

degli investimenti formativi di lavoratori e imprese risulta particolarmente problematico. Di conseguenza è probabile che si affermi un *regime di scelte unilaterali*, con le inefficienze che ne possono derivare, piuttosto che un *regime di cofinanziamento*. Se sono le imprese, in particolare, a finanziare la formazione, le loro scelte tenderanno a massimizzare il proprio rendimento privato senza considerare adeguatamente quello dei lavoratori. Le risorse disponibili saranno destinate alla formazione dei gruppi di lavoratori con i rendimenti per esse più alti. Inoltre, per ciò che qui più interessa, l'approccio basato sul cofinanziamento può aspirare a realizzare una distribuzione quanto più possibile vicina a quella 'efficiente' ma non considera esplicitamente la possibilità che questa non sia soddisfacente rispetto a valutazioni di equità.

Pertanto, se da un lato la politica pubblica deve essere attenta ad evitare effetti di spiazzamento dell'investimento privato e, anzi, a incentivarlo, d'altro lato, deve anche essere in grado di intervenire ove il livello complessivo e la distribuzione degli investimenti formativi si discostino dagli obiettivi di efficienza e/o di equità.

2.4.2. Politiche formative su base collettiva e a domanda individuale

Le politiche italiane per la formazione continua hanno assunto la forma attuale soltanto nel corso degli anni novanta e sono tuttora in evoluzione. In modo schematico, possiamo distinguere al loro interno due diversi tipi di intervento a seconda del soggetto che esprime la *domanda* di formazione. Nel primo caso è l'impresa che chiede un finanziamento attraverso un 'piano' formativo che la normativa prevede sia definito d'intesa con i sindacati. Nel secondo, invece, è il singolo lavoratore che può fare richiesta di un contributo per la copertura delle spese per la propria formazione. Le domande, a loro volta, possono essere rivolte a due diversi soggetti, i Fondi interprofessionali o la pubblica amministrazione (Regioni e Province). Entrambi questi soggetti, oltre che ricevere le richieste di contributi espresse dalle imprese e dai lavoratori, stabiliscono i criteri di selezione delle richieste, definiscono gli obiettivi e i destinatari degli interventi, ripartiscono le risorse¹¹².

I Fondi interprofessionali, costituiti e gestiti autonomamente dalle parti sociali, sono pienamente operativi dal 2004 ed erogano contributi alle imprese (il peso degli interventi a favore dei singoli lavoratori è al presente del tutto marginale). L'intervento di Regioni e Province a favore delle imprese si avvale anche delle risorse della legge 236/93 che, con l'ultimo provvedimento di attuazione, adottato dopo l'istituzione dei Fondi, sono state vincolate in larga parte alla formazione di soggetti 'deboli' attribuendo a questo intervento una funzione di tipo compensativo. È a Regioni e Province, inoltre, che fanno capo anche le misure a favore dei singoli lavoratori mediante l'erogazione di voucher.

Ciò che è rilevante evidenziare in questa sede è il diverso significato che assumono gli interventi a seconda che vengano attivati dalla domanda espressa dalle imprese o dalla domanda individuale lavoratori.

I primi possono essere caratterizzati come *politiche su base collettiva*, in quanto prevedono una co-programmazione, e spesso la co-gestione, degli interventi formativi da parte delle parti sociali. Esse, infatti, hanno come strumento il "piano formativo" (sia esso territoriale, settoriale o aziendale), cioè un documento di programmazione congiunta da parte di imprese e sindacati. Il ruolo delle parti sociali è esaltato dall'azione che esse esercitano attraverso i Fondi interprofessionali.

¹¹² Prescindiamo qui dalla considerazione dei diversi canali di finanziamento che alimentano gli interventi della pubblica amministrazione e dei Fondi interprofessionali.

I secondi rappresentano, invece, *politiche a domanda individuale*. In questo caso, è il singolo lavoratore, che è anche beneficiario finale dell'intervento, a esprimere la domanda di formazione. E' importante osservare che questi due tipi di politiche si presentano come complementari. Essi infatti risultano funzionali a soddisfare esigenze formative distinte. La formazione a domanda individuale non si sovrappone a quella organizzata tramite 'piani' formativi, in quanto intercetta e soddisfa una domanda che con difficoltà può essere esplicitata in piani decisi dall'impresa.

La complementarità tra le due politiche può essere evidenziata in breve nel seguente modo. Nel caso in cui la formazione sia predisposta attraverso 'piani' formativi, che riflettono prevalentemente le esigenze delle imprese (sia nel caso della gestione pubblica che nella gestione assegnata alle parti sociali), questa si adatta a situazioni di *mercato interno del lavoro*, nel quale l'impresa si fa carico della formazione in un contesto di relazioni occupazionali tendenzialmente stabili e di scambio mutuamente vantaggiose tra lavoratori e impresa. La via individuale alla formazione invece, che prevede che il lavoratore scelga autonomamente il proprio percorso formativo, potrebbe meglio rispondere alle esigenze dei lavoratori non integrati in un mercato interno del lavoro e che pertanto si trovano in condizioni di *mercato secondario* o operano in *mercati professionali*¹¹³. In altri termini, i suoi destinatari sono i lavoratori che per diversi motivi devono personalmente farsi carico della propria formazione (se non dal punto di vista economico, almeno da quello organizzativo) in quanto presentano legami deboli con l'impresa.

In termini generali, l'efficacia delle politiche formative su base collettiva dipende dalla capacità dei Fondi interprofessionali e delle amministrazioni pubbliche di soddisfare tre condizioni, per far fronte alle imperfezioni del mercato del lavoro, del mercato del credito e del "mercato" della formazione. In particolare:

- ridurre i problemi di *free-riding* tra imprese (questa esigenza può giustificare, ad esempio, l'imposizione di un contributo obbligatorio a carico delle imprese, quale è il prelievo dello 0,30%);
- rimuovere effettivamente i vincoli che limitano l'attività formativa di imprese e lavoratori, tenendo conto che tali vincoli possono avere natura finanziaria, ma anche organizzativa o temporale;
- favorire il coordinamento tra imprese e lavoratori, riducendo i problemi di asimmetria informativa e di mancanza di fiducia che possono impedire un'effettiva codecisione della formazione.

Per quanto riguarda invece, le politiche di formazione a domanda individuale, la loro efficacia dipende:

- dalla capacità di rimozione dei vincoli che impediscono ai lavoratori di provvedere alla propria formazione, ed in particolare vincoli di liquidità;
- da misure in grado di favorire la diffusione delle informazioni e di garantire la qualità della formazione al fine di allargare la platea dei potenziali beneficiari di questi strumenti;
- dalla capacità di selezionare come propri destinatari gli individui che operano sui mercati del lavoro esterni o sui mercati professionali.

¹¹³ Per ciò che qui interessa, il *mercato interno del lavoro* corrisponde alle imprese che fanno formazione al proprio interno, il *mercato secondario* corrisponde alle imprese e ai posti di lavoro di qualità inferiore rispetto ai quali non sussiste un interesse delle imprese a investire in formazione e, per finire, il *mercato professionale del lavoro* è composto dai lavoratori con qualifiche professionali elevate e riconosciute, perciò dotati da un elevato potere di contrattazione e propensi a sostenere i costi della propria formazione.

2.5 Conclusioni. Alcune riflessioni sugli strumenti di policy

Un sistema di formazione continua articolato in politiche su base collettiva e a domanda individuale sembra potenzialmente in grado di soddisfare le esigenze formative di lavoratori con caratteristiche personali o di mercato del lavoro assai diverse. Tuttavia, alla prova dei fatti, l'obiettivo di ridurre il deficit di formazione di cui soffrono i gruppi 'deboli' sembra ancora ampiamente insoddisfatto.

I primi dati relativi alle attività finanziate dai Fondi interprofessionali (vedi parte II Cap. 2 di questo rapporto) confermano che alcuni gruppi di lavoratori continuano ad avere meno probabilità di partecipare ad attività formative. D'altro canto, l'esperienza dei *vouchers* ha messo in evidenza che i beneficiari di queste misure sono prevalentemente individui che si attendono elevati benefici dalla formazione, che sono informati delle opportunità esistenti e culturalmente in grado di attivare tali strumenti. Di fatto, anche in un sistema articolato su base collettiva e individuale, appare probabile che vi siano gruppi di lavoratori che rimangono scarsamente coinvolti nella formazione.

È necessario, pertanto, chiedersi in quali modi le politiche di formazione continua oggi operanti in Italia possano evolvere al fine di conseguire, insieme a un aumento del volume della formazione realizzata, un miglioramento della sua distribuzione.

Con riferimento all'ambito della *formazione continua su base collettiva* un obiettivo certamente prioritario è quello di aumentare la percentuale delle imprese che fanno formazione. Questo implica un intervento mirato, in primo luogo, alle imprese di minori dimensioni che, per risultare efficace, non può essere di natura esclusivamente finanziaria. Piuttosto sono da ritenersi necessari meccanismi di finanziamento snelli e procedure amministrative semplificate per piccoli progetti. È ugualmente necessario sperimentare efficaci modalità di coinvolgimento delle piccole imprese, ad esempio promovendo piani formativi in cui un'impresa-capofila, presumibilmente di dimensioni medio-grandi, possa formare gli addetti di piccole imprese ad essa legate da relazioni di fornitura, distribuzione, esternalizzazione ecc..

In secondo luogo, possono essere adottate misure mirate quali crediti di imposta e contributi aggiuntivi per la formazione di lavoratori appartenenti a gruppi 'deboli'. Tali misure potrebbero essere in parte concordate a livello regionale sulla base di accordi tra Regioni e Fondi interprofessionali relativi all'utilizzo delle risorse attualmente canalizzate nella L.236/93 (e gestite dalle Regioni) con riferimento proprio alle categorie deboli. Inoltre, se a fronte della verifica prevista dalla legge a tre anni dalla costituzione dei Fondi, questi ultimi dimostrassero una buona capacità gestionale, tali risorse potrebbero essere dirottate a favore dei Fondi interprofessionali con una destinazione vincolata alla formazione di lavoratori 'deboli', comprese quelle non rientranti nel campo di applicazione del contributo dello 0,30%.

In tal modo i Fondi potrebbero prevedere forme di finanziamento privilegiate per piani formativi che includano lavoratori rientranti in specifiche categorie. Essi assumerebbero una responsabilità diretta per ciò che riguarda la formazione anche delle categorie deboli e si limiterebbe il rischio di creare un canale secondario di formazione riservato ai target marginali e gestito (dalle Regioni) in modo sostanzialmente separato dal resto della formazione. Al contrario, si faciliterebbe un'integrazione della formazione delle categorie 'deboli' all'interno dei piani formativi aventi natura strategica per le imprese.

Inoltre, in un sistema che punta al coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e al cofinanziamento della formazione, il sindacato può svolgere un ruolo rilevante sotto diversi profili. Esso può incidere sugli incentivi ad investire in formazione di imprese e lavoratori attraverso la contrattazione collettiva, nella fase di predisposizione dei 'piani' o attraverso i Fondi interprofessionali. In particolare, tralasciando aspetti di portata più ampia come la

determinazione del grado di compressione della struttura salariale, può contrattare le modalità di ricorso al tempo di lavoro o al tempo libero per lo svolgimento della formazione, può preoccuparsi che siano garantiti gli standard formativi e la corrispondenza dell'impiego del personale ai livelli formativi, può favorire l'adozione di un sistema di certificazione delle competenze. Si tratta di interventi in grado di favorire il co-finanziamento della formazione da parte dell'impresa e dei lavoratori. Allo stesso tempo, il sindacato può contrattare dei livelli minimi di formazione per i gruppi 'deboli' di lavoratori, al fine di migliorarne le prospettive di reddito e di occupabilità.

Per quanto riguarda la *formazione a base individuale* il sistema dei *vouchers* andrebbe potenziato, prevedendo condizioni di accesso e finanziamento relativamente più vantaggiose per targets individuati come destinatari privilegiati, a seconda dei contesti territoriali e/o settoriali-professionali. Inoltre, si potrebbe immaginare che il lavoratore acquisisca un diritto individuale alla formazione calcolato in ore di lavoro. Previo accordo con l'azienda, potrebbe utilizzare il monte ore accumulato per svolgere attività formativa, anche autofinanziata o supportata da *voucher*, durante l'orario di lavoro. Per evitare accumuli eccessivi e per incentivare il lavoratore ad utilizzare effettivamente il credito orario maturato, il monte-ore dovrebbe azzerarsi periodicamente, ad es. ogni 3 anni.

Su un piano più generale di sviluppo del sistema istituzionale della formazione continua, si dovrebbero rafforzare gli elementi di concorrenza tra i diversi Fondi interprofessionali. A questo scopo le imprese dovrebbero poter scegliere a quale Fondo aderire sulla base di un *benchmarking* delle attività realizzate e dei servizi offerti. Il rinnovo dell'adesione a ciascun Fondo non dovrebbe essere tacito ma rinnovato annualmente in modo da far fare all'impresa ogni volta una scelta consapevole e stimolare il Fondo a migliorare i propri servizi per acquisire nuove adesioni. Sarebbe anche auspicabile un'estensione del contributo obbligatorio dello 0,30% alle categorie di parasubordinati e autonomi finora escluse, allo scopo di finanziare le misure di formazione continua ad essi destinati, attraverso i Fondi o la formazione a domanda individuale.

È necessario anche evidenziare che l'efficacia di politiche volte a promuovere e incentivare la *domanda* di formazione, quali quelle oggi adottate in Italia – in linea con l'orientamento prevalente anche a livello internazionale – fa necessariamente affidamento anche su un'*offerta* di formazione sufficientemente elastica ed efficiente. Si deve ricordare, a questo proposito, che le pur non ingenti risorse pubbliche disponibili per la formazione tendono a rimanere in parte inutilizzate, malgrado l'attività di formazione delle imprese finanziata in maniera totalmente privata sia di gran lunga superiore all'attività cofinanziata (si veda il capitolo II.2 di questo Rapporto). Ciò potrebbe segnalare sia delle strozzature nei meccanismi istituzionali di accesso alle risorse sia un'insufficiente rispondenza dell'offerta di formazione alla domanda. In tal caso, la spinta impressa dal lato della domanda, rischia di rimanere senza efficacia o di determinare, al più, un rigonfiamento dei costi e la creazione di rendite sostenute dall'intervento pubblico, anziché una più capillare diffusione della formazione nel sistema economico. Il perfezionamento dei sistemi di incentivo e promozione della domanda deve essere accompagnato, quindi, da un'azione mirata a promuovere lo sviluppo quantitativo e qualitativo dell'offerta di servizi formativi.

Il sistema italiano si presenta oggi più articolato di quanto non fosse ancora pochi anni or sono. Tuttavia è possibile indicare alcune strade da percorrere per un suo ulteriore sviluppo. In sintesi, al ruolo prevalente assegnato alla formazione su base collettiva dovrebbe ora seguire lo sviluppo della formazione su base individuale che tenga conto dei target di lavoratori che operano su mercati del lavoro esterni o professionali. Inoltre è auspicabile una razionalizzazione del sistema che affianchi agli incentivi finanziari i servizi necessari a sostenere la domanda di formazione di imprese e lavoratori e, d'altro lato, assicuri una maggiore rispondenza dell'offerta alla domanda.

3 I SISTEMI DI FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE CONTINUA IN OTTO PAESI COMUNITARI - UN BREVE CONFRONTO¹¹⁴

L'iniziativa regolatrice assunta dai governi nazionali o regionali incide sul grado di prossimità dei sistemi nazionali di formazione continua rispetto alle esigenze dei sistemi produttivi. Il ruolo delle politiche pubbliche dovrebbe aumentare quando si riduca (o sia tradizionalmente bassa) la propensione delle imprese ad investire autonomamente risorse proprie per la formazione dei lavoratori.

L'intervento regolatore delle amministrazioni pubbliche può tradursi in interventi di riforma complessi e profondi, che interessano gli interi apparati educativi e formativi nazionali (si pensi alle recenti riforme dei sistemi di formazione in Spagna e Francia), oppure, in interventi specifici, centrati sul solo segmento della formazione continua strettamente intesa.

In tutti i casi si agisce comunque sulla modulazione e sulla combinazione delle due componenti essenziali del processo: la componente finanziaria e quella istituzionale e organizzativa. Sulla prima, si può operare con riferimento alle modalità di reperimento e di utilizzo delle risorse; sulla seconda, con riferimento alla distribuzione dei ruoli e delle responsabilità degli attori coinvolti.

Per quanto riguarda la componente finanziaria delle politiche di stimolo e sostegno alle iniziative formative delle imprese¹¹⁵ è possibile distinguere (almeno in linea teorica) due modelli di finanziamento: uno caratterizzato da forme di investimento e contribuzione volontaria (ad iniziativa autonoma delle imprese), l'altro, dall'obbligatorietà dell'investimento o del contributo. Il primo meccanismo può essere variamente incentivato e sostenuto (ad esempio, attraverso la deducibilità fiscale delle spese in formazione); il secondo si caratterizza di solito per l'istituzione di un prelievo a carico delle imprese (e in parte, dei lavoratori) di livello nazionale o settoriale, nella forma di un'imposta o di un contributo obbligatorio a destinazione specifica.

Nella realtà, i sistemi esistenti evidenziano spesso la compresenza di entrambi i meccanismi di finanziamento, che garantiscono, in tal modo, un equilibrio, spesso di tipo adattivo, a esigenze differenziate e via via più complesse poste dalle imprese e dagli altri stakeholders inseriti nel sistema.

Allo scopo di illustrare le diverse modalità di finanziamento esistenti nel panorama comunitario, sono stati presi in considerazione otto diversi sistemi nazionali (tab. 43) individuando in ciascuno di essi gli elementi caratterizzanti le forme di contribuzione obbligatoria e volontaria. La breve analisi che segue si basa, inoltre, sulle schede sintetiche, relative a ciascuno dei Paesi selezionati, contenute nel successivo Box.

E' possibile evidenziare come i sistemi a prevalente contribuzione obbligatoria (Belgio, Danimarca, Francia, Grecia e Spagna) si caratterizzino sostanzialmente per:

- la presenza di un esercizio di regolazione e di controllo da parte dell'amministrazione pubblica rispetto alle scelte delle imprese (che rientra spesso nella tradizione politico - amministrativa dei Paesi in questione);

¹¹⁴ Di Fabio Grelli

¹¹⁵ Con esclusione quindi delle misure di sostegno diretto alle iniziative individuali, che rientrano in quadro generalmente riferibile all'educazione degli adulti largamente intesa e alla costruzione dei sistemi nazionali di Lifelong Learning.

- la particolare natura della contribuzione, in genere rappresentata da una quota variabile del salario lordo dei lavoratori, modulata, prevalentemente, in funzione della dimensione aziendale;
- la fissazione di livelli minimi di contribuzione, lasciando alla contrattazione tra le parti sociali eventuali possibilità di incremento (come in Belgio ed in Francia);
- la raccolta del contributo affidata prevalentemente agli Istituti previdenziali nazionali in virtù di norme legislative (ciò ha, per altro, un importante valore simbolico che, idealmente, conferisce all'impiego delle risorse finanziarie un carattere essenziale di mutualità);
- lo sviluppo e la diffusione di organismi intermedi (in genere, di diretta emanazione delle parti sociali con l'eventuale partecipazione delle amministrazioni pubbliche), che gestiscono le risorse (o parte di esse) e che agiscono all'interno di una cornice normativa che ha una funzione di controllo ma, in alcuni casi, anche di stretta regolazione (in Francia, Belgio e Danimarca);

Tabella 44 - Forme tipiche del finanziamento della formazione continua in otto Paesi europei

Paesi	Contribuzione obbligatoria	Contribuzione volontaria
Belgio	Contributo obbligatorio a carico delle imprese, pari allo 0,10% della massa salariale, destinato ai gruppi a rischio.	Attraverso accordi di livello settoriale le parti sociali possono aumentare il prelievo obbligatorio e destinare le risorse ai Fondi paritetici settoriali che provvedono al sostegno delle iniziative formative.
Danimarca	Contributo obbligatorio pari all'8% della massa salariale destinato ad alimentare il Fondo per la formazione (AUF) gestito dal Governo e dalle parti sociali	Contributo stabilito dalle parti sociali nei singoli settori e gestito da Fondi settoriali per la formazione, costituiti e regolati dagli accordi collettivi settoriali.
Francia	Per le imprese con almeno 10 dipendenti, vige l'obbligo di finalizzare l'1,6% della massa salariale lorda alla formazione continua. Per le imprese con meno di 10 dipendenti la quota è pari allo 0,55%. Le imprese della prima categoria possono scegliere se finanziare autonomamente un proprio piano di formazione o versare le somme ad un Fondo settoriale (OPCA), o, ancora, versare la quota all'istituto di previdenza pubblico.	Possibilità a livello settoriale, attraverso gli accordi collettivi, di aumentare la quota della massa salariale destinata alla formazione continua
Germania	-	Le attività di formazione continua si basano sostanzialmente sull'iniziativa autonoma delle imprese, tuttavia un forte stimolo è esercitato dagli esiti del dialogo sociale
Grecia	Contributo obbligatorio pari allo 0,45% della massa salariale lorda gestito da un unico Fondo paritetico (LAEK) controllato dall'amministrazione pubblica	-
Olanda	-	Contributo volontario, pari allo 0,7% della massa salariale, stabilito settorialmente attraverso i contratti collettivi di lavoro e destinato ad alimentare i Fondi settoriali per la formazione continua e per il sostegno sociale ai lavoratori
Regno Unito	-	Le attività di formazione continua si basano sull'iniziativa autonoma delle imprese
Spagna	Contributo dello 0,70% della massa salariale lorda	-

- la tendenza, in un quadro comunque vincolante, a conferire un margine di autonomia decisionale alle imprese, nei casi in cui l'amministrazione richieda solo la dimostrazione di aver impiegato un determinato importo annuo per il finanziamento di iniziative formative autonomamente programmate e realizzate dalle imprese stesse (in Francia e Spagna);
- la costruzione di legami e di forme di complementarietà con altre politiche di sostegno pubblico di tipo settoriale e territoriale, nel caso in cui le risorse non utilizzate direttamente dalle imprese vengano impiegate per il finanziamento di programmi formativi sotto la regia delle amministrazioni centrali o locali (in Danimarca, Francia e Spagna).

Nei sistemi a prevalente contribuzione volontaria (Germania, Regno Unito e Olanda) emerge invece:

- l'esistenza di una tradizione politico – amministrativa di minima regolazione e influenza da parte dell'amministrazione pubblica rispetto alle scelte delle imprese (essenzialmente nel Regno Unito) e di un ruolo prevalente della contrattazione tra le parti sociali rispetto alla regolazione autoritativa (in Olanda);
- l'esistenza oggettiva di una leadership (su scala europea o mondiale) di interi settori economici o di singoli grandi gruppi produttivi che induce a strategie imprenditoriali centrate sulla ricerca della competitività, anche attraverso l'approfondimento delle pratiche formative, e che, comunque, contribuisce alla diffusione di una maggiore attenzione e sensibilità rispetto all'investimento in formazione;
- il sostegno o, comunque, la regolazione pubblica maggiormente orientata alla formazione iniziale rispetto a quella continua (come in Germania) o più attenta all'educazione degli adulti generalmente intesa (come nel Regno Unito);
- l'enfasi prevalente sulla responsabilizzazione dell'individuo rispetto alle sue scelte formative (ancora nel Regno Unito ed anche in Olanda) e sul sostegno alle iniziative dei singoli (in Germania).

Il nostro Paese si pone, attualmente, tra i sistemi a contribuzione obbligatoria considerando la natura del prelievo dello 0,3% e la possibilità di un utilizzo diretto da parte dell'amministrazione pubblica dei contributi comunque versati all'INPS dalle imprese non aderenti ai Fondi Paritetici Interprofessionali (ad esempio, per il finanziamento degli interventi *ex lege* 236/93).

Tuttavia, l'introduzione dei Fondi ha favorito e stimolato l'acquisizione di un nuovo ruolo per le parti sociali nella loro espressione bilaterale, conferendo alla contrattazione interconfederale e di settore ampie possibilità di sviluppo autonomo. In questo senso, dovrebbero essere prese in considerazione strategie di intensificazione e differenziazione dell'impegno finanziario da attuare attraverso la contrattazione tra le parti, introducendo nel sistema motivi tipici della contribuzione volontaria (già sperimentati, ad esempio, in Olanda, in Belgio e in Francia).

Ciò potrebbe consentire di risolvere almeno in parte e indipendentemente da un intervento del legislatore, una serie di questioni tuttora aperte, stabilendo ad esempio:

- eventuali maggiorazioni del contributo da conferire ai Fondi Paritetici Interprofessionali (permettendo, tra l'altro, di incrementare il volume di risorse investite per la formazione continua, ancora molto inferiore rispetto ai partner comunitari, e di ampliare la gamma dei servizi resi dai Fondi stessi alle imprese aderenti);
- forme e livelli di una nuova contribuzione specifica e differenziata per altre categorie di lavoratori (titolari di impresa, 'atipici', liberi professionisti, ecc.), attualmente non assoggettati al contributo dello 0,3% e per ciò esclusi dal raggio di azione dei Fondi Paritetici.