

L'elevata variabilità regionale nel numero di progetti realizzati, nonché delle imprese e dei lavoratori coinvolti, non dipende unicamente dalle risorse disponibili, ma anche dalle diverse strategie adottate, ad esempio laddove è stato possibile avviare preventivi protocolli tripartiti di intesa tra le parti sociali e le regioni, questa tipologia progettuale ha avuto maggiore successo.

La tipologia b), ossia, i *progetti di formazione presentati direttamente dagli stessi lavoratori*, ha raggiunto un numero maggiore di destinatari: molte amministrazioni, pur rispettando la peculiarità della legge 53/00, hanno fatto riferimento alle procedure e agli strumenti già predisposti con la 236/93 in materia di formazione continua a domanda individuale.

Sono stati coinvolti complessivamente più di 11.700 lavoratori (al netto dei dati della Toscana) concentrati proprio in quelle regioni dove la stessa sperimentazione della 236/93 ha prodotto maggiori risultati in termini quantitativi. Alcune realtà hanno inoltre ottimizzato le risorse provenienti da più fonti di finanziamento (nazionali ed Europee) congegnando un unico meccanismo di gestione e organizzazione che ha facilitato l'erogazione dei voucher. Il Piemonte, ad esempio, con una recente Deliberazione della Giunta Regionale è stata tra le prime a destinare le risorse previste nel D.I. 136/V/2004 (confermando l'orientamento, già manifestato nella precedente Direttiva) al finanziamento dei progetti individuali presentati dai lavoratori (che contribuiscono con un almeno il 20% sul costo del corso). La Deliberazione si riferisce al periodo 2004-2005 e vi confluiscono anche altre fonti di finanziamento, quali il FSE (misura E1) e la legge 236/93. In questo caso le province esercitano la delega sia per la gestione delle risorse, sia per tutte le attività organizzative connesse, a iniziare dall'implementazione e/o aggiornamento del catalogo dei corsi.

L'Emilia-Romagna ha finanziato 1.305 voucher utilizzati nell'ambito del "catalogo elettronico" dell'offerta formativa. Le province sulla base delle indicazioni regionali, hanno individuato specifiche aree tematiche di intervento (contabilità e gestione di impresa, informatica, qualità, customer satisfaction, comportamenti organizzativi, competenze linguistiche, sicurezza e ambiente, processi aziendali).

Risultati ragguardevoli hanno raggiunto anche il Veneto (con 2.698 voucher individuali) e la Sardegna (874), in minor misura (anche in relazione alla quota di risorse a disposizione) l'Abruzzo (195), il Friuli Venezia Giulia (162 voucher di importo mediamente elevato) e le Marche (80). In Sardegna (che in passato non aveva partecipato a iniziative di formazione continua a domanda individuale), i percorsi formativi sono vincolati all'adeguamento delle competenze per l'informatizzazione dei processi produttivi. La partecipazione del lavoratore deve essere autorizzata dall'azienda di appartenenza e motivata con riferimento all'applicazione in ambito lavorativo delle competenze da acquisire.

Regioni e P. A.	Tipologia A			Tipologia B	
	Numero progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori coinvolti	Limite dell'importo pro capite (euro)	Numero voucher assegnati/lavoratori coinvolti
Piemonte				1.000,00	6.145
P.A. Trento	4	4	55		
Veneto	101	n.d.	3.053	1.200,00	2.698
Friuli V. G.	67	n.d.	67	5.000,00	162
Liguria	16	16	352		
Emilia - Romagna	58	60	2.776	1.291,14	1.305
Toscana	1	3	130	n.d.	n.d.
Umbria	24	n.d.	n.d.	2.532,00	59
Marche				1291,14	80
Abruzzo				4.648,11 per i dirigenti e 3.615,19 per le altre tipologie	195
Molise				1.239,50	223
Sardegna				1.032,91	874
Totale	271	83	6.433		11.741

Tab.19 – Esiti attuativi legge 53/2000

Fonte: elaborazione su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni e Province Autonome.

3.4. I Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua nella fase di start-up

Il 2004 rappresenta anche l'avvio della fase di piena operatività dei Fondi Paritetici Interprofessionali originariamente previsti della Legge 388/00, che consente alle imprese di destinare le risorse derivanti da una particolare componente dei contributi previdenziali (il cosiddetto “contributo per la disoccupazione”) alla formazione continua dei propri dipendenti. Otto dei dieci Fondi fino ad oggi costituiti e autorizzati ad operare, promossi congiuntamente dalle principali organizzazioni datoriali e sindacali del Paese, hanno già emanato i primi *avvisi* pubblici per la raccolta, la selezione e la valutazione (e successivo finanziamento) dei Piani formativi.

I fondi possono finanziare i Piani formativi (aziendali, settoriali, territoriali o individuali) promossi dalle imprese e concordati tra le parti sociali (di livello aziendale, settoriale o territoriale, secondo l'ampiezza e il respiro dello specifico Piano formativo). Agiscono sotto la vigilanza e il controllo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che esercita anche funzioni di monitoraggio: i nuovi organismi sono infatti tenuti semestralmente alla presentazione di un dettagliato rapporto sulle attività svolte.

Tab.20 – I dieci Fondi Paritetici Interprofessionali costituiti ed autorizzati

Fondi paritetici interprofessionali	Settori interessati	Promotori
FONDIMPRESA - Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua delle imprese associate a Confindustria	Industria	Confindustria; Cgil; Cisl; Uil
FONDO FORMAZIONE PMI	Industria	Confapi; Cgil; Cisl; Uil
FOR.TE - Fondo per la formazione continua del terziario	Terziario, comparti del commercio-turismo-servizi, creditizio-finanziario, assicurativo e logistica-spedizioni-trasporto	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
FON.TER - Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario	Terziario, comparti turismo e distribuzione-servizi	Confesercenti; Cgil; Cisl; Uil
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nelle imprese artigiane	Artigianato, Piccole e medie imprese	Confartigianato; Cna; Casartigiani; Cgil; Cisl; Uil; Claii
FONCOOP - Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nelle imprese cooperative	Cooperazione	A.G.C.I.; Confcooperative; Legacoop; Cgil; Cisl; Uil
FONDIRIGENTI - Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi	Industria	Confindustria; Federmanager
FONDIR - Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario	Terziario, comparti del commercio-turismo-servizi, creditizio-finanziario, assicurativo e logistica-spedizioni-trasporto	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Fendac; Federdirigenticredito; Sinfub; Fidia
FONDO DIRIGENTI PMI	Piccole e medie imprese industriali	Confapi; Federmanager
FONDOPROFESSIONI	Studi professionali e aziende ad essi collegate	Consilp; Confprofessioni; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil

Il Ministero del Lavoro ha distribuito tra i Fondi circa 190 milioni di euro (così come disposto dall'articolo 118 della legge 388/00, le cosiddette risorse di *start up*¹⁰); a ciò si aggiungono quelle che l'INPS (che cura la raccolta del contributo dello 0,30 versato dalle imprese) a partire dal 2004 trasferirà direttamente (e annualmente) ai Fondi in ragione delle adesioni manifestate dalle imprese. Le aziende potranno scegliere uno qualsiasi dei Fondi già costituiti (di fatto, assumerà importanza la collocazione

¹⁰ Per la fase transitoria la norma prevedeva il versamento ai Fondi di risorse a valere su un terzo dello 0,30% delle retribuzioni versato dalle imprese all'Inps e in particolare: il 20% dell'un terzo per il 2001, il 30% dell'un terzo per il 2002 e il 50% dell'un terzo per il 2003. A ciò si somma il 25% degli importi previsti per gli anni 1999 e 2000 dall'art. 66 della legge n. 144 del 1999.

settoriale e la tipologia di impresa), aderendo attraverso il modello INPS di denuncia contributiva (Mod. DM 10/2).

La scadenza per le adesioni è annuale e si conclude nel mese di giugno di ogni anno con effetti a partire dal primo gennaio dell'anno successivo. La prima fase delle adesioni si è conclusa nel giugno 2003 (con effetti a partire dal gennaio 2004) e la seconda, nel giugno 2004 (con effetti a partire gennaio 2005). Nel 2004 hanno già aderito ai Fondi il 30% circa delle imprese potenziali beneficiarie, per un totale di circa 5 milioni di lavoratori interessati; ciò corrisponde a poco meno della metà del totale dei lavoratori dipendenti del settore privato. La tabella seguente riporta un prospetto sintetico dei dati di adesione delle imprese e del numero dei lavoratori in forza presso di esse.

Tab.21 – Adesioni ai Fondi in termini di imprese e lavoratori (aggiornamento al novembre 2004)

Fondi	Aziende aderenti	Dipendenti in forza
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	143.729	597.382
FON.COOP	8.019	264.646
FOR. TE	75.851	1.059.381
FONDIMPRESA	39.770	2.222.839
FONDO FORMAZIONE PMI	29.112	367.582
FON.TER	39.845	274.591
FONDIRIGENTI	10.288	62.702
FON.DIR	2.820	23.330
FONDO DIRIGENTI PMI	382	1.260
FONDOPROFESSIONI	12.511	50.940
Totale	362.327	4.924.653

Fonte: INPS

3.4.1. Le caratteristiche degli Statuti e dei Regolamenti dei Fondi Paritetici Interprofessionali

I Fondi Paritetici sono istituiti sulla base di accordi interconfederali stipulati tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale. Gli accordi sanciscono la denominazione e la natura giuridica del fondo, lasciando allo statuto e al regolamento la definizione dell'impianto dispositivo relativo alle finalità da perseguire, all'articolazione organizzativa e territoriale, alla ripartizione delle risorse finanziarie a disposizione, al funzionamento operativo e alle procedure di finanziamento dei progetti.

Negli statuti, in primo luogo, si riafferma la natura dei fondi, costituiti come soggetto giuridico di natura associativa (ai sensi del capo II titolo II Libro I del C.C.) ad eccezione di Fondirigenti, Fondo Dirigenti PMI e Fondoprofessioni costituitisi come soggetti dotati di personalità giuridica (ai sensi del DPR n. 361/2000). Si tratta comunque di soggetti senza fini di lucro il cui ambito di intervento in generale abbraccia le imprese aderenti e i relativi addetti.

Tutti gli statuti prevedono il perseguimento delle finalità previste dalla legge, ossia la promozione e la realizzazione di piani formativi aziendali, settoriali, territoriali e individuali concordati tra le parti sociali. Non vengono stabilite limitazioni nella possibilità di avvalersi di fonti di finanziamento diverse da quelle provenienti dal gettito dello 0,30. Alcuni fondi individuano altre tipologie di risorse definendone la natura: alcuni inseriscono tra le fonti di finanziamento i proventi derivanti da iniziative sociali o indicano finanziamenti pubblici destinati al fondo in virtù di provvedimenti normativi.

Gli organi di indirizzo e gestione dei fondi comprendono l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Vice Presidente e il Collegio dei Revisori dei Conti. Fondirigenti prevede al posto dell'Assemblea un Comitato promotore, mentre Fondimpresa prevede due organi aggiuntivi: un Comitato d'indirizzo per la formazione e un altro per l'igiene e la sicurezza sul lavoro, che affiancano l'Assemblea svolgendo alcune delle funzioni ad essa generalmente attribuite. All'interno degli

organismi collegiali viene assicurata una composizione paritetica fra organizzazioni imprenditoriali e sindacali.

Vengono individuate altresì le caratteristiche dei vari organismi, definendone per ciascuno la composizione e la durata dei membri in carica, i compiti, la periodicità delle riunioni, i meccanismi di validità e di adozione delle deliberazioni delle adunanze.

Per l'Assemblea, ogni fondo prevede una composizione diversa che varia da un massimo di 60 membri (Forte) ad un minimo di 6 (Fondo dirigenti PMI), con una durata in carica di ciascun membro che varia dai tre ai quattro anni. Tra i vari compiti, all'Assemblea spetta di:

- nominare il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Vice Presidente del fondo che sono anche Presidente e Vice Presidente dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione (ad eccezione di Fondir, Fonter, Forte e Fondoprofessioni, il cui Presidente e Vice Presidente sono nominati dal Consiglio di Amministrazione);
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli amministratori e revisori dei conti, approvare i bilanci preventivi e consuntivi;
- deliberare sull'ammissione di nuovi soci e sulla cessazione dello stato di socio;
- approvare le modifiche allo statuto e al regolamento proposte dal Consiglio di Amministrazione, sentite le organizzazioni che costituiscono il fondo.

Per la validità delle adunanze e per l'approvazione di gran parte delle delibere assembleari, nella quasi totalità degli statuti, è richiesta la presenza di almeno due terzi dei suoi componenti. Il Presidente e il Vicepresidente (che coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni e lo sostituisce in caso di sua assenza) sono i rappresentanti legali del fondo. Il primo è designato dalle associazioni datoriali e il secondo dalle organizzazioni sindacali. In alcuni casi sono nominati entrambi dall'Assemblea, mentre in Fondir, Fondoprofessioni, Forte, Fondirigenti, Fonter questa funzione spetta al Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo è l'organo esecutivo dei fondi, la cui composizione varia da ventiquattro a sei membri. Esercita i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione ed in particolare:

- vigila sul funzionamento delle iniziative promosse dal fondo e sul funzionamento dei servizi tecnici e amministrativi;
- predispone il modello organizzativo e definisce gli organici necessari al conseguimento degli obiettivi;
- predispone i regolamenti interni;
- approva i costi di amministrazione e funzionamento;
- provvede alla redazione dei bilanci preventivi e consuntivi da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea (ad eccezione di Fondirigenti i cui bilanci vengono approvati dal Consiglio);
- nomina il Direttore stabilendone i poteri;
- approva le linee strategiche delle attività annuali;
- approva le procedure di valutazione dei Piani formativi da finanziare, tempi ed erogazione del finanziamento e modalità del rendiconto (Fonter, Fondir, Forte, Fondo Dirigenti PMI, Fondoprofessioni).

Al Collegio dei revisori dei conti, composto da tre membri di cui uno designato dalle organizzazioni dei datori di lavoro, uno dalle organizzazioni dei lavoratori e uno in rappresentanza del Ministero del Lavoro con funzioni di presidente, sono affidate invece le funzioni di controllo dell'amministrazione.

Ogni Fondo Interprofessionale si è dotato di un regolamento che ne disciplina il funzionamento. In esso vengono esplicitate le funzioni del Direttore, (ad eccezione di Fondirigenti, Fondo Dirigenti PMI e Fondoprofessioni dove tale figura è disciplinata nello statuto) al quale è affidata la responsabilità operativa della struttura e l'esercizio dei compiti e delle mansioni a lui assegnati dal Consiglio di Amministrazione.

Uno degli aspetti che viene qui maggiormente approfondito è la previsione dell'articolazione dei fondi sul territorio, in relazione alla quale vengono precisate caratteristiche, funzioni e distribuzione delle risorse a livello regionale. Sulla base della possibilità accordata ai fondi di potersi articolare territorialmente, in alcuni regolamenti si individuano nella rete degli organismi bilaterali presenti nel territorio i soggetti che forniranno il supporto logistico, tecnico e istruttorio necessario alla promozione, al vaglio e al monitoraggio dei piani formativi da realizzare. La maggior parte dei fondi si è dotata quindi

di un meccanismo che possa rendere possibile un'equa distribuzione delle risorse sul piano nazionale. Ad esempio Foncoop in merito alla ripartizione delle risorse annue stabilisce che:

- non meno del 70% dell'ammontare annuo venga messo a disposizione per contribuire a finanziare, sulla base di specifici progetti, piani formativi aziendali, territoriali e settoriali, di e tra imprese cooperative concordati tra le parti, raggruppati su base intersettoriale e regionale, che versano i contributi al Fondo Nazionale;
- fino al 10% dell'ammontare annuo venga invece impiegato per il finanziamento di progetti nazionali intesi come azioni di sistema a sostegno delle politiche di formazione professionale continua;
- fino al 20% dell'ammontare venga infine utilizzato per progetti di formazione professionale continua privilegiando scelte di solidarietà verso imprese, settori e territori a scarso sviluppo cooperativo.

Fondimpresa fissa invece nel suo regolamento la seguente ripartizione finanziaria:

- il 70% per il finanziamento dei piani formativi aziendali concordati;
- il 7% destinato al rispetto dei criteri solidaristici di riequilibrio tra territori;
- la restante quota utilizzata dalle articolazioni territoriali regionali per il proprio funzionamento e per il finanziamento dei piani territoriali, intersettoriali e settoriali che non rientrano nella quota del 70%.

In altri Fondi (Fonter, Forte, Fondir e Fondoprofessioni) si affianca una articolazione di tipo funzionale collegata alla costituzione di specifici Comitati di Comparto/Area, che rappresentano organi paritetici con proprie funzioni. Ad essi sono affidati in particolare la valutazione delle richieste di finanziamento e l'attribuzione delle risorse corrisposte al fondo dalle imprese dei rispettivi comparti secondo le finalità dello statuto.

In ambito regolamentare si offrono infine indicazioni importanti per quanto riguarda le procedure di finanziamento dei piani, con la descrizione dell'iter da seguire per ottenere le risorse e l'indicazione dei parametri finanziari che delimitano l'accesso al finanziamento. A tal proposito possono essere individuati alcuni orientamenti comuni. Ad esempio, Foncoop e Fondartigianato prevedono la costituzione di un Gruppo Tecnico di Assistenza, Valutazione (per Foncoop) e anche di Monitoraggio (per Fart), composto da un minimo di sei membri con specifiche competenze in materia di formazione, al quale viene demandata la valutazione delle richieste di finanziamento. Per Fondir, Fonter, Forte e Fondoprofessioni le proposte verranno invece esaminate dal relativo Comitato di Comparto (Comitato d'area per Fondoprofessioni) che ne propone l'approvazione o il rigetto.

3.4.2. Le modalità organizzative dei Fondi Paritetici Interprofessionali così come definite nei Piani Operativi di Attività

Nove dei dieci Fondi Interprofessionali hanno elaborato e presentato un Piano Operativo di Attività secondo linee guida preparate dal Ministero del Lavoro. I Piani Operativi di Attività (d'ora in avanti POA) contengono informazioni relative ai seguenti argomenti:

- Ambito di intervento e analisi di scenario;
- Obiettivi e previsioni quantitative dei target e degli interventi formativi;
- Procedure operative;
- Attività propedeutiche alla realizzazione dei piani formativi;
- Piano finanziario biennale (2004-05);
- Sistema di controllo interno ed esterno e di monitoraggio dell'attività;
- Organizzazione interna del Fondo;
- Timing operativo.

Così configurati i POA hanno assunto i caratteri di un atto fondamentale che definisce e precisa strategie e programmi, organizzazione interna e meccanismi procedurali. Rappresentano inoltre i documenti di base con cui i fondi hanno comunicato alle amministrazioni regionali i loro intenti, rendendo possibile di fatto quell'armonizzazione tra gli strumenti di intervento auspicata dal Ministero

del Lavoro in occasione dell'ultima distribuzione regionale delle risorse della legge 236/93: i Fondi sono tenuti, infatti, ad inviare copia dei POA a tutte le regioni (e alle province autonome di Trento e Bolzano) perché possano tenerne conto nella formulazione della loro programmazione.

Per la definizione delle previsioni quantitative di intervento alcuni fondi hanno tenuto conto non solo delle risorse inizialmente distribuite dal Ministero del Lavoro in base alla legge 388/00 (cosiddette risorse di start up) ma anche di quelle derivanti dalle adesioni (che proverranno ai Fondi direttamente dall'INPS).

Il numero totale dei lavoratori e delle imprese che, secondo le stime dei Piani, saranno coinvolti in iniziative di formazione nel biennio 2004-2005, risulta quindi in buona parte sottostimato, ciò vale naturalmente per quei Fondi che hanno fornito una stima di intervento considerando le sole risorse di start up.

Per quanto riguarda la distribuzione dei lavoratori e delle imprese sul territorio, va notato che alcuni Fondi prevedono di adottare dei meccanismi compensativi a favore dei territori tradizionalmente più 'resistenti' (ad esempio le regioni del Sud). Ed inoltre, altri ancora, prevedono una distribuzione preliminare delle risorse finanziarie tra le regioni sulla base di diversi parametri tra cui prevale, come ovvio, la numerosità delle imprese aderenti.

Tab.22 – Previsioni di intervento. Lavoratori e imprese coinvolte biennio 2004 – 2005

Fondi	Imprese coinvolte	Lavoratori
Forte (*) (start up)	n.d.	106.772
Fon. Coop. (start up + adesioni)	3.518	352
Fondo Artig. Form. (start up + adesioni)	20.000	60.000
Fondimpresa (start up)	2.000	50.000
Fondo PMI (start up + adesioni)	n.d.	38.000
Fon. Ter. (start up + adesioni)	4.658	30.942
Fondirigenti (start up)	400	7.000
Fondir (start up)	100/200	600
Fondo Dirigenti PMI	1.000	1.500
Totale	31.676/31.776	295.166

(*) Informazioni relative alla versione non definitiva del POA.

Fonte: Piani Operativi di Attività dei Fondi Paritetici Interprofessionali

In questa fase di avvio, la quasi totalità dei POA prevede azioni a sostegno degli operatori dei fondi direttamente coinvolti nella gestione a livello centrale o territoriale. Le attività riguardano sia iniziative di formazione di tipo tradizionale o a distanza, sia attività informative basate su incontri e seminari sul territorio. Una parte di queste attività è in fase di attuazione, considerata anche la loro natura propedeutica e strategica rispetto all'avvio dei Piani Formativi diretti ai lavoratori. A volte queste attività si rivolgono anche al personale delle parti sociali promotrici per rafforzare la capacità progettuale e organizzativa nei diversi territori.

Tab.23 – Previsioni dei Fondi relative ai 'piani formativi di sistema'

Forte (*)	Sono previsti seminari di orientamento finalizzati alla formazione delle Parti Sociali per approfondire le tematiche inerenti la presentazione dei piani formativi
Fon. Coop.	Sono previsti piani di sistema relativamente a 5 temi specifici, riservando una quota del 10% sul budget complessivo destinato alla formazione.
Fondartigianato	Sono previste azioni di sistema rivolte a personale del Fondo, parti sociali ecc. da realizzarsi sia a livello nazionale e territoriale
Fondimpresa	Sono previste azioni formative per 500 addetti alla rete territoriale del Fondo
Fondo PMI	Sono previste azioni di sistema per sostenere, adeguare e promuovere il sistema di FC finanziato dal Fondo.
Fon. Ter.	Sono previste interventi di formazione per gli operatori del Fonter ed è previsto, inoltre, l'accantonamento di un fondo di solidarietà, pari al 2,5% del budget gestito a livello nazionale.
Fondirigenti	Sono previste azioni formative per 250 addetti alla rete territoriale del Fondo.
Fondo Dirigenti PMI	Non previste
Fondir	Non previste

(*) Informazioni relative alla versione non definitiva del POA.

Fonte: Piani Operativi di Attività dei Fondi Paritetici Interprofessionali

La definizione dei destinatari degli interventi contenuta nei POA amplia e integra quanto già indicato negli statuti e nei regolamenti. In questo senso è interessante notare come, da parte di alcuni, sia stata fatta la scelta di favorire le iniziative di formazione dirette a target considerati "deboli" (si tratta in genere di lavoratori over 45, di lavoratori operanti in settori o aree territoriali in crisi, immigrati, donne, lavoratori stagionali).

Tab.24 – Destinatari degli interventi

Fondi	Tipologia dei destinatari
Forte (*)	Lavoratori dei comparti commercio, servizi, turismo, credito assicurazioni, logistica, spedizioni e trasporti.
Fon. Coop.	Soci lavoratori e lavoratori non soci delle imprese cooperative.
Fondo Artig. Form.	Lavoratori delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese assunti con contratto a tempo indeterminato; con contratto di prestazione a tempo determinato, purché abbiano un'anzianità pari o superiore a 12 mesi; temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione e riduzione temporanea di attività.
Fondimpresa	Nella fase di start up, attraverso i progetti PISTE, potranno essere coinvolti i lavoratori delle imprese appartenenti ai 22 settori merceologici oggetto dell'indagine sui fabbisogni professionali dell'industria italiana. Attenzione particolare verrà posta su situazioni di crisi o emergenza (mobilità, immigrati, pari opportunità, over 45, ect...).
Fondo PMI	Lavoratori delle imprese aderenti assunti con contratto a tempo indeterminato; con contratto di prestazione a tempo determinato, purché abbiano un'anzianità pari o superiore a 12 mesi; temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione e riduzione temporanea di attività.
Fon. Ter.	Lavoratori delle imprese aderenti assunti con contratto a tempo indeterminato; con contratto a tempo determinato ivi compresi i lavoratori stagionali; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione e riduzione temporanea di attività. Inoltre vengono favorite azioni di formazione per quadri, donne, immigrati e over 45.
Fondirigenti	Imprese e manager aderenti alle organizzazioni dei soci (Confindustria e Federmanager). Si potranno inoltre realizzare, in collaborazione con altri Fondi, iniziative rivolte a dirigenti di settori diversi da quello industriale. Particolare attenzione sarà rivolta ai manager a rischio di occupazione ed operanti in settori/aree territoriali di crisi o di sviluppo e a quelli delle PMI.
Fondir	Dirigenti delle imprese dei comparti commercio, turismo, servizi, logistica, spedizioni, trasporto, credito e assicurazione.
Fondo Dirigenti PMI	Dirigenti delle imprese tenute al versamento dello 0,30, assunti a tempo indeterminato e determinato, purché con una anzianità in ruolo pari o superiore ai 9 mesi

(*) Informazioni relative alla versione non definitiva del POA.

Fonte: Piani Operativi di Attività dei Fondi Paritetici Interprofessionali

Tutti i fondi hanno dedicato molta attenzione alle procedure operative di raccolta, selezione e valutazione delle proposte formative, definendo i compiti degli organismi responsabili e le fasi procedurali. I meccanismi ricalcano da vicino la prassi solitamente seguita dalle amministrazioni regionali e provinciali e cioè, emanazione di *avvisi* (pubblicati sui quotidiani, nei siti Internet dei fondi, e soprattutto sui bollettini periodici di informazione delle organizzazioni datoriali che raggiungono in modo diretto le imprese associate), raccolta delle proposte formative, valutazione (solitamente ad opera di comitati sia centrali che locali, secondo la natura e l'organizzazione del singolo fondo), finanziamento e successivo monitoraggio delle attività. Un'attenzione particolare è stata posta su quest'ultimo elemento del processo, considerando la sua rilevanza rispetto alle esigenze conoscitive e di governo generale dei processi espresse dal Ministero del Lavoro. Il sistema dovrà garantire un flusso semestrale di informazioni di dettaglio sui partecipanti alle iniziative (anche relativamente alle caratteristiche anagrafiche e professionali), sulle imprese coinvolte e sui piani formativi finanziati.

La tabella seguente illustra l'utilizzo delle risorse totali a disposizione dei fondi nel corso del biennio considerato dai Piani Finanziari dei POA (2004-05). I tempi di avvio dei nuovi organismi comportano una sovrapposizione inevitabile tra le risorse di *start up* distribuite dal Ministero del Lavoro e le risorse che i fondi otterranno direttamente dall'INPS in ragione delle adesioni delle imprese. Pertanto quasi tutti hanno tenuto conto di entrambe, stimando le seconde sulla base dei dati forniti dall'INPS e sulla base di un valore medio pro capite di versamento contributivo. Si osserva che il limite vincolante alle spese di gestione (fissato all'8% delle disponibilità per i primi due anni) è stato rigorosamente rispettato. Le differenze che si riscontrano per quanto riguarda le spese propedeutiche sono da attribuirsi in buona misura alle peculiari necessità e strategie che i diversi fondi hanno espresso relativamente ai problemi di costruzione delle reti di assistenza ai territori e alle imprese (ed anche alle differenze nel volume di risorse a disposizione).

Tab.25 – Sintesi dei Piani finanziari biennali – Risorse di start up più risorse derivanti dalle adesioni secondo le stime dei Fondi (valori percentuali)

	Spese di gestione	Spese per attività propedeutiche	Spese per la formazione	Totale
Fondi	% sul totale	% sul totale	% sul totale	%
Forte (*)	8,0	17,9	74,1	100,0
Foncoop.	6,8	7,1	86,0	100,0
Fondo Artig. Form.	7,3	15,3	77,4	100,0
Fondimpresa	3,4	n.d.	n.d.	-
Fondo PMI	7,6	14,7	77,7	100,0
Fonter.	8,0	27,8	64,2	100,0
Fondirigenti	5,4	15,7	78,9	100,0
Fondir	8,0	11,4	80,6	100,0

(*) Informazioni relative alle sole risorse di start up.

Fonte: Piani Operativi di Attività dei Fondi Paritetici Interprofessionali

I Fondi sono attualmente impegnati nelle più varie attività: la strutturazione e il consolidamento degli uffici centrali e (ove previsti) periferici; la costruzione e l'implementazione del sistema informatico e di monitoraggio; l'avvio delle intese territoriali, settoriali e con le singole imprese per la presentazione dei piani formativi; la costruzione degli strumenti di supporto (guide operative, manuali, formulari, ecc.); la formazione degli operatori dei fondi e delle parti sociali, la definizione delle articolazioni regionali.

3.4.3. Le caratteristiche dei provvedimenti per il finanziamento dei Piani formativi emanati dai Fondi Paritetici Interprofessionali

Definito il modello organizzativo e procedurale (con l'approvazione dello statuto e del regolamento) e la programmazione degli interventi per la fase di start up (con la presentazione del Piano Operativo di Attività), otto fondi su dieci (con l'eccezione del Fondo Dirigenti PMI e del Fondoprofessioni, peraltro costituiti in una fase successiva) sono entrati nella fase operativa con l'adozione di avvisi pubblici per la

raccolta delle proposte progettuali e per il finanziamento dei piani formativi, rendendo disponibile un ammontare di risorse pari a circa 81 milioni di euro (vedi tabella seguente).

Tab.26 – Risorse stanziolate dai Fondi per il finanziamento dei Piani formativi

Fondi	Data di emanazione Avviso	Risorse
Fondimpresa		
Avviso 1	26/7/04	14.423.400,00
Avviso 2	26/7/04	33.654.000,00
Foncoop	1/6/04	2.533.963,87
Fondirigenti		0
Avviso 1	28/7/04	972.000,00
Avviso 2	2/7/04	2.525.000,00
Fondir	31/7/04	720.000,00
Fondo Formazione PMI	25/10/04	4.000.000,00
Fondo Artigianato	20/10/04	2.000.000,00
Fonter	3/11/04	1.000.000,00
Forte	n.d.	19.000.000,00
Totale		80.828.363,87

Fonte: avvisi pubblici dei Fondi Paritetici Interprofessionali

Nelle scelte programmatiche che hanno accompagnato questa prima serie di provvedimenti, i fondi hanno seguito logiche originali con l'obiettivo di fornire risposte differenziate alle esigenze peculiari delle imprese aderenti. Ad esempio, sono stati adottati da parte di Fondirigenti due *avvisi* distinti per aree geografiche (facendo riferimento alla suddivisione operata nella programmazione FSE tra Obiettivo 1 e 3) considerando le differenti necessità del management. Nel caso di Fondimpresa invece si è scelto di presentare un *avviso* relativo a *Programmi regionali* per il finanziamento di Piani di preminente interesse territoriale e settoriale e un *avviso* relativo a *Programmi multiregionali*, per attività da realizzarsi in più regioni e/o province autonome con il vincolo dello svolgimento di una significativa quota di attività nelle aree con ritardo di sviluppo.

Se le scelte circa le modalità di raccolta delle proposte formative sono differenti, lo sono anche quelle che riguardano la scelta delle imprese beneficiarie: Fondimpresa infatti ha inteso estendere la partecipazione non solo alle imprese aderenti ma a qualsiasi azienda tenuta al versamento del contributo dello 0,30%.

La tipologia di piani formativi finanziabili è ampia: dai piani territoriali e settoriali rivolti a intere filiere o sistemi di impresa, ai piani aziendali o settoriali indirizzati a specifici comparti, o ai piani aziendali distinti a loro volta tra standard ed innovativi a seconda che possiedano o meno determinate caratteristiche. In alcuni provvedimenti è stato preso in considerazione anche il sostegno ai piani formativi individuali attraverso il finanziamento di voucher per un importo massimo finanziabile fino a 2.500 euro. Ampia è anche la gamma dei soggetti attuatori previsti per la realizzazione delle attività: quasi sempre vengono inclusi, in elenchi più o meno ampi, diversi soggetti tra cui le stesse imprese beneficiarie, i consorzi di

imprese, le ATI o ATS, gli enti pubblici e privati, le università, gli enti bilaterali e gli enti di formazione che devono essere accreditati presso una delle regioni italiane o possedere la certificazione di qualità o, ancora, essere accreditati direttamente presso il Fondo. A tale scopo, ad esempio, Foncoop ha emanato un regolamento di accreditamento con il relativo formulario di richiesta.

I piani vengono finanziati sulla base di una verifica di ammissibilità delle domande e, in alcuni casi, si fa espresso richiamo ai criteri di selezione che supportano la valutazione da parte di un Comitato o Gruppo Tecnico appositamente istituito.

Tab.27 - Alcune caratteristiche dei provvedimenti emanati dai Fondi (fonte: avvisi pubblici dei Fondi Paritetici Interprofessionali)

	Fondimpresa	Foncoop	Fondirigenti	Fondir
Destinatari	Lavoratori occupati per i quali esiste l'obbligo del versamento del contributo dello 0,30%.	Soci lavoratori e lavoratori non soci di imprese cooperative aderenti al Fondo.	Dirigenti di imprese con obbligo di versamento del contributo dello 0,30%	Dirigenti di imprese aderenti al Fondo
Presentatori	Imprese singole o associate; Enti accreditati; Altri soggetti pubblici o privati legittimati; Enti di cui all'Art. 1 Legge 40/87 riconosciuti dal MLPS (solo per l'Avviso 1).	Imprese aderenti al Fondo; Consorzi di imprese, ATI o ATS; Enti o società di formazione indicati dall'impresa aderente al Fondo.	Non indicati	Imprese aderenti; Consorzi di imprese aderenti al Fondo. Per i comparti commercio-turismo-servizi e logistica-spedizioni-trasporti: organismi bilaterali; organismi di formazione: ATI o ATS.
Tipologie di piano	Avviso 1: Programmi Multiregionali di formazione continua di preminente interesse territoriale e settoriale , da realizzarsi in almeno 3 regioni e/o province autonome e che prevedano lo svolgimento di almeno il 40% delle attività nelle aree ricadenti nell'Obiettivo 1. Avviso 2: Programmi regionali di formazione continua di preminente interesse territoriale e settoriale .	Piani aziendali standard; Piani aziendali innovativi che si caratterizzano per: ▪ organicità, coerenza e completezza del piano aziendale: ovvero il piano ripercorre l'intero ciclo formativo e coinvolge più figure professionali; ▪ utilizzo di metodologie formative innovative; ▪ coinvolgimento nella realizzazione del piano di Università, Enti ed istituzioni di ricerca qualificati.	Avviso 1 - Piani formativi sperimentali per il management delle imprese dell'area Ob.1 Avviso 2 - Piani formativi sperimentali territoriali per i dirigenti delle imprese delle Aree Ob. 3.	Piani aziendali o settoriali per i comparti commercio-turismo-servizi e logistica-spedizioni-trasporti: Piani aziendali per i comparti creditizio-finanziario.
Voucher individuali	Non previsti	Sia i piani aziendali standard che quelli innovativi possono prevedere i voucher individuali di formazione Per ogni singolo voucher il contributo massimo è di € 2.500	Non previsti	I percorsi di formazione individuale sono ammessi e vanno individuati sulla base di cataloghi formativi di università o organismi di formazione
Limiti di contributo	Avviso 1 da 1.850.000 a 2.250.000 euro; Avviso 2 viene indicato un budget totale per ogni regione e il numero indicativo di Piani finanziabili. Costo massimo ora allievo: 22 euro oppure 25 in caso di FAD, training on the job e coaching.	Piani Standard - impresa sino a 49 dipendenti 12.750 euro; - impresa da 50 a 249 dipendenti 34.000; - impresa con o oltre 250 dipendenti 68.000. Costo massimo ora allievo: 17 euro Piani aziendali innovativi - impresa sino a 49 dipendenti 17.500 euro; - impresa da 50 a 249 dipendenti 40.000; - impresa con o oltre 250 dipendenti 80.000. Costo massimo ora allievo: 20 euro	Da 200.000 a 300.000 euro.	Fino a 50.000 euro per singolo piano e 2.000 per singolo Dirigente in formazione. Le imprese devono garantire il finanziamento di almeno il 20% del costo di ciascun progetto. Costo massimo ora allievo: 60 euro.

XIV LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

	Fondo Artigianato	Fondo formazione PMI	Fonter	Fortè
Destinatari	Lavoratori di aziende soggette al contributo dello 0,30% con contratto a tempo indeterminato, determinato con anzianità pari o superiore a 9 mesi e lavoratori temporaneamente sospesi percorsi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Lavoratori di aziende soggette al contributo dello 0,30% con contratto a tempo indeterminato, determinato con anzianità pari o superiore a 9 mesi e lavoratori temporaneamente sospesi percorsi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Lavoratori di aziende del commercio, turismo e servizi, soggette al contributo dello 0,30% con contratto a tempo indeterminato, determinato con anzianità superiore a 12 mesi e lavoratori stagionali purché la formazione avvenga entro un anno dalla cessazione del rapporto.	Lavoratori/lavoratrici dipendenti per i quali le imprese sono tenute a versare il contributo dello 0,30. In considerazione delle caratteristiche strutturali del comparto Commercio-Turismo-Servizi, sono inclusi tra i destinatari dell'attività formativa anche i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione del Piano abbiano lavorato alle dipendenze di imprese assoggettate al contributo di cui sopra ed iscritte al Fondo.
Presentatori	Aziende in forma singola o associata, Enti di formazione e/o Agenzie formative accreditate, Parti sociali in forma singola o associata (per la formazione dei propri dipendenti)	Aziende in forma singola o associata, Enti di formazione e/o Agenzie formative accreditate	Aziende e Enti di formazione accreditati su incarico delle aziende	Datori di lavoro iscritti al Fondo che potranno essere assistiti nella presentazione del Piano formativo dalle organizzazioni costituenti il Fondo, dalle associazioni di categoria aderenti alle organizzazioni, da enti bilaterali partecipati dalle associazioni e/o dalle organizzazioni aderenti/affiliate; in caso di gruppo di imprese, la Società capogruppo, ovvero una delle società costituenti il gruppo; consorzi di imprese costituite ai sensi dell'art. 2602 del codice civile; associazioni Temporanee di Impresa e/o Associazioni Temporanee di Scopo.
Tipologie di piano	Piani formativi aziendali, settoriali, individuali e territoriali. Questi ultimi si dividono in: Distrettuali o di Filiera	Piani formativi aziendali, interaziendali, settoriali, territoriali.	Piani formativi aziendali, interaziendali, settoriali, territoriali e individuali. Il budget è suddiviso tra: Commercio: 50%; Turismo: 25%; Socio sanitario e Servizi: 25%.	Piani formativi aziendali, settoriali, territoriali. Lo stanziamento globale pari a € 19.000.000,00 è così suddiviso: Commercio/Turismo/Servizi € 14.155.455,98 Creditizio-Finanziario € 2.618.543,77 Assicurativo € 306.246,76 Logistica /Spedizioni/Trasporti € 1.919.753,50
Voucher individuali	Sono previsti Piani formativi individuali che interessano una pluralità di lavoratori.	Non previsti	Non ancora definito (vedi sotto)	Non previsti
Limiti di contributo	Nell'Avviso non sono indicati limiti di contributo. Le risorse totali sono comunque suddivise tra le regioni.	300.000 euro per i Piani interaziendali, settoriali e territoriali. 150.000 per i Piani aziendali. I singoli progetti contenuti nei Piani non possono superare i 30.000 euro di costo.	Non ancora definiti. Dal 12 Novembre, sul sito di Fonter sarà possibile scaricare la procedura e la modulistica per la presentazione, la valutazione, la gestione, la rendicontazione dei progetti formativi.	Il contributo concesso per ogni singolo Piano non potrà superare l'importo di 500.000,00 euro. Per il comparto Assicurativo il contributo concesso non potrà superare l'importo di 91.000,00 euro. Il parametro massimo di contributo erogato in termini di costo ora/allievo è pari a 20,00 euro.

3.5. La formazione continua per i lavoratori interinali nel 2003

Dopo la fase sperimentale e con l'avvio della fase a regime procede l'attività di Forma.Temp, il fondo per la formazione dei lavoratori interinali.

Nel 2003, rispetto ad un totale di 42.425 proposte formative inoltrate al Fondo, sono stati approvati e finanziati 39.204 progetti che prevedevano la partecipazione di 180.294 allievi, per un totale di 1.226.000 ore formative.

La distribuzione delle risorse finanziarie (di poco inferiori a 92 milioni di euro) tra le diverse tipologie formative previste da Forma.Temp ha privilegiato la formazione professionale continua alla quale è stato destinato oltre il 73% dei fondi disponibili.

In termini di progetti realizzati e di numero di allievi coinvolti nelle attività corsuali, il peso relativo delle diverse tipologie formative varia sensibilmente rispetto alla distribuzione finanziaria: la formazione on the job ha rappresentato circa il 56% dei corsi realizzati (con il 14% degli allievi), i corsi di base il 24% del totale (con la presenza del 47% degli allievi) e le attività di formazione continua (nelle sue diverse modalità) il 19% (con il 39% degli allievi).

La ripartizione territoriale degli interventi, riflette abbastanza fedelmente la distribuzione regionale del lavoro temporaneo nel nostro paese, con il 63% circa delle risorse finanziarie impiegate nell'Italia Settentrionale, il 20% destinato al Centro Italia e la rimanente quota del 17% nell'Italia Meridionale e Insulare.

La fascia d'età prevalente, tra gli allievi iscritti ai corsi finanziati da Forma.Temp, risulta quella compresa tra i 19 ed i 30 anni con il 62% del totale, al quale si aggiunge un significativo 27% di allievi con età compresa tra i 31 ed i 50 anni.

La ripartizione dei partecipanti per titolo di studio evidenzia la presenza di un'ampia quota di diplomati (43%) e di persone in possesso di licenza media (33,5%). Accanto ad una percentuale non trascurabile di laureati con circa il 12% del totale. P

Partecipano ai corsi finanziati dal Fondo anche allievi per i quali (quasi certamente immigrati extracomunitari) non viene dichiarato il titolo di studio. Nel 2003 gli immigrati iscritti ai corsi di Forma.Temp sono stati circa 38.000 e hanno rappresentato una quota prossima al 20 % del totale.

Tab. 28 - La formazione dei lavoratori interinali nel 2003. I principali indicatori

RIP. TERR.	Base e orientamento		Continua (professionale, continua a catalogo e FaD)		Continua a voucher (percorsi individuali)		On the job (percorsi in affiancamento: da 1 a 3 allievi)	
	Durata ora/allievo	Costo ora/allievo	Durata ora/allievo	Costo ora/allievo	Durata ora/allievo	Costo ora/allievo	Durata ora/allievo	Costo ora/allievo
Nord Ovest	10,3	€ 9,10	53	€ 17,84	32,5	€ 16,76	31,2	€ 16,98
Nord Est	9,6	€ 11,21	55,1	€ 17,45	42,8	€ 14,74	31,2	€ 17,12
Centro	12,9	€ 10,30	62,9	€ 16,83	36,9	€ 16,44	31,3	€ 16,45
Sud	9,6	€ 9,19	93	€ 15,69	57,8	€ 13,46	28,8	€ 15,96
Isole	14,4	€ 9,58	53,2	€ 13,53	8,8	€ 18,00	28,6	€ 14,02
Media nazionale	10,6	€ 10,59	58,7	€ 17,35	40,6	€ 15,53	31,0	€ 16,12

Tab. 29 - La formazione dei lavoratori interinali nel 2003. Dettaglio regionale

REGIONI	Base e orientamento			Continua (professionale, continua a catalogo e FaD)			Continua a voucher (percorsi individuali)			On the job (percorsi in affiancamento: da 1 a 3 allievi)		
	Progetti	Allievi	Allievi/Progetto	Progetti	Allievi	Allievi/Progetto	Progetti	Allievi	Allievi/Progetto	Progetti	Allievi	Allievi/Progetto
Abruzzo	425	5.497	12,9	231	2.112	9,1	3	3	1,0	717	834	1,2
Basilicata	130	1.949	15,0	36	313	8,7	-	-	-	78	107	1,4
Calabria	91	960	10,5	30	377	12,6	2	2	1,0	224	338	1,5
Campania	611	6.012	9,8	288	3.651	12,7	40	40	1,0	653	815	1,2
Emilia Romagna	981	8.136	8,3	579	6.046	10,4	9	9	1,0	2.656	2.818	1,1
Friuli V.G.	258	2.292	8,9	166	1.977	11,9	15	15	1,0	1.129	1.154	1,0
Lazio	595	4.974	8,4	558	6.395	11,5	36	36	1,0	838	912	1,1
Liguria	98	814	8,3	90	970	10,8	13	13	1,0	312	348	1,1
Lombardia	2.591	21.192	8,2	2.423	19.878	8,2	112	112	1,0	6.572	7.180	1,1
Marche	332	2.726	8,2	202	1.693	8,4	8	8	1,0	676	903	1,3
Molise	119	2.006	16,9	10	121	12,1	-	-	-	26	33	1,3
Piemonte	932	7.366	7,9	1.137	9.478	8,3	47	47	1,0	2.701	3.144	1,2
Puglia	388	6.168	15,9	284	2.977	10,5	51	51	1,0	312	383	1,2
Sardegna	22	68	3,1	53	514	9,7	-	-	-	138	209	1,5
Sicilia	265	2.730	10,3	173	2.382	13,8	8	8	1,0	174	284	1,6
Toscana	378	2.480	6,6	259	2.851	11,0	2	2	1,0	1.386	1.416	1,0
Trentino	128	774	6,0	66	521	7,9	15	15	1,0	79	85	1,1
Umbria	55	482	8,8	63	557	8,8	-	-	-	246	245	1,0
Valle d'Aosta	19	101	5,3	17	125	7,4	-	-	-	29	30	1,0
Veneto	990	8.303	8,4	721	7.394	10,3	43	43	1,0	3.060	3.290	1,1
TOTALE	9.408	85.030	9,0	7.386	70.332	9,5	404	404	1,0	22.006	24.528	1,1

(*) I dati si riferiscono ai corsi imputati per competenza all'anno 2003 e cioè ai progetti con data di conclusione delle attività formative nel 2003, comprendenti quelli pervenuti alla fine dell'anno ed esclusi invece quelli presentati in corso d'anno ma terminati nel 2004.

3.6. I tirocini formativi nelle imprese italiane

I nuovi dati offerti dal Sistema Informativo Excelsior consentono di ricostruire un quadro articolato dei tirocini nelle imprese italiane per il 2003, alla vigilia quindi della sperimentazione dei percorsi scolastici in alternanza promossi dalla Riforma Moratti, nonché del decreto attuativo della Legge Biagi.

Tab. 30 - Incidenza delle imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2003 e del 2002 per settore e dimensione

	% IMPRESE CHE HANNO OSPITATO PERSONALE IN TIROCINIO/STAGE NEL CORSO DELL'ANNO									
	2003					2002				
	Dipendenti					Dipendenti				
	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	TOTALE	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	TOTALE
TOTALE	7,1	24,0	43,3	60,9	10,6	6,2	31,2	48,3	52,1	10,7
INDUSTRIA	5,7	21,8	47,3	66,4	10,3	5,6	27,2	49,3	55,9	11,2
Estrazione di minerali	3,1	11,6	61,6	60,0	8,0	1,2	20,6	41,4	25,0	8,7
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	5,6	35,9	63,4	67,3	10,9	5,5	37,6	57,1	58,5	10,7
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	3,6	14,1	38,5	60,1	8,3	5,2	19,9	44,8	51,1	11,3
Industrie del legno e del mobile	3,7	13,5	44,3	75,0	6,6	2,8	20,6	51,5	58,0	7,4
Industrie della carta, della stampa ed editoria	12,1	29,3	46,9	77,0	18,0	12,0	33,1	53,1	52,7	18,8
Industrie chimiche e petrolifere	6,6	38,5	52,1	77,2	25,4	10,7	37,0	52,3	61,6	26,1
Industrie della gomma e delle materie plastiche	5,5	25,0	42,9	66,1	15,8	5,9	24,6	43,1	64,5	15,7
Industrie dei minerali non metalliferi	3,4	19,2	42,5	59,6	9,4	2,8	28,0	42,3	48,4	10,8
Industrie dei metalli	5,4	22,5	43,8	57,6	11,5	7,0	27,8	47,7	41,2	13,9
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	12,9	33,0	57,3	73,4	22,8	13,9	35,5	55,7	62,8	23,9
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	14,6	31,9	56,5	63,8	21,1	14,7	44,5	55,6	66,3	24,1
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	3,9	15,9	48,8	50,0	7,7	3,5	19,8	55,8	35,7	8,3
Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	9,3	42,3	63,7	58,6	30,3	9,1	41,2	67,2	75,0	28,9
Costruzioni	4,5	15,6	33,8	52,6	6,1	3,5	22,0	37,6	25,6	5,8
SERVIZI	7,9	26,6	39,6	54,8	10,7	6,5	36,4	47,3	47,7	10,3
Commercio al dettaglio	5,6	20,5	35,4	50,3	7,4	2,5	21,9	47,8	54,4	5,0
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	4,9	21,1	44,8	77,8	6,8	4,3	29,0	39,9	55,9	6,6
Commercio all'ingrosso	5,2	28,3	49,1	69,9	9,7	3,2	43,5	57,5	71,2	8,8
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	10,0	34,1	54,0	72,9	12,7	7,9	39,2	64,1	73,3	11,2
Trasporti e attività postali	2,7	12,8	25,6	51,4	6,1	1,7	17,3	33,9	36,9	6,3
Informatica e telecomunicazioni	13,0	26,8	33,6	73,8	16,2	13,9	33,6	56,5	70,2	18,3
Servizi avanzati alle imprese	15,4	37,2	47,4	67,0	19,7	16,7	53,4	58,5	72,0	23,4
Credito, assicurazioni e servizi finanziari	8,0	37,9	42,6	75,2	12,5	8,7	46,9	56,8	53,0	14,1
Servizi operativi alle imprese	4,4	14,4	22,4	21,8	6,9	5,5	23,4	16,6	18,1	8,9
Istruzione e servizi formativi privati	11,2	41,9	53,8	40,0	19,3	14,7	50,9	54,6	27,8	23,4
Sanità e servizi sanitari privati	17,7	42,0	51,4	51,1	27,1	19,4	47,3	50,3	44,0	29,0
Altri servizi alle persone	9,6	43,0	48,1	41,1	12,7	7,6	45,3	66,3	46,5	11,0
Studi professionali	10,1	17,8	30,8	—	10,2	7,7	22,2	42,9	—	7,8

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2004

Il segno (—) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Nel corso del 2003 circa 127 mila aziende hanno ospitato tirocini o stage, pari al 10,6% delle imprese con dipendenti, un dato praticamente invariato rispetto all'anno precedente (10,7%). L'analisi degli incroci evidenzia tuttavia chiaramente come i comportamenti aziendali e l'andamento del fenomeno risentano fortemente del peso del settore, delle dimensioni e del territorio di riferimento:

- la percentuale di imprese che hanno ospitato tirocini presenta un andamento crescente al crescere della dimensione aziendale: dal 7,1% nelle micro-imprese (da 1 a 9 dipendenti), fino a raggiungere il 60,9% nelle grandi imprese (250 dipendenti ed oltre); da notare come, mentre si accresce rispetto all'anno precedente il divario tra le classi estreme, si riduce invece quello tra le due classi intermedie (tab. 30).
- non si rilevano sostanziali differenze a livello aggregato tra industria (10,3%) e servizi (10,7%), mentre a livello di singoli settori si riscontrano percentuali significativamente

superiori alle medie, nell'ordine, per: produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (30,3%), sanità e servizi sanitari privati (27,1%), industrie petrolchimiche (25,4%), industrie meccaniche e mezzi di trasporto (22,8%), industrie elettriche ed elettroniche (21,1%), servizi avanzati alle imprese (19,7%), istruzione e servizi formativi privati (19,7%);

- la percentuale di “imprese formatrici” scende progressivamente passando dal 12,7% del Nord Est (12,7%), al 7,5% del Mezzogiorno (tab. 31). Nel Sud le punte più basse si riscontrano in Calabria (6,3%), Sicilia (6,4%), e Campania (6,8%), mentre nel Centro il valore più basso si conferma anche quest'anno quello del Lazio (9,2%).

Tab.31 - Incidenza delle imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2003 e del 2002, per area geografica e regione

	% IMPRESE CHE HANNO OSPITATO PERSONALE IN TIROCINIO/STAGE NEL CORSO									
	2003					2002				
	Dipendenti					Dipendenti				
	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	TOTALE	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	TOTALE
TOTALE	7,1	24,0	43,3	60,9	10,6	6,2	31,2	48,3	52,1	10,7
RIPARTIZIONE TERRITORIALE										
Nord Ovest	7,7	24,1	43,6	55,7	11,6	6,8	32,7	50,5	53,8	12,1
Piemonte e Valle d'Aosta	8,5	25,9	44,9	54,8	12,2	7,1	35,4	55,3	58,6	12,4
Lombardia	7,5	22,8	43,5	56,1	11,5	6,6	30,9	48,2	51,5	12,0
Liguria	6,8	30,8	40,1	55,3	10,5	7,4	40,7	55,3	61,9	11,9
Nord Est	8,4	26,8	48,7	64,4	12,7	8,0	35,4	52,9	59,7	13,6
Trentino Alto Adige	9,2	25,4	52,1	60,7	12,6	8,6	32,8	55,1	59,3	12,8
Veneto	8,7	25,4	48,5	66,9	12,9	7,4	35,0	53,4	65,6	13,5
Friuli Venezia Giulia	8,0	27,2	46,2	65,9	12,3	9,2	42,1	47,4	58,4	15,3
Emilia Romagna	8,0	28,7	49,0	62,4	12,8	8,3	34,7	53,5	55,5	13,6
Centro	7,3	23,4	40,5	56,9	10,4	6,2	31,2	49,6	47,3	10,5
Toscana	7,3	24,2	46,4	65,1	10,6	7,0	33,0	57,4	43,8	11,6
Umbria	9,4	29,1	49,8	34,4	13,0	6,9	38,2	46,6	43,6	11,8
Marche	8,0	23,3	43,5	68,8	11,4	6,5	29,9	49,8	56,9	11,3
Lazio	6,5	21,3	32,8	54,5	9,2	5,1	28,2	44,1	47,8	8,9
Sud e Isole	5,2	20,6	37,0	32,0	7,5	3,8	23,1	34,6	35,5	6,4
Abruzzo	5,6	20,8	50,4	38,5	8,8	6,2	37,0	43,7	45,7	11,1
Molise	7,0	26,1	52,7	50,0	10,2	6,2	31,7	48,4	66,7	10,0
Campania	4,9	16,1	32,0	25,9	6,8	3,0	21,1	32,8	32,0	5,7
Puglia	6,0	24,3	41,8	39,0	8,8	3,6	21,9	35,2	29,6	6,2
Basilicata	6,6	23,7	32,6	40,0	9,1	5,2	27,0	46,0	47,4	8,3
Calabria	4,0	24,7	34,1	0,0	6,3	5,1	21,8	36,2	33,3	7,0
Sicilia	4,6	20,0	35,1	34,2	6,4	2,8	19,7	24,2	33,3	4,6
Sardegna	5,7	21,1	26,9	31,8	7,8	4,3	21,4	39,7	41,4	6,6

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2004

Il segno (—) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Nel complesso, le imprese coinvolte hanno ospitato quasi 218 mila tirocini, con una media di 1,8 per ciascuna unità produttiva. Circa due terzi dei tirocini si concentrano nei servizi (quasi 140 mila) e, in particolare, nel settore alberghi, ristoranti e turistici (29 mila, pari ad oltre il 13%), seguito, nell'ordine, da: servizi avanzati alle imprese (7,7%), commercio al dettaglio (6,4%), studi professionali (6,1%) e altri servizi alle persone (5,9%). Per quanto riguarda i settori industriali, invece, i principali bacini di tirocini sono rappresentati da quelli delle costruzioni (6,7%), della meccanica e mezzi di trasporto (5,7%), delle macchine elettriche ed elettroniche (4,2%), e dei metalli (4,6%).

Il numero medio di tirocini ospitati (tab. 32), sostanzialmente allineato tra industria e servizi globalmente intesi, presenta valori particolarmente elevati nella produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (4,3); sanità e servizi sanitari privati (3,1); credito, assicurazioni e servizi finanziari (3,0); alberghi, ristoranti e turismo (2,6). Come prevedibile, il numero medio di tirocini è particolarmente basso nelle imprese micro (1-9 dipendenti) e piccole (10-49 dipendenti), che registrano entrambe un valore di 1,5, registrando un'autentica impennata nelle grandi imprese (15,1 tirocini per azienda). Per quanto riguarda la durata dei tirocini attivati, in oltre due terzi dei casi si