

Anche all'interno di ciascun settore di attività, ad eccezione delle costruzioni, la dimensione dell'impresa influisce sulla propensione a contrattare la formazione a livello aziendale e territoriale. La tabella 4.1 evidenzia come nei settori di attività considerati (industria in senso stretto, commercio, altri servizi) il divario nella propensione a contrattare la formazione tra piccole e medie imprese da un lato e grandi imprese dall'altro è sempre molto elevato. Soltanto nel settore delle costruzioni la percentuale di imprese con accordi che prevedono la formazione rimane pressoché invariata nelle diverse classi dimensionali. Per le piccole e medie imprese il settore in cui più alta è la propensione a contrattare la formazione è quello delle costruzioni (26%), seguito a notevole distanza dai servizi (14,7%). Per le imprese di maggiori dimensioni invece la propensione a contrattare la formazione risulta più elevata nei settori dei servizi (41,2%) e dell'industria in senso stretto (39,1%).

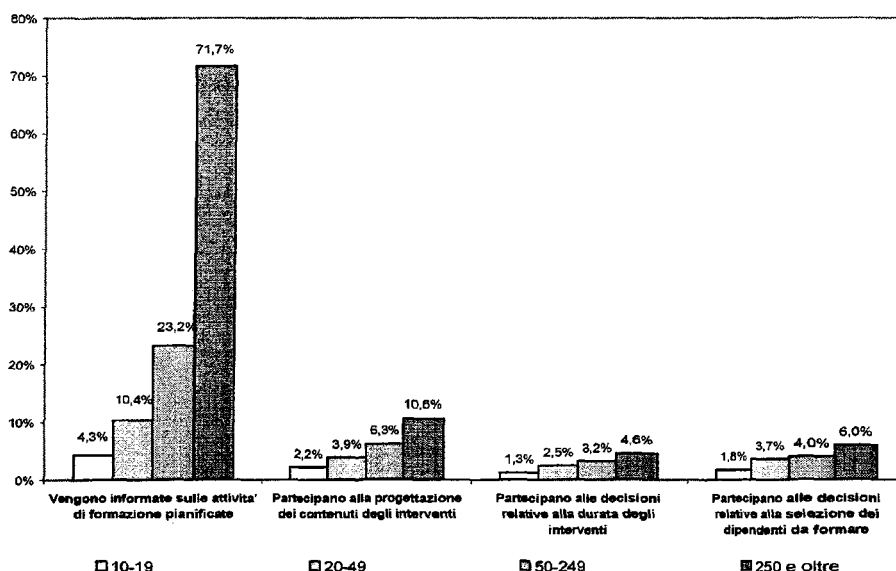
Tabella 4.1 - Imprese che hanno sottoscritto un accordo integrativo aziendale o territoriale che promuove la formazione continua. (in %)

Settore	Dimensione			
	10-19	20-49	50-249	250 e oltre
Industria in senso stretto	9,6%	11,6%	19,1%	39,1%
Costruzioni	26,0%	25,5%	27,4%	26,3%
Commercio	5,1%	13,3%	17,0%	34,5%
Servizi	13,0%	14,7%	19,3%	41,2%
Totale	11,8%	14,1%	19,5%	39,1%

Fonte: Isfol INDACO- IMPRESE [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese]

La dimensione dell'impresa influenza anche i comportamenti delle rappresentanze sindacali nei processi di formazione (fig. 4.2). Infatti, il ruolo delle rappresentanze è più attivo nelle imprese di grandi dimensioni, dove è più facile che esse vengano coinvolte nella progettazione dei contenuti degli interventi formativi (10,6%), nelle scelte relative alla selezione dei lavoratori da formare (6%) e nelle decisioni sulla durata degli interventi formativi (4,6%).

Figura 4.2 - Ruolo delle rappresentanze sindacali nel processo di formazione per dimensione d'impresa



Fonte: Isfol INDACO- IMPRESE [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese]

Il ruolo delle rappresentanze sindacali sembra essere influenzato anche dal settore di attività dell'impresa (tab. 4.2). Infatti, le rappresentanze sindacali si mostrano poco attive soprattutto nel settore del commercio, mentre la partecipazione più alta si riscontra nel settore delle costruzioni. Complessivamente comunque i risultati delle indagini evidenziano che la percentuale di rappresentanze sindacali con un ruolo attivo nel processo di formazione è molto limitata: supera il 30% soltanto nelle grandi imprese del settore delle costruzioni, rimane al di sotto del 17% nell'industria in senso stretto e si riduce al 7,6% nel settore del commercio. Anche il dato sulla diffusione, da parte delle aziende, delle informazioni relative alle attività di formazione pianificate mostra che, soprattutto nelle piccole imprese, ma in buona misura anche nelle medie, le rappresentanze sindacali continuano ad essere scarsamente coinvolte; infatti nelle grandi imprese le aziende che informano le rappresentanze sindacali sono poco meno del 72%, ma questa percentuale si riduce al 23,2 nelle medie imprese, al 10,4 nelle aziende tra i 20 e i 49 addetti e al 4,3 nelle imprese tra i 10 e i 19 addetti.

Tabella 4.2 – Ruolo attivo delle rappresentanze sindacali nella formazione per dimensione d'impresa e per settore di attività (in %)

Settore	Dimensione	
	10 - 249	250 e oltre
Industria in senso stretto	9,0%	16,7%
Costruzioni	9,2%	30,8%
Commercio	3,6%	7,6%
Altri servizi	8,8%	15,1%
Totale	8,1%	15,4%

Fonte: Isfol INDACO- IMPRESE [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese]

Capitolo 5

I segmenti specifici

5.1 Gli interventi di formazione continua per gli italiani all'estero

5.1.1 Gli interventi finanziati ai sensi dell'Avviso 1/2004 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Negli ultimi mesi del 2006 sono stati avviati i progetti ex Avviso 01/2004 finalizzati a promuovere l'occupabilità degli italiani all'estero e a rafforzarne le forme di aggregazione e la loro relazione con i sistemi produttivi locali, sia esteri che italiani.

I progetti sono finanziati dal Ministero del Lavoro che, ai sensi dell'art. 142, lettera h, del D.Lgs. 112/98, ha il compito di promuovere interventi finalizzati alla formazione professionale degli italiani residenti in Paesi non appartenenti all'Unione Europea.

Con l'Avviso 1/2004 il Ministero del Lavoro ha stanziato circa 26 milioni di euro a favore di 40 progetti, suddivisi su due Misure:

- Misura A, volta a sviluppare e/o rafforzare le competenze degli italiani all'estero per avviare o potenziare i processi di sviluppo locale e le interdipendenze tra i sistemi produttivi esteri e quelli italiani, nonché a migliorare le competenze delle collettività degli italiani all'estero; la Misura è a sua volta articolata in due azioni: A1 - Azioni per lo sviluppo locale e A2 - Azioni per lo sviluppo delle collettività italiane;
- Misura B, che si propone di promuovere la professionalizzazione delle competenze dei cittadini italiani residenti all'estero in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore, attraverso interventi di alta formazione o di specializzazione.

La gran parte dei progetti approvati rientra nella Misura A: 22 progetti complessivi, di cui 17 ricadono nell'Azione A1 e 5 nell'Azione A2. Gli altri progetti (18) sono invece di alta formazione o di specializzazione e rientrano quindi nella Misura B.

La maggior parte dei progetti si concentra nei Paesi del Sud America per un numero complessivo di 31 iniziative. L'altra area maggiormente beneficiata dalle risorse dell'Avviso 1/2004 è l'America Settentrionale. Infine, per la Svizzera, l'Australia, la Romania e l'Egitto è previsto il finanziamento di un progetto per Paese (tab. 5.1).

Tabella 5.1 – Ripartizione dei progetti per Paese

Paesi extra Ue interessati	N. progetti	Paesi extra Ue interessati	N. progetti
Argentina	18	Svizzera	1
Brasile	8	Australia	1
Uruguay	4	Romania	1
Ecuador	1	Egitto	1
Canada	3	Totale	40
Stati Uniti	2		

Fonte: Isfol – Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua

Tabella 5.2 - Avviso 01/2004. Sintesi dei progetti finanziati

Titolo del progetto	Ente proponente	Misura	Contributo pubblico	Consolato	Durata (in mesi)	N. partecipanti all'attività formativa (1)
Formare costruendo - Azione di sistema per il miglioramento delle performance aziendali e professionali nel settore edile in Argentina	KANTEA	A1	534.290,00	Buenos Aires (Argentina)	24	39
I-Flora Management	IRIPA Abruzzo Sede regionale	A1	1.300.000,00	Rio de Janeiro (Brasile)	24	240
Programma di collaborazione e cooperazione per lo sviluppo economico e territoriale di Rio Grande do Sul	Opera Sacra Famiglia	A1	672.388,00	Porto Alegre (Brasile)	24	75
Nodi seconda fase: dallo sviluppo alla prassi	Consorzio CONSVIP	A1	2.000.000,00	Buenos Aires (Argentina)	24	157
Formare per la finanza popolare in Ecuador	ASP - Agenzia Sviluppo Provincia	A1	458.800,00	Quito-Guayaquil (Ecuador)	24	50
Embotidos Serra Gaucha	Fondazione KEPHA Onlus	A1	284.800,00	Porto Alegre (Brasile)	24	40
Itinerari formativi per PMI di settori agro-alimentare ed eno-turistico	Consorzio Piemontese di Formazione per il Commercio estero	A1	626.180,00	Mendoza (Argentina)	24	105
START	IFOA	A1	1.200.050,00	Buenos Aires (Argentina)	24	52
Programma di sviluppo delle coltivazioni intensive dei frutti di bosco nel nord-ovest della Patagonia argentina, per l'esportazione del prodotto fresco verso l'Italia e l'Europa, in controstagione	IESTA	A1	825.600,00	Bahia Blanca (Argentina)	15	64
A.S.Lo: Agroalimentare e Sviluppo Locale	EN.A.P. Puglia	A1	1.226.940,00	Mendoza (Argentina)	24	20
Il turismo del vino. Le buone prassi	C.N.I.P.A. Puglia	A1	447.050,00	Vancouver (Canada)	24	20
D.I.T. - Development Information Technology	De Lorenzo Formazione	A1	864.320,00	Montevideo (Uruguay)	18	40
USA l'Italia	ECO.FORM.IT	A1	1.499.237,36	New York	24	15

				(USA)		
Programma per la creazione, la gestione ed il potenziamento delle PMI nella provincia di Buenos Aires	FORCOPIM	A1	906.041,20	Buenos Aires (Argentina)	18	64
La ISSLLa - L'autoimprenditorialità per lo sviluppo locale	RETECAMERE (2)	A1	779.820,00	San Paolo (Brasile)	24	73
Sviluppo e potenziamento del turismo culturale enogastronomico per la diffusione dei prodotti tipici della provincia di Salta	ELFOL - Ente Lombardo Formazione Lavoratori	A1	768.000,00	Cordoba (Argentina)	15	58
SALTO - Sviluppo e Animazione Locale del Territorio per l'Occupazione	Provincia di Padova	A1	606.483,44	Cordoba (Argentina)	24	15
ITACA - Collettività italo-canadese per l'internazionalizzazione dei distretti culturali	Istituto Tagliacarne	A2	931.300,00	Montreal (Canada)	24	35
Estrada Cultural nel Minas	Istituto Luigi Sturzo	A2	783.614,00	Belo Horizonte (Brasile)	18	20
I.F. ...you want: Italian Food - Conoscere ed apprezzare la cucina italiana in Argentina	Mater	A2	480.000,00	Buenos Aires (Argentina)	23	45
E.U.S.I.C. - Empowerment of U.S. Italy Community	Università "La Sapienza"	A2	490.830,00	New York (USA)	12	12
Da reti deboli a comunità di pratica. Ricerca-intervento nella comunità delle micro imprese italiane in Svizzera	INFOR	A2	298.830,00	Basilea (Svizzera)	24	36
Maciste 2 - Master for italians citizens of South America searching for training experiences	Università Cattolica del Sacro Cuore	B	204.572,00	Montevideo (Uruguay)	16	10
Maciste 1 - Master for italians citizens of South America searching for training experiences	Università Cattolica del Sacro Cuore	B	201.272,00	Cordoba (Argentina)	16	14
Corso di alta formazione in minimizzazione dell'impatto ambientale in un'economia di sviluppo	Università di Pavia	B	265.000,00	Timisoara (Romania)	10	25
Q.U.I.Z. - Qualità e sviluppo internazionale della filiera zootecnica	Cosvitec	B	525.000,00	Buenos Aires - Rosario (Argentina)	24	15
Mobilizzare e formare i talenti italiani residenti in Argentina	I.S. Mario Boella	B	542.100,00	Buenos Aires (Argentina)	24	20

Piano formativo integrato in Mascalcia Veterinaria	Università di Perugia	B	317.860,00	La Plata (Argentina)	24	10
Manager per lo sviluppo sostenibile	Formambiente	B	557.580,00	San Paolo (Brasile)	15	29
Progetto logistica Italia-Argentina	SOGEA	B	642.800,00	Buenos Aires (Argentina)	30	22
Imprenditori Cooperativi: Formazione, sviluppo economico e gestione delle risorse del territorio - Percorsi flessibili per gli italiani della provincia di Buenos Aires in Argentina	COOP FORM	B	567.600,00	Buenos Aires (Argentina)	19	20
Philantropy	Intexa	B	453.220,50	Sidney (Australia)	24	10
AL.F.E.S. - Alta formazione per lo sviluppo sociale e civile per l'Uruguay	ENAIIP	B	462.800,00	Montevideo (Uruguay)	22	10
M.B.A.M.I. - Master in Business Administration, in management e sviluppo imprenditoriale	SPEGEA Srl	B	567.472,00	Il Cairo (Egitto)	11	20
LE.S.I.T.O - Legno, Sistemi, Innovazione, Tecnologia e Organizzazione	Tecnomarche	B	590.300,00	Toronto (Canada)	12	20
Specializzazione ed alta formazione per italiani residenti all'estero presso il CNR	CNR	B	555.055,00	Mar del Plata (Argentina)	18	19
ESAF - Esperto in sicurezza alimentare di filiera	Italia Pegasus Institute	B	368.960,00	Rosario (Argentina)	15	15
Master in management dell'innovazione per lo sviluppo locale	Fondazione Rosselli	B	291.544,00	Rio de Janeiro (Brasile)	16	15
Promozione del made in Italy	CE.SVIP Toscana Lazio (3)	B	567.060,00	Montevideo (Uruguay)	13	12
Agro-Quality. Certificazione di processo e di prodotto nel settore agroalimentare e agroindustriale	Cosvitec	B	316.804,50	San Paolo e Curitiba (Brasile)	24	15
Totale			25.981.574,00			1.576

(1) I dati sulla partecipazione all'attività formativa sono al 15 giugno 2007. Sono esclusi dal calcolo i partecipanti in qualità di uditori.

(2) Nel 2005 Retecamere è subentrata ad AsseforCamere per fusione.

(3) Nel 2007 Formanet ha variato la propria denominazione in CESVIP Toscana Lazio.

Fonte: Isfol - Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua

L'Avviso 1/2004 ha previsto la possibilità di finanziare, oltre alle spese di progettazione, direzione, monitoraggio, autovalutazione, coordinamento generale e gestione, le seguenti macrotipologie di intervento:

- attività di analisi dei fabbisogni, analisi organizzativa, studio e ricerca;
- attività seminariali e informative e di sensibilizzazione;
- attività formativa e borse di studio;
- attività di assistenza tecnica e accompagnamento;
- attività di retizzazione.

*L'articolazione delle iniziative*⁵⁰ – Una differenza rilevante tra i progetti Misura A1 e Misura A2 è data dalla diversa considerazione delle attività di assistenza tecnica e di accompagnamento, coerentemente con le finalità delle iniziative: presenti in 14 progetti su 16 della Misura A1, solo 2 su 5, invece, nei progetti Misura A2.

Tutti i progetti Misura A (sia A1 che A2) hanno previsto attività di progettazione, azioni di retizzazione, di sensibilizzazione degli attori in loco e attività di analisi dei fabbisogni, di analisi organizzativa, di studio e ricerca.

I progetti Misura B, in ragione della loro natura, prevedono una struttura meno articolata delle iniziative Misura A, e per questa tipologia l'Avviso ha escluso il ricorso ad attività di retizzazione. Solo 8 iniziative su 17 hanno previsto azioni di assistenza e accompagnamento per i destinatari delle azioni formative; per gli altri, quindi, l'inserimento/sviluppo lavorativo è demandato ai singoli partecipanti.

La componente formativa nei progetti della Misura A, in ragione degli obiettivi e della tipicità degli interventi, ha una incidenza pari a poco meno di un terzo del budget complessivo. In particolare, le azioni previste nella Misura A2 prevedono un'incidenza della formazione, in termini di impegno economico, superiore del 5% a quanto previsto nei progetti della Misura A1.

Le voci di spesa che incidono maggiormente sul bilancio delle iniziative sono le attività di retizzazione (rispettivamente il 15,05% nei progetti Misura A2 e 13,19% nei progetti Misura A1⁵¹) e le attività di analisi dei fabbisogni, di analisi organizzativa, studio e ricerca per i progetti Misura A2 (pari al 15,12% per i 5 progetti finanziati).

Per quanto riguarda il costo delle azioni di retizzazione, l'oscillazione è molto ampia tra i progetti e si va da un minimo del 4%⁵² ad un massimo del 36%.

Circa l'11% delle risorse è impiegato nella realizzazione di attività seminariali e informative.

Le spese di direzione, coordinamento, gestione e monitoraggio assorbono quasi il 15% delle risorse per i progetti Misura A1 e poco più del 12% per le iniziative Misura A2. Anche in questo caso le oscillazioni sono ampie: nei progetti Misura A (sia A1 che A2) si va da un minimo del 7,8% ad un massimo del 23%.

⁵⁰ I dati a seguire nel presente paragrafo sono relativi al monitoraggio affidato dal Ministero del Lavoro all'ISFOL e realizzato dall'Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua.

⁵¹ Si rammenta che il costo per azioni di retizzazione era previsto dall'Avviso 1/2004 per i soli progetti Misura A.

⁵² Se si esclude il caso di un progetto che pur prevedendo azioni di retizzazione non ne ha incluso i costi.

Il rapporto tra attività formative ed extra-formative si inverte, ovviamente, nel caso dei progetti Misura B. Il costo di realizzazione dei percorsi formativi è pari al 65,5% del budget complessivo e del 34,5% per le restanti tipologie di attività⁵³. Le oscillazioni tra un progetto e l'altro sono rilevanti: la percentuale di budget destinato alla realizzazione delle attività formative varia da un minimo del 53,1% ad un massimo dell'87,4%.

Le spese di direzione, coordinamento, gestione e monitoraggio assorbono mediamente il 16,1% delle risorse, oscillando tra un minimo del 9,6% e un massimo del 31,1%.

Le attività di formazione – Complessivamente, i progetti finanziati prevedono il coinvolgimento in attività formative di 1.576 partecipanti. Tuttavia, i dati forniti nelle tabelle che seguono non tengono conto di tre progetti per i quali non sono ancora disponibili le informazioni di dettaglio⁵⁴. Il numero di partecipanti complessivi dei 37 progetti esaminati è di 1.536; cui vanno ad aggiungersi 147 persone che partecipano in qualità di uditori (tab. 5.3).

Tabella 5.3 – Percorsi formativi, ore complessive e partecipanti per Misura

Misura	N. percorsi formativi	N. ore complessive	N. partecipanti	N. uditori
A1	89	45.769	1.112	109
A2	11	4.230	148	20
B	52	71.125	276	18
Totale	152	121.124	1.536	147

Fonte: Isfol – Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua

In generale, i progetti prevedono attività di formazione rivolte a lavoratori adulti, in cerca di lavoro o occupati, con un'equa distribuzione di genere, quest'ultima richiesta dallo stesso Avviso.

Molti progetti hanno preso a riferimento, tra gli occupati, le figure dei piccoli imprenditori, in considerazione del ruolo chiave che essi assolvono nello sviluppo locale e delle comunità degli italiani all'estero.

Le attività di formazione sono di durata variabile, in considerazione degli obiettivi formativi e delle caratteristiche dei destinatari, oscillando tra i master di 1.500 ore (stage compreso) per gli italiani in cerca di lavoro e i seminari brevi di aggiornamento per lavoratori occupati.

I 152 percorsi formativi previsti nei progetti prevedono un numero di ore complessive pari a 121.124 (tab. 5.4), comprensive dei periodi di stage (46.917 ore). Ripartendo le ore complessive per le diverse modalità formative previste dai progetti, risulta una netta prevalenza della formazione tradizionale in aula, che pesa per il 38,7% sul totale delle ore ed è inferiore soltanto al numero di ore di stage, che corrisponde al 38,8% dell'ammontare complessivo di ore previsto. Seguono le ore di project work (13,9%), di laboratorio (4,7%), di formazione a distanza (3,1%), di orientamento (0,5%) e di bilancio di competenze (0,3%).

⁵³ Le informazioni sugli aspetti finanziari dei progetti Misura B si basano sui dati di monitoraggio ISFOL relativi a 15 iniziative su 17, non essendo disponibili i dati relativi ai progetti "Philantropy" e "LE.SI.T.O".

⁵⁴ Non si tiene conto degli ultimi due progetti ammessi a finanziamento dal Ministero del lavoro: "Agro-Quality. Certificazione di processo e di prodotto nel settore agroalimentare e agroindustriale" e "SALTO – Sviluppo e Animazione Locale del Territorio per l'Occupazione" e del progetto "Philantropy" per il quale non sono disponibili i dati di dettaglio sull'attività formativa.

Tabella 5.4 – Numero percorsi formativi e numero ore complessive suddivise tra le diverse modalità formative previste

N. percorsi formativi	N. ore complessive ⁽²⁾	N. ore aula	N. ore laboratorio	N. ore project work	N. ore FAD	N. ore orientamento	N. ore bilancio competenze	N. ore stage
152	121.124	46.857	5.673	16.835	3.762	648	432	46.917

(1) Sono comprese anche le ore di stage

Fonte: Isfol – Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua

Il numero complessivo di partecipanti agli stage è di 1.133 (circa il 73% del totale dei partecipanti ai percorsi formativi), distribuiti su 140 stage, la cui realizzazione è prevista in Italia (63 stage) e in misura maggiore negli stessi territori extra UE dove si svolge la maggior parte dell'attività formativa (tab. 5.5).

Tabella 5.5 – Durata, partecipanti e sede degli stage

N. stage	Stage in Italia	Stage all'estero	N. partecipanti stage	N. ore stage
140	63	77	1.133	46.917

Fonte: Isfol – Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua

Stato di avanzamento dei progetti - Dei 40 progetti approvati, 38 sono stati ammessi a finanziamento con Decreto Interministeriale del 14/06/06 (D.I. 118/Segr/06) ed hanno avviato le attività negli ultimi mesi del 2006. Le risorse residue sono state assegnate con il Decreto Interministeriale del 29/12/06 (D.I. 128/Cont/V/06) ad altri due progetti: "Agroquality" e "SALTO – Sviluppo e Animazione Locale del Territorio per l'Occupazione" (tab. 5.2), i quali, avendo stipulato le convenzioni con il Ministero del Lavoro rispettivamente il 23/07/07 e il 21/05/07, sono attualmente in fase di avvio delle attività.

Le attività dei 38 progetti⁵⁵ ammessi a finanziamento nel 2006 sono state avviate nel periodo compreso tra agosto e dicembre 2006, ma la maggiore concentrazione si è registrata tra fine settembre e fine novembre. Per quanto riguarda la conclusione delle attività, soltanto 8 progetti la prevedono per gli ultimi mesi del 2007, salvo richieste di proroga al Ministero del lavoro, mentre gli altri 30 progetti dovrebbero concludere le attività nel 2008; in particolare 8 dovrebbero concludersi entro marzo 2008, altri 3 entro agosto e gli altri 18 tra gli inizi di settembre e la fine di novembre dello stesso anno. Soltanto un progetto prevede di arrivare sino a gennaio 2009. Per quanto invece riguarda gli ultimi due progetti che hanno stipulato le convenzioni con il Ministero del lavoro nel 2007, l'avvio delle attività è stato fissato tra giugno e agosto 2007, mentre la conclusione è stabilita tra giugno e luglio del 2009.

Dalle rilevazioni effettuate al 15 giugno 2007, i progetti⁵⁶ risultavano mediamente aver sostenuto costi per importi corrispondenti al 19,1% del budget complessivo; le spese impegnate alla stessa data sono risultate pari al 36,3%. Pertanto, tenendo conto che la maggioranza dei progetti ha

⁵⁵ Soltanto due dei 38 progetti per problemi organizzativi hanno avviato le attività tra gennaio e marzo del 2007.

⁵⁶ L'analisi qui riportata non tiene conto dei dati economico-finanziari dei progetti "Philantropy", "ITACA" e "LE.SI.T.O.", non disponibili.

avuto avvio intorno alla fine del 2006, dopo circa 6 mesi i progetti hanno dato luogo ad un impegno economico del 55,4% dell'importo complessivo, tra spese effettuate e spese impegnate.

Le variazioni da progetto a progetto risultano essere molto ampie: vi sono progetti che alla data considerata hanno sostenuto spese estremamente modeste, fino a iniziative che hanno speso il 47% del budget previsto. Queste differenze sono imputabili alle diverse scelte gestionali dei promotori e/o alle difficoltà incontrate nelle fasi iniziali dei progetti.

Un dato di comune incidenza sulle modalità di spesa è dato dalla tipologia di progetti. Nel confronto tra le spese sostenute nei progetti di differenti Misure, si evidenziano quote relativamente più basse nei progetti Misura B (16,2%) che nei progetti A1 e A2 (entrambi al 21,3%); analogamente per i costi impegnati, evidenziandosi quote del 22,9% per i progetti Misura B a fronte del 42,8% delle iniziative Misura A2 e 47,2% per quelle Misura A1. Tali differenze derivano dal fatto che le voci di maggior costo nei progetti Misura B riguardano per lo più la realizzazione dei corsi, questi alla data di rilevazione considerata e per la quasi totalità dei casi non erano stati ancora avviati.

Alla data del 15 giugno 2007 i risultati del monitoraggio mostrano che la maggior parte degli enti attuatori ha realizzato, nelle Circoscrizioni territoriali in cui si realizzano i progetti, eventi (come seminari, convegni, workshop, ecc.) finalizzati a fornire informazioni sugli obiettivi degli interventi previsti, e ha elaborato materiali informativi (brochure, depliant, opuscoli, ecc.) per sensibilizzare gli attori istituzionali, economico-sociali e i potenziali partecipanti alle attività formative sulle finalità e le modalità di attuazione degli stessi progetti. Alcuni enti hanno fatto ricorso anche ad articoli sulla carta stampata, a trasmissioni televisive o radiofoniche e a inserzioni pubblicitarie.

Inoltre, la maggioranza dei progetti ha concluso o sta realizzando le attività di ricerca e di indagine previste: analisi dei fabbisogni; indagine sul contesto economico e sociale locale o sul contesto occupazionale locale; analisi sui contesti organizzativi; ricerche sull'innovazione di prodotto o di processo; analisi di mercato e indagini sui nuovi profili professionali.

Le attività di retizzazione, relative alle iniziative nelle Misure A1 e A2, sono state in genere finalizzate a individuare opportunità di collaborazione tra destinatari della formazione e organismi istituzionali, sociali ed economico-professionali italiani, con il duplice obiettivo di trasferire buone pratiche ed innovazione, da un lato, e di favorire forme di interazione economica e lavorativa. L'organizzazione di visite presso imprese e di incontri presso operatori economici, istituzionali e sociali sono stati gli strumenti prevalentemente impiegati nei progetti; la loro realizzazione coincide frequentemente con l'effettuazione dello stage formativo in Italia. Nella maggioranza dei progetti che prevede interventi di retizzazione le relative attività, alla data del 15 giugno 2007, non erano state ancora avviate o erano in corso di realizzazione; soltanto sei progetti avevano a quella data concluso, in parte o interamente, le attività di retizzazione previste.

In diversi casi a tali strumenti è stata affiancata l'azione di supporto, svolta da consulenti ed esperti specialistici, finalizzata a definire protocolli di intesa tra le diverse realtà coinvolte. Più raramente, le iniziative hanno previsto di avvalersi di reti intranet per promuovere lo scambio di informazioni tra i destinatari delle azioni formative e le realtà economiche e professionali italiane. Più in generale la gran parte dei progetti ha previsto interventi di accompagnamento rivolti ai partecipanti durante la realizzazione delle attività o a conclusione del progetto per favorire l'inserimento lavorativo. La maggioranza dei progetti alla data del 15 giugno 2007 non aveva ancora avviato l'accompagnamento; per una parte minoritaria di progetti le attività di accompagnamento erano in corso e soltanto tre progetti avevano concluso gli interventi previsti.

Per quanto riguarda le attività formative, alla data del 15 giugno 2007, un numero molto limitato di percorsi formativi risultava concluso (4%), mentre poco più del 34% era in fase di realizzazione e circa il 62% doveva essere ancora avviato (tab. 5.6).

Anche per quanto riguarda gli stage, il livello di attuazione risultava alla stessa data molto basso: soltanto 2 stage sui 140 previsti si erano conclusi e 6 erano in corso di realizzazione, mentre 132 dovevano essere ancora avviati (tab. 5.7).

Tabella 5.6 – Stato di avanzamento dei percorsi di formazione al 15/06/07

N. totale percorsi formativi	N. percorsi non ancora attivati	N. percorsi in fase di realizzazione	N. percorsi conclusi
152	94	52	6

Fonte: Isfol – Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua

Tabella 5.7 – Stato di avanzamento degli stage al 15/06/07

N. totale stage	N. stage non ancora attivati	N. stage in fase di realizzazione	N. stage conclusi
140	132	6	2

Fonte: Isfol – Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua

Un nuovo approccio per la preparazione dei nuovi Avvisi – Per la predisposizione dei nuovi Avvisi, Il Ministero del Lavoro ha istituito un Gruppo tecnico, di cui fanno parte, oltre ai propri rappresentanti, anche quelli del Ministero degli Affari Esteri, del Consiglio Generale degli Italiani all'Estero (C.G.I.E), dell'Isfol e di Italia Lavoro.

Il Gruppo tecnico ha adottato un “nuovo approccio”, che affida alle Rappresentanze consolari e ai Comitati degli Italiani residenti all'Estero (Comites) un ruolo centrale nel percorso di individuazione degli interventi formativi.

In particolare, ai Consolati - che per questo scopo si avvalgono dei Comites - è stato attribuito il compito di far emergere i fabbisogni di conoscenze e di competenze professionali degli italiani residenti nelle circoscrizioni consolari considerate. In questo modo si è inteso assicurare una più forte rispondenza delle iniziative di formazione finanziate alle effettive esigenze dei territori, una maggiore efficienza del processo ed efficacia degli interventi.

La rilevazione dei fabbisogni di conoscenze e di competenze professionali degli italiani residenti all'estero ha permesso di prevedere, nell'Avviso 01/2007, investimenti formativi pari a 30 milioni di euro per 31 circoscrizioni, nei seguenti Paesi: Algeria (Algeri); Argentina (Bahia Blanca, Buenos Aires, Cordoba, La Plata, Mar del Plata); Australia (Adelaide); Brasile (Curitiba, Porto Alegre, Rio de Janeiro, San Paolo); Canada (Vancouver); Cile (Santiago); Colombia (Bogotà); Eritrea (Asmara); Filippine (Manila); Marocco (Casablanca); Messico (Città del Messico); Sudafrica (Cape Town, Durban, Johannesburg); Svizzera (Basilea, Berna, Ginevra, Losanna, Lugano, Zurigo); Turchia (Izmir); Uruguay (Montevideo) e Venezuela (Caracas, Maracaibo).

A differenza del precedente, l'Avviso 01/2007 prevede esclusivamente il finanziamento di interventi formativi per la qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale di italiani occupati, disoccupati o in cerca di prima occupazione, di età compresa tra i 18 e i 64 anni.

L'Avviso considera ammissibili le seguenti tipologie di attività:

- progettazione formativa di dettaglio;
- attività di informazione e sensibilizzazione;
- attività di selezione per la scelta dei partecipanti (che potranno includere azioni di orientamento, counselling, bilancio delle competenze ecc.);
- realizzazione dei percorsi formativi (comprensiva dell'eventuale effettuazione di stage, delle azioni di valutazione dei risultati di apprendimento e degli esami finali);
- attività di supporto all'inserimento lavorativo (esclusivamente nel caso di formazione rivolta a disoccupati);
- attività di diffusione dei risultati;

Infine, l'Avviso stabilisce che possono essere riconosciute le attività di analisi dei fabbisogni e di progettazione formativa eseguite successivamente alla sua pubblicazione in funzione della presentazione della proposta e a seguito dell'approvazione della stessa.

Le iniziative devono prevedere un impiego di risorse per la realizzazione delle attività formative non inferiore al 70% del budget complessivo.

Le proposte progettuali necessitano del parere delle Rappresentanze consolari/Ambasciate nei territori interessati. Le Rappresentanze consolari, sentiti i Comites locali, devono formulare un giudizio complessivo - che concorre alla valutazione delle proposte - sulla coerenza dei progetti presentati rispetto ai fabbisogni formativi degli italiani residenti nell'area geografica di riferimento, nonché sulla congruità dei costi da sostenere in sede locale.

Il termine per la presentazione delle proposte progettuali è scaduto il 3 ottobre u.s. I progetti complessivamente pervenuti al Ministero del lavoro sono 313 e saranno valutati da una Commissione composta da esperti tecnici indipendenti nominati con apposito decreto del Ministero del lavoro.

5.2 Esperienze di formazione continua per i lavoratori maturi

Il potenziamento dell'educazione degli adulti e, ancor più, della formazione per i lavoratori maturi rappresentano obiettivi e direttrici di lavoro condivise a livello strategico nell'Unione Europea, concretamente presenti anche negli atti di programmazione di diversi Stati membri.

Da oltre dieci anni, sono numerose nel processo di rafforzamento comunitario le raccomandazioni e le azioni volte a sostenere l'immagine e il ruolo dei lavoratori di età superiore ai 45 anni, con forti richiami alla formazione continua quale strumento per contrastare le discriminazioni per età e favorire l'invecchiamento attivo, in una logica di riorganizzazione dell'assetto sociale e del lavoro.

Dalla Commissione Europea⁵⁷ giunge infatti la conferma che negli anni a venire i lavoratori anziani (oltre i 50 anni di età) costituiranno la porzione più elevata della forza lavoro potenziale e

⁵⁷ Com (2004) 146, "Aumentare il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani e differire l'uscita dal mercato del lavoro"

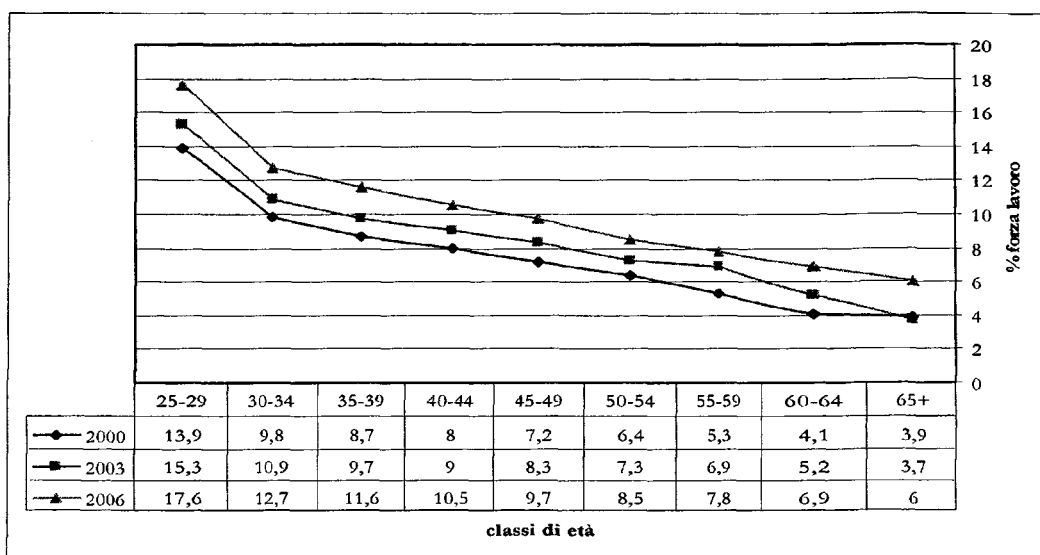
che, inoltre, sussiste una stretta correlazione tra la condizione di occupato, anche in posizione di lavoro dipendente, il livello di scolarizzazione e l'esperienza di formazione continua e permanente della popolazione attiva adulta.

Le recenti indagini condotte a livello sovranazionale concordano nell'evidenziare come i lavoratori maturi partecipino ad attività formative in misura inferiore rispetto ai colleghi più giovani. Come mostrano i dati Eurostat sulla forza lavoro (fig. 5.1), in questi ultimi anni si può comunque riscontrare un visibile miglioramento tra il 2000 e il 2006 nella partecipazione al lifelong learning della forza lavoro dei 25 Paesi membri in tutte le fasce d'età, incluse quelle degli over 50.

Tuttavia, se la partecipazione al lifelong learning progredisce in termini generali nell'UE, le statistiche restituiscono un quadro relativamente preoccupante per i paesi dell'Europa meridionale e in particolare per il nostro Paese in cui, come segnalato nella Relazione Comune sull'Occupazione 2006-2007 del Consiglio Europeo,⁵⁸ i livelli globali odierni di partecipazione degli adulti (25-64 anni) all'istruzione e formazione permanente si pongono ancora di molto al di sotto degli obiettivi europei (12,5% nel 2010). La situazione è ancora più critica se riferita alla categoria dei lavoratori maturi.

A fronte di tali dati di stock e di flusso sull'istruzione e la formazione nella componente matura della popolazione, così lontani dai benchmark comunitari, non risulta affatto trascurabile il rischio di oggettiva fragilità al quale vengono esposti i lavoratori maturi, con la possibile conseguenza di accentuarne la marginalità nel mercato del lavoro.

Figura 5.1 - Percentuale della forza lavoro dei 25 Paesi dell'UE che partecipa a programmi di educazione e formazione, distinta per classi di età



Fonte: Commissione Europea, *Employment in Europe 2007 Report*

D'altra parte, solo di recente è andata affermandosi una concreta attenzione alle tematiche della formazione continua per i lavoratori maturi in una prospettiva di lifelong learning, sia in termini di definizione di strategie specifiche sia attraverso l'allocazione di risorse aggiuntive.

⁵⁸ Consiglio dell'Unione Europea, n. 6076/07. Bruxelles, 23 febbraio 2007

Uno dei percorsi attraverso i quali l'Unione Europea ha sperimentato e diffuso progetti di tipo innovativo in questo ambito è stata l'Iniziativa comunitaria Equal⁵⁹ che, nel quadro della Strategia Europea per l'Occupazione, è stata configurata come un laboratorio di sperimentazione volto a contrastare diverse forme di discriminazione nei luoghi di lavoro.

Nei confronti dei lavoratori anziani e delle loro difficoltà, Equal ha adottato un approccio multidimensionale articolato in una serie di strumenti:

- - cambiare l'atteggiamento dei datori di lavoro nei confronti dell'età;
- - focalizzare l'attenzione sull'intero ciclo della vita lavorativa;
- - migliorare le condizioni di salute e sicurezza;
- - promuovere la solidarietà tra generazioni;
- - mobilitare tutti i soggetti coinvolti nel problema ed interessati ad una soluzione.

L'Articolo 6 del Regolamento del FSE ha rappresentato un ulteriore strumento attraverso il quale sostenere azioni volte a promuovere nuovi approcci e ad individuare esempi di buone prassi che possano migliorare l'attuazione delle iniziative sostenute dal FSE. Tra le priorità individuate nell'ambito degli "approcci innovativi alla gestione del cambiamento" nel periodo di programmazione 2004-2006 va evidenziata quella della gestione del cambiamento demografico, intesa come promozione di iniziative per l'invecchiamento attivo della popolazione e la crescita del tasso di occupazione dei lavoratori anziani.

Queste opportunità comunitarie sono state colte da alcune Amministrazioni locali che hanno avvertito la necessità di inserire le azioni avviate con progetti sperimentali in un percorso organico di intervento strategico.

Un'esperienza che merita menzione riguarda l'Amministrazione della Regione Veneto che ha accolto con particolare interesse l'invito della Commissione europea a presentare progetti nell'ambito di Equal per l'identificazione delle politiche, degli strumenti e delle buone pratiche, anche di tipo formativo, più efficaci a sostenere l'adattabilità dei lavoratori anziani di fronte ai mutamenti culturali, organizzativi e tecnologici che investono le imprese.

Il progetto "Age management", che si è posto come precursore di una tendenza appena avviata soprattutto nelle Regioni del centro nord, ha inteso affrontare il "tema della gestione del cambiamento demografico", individuando buone prassi e nuovi approcci con riferimento particolare alla conciliazione tra le esigenze dei lavoratori e le necessità delle imprese. Il progetto, inoltre, è servito per promuovere un nuovo intervento regionale inquadrato nelle finalità della Legge Regionale n. 10/1990 "Interventi regionali di politiche del lavoro e di promozione dell'occupazione". (Box 5.1).

⁵⁹ L'esperienza del Programma di Iniziativa Comunitaria (PIC) Equal si è esaurita con la conclusione della programmazione 2000-2006. Con la nuova programmazione 2007-2013 le peculiarità dei PIC vengono integrate nella programmazione generale.

Box 5.1 – Il progetto “Age Management” e l’azione regionale ad esso collegata

Il Progetto “Age Management” attuato dall’Assessorato all’occupazione e alla formazione professionale della Regione Veneto, in partenariato con gli stakeholders del territorio di riferimento, è stato avviato nella seconda metà del 2004 nell’ambito della I Fase dell’Iniziativa Equal e si è concluso nel maggio del 2006. Il Progetto, sviluppato in quattro fasi (Ricerca, Assistenza, Sportelli e Monitoraggio e Mainstreaming), ha inteso sperimentare la condivisione di un modello di intervento per accompagnare e facilitare i lavoratori maturi nella ricerca, individuazione e consolidamento di nuove opportunità occupazionali.

La prima fase (Ricerca) ha portato allo svolgimento di indagini campionarie che hanno coinvolto 600 imprese venete e 800 lavoratori di età compresa tra i 45 e i 64 anni d’età per verificare i comportamenti aziendali adottati nella pratica della gestione dell’età e per approfondire la conoscenza e le motivazioni della connessione discriminazione-lavoro-pensionamento. Il progetto ha inoltre focalizzato l’attenzione sull’esperienza di venti aziende venete (per l’80% PMI, per il 20% grandi industrie dei settori meccanico, tessile, calzaturiero, occhialeria, edilizia, grafica, agroalimentare, chimico) rispetto alla storia dell’impresa, alla presa di coscienza del fattore età, nonché alle dinamiche sviluppate. La successiva fase dell’Assistenza ha supportato sia le aziende che i lavoratori nel problema della gestione dell’età, attraverso una serie di interventi di carattere innovativo con l’obiettivo di comprendere come valorizzare l’apporto della forza lavoro anziana, di studiare iniziative di “Action Learning” tarate sulla specificità dei rapporti azienda-lavoratori anziani e lavoratori anziani-lavoratori giovani e analizzare modelli di “tutoring” e di “mentoring” in grado di supportare il trasferimento di conoscenze tra lavoratori anziani e giovani. Una terza area d’intervento ha visto nascere cinque sportelli informativi “Over 45”, aperti al pubblico nelle province di Treviso, Venezia, Padova, Vicenza, Belluno per favorire tra imprese e lavoratori la conoscenza di strumenti per affrontare il fenomeno dell’invecchiamento attivo. I lavoratori hanno avuto la possibilità di fruire di consulenze per aggiornarsi, ricollocarsi o proporsi nel mercato del lavoro (orientamento per la redazione di un portfolio delle competenze, consulenza sulle normative del settore e sui contratti). Le aziende sono state aiutate a creare o individuare opportunità lavorative o formative per valorizzare il lavoratore over 45 e sono state assistite sulle modalità di valorizzazione delle proprie attività sociali ed ambientali, per il miglioramento continuo delle prestazioni secondo quanto previsto dai principi della Corporate Social Responsibility. Entrambi i soggetti, inoltre, hanno potuto accedere ai servizi per chi cerca e offre lavoro e ricevere supporto per percorsi individualizzati di riqualificazione e formazione continua anche con voucher individuali o aziendali. Allo scopo è stato attivato un Call center, accessibile al pubblico attraverso un numero verde. Sono state, inoltre, intraprese azioni di sviluppo e marketing dell’offerta di servizi alle aziende per favorire una maggiore conoscenza della responsabilità sociale d’impresa, nonché azioni di stimolo e sostegno istituzionale in particolare alle piccole imprese. La fase finale del progetto (monitoraggio, valutazione e mainstreaming orizzontale e verticale), ha previsto iniziative di informazione, sensibilizzazione e diffusione sia sul territorio che sul Web con il portale www.agemanagement.it.

La Regione Veneto, con la realizzazione del progetto Equal, ha avuto la possibilità di individuare e raccogliere sia con l’attivazione degli “sportelli over 45” che attraverso la promozione di una comunità di pratica (attraverso strumenti telematici, workshop e focus group) i fabbisogni specifici dei lavoratori maturi. Ha ravvisato pertanto la necessità di proseguire questa linea di intervento finanziando azioni orientate ad affrontare le problematiche dei lavoratori over 45 esposti a possibili situazioni di precarietà.

A questo obiettivo sono state destinate nel 2006 risorse pari a circa 2,3 milioni di euro, attingendo sia a risorse regionali afferenti la Legge Regionale 10/1990 che a fondi comunitari correlati alla riserva di premialità del PON Ob. 3. Si tratta di azioni finalizzate alla riqualificazione ed al reinserimento di disoccupati o di lavoratori occupati con più di 45 anni di medio o basso contenuto professionale, dedicando allo stesso tempo un’attenzione particolare ai cosiddetti “quadri” e ai lavoratori di alto contenuto professionale che spesso trovano maggiori difficoltà a mantenere il posto di lavoro e ad essere reinseriti a seguito di espulsione dal mercato del lavoro. Gli interventi programmati, della durata di un anno e che si concluderanno nel 2008, prevedono azioni per gli over 45 sia disoccupati o a rischio di espulsione dal mercato che occupati. E’ stato previsto il finanziamento di un progetto per ogni provincia le cui risorse sono state attribuite in base al numero dei disoccupati over 45 presenti in ciascun territorio. In ogni progetto è stata prevista la figura del *case manager* con il compito di definire, in base all’offerta approvata in sede di presentazione del progetto, i Piani di Azione Individuali (PAI) e di seguire, inoltre, l’utente nel percorso personalizzato, monitorandone le diverse fasi di sviluppo.

Gli interventi previsti in ciascun pacchetto personalizzato spaziano da attività di orientamento a pratiche di counselling psicologico e/o tecnico, dall’outdoor training al Laboratorio d’impresa. Sono previste anche azioni di accompagnamento. Infine, è stata prevista la costituzione di un Comitato Regionale per gli Over 45, composto dai referenti dei progetti provinciali, rappresentanti delle parti sociali e livello regionale ed eventuali altri soggetti, che sarà presieduto dalla Direzione Regionale. Alla fine del mese di luglio 2007 risultavano coinvolti nei progetti 432 lavoratori, di cui 27 occupati.

Un'altra azione sperimentale rivolta ai temi dell'attivazione e dell'occupabilità degli over 45, finanziata ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento FSE, è il progetto "AWARE", promosso sempre da una Amministrazione locale, la Provincia Autonoma di Trento, che ha inteso intervenire sui fenomeni indicati attraverso un piano di azione fortemente ancorato alla realtà locale.

Il Progetto è stato sviluppato con lo specifico obiettivo di mettere a punto sistemi formativi in grado di rinforzare i lavoratori maturi, supportandoli nel recupero e incremento della propria occupabilità (Box 5.2).

Box 5.2 – Il progetto "AWARE"

Il Progetto AWARE - *Ageing Workers Awareness to Recupere Employment*, è stato promosso dal Dipartimento Politiche Sociali e del Lavoro - Ufficio Fondo Sociale Europeo della Provincia Autonoma di Trento⁶⁰ nell'ambito delle Azioni a carattere innovativo "Approcci innovativi alla gestione dei cambiamenti. Periodo 2004-2006" finanziate a titolo dell'Art. 6 del Regolamento relativo al Fondo Sociale Europeo, avviato nel mese di dicembre 2004 e terminato nel mese di febbraio 2007.

Gli obiettivi specifici erano: a) avviare un dialogo duraturo tra i soggetti coinvolti a livello locale, facilitando la disseminazione degli output del progetto; b) progettare metodi formativi mirati per gli over 45, anche attraverso lo scambio di buone pratiche con un ampio partenariato transnazionale; c) mettere in atto iniziative volte a sostenere il miglioramento dei tassi di attività della degli over 45 e della capacità di previsione dei fabbisogni formativi.

Una prima fase ha mirato a raccogliere elementi conoscitivi per ridurre le cause di fragilità occupazionale, migliorare la capacità di previsione dei bisogni formativi, identificare politiche e relazioni istituzionali efficaci, attraverso l'utilizzo di differenti approcci metodologici della ricerca sociale, integrando elaborazioni di tipo quantitativo con le informazioni di tipo quanti-qualitativo raccolte sul campo. Il prodotto risultante è un modello per la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori over 45, applicabile in altri contesti. A partire da tale base informativa si è proceduto alla definizione di principi guida per la progettazione, l'attuazione e la valutazione della formazione per gli over 45. Al contempo, la Provincia di Trento ha provveduto all'attivazione di un Gruppo di Consultazione Misto, partecipato da decisori politici e rappresentanti delle parti sociali, concepito come facilitatore dell'intera realizzazione del progetto.

Sono state quindi realizzate attività di formazione formatori sulla pianificazione e la gestione di corsi per i lavoratori over 45 mirati ai fabbisogni formativi e alle caratteristiche di questa specifica popolazione target. Le azioni hanno coinvolto: formatori e responsabili delle agenzie formative locali; funzionari e operatori delle amministrazioni locali responsabili della programmazione e dell'esecuzione di attività formative indirizzate agli adulti; rappresentanti delle parti economiche e sociali e delle camere di commercio.

Nel corso delle azioni sono state messe a confronto con i formatori le linee guida per la progettazione, l'attuazione e la valutazione delle iniziative in favore degli over 45, determinandone la stesura definitiva, diffusa come prodotto del progetto. I prodotti formativi sono stati diffusi nell'ambito di attività di disseminazione dei risultati, a livello locale, nazionale e transnazionale.

Rispetto alle iniziative specifiche e sperimentali promosse dall'Unione Europea, l'attivazione di una azione di rafforzamento delle competenze della popolazione matura su grandi numeri deve ovviamente trovare espressione in termini di investimenti finanziari adeguati.

Gli investimenti pubblici a sostegno della formazione dei lavoratori che esplicitamente tengono in considerazione lo specifico segmento dei lavoratori maturi fanno leva nel nostro Paese

⁶⁰ Il promotore si è avvalso di un ampio partenariato transnazionale comprendente l'Amministrazione comunale di Lardo (Spagna), la PgP Consultores (Spagna), il Finish Institute of Occupational Health (Finlandia), il Ministero dell'Educazione di Malta, La Facoltà di scienze sociali di Lubiana (Slovacchia) e, in Italia, l'IRES, l'Istituto Superiore Mario Boella, il Dipartimento di Scienze della cognizione e della formazione dell'Università di Trento, la Camera di Commercio di Trento.