

6. LE RISORSE UMANE

Per quanto riguarda la disciplina del rapporto di lavoro¹³, solo in data 9 ottobre 2003 sono stati sottoscritti i contratti di lavoro relativi al quadriennio normativo 2002/2005 e al biennio economico 2002/2003 tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali per il personale non dirigente¹⁴, che l'ICE ha applicato al proprio interno per gli aspetti economici. In data 30 dicembre 2005 è stato, altresì, sottoscritto l'accordo relativo al biennio economico 2004/2005.

Sono ancora in corso, invece, le trattative sindacali per i contratti integrativi, cui il CCNL rimanda per la trattazione di specifiche problematiche riguardanti le particolarità di ogni ente.

Alcune importanti novità sono invece intervenute nel 2004 a proposito della dotazione organica, con riflessi significativi su tutta l'organizzazione dell'Istituto.

¹³ L'art. 10 della legge 68/97 (riforma dell'ICE) stabilisce che il rapporto di lavoro dei dirigenti e del personale dell'Istituto è disciplinato dai contratti collettivi del comparto degli enti pubblici non economici.

¹⁴ Alla data di stesura del presente referto, non è stato ancora completato l'iter di rinnovo del contratto per il personale dirigente, fermo ormai al 2001.

6.1 Dotazione organica e consistenza del personale

Con delibera n. 131 del 15 giugno 1999, approvata nel mese di agosto dal Ministero per il Commercio Estero, il Consiglio di Amministrazione ICE aveva approvato la nuova dotazione organica dell'Istituto, quantificandola in 1.176 unità, suddivise nelle varie aree professionali come segue:

- 71 dirigenti
- 60 professionisti¹⁵
- 52 ex art. 15 legge 88/89 (qualifiche ad esaurimento)
- 604 area C
- 365 area B
- 24 area A

La legge finanziaria per il 2003 tuttavia¹⁶, all'art. 34 comma 3, stabiliva per le amministrazioni pubbliche che *"le dotazioni organiche sono provvisoriamente individuate in misura pari ai posti coperti al 31 dicembre 2002"*; in base a tale disposto normativo, la dotazione organica dell'Istituto è stata ridotta a 982 unità, così articolate:

- 63 dirigenti
- 37 professionisti
- 41 ex art. 15 legge 88/89 (qualifiche ad esaurimento)
- 541 area C
- 271 area B
- 29 area A

Malgrado i procedimenti concorsuali e le assunzioni avvenute nel triennio 2000 – 2002, al 31 dicembre 2004 la situazione della consistenza di personale si manifesta ancora lontana dalla dotazione organica corretta secondo il dettato della legge finanziaria.

¹⁵ Nell'ambito dei propri compiti istituzionali, l'Istituto si avvale di professionisti iscritti nei rispettivi albi professionali (architetti, agronomi, ecc.).

¹⁶ Legge 289 del 27 dicembre 2002.

Personale in servizio all'Istituto al 31 dicembre 2004

Qualifica EPNE	Sede	Italia	Eestero	Controllo tecnico	Totale	Differenza dotazione organica
Dirigenti	30	5	21		56	-7
Professionisti	9	1	2	15	27	-10
Ispettori generali	6	1	1		8	
Direttori divisione	15	1	7		23	
<i>Tot. Ex art. 15</i>	21	2	8		31	-10
C4 + C5	94	21	44	10	169	
C3	113	15	12	70	210	
C1 + C2	94	30	5		129	
<i>Totale area C</i>	301	66	61	80	508	-33
B2 + B3	86	31		2	119	
B1	112	24			136	
<i>Totale area B</i>	198	55		2	255	-16
A2+A3	27	3			30	+1
TOTALE	586	132	92	97	907	-75

Alla data del 31 dicembre 2004, la consistenza del personale di ruolo è di 907 unità, di cui 56 dirigenti: rispetto all'anno precedente, si è registrata una riduzione di 27 unità per effetto delle cessazioni dal servizio per raggiunti limiti di età, per dimissioni volontarie e per mobilità (28 unità in uscita , tra cui sette per mobilità, ed 1 in entrata sempre per mobilità).

La sede centrale ha registrato una riduzione di 11 unità; la Rete Estera è stata interessata da riduzione di 12 unità, mentre la Rete Italia ha avuto un incremento di 1 unità. Un riduzione di 5 unità si è verificata nell'ambito del personale addetto ai controlli tecnici.

In tale contesto dinamico, si sono intrecciate le problematiche relative all'attività di controllo sui prodotti agro alimentari, che hanno indotto il Consiglio di Amministrazione prima ad adottare le delibere n. 380 del 28 novembre 2002 e n. 70 del 12 marzo 2003, con cui la dotazione organica è stata ridotta del personale preposto ai controlli e successivamente a sospenderle con atto n. 236 dell'8 luglio 2003, a seguito della nuova Convenzione con l'AGEA (vedi cap. 5.2.2.1).

Tenuto conto che la presente analisi si estende fino agli ultimi avvenimenti, si ricorda, infine, la legge finanziaria 2005 (legge n. 311 del 30 dicembre 2004), che è intervenuta di nuovo sulle dotazioni organiche.

Queste, infatti, nel testo di legge, sono rideterminate con una riduzione non inferiore al 5% della spesa complessiva relativa al numero dei posti in organico; inoltre, le singole amministrazioni sono invitate ad adottare adeguate misure di razionalizzazione e riorganizzazione degli uffici, con significative riduzioni del numero dei dipendenti, provvedendo alla determinazione di nuove dotazioni organiche secondo le disposizioni e le modalità previste dai propri ordinamenti.

Qualora l'attuazione di tali adempimenti non sia ultimata entro il 30 aprile 2005, la dotazione organica è fissata sulla base del personale in servizio, riferito a ciascuna qualifica, alla data del 31 dicembre 2004.

Previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, l'Amministrazione dell'Istituto ha sottoposto al Consiglio di Amministrazione una proposta di rideterminazione della dotazione organica, che il C.d.A ha approvato con deliberazione n.25/06 del 25 gennaio 2006.

6.1.1 Consistenza media del personale della Rete Estera

La seguente tabella mostra l'andamento dell'organico del personale di ruolo e del personale assunto con contratto locale nel 2002, nel 2003 e nel 2004.

CONSISTENZA DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALL'ESTERO

	31.12.2002	31.12.2003	31.12.2004
Dirigenti	14	19	21
Non dirigenti	99	85	71
<i>Totale personale ruolo</i>	113	104	92
Personale locale	614	573	530
Personale progetti promozionali	46	41	43
<i>Totale personale locale</i>	660	614	573
<i>Totale personale</i>	773	718	665

Per una migliore comprensione della sopra riportata tabella, si forniscono le seguenti delucidazioni:

- per personale di ruolo si intende il personale assunto in Italia con concorso pubblico o procedura equivalente, assegnato in servizio presso gli uffici della Rete Estera;

il personale riferito ai progetti promozionali è rappresentato da dipendenti locali, assunti normalmente con contratti a tempo determinato, per specifici progetti di natura promozionale, innovativi e transitori rispetto all'attività corrente dell'ufficio.

Al di là dei dati precisi, fotografati ad una singola data, se si esamina la consistenza media del personale¹⁷, nel 2003 si registra, rispetto all'esercizio precedente, una consistente diminuzione del personale locale, pari a 41,7 unità medie annue, ma anche del personale di ruolo, che scende di 4,4 unità medie. Tale trend è proseguito, sia pur mostrando un riduzione minore, anche nel 2004, facendo registrare una diminuzione del personale locale pari a 32,1 unità medie, ma anche, con tendenza maggiore, del personale di ruolo, che scende di 14,7 unità medie.

ANDAMENTO DELLA CONSISTENZA MEDIA DEL PERSONALE (ANNI 1995-2004)

Anni	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	04/03
Personale												
Ruolo	120.6	108.1	95.5	98.1	95.25	102.08	104.0	121.91	118.19	113.77	99.60	-12,45
Locale	592.9	569.1	581.3	550.6	568.75	589.42	636.58	651.99	614.34	572.59	540.49	-5,61
TOTALE	713.5	677.2	676.8	648.7	664	691.5	740.58	773.90	732.53	686.36	640,09	-6,74

I dati della tabella confermano quanto già emerso nel corso del 2003, e cioè un'inversione di tendenza alla crescita della consistenza degli organici degli uffici della Rete avviata a partire dal 1998. Anche nel 2004, infatti, sono state molto limitate le sostituzioni di personale locale dimissionario o in aspettativa.

Per quanto riguarda specificatamente il personale di ruolo, vale la pena ricordare che nel 1990 ammontava a 202 unità, nel 1991 a 166, nel 1992 a 144 e nel 1993 a 136.

Considerato lo sviluppo della Rete Estera in 81 uffici¹⁸, un altro dato suscettibile di analisi è la distribuzione del personale di ruolo, che nella stragrande maggioranza dei casi appare limitata ad un dipendente per ogni ufficio. In particolare nel 2004, inoltre, 8 uffici sono stati gestiti con il ricorso agli interinati.

¹⁷ Si parla di consistenza media, tenendo conto dei periodi di servizio del personale presso gli uffici della rete estera, non sempre riferiti all'intero anno solare, ma limitati in alcuni casi a pochi mesi.

¹⁸ Presso i Punti di Corrispondenza operano solo dipendenti locali.

6.2 Costo del lavoro

Nel 2004, il costo del lavoro¹⁹ ha raggiunto l'importo di 83.569 migliaia di €, con una contrazione di 3.983 migliaia di € rispetto all'anno precedente: tale risultato è ascrivibile alle cessazioni dal servizio di 28 unità ed alla razionalizzazione dell'utilizzo del personale locale degli uffici della Rete Estera, peraltro influenzata dal buon andamento dell'euro rispetto alle altre valute.

COSTO DEL LAVORO 2004

(VALORI IN MIGLIAIA DI EURO)

Categorie	2004	2003	Var. val. ass.	Variazione %
A) Salari e stipendi (*)	24.840	25.245	-405	-1,60
B) Oneri sociali	9.006	9.028	-22	-0,24
C) Accantonamento al Fondo TFR	3.455	4.557	1.102	-24,19
E) Indennità di sede estera	12.573	14.217	-1.644	-11,57
F) Costo personale locale	16.584	18.066	-1.482	-8,20
G) Altri costi	17.111	16.439	672	4,09
Totale	83.569	87.552	-3.983	-4,55

(*) Comprende la retribuzione del Direttore Generale assunto ai sensi dell'art. 6, primo comma della legge 68/97, con contratto dirigenziale di diritto privato al lordo degli oneri fiscali e previdenziali.

¹⁹ Finanziato su fondi promozionali ed istituzionali.

Il costo del lavoro nel 2004 può essere così disaggregato:

(Valori in migliaia di

Euro)

Categorie	Attività istituzionale				Commesse promozionali			
	2004	2003	Var. val. ass.	Var. %	2004	2003	Var. v.a.	Var. %
A) Retribuzioni personale di ruolo	24.840	25.245	-405	-1,60	0	0	0	n.a
B) Oneri sociali	8.963	9.028	-65	-0,72	43	0	43	n.a
C) Accantonamento al fondo TFR	3.455	4.557	1.102	-24,19	0	0	0	n.a
E) Indennità di sede estera	12.573	14.217	-1.644	-11,57	0	0	0	n.a
F) Costo del personale locale	15.097	16.591	-1.494	-9,00	1.487	1.475	-12	-0,81
G) Altri costi	13.676	13.343	333	2,50	3.435	3.096	339	10,94
Totale	78.604	82.981	-4.377	-5,27	4.965	4.571	394	8,61

L'incidenza del costo del lavoro sul bilancio istituzionale dell'ICE nel 2004 è stata pari al 65,77(64,00% nel 2003).

Per una valutazione sia pure approssimativa del costo medio unitario del lavoro, prendendo a base la presenza di personale di ruolo al mese di dicembre e quella del personale locale a contratto, si ottiene un valore di € 54.341, a fronte di € 56.558 nel 2003.

Tale importo, tuttavia, oltre a comprendere salari e stipendi, include gli oneri sociali, l'accantonamento riferito al trattamento di fine rapporto, l'accantonamento per le ferie maturate e non godute, nonché il trattamento di missione ed infine i compensi per lavoro straordinario, i premi e le incentivazioni al personale, compresi i benefici assistenziali e sociali, che risultano far parte del fondo per il trattamento accessorio ammontante nel 2004 a 9.075 migliaia di Euro.

Per quanto riguarda il costo del personale locale, è da rilevare che questo risulta al lordo della quota parte di contributi versati agli enti previdenziali locali, nonché della quota annuale dell'accantonamento riferito al trattamento di fine rapporto ed equivalente nel 2004 a 364 migliaia di Euro.

6.3 Altri aspetti relativi al personale

Il 2004 è stato caratterizzato da due momenti particolarmente significativi: la revisione della struttura organizzativa della rete Italia (delibera del CdA n.179/04)

e quella della Sede centrale di Roma (delibera del CdA n.302/04), su cui si è già avuto modo di soffermarsi (vedi capitoli 5.2.2.1). Tali processi di revisione, che hanno visto il pieno coinvolgimento delle OO.SS. e dei Dirigenti, sono stati finalizzati alla definizione di un assetto organizzativo più rispondente ai fini istituzionali dell'Ente nel mutato contesto operativo e ad una più razionale distribuzione delle risorse umane.

Per quanto riguarda le nuove competenze acquisite dal Dipartimento Personale in relazione all'entrata in vigore dell'attuale organigramma, le più significative sono le attività di formazione interna, la gestione del personale locale assunto presso gli uffici esteri e l'accentramento delle relazioni sindacali nella figura del Direttore di Dipartimento.

Si è notevolmente intensificata l'attività di consulenza interna rivolta al personale interessato alle varie forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al part-time. Parallelamente, si è posta attenzione all'aggiornamento normativo in materia di flessibilità del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni. La domanda interna di lavoro a tempo parziale ha registrato un moderato incremento raggiungendo, a fine 2004, un totale di 43 unità.

In base alle nuove competenze attribuitegli dal vigente funzionigramma, il Dipartimento del Personale cura la gestione del rapporto di lavoro del personale locale che opera presso gli Uffici all'estero e tutta la relativa contrattualistica. A tal fine si è avviata una rilevazione di tutti i contratti in essere per l'analisi degli eventuali scostamenti giuridico-amministrativi rispetto agli ordinamenti esteri, l'introduzione dei necessari correttivi e la futura costituzione di una banca dati dedicata.

Sono state espletate le attività connesse alla gestione delle disponibilità finanziarie e delle procedure necessarie per assicurare, come di consueto, la liquidazione al personale del trattamento economico. È stato applicato il rinnovo contrattuale relativo al CCNL di comparto 2002/2005 dipendenti.

Si è proceduto nell'attività di monitoraggio e disciplina degli incarichi aggiuntivi dei dirigenti in applicazione della normativa relativa all'onnicomprendività del trattamento economico.

Le attività di formazione del personale nel corso del 2004 hanno visto, quanto ai contenuti, il consolidarsi delle linee di intervento tracciate negli anni precedenti:

- interventi a supporto delle competenze manageriali;
- interventi di rafforzamento ed aggiornamento delle conoscenze giuridico-amministrative e specialistiche;
- sostegno all'informatizzazione delle procedure e dei flussi di lavoro attraverso la diffusione della cultura informatica;
- lingue straniere ed italiano per gli impiegati di nazionalità straniera.

Quanto alle metodologie di erogazione, si è ulteriormente esteso l'utilizzo dell'e-learning, già introdotto con le prime sperimentazioni fin dal 2002.

Complessivamente rispetto all'anno precedente sono aumentate sensibilmente sia il numero delle iniziative realizzate, 191, sia il numero di ore erogate, pari a 4.445.

Particolarmente significativi sono stati gli interventi formativi che si evidenziano di seguito:

Un intenso programma di formazione è stato svolto per i funzionari inviati come esperti nei Paesi Balcanici nell'ambito del progetto di assistenza tecnica in favore dello sviluppo di quei Paesi finanziato dalla legge 84/01.

Nel campo del rafforzamento delle conoscenze giuridico amministrative sono stati realizzati numerosi interventi a seguito dell'introduzione di nuove normative per la P.A, di nuove procedure informatiche, dei contratti di lavoro, con il supporto di docenti esterni o di società di formazione specializzate.

Sul piano dell'aggiornamento delle competenze linguistiche sono stati organizzati corsi collettivi ed individuali di *inglese e spagnolo*. Corsi intensivi sono stati curati per il personale trasferito all'estero. Sono anche stati attivati corsi di inglese in modalità *e-learning blended*, dosando opportunamente l'utilizzo del web e dell'aula.

E' proseguito, inoltre, il progetto di estendere la conoscenza della lingua italiana a tutti gli impiegati locali con un corso di italiano *on line*, supportato dall'affiancamento di un docente qualificato.

Si tratta di un progetto, avviato nel 2003, impegnativo sia per le risorse finanziarie investite, sia per il numero di destinatari, circa 150 nel 2004.

Nel corso dell'anno sono state costantemente monitorate ed aggiornate le procedure di qualità ed il relativo manuale. E' stato confermato il certificato a norma EN UNI ISO 9001:2000.

E' stata assicurata la partecipazione all'Osservatorio sui fabbisogni formativi nella P.A., nonché la collaborazione alla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione per la rilevazione e la trasmissione dei dati sull'attività svolta. Analoga attività di collaborazione è stata svolta nei confronti del CNIPA.

Nel 2004 il Comitato per le Pari Opportunità ha in gran parte dedicato la sua attività all'elaborazione di proposte, in relazione alla specifica situazione del personale dell'Ente. Nell'anno precedente, infatti, era stata portata a termine un'indagine conoscitiva fra i dipendenti della sede e degli uffici della rete Italia, avente ad oggetto i problemi della conciliazione fra lavoro professionale ed impegni familiari.

La risposta al sondaggio era stata molto significativa e dall'elaborazione dei dati era emerso che la frequenza del conflitto tra esigenze di lavoro e vita familiare è assai elevata, considerato che il 92,9 % di coloro che hanno risposto ha dichiarato di avere, sia pure in misura diversa, questo problema. La difficoltà di conciliare lavoro e famiglia è risultata particolarmente gravosa per le lavoratrici, sulle quali pesa maggiormente la cura dei figli e della famiglia in generale, ma il problema è risultato molto sentito anche tra gli uomini, almeno per quanto riguarda i più giovani.

Sulla scorta dei dati emersi dall'indagine, delle segnalazioni pervenute al Comitato, nonché dell'interesse dimostrato dalle Organizzazioni Sindacali, è stata proposta *la realizzazione di un asilo nido aziendale*. Infatti, la cronica carenza di posti nelle strutture pubbliche, il notevole onere finanziario di quelle private, oltre

che l'ubicazione delle strutture con connessi problemi di trasporti e di orari, hanno indotto a ricercare una soluzione all'interno dell'Istituto, che consentisse di facilitare la conciliazione tra impegni familiari e professionali, contribuendo a migliorare il clima nell'ambiente di lavoro con positive ricadute in termini di produttività.

Sulla base degli approfondimenti effettuati da un apposito gruppo di lavoro del Comitato, partendo dai presupposti normativi e relativi vincoli, è stata quindi formulata un'articolata proposta operativa per la realizzazione di *un micro-nido aziendale*, secondo due soluzioni alternative comprendenti la stima dei relativi costi. Sono state, cioè, prospettate sia la possibilità di realizzazione e gestione diretta da parte dell'ICE, sia l'ipotesi di affidare ad un organismo esterno specializzato tutta la fase organizzativa e la formulazione del progetto, finalizzato all'accesso ai finanziamenti pubblici specificatamente previsti per aziende ed enti che realizzano asili nido nel luogo di lavoro. Benché l'iniziativa abbia riportato la positiva valutazione del Consiglio d'Amministrazione, che ne ha autorizzato la realizzazione, nell'anno 2004 non è ancora stato dato concreto avvio ai lavori.

Il Comitato ha affrontato altre tematiche come quella del *part-time*, attuando un approfondimento sulla normativa in materia ed avviando lo studio di una regolamentazione da proporre all'Amministrazione e alle Organizzazioni Sindacali.

E' stato inoltre affrontato il tema della partecipazione del rappresentante del C.P.O. nel *Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing*, istituito dall'ultimo CCNL.

Ulteriori interventi hanno riguardato gli adempimenti in materia di sicurezza (legge n. 626/94).

Per quanto riguarda la legge 675/96 (sulla privacy), è continuato il monitoraggio dei vari adempimenti, anche in relazione alla progressiva applicazione, a partire dal 1° gennaio 2004, del nuovo Testo Unico in materia (D. Lgs. 196/03).

7. L'ATTIVITA' ISTITUZIONALE

Nel corso del 2004, l'ICE ha proseguito le sue consolidate linee di attività: la formazione, l'informazione, l'assistenza, la promozione ed i servizi tecnici nel settore agricolo.

7.1 La Formazione

La Formazione rappresenta da sempre una delle funzioni fondamentali assolve dall'Istituto nell'adempimento dei compiti assegnatigli a sostegno dell'internazionalizzazione del sistema Italia. In un contesto economico mondiale caratterizzato da una crescente complessità lo sviluppo delle capacità manageriali, comprese quelle legate alle tecniche di commercio estero, rappresenta un determinante fattore di competitività per le imprese e per chi le deve supportare nelle strategie di internazionalizzazione.

Gli interventi formativi realizzati dall'Istituto sono proseguiti su due direttive principali:

- la formazione manageriale, rivolta ai giovani ed alle imprese, con l'obiettivo di diffondere all'interno del sistema imprenditoriale una conoscenza specialistica delle tematiche di commercio estero, preparando i giovani neolaureati che, una volta assunti dalle aziende, ne possano potenziare la capacità di operare sui mercati esteri;
- la formazione internazionale, con l'obiettivo di favorire la conoscenza del Sistema Italia nelle sue diverse componenti nei paesi beneficiari degli interventi, avviando rapporti e scambi di esperienze con managers o quadri esteri che occupano o possono occupare posizioni chiave nei rispettivi Paesi.

A proposito dell'attività internazionale, giova sottolineare che quella relativa alla formazione in commercio estero costituisce una delle forme di assistenza maggiormente richieste dai Paesi meno avanzati e da quelli in transizione, in quanto ritenuta risorsa essenziale tra gli investimenti non materiali (capitale umano).

L'attività di formazione internazionale, pertanto, essendo destinata prevalentemente a funzionari ed operatori di organismi ed aziende, pubblici e

privati, di Paesi esteri, costituisce uno strumento di promozione indiretto del Sistema Italia: innesca processi di fidelizzazione e rende disponibili risorse umane che, nei rispettivi Paesi di provenienza, sono suscettibili di divenire importanti tramiti per l'attività di interscambio, di collaborazione e di coproduzione.

Le maggiori innovazioni nel settore della Formazione hanno comunque riguardato alcune attività trasversali: nel 2004, oltre ad impostare strategie di formazione in ottemperanza alle linee direttive del Piano di attività, sono state implementate alcune attività. Lo sviluppo dei progetti di formazione a distanza, ritenuto strategico dall'Istituto, presuppone strumenti multimediali adeguati: così, accanto alla progettazione dei corsi in e-learning e all'acquisizione di una idonea piattaforma tecnologica in outsourcing, è stata realizzata una completa revisione del sito web della formazione *www.campus.ice.it*, contenente, tra l'altro, la rubrica "Offerta formativa", che presenta al suo interno tutte le iniziative di formazione realizzate dall'Istituto e la rubrica "Sala docenti", con i curricula on line dei collaboratori dei corsi di formazione.

Il restyling grafico e contenutistico, compreso il rifacimento del logo del portale, prevede anche una sezione, il *Campus Virtuale*, intesa come ambiente interattivo per erogare i percorsi on line centrati su materie fondamentali per lo sviluppo del commercio internazionale. Il Campus Virtuale si rivolge a giovani, docenti, imprese, operatori economici ed altri soggetti pubblici e privati interessati ad approfondire le tematiche legate all'export.

Nel corso del 2004 ha trovato concretizzazione l'accordo quadro siglato nel 2001 tra MAP, ICE e la conferenza dei Rettori delle Università Italiane, avente come finalità primaria l'integrazione tra il sistema universitario e il mondo delle imprese per favorire la creazione e lo scambio di conoscenze e mirando in primo luogo ad accrescere le competenze di imprenditori, manager e tecnici, accompagnando nel contempo le imprese nella sperimentazione di nuove strategie per l'internazionalizzazione. L'iniziativa ha suscitato grande interesse, testimoniato dalla presentazione da parte delle Università e dei rispettivi partners imprenditoriali di 107 progetti di cui si è richiesta la compartecipazione finanziaria. Un apposito comitato di valutazione ha scelto i 68 progetti ritenuti maggiormente validi e 27 di questi sono stati finanziati.

Rimandando per una sintesi più esauriente delle attività di formazione realizzate dall'Istituto, alle tabelle riportate di seguito, si segnala che, dopo una flessione nell'attività riscontrata a livello di costi industriali, passati da 2.548 migliaia di Euro del 2002 a 1.955 migliaia di euro nel 2003, nel 2004 si è registrato un incremento dell'attività, con 2.561 migliaia di euro, recuperando e superando il livello del 2002, con un'incidenza del 2,20% nelle attività dell'Istituto.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE MANAGERIALE 2004

<u>TIPOLOGIA INIZIATIVE</u>	2004		2003	
	N.ro	Part.	N.ro	Part.
Tirocini	164	164	110	110
Corsi	11	236	27	508
Borse di studio	20	56	22	34
Totale	195	456	159	652

<u>CORSI SPEC.NE POST LAUREA</u>	2004	
	N.ro domande	N.ro Part.
38° Cor.C.E De Franceschi	630	24
39° Cor.C.E De Franceschi	502	24
Master int.le piccola media impresa Brescia	138	21
Corso esperto processi inter.ne PMI Nord-Est Altavilla Vicentina (VI) ICE/CUOA	56	20
Corso esperto inter.ne d'impresa conoscenza lingue orientali 2004	310	20
Master processi d'int.ne regioni Obiettivo 1	557	43
Corso esperto inter.ne d'impresa ICE Regione Sicilia 1° edizione	53	15
Corso esperto inter.ne d'impresa ICE Regione Sicilia 2° edizione	254	17
Corso specialistico Mezzogiorno Lingue Orientali	229	18
Totale	2729	202

Va segnalato che il Cor.C.E, oltre all'accreditamento ASFOR è certificato a norma *UNI ISO 9001: 2000*

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE INTERNAZIONALE 2004

AREE GEOGRAFICHE	Paesi	Part.
<u>Europa Centro Or.le</u>		1629
Programmi istituzionali	Kazakhstan, Uzbekistan, Kirghizistan, Tajikistan, Bulgaria, Georgia, Lituania, Rep. Yugoslava, Croazia, Macedonia, Romania, Albania, Moldavia, Slovenia, Bosnia Erzegov.	
<u>America latina</u>		48
Programmi regioni	Brasile, Cile	20
Programmi istituzionali	Perù, Uruguay, Argentina, Brasile Cile	28
<u>Asia</u>		9
Programmi istituzionali	Indonesia, Cina	9
<u>Mediterraneo</u>		107
Programmi con le Regioni	Algeria , Libano, Marocco, Tunisia	13
Programmi istituzionali	Algeria, Egitto, Marocco, Tunisia	94
Totale		1793

7.2 L'Informazione

Considerando la valenza strategica dell'informazione economica ed il patrimonio informativo a disposizione dell'ICE, soprattutto nei suoi uffici esteri, alla fine del 1998 era stato varato il progetto di ristrutturazione dei sistemi informativi per il commercio estero.

L'obiettivo era di rendere disponibile su una rete nazionale, accessibile a tutti gli operatori pubblici e privati, il complesso di informazioni a supporto dei processi di internazionalizzazione, raccolte in primo luogo dalla Rete Estera dell'ICE, ma anche da altri soggetti pubblici e privati, attraverso opportuni accordi collaborativi.

Così, a partire dal 1998, le attività di informazione dell'Istituto si sono sviluppate nell'ambito del Progetto SINCE (Sistema Informativo Nazionale per il Commercio Estero): ad inizio 2001 il progetto poteva dirsi in larga parte completato per quanto riguardava la realizzazione delle banche dati, delle rubriche e degli applicativi che ne consentono la gestione.

Nel 2004, pertanto, l'attività di informazione si è concentrata, da un lato, a migliorare i flussi informativi ed a innalzare qualitativamente l'intera gamma dei prodotti esistenti, dall'altro, a sviluppare e completare nuovi strumenti informativi e di servizio per l'utenza dell'Istituto.

Anche il processo di integrazione delle reti, volto alla creazione di una comune piattaforma tecnologica e di contenuti tra i diversi attori istituzionali impegnati nel processo di internazionalizzazione, MAE, MAP, ICE e Sistema Camerale, avviato fin dal 2003, è stato nel 2004 ulteriormente sviluppato. Sono infatti proseguiti gli incontri del Gruppo di Lavoro MAE – ICE - Sistema Camerale per esaminare l'offerta informativa dei sistemi S.I.N.C.E. e Globus e disegnare le prospettive di integrazione delle reti.

Frutto di questa progettualità congiunta è la prosecuzione del progetto ExTender, diretto a istituire una banca dati di gare d'appalto e di informazioni strategiche, sul portale del sistema camerale "Globus".

Il sistema ExTender è stato alimentato, anche nel 2004, grazie al coinvolgimento della rete diplomatico-consolare, del sistema camerale e dell'Istituto.

Nel 2004, con la pubblicazione degli ultimi tre numeri, è cessata la collaborazione con Federexport per la realizzazione della pubblicazione mensile Global Tr@de, diffusa come inserto della rivista "L'Imprenditore", mensile di Confindustria.

Per quanto riguarda il quotidiano on line Commercio Estero News, nonostante il mancato rinnovo del contratto di collaborazione con l'Agenzia di stampa ANSA, che negli anni precedenti aveva curato l'alimentazione del notiziario attraverso la propria rete di corrispondenti esteri e la redazione di parte delle notizie provenienti dagli Uffici ICE, è stato possibile non solo confermare ma potenziare il flusso di informazioni pubblicate, grazie ad un considerevole impegno, sia nell'attività di rielaborazione e redazione delle news provenienti dalla Rete Estera, sia nella produzione autonoma di notizie.

Le notizie pubblicate sul Commercio Estero News nel 2004 sono state complessivamente 5.851, con un incremento del 33% rispetto all'anno precedente, in media 24 notizie al giorno, rispetto alle 18 del 2003.

Nel 2004, gli accessi al notiziario sono stati complessivamente 56.548, con un incremento del 4,78% rispetto al 2003. A fine 2004, erano 5.267 gli utenti