

formazione di poco inferiore alla media. La posizione delle imprese commerciali non sembra essere migliorata sensibilmente..

Il quarto quadrante è, invece, quello che mostra le maggiori problematicità, ma contemporaneamente l'esistenza di maggiori spazi d'azione per i Fondi (ma anche per le politiche pubbliche). In questi settori, i tassi di adesione ai Fondi sono generalmente buoni mentre la percentuale delle imprese formatrici risulta bassa. Si tratta dei settori del manifatturiero, che conferma la sua posizione rispetto allo scorso anno, e dell'estrattivo che pur rimanendo con valori della formazione bassi, lo scostamento dalla media delle adesioni mostra quest'anno valori positivi. Questi settori sono quelli in cui l'azione dei Fondi dovrebbe cercare di far emergere maggiormente la capacità di realizzare attività formative..

Capitolo 3

Le politiche e gli strumenti di sostegno alle iniziative formative

3.1 Il punto sulla Legge 236/1993

3.1.1 Le caratteristiche dell'ultimo Decreto 236/93 e le scelte delle Regioni nella ripartizione delle risorse

Nel maggio del 2007 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha emanato un nuovo decreto di ripartizione delle risorse della legge 236/93 (il DD 40/200). Allo scopo di sostenere iniziative di formazione a favore dei lavoratori e delle imprese e per svilupparne la competitività sono stati ripartiti tra le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano più di 207mila euro.

Tabella 3.1 - Risorse trasferite alle Regioni

Regioni/Province Autonome	Euro
VALLE D'AOSTA	364.532,70
PIEMONTE	15.224.833,02
LOMBARDIA	40.264.412,73
LIGURIA	4.529.680,63
TRENTO	1.718.699,27
BOLZANO	1.729.227,30
VENETO	18.185.838,65
FRIULI VENEZIA GIULIA	4.333.569,26
EMILIA ROMAGNA	16.314.483,09
TOSCANA	12.559.927,94
UMBRIA	2.754.393,25
MARCHE	5.246.902,00
LAZIO	18.502.995,26
ABRUZZO	5.160.171,42
MOLISE	1.064.705,76
CAMPANIA	19.403.013,28
PUGLIA	12.522.784,72
BASILICATA	2.012.178,57
CALABRIA	5.365.809,54
SICILIA	14.288.966,30
SARDEGNA	6.028.848,32
TOTALE	207.576.000,01

Il provvedimento del Ministero propone una gamma molto ricca di possibilità e di modalità di intervento imponendo però alle amministrazioni di individuare, in accordo con le parti sociali gli ambiti prioritari di intervento (riferibili a particolari tipologie di lavoratori e di imprese, a specifici settori, territori, filiere produttive, aree distrettuali, ecc) e di formulare, attraverso la concertazione, una programmazione quantitativamente definita, tenendo conto delle prioritarie esigenze di integrazione tra i diversi strumenti di sostegno alla FC.

Le risorse sono destinate al finanziamento di:

- piani formativi aziendali, territoriali, settoriali, e individuali concordati tra le parti sociali;
- voucher aziendali definiti nell'ambito di accordi quadro stipulati dalle parti sociali e riservati prioritariamente alle imprese con meno di 15 dipendenti.
- iniziative formative a domanda individuale (per mezzo di voucher).

Per quanto riguarda quest'ultima tipologia il Ministero richiama i target prioritari di intervento già individuati nel provvedimento precedente³⁸ (il DD107/06), ai quali vengono aggiunti i lavoratori coinvolti in processi di mobilità, collocati in cassa integrazione straordinaria o comunque interessati dall'applicazione di provvedimenti in materia di ammortizzatori sociali.

Per incentivare i processi di programmazione il Ministero ha previsto che, entro 36 mesi dalla data di pubblicazione del Decreto, le Regioni e le Province Autonome possano impegnare le risorse ripartite con l'ultimo provvedimento anche unitamente a quelle ripartite precedentemente e non ancora utilizzate.

Quasi tutte le Amministrazioni hanno già impegnato le risorse dal Decreto 107/06 (permane una certa difficoltà nelle regioni del Centro-Sud: Molise, Puglia e Basilicata non hanno ancora emesso Avvisi). L'Emilia Romagna e la Sardegna hanno invece già attivato le risorse del Decreto 40/07.

³⁸ Lavoratori inseriti nelle tipologie contrattuali previste dal Titolo V, dal Titolo VI e dal Titolo VII – Capo I – del Decreto Legislativo n. 276 del settembre 2003; lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore ai 45 anni; lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare o istruzione obbligatoria.

Tabella 3.2 - La scelta delle Regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 236/93 (decreti 243/04, 107/06 e 40/07) – Aggiornamento al 20 novembre 2007

Regioni e P.A.	D.D. 243/V/2004		D.D 107/V/2006		D.D 40/V/2007	
	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale
Valle d'Aosta	100%		100%			
Piemonte	50%	50%	30%	70%		
Lombardia	67%	33,0%	100%			
Provincia di Bolzano						
Provincia di Trento	80%	20%	100%			
Veneto	18,8%	81,2%	50%	50%		
Friuli Venezia Giulia	100%		18%	82%		
Liguria	100%		80%	20%		
Emilia Romagna*	50%	50%	50%	50%	20%	
Toscana	100%		50%	45%		
Umbria	70%	30%	100%			
Marche	100%					
Lazio	47%	44%	95%	5%		
Abruzzo	100%					
Molise	100%					
Campania	100%		67%	28%		
Puglia	100%					
Basilicata						
Calabria**	100%		100%			
Sicilia	100%					
Sardegna***	100%		100%		100%	

Nota: * Il bando 107 è stato integrato con parte delle risorse del D.40

** Il Bando del 107 prevede l'assorbimento progressivo del D. 40/07 in relazione alla domanda

*** Unico bando annualità 2006 e 2007

Fonte: Elaborazioni ISFOL- Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

3.1.2 Analisi dei monitoraggi delle attività finanziate attraverso le risorse L.236/93

A partire dal 2003 (con il Decreto 296/03) le Regioni inviano, con cadenza inizialmente semestrale e dal 2006 annuale, un rapporto di monitoraggio sullo stato di avanzamento delle iniziative di formazione finanziate attraverso risorse 236/93. Il rapporto si basa su linee guida predisposte dal Ministero in cui vengono illustrate le modalità di compilazione dei rapporti di monitoraggio e la natura delle informazioni che le Amministrazioni inseriscono. In particolare si tratta di due tipologie di dati:

- una qualitativa, in cui viene riportata l'organizzazione degli interventi e la gestione delle linee strategiche, soprattutto rispetto ai livelli e alle strategie di concertazione tra le Amministrazioni e le Parti Sociali, chiamate a definire lo specifico degli obiettivi e dei target da inserire nei singoli provvedimenti;
- l'altra quantitativa, in cui si riportano i dati di attuazione in forma sintetica rispetto alle caratteristiche dei piani (per soggetti proponenti, soggetti attuatori, collocazione della formazione, certificazione delle competenze e modalità e tematica formativa), alle imprese coinvolte (per classi dimensionali, e settori economici di appartenenza), ai lavoratori coinvolti (per genere, classe d'età, nazionalità, titolo di studio, tipologia di inquadramento, tipologia contrattuale) e ai dati finanziari.

In questi anni si è palesata, fin da subito la difficoltà da parte delle Regioni di inviare i rapporti. Alla base di ciò possono essere individuate motivazioni di ordine diverso. In particolare uno dei motivi principali risiede nell'assenza in alcune realtà, soprattutto del Mezzogiorno, di sistemi di monitoraggio puntuali in grado di raccogliere capillarmente a livello di singolo attuatore le informazioni. Laddove al contrario sono presenti sistemi di rilevazioni, assenze, ritardi o informazioni incomplete sono imputabili a una non perfetta collimazione tra gli indicatori richiesti nel rapporto di monitoraggio e i sistemi di raccolta già pre-esistenti e consolidati nelle prassi regionali. A questo si aggiunga anche le difficoltà implicite nelle scelte strategiche operate dalle Amministrazioni di gestire le risorse con tempistiche "ampie" e di unire diverse fonti di finanziamento (in particolare Comunitarie e derivanti dalla Legge 53/00) che non sempre consentono agevolmente di ricondurre le tipologie di risorse ai singoli beneficiari.

Allo stato attuale non è possibile ricostruire un quadro puntuale su tutti i provvedimenti a partire dal 2003 ad oggi, nonostante gli sforzi recenti del Ministero di legare parte dell'erogazione delle risorse dell'ultimo provvedimento all'invio dei rapporti di monitoraggio. In particolare la maggior parte delle Regioni del Centro-Sud non ha mai inviato rapporti.

Attualmente si dispone dei monitoraggi relativi a 7 Regioni del Centro-Nord, anche se in alcuni casi incompleti, relativamente ai provvedimenti fino al 2006 (in particolare fino al Decreto 107/06).

In un'ottica di prima valorizzazione delle relazioni inviate si riportano di seguito alcune informazioni relative a 3 Regioni del Nord che rappresentano per numero di lavoratori e imprese, nonché per finanziamenti disponibili, una fetta rilevante del sistema di sostegno pubblico alle iniziative di formazione continua. Si tratta di Lombardia, Veneto e Friuli Venezia Giulia relativamente ai due decreti 243/04 e 107/06.

Rispetto alle modalità di impiego delle risorse si dispongono di dati non omogenei. Oltre alle diverse modalità di impiego, infatti, i dati non sono confrontabili o cumulabili in quanto:

- per il decreto 243/04 si dispone di informazioni di dati esclusivi di conclusione per il Veneto, e di approvazione/finanziamento per le altre due Regioni, con alcuni dati parziali relativi alla conclusione;
- per il decreto 107/06 si riscontra una ulteriore parzialità, legata alla non definitiva approvazione e conclusione di tutti i piani e/o voucher. Le 3 Regioni, inoltre, dispongono anche di informazioni non univocamente riconducibili alla fonte di finanziamento 236/93, come è il caso del Veneto.

Nelle due tabelle sottostanti si riporta un quadro complessivo relativo alle risorse pubbliche stanziare (oltre 40 milioni) e al contributo privato (circa 21 milioni) rispetto alle diverse tipologie e forme di piani che le Amministrazioni hanno promosso. Si può osservare come vi sia stata una diversa partizione nelle risorse stanziare tra voucher individuali da un lato e piani aziendali, settoriali e territoriali dall'altro, che nel primo caso ha anche condotto alla strutturazione di sistemi consolidati di formazione individuale organizzati sulla base di cataloghi e servizi di sostegno ai singoli lavoratori. Tali scelte evidentemente incidono anche sulla capacità di attivare risorse aggiuntive di natura privata. Il cosiddetto effetto moltiplicatore si accentua chiaramente laddove le imprese, piuttosto che gli individui, sono chiamate a partecipare, con livelli che sfiorano anche il 40% di incidenza di risorse private.

Tabella 3.3 - Quadro delle risorse finanziarie complessive per i decreti 243/04 e 107/06

Dati finanziari	Lombardia 243/04 e 107/06		Veneto 243/04 e 107/06		Friuli Venezia Giulia 243/04 e 107/06		Totale risorse
	Progetti quadro	Voucher formativi	Voucher aziendali	Voucher formativi	Piani aziendali, settoriali e territoriali	Piani individuali	
Risorse pubbliche stanziare	€ 27.355.937	€ 1.018.562	€ 5.406.303,00	€ 3.102.108,00	€ 1.335.512,86	€ 2.579.017,49	€ 40.797.440
Risorse private	€ 15.598.973	€ 541.024	€ 3.255.830,00	€ 588.867,00	€ 870.600,47	€ 47.589,00	€ 20.902.883
Totale risorse	€ 42.954.910	€ 1.559.586	€ 8.662.133	€ 3.690.975	€ 2.206.113	€ 2.626.606	€ 61.700.324

Fonte: Elaborazioni ISFOL- Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati di monitoraggio regionali

Tabella 3.4 - Ripartizione percentuale delle risorse finanziarie complessive per i decreti 243/04 e 107/06

Dati finanziari	Lombardia 243/04 e 107/06		Veneto 243/04 e 107/06		Friuli Venezia Giulia 243/04 e 107/06	
	progetti quadro	Voucher formativi	Voucher aziendali	Voucher formativi	Piani aziendali, settoriali e territoriali	Piani individuali
Risorse pubbliche stanziare	63,7	65,3	62,4	84,0	60,5	98,2
Risorse private	36,3	34,7	37,6	16,0	39,5	1,8
Totale risorse	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni ISFOL- Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati di monitoraggio regionali

Per quanto riguarda le caratteristiche delle imprese e dei lavoratori coinvolti sono certamente decisivi i modelli di sostegno e gli obiettivi stabiliti dalle Amministrazioni che finiscono per incidere sui livelli di partecipazione di specifici target e sulle tipologie di organizzazione della domanda. Da questo punto di vista ci si trova di fronte a tre approcci regionali distinti.

Entrando nel dettaglio, la Regione **Lombardia** ha decisamente puntato sui cosiddetti Progetti Quadro di grandi dimensioni che per loro natura si basano sulla costruzione di una rete di relazioni vasta tra parti sociali finalizzata a coinvolgere all'interno di uno stesso piano imprese di territori, e settori omogenei. Si tratta di una scelta, già intrapresa da diversi anni, che sembra coerente con la complessità e la ricchezza del sistema produttivo regionale basato sulla presenza di più direttrici e poli di sviluppo e sulla necessità di una programmazione che prenda avvio dalle parti sociali, così come del resto previsto a partire dal decreto del Ministero 107/06. Il rapporto di monitoraggio della Regione richiama, inoltre, l'importanza di simili dispositivi anche in vista di un più generale raccordo che preveda quanto programmato anche dai Fondi Paritetici Interprofessionali: *“Il dispositivo ha in particolare previsto che le parti sociali definiscano appositi accordi quadro territoriali/settoriali che precisano le proprie linee di intervento, nel rispetto delle priorità regionali individuate nel dispositivo e in accordo con le priorità individuate da altri strumenti per la formazione continua -inseriti in un contesto di dialogo sociale – quali ad esempio i Fondi Paritetici Interprofessionali”*.

Significativo è risultato l'elevato numero di aziende beneficiarie per i due provvedimenti (quasi 12.000) e circa 54.000 lavoratori coinvolti in 30 Progetti Quadro per il solo anno 2006.

Tabella 3.5 - *Caratteristiche dei piani approvati e conclusi per i decreti 243/04 e 107/06 – Regione Lombardia*

	243/04 e 107/06		243/04	
	Azioni formative Approvazione	Voucher formativi	Formazione a scelta individuale Appr.	Concl.
Azioni	6.580	277	327	210
Aziende	11.958	250	229	153
Destinatari	53.762	691	327	210
Ore di formazione	189.270		18.969	12.352

Fonte: Elaborazioni ISFOL- Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati monitoraggio regionale

I Progetti Quadro per la loro capacità di aggregazione sembrano, inoltre, esser stati in grado di raggiungere target non facilmente raggiungibili tra le imprese e tra i lavoratori se si pensa che oltre il 50% delle imprese beneficiarie ha meno di 15 dipendenti e che tra i lavoratori oltre la metà rientra tra soggetti considerati “deboli”, con particolare riguardo per i lavoratori di imprese con meno di 15 dipendenti (che sono circa il 20% di tutti i beneficiari) e i lavoratori over 45.

Tabella 3.6 - *Tipologia dei destinatari delle azioni formative (dati relativa all'approvazione) – Regione Lombardia*

Destinatari prioritari	Azioni formative previste nei decreti 243/04 e 107/06
Donne over 40	4.688
Lavoratori di imprese private con meno di 15 dipendenti	10.070
Lavoratori di imprese private in CIGO e CIGS	485
Lavoratori in possesso del solo titolo di licenza elementare o istruzione obbligatoria	2.613
Lavoratori in stato di disoccupazione per ristrutturazione aziendale nonché in aree e settori di crisi	392
Lavoratori inseriti nelle tipologie contrattuali previste dal Titolo V, VI e VII del D.lgs. 276/03	3.352
Lavoratori over 45	6.063
Lavoratori provenienti da Paesi non appartenenti all'Unione Europea	1.512
Persone iscritte nelle liste di mobilità	307
Altri non prioritari	24.280
Totale	53.762

Fonte: Elaborazioni ISFOL- Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati monitoraggio regionale

Il “sistema dei formazione a scelta individuale” è stato introdotto solo successivamente rispetto ai Progetti Quadro (a partire dal 2005) ed è stato preceduto da una sperimentazione tesa a verificare le condizioni di funzionalità rispetto all'integrazione delle fonti di finanziamento, agli importi del voucher, al meccanismo di gestione amministrativo, ai servizi di supporto per i lavoratori e alla creazione di un catalogo dell'offerta predisposto ad hoc. Con i due provvedimenti sono stati coinvolti oltre 1.000 lavoratori e sono state erogate circa 19.000 ore di formazione. Anche per i voucher è stata rilevante la partecipazione di target “deboli”, con particolare riguardo per le donne over 40 e i lavoratori di imprese con meno di 15 dipendenti.

La Regione Veneto ha scelto, invece, come strategia operativa principale di costruire e consolidare nel tempo il sistema dei voucher (individuali rivolti ai lavoratori e aziendali introdotti a partire dal 2004), senza con ciò tralasciare le altre forme di piani concordati tra le parti sociali (piani aziendali, settoriali e territoriali). Per entrambe le tipologie è la Regione che gestisce direttamente tutte le fasi di programmazione, organizzazione e rendicontazione senza delega alle Province.

Per quanto riguarda il sistema dei voucher il modello prevede:

- l'integrazione di risorse (in particolare derivate dalle 53/00 e di natura regionale) che consente di coinvolgere anche target di lavoratori non dipendenti, in particolare autonomi e imprenditori;
- la gestione a sportello della domanda, con periodi di apertura e chiusura mensile, che ha trasformato di fatto il servizio da erogazione a “spot” a erogazione continua;
- l'aggiornamento costante dei cataloghi dell'offerta attraverso sistemi di accreditamento online delle iniziative di formazione;
- l'erogazione di servizi aggiuntivi, come orientamento online, e a partire dal provvedimento 107/2006, anche di voucher di accompagnamento per lavoratori disabili;

- l'estensione dei servizi dai lavoratori alle imprese che intendano richiedere voucher individuali per i propri dipendenti.

La stessa domanda sembra ormai essere pronta a cogliere le diverse iniziative previste. Complessivamente, tra voucher individuali e aziendali sono stati coinvolti circa 9.000 lavoratori per i due provvedimenti con una erogazione complessiva di oltre 375.000 ore di formazione.

Tabella 3.7 - Caratteristiche dei piani approvati e conclusi per i decreti 243/04 e 107/06 – Regione Veneto

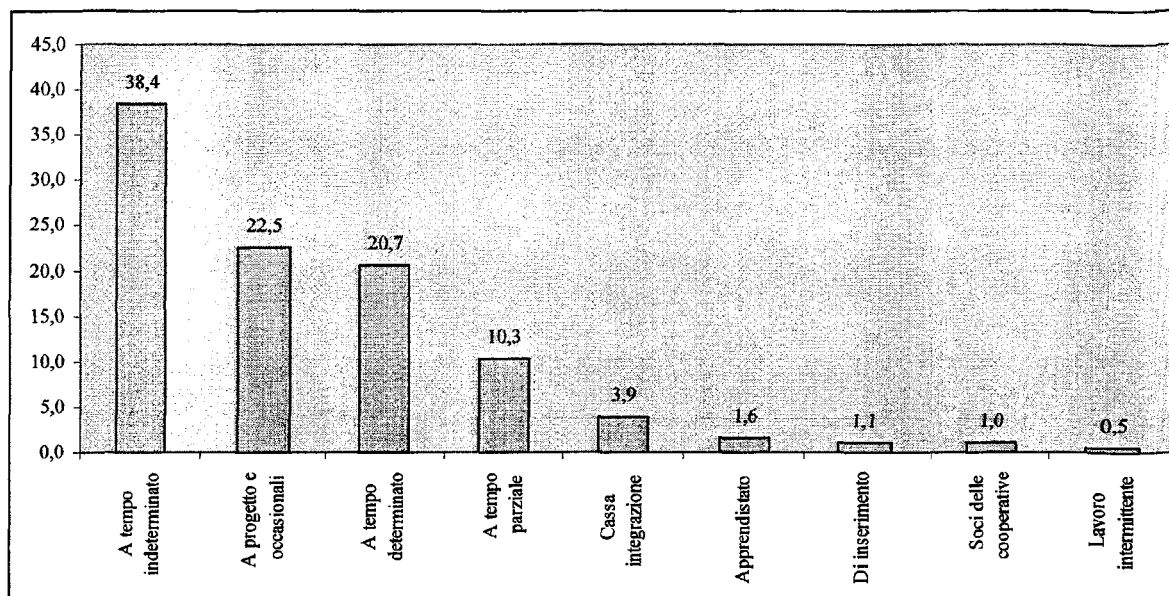
	243/04		107/06	
	Voucher aziendali	Voucher individuali	Voucher aziendali	Voucher individuali
Piani formativi	4.178	1.325	2.035	1.265
Imprese coinvolte	1.068	408	537	350
Lavoratori coinvolti	3.574	1.070	2.035	2.217
Ore di formazione	174.683	59.432	87.656	53.384

Fonte: Elaborazioni ISFOL- Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati monitoraggio regionale

Per quanto riguarda alcune caratteristiche dei beneficiari dei voucher individuali, per i due provvedimenti, si evidenzia come tale modalità sia particolarmente utilizzata da lavoratori di imprese micro, con 1-9 dipendenti (per il provvedimento 107/06 rappresentano quasi il 50% dei beneficiari). Interessante anche il profilo socio-demografico che evidenzia una attenzione e una capacità di attrazione di target non facilmente raggiungibili:

- una parità di genere (49% di uomini);
- gli over 45enni beneficiari dei voucher sono stati oltre il 28%, così come i giovani sotto i 30 anni quasi il 20%;
- inoltre oltre il 25% di beneficiari non possiede un titolo superiore al biennio di scuola superiore.

Di grande interesse sono soprattutto i dati relativi alle tipologie contrattuali. In questo caso la scelta regionale è stata quella di favorire l'accesso alla formazione di tipologie non tradizionali, compresi i lavoratori in condizioni particolari di cassa integrazione, in mobilità o sospesi dal lavoro (ai sensi dell'art. 13 L.80/2005) promuovendo, di fatto, la formazione continua a valido strumento di welfare finalizzato al rafforzamento professionale dei soggetti deboli sul mercato del lavoro. In questo contesto, paradossalmente, proprio i beneficiari tradizionali della formazione continua attraverso la 236/93, ossia lavoratori con contratto a tempo indeterminato, sono risultati una minoranza (poco più del 38%).

Figura 3.1 - Tipologia di contratti coinvolti nella formazione attraverso voucher individuali

Fonte: Elaborazioni ISFOL- Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati monitoraggio regionale

Al raggiungimento di simili risultati hanno contribuito indubbiamente i criteri di valutazione premianti a favore dei target deboli, ma certamente l'impegno della Regione è stato anche quello di costruire nel tempo una rete di informazione capillare sul territorio e di attivare un valido processo di concertazione attraverso la promozione della Commissione Regionale per la Concertazione delle Parti Sociali (CRPS).

In **Friuli Venezia Giulia** la programmazione e la gestione degli interventi relativi ai due provvedimenti analizzati è stata di esclusiva competenza della Regione. Per le risorse derivanti dal decreto 243/03 erano previsti unicamente piani concordati aziendali, settoriali e territoriali, mentre solo per quelle relative al decreto 107/06 erano previsti anche piani individuali, da finanziare attraverso voucher. E' rilevante osservare come il bando relativo al primo dei due decreti prevedeva esplicitamente un finanziamento dedicato, superiore al 30% delle risorse complessive, per le imprese con meno di 15 dipendenti: ciò ha consentito effettivamente una massiccia partecipazione di piccole e micro-imprese che sono risultate essere il 90% circa del totale delle imprese beneficiarie.

Complessivamente per entrambi i provvedimenti sono risultate coinvolte 111 imprese e oltre 3.000 lavoratori (di cui oltre 700 coinvolti nei piani individuali) per un totale di quasi 15.000 ore di formazione.

Tabella 3.8 - Caratteristiche dei piani approvati e conclusi per i decreti 243/04 e 107/06 – Regione Friuli Venezia Giulia

	243/04				107/06			
	Piani aziendali		Piani Settoriali e Territoriali		Piani individuali		Piani aziendali	
	Appr.	Concl.	Appr.	Concl.	Appr.	Concl.	Appr.	Concl.
Piani formativi	77	36	17	13	47	28	157	17
Imprese coinvolte	51	31	36	30			24	5
Lavoratori coinvolti	535	247	300	206	719	450	1.538	257
Ore di formazione	5.204	2.651	580	390	3.383	1.850	5.477	448

Fonte: Elaborazioni ISFOL- Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati monitoraggio regionale

Per quanto riguarda il profilo dei lavoratori beneficiari, seppure si dispone di dati parziali, si possono cogliere alcuni orientamenti relativi ai partecipanti nei piani aziendali, settoriali e territoriali. Emerge un quadro che, solo in parte rispecchia i tradizionali fruitori di formazione continua aziendali:

- l'età dei partecipanti, in particolare, si concentra nelle classi al di sotto dei 30 anni (oltre il 45% dei lavoratori coinvolti), con una sotto-partecipazione degli over 45enni (circa il 17%);
- la partecipazione di uomini è maggioritaria (il 74% circa);
- il 16% sono lavoratori con titoli inferiori al diploma;
- infine, l'incidenza di lavoratori con contratti a termine è rilevante (complessivamente il 40%, con una netta prevalenza di contratti a tempo determinato).

Per quanto riguarda i piani individuali si dispone unicamente dei dati parziali relativi alla tipologia contrattuale dei beneficiari da cui, come per i piani concordati, si evince una significativa partecipazione di lavoratori con contratti a termine (oltre il 30% dei beneficiari).

3.1.3 Le caratteristiche degli atti emanati dalle Regioni

Le Pagine seguenti evidenziano alcune caratteristiche dei Bandi emanati dalle Regioni in relazione agli ultimi Decreti del Ministero del Lavoro (107/2006 e 40/2007) attuativi della legge 236/1993.

In particolare, ove presenti, vengono riportate informazioni circa:

- le risorse messe a bando
- le priorità (quando indicate);
- le tipologie di lavoratori coinvolti
- le tipologie, le modalità e le risorse dedicate ad ogni intervento
- la durata in ore degli interventi
- i contributi unitari previsti per i Piani formativi o per i voucher individuali
- il costo ora/allievo
- le modalità di certificazione dei percorsi certificazione, se prevista.

Nota tecnico – metodologica

Con la terminologia “Tipologia prevista dal Ministero” si intendono i target prioritari (o le priorità generali) individuati di volta in volta dal Ministero del Lavoro, in particolare:

D.D. 107/2006 - Nelle procedure di evidenza pubblica le Regioni e le Province Autonome, in accordo con le parti sociali, definiscono le priorità e i destinatari dei voucher individuali con riferimento prioritario alle seguenti tipologie:

- a) I lavoratori inseriti nelle tipologie contrattuali previste dal Titolo V, dal Titolo VI e dal Titolo VII - Capo I - del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003. In tal caso il voucher deve essere richiesto nel periodo in cui il lavoratore è occupato con una delle tipologie contrattuali richiamate e deve essere utilizzato entro 12 mesi dalla sua concessione;
- b) I lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore ai 45 anni;
- c) I lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria.

D.D. 40/2007 - Nelle procedure di evidenza pubblica le Regioni e le Province Autonome, in accordo con le parti sociali, definiscono le priorità e i destinatari dei voucher individuali con riferimento prioritario alle seguenti tipologie:

- a) Lavoratori coinvolti nei processi di mobilità, collocati in cassa integrazione straordinaria o comunque interessati dall'applicazione di provvedimenti in materia di ammortizzatori sociali;
- b) I lavoratori inseriti nelle tipologie contrattuali previste dal Titolo V, dal Titolo VI e dal Titolo VII - Capo I - del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003. In tal caso il voucher deve essere richiesto nel periodo in cui il lavoratore è occupato con una delle tipologie contrattuali richiamate e deve essere utilizzato entro 12 mesi dalla sua concessione;
- c) I lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore ai 45 anni;
- d) I lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria.

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	VALLE D'AOSTA
Risorse	272.622,12 euro
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	Tutti i lavoratori
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani aziendali, pluriaziendali, settoriali e territoriali
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Piano aziendale max. 25.800 euro Piano pluriaziendale max. 103.200 Piani settoriali o territoriali tra i 50.000 e i 250.000 euro
Costo ora/allievo	
Certificazione	

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	PIEMONTE
Risorse	11.209.515,33 euro
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	Nel caso dei piani: - lavoratori impiegati in ruoli esecutivi e/o privi di livelli di qualificazione - lavoratori impiegati in ruoli di responsabilità e/o funzioni specialistiche compresi operatori non docenti di organismi di formazione; - quadri e dirigenti privati - lavoratori in cassa integrazione - lavoratori con contratto a tempo parziale e a tempo determinato, lavoratori a progetto ecc. Nel caso dei voucher individuali le tipologie previste dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	- 30% per i piani aziendali, settoriali e territoriali suddivisi in aree di crisi e sostegno alla qualificazione delle risorse umane - 70% per azioni di formazione continua ad iniziativa individuale dei lavoratori
Durata in ore degli interventi	Nel caso dei piani max. 80 ore e min. 16, solo per il voucher il min. è 8 ore
Contributi unitari	Stabilito dalle singole province
Costo ora/allievo	
Certificazione	Attestazione

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	LOMBARDIA
Risorse	30.000.000 di euro
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	- Tipologie previste dal Ministero - i lavoratori delle imprese private con meno di 15 dipendenti - i lavoratori di qualsiasi impresa privata collocati con cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria; - le persone iscritte nelle liste di mobilità; - lavoratori in stato di disoccupazione a seguito di ristrutturazione aziendale nonché in aree e settori di crisi supportate da accordi con le parti sociali; - donne over 40; - i lavoratori provenienti da Paesi non appartenenti all'Unione Europea
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	- 80% destinato a Progetti Quadro. Di questi una quota fino al 30% può essere destinata ad azioni di accompagnamento; - 20% voucher aziendali
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Per singolo Progetto Quadro almeno 1.000.000 di euro e non oltre 1.800.000 di euro Per i voucher max. 5.000 di euro
Costo ora/allievo	
Certificazione	

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
Risorse	1.210.351,04 euro di cui: - € 1.181.301,29 dal DD 107 - € 29.049,75 residui anno 2005
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	Iniziative formative a domanda individuale a cui è riconosciuta precedenza Piani formativi proposti da imprese ai quali spetteranno le risorse residue così ripartite: - 30% a titolo di riserva per imprese del settore delle costruzioni; - 70% tutti gli altri progetti
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	- 80% destinato a Progetti Quadro. Di questi una quota fino al 30% può essere destinata ad azioni di accompagnamento; - 20% voucher aziendali
Durata in ore degli interventi	Min. 24- Max. 200 ore per intervento
Contributi unitari	Per i progetti a domanda individuale max. 3.000 euro
Costo ora/allievo	
Certificazione	Per i progetti a domanda individuale è previsto un attestato di frequenza rilasciato dall'ente erogatore

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	VENETO
Risorse	Le risorse previste dal DD (€ 12.931.339,27 di cui € 200.000 per il finanziamento di voucher di accompagnamento dei soggetti disabili) sono integrate con fondi regionali per un totale di risorse pari a € 14.986339,27.
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	Tipologie previste dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Le risorse sono suddivise in due dispositivi: voucher aziendali (40%) e individuali (60%)
Durata in ore degli interventi	Corsi di aggiornamento professionale: durata compresa tra 24 e 100 ore; corsi di riqualificazione/specializzazione: durata pari o superiore a 160 ore
Contributi unitari	Corsi di aggiornamento professionale: € 1.500,00 per lavoratore; Corsi di specializzazione e riqualificazione professionale: € 6.000 per lavoratore. Spendibilità per l'azienda: € 30.000 Voucher di accompagnamento: limite di € 3.000 per intervento
Costo ora/allievo	Costo orario non superiore a € 75,00 con max. di € 37,50 di contributo pubblico
Certificazione	

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	FRIULI VENEZIA GIULIA
Risorse	3.139.017,49 euro
Priorità	Per i piani formativi sono considerati ambito prioritario quelle imprese che rientrano: 1) area montagna 2) Provincia di Trieste 3) Provincia di Gorizia E per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato e con i contratti di cui al d.lgs. 276/2003 con l'obiettivo di favorire i processi di stabilizzazione lavorativa.
Tipologie di lavoratori coinvolti	Per l'individuale i soggetti attuatori del Catalogo devono favorire la comunicazione nei riguardi delle tipologie previste dal decreto. Per i piani formativi: - imprenditori e lavoratori di imprese private; - lavoratori con contratto di lavoro dipendente; - Nuove forme contrattuali di cui D.lgs. 276/2003
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	- 560.000 euro per i piani formativi aziendali euro di cui il 70% per le imprese collocate in ambito territoriale prioritario e il 30% per le imprese collocate nella parte residua del territorio; Sono finanziati solo progetti formativi monoaziendali. - 2.579.017,49 di euro per le iniziative a domanda individuale Per le iniziative individuali la tipologia formativa è quella della formazione permanente per gruppi omogenei
Durata in ore degli interventi	Per i progetti formativi max. 80 ore
Contributi unitari	Per i progetti formativi max. 50.000 euro
Costo ora/allievo	Per i progetti formativi max. 150 euro
Certificazione	