

Si conferma una maggiore tendenza a esternalizzare le attività formative da parte di quei Fondi che necessitano di una formazione maggiormente tecnica e settoriale e che vedono per lo più l'adesione di piccole e piccolissime imprese. In tal senso si nota come i piani finanziati da alcuni Fondi che si rivolgono soprattutto a piccole o micro imprese del terziario e/o del manifatturiero, come Fonditalia, Fon.Ter e Fondazienda, siano realizzati esclusivamente da "Enti o agenzie di Formazione".

Tabella 3.20 - Gli organismi realizzatori delle attività formative per Fondi nei piani approvati (gennaio 2010 – giugno 2011; val. %)

	Altra impresa in qualità di fornitrice di beni e servizi formativi connessi	Consorzio di Imprese Beneficiarie	Ente di formazione/Agenzia formativa	Ente ecclesiastico	Impresa Beneficiaria	Impresa controllante e/o appartenente allo stesso gruppo	Istituti, Centri o Società di ricerca pubblici o privati	Istituto scolastico pubblico o privato	Società di consulenza e/o formazione	Università	TUTTI GLI ENTI ATTUATORI
Fon.Ar.Com	0,4	0,4	53,7	-	33,9	1,3	-	0,1	10,3	-	100,0
Fon.Coop	-	5,2	49,9	-	44,2	0,7	-	-	-	-	100,0
Fon.Ter	-	-	100,0	-	-	-	-	-	-	-	100,0
Fond.E.R.	1,2	2,1	44,7	12,2	22,4	-	-	12,3	3,3	1,8	100,0
Fondazienda	-	-	100,0	-	-	-	-	-	-	-	100,0
Fondimpresa	-	0,8	11,3	-	60,7	-	0,3	0,2	26,5	0,2	100,0
Fondir	-	-	27,1	-	59,1	-	-	1,2	11,2	1,4	100,0
Fondirigenti	4,1	0,4	25,7	-	3,5	0,4	0,8	1,2	62,4	1,7	100,0
Fonditalia	-	-	100,0	-	-	-	-	-	-	-	100,0
Fondo Artigiano Formazione	-	-	46,8	-	53,2	-	-	-	-	-	100,0
Fondo Banche Assicurazioni	1,2	-	14,9	-	18,8	7,4	0,2	0,2	53,5	3,9	100,0
Fondo Dirigenti PMI	93,3	-	2,2	-	4,4	-	-	-	-	-	100,0
Fondo Formazione PMI	5,5	-	25,7	-	66,7	-	-	-	2,1	-	100,0
Fondoprofessioni	2,8	0,2	50,3	-	3,0	-	-	0,7	42,2	0,8	100,0
For.Agri	-	-	-	-	-	100,0	-	-	-	-	100,0
For.Te	2,6	0,1	51,0	-	17,1	1,4	0,1	-	27,6	0,1	100,0
Formazienda	-	-	81,3	-	15,6	-	-	-	-	3,1	100,0
Totale	0,5	0,8	18,1	0,2	55,3	0,3	0,3	0,4	26,2	0,3	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto riguarda le tematiche formative dei progetti costituenti i piani si osserva, rispetto al 2009 e al primo semestre 2010, una sensibile riduzione delle iniziative centrate sulla *salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, come, del resto, già riscontrato nell'ambito delle finalità dei piani approvati: effettivamente nel corso del 2009 alcuni Fondi avevano dedicato specifiche iniziative di finanziamento sulla sicurezza, non reiterate con la stessa frequenza nel periodo successivo. Un peso rilevante assumono ancora le tematiche di tipo trasversale e "di base" come *lo sviluppo delle abilità personali, le lingue e l'informatica* (complessivamente hanno riguardato oltre il 34% delle partecipazioni). Minor peso hanno le tematiche specialistiche, legate ai processi produttivi nei diversi settori.

Tabella 3.21 - Frequenza delle diverse tematiche formative nei progetti costituenti i piani approvati e nella partecipazione dei lavoratori (gennaio 2010 – giugno 2011; val. %)

Tematiche formative	Progetti costituenti i piani	Partecipazioni dei lavoratori
Conoscenza del contesto lavorativo	4,7	14,7
Contabilità, finanza	2,4	6,6
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	15,2	13,7
Informatica	10,3	5,6
Lavoro d'ufficio e di segreteria	0,5	0,6
Lingue straniere, italiano per stranieri	12,9	4,7
Salute e sicurezza sul lavoro	28,0	28,9
Salvaguardia ambientale	2,3	1,3
Sviluppo delle abilità personali	17,6	24,4
Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca	0,6	0,4
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	10,9	4,6
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	0,8	6,9
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	1,1	2,3
Vendita, marketing	4,2	8,4
Dato non disponibile	0,9	0,6

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

L'aula continua a rappresentare di gran lunga il contesto di apprendimento più utilizzato (3 partecipazioni su 4), seguito dai corsi di formazione a distanza (11,1%). Un ruolo crescente, tuttavia, sembrano assumere il *training on the job* e la *rotazione programmata nelle mansioni lavorative*. Entrambe fanno riferimento a un tipo di metodiche di apprendimento legate all'esperienza diretta del discente in azienda, particolarmente adatte nel caso di assorbimento di nuove tecnologie o di ridisegno dei processi di produzione.

Tabella 3.22 - Frequenza delle diverse metodologie formative nei progetti costituenti i piani approvati e nella partecipazione dei lavoratori (gennaio 2010 – giugno 2011; val. %)

Metodologie formative	Progetti costituenti i piani	Partecipazioni dei lavoratori
Aula	82,3	76,6
Autoapprendimento mediante formazione a distanza, corsi di corrispondenza o altre modalità	2,3	11,1
Partecipazione a circoli di qualità o gruppi di auto-formazione	1,0	0,6
Partecipazione a convegni, workshop o presentazione di prodotti/servizi	2,0	2,2
Rotazione programmata nelle mansioni lavorative, affiancamento e visite di studio	4,1	2,6
Training on the job	8,3	7,0
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La certificazione delle attività conferma il dato già rilevato in passato, laddove oltre il 41,9% delle iniziative si conclude ancora senza alcuna certificazione. Si registra, contestualmente, un calo considerevole del rilascio dei dispositivi di certificazione forniti direttamente dall'organismo attuatore o dal Fondo (dal 39,2% al 28,7%). I percorsi formativi che si concludono con attestazioni rilasciate o

riconosciute da terzi coinvolgono complessivamente circa il 29% dei partecipanti; tra queste prevalgono le certificazioni in materia di informatica e lingue straniere.

In prospettiva ci si attende una significativa evoluzione in questo ambito, dal momento che alcuni Fondi, al fine di qualificare e di indirizzare meglio l'offerta sulle esigenze dei lavoratori, hanno avviato una riflessione sul processo di riconoscimento delle competenze acquisite nei percorsi formativi sulla base degli standard europei.

Tabella 3.23 - *Frequenza delle modalità di certificazione nella partecipazione dei lavoratori nei piani approvati (gennaio 2010 – giugno 2011; val. %)*

Modalità di certificazione	Partecipazioni di lavoratori
Acquisizione di certificazioni standard in materia di informatica e lingue straniere	16,7
Acquisizione di crediti ECM o altri crediti previsti da Ordini Professionali	1,9
Acquisizione titoli riconosciuti (patentini conduzione caldaie...)	5,4
Dispositivi di certificazione regionali	5,5
Dispositivi di certificazione rilasciati dall'organismo realizzatore o dal fondo	28,7
Nessuna certificazione	41,9
Totale	100,00

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto riguarda la durata delle singole iniziative persiste la forte polarizzazione su attività brevissime (fino ad 8 ore), nelle quali è stato coinvolto circa un terzo dei destinatari; in molti casi si tratta di iniziative di aggiornamento breve o di partecipazioni a seminari e a workshop. In ogni caso il 67% delle partecipazioni riguarda iniziative che non superano le 24 ore.

Tabella 3.24 - *Durata dei progetti costituenti i piani approvati (gennaio 2010 – giugno 2011; val. %)*

Classi di durata	Progetti costituenti i piani	Partecipazioni di lavoratori
Fino a 8	25,4	35,7
Da 8 a 16	13,0	19,2
Da 16 a 24	7,9	12,3
Da 24 a 32	6,5	8,8
Da 32 a 48	9,6	12,2
Da 48 a 64	5,9	5,0
Da 64 a 80	3,4	2,6
Oltre 80	28,3	4,1
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Il 95% dei progetti che compongono i piani prevedono esclusivamente attività di formazione: è una quota crescente anche rispetto a quanto riscontrato in passato. Evidentemente il periodo di crisi persistente spinge le imprese a concentrare il massimo delle risorse strettamente sulle iniziative di formazione. Laddove sono presenti servizi aggiuntivi, riguardano prevalentemente la fase che precede la formazione (in particolare orientamento e bilancio delle competenze).

Tabella 3.25 - Tipologia dei progetti costituenti i piani approvati (gennaio 2010 – giugno 2011; val. %)

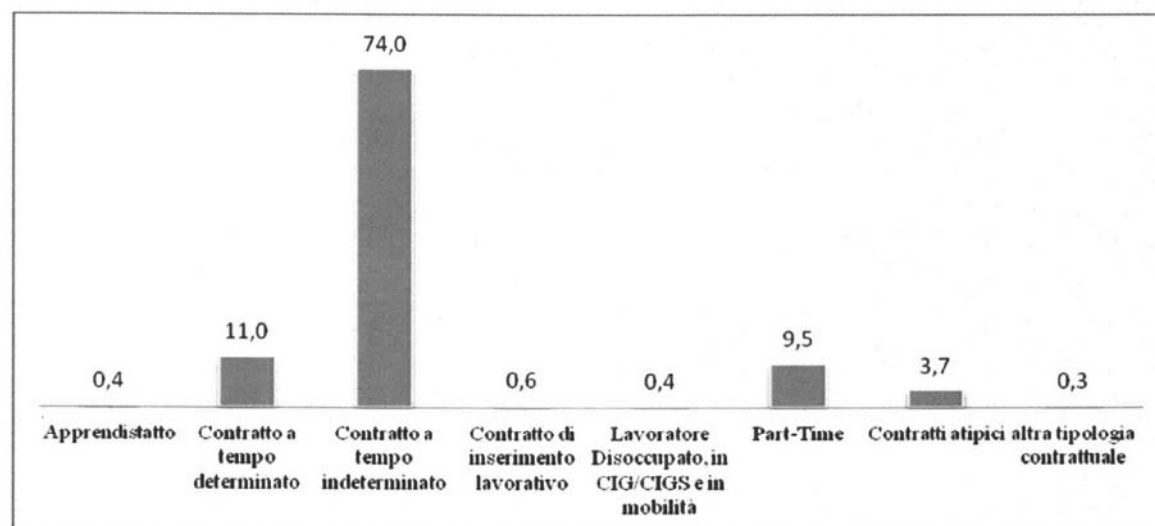
Tipologia del progetto/intervento	Progetti costituenti i piani
Integrato con attività di accompagnamento alla mobilità/outplacement/ricollocazione	0,3
Integrato con attività di bilancio delle competenze	2,1
Integrato con attività di orientamento	2,0
Integrato con attività di sostegno per particolari tipologie di utenza	0,0
Standard (solo formazione)	95,8
Totale	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Le caratteristiche dei lavoratori e delle imprese coinvolte⁶⁹

L'analisi delle partecipazioni alle iniziative di formazione per tipologia contrattuale, evidenzia, come prevedibile, una forte prevalenza di lavoratori con contratto a tempo indeterminato (74%). Non è tuttavia secondaria la partecipazione di lavoratori con altre tipologie, coerentemente con la realtà di molte imprese, in cui si registra la compresenza di personale con diverse forme contrattuali: nello specifico è significativa la quota di formati con contratto a tempo determinato (11%) e con un rapporto di lavoro a tempo parziale (9,5%), nonché di lavoratori "atipici" (3,7%), quota quest'ultima che, assieme agli apprendisti, sembra destinata a salire in relazione alle ultime novità normative.

Grafico 3.2 - Tipologia contrattuale dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani conclusi al 30 giugno 2011, val. %)

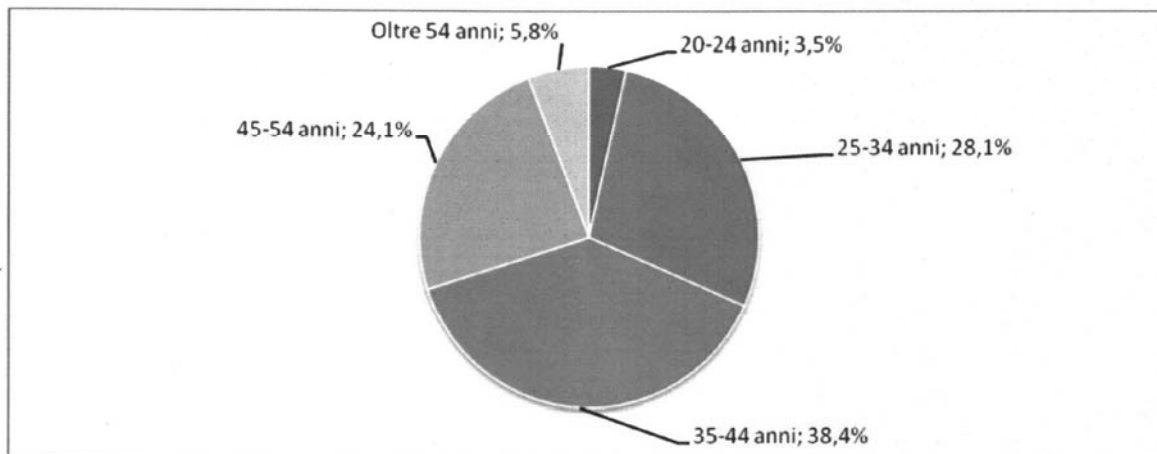


Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La partecipazione è sostanzialmente bilanciata tra le classi d'età centrali, con una prevalenza degli appartenenti alla classe 35-44 anni. Ancora scarsa è invece la partecipazione dei lavoratori più giovani e di quelli più anziani.

⁶⁹ I dati sulle caratteristiche dei partecipanti (lavoratori e imprese) si riferiscono ai circa 8.900 piani formativi conclusi tra il gennaio 2008 il giugno 2011.

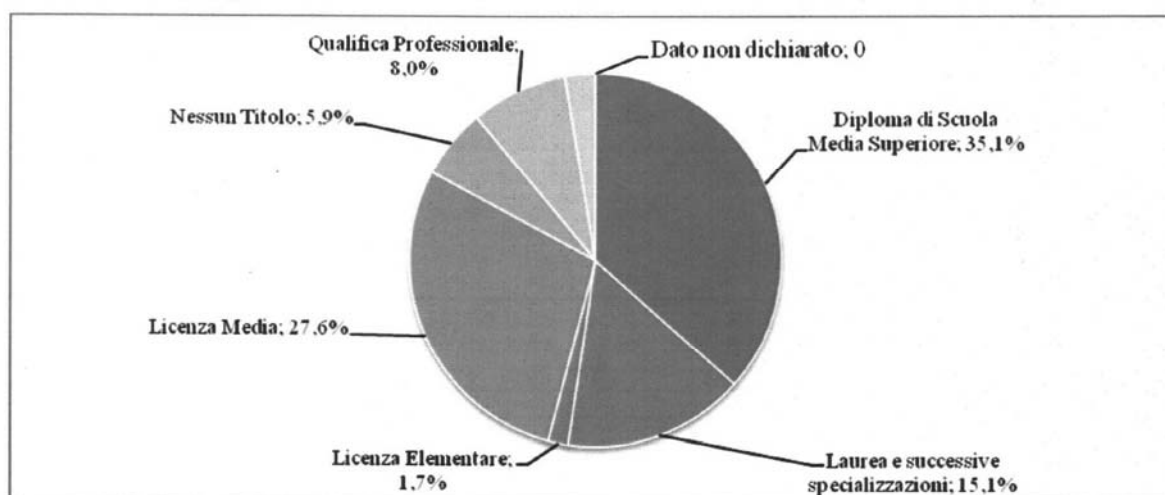
Grafico 3.3 - Età dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani conclusi al 30 giugno 2011; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto riguarda il livello di istruzione dei formati si conferma nel tempo la presenza prevalente di lavoratori con titolo di studio medio o elevato (diplomati e laureati rappresentano circa la metà dei beneficiari). Tuttavia non trascurabile continua ad essere la partecipazione dei lavoratori con basso titolo di studio, mediamente più alta rispetto a quanto riscontrato in altre analisi e rilevazioni in materia.

Grafico 3.4 - Titolo di studio dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani conclusi al 30 giugno 2011; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La cittadinanza dei lavoratori coinvolti è in larga misura italiana (93,4%). Il coinvolgimento di cittadini stranieri (complessivamente del 6,6%) nei processi di formazione sembra essere lievemente al di sotto della loro effettiva presenza all'interno delle imprese.

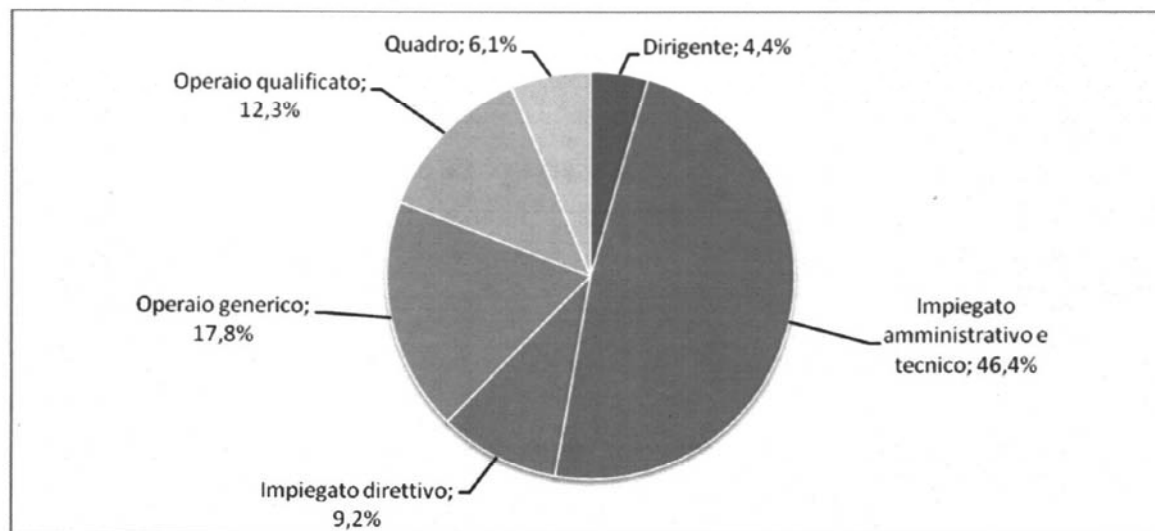
Tabella 3.26 - Cittadinanza dei partecipanti alla formazione (piani conclusi al 30 giugno 2011; val. %)

Tipologia del progetto/intervento	Lavoratori
Oceania	0,0
Asia	0,1
Africa	0,2
America	0,2
Paesi Europei Extra UE	0,5
Altri Paesi UE	5,9
Italia	93,1
Totale	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto riguarda l'inquadramento professionale, prevale la partecipazione di impiegati amministrativi e tecnici (46%), che del resto rappresentano la parte effettivamente più consistente in impresa, soprattutto nel terziario. Le figure apicali (dirigenti, quadri e impiegati direttivi) risultano circa il 20%, confermando il loro maggior livello di coinvolgimento nelle iniziative, che a volte, al di là dei Fondi specificamente dedicati ai dirigenti, sono a loro appositamente ed esclusivamente rivolte, come nel caso dei piani individuali.

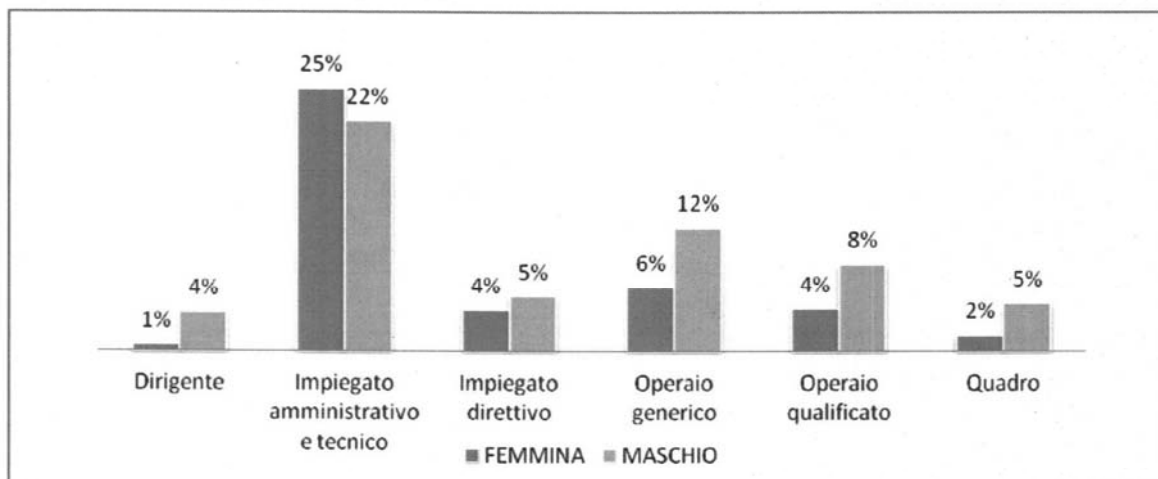
Grafico 3.5 - Inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani conclusi al 30 giugno 2011; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

A parità di inquadramento professionale, permane nel tempo inferiore la partecipazione delle donne, soprattutto tra i ruoli apicali e tra quelli esecutivi, mentre prevale nelle funzioni tecnico-amministrative, dove del resto è anche più significativa la loro presenza in impresa.

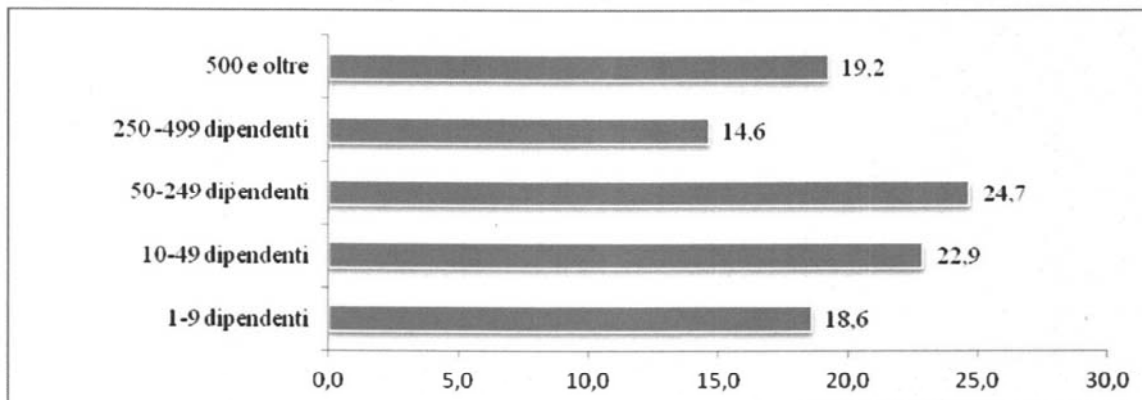
Grafico 3.6 - *Inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti nella formazione per genere (piani conclusi al 30 giugno 2011; val. %)*



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tenendo conto della composizione dimensionale delle imprese aderenti ai Fondi, permane lo storico squilibrio nel coinvolgimento delle grandi (33,8%) e, in misura minore, delle medie (24,7%), a scapito delle piccole e piccolissime che riscontrano ancora una ulteriore diminuzione rispetto a quanto rilevato in passato, dal 48,9%, al 41,5%.

Grafico 3.7- *Dimensione delle imprese coinvolte nella formazione (piani conclusi al 30 giugno 2011; val. %)*



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Difficilmente nel tempo potremmo assistere a significativi cambiamenti rispetto a questo specifico tema. Del resto il problema è noto da tempo e si manifesta anche in quei tessuti produttivi considerati più avanzati, come quelli del Centro e in misura minore Nord Europa. Tutte le iniziative che tendono a coinvolgere le imprese più piccole, anche in questi paesi, hanno come minimo denominatore comune l'attivazione di servizi di prossimità, secondo modalità e strategie consone alle risorse e alle caratteristiche di ciascun settore produttivo e territorio. Gli stessi Fondi interprofessionali sono consapevoli di come l'emersione della domanda da parte delle micro e piccole imprese può essere stimolata solo attraverso una informazione capillare e che si esplica secondo codici di comunicazione personalizzata. Certamente si tratta di una sfida complessa, ma che, la crescente attivazione delle reti di

imprese, soprattutto tra le PMI, può agevolare, favorendo la circolazione delle informazioni all'interno di circuiti già consolidati.

3.4.1 Approfondimento sulle attività formative finanziate nelle regioni Obiettivo Convergenza

Il sistema di monitoraggio dei Fondi paritetici interprofessionali consente di analizzare alcune caratteristiche sulle attività finanziate a livello territoriale, sia regionale che provinciale. Nello specifico l'analisi, declinata per le regioni meridionali e comprensiva del periodo che va dal 2008 al primo semestre 2011, è stata condotta sui "piani approvati" e su quelli "conclusi", considerando, in particolare, alcune dimensioni legate alle caratteristiche delle "imprese coinvolte", dei "lavoratori partecipanti", e dei piani, con particolare riguardo per la loro tipologia e le finalità.

Nel periodo considerato circa l'11% dei piani formativi sono stati approvati dai Fondi paritetici nelle regioni Obiettivo Convergenza: fra queste, la Campania risulta essere l'area più attiva, seguita dalla Sicilia e dalla Puglia. (tab. 3.27).

Tabella 3.27 - *Piani approvati, imprese coinvolte e lavoratori partecipanti nelle regioni Ob. Convergenza al 30 giugno 2011 (val. % su Italia)*

Regioni Ob. Convergenza	Piani approvati	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Calabria	1,5	4,8	3,4
Campania	3,3	5,2	5,2
Puglia	2,4	5,0	4,9
Sicilia	2,8	5,2	5,0
Basilicata	0,8	4,7	2,9
REG. OB. CONV.	10,9	24,9	21,5

Fonte: elaborazione Isfol su dati MPLS/INPS

Tale andamento non si discosta particolarmente neanche rispetto ai piani "conclusi", laddove i territori Convergenza concentrano l'11,7% dei piani a livello nazionale e il 16,3% di imprese coinvolte. Le imprese campane e siciliane (tabella 3.28) risultano essere state maggiormente coinvolte; del resto si tratta di due delle tre regioni che hanno il maggior peso economico nell'area considerata.

Tabella 3.28 - *Piani conclusi, imprese coinvolte e lavoratori partecipanti nelle regioni Ob. Convergenza al 30 giugno 2011 (val. % su Italia)*

Regioni Ob. Convergenza	Piani conclusi	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Calabria	1,5	2,7	1,6
Campania	3,0	4,3	6,0
Puglia	2,8	4,1	5,7
Sicilia	3,0	4,0	4,3
Basilicata	1,3	1,3	2,8

Fonte: elaborazione Isfol su dati MPLS/INPS

Rispetto alle altre aree del paese emergono elementi di divario significativi: in particolare alcune singole regioni settentrionali, come Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte e Veneto superano la percentuale di piani conclusi registrate nell'insieme dell'area Convergenza. Analogamente la percentuale di "lavoratori partecipanti" mostra una netta prevalenza delle regioni del Nord; per le regioni Obiettivo Convergenza il valore si attesta complessivamente al 20,4% e le imprese campane fanno registrare la percentuale più elevata.

Per quanto riguarda la "tipologia dei piani" conclusi, coerentemente con quanto evidenziato a livello nazionale, si riscontra una netta propensione nella scelta di quelli "aziendali", con le percentuali più elevate per Campania, Puglia e Sicilia (tabella 3.29). I piani settoriali, inoltre, sembrano essere in grado di coinvolgere quote significative di lavoratori, soprattutto in realtà produttive in cui sono presenti aree distrettuali o che hanno una tradizione di filiera settoriale, come nel caso di Puglia e in minor misura Campania.

Tabella 3.29 - Piani conclusi, imprese coinvolte e lavoratori partecipanti nelle regioni Ob. Convergenza al 30 giugno 2011, per tipologia (val. % su Italia)

Regioni Ob. Convergenza	Tipologia dei Piani	Piani conclusi	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Calabria	Aziendale	0,9	1,3	4,3
	Individuale	0,3	0,4	0,5
	Settoriale	0,1	0,4	1,7
	Territoriale	0,1	0,5	1,5
Campania	Aziendale	1,9	2,1	24,6
	Individuale	0,5	0,5	0,6
	Settoriale	0,4	1,0	3,0
	Territoriale	0,2	0,7	1,1
Puglia	Aziendale	1,7	2,1	22,1
	Individuale	0,5	0,7	0,9
	Settoriale	0,3	0,8	4,1
	Territoriale	0,3	0,5	0,7
Sicilia	Aziendale	1,6	1,6	15,6
	Individuale	0,4	0,5	0,7
	Settoriale	0,7	1,2	3,2
	Territoriale	0,3	0,6	1,4
Basilicata	Aziendale	0,9	0,9	13,2
	Individuale	0,3	0,2	0,2
	Settoriale	0,1	0,2	0,2
	Territoriale	0,1	0,1	0,2
REG. OB. CONV.	Aziendale	7,1	7,9	79,9
	Individuale	2,1	2,3	2,9
	Settoriale	1,6	3,6	12,3
	Territoriale	0,9	2,5	4,9

Fonte: elaborazione Isfol su dati MPLS/INPS

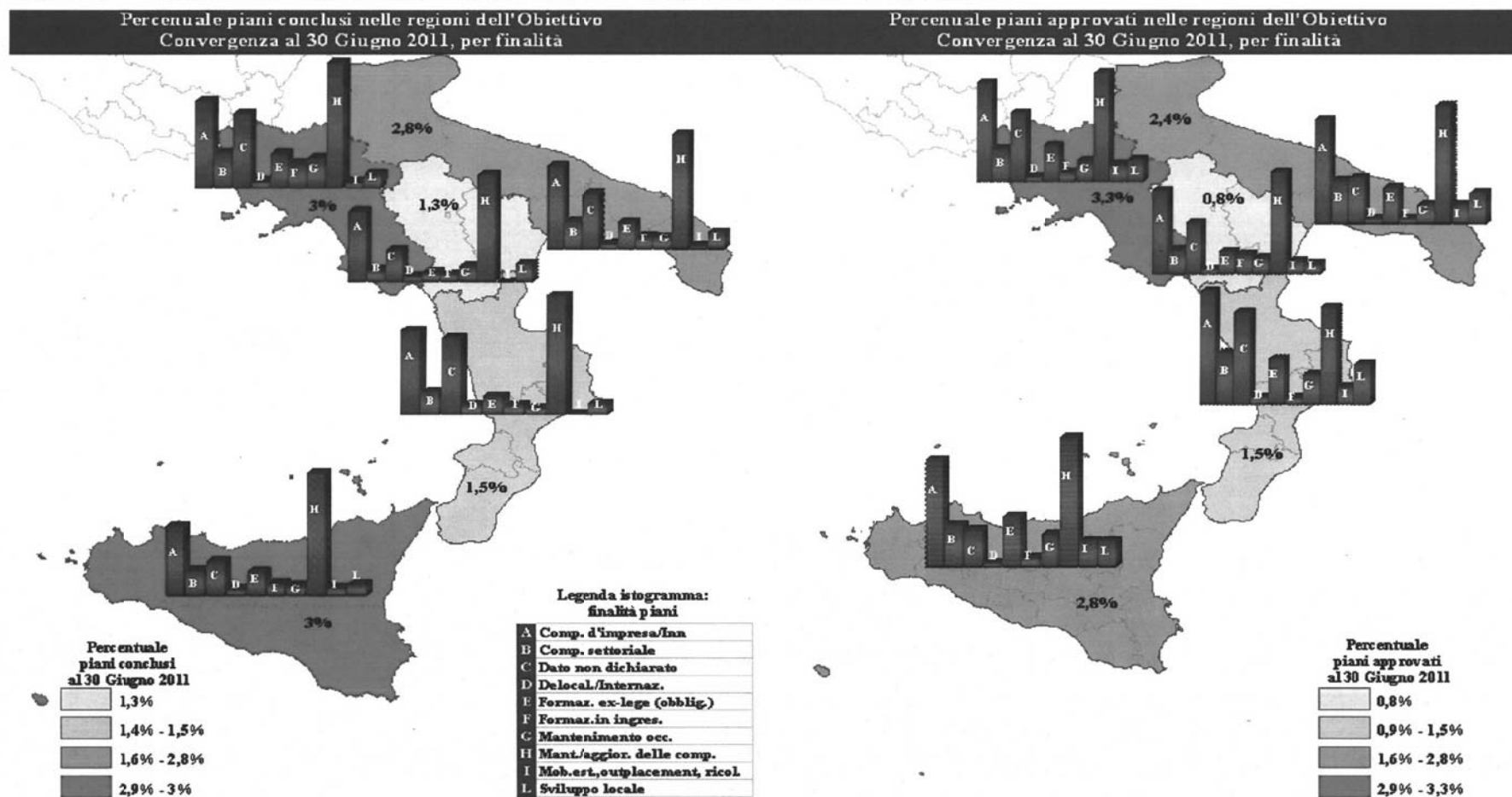
Rispetto alle finalità dei piani formativi sia approvati che conclusi, si rileva la preponderanza del "Mantenimento/aggiornamento delle competenze" e della "Competitività d'impresa/innovazione". Anche in questo caso non si riscontrano significativi scostamenti rispetto al quadro nazionale. Sembra tuttavia rilevante, tra i piani approvati, il peso crescente delle iniziative finalizzate al "ricolloccamento e outplacement", soprattutto a partire dal 2009, periodo in cui i Fondi hanno iniziato a focalizzare alcuni

interventi su target maggiormente colpiti dalla crisi, aspetto che incide significativamente nelle regioni Convergenza.

Per quanto concerne le tematiche della formazione, un peso significativo viene assunto dallo *“sviluppo delle abilità personali”*, sintomo di un elevato interesse delle imprese verso una tipologia di formazione non necessariamente standardizzata. Significative alcune specificità: in Calabria le iniziative centrate sulla *“salute e la sicurezza sul lavoro”* risultano essere rilevanti, mentre in Puglia e in Sicilia è maggiore l'interesse per la tematica relativa alla *“conoscenza del contesto lavorativo”*. Il tema relativo alla *“gestione aziendale e all'amministrazione”* ha avuto una maggiore considerazione in Campania e in Basilicata, dove aumenta in maniera decisa anche l'interesse verso l'*“informatica”*.

Nel complesso i dati analizzati rafforzano l'idea di una maggiore problematicità di intervento nelle regioni meridionali: ciò è evidente non soltanto nel minore coinvolgimento nelle attività di formazione da parte delle imprese meridionali, ma anche da una assenza di specificità nella qualità degli interventi. È evidente che ciò sia il riflesso di una situazione di sistema estremamente complessa, in cui la debole struttura produttiva, che di fatto incide anche sul minor livello di adesione delle imprese ai Fondi, si accompagna spesso alla difficoltà di traduzione dei bisogni formativi specifici da parte dell'offerta presente sul territorio. In tal senso occorrerà valutare nel tempo anche l'impatto degli sforzi che alcuni Fondi stanno approfondendo, soprattutto nell'ultimo biennio, a favore delle strutture piccole e micro del Sud, destinando specifiche partite finanziarie.

Grafico 3.8 - Piani conclusi e approvati nelle regioni Obiettivo Convergenza al 30 giugno 2011, per finalità



Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati MPLS/INPS

Capitolo 4

Politiche a supporto delle imprese di minori dimensioni

4.1 Politica europea: la direttiva Small Business Act

Negli ultimi anni l'enfasi sul ruolo assunto dalle Piccole e Medie Imprese (PMI) nell'economia italiana, e in genere in tutte le economie dei paesi "avanzati", è cresciuta di pari passo con l'impegno delle diverse istituzioni nazionali e comunitarie nel rafforzarne la competitività. Si è assistito all'affermazione di un vero e proprio paradigma di intervento nella politica economica che vede al centro il sostegno alle PMI, proprio in concomitanza con le fasi più acute della crisi economica.

L'assunto è che le imprese con meno di 250 dipendenti sono quelle maggiormente esposte alla crisi e che, indipendentemente da questa, subiscono i riflessi più negativi della globalizzazione: la loro chiusura o riduzione contribuisce al depauperamento della ricchezza e delle potenzialità dei territori locali, producendo al contempo processi di mobilità delle persone non controllabili e spesso dannosi anche per le aree produttive più dense. È quanto, di fatto, è accaduto negli ultimi anni in Italia, ove si è assistito a una progressiva de-industrializzazione delle regioni meridionali e all'attivazioni di nuovi flussi migratori consistenti soprattutto tra i giovani.

Le politiche centrate sull'incentivo alla creazione di nuove imprese non sono più sufficienti e comunque dovrebbero affiancarsi a iniziative tese a renderle, soprattutto le micro e le piccole, sempre più grandi. In questa direzione si è mossa dal 2008 l'Unione europea. Come noto, la Commissione nel giugno del 2008 ha pubblicato la comunicazione *"Una corsia preferenziale per la piccola impresa: Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa (uno "Small Business Act per l'Europa")*: il documento è stato successivamente ridefinito e aggiornato in funzione del mutato quadro economico con l'edizione del febbraio 2011, denominato *Review Small Business Act*.

Lo SBA del 2008 si rivolge certamente ad una ampia platea di imprese, cercando di distinguere, seppure non sempre in modo diretto e nitido, tra i diversi segmenti delle PMI, pur prendendo atto della profonda differenza di esigenze e strutturazione tra imprese micro (1-9 addetti) e quelle medie che raggiungono i 249 dipendenti. Lo SBA prende in considerazione diverse problematiche inquadrando secondo una prospettiva di sistema: *"mira perciò a migliorare l'approccio politico globale allo spirito imprenditoriale, ad ancorare irreversibilmente il principio "Pensare anzitutto in piccolo" nei processi decisionali - dalla formulazione delle norme al pubblico servizio - e a promuovere la crescita delle PMI aiutandole ad affrontare i problemi che continuano a ostacolarne lo sviluppo"*. Il documento formula quindi 10 principi, in base ai quali gli Stati sono chiamati a promuovere specifiche iniziative al fine di ristrutturare il campo della competizione economica su cui agiscono le PMI; si va, a titolo esemplificativo, dal sostegno al passaggio di consegne tra generazioni di imprenditori, alla semplificazione di accesso agli appalti pubblici.

Tra i principi sostenuti, l'ottavo riguarda più direttamente la *"promozione e l'aggiornamento delle competenze nelle PMI e ogni forma di innovazione"*. Il principio richiama soprattutto l'attenzione sulla possibilità di creare opportunità di scambio e di diffusione di conoscenze e competenze legate all'innovazione tecnologia, alla ricerca e sviluppo e ai cosiddetti "mercati verdi". Si tratta di aspetti che, in relazione alle dimensioni d'impresa, vengono generalmente trascurati dalle singole realtà produttive e che necessariamente dovrebbero essere affrontati secondo un

approccio di rete o comunque in una logica di benchmark. Allo stesso tempo viene richiamata la necessità di agire attraverso specifici programmi di formazione rivolti al personale strategico delle PMI (imprenditori e tecnici), anche favorendo processi di alfabetizzazione basati su tematiche tecniche in grado di fornire *tools* indispensabili (matematica, fisica, informatica) per accedere all'innovazione. Si rammenta, a tal proposito, che nel quadro normativo nazionale gli imprenditori rappresentano tutt'ora uno dei target più difficilmente raggiungibili da iniziative di sostegno alla loro formazione. Di fatto l'unico strumento che prevede la possibilità di formazione di queste figure è rappresentato dal FSE⁷⁰.

Per far fronte a tale deficit negli ultimi anni sono state promosse in alcune regioni italiane (nessuna al Sud), sperimentazioni finalizzate a integrare le fonti di finanziamento di supporto alla formazione e favorire la possibilità di intervenire in modo integrato, coordinato e il più possibile sincronizzato su imprenditori e altre figure strategiche nelle imprese. Tali sperimentazioni, rivolte anche a imprenditori, procedono parallelamente alle consuete iniziative di formazione a domanda individuale e sono spesso attivate attraverso voucher, cataloghi e ILA (*Individual Learning Account*): tuttavia, dal 2009 si è assistito ad una consistente contrazione di risorse da parte delle regioni, chiamate a concentrare i maggiori sforzi sulle misure di contrasto alla crisi.

Nell'edizione dello SBA del 2011, precedentemente citata, vengono ripresi alcuni temi e principi presenti nel documento del 2008, ma si prende atto della crisi che ha attraversato l'economia dei paesi "occidentali". A tal fine sono introdotti alcuni specifici avvertimenti e la raccomandazione è rafforzata attraverso 5 ulteriori azioni da promuovere o rafforzare, anche in relazione a quanto prefigurato in altri indirizzi e programmi, in particolare *Europa 2020*. Tra esse vi è una ulteriore enfasi sulla semplificazione del campo economico e amministrativo in cui operano le PMI, sulla possibilità di accesso al credito - e in generale alle fonti di finanziamento - e sul favorire le possibilità di ingresso nei mercati esteri. In quest'ultimo ambito è rilevante constatare come la Commissione spinga verso la promozione di nuove forme di collaborazione tra imprese, anche di differenti paesi, invitando a sviluppare iniziative tese a favorire la collaborazione attraverso *cluster* o *business networks*.

Rispetto ai 10 principi definiti nel 2008 vengono poi valorizzate le esperienze più significative promosse dai diversi Paesi. Proprio rispetto al principio relativo agli *Skills and Innovation* viene evidenziata come buona pratica l'esperienza italiana relativa alla normativa che promuove i *contratti di rete*, di cui si fa cenno più avanti.

In un'ulteriore pubblicazione, sempre del 2011, "*Pensare in grande per la piccola impresa: il contributo dell'UE a favore delle PMI*" vengono più direttamente menzionate le esperienze messe in campo nel triennio (2008-2010) in molti paesi comunitari, con particolare riguardo ai processi di semplificazione amministrativa (ad esempio attraverso la creazione di sportelli unici volti soprattutto a rendere più rapida la creazione di nuove imprese), alla facilitazione dell'accesso al credito e alle incentivazioni alla ricerca, quest'ultima a partire da un finanziamento ad hoc e più consistente a favore delle PMI da parte del programma "*Cooperazione*" del *Programma Quadro per la Ricerca e lo Sviluppo Tecnologico (PQ7)*.

Va da subito evidenziato come non vi siano significative novità sul fronte del sostegno diretto alla formazione dei titolari e in generale dei lavoratori delle PMI; semmai si punta a un processo di educazione all'imprenditorialità rivolto ai giovani – soprattutto delle scuole superiori – basato su un approccio di formazione esperienziale, che prevede l'utilizzo di *business game*, giochi di ruolo e

⁷⁰ Ciò non toglie che alcune regioni, all'interno di sperimentazioni, possano inserire comunque gli imprenditori, in deroga a quanto previsto dalla normativa.

visite in impresa. Tuttavia tra le iniziative finalizzate a facilitare lo scambio delle esperienze e degli apprendimenti tra PMI e tra queste e gli *stakeholders*, vanno evidenziate:

- la Banca Dati di Buone Pratiche relative all'applicazione dei principi dello SBA⁷¹: dal 2008 al 2011 le iniziative presenti nella banca dati per l'Italia risultano essere promosse essenzialmente da enti, quali ICE e Camere di Commercio, e istituzioni regionali come Veneto, Lombardia, Liguria e Toscana; soltanto una viene direttamente promossa da un territorio del Sud;
- lo sviluppo di una rete, denominata "*Enterprise Europe Network*", volta a favorire il processo di internazionalizzazione delle imprese: già a inizio del 2011 la rete riuniva 589 associazioni di 47 Paesi che, attraverso l'attivazione di cosiddetti "funzionari" di rete, forniscono assistenza diretta alle imprese (oltre 2 milioni le PMI già assistite).

La legge sullo Statuto delle PMI e il loro supporto

Dal canto suo, l'Italia nel novembre 2011 ha varato "*Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese*", che oltre a recepire i punti essenziali dello SBA, ridefinisce anche i dispositivi di sostegno dando particolare rilievo alla crescita delle micro e piccole imprese. Il testo fornisce un quadro normativo e di contesto sociale e culturale volto a implementare lo sviluppo delle PMI, dettando regole in materia amministrativa, fiscale, creditizia, di rapporti con la pubblica amministrazione e riconoscendo il legame tra la crescita del tessuto delle micro, piccole e medie imprese e il rafforzamento del mercato del lavoro.

Tra i principi generali della norma vengono ripresi e ampliati i temi dello SBA, tra i quali va menzionato "*la promozione della cultura imprenditoriale e del lavoro autonomo nel sistema dell'istruzione scolastica di ogni ordine e grado e della formazione professionale, valorizzando quanto più possibile la formazione svolta in azienda soprattutto per quelle tipologie di contratto che costituiscono la porta d'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro*". Sempre tra i principi generali si richiama la necessità di rafforzare le imprese attraverso la promozione "*di politiche volte all'aggregazione tra imprese, anche attraverso il sostegno ai distretti e alle reti di impresa*".

A tale proposito la norma (all'articolo 5) definisce in modo dettagliato, e in linea con i principali studi internazionali e soprattutto con le indicazioni comunitarie, le diverse aggregazioni tra imprese finalizzate a superare la debolezza strutturale delle singole PMI: distretti, distretti tecnologici, meta-distretti tecnologici, distretti del commercio, reti di impresa, consorzi per il commercio estero, imprese dell'indotto. Si tratta di aggregazioni di rete in atto in molte aree del Paese e che sono spesso oggetto di specifiche politiche di supporto, soprattutto a livello locale. Rispetto a questo tema la norma richiama la necessità di potenziare le politiche pubbliche a sostegno della competitività delle PMI.

In particolare si prevede che lo Stato "*nell'attuazione delle politiche pubbliche e attraverso l'adozione di appositi provvedimenti normativi, provvede a creare le condizioni più favorevoli per la ricerca e l'innovazione (...) garantisce alle micro, piccole e medie imprese e alle reti di imprese una riserva minima del 60 per cento per ciascuna delle misure di incentivazione di natura automatica e valutativa, di cui almeno il 25 per cento è destinato alle micro e piccole imprese*". Si tratta di una indicazione che potrà avere un impatto sulla programmazione di molte politiche di supporto alle imprese orientate alla loro crescita e alla competitività, incluse quelle di incentivo alla formazione continua.

⁷¹ Informazioni specifiche sono reperibili all'indirizzo http://ec.europa.eu/small-business/policy-statistics/policy/index_it.htm.

Non secondaria è anche la previsione di istituzione, presso il Ministero dello Sviluppo Economico, del *Garante delle micro, piccole e medie imprese*. Tra le sue funzioni si prevede: il monitoraggio dell'attuazione dello SBA, l'analisi degli impatti delle regolamentazioni a sostegno delle PMI, l'elaborazione di proposte finalizzate al loro sviluppo, il monitoraggio delle leggi regionali di interesse delle PMI, la promozione delle prassi migliori. Si tratta di una figura di stimolo e coordinamento tra le diverse politiche che i territori possono mettere in campo in relazione alle proprie caratteristiche e vocazioni economiche. Attraverso una rete prevista di garanti regionali, potrà, infatti, promuovere iniziative di diffusione e contaminazione delle esperienze più rilevanti, agendo, di fatto, come fattore catalizzante di crescita soprattutto delle iniziative di network.

4.2 Le reti di imprese in Italia

Una delle risposte più concrete alla necessità di rafforzare il sistema delle PMI è rappresentato dall'incentivo alla creazione di reti. Il fenomeno del *networking* è noto da oltre 20 anni. Proprio l'Italia ha rappresentato uno delle punte più avanzate nella creazione e attivazione dei sistemi di reti produttivi, soprattutto in alcuni territori del Nord-Est (in particolare in Emilia Romagna e Veneto) e in alcuni settori manifatturieri specifici come il meccanico⁷². Le reti rappresentano il sistema di risposta più valido al sostegno delle PMI che intendono competere sui mercati internazionali: queste infatti sono in grado di ottimizzare le risorse finanziarie, ma soprattutto di valorizzare le competenze e le conoscenze presenti su un territorio, creando sistemi condivisi che riguardano servizi legati prevalentemente al sistema alla rete di commercializzazione, alla creazione di marchi e alla ricerca e sviluppo, funzioni che la singola PMI non sarebbe in grado di attivare.

Il sistema di rete tra PMI diviene esso stesso lo strumento di apprendimento continuo e incrementale per i suoi nodi. In essa, infatti, vengono stabiliti scambi di informazioni e di risorse umane, determinando vere e proprie *learning region*. Unioncamere⁷³ stima in circa 13 mila imprese (comprese tra i 20 e i 249 dipendenti) quelle che nel 2010 e nel 2011 hanno stipulato o intendono stipulare accordi formali di imprese a livello provinciale e distrettuale: la tipologia di accordo riguarderebbe diverse tematiche, con una prevalenza rispetto ai rapporti con università e centri di ricerca e i rapporti con committenti e subfornitori.

In questo contesto non è un caso che l'Italia sia stata una delle prime realtà in ambito europeo a dare una precisa valenza giuridica ad alcune aggregazioni formali tra imprese. La definizione del cosiddetto "contratto di rete" risale ad una norma del 2009, successivamente rivisitata nel 2010⁷⁴. L'ultima evoluzione normativa prende atto dei diversi sistemi di rete già informalmente consolidati nel tempo e definisce la rete come espressione di un accordo anche tra imprenditori (teoricamente

⁷² Analoghi processi sono stati osservati soltanto in alcuni paesi orientali con una forte tradizione industriale manifatturiera come il Giappone e la Corea del Sud. In questi casi, tuttavia, spesso le reti risultano frutto di aggregazioni attorno a grandi imprese che strutturano la rete a partire dalla supply chain, per poi coinvolgere e integrare progressivamente anche il sistema distributivo e lo stesso cliente finale.

⁷³ Dati presentati a maggio 2011 in occasione della 9ª Giornata dell'Economia, paper, "Unioncamere: nel 2011 le imprese italiane scommettono sull'export (+6,5%) e sulle reti".

⁷⁴ In particolare art.3 comma 4-ter del Decreto Legge 10 febbraio 2009, n.5, convertito dalla Legge 9 aprile 2009 n.33. La successiva rivisitazione è contenuta nella Legge 122/2010. Parte delle informazioni che seguono sono tratte da Fabrizio Cafaggi, "Il nuovo contratto di rete: "learning by doing"?", *I contratti*, numero 12/2010.

anche solo due) e non solo tra imprese, come nella norma del 2009. In particolare sembrano configurarsi tre tipologie di reti, ciascuna con un diverso grado di densità e di impegno per i sottoscrittori:

- una *forma leggera di rete*, definita come *contratto plurilaterale di scambio* e che può prevedere una interazione su specifiche prestazioni e/o su conoscenze. L'interesse individuale, della singola PMI o dell'imprenditore, prevale nelle strategie su quello collettivo. In questo ambito gli scambi di conoscenze e di informazioni, anche per via informale, sono da ricondursi all'attivazione di processi di apprendimento che coinvolgono sia gli imprenditori sia altre figure presenti in impresa;
- una *rete di collaborazione*, in cui l'equilibrio tra interesse individuale dei contraenti e quello comune della rete è diverso rispetto al caso precedente. Infatti l'elemento collaborativo di rete può in alcuni casi prevalere, senza con ciò eliminare le finalità più individuali tipiche del contratto di scambio. In concreto, nelle reti di collaborazione possono essere avviati processi finalizzati, ad esempio, alla creazione di un marchio condiviso, o alla definizione di veri e propri gruppi di acquisto o di vendita;
- una *rete basata su un contratto per l'esercizio in comune dell'attività*. Si tratta delle forma più "pesante", configurando una sorta di creazione di società tra imprenditori. Il vincolo tra i contraenti è forte in quanto può comportare una delega da parte delle singole imprese alla rete a realizzare interi processi o segmenti (produzioni, marchi, ricerche e sviluppo, gestione amministrativa e finanziaria). È evidente che le funzioni di programmazione e di realizzazione dei processi sono essenzialmente di pertinenza del management che guida la rete.

I contratti di rete possono prevedere anche la condivisione di un patrimonio o fondo comune finalizzato alla gestione delle attività contenute nel cosiddetto programma di rete che esprime l'oggetto del contratto e definisce gli specifici ruoli assunti dai singoli imprenditori e dalle imprese. La complessità dell'oggetto di contratto, in particolare nel caso della rete per l'esercizio in comune delle attività, può implicare anche la definizione di strutture organizzative ad hoc per la gestione della rete, dedicando specifiche risorse umane e definendo eventuali necessità logistiche.

La crescente diffusione dei contratti di rete, oltre ad essere legata ai vantaggi di competitività sui mercati, è facilitata anche dai vantaggi fiscali riferiti alla gestione patrimoniale conferita alla rete⁷⁵ e dalla possibilità di potere stipulare convenzioni con l'ABI per ottenere agevolazioni nei finanziamenti.

In relazione al quadro normativo, ma soprattutto alle nuove sfide di competitività a cui sono sottoposte le reti, sembra sempre più necessaria l'acquisizione di informazioni e competenze ad hoc da parte dei promotori e gestori di rete. Non a caso dal 2009 ad oggi sta crescendo il ruolo del mondo associativo, sia di figure tecniche nodali, come commercialisti e notai. A queste si affianca la necessità di definire anche i cosiddetti "manager di rete", figure che sulla base di processi di formazione specifici, siano in grado di promuovere e gestire eventualmente i contratti di rete. Il manager di rete può rappresentare una di quelle figure anche oggetto di politiche di supporto da parte delle amministrazioni, con particolare riferimento alla sua formazione. Nella direzione di una necessaria e peculiare attenzione in termini di know-how da acquisire, sembrano andare sia le esperienze di Fondimpresa, sia quanto promosso all'interno dei Cataloghi di Alta Formazione

⁷⁵ In particolare la normativa del 2010 e successive puntualizzazioni prevedono che le imprese partecipanti a una rete possano beneficiare fino al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2012 di un regime di sospensione di imposta degli utili d'esercizio accantonati a specifica riserva e destinati alla realizzazione di investimenti previsti dal programma comune (fonte <http://www.retidiimprese.it/2011/06/agevolazioni-alle-imprese/>).