

In conclusione le imprese formano più probabilmente personale con anzianità superiore a tre anni (cfr. box precedente). Lo stesso personale che meno probabilmente abbandonerà l'azienda. Sembra confermarsi da questi dati che l'impresa è il decisore principale per quanto riguarda l'attività di formazione dei propri dipendenti selezionandoli in base ad un principio di massimizzazione del ritorno dall'investimento: ritorno che ovviamente è tanto più elevato - a parità di altre condizioni - tanto maggiore è la stabilità del rapporto di lavoro.

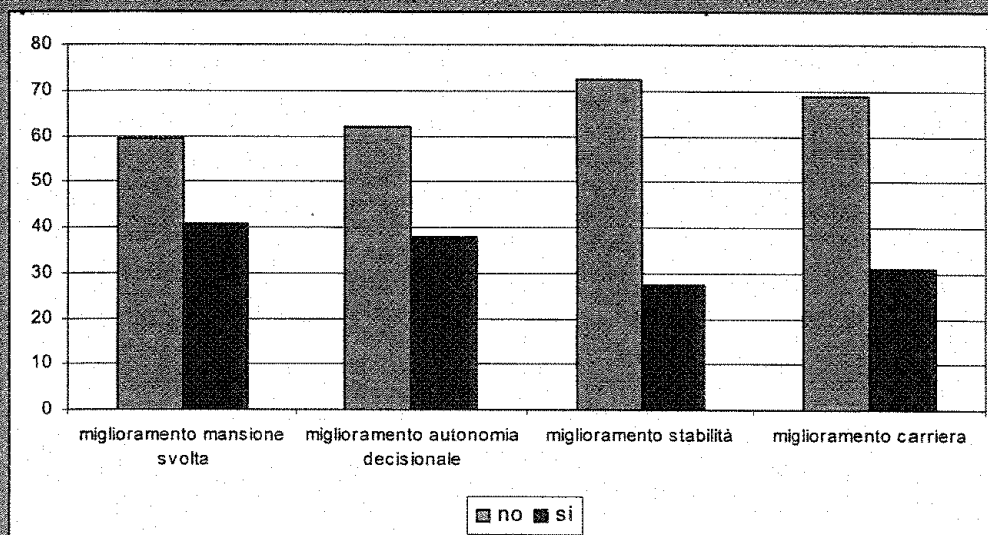
Per quanto riguarda la retribuzione percepita a dodici mesi dalla conclusione del corso, risulta che essa è aumentata per il 12,2% dei lavoratori formati⁶⁶ e la probabilità di migliorarla sembra legata al cambiamento di lavoro, in quanto in quanto il miglioramento di retribuzione è registrato dal 50,2 % di quanti cambiano lavoro.

Considerando la stabilità del contratto di lavoro⁶⁷ nei due momenti dell'iscrizione al corso e a 12 mesi dalla conclusione del corso si nota che il 6,4 dei lavoratori formati ha cambiato tipo di contratto. Il confronto fra il contratto al momento dell'iscrizione al corso e quello a 12 mesi permette di notare che il 97,2% dei lavoratori formati conserva la stabilità nel proprio lavoro, mentre del 14,2% di precari meno di un terzo (31,0%) riesce ad avere un lavoro stabile⁶⁸. Quest'ultimo risultato è peggiore di quello registrato in media nelle stesse regioni in cui la stabilità del lavoro è conquistata dal 43,2% dei precari del 2002.

Si riscontra una significativa differenza tra quanto osservato per genere: il passaggio alla stabilità avviene per il 35,4% delle donne contro il 22,6% degli uomini. In questo caso i risultati ottenuti dalle lavoratrici formate risultano in linea con quelli registrati sull'insieme delle lavoratrici che passano ad un lavoro stabile nel 39,3% dei casi.

Oltre alle evidenze relative all'"occupabilità" dei lavoratori formati, sono stati rilevati gli effetti "autopercepiti" dai lavoratori, misurati in termini di miglioramento della "mansione svolta", dell'"autonomia decisionale", della "possibilità di carriera" e della "stabilità" del posto di lavoro.

Figura 29 - Effetti autopercepiti dai lavoratori



Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura nazionale di valutazione Fse su dati delle indagini regionali

In generale i lavoratori non sembrano attribuire importanza alla formazione nel migliorare lo svolgimento del proprio lavoro o la propria autonomia decisionale, né tanto meno sembra che la formazione influenzi le *chances* di carriera (fig. 29).

La percezione dei benefici della formazione ricevuta in termini di stabilità è probabilmente influenzata dai cambiamenti effettivi registrati nel lavoro.

⁶⁶ L'analisi è limitata alle sole regioni Toscana, Emilia Romagna, Umbria e PA Bolzano.

⁶⁷ Dall'analisi è esclusa l'Emilia Romagna per la mancata rilevazione del contratto a 12 mesi.

⁶⁸ Per contratto stabile si intende un contratto dipendente a tempo indeterminato.

Box 9 - I voucher aziendali nel FSE⁶⁹

In tutto il periodo di programmazione del Fondo Sociale Europeo è stato fortemente promosso il ricorso alla modalità dei voucher formativi, che si configurano come incentivi economici a parziale contributo delle spese attribuibile o all'operatore titolare (impresa/ente), in relazione alla partecipazione certificata di propri addetti ad attività di qualificazione/aggiornamento finalizzate al mantenimento occupazionale e allo sviluppo di carriera (voucher aziendali), o a singoli lavoratori. Gli interventi di formazione sono in genere offerti a catalogo da enti, organismi e imprese pubbliche e private che abbiano come attività prevalente l'erogazione di corsi di formazione professionale, ovvero da imprese produttrici di tecnologie che forniscano servizi formativi complementari alle tecnologie medesime.

Oltre che per le attività di formazione diretta i voucher vengono previsti anche per il finanziamento di interventi di formazione ad accesso individuale, non richiesti dall'azienda, e svolti interamente al di fuori dell'impresa/ente, finalizzati da un lato ad accrescere le competenze dei singoli lavoratori e lavoratrici occupate e, dall'altro, ad accompagnare la mobilità professionale e territoriale favorendo una maggiore spendibilità sul mercato del lavoro dei titoli posseduti. In questo caso è il singolo lavoratore che decide di investire in un'attività formativa e che viene a svolgere il ruolo di attore della sua formazione; viene riconosciuto, quindi, un diritto soggettivo dell'individuo a formarsi in una prospettiva di formazione *life long learning* in ambiti legati ai propri fabbisogni che possono anche essere diversi rispetto a quelli dell'impresa in cui il soggetto è occupato.

Gli incentivi per la formazione ad accesso individuale rivolti agli occupati sono, tuttavia, meno numerosi nei bandi rispetto a quelli ad iniziativa aziendale e riguardano tematiche quali ad esempio il campo informatico, tecnologico, linguistico, organizzativo-gestionale, manageriale.

Inoltre, nella prassi, il ruolo del voucher come strumento di *life long learning* appare ridimensionato: infatti le indagini regionali sui lavoratori⁷⁰ hanno evidenziato come in oltre il 52% dei casi l'iniziativa di formazione sia partita dall'individuo e per il 23% dall'azienda. Tuttavia si è rilevato che anche quando l'iniziativa è individuale, nel 27% dei casi lo svolgimento dell'attività formativa avviene durante l'orario di lavoro e nel 21% dei casi parte durante e parte al di fuori dell'orario di lavoro.⁷¹ In altre parole, quella che sembra essere una scelta individuale del lavoratore di formarsi risulta in buona parte dei casi mediata dall'azienda di appartenenza.

Dai bandi di gara emerge che questa modalità di intervento, prevista per la prima volta in Italia in questa programmazione dei fondi strutturali nell'ambito del Fse e con riferimento alla formazione per occupati, appare diffusa in maniera ampia su tutto il territorio del Centro-nord (solo tre Amministrazioni locali non hanno previsto questa modalità di intervento). Tuttavia, dal punto di vista realizzativo i voucher rappresentano soltanto poco più dell'1% del totale dei progetti approvati nell'ambito della misura D1 e risultano concentrati per la quasi totalità (10.000 su 10.500) in Lombardia.

⁶⁹ L'analisi che segue si riferisce alle sole regioni del Centro-nord.

⁷⁰ Si veda box precedente.

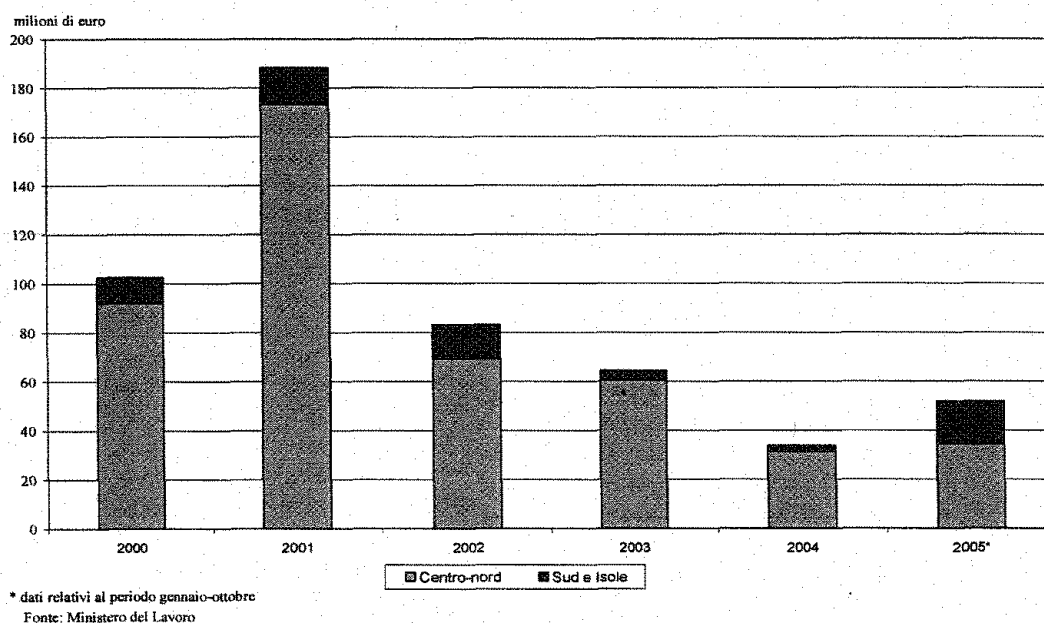
⁷¹ Come già osservato, l'aver frequentato i corsi parzialmente o totalmente durante l'orario di lavoro può essere utilizzata come proxy del cofinanziamento aziendale.

4 LE POLITICHE NAZIONALI

4.1 L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE 236/93

Nel corso del quinquennio 2001-2005, sono state stanziare risorse finanziarie a favore delle amministrazioni decentrate per 450 milioni di euro (il 20% al mezzogiorno). Nello stesso periodo, il Ministero del Lavoro ha erogato⁷² circa 422 milioni di euro, di cui il 13% alle regioni meridionali (fig. 30).⁷³ poiché vi sono degli sfasamenti, anche rilevanti, tra il momento in cui le risorse vengono rese disponibili dall'amministrazione centrale e il momento in cui vengono effettivamente erogate, una quota non trascurabile delle erogazioni dell'ultimo quinquennio risale in realtà a provvedimenti relativi ai periodi precedenti.

Figura 30 - Risorse erogate dal Ministero del Lavoro alle Regioni a valere sulla legge 236/93



Per diversi anni la legge 236/93 ha rappresentato, accanto al FSE, l'unico canale di sostegno finanziario alle iniziative formative promosse dalle imprese per i propri lavoratori. La batteria di strumenti a disposizione si è recentemente arricchita con l'introduzione dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua (vedi parte II di questo Rapporto). Al momento, i tre strumenti sono sostanzialmente analoghi per il fruitore finale (impresa e lavoratore). Differenze potranno riscontrarsi in futuro se i Fondi offriranno dei servizi collaterali aggiuntivi oltre alla gestione delle risorse finanziarie, e se si accentuerà una specializzazione nelle diverse linee di finanziamento.

In considerazione di questa sostanziale omogeneità degli strumenti, a partire dal 2003⁷⁴, il Ministero del Lavoro ha previsto che, nell'attuazione degli interventi, le amministrazioni

⁷² Le erogazioni rappresentano i trasferimenti di risorse dal Ministero del Lavoro alle regioni. Le erogazioni sono effettuate dopo che l'amministrazione decentrata ha deliberato la volontà di impegnare tali risorse.

⁷³ Va comunque considerato che in diversi casi le regioni non chiedono l'erogazione delle risorse al Ministero, pur avendole già impegnate. Un accurato monitoraggio capace di riflettere l'effettiva capacità delle regioni nel favorire la formazione continua dovrebbe porre l'accento sulle risorse spese, cioè quelle erogate al beneficiario finale (impresa e lavoratore).

⁷⁴ Con gli ultimi due provvedimenti di distribuzione delle risorse *ex lege* 236/93 alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano, il D.D. 296/V/2003 e D.D. 243/V/2004

dovessero “favorire l'integrazione con le omologhe azioni cofinanziate con il Fse e valorizzare le diverse linee del sostegno pubblico alla formazione continua tenendo conto del contestuale avvio dei Fondi interprofessionali”. Parallelamente, ha teso a differenziare le strategie – in particolare nei confronti dei Fondi interprofessionali - per evitare eventuali duplicazioni di interventi sugli stessi gruppi di individui o di imprese. Sono dunque state date delle indicazioni circa i destinatari prioritari, assegnando il 70% delle risorse a gruppi di lavoratori (o di imprese) su cui la formazione aziendale tendenzialmente non incide. La strategia messa in atto dal Ministero del Lavoro merita un'attenzione particolare, non solo perché nasce con l'obiettivo di integrare e armonizzare le iniziative sostenute dagli altri canali di finanziamento, ma soprattutto perché assume un deciso connotato sociale, privilegiando tipologie di lavoratori poco coinvolte (e difficilmente coinvolgibili) nelle attività formative. In particolare, snaturando in parte le finalità della legge 236/93, il decreto di riparto del 2004 ha aggiunto tra i target prioritari anche i *lavoratori in stato di disoccupazione per i quali l'attività formativa è propedeutica all'assunzione* (così come disposto dall'articolo 17 comma 1 punto d) della legge 197/97).

La scelta di individuare gruppi target parte dalla considerazione che vi è una presenza maggioritaria, tra i fruitori delle attività formative, di lavoratori ‘forti’, cioè con livelli di istruzione elevati e inseriti in imprese di grandi dimensioni (vedi parte I di questo Rapporto); vi è poi una ricorsività nel tempo dei processi di formazione sugli stessi individui che, in molti casi, usufruirebbero di iniziative anche senza il sostegno pubblico.

La difficoltà di promuovere politiche specifiche per avvicinare i soggetti più deboli alle iniziative formative si rileva spesso difficoltosa, soprattutto laddove sono assenti alcune pre-condizioni in termini di capacità informativa sui territori, di analisi mirate sui target, di specifiche forme di accompagnamento e orientamento e, più in generale, di assenza di una politica di diffusione della cultura della formazione.

Tabella 32 – Consistenza effettiva dei gruppi target individuati dal Ministero

Target inseriti nel D.D 243/V/2004	Consistenza	Natura del dato	Fonte
Lavoratori di imprese private con meno di 15 dipendenti	3.378.457	Valore esatto per la classe dipendenti 0-9. Stima per la classe 10-15, a partire dal dato della classe 10-19	Istat - Archivio ASIA 2001
Lavoratori inseriti nelle tipologie contrattuali previste dal Titolo V, VI e VII Capo I della legge 30/2003	3.081.480	Presenze nell'anno 2004 di collaboratori che versano contributi all'INPS nella <i>gestione separata</i> .	INPS, 2004
Lavoratori di qualsiasi impresa privata collocati in CIGS	100.909	La stima è stata realizzata sulla base del numero di ore erogate dall'INPS (181.636.000). Non è possibile estrapolare i lavoratori in CIGS rispetto al complesso di quelli in CIG	INPS, periodo Sett03 - Ago04
Persone iscritte in liste di mobilità	107.478	Lavoratori che usufruiscono di politiche di sostegno.	INPS, 2003
Lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore ai 45 anni	2.873.907	Valore puntuale	Istat - Forze Lavoro 2003
Lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza media elementare o di istruzione obbligatoria	5.305.000	Valore puntuale	Istat - Forze Lavoro 2003
Lavoratori in stato di disoccupazione	1.369.000	Persone in cerca di occupazione con precedenti esperienze di lavoro.	Istat - Forze Lavoro (IV Trimestre 2004)

Fonte: ISFOL

Nella tabella 32 si indica la consistenza numerica dei singoli gruppi target individuati dall'ultimo Decreto. Si tratta ovviamente di una stima a partire da fonti informative diverse, e riferite - se possibile - al 2004.

Pur non essendo consistenze sommabili in quanto uno stesso lavoratore può appartenere a più di un gruppo target, una interpolazione tra i vari segmenti, definisce una platea di potenziali beneficiari probabilmente vicina ai 10 milioni di persone, mantenendo sostanzialmente esclusi solo i lavoratori con età inferiore ai 45 anni delle imprese sopra i 15 dipendenti e con titolo di studio medio-alto. Considerando inoltre che i potenziali beneficiari degli interventi finanziati dalla legge 236/93 (tutti i lavoratori dipendenti da imprese private) sono circa 12 milioni, si capisce come sia necessario intervenire in modo più mirato e selettivo, anche tenendo conto della limitatezza delle risorse messe a disposizione. Le difficoltà sono inoltre amplificate se si considera:

- la distribuzione difforme dei target nelle diverse aree del Paese e nei diversi settori produttivi;
- la compresenza di altri e spesso più specifici strumenti di intervento che incidono già su alcuni dei target indicati (in particolare per ciò che riguarda i disoccupati, i lavoratori in CIG, CIGS e mobilità dove le politiche formative devono essere pensate come uno strumento inserito all'interno di una strategia più complessa e articolata);
- la strutturazione del mercato dell'offerta, caratterizzato spesso da rapporti e relazioni "cristallizzate" tra enti di formazione e imprese, predisposto a rispondere in modo efficace nell'ambito di specifiche aree di intervento (soprattutto in termini di tipologie di target 'forte').

Sulla base di queste prime riflessioni, in vista di nuovi provvedimenti attuativi, occorrerà dunque ripensare l'intervento, sia circoscrivendo ulteriormente i target obiettivo, sia supportando le singole realtà regionali per predisporre strumenti migliori di individuazione e di intercettazione dei potenziali beneficiari.

Box 10 - La formazione in Fiat Auto

Il piano formativo per FIAT Auto finanziato dal Ministero del Lavoro si sviluppa in un arco di 3 anni (ottobre 2003 - settembre 2006) e si propone di formare 21.489 dipendenti appartenenti a categorie svantaggiate o con competenze professionali deboli. Le attività formative interessano 5 regioni (Piemonte, Lombardia, Lazio, Campania, Sicilia) e in particolare gli insediamenti produttivi di Mirafiori, Arese, Cassino, Pomigliano d'Arco, Termoli Imerese. Il valore del progetto è pari a 83 milioni di euro, di cui 43 milioni sono il contributo pubblico.

Nei primi due anni di attività (ottobre 2003 - settembre 2005) sono stati coinvolti circa 13.200 lavoratori, poco più del 60% di quanto previsto inizialmente dal piano. Per ciò che riguarda i finanziamenti pubblici al progetto, il Ministero ha invece finora erogato 7,6 milioni di euro, poco meno del 18% delle risorse disponibili. Questo dipende in buona parte dalle modalità di erogazione delle risorse, che avviene prevalentemente a consuntivo.

Come si evince dalla tabella, la formazione si è realizzata per una gran parte (41 mila ore su un totale di 75 mila) negli stabilimenti piemontesi, anche se risulta rilevante l'attività svolta in sedi diverse dalle 5 sedi inizialmente previste dal piano. Il numero di ore di formazione usufruite fino ad adesso da ciascun addetto è molto ridotta, nella media circa 6 ore. Anche se in molti casi i percorsi formativi non si sono ancora conclusi, e i lavoratori usufruiranno presumibilmente di altri moduli formativi, si può dedurre che gli interventi realizzati hanno riguardato circa un modulo (una giornata lavorativa) per ogni addetto finora coinvolto in formazione. Data la limitatezza dell'azione formativa, soprattutto per conseguire gli obiettivi di riqualificazione e ricollocamento dei lavoratori appartenenti alle fasce deboli, si tratterà di monitorare attentamente gli esiti del processo, in modo da valutare se la formazione erogata sia risultata sufficiente a realizzare l'obiettivo.

Tabella 33 - Attività formativa realizzata (periodo ottobre 2003 - settembre 2005)

	Lavoratori previsti da Piano di formazione Fiat Auto	Lavoratori coinvolti in formazione	Ore di formazione
Piemonte	10.335	n.d.	40.881
Lombardia	769	n.d.	700
Lazio	3.853	n.d.	8.763
Campania	4.781	n.d.	9.442
Sicilia	1.552	n.d.	1.024
Altre sedi	199	n.d.	11.576
Totale	21.489	13.220	74.386

Il progetto Fiat servirà poi per sperimentare l'applicazione del libretto formativo. La scheda anagrafica professionale è stata definita secondo il format predisposto e rilasciato dal Ministero del Lavoro per la messa a regime della Borsa Nazionale Continua del Lavoro. Fino ad oggi sono state redatte circa 4600 schede, e, ai fini della certificazione delle competenze acquisite durante il percorso formativo, i 119 ruoli aziendali specifici di Fiat Auto censiti sono stati riclassificati in 15 macroprofili professionali di riferimento elaborati dall'ISTAT. Questo dovrebbe garantire una maggiore "portabilità" delle competenze acquisite, per favorire un'eventuale ricollocazione del lavoratore.

4.2 Le caratteristiche degli interventi sul territorio

La presenza dei target privilegiati ha indubbiamente rappresentato un rilevante banco di prova per le Regioni e le Province nella loro capacità di individuare sul territorio quelle tipologie di destinatari tradizionalmente meno coinvolte (o coinvolgibili) nei processi formativi. Non a caso le Regioni, nel cercare di interpretare, adattando alle esigenze territoriali, quanto definito nei provvedimenti ministeriali, hanno cercato soluzioni in parte alternative rispetto alle passate esperienze. Al proposito possono essere evidenziate alcune caratteristiche attuative relative al provvedimento ministeriale del 2003 (D.D. 296/V/2003):

- in primo luogo i target "deboli" beneficiano quasi sempre anche della quota "libera" del 30%, salvo alcune eccezioni, come, ad esempio, la Regione Campania e la Provincia Autonoma di Trento, che la indirizzano al settore delle costruzioni. In altri casi vengono fissate priorità tra gli stessi target indicati dal Ministero in relazione alle condizioni socio-economiche territoriali (soprattutto a vantaggio di lavoratori oltre 45 anni e alle imprese con meno di 15 dipendenti);
- per la presentazione e il finanziamento dei piani formativi sembra diffondersi la modalità "a sportello" finalizzata ad una maggiore efficienza amministrativa e incentivata dalla potenziale riduzione dei tempi lungo tutta la filiera formativa;
- diminuiscono le Regioni che hanno riservato quote di finanziamento per la formazione a domanda individuale (tab. 33). Certamente su questa tendenza ha influito significativamente la tipologia dei target scelti, che, come già evidenziato in altre esperienze di formazione individuale, sembrano meno attratti da questa modalità di finanziamento ed hanno più difficoltà a reperire informazioni sull'effettiva disponibilità dei sostegni finanziari. Per tali motivi la via del "voucher" si conferma in modo significativo solo in quelle realtà dove rappresenta una prassi ormai consolidata e dove si è creata una forte aspettativa sia della domanda, sia dell'offerta che, nello specifico, sembra essere stata in grado di costruire proposte ad hoc.⁷⁵

⁷⁵ In particolare, ciò è riscontrabile in Piemonte, in Emilia Romagna, Toscana. A queste si è aggiunto, di recente, il Lazio che ha erogato ingenti finanziamenti per la costruzione di un sistema articolato di voucher formativi.

Per quanto concerne in particolare il provvedimento del 2004 (D.D. 243/V/2004), una prima rassegna sui provvedimenti regionali già emanati ha evidenziato che, rispetto alla scelta dei target, l'orientamento prevalente è quello di riprendere quanto già definito con il precedente decreto, escludendo però, in alcuni casi, i disoccupati (l'ultima popolazione-obiettivo inserita dal Ministero nel provvedimento 243/V/2004). La formazione a domanda individuale trova poi il suo spazio presso quelle Regioni che già in passato l'hanno sperimentata (Veneto, Emilia Romagna, Lazio e Umbria). In Veneto, in particolare, la formazione individuale presenta una doppia tipologia, distinguendo la forma "pura", ossia su iniziativa esclusiva dal lavoratore e la forma "aziendale", in cui l'iniziativa è congiunta (lavoratore e impresa), con auspicabile beneficio per entrambi i soggetti.

Tabella 34 - Scelte regionali in merito alla divisione delle risorse trasferite dal Ministero del Lavoro tra Piani formativi concordati (aziendali, settoriali o territoriali) e Formazione a domanda individuale

Regioni e P.A.	D.D. 296/V/2003		D.D. 243/V/2004	
	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale
Valle D'Aosta	100%	-	100%	-
Piemonte	70%	30%	-	-
Lombardia	100%	-	-	-
Provincia di Bolzano (1)	-	-	86%	-
Provincia di Trento	100%	-	-	-
Veneto	100%	-	18,80%	81,20%
Friuli Venezia Giulia	100%	-	100%	-
Liguria	100%	-	-	-
Emilia Romagna	50%	50%	50%	50%
Toscana	70%	30%	-	-
Umbria	70%	30%	70%	30%
Marche (2)	100%	-	70%	-
Lazio	84%	16%	47%	44%
Abruzzo	100%	-	100%	-
Molise	100%	-	100%	-
Campania	100%	-	100%	-
Sardegna	100%	-	-	-

Fonte: elaborazione MLPS

(1) La Provincia ha utilizzato le risorse del DD 296 per altre iniziative (così come consentito dallo Statuto Speciale).

(2) Lo stanziamento per il DD 243 riguarda il 70% dell'importo totale. Il restante 30% sarà in seguito destinato ai target da individuare in accordo con le Parti Sociali.

Un altro aspetto da esaminare quando si valutano le caratteristiche di interventi realizzati tramite l'interfaccia regionale, sono i tempi impiegati delle amministrazioni per attivare le risorse disponibili. La tabella 34 riporta il numero di giorni intercorso tra lo stanziamento delle risorse da parte del Ministero e il primo provvedimento attuativo con cui le regioni hanno messo a disposizione le risorse per gli utenti finali. Come si osserva, il Piemonte, la Liguria e la provincia autonoma di Trento per quanto riguarda il decreto del 2003, e il Veneto, l'Umbria e il Molise per il decreto del 2004, hanno reso disponibili le risorse entro 3 mesi dall'emanazione dei decreti del Ministero del Lavoro mentre nella maggior parte dei casi sono stati necessari più di sei mesi. Per alcune amministrazioni non sono ancora disponibili informazioni di dettaglio.

Il provvedimento del 2004 vede accorciarsi i tempi di definizione dei primi atti. Ciò è riconducibile sia all'esperienza già acquisita, sia al comportamento di alcune Regioni che hanno emanato un unico atto per entrambi i provvedimenti.

Tali ritardi possono essere imputati a diversi fattori. In primo luogo, potrebbe esserci una difficoltà a definire le strategie di intercettazione dei target privilegiati, che richiede

evidentemente un accordo tra i diversi soggetti interessati (forze politiche locali, organizzazioni sindacali e datoriali); in secondo luogo, potrebbe essere dovuto ad un eccesso di risorse disponibili a fronte di una domanda di formazione continua limitata. In altre parole, l'accumulazione di risorse finanziarie non incentiva l'amministrazione decentrata ad attivarsi per erogare nuove risorse; in terzo luogo vi è probabilmente una carenza nel sistema di regole che definisce il rapporto tra governo centrale e amministrazioni decentrate per ciò che riguarda l'utilizzo dei fondi della 236/93. Malgrado siano stati introdotti nel passato degli "incentivi e sanzioni" nei confronti delle regioni per incentivare un flusso più rapido delle risorse, questo sistema di regole è rimasto in gran parte inattuato. Infine, vi potrebbe essere una difficoltà di *governance* del processo a livello decentrato per cui, anche a fronte di una domanda di formazione da parte di imprese e lavoratori, il decisore pubblico non riesce a rispondere nei tempi necessari portando le imprese e i lavoratori – di fatto – a finanziare con risorse totalmente private le iniziative formative.

Tabella 35 - Tempo intercorrente tra i Decreti del Ministero del Lavoro e i primi Provvedimenti attuativi regionali (in giorni)

Regioni e P.A.	D.D. 296/V/2003	D.D. 243/V/2004
Piemonte	73	-
Liguria	88	92
Lombardia	250	-
P.A. Bolzano	Ha utilizzato le risorse per altre finalità	230
P.A. Trento	17	-
Veneto	105	75
Friuli V.G.	133	247
Emilia Romagna	118	144
Toscana	351	-
Umbria	349	5
Marche	259	159
Lazio	484	140
Abruzzo	467	123
Molise	115	56
Campania	407	133
Puglia	-	-
Basilicata	n.d.	n.d.
Calabria	n.d.	n.d.
Sicilia	n.d.	n.d.
Sardegna	262	-
Valle d'Aosta	Il bando su cui dovrebbero confluire le risorse di entrambi i decreti è "a sportello" ed è stato pubblicato il 20.06.04 (termine nov-2006)	
Media giorni	232	128

Fonte: elaborazione MLPS

In ogni caso, quanto fin qui illustrato non è sufficiente per offrire una reale ed esaustiva stima dei tempi che intercorrono tra i provvedimenti ministeriali e l'effettivo impegno finanziario da parte delle amministrazioni regionali o provinciali che non coincide con la semplice emanazione del bando ma con l'individuazione dei soggetti beneficiari dei finanziamenti, ossia gli attuatori delle