

la strategia messa a punto nei POR appare molto diversificata. Tuttavia, dalla lettura delle dichiarazioni programmatiche si rintraccia un'attenzione comune alla tipologia di lavoratori da intercettare (i target): in tutti i POR viene espressamente esplicitata come target degli interventi formativi la categoria dei lavoratori "deboli", ossia lavoratori potenzialmente interessati a fenomeni di espulsione dal mercato del lavoro a motivo dell'età (over 45), della tipologia contrattuale (contratti a termine) o del titolo di studio. Un altro filone che accomuna le diverse strategie regionali è quello della formazione all'interno dell'apprendistato nelle tre tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 276/2003.

La formazione continua è prevista anche all'interno dell'obiettivo specifico "b", in relazione al sostegno dell'innovazione, dell'organizzazione del lavoro e, soprattutto, della sicurezza sui luoghi di lavoro. Nell'obiettivo specifico "c" la formazione continua è declinata soprattutto in relazione a interventi di contrasto degli effetti delle crisi aziendali, un tema che si è imposto fortemente nella fase successiva alla programmazione.

Con riferimento alla necessità di realizzare forme di complementarità con altre fonti di finanziamento, la Calabria è l'unica regione che fa riferimento ad una logica di integrazione con i Fondi interprofessionali.

Come osservato in precedenza, dal punto di vista finanziario l'asse destinato al sostegno della formazione continua è quello che drena una minore quantità di risorse sul totale delle disponibilità dei POR dell'Obiettivo Convergenza: in particolare la Sicilia e la Puglia si attestano sull'8%, la Campania sul 14,3% e la Calabria sul 18%. Si tratta pertanto di un asse "meno strategico" nel quadro dell'intervento regionale sostenuto dal FSE.

Rispetto al quadro di programmazione, l'analisi condotta nelle quattro regioni Obiettivo Convergenza consente di evidenziare quello che è stato concretamente realizzato in fase di attuazione sull'asse Adattabilità. Volendo sintetizzare, è possibile ricondurre le iniziative finanziate intorno a tre ambiti tematici:

1. la formazione continua,
2. gli incentivi alle imprese,
3. le misure anti-crisi.

Le iniziative di formazione continua a valere sull'asse hanno riguardato principalmente il finanziamento dei piani formativi aziendali e la formazione degli occupati attraverso l'assegnazione di *voucher*. Un dato importante da mettere in evidenza è il fatto che le attività formative avviate sono state spesso sostenute da una serie di importanti incentivi quali: il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso il libretto formativo, le azioni di ri-orientamento e il riconoscimento di una indennità ai disoccupati di lunga durata che venivano coinvolti nella formazione finanziata.

Accanto alla formazione continua rivolta ai dipendenti delle imprese private, le regioni hanno messo in campo anche la formazione nell'ambito dell'apprendistato, la formazione del personale militare e degli operatori socio-sanitari. In generale, l'analisi dei target raggiunti dalla formazione mostra la necessità trasversale di intervenire su una vasta tipologia di lavoratori, non solo occupati: oltre ai lavoratori delle PMI e delle medie e grandi imprese e ai lavoratori dipendenti e autonomi (in particolare l'imprenditoria femminile in Puglia), sono stati coinvolti i giovani, gli occupati a rischio di esclusione con competenze deboli, i disoccupati, le persone a rischio di marginalizzazione lavorativa e sociale.

Rispetto agli incentivi alle imprese le risorse messe in campo per conseguire tale finalità hanno finanziato interventi di carattere strutturale, quali ad esempio il sostegno all'innovazione, ad una migliore organizzazione del lavoro, alla sicurezza sui luoghi di lavoro, alla competitività ed a garantire un migliore accesso all'offerta formativa che dovrà innalzare il suo livello di qualità. A queste

iniziative si aggiungono interventi di carattere più mirato, quali sono gli incentivi per favorire la conciliazione vita-lavoro, per promuovere l'assunzione di soggetti svantaggiati e pacchetti integrati di agevolazione.

Un capitolo a parte sono poi le misure anti-crisi finanziate nell'ambito dell'Asse I. Esse nascono dalle decisioni straordinarie prese dal Governo in accordo con la Commissione Europea, che si sono poi tradotte nell'Accordo del 12 febbraio 2009: i POR sono stati chiamati a contribuire al finanziamento degli interventi di carattere straordinario a sostegno del reddito attraverso gli Assi Adattabilità e Occupabilità. A seguito dell'accordo, le regioni hanno messo in campo interventi integrati di politica passiva e di politica attiva del lavoro rivolti a lavoratori subordinati a tempo indeterminato e/o determinato beneficiari di trattamenti sostitutivi del reddito, ai lavoratori in mobilità, ai lavoratori somministrati e agli apprendisti.

Rispetto a questo quadro di attuazione che accomuna le regioni Convergenza, vanno segnalate almeno due esperienze specifiche: la prima è l'attività svolta dalla Regione Sicilia sul fronte della costruzione e rafforzamento di un sistema di formazione continua, con la creazione di uno specifico Osservatorio; la seconda è quella della Regione Campania, che ha adottato un approccio più territorializzato con il finanziamento alle imprese per investimenti e qualificazione delle risorse umane all'interno dei Patti formativi locali e dei Contratti di programma regionali.

Complessivamente, l'impegno dell'Asse Adattabilità sul fronte delle misure anticrisi è risultato determinante e prevalente nell'avanzamento finanziario nel corso dei primi quattro anni di gestione dei programmi: lo spostamento dell'attenzione sulle politiche rivolte all'occupabilità ha prodotto di fatto una perdita di centralità della formazione continua e limitato il suo potenziale di intervento sulle iniziative da esso classicamente sostenute. In questo contesto si è determinata una flessione della domanda di formazione da parte delle imprese, con una conseguente riduzione delle iniziative di formazione continua avviate.

Le mutate condizioni economico-sociali intervenute con la crisi, hanno quindi indotto i *policy maker* a ritenere l'asse "sovradimensionato" rispetto alle potenzialità di spesa. Infatti, in alcune delle regioni considerate, nonostante gli avvisi destinati al finanziamento della formazione continua (progetti e piani) abbiano inizialmente riscosso un gradimento da parte delle imprese, l'indebolimento del tessuto imprenditoriale regionale conseguente alla crisi ha di fatto ridotto la domanda di formazione continua. Si è inoltre rilevata la difficoltà a programmare gli interventi in funzione dei fabbisogni delle imprese, unita a quella di sviluppare azioni innovative "interessanti" per il sistema produttivo locale, in presenza di un contesto economico in continua evoluzione.

Rimangono poi le criticità riconducibili a tutte le fasi di sviluppo delle politiche di formazione continua: dalla programmazione alla certificazione della spesa, passando per la gestione e la rendicontazione delle attività. In particolare, i tempi di istruttoria delle valutazioni/selezioni sono spesso troppo lunghi, soprattutto per i progetti rivolti alle imprese: la procedura del bando risulta rallentata dai ritardi nella nomina delle commissioni di valutazione dei progetti con ripercussioni sull'interesse delle imprese ad avviare le attività. A tal proposito si osserva il fenomeno delle rinunce/revoche da parte delle imprese assegnatarie di finanziamento, poiché spesso accade che le imprese che hanno fatto richiesta di finanziamento si ritirano in seguito al sopraggiungere di eventi critici o alla lentezza delle procedure di selezione.

La difficoltà di avanzamento dell'Asse sconta poi una serie di criticità più generali che riguardano la gestione dei POR nel complesso. L'esercizio di valutazione ha evidenziato che la gestione dei programmi in tutte le regioni osservate presenta forti ritardi che possono essere compresi e spiegati tenendo presenti alcuni fattori critici di natura sia interna all'amministrazione, sia esterna ad essa, ovvero legati ad elementi di sistema, che le regioni hanno dovuto fronteggiare e gestire. Ad aree

di debolezza riconducibili alla funzionalità dei sistemi di governo locali (es. delega alle province), si aggiungono infatti elementi di criticità contingenti, straordinari, non strettamente correlati all'operatività dei *policy makers* (es. proroga della chiusura della precedente programmazione).

2.2.3 *Le strategie operative delle regioni Obiettivo Convergenza per la formazione continua*

Si propone a seguire un approfondimento territoriale sulle strategie operative relative alla formazione continua nelle regioni Obiettivo Convergenza. Si tratta dell'area più fragile del Paese e, per questo, della più vulnerabile dal punto di vista economico²⁹, che comprende solo una parte delle regioni del Mezzogiorno: Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Basilicata³⁰.

Superata un fase relativamente statica, tra la seconda metà del 2009 e l'inizio del 2010, in termini di sviluppo e di presentazione di iniziative sul tema della formazione continua, il 2011 denota una inversione di tendenza ed una ripresa dell'operatività regionale, seppure declinata con diverse accelerazioni e con connotazioni specifiche a livello territoriale. Gli ultimi anni, infatti, sono stati caratterizzati da un'attenzione prevalente verso le politiche passive del lavoro che hanno assorbito la maggior parte delle risorse disponibili; inoltre, sulla spesa hanno pesato alcuni vincoli amministrativi, come il patto di stabilità interno, superati con i recenti provvedimenti in materia.

Le iniziative di finanziamento di formazione continua, soprattutto legate alla programmazione FSE, non sono sempre nettamente identificabili, poiché sono spesso previste in forma integrata all'interno di provvedimenti più ampi che finanziano i diversi segmenti delle politiche attive del lavoro.

L'analisi regionale di seguito proposta è pertanto condotta sulla base di atti di natura diversa, e con particolare attenzione verso quei provvedimenti caratterizzati dall'integrazione tra risorse nazionali, regionali e FSE.

Uno sguardo d'insieme

Nel complesso le regioni Obiettivo Convergenza hanno adottato strategie operative che propongono interventi di formazione continua prevalentemente a supporto di un mercato del lavoro fragile in un periodo di congiuntura economica critica. L'approccio è di tipo sistemico con un ricorso alla formazione continua in maniera integrata con le politiche attive e passive del lavoro. Una fondamentale importanza viene riconosciuta alla formazione che riveste un ruolo strategico nei Piani d'azione straordinari per il lavoro adottati da alcune regioni. Gli interventi sono prevalentemente strutturati per *target group* di occupati secondo le diverse condizioni lavorative: lavoratori che usufruiscono di cassa integrazione in deroga, lavoratori da re-inserire, lavoratrici donne, lavoratori immigrati, lavoratori disabili, ecc. Dal punto di vista delle scelte settoriali prevalgono interventi generici, lasciando al processo bottom-up la determinazione dei comparti economici di intervento e la definizione dei percorsi formativi. Dalle diverse pratiche emerge un utilizzo integrato di risorse comunitarie, nazionali e regionali con alcuni interventi che vedono la partecipazione diretta del Ministero del Lavoro. Si segnala anche un interessante movimento di cooperazione interregionale: tra le iniziative più significative vi è il Catalogo dell'Alta formazione³¹, un progetto attivo già da qualche anno, che raccoglie un'offerta formativa allargata, costituita da master universitari e non universitari,

²⁹ Per definizione nell'obiettivo convergenza rientrano quelle regioni il cui PIL procapite è inferiore al 75% della media del PIL dell'UE.

³⁰ In realtà la Basilicata nella classificazione Europea risulta in *phasing-out*, ovvero in uscita dall'Obiettivo.

³¹ Hanno aderito tutte le regioni Obiettivo Convergenza fatta eccezione della Calabria.

corsi di specializzazione e riqualificazione per laureati e diplomati (occupati) attivati da enti di diverse regioni, per garantire l'inserimento o il reinserimento lavorativo e la permanenza nel mercato del lavoro attraverso l'accesso a percorsi formativi lungo tutto l'arco della vita.

Regione Campania

La Regione Campania dedica alla formazione continua un capo specifico contenuto nel Regolamento di attuazione del Testo unico regionale in materia di lavoro e formazione³².

In questo ambito la Regione svolge compiti di programmazione, predispone i piani annuali formativi e sostiene interamente il finanziamento di interventi a favore di lavoratori occupati in imprese con meno di 15 dipendenti, lavoratori *part time*, lavoratori a tempo determinato e collaboratori a progetto. Le province partecipano direttamente alla programmazione delle politiche formative mediante l'individuazione dei fabbisogni formativi del proprio territorio da effettuare attraverso i servizi per il lavoro.

Nell'ottobre 2010 la Regione ha avviato una nuova stagione di pianificazione in tema di occupazione e formazione, attraverso un più intenso coinvolgimento degli attori sociali, delle imprese, delle università e delle scuole, secondo un modello di concertazione sociale ampio che si inquadra in un sistema di governance multilivello delle politiche attive e passive del lavoro. E' stato così varato il Piano d'Azione "Campania al lavoro", la cui idea centrale è quella di creare, attraverso azioni di sistema³³ un'occupazione di qualità e una formazione in grado di elevare le competenze dei lavoratori e rafforzare il capitale umano e sociale della regione. Una particolare attenzione è stata riservata a giovani, donne, disoccupati di lunga durata e percettori di trattamenti integrativi in deroga. Per questi ultimi, in particolare, sono stati previsti interventi di politica attiva e passiva, attraverso sostegni per l'assunzione e misure per la riqualificazione professionale³⁴. Il Piano, che abbraccia vari segmenti della formazione, viene finanziato attraverso un'integrazione di risorse a valere su FSE, fondi regionali e nazionali. L'investimento complessivo per l'attuazione del Piano ammonta a 580 milioni di euro e prevede il coinvolgimento di 60 mila destinatari, selezionati direttamente dalle aziende, attraverso procedure semplificate e meno burocratizzate. I bandi e gli avvisi sono emanati tutti con modalità 'a sportello' per garantire un più elevato livello di trasparenza.

In tema di formazione continua, il Piano contempla una misura specifica per promuovere il settore del turismo e dei beni culturali, finanziata con risorse distribuite in modo differenziato sul territorio, in ragione delle diverse vocazioni, delle specificità e delle esigenze espresse dagli stessi operatori. In cantiere vi sono anche interventi formativi per gli occupati in periodi di bassa stagione, percorsi di alta formazione per manager nei sistemi turistici e voucher formativi per alta formazione di occupati e disoccupati.

Gli ultimi dati disponibili³⁵ mettono in evidenza che gli interventi di formazione continua hanno coinvolto lo 0,23% degli occupati totali, a fronte di un obiettivo programmato pari allo 0,57% che nel 2013 dovrebbe raggiungere l'1,32% della popolazione occupata. Il dato, seppure non brillante, appare

³² V. Regolamento n. 9 del 2010, di attuazione di cui alla l. r. n. 14 del 18.11.2009, art. 54 co. 1, lett. b) approvato con Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 89 del 2 aprile 2010.

³³ Suddivise in tre assi: *labour market policy*, qualità e innovazione per l'occupazione, governance istituzionale e azioni di sistema.

³⁴ Per i giovani, compresi gli immigrati, si punta sull'apprendistato professionalizzante, anche nel settore della green economy (Più verde, più apprendi, più lavori). Interventi anche per i datori che promuovono attività formative per i dipendenti in cassa integrazione in deroga e per gli enti di formazione che organizzano percorsi per coloro che percepiscono ammortizzatori sociali in deroga, al fine di rafforzarne e aggiornarne le competenze. (Progetto Cig Più, Avviso Welfare to work).

³⁵ Rapporto annuale di esecuzione (RAE) del Programma operativo FSE annualità 2010.

significativo rispetto all'anno precedente in cui le iniziative avevano raggiunto lo 0,08% degli occupati. Questo miglioramento va attribuito ai molteplici interventi realizzati per contrastare la crisi e alle iniziative formative per la riqualificazione degli occupati, per il ri-orientamento dei disoccupati di lunga durata e per i cassaintegrati a rischio di espulsione dal mercato del lavoro.

Oltre alle iniziative previste nel Piano d'azione "Campania al lavoro" sono stati promossi altri interventi rivolti agli adulti occupati:

- il progetto Logimat, attivo dal 2008, finalizzato a diffondere nuove modalità di insegnamento della matematica per rendere questa materia più interessante, i cui destinatari sono i docenti di matematica di scuola secondaria di I e II grado;
- il bando a valere con risorse 236/93, pubblicato a metà settembre 2011, che finanzia piani di formazione continua aziendale, da concordare con le parti sociali, e indirizzati a lavoratori stagionali e a lavoratori occupati con contratto di lavoro subordinato, dipendenti di aziende private ubicate nel territorio, ad esclusione di quelli operanti nel settore sanitario, nel pubblico impiego, nelle casse di risparmio e nel settore agricolo.

Regione Puglia

Le politiche formative della Regione Puglia ripercorrono in buona parte gli obiettivi strategici generali, concentrati per lo più sulla competitività del sistema economico e sulla costruzione di un sistema sociale caratterizzato da una crescente occupazione, da una soddisfacente inclusione sociale con particolare attenzione alle categorie svantaggiate, ai giovani, alle risorse umane e all'innovazione. Elementi distintivi delle scelte formative regionali riguardano la cooperazione tra i vari livelli istituzionali, la qualificazione dei processi di conoscenza e formazione, l'integrazione tra politiche della formazione, del lavoro e sociali-economiche³⁶. In termini di programmazione, il POR Puglia FSE 2007-2013 prevede obiettivi strategici in tema di welfare, declinati dagli Assi Occupabilità ed Inclusione Sociale, e strategie di valorizzazione delle risorse umane, che coinvolgono gli Assi Capitale Umano, Occupabilità e Adattabilità. L'intera programmazione è impostata in un'ottica di integrazione tra il FSE e le politiche strutturali del FESR, da attuarsi attraverso la qualificazione del capitale umano, specialmente nei settori ritenuti strategici in termini strutturali. Il delicato scenario economico di crisi ha acuito la sensibilità regionale verso i temi del sociale orientando le scelte formative a favore del sostegno all'occupabilità di categorie svantaggiate. E' il caso dell'Azione di Sistema *Welfare to Work* per le politiche di re-impiego (per 97 milioni di euro) volta alla realizzazione di un sistema integrato di azioni di politica attiva a favore di lavoratori espulsi o a rischio di espulsione dai processi produttivi, tramite il "coinvolgimento diretto dei datori di lavoro e del sistema delle imprese attraverso una serie di misure ed incentivi all'assunzione"³⁷.

Completa il quadro degli interventi anti-crisi il Piano Straordinario per il Lavoro 2011 (per 340 milioni di euro) cui si riferisce la quasi totalità degli interventi formativi messi a bando nell'anno e che vede la Regione impegnata in prima linea nella lotta alla precarietà lavorativa attraverso il miglioramento dell'occupabilità ed il sostegno ai livelli occupazionali esistenti, da realizzarsi con la creazione di una rete di servizi ("Rete Nodi"). Il Piano, si articola in 43 azioni specifiche, attuate attraverso 6 linee di intervento: Lavoro dei giovani; Lavoro delle donne; Lavoro per l'inclusione

³⁶ Con atto n. 845 del 23 marzo 2010, la Giunta Regionale ha esplicitamente stabilito la gestione congiunta delle attività del "P.O. Puglia FSE 2007/2013, Asse II - Occupabilità" tra il Servizio Formazione Professionale ed il Servizio Politiche per il Lavoro.

³⁷ Incentivi per l'autoimpiego di soggetti svantaggiati; incentivi alle imprese per l'assunzione di lavoratori svantaggiati e concessione di una dote formativa; formazione di disoccupati ultra cinquantenni.

sociale; Lavoro per la qualità della vita; Lavoro per lo sviluppo e l'innovazione; Più qualità al lavoro. Mentre la Regione programma, coordina e monitora tutte le attività formative³⁸, le province sono destinatarie di un processo di delega³⁹ di tutte le funzioni amministrative e dei compiti in materia di formazione ed orientamento professionale. Queste hanno messo a bando complessivamente 77 interventi formativi nel 2011, a valere prevalentemente sugli assi Capitale Umano ed Occupabilità, concentrati sull'apprendistato professionalizzante, sui tirocini formativi e nei settori della Green Economy, dell'ICT, del Turismo e dell'Alta Formazione. Le azioni di formazione continua, integrate nei pacchetti multi-misura per lavoratori occupati, sono destinate nella maggior parte dei casi alle imprese. Le province, inoltre, possono autorizzare la realizzazione di corsi erogabili da parte di soggetti formatori accreditati (di qualifica, abilitanti, di aggiornamento e di specializzazione) per la cosiddetta formazione professionale autofinanziata⁴⁰. Numerose iniziative in tal senso sono presenti soprattutto nelle province di Bari, Lecce e Foggia, con un ventaglio ampio di offerta formativa nel campo dell'informatica, della contabilità, dell'intermediazione e dei mestieri legati alla tradizione regionale.

Regione Basilicata

Nel sistema della formazione professionale la Regione Basilicata ha adottato nel corso del 2011 il Repertorio dei profili professionali⁴¹, recependo gli standard europei. Lo strumento è utile per la progettazione, la realizzazione e la verifica dei percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze.

L'obiettivo è di adattare la formazione regionale alle effettive esigenze del mercato del lavoro lucano, al fine di rispondere ai fabbisogni delle imprese locali e di arginare il processo di "fuga" dei lavoratori, soprattutto giovani, consentendo loro di poter esprimere le proprie competenze o di acquisirne ulteriori per l'esercizio di un'attività lavorativa che li collochi o li ri-collochi sul mercato del lavoro locale. Il documento metodologico, infatti, definito "*una metrica comune di lettura*" tra i sistemi di istruzione e formazione professionale, è alla base della programmazione dell'offerta formativa regionale e delle relative attività di formazione.

L'adozione di questo strumento è il risultato di una stretta cooperazione tra la Regione, le province e le Parti sociali, e la sua realizzazione viene a seguito di un lavoro di monitoraggio del territorio regionale al fine di carpirne le esigenze, le vocazioni e le competenze da formare nelle principali aree economiche e professionali. I primi profili approvati, infatti, riguardano l'"Agricoltura, silvicoltura, zootecnia", le "Produzioni alimentari" e i "Servizi turistici". Risultano, inoltre, interessate dalla definizione dei profili anche le aree di "Edilizia", "Metalmeccanica", "Servizi Culturali e di Spettacolo" e "Servizio Socio-Assistenziali".

Gli interventi formativi, già regolati dalla legge regionale n. 33/2003, sono rivolti a coloro che intendono acquisire competenze per l'inserimento lavorativo e professionale.

³⁸ La L.R. 15/02 "Riforma della Formazione professionale" (attua la L.196/97 e l'Accordo Stato-regioni del 18/02/00) definisce le competenze territoriali in tema di formazione.

³⁹ Il processo di delega alle province si è concretizzato con l'art. 2 della L.R. 2 novembre 2006, n.32 "Misure urgenti in materia di formazione professionale".

⁴⁰ "Linee Guida per corsi autofinanziati, in attuazione dell'art. 8, lett. G., della L.R. 15/2002"; "Trasferimento di funzioni alle province per le attività formative autofinanziate – Approvazione delle linee guida", DGR 172/2007.

⁴¹ Con la DGR n. 243 del 23 febbraio 2011, pubblicata sul Bur n. 7 del 16 marzo 2011, è stato approvato il "Documento metodologico per la costruzione del Repertorio dei Profili Professionali, degli standard di processo per il riconoscimento, la valutazione e la certificazione delle competenze e degli standard per la progettazione e l'erogazione dei percorsi formativi". Con DGR 1625 dell'8 novembre 2011 è stato istituito il Repertorio Regionale dei Profili Professionale pubblicato sul supplemento ordinario del BUR n. 40 dell'1 dicembre 2011.

La Regione prevede gli interventi formativi sia nelle fasi dell'obbligo scolastico, per favorire la successiva occupabilità, sia per la crescita professionale, per acquisire competenze o per migliorare quelle già esistenti.

Il Repertorio dei profili professionali dovrebbe, quindi, favorire il superamento delle criticità legate alla carenza di una corretta programmazione degli interventi di formazione, consentendo la loro integrazione con gli altri segmenti delle politiche attive connesse al mercato del lavoro, a partire da un processo di snellimento della burocrazia relativa alla presentazione e al finanziamento dei piani di formazione.

L'attuale sistema formativo si fonda su quattro direttrici: occupabilità, imprenditorialità, formazione continua e pari opportunità. Gli interventi in essere privilegiano le direttrici dell'occupabilità e della formazione continua.

Per quanto concerne la prima direttrice, la Regione ha approvato avvisi pubblici per interventi di politiche attive per il reinserimento occupazionale di lavoratori percettori di ammortizzatori in deroga e di lavoratori espulsi dal mercato del lavoro. Per la formazione continua sono stati approvati avvisi pubblici per il Catalogo dei percorsi formativi settoriali e specialistici, per la partecipazione a dottorati di ricerca, per l'alta formazione e per la formazione degli operatori sportivi che si occupano di persone disabili. Entrambe le tipologie di avvisi trovano copertura finanziaria nel PO FSE Basilicata 2007/2013. Una certa attenzione è stata rivolta anche al tema delle pari opportunità, nell'accezione dell'inclusione sociale, con iniziative che riguardano la formazione dei cittadini diversamente abili, nonché iniziative di *Work experience* per favorire l'inserimento occupazionale dei soggetti svantaggiati e di persone disabili. Quest'azione di sistema rientra nel PO "Val d'Agri, Melandro, Sauro, Camastra" che rappresenta una modalità interessante di integrazione di risorse di diversa natura, gestite a livello locale per aumentare l'incidenza territoriale delle risorse.

Regione Calabria

Diverse sono le iniziative poste in essere dalla Regione per migliorare il sistema della formazione professionale. Le strategie operative prendono avvio dalla consapevolezza che i percorsi formativi attivati in passato non sono spesso stati in grado di formare le professionalità di cui il sistema produttivo aveva bisogno. Il nuovo indirizzo prevede una riforma dell'apparato formativo regionale, tramite la promozione di un sistema meritevole di formare personale dotato di qualifiche rispondenti alle richieste delle aziende locali.

Alla luce del divario tra le attività formative poste in essere in passato e le richieste del mercato occupazionale in continua evoluzione, appare sempre più urgente il bisogno di attivare nel più breve tempo possibile il Piano Regionale per l'occupazione, imperniato sulla realizzazione degli interventi previsti dall'Asse II Occupabilità del POR FSE 2007-2013. Il Piano promuove l'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso l'implementazione di politiche del lavoro attive e preventive, la riduzione delle disparità di genere ed il sostegno alle fasce deboli nell'accesso all'occupazione, insieme al potenziamento e all'ammodernamento delle istituzioni del mercato del lavoro. Con l'approvazione anche del Testo Unico per il Lavoro⁴², la Calabria potrebbe avvalersi, per la prima volta, di una programmazione organica degli interventi per il contrasto della disoccupazione, che ha ormai raggiunto livelli elevatissimi.

⁴² Il Testo Unico per il Lavoro dovrebbe regolamentare le problematiche connesse alla sicurezza ed alla qualità del lavoro e, al tempo stesso, contrastare il lavoro irregolare.

A partire dal giugno dello scorso anno è stata avviata una politica di intervento articolata in più avvisi pubblici finalizzati alla creazione di migliaia di nuovi posti di lavoro, grazie ad un investimento di circa 150 milioni di euro suddivisi tra contributi comunitari, regionali e statali.

Non tutti gli avvisi, però, riguardano nello specifico la formazione dei lavoratori: oltre agli interventi di politica attiva, sono state sostenute, spesso in integrazione, anche iniziative di sostegno al reddito, come l'istituzione di un Fondo di Garanzia per la concessione di microcrediti.

Laddove è previsto il supporto alla formazione, la Regione si fa carico direttamente del finanziamento dei corsi a beneficio di lavoratori già occupati e/o disoccupati, giovani in cerca di prima occupazione e lavoratori svantaggiati. Fa eccezione il bando "*Azioni di Sistema Welfare to Work per le politiche del re-impiego*", pubblicato a ottobre 2011, con il quale la Regione concede direttamente ai lavoratori doti formative, sotto forma di voucher, per il finanziamento di percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento e all'accrescimento delle competenze.

Nell'attuale scenario di crisi occupazionale, economica e sociale, la Regione ha varato anche un'azione finalizzata al reinserimento dei lavoratori espulsi dal sistema produttivo e non in possesso dei requisiti necessari per beneficiare degli ammortizzatori sociali, compresi quelli in deroga, promuovendo una politica del lavoro ispirata ai principi della *flexicurity*. Si tratta del "*Piano per il reinserimento occupazionale 2011*"⁴³, uno strumento cui è stato destinato un ammontare finanziario di poco superiore ai 4 milioni di euro e nel quale le politiche attive e passive si combinano tra loro in modo tale da prevenire e/o contrastare ogni forma di discriminazione lavorativa. Nello specifico, le iniziative riguardano percorsi integrati con formazione professionale, accompagnamento, e altri servizi di sostegno in grado di incrementare la possibilità di trovare lavoro in affiancamento alle iniziative di sensibilizzazione per il coinvolgimento delle comunità locali e delle imprese. L'iniziativa è a favore dei lavoratori espulsi o che corrono il rischio di essere espulsi dal mercato a causa di crisi aziendali e/o occupazionali, disoccupati di lunga durata e/o ultra cinquantenni alle soglie del pensionamento, oltre ai lavoratori coinvolti da processi di riorganizzazione e riconversione aziendale.

Regione Sicilia

Sulla base delle esperienze del passato la Sicilia ha impostato il sistema della formazione professionale regionale sul principio della razionalizzazione e ottimizzazione della spesa e su una programmazione funzionale delle attività formative ispirata al principio "*meno sprechi, più risultati*". Proprio con l'intento di uniformare i costi e di rendere più trasparente la spesa, la Giunta ha fissato dei parametri di riferimento per ognuna delle voci di finanziamento relative alle attività formative implementate⁴⁴.

L'obiettivo prioritario degli interventi formativi finanziati è senza dubbio quello di garantire l'acquisizione di conoscenze, capacità e competenze indispensabili in un mercato del lavoro e in un sistema produttivo in progressiva trasformazione. La Regione è particolarmente attenta alle competenze immediatamente spendibili sul mercato del lavoro e/o su quelle che sono in grado di agevolare i fenomeni di riconversione professionale ogni volta che il cambiamento si rende necessario. In quest'ottica, per il finanziamento dei corsi di formazione professionale per l'anno 2011, l'amministrazione ha stanziato, oltre alla quota prevista dal FSE, più di 200 milioni di Euro del proprio bilancio.

⁴³ Delibera n.78 del 18 marzo 2011.

⁴⁴ Delibera n. 350 del 4 ottobre 2010.

Il Piano Regionale per l'Offerta Formativa per il 2011 (P.R.O.F.) è stato avviato a marzo 2011 con un bando⁴⁵ per un ammontare di spesa pari a 120 milioni di euro (elevabile non oltre 194.618.000 euro). In base a quanto stabilito dalle direttive per la programmazione e la presentazione delle proposte formative, queste ultime possono essere presentate dagli enti accreditati presso la Regione. Le proposte del Piano si suddividono in diversi ambiti: formazione iniziale post obbligo scolastico e post diploma finalizzata all'acquisizione di qualifica professionale⁴⁶ (FORM), Formazione ambiti speciali⁴⁷ (FAS) e formazione permanente⁴⁸ (FP) e sono articolate secondo i seguenti macro settori: agricoltura/pesca/attività subacquee, industria/artigianato, terziari/servizi in genere (servizi turistici, educazione al trattamento dei rifiuti e riciclo, attività montane, monitoraggio del territorio, attività eco ambientali), terziario/assistenza sociale e parasanitario. La Regione ha scelto di finanziare con i propri fondi la formazione iniziale, destinando, quindi, le risorse comunitarie e nazionali allo stanziamento delle altre due tipologie formative.

Nello specifico, la Sicilia, nei primi dieci mesi del 2011, ha emanato diversi avvisi pubblici, simili per tipologia dei destinatari e per i settori coinvolgibili, con l'intento di finanziare la formazione professionale dei lavoratori. Fanno eccezione il bando relativo alla formazione e all'accompagnamento del personale degli enti territoriali siciliani per la gestione dei beni confiscati alla criminalità organizzata, indirizzato esclusivamente ai dipendenti dei comuni, delle province o della Regione⁴⁹ e quello relativo agli interventi di formazione continua finalizzati alla promozione di piani formativi aziendali, interaziendali, settoriali e territoriali⁵⁰, che annovera tra i propri destinatari esclusivamente i lavoratori già occupati. Quest'ultimo avviso, si articola in tre ambiti di riferimento: aree di crisi, sostegno alla qualificazione delle risorse umane e settore formazione professionale. Per quanto riguarda il primo ambito i Piani formativi sono il risultato di accordi aziendali connessi a situazioni di difficoltà per le quali sono state avviate le procedure per la concessione degli ammortizzatori in deroga, mentre gli altri due ambiti riguardano accordi correlati ai processi di ristrutturazione, alla riorganizzazione, allo sviluppo e agli investimenti. Ai primi due processi sono stati destinati i finanziamenti nazionali stanziati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; al terzo spetta, invece, l'intero ammontare di derivazione comunitaria messo a bando (2,5 milioni di euro).

La Regione per il 2012 dovrebbe attingere esclusivamente dal FSE le risorse necessarie per il finanziamento delle attività formative. In particolare per il PROF 2012, l'amministrazione ha approvato un bando triennale 2012-014 che dovrebbe consentire di velocizzare i processi amministrativi e burocratici per l'avvio e la realizzazione delle attività di formazione.

2.2.4 Le prospettive: la formazione continua nella programmazione post 2013

A poco più di due anni dalla fine della programmazione 2007-2013, il dibattito sul futuro dei Fondi strutturali, e quindi del FSE, appare ormai in una fase avanzata di definizione. A ottobre sono state rese disponibili le bozze dei regolamenti che disciplineranno la programmazione 2014-2020 e sta quindi per avviarsi la fase di negoziato tra la Commissione e gli Stati membri.

⁴⁵ Avviso n. 5 del marzo 2011.

⁴⁶ I destinatari di questo ambito sono i giovani disoccupati ed inoccupati di età compresa tra i 18 e i 32 anni, insieme ai diciassettenni non più soggetti al diritto-dovere di istruzione e formazione professionale.

⁴⁷ I destinatari sono i soggetti svantaggiati ai sensi dell'art. 6 del DPR n. 257 del 12 luglio 2000.

⁴⁸ In questo possono beneficiare delle attività formative i soggetti occupati e/o lavoratori svantaggiati e/o colpiti dalla crisi economica, che desiderano rimediare alla mancata o parziale formazione iniziale e che si prefiggono di rafforzare e sviluppare le loro competenze di fronte alle trasformazioni ed alle innovazioni del mercato del lavoro:

⁴⁹ Avviso 4/2011.

⁵⁰ Avviso n. 9 del 20 maggio 2011.

La strategia della futura politica di coesione appare fortemente ispirata agli obiettivi individuati dalla Comunicazione Europa 2020⁵¹, la quale ha stabilito esplicitamente che i Fondi strutturali debbano allinearsi a quegli obiettivi. Volendo ragionare sulla formazione continua in questa nuova prospettiva post 2013 occorre pertanto guardare sia ai Regolamenti *in fieri* che alla Comunicazione sopra citata.

Il tema della formazione continua viene richiamato nella prima priorità della strategia EU 2020 relativa alla *Crescita intelligente*, ossia all'obiettivo di sostenere un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione. All'interno di questa priorità si fa riferimento all'istruzione, alla formazione e alla formazione continua, in funzione del rafforzamento delle competenze, del contrasto alla dispersione scolastica e dell'innalzamento dei tassi di istruzione di terzo livello.

La terza priorità *Crescita inclusiva* (“*promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione economica, sociale e territoriale*”) fa riferimento al tema della formazione lungo tutto l'arco della vita e soprattutto al tema delle competenze. All'interno di questa priorità uno degli obiettivi è quello di migliorare le competenze attraverso l'apprendimento continuo.

Data la natura politico-strategica del documento, la Comunicazione non entra nel merito delle tipologie di azione, limitandosi a individuare dei filoni di intervento. Il tema delle competenze appare tuttavia centrale sia con riferimento alla priorità della Crescita intelligente, sia a quella della Crescita inclusiva.

La bozza di regolamento del FSE sviluppa la strategia della futura programmazione in quattro obiettivi tematici, articolati a loro volta in priorità di investimento. Un primo elemento da mettere in rilievo è sicuramente l'assenza di un obiettivo/asse specificamente dedicato al tema dell'Adattabilità, presente invece nell'attuale programmazione e fortemente caratterizzato in termini di offerta di formazione continua.

Il tema dell'Adattabilità si ritrova però come priorità di investimento all'interno dell'obiettivo tematico “*Occupazione e mobilità professionale*”: in esso si fa riferimento all’ “*Adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti*”, con una formulazione piuttosto generica. Nell'obiettivo tematico “*Istruzione, competenze e formazione permanente*” è stata inserita una priorità di investimento dedicata alla formazione permanente e all'aggiornamento delle attitudini e delle competenze della manodopera.

L'impostazione del nuovo Regolamento FSE appare dunque rispondere prevalentemente alle emergenze che si stanno delineando in questo scorcio di programmazione: l'attenzione specifica per le politiche rivolte ai giovani e all'inclusione sociale risulta molto forte. Il tema della formazione continua in senso stretto appare invece perdere terreno a favore di un approccio più marcato verso il *lifelong learning* e quindi la manutenzione e lo sviluppo continuo delle competenze possedute.

2.3 Gli strumenti nazionali

2.3.1 Ultimi provvedimenti della Legge 236/93

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha emanato nel corso del 2011 il D.D. 202/V/2010⁵², per l'annualità 2010, che ripartisce 150 milioni di euro tra le regioni e le province autonome (tabella 2.7).

⁵¹ Comunicazione della Commissione Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, Bruxelles 3.3.2010 COM(2010) 2020.

⁵² G.U. n. 40 del 18 febbraio 2011.

Tabella 2.7 - Importo delle risorse trasferite alle regioni con il D.D. 202/2010

Regioni/Province Autonome	Euro
Piemonte	9.915.946,05
Valle D'Aosta	251.270,01
Lombardia	25.131.921,47
P. Aut. Bolzano	1.117.122,13
P. Aut. Trento	1.135.894,64
Veneto	12.371.485,45
Friuli Venezia Giulia	2.750.868,30
Liguria	3.008.503,92
Emilia Romagna	10.648.333,56
Toscana	7.834.865,50
Umbria	1.870.079,71
Marche	3.593.759,76
Lazio	11.623.086,64
Abruzzo	4.886.064,70
Molise	983.681,31
Campania	15.266.705,95
Puglia	12.413.785,87
Basilicata	1.748.808,86
Calabria	5.200.602,61
Sicilia	12.738.662,58
Sardegna	5.508.550,97
TOTALE	150.000.000,00

Fonte: D.D. 202/2010

Anche per questa annualità, come per il precedente decreto (il D.D. 320/2009), le risorse vengono messe a disposizione delle regioni per contrastare la crisi occupazionale. A tal fine, accanto ai piani formativi aziendali, territoriali e settoriali, è previsto il finanziamento di iniziative a supporto dello sviluppo dell'autoimprenditorialità, di piani straordinari di intervento ai sensi della Legge 2/2009 e di azioni volte al ricollocamento dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali nel periodo 2008-2010.

Inoltre, per quanto riguarda i voucher individuali vengono date priorità ai lavoratori over 45, ai lavoratori in possesso della licenza elementare o dell'istruzione obbligatoria, ai giovani disoccupati con contratto di lavoro non rinnovato alla data del 31 dicembre 2009 per il reinserimento in azienda e per il sostegno al reddito.

In linea con le *Linee guida per la formazione 2010*, le attività formative dovranno essere svolte preferibilmente in azienda, mentre le regioni e le province autonome nella programmazione degli interventi dovranno favorire l'integrazione con le azioni del FSE e dei Fondi paritetici interprofessionali.

Per quanto riguarda i precedenti provvedimenti, le regioni stanno sfruttando pienamente le deroghe previste per finanziare interventi formativi destinati a target in precedenza non considerati, come per esempio i titolari di impresa di piccole e medie imprese o i lavoratori autonomi.

Nelle azioni messe in campo dalle regioni si possono riscontrare alcuni comportamenti comuni: alcune hanno utilizzato le risorse per contrastare la crisi; altre invece hanno preferito continuare a finanziare piani formativi per i lavoratori occupati; altre ancora hanno utilizzato le risorse per rifinanziare avvisi in cui le domande eccedevano le offerte.

Inoltre, viene confermata la tendenza, che si riscontra ormai da alcuni anni, al ricorso a bandi integrati tra fonti di finanziamento diverse quali la Legge 236/93, la Legge 53/00 e il FSE. Tale fenomeno consente anche di utilizzare risorse di diversa natura a copertura delle richieste in eccesso su specifici canali di finanziamento.

Negli ultimi decreti la formazione a scelta individuale, attraverso cataloghi, dedicata agli occupati è stata anch'essa declinata a favore di interventi per lavoratori sospesi.

Tabella 2.8 - La scelta delle regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 236/93 (decreti 40/07, 320/09, 202/10)

Regioni e P.A.	D.D. 40/V/2007		D.D. 320/V/2009		D.D. 202/V/2010	
	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-
Piemonte	40%	60%	-	-	39%	-
Lombardia	75%	-	100%	-	-	-
P. Aut. Bolzano	60%	-	-	-	-	-
P. Aut. Trento		100%	100%	-	-	-
Veneto	-	100%	-	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	100%	-	88%	12%	100%	-
Liguria	80%	20%	-	-	-	-
Emilia Romagna	36%	12%		100%	-	-
Toscana	52%	48%	44%	-	-	-
Umbria	100%	-	-	-	-	-
Marche	100%	-	-	-	-	-
Lazio	95%	-	100%	-	-	-
Abruzzo	-	-	58%	-	-	-
Molise	100%	-	100%	-	-	-
Campania	85%	-	92%	-	-	-
Puglia	50%	-	-	-	-	-
Basilicata	-	-	-	-	-	-
Calabria	-	-	-	-	73%	-
Sicilia	100%	-	100%	-	-	-
Sardegna	54%	41%	-	-	-	-

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Di seguito si forniscono alcuni dettagli sui bandi emanati dalle regioni e finanziati con i decreti della Legge 236/93 nel corso del 2011.

La regione Abruzzo ha emanato un bando unico, integrato con risorse FSE (una quota marginale), che prevede due azioni:

- Azione A: percorsi formativi per l'innovazione organizzativa, di prodotto, di processo, rivolti a manager o ad alte professionalità che possano favorire lo sviluppo dell'impresa;

- Azione B: percorsi formativi per lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o di riorganizzazione aziendale, per evitare il rischio del licenziamento.

I progetti devono riguardare le seguenti tematiche: sicurezza sui luoghi di lavoro, sviluppo/innovazione organizzativa, innovazione tecnologica, competenze tecnico professionali, competenze gestionali e di processo, qualificazione/riqualificazione delle competenze di base e relazioni industriali.

La Regione Marche ha pubblicato un avviso per la realizzazione di interventi formativi a sostegno di situazioni di crisi occupazionali per aziende medio grandi (più di 50 addetti). Gli interventi riguardano lavoratori a tempo indeterminato o determinato o in cassa integrazione ordinaria o straordinaria e consentono l'aggiornamento e la riqualificazione dei lavoratori. Per i lavoratori sospesi è prevista un'indennità di partecipazione (4 euro l'ora).

La Regione Calabria ha emesso un avviso per la realizzazione di interventi idonei a contrastare il fenomeno delle crisi aziendali e occupazionali integrando le risorse della legge 236/93 con quelle della Legge 53/00. La formazione deve avere finalità di aggiornamento delle competenze dei lavoratori a rischio di licenziamento, di riqualificazione del personale e di sostegno alle imprese sotto forma di integrazione salariale. La modalità di finanziamento è a sportello. I destinatari sono i lavoratori espulsi dai processi produttivi delle aziende e i lavoratori a rischio di espulsione a seguito di crisi aziendali. Per i primi, l'azione di reinserimento dovrà essere realizzata in collaborazione con i Centri per l'impiego. Ai destinatari inoltre è riconosciuto un aiuto sotto forma di integrazione fino al 50% del salario.

La Regione Friuli Venezia Giulia dedica l'intero importo del decreto 202/2010 al finanziamento di piani formativi di carattere aziendale a favore delle PMI (72% delle risorse) o delle grandi imprese (28%). Tra i destinatari sono inclusi oltre i lavoratori dipendenti, i lavoratori in CIG o CIGS e i lavoratori con tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 276/03, purché la formazione sia utile alla stabilizzazione del rapporto di lavoro.

La Regione Sicilia ha emanato un avviso unico, impiegando risorse FSE e della legge 236/93 proveniente dagli ultimi 3 decreti (107/06, 40/07, 320/09), per finanziare piani formativi aziendali, interaziendali, settoriali e territoriali. Per i piani settoriali e territoriali sono stati individuati 3 ambiti di intervento: aree di crisi in cui siano state attivate le procedure di accesso agli ammortizzatori sociali, sostegno alla qualificazione delle risorse umane connessi a processi di ristrutturazione, riorganizzazione, sviluppo e investimento e settore della formazione professionale (la quota FSE) per processi di ristrutturazione, riorganizzazione, sviluppo e investimento in questo settore. Tra i destinatari sono compresi i lavoratori in ruoli esecutivi e/o privi di livelli di qualificazione di base, lavoratori impiegati in ruoli di responsabilità e/o funzioni specialistiche, quadri e dirigenti, lavoratori con contratto a tempo parziale o determinato nonché quelli previsti dal D.Lgs. 276/03, lavoratori con contratto di somministrazione, lavoratori in cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga, contratti di solidarietà, mobilità e mobilità in deroga e lavoratori stagionali.

La regione Campania finanzia piani formativi aziendali e pluriaziendali di imprese con priorità per quelli presentati da micro, piccole, medie e grandi imprese in raggruppamento, che prevedano la partecipazione di lavoratrici e di lavoratori over 50. Ulteriori indicazioni di priorità riguardano i lavoratori in possesso di licenza elementare o di istruzione obbligatoria e i lavoratori stagionali.

La Regione Toscana ha modificato e rifinanziato l'avviso per la formazione di soggetti destinati all'assunzione presso imprese in forza di accordi sindacali, emanato nel dicembre del 2010. Rispetto al precedente provvedimento viene aggiunta la possibilità di finanziare piani finalizzati alla riqualificazione di lavoratori di imprese in crisi che attuano programmi di riconversione produttiva, anche nel caso in cui i lavoratori siano beneficiari di ammortizzatori sociali. La riqualificazione deve riguardare almeno 20 lavoratori per singolo piano.

La Regione Liguria ha emanato una direttiva che assegna alle province la gestione dei fondi del Decreto 320/09. Nei bandi le province hanno scelto di integrare le risorse della legge 236/93 con quelle della legge 53/00. Gli interventi sono di 3 tipi sulla base della fonte di finanziamento e dei target di riferimento: linea A, piani formativi aziendali, settoriali e territoriali (legge 236/93); linea B1, iniziative a domanda individuale accessibili mediante voucher (legge 236/93); linea B2, iniziative a domanda individuale (legge 53/00). Per la linea A viene assegnata priorità a piani straordinari di intervento, come previsto dalla Legge 2/09, e ad alcuni specifici settori. Per quanto riguarda i destinatari sono prioritari quelli previsti dal decreto 320/09 e, per la formazione individuale, i lavoratori sospesi. L'importo del voucher non deve superare 1.800 euro per singolo corso.

La Regione Piemonte, nell'ambito della direttiva relativa alla formazione dei lavoratori occupati per il sostegno all'occupazione, ha emanato un bando relativo ai piani formativi nel settore automotive. I destinatari sono: lavoratori impiegati in ruoli esecutivi e/o privi di livelli di qualificazione di base; lavoratori impiegati in ruoli di responsabilità e/o funzioni specialistiche; quadri e dirigenti; lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato, nonché inseriti nelle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile, a progetto e di apprendistato, previste dal D.Lgs. 276/03; lavoratori inseriti in programmi di formazione ai sensi dell'art. 1, L. 102/09. Le priorità riguardano interventi destinati alle PMI e interventi che introducano significative innovazioni di prodotto e di processo.

La Regione Sardegna ha pubblicato un avviso che lega gli interventi di formazione continua al Piano straordinario per l'occupazione e per il lavoro del 2011, finanziando piani di sviluppo aziendale per i dipendenti, i collaboratori e gli apprendisti e i titolari. Tale avviso è inizialmente finanziato con risorse regionali ma potrà essere incrementato da risorse aggiuntive provenienti dalla Legge 236/93. Tali risorse sono articolate su 6 linee: servizi alle persone; artigianato; industrie manifatturiere; agricoltura; turismo; commercio.

2.3.2 *Analisi dei monitoraggi delle attività regionali finanziate attraverso le risorse della L.236/93*

Le regioni sono tenute ogni anno a redigere, sulla base delle linee guida predisposte dal Ministero del Lavoro, un rapporto di monitoraggio sullo stato d'avanzamento delle attività finanziate attraverso le risorse della Legge 236/93⁵³. Nella successiva tabella 2.9 si riporta il quadro dell'avanzamento finanziario, evidenziando le risorse complessive stanziare, impegnate ed erogate. Si osserva come, solo in alcuni casi, oltre alle risorse pubbliche erogate, sia disponibile il dato del contributo privato sul finanziamento erogato.

Diversi sono gli strumenti formativi su cui puntano le imprese, riconducibili sostanzialmente a tre tipologie:

- piani formativi aziendali, settoriali e individuali concordati tra le parti sociali;
- voucher aziendali, definiti nell'ambito di accordi quadro stipulati dalle parti sociali e riservati alle imprese con meno di 15 dipendenti;
- iniziative formative, sempre realizzate a mezzo di voucher, a domanda individuale.

⁵³ L'analisi è stata effettuata sulla base delle informazioni presenti nei rapporti di monitoraggio di 8 regioni che risultano in alcuni dati incompleti e non omogenei riferendosi a diversi periodi di pubblicazione degli avvisi e ai diversi decreti di ripartizione delle risorse. L'analisi è stata condotta sui seguenti provvedimenti: Decreto direttoriale 107/2006 per la Calabria, la Sardegna, l'Umbria e la Provincia autonoma di Bolzano; Decreto direttoriale 40/2007 per Emilia Romagna, Lombardia, Veneto, Molise e Sardegna; Decreto direttoriale 320/2009 per Emilia Romagna e Lazio.

Tabella 2.9 - Dati finanziari in euro suddivisi per risorse pubbliche e private

Regione	Tipologia intervento	Risorse pubbliche stanziare	Risorse pubbliche impegnate	Risorse pubbliche erogate	Risorse Private (su liquidato)
Lombardia	Progetti quadro settoriali	6.800.000,00	-	-	4.166.089,70
D.D. 40/07	Progetti quadro territoriali	23.250.000,00	-	-	12.021.748,84
P. Aut. Bolzano	Piani aziendali, settoriali, territoriali	955.109,87	955.109,87	511.887,16	844.504,49
D.D. 107/06					
Veneto	Voucher aziendali	9.990.419,32	9.990.419,32	3.708.435,45	2.106.085,64
D.D. 40/07	Voucher individuali	7.290.419,33	7.290.419,33	3.182.680,61	751.840,14
Friuli V. G.	Piani formativi di imprese o enti	3.900.000,00	-	-	-
D.D. 40/07:					
Friuli V. G.	Piani formativi aziendali	2.600.000,00	-	-	-
D.D. 320/09	Voucher	374.793,00	-	-	-
Emilia Romagna	Piani aziendali	10.000.000,00	10.000.000,00	6.473.706,66	2.079.262,53
D.D. 40 /07	Piani territoriali	2.643.648,40	2.643.648,40	2.342.244,59	633.043,40
Emilia Romagna	Percorsi di politica attiva	10.436.935,00	10.436.935,00	10.436.935,00	-
D.D. 320/09					
Umbria	Piani formativi	1.857.583,13	1.857.289,58	-	-
D.D. 107/06					
Lazio	Piani aziendali	15.926.192,00	15.926.192,00	6.370.876,80	4.995.026,31
D.D. 320/09					
Molise	Piani aziendali	1.571.871,67	1.571.871,67	-	1.397.825,38
D.D. 40/07	Piani territoriali	91.632,00	91.632,00	-	157.849,00
Basilicata	Piani formativi aziendali	1.295.415,89	1.295.415,89	1.295.415,89	-
DD. 107/06					
Sardegna	Voucher formativi	-	-	1.268.650,00	-
D.D. 107/06					
Sardegna	Voucher formativi	-	-	429.200,00	-
D.D. 40/07					
Totale		98.984.019,61	62.058.933,06	36.020.032,16	29.153.275,43

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle regioni

La Regione Lombardia privilegia da tempo i Progetti quadro di grandi dimensioni, aggregati in modo da coinvolgere nello stesso piano imprese di territori e settori omogenei. Tale scelta è coerente con il tessuto produttivo regionale. Diversa la scelta del Veneto che ha consolidato da tempo il sistema dei voucher – individuali, rivolti ai lavoratori, e dal 2004 anche aziendali – gestendo a livello regionale, senza delega alle province, tutte le fasi di programmazione, organizzazione e rendicontazione. In altre regioni, quali ad esempio il Friuli Venezia Giulia, sono state finanziate sia operazioni a voucher che piani formativi aziendali. I piani formativi a livello aziendale, settoriale e territoriale rappresentano la tipologia più diffusa di azioni formative concordate a livello regionale.

Cospicue risultano essere le risorse pubbliche e private stanziare per i Progetti quadro territoriali della Lombardia, così come le risorse pubbliche stanziare per i piani aziendali del Lazio anche se, su uno stanziamento di quasi 16 milioni di risorse pubbliche, sono stati erogati poco più di 6 milioni (6.370.876,80) e sul finanziamento liquidato le risorse private sono state pari a 4.995.026,31 euro. Circa 10 milioni di euro di risorse pubbliche sono stati stanziare e impegnati, rispettivamente per i piani aziendali provinciali in Emilia Romagna per i percorsi di politica attiva finanziati dalle risorse del D.D. 320/09 e per i voucher aziendali ex risorse D.D. 40/07 della regione Veneto.

Alcuni dati sui piani

I rapporti di monitoraggio consentono di analizzare l'andamento di quanto approvato e/o concluso rispetto ad alcune caratteristiche dimensionali complessive dei piani (tabelle 2.10 e 2.11).

Il Lazio, anche in coerenza con le risorse stanziato, si dimostra la Regione che ha erogato più ore di formazione sia in assoluto (720.000), sia rispetto al numero di piani formativi e di lavoratori e di imprese coinvolti. La Lombardia ha finanziato il maggior numero di edizioni di piani territoriali, pari a 7455. In generale, le differenze riscontrabili tra le varie regioni, oltre a dipendere dalla quantità di risorse rese disponibili, si lega anche a un diverso approccio nel disegno dei percorsi formativi, in alcuni casi concepiti come veri e propri percorsi in più fasi, in altri secondo un modello di formazione più occasionale.

Tabella 2.10 - Dati di sintesi per le diverse tipologie di piani avviati: numero piani approvati, imprese e lavoratori coinvolti, ore di formazione previste

Regione	Tipologia intervento	Piani formativi	Imprese coinvolte	Lavoratori coinvolti	Ore di formazione
Lombardia	Progetti quadro settoriali	18	2.747	22.207	49.449
	Progetti quadro territoriali	48	10.316	66.547	156.596
P. Aut. Bolzano	Piani az. sett. territoriali	317	19	933	6.700
	Voucher aziendali	3.995	849	3.240	149.849
Veneto	Voucher individuali	5.476	864	4.256	200.200
	Piani settoriali	48	126	408	2.450
Friuli Venezia Giulia	Piani individuali	7	7	7	336
	Piani settoriali	73	197	599	3.644
Emilia Romagna	Piani aziendali	1.057	1.057	7.501	50.611
	Piani aziendali provinciali	352	686	14.735	41.161
Lazio	Piani aziendali regionali	8	3	4.450	5.078
	Piani aziendali	87	192	1.800	720.000
Molise	Piani aziendali	80	94	1.048	16.305
Basilicata	Piani formativi aziendali	215	438	1.813	4.800
Totale		11.781	17.595	129.544	1.407.179

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle regioni

Tabella 2.11 - Dati di sintesi per le diverse tipologie di piani conclusi, numero piani conclusi, imprese e lavoratori coinvolti, ore di formazione effettuate

Regione	Tipologia intervento	Piani formativi	Imprese coinvolte	Lavoratori coinvolti	Ore di formazione
Lombardia	Progetti quadro settoriali	2.438	2.747	22.207	49.449
	Progetti quadro territoriali	7.455	10.316	66.547	156.596
Veneto	Voucher aziendali	3.240	749	5.346	122.594
	Voucher individuali	4.256	653	5.842	152.887
P. Aut. Bolzano	Piani az. sett. territ.	237	15	568	3.786
	Piani individuali	4	4	4	212
Friuli Venezia Giulia ⁵⁴	Piani settoriali	58	163	504	2.902
	Piani aziendali	758	758	5.377	36.465
Emilia Romagna ⁵⁵	Piani aziendali provinciali	305	1.147	9.687	36.244
	Piani aziendali regionali	8	995	3.618	4.823
Molise	Piani territoriali	27	61	246	848
Totale		17.786	17.608	119.946	566.806

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle regioni

⁵⁴ Il numero delle imprese coinvolte nei piani approvati può risultare più elevato rispetto a quello dei piani approvati, in quanto è possibile che i dati si riferiscano a provvedimenti diversi. Nel periodo di riferimento si sono di fatto conclusi percorsi assegnati con antecedenti risorse e rientranti in monitoraggi precedenti.

⁵⁵ Vedi nota precedente.