

La sfida delle politiche pubbliche per l'accrescimento del capitale umano dei lavoratori passa dunque non tanto dalla ricerca di risorse finanziarie ma dalla capacità del sistema – di tipo multi-istituzionale - di rispondere rapidamente alle esigenze del sistema produttivo (si veda anche la parte III, cap. 3 di questo Rapporto).

1.4 Politiche della formazione e politiche del lavoro

Per valutare appieno il peso delle politiche formative sul mercato del lavoro, è utile fare un raffronto con le risorse finanziarie messe a disposizione per il complesso delle politiche del lavoro. Va preliminarmente ricordato che le politiche volte a stimolare la formazione dei lavoratori non rientrano nel concetto di politiche del lavoro solitamente utilizzato a livello internazionale: in base alla metodologia LMP (Labour Market Policies) di Eurostat²⁸, infatti, le politiche del lavoro sono definite come quegli interventi pubblici nel mercato del lavoro che agiscano in modo selettivo per favorire gruppi con difficoltà occupazionali (disoccupati, occupati a rischio di perdita involontaria del proprio lavoro, persone inattive che intendono entrare nel mercato del lavoro e sono in qualche modo svantaggiate). Lo scopo ultimo della formazione continua è invece principalmente quello di incrementare il capitale umano, a beneficio sia dei lavoratori che delle imprese e, soprattutto, del sistema nel suo complesso.

Ciò nonostante le politiche di formazione continua sono a pieno diritto da ricomprendere tra le politiche che incidono sul mercato del lavoro (che potremmo definire politiche del lavoro in senso ampio), tanto da essere sempre state tenute in stretta considerazione dalla Strategia Europea per l'occupazione e dalla cd. Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione²⁹, come uno degli elementi fondamentali per aumentare le chances di impiego a tutte le età, incrementare la produttività del lavoro e la qualità dello stesso.

Box 3 – Stanziamenti, erogazioni, impegni e pagamenti

Nel misurare la spesa in politiche pubbliche, possono essere presi in considerazione quattro diversi momenti del flusso finanziario. Il primo momento è quello dello *stanziamento* delle risorse: nel caso di politiche a finanziamento nazionale, lo stanziamento deriva da un atto amministrativo o legislativo che mette potenzialmente a disposizione per l'utente finale delle risorse pubbliche. Questo atto amministrativo è, in genere, ad appannaggio dell'amministrazione centrale. Nel caso in cui la gestione della politica pubblica sia demandata ad una amministrazione decentrata, è necessario che le risorse stanziati vengano trasferite presso l'amministrazione decentrata. Si ha dunque un *erogazione* (trasferimento) di fondi dall'amministrazione centrale a quella decentrata quando quest'ultima esplica un atto amministrativo in cui richiede le risorse stanziati. Questo atto non corrisponde però ad un impegno giuridicamente vincolante da parte dell'amministrazione locale, che comporti un'effettiva spesa. E' infatti necessario un ulteriore atto amministrativo che *impegni* le risorse, che individui cioè i beneficiari finali di dette risorse. Il *pagamento* avviene infine quando il beneficiario attiva (o conclude a seconda delle procedure) un'azione che rappresenta la politica pubblica in senso stretto. Nel caso in cui le risorse non partano da un atto dell'amministrazione centrale (come nel caso del FSE), il primo atto corrisponde ad un impegno della regione, che è in questo caso equiparabile all'erogazione di risorse dall'amministrazione centrale a quella locale nel caso delle politiche a finanziamento nazionale.

Nel rapportare le spese per formazione continua alle somme impegnate in politiche del lavoro è d'obbligo un caveat preliminare: il quadro statistico in materia di politiche del lavoro tende infatti a contabilizzare le somme spese utilizzando un criterio di competenza economica (le somme si contabilizzano nell'anno in cui avviene l'evento cui sono connesse); a tale regola generale si fa eccezione nei casi in cui tali informazioni non sono disponibili: è il caso ad esempio delle misure co-finanziate per le quali tuttavia si computa la misura che più si avvicina alla competenza economica, ossia i pagamenti effettuati.

²⁸ Su cui si veda Eurostat, "Labour Market Policy Database Methodology", doc. 3/2001/EN/N°2, Luxembourg, 2000.

²⁹ Si vedano, da ultimo, gli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione approvati dal Consiglio con Decisione del 12 luglio 2005 (in G.U.C.E. n. L 205 del 6 agosto 2005), ed in particolare l'orientamento nr. 23.

In questo rapporto si è seguita un'ottica diversa: dato che generalmente non sono disponibili i dati sul momento in cui è avvenuto l'evento cui la spesa è connessa (l'effettivo svolgimento del corso di formazione), le somme sono state computate nel momento in cui il Ministero ha erogato la somma (alle regioni o ai fondi interprofessionali) e, per il Fondo Sociale Europeo, il momento con questo più omogeneo, ossia quello in cui avviene l'impegno.

Per avere una differenza di quanto il riferirsi ad impegni o a pagamenti incida sulle cifre, la tabella 8 riporta per il FSE entrambe le misure.

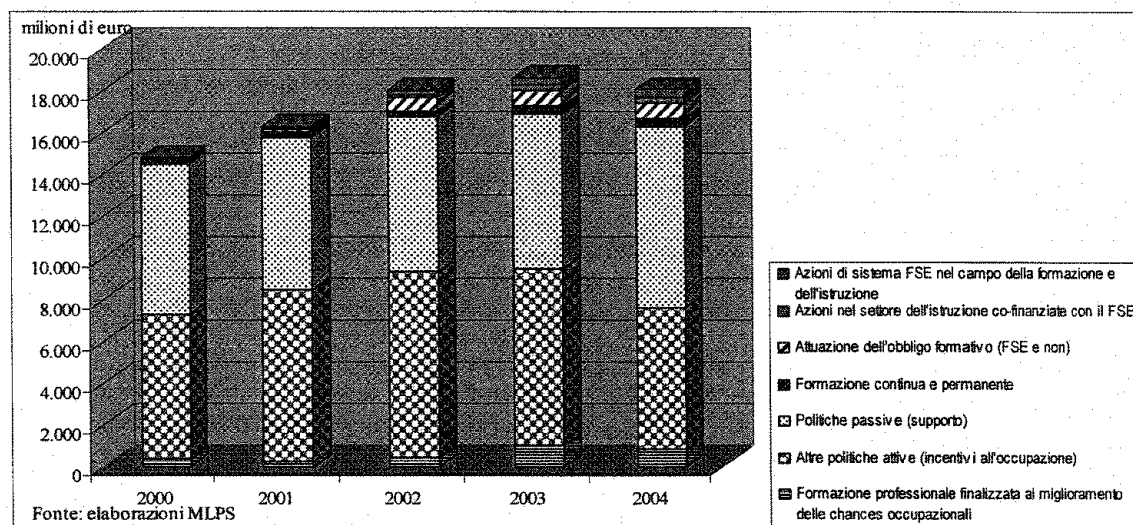
Tabella 8 - Misure cofinanziate con il FSE: somme impegnate e pagate (milioni di euro)

	2000	2001	2002	2003	2004	2000-2004
impegni						
Orientamento, consulenza e informazione	28,8	24,9	106	82,6	87,8	330
work experience e contratti a causa mista	4,8	18,3	44	66,5	15,9	150
formazione nell'ambito dell'obbligo scolastico e formativo	199,4	174,5	273,2	410,6	178,7	1.236
formazione di II livello	245,1	522,8	805,1	601,1	300,8	2.475
alta formazione	12,6	320	347,1	126,3	197,6	1.004
formazione continua e permanente	124,3	230,4	419,1	411,6	273,8	1.459
formazione inserimento lavorativo ed incentivi	84,2	161,3	426,2	403,1	212	1.287
azioni di sistema	96,2	320,2	475,1	564,7	382,3	1.839
accompagnamento	15,3	29,9	69,4	61,4	45,4	221
TOTALE	810,9	1.802,30	2.965,10	2.728,00	1.694,30	10.001
pagamenti						
Orientamento, consulenza e informazione	0,5	22	23,6	76,2	84,2	206
work experience e contratti a causa mista	0,1	9,4	19,1	49	59,8	137
formazione nell'ambito dell'obbligo scolastico e formativo	14,9	132,3	133,5	244,2	253,8	779
formazione di II livello	17,7	123,9	371,3	673,5	516,2	1.703
alta formazione	28,3	75,9	116,3	197,8	187,1	605
formazione continua e permanente	18,1	63,6	202,6	322,7	282,3	889
formazione inserimento lavorativo ed incentivi	3	55,5	200,6	304,9	259	823
azioni di sistema	7,7	82,6	217,3	475,2	467	1.250
accompagnamento	0,7	10,6	27,4	49,3	58,7	147
TOTALE	91	575,8	1.311,80	2.392,80	2.168,00	6.539

Fonte: Elaborazioni MLPS

La figura 8, ove si adotta l'ottica utilizzata nel quadro del monitoraggio delle politiche del lavoro (e quindi evitando di considerare i fondi interprofessionali, per i quali al 2004 non vi erano ancora spese per formazione ma solo trasferimenti dalle PPAA ai fondi, e considerando, per le misure co-finanziate, i pagamenti invece che gli impegni), mostra che la formazione continua e permanente rappresenta meno di un ventesimo della spesa per politiche attive del lavoro, pesando soltanto per lo 0,025% del PIL. Tale scarso peso si spiega in primo luogo con la struttura delle politiche attive perseguite nel nostro paese, per quasi l'80% basate su incentivi per nuove assunzioni o per la trasformazione a tempo indeterminato di lavori a termine; si tratta in tutti i casi di incentivi di carattere automatico e scarsamente focalizzati, formatisi per successiva stratificazione della normativa.

Il peso della formazione continua e permanente si riequilibra se lo si paragona alla componente formativa delle politiche attive: la spesa per la formazione degli occupati e degli adulti in genere è pari ad oltre il 60% di quella destinata ai disoccupati o comunque finalizzata all'inserimento o reinserimento lavorativo. Una cifra sostanzialmente analoga a quella per la formazione continua e permanente viene inoltre spesa (sempre a valere sulla programmazione FSE) per l'obbligo formativo, mentre è di circa la metà (rispetto alla formazione permanente e continua) la spesa per misure più direttamente legate all'istruzione (obbligo scolastico, alta formazione ed IFTS).

Figura 8 – Erogazioni finanziarie per politiche del lavoro (2000-2004)

Nota: in coerenza con quanto si fa all'interno del quadro di monitoraggio delle politiche del lavoro del Ministero del Lavoro (e diversamente da quanto fatto in altre parti di questo rapporto), sono stati considerati, per le spese FSE i pagamenti (e non gli impegni)

Fonte: Elaborazioni ISFOL

Data l'esistenza di fondi nazionali specificamente indirizzati a tale finalità, la formazione continua, inoltre, risente meno delle oscillazioni derivanti dal ciclo di programmazione dei fondi, che vede le spese addensarsi intorno ai periodi di metà e fine ciclo: per la formazione finalizzata al miglioramento delle chances occupazionali mostra infatti un più evidente picco nel 2003, anno della riprogrammazione di metà periodo, ed un analogo picco si era avuto nel 1999, anno in cui ebbe termine la precedente programmazione.

Tabella 9 - Spese per formazione (fondi nazionali e comunitari) ed altre azioni FSE – totale anni 2000-2004 – milioni di euro

	Ob1	Ob3	n.d
Formazione professionale	572,1	1.475,20	538,8
Altre politiche attive (incentivi all'occupazione)	199,3	250,8	38.796,50
Politiche passive (supporto)	0	0	37.867,70
Formazione continua e permanente	289,3	1.096,80	107,5
Attuazione dell'obbligo formativo (FSE e non)	212	482,1	861,1
Azioni nel settore dell'istruzione co-finanziate con il FSE	582,3	261,8	
Azioni di sistema FSE nel campo della formazione e dell'istruzione	96,2	131,8	
Pari opportunità	81,1	73	
per memoria: occupati (media 2004 – dati in migliaia)	5.951	16.453	
disoccupati (media 2004 – dati in migliaia)	1.094	867	

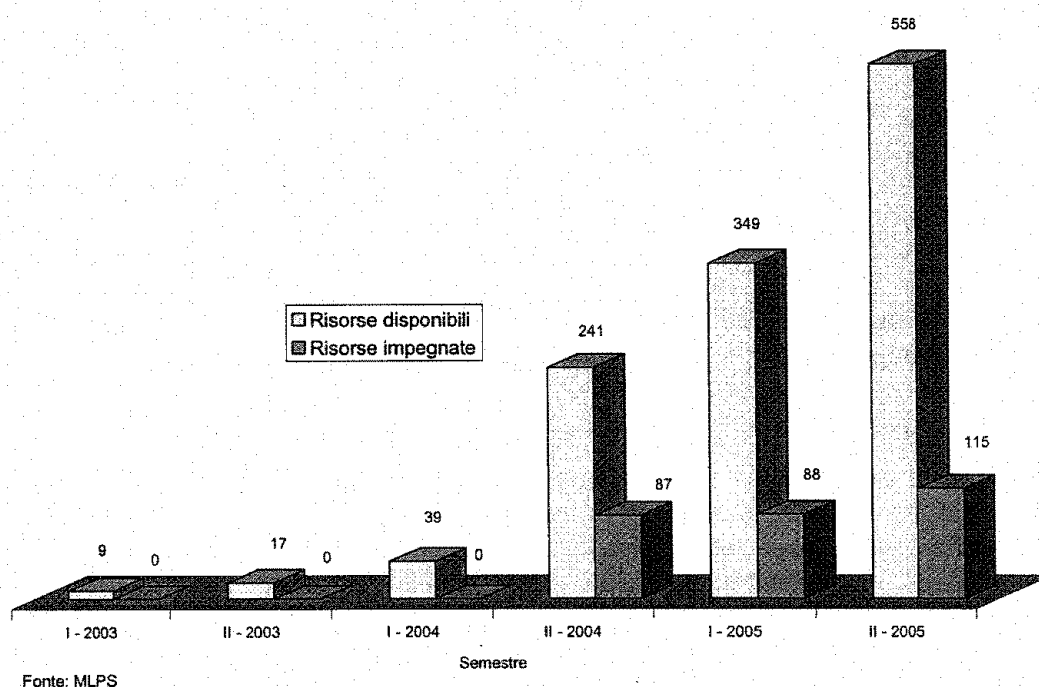
Fonte: ISFOL

A livello territoriale le differenze riscontrate sono notevoli: la spesa per formazione professionale delle regioni Obiettivo 3 è di gran lunga superiore a quelle Obiettivo 1, anche per quanto riguarda la formazione finalizzata all'incremento delle chances occupazionali: in questo caso le regioni obiettivo 1 spendono meno della metà rispetto a quanto viene speso dalle regioni obiettivo 3; per quanto riguarda poi la formazione continua e permanente il rapporto scende ad un quarto (un quinto se si considera la sola formazione per occupati). (tab. 9)

2. I FONDI INTERPROFESSIONALI

A partire dalla fine del 2004, i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua hanno iniziato ad operare a favore dei lavoratori e delle imprese. Rispetto alle specificazioni iniziali della legge finanziaria per il 2001, il quadro normativo ha subito diverse successive modificazioni, la più rilevante delle quali è l'attribuzione dell'intero versamento dello 0,3% delle retribuzioni ai Fondi Paritetici (ovviamente per le sole aziende aderenti); inoltre, è stato prolungato di 12 mesi il periodo entro il quale i Fondi devono spendere le risorse (192 milioni di euro) messe a disposizione dal Ministero del Lavoro per favorire la fase di avvio.

Figura 9 - Risorse finanziarie disponibili e impegnate dai Fondi interprofessionali per la formazione continua



Le Risorse che finanziano a regime i Fondi interprofessionali hanno natura para-fiscale, derivando da un contributo obbligatorio assoggettabile al prelievo fiscale. Rispetto alla fiscalità generale, il legislatore ha però vincolato l'uso di queste risorse, nel caso specifico agli interventi in formazione. Il fatto che tutte le imprese debbano contribuire non determina un diritto individuale dell'impresa (o del lavoratore su cui è calcolata la contribuzione) ad utilizzare tali risorse per interventi formativi, ma - come in tutte le politiche pubbliche - vi è una finalità mutualistica ed i contributi dell'uno possono essere utilizzati dall'altro. La peculiarità è che piuttosto che mantenere la programmazione e gestione delle risorse in capo al decisore pubblico, il legislatore ha affidato alle parti sociali il compito di realizzare questa politica.

Per adempiere a tali compiti, i Fondi utilizzano sia le risorse iniziali messe a disposizione dal Ministero del Lavoro, sia il contributo ordinario versato dalle imprese e trasferito ai Fondi dall'INPS, che mantiene il compito di raccogliere questo contributo.

Ad oggi, i Fondi hanno ricevuto complessivamente più di 550 milioni di euro, di cui 115 milioni come quota del finanziamento iniziale da parte del Ministero del Lavoro e i restanti 442 come contributo ordinario derivante dallo 0,3% delle retribuzioni versato dalle imprese aderenti e

relativo al biennio 2004-2005 (fig. 9). Di questi, sono stati impegnati circa 1/5, tra iniziative formative, attività propedeutiche e spese gestionali (vedi oltre).

2.1 L'Avvio operativo dei Fondi Paritetici Interprofessionali

La preparazione della strumentazione (normativa e organizzativa) necessaria al concreto funzionamento dei Fondi Paritetici ha richiesto alcuni anni: da un lato, sono stati definiti i meccanismi istituzionali di intesa tra i soggetti interessati (in particolare il Ministero del Lavoro e l'INPS, quest'ultimo in qualità di collettore dei contributi delle imprese e di soggetto responsabile del trasferimento delle risorse stesse ai Fondi), dall'altro, sono stati stipulati gli accordi di base e di dettaglio tra le organizzazioni di rappresentanza coinvolte ed è stata portata a termine l'organizzazione delle strutture operative di ciascun organismo³⁰. Di fatto, solo a partire dalla fine del 2004, agli strumenti già disponibili (FSE, legge 236/93, legge 53/00) si sono affiancate le attività finanziate dai Fondi Paritetici.

Il complesso normativo vigente prevede che le organizzazioni di rappresentanza datoriale e sindacale maggiormente rappresentative a livello nazionale possano, attraverso accordi interconfederali, costituire degli organismi finalizzati alla promozione, al sostegno e al finanziamento di Piani formativi concordati, finalizzati alla formazione continua dei lavoratori. Il Ministero del Lavoro provvede ad autorizzare i Fondi previa verifica di alcuni requisiti, ed in particolare la maggiore rappresentatività sul piano nazionale delle confederazioni (o associazioni) firmatarie dell'accordo³¹. I Fondi si finanziano attraverso il versamento del contributo obbligatorio da parte delle imprese che – liberamente – decidono di aderire (si veda la parte II.1 di questo Rapporto per una descrizione del versamento dello 0,3%). Ogni impresa può aderire ad un solo Fondo per i lavoratori e ad uno solo per i dirigenti.

L'affidamento delle attività di promozione, organizzazione e finanziamento della formazione continua ad una pluralità di strutture di natura prevalentemente settoriale controllate dalle parti sociali nella loro espressione bilaterale, così come il principio dell'adesione volontaria delle imprese ad esse e la contribuzione a loro carico calcolata sulla massa salariale, non è una novità in ambito comunitario e trova importanti e significativi precedenti nell'esperienza francese, belga e olandese.

Ad oggi il Ministero del Lavoro ha autorizzato, con proprio Decreto, undici Fondi Paritetici Interprofessionali. Di questi, 2 ciascuno si riferiscono all'industria e al terziario; 1 ciascuno all'artigianato, agli enti ecclesiastici, alla cooperazione, agli studi professionali; 3 Fondi infine sono specifici per i dirigenti.

Come evidenziato dalla tabella 5, il raggio di azione di ciascun Fondo riflette lo spazio operativo delle organizzazioni datoriali promotrici e quindi anche l'ambito tradizionale delle intese di livello interconfederale. Dal punto di vista delle rappresentanze dei lavoratori, i tre sindacati maggiormente rappresentativi (CGIL-CISL-UIL) sono firmatari degli accordi di tutti gli 8 Fondi per i lavoratori. Va tenuto poi conto che solo Fon.coop ha costituito una sezione apposita relativa ai Dirigenti.

³⁰ Per un'illustrazione dettagliata del processo di costituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali vedi i precedenti Rapporti annuali sulla formazione continua, in particolare quelli riferiti al 2003 e al 2004.

³¹ Va tenuto conto che non esiste una normativa specifica sulla maggiore rappresentatività. Il Ministero del Lavoro ha fatto riferimento alla circolare 14/95 che fissa alcuni criteri, ed in particolare: l'aver firmato contratti collettivi nazionali, la consistenza associativa e la presenza di sedi territoriali in almeno la metà delle province italiane. Inoltre, si sono considerati validi anche gli accordi tra associazioni (e non solo tra confederazioni) purché fosse rispettato il requisito dell'interprofessionalità.

Tabella 10 - Gli 11 Fondi Paritetici Interprofessionali attualmente autorizzati ad operare

Fondo Paritetico Interprofessionale	Soggetti interessati	Organizzazioni Promotrici
Fon.Coop Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative	Lavoratori della Cooperazione	A.G.C.I.; Confcooperative; Legacoop; Cgil; Cisl; Uil
Fon.Ter Fondo per la formazione continua del terziario	Lavoratori del Terziario; comparti del turismo, distribuzione e servizi	Confesercenti; Cgil; Cisl; Uil
Fond.E.R. Fondo per la formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa	Lavoratori degli enti ecclesiastici, e di associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa	Agidae; Cgil; Cisl; Uil
Fondimpresa Fondo per la formazione continua delle imprese associate a Confindustria	Lavoratori dell'Industria	Confindustria; Cgil; Cisl; Uil
Fondir Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario	Dirigenti del Terziario; comparti del commercio-turismo-servizi, creditizio-finanziario, assicurativo e logistica-spedizioni-trasporto	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Fendac; Federdirigenticredito; Sinfub; Fidia
Fondirigenti Fondo per la formazione continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi	Dirigenti dell'Industria	Confindustria; Federmamager
Fondo Artigianato Formazione Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane	Lavoratori dell'Artigianato e della piccola e media impresa	Confartigianato; Cna; Casartigiani; Cgil; Cisl; Uil; Clai
Fondo Dirigenti PMI Fondo dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali	Dirigenti della piccola e media impresa industriale	Confapi; Federmanager
Fondo Formazione PMI Fondo per la formazione continua nelle PMI	Lavoratori delle piccole e medie imprese industriali	Confapi; Cgil; Cisl; Uil
Fondoprofessioni Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Lavoratori degli Studi professionali e di aziende ad essi collegate	Consilp; Confprofessioni; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te. Fondo per la formazione continua del terziario	Lavoratori del Terziario; comparti del commercio-turismo-servizi, creditizio-finanziario, assicurativo e logistica-spedizioni-trasporto	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Cgil; Cisl; Uil

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e PS

Dal punto di vista del quadro complessivo dell'organizzazione dei Fondi Interprofessionali in Italia, la mancanza di un puntuale riferimento settoriale differenzia sostanzialmente l'esperienza italiana da quella di altri Paesi comunitari (Francia, Belgio e Olanda) dove, nella definizione degli ambiti di intervento degli organismi paritetici, prevale una logica di collegamento con l'evoluzione della contrattazione (settoriale e di categoria). In Italia, pur se il legislatore fa riferimento alla dimensione settoriale, le imprese possono aderire - anche per introdurre un po'

di concorrenza nel sistema – a Fondi promossi da associazioni di categoria differenti rispetto a quelle di riferimento per l'impresa. Altri elementi che differenziano il caso italiano rispetto alle esperienze europee citate riguardano anche le caratteristiche proprie degli interventi di sostegno che i Fondi prestano alle imprese aderenti e la loro collocazione all'interno del sistema nazionale di formazione continua. In Francia, ad esempio, i Fondi settoriali si configurano ormai come vere e proprie agenzie fornitrici di servizi formativi in senso esteso (con la “presa in carico” della singola impresa, guidandola nell'identificazione dei suoi fabbisogni, nell'individuazione delle soluzioni operative e nella valutazione degli esiti delle iniziative formative finanziate). Intrattengono, inoltre, rapporti stretti con le amministrazioni locali e con i servizi pubblici per l'impiego, attraverso la formalizzazione di protocolli di intesa complessi e di vasta portata operativa. Realizzano, infine, le loro attività con un orientamento di tipo mutualistico e non legato strettamente a quanto versato dalle singole imprese. Si tratta, ovviamente, di ruoli e prerogative maturate nel corso di più di un trentennio da analizzare, tuttavia, con attenzione anche al fine di arricchire il dibattito in corso in Italia sul ruolo e sugli ambiti di operatività che i nostri Fondi Paritetici potranno nel tempo acquisire (per un confronto internazionale, si veda la parte III, cap. 3 di questo Rapporto).

2.2 Le risorse finanziarie

I Fondi Interprofessionali si finanziano attraverso la quota parte di contributi che le imprese versano all'INPS a titolo di “assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria” (secondo quanto previsto dall'art. 25 della legge 845 del 1978): l'INPS registra, tramite il modello DM 10 compilato mensilmente dalle aziende per la normale denuncia contributiva, l'eventuale adesione dell'impresa ad uno dei Fondi esistenti e trasferisce i relativi contributi al Fondo prescelto. Le adesioni delle imprese possono essere espresse all'INPS entro il 30 ottobre di ogni anno e producono effetti a partire dal 1 gennaio dell'anno successivo. In assenza di un'adesione, le risorse finanziarie vengono distribuite tra il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Economia (si veda la parte II, cap.1 di questo Rapporto).

Allo scopo di sostenere la fase di partenza dei Fondi, già a partire dal 2003, il Ministero del Lavoro ha attribuito ai Fondi alcune risorse specifiche, pari a 192 milioni di euro³². Non potendo essere commisurate alle adesioni delle imprese (non ancora avvenute), le risorse per lo start – up sono state attribuite sulla base di autodichiarazioni certificanti il numero dei lavoratori in forza presso le imprese associate alle organizzazioni datoriali promotrici dei Fondi.

I due flussi di finanziamento, inizialmente immaginati temporalmente sfasati (prima le risorse del Ministero del Lavoro a titolo di sostegno all'avvio, poi i trasferimenti dell'INPS come finanziamento ordinario), si sono, in realtà sovrapposti. Ciò in quanto i Fondi hanno iniziato effettivamente a finanziare attività formative a distanza di circa 12-18 mesi dalla data di prima erogazione delle risorse.

La legge Finanziaria per il 2005 ha prolungato la fase di start – up (e quindi il tempo utile per spendere le risorse finanziarie trasferite direttamente dal Ministero del Lavoro) dagli originari 24 a 36 mesi (calcolati a partire dalla prima erogazione di risorse da parte del Ministero del Lavoro a ciascun Fondo). Tenuto conto che le prime erogazioni sono avvenute su richiesta dei Fondi stessi dopo il rilascio dell'autorizzazione ad operare, la fase di start – up terminerà in date diverse per ogni Fondo ma in un periodo comunque compreso tra la fine del 2006 e l'inizio del 2007. La sovrapposizione di ingenti risorse finanziarie pone non pochi problemi di natura organizzativa, in quanto i Fondi devono mantenere delle contabilità separate per le due fonti di

³² Gran parte delle risorse per lo start – up derivano comunque dal contributo dello 0,30% e sono riferite alle annualità 2001, 2002 e 2003.

finanziamento. Inoltre, il quadro è ulteriormente complicato dal fatto che, al momento, non sono state definite delle regole condivise per quanto riguarda le modalità di utilizzo e di rendicontazione delle risorse ordinarie dei Fondi.

Nel complesso, se si considera che la legge istitutiva dei Fondi risale a dicembre 2000, l'intero iter per l'avvio avrà ricompreso un periodo di almeno 6 anni.

La tabella 11 mostra la ripartizione delle risorse finanziarie tra i 10 Fondi attualmente attivi. Come si evince, i due principali Fondi (Fondimpresa e For.Te.) assorbono quasi il 70% dell'insieme delle risorse attualmente erogate.

Tabella 11 - Ripartizione per Fondo delle risorse finanziarie di provenienza MLPS (per la fase di start – up) e di provenienza INPS (dati in milioni di euro)

Acronimo del Fondo	Risorse start up decretate	Risorse start up erogate (A)	Risorse INPS erogate (B)	Totale acquisizioni dei Fondi (A+B)
Fon.Coop	8,8	5,3	16,7	22
Fon.Ter	5,1	2,9	12,9	15,8
Fond.E.R. (1)	-	-	-	-
Fondimpresa	77,5	46,5	210,2	256,7
Fondir	2,1	1,2	8,6	9,8
Fondirigenti	6,5	6,5	29,0	35,5
Fondo Artigianato Formazione	14,9	8,9	34,6	43,5
Fondo Dirigenti PMI	0,4	0,3	0,2	0,5
Fondo Formazione PMI	21,2	12,7	26,4	39,1
Fondoprofessioni	10,0	3,7	2,5	6,2
For.Te.	46,1	27,6	99,8	127,4
Totale	192,5	115,6	441,0	556,5

NB. Le erogazioni del Ministero sono aggiornate all'ottobre 2005 e le erogazioni dell' INPS al 30 maggio 2005

(1) Al Fond.E.R. non sono state ancora attribuite risorse (né start-up, né INPS) perché autorizzato nel mese di ottobre 2005

Fonte: Elaborazioni Ministero del Lavoro e PS

Dal punto di vista procedurale, i Fondi non si sono discostati dalla procedure di evidenza pubblica correntemente impiegate presso le Regioni per l'utilizzo delle risorse FSE e delle altre risorse nazionali. Hanno quindi emanato Avvisi o Bandi (di solito pubblicati anche in Gazzetta Ufficiale) con cui si è proceduto alla raccolta delle proposte formative (nella forma di Piani formativi concordati) espresse dai territori, dai settori e dalle imprese. Le proposte raccolte sono state valutate dagli stessi Fondi secondo criteri prestabiliti da ciascun organismo e, in caso di esito positivo, ammesse a finanziamento.

Sono stati messi a punto, inoltre, Avvisi particolari, non dedicati alla raccolta di Piani formativi ma alla selezione di proposte finalizzate alla realizzazione di altre attività (cosiddette propedeutiche). Attraverso tali provvedimenti alcuni Fondi hanno sfruttato l'opportunità di utilizzare le risorse messe a disposizione dal Ministero per soddisfare alcune esigenze relative alla formazione degli operatori del Fondo, alla strumentazione (e alla modellistica) necessaria per le analisi dei fabbisogni formativi, alla valutazione e alle metodologie didattiche.