e sullo spazio rurale ove l'imprenditore agricolo può divenire cardine dello sviluppo locale.

Alla gestione del cambiamento potrà dare un importante contributo anche l'intervento formativo, purché comprenda in modo poliedrico un insieme vasto di problematiche. Emerge ad esempio da diverse indagini che, al crescere del grado di istruzione – formazione dei conduttori agricoli, crescono i fatturati così come gli stessi crescono con l'abbassamento dell'età dei conduttori stessi; che i processi formativi più adatti ed efficaci per il settore sono quelli basati sull'emulazione, per cui si sarà più probabile raggiungere risultati con metodologie diverse da quelle tradizionali d'aula; che l'intervento formativo a sé stante potrebbe essere insufficiente, e andrebbe coniugato con interventi di sviluppo a favore delle imprese attraverso iniziative di natura settoriale, individuale e territoriale.

<sup>40</sup> La Politica Agricola Comune (PAC) venne introdotta con il Trattato di Roma del 1957 diventando uno dei primi interventi sovranazionali della CEE. La PAC ha influenzato profondamente la trasformazione dell'agricoltura europea nella seconda metà del novecento. In origine nacque per far uscire l'agricoltura europea dalle condizioni di arretramento in cui versava negli anni '50 ed ha subito diverse trasformazioni nel corso degli anni. Una delle riforme più significative degli ultimi anni è stata quella nota come "riforma Fischler" nel 2003, i cui principali elementi di novità sono stati: il pagamento unico per azienda slegato dalle scelte produttive degli agricoltori (principio del disaccoppiamento), erogazione del pagamento subordinato al rispetto delle norme sull'ambiente, la sicurezza, e il benessere degli animali (principio della condizionalità o *cross - compliance*), riduzione lineare di tutti gli aiuti (modulazione) a favore di interventi per lo sviluppo rurale.

<sup>41</sup> Organizzazioni comuni di mercato, che regolamentano i singoli settori in agricoltura. Le ultime riformate, di maggior interesse per l'Italia, sono state quelle mediterranee (olio d'oliva, tabacco e cotone) e quelle relative al grano duro, al riso ed al settore lattiero-caseario.

La formazione continua nel settore agricolo e rurale avrà dunque un compito difficile, quello di creare una nuova classe imprenditoriale e, considerate le specificità (differenziazione, diversificazione, multifunzionalità ed aggiornamento normativo sempre più stringente per il comparto agroalimentare, etc.), nonché la tipologia di destinatari, non potrà essere proposta in modo tradizionale.

Un aspetto probabilmente determinante nella riuscita della politica di qualificazione del capitale umano in agricoltura è (anche in questo caso) quello del raccordo e dell'integrazione tra i diversi strumenti di sostegno. La nascita del "Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua in agricoltura - For.Agri" autorizzato dal Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali e l'avvio degli interventi di formazione continua, previsti nel Piano di Sviluppo Nazionale (Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali) e cofinanziati dai Piani di Sviluppo Regionale nel periodo di programmazione 2007 – 2013, rappresentano due elementi di estrema rilevanza. La ricerca di intergrazione e coordinamento, da svilupparsi prevalentemente in ambito regionale, rappresenta in questo senso un'importante opportunità operativa.

Di seguito si ritiene utile tracciare una brevissima illustrazione di entrambi gli strumenti di sostegno.

#### *4.4.1 Il Fondo Paritetico Interprofessionale nazionale per la formazione continua in agricoltura - For. Agri*

Tra gli ultimi Fondi Interprofessionali autorizzati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale vi è il For. Agri, "Fondo Paritetico Interprofessionale nazionale per la formazione continua in agricoltura"<sup>42</sup>.

Il Fondo è nato a seguito dell'Accordo interconfederale sottoscritto nel dicembre 2006 tra le organizzazioni datoriali (CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA) e quelle sindacali (CGIL, CISL, UIL, CONFEDERDIA), così come previsto dell'art. 118 della legge 388/2000.

Come già evidenziato nel Rapporto dello scorso anno, il For.Agri, colma una lacuna importante introducendo anche nel settore agricolo un flusso di risorse certe per il sostegno delle iniziative di formazione continua. Ciò ha richiesto una parziale rivisitazione delle norme che regolano la contribuzione agricola, in particolare per gli operai.

I vantaggi del nuovo assetto sono evidenti:

- il versamento contributivo per gli operai agricoli avverrà senza oneri aggiuntivi per le imprese e per i lavoratori (si tratta infatti dello scorporo di una quota di un contributo già dovuto);
- gli operai delle imprese agricole saranno equiparati agli impiegati e ai dirigenti del settore, i quali sono da tempo soggetti al regime contributivo ordinario;
- le imprese agricole potranno aderire al Fondo Paritetico prescelto e non solo al For.Agri, acquisendo quindi le stesse possibilità delle imprese degli altri settori;

---

<sup>42</sup> DM 40 del 28 febbraio 2007.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali indirizzati a:

- la qualificazione e la riqualificazione delle figure professionali di specifico interesse del settore agricolo, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
- la formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile per favorire le pari opportunità;
- la formazione per la sicurezza del lavoro e per l'aggiornamento normativo di settore;
- la formazione individuale continua dei lavoratori dipendenti;
- la qualificazione della formazione continua e la valorizzazione delle esperienze di eccellenza;
- attività orizzontali, per i soggetti aderenti, di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la Formazione Continua e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Al Fondo possono aderire tutte le imprese agricole, singole ed associate, nonché le imprese, gli enti e le associazioni, appartenenti a qualunque settore. Il meccanismo di utilizzazione delle risorse è di carattere territoriale: l'80% viene ridestinato alle Province di provenienza, mentre il 20% viene utilizzato per iniziative di riequilibrio territoriale e settoriale e per le attività proprie del Fondo (promozione e gestione).

L'Erogazione dei finanziamenti prevede un acconto del 50% all'avvio delle attività formative ed il rimanente 50% entro 30 giorni dalla consegna del rendiconto a conclusione delle attività.

Nelle tabelle seguenti si riportano alcuni dati aggiornati sulle adesioni a For.Agrì.

Tabella 4.23 - Distribuzione percentuale delle adesioni al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti per Regione – Anno 2008

Regione	Imprese Aderenti - Anno 2008	Composizione %	Dipendenti Imprese aderenti -Anno 2008	Composizione %
Piemonte	141	10,5	900	9,0
Valle d'Aosta	5	0,4	168	1,7
Liguria	56	4,2	216	2,1
Lombardia	97	7,2	1.179	11,7
Veneto	273	20,2	1.542	15,3
Trentino Alto Adige	26	1,9	98	1,0
Friuli Venezia Giulia	57	4,2	335	3,3
Emilia Romagna	166	12,3	1.145	11,4
Toscana	152	11,3	743	7,4
Marche	73	5,4	269	2,7
Umbria	41	3,0	206	2,1
Lazio	104	7,7	993	9,9
Abruzzo	38	2,8	307	3,1
Molise	9	0,7	108	1,1
Campania	23	1,7	85	0,8
Puglia	32	2,4	395	3,9
Basilicata	6	0,4	61	0,6
Calabria	11	0,8	131	1,3
Sicilia	19	1,4	146	1,5
Sardegna	20	1,5	1.021	10,2
<b>Italia</b>	<b>1.349</b>		<b>10.048</b>	

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2004

Tabella 4.24 - Distribuzione percentuale delle adesioni al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti per le Regioni Ob. Convergenza – Anno 2008

Regioni Ob. Convergenza	Imprese Aderenti - Anno 2008	Composizione %	Dipendenti Imprese aderenti -Anno 2008	Composizione %
Campania	23	25,3	85	10,4
Puglia	32	35,2	395	48,3
Basilicata	6	6,6	61	7,5
Calabria	11	12,1	131	16,0
Sicilia	19	20,9	146	17,8
<b>Tot. Reg. Ob.Conv.</b>	<b>91</b>		<b>818</b>	

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2004

Tabella 4.25 - Distribuzione percentuale delle adesioni al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti per dimensione dell'impresa e per Regione – Anno 2008

Regione	Meno di 10 dipendenti				10-49 dipendenti				50-249 dipendenti				250 e oltre dipendenti			
	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%
Piemonte	113	10,2	263	9,7	26	12,6	526	12,1	2	6,1	111	4,1				
Valle d'Aosta	1	0,1	9	0,3	3	1,5	76	1,7	1	3,0	83	3,1				
Liguria	52	4,7	136	5,0	4	1,9	80	1,8								
Lombardia	65	5,9	170	6,3	27	13,1	664	15,2	5	15,2	345	12,8				
Veneto	241	21,7	439	16,2	26	12,6	527	12,1	6	18,2	576	21,4				
Trentino Alto Adige	24	2,2	60	2,2	2	1,0	38	0,9								
Friuli Venezia Giulia	51	4,6	116	4,3	4	1,9	56	1,3	2	6,1	163	6,1				
Emilia Romagna	142	12,8	337	12,5	19	9,2	498	11,4	5	15,2	310	11,5				
Toscana	135	12,2	357	13,2	16	7,8	336	7,7	1	3,0	50	1,9				
Marche	68	6,1	148	5,5	5	2,4	121	2,8								
Umbria	34	3,1	89	3,3	7	3,4	117	2,7								
Lazio	80	7,2	281	10,4	20	9,7	351	8,0	4	12,1	361	13,4				
Abruzzo	30	2,7	88	3,3	7	3,4	140	3,2	1	3,0	79	2,9				
Molise	6	0,5	23	0,8	3	1,5	85	1,9								
Campania	20	1,8	51	1,9	3	1,5	34	0,8								
Puglia	22	2,0	49	1,8	9	4,4	182	4,2	1	3,0	164	6,1				
Basilicata	4	0,4	13	0,5	2	1,0	48	1,1								
Calabria	3	0,3	7	0,3	8	3,9	124	2,8								
Sicilia	14	1,3	59	2,2	5	2,4	87	2,0								
Sardegna	4	0,4	11	0,4	10	4,9	274	6,3	5	15,2	446	16,6	1	100,0	290	100
<b>Italia</b>	<b>1.109</b>		<b>2.706</b>		<b>206</b>		<b>4.364</b>		<b>33</b>		<b>2.688</b>		<b>1</b>		<b>290</b>	

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2004

Tabella 4.26 - Distribuzione percentuale delle adesioni al FOR.AGRI e dei dipendenti delle imprese aderenti per dimensione dell'impresa e per le Regioni Ob. Convergenza – Anno 2008

Regioni Ob. Convergenza	Meno di 10 dipendenti				10-49 dipendenti				50-249 dipendenti				250 e oltre dipendenti			
	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%	Imprese Aderenti - Anno 2008	%	Dipendenti Imprese aderenti - Anno 2008	%
Campania	20	31,7	51	28,5	3	11,1	34	7,2	1	100,0	164	100,0				
Puglia	22	34,9	49	27,4	9	33,3	182	38,3								
Basilicata	4	6,3	13	7,3	2	7,4	48	10,1								
Calabria	3	4,8	7	3,9	8	29,6	124	26,1								
Sicilia	14	22,2	59	33,0	5	18,5	87	18,3								
<b>Tot Reg. Ob. Conv.</b>	<b>63</b>		<b>179</b>		<b>27</b>		<b>475</b>		<b>1</b>		<b>164</b>					

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2004

#### 4.4.2 La formazione continua in agricoltura nella programmazione comunitaria 2007 - 2013

E' importante considerare che solo una componente limitata di formazione destinata all'agricoltura viene finanziata dal FSE, le risorse più cospicue vengono dal FEASR che segue un percorso programmatico e attuativo completamente differente.

La programmazione del FEASR passa per il Piano di Sviluppo Nazionale (analogo del QSN per l'FSE) e per i Piani di Sviluppo Regionali (analoghi ai POR FSE), a livello centrale il PSN viene seguito dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali, a livello regionale sono gli Assessorati che hanno delega per il settore agricolo, che spesso non coincidono con gli Assessorati che hanno delega alla formazione ed al mercato del lavoro, che normalmente seguono il POR FSE.

Il confronto ed il raccordo tra le politiche sarebbe quindi necessario, sia a livello centrale che a livello regionale, in particolare per le regioni dell'Obiettivo Convergenza destinatarie delle risorse più cospicue. Attualmente sono pressoché inesistenti forme di coordinamento, ma poiché si è all'inizio della programmazione sia nei PSR, sia nel FSE (e il For.Agri è un Fondo Interprofessionale di recente costituzione) molto si potrebbe costruire sul piano dell'interazione interistituzionale.

I PSR (come i POR) sono articolati in Misure ed alcune di esse sono dedicate, almeno in parte, al finanziamento degli interventi di Formazione Continua (si tratta della Misure 111 e 331).

*Tabella 4.27 - Risorse pubbliche nell'ambito dei PSR 2007 – 2013 Obiettivo Convergenza su misure correlabili ad interventi di FC (in milioni di euro)*

Misure	Misura	Calabria	Campania	Basilicata	Puglia	Sicilia	Totale
Azioni nel campo della formazione professionale e dell'informazione, inclusa la diffusione di conoscenze scientifiche e pratiche innovative, rivolte agli addetti dei settori agricolo, alimentare e forestale.	111	7,70	19,15	7,80	15,00	38,92	88,57
Formazione e informazione rivolte agli operatori economici impegnati nei settori che rientrano nell'asse III-Qualità della vita nelle zone rurali e diversificazione dell'economia rurale.	331	2,00	5,79	1,30	10,00	10,00	29,09
<b>Totale misure formazione</b>		<b>9,70</b>	<b>24,94</b>	<b>9,10</b>	<b>25,00</b>	<b>48,92</b>	<b>117,66</b>

*Fonte: elaborazione ISFOL su dati finanziari pubblicati nei PSR 2007 – 2013 approvati e negli atti correlati.*

## **Capitolo 5**

### **La formazione continua nelle esperienze estere**

#### ***5.1 Il dibattito sul futuro della Formazione continua in Francia dopo la riforma del 2004***

Il dibattito pubblico che si sta sviluppando in Francia sul futuro della formazione continua è oggi più che mai intenso, alla luce dell'ormai pieno dispiegamento degli effetti della riforma realizzata nel 2004, in seguito all'approvazione della legge n° 2004-391 del 4 maggio 2004 (detta Legge "Fillon") relativa alla formazione professionale per tutto l'arco della vita ed al dialogo sociale (Box 5.1).

#### **Box 5.1 - La formazione continua per i lavoratori nel rinnovato quadro normativo stabilito dalla Riforma**

Con la nuova normativa (che ha intenti di radicale innovazione ma anche di razionalizzazione degli strumenti preesistenti) si stabilisce, in primo luogo, che l'accesso dei lavoratori alle iniziative formative si realizza esclusivamente:

- su iniziativa del datore di lavoro, nell'ambito di un Piano di formazione (*Plan de formation*) che può essere autonomamente programmato ed elaborato dall'impresa oppure può avvalersi dell'assistenza e del sostegno di specifici Organismi autorizzati dallo Stato chiamati OPCA (*Organismes Paritaires collecteurs agréés*). Si tratta di un dispositivo già previsto prima della riforma;
- su iniziativa autonoma del lavoratore, nel quadro del congedo di formazione, al quale hanno diritto tutti i lavoratori attraverso il congedo individuale di formazione (CIF), il congedo per il bilancio delle competenze (CBC) e il congedo di validazione dell'esperienza acquisita (CVAE). Anche in questo caso si tratta di meccanismi preesistenti;
- su iniziativa del dipendente in accordo con il datore di lavoro, attraverso l'esercizio del Diritto individuale di formazione (DIF) o attraverso i Dispositivi di professionalizzazione (Contratti o Periodi di professionalizzazione<sup>43</sup>). Tali strumenti sono stati introdotti ex novo dalla riforma del 2004.

I risultati prodotti dalla riforma non sembrano essere confortanti dal punto di vista del miglioramento delle logiche di funzionamento del sistema tanto che il Governo francese ha annunciato, alla fine del 2007, la volontà di procedere ad una profonda riforma della formazione professionale e alla calendarizzazione della presentazione di un disegno di legge entro la fine del 2008, invitando le Parti sociali a portare a termine negli ultimi 3 mesi dell'anno la necessaria negoziazione.

Il dispositivo legislativo che ha posto le basi organizzative del sistema di formazione continua risale al 1971, con la legge «Delors», intervenuta a seguito dell'accordo nazionale interprofessionale del 1970, il quale istituisce la formazione professionale come obbligo giuridico,

<sup>43</sup> Il Periodo di professionalizzazione, da non confondere con il Contratto di professionalizzazione che si rivolge ai giovani e ai disoccupati, ha invece l'obiettivo di favorire, attraverso un'azione di formazione, la permanenza sul lavoro di specifiche categorie di lavoratori con contratto a tempo indeterminato (qualificazione inadeguata, età superiore a 45 anni o anzianità professionale superiore ai 20 anni, invalidi, donne dopo aver concluso il congedo di maternità). Le azioni di formazione si svolgono in linea di principio all'interno dell'orario di lavoro ma possono anche realizzarsi oltre l'orario attraverso l'impiego del DIF o nell'ambito di un Piano di formazione. Gli accordi di settore possono intervenire definendo le tipologie di formazione e determinando le modalità di finanziamento e impiego.

imponendo a tutte le imprese un obbligo minimo di partecipazione finanziaria proporzionale alla propria massa salariale (Box 5.2).

#### Box 5.2 - Il finanziamento della formazione continua

In base al Codice del lavoro, qualsiasi impresa, indipendentemente dalla dimensione, deve contribuire allo sviluppo della formazione continua partecipando ogni anno al finanziamento di interventi formativi diretti ai lavoratori. La percentuale minima di partecipazione delle imprese con più di nove dipendenti viene portata, con la riforma del 2004, dall'1,5% all'1,6% della massa salariale (vedi la tabella di ripartizione).

Questa quota viene suddivisa in più parti secondo la destinazione specifica: i datori di lavoro devono obbligatoriamente versare: lo 0,20% della massa salariale ad un OPCA per il finanziamento dei Congedi individuali di formazione (CIF); lo 0,50% della massa salariale, sempre ad un OPCA, per il finanziamento della professionalizzazione e per l'esercizio del DIF.

Le imprese possono poi, in base al principio "train or pay", utilizzare il residuo del loro contributo obbligatorio, pari allo 0,9%: finanziando e organizzando direttamente Piani di formazione per i loro dipendenti, dimostrando all'amministrazione pubblica che le risorse sono state effettivamente impiegate a tale scopo; effettuando un versamento ad un OPCA; versando la quota allo Stato.

I limiti contributivi posti dalla legge non incidono comunque sulle pratiche correnti delle imprese francesi, tenuto conto che la maggior parte di esse destina annualmente alle attività formative quasi il 3% della massa salariale (secondo i dati 2006).

Mentre le imprese con più di nove dipendenti possono adempiere al loro obbligo giuridico finanziando direttamente Piani di formazione, quelle con meno di dieci lavoratori non possono utilizzare direttamente i loro contributi, ma devono effettuare obbligatoriamente il versamento presso un OPCA. Si stabilisce, per queste ultime, un contributo nettamente inferiore, pari allo 0,55% (prima della riforma era dello 0,25%), che si distribuisce tra due versamenti: un 0,15% presso un OPCA per il finanziamento dei contratti e periodi di professionalizzazione, e del DIF; un versamento complementare, a concorrenza dell'obbligo totale, sempre ad un OPCA per il finanziamento dei Piani di formazione.

A partire dal 2005 è stato inoltre introdotto un nuovo tasso intermedio per le imprese da dieci a diciannove dipendenti, stabilito nella misura dell'1,05%.

#### Riparto del contributo obbligatorio delle imprese distinto per dispositivi di formazione e dimensione aziendale

Dimensione delle imprese	Meno di 10 dipendenti (% aumentata nel 2005)	Da 10 a 19 dipendenti (categoria creata a partire dal 2005)	Almeno 20 dipendenti (% aumentata nel 2005)
CIF	-	-	0,2%
Professionalizzazione	0,15% (0,1%)	0,15%	0,5% (0,4%)
Piano di formazione	0,4% (0,15%)	<b>0,9%</b>	<b>0,9%</b>
Tasso totale di contribuzione	0,55% (0,25%)	1,05%	1,6% (1,5%)

Note: Tra parentesi: (tasso applicato prima della Legge del 4 maggio 2004)

(Versamento obbligatorio agli OPCA: % in corsivo; Principio "train or pay": % in grassetto)

Le regole di organizzazione del sistema francese poggiano sull'interinazione da parte dei pubblici poteri di accordi interprofessionali conclusi fra Parti sociali, attraverso il recepimento delle stesse nel codice del lavoro, il che ne fa una componente a pieno diritto dei principi che regolano le relazioni fra datori di lavoro e salariati.

Benché lo Stato abbia in carico il controllo della formazione professionale e ne fissi le norme legali e regolamentari, le responsabilità e le competenze relative all'organizzazione ed al finanziamento della formazione continua sono distribuite tra diversi soggetti quali pubblici poteri, parti sociali, imprese (Box 5.3).

**Box 5.3 – I settori professionali: il cardine della Riforma**

E' significativo notare il ruolo essenziale che la Legge di riforma del 4 maggio 2004 ha attribuito ai settori e di conseguenza alla negoziazione interna agli stessi nella predisposizione e organizzazione delle politiche di formazione professionale dei lavoratori. I circa 450 accordi sulla formazione adottati per 250 settori professionali e a livello interprofessionale indicano la rilevanza assunta dalla contrattazione, le cui prerogative sono state rafforzate imponendo l'obbligo, come previsto dal Codice del Lavoro, di procedere ad una revisione delle intese ogni tre anni (e non più ogni quinquennio come nel passato).

La Legge di riforma rinvia alla contrattazione di settore la definizione delle modalità di utilizzo dell'obbligo di contribuzione finanziaria, in particolare per la quota da attribuire al finanziamento del DIF, oltre che la parte da destinare al CIF, al CBC e al CVAE. Un'altra responsabilità dei settori consiste nel definire gli obiettivi e le priorità della formazione dei lavoratori, sia nell'ambito del DIF che nel quadro del piano di formazione. Una prerogativa aggiuntiva riconosciuta ai settori fa riferimento anche all'attribuzione della funzione di analisi previsionale delle competenze, attraverso la creazione degli Osservatori dei mestieri e delle qualifiche e tramite il ruolo svolto dalle Commissioni paritetiche nazionali del lavoro, incaricate di seguire l'evoluzione dell'occupazione e delle qualifiche all'interno del settore di pertinenza.

L'impresa in particolare svolge un ruolo centrale nell'attuazione della formazione continua che fa parte integrante della sua strategia. Il datore di lavoro è obbligato a partecipare al suo finanziamento ed associare i rappresentanti del personale alla definizione della sua politica ed alla sua applicazione.

Le Parti sociali contribuiscono, a fianco del legislatore, all'elaborazione del diritto della formazione mediante il negoziato collettivo e definiscono le politiche di formazione proprie delle professioni che rappresentano. In base al principio della gestione paritaria creano e gestiscono insieme degli organismi denominati *Organismes Paritaires collecteurs agréés* (OPCA) simili ai nostri Fondi Paritetici Interprofessionali, incaricati dell'attuazione di questo diritto attraverso la gestione di parte del contributo finanziario imposto alle imprese per lo sviluppo della formazione continua.

L'idea che questo quadro giuridico, in piedi da più di trent'anni, avesse dispiegato tutti i suoi effetti e che fosse necessario cambiare le regole di riferimento per trasmettere un nuovo impulso alla formazione continua, è stata la molla principale che ha spinto ad elaborare la riforma del 2004.

Era infatti riconosciuta l'esigenza di far fronte alle criticità del sistema verificatesi nel corso degli ultimi anni che hanno prodotto una serie di inefficienze, tra cui una sostanziale disparità di accesso alla formazione dei lavoratori e una serie di problematiche legate ad un difetto di leggibilità delle differenti responsabilità e dei dispositivi (Box 5.4).

**Box 5.4 – Le criticità legate all’accesso alla formazione**

Il tasso di accesso alla formazione continua per i lavoratori del settore privato (imprese con almeno dieci addetti) è cresciuto in modo costante tra il 1974 e il 2005, passando dal 18% al 42%. A partire da questa situazione generale, sicuramente positiva, questa percentuale varia sensibilmente in funzione della dimensione aziendale e delle caratteristiche dei lavoratori (genere, età, livello di istruzione e situazione professionale).

Lo sforzo impiegato nella formazione da parte delle aziende risulta sbilanciato a favore dei grandi gruppi dove questo è pari a circa tre volte rispetto a quanto realizzato nelle PMI. Nelle micro imprese (fino a dieci dipendenti) il tasso di ingresso in formazione è ridotto al 10%, salendo al 22% nelle aziende fino a 50 addetti. Un dato certamente acquisito riguarda quindi la difficoltà nell’accesso alla formazione da parte dei lavoratori occupati nelle piccole imprese rispetto alle grandi. Anche i nuovi dispositivi creati con la Legge di riforma del 2004 sono stati utilizzati in modo differente a seconda della dimensione aziendale. Nel 2006 ad esempio, il Dif ha interessato il 14% delle imprese, con un tasso di accesso che se in media ha coinvolto il 4% dei dipendenti, è stato utilizzato dall’1,1% dei lavoratori nelle aziende con 10-19 addetti, una percentuale sei volte inferiore a quelle che contano oltre 2000 dipendenti.

Le ineguaglianze sono ancora più evidenti prendendo in considerazione l’inquadramento professionale (dirigenti e quadri rispetto a impiegati e operai), uno stato di fatto che condiziona l’ingresso in formazione indipendentemente dall’età del lavoratore.

I lavoratori tra i 40 e i 49 anni sono inoltre quelli che hanno le maggiori possibilità di accedere alla formazione mentre i meno favoriti risultano i lavoratori maturi (nella fascia tra i 50 e i 64 anni).

Il titolo di studio è un ulteriore elemento di discriminazione poiché i lavoratori con bassa qualificazione (licenza media) o senza nessun titolo riconosciuto nel 2005 hanno rappresentato il 13,6% dei formati rispetto al 44,3% con titolo di studio elevato (laurea).

L’accesso alla formazione è dunque riservato principalmente ai lavoratori più qualificati, con meno di 50 anni e occupati presso grandi aziende.