

Il Fondo per la formazione dei lavoratori temporanei, in sigla Forma Temp., previsto - nella originaria versione della legge Treu - come fondo di natura pubblicistica e poi, a seguito di una prima modifica legislativa⁴¹, assegnato alla gestione bilaterale delle parti stipulanti il contratto collettivo di categoria, è stato costituito il 7 novembre 2000 ed autorizzato ad operare con Decreto del Ministro del Lavoro del 18 dicembre dello stesso anno.

Il meccanismo di funzionamento approntato dalle parti sociali per l'impiego delle somme accantonate, sebbene la legge preveda - con una formula ampia e generica - che esse debbano essere versate al Fondo, si fonda sulla capacità di iniziativa dell'Agenzia per il Lavoro.

L'Agenzia, infatti, sulla base delle somme maturate semestralmente applicando l'aliquota del 4 % alle retribuzioni imponibili corrisposte nel semestre stesso ai lavoratori a tempo determinato, ha l'onere, in senso tecnico-giuridico, di promuovere e investire in iniziative formative, secondo le regole che il Fondo stesso si è dato, le corrispondenti somme. Le somme non investite (e quelle che, pur investite, non sono state rendicontate nonché, ancora, quelle che pur investite e rendicontate nei termini non sono state verificate, in sede di controllo di conformità) devono essere versate al Fondo che, d'ufficio, le iscrive in appositi sottocconti nominalmente intestati alle singole imprese. Le somme così versate restano nella disponibilità di queste ultime per i successivi diciotto mesi, con il medesimo vincolo di destinazione⁴².

Il materiale versamento, in sostanza, è dovuto solo nel caso in cui l'accantonamento non sia stato investito negli interventi formativi, ecc., nei modi e nei tempi stabiliti dai regolamenti del fondo stesso.

Per quanto riguarda, in concreto, gli interventi formativi, è sufficiente in questa sede segnalare che le parti firmatarie del contratto collettivo, hanno - con alcuni accordi di politica della formazione - individuato quattro tipologie distinte. Esse, in estrema sintesi, sono quelle della:

- formazione di base, diretta a fornire nozioni elementari per l'ingresso nel mondo del lavoro, aventi carattere generale e senza alcun riferimento diretto alla mansione da svolgere;
- formazione professionale, diretta a far acquisire ai lavoratori gli strumenti necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- formazione on the job, relativa all'apprendimento sul lavoro;
- formazione continua, dedicata a garantire l'aggiornamento professionale dei soggetti occupati o che, nello specifico settore della somministrazione, si trovano in attesa di assegnazione, tra una attività lavorativa e l'altra.

L'esperienza dei primi quattro anni di attività di Forma Temp. mostra che fino a tutto il 2004, i corsi di formazione promossi dalle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, prima, e dalle Agenzie per il lavoro, poi, ammontano a 106.511, con il coinvolgimento di circa 600 mila lavoratori o candidati al lavoro. L'importo delle risorse investite in iniziative formative è stato, dal 2001 al 2004, di 290,5 milioni di euro. Nel solo 2004, con un gettito del contributo superiore a 90 milioni di euro, sono stati promossi dalle Agenzie per il lavoro ben 39.000 corsi di formazione, con oltre 208.000 lavoratori coinvolti, e con un investimento complessivo superiore ai 100 milioni di euro.

Anno di attività	Numero corsi	Numero allievi	Numero allievi per corso	Ore di formazione	Numero ore per allievo	Valore progetti approvati in (euro)
2001	8.440	76.584	9,1	276.585	3,6	34.630.453
2003	20.357	122.571	6,0	607.572	5,0	57.681.975
2003	39.055	186.565	4,8	1.217.897	6,5	93.055.205
2004	38.310	207.452	5,4	1.265.761	6,1	105.185.589

Fonte: Forma Temp.

I dati riportati in tabella evidenzerebbero lo stretto legame tra iniziativa formativa e avvio al lavoro: il relativo basso numero di ore di formazione (sostanzialmente equiparabili ad una giornata lavorativa) mostra come la formazione sia prevalentemente di accompagnamento al luogo di lavoro, cioè formazione iniziale al momento dell'assunzione.

Se questa caratteristica costituisce il principale fattore del sistema, essa denota - tuttavia - la sua natura contingente. E' ancora inusuale, cioè, che le Agenzie per il lavoro promuovano iniziative di qualificazione professionale in funzione della domanda potenziale del mercato del lavoro. L'avvio delle già citate azioni di sistema, prefigurate

per il Lavoro, e NIDIL-CGIL, ALAI-CISL e UIL-CPO, nonché le loro confederazioni generali, hanno confermato che a Forma Temp. spettano le attribuzioni previste dall'art. 12, comma 1, del d. lgs. n. 276/03.

⁴¹ Ad opera della legge n. 488/1999, legge finanziaria per il 2000.

⁴² Decorso questo ulteriore periodo di tempo, le somme non investite vengono ora destinate alle cd. azioni di sistema.

dagli accordi sindacali, finanziate dal Fondo con un apposito accantonamento e tendenzialmente destinate proprio alla rilevazione strutturale dei fabbisogni formativi e professionali di specifici territori e alla progettazione e promozione di iniziative formative che rispondano alle esigenze emerse, potrebbe costituire un adeguato correttivo.

Oltre agli interventi formativi è previsto direttamente dalla legge che una quota parte dell'accantonamento sia destinata a "specifiche misure di carattere previdenziale". Queste ultime hanno avuto una embrionale disciplina nell'ambito del contratto collettivo 23 settembre 2002 per le imprese di fornitura di lavoro temporaneo, e riguardano - in estrema sintesi - la "copertura totale o parziale dei costi che i lavoratori temporanei sostengono per il pagamento dei contributi volontari relativi ai periodi di non lavoro intervenuti nell'arco di un biennio in cui abbiano espletato attività formative autorizzate da Forma.Temp."⁴³

Box 7 - Gli interventi bilaterali dedicati ai lavoratori in somministrazione con contratti a tempo indeterminato: il nuovo fondo denominato E.B.I.Re.F.

Al pari di quanto accadde nel 1997, al momento della definizione delle intese tra le parti sociali per il *nulla osta* all'introduzione del lavoro temporaneo in Italia, anche in occasione della disciplina dell'inedito istituto della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, vi è stata la richiesta di parte del sindacato (accolta dal Legislatore), di prevedere, oltre alla disciplina dell'istituto, alcune *cautele*, sia in ordine agli interventi latamente formativi, sia in ordine al sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria.

Così, l'art. 12, comma 2, del d. lgs. n. 276/03, stabilito che la misura della contribuzione posta a carico delle agenzie per il lavoro è "pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato"⁴⁴, prevede che le risorse in tal modo accantonate debbano essere dirette a:

- iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
- iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
- iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le Regioni;
- promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

Dall'elenco sopra riportato emerge chiaramente che, al di là dell'ordine in cui tali attività sono richiamate dalla legge, deve essere assegnata importanza prioritaria, da un lato, alle iniziative di *sostegno al reddito*, dall'altro, a quelle di carattere formativo⁴⁵.

Il Fondo bilaterale per la gestione di queste iniziative, prefigurato da un secondo accordo sindacale del 2 febbraio 2005, ma stavolta senza la firma della CGIL (per via della sua opposizione allo strumento dello *staff leasing*), è stato costituito nel luglio dello stesso anno e, nel momento in cui questo rapporto si chiude, è in corso di definizione la regolamentazione interna delle attività assegnategli dalla legge⁴⁶.

Per quanto riguarda gli interventi di carattere formativo, data la natura dei rapporti di lavoro (a tempo indeterminato) e in analogia con quanto accade ordinariamente negli altri settori economici, manifatturieri e non, essi dovrebbero avere la caratteristica di interventi di formazione professionale e continua, anche in concorso con l'attività lavorativa (*cd. on the job*).

Gli altri due filoni di interventi assegnati alla gestione bilaterale relativa alle misure per i lavoratori a tempo indeterminato (iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti, da un lato,

⁴³ Il protocollo n. 6 allegato al CCNL afferma, altresì, che "il computo di tale periodo decorre dalla data di inizio della prima missione" e che "le prestazioni saranno erogate, nei limiti dello stanziamento previsto, ai lavoratori temporanei con una anzianità di servizio di almeno sei mesi nell'arco di un biennio".

⁴⁴ La misura è perfettamente identica a quella stabilita per il *finanziamento* degli interventi a favore dei lavoratori in somministrazione con contratto a termine.

⁴⁵ E in questo senso si sono espresse le parti sociali che hanno destinato quasi due terzi delle risorse alle iniziative di sostegno al reddito, un terzo alla formazione e quote residuali alle altre due attività.

⁴⁶ La materiale definizione della disciplina riguardante le misure a favore dei lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato è rimessa, come si è detto nel testo, alle parti stipulanti il contratto collettivo applicabile alle Agenzie per il Lavoro. In caso di loro inerzia, il comma 3 dell'art. 12, in esame, affida al Ministro del Lavoro il compito di colmare la lacuna con proprio decreto.

e iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le Regioni, dall'altro) hanno natura completamente diversa. Le iniziative di "verifica" dovrebbero essere tendenzialmente dirette ad indagare le dinamiche del mercato del lavoro, per accertare se lo strumento della somministrazione possa – e in caso affermativo, a che condizioni – contrastare il fenomeno del lavoro sommerso⁴⁷. Le iniziative a favore dei lavoratori svantaggiati potrebbero invece inserirsi nel quadro delle misure previste dall'art. 13 del d. lgs. n. 276/03, volte alla promozione dell'occupazione dei lavoratori in questione, con previsione di agevolazioni di carattere sia retributivo che contributivo.

2.6 Il ruolo dei Fondi Interprofessionali nell'emersione della domanda potenziale di formazione delle imprese

I Fondi interprofessionali possono svolgere un ruolo importante per attrarre verso le politiche formative tipologie di imprese (definite per dimensione, settore, o territorio di riferimento) tendenzialmente non attive nei confronti degli interventi formativi per i propri dipendenti.

Una prima valutazione in tal senso può essere condotta a partire dalla composizione delle adesioni rispetto non tanto all'universo delle imprese, quanto al comportamento di queste rispetto alla formazione così come risulta dai dati del sistema informativo Excelsior 2005 di Unioncamere⁴⁸, già illustrati nel capitolo 2

A livello generale, sembra esistere un margine fra la domanda espressa di formazione continua, pari al 20% nel 2004 secondo Unioncamere⁴⁹ e le adesioni ai Fondi, che hanno coinvolto oltre un terzo delle imprese italiane⁵⁰. La domanda potenziale definita come lo scostamento fra il tasso di copertura delle adesioni ai Fondi e il tasso di copertura delle imprese formatrici, assume un valore medio che può variare tra gli 11 ed i 15 punti percentuali⁵¹. E' questo lo spazio di potenziale interesse per la formazione emerso in seguito alla forte azione promozionale condotta dai Fondi. Si tratta di un dato da non sottovalutare, soprattutto perché si manifesta in modo più esteso fra le micro-imprese e nel segmento delle piccole e medie imprese con organico compreso fra 50 e 249 dipendenti.

La distribuzione territoriale della domanda potenziale così individuata sembra premiare soprattutto le regioni del Nord-Est, in particolare il Trentino Alto Adige, seguito da Emilia Romagna e Veneto, insieme al Friuli che già guida la graduatoria delle regioni a più alta densità di imprese formatrici. Nel Nord-Ovest lo stato della domanda potenziale è quasi dappertutto in linea con la media nazionale, tranne nel caso della Liguria, in cui si registra una bassa risposta del mondo produttivo all'azione promozionale dei Fondi, a fronte di una buona incidenza delle imprese formatrici. Nel Centro, la situazione positiva registrata in Toscana e nelle Marche fa da contrappeso a quella negativa di Umbria e Lazio, mentre nel Sud l'andamento è quasi ovunque poco brillante, tranne in Sardegna e Basilicata e - con valori comunque molto bassi -, Sicilia e Calabria (fig. 14).

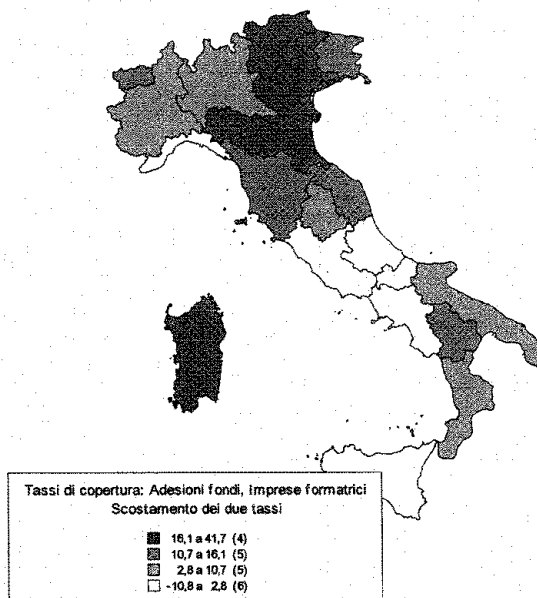
⁴⁷ Si pensi alla proposta di AILT, formulata al Governo fin dal 2002, di utilizzare lo strumento del lavoro temporaneo per agevolare le imprese aderenti ai programmi di emersione.

⁴⁸ Unioncamere-MLPS, 2005, *Sistema informativo Excelsior. Sintesi dei principali risultati*, Roma.

⁴⁹ Unioncamere-MLPS, 2005, *op. cit.*

⁵⁰ Sono stati utilizzati i dati sulle adesioni delle imprese ai Fondi Interprofessionali, forniti dall'INPS, costruendo tassi di copertura a partire dall'Archivio Statistico delle Imprese Attive (ASIA) di ISTAT e dalla popolazione statistica dell'Indagine Excelsior. Le elaborazioni prodotte presentano dei limiti a causa della non completezza di alcune fonti disponibili.

⁵¹ I dati delle adesioni sono aggiornati al 2005. Calcolando il tasso di copertura sull'universo dell'archivio ASIA 2001 si ha un valore medio delle adesioni pari al 15%; utilizzando la popolazione statistica di riferimento per la rilevazione 2005 del sistema informativo Excelsior di Unioncamere si ha un valore medio pari all'11,3%.

Figura 14 – La distribuzione della domanda potenziale⁵² delle imprese nelle regioni

Fonte: elaborazioni su dati INPS sulle adesioni e Unioncamere-Excelsior 2005

L'analisi della domanda potenziale a livello settoriale mostra una situazione migliore soprattutto nei settori dell'industria manifatturiera piuttosto che nei servizi, principalmente a causa della bassa propensione alla formazione che i settori industriali hanno mostrato nel 2004. A questo proposito si può citare il caso del tessile-calzaturiero, uno fra i settori maggiormente esposti alla concorrenza internazionale, che nonostante abbia evidenziato nel 2004 una bassa propensione alla formazione (8,9% di imprese formatrici) denota una buona capacità di adesione (il tasso di copertura delle imprese aderenti è pari al 32%).

Altri settori industriali (l'industria dei metalli, quella dell'estrazione dei minerali, della gomma e delle materie plastiche e, in misura minore, le costruzioni) mostrano invece un alto livello di domanda potenziale, in presenza di un'incidenza della formazione prossima al valore medio.

Viceversa, nei settori dei servizi come l'informatica e il credito, che hanno mostrato un'elevata propensione alla formazione (rispettivamente pari al 34,2% e al 38,5%), la percentuale di adesioni ai Fondi è decisamente inferiore alla media, invece alberghi, ristoranti e servizi turistici hanno raggiunto un buon livello di adesioni a fronte di una bassa incidenza formativa.

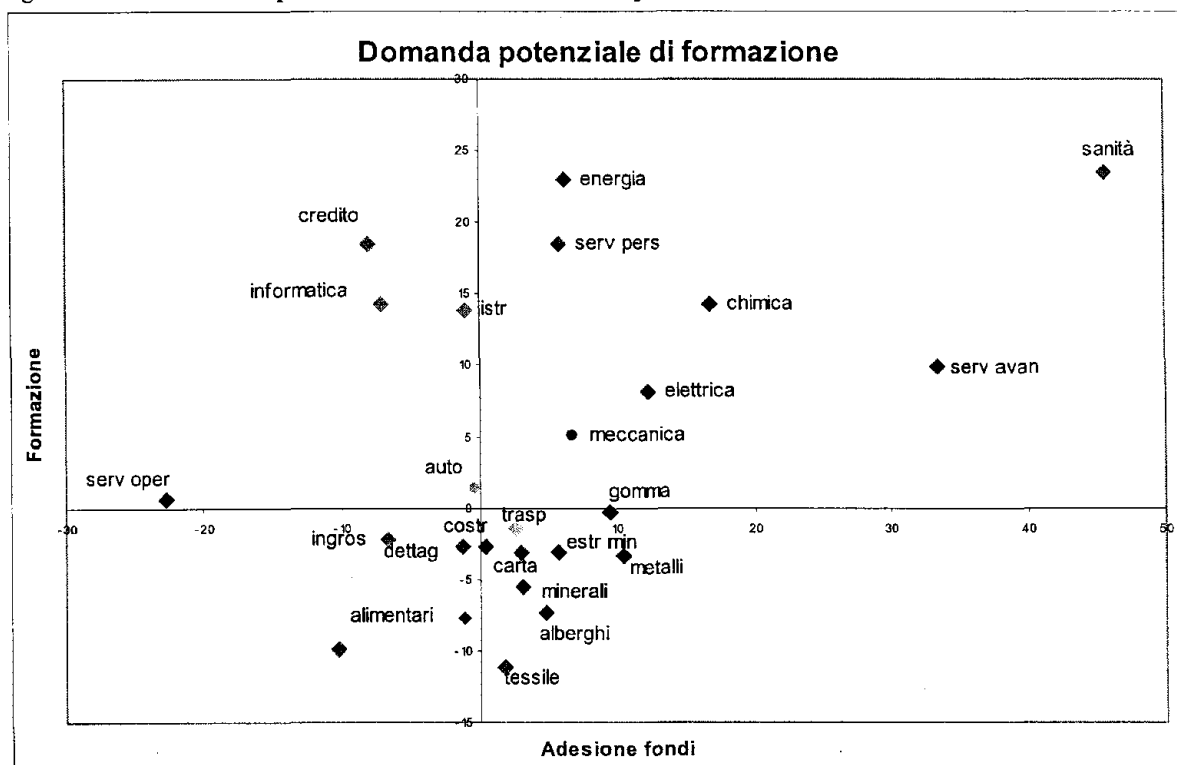
Fra i servizi, risalta il dato della sanità e dei servizi avanzati alle imprese, che possiedono contributi molto alti in entrambe le dimensioni.

Un'ulteriore analisi a livello settoriale è mostrata in figura 15, nella quale i settori di attività economica sono stati rappresentati sul piano cartesiano con coordinate ('adesione Fondi', 'formazione'). Sull'asse delle ascisse sono riportati gli scostamenti dalla media delle percentuali di adesione ai Fondi, su quello delle ordinate gli scostamenti dalla media delle percentuali di imprese formatrici.

⁵² La domanda potenziale è stata calcolata come lo scostamento tra il tasso di copertura delle adesioni ai Fondi (dati INPS su popolazione delle imprese Excelsior-Unioncamere) e la percentuale di imprese formatrici (dati Excelsior 2005).

Il piano ci permette di raggruppare i settori in quattro cluster, in base alla loro propensione formativa e alla scelta di aderire ad un Fondo.

Figura 15 - La domanda potenziale di formazione delle imprese italiane



Il primo quadrante individua i settori più dinamici, che mostrano di possedere una propensione alla formazione e una capacità di adesione superiore alla media. In tali settori (sanità, servizi avanzati, chimica⁵³, energia, servizi alle persone) caratterizzati da una domanda robusta e diffusa, i Fondi non sembrano aver incontrato particolari ostacoli. L'alto livello di formazione registrato nel 2004 in questi settori è probabilmente dovuto ad una buona capacità delle imprese di intercettare rilevanti quote di finanziamento pubblico. Infatti, come evidenziato dai dati Unioncamere, il settore dei servizi sanitari ha usufruito di una quota doppia, rispetto alla media, di finanziamenti pubblici (pari al 12% rispetto al 6,5% della media). Tuttavia, per evitare effetti sostitutivi rispetto agli investimenti privati e/o a forme di sostegno pubblico, i Fondi avranno il compito di proporre interventi maggiormente rivolti allo sviluppo dell'innovazione.

Inversa è la realtà del terzo quadrante, in cui entrambe le coordinate sono di segno negativo. Sono settori (in particolare l'alimentare e il commercio) con un atteggiamento tendenzialmente "passivo" nei confronti della formazione e l'azione promozionale dei Fondi sembra non abbia prodotto effetti positivi. In tali settori occorre probabilmente promuovere, prima che l'azione stessa dei Fondi, la cultura stessa della formazione.

Nel secondo quadrante si posizionano, invece, quei settori che possiamo definire "autoreferenziali". Le imprese del credito e delle assicurazioni, dell'informatica e dell'istruzione hanno un'elevata propensione alla formazione e indagini statistiche rilevano che tali imprese sono dotate, per la gran parte, di una buona programmazione nonché di strutture interne per la formazione. Questo potrebbe spiegare la scarsa risposta ai Fondi Interprofessionali.

⁵³ Si fa riferimento alla classificazione delle divisioni e dei gruppi di attività economica (ATECO 2002) nei settori Excelsior, per cui chimica comprende le industrie chimiche e petrolifere (23 e 24 ATECO 91).

Il quarto quadrante è forse quello di maggiore interesse: qui si trovano settori con una propensione alla formazione inferiore alla media ma con una buona percentuale di adesione ai Fondi. E' tra i settori dei metalli, della plastica e gomma e soprattutto in quello degli alberghi e ristoranti che maggiormente si esplicita la domanda potenziale di cui si è parlato sopra. Si tratta di imprese consapevoli della necessità di investire in formazione ma anche dei limiti che hanno nell'organizzarla o nel ricorrervi e quindi vedono nei Fondi un valido sostegno.

La figura 15 stimola delle riflessioni rispetto al comportamento di alcuni settori ad alta propensione formativa, alcuni dei quali mostrano ampi margini di domanda potenziale (come la sanità e l'industria chimica) e altri (credito e informatica), sembrano abbastanza saturi.

I servizi si concentrano prevalentemente nella parte superiore del piano cartesiano (elevata propensione formativa) ma principalmente orientati verso i valori negativi dell'asse delle ascisse (bassa adesione ai Fondi).

Al contrario i settori dell'industria si collocano nella parte inferiore del piano cartesiano (bassa propensione formativa) ma orientati verso valori positivi dell'asse delle adesioni ai Fondi. Quest'ultima osservazione potrebbe fornire un'indicazione utile nell'indirizzare l'azione promotrice dei Fondi rispetto a specifici target d'impresa.

3. LE POLITICHE COMUNITARIE: IL FONDO SOCIALE EUROPEO PER I LAVORATORI E LE IMPRESE

Nell'ambito della formazione continua, il Fondo Sociale Europeo interviene attraverso interventi formativi, servizi alle persone e azioni cosiddette di sistema volte a rafforzare la capacità di *governance* dei soggetti coinvolti nell'implementazione della politica. Tali interventi sono realizzati in prevalenza attraverso le risorse di due specifiche misure di programmazione, D1 e D2, ma non esclusivamente dal momento che ulteriori misure di programmazione hanno visto occupati tra i loro destinatari (ad es. le misure ai supporto agli assi di sviluppo dei Por ob.1, C4 ed E1).

Le risorse finanziarie stanziare dalla programmazione Fse 2000-2006 nelle due misure D1 e D2 ammontano a 1.434 milioni di euro nelle regioni del Centro-nord (pari al 15,8% delle risorse rispetto del Quadro comunitario di sostegno ob.3) e 574 milioni di euro nelle regioni meridionali (pari al 8,5% del Quadro comunitario di sostegno ob.1). Nel complesso dunque, circa 2 miliardi di euro sono stati programmati per sviluppare la formazione dei lavoratori di cui risultano spesi al 30 giugno 2005 873 milioni di euro, 45,8% degli stanziamenti delle due programmazioni (50,9% per il Qcs ob.3 e 24,9% di quelle disponibili in ob.1) con un'evidente difficoltà nella realizzazione della programmazione del Fse.

Un ulteriore supporto del FSE alla formazione per i lavoratori è costituito dal finanziamento della formazione permanente, che nel periodo 2000-2004 ha registrato una spesa di 131 milioni di euro nel Centro-nord e 90 milioni di euro a Sud e i cui beneficiari, tuttavia, sono stati anche lavoratori disoccupati e inattivi.

A prescindere dalle misure di programmazione e considerando la formazione rivolta ai dipendenti pubblici e privati la spesa complessiva del FSE è stata per il periodo 2000-2004 di 846 milioni di euro di cui 631 milioni di euro nelle regioni del Centro-nord e 214 meuro nelle regioni dell'ob.1. Ai lavoratori delle imprese private sono stati destinati complessivamente 617 milioni di euro, la spesa restante essendo stata destinata ad azioni di formazione destinata a lavoratori della P.A. e degli enti di formazione, delle scuole e delle organizzazioni datoriali (tab. 30).

Tabella 30 - La spesa del FSE per la formazione dei lavoratori

	2000-2004
ob.3 lavoratori di imprese private	520.737.276,00
ob.3 lavoratori interessati da azioni di sistema (P.A., enti di formazione, parti sociali, etc.)	110.517.963,08
ob.3 totale	631.255.239,08
ob.1 lavoratori di imprese private	96.069.818,47
ob.1 lavoratori interessati da azioni di sistema (P.A., enti di formazione, parti sociali, etc.)	118.636.445,15
ob.1 totale	214.706.263,62
Italia	845.961.502,70

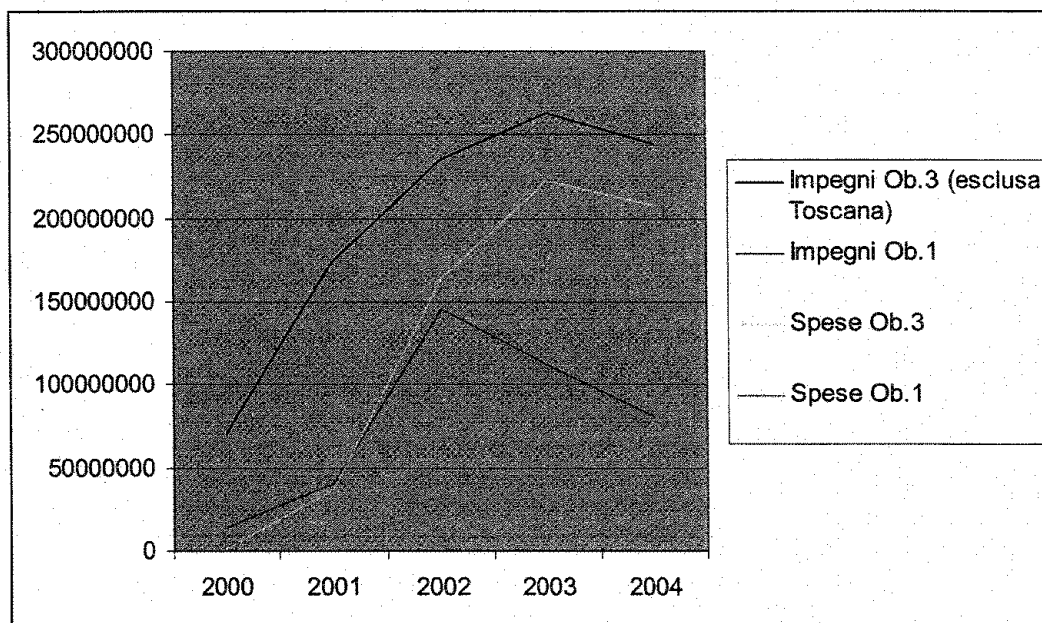
Nota: La spesa corrisponde ai pagamenti effettuati ai soggetti che realizzano i progetti formativi (le imprese che la richiedono oppure soggetti terzi)

Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura di valutazione Fse su dati Ministero dell'economia e delle finanze (Igrue-Monitweb)

Nel solo 2004, la spesa complessiva è stata di 282 milioni di euro, registrando una diminuzione del 13,8% rispetto al 2003, nelle regioni di entrambi gli obiettivi e per entrambe le categorie di lavoratori considerati (fig. 16). Al difficile inizio si è aggiunto una battuta di arresto nel finanziamento degli interventi di formazione continua che, in base ai segnali provenienti dal

monitoraggio del primo semestre 2005, potrebbe dare origine ad un trend di diminuzione del finanziamento Fse.

Figura 16 - La realizzazione degli interventi formativi per lavoratori pubblici e privati



Nota: la Toscana è stata esclusa dal momento che i dati presenti nel sistema risultano imputati tutti all'anno 2005 solo per convenzione

Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura di valutazione Fse su dati Ministero dell'economia e delle finanze (Igrue-Monitweb)

La forte diminuzione nella realizzazione della formazione cofinanziata segnala una difficoltà imputabile a diversi fattori, da un lato la scarsa capacità di "fidelizzare" la clientela delle imprese e di incentivare quelle più restie, dall'altro vi è un probabile effetto di disaffezione nei confronti del Fse dovuto alla prospettiva dell'utilizzo dei Fondi interprofessionali. Un altro aspetto da considerare è quello delle preferenze dei soggetti attuatori che potrebbero trovare maggiormente opportuno rivolgersi ai bandi dei Fondi piuttosto che a quelli regionali del Fse.

Relativamente alla sola formazione per lavoratori di imprese private a partire dal 2001, anno in cui ha avuto di fatto inizio la realizzazione dei programmi 2000-2006 (e la passata programmazione 1994-99 ha di fatto ultimato la sua realizzazione), il Fse ha progressivamente aumentato il suo ruolo nel finanziamento pubblico della formazione continua a gestione regionale. Il suo contributo al finanziamento delle politiche di formazione continua è continuamente cresciuto nel periodo 2000-2004 passando nelle regioni del centro-nord dal 38,6% del 2000 al 84% del 2004.

Per ciò che riguarda il solo Centro-nord, dove sono disponibili migliori informazioni, la quota del Fse in termini di lavoratori sull'insieme delle attività di formazione a favore dei lavoratori (finanziate o meno con risorse pubbliche è stata superiore al 15% in media annua per il periodo 2000-2004 in Piemonte e Valle d'A, Friuli Venezia Giulia, Liguria e Umbria, mentre risulta notevolmente inferiore in Lombardia e in Lazio (fig. 17)⁵⁴.

⁵⁴ Gli utenti del Fse considerati sono i destinatari dei progetti avviati della tipologia di progetto "formazione continua"; il dato utilizzato sovrastima la quota in quanto include una quota di autonomi compresi figure diverse dal titolare (ovvero autonomi che non sono oggetto di rilevazione del sistema informativo Excelsior utilizzato come base di riferimento per il numero di lavoratori formati nelle imprese).