

Interessante notare come, diversamente da quanto accade tradizionalmente, le imprese di maggiore dimensione, da 250 a 500 dipendenti e da 500 e oltre, non appaiono sovrarappresentate rispetto alle imprese di dimensioni minori, e presentano una certa rilevanza solo per quanto riguarda i voucher aziendali e individuali in Veneto: su questi dati ha certamente influito l'indirizzo di alcuni provvedimenti regionali nel favorire l'accesso alle PMI, soprattutto in relazione alla maggiore incidenza che la crisi ha avuto su queste tipologie dimensionali. In particolare, in Emilia Romagna, Veneto e soprattutto Basilicata diversi piani hanno riguardato le microimprese.

Tabella 2.12 – Distribuzione delle imprese per classe dimensionale rispetto ai piani approvati o ai voucher finanziati

Regione	Tipologia intervento	Numero di imprese suddivise per dimensione di addetti						Totale
		1-9	10-14	15-49	50-249	250-499	500 e +	
Veneto	Voucher Aziendali	908	802	1.023	400	54	53	3.240
	Voucher individ.	1.515	1.333	1.698	682	55	61	5.344
Friuli V. G.	Piani aziendali	45	105	371	329	94	123	1.067
	Piani settor.	81	96*		12	2	-	191
Emilia Romagna	Piani aziendali Prov.e region.	159	100	216	151	15	39	680
Molise	Piani aziendali	36	22	20	14	1	1	94
Basilicata	Piani aziendali	500	200	63	20	1	7	791
P. Aut. Bolzano	Piani aziendali	11	-	1	6	1	-	19

Nota: (*) come da Rapporto di Monitoraggio del Friuli Venezia Giulia, per le classi dimensionali 10-14 e 15-49, nei piani settoriali viene riportato il dato aggregato.

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

Tabella 2.13 - Distribuzione delle imprese per classe dimensionale rispetto ai piani o ai voucher conclusi

Regione	Tipologia intervento	Numero di imprese suddivise per dimensione di addetti						Totale
		1-9	10-14	15-49	50-249	250-499	500 e +	
Veneto	Voucher aziendali	999	403	1.070	1.560	1.115	338	5.485
	Voucher individ.	1.490	523	1.333	1.565	495	436	5.842
Friuli V. G.	Piani aziendali	17	71	265	227	75	98	753
	Piani settor.	67	83*		11	2	-	163
Emilia Romagna	Piani aziendali Prov. e regionali	604	212	457	238	38	54	1.603
Molise	Piani territoriali	15	12	32	2	-	-	61
P. Aut. Bolzano	Piani aziendali	8	-	1	5	1	-	15

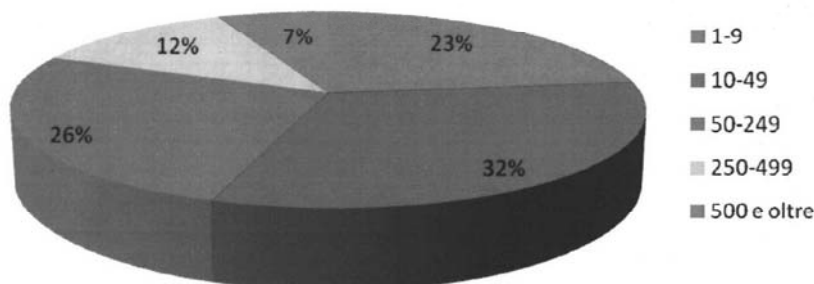
Nota: (*) come da Rapporto di Monitoraggio del Friuli Venezia Giulia, per le classi dimensionali 10-14 e 15-49, nei piani settoriali viene riportato il dato aggregato.

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

Complessivamente nei piani approvati il 27,5% dei casi ha visto coinvolte microimprese (da 1 a 9 addetti) e nel 37,6% piccole imprese (dai 10 ai 49 addetti).

Tali percentuali variano relativamente rispetto ai piani conclusi (grafico 2.1): la percentuale della classe 10-49 addetti scende al 32% e quella delle micro imprese al 23% circa. Si assesta intorno al 26% la classe delle medie imprese dai 50 ai 249 addetti.

Grafico 2.1 – Classe dimensionale impresa per piani approvati (val. %)



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

Entrando nel dettaglio della Lombardia, la distribuzione in percentuale delle imprese per dimensione rispetto ai piani conclusi ha riguardato, anche in questo caso, la piccola e la micro impresa.

Tabella 2.14 – Distribuzione delle imprese in Lombardia per dimensione (val. %)

Classe dimensione di impresa	Imprese		
	Piani settoriali	Piani territoriali	Totale
Grande impresa	9,4%	8,3%	8,5%
Media impresa	24,5%	17,9%	19,3%
Piccola impresa	42,4%	37,5%	38,5%
Microimpresa	23,7%	36,3%	33,6%
Totale	100%	100%	100%

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

Ulteriori informazioni sui piani riguardano il soggetto proponente e attuatore, la collocazione temporale della formazione, la certificazione, la modalità e la tematica formativa. In sintesi, per i diversi aspetti emerge che:

- il soggetto proponente è di solito l'impresa o l'associazione temporanea d'impresa o l'ente di formazione. L'impresa o l'ente di formazione sono anche i soggetti attuatori;
- la formazione viene per lo più svolta durante l'orario di lavoro;
- la certificazione delle competenze non prevista supera quella prevista.

Per quanto riguarda la modalità formativa prevalgono ancora fortemente le forme tradizionali, con l'aula (sia corsi d'aula interni che esterni) che supera le modalità più innovative. Sono comunque previsti in alcuni casi l'affiancamento, la partecipazione ad eventi esterni come convegni, seminari e workshop, e l'uso di tecnologie più avanzate con l'autoapprendimento e la formazione a distanza.

Tabella 2.15 - *Suddivisione ore previste/effettuate per modalità formativa (val. ass.)*

			Aula corsi interni	Aula corsi esterni	Affianca- mento	Autoapprendimento con formazione a distanza	Partecipazione a convegni seminari, workshop
Veneto	Voucher aziendali	finanziati	3.240	27	Non previsto	12	Non previsto
		conclusi	5.344	33		12	
	Voucher individuali	finanziati	4.256	4		28	
		conclusi	5.842	4		61	
Molise	Piani aziendali		11.571	492	464	2.079	1.699
	Piani territoriali		120	728	-	-	-
Lombardia	Piani settoriali		35.081	10.961	2.350	8	
	Piani territoriali		115.491	41.005	92	1.605	
P. Aut. Bolzano	Ore approvate		6.700	-	-	-	-
	Ore effettuate		3.786	-	-	-	-

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

Di vario genere le tematiche formative, anche se predominano temi legati agli obblighi di legge e alle competenze trasversali come la sicurezza, l'alfabetizzazione informatica e linguistica e la certificazione di qualità.

Tabella 2.16 - *Numero ore e tematica formativa dei corsi nei piani formativi regionali (val. ass.)*

	Molise		Lombardia		Bolzano			Bolzano		
	Piani aziendali	Piani territoriali	Piani settoriali	Piani territoriali	corsi e durate approvati			corsi e durate conclusi		
					corsi	ore totali	monte ore	corsi	ore totali	monte ore
Gestione aziendale, amministrat.	887	44	2.543	12.234	50	871	4.004	47	715	2.946
Qualità	2.785	104	1.327	7.845	9	160	792	4	116	323
Informatica	1.895	134	8.665	23.266	111	1474	6.002	34	437,5	1.711,5
Tecniche di produzione	1.200	-	4.350	4.890	28	332	1.604	20	296	1516
Impatto ambientale	560	-	370	728	4	8	80	-	-	-
Sicurezza	3.322	236	8.881	32.280	36	142	1.242	29	99	490
Marketing e vendite	1.542	-	863	11.411	46	1.152	6.732	36	647,5	3471,5
Lavoro d'ufficio e attività di segreteria	230	-	-	-	2	28	156	1	16	144
Lingue	670	150	7.542	28.437	76	2.201	9.142	57	1.155,5	3.354,5
Contabilità, finanza	217	40	1.554	2.683	9	332	2.072	9	303,5	1.281
Altro	2.997	-	13.245	31.601	-	-	-	-	-	-

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

Le tematiche formative della Regione Veneto, trattandosi di iniziative a voucher spesso con caratteristiche ad hoc, non sono del tutto riconducibili a quelle delle altre regioni, anche se significative sono le componenti tematiche legate alle competenze trasversali quali l'alfabetizzazione informatica e linguistica.

Tabella 2.17 - *Tematiche formative presenti nei voucher formativi della Regione Veneto (val. ass.)*

	Voucher aziendali		Voucher individuali	
	Finanziati	Conclusi	Finanziati	Conclusi
Amministrazione	147	269	316	409
Commerciale	786	1.340	1.246	1.913
ITC	900	1.279	717	869
Progettazione CAD-CAM	181	297	440	630
Risorse umane	1.226	2.159	437	571
Alfabetizzazione informatica	Non prevista		422	575
Alfabetizzazione linguistica	Non prevista		678	875

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

Le caratteristiche dei lavoratori coinvolti

I dati specifici di particolare rilievo sui lavoratori coinvolti negli interventi promossi dalle regioni riguardano anzitutto il genere e l'età degli allievi.

Gli uomini rappresentano la quota maggioritaria dei circa 120.000 lavoratori formati; a tale dato contribuisce particolarmente la Lombardia, che su 88.394 lavoratori oltre 47.000 sono maschi.

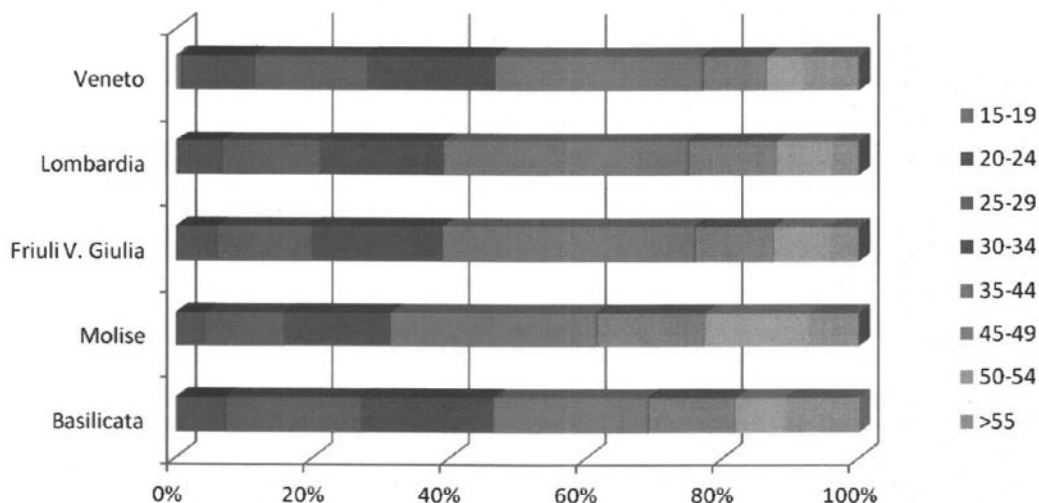
Quanto alla distribuzione dei lavoratori per età (grafico 2.2), la classe più numerosa è tra i 35 e i 44 anni, che raggruppa circa il 36% dei lavoratori, seguita da quella tra i 30 ai 34 con oltre il 18% dei lavoratori. I lavoratori più giovani (15-19 anni) non raggiungono l'1% del totale, mentre i lavoratori più anziani (oltre il 4%) risultano maggiormente formati nelle regioni del Centro e del Sud di più limitate dimensioni, quali il Molise (7,2%) e la Basilicata (10,6%).

Tabella 2.18 – *Distribuzione totale dei lavoratori per classi di età (val. ass.)*

Classi d'età	Lombardia	Veneto	Friuli V. Giulia	Molise	Basilicata
	Piani settoriali e territoriali	Voucher finanziati	Piani aziendali settor. Individuali	Piani aziendali	Piani formativi aziendali
15-19	329	71	19	2	7
20-24	5704	964	413	43	126
25-29	12636	1480	982	121	361
30-34	16253	1702	1373	165	355
35-44	31761	2708	2628	316	411
45-49	11382	837	817	165	230
50-54	7455	525	572	161	134
>55	3234	684	312	75	193
Totale	88574	8971	7116	1048	1817

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

Grafico 2.2 - Lavoratori coinvolti per classe di età (val. %)

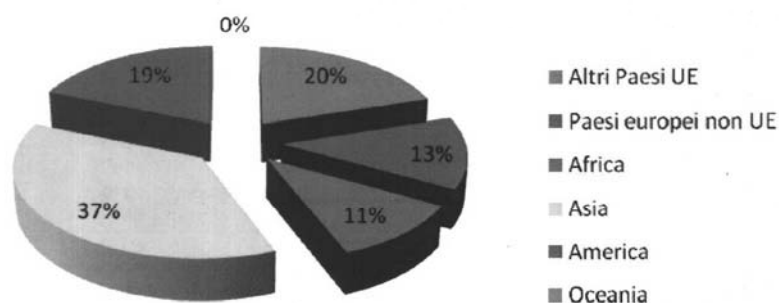


Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero del Lavoro e delle PS e delle regioni

Ulteriori dati sui lavoratori riguardano la nazionalità, il titolo di studio, la tipologia d'inquadramento e contrattuale.

Per quanto riguarda la distribuzione degli allievi per cittadinanza, la prevedibile predominanza di lavoratori italiani (il 96,5%) è sovradimensionata rispetto alla composizione della forza lavoro reale. La quota restante si distribuisce come da grafico 2.3.

Grafico 2.3 – Cittadinanza dei lavoratori stranieri (val. %)



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

Quanto alla provenienza dei lavoratori non italiani, solo in Friuli Venezia Giulia predominano gli europei, mentre in altre regioni prevalgono gli extraeuropei.

Per quanto riguarda il titolo di studio prevalgono i livelli di istruzione medio-elevata, con una significativa incidenza di lavoratori laureati. In termini assoluti i lavoratori con diploma di scuola superiore sono seguiti da quelli con licenza media⁵⁶.

Tabella 2.19 - Distribuzione dei lavoratori per titolo di studio (val. ass.)

Regioni	Licenza elementare nessun titolo	Licenza media	Diploma 2-3 anni, qualifica	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, specializzazione dottorato	Totale
Lombardia piani conclusi	2.172	17.930	10.280	38.389	19.983	88.754
Veneto voucher finanziati	127	1.938	986	3.441	1.004	7.496
Voucher conclusi	176	2.900	1.287	4.523	1.567	10.453
Friuli Venezia Giulia piani approvati	68	1.130	552	3.805	1.488	7.043
Piani conclusi	64	1.021	476	3.326	1.379	6.266
Emilia Romagna piani conclusi	444	3.387	1.094	5.925	2.420	13.270
Lazio piani conclusi	-	920	-	818	62	1.800
Molise piani approvati	9	366	28	490	158	1051
Piani conclusi	6	60	1	112	72	251

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

Interessante risulta la comparazione dei dati percentuali disponibili sulla distribuzione dei lavoratori dei piani conclusi per titolo di studio coi corrispondenti dati Istat regionali sugli occupati. Si può osservare come, in generale, i titoli di studio dei lavoratori coinvolti in piani conclusi siano più elevati rispetto a quelli rilevati tra tutti i lavoratori occupati (dato 2010). Tale fenomeno, ampiamente noto, sta tuttavia subendo negli anni una graduale attenuazione: in questa direzione si apprezzano gli sforzi che le regioni, coerentemente con gli indirizzi nazionali, stanno compiendo nel rendere maggiormente attraente la formazione per i lavoratori con più basse qualifiche, privilegiando i piani che selezionano i partecipanti con bassa scolarizzazione.

Tabella 2.20 - Distribuzione dei lavoratori per titolo di studio per piani conclusi (val. %)

Regioni	Licenza elementare nessun titolo	Licenza media	Diploma 2-3 anni, qualifica	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, specializzazione dottorato	Totale
Lombardia	2,4	20,2	11,6	43,3	22,5	100
Veneto	1,7	27,8	12,3	43,2	15	100
Friuli Venezia Giulia	1	16,3	7,6	53,1	22	100
Emilia Romagna	3,4	25,6	8,2	44,6	18,2	100
Lazio	-	51	-	45,5	3,5	100
Molise	2,4	23,9	0,4	44,6	28,7	100

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

⁵⁶ Il dato disponibile è relativo a 6 regioni.

Tabella 2.21– Distribuzione per titolo di studio degli occupati (val. %)

Regioni	Licenza elementare, nessun titolo	Licenza media	Diploma 2-3 anni, qualifica	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, specializzazione dottorato	Totale
Lombardia	4	31	10	37	18	100
Veneto	4	30	13	37	16	100
Friuli Venezia Giulia	3	30	11	40	16	100
Emilia Romagna	6	29	10	39	16	100
Lazio	4	24	5	45	22	100
Molise	6	33	4	40	17	100

Fonte: elaborazione Isfol su dati Forze Lavoro media 2010 Istat

Per quanto concerne l'inquadramento professionale, i dati disponibili riguardano solamente quattro realtà regionali. Nel complesso, prevale quella di impiegato o intermedio, seguita da operaio in tre regioni, tranne nel Molise ove i piani aziendali e settoriali sono stati rivolti principalmente agli operai qualificati e generici.

Tabella 2.22 – Distribuzione dei lavoratori per inquadramento professionale (val. ass.)

Posizione lavoratore	Lombardia	Veneto		Friuli Venezia Giulia		Molise	
	Piani conclusi	Voucher finanziati	Voucher conclusi	Piani approvati	Piani conclusi	Piani az. Approvati	Piani territ. Conclusi
Dirigente	796	114	188	111	108	19	15
Direttivo-Quadro	3.165	202	217	201	246	19	30
Impiegato o intermedio	28.948	3.089	5.401	4.061	5.162	292	86
Operaio, subalterno e assimilati	14.360	2.319	3.437	2.051	1.858	600	114
Apprendista	1.027	-	-	168	141	-	-
Libero professionista	32	-	-	14	14	-	-
Imprenditore	24	-	-	231	216	-	-
Socio di cooperativa	526	-	-	108	105	-	-
Lavoratore in proprio	23	-	-	5	4	-	-
Lavorante c/o proprio domicilio	11	-	-	-	-	-	-
Coadiuvante, collaboratore occasionale co.co.co.	297	-	-	81	69	-	-
Altro o non disponibile o non dichiarato	39.545	920	581	-	-	118	6
Totale	88.754	6.644	9.824	7.031	7.923	1.048	251

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

Rispetto alla tipologia contrattuale dei lavoratori coinvolti nei piani formativi, prevale, come prevedibile, il contratto a tempo indeterminato, seguiti da quella a tempo determinato e dai contratti che prevedono agevolazioni fiscali per l'azienda, quali l'apprendistato e il contratto che coinvolge lavoratori in cassa integrazione guadagni, la cui presenza, in questi ultimi provvedimenti, è andata crescendo in relazione alle crisi aziendali. Ancora scarsa la presenza di lavoratori con contratti di

collaborazione, nonostante fossero stati inseriti tra le categorie prioritarie negli indirizzi sia del Ministero che delle regioni.

Tabella 2.23 – Distribuzione dei lavoratori per tipologia contrattuale e tipologia di piano formativo in Friuli Venezia Giulia (val. ass.)

	Approvati			Conclusi		
	Piani aziendali	Piani settoriali	Piani individ.	Piani aziendali	Piani settoriali	Piani individ.
Contratto a tempo indeterminato	5234	417	5	4655	376	4
In cassa integrazione guadagni	52	7	-	52	7	-
Contratto a tempo determinato a carattere stagionale	57	2	-	54	2	-
Contratto a tempo determinato a carattere non stagionale	560	30	-	526	28	-
Contratto di apprendistato	178	9	-	153	6	-
Contratto formazione lavoro	1	-	-	1	-	-
Lavoro interinale	2	-	-	1	-	-
Contratto di inserimento	9	-	-	8	-	-
Contratto a progetto	59	8	-	45	-	-
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	33	2	-	30	1	-
Contratto di collaborazione occasionale	8	-	-	8	-	-
Contratto di associazione in partecipazione	-	1	-	-	-	-
Nessun contratto perché lavoratore autonomo	-	-	-	-	3	-
Tirocinio, pratica, stage, PIP, borsa di lavoro	-	-	-	-	-	-
Altro	4	-	-	3	-	-
Totale	6197	476	5	5536	423	4

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

Tabella 2.24 - Distribuzione dei lavoratori per tipologia contrattuale e tipologia di piano formativo in Molise, Lombardia e Basilicata (val. ass.)

	Molise		Lombardia		Basilicata
	Piani aziendali	Piani territoriali	Piani settoriali	Piani territoriali	Piani formativi territoriali
Contratto a tempo determinato	58	13	1.480	3.399	600
Contratto a tempo indeterminato	858	227	14.241	39.000	1.100
Contratto di lavoro intermittente	-	1	68	171	-
Contratto di lavoro ripartito	-	-	3	21	-
Contratto di lavoro a tempo parziale	49	5	89	758	-
Contratto di apprendistato	8	1	401	1.276	-
Cassa integrazione guadagni	-	-	1	153	-
Contratto di inserimento	5	-	52	83	-
Tipologie contrattuali a progetto e occasionali	70	4	440	1.775	113
Non disponibile	-	-	5.432	19.911	-

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

2.3.3 Andamenti della Legge 53/00

Nel corso del 2010 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Economia ha emanato il Decreto di ripartizione della Legge 53/00, il D.I. 60/2010⁵⁷, riferito alle annualità 2007 e 2008 per un totale di euro 30.987.414. Come è accaduto per gli ultimi decreti della Legge 236/93 anche per quest'ultimo è prevista la possibilità per regioni e province autonome di destinare le risorse a contrasto della crisi. In tal senso, tra le modalità di intervento possibili, oltre ai piani a iniziativa individuale rivolti ai lavoratori, rientrano i piani presentati dalle imprese che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione dell'orario di lavoro, anche per il contrasto alla crisi occupazionale.

In ragione delle finalità comuni alcune regioni hanno emesso bandi unici e integrati con le risorse della legge 236/93. E' il caso della Calabria, del Molise e delle province liguri che includono, tra i destinatari, i lavoratori in cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga.

Permane comunque un ritardo, da parte soprattutto di alcune regioni non solo del Sud, nell'impegno delle risorse.

Tabella 2.25 - La scelta delle regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 53/00 (decreti 62/07, 110/07 e 60/10)

Regioni e P.A.	D.I. 62/V/2007			D.I. 110/V/2007			D.I. 60/V/2010		
	Tipologia A	Tipologia B	Attività di inform.	Tipologia A	Tipologia B	Attività di inform.	Tipologia A	Tipologia B	Attività di inform.
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Piemonte	-	95%	5%	-	100%	-	-	-	-
Lombardia	-	95%	5%	-	100%	-	-	-	-
P. Aut. Bolzano	-	-	-	-	-	-	-	-	-
P. Aut. Trento	100%	-	-	100%	-	-	-	-	-
Veneto	100%	-	-	95%	-	5%	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	50%	50%	-	-	100%	-	-	-	-
Liguria	50%	50%	-	50%	50%	-	-	100%	-
Emilia Romagna	-	95%	5%	-	95%	5%	-	-	-
Toscana	25%	75%	5%	100%	-	-	-	-	-
Umbria	-	100%	-	-	-	-	-	-	-
Marche	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lazio	95%	-	5%	-	-	-	-	-	-
Abruzzo	-	100%	-	-	-	-	-	-	-
Molise	100%	-	-	100%	-	-	100%	-	-
Campania	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Puglia	-	100%	-	-	-	-	-	-	-
Basilicata	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Calabria	100%*	-	-	-	-	-	-	-	-
Sicilia	-	86%	-	-	-	-	-	-	-
Sardegna	-	100%	-	-	-	-	-	-	-

Nota: (*) Il bando include le risorse dei D.I. 136/2004, 349/2004 e dei D.D. 107/06 e 202/10 della Legge 236/93.

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

⁵⁷ GU n.224 del 24 settembre 2010.

2.4 La formazione nella pubblica amministrazione.

Il 2010 è un anno particolare per la formazione pubblica, in quanto da un lato, forse per l'ultima volta, conserva l'obiettivo di spesa in formazione equivalente all'1% della massa salariale, dall'altro è invece un anno in cui la crisi ha già prodotto effetti e quindi conferma la continua contrazione di gran parte degli indicatori.

Fino al 2010 la formazione pubblica infatti è stata governata da direttive, accordi e norme che indicavano:

- la necessità di formazione continua per i dipendenti pubblici: vari accordi, tra i quali quelli europei che richiedono almeno il 12,5% di dipendenti, pubblici o privati in formazione ogni anno;
- il parametro di spesa da destinare alla formazione di dipendenti pubblici: 1% della massa salariale per anno;
- la necessità di analisi di fabbisogno, di pianificazione formativa e di valutazione della formazione: Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni - gennaio 2002, legge 3 del 16 gennaio 2003, direttiva 10 del 2010 del Ministro della funzione pubblica.

Tali disposizioni sono state in seguito parzialmente modificate dal D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010, legge "finanziaria", per cui dal 2011, secondo l'art. 6 comma 13, si richiede che le amministrazioni portino il finanziamento dedicato alla formazione al 50% di quanto impiegato nel 2009. In seguito, la Corte dei Conti, con Deliberazione 116/2011 ha chiarito che tale disposizione non può avere effetto sulla formazione richiesta come obbligatoria da altre leggi. La discussione rimane aperta e molto probabilmente vi saranno precisazioni.

L'indagine svolta per la realizzazione del 14° Rapporto segue le metodologie utilizzate anche negli anni precedenti e ha preso in considerazione i dati forniti da circa 700 amministrazioni, per un totale di poco più di 800.000 dipendenti, con 524.322 partecipazioni a 51.749 attività formative censite.

La Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA) realizza il Rapporto coordinando i contributi relativi ai diversi livelli di Governo e ai diversi comparti, rilevando ed analizzando direttamente la formazione nelle amministrazioni centrali – Presidenza del Consiglio, ministeri, Comparto Sicurezza, organi dello Stato, autorità ed enti pubblici. Il Gruppo tecnico delle regioni raccoglie ed elabora i dati delle regioni e delle province autonome. Il Foromez conduce un'indagine sull'attività formativa svolta dalle amministrazioni provinciali e dalle amministrazioni comunali con più di 10.000 abitanti: quest'anno hanno partecipato all'indagine 78 province e 381 comuni. L'Istituto Guglielmo Tagliacarne rileva le attività delle Camere di commercio.

L'Osservatorio ha costituito dal 2001 una banca dati delle attività formative realizzate nelle amministrazioni centrali in questi anni, con circa 40.000 schede, che includono titolo del corso, partecipazioni per livello di inquadramento e genere, area tematica, durata, metodologia adottata; la banca dati è consultabile su richiesta delle amministrazioni tramite interfaccia web, e consente di integrare le analisi pubblicate nel Rapporto attraverso approfondimenti diacronici.

Tabella 2.26 – Partecipazioni, Corsi, Edizioni, Ore erogate e Ore fruite

Comparto	totale dipendenti	totale partecipazioni	partecipazioni ogni 100 dipendenti	totale corsi	totale edizioni	totale ore erogate	totale ore fruite
PCM e Ministeri	262.952	138.821	52,8	2.384	6.716	176.839	3.251.617
Sicurezza	160.144	17.555	11	333	785	64.908	3.649.416
Organi dello Stato	4.392	1.058	24,1	134	159	7.641	55.361
Autorità	1.844	4.526	245,4	337	584	14.877	126.161
Enti pubblici	59.361	81.314	137	3.348	7.271	143.230	1.396.479
Camere di commercio	7.744	19.113	246,8	2.927	3.068	31.600	173.606
Regioni	83.128	93.125	112	4.710	9.228	155.888	1.642.020
Province	36.813	40.948	111,2	nd	4.861	99.299	607.888
Comuni	184.000	127.862	69,5	nd	19.077	332.715	1.330.860

Fonte: elaborazioni SSPA

I principali elementi che connotano la formazione del 2010 nelle amministrazioni pubbliche sono i seguenti:

- minore quantità totale sia di spesa, sia di formazione, secondo vari indicatori: le ore erogate aumentano solo nell'ampio Comparto Sicurezza e nelle autorità; calano in tutti gli altri comparti, comprese le Camere di Commercio;
- una certa "resistenza" alla riduzione dell'erogazione e dell'investimento, compensate con un migliore utilizzo delle partecipazioni: il livello di partecipazione è ben al di sopra del 12,5% in tutti i comparti, ad eccezione della Sicurezza ed è in crescita in molti comparti, ad eccezione delle regioni;
- nei comparti Sicurezza, organi dello Stato, autorità ed enti pubblici si reagisce con l'aumento delle ore fruite per ciascuna partecipazione;
- ulteriore aspetto di adattamento alla situazione di crisi: la numerosità dei corsi ed edizioni aumenta mentre la durata media delle edizioni di attività formative cala di circa una giornata rispetto al 2009.

Tabella 2.27 - Partecipazione per aree tematiche (val. %)

Area Tematica	PCM e Ministeri	Sicurezza	Organi dello Stato	Autorità	Enti pubblici	Camere di commercio	Regioni	Province	Comuni
Giuridico-normativa generale	22,3	9,0	18,7	5,2	8,7	25,1	29,7	36,0	27,3
Organizzazione e personale	11,6	5,2	2,7	4,4	34,6	11,5	9,7	6,9	9,2
Manageriale	1,2	0,0	0,1	3,0	5,0	1,3	3,5	2,5	2,3
Comunicazione	2,7	17,6	2,3	0,4	2,1	9,5	5,0	5,0	3,1
Economico-finanziaria	12,7	3,0	31,2	4,1	2,9	6,3	5,0	8,4	5,6
Controlli di gestione	1,1	0,4	2,2	0,0	1,5	1,1	0,7	0,8	0,5
Informatica e telematica	15,1	2,7	14,7	13,1	6,8	10,1	16,9	14,0	11,9
Linguistica	2,9	1,0	0,5	10,1	1,4	1,4	5,6	2,0	1,8
Multidisciplinare	1,6	3,2	24,1	7,5	0,8	1,2	3,2	2,5	6,4
Internazionale	0,9	10,6	0,0	0,6	0,6	1,1	2,2	0,8	0,4
Tecnico-specialistica	27,9	47,3	3,5	51,6	35,6	31,4	18,7	21,1	31,5

Fonte: elaborazioni SSPA

Le aree tematiche prevalenti sono la Giuridico-normativa, la Tecnico-specialistica e quella Informatica-telematica, in ordine percentuale differente a seconda dei diversi comparti.

Per quanto riguarda le fasce in formazione, l'anno 2010 vede una netta prevalenza dei dirigenti, organizzati secondo valori decrescenti a partire dai comparti enti pubblici, province, comuni, ministeri e organi dello Stato; mentre la fascia dei funzionari prevale nelle autorità e nelle regioni.

Anche nel 2010, l'aula rimane la modalità di gran lunga prevalente, in tutti i comparti. Per quanto riguarda i ministeri tuttavia si riduce al 65% dei corsi, mentre in province e comuni sfiora il 90%.

Le altre modalità di un certo rilievo sono l'*e-learning*, che risulta in crescita nei ministeri e negli enti pubblici, la *videoconferenza ed il learning on the job* nelle Camere di commercio. Il laboratorio informatico è utilizzato in tutti i comparti e organi dello Stato, mentre regioni e comuni utilizzano anche la metodologia della formazione-intervento.

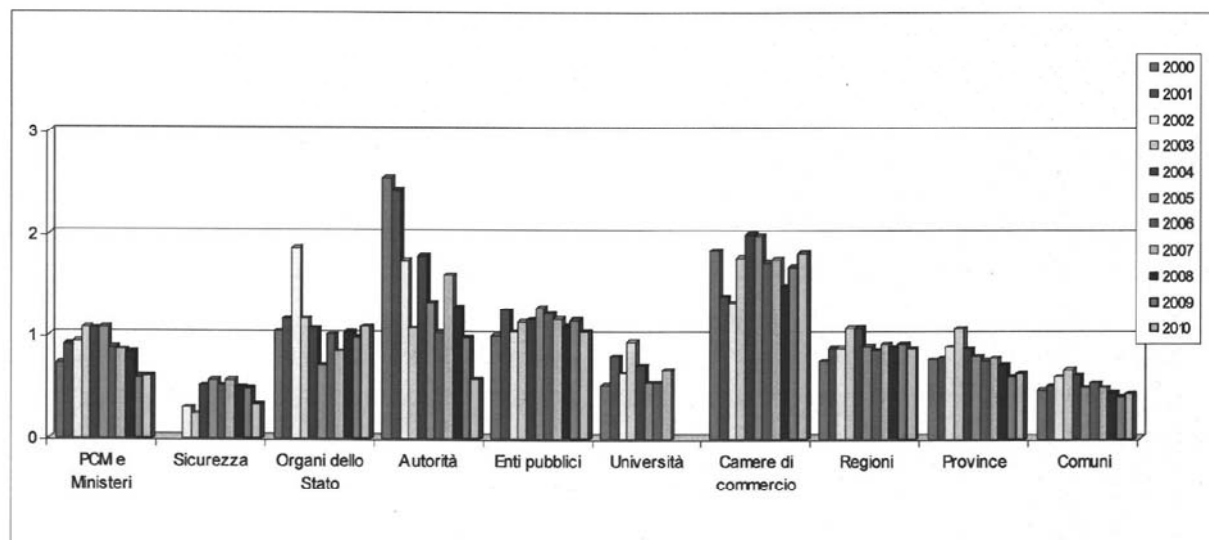
Nel 2010 si assiste ancora ad un investimento in formazione non limitato dalla legge: rispetto al 2009 è calato in media totale generale, arrivando allo 0,6% della massa salariale, dallo 0,65 del 2009, ma in alcuni singoli comparti è invece aumentato.

Nelle amministrazioni centrali si vede una contrazione di circa 13.500.000 di euro, nelle regioni di circa 1.000.000; nelle Camere di commercio invece si vede un incremento di spesa di circa 600.000 euro.

E' interessante notare tuttavia che nei ministeri l'investimento è cresciuto del 4,2% e che le Camere di commercio, avendo incrementato del 10,7% l'investimento in formazione, portano il parametro all'1,82%. Anche gli organi dello Stato (4.392 dipendenti) incrementano l'investimento in formazione rispetto al 2009 e rimangono all'1,09% della massa salariale. Le regioni invece rimangono allo 0,87%, contraendo l'investimento del 2,7%.

Non ci sono i raffronti diretti con l'anno passato per province e comuni; i valori rimangono simili a quelli del comparto ministeri e sicurezza. La rilevazione specifica di comparto mostra anche per questo indicatore dei comportamenti molto differenziati nei vari comuni per dimensione e collocazione geografica. Nel complesso nel 2010 aumentano rispetto al 2009 i comuni che hanno speso di più per la formazione.

Grafico 2.4 - Andamento della percentuale dell'investimento su massa salariale 2000-2010



Fonte: elaborazioni SSPA

Tabella 2.28 - Investimento in formazione (val. in euro)

Comparto	totale dipendenti	massa salariale	investimento in formazione	investimento su massa salariale %	investimento pro capite
PCM e Ministeri	262.952	11.095.510.846	66.587.587	0,60	253,23
Sicurezza	160.144	6.926.771.255	22.522.341	0,33	140,64
Organi dello Stato	4.392	207.861.266	2.261.017	1,09	514,80
Autorità	1.844	203.232.553	1.163.338	0,57	630,88
Enti pubblici	59.361	3.367.878.534	35.067.259	1,04	590,75
Camere di commercio	7.744	370.570.517	6.755.354	1,82	872,33
Regioni	83.128	4.224.522.000	36.590.000	0,87	440,16
Province	36.813	1.336.758.980	8.437.627	0,63	229,20
Comuni	184.000	5.111.066.087	22.288.038	0,44	121,13

Fonte: elaborazioni SSPA

Interessante valutare anche le variazioni di alcuni indicatori che aggregano utilizzo del tempo e delle risorse (tabella 2.29).

Tabella 2.29 - Efficienza della spesa (val. %)

Comparto	Investimento pro capite incremento 2009-2010	Tasso di partecipazione incremento 2009-2010	Ore erogate pro capite incremento 2009-2010
PCM e Ministeri	4,1	27,5	-19,0
Sicurezza	-32,8	-45,6	28,1
Organi dello Stato	13,2	-76,6	-9,5
Autorità	-33,5	-31,4	69,0
Enti pubblici	-8,9	-3,0	-13,7
Camere di commercio	22,2	44,0	-13,4
Regioni	1,6	11,2	-22

Fonte: elaborazioni SSPA

Dal punto di vista delle strutture dedicate alla formazione e del loro utilizzo, le amministrazioni centrali sono dotate di strutture per la gestione della formazione che coprono sia tutte le fasi del processo, sia anche singole fasi territoriali, sia di raccordo tra i vari livelli della struttura.

I ministeri sono dotati di ufficio formazione e di unità organizzative e, per il 50% circa, hanno anche una scuola interna. Negli enti pubblici e nel Comparto Sicurezza le amministrazioni hanno strutture centrali e territoriali, in cui oltre al raccordo con le politiche formative generali centralizzate, erogano attività formative pianificate in loco, gestite ed approvate tramite piani formativi.

Alcune di queste strutture possono fornire formazione ad altre amministrazioni, anche non appartenenti al comparto: in pratica costituiscono un mercato “pubblico su pubblico”.

Il ricorso al mercato privato aumenta leggermente in alcuni comparti, ministeri e organi dello Stato, e diminuisce in tutti gli altri; regioni e organi dello Stato aumentano anche l’acquisizione di formazione presso fornitori esterni pubblici.

Nei comuni di piccole dimensioni si diffonde la pratica del consorzio che consente economie di scala sia nella fruizione sia nella gestione organizzativa ed economica delle attività di formazione.

La programmazione delle attività formative mostra parametri confortanti nei ministeri e negli enti pubblici; negli organi dello Stato e nei comuni invece i piani formativi ancora non fanno parte degli strumenti della formazione per più del 50% dei casi.

Capitolo 3***I Fondi paritetici interprofessionali: l'andamento delle adesioni e le attività finanziate*****3.1 L'attività dei Fondi paritetici interprofessionali**

Le ultime disposizioni normative riguardanti i Fondi interprofessionali hanno provveduto ad estendere a tutto il 2011 le misure adottate a partire dal 2009 per fronteggiare la crisi economica, in deroga alla normativa vigente.

La prima disposizione, contenuta nella Legge n. 220 del 13 dicembre 2010 (Legge di stabilità 2011), ha ribadito quanto già sancito dalla finanziaria 2010, prevedendo la possibilità per i Fondi di concorrere al trattamento delle indennità per i lavoratori in cassa integrazione e in mobilità, entro determinati limiti e per i soli lavoratori delle imprese aderenti⁵⁸. Nella stessa disposizione si prevedeva inoltre l'estensione degli interventi in deroga a favore di apprendisti e collaboratori a progetto a rischio di perdita di lavoro.

Tale disposizione relativa ai target è stata confermata in un secondo provvedimento, definito nell'art. 10 della Legge n. 148 del 14 settembre 2011, che consente in tal modo ai Fondi di finanziare, in modo permanente, i piani che possono coinvolgere lavoratori con contratti di apprendistato e con contratto a progetto.

Il Ministero del Lavoro ha riconosciuto e autorizzato ad operare due nuovi Fondi interprofessionali: Fo.In.Coop⁵⁹ e Fond.Agri⁶⁰ portando quindi a 20 il numero complessivo dei Fondi.

Tavola 3.1 - Fondi paritetici interprofessionali autorizzati e organizzazioni promotrici

Fondi paritetici interprofessionali	Organizzazioni Promotrici
Fon.Coop Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative	A.G.C.I.; Confcooperative; Legacoop; Cgil; Cisl; Uil
Fon.Ter Fondo per la formazione continua del terziario	Confesercenti; Cgil; Cisl; Uil
Fond.E.R. Fondo per la formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa	Agidae; Cgil; Cisl; Uil
Fondimpresa Fondo per la formazione continua delle imprese associate a Confindustria	Confindustria; Cgil; Cisl; Uil
Fondir Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Fendac; Federdirigenticredito; Sinfub; Fidia
Fondirigenti Fondo per la formazione continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi	Confindustria; Federmanager

⁵⁸ Nello specifico la norma definisce che: "nel caso di proroga dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga alla normativa vigente, i fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all' articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, possono concorrere, nei limiti delle risorse disponibili, al trattamento spettante ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti ai fondi medesimi. In caso di indennità di mobilità in deroga alla normativa vigente concessa ai dipendenti licenziati da datori di lavoro iscritti ai fondi interprofessionali per la formazione continua, il concorso finanziario dei fondi medesimi può essere previsto, nell'ambito delle risorse disponibili, nei casi di prima concessione in deroga".

⁵⁹ DM 9/12/2010 – GU n.9 del 13/01/2011.

⁶⁰ DM 16/03/2011 – GU n.91 del 20/04/2011.

Fondi paritetici interprofessionali	Organizzazioni Promotrici
Fondo Artigianato Formazione Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane	Confartigianato; Cna; Casartigiani; Cgil; Cisl; Uil; Clai
Fondo Dirigenti PMI Fondo dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali	Confapi; Federmanager
Fondo Formazione PMI Fondo per la formazione continua nelle PMI	Confapi; Cgil; Cisl; Uil
Fondoprofessioni Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Consilp; Confprofessioni; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te. Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
For.Agri Fondo per la formazione continua in agricoltura	Confagricoltura; Coldiretti; CIA; Cgil; Cisl; Uil; Confederdia
Fondazienda Fondo per la formazione continua dei quadri e dei dipendenti dei comparti del commercio-turismo-servizi, artigianato e piccola e media impresa	Confterziario; CIU; Conflavoratori
Fon.Ar.Com Fondo per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese	Cifa – Confederazione italiana federazioni autonome; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fondo Banche Assicurazioni Fondo per la formazione continua nei settori del credito e delle assicurazioni	Abi; Ania; Cgil; Cisl; Uil
Formazienda Fondo per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese	Sistema Commercio e Impresa; Conf.s.a.l.
Fonditalia Fondo per la formazione continua nei settori economici dell'industria e piccole e medie imprese	Federterziario-Clai; Ugl
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali Fondo per la formazione continua nei Servizi Pubblici Industriali	Confservizi (Asstra-Federambiente-Federutility); Cgil; Cisl; Uil
Fo.In.Coop Fondo per la formazione continua nei settori economici della cooperazione	UNCI – Unione nazionale Cooperative italiane; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fond.Agri Fondo per la formazione continua nel settore agricolo, agroalimentare e agroindustriale	F.Agri – Filiera Agricola Italiana; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori

Quanto all'attività di finanziamento dei Fondi interprofessionali, in linea generale, si osserva una tendenza crescente all'utilizzo del Conto formazione. Questo strumento rappresenta la modalità attraverso la quale le aziende aderenti hanno la possibilità di accedere, in forma diretta, a una percentuale, che varia dal 70% all'80% di quanto versato. La quota non destinata al Conto viene spesso utilizzata dai Fondi per finanziare in modo mutualistico il sistema degli avvisi.

Il Conto è uno strumento flessibile e rapido di finanziamento della formazione, in quanto le aziende possono attivare il piano formativo nel momento e con le modalità che ritengono più opportune. In molti casi infatti non è fissato un massimale di costo per il piano, non sono previsti vincoli sui costi ora/allievo e i tempi di approvazione sono più rapidi.