
RAPPORTO 2007
SULLA FORMAZIONE CONTINUA

Novembre 2007

Il Rapporto è stato elaborato dall'ISFOL per conto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione Generale per le politiche per l'orientamento e la formazione.

Coordinamento scientifico a cura di Franco Frigo, responsabile dell'Area politiche e offerte per la Formazione Continua dell'ISFOL, con la collaborazione dei ricercatori dell'Area, Roberto Angotti, Domenico Nobili e Silvia Vaccaro.

Coordinamento editoriale a cura di Monica Benincampi, Alessandra Calpini e Emanuela Francischelli.

Hanno curato la redazione dei testi:

Franco Frigo (ricercatore responsabile), Roberto Angotti, Domenico Barricelli, Monica Benincampi, Antonella Bernardini, Nicola Catalano, Gianfranco Coronas, Federico Cuva, Alessandra De Lellis, Sergio Ferri, Emanuela Francischelli, Fabio Grelli, Cristina Lion, Domenico Nobili, Antonella Pittau, Davide Premutico, Pierluigi Richini, Vincenza Tersigni, Silvia Vaccaro (Isfol).

Massimo De Cristofaro (Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione).

Indice

<u>Introduzione</u>	<i>pag. 12</i>
<u>Capitolo 1 Gli scenari della formazione continua</u>	
1.1. <i>L'evoluzione della domanda di formazione e le risorse disponibili</i>	<i>pag. 17</i>
1.2. <i>Economia e costi della formazione</i>	<i>pag. 18</i>
1.3. <i>Formazione continua, formazione dei manager e degli imprenditori, sfida della competitività e ruolo dell'Università</i>	<i>pag. 19</i>
1.4. <i>Il ruolo centrale del partenariato</i>	<i>pag. 20</i>
1.5. <i>La crescita dei Fondi Paritetici Interprofessionali e la promozione dei piani formativi</i>	<i>pag. 20</i>
1.6. <i>La politica concertativa e le relazioni inter-istituzionali</i>	<i>pag. 21</i>
<u>Capitolo 2 I fenomeni</u>	
2.1. <i>Il trend delle imprese che hanno offerto formazione al proprio personale nel periodo 2000-2006</i>	<i>pag. 23</i>
2.2. <i>La conoscenza nell'impresa. Principali risultati dell'indagine INDACO-Imprese</i>	<i>pag. 25</i>
Box 2.1 - <i>Le indagini sulla conoscenza nelle imprese e sulla formazione continua in Italia [ISFOL INDACO – Lavoratori e Imprese]</i>	<i>pag. 26</i>
Box 2.2 - <i>Le imprese innovatrici in Italia</i>	<i>pag. 29</i>
2.3. <i>I comportamenti formativi delle piccole e medie imprese. Alcune evidenze dall'Indagine INDACO-PMI</i>	<i>pag. 30</i>
Box 2.3 – <i>La Ricerca & Sviluppo in Italia</i>	<i>pag. 34</i>
2.4. <i>I comportamenti formativi delle grandi imprese. Alcune evidenze dall'Indagine INDACO-Grandi Imprese</i>	<i>pag. 36</i>
2.4.1. <i>Imprese di alta tecnologia: un'opportunità di formazione continuativa ed inclusiva per i lavoratori delle grandi imprese manifatturiere e di rafforzamento delle risorse umane dedicate alla R&S</i>	<i>pag. 41</i>
2.4.1.1. <i>Imprese manifatturiere di alta tecnologia nell'Unione Europea</i>	<i>pag. 41</i>
2.4.1.2. <i>Ruolo delle grandi imprese nell'economia nazionale e nella formazione continua</i>	<i>pag. 45</i>
2.4.1.3. <i>Gli indicatori della formazione continua</i>	<i>pag. 46</i>
2.4.1.4. <i>Le chiavi di lettura</i>	<i>pag. 47</i>
2.4.1.5. <i>L'analisi comparata (principali evidenze)</i>	<i>pag. 47</i>
2.4.1.6. <i>Alcune considerazioni</i>	<i>pag. 53</i>
2.5. <i>I comportamenti formativi delle micro-imprese. Alcune evidenze dall'Indagine INDACO-Microimprese</i>	<i>pag. 55</i>
2.6. <i>La partecipazione dei lavoratori ad attività formative</i>	<i>pag. 60</i>
2.7. <i>Gender Gap e pari opportunità. Un approfondimento tematico sui dati dell'indagine INDACO-Lavoratori</i>	<i>pag. 70</i>

2.8. La domanda potenziale di formazione delle imprese italiane	pag. 84
--	----------------

Capitolo 3 Le politiche e gli strumenti di sostegno alle iniziative formative

3.1. Il punto sulla Legge 236/1993	pag. 89
3.1.1. <i>Le caratteristiche dell'ultimo Decreto di attuazione della legge 236/93 e le scelte delle Regioni nella ripartizione delle risorse</i>	<i>pag. 89</i>
3.1.2. <i>Analisi dei monitoraggi delle attività finanziate attraverso le risorse L. 236/93</i>	<i>pag. 91</i>
3.1.3. <i>Le caratteristiche degli atti emanati dalle Regioni</i>	<i>pag. 99</i>
3.2. Il punto sulla Legge 53/00	pag. 109
3.2.1. <i>Il Decreto Interministeriale 62/V/2007</i>	<i>pag. 109</i>
3.2.2. <i>Analisi monitoraggio di alcune regioni del Centro-Nord</i>	<i>pag. 111</i>
3.2.3. <i>Le caratteristiche degli atti emanati dalle Regioni</i>	<i>pag. 118</i>
3.3. I Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua	pag. 126
Box 3.1 - <i>Due nuovi Fondi di recente costituzione</i>	<i>pag. 127</i>
3.3.1. <i>Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese</i>	<i>pag. 128</i>
3.3.2. <i>Le risorse finanziarie</i>	<i>pag. 137</i>
3.3.3. <i>I risultati operativi</i>	<i>pag. 138</i>
3.3.4. <i>Gli Avvisi pubblici per la raccolta delle proposte formative</i>	<i>pag. 141</i>
3.4. La formazione continua nei programmi del Fondo sociale europeo	pag. 155
3.4.1. <i>I programmi operativi 2000-2006</i>	<i>pag. 155</i>
3.4.2. <i>Le prospettive della formazione continua nel Fondo sociale europeo 2007-2013</i>	<i>pag. 157</i>
3.4.2.1. <i>Adattabilità e anticipazione nei regolamenti comunitari</i>	<i>pag. 157</i>
3.4.2.2. <i>La strategia per l'adattabilità: il Quadro strategico nazionale e i PON FSE del Ministero del lavoro</i>	<i>pag. 158</i>
3.4.2.3. <i>La strategia per l'adattabilità: i programmi operativi regionali FSE</i>	<i>pag. 159</i>

Capitolo 4 La formazione continua nella contrattazione collettiva

4.1. L'evoluzione della formazione continua nella contrattazione collettiva	pag. 160
4.2. Rafforzamento della bilateralità contrattuale e dispositivi per la formazione dei lavoratori nei Contratti collettivi nazionali	pag. 163
4.3. Contrattazione della formazione continua a livello decentrato	pag. 166

Capitolo 5 I segmenti specifici

5.1. Gli interventi di formazione continua per gli italiani all'estero	pag. 170
5.1.1. <i>Gli interventi finanziati ai sensi dell'Avviso 1/2004 del Ministero del Lavoro</i>	<i>pag. 170</i>
5.2. Esperienze di formazione continua per i lavoratori maturi	pag. 179
Box 5.1 - <i>Il progetto "Age Management"</i>	<i>pag. 182</i>
Box 5.2 - <i>Il progetto "AWARE"</i>	<i>pag. 183</i>
Box 5.3 - <i>Il progetto "AGE UP: l'integrazione"</i>	<i>pag. 185</i>
5.3. Il riordino del Sistema di Formazione Continua in Medicina	pag. 186
5.4. La formazione continua dei quadri intermedi	pag. 188

5.4.1. <i>Un percorso di ricerca</i>	<i>pag. 188</i>
5.4.2. <i>Principali risultati ottenuti nella fase qualitativa relativamente al profilo di quadro</i>	<i>pag. 189</i>
5.4.3. <i>Principali risultati ottenuti nella fase qualitativa relativamente al rapporto con la formazione continua</i>	<i>pag. 192</i>
5.5. <i>Iniziativa pilota per la sperimentazione di sistemi premianti di sostegno pubblico alla formazione continua: l'esperienza nel settore Legno e Arredo della Provincia di Milano</i>	<i>pag. 194</i>
5.5.1. <i>Premessa: le ragioni della sperimentazione</i>	<i>pag. 194</i>
5.5.2. <i>Le fasi della sperimentazione: il modello LARR</i>	<i>pag. 195</i>
5.5.3. <i>Le dimensioni della sperimentazione</i>	<i>pag. 197</i>
5.5.4. <i>Una prima valutazione della sperimentazione</i>	<i>pag. 199</i>
5.6. <i>La formazione dei dipendenti della Pubblica Amministrazione</i>	<i>pag. 200</i>
5.6.1. <i>I numeri fondamentali</i>	<i>pag. 201</i>

Indice delle Tabelle

Capitolo 2

<i>Tabella 2.1 - Quadro imprese manifatturiere di alta tecnologia - anno 2003</i>	<i>pag. 43</i>
<i>Tabella 2.2 - Principali risorse d'informazione per l'innovazione, in percentuale delle imprese innovative - anno 2004</i>	<i>pag. 44</i>
<i>Tabella 2.3 - Tipologie di partenariato e cooperazione delle imprese, in percentuale delle imprese innovative in alcuni paesi dell'UE - Anno 2004</i>	<i>pag. 44</i>
<i>Tabella 2.4 - Quadro dell'evoluzione dei principali comportamenti formativi delle Grandi Imprese</i>	<i>pag. 45</i>
<i>Tabella 2.5 - Intensità ed Estensione della formazione nelle grandi imprese del settore manifatturiero</i>	<i>pag. 48</i>
<i>Tabella 2.6 - Estensione della formazione nelle grandi imprese del settore manifatturiero per gruppi professionali, livello tecnologico, tipi di proprietà dell'impresa, dotazione della Rsi</i>	<i>pag. 49</i>
<i>Tabella 2.7 - Personale impegnato in attività di R&S nel 2004(Equivalente tempo pieno)</i>	<i>pag. 50</i>
<i>Tabella 2.8 - Incidenza percentuale dei ricercatori, sul totale del personale impegnato in attività di R&S nel 2004</i>	<i>pag. 50</i>
<i>Tabella 2.9 - Industria manifatturiera; personale impegnato in attività di R&S nel 2004, stima % delle grandi imprese (<500 addetti) - Equivalente tempo pieno - alcuni confronti</i>	<i>pag. 51</i>
<i>Tabella 2.10 - Addetti impiegati nelle attività di R&S (ricercatori, tecnici, impiegati in attività di supporto)</i>	<i>pag. 52</i>
<i>Tabella 2.11 - Addetti impiegati nelle attività di R&S (ricercatori, tecnici, impiegati in attività di supporto) nel settore manifatturiero per livello tecnologico</i>	<i>pag. 52</i>
<i>Tabella 2.12 - Occupati (15-64 anni) per frequenza di corsi di studio o di formazione, ripartizione geografica e classe di età - Maschi e Femmine - Media 2006 (in migliaia)</i>	<i>pag. 62</i>
<i>Tabella 2.13 - Occupati (15-64 anni) per frequenza di corsi scolastici o di formazione, ripartizione geografica e classe di età - Maschi e Femmine - Media 2006 (in migliaia)</i>	<i>pag. 63</i>
<i>Tabella 2.14 - Occupati (15-64 anni) che frequentano corsi di formazione per genere e tipologia dei corsi - Media 2006 (in migliaia)</i>	<i>pag. 63</i>
<i>Tabella 2.15 - Caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nel 2003 e nel 2004, per tipologia di lavoratore (Italia, %)</i>	<i>pag. 66</i>
<i>Tabella 2.16 - Caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori dipendenti del settore privato che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nell'anno 2004 (Italia, %)</i>	<i>pag. 69</i>
<i>Tabella 2.17 - Caratteristiche economiche dell'azienda in cui operano i lavoratori dipendenti del settore privato che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nell'anno 2004 (Italia, %)</i>	<i>pag. 70</i>
<i>Tabella 2.18 - Caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nel 2003 e nel 2004, per tipologia di lavoratore (Italia, %)</i>	<i>pag. 74</i>

<i>Tabella 2.19 - Percentuale di lavoratori formati per genere e settore (Dipendenti privati + Autonomi)</i>	<i>pag. 75</i>
<i>Tabella 2.20 - Percentuale di lavoratori formati per genere e settore (Dipendenti privati)</i>	<i>pag. 76</i>
<i>Tabella 2.21 - Percentuale di lavoratori formati per genere e classe dimensionale dell'impresa in cui lavorano</i>	<i>pag. 76</i>
<i>Tabella 2.22 - Percentuale di lavoratori formati per tipologia di lavoratore, genere e tipologia di formazione frequentata</i>	<i>pag. 77</i>
<i>Tabella 2.23 - Percentuale di formati per tipologia di lavoratore, età e genere</i>	<i>pag. 78</i>
<i>Tabella 2.24 - Percentuale di formati per tipologia di lavoratore, scolarità e genere</i>	<i>pag. 79</i>
<i>Tabella 2.25 - Percentuale di formati per genere, tipologia di lavoratore e categoria professionale/livello di inquadramento</i>	<i>pag. 79</i>
<i>Tabella 2.26 - Percentuale di formati per tipologia di lavoratore, area geografica e genere</i>	<i>pag. 83</i>

Capitolo 3

<i>Tabella 3.1 - Risorse trasferite alle Regioni con il DD 40/2007</i>	<i>pag. 89</i>
<i>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</i>	<i>pag. 91</i>
<i>Tabella 3.3 Quadro delle risorse finanziarie complessive per i decreti 243/04 e 107/06</i>	<i>pag. 93</i>
<i>Tabella 3.4 - Ripartizione percentuale delle risorse finanziarie complessive per i decreti 243/04 e 107/06</i>	<i>pag. 93</i>
<i>Tabella 3.5 - Caratteristiche dei piani approvati e conclusi per i decreti 243/04 e 107/06 – Regione Lombardia</i>	<i>pag. 94</i>
<i>Tabella 3.6 - Tipologia dei destinatari delle azioni formative (dati relativa all'approvazione) – Regione Lombardia</i>	<i>pag. 95</i>
<i>Tabella 3.7 - Caratteristiche dei piani approvati e conclusi per i decreti 243/04 e 107/06 – Regione Veneto</i>	<i>pag. 96</i>
<i>Tabella 3.8 - Caratteristiche dei piani approvati e conclusi per i decreti 243/04 e 107/06 – Regione Friuli Venezia Giulia</i>	<i>pag. 98</i>
<i>Tabella 3.9 - Risorse trasferite alle Regioni</i>	<i>pag. 109</i>
<i>Tabella 3.10 - La scelta delle Regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla L.53/00 (decreti 136/04, 349/04 e 62/07)</i>	<i>pag. 110</i>
<i>Tabella 3.11 - Risorse finanziarie relative al provvedimento 136/04</i>	<i>pag. 112</i>
<i>Tabella 3.12 - Risorse finanziarie relative al provvedimento 349/04</i>	<i>pag. 112</i>
<i>Tabella 3.13 - Dati di approvazione relativi al provvedimento 136/04- voucher individuali</i>	<i>pag. 113</i>
<i>Tabella 3.14 - Dati di approvazione relativi al provvedimento 349/04- voucher individuali</i>	<i>pag. 113</i>
<i>Tabella 3.15 - Classe dimensionale delle imprese in cui lavorano i beneficiari dei voucher*</i>	<i>pag. 113</i>
<i>Tabella 3.16 - Titoli di studio dei beneficiari dei voucher*</i>	<i>pag. 115</i>

<i>Tabella 3.17 - Tipologia contrattuale dei beneficiari dei voucher*</i>	<i>pag. 117</i>
<i>Tabella 3.18 - Adesioni espresse dalle imprese, periodo 2004 - 2007 - Valori assoluti al lordo delle cessazioni e delle revoche (Dati INPS - Aggiornamento all'11 novembre 2007 per il periodo 2004 - 2006, al 21 novembre 2007 per l'anno 2007)</i>	<i>pag. 128</i>
<i>Tabella 3.19 - Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti al lordo e al netto delle cessazioni (Valori assoluti al netto delle revoche - Novembre 2007)</i>	<i>pag. 130</i>
<i>Tabella 3.20 - Ripartizioni percentuali degli aderenti ai Fondi per classi dimensionali, esclusi i Fondi per dirigenti (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni INPS al netto delle cessazioni - Novembre 2007)</i>	<i>pag. 132</i>
<i>Tabella 3.21 - Distribuzione delle adesioni per settore economico di provenienza degli aderenti ai Fondi e confronto con la composizione dell'universo di riferimento (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni INPS - Novembre 2007)</i>	<i>pag. 133</i>
<i>Tabella 3.22 - Distribuzione settoriale delle adesioni, esclusi i Fondi per Dirigenti (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni INPS - Novembre 2007)</i>	<i>pag. 134</i>
<i>Tabella 3.23 - Distribuzione delle adesioni per regione (Valori assoluti e tasso di penetrazione regionale - Novembre 2007)</i>	<i>pag. 135</i>
<i>Tabella 3.24 - Distribuzione dei dipendenti delle imprese aderenti per regione con esclusione dei dirigenti aderenti (Valori assoluti e tasso di penetrazione regionale - Novembre 2007)</i>	<i>pag. 136</i>
<i>Tabella 3.25 - Distribuzione territoriale delle adesioni ai Fondi Paritetici, esclusi quelli per soli dirigenti (Valori percentuali - Novembre 2007)</i>	<i>pag. 137</i>
<i>Tabella 3.26 - Risorse complessivamente incassate dai Fondi Paritetici Interprofessionali (milioni di euro).</i>	<i>pag. 137</i>
<i>Tabella 3.27 - Piani formativi finanziati, imprese e lavoratori coinvolti dall'avvio delle attività al 30 giugno 2007</i>	<i>pag. 138</i>
<i>Tabella 3.28 - Percentuali di coinvolgimento delle imprese aderenti ai Fondi e dei loro lavoratori nei Piani formativi finanziati (aggiornamento al giugno 2007)</i>	<i>pag. 139</i>
<i>Tabella 3.29 - Ripartizione per classi dimensionali delle imprese coinvolte nei Piani formativi finanziati (valori percentuali)</i>	<i>pag. 139</i>
<i>Tabella 3.30 - Ripartizione per genere dei lavoratori coinvolti nei Piani Formativi finanziati (valori percentuali)</i>	<i>pag. 140</i>
<i>Tabella 3.31 - Ripartizione per classi di età dei lavoratori coinvolti nei Piani formativi finanziati (valori percentuali)</i>	<i>pag. 147</i>
<i>Tabella 3.32 - Risorse "messe a bando" dai Fondi paritetici Interprofessionali per il sostegno alle attività formative (milioni di euro). Aggiornamento al novembre 2007</i>	<i>pag. 141</i>
<i>Tabella 3.33 - La spesa, espressa in euro, per la formazione continua nelle regioni del Centro nord</i>	<i>pag. 155</i>
<i>Tabella 3.34 - La spesa, espressa in euro, per la formazione continua nelle regioni del Mezzogiorno</i>	<i>pag. 156</i>
<i>Tabella 3.35 - Beneficiari dei progetti di formazione continua nelle regioni del Centro nord</i>	<i>pag. 156</i>

<i>Tabella 3.36 - Beneficiari dei progetti di formazione continua nelle regioni del Mezzogiorno</i>	<i>pag. 157</i>
---	-----------------

Capitolo 4

<i>Tabella 4.1 - Imprese che hanno sottoscritto un accordo integrativo aziendale o territoriale che promuove la formazione continua. (in %)</i>	<i>pag. 168</i>
<i>Tabella 4.2 - Ruolo attivo delle rappresentanze sindacali nella formazione per dimensione d'impresa e per settore di attività (in %)</i>	<i>pag. 169</i>

Capitolo 5

<i>Tabella 5.1 - Ripartizione dei progetti per Paese</i>	<i>pag. 170</i>
<i>Tabella 5.2 - Avviso 01/2004. Sintesi dei progetti finanziati</i>	<i>pag. 171</i>
<i>Tabella 5.3 - Percorsi formativi, ore complessive e partecipanti per Misura</i>	<i>pag. 175</i>
<i>Tabella 5.4 - Numero percorsi formativi e numero ore complessive suddivise tra le diverse modalità formative previste</i>	<i>pag. 176</i>
<i>Tabella 5.5 - Durata, partecipanti e sede degli stage</i>	<i>pag. 176</i>
<i>Tabella 5.6 - Stato di avanzamento dei percorsi di formazione al 15/06/07</i>	<i>pag. 178</i>
<i>Tabella 5.7 - Stato di avanzamento degli stage al 15/06/07</i>	<i>pag. 178</i>
<i>Tabella 5.8 - Persone occupate in età 55-64 anni sulla popolazione nella corrispondente classe di età (in %)</i>	<i>pag. 184</i>
<i>Tabella 5.9 - Alcune caratteristiche delle iniziative ammesse alla sperimentazione</i>	<i>pag. 198</i>
<i>Tabella 5.10 - Investimento in formazione (valori in Euro)</i>	<i>pag. 202</i>
<i>Tabella 5.11 - Corsi e ore di formazione erogate e fruite</i>	<i>pag. 203</i>

Indice delle Figure

Capitolo 2

<i>Figura 2.1 - Unità locali provinciali che hanno realizzato attività di formazione attraverso corsi negli anni 2000-2006, per dimensione dell'organico aziendale (%)</i>	<i>pag. 24</i>
<i>Figura 2.2 - Scostamento percentuale dalla media dell'incidenza delle Piccole e Medie Imprese che hanno offerto formazione, per settore, classe dimensionale, ripartizione territoriale (2005, %)</i>	<i>pag. 30</i>
<i>Figura 2.3 - Le imprese formatrici: differenziali di strategie (di performance e di comportamento) rispetto alla media nazionale in relazione a parametri di struttura (%)</i>	<i>pag. 31</i>
<i>Figura 2.4 - Introduzione di innovazioni tecnologiche e organizzative nelle Piccole e Medie Imprese (2003-2005, %)</i>	<i>pag. 32</i>
<i>Figura 2.5 - Scostamento percentuale dalla media dell'incidenza delle grandi imprese che hanno offerto formazione, per settore, classe dimensionale, ripartizione territoriale (2005, %)</i>	<i>pag. 37</i>

<i>Figura 2.6 – Le imprese formatrici: differenziali di strategie (di performance e di comportamento) rispetto alla media nazionale in relazione a parametri di struttura (%)</i>	<i>pag. 38</i>
<i>Figura 2.7 – Introduzione di innovazioni tecnologiche e organizzative nelle grandi imprese (2003-2005, %)</i>	<i>pag. 39</i>
<i>Figura 2.8 - Ruolo del settore manifatturiero di alta tecnologia in alcuni Stati dell'Unione Europea</i>	<i>pag. 42</i>
<i>Figura 2.9 – Tassi di partecipazione: occupati formati nel 2002-2004 per categoria professionale (Italia, %)</i>	<i>pag. 65</i>
<i>Figura 2.10 - Percentuale di lavoratori che hanno partecipato ad attività di formazione continua per tipologia di lavoro e genere</i>	<i>pag. 72</i>
<i>Figura 2.11 - Composizione percentuale per genere della forza lavoro occupata e dei partecipanti ad attività formative, per tipologia di lavoratore</i>	<i>pag. 73</i>
<i>Figura 2.12 - Gender gap nella partecipazione alle attività formative nella forza lavoro occupata, per tipologia di lavoratore</i>	<i>pag. 74</i>
<i>Figura 2.13 - Scostamento semplice della media formati fra le donne sposate e separate/divorziate rispetto alla media generale dei formati donne, per tipologia di lavoratore</i>	<i>pag. 80</i>
<i>Figura 2.14 - Incidenza media dei formati fra le donne sposate per numero di componenti della famiglia e per tipologia di lavoratore</i>	<i>pag. 81</i>
<i>Figura 2.15 - Incidenza media dei formati fra le donne separate/divorziate per numero di componenti della famiglia e per tipologia di lavoratore</i>	<i>pag. 82</i>
<i>Figura 2.16 - La domanda potenziale di formazione delle imprese per regione</i>	<i>pag. 86</i>
<i>Figura 2.17 - La domanda potenziale di formazione delle imprese per settore di attività economica</i>	<i>pag. 87</i>

Capitolo 3

<i>Figura 3.1 - Tipologia di contratti coinvolti nella formazione attraverso voucher individuali</i>	<i>pag. 97</i>
<i>Figura 3.2 - Genere beneficiari dei voucher</i>	<i>pag. 114</i>
<i>Figura 3.3 - Classe d'età dei beneficiari dei voucher</i>	<i>pag. 115</i>
<i>Figura 3.4 - Tipologia di inquadramento professionale dei beneficiari dei voucher</i>	<i>pag. 116</i>
<i>Figura 3.5 - Approssimazioni delle dimensioni medie delle imprese aderenti ai Fondi Paritetici (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni contributive INPS - Valori medi - Novembre 2007)</i>	<i>pag. 131</i>

Capitolo 4

<i>Figura 4.1 - Imprese che hanno sottoscritto un accordo integrativo aziendale o territoriale che promuove la formazione continua (suddivise per classe dimensionale)</i>	<i>pag. 167</i>
<i>Figura 4.2 - Ruolo delle rappresentanze sindacali nel processo di formazione per dimensione d'impresa</i>	<i>pag. 169</i>

Capitolo 5

- 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* pag. 180
- Figura 5.2 - Andamento della percentuale dell'investimento su massa salariale 2000-2006* pag. 202

Indice delle Tavole

Capitolo 2

- Tavola 2.1 - La formazione del personale nelle imprese, per classe dimensionale, settore di attività economica e area geografica (incid. % delle imprese che offrono formazione sul totale delle imprese, v.a. espressi in migliaia)* pag. 28
- Tavola 2.2 - Modalità di formazione adottate dalle PMI (10-249 dipendenti)* pag. 33
- Tavola 2.3 - Imprese formatrici per materia della formazione nelle Piccole e Medie Imprese (10-249 dipendenti), per settore di attività economica e area geografica (Valori % sul totale formatrici)* pag. 35
- Tavola 2.4 - Imprese formatrici per materia della formazione nelle grandi imprese (250 addetti e oltre), per settore di attività economica e area geografica. (Valori % sul totale formatrici)* pag. 40
- Tavola 2.5 - Modalità di formazione adottate dalle Micro-Imprese (5-9 dipendenti)* pag. 59

Capitolo 3

- Tavola 3.1 - Fondi Paritetici Interprofessionali autorizzati e organizzazioni promotrici* pag. 126
- Tavola 3.2 - Fon. Coop* pag. 142
- Tavola 3.3 - Fon. Ter* pag. 143
- Tavola 3.4 - Fondimpresa* pag. 144
- Tavola 3.5 - Fondirigenti* pag. 145
- Tavola 3.6 - Fondir* pag. 146
- Tavola 3.7 - Fondo Artigianato Formazione* pag. 147
- Tavola 3.8 - For. Te* pag. 150
- Tavola 3.9 - Fondo Formazione PMI* pag. 151
- Tavola 3.10 - Fondoprofessioni* pag. 152
- Tavola 3.11 - Fondo Dirigenti PMI* pag. 153
- Tavola 3.12 - Fond. E. R.* pag. 154

Capitolo 4

- Tavola 4.1 - Contratti collettivi nazionali rinnovati nel 2007* pag. 166

Capitolo 5

- Tavola 5.1 - Fasi realizzative, soggetti coinvolti e risultati raggiunti* pag. 195

Introduzione

di Vera Marincioni e Patrizia Mattioli

Gli anni della svolta istituzionale

Il Rapporto 2007 al Parlamento sulla Formazione Continua fornisce una fotografia attenta e articolata di quella parte fondamentale del lifelong learning che riguarda tutti i lavoratori già inseriti nel mercato del lavoro: occupati alle dipendenze, autonomi o “atipici”. L’obiettivo è quello di fornire, attraverso un’analisi approfondita della quantità e qualità degli interventi, gli strumenti per una valutazione complessiva dei risultati raggiunti e l’assunzione, ove necessaria, di ulteriori iniziative, necessarie per accrescere competenze e competitività, in coerenza con i rapidi cambiamenti dei modelli organizzativi e produttivi indotti dalla globalizzazione dei mercati.

L’Apprendimento Permanente, come afferma la strategia di Lisbona, è una leva per la crescita e la competitività e, insieme, per la qualità della vita civile e per la stessa riforma del welfare. La Commissione Europea, a fronte dei ritardi registrati nel recente Rapporto di medio periodo rispetto agli obiettivi fissati per l’ormai prossimo 2010, ha sollecitato gli Stati membri ad “.. investire nel capitale umano .. per concorrere a realizzare la società della conoscenza e competere veramente nell’economia globale ..”. Nel giro di poco più di un anno, la stessa Commissione ha intensificato la propria iniziativa, adottando provvedimenti-quadro e framework che delineano un sistema strutturato di apprendimento permanente, in grado di consentire il riconoscimento delle competenze e la mobilità di studenti e lavoratori all’interno dei 25 paesi che fanno parte del mercato europeo: la nuova Programmazione 2007-13 dei Fondi Strutturali, il programma per l’Apprendimento permanente, il Piano d’azione europeo per gli Adulti, le raccomandazioni relative al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) e al Sistema di trasferimento e riconoscimento dei crediti (ECVET).

Agganciare ancor più saldamente il sistema di apprendimento del nostro paese ai parametri e alle strategie dell’UE, recuperando gli attuali ritardi, è una priorità non rinviabile, soprattutto a fronte del rischio di una prossima fase recessiva, trainata da fattori internazionali, che potrebbe incidere sulla crescita del nostro paese in modo più significativo rispetto agli altri paesi europei.

Per analizzare in modo approfondito una realtà complessa e in mutamento come quella del nostro paese, è necessario che i dati illustrati nel presente Rapporto siano collocati nel contesto degli interventi di riforma realizzati in questi ultimi anni.

Dal 2000 ad oggi, infatti, molto è cambiato in questo importante settore dell’apprendimento, sia sotto il profilo normativo/istituzionale, sia sotto l’aspetto delle risorse finanziarie. Si può parlare di una vera svolta, i cui ultimi interventi sono piuttosto recenti, motivata dall’esigenza di superare i limiti storici del nostro sistema di formazione continua: dal basso tasso di partecipazione all’insufficiente domanda di formazione soprattutto delle PMI, alla divaricazione tra centro-nord e mezzogiorno:

-
- con la finanziaria 2001 (L. 388/2000), i Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua, gestiti dalle Parti Sociali, si sono affiancati agli attori istituzionali tradizionali, le Regioni. Attualmente i Fondi, inizialmente 10 ed oggi 14, sono i gestori di circa la metà delle risorse destinate al sostegno degli interventi di formazione continua, grazie alla progressiva adesione delle imprese. Il modello organizzativo – su base associativa, prevalentemente nazionale e settoriale, caratterizzato da forte autonomia – consente di intervenire con modalità alternative e potenzialmente complementari a quelle proprie delle amministrazioni regionali;
 - con la legge costituzionale 3/2001, che completa la riforma e il decentramento delle istituzioni, le Regioni hanno rafforzato la loro autonomia anche in materia di formazione professionale, per la quale hanno competenza esclusiva;
 - per quanto infine riguarda le risorse, a partire dal 2001, successivi interventi legislativi hanno consentito per la prima volta un forte incremento e la certezza dei flussi finanziari, attraverso la progressiva destinazione alla formazione continua della quota dello 0,30% delle retribuzioni dei lavoratori. Anche se si tratta di risorse inferiori a quelle di altri paesi europei, come ad es. la Francia, tale flusso, sommato ai finanziamenti derivanti dai Fondi Comunitari, alimenta stabilmente già da alcuni anni un plafond significativo, che talvolta si è dimostrato complessivamente superiore alla stessa domanda di finanziamento. Dal Rapporto emerge tra l'altro che, considerando unitariamente i diversi strumenti di sostegno (legge 236/93, legge 53/00, FSE, e Fondi Paritetici) sono potenzialmente disponibili, per il finanziamento delle iniziative di FC, circa 1.000 milioni di euro l'anno.

Una chiave di lettura dei dati del Rapporto 2007

Emergono dal Rapporto alcune importanti e significative indicazioni. Dal 2001 al 2006:

- la spesa in formazione continua, sostenuta complessivamente dalle imprese, è cresciuta almeno in termini nominali;
- le iniziative formative (sia strutturate che informali) che hanno coinvolto soprattutto le grandi, ma anche le medie imprese, soprattutto se innovatrici, registrano un trend positivo;
- le imprese “formatrici” (le stesse che investono in innovazione e acquisiscono brevetti, marchi e certificazione di qualità) mostrano un impegno stabile nell'ultimo triennio nell'offrire opportunità formative ai lavoratori;
- aumentano le aziende che aderiscono ai Fondi Interprofessionali, anche tra le PMI;
- crescono le attività formative nel settore dei servizi, soprattutto in quelle imprese a più alto contenuto di innovazione;
- il tasso di partecipazione delle donne sul totale dei lavoratori formati registra un trend positivo, anche se con forti variazioni in relazione al titolo di studio, all'età e al territorio.

Tali parametri positivi si collocano, tuttavia, in un quadro generale complesso, in cui permangono elementi di criticità. Nel settore privato, il tasso complessivo di partecipazione dei lavoratori, sia dipendenti che autonomi, alla formazione continua, già insufficiente nel confronto con gli altri paesi europei, ha registrato un arretramento dal 2003 al 2006. L'accesso alla formazione appare sempre più riservato alle fasce forti del mercato del lavoro, con una crescente marginalizzazione dei lavoratori “deboli” (i giovani, i precari, i lavoratori con basso titolo di studio o con bassa qualifica, i lavoratori con più di 45 anni, i residenti nel mezzogiorno). Il divario tra le piccole e le grandi imprese, così come tra centro-nord e mezzogiorno è forte ed appare sempre più difficile da colmare.

Una lettura congiunta degli elementi positivi e negativi può essere utile per sciogliere le apparenti contraddizioni, cogliendo le caratteristiche di un quadro complessivamente in movimento, anche a seguito degli interventi di riforma realizzati negli ultimi anni. Infatti, l'andamento positivo di alcuni indicatori è da riferire prevalentemente a quella parte del sistema produttivo che, innovandosi, è stata in grado di affrontare positivamente le sfide competitive del mercato globale, la stessa che ha anche saputo e potuto utilizzare al meglio la ricchezza dell'offerta formativa e delle risorse disponibili. Questa parte - composta soprattutto da grandi imprese, da medie e piccole imprese innovative, da distretti e da reti di imprese che hanno superato una logica soltanto locale - ha trainato la crescita, ma non rappresenta la parte maggioritaria del sistema produttivo che è invece caratterizzata, come attesta il recente rapporto annuale dell'Istituto Tagliacarne, da una forte frammentazione, solo parzialmente mitigata dalla tendenza crescente alla costituzione di "reti". Registrano infatti performances negative le aziende con meno di nove addetti, quelle orientate al solo mercato interno e quelle del mezzogiorno, dove, tra l'altro, viene assunta la metà dei laureati rispetto al centro nord. Questa parte, ancora maggioritaria, non riesce ad entrare nel circuito della formazione continua.

Se si accoglie questa chiave di lettura, gli interventi di riforma finora realizzati appaiono ancora parziali e insufficienti, in quanto in grado di sostenere soprattutto la parte più avanzata del paese che possiede già in sé le condizioni favorevoli per accedere all'offerta formativa. La parte meno avanzata del sistema produttivo, alla quale soprattutto dovranno essere indirizzati i futuri interventi, è rimasta ai margini e richiede l'assunzione di ulteriori interventi, integrativi e complementari rispetto a quelli già realizzati.

L'esigenza di un quadro di sistema integrato e innovativo

Le riforme degli ultimi anni hanno comunque introdotto nel sistema nuove potenzialità dalle quali è opportuno partire per un ulteriore rafforzamento. I Fondi Paritetici Interprofessionali, ad esempio, in un lasso di tempo relativamente breve, hanno prodotto:

- un apprezzabile tasso di adesione delle imprese, con un trend crescente anche tra le PMI, fattore questo che potrà favorire nel futuro positivi processi di aggregazione in particolare nell'organizzazione della domanda;
- una buona capacità operativa (i tempi necessari per l'erogazione delle risorse si sono significativamente ridotti);
- un importante sostegno al dialogo tra le parti sociali ai diversi livelli, anche come supporto alla contrattazione. Ciò ha favorito l'introduzione di specifici punti di accordo relativi alla formazione dei lavoratori occupati nei più recenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Tuttavia, ciò è avvenuto in carenza di un adeguato quadro di riferimento normativo ed istituzionale. Le norme vigenti pongono l'accento soprattutto sull'autonomia operativa dei soggetti (sia pubblici, che privati), lasciando più sullo sfondo le regole e gli strumenti necessari all'integrazione di sistema: la gestione delle risorse, realizzata con modalità autonome e separate, favorisce la frantumazione dei finanziamenti e la ripetizione di politiche tradizionali già dimostratesi inefficaci, oltre al rischio di produrre una svantaggiosa duplicazione degli interventi.

Anche la debolezza della domanda di formazione, che alimenta i limiti quantitativi e qualitativi della stessa offerta formativa, potrebbe trovare, almeno in larga parte, una risposta nella costruzione di un sistema integrato e coerente. Già l'indagine ISFOL-INDACO 2006 evidenziava infatti come la metà delle imprese intervistate ponesse tra le principali motivazioni del mancato ricorso ad attività di formazione il fatto che gli addetti fossero già in possesso delle competenze necessarie e, per oltre un terzo, il fatto che il tipo di attività svolta non richiedesse interventi formativi ad hoc. Sembrano emergere due fattori decisivi: per un verso, l'esigenza di un maggiore collegamento tra interventi formativi e processi di innovazione tecnologica ed organizzativa delle aziende e dei territori; per l'altro, l'esigenza di forti iniziative, a livello territoriale ed aziendale (animazione, assistenza diretta alle imprese, azioni per l'individuazione e l'espressione dei fabbisogni, ecc), che faccia emergere una domanda che le piccole e piccolissime imprese non sono in grado di formulare.

L'Accordo del 17 aprile 2007 e gli interventi di riforma avviati dal MLPS

L'Accordo sulla Formazione Continua, firmato il 17 aprile 2007 tra MLPS, Regioni e Parti Sociali afferma la necessità di procedere alla costruzione di un sistema di formazione continua integrato e coordinato, coerente con il costruendo sistema di Apprendimento permanente che l'UE indica tra gli obiettivi prioritari della strategia di Lisbona. Infatti – afferma l'accordo nelle premesse – *“Punto di partenza imprescindibile è la consapevolezza che il sistema nazionale di FC nella sua attuale configurazione si esplica in un insieme di iniziative plurime, spesso disgiunte e concorrenti che necessitano di un coordinamento e di una programmazione unitaria, a cui partecipino tutti i soggetti interessati: le Regioni e le Province Autonome, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Parti Sociali.”*

In tale contesto si colloca anche il richiamo al necessario rafforzamento del ruolo dell'Osservatorio nazionale per la Formazione Continua (art. 48 della L. 289/02), al quale la legge affida la definizione di proposte condivise relativamente a linee guida, pareri e valutazioni sull'attività dei Fondi Interprofessionali.

Nel corso del 2007, all'Accordo nazionale sono seguiti interessanti accordi regionali (alcuni già conclusi, altri in via di definizione) che, in qualche caso, hanno già avuto una traduzione operativa (in bandi e avvisi pubblici) dando avvio a prime sperimentazioni di integrazione.

In questo contesto il Ministero del Lavoro, d'intesa con gli altri Ministeri interessati, le Regioni e le parti sociali, ha promosso importanti iniziative ed azioni di sistema, alcune delle quali previste dall'Accordo, decisive ai fini della costruzione del sistema di Formazione Continua; in particolare:

- la proposta di disegno di legge sull'Apprendimento Permanente, che definisce un quadro di riferimento istituzionale volto ad assicurare l'esigibilità del diritto dei lavoratori all'apprendimento permanente, in coerenza con le indicazioni dell'UE. Il disegno di legge è stato approvato in dicembre dal Consiglio dei Ministri e presentato al Parlamento, dopo un lungo iter di confronto con i soggetti istituzionali e sociali;
- i lavori del tavolo interistituzionale per la definizione di standard formativi, professionali e di certificazione, in raccordo con la raccomandazione dell'UE relativa al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) e al Sistema di trasferimento dei crediti (ECVET), finalizzati alla spendibilità delle competenze acquisite nei diversi contesti di lavoro. Il tavolo, dopo aver

definito una procedura metodologica concordata e testata su due figure professionali, ha avviato gruppi di lavoro per la definizione degli standard delle figure appartenenti ai settori del turismo e della meccanica;

- i lavori del tavolo interistituzionale per l'accreditamento di 2° livello delle sedi formative, al fine di definire una base di regole comuni per tutte le Regioni e per favorire il riconoscimento reciproco dell'offerta formativa;
- l'avvio della costruzione del sistema di monitoraggio delle attività formative finanziate dai Fondi Interprofessionali, raccordabile con quello già utilizzato dalle Regioni (per la rilevazione delle attività finanziate attraverso le leggi 236/93 e 53/2000), al fine di attivare un sistema di monitoraggio integrato riferibile a tutta la filiera della Formazione Continua cofinanziata;
- l'attivazione dell'Osservatorio Nazionale per la Formazione Continua, con la definizione di proposte (già accolte nella riunione del luglio scorso) relative a modalità operative più aperte e snelle per consentire una maggiore rapidità e un confronto più ampio. Secondo quanto concordato, l'Osservatorio rappresenterà la sede privilegiata di confronto e di collaborazione tra i diversi attori (pubblici e privati) per la progressiva costruzione di un sistema coordinato e coerente, come previsto nell'Accordo Tripartito del 17 aprile 2007. Il MLPS è impegnato ad assicurare il regolare e proficuo funzionamento dell'Osservatorio, opportunamente integrato con la partecipazione di tutte le Regioni. E' in corso di discussione una proposta organica per la definizione delle Linee Guida (competenza distintiva dell'Osservatorio) di durata triennale, intese quali indirizzi e criteri relativi agli interventi di sostegno gestiti dalle Regioni e dai Fondi Interprofessionali e riferiti alle diverse tipologie di lavoratori occupati (dipendenti, autonomi e piccoli imprenditori) e disoccupati o in mobilità e cassa integrazione;
- in coerenza con la proposta di Linee Guida, il MLPS ha infine attivato l'istruttoria necessaria per la definizione delle regole relative all'attività dei Fondi Interprofessionali per la fase di regime in un quadro di valorizzazione dell'autonomia dei singoli soggetti.

Con le riforme già realizzate, si è aperta quindi una nuova fase. Ci sono ora i presupposti, sia normativi che finanziari ed operativi, per una rapida evoluzione del sistema di formazione continua nel nostro paese, in termini di accrescimento di qualità dell'offerta, di migliore organizzazione ed espressione della domanda, di crescita dei livelli di apprendimento e delle competenze dei lavoratori. La concertazione tra le istituzioni e le parti sociali, che il MLPS persegue con costanza, è una via certamente più complessa e faticosa, ma è anche l'unica, come indica anche l'UE, che possa assicurare la costruzione di un sistema condiviso ed efficace.

Capitolo 1

Gli scenari della formazione continua

1.1 L'evoluzione della domanda di formazione e le risorse disponibili

In attesa delle risultanze dell'indagine europea CVTS 3 che tardano a comparire e che dovranno permettere di realizzare il *benchmark* con gli altri paesi dell'Europa a 25 si segnala, sulla base dei dati della indagine Excelsior realizzata dal Centro Studi Unioncamere per conto del Ministero del Lavoro, che le Unità locali provinciali che dichiarano di aver realizzato (o favorito la) formazione per i propri dipendenti sono cresciute di un punto percentuale in un anno, avvicinandosi così alla soglia del 20%. Anche con questo incremento il dato è sempre di 4 punti percentuali sotto il valore del 24% rilevato nell'anno 2002, a dimostrazione, probabilmente, del permanere del ciclo negativo dell'economia complessiva, o, almeno dell'assenza di attività formative a carattere anticiclico e anticipatrici del cambiamento.

Sul fronte delle risorse finanziarie messe in campo per il sostegno della formazione continua, dato che incide non poco, come abbiamo visto, sui comportamenti delle imprese, soprattutto di quelle di minore dimensione, si assiste, come descritto nelle pagine del presente Rapporto, al sostanziale pareggio tra le risorse a disposizione delle Regioni e quelle dei Fondi Paritetici Interprofessionali creati e gestiti dalle Parti sociali. Un volume di risorse non indifferente che si aggira sui 700 milioni di euro all'anno ai quali si debbono aggiungere le quote di compartecipazione privata in misura variabile tra un quarto e la metà del valore sopra indicato.

Una stima prudente dice che da almeno due anni a questa parte sono mediamente presenti nel nostro Paese per finanziare piani formativi (ai sensi della legge 236/93, della legge 53/00, dei Piani regionali cofinanziati dal FSE per l'adattabilità, nonché ai sensi della legge istitutiva dei Fondi Paritetici) almeno 1.000 milioni di Euro.

Un miliardo di Euro all'anno per favorire non solo l'Adattabilità dei lavoratori e delle imprese, ma anche Occupabilità, Anticipazione del cambiamento, Innovazione tecnologica e Organizzativa, Competitività, la promozione dell'Economia della Conoscenza, l'allungamento della vita lavorativa e, in generale, la qualità del lavoro e la sicurezza.

La percezione del sostegno pubblico alla formazione da parte delle imprese non sembra però essere coerente con la massa delle risorse finanziarie disponibili: dai dati dell'indagine Excelsior risulta che le Unità provinciali intervistate hanno coperto con finanziamenti pubblici per la formazione continua solo il 6% dei costi sostenuti. Dall'esame dei dati rilevati sui volumi complessivi di attività dichiarata nonché disponibilità dei dati relativi alle risorse pubbliche impegnate (e che si dovrebbero ritenere quindi disponibili per i beneficiari) si ricava la convinzione che le imprese spesso non conoscono la provenienza dei fondi che coprono almeno in parte le spese

sostenute. Problema, questo, che accomuna lavoratori e imprese che continuano a non avere presente il quadro complessivo delle opportunità offerte.

Il Rapporto al Parlamento del 2006 si è soffermato sulla disanima delle caratteristiche dei soggetti adulti occupati che hanno partecipato ad attività formative strutturate o a percorsi di apprendimento di natura non formale o informale. Ricordiamo la stima che indicava in circa 6 milioni il numero degli occupati che partecipano ogni anno a esperienze formative. Un numero che rappresenta circa un quarto di coloro che hanno almeno una occasione di lavoro nel corso dell'anno. Forte era il divario del tasso di partecipazione tra soggetti pubblici (53%) e soggetti privati (27,6% per gli autonomi e 26,7% per i dipendenti). Quel valore viene generalmente considerato indicativo della domanda di conoscenze e di competenze presente nella platea degli occupati e nello stesso tempo indicazione previsionale di opportunità di accesso.

Anche dai dati più recenti risulta che la durata degli interventi formativi è molto breve. Il valore viene ricavato sia dalle indagini sul campo che dalla lettura dei dati amministrativi forniti dalle Regioni o ricavabili dagli Avvisi dei Fondi Paritetici Interprofessionali. Una conferma indiretta della breve durata (da poche ore a non più di 20-40 ore per intervento formativo strutturato) l'abbiamo dall'esame dei dati delle Rilevazioni Continue delle Forze di Lavoro dell'Istat che permettono di costruire il *benchmark* di Lisbona 2000-2010 degli adulti coinvolti in attività di Lifelong Learning. L'Italia permane, per quel che riguarda gli occupati, di poco al di sopra del 6% perché questo è il valore percentuale medio dei lavoratori che dichiarano di aver partecipato ad iniziative di formazione/educazione degli adulti nelle quattro settimane precedenti alla rilevazione statistica. Se ne intercettano pochi perché la "diluizione nel tempo delle lezioni" è limitata, data la durata ridotta del percorso seguito. Con l'occasione si segnala che nei paesi europei dove i valori percentuali sono più alti, questo avviene non perché la durata della formazione sia maggiore, dal momento che questo dato è simile al nostro, ma perché sono effettivamente di più i lavoratori e gli adulti che si formano e sono ancor più le imprese che organizzano attività per i propri dipendenti.

1.2 Economia e costi della formazione

Per quel che riguarda i costi unitari della formazione, se sono validi i dati aggregati a livello nazionale, oggi disponibili sulle attività regionali cofinanziate dal FSE, i dati relativi agli interventi sostenuti dai Fondi Paritetici Interprofessionali nonché i dati regionali sulle azioni *ex-lege* 236/93, si può affermare che si è arrestata la tendenza ad un incremento continuo dei "prezzi dei servizi". Un corso, un intervento, costa in media circa 1.000€ per ciascun lavoratore. Certo è che ci sono voucher per l'accesso ai corsi a catalogo anche di circa 500€ (per una durata di 40-50 ore) e seminari di una sola giornata dal costo superiore ai 1.000€.

Il tema del costo delle singole iniziative ha assunto un valore maggiore da quando sono divenuti operativi i FPI e da quando il sistema di FC si confronta con l'esiguità del contributo pubblico obbligatorio dello 0,30% del monte salari che "produce" sicuramente ogni anno un "gettito" elevato nella massa complessiva ma estremamente modesto nella sua dimensione "pro capite" non superando in media i 55€.

Sulla base di questo contributo i Fondi costruiscono le proprie scelte, le proprie strategie e creano aspettative da parte delle imprese aderenti. E' quindi essenziale, per la tenuta stessa dei Fondi e del proprio rapporto con la base associativa poter contribuire alla costruzione di un sistema di offerta formativa che sia alla stessa stregua di qualità e di costo contenuto. Sotto questo aspetto il panorama non è sostanzialmente mutato nell'anno trascorso, anche se si sono moltiplicati gli appelli a migliorare e a mutare le procedure dell'accREDITamento degli organismi formativi (si stanno ora elaborando nuove regole in via di condivisione e sperimentazione per un primo segmento dell'offerta, quello della formazione iniziale) e sono aumentate le Regioni che costruiscono i cataloghi di formazione continua (si ritiene in genere che la comparazione tra le diverse offerte possa produrre, nel medio termine, maggiore qualità).

I Fondi, in questi primi anni di vita, hanno fatto ricorso all'offerta degli organismi accREDITati presso le Regioni ma alcuni hanno proceduto anche ad ulteriori autonome azioni di accREDITamento di organismi presso lo specifico Fondo. Nel concreto hanno poi privilegiato, quali partner tecnici nella realizzazione di progetti formativi inseriti nei piani concordati, le strutture formative espressione delle organizzazioni di rappresentanza che hanno dato vita ai Fondi stessi, ritenendo necessario "mettere alla prova" delle opportunità offerte, strutture sulle quali le stesse organizzazioni avevano investito per anni inserendone anche nel novero delle agenzie formative accREDITate presso le Regioni. Nel breve periodo si è quindi assistito ad una restringimento del *range* del numero delle agenzie coinvolte nella realizzazione dei piani in attesa poi di una successiva fase nella quale si ricorrerà ad un numero più ampio di interlocutori e partner, come avviene quando aumenta la massa delle risorse disponibili.

1.3 Formazione continua, formazione dei manager e degli imprenditori, sfida della competitività e ruolo dell'Università

Un segnale positivo che va nel senso dell'arricchimento del fronte dell'offerta di formazione continua viene dal mondo universitario dove si cominciano a creare e a rendere operativi i "centri per l'apprendimento permanente" voluti dal Ministero per l'Università e Ricerca quale contributo all'innalzamento del livello di conoscenza della popolazione adulta (non solo quindi degli occupati). Questo obiettivo viene perseguito attraverso servizi formativi e altre iniziative, coerenti con il profilo delle università come luogo di produzione e di diffusione del sapere, atte a favorire l'accesso anche a coloro che nel loro percorso di vita non hanno considerato utile o necessario (o non hanno potuto) partecipare alle attività universitarie per cercare di ottenere un diploma di laurea prima di accedere al lavoro. Attraverso i Centri per l'Apprendimento Permanente (CAP) sarà possibile anche per coloro che hanno interrotto il percorso universitario senza ottenere il titolo (come sappiamo in Italia sono svariati milioni di individui) accedere a servizi utili per aggiornare e proprie conoscenze, o meglio, ancora, per coprire i *lack* di conoscenze di base, un tempo non centrali ma ora da considerarsi indispensabili per poter mantenere la propria posizione nell'organizzazione del lavoro. Come abbiamo segnalato nel 2006 sono in corso esperienze interessanti in diversi Atenei e l'atto di indirizzo del Ministero dell'Università aiuterà a rendere le Facoltà più accessibili a tutti i cittadini che vogliono crescere anche professionalmente, senza necessariamente partecipare ad un percorso di stampo accademico.

Osserviamo che aumenta il numero degli occupati con un titolo di studio di scuola secondaria superiore o con la laurea, sono ora abbondantemente sopra il 50% ma sono diversamente distribuiti, come sappiamo, tra impiego pubblico e privato, perché forte è il divario in termini di titoli formali tra gli impiegati direttivi delle pubbliche amministrazioni e i titolari, ad esempio, delle piccole e medie imprese con dipendenti. Questi ultimi sono equamente divisi (almeno in base ai dati dell'ultimo censimento della popolazione) tra coloro che non hanno titolo o posseggono quello dell'obbligo e coloro che hanno un titolo superiore, esattamente come la media degli occupati del settore privato. Esiste quindi una necessità di mobilitare gli organismi di alta formazione per formare manager e quadri, di formare tecnici superiori ma anche per formare i 650.000 imprenditori titolari del milione di imprese con dipendenti del nostro paese. Un problema che le amministrazioni pubbliche fanno fatica ad affrontare perché si pensa, in genere, che sia argomento e problema di pertinenza unicamente delle associazioni imprenditoriali ma che invece rappresenta, per un paese come l'Italia, un nodo da sciogliere di valenza generale che travalica i confini dell'appartenenza a questa o a quella organizzazione, sempre che si voglia affrontare con vigore e con efficacia il tema dell'innovazione dell'economia e l'obiettivo di costruire l'economia e la società della conoscenza.

1.4 Il ruolo centrale del partenariato

Il contributo della formazione continua allo sviluppo del paese e alla sua competitività nel panorama dell'economia mondializzata dipende, in buona misura dalle scelte che operano le Parti sociali. Anche nel caso delle politiche pubbliche non vi è provvedimento che venga adottato a livello nazionale, regionale o provinciale che non sia frutto di una concertazione ad ampio raggio che veda presenti istituzioni pubbliche e soggetti economici e sociali. Questo vale per gli interventi *ex-lege* 236/93, dove corre l'obbligo di definire regionalmente su base concertativa gli obiettivi (anche quantificandoli) e le priorità e questo vale per tutto il periodo della programmazione 2007-2013 delle azioni cofinanziate dal FSE laddove si dice che sono da valorizzare anche forme di integrazione tra risorse provenienti dalla bilateralità e risorse del cofinanziamento comunitario.

1.5 La crescita dei Fondi Paritetici Interprofessionali e la promozione dei piani formativi

L'aumento delle adesioni, sia in numero di imprese che di lavoratori dipendenti, ai Fondi Paritetici Interprofessionali che viene evidenziato tra il 2006 e il 2007 dai dati recentemente riclassificati dall'INPS, ci dice che 6 milioni di lavoratori ogni anno si aspettano di poter partecipare a Piani formativi concordati tra le parti. La Contrattazione collettiva sta completando, tornata dopo tornata, il "riconoscimento" dei FPI sinora costituiti così come sta ribadendo le scelte relative alla bilateralità contrattuale che però continua a non integrarsi, in genere, con la novità dei Fondi. L'integrazione che è diffusa come fattore di sostegno organizzativo non decolla invece come integrazione delle risorse provenienti da diverse fonti (e questo impedisce, ad esempio, di realizzare iniziative formative comuni per dipendenti e titolari di piccole imprese). Crescendo l'ammontare delle risorse messe a bando dai Fondi cresce anche il numero dei Piani concordati, non cresce, a detta dei risultati delle indagini, la contrattazione di secondo livello che rimane di misura modesta e

che solo raramente tocca i temi della formazione. I Fondi italiani sono Fondi confederali e il ruolo della contrattazione di categoria viene giocato essenzialmente nella fase della definizione dei Piani, soprattutto di quelli settoriali e territoriali, lì si evidenziano limiti che molti ora intravedono e che alcuni Fondi pensano di dover superare con strategie più articolate di quelle messe sinora in gioco. Esistono anche limiti oggettivi e soggettivi nelle esperienze dei Piani Aziendali per la limitata esperienza di pianificazione dello sviluppo delle risorse umane delle nostre imprese di minori dimensioni nonché per la mancanza di competenze formative specifiche presenti nelle rappresentanze sindacali a livello di impresa dal momento che le RSU vengono selezionate ed elette sulla base di criteri che in genere non includono la capacità di essere “facilitatori” o “delegati della formazione”. In controtendenza sembra essere il mondo dell’Artigianato che, dovendo rispondere a una domanda di formazione che le singole micro-imprese intendono specifica per ciascuna azienda, ha proceduto ad un Accordo che favorisce la concertazione dei piani aziendali con la presenza del “delegato di bacino”. Questa figura sindacale è quella che dovrebbe favorire la saldatura tra le linee generali di indirizzo dell’organizzazione di appartenenza con quanto emerge dallo specifico contesto aziendale e dovrebbe in tal modo garantire quella presenza capillare, impresa per impresa nel momento di elaborazione della proposta di piano aziendale, che l’assenza di RSU in impresa non può in altro modo assicurare.

Si sono susseguite nel corso del 2007 le azioni di formazione dei quadri delle varie organizzazioni di rappresentanza che hanno dato vita ai Fondi paritetici e questo dovrebbe garantire a medio termine una maggiore competenza e capacità operativa, limitando almeno in parte la delega ampia data, di fatto, agli organismi di formazione nella definizione degli obiettivi, dei contenuti nonché delle modalità di articolazione del percorso di apprendimento. Va segnalato che alcuni Fondi hanno scelto di procedere in questi mesi alla formazione dei quadri delle Parti sociali in modo separato, organizzazione per organizzazione, con un arretramento di quelle posizioni che sembravano acquisite nelle esperienze degli anni precedenti che partivano dal riconoscimento di bisogni comuni e dalla necessità di costruire una cultura comune e condivisa.

1.6 La politica concertativa e le relazioni inter-istituzionali

L’anno 2007 verrà ricordato per l’Accordo siglato il 17 aprile presso il Ministero del Lavoro dal Ministro Damiano, dai rappresentanti delle Regioni e dai rappresentanti delle Parti sociali. Una cerimonia sobria che ha inteso, per un verso, dimostrare l’interesse e la disponibilità delle diverse componenti pubbliche e private del sistema di *governance* delle politiche formative, ad operare per obiettivi comuni, ma che è stata anche l’occasione per rimarcare visioni diverse sul ruolo che i Fondi possono giocare nel panorama complessivo del sistema formativo italiano. L’atto esprime la volontà di operare attorno ad un comune tavolo di confronto, di rafforzare l’operatività dell’Osservatorio nazionale che si riunisce presso il Ministero del Lavoro, di procedere assieme per migliorare l’offerta formativa e di costruire gli strumenti per una programmazione che eviti sprechi, sovrapposizioni e disallineamenti. Quest’ultimo obiettivo si intende raggiungerlo rafforzando l’apparato informativo e lo scambio dei dati tra i diversi sottosistemi, a partire dai risultati del Monitoraggio dei Fondi e di quanto realizzato sotto la responsabilità delle Regioni. Sul primo punto si sono fatti sostanziali passi avanti verso un sistema coerente ed interfacciabile che fornisca al sistema, già dal 2008, dati frutto di elaborazioni che si fondano su schede analitiche e su micro-dati;

sul versante regionale sono invece ancora parecchie le amministrazioni che presentano ritardi nel monitoraggio dei dati sulle attività di formazione continua finanziate con risorse nazionali.

Per attuare l'Accordo e per rilanciarlo, nonché per adattarlo ai diversi contesti regionali, si segnalano gli Accordi firmati in Campania, in Toscana, in Veneto (la firma è del 4 dicembre 2007) e già pronto alla stipula in Emilia Romagna. È di questi giorni la notizia degli esiti del Bando della Regione Toscana che, in attuazione dell'accordo siglato all'inizio dell'anno, ha inteso integrare, con risorse del piano regionale cofinanziato dal FSE, i Piani formativi approvati da alcuni Fondi Paritetici Interprofessionali. Il risultato è interessante, anche se sono stati soprattutto gli artigiani che hanno colto l'opportunità di permettere in tal modo l'accesso alla formazione finanziata da parte dei titolari di impresa - gli artigiani, appunto- che sono, allo stato attuale delle norme, esclusi dalle azioni finanziate dai Fondi Paritetici.

Capitolo 2

I fenomeni

2.1 Il trend delle imprese che hanno offerto opportunità di formazione al proprio personale nel periodo 2000-2006

L'analisi dei dati statistici disponibili attraverso le consuete rilevazioni¹ mostra un quadro complessivo molto variegato e di difficile lettura. Un primo sguardo ai dati di sintesi della formazione nelle imprese italiane, così come l'analisi del trend degli ultimi anni, porterebbero a concludere che il ruolo della formazione in tali imprese non sembra occupare uno spazio rilevante. L'analisi dell'andamento mostra infatti variazioni poco significative nel periodo 2000-2006 nei comportamenti formativi delle aziende. D'altra parte, si tratta di un quadro coerente con quanto emerge dai confronti internazionali, in cui l'Italia si posiziona agli ultimi posti in Europa nelle graduatorie sulla formazione continua offerta dalle imprese.

Tuttavia una lettura più approfondita di questi dati, realizzata attraverso l'indagine INDACO di Isfol, fa emergere una realtà in parte differente; questa indagine, realizzata nei tre diversi segmenti di impresa (grandi imprese, PMI e micro-imprese, vedi par. 2.2), prende in considerazione anche gli aspetti informali presenti nei processi formativi, in particolare quelli realizzati dalle piccole imprese. In tal modo, l'indagine INDACO consente di cogliere anche quei 'segnali deboli' che non vengono facilmente rilevati attraverso le indagini 'multiscopo', nelle quali il tema della formazione e dell'apprendimento gioca un ruolo secondario (come è il caso dell'indagine Istat sulle forze di lavoro o dell'indagine Excelsior di Unioncamere).

Per quanto riguarda l'analisi dell'andamento complessivo della propensione formativa delle unità locali provinciali di impresa, si evidenzia² una crescita nel 2002 e una caduta molto accentuata che ha caratterizzato il biennio successivo, durante il quale si è ridotta di un quinto la quota delle imprese formatrici. Nel 2006 l'andamento negativo non sembra essersi ancora arrestato, nonostante si sia verificato un leggero miglioramento (dell'ordine di un punto percentuale: dal 18,8% al 19,8% - fig. 1). Sarebbe trattarsi di un assestamento del dato (che presenta un andamento di natura

¹ Le principali fonti sulla formazione continua realizzata nelle imprese sono rappresentate dall'indagine Eurostat CVTS, dall'indagine Isfol INDACO-Imprese e dal sistema informativo Excelsior. La prima è la rilevazione di riferimento in quanto fornisce i dati sul posizionamento dell'Italia nel confronto europeo, sulla base di indicatori standardizzati, ma si realizza con cadenza quinquennale. Nel periodo non coperto dalla CVTS, l'Isfol realizza l'indagine INDACO-Imprese, che fornisce il quadro a livello nazionale e per area geografica relativamente ai tre segmenti dimensionali d'impresa (le grandi imprese, le PMI e le micro-imprese) rilevanti ai fini della corretta rilevazione del fenomeno, in quanto l'approccio alla formazione è profondamente diverso nelle tre categorie di impresa. Una particolare attenzione è dedicata inoltre al tema della diffusione della conoscenza all'interno dell'impresa. Queste due indagini condividono l'impostazione metodologica e l'universo di riferimento (Archivio ASIA di Istat e variabili e indicatori Eurostat). Un'altra fonte disponibile è ricavata all'interno della rilevazione Excelsior di Unioncamere sui fabbisogni professionali, i cui dati però non possono essere direttamente confrontati con quelli prodotti dalle altre fonti a causa della diversa impostazione metodologica adottata. L'unità di rilevazione di tale indagine è infatti l'unità locale d'impresa, riaggregata su base provinciale, anziché l'impresa. Fornendo solo informazioni quantitative, si rischia però di sottodimensionare il fenomeno della formazione nelle piccole imprese. L'universo statistico di riferimento è costituito dal registro delle imprese delle CCIAA.

² Tale propensione fa riferimento all'aver offerto corsi di formazione interni o esterni ai propri dipendenti nell'anno precedente l'intervista. Tali imprese vengono, in questa sede, definite 'formatrici'.

“inerziale” nella serie analizzata) il cui significato generale sembra rimarcare un’insufficiente attenzione delle imprese italiane per le esigenze di crescita del proprio personale e di sviluppo della capacità di competere basandosi sul valore del fattore umano.

Se la crescita degli investimenti privati incide poco sul complesso delle imprese, l’incidenza del finanziamento pubblico è ancora molto bassa: nel 2005 la quota di finanziamento sul totale della spesa era pari al 6,1%, il valore più basso degli ultimi anni, segno di un basso livello di informazione sulle opportunità di finanziamento disponibili per le imprese, così come di una indubbia difficoltà degli attori collettivi (siano essi pubblici o parti sociali) nell’interpretare correttamente e tempestivamente le esigenze formative del sistema produttivo e nel comunicare efficacemente con esso.

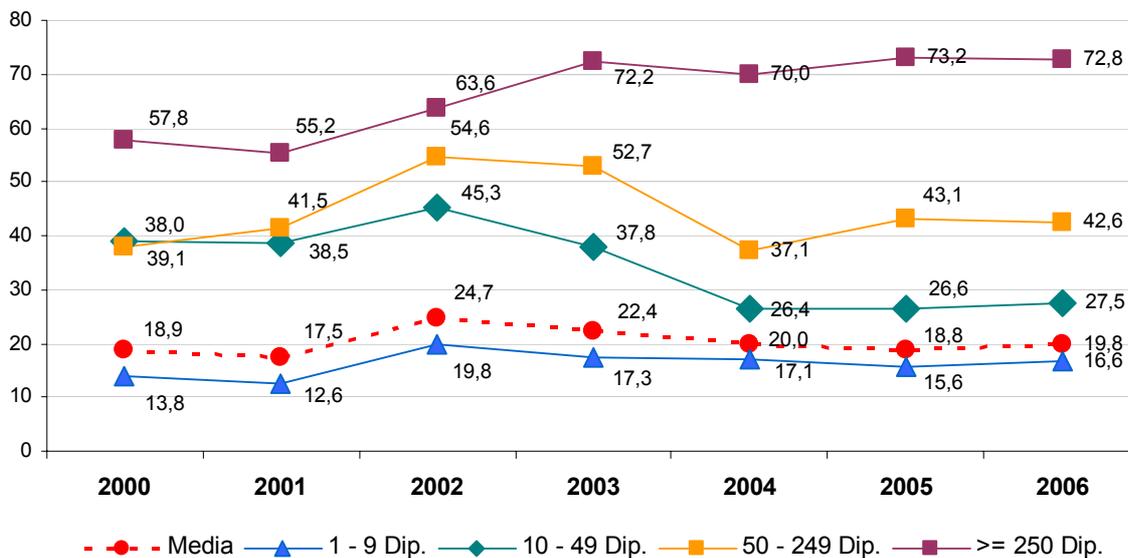
Ad oggi, il divario tra le grandi e le piccole imprese rimane consistente e appare sempre più difficile da colmare. La tendenza negativa è infatti ancora determinata dalla debole performance delle piccole e medie imprese nei settori manifatturieri. Le aziende con una maggiore propensione formativa operano nei settori dei servizi e sono localizzate nelle regioni del Nord-Est e, a seguire, del Nord-Ovest; minore attività di formazione viene realizzata nel settore manifatturiero e in generale nel Mezzogiorno.

Un segnale positivo viene dall’aumento di quasi tre punti percentuali dei dipendenti formati attraverso corsi strutturati, che passerebbero dal 18,5% del 2005 al 21,2% del 2006, a cui si accompagna una partecipazione disomogenea in relazione alle dimensioni d’impresa: le grandi coinvolgono infatti il 41,3% dell’organico aziendale contro l’8,8% delle micro.

In sintesi: nel periodo 2000-2006, il divario tra le micro e le grandi imprese è aumentato, raggiungendo nel 2006:

- 56 punti percentuali, rispetto all’indicatore che misura l’incidenza delle imprese formatrici, variando fra il 17% delle micro-imprese e il 73% delle grandi imprese (fig. 2.1);
- 32 punti percentuali, rispetto all’indicatore che misura la partecipazione dei dipendenti alle attività formative, che varia fra l’8,8% delle micro-imprese e il 41% delle grandi imprese.

Figura 2.1 – Unità locali provinciali che hanno realizzato attività di formazione attraverso corsi negli anni 2000-2006, per dimensione dell’organico aziendale (%)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, S. I. Excelsior

Il trend della spesa in formazione sostenuta dalle imprese continua a crescere progressivamente in termini nominali: nel periodo che va dal 2000 al 2006, l'ammontare complessivo della spesa, al lordo del finanziamento pubblico, ha infatti raggiunto i 1.576 milioni di euro nel 2006 mentre nel 2000 era pari a 895 milioni di euro.

Tale crescita interessa, tuttavia, una quota molto ristretta di imprese (le grandi aziende) e non coinvolge la gran parte del sistema produttivo italiano, prevalentemente costituito da piccole e piccolissime imprese. Infatti, mentre le grandi imprese hanno più che raddoppiato i loro investimenti, rimane pressoché stabile il livello di investimento delle imprese di minore dimensione. L'analisi del trend della spesa mostra un forte incremento verificatosi nel biennio 2002-2003 e una successiva stabilizzazione, caratterizzata da un costante decremento annuale. Il 2003 è l'anno chiave del periodo, in quanto preceduto da una fase di crescita e seguito da una riduzione progressiva e costante degli investimenti. La conseguenza è che la crescita della spesa, essendo circoscritta al segmento delle grandi imprese, non produce effetti diretti sul sistema produttivo, che continua a caratterizzarsi per bassi tassi di investimento in formazione continua.

2.2 La conoscenza nell'impresa: i principali risultati dell'indagine INDACO-Imprese

Le indagini statistiche sulla conoscenza, realizzate dall'ISFOL, hanno lo scopo di quantificare la domanda di formazione espressa dai lavoratori ed analizzare i comportamenti formativi delle imprese, per fornire il quadro nazionale degli investimenti formativi che sono realizzati a favore degli occupati in Italia.

Nelle tavole che seguono sono riportati alcuni indicatori di sintesi relativi all'indagine INDACO-Imprese, stratificati per segmento dimensionale di impresa, per settori di attività economica e per area geografica.³ In particolare, nella Tavola 2.1 si mostra la distribuzione delle imprese che offrono opportunità formative per il proprio personale, mentre nei paragrafi successivi sono presenti tavole in cui si riporta in dettaglio la distribuzione delle tipologie di formazione adottate dalle imprese. Queste ultime consentono di valutare la presenza, all'interno delle prassi formative aziendali, delle *'other forms of training'*. A partire da queste tavole è possibile quindi ricostruire la presenza non solo del *formal e del non formal training* ma anche dell'*informal training*, in accordo con quanto previsto nella CLA (*Classification of Learning Activities*) il cui utilizzo è raccomandato dal Cedefop e da Eurostat al fine di misurare correttamente i progressi relativi al raggiungimento dei benchmark di Lisbona.

L'analisi della Tavola 2.1 mostra la grande complessità che il processo di formazione assume all'interno delle imprese italiane, per cui sembra essere riduttivo utilizzare unicamente l'indicatore dei corsi (fig. 2.1).

³ Le informazioni riportate nelle tavole sono solo alcune fra quelle rilevate, che consentono di misurare l'incidenza delle imprese formatrici (sul totale delle imprese), l'accesso alle opportunità di formazione per i dipendenti di tali imprese, l'intensità delle attività corsuali offerte dalle imprese (misurate in ore di formazione), il costo delle attività formative. A partire da tali variabili sono stati costruiti ulteriori indicatori sintetici (ad esempio il costo ora dipendente, il costo medio per dipendente, ecc.) corrispondenti a quelli prodotti dall'indagine CVTS di Eurostat, che quindi consentono di effettuare confronti internazionali anche per la categoria delle micro-imprese, non rilevata da Eurostat e per la quale l'Isfol ha effettuato una rilevazione che costituisce un'extra-survey di CVTS3.

In realtà, se è vero che la formazione di tipo ‘strutturato’ è poco diffusa nelle imprese italiane, soprattutto quelle di piccole dimensioni, tuttavia si stanno diffondendo in questi ultimi anni una grande varietà di modalità di tipo informale e non formale che sostituiscono, a volte efficacemente, il corso in aula, consentendo spesso di veicolare contenuti formativi e informativi e consentendo di usufruire di forme di *blended learning* capaci di incidere anche in profondità sugli assetti organizzativi del lavoro in azienda.

A conferma di ciò, è possibile notare come:

- se, da una parte, al ridursi della dimensione dell’organico aziendale si riduce la percentuale di imprese che offrono, al proprio personale, corsi con finalità diverse da quelle che devono essere realizzate necessariamente in quanto imposte da specifiche normative (es. L. 626/94 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, le normative sull’impatto ambientale, l’HACCP, ecc.) – si va dal 90,8% delle grandi imprese al 25,1% delle Pmi, al 16,8% delle micro-imprese);
- dall’altra, si può notare che il divario imputabile alla dimensione di impresa si riduce notevolmente se consideriamo le imprese che hanno offerto almeno una tipologia di formazione, anche di tipo informale (affiancamento, rotazione delle mansioni, partecipazione a convegni, workshop, fiere e mostre commerciali, ecc.) o corsi organizzati per rispettare l’obbligo di legge (72,9% nelle Pmi, 58,5% nelle micro-imprese).
- Il recupero del divario è evidente in tutti i settori: è interessante notare che la colonna B (sempre in tavola 2.1) presenta una distribuzione abbastanza omogenea, anche per le micro-imprese; in particolare, si nota un forte recupero proprio in quei settori in cui la formazione strutturata è meno presente (costruzioni, alimentare, tessile e abbigliamento, metalmeccanico, fra le Pmi; tutto il manifatturiero e gli alberghi e ristoranti fra le micro-imprese) e nelle regioni del Mezzogiorno (tavola 2.1).

Box 2.1 - Le indagini sulla conoscenza nelle imprese e sulla formazione continua in Italia [ISFOL INDACO – Lavoratori e Imprese]

Le indagini ISFOL INDACO sono 4 e coprono due aree: i lavoratori e le imprese.

L’**Indagine INDACO-Lavoratori [Atteggiamenti e comportamenti formativi dei Lavoratori]**, Psn Sistan ISF-00020, vedi www.sistan.it rileva la domanda di formazione continua espressa dagli adulti occupati, in relazione a:

- partecipazione ad attività formative da parte degli occupati
- caratteristiche dei formati
- caratteristiche dell’attività formativa formale, non formale e informale (durata, costo, contenuti, modalità di organizzazione, luogo di svolgimento, fonti di finanziamento, ecc.)
- atteggiamenti e comportamenti formativi
- obiettivi, motivazioni e benefici della formazione
- ruolo delle *policy*
- dimensione economica della formazione
- motivazioni della non formazione.

Il campo di osservazione comprende i dipendenti di imprese dei settori privati, i dipendenti pubblici e i lavoratori autonomi.

L’ISFOL realizza inoltre l’**Indagine sulla Conoscenza nelle imprese [INDACO-Imprese]**, attraverso tre specifiche rilevazioni finalizzate ad analizzare i comportamenti e le politiche formative delle imprese:

- un’indagine sulle politiche e le strategie formative delle grandi imprese: **INDACO-Grandi Imprese** [Psn Sistan ISF-00021];
- un’indagine sulla formazione continua nelle Piccole e Medie Imprese: **INDACO-PMI** [Psn Sistan ISF-00022];
- un’indagine sulla formazione continua nelle micro-imprese: **INDACO-Microimprese** [Psn Sistan ISF-00034].

Il motivo per cui vengono realizzate tre indagini specifiche sulle imprese è dovuto al fatto che l’ampiezza e l’intensità dei processi formativi variano sensibilmente in relazione alle caratteristiche dimensionali delle imprese. Infatti, ogni segmento della popolazione delle imprese è caratterizzato da una specifica domanda ed offerta, oltre che da una diversa distribuzione della conoscenza delle opportunità formative.

Le indagini rilevano:

- le attività di formazione continua nelle imprese italiane
- le caratteristiche delle imprese formatrici
- le caratteristiche degli addetti formati
- le caratteristiche dell'attività formativa formale, non formale e informale (durata, costo, contenuti, modalità di organizzazione, luogo di svolgimento, fonti di finanziamento, ecc.)
- le modalità di diffusione della conoscenza all'interno dell'impresa,
- le relazioni con il territorio
- gli effetti prodotti dalle innovazioni tecnologiche e organizzative
- i rapporti tra l'impresa e i Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua.

Queste rilevazioni condividono con l'indagine europea sulla formazione continua nelle imprese (CVTS - *Continuing Vocational Training Survey*) coordinata da Eurostat, la definizione di impresa e altre caratteristiche metodologiche. Il motivo per cui l'Isfol realizza tre indagini specifiche sulle imprese è dovuto al fatto che l'ampiezza e l'intensità dei processi formativi variano sensibilmente in relazione alle caratteristiche dimensionali delle imprese. Infatti, ogni segmento della popolazione delle imprese è caratterizzato da una specifica domanda ed offerta, oltre che da una diversa distribuzione della conoscenza delle opportunità formative. Queste indagini sono nate dall'esigenza di realizzare rilevazioni campionarie condotte in modo sistematico a livello nazionale, al fine di supportare il disegno delle politiche formative.

Le indagini ISFOL sono promosse dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, e sono finanziate attraverso le risorse del Fondo Sociale Europeo.

Le indagini sono inoltre inserite nel Programma statistico nazionale del SISTAN, che raccoglie le principali rilevazioni statistiche di interesse pubblico. (Per ulteriori informazioni: www.ricercheformazione.it).

Tavola 2.1 - La formazione del personale nelle imprese, per classe dimensionale, settore di attività economica e area geografica (incid. % delle imprese che offrono formazione sul totale delle imprese)

	GRANDI IMPRESE (250 e più dip.)			PICCOLE E MEDIE IMPRESE (10-249 dip.)				MICROIMPRESE (5-9 dip.)			
	Numero totale delle imprese (v.a.)	Imprese che hanno offerto corsi (A)	Imprese con almeno una tipologia di formazione (B)	Numero totale delle imprese (v.a.)	Imprese che hanno offerto corsi (A)	Imprese con almeno una tipologia di formazione (B)	Imprese che hanno offerto solo altro tipo di formazione (C)	Numero totale delle imprese (v.a.)	Imprese che hanno offerto corsi (A)	Imprese con almeno una tipologia di formazione (B)	Imprese che hanno offerto solo altro tipo di formazione (C)
SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA											
Industria in senso stretto	1.548	93,5	94,4	72.867	21,2	71,8	29,3	54.780	7,9	52,1	24,4
Costruzioni	76	100,0	100,0	17.326	19,4	83,5	25,1	31.179	19,0	69,7	23,0
Commercio	347	81,8	84,1	23.418	32,5	70,3	19,8	35.415	21,1	54,2	21,1
Servizi	1.223	89,3	90,6	35.404	31,1	71,7	22,1	48.919	22,1	61,4	23,8
Estrazione	-	-	-	4.861	21,6	82,7	26,1	588	5,2	39,7	12,5
Alimentare	122	89,3	89,3	22.758	9,3	63,6	35,4	5.234	8,1	58,5	23,5
Tessile e mobilio	190	90,0	90,5	3.882	15,6	69,8	34,4	17.790	5,3	43,0	20,4
Carta, editoria, stampa	60	100,0	100,0	9.433	24,8	73,6	23,9	3.109	8,4	53,2	30,8
Chimico e gomma	312	88,8	91,0	30.718	29,4	76,0	26,8	5.940	5,6	55,3	27,4
Metalmeccanico, mezzi di trasporto	752	95,5	96,3	776	10,6	59,7	16,6	21.931	10,3	57,2	26,6
Prod. e distr. energia	112	100,0	100,0	438	53,7	83,6	13,7	188	47,3	67,7	7,5
Costruzioni	76	100,0	100,0	17.326	19,4	83,5	25,1	31.179	19,0	69,7	23,0
Commercio	347	81,8	84,1	23.418	32,5	70,3	19,8	35.415	21,1	54,2	21,1
Alberghi e ristoranti	56	71,4	85,7	7.463	20,2	66,0	25,4	15.661	9,1	51,5	18,8
Trasporti e comunicazione	299	81,3	83,3	8.301	23,2	58,1	15,3	8.432	12,2	44,4	19,4
Credito e assicurazioni	226	100,0	100,4	1.630	77,5	95,9	12,5	1.933	49,0	77,1	18,0
Altri servizi alle imprese	553	89,3	89,5	14.171	36,8	79,4	26,5	17.958	29,9	71,9	30,3
Altri servizi	89	100,0	100,0	3.838	28,5	73,7	17,6	4.935	41,2	77,9	25,7
AREA GEOGRAFICA											
Nord-Ovest	1.309	93,6	95,3	50.839	26,1	73,0	23,6	52.736	16,6	57,3	24,2
Nord-Est	1.049	90,4	91,0	41.202	29,4	74,3	26,5	42.372	19,6	60,0	23,0
Centro	562	92,3	92,3	28.920	22,8	72,9	29,1	35.334	15,7	58,7	20,4
Sud e Isole	276	75,7	77,9	28.052	19,5	70,9	24,3	39.852	14,8	58,3	24,9
TOTALE	3.196	90,8	91,9	149.015	25,1	72,9	25,6	170.294	16,8	58,5	23,3

Fonte: Isfol INDACO-Imprese, Istat ASIA 2004

Box 2.2 – Le imprese innovatrici in Italia

Nel triennio 2002-2004, il 36,4 per cento delle imprese industriali e il 27,1 per cento di quelle dei servizi ha introdotto innovazioni sul mercato o nel proprio processo produttivo. Le imprese innovatrici rappresentano, quindi, in media un terzo delle imprese operanti in Italia che, tuttavia, nel 2004 assorbono più della metà degli addetti e del fatturato totale. Rispetto al triennio 1998-2000, l'incidenza delle imprese innovatrici sul numero totale delle imprese registra una lieve riduzione in tutte le classi dimensionali dell'industria in senso stretto e un sensibile incremento nei servizi, che si concentra prevalentemente nella fascia dimensionale 10-49 addetti (dal 19,7% al 25,9%).

Riguardo alla tipologia di innovazione, le imprese italiane mostrano una chiara preferenza per le innovazioni di solo processo (17,4% nell'industria in senso stretto e 13,9% nei servizi). Seguono le strategie dirette ad innovare contestualmente prodotti e processi produttivi (12,7% nell'industria e 8,6% nei servizi), mentre modesta è la quota di imprese innovatrici che tende a realizzare esclusivamente nuovi prodotti (6,3% nell'industria e 4,6% nei servizi). Nel 2004, l'impegno finanziario sostenuto dalle imprese italiane per l'introduzione di innovazioni ammonta a circa 30 miliardi di euro con quasi i due terzi del totale concentrati nell'industria. Rispetto al 2000, la spesa per innovazione dell'industria diminuisce di circa il 4% anche se l'intensità innovativa, espressa dalla spesa per addetto, rimane pressoché stazionaria. Raddoppia, invece, la spesa complessiva nei servizi, che supera i 10 miliardi di euro, mentre quella per addetto passa da 3.600 a 5.200 euro.

La diffusione dell'innovazione tecnologica varia significativamente in relazione alla dimensione e all'attività economica delle imprese. Nel periodo 2002-2004, nell'industria in senso stretto ha introdotto innovazioni il 33,1% delle imprese con 10-49 addetti, il 54,9% di quelle con 20-49 addetti e il 71,8% delle imprese con 250 addetti e oltre. Anche nei servizi, la percentuale di imprese innovatrici passa da un minimo del 25,9% nella fascia di imprese con 10-49 addetti, al 32,8 per cento in quella con 50- 249 addetti, fino a raggiungere il 47,1% nelle grandi imprese.

Nell'industria, i settori con la maggiore presenza di imprese innovatrici sono quelli della fabbricazione di macchine per ufficio (76,9%), di apparecchi di precisione (56,6 per cento) e di apparecchi radio-tv e delle telecomunicazioni (56,4%), mentre quelli con una minore presenza sono il settore del vestiario (11,9%) e del cuoio e calzature (21,3%). Nei servizi, i settori più innovativi sono le assicurazioni (71,0%), le poste e telecomunicazioni (54,6%) e l'intermediazione monetaria e finanziaria (46,9%), mentre si rileva una minore presenza di imprese innovatrici nei trasporti aerei (9,7%) e marittimi (16,6%) e nel noleggio di macchinari e attrezzature (16,6%).

Nel 2004, le imprese industriali italiane hanno investito 19,216 miliardi di euro in attività innovative, pari a 9.400 euro per addetto. La spesa per l'innovazione è concentrata nelle imprese con 250 addetti e oltre che, pur rappresentando appena l'1,9% della popolazione di riferimento, contribuiscono per circa il 50% alla spesa complessiva per innovazione. Non emerge, invece, una chiara relazione tra intensità innovativa (misurata dalla spesa innovativa per addetto) e dimensione aziendale: alle grandi imprese, che hanno sostenuto un impegno finanziario per l'innovazione di 10.200 euro per addetto, seguono le piccole imprese con una spesa di 9.500 euro e quelle di medie dimensioni con 8.100 euro per addetto.

L'intensità innovativa varia fortemente anche da settore a settore. Per l'industria in senso stretto, i maggiori livelli di spesa per addetto si riscontrano nella fabbricazione di macchine per ufficio (24.100€) e nella fabbricazione di apparecchi radio-tv e telecomunicazioni (23.300€). Per quanto riguarda la composizione della spesa per tipo di attività innovativa, si rileva che la quota maggiore (ben il 46,4%) è destinata all'acquisto di macchinari o impianti finalizzati a rinnovare i processi produttivi e più del 30% alle attività di ricerca e sviluppo (R&S) svolte all'interno delle imprese. Un rilievo decisamente minore hanno le altre fonti dell'innovazione: l'acquisizione di servizi di R&S dall'esterno (6,7%); la progettazione industriale (5,5%); l'acquisto di tecnologia non incorporata in beni capitali (4,9%). Le attività di marketing connesse al lancio di prodotti hanno un peso ancora più contenuto (3,0%). Infine, la spesa per la formazione del personale risulta nel complesso una componente residuale (1,8%).

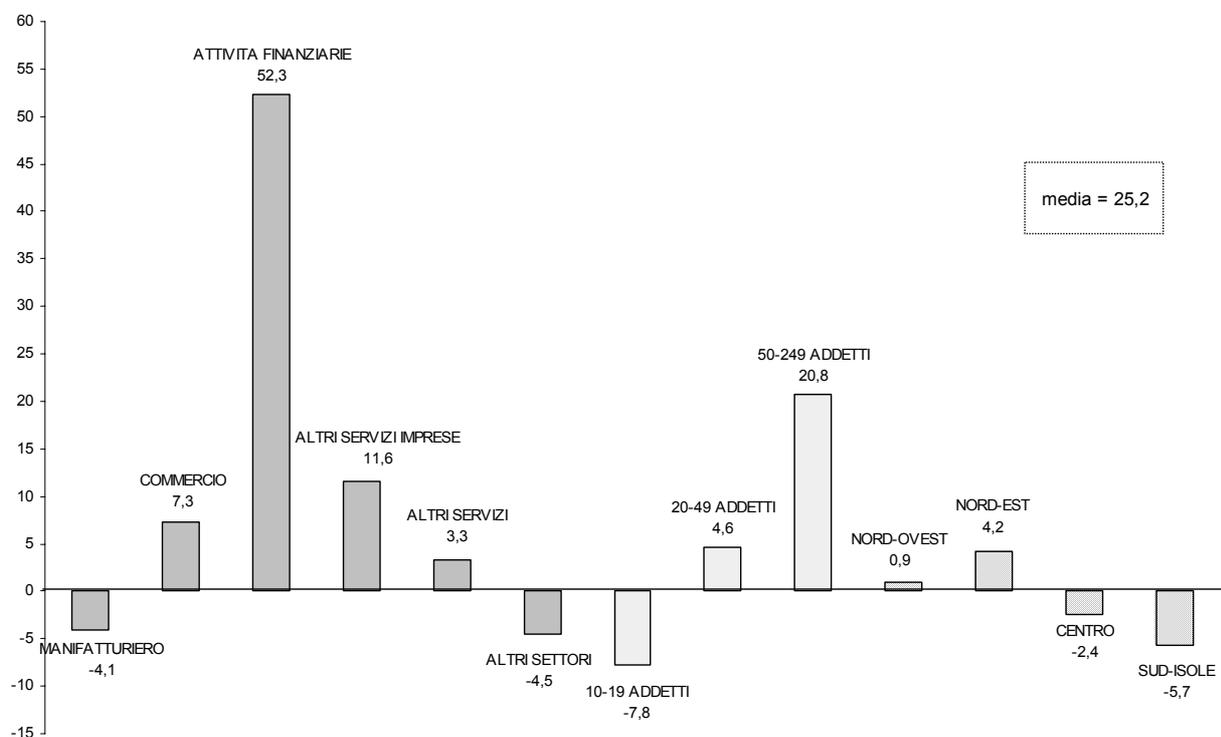
2.3 I comportamenti formativi delle Piccole e Medie Imprese. Alcune evidenze dall'Indagine INDACO-PMI

Nell'ambito dell'Indagine Isfol INDACO-PMI (Indagine sulla conoscenza nelle imprese) è stato intervistato un campione rappresentativo di circa 149 mila imprese con una dimensione d'organico aziendale compresa fra 10 e 249 dipendenti, con oltre 230 mila sedi operative in Italia e 23 mila all'estero.

Le Piccole e medie imprese che nel corso del 2005 hanno offerto formazione di tipo corsuale ai propri dipendenti sono state pari al 25,1% del totale delle aziende. La distribuzione di tale indicatore mostra le seguenti evidenze:

- dal punto di vista dimensionale, si conferma la presenza di comportamenti molto eterogenei fra il segmento delle aziende con meno di 20 dipendenti, che presenta un valore (17,4%) prossimo a quello riscontrato fra le micro-imprese, e il segmento delle imprese con più di 50 dipendenti che, con il 46% delle imprese formatrici, tende ad avvicinarsi al dato delle grandi imprese;
- dal punto di vista settoriale, a parte il consueto picco registrato nel settore del credito e delle assicurazioni (77,5%), il dato medio risente del comportamento diversificato dei due grandi aggregati: manifatturiero (21,1%) e commercio (32,5%), non sembra arrestarsi la tendenza alla riduzione degli investimenti formativi fra le PMI del manifatturiero, iniziata nel 2003;
- dal punto di vista territoriale, si conferma la posizione di testa del Nord-Est (29,4%), seguita dal Nord-Ovest, dal Centro e infine dal Sud-Isole (19,5%). Il divario territoriale si misura in 10 punti percentuali, con una maggiore accentuazione fra le piccole imprese (tav. 2.1).

Figura 2.2 – Scostamento percentuale dalla media dell'incidenza delle Piccole e Medie Imprese che hanno offerto formazione, per settore, classe dimensionale, ripartizione territoriale (2005, %)



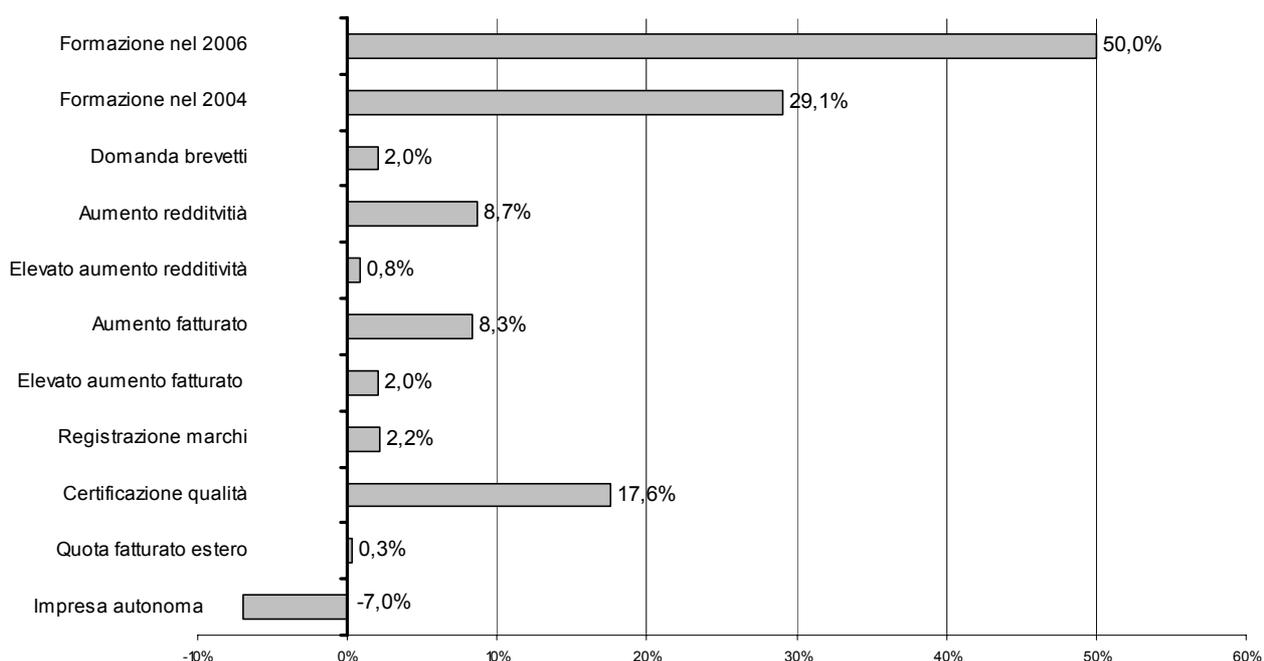
Nota: Altri settori: Estrattivo + Produzione/Distribuzione energia + Costruzioni + Alberghi/Ristoranti + Trasporti/Comunicazioni
Fonte: Isfol INDACO-PMI [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese]

La figura 2.2 mostra lo scostamento percentuale dalla media nazionale (misurata come incidenza sul totale della popolazione delle PMI italiane censite nell'archivio ASIA di Istat) delle Piccole e Medie Imprese che hanno offerto formazione, per settore, classe dimensionale, ripartizione territoriale. Si evidenzia il forte scostamento positivo dalla media dei settori del credito e delle imprese di maggiore dimensione mentre, al contrario, nel segmento delle imprese di minore dimensione e nei settori manifatturieri lo scostamento è di segno negativo. (fig. 2.2)

Il grafico successivo (fig. 2.3) presenta comparativamente alcuni elementi strutturali delle imprese, da cui si evince che le imprese formatrici sono in media imprese più dinamiche.

Ciò vale anche rispetto alle attività di mutamento organizzativo e tecnologico: le imprese formatrici presentano sistematicamente valori più elevati, con differenziali a volte anche superiore ai 15 punti. Le differenze si acquiscono osservando la dinamica formativa nel triennio. Infatti, oltre i tre quarti delle imprese formatrici avevano effettuato formazione nel 2004 (contro il 47,4% delle imprese in generale) e ben l'84% delle formatrici aveva già effettuato (o era in procinto di effettuare) formazione per l'anno 2006, contro il 34,2% riferito a tutte le imprese. Si conferma dunque uno dei fatti stilizzati della letteratura del settore, vale a dire la reiterazione della formazione nelle imprese formatrici.

Figura 2.3 – Le imprese formatrici: differenziali di strategie (di performance e di comportamento) rispetto alla media nazionale in relazione a parametri di struttura (%)



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

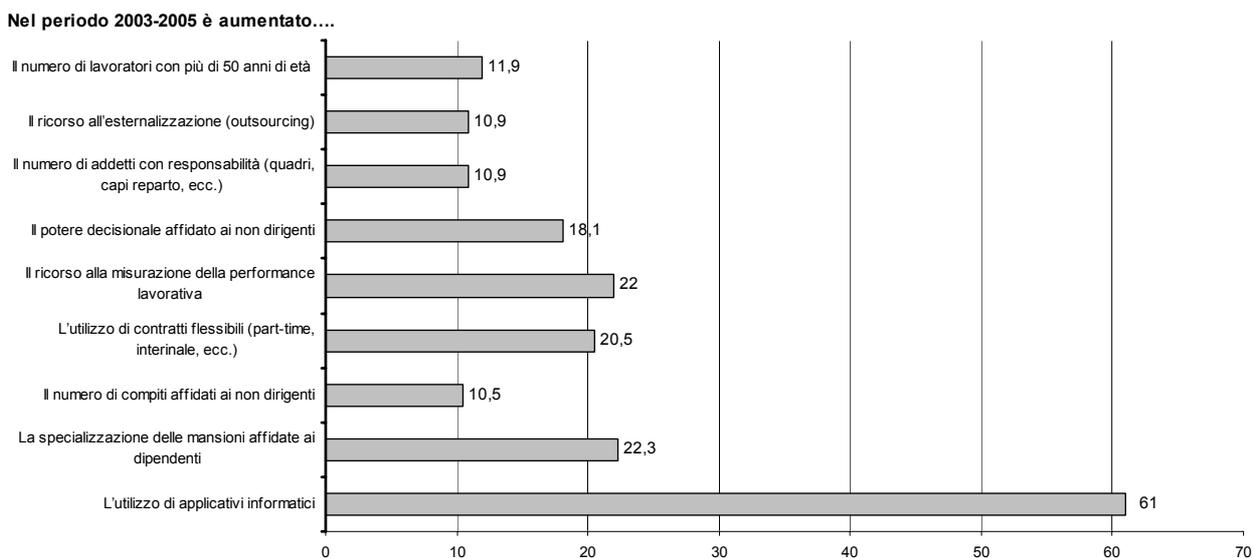
L'introduzione di cambiamenti organizzativi (fig. 2.4) sembra esser meno diffuso rispetto alle grandi imprese (cfr. Isfol INDACO-Grandi Imprese), se si fa eccezione per l'utilizzo di applicativi informatici che ha interessato il 61% delle PMI, senza particolari differenze per settore e/o territorio, ma solo per classe dimensionale (73% per le medie imprese contro il 55% per le piccole).

L'introduzione di applicativi informatici non sembra pertanto costituire più una variabile discriminante, tanto diffusa è oramai diventata questa pratica.

Molto distanziate sono le altre attività volte a introdurre cambiamenti organizzativi. Ma è comunque significativo che per circa un 20% delle imprese, siano state poste in essere tre azioni che definiscono una prassi corrente e oramai consolidata di razionalizzazione aziendale, i cui ingredienti sono: la specializzazione delle mansioni affidate ai dipendenti (22,3% delle aziende), l'utilizzo di contratti flessibili (20,5%) e il numero di compiti affidati ai non dirigenti (18,1%). Segue, distanziata, il ricorso a pratiche di esternalizzazione (10,9%) e, in generale, tutte le azioni di *empowerment* aziendale, dalla 'distribuzione' di funzioni di responsabilità a più addetti (10,9%) alla delega di responsabilità decisionali ai non dirigenti (10,5%). Nel leggere il dato medio occorre tener fermo il fatto che l'evoluzione dei modelli organizzativi-gestionali è profondamente legata alle specificità settoriali (basti considerare come tutte queste percentuali siano sistematicamente superiori nel settore del credito), e alla dimensione aziendale.

Per quanto riguarda i cambiamenti relativi alle modalità di produzione di beni/servizi, le percentuali di imprese che hanno dichiarato di aver apportato una qualche variazione non è mai inferiore al 30 per cento. Il 31% delle imprese ha dichiarato di aver introdotto innovazioni che hanno cambiato il contenuto tecnologico del prodotto/servizio; supera in media il 45% la quota di imprese che hanno introdotto nuove tecnologie di produzione di beni/servizi – in tal caso sono le imprese del settore manifatturiero a spingere verso l'alto (53,5%), così come quelle che hanno informatizzato la catena del valore (47,7%) o aumentato la gamma di prodotti offerti (48,7% con un picco nel settore delle attività finanziarie pari al 72,8%).

Figura 2.4 – Introduzione di innovazioni tecnologiche e organizzative nelle Piccole e Medie Imprese (2003-2005, %)



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

Riguardo al tipo di formazione erogata, si nota (tab. 2.1) una leggera prevalenza delle imprese che hanno fornito corsi esterni (73,4%) su quelli che hanno organizzato corsi interni (67,8%). Va

osservato che la percentuale di imprese che hanno proposto corsi interni cresce al crescere della classe dimensionale, passando dal 50,6% per le piccole a oltre il 77,3% per le medie imprese. Tale gradiente non si riscontra invece per i corsi esterni.

La Tavola 2.2 mostra le modalità di formazione maggiormente adottate dalle PMI: la modalità maggiormente indicata è quella dell'affiancamento (31,7%) seguita dalla rotazione delle mansioni (25,7%). Il 30% delle imprese hanno offerto la possibilità di partecipare a convegni, lezioni o fiere commerciali. Molto scarso è l'utilizzo di corsi di Formazione a Distanza (3,5%) che trova ampia diffusione unicamente nel settore delle attività finanziarie (30,4%).

Gli argomenti dei corsi hanno riguardato soprattutto tematiche relative alla sicurezza sul luogo di lavoro, igiene e impatto ambientale e HACCP (69,7%) e, di seguito, amministrazione e gestione aziendale delle risorse umane e della qualità (37,2%), tecniche e tecnologie di produzione e lavorazione (28,5%), sviluppo delle abilità personali (26,8%) e, solo al quinto posto, l'informatica (20,4%). Deve far riflettere, inoltre, la scarsa percentuale di imprese che offrono corsi di lingue (13%), molto bassa in particolare nelle regioni del Centro-Sud e nei settori dei servizi e del commercio, indice di una 'pericolosa' inadeguatezza culturale della struttura manageriale delle piccole imprese italiane, che non lascia presagire nulla di buono sulla capacità competitiva di tali imprese e sul futuro del sistema produttivo (tavola 2.3).

Tavola 2.2 – Modalità di formazione adottate dalle PMI (10-249 dipendenti)

	Corsi interni	Corsi esterni	FaD	Affiancamento	Rotazione delle mansioni	Convegni, workshop, seminari, Fiere e mostre, CdQ
SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA						
Industria in senso stretto	25,9	26,2	2,2	31,7	27,9	28,9
Costruzioni	26,5	42,8	1,6	32,1	26,6	30,4
Commercio	21,5	37,1	5,0	28,5	20,1	29,1
Servizi	32,5	31,0	6,2	33,9	24,7	32,6
Estrazione	39,2	27,9	2,7	33,2	32,3	32,6
Alimentare	15,2	18,6	1,3	26,0	30,2	21,7
Tessile e mobilio	18,1	20,6	0,8	30,5	31,4	32,0
Carta, editoria, stampa	31,6	31,6	3,1	29,8	28,7	33,1
Chimico e gomma	30,9	30,2	2,8	36,6	25,0	31,9
Metalmecanico, mezzi di trasporto	23,8	25,9	0,6	18,7	21,6	18,8
Prod. e distr. energia	33,8	62,1	3,9	37,2	24,9	53,0
Costruzioni	26,5	42,8	1,6	32,1	26,6	30,4
Commercio	21,5	37,1	5,0	28,5	20,1	29,1
Alberghi e ristoranti	23,8	28,0	2,6	24,4	22,6	27,8
Trasporti e comunicazione	24,2	26,4	1,9	26,7	16,9	18,7
Credito e assicurazioni	59,6	71,2	30,4	56,0	45,8	57,7
Altri servizi alle imprese	38,2	28,7	8,5	40,7	26,3	40,8
Altri servizi	34,9	38,4	4,1	32,8	30,5	30,9
AREA GEOGRAFICA						
Nord-Ovest	27,8	32,5	4,2	34,9	22,7	30,6
Nord-Est	25,8	32,4	4,4	33,8	28,6	31,7
Centro	25,8	31,0	1,6	30,2	28,6	30,5
Sud e isole	27,7	26,1	3,2	24,5	24,2	25,9
TOTALE	26,8	31,0	3,5	31,7	25,7	30,0

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

Box 2.3 – La Ricerca & Sviluppo in Italia

Nel 2005 la spesa totale per R&S *intra-muros* (svolta da imprese, istituzioni pubbliche, istituzioni non profit e università) è pari a 15.599 milioni di euro con una incidenza percentuale sul Prodotto interno lordo dell'1,10 per cento. La spesa per R&S *intra-muros* nelle imprese, nelle istituzioni private non profit e nelle istituzioni pubbliche (escluse le università) ammonta complessivamente a 10.887 milioni di euro con un aumento del 6,2 per cento in termini monetari rispetto al 2004.⁴

A livello settoriale, il confronto tra i dati del 2004 e del 2005 mette in evidenza un incremento significativo della spesa per R&S *intra-muros* delle imprese (+7,7%), un leggero ridimensionamento della spesa delle istituzioni pubbliche (escluse le università) (-0,8%) e una crescita della spesa per R&S sostenuta dalle istituzioni private non profit (da 233 a 330 milioni di euro). La diversa dinamica della spesa in questi ultimi due settori è dovuta in ampia misura al ridimensionamento, a partire dall'anno 2005, dell'universo di riferimento della rilevazione sulla R&S nelle istituzioni pubbliche che segue ora rigorosamente i criteri del Sistema europeo dei conti Sec95.

I dati di previsione per il 2006 e il 2007 (non disponibili per le università), indicano limitate aspettative di crescita per le spese di R&S *intra-muros* (+2,3% nel 2006 e +3,7% nel 2007).

Nel 2005 il settore delle imprese sostiene con 7.856 milioni di euro oltre il 50% della spesa nazionale per R&S *intra-muros*. Segue l'università con il 30,2% (4.712 milioni di euro), il settore delle istituzioni pubbliche (17,3%, pari a 2.701 milioni di euro) e, infine, con una spesa di 330 milioni di euro, il settore delle istituzioni private non profit (2,1%).

Riguardo al "tipo" di ricerca svolta, il 61,8% della spesa nazionale per *ricerca di base*, pari a 4.321 milioni di euro, è sostenuta dalle università (il 24,7% dalle istituzioni pubbliche, 10,2% dalle imprese e 3,3% dalle istituzioni non profit). Le imprese coprono, invece, il 53,8% della spesa per *ricerca applicata* (6.926 milioni di euro in totale) e l'84,8% di quella per *sviluppo sperimentale* (4.352 milioni di euro in totale). La ricerca di base rappresenta nel 2005 il 27,7% della R&S totale, la ricerca applicata il 44,4% e lo sviluppo il 27,9%.

La consistenza del personale impegnato in attività di R&S (espressa in unità equivalenti a tempo pieno) ammonta nel 2005 a 175.248 unità. Al fine di consentire un corretto confronto con gli anni precedenti, occorre tenere presente che il dato del 2005 relativo al settore dell'università include anche coloro che svolgono la loro attività nelle università percependo un "assegno di ricerca" (9.936 unità) e che non erano considerati negli anni precedenti.

Il settore con il maggior numero di addetti dedicati alla R&S (espressi in unità equivalenti a tempo pieno) è quello delle imprese (70.725 pari al 40,4 per cento del totale), seguito dall'università (66.976 unità, pari al 38,2%), mentre sono 32.684 gli addetti alla R&S nelle istituzioni pubbliche (18,7% del totale) e 4.863 quelli che operano nelle istituzioni private non profit (2,8%).

Nel 2005 gli addetti alla R&S nelle imprese (in unità equivalenti a tempo pieno) sono aumentati del 4,7% rispetto all'anno precedente (+1,2% i soli ricercatori). Tra i due anni a confronto non si evidenziano, a livello settoriale, modifiche significative; a parte le variazioni dovute a modifiche nella classificazione per attività economica prevalente di alcune imprese di grande dimensione. I settori con più addetti alla R&S sono, nel 2005: la fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (8.785 unità), la fabbricazione di autoveicoli (7.891 unità) e la fabbricazione di apparecchi radio, tv e delle telecomunicazioni (7.849 unità).

Per quanto riguarda, in particolare, la consistenza dei ricercatori (misurata in unità equivalenti a tempo pieno), si può osservare che il settore dei servizi di R&S, oltre ad avere il numero più consistente di ricercatori (4.490), è caratterizzato anche da un elevato rapporto ricercatori/totale addetti alla R&S: (63,2%). Tale rapporto appare rilevante anche nei settori del trasporto, magazzinaggio e comunicazione (69,1%), della fabbricazione di altri mezzi di trasporto (50,8%) e della sanità e servizi pubblici (49,4%). In termini di numero di ricercatori, i servizi di R&S sono, invece, seguiti in graduatoria dal settore chimico e farmaceutico (3.474 ricercatori) e da quello della fabbricazione di apparecchi radio, tv e delle telecomunicazioni (3.428 ricercatori).

⁴ Per quanto riguarda il confronto della spesa totale per R&S *intra-muros* nei due anni considerati, è necessario tenere conto che i dati del 2005 scontano gli effetti delle innovazioni introdotte nell'utilizzazione delle fonti e nelle procedure di stima dei dati relativi al settore dell'università.

Tavola 2.3 - Imprese formatrici per materia della formazione nelle Piccole e Medie Imprese (10-249 dipendenti), per settore di attività economica e area geografica (Valori % sul totale formatrici)

	Lingue	Contabilità e finanza	Pubblicità, marketing, comunicazione	Amministrato- zione, gestione aziendale, delle risorse umane, della qualità	Lavoro di ufficio, segreteria	Sicurezza, Igiene HACCP	Contesto lavorativo	Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del lavoro	Informatica	Leadership, problem solving, lavoro di gruppo, project management	Tecniche e tecnologie di produzione e lavorazione	Caratte-ristiche di nuovi prodotti	Servizi alle persone e alle famiglie, servizi di trasporto, vigilanza	Altra Materia
SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA														
Industria in senso stretto	18,3	11,9	12,5	40,4	4,0	74,2	24,6	19,8	4,8	32,7	7,7	0,9	4,6	
Costruzioni	2,0	6,0	2,6	48,9	0,9	81,5	25,7	12,8	0,0	24,5	0,4	0,4	7,3	
Commercio	7,5	9,6	22,0	26,9	2,1	65,5	30,1	13,4	4,2	37,0	18,9	1,0	2,3	
Servizi	12,6	17,6	12,8	36,3	4,5	62,8	28,1	28,5	9,5	18,0	6,5	4,8	3,7	
Estrazione	17,1	14,6	12,5	30,0	6,7	76,9	35,5	17,5	1,3	40,3	7,7	0,0	10,8	
Alimentare	20,8	17,4	15,0	30,8	3,0	69,5	9,3	30,1	5,4	25,5	13,3	1,3	8,5	
Tessile e mobilio	20,2	21,4	14,9	32,5	7,5	50,2	18,7	29,0	10,8	28,0	8,1	0,0	1,0	
Carta, editoria, stampa	17,7	15,4	20,2	43,5	3,0	82,0	22,0	15,5	7,2	33,6	7,7	4,5	6,5	
Chimico e gomma	18,4	8,6	10,0	42,9	3,9	74,4	28,0	18,3	3,9	33,5	6,5	0,0	2,6	
Metalmeccanico, mezzi di trasporto	13,4	7,3	0,0	42,7	9,8	85,4	30,5	14,6	3,7	31,7	0,0	2,4	2,4	
Prod. e distr. energia	3,4	21,7	6,0	67,7	0,0	77,0	20,9	15,3	12,3	39,6	3,4	0,0	8,5	
Costruzioni	2,0	6,0	2,6	48,9	0,9	81,5	25,7	12,8	0,0	24,5	0,4	0,4	7,3	
Commercio	7,5	9,6	22,0	26,9	2,1	65,5	30,1	13,4	4,2	37,0	18,9	1,0	2,3	
Alberghi e ristoranti	21,6	0,9	13,5	19,4	8,3	81,8	41,9	13,7	2,7	16,2	6,1	3,0	6,2	
Trasporti e comunicazione	14,3	6,2	5,9	32,3	0,0	59,1	26,3	10,1	3,4	12,6	0,0	7,8	6,0	
Credito e assicurazioni	8,8	54,6	24,7	61,1	13,6	67,9	36,9	36,2	23,4	6,8	14,9	3,5	0,0	
Altri servizi alle imprese	12,7	18,6	12,8	36,3	3,2	55,4	19,7	40,8	11,8	22,3	7,2	3,2	2,5	
Altri servizi	0,8	13,3	10,5	37,8	3,3	72,2	42,0	13,6	2,9	22,6	5,9	10,7	5,9	
AREA GEOGRAFICA														
Nord-Ovest	18,8	12,8	14,6	35,0	1,2	69,4	26,5	26,5	7,7	27,0	6,6	2,1	2,3	
Nord-Est	13,9	17,1	13,6	40,9	6,1	68,3	24,5	20,0	4,7	23,7	9,1	2,0	3,6	
Centro	5,1	8,1	12,3	40,1	3,5	68,9	25,9	14,9	6,4	36,6	11,5	1,5	4,6	
Sud e isole	6,2	7,5	12,9	31,0	3,2	74,5	33,9	13,3	1,9	33,2	11,3	2,4	8,9	
TOTALE	13,0	12,6	13,6	37,2	3,5	69,7	26,8	20,4	5,6	28,5	9,0	2,0	4,1	

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

2.4 I comportamenti formativi delle grandi imprese. Alcune evidenze dall'Indagine INDACO-Grandi Imprese

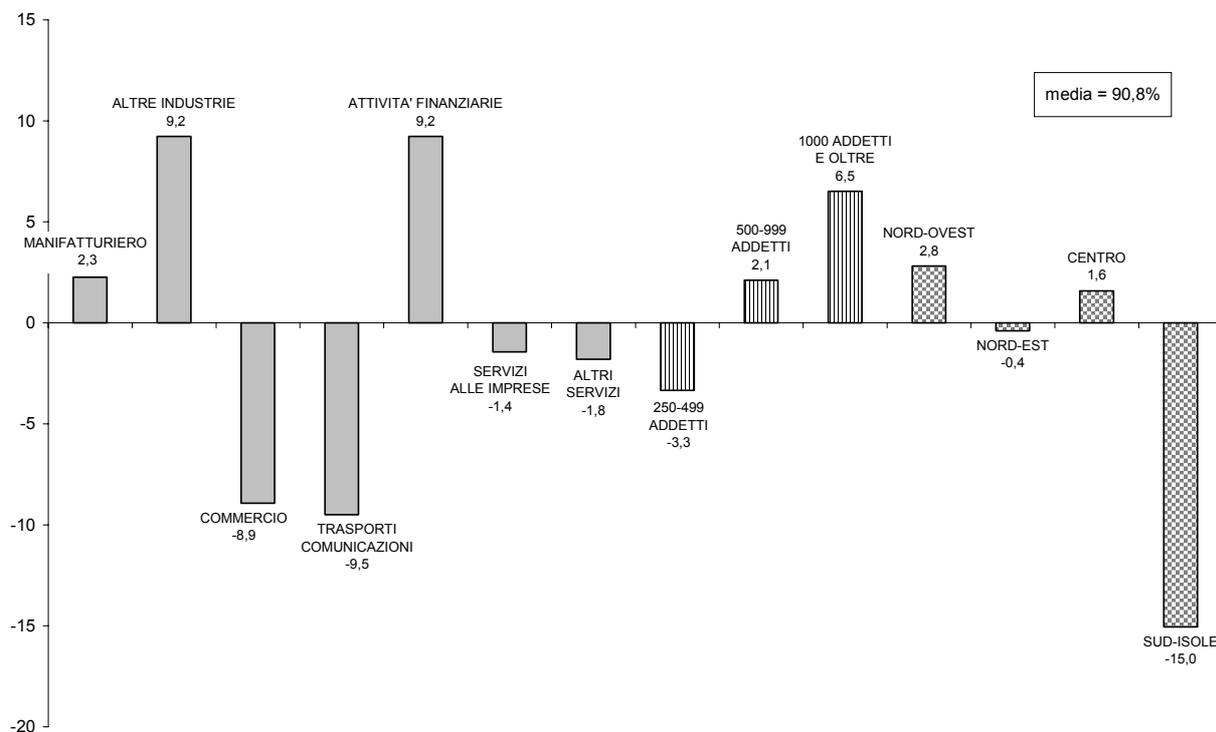
Nell'ambito dell'Indagine Isfol INDACO-Grandi Imprese (Indagine sulla conoscenza nelle imprese) è stato intervistato un campione rappresentativo di circa 3200 imprese con una dimensione d'organico aziendale superiore a 249 dipendenti.

Le grandi imprese che nel corso del 2005 hanno offerto formazione di tipo corsuale ai propri dipendenti sono state pari al 90,8% del totale delle aziende. La distribuzione di tale indicatore mostra le seguenti evidenze:

- dal punto di vista dimensionale, i comportamenti sono piuttosto omogenei fra il segmento delle aziende con meno di 500 dipendenti, che presenta un valore inferiore alla media, e il segmento delle imprese con più di 500 dipendenti e l'altro con più di 1.000;
- dal punto di vista settoriale, vi è una situazione molto diversa fra le imprese del credito, delle assicurazioni e dell'industria (anche se con valori più bassi nel manifatturiero), che hanno valori superiori alla media, e le imprese del commercio e dei trasporti e comunicazioni, che presentano valori opposti;
- dal punto di vista territoriale, è molto marcato il divario delle regioni meridionali dal resto del Paese (tavola 2.1).

La figura 2.5 mostra lo scostamento percentuale dalla media nazionale (misurata come incidenza sul totale della popolazione delle grandi imprese italiane censite nell'archivio ASIA di Istat) delle grandi imprese che hanno offerto formazione, per settore, classe dimensionale, ripartizione territoriale. Si evidenzia il forte scostamento positivo dalla media dei settori del credito e dell'industria mentre, al contrario, nel Sud e nei settori del commercio e dei trasporti lo scostamento è di segno negativo. (fig. 2.5)

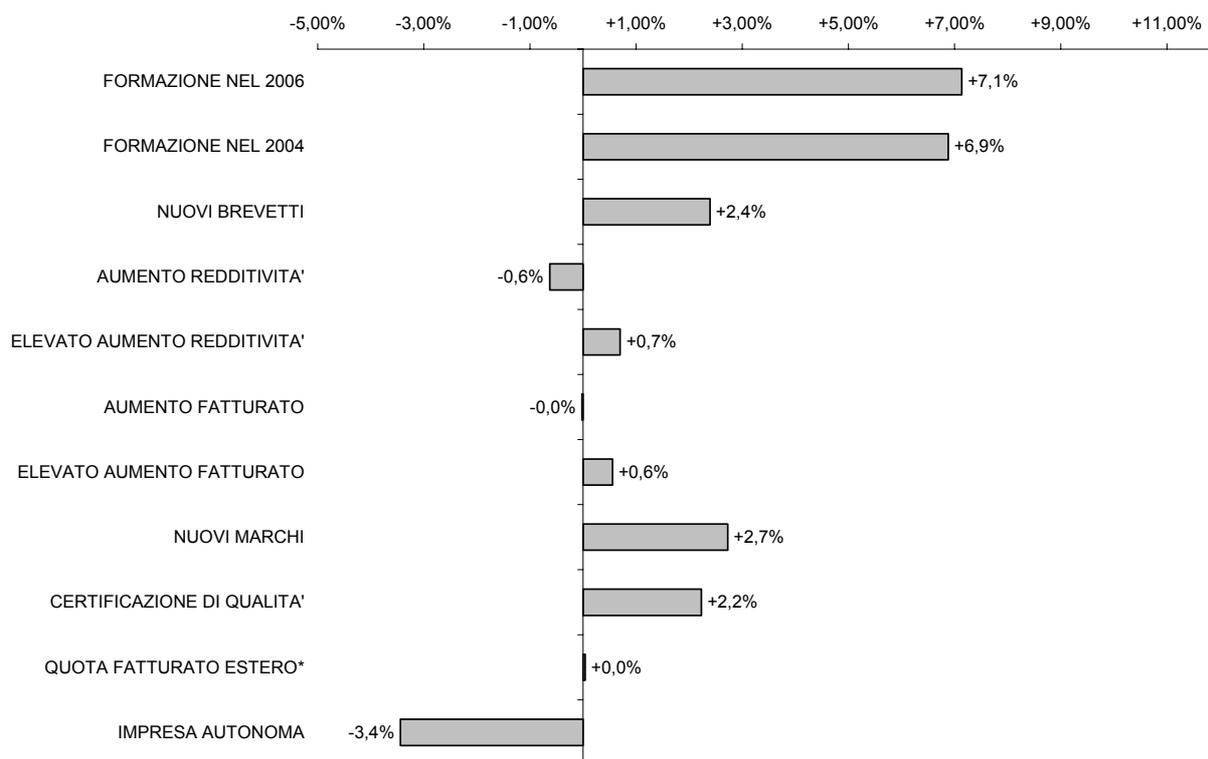
Figura 2.5 – Scostamento percentuale dalla media dell'incidenza delle grandi imprese che hanno offerto formazione, per settore, classe dimensionale, ripartizione territoriale (2005, %)



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

L'analisi comparata di alcuni elementi strutturali delle imprese formatrici mostra come l'impegno nell'offrire opportunità di formazione ai propri dipendenti sia costante nel triennio e come la formazione sia in qualche modo connessa a fattori che apportano dinamismo e competitività, come la domanda di brevetti e di marchi e la certificazione di qualità (fig. 2.6).

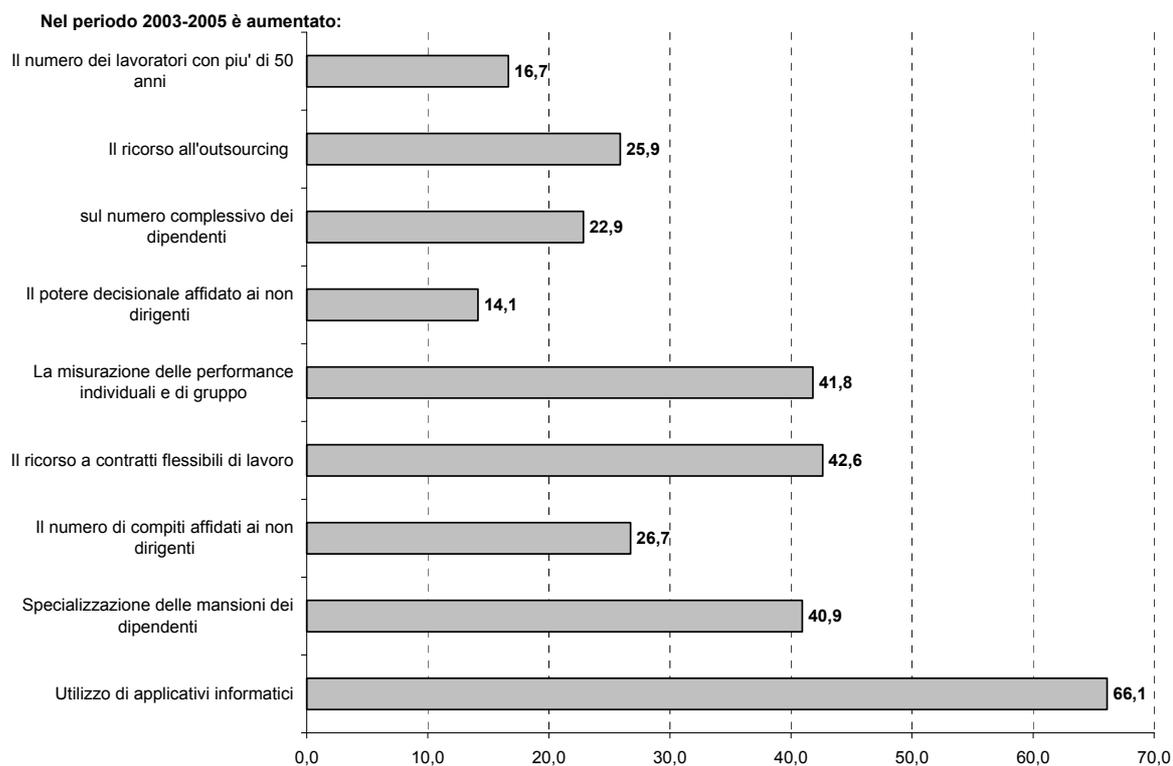
Figura 2.6 – Le imprese formatrici: differenziali di strategie (di performance e di comportamento) rispetto alla media nazionale in relazione a parametri di struttura (%)



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

L'introduzione di cambiamenti organizzativi (fig. 2.7) è chiaramente più diffuso rispetto alle piccole e medie imprese (cfr. Isfol INDACO-PMI). Anche in questo caso l'innovazione più diffusa è rappresentata dall'utilizzo di applicativi informatici, che ha interessato due grandi imprese su tre. Fra le altre innovazioni, quelle che definiscono una prassi consolidata di razionalizzazione aziendale, presenti in un quinto delle PMI, sono state introdotte da quasi la metà delle imprese: si tratta dell'utilizzo di contratti flessibili (42,6%), della misurazione delle performance individuali e di gruppo (41,8%) e della specializzazione delle mansioni affidate ai dipendenti (40,9%). A distanza, segue un altro gruppo di innovazioni che coinvolgono un'impresa su quattro: il numero di compiti affidati ai non dirigenti (26,7%), il ricorso a pratiche di esternalizzazione (25,9%) e la distribuzione di funzioni di responsabilità a più addetti (22,9%). Anche nella grandi imprese, infine, la delega di responsabilità decisionali ai non dirigenti è considerata un'innovazione meno rilevante o più difficile da realizzare (14,1%).

Figura 2.7 – Introduzione di innovazioni tecnologiche e organizzative nelle grandi imprese (2003-2005, %)



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

Tavola 2.4 - Imprese formatrici per materia della formazione nelle grandi imprese (250 addetti e oltre), per settore di attività economica e area geografica. (Valori % sul totale formatrici)

	Lingue straniere	Vendita, marketing	Contabilità, finanza	Gest. az., lavoro d'ufficio, servizi	Sviluppo abilità personali	Informatica	Tecniche di produzione	Ambiente, sicurezza sul lavoro	Altre materie
SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA									
Industria in senso stretto	65,4	45,0	45,9	60,3	42,6	67,5	58,6	93,8	93,9
Costruzioni	22,4	22,4	77,6	77,6	17,1	85,5	85,5	91,3	100,0
Commercio	33,5	83,1	22,2	50,0	49,6	52,8	25,0	88,8	94,5
Servizi	37,9	50,7	57,3	65,6	54,0	60,3	20,8	78,6	89,8
Estrazione									
Alimentare	45,0	54,1	47,7	70,6	35,8	63,3	47,7	100,3	100,3
Tessile e mobilio	45,0	33,3	32,2	35,7	19,9	71,3	28,7	90,1	78,1
Carta, editoria, stampa	48,3	43,3	40,0	65,0	40,0	55,0	45,0	91,4	100,2
Chimico e gomma	71,6	64,4	54,7	66,5	49,6	72,7	63,3	93,1	96,0
Metalmeccanico, mezzi di trasporto	75,6	39,6	46,0	58,4	43,2	63,5	68,2	93,1	94,4
Prod. e distr. energia	44,6	41,1	45,5	82,1	64,3	85,7	48,2	100,2	100,2
Costruzioni	22,4	22,4	77,6	77,6	17,1	85,5	85,5	91,3	100,0
Commercio	33,5	83,1	22,2	50,0	49,6	52,8	25,0	88,8	94,5
Alberghi e ristoranti	0,0	20,0	60,0	40,0	60,0	40,0	40,0	79,7	79,7
Trasporti e comunicazione	44,9	43,6	46,5	69,5	44,4	51,0	19,3	89,9	87,5
Credito e assicurazioni	42,9	88,1	84,5	79,2	87,2	73,9	25,2	80,9	98,3
Altri servizi alle imprese	39,4	43,0	54,9	64,6	50,1	63,2	14,5	76,8	89,0
Altri servizi	14,6	31,5	29,2	37,1	14,6	43,8	39,3	51,6	83,2
AREA GEOGRAFICA									
Nord-Ovest	62,8	54,2	51,5	59,0	49,5	63,9	39,7	88,1	94,4
Nord-Est	45,0	51,5	45,3	58,9	39,5	65,1	47,3	87,5	92,5
Centro	45,1	47,4	50,5	76,3	58,0	68,1	40,7	87,2	93,6
Sud e isole	21,5	29,2	44,1	55,1	38,3	48,4	31,1	85,1	80,2
TOTALE	50,8	50,3	48,7	61,8	47,0	63,9	41,7	87,5	92,6

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

2.4.1 *Imprese di alta tecnologia: un'opportunità di formazione continuativa ed inclusiva per i lavoratori delle grandi imprese manifatturiere e di rafforzamento delle risorse umane dedicate alla R&S*

L'approfondimento si colloca sul versante dell'analisi della domanda di formazione continua generata dalle imprese ed in particolare si focalizza su due principi dell'economia della conoscenza:

- i comportamenti formativi delle grandi imprese manifatturiere italiane,
- la dotazione delle risorse umane di queste imprese, impegnate *intra-muros* nelle attività di ricerca e di sviluppo.

I comportamenti formativi delle grandi imprese manifatturiere nei confronti dei propri dipendenti e la dotazione di addetti alla ricerca e sviluppo, con particolare riferimento ai ricercatori⁵, sono analizzati attraverso alcune chiavi di lettura, che caratterizzano l'attuale contesto socio-economico e che riguardano: la classificazione rispetto al contenuto tecnologico dei prodotti; la segmentazione rispetto alla proprietà; l'adozione volontaria di norme di responsabilità sociale.

Il fine è verificare, attraverso un'analisi comparata sia dei principali indicatori della formazione continua, che della dotazione delle risorse umane dedicate alla R&S, se ed in quale misura i fenomeni considerati impattino con i comportamenti formativi delle grandi imprese e sulla dotazione interna delle risorse umane dedicate all'innovazione. In sintesi verificare *ex-ante*, se lo sforzo di "*orientamento del sistema produttivo verso assetti compatibili con l'evoluzione degli scenari competitivi*"⁶, con particolare riferimento, in questo caso, ai settori manifatturieri ad alta tecnologia, nonché "*l'adozione di misure idonee a colmare il divario nei confronti delle economie più dinamiche*"⁷, con particolare riguardo:

- a. al sostegno delle attività di ricerca, sviluppo e produzione dei settori ad alta tecnologia, destinando risorse congiunte pubblico-private alle infrastrutture per la ricerca ed alla valorizzazione dei ricercatori,
- b. all'implementazione della formazione continua, declinata in chiave di anticipazione del cambiamento, possano trascinare una più robusta e generalizzata domanda di formazione da parte delle imprese ed una più significativa dotazione di lavoratori della conoscenza, dedicati all'innovazione tecnologica ed organizzativa.

2.4.1.1 *Imprese manifatturiere di alta tecnologia nell'Unione Europea*

Indipendentemente dal fattore dimensionale, il settore manifatturiero di alta tecnologia⁸ europeo ricopre un ruolo importante, anche se differenziato nei diversi paesi considerati dalle rilevazioni statistiche comunitarie. Tra i paesi indicati nel grafico, solo Italia e Spagna presentano un'incidenza del valore aggiunto delle imprese ad alta tecnologia, inferiore al 10% del totale del settore manifatturiero.

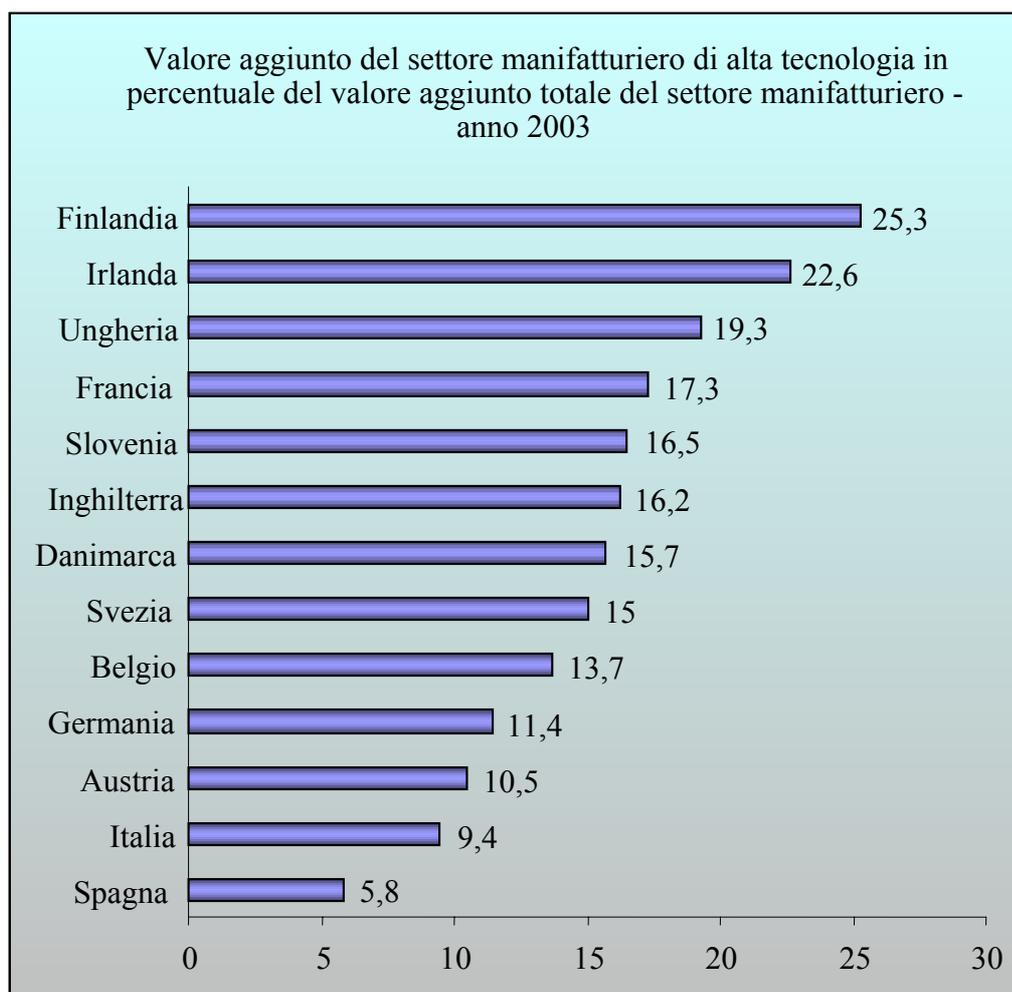
⁵ Secondo il Manuale di Frascati (OCSE 2002) i ricercatori sono <<professionisti impegnati nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nuovi e nella gestione dei progetti interessati>>

⁶ DDL Industria 2015 – Sintesi, pag. 4

⁷ Documento di Programmazione Economico-Finanziaria 2008-2011

⁸ Eurostat ed OCSE definiscono il settore manifatturiero ad alta tecnologia in base alla classificazione NACE 1.1 a livello di 3 cifre: 24.4 industria farmaceutica, 30 fabbricazione di macchine per ufficio e materiale informatico, 32 fabbricazione di apparecchi radio, televisione e comunicazione, 33 fabbricazione di apparati medicali, di precisione, ottici ed orologeria, 35.3 costruzioni aeronavali e spaziali

Figura 2.8 - Ruolo del settore manifatturiero di alta tecnologia in alcuni Stati dell'Unione Europea



Fonte: Eurostat – Statistiche in breve - statistiche sull'alta tecnologia – Scienza e tecnologia 37/2007

Come accade per il numero complessivo di imprese attive, stimate in circa 4,2 milioni⁹, il nostro paese vanta, a livello internazionale, il maggior numero di imprese che realizzano produzioni ad alta tecnologia. In altri termini circa un quarto del totale delle imprese ad alta tecnologia dell'Europa allargata è localizzato nel nostro paese, oltre un terzo, se si fa riferimento all'Europa a quindici. Si tratta di un punto di forza del nostro sistema produttivo, caratterizzato da un'incidenza del valore aggiunto sul fatturato prodotto, pari, se non superiore, a quello registrato nei sistemi produttivi degli altri paesi considerati.

Tuttavia se si considerano le altre indicazioni della tabella, il comparto evidenzia alcune criticità. In particolare il fatturato generato dalle imprese manifatturiere di alta tecnologia del nostro paese è pari a circa il 40% del valore dei principali paesi continentali di riferimento (Francia e Germania) ed al 60% circa dell'Inghilterra. Il dato conferma una relativa fragilità del sistema nazionale, evidenziato dal fatturato medio per impresa, che presenta il valore più basso tra i paesi considerati, riconducibile principalmente al fattore dimensionale.

⁹ Rapporto Istat 2006

Tabella 2.1 - Quadro imprese manifatturiere di alta tecnologia - anno 2003

	Imprese (numero)	Fatturato (ml€)	Fatturato/impresa (ml€)	Valore aggiunto (ml€)	V.aggiunto/fatturato (%)
UE-25	134.895	n.d	n.d	n.d	n.d
UE-15	103.259	n.d	n.d	n.d	n.d
Finlandia	1.289	28.816	22,4	7.398	25,7
Irlanda	309	30.458	98,6	8.714	28,6
Ungheria	5.685	13.887	2,4	2.715	19,6
Francia	16.635	147.185	8,8	35.757	24,3
Inghilterra	11.404	92.178	8,1	32.958	35,8
Danimarca	1.085	9.261	8,5	4.007	43,3
Svezia	3.359	24.535	7,3	6.519	26,6
Belgio	1.887	15.020	8,0	6.279	41,8
Germania	19.687	143.358	7,3	46.918	32,7
Austria	1.751	10.816	6,2	3.961	36,6
Italia	33.447	59.482	1,8	18.896	31,8
Spagna	7.826	22.850	2,9	6.538	28,6

Fonte: Eurostat – Statistiche in breve - statistiche sull'alta tecnologia – Scienza e tecnologia 37/2007

Le risorse per l'innovazione utilizzate dalle imprese e la qualità e quantità delle forme di partenariato e cooperazione attivate, rivestono particolare rilievo nel processo di trasformazione economica dell'innovazione da parte delle imprese.

Nell'Europa allargata, le imprese innovative utilizzano principalmente le proprie fonti interne d'informazione, per dare corso ai processi di cambiamento. Utilizzano in modo significativo le fonti di mercato, principalmente quelle provenienti dai propri clienti e fornitori, traggono utilità, anche a questo fine, dalla partecipazione alle manifestazioni specialistiche di promozione dei prodotti. Confermano in tal modo una sostanziale lontananza dal circuito istituzionale pubblico, rappresentato dall'universo della ricerca realizzata dalle università e dagli Enti pubblici di ricerca

I comportamenti delle imprese innovative italiane si presentano al di sotto della media dei comportamenti europei. In questo quadro tuttavia è da sottolineare lo scambio molto più intenso, rispetto ai valori medi, che le imprese nazionali sviluppano con gli enti privati di ricerca. Con questi soggetti le imprese italiane presentano un'intensità di scambio informativo doppia rispetto ai comportamenti della media delle imprese europee, che ritroviamo con lo stesso livello d'intensità, nel caso delle imprese greche.

Tabella 2.2 - *Principali risorse d'informazione per l'innovazione, in percentuale delle imprese innovative - anno 2004*

	Risorse interne	Risorse di mercato				Risorse istituzionali		
		Fornitori	Clienti	Imprese	Istituti di ricerca privati	UNI/IIS	EPR	Mostre/Fiere
UE-27	47,4	23,8	27,2	11,6	5,5	3	3	11,2
Finlandia	56,9	15,8	38,1	8,3	2,4	4,9	2,4	8
Irlanda	64,3	36,4	49,9	14,6	5,7	2,7	2,8	16,1
Ungheria	41,7	23,4	28,2	17,7	6,5	4,7	1,2	12,6
Francia	54,5	20,3	25,6	7,9	4,6	2,3	2	6,9
Danimarca	56,2	27,6	32,4	8,1	7,7	3,3	0,5	5,7
Belgio	54,7	30	38,9	18,3	4,3	3,8	2,3	12,9
Germania	56,2	21,6	35	13,9	2,6	3,4	1,4	11
Italia	36,3	21,8	13,8	5,6	10,7	2	1	8,9
Spagna	45,1	30,2	19,6	10,5	5,5	3,2	4,4	8,6
Grecia	46,2	42,6	25,5	17,5	10,2	4,4	2,3	31,9

Fonte: Eurostat – Statistiche in breve - statistiche sull'alta tecnologia – Scienza e tecnologia 37/2007

L'analisi delle tipologie di partenariato e di cooperazione delle imprese innovative, conferma la criticità complessiva del sistema delle relazioni del nostro paese. L'intensità totale delle relazioni di partenariato e cooperazione delle imprese, si presenta pari a circa la metà dei valori medi che si registrano in Europa. I dati della tabella che segue, raffigurano un universo che si caratterizza per la forte chiusura all'adozione di forme di cooperazione e partenariato con le risorse di mercato, comprese le stesse imprese e per la più bassa intensità nei confronti delle risorse istituzionali, tra quelle che si registrano in Europa. Anche in questo caso l'intensità delle relazioni partenariali, che più si approssima ai valori medi europei, si registra nei confronti dei laboratori e degli istituti di ricerca privati.

Tabella 2.3 - *Tipologie di partenariato e cooperazione delle imprese, in percentuale delle imprese innovative in alcuni paesi dell'UE - Anno 2004*

	Totale	Imprese	Risorse di mercato				Risorse istituzionali	
			Fornitori	Clienti	Concorrenti	Lab/Ist/Ric.Priv	UNI/IIS	EPR
UE-27	25,5	9,5	16,4	13,9	8,3	8,9	8,8	5,7
Finlandia	44,4	23,5	40,8	41,4	34,2	32,7	33,2	26,4
Irlanda	32,3	16,7	23,2	25,2	6	10,1	10,1	5,7
Ungheria	36,8	10,1	26,2	19,6	13,6	12,6	13,7	5
Francia	39,5	16,6	25,7	19,8	14,1	12,7	10,1	7,3
Danimarca	42,8	17,4	28,4	27,8	14,8	19	13,7	6,9
Belgio	35,7	16,9	25,9	21,2	9,5	15	13,2	9,2
Germania	16	5,2	7	8,1	4,3	2,9	8,5	4,1
Italia	13	3	7,3	5,1	4,8	6,4	4,7	1,5
Spagna	18,2	3,8	9,5	4,2	3	4,1	4,7	5,2
Inghilterra	30,6	14,8	22,6	22,3	11,1	12,6	10	7,6
Grecia	34,8	15,6	23,3	22,9	18,5	10	8,6	6,1

Fonte: Eurostat – Statistiche in breve - statistiche sull'alta tecnologia – Scienza e tecnologia 37/2007

2.4.1.2 Ruolo delle grandi imprese nell'economia nazionale e nella formazione continua

Nel panorama economico nazionale¹⁰ le grandi imprese, con almeno 249 addetti e più, sono relativamente scarse, solo 3199 con riferimento al 2004. Le grandi imprese manifatturiere e di servizi sono determinanti in rapporto ai principali indicatori economici considerati:

- concentrano quasi un terzo dell'occupazione dipendente totale delle attività economiche (27,7%);
- presentano la quasi totalità degli addetti alle Unità Locali in qualità di lavoratori dipendenti (99,7%), dato nettamente superiore a quello medio per l'insieme delle attività economiche (66,2%);
- realizzano il 30,4% del fatturato dell'intera economia nazionale (42,6% per l'industria in senso stretto);
- rappresentano il 29,4% del valore aggiunto dell'intera economia nazionale (36,6% per l'industria in senso stretto);
- presentano un valore aggiunto per addetto superiore di quasi il 60% (59,1%) al corrispondente valore dell'intera economia;
- presentano investimenti medi per addetto quasi doppi (+95,5%), rispetto al dato relativo all'intera economia nazionale.

Restrungendo il campo alla sola industria manifatturiera, le grandi imprese presentano una significativa propensione all'esportazione, facendo registrare nel 2004 un'incidenza del fatturato esportato, del 33,9% sul totale, cui tuttavia non si associa, guardando alle grandi imprese esportatrici, un maggiore vantaggio di profittabilità. Questo perchè la quota dei profitti sul valore aggiunto delle grandi imprese esportatrici, presenta valori percentuali inferiori (34,8%) rispetto al dato delle grandi imprese nel loro complesso (35,7%).

Sotto il profilo dei comportamenti formativi, le grandi imprese presentano nel panorama nazionale la maggiore propensione alla formazione continua strutturata dei propri lavoratori (corsi di formazione interni/esterni), un fenomeno principalmente associato alla maggiore dimensione delle organizzazioni.

Tabella 2.4 - Quadro dell'evoluzione dei principali comportamenti formativi delle Grandi Imprese

	Eurostat - CVTS II Anno 1999	Isfol Formazione Continua e grandi imprese ¹¹ Anno 2001	Isfol INDACO- Grandi Imprese ¹² Anno 2005
Percentuale di GI con Formazione strutturata	81	97,3	92
Intensità della Formazione (1)	30	23,5	25,6
Estensione della Formazione (2)	43	48,7	56,9

Nota: 1) Ore di formazione per addetto formato
2) Percentuale dell'organico formato

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat e Isfol

¹⁰ ISTAT – Struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi Anno 2004. Diffusione 12 ottobre 2006.

¹¹ ISFOL – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua: I libri del Fondo Sociale Europeo “Formazione Continua e Grandi Imprese”

¹² ISFOL – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua. Indagine INDACO (in corso di pubblicazione). I valori si riferiscono alle grandi imprese di tutti i macro settori di attività economica (Industria in senso stretto, altre industrie, servizi)

Si può ragionevolmente stimare che la quasi totalità delle grandi imprese realizzino oggi formazione per i propri dipendenti. Nel periodo considerato le opportunità di formazione per i dipendenti sono sensibilmente aumentate. Tuttavia poco più della metà dei dipendenti delle grandi imprese ha la probabilità di partecipare, nel corso di un anno, ad un processo di formazione continua strutturata promossa dalle imprese e l'intensità del processo formativo erogato, misurato dal numero delle ore di formazione di cui il singolo lavoratore ha beneficiato, risulta nel 2005 ancora inferiore a quanto accadeva nel 1999. In definitiva, tra il 2000 ed il 2005, alla maggiore probabilità del lavoratore dipendente della grande impresa di essere formato, si è associata una contrazione del tempo della formazione.

2.4.1.3 Gli indicatori della formazione continua

L'approfondimento dei rapporti complessi che collegano i comportamenti formativi strutturati delle grandi imprese ed i processi di valorizzazione delle competenze professionali ed organizzative detenute, si basa sull'applicazione di alcuni indicatori, che riflettono la competitività delle imprese e la coesione sociale. Nello scenario di una società della conoscenza mondiale, dinamica e competitiva, la posizione sul mercato delle imprese è sempre più collegata: alla qualità dell'adattamento dei lavoratori e delle imprese ai processi d'innovazione; alla capacità delle stesse imprese di acquisire e sviluppare conoscenze complementari, che deriva dall'intensità dei rapporti con i sistemi internazionali, nazionali e territoriali. Nelle imprese la coesione sociale è interpretabile attraverso l'accesso alle opportunità di formazione continua, offerte alle figure professionali in organico, per verificare l'esistenza o meno di comportamenti differenziati e segmentati.

Gli indicatori per analizzare la qualità dei processi di adattamento e miglioramento delle competenze, la propensione interna alla ricerca ed all'innovazione tecnologica, l'accesso alle opportunità di formazione concernono:

- a. l'intensità della formazione erogata dalle imprese, misurata dal rapporto tra le ore di formazione destinate dalle imprese a corsi di formazione ed il numero dei dipendenti in organico formati. L'indicatore misura quindi il numero di ore di formazione pro capite destinate alla formazione continua;
- b. l'estensione della formazione erogata dalle imprese, misurata dal rapporto tra il numero dei dipendenti formati ed il totale dei dipendenti delle imprese che hanno realizzato corsi di formazione;
- c. l'incidenza degli addetti delle imprese complessivamente destinati alle attività di R&S, sul totale degli occupati delle imprese, con particolare riferimento al peso dei ricercatori;
- d. l'equilibrio delle opportunità di formazione offerte dalle imprese che hanno realizzato corsi di formazione, misurata attraverso il confronto dell'estensione della formazione per i principali gruppi professionali aziendali.

2.4.1.4 *Le chiavi di lettura*

Gli indicatori sono analizzati utilizzando chiavi di lettura, che riflettono alcune segmentazioni delle imprese e consentono di apprezzare comportamenti eventualmente differenziati. Le chiavi di lettura utilizzate in questo approfondimento sono:

- a. La classificazione delle imprese manifatturiere, rispetto al contenuto tecnologico dei prodotti e dei servizi realizzati. Per l'impresa manifatturiera è applicata la suddivisione in quattro classi che misurano l'intensità tecnologica (bassa tecnologia – medio bassa tecnologia – medio alta tecnologia – alta tecnologia)¹³;
- b. La segmentazione delle imprese del campione rispetto alla proprietà, con particolare riferimento alle imprese totalmente autonome, alle imprese appartenenti a gruppi di proprietà italiana, alle imprese appartenenti a gruppi di proprietà estera, il che consente di apprezzare i processi di concentrazione strategica e di internazionalizzazione delle grandi imprese;
- c. la segmentazione delle imprese del campione rispetto all'adozione volontaria di norme di responsabilità sociale, in considerazione dell'importanza che il tema ha assunto a livello mondiale, in Europa e nel nostro paese. Il legame tra comportamenti formativi delle imprese nei confronti dei propri dipendenti ed Rsi (Responsabilità sociale d'impresa), si pone nel quadro delle responsabilità interne delle imprese, tra le quali spicca l'attenzione da rivolgere alla formazione continua per l'intero arco di vita delle persone.¹⁴

2.4.1.5 *L'analisi comparata (principali evidenze)*

Nella tabella che segue gli indicatori della formazione per la competitività nell'economia della conoscenza, che misurano l'intensità della formazione erogata e l'estensione della copertura formativa, rispetto all'organico totale delle grandi imprese, sono incrociati con le chiavi di lettura prima richiamate.

¹³ ISTAT: L'interscambio commerciale dell'Italia secondo il contenuto tecnologico prevalente dei prodotti – Anni 1993-2005, diffusione 22 dicembre 2005 – Note metodologiche

¹⁴ Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale dell'impresa COM (2001) 366 def. Bruxelles 18 luglio 2001. Nel Libro Verde (anno 2001), la Rsi è definita come *l'integrazione su base volontaria dei problemi sociali e ambientali delle imprese nelle loro attività produttive e nella loro interazione con gli altri portatori di interesse*. Nel 2003 il Consiglio economico e sociale dell'Onu ha formulato le *“Norme sui diritti economici, sociali e culturali”*, che nel loro preambolo, collegano le norme stesse ad un consistente corpus di convenzioni, statuti e trattati, a cominciare dalla Dichiarazione universale dei diritti umani, adottata dall'Assemblea generale dell'Onu nel 1948. I principi e le linee guida enunciati nei documenti citati, sono stati recepiti da molti governi, tra i quali quello italiano, per promuovere, nei rispettivi paesi, iniziative volte a diffonderne la conoscenza e l'applicazione.

Tabella 2.5 - Intensità ed Estensione della formazione nelle grandi imprese del settore manifatturiero

Indicatori di competitività	Intensità (1)	Estensione (2)
Segmentazioni		
<i>Media campione</i>	25,6	48,8
Alta tecnologia	33,5	61,6
Bassa tecnologia	19,8	29,3
Autonome	24,0	44,7
Gruppo nazionale	29,2	64,7
Gruppo estero	25,6	60,7
Dotate Rsi	30,4	66,0

Note: 1) Ore di formazione per addetto formato

2) Percentuale dell'organico formato

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

Rispetto all'intensità della formazione erogata dalle imprese ai propri dipendenti, l'analisi consente di cogliere alcune evidenze. Le imprese manifatturiere di alta tecnologia, che complessivamente si stima rappresentino poco più dell'11% del totale delle imprese manifatturiere, hanno destinato, in media nel 2005, oltre 33 ore di formazione ad addetto formato, un dato quasi doppio rispetto al comportamento delle imprese manifatturiere di bassa tecnologia, che si fermano a meno di 20 ore. Anche l'adozione volontaria di codici di responsabilità sociale (Rsi), sebbene sia ancora sostanzialmente limitata, stando ai dati della ricerca risulterebbe in essere in poco meno del 13% del totale delle grandi imprese manifatturiere, sembra associarsi ad una maggiore intensità della formazione, che supera, seppure di poco, le 30 ore medie di formazione per addetto formato, un dato quasi analogo a quello realizzato nelle imprese manifatturiere che appartengono ad un gruppo nazionale. Le imprese autonome e quelle appartenenti ad un gruppo estero, fanno registrare valori d'intensità della formazione, sostanzialmente in linea con il dato medio del settore.

I dati relativi all'estensione della formazione, che misura la copertura formativa dell'organico aziendale, confermano e rafforzano le considerazioni che precedono. Se da un lato la dimensione dell'alta tecnologia trascina una copertura formativa degli organici superiore al 61% del relativo totale, più che doppia rispetto al dato registrato nelle imprese di bassa tecnologia (29,3%), la dotazione di codici di responsabilità sociale (Rsi) si associa al valore massimo di copertura formativa degli organici, pari al 66% del relativo totale. Anche rispetto a questo indicatore si confermano le associazioni positive delle imprese che appartengono a gruppi, di proprietà nazionale ed estera. Le imprese autonome, per contro, presentano un valore inferiore al 50% (44,7%).

L'indicatore di coesione considera l'estensione della formazione in riferimento ai principali gruppi professionali presenti nelle imprese, con l'obiettivo di verificare se le opportunità di formazione siano o meno equamente disponibili per tutti i lavoratori. La tabella che segue, incrocia l'estensione della formazione rilevata nei diversi gruppi professionali, con le stesse chiavi di lettura prima considerate.

Tabella 2.6 - Estensione della formazione nelle grandi imprese del settore manifatturiero per gruppi professionali, livello tecnologico, tipi di proprietà dell'impresa, dotazione della Rsi

<i>Indicatore di coesione</i>	Copertura organici formati per gruppo professionale (1)			
	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>
Totale campione	52	67,2	53,7	43,9
Alta tecnologia	49,5	62,4	58,4	66,8
Bassa tecnologia	50,2	54,1	36,3	23,8
Autonome	54,4	72,6	54,9	37,9
Gruppo nazionale	61,7	82,4	69	45,3
Gruppo estero	63,3	67,8	62,4	56,8
Dotare Rsi	65,6	87,4	75,9	50,5

Note: 1) Percentuale dell'organico formato

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

Nell'insieme delle imprese manifatturiere il gruppo professionale che presenta maggiori opportunità di inserimento nei processi di formazione continua è quello dei quadri: nel 2005 oltre il 67% degli organici, è stato inserito in processi di formazione strutturata. L'unico gruppo professionale che presenta un valore inferiore al 50% di organico formato è quello degli operai (43,9%). Per l'insieme del settore manifatturiero i dati confermano quanto già noto, ovvero come le opportunità di formazione siano maggiori per i gruppi professionali medio-alti, rispetto ai lavoratori inseriti nelle funzioni direttamente produttive.

Evidenze diverse emergono segmentando le imprese per livello tecnologico. Nelle imprese manifatturiere di alta tecnologica, il gruppo professionale che presenta la maggiore copertura formativa dell'organico aziendale, è quello degli operai: quasi il 67% degli addetti è stato formato (66,8%). In questo segmento le minori esigenze di formazione strutturata sembrano essere relative al gruppo professionale dei dirigenti che, probabilmente in ragione dei fondamentali di queste imprese, presentano profili professionali necessariamente evoluti ed adeguati alle necessità. I gruppi professionali più operativi (operai e quadri) producono nelle imprese di alta tecnologia una maggiore domanda di formazione, che scaturisce, con forte probabilità, dalla natura stessa di questi prodotti. I quali risultano soggetti a cicli temporali competitivi più ristretti ed ad esigenze di innovazione tecnologica più spinte, che a loro volta trascinano implementazione ed adeguamento delle competenze operative più continuative. Per il gruppo professionale degli operai, anche l'appartenenza delle imprese a gruppi esteri e la presenza di codici volontari di responsabilità sociale, consentono di superare la soglia del 50% degli organici formati. Le imprese dotate di Rsi fanno registrare, con l'eccezione del gruppo professionale degli operai - che supera comunque il valore del 50% - i più elevati livelli di copertura formativa degli organici per gli altri tre gruppi professionali considerati, una conferma, assieme ad dato relativo agli operai, del legame tra comportamenti formativi delle imprese nei confronti dei propri dipendenti e presenza di codici di comportamento ispirati ai criteri di responsabilità sociale.

Nel 2004 i lavoratori della conoscenza, intendendo con questo termine il complesso degli addetti impegnati in attività di R&S istituzionali (industria, enti pubblici di ricerca, università), risultavano, nell'Europa allargata a 25 stati, oltre 2 milioni in unità equivalenti a tempo pieno.

Tabella 2.7 - *Personale impegnato in attività di R&S nel 2004 (Equivalentente tempo pieno)*

	Totale	% T. Occ	Industria	% totale	EPR	% totale	Università	% totale
EU-25	2.040.667	1,49	1.095.490	53,68	292.185	14,32	632.313	30,99
Germania	469.100	1,85	298.100	63,55	72.000	15,35	99.000	21,10
Spagna	161.933	1,49	71.123	43,92	27.166	16,78	63.331	39,11
Francia	346.078	1,71	193.256	55,84	51.372	14,84	95.234	27,52
Italia	161.828	1,13	67.958	41,99	31.463	19,44	59.406	36,71
Finlandia	58.281	3,24	32.612	55,96	7.337	12,59	17.822	30,58
Svezia	72.459	2,51	47.123	65,03	3.056	4,22	21.910	30,24
Regno U	nd	nd	162.899		20.763		nd	

Fonte: *Science, technology and innovation in Europe 2007. Dati anno 2003.*

Su questo versante di analisi, il nostro paese conferma i risultati non certo brillanti degli altri principali indicatori dell'economia della conoscenza, presentando la più bassa incidenza di lavoratori della conoscenza sul totale degli occupati (1,13%) e la più bassa incidenza di questi lavoratori nel settore delle imprese (circa il 42%). Tuttavia si evidenziano anche alcune significative potenzialità, rappresentate dalla più alta incidenza degli addetti localizzati negli Enti Pubblici di Ricerca (19,44%) e dall'elevata percentuale degli addetti in R&S nel sistema universitario della ricerca (36,71%).

Il livello professionalmente più elevato dell'insieme dei lavoratori della conoscenza, è rappresentato dai "ricercatori", che rappresentano nella media europea circa il 60% del totale degli addetti impegnati nelle attività di R&S, a fronte di un dato nazionale fermo al 43%.

Tabella 2.8 - *Incidenza percentuale dei ricercatori, sul totale del personale impegnato in attività di R&S nel 2004*

	Totale	Industria	EPR	Università
EU-25	60	55	55	70
Germania	57	54	56	68
Spagna	62	45	63	82
Francia	56	52	48	68
Italia	43	40	44	47
Finlandia	70	72	57	73
Svezia	67	60	77	81
Regno U	nd	63	44	nd

Fonte *Science, technology and innovation in Europe 2007. Dati anno 2003.*

Il dato sui ricercatori evidenzia come i paesi forti nei fondamentali dell'economia della conoscenza (fermo restando il ruolo prevalente del settore delle imprese) mantengano elevata, ovvero tendano a rafforzare, la formazione alla ricerca e la ricerca effettiva nel settore dell'alta istruzione (università), nonché specializzino le istituzioni e gli enti pubblici (EPR) alle attività di ricerca. Le università presentano nella media europea la percentuale di ricercatori più alta rispetto al totale degli addetti alla R&S (70%) ed il dato che forse più sorprende, è il comportamento delle università della Spagna, dove si registra una tra le più elevate concentrazioni di ricercatori (82% sul totale degli addetti in R&S delle università di quel paese). Il sistema delle imprese e gli enti pubblici di ricerca presentano incidenze analoghe di ricercatori sui rispettivi totali di addetti dedicati alla R&S. Sotto questo profilo le potenzialità del nostro paese prima indicate (EPR ed università), lette nel loro insieme, appaiono più fragili, in quanto maggiormente concentrate su personale in posizioni di supporto e/o ausilio alla ricerca, ovvero con caratteristiche di minore stabilità.

Focalizzando l'attenzione sui sistemi delle imprese, si conferma il ruolo predominante del settore manifatturiero ed il peso delle grandi imprese, con almeno od oltre 500 addetti.

Tabella 2.9 - Industria manifatturiera; personale impegnato in attività di R&S nel 2004, stima % delle grandi imprese (<500 addetti) - Equivalente tempo pieno - alcuni confronti

	Totale R&S	Manifattura	% Manifattura su T. R&S	% grandi imprese/Tot.
Germania	298.072	267.405	89,71	80
Spagna	71.123	37.059	52,11	30
Francia	nd	nd	nd	70
Italia	67.958	50.174	73,83	75
Finlandia	32.612	24.665	75,63	73
Svezia	48.113	38.748	80,54	75
Regno Unito	162.863	118.535	72,78	65

Fonte: Elaborazione Isfol, base Science, technology and innovation in Europe 2007. Dati anno 2003.

Ad eccezione della Spagna, che pur presentando alcuni fondamentali economici divergenti rispetto ai maggiori paesi europei (ad esempio peso dell'agricoltura sul Pil, intorno al 20% del totale nazionale) e registrando un numero totale di addetti nella R&S superiore anche all'Italia, nei principali paesi indicati nella tabella precedente, il peso del settore manifatturiero in termini di concentrazione degli addetti impegnati in attività di R&S, supera il 70% dei rispettivi totali. Le grandi imprese con oltre 500 addetti presentano quasi ovunque, con l'eccezione della Spagna, la maggiore concentrazione di addetti alla R&S.

Anche in Italia quindi, settore manifatturiero e grandi imprese rappresentano il fulcro dei lavoratori della conoscenza ed in particolare dei ricercatori alle dipendenze delle imprese. Nel 2004¹⁵ gli addetti alla R&S intra-muros delle imprese italiane risultavano in numero di 67.519 unità equivalenti a tempo pieno, di cui il 40,87% ricercatori, pari a 27.594 unità.

¹⁵ ISTAT rilevazione sulla Ricerca e lo Sviluppo sperimentale in Italia – anno 2004

L'analisi INDACO - Grandi imprese, stima in circa 43.000 unità il totale degli addetti impegnati nella attività di R&S nel settore manifatturiero (anche a tempo parziale), di cui, applicando il coefficiente prima indicato, il 40% ricercatori, pari ad una stima di oltre 17.000 unità. Possiamo quindi ritenere che nelle 1.480 grandi imprese manifatturiere, si concentri circa 60% del totale dei ricercatori dell'industria e dei servizi.

Tabella 2.10 - Addetti impiegati nelle attività di R&S (ricercatori, tecnici, impiegati in attività di supporto)

Settore	Imprese con R&S	Stima tot. addetti impiegati in R&S	Totale addetti delle imprese	Stima della % degli addetti in R&S	Stima del n. addetti R&S nel totale grandi imprese italiane
manifattura	181	7.118	124.629	5,2%	43.519
altre industrie	8	93	5.806	1,4%	783
servizi	81	795	58.052	1,0%	4.565
Valide	270	8.005	188.487	3,8%	48.867

Fonte Isfol – INDACO Grandi Imprese¹⁶

L'analisi per livello tecnologico delle grandi imprese manifatturiere conferma il ruolo dell'alta e medio alta tecnologia, rispetto alla percentuale di addetti impegnati nelle attività di R&S. Altri livelli tecnologici delle imprese manifatturiere, comportano elevati livelli di addetti alle attività di ricerca e di sviluppo tecnologico, di oltre quattro volte superiori ai corrispondenti valori delle grandi imprese manifatturiere di medio bassa e bassa tecnologia.

Tabella 2.11 - Addetti impiegati nelle attività di R&S (ricercatori, tecnici, impiegati in attività di supporto) nel settore manifatturiero per livello tecnologico

Livello tecnologico del settore manifatturiero	Imprese	Addetti in R&S	Addetti Totali delle imprese	% Addetti in R&S
alto e medio-alto	95	5.659	77.026	7,3%
basso e medio-basso	70	830	47.603	1,7%
Totale	165	6.489	124.629	5,2%

Fonte: Isfol INDACO-Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese]¹⁷

¹⁶ Nota metodologica: delle 270 imprese con R&S, 40 imprese (16 manifatturiere, 1 altra industria e 23 dei servizi) non hanno dichiarato il numero di addetti in R&S. Tale dato è stato stimato sulla base del numero medio di addetti in R&S per settore, come risulta dai valori delle 230 rispondenti in maniera completa. La stima del numero di addetti in R&S nel complesso delle G.I. è stata effettuata mediante una ponderazione ex-post sulle imprese rispondenti all'indagine basata su settore, dimensione e area geografica.

¹⁷ Nota metodologica: l'analisi è stata effettuata solo sulle 165 imprese manifatturiere che hanno indicato il numero di addetti in R&S.

2.4.1.6 *Alcune considerazioni*

L'approfondimento esposto consente, seppure a grandi linee e limitatamente al segmento delle grandi imprese manifatturiere, di provare una prima risposta alla domanda posta in premessa, ovvero se un progressivo riorientamento delle imprese verso produzioni ad alta tecnologia ovvero ad elevato contenuto di conoscenza, possa trascinare una più sostenuta domanda di formazione continua dei lavoratori occupati ed una più robusta dotazione di lavoratori della conoscenza. La risposta, stando alle evidenze della ricerca sinteticamente riportate, non può che essere positiva.

Le caratteristiche intrinseche dei prodotti ad alto contenuto tecnologico e le dinamiche sempre più competitive del mercato mondiale, spingono queste imprese ad intensificare ed ampliare i processi di formazione continua, per implementare ed adeguare le competenze di tutti i gruppi professionali. Risulta infatti quasi doppio il tempo di lavoro destinato in queste imprese alla formazione dei lavoratori e per quanto riguarda le strutture organizzative è importante sottolineare che, per esigenze di qualità e conformità dei prodotti, esse tendono a distribuire in modo equilibrato le opportunità di formazione, sino a rendere operai e quadri intermedi i principali utenti dei processi di formazione. In definitiva, le grandi imprese manifatturiere di alta tecnologia, si caratterizzano per un ambiente organizzativo maggiormente favorevole, per la competitività, per la coesione sociale, quest'ultima se intesa in senso positivo come equilibrata distribuzione, delle opportunità di formazione e non come marginalizzazione di determinati gruppi professionali,

Anche altri fenomeni connessi all'innovazione organizzativa di questi ultimi anni, quali l'addensamento delle grandi imprese in gruppi e l'introduzione di codici volontari di responsabilità sociale, influiscono positivamente sui comportamenti formativi delle grandi imprese manifatturiere. Una particolare attenzione andrebbe quindi posta sulla promozione dell'introduzione della Rsi nelle imprese che, stando a quanto emerge dall'analisi sul comparto delle grandi imprese manifatturiere, sembra comportare, sul versante interno, una significativa maggiore propensione alla formazione continua dei lavoratori occupati.

Un progressivo cambiamento nella direzione indicata, verso quindi l'alta e medio-alta tecnologia, comporta un cambio di passo anche sul versante della dotazione dei lavoratori qualificati, in particolare ricercatori, destinati alle attività di ricerca e di sviluppo nelle imprese. Data l'attuale esiguità del numero di grandi imprese nazionali, si tratta di uno sforzo che potrebbe orientarsi nella duplice direzione di porre in essere, da una parte, condizioni e strumenti per rafforzare le imprese esistenti, anche nella logica del rafforzamento dei rapporti di cooperazione strategica tra grandi imprese e PMI, spesso fornitrici delle prime, e dall'altra di puntare massicciamente sulla nascita di nuove imprese nei settori dell'alta tecnologia e dell'alto contenuto di conoscenza.

L'analisi condotta conferma in generale l'esigenza di rafforzare il ruolo della formazione sostenuta dall'intervento pubblico come:

- possibile leva di anticipazione ed accompagnamento del necessario cambiamento strutturale dei sistemi produttivi ed economici verso prodotti e servizi ad elevato contenuto tecnologico e di conoscenza e di riposizionamento della manifattura più tradizionale verso l'alta qualità,
- strumento strategico per il rafforzamento dell'ambiente relazionale del triangolo della conoscenza (università, Enti di ricerca, imprese), attraverso una programmazione pluriennale della formazione, strutturata e coerente agli obiettivi strategici sopra indicati, in grado di superare limiti di frammentarietà e di ottica del breve periodo.

Le priorità di carattere generale della SEO e della strategia di Lisbona riorientata fanno infatti riferimento alla necessità complessiva di creare nuovi posti di lavoro di natura stabile ed a maggiore valore aggiunto, promuovendo quindi le condizioni per:

- far nascere nuove imprese produttive e di servizi nei settori ad alta e medio-alta tecnologia,
- far crescere quelle già esistenti,
- valorizzare i risultati della ricerca,
- promuovere nelle imprese e nei sistemi locali d'impresa condizioni, anche organizzative, complessivamente favorevoli all'innovazione,
- rafforzare/creare reti e relazioni per far competere i territori specializzati in un'ottica mondiale.

Si tratta, in sintesi, di fare fronte, attraverso un processo di riorientamento del nostro sistema economico, condiviso ai diversi livelli e da tutti i principali attori, alle note e strutturali criticità del sistema paese, riconducibili alla netta prevalenza delle imprese di piccola dimensione ed alla specializzazione su prodotti e servizi a bassa intensità d'innovazione e di conoscenza¹⁸. In questo processo, complesso e almeno di medio periodo, la formazione all'innovazione ed alla competitività dei lavoratori occupati e delle imprese, nelle diverse fasi del ciclo di vita delle stesse e nei diversi contesti di filiera e territoriali, ricopre un ruolo strategico di anticipazione dei fabbisogni e di accompagnamento dell'innovazione tecnologica nelle imprese, coniugandosi con le priorità della R&S e trasferimento tecnologico, con le politiche di sviluppo industriale, con l'innovazione nella P.A.

La principale priorità è quella di promuovere ed accompagnare nelle imprese e nei territori la creazione di un ambiente organizzativo e relazionale maggiormente inclusivo e favorevole allo sviluppo dell'intensità dei rapporti di partenariato e cooperazione strategica, nei confronti delle istituzioni di ricerca e delle risorse di mercato.

Le possibili linee di intervento, per quanto esposto, potrebbero prendere in considerazione i seguenti ambiti prioritari:

- definizione di forme stabili di collegamento tra i sistemi della ricerca pubblico/privata -nazionali e regionali- ed i sistemi produttivi volte a valorizzare il ruolo della formazione continua, nei processi di innovazione tecnologica ed organizzativa ed a promuovere il rafforzamento delle relazioni e delle forme di partenariato e cooperazione;
- potenziare il contributo della formazione continua nei grandi progetti nazionali e comunitari d'innovazione, con particolare riferimento al sistema delle grandi imprese, alle filiere ed ai cluster innovativi, alle piattaforme tecnologiche comuni, ai distretti tecnologici, ai distretti industriali, agli incubatori d'impresa;
- focalizzare e rafforzare il contributo della formazione continua al tema strategico e complesso del trasferimento tecnologico: individuando specifici gruppi d'utenza; migliorando e mettendo in campo nuove strumentazioni per promuovere il cambiamento organizzativo; diffondendo nuova "cultura d'impresa"¹⁹ per rendere l'ambiente produttivo più favorevole all'innovazione²⁰; promuovendo la creazione di reti d'impresa e la Rsi;

¹⁸ Stando alla "Relazione unificata sull'economia e la finanza pubblica – Andamento dell'economia nel 2006 e aggiornamento delle previsioni per il 2007-2009", il processo sembra essersi avviato nel 2006, attraverso un riposizionamento dell'attività economica verso i settori a media tecnologia e ad alta qualità ed una scrematura delle imprese meno efficienti.

¹⁹ CNEL Ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico – Assemblea 17 aprile 2007, pag. 4

²⁰ L'economia della conoscenza si fonda sul trasferimento di conoscenze da quanti le generano a quanti le utilizzano e possono sfruttarle. Il trasferimento di conoscenze tra gli organismi di ricerca pubblici e i terzi (comprese l'industria e le

-
- costruzione di proposte formative mirate che sostengano la creazione e lo sviluppo di nuove imprese innovative in settori ad alta tecnologia, con particolare riferimento a spin-off dagli istituti di ricerca e dalle università;
 - rafforzamento dei processi di mobilità tra università, Enti di ricerca ed industria, dei ricercatori e dei dottori di ricerca, valorizzandone i molteplici ambiti di attività, facendo emergere il patrimonio di conoscenze, anche non codificate, incorporata nei ricercatori, creando le condizioni di contesto per la collaborazione di soggetti diversi.

2.5 I comportamenti formativi delle micro-imprese. Alcune evidenze dall'Indagine INDACO-Microimprese

L'indagine INDACO-Microimprese rileva i comportamenti formativi delle imprese con 5-9 dipendenti in termini di domanda di formazione continua, in risposta all'esigenza di Eurostat di estendere progressivamente la copertura della rilevazione CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*) ad imprese con meno di 10 addetti. L'indagine ha raggiunto quella parte di imprese che costituiscono una importante porzione del tessuto produttivo italiano, costituito dalle micro-imprese. L'unità di rivelazione è stata infatti l'impresa, intesa in senso giuridico-economico, con organico compreso tra 5 e 9 dipendenti, operanti nei settori non agricoli²¹.

Questa rilevazione ha rappresentato l'occasione per testare uno strumento di indagine che condivide la metodologia proposta da Eurostat, con l'obiettivo di produrre indicatori per la comparabilità a livello europeo dei comportamenti formativi delle micro-imprese, un segmento d'impresa non ancora indagato dalla CVTS, e per la quale rappresenta un'extra-survey.

I dati rilevati permettono di analizzare:

- le caratteristiche delle imprese formatrici;
- le caratteristiche dei lavoratori formati;
- le tipologie e modalità di organizzazione e gestione dei processi formativi;
- i motivi della non formazione;
- il ruolo e gli effetti del finanziamento pubblico.

organizzazioni della società civile) deve essere migliorato e gli Stati membri sono invitati a tenerne conto nelle loro politiche dell'innovazione. Così facendo, contribuiranno a creare nuove opportunità di mercato fondate sulla ricerca. Gli organismi di ricerca pubblici, che rappresentano circa un terzo dell'attività totale di R&S in Europa, hanno un ruolo particolarmente importante da svolgere a tale proposito. Tutte le numerose forme di trasferimento di conoscenze (ricerca a contratto, ricerca in collaborazione e cooperazione, licenze, pubblicazioni e scambi di ricercatori qualificati tra il settore pubblico e il settore privato) devono essere sviluppate e meglio gestite. Fonte: Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Mettere in pratica la conoscenza: un'ampia strategia dell'innovazione per l'UE (Bruxelles, 13.9.2006 COM(2006) 502 definitivo)

²¹ L'universo di riferimento è di circa 165.000 imprese: fonte ISTAT, Archivio Statistico delle Imprese Attive (ASIA 2002).

L'attività di formazione che coinvolge gli addetti delle imprese del campione è quella:

- decisa e organizzata dall'impresa, ovvero, in genere, dal titolare;
- finanziata, in tutto o in parte, dall'impresa, almeno per quanto riguarda la remunerazione del tempo di lavoro utilizzato per le attività di formazione;
- finalizzata all'acquisizione di nuove competenze lavorative, o allo sviluppo e miglioramento delle competenze esistenti (non è stata quindi considerata formazione la semplice trasmissione di informazioni).

Dai primi dati disponibili emerge che il 16,8% delle imprese con 5-9 dipendenti nel corso del 2005, hanno effettuato internamente o esternamente corsi di formazione continua.

Tali imprese sono state definite formatrici in "senso stretto" in quanto il dato è al netto delle imprese che hanno coinvolto i propri addetti in corsi di formazione esclusivamente per assolvere ad obblighi di legge.

In tavola 1 sono riportati i dati delle imprese formatrici in "senso stretto", distribuiti per ripartizione geografica e per settore di attività economica. Solo le imprese del Nord-est si posizionano al di sopra del valore medio (19,6% delle imprese formatrici).

A livello settoriale emerge una consistente differenza tra il valore minimo registrato nell'industria in senso stretto (7,9%) e quello registrato nei servizi (22,1%) e nel commercio (21,1%). Il settore dei servizi, al suo interno, mostra un'immagine poco omogenea tra le imprese dei settori del commercio e a basso contenuto di innovazione (alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazione) e le imprese che appartengono a settori a più alto contenuto di innovazione (credito, attività finanziarie, servizi alle imprese). Tra i settori dell'industria, invece, sembrano avere una maggiore difficoltà ad investire in formazione le micro-imprese dei settori manifatturieri, a differenza delle costruzioni.

La disaggregazione settoriale mostra i valori più elevati in termini di imprese formatrici nei seguenti settori:

- attività finanziarie (49%);
- produzione/distribuzione energia elettrica (47,3%);
- altri servizi (41,2%);
- servizi alle imprese (29,9%).

Di contro, valori minimi si riscontrano:

- in tutta la gamma industriale (dal 5,2% della industria estrattiva, al 10,3% della metalmeccanica)
- negli alberghi e ristoranti (9,1%);
- nei "trasporti e telecomunicazioni" (12,2%).

Questa situazione trova una conferma parallela, di tipo complementare, nella distribuzione settoriale delle microimprese che non hanno fatto formazione.

Risulta, per altro verso, ambiguo il posizionamento di “industria alimentare” e “costruzioni” che detengono il record di attività corsuali solo per obblighi di legge (rispettivamente con il 22% ed il 27,7% del totale delle imprese, contro una media generale del 18,4%).

In riferimento alla principale categoria terziaria delle microimprese, le motivazioni delle attività corsuali interne si concentrano in parti eguali sul pericolo di cambiamento (a fronte di una situazione improvvisa ed impreveduta del comparto alla quale rispondono ex-post) e il bisogno collettivo di formazione. Per altro verso, i rispondenti del settore “servizi” rappresentano la categoria più numerosa nelle seguenti modalità: affiancamento, rotazione delle mansioni, formazione a distanza (ancora minoritaria), utilizzo formativo di convegni, workshop, seminari, mostre, fiere (queste ultime con finalità informative/formative).

Posta una indiscutibile centralità del comparto “servizi”, si osserva che al suo interno:

- a) la maggioranza dei rispondenti non si avvale per la formazione di consulenti esterni;
- b) le uniche due importanti ‘fonti esterne di consulenza’ della minoranza che vi fa ricorso sono riconducibili nell'ordine: alle associazioni di categoria, ed ai consulenti del lavoro;
- c) le principali ‘modalità di trasferimento delle conoscenze impiegate sono: il trasferimento puntuale e specifico, di volta in volta, le riunioni organizzate e gli affiancamenti;
- d) i ‘problemi’ vengono affrontati principalmente con: l’aggiornamento dei titolari/soci, modalità seguita dall’affidamento a persone esterne e, in minor misura, dal ricorso all’associazione di categoria e dal confronto con la committenza.

Le micro-imprese all’interno del comparto risultano, inoltre, le più informate sull’esistenza dei Fondi Interprofessionali, ma al momento della rilevazione l’adesione agli stessi è risultata bassa.

Il rapporto ‘addetti formati/addetti totali’ dei “servizi” (53,1%) è leggermente superiore alla media generale delle micro-imprese, di poco inferiore a quello del commercio (56,4%), ma comunque decisamente superiore a quello dell’industria (42,9%). Peraltro nel rapporto ‘dipendenti formati/dipendenti’, il comparto “altri servizi” riprende la leadership su tutti gli altri.

Bisogna riconoscere l’esistenza di un gap nella formazione dei titolari d’impresa, posto che il rapporto ‘titolari-soci formati/titolari-soci con il 48,1% è leggermente inferiore alla media generale del 50,7%, anche se sempre superiore al rapporto delle microimprese industriali (42,9%). Questo dato merita, ovviamente, una riflessione per ipotizzare incentivi ed interventi specifici.

I “servizi” superano sempre largamente la categoria delle micro-imprese industriali, in una serie di attività formative specifiche quali: la “formazione degli indipendenti”, delle “donne”, degli “over-50” e degli “immigrati”, anche se in tutti questi target è frequente la leadership del “commercio”.

Un altro gap sul quale soffermarsi si ritrova nel rapporto “addetti non qualificati formati/addetti non qualificati”, in cui la situazione dei “servizi” (28,8%) appare largamente inferiore, sia alla media generale (42,9%), che a quella delle micro-imprese industriali (37,4%). Ciò potrebbe dipendere da una più elevata mobilità dei lavoratori in questa categoria e/o da una elevata concentrazione di non qualificati in alcuni comparti della categoria, che nella aggregazione statistica dell’indagine risulta residualmente composta da settori forti e settori deboli.

La categoria “servizi” detiene, comunque, il primato nella ‘durata dei corsi interni’, mentre si pone sotto la media generale nella ‘durata dei corsi esterni’; supera la media, anche se in questo caso segue l’industria, nel numero di imprese che hanno effettuato ‘corsi di lingue’ e nella loro ‘durata’, ma riprende la piena leadership in termini di ‘imprese formatrici’, di ‘durata dei corsi di contabilità e finanza’, di ‘sviluppo delle abilità personali’ e ‘conoscenza del contesto’, mentre sopravanza largamente tutte le altre categorie nella ‘informatica’, ove gli “altri servizi” registrano l’argomento affrontato dal 24,6% delle imprese formatrici, contro la media del 16,8%, ed un valore del 14,3% nell’industria.

La categoria è ancora al primo posto nella formazione in ‘gestione e amministrazione’, in ‘gestione aziendale delle risorse umane e della qualità e nell’office work’, mentre accentra le sue debolezze nel ridotto sviluppo dei corsi di ‘pubblicità, marketing e comunicazione’, “monopolizzati” dal commercio e nelle ‘tecniche e tecnologie di produzione e lavorazione’, di principale pertinenza del settore secondario.

Le tematiche dei corsi di formazione hanno riguardato sia competenze prevalentemente specialistiche, come ‘tecniche e tecnologie di produzione e lavorazione’, ‘marketing e comunicazione’, ‘pubblicità’, ma anche altre di natura propriamente trasversale, come ‘informatica’ e ‘amministrazione’, ‘gestione aziendale, delle risorse umane e della qualità’, ‘sviluppo delle abilità personali e conoscenza del contesto lavorativo’.

Complessivamente, nelle imprese formatrici circa la metà del totale degli addetti hanno partecipato ad almeno un corso di formazione, nel 2005. Tale percentuale è lievemente più alta fra gli addetti dipendenti e sensibilmente inferiore fra il personale meno qualificato.

Solo il 7,5% delle imprese formatrici in senso stretto hanno ricevuto una qualche forma di finanziamento. Nella maggior parte dei casi si tratta di finanziamenti pubblici erogati da Regioni, Province e altre Amministrazioni. Nell’11,4% dei casi il sostegno finanziario proviene dai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua.

Quasi il 60% delle imprese che hanno realizzato, internamente o esternamente, corsi di formazione sembra abbiano un buon livello di fiducia nell’investimento formativo come strumento per la competitività e per accrescere le competenze della forza lavoro: infatti tali imprese hanno coinvolto i propri addetti anche in attività di formazione meno strutturate rispetto ai corsi.

L’indagine ha rilevato anche l’utilizzo di “altre forme” di training e più precisamente:

- attività di *affiancamento* (Periodi programmati di apprendimento mediante utilizzo di strumenti abituali di lavoro, o sul luogo di lavoro);
- formazione attraverso *rotazione delle mansioni* (Apprendimento mediante rotazione programmata delle mansioni);
- periodi di formazione a distanza (Periodo programmato di apprendimento attraverso *corsi a distanza, corsi on-line, per corrispondenza*);
- partecipazione a *convegni, workshop, seminari, mostre commerciali, fiere*.

Le micro-imprese utilizzano prevalentemente i corsi esterni (27,3%), rispetto ai corsi interni (11,9%). Tale andamento è meno marcato nelle Regioni meridionali, in cui l’utilizzo di corsi interni

è più alto rispetto alla media nazionale (13,6%), mentre l'utilizzo di corsi esterni è minore (23,5%), sempre rispetto alla media nazionale.

Tavola 2.5 – Modalità di formazione adottate dalle Micro-Imprese (5-9 dipendenti)

	Corsi interni	Corsi esterni	FaD	Affiancamento	Rotazione delle mansioni	Convegni, workshop, seminari, Fiere e mostre, CdQ
SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA						
Industria in senso stretto	8,9	21,0	1,1	17,1	20,6	15,2
Costruzioni	15,8	35,6	1,8	22,6	26,4	23,6
Commercio	7,4	28,6	2,3	16,5	13,6	22,7
Servizi	16,1	28,2	3,3	20,7	17,1	25,0
Estrazione	12,1	16,1	0,4	13,6	11,2	7,4
Alimentare	14,8	24,2	0,4	18,1	19,1	21,0
Tessile e mobilio	4,2	19,0	0,6	12,5	16,1	10,7
Carta, editoria, stampa	9,2	14,3	1,5	17,0	21,2	19,6
Chimico e gomma	11,0	20,1	1,4	21,3	22,2	17,6
Metalmeccanico, mezzi di trasporto	10,3	23,2	1,6	19,3	24,3	16,3
Prod. e distr. energia	30,4	40,0	6,0	35,3	25,1	24,8
Costruzioni	15,8	35,6	1,8	22,6	26,4	23,6
Commercio	7,4	28,6	2,3	16,5	13,6	22,7
Alberghi e ristoranti	9,2	26,3	0,0	16,1	15,5	15,2
Trasporti e comunicazione	11,0	15,5	3,2	12,3	11,4	15,5
Credito e assicurazioni	35,7	33,5	19,8	23,1	24,9	36,3
Altri servizi alle imprese	20,1	30,8	4,5	25,4	16,1	34,1
Altri servizi	24,8	44,5	2,8	31,9	32,2	34,5
AREA GEOGRAFICA						
Nord-Ovest	11,9	25,9	2,9	18,4	18,7	20,1
Nord-Est	10,7	30,2	2,4	18,1	18,6	21,9
Centro	11,6	30,3	1,3	19,1	20,5	19,1
Sud e isole	13,6	23,5	1,5	20,8	19,3	23,3
TOTALE	11,9	27,3	2,1	19,0	19,2	21,1

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

Dal complesso dei risultati dell'indagine sin qui evidenziati, possiamo in questa parte lanciare alcune considerazioni:

1. lo scarso valore dinamico delle microimprese industriali²², sostanzialmente coincidenti con l'artigianato produttivo, anche se esse svolgono un'importante funzione di completamento e cerniera dell'industria manifatturiera e di risposta alla multiformità della domanda, sempre superiore alla standardizzazione della produzione di massa;
2. il ruolo fondamentale della categoria "altri servizi", che dovrebbe almeno riprodurre la disaggregazione settoriale dell'ISTAT (es. 'alberghi e pubblici esercizi', 'trasporti e

²² In tal senso si fa riferimento al contributo di Barricelli D. e Russo G. su: Le microimprese "manifatturiere e terziarie" italiane. Dimensioni strutturali, occupazione, valore aggiunto, export; in www.microimprese.it, (novembre 2007)

comunicazioni’, ‘attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e altri servizi alle imprese e alle persone’) per evitare l’assemblaggio di settori ad elevato valore aggiunto, come “informatica” e “servizi alle imprese”, con settori a basso valore aggiunto quale “alberghi e ristoranti”²³;

3. la necessità di una ricognizione del terziario c.d. forte, da effettuarsi principalmente nelle due aree metropolitane italiane più importanti (quali Roma e Milano), ove maggiormente si addensano le imprese di servizi, posto anche che esso si compone di comparti ben individuati quali l’informatica, ma anche di una eterogeneità di servizi di elevato valore aggiunto, rivolti sia alle imprese che alle persone; nell’ambito di questo terziario forte è probabile che anche la formazione assuma caratteristiche originali e per questo interessanti.

In conclusione l’indagine sulle microimprese con oltre 5 dipendenti sottolinea, all’interno di un impegno formativo mediamente inferiore a quello delle classi dimensionali maggiori:

- a) un’attività formativa decisamente più ampia nel Nord Est, in termini di quota di imprese che hanno svolto attività corsuale classica, rispetto sia alla media nazionale, sia a tutti gli altri aggregati, compreso il Nord Ovest, i cui valori differiscono fra di loro in misura ridotta;
- b) sotto il profilo settoriale, i servizi sopravanzano largamente il manifatturiero sia per peso di imprese formatrici con attività corsuale classica, dove il distacco è massimo, ma anche per peso complessivo di imprese formatrici con attività formale e/o informale, ove il distacco si riduce; si osserva inoltre che il maggior impegno formativo è espresso dai settori a più elevato valore aggiunto medio pro-capite, come le attività finanziarie ed altri servizi alle imprese;
- c) un solo settore, che fa parte dell’industria in senso allargato, ossia riferito alla ‘produzione e distribuzione di energia’, esprime un peso di aziende formatrici prossimo a quello dei servizi; a ciò può aver concorso l’organizzazione del rapporto fra l’unico produttore nazionale e le aziende locali di supporto, oltre alle speciali normative in tema di sicurezza;
- d) infine, due settori, il primo ascrivibile al manifatturiero (‘carta editoria’) e il secondo ai servizi (‘altri servizi alle imprese’) si distinguono per pesi elevati, superiori in entrambi i casi al 30%, di imprese che hanno offerto formazione atipica; sarebbe importante che una futura indagine ad hoc specifichi i contenuti e le modalità di tali opportunità.

2.6 La partecipazione dei lavoratori ad attività formative

Le fonti statistiche attualmente disponibili che rilevano la partecipazione ad attività formative degli individui in Italia sono rappresentate dall’indagine Isfol INDACO-Lavoratori e dalla rilevazione Istat AES (Adult Education Survey), quest’ultima recentemente avviata in forma sperimentale in preparazione della corrispondente rilevazione Eurostat²⁴. Entrambe condividono alcune caratteristiche metodologiche²⁵, fra cui l’unità di rilevazione (l’individuo) e il periodo di riferimento (12 mesi).

²³ Per un approfondimento sul tema del valore aggiunto nelle microimprese si veda degli stessi autori “High-Tech e sviluppo delle microimprese ‘gazzelle’”; in www.microimprese.it e in particolare Barricelli D., Russo G. (2005), *Think micro first La microimpresa di fronte alla sfida del terzo millennio: conoscenze, saperi e politiche di sviluppo*, Franco Angeli Editore, Milano

²⁴ Per dettagli sull’indagine AES e per le altre fonti e survey realizzate in questi anni cfr. F. Frigo, C. Pellegrini, a cura di (2006), *La formazione continua in Italia. Indagini nazionali e internazionali a confronto*, Franco Angeli

²⁵ All’interno del Circolo di Qualità “Istruzione e Formazione” del SISTAN, è stata avviata nel 2005 una collaborazione tecnica fra l’ISTAT e l’ISFOL (Area “Politiche e Offerte per la Formazione Continua”), con l’obiettivo di concordare la

La rilevazione campionaria sulle forze di lavoro, anch'essa condotta dall'Istat, rappresenta una fonte integrativa sulla partecipazione della popolazione italiana ad attività di formazione.²⁶ La sezione H del questionario "Istruzione e Formazione professionale", rivolta alle persone con più di 15 anni, rileva informazioni sulla partecipazione ad attività di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti l'ultimo giorno della settimana di riferimento.

Nel 2006 (media annua) la popolazione di 15-64enni che hanno frequentato corsi di studio o di formazione è stata pari a 5.692.000 unità, il 14,7% della popolazione osservata.

La disaggregazione per condizione professionale permette di analizzare il comportamento degli occupati²⁷. Nonostante la ricchezza di informazioni di cui si dispone attraverso questa rilevazione, non è tuttavia possibile effettuare comparazioni con le fonti sopracitate che rilevano i comportamenti formativi degli individui, in quanto:

- l'unità di rilevazione delle forze di lavoro è rappresentata dalla famiglia, piuttosto che dall'individuo; non è quindi possibile conoscere dalla persona intervistata informazioni dirette relative alla propria esperienza formativa;
- il periodo di riferimento è costituito dalle quattro settimane precedenti l'intervista, mentre le altre fonti rilevano le attività di formazione frequentate nell'arco di dodici mesi;
- la media annua che ne risulta è ottenuta come media aritmetica dei quattro trimestri dell'anno,²⁸
- le famiglie del campione vengono intervistate per due rilevazioni consecutive e sono poi esonerate per le altre due successive; ciò accresce il rischio di sottostima in quanto difficilmente un lavoratore partecipa ad attività di formazione in due trimestri consecutivi.

Le osservazioni sopra esposte ci fanno ritenere che questa rilevazione conduca quindi ad una sottorappresentazione del fenomeno.

Sulla base di quanto rilevato dall'indagine Forze lavoro, su un universo di oltre 22 milioni di occupati con età compresa tra 15 e 65 anni, circa un milione e mezzo di essi (il 6,6% del totale) avrebbero frequentato corsi di studio o di formazione nel 2006 (media annua), con un'incidenza percentuale maggiore fra le donne (8,5%) rispetto agli uomini (5,4%). La partecipazione alle attività formative si riduce già a partire dai 45 anni ma dai 55 anni in su la riduzione appare drastica, soprattutto fra le donne (tab. 2.12).

definizione di alcuni indicatori e classificazioni. Il risultato di tale collaborazione è consistito nell'inserimento, all'interno del questionario dell'Indagine ISFOL "Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua", di alcune domande che potessero servire da test per il questionario nazionale dell'AES 2006.

²⁶ Come è noto, questa rilevazione costituisce la principale fonte statistica sul mercato del lavoro italiano; da essa vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e delle persone in cerca di lavoro. La ricchezza delle informazioni e la numerosità del campione permette di studiare i principali indicatori del mercato del lavoro in maniera disaggregata a livello territoriale, settoriale e per le principali caratteristiche sociodemografiche della popolazione.

²⁷ Per le forze di lavoro gli occupati comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento: hanno svolto almeno un ora di attività che preveda un corrispettivo monetario in natura e hanno svolto almeno un ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente.

²⁸ Le attività formative aziendali, cui il lavoratore partecipa, potrebbero risentire di fattori di stagionalità in quanto i corsi di formazione che le aziende offrono ai loro dipendenti si concentrano in alcuni periodi dell'anno. Per questo motivo il dato della formazione professionale in azienda, ottenuto come media dei quattro trimestri dell'anno potrebbe risultare sottostimato.

Tabella 2.12 – Occupati (15-64 anni) per frequenza di corsi di studio o di formazione, ripartizione geografica e classe di età - Maschi e Femmine - Media 2006 (in migliaia)

Ripartizione geografica Classi di età	Frequenta corsi di studio o di formazione			Non frequenta corsi di studio o di formazione			Totale		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Nord-ovest	435	213	221	6.268	3.659	2.609	6.703	3.872	2.831
Nord-est	365	175	190	4.526	2.663	1.863	4.891	2.838	2.052
Centro	355	167	188	4.228	2.500	1.728	4.583	2.667	1.916
Mezzogiorno	340	178	162	6.103	4.092	2.011	6.442	4.270	2.172
Italia									
15-24 anni	213	102	111	1.329	844	485	1.542	946	596
25-34 anni	457	212	245	5.396	3.198	2.198	5.853	3.409	2.443
35-44 anni	439	217	222	6.864	4.142	2.722	7.304	4.359	2.944
45-54 anni	303	153	150	5.339	3.291	2.048	5.642	3.444	2.199
55-64 anni	82	51	32	2.196	1.439	758	2.279	1.489	789
Totale	1.495	734	760	21.124	12.913	8.211	22.618	13.647	8.971

Fonte: ISTAT-RCFL 2007

Nel 2006, oltre 900 mila occupati avrebbero partecipato a corsi di formazione professionale. Si tratta del 64,9% del totale degli occupati che hanno frequentato almeno un corso di studio o di formazione, ma la loro incidenza sul totale degli occupati sarebbe pari solo al 4%. Sono 584 mila coloro che hanno frequentato corsi scolastici, pari al 39,1% del totale degli occupati che hanno frequentato almeno un corso di studio o di formazione.

La frequenza dei corsi di formazione varia sensibilmente sul territorio nazionale, sia rispetto alla frequenza di corsi scolastici sia come incidenza percentuale dei partecipanti a corsi di formazione rispetto al totale degli occupati: i partecipanti a corsi di formazione sono stati 291 mila nel Nord-Ovest (4,3%), 243 mila nel Nord-Est (5%), 210 mila nel Centro (4,6%) e 167 mila nel Mezzogiorno (2,6%).

La propensione alla formazione professionale non sembra essere molto influenzata dalla variabile di genere: tra gli uomini sono 460 mila gli occupati (3,4% del totale) che hanno frequentato corsi di formazione, a fronte di 451 mila (3,1%) donne. La distribuzione della partecipazione per classe di età evidenzia per i lavoratori anziani un andamento simile per la frequenza dei corsi di formazione ma ancora più accentuato per i corsi scolastici (tab. 2.13)

Tabella 2.13 – Occupati (15-64 anni) per frequenza di corsi scolastici o di formazione, ripartizione geografica e classe di età - Maschi e Femmine - Media 2006 (in migliaia)

Ripartizione geografica Classi di età	Frequenta corsi scolastici			Frequenta corsi di formazione		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Nord-ovest	143	67	76	291	146	145
Nord-est	122	57	66	243	119	124
Centro	146	63	83	210	104	105
Mezzogiorno	173	87	85	167	91	76
15-24 anni	178	82	96	35	19	15
25-34 anni	254	117	138	203	95	107
35-44 anni	109	57	52	330	161	170
45-54 anni	38	16	22	265	137	128
55-64 anni	4	3	1	78	48	30
Totale	584	274	310	911	460	451

Fonte: ISTAT-RCFL 2007

I corsi di formazione professionale (regionale o aziendale) sono stati frequentati da 681 mila occupati (il 70% del totale), mentre 293 mila lavoratori hanno preferito altri tipo di attività formativa. La formazione professionale sembrerebbe essere prerogativa esclusiva delle aziende: infatti solo per il 9% si è trattato di formazione erogata dalle amministrazioni regionali mentre per il 18% si è trattato di altro tipo di formazione professionale. (tab. 2.14)

Tabella 2.14 – Occupati (15-64 anni) che frequentano corsi di formazione per genere e tipologia dei corsi - Media 2006 (in migliaia)

TIPOLOGIE DEI CORSI	Occupati		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Formazione professionale	339	342	681
- regionale	39	49	89
- aziendale	217	215	432
- altro corso di formazione professionale	83	77	160
Altro tipo di attività formativa	152	142	293
Totale	490	484	974

Fonte: ISTAT-RCFL 2007

L'Indagine Isfol INDACO-Lavoratori (Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua) rileva le caratteristiche e la dinamica della domanda di formazione continua espressa dagli adulti occupati. Le informazioni raccolte sono sia di tipo quantitativo sia di tipo qualitativo: le prime stimano la partecipazione alle attività formative e i differenziali formativi dovuti a fattori demografici (genere, età), culturali (istruzione) e professionali; le seconde, consentono di conoscere obiettivi, vincoli e aspettative verso le politiche pubbliche. Altre

informazioni riguardano: le caratteristiche e le modalità di realizzazione delle azioni formative, valutazioni soggettive rispetto ai benefici prodotti e agli effetti percepiti sul lavoro, la disponibilità a partecipare economicamente alle attività attraverso forme di investimento.

Rispetto al tema della partecipazione, le principali evidenze che emergono dall'indagine sono le seguenti:

1. la formazione continua dei lavoratori, finalizzata all'aggiornamento professionale o all'acquisizione di nuove competenze, coinvolge oggi una quota ampia ma ancora largamente insufficiente di lavoratori: sono in media un terzo gli occupati che nell'arco di un anno hanno l'opportunità di partecipare ad almeno un'attività di formazione collegata al proprio lavoro;
2. la partecipazione non è diffusa in modo omogeneo all'interno della popolazione degli occupati: sono infatti presenti differenze molto accentuate nei livelli di partecipazione fra dipendenti pubblici, privati e autonomi;
3. la distribuzione delle opportunità formative si presenta in modo molto differenziato fra i dipendenti pubblici, che presentano un tasso di partecipazione molto alto, e le altre tipologie di lavoratori (costituite dai dipendenti privati e dagli autonomi), i cui livelli di partecipazione sono pari esattamente alla metà;
4. all'interno di ciascuna categoria professionale si manifestano differenze molto accentuate nei livelli di accesso alla formazione: la partecipazione dei lavoratori appare fortemente legata all'inquadramento professionale, alle caratteristiche socio-demografiche e alla dimensione d'impresa, favorendo una distribuzione delle opportunità formative che, di fatto, genera forti disparità e ulteriori ineguaglianze nel mondo del lavoro.

Al di là della condizione professionale, quello che veramente conta per far valere il proprio diritto all'accesso alla formazione (a volte, riconosciuta dal lavoratore come un presupposto della crescita professionale) è l'appartenenza al gruppo professionale. Nella capacità di intercettare le opportunità formative offerte dall'azienda, o quelle presenti sul mercato o messe a disposizione dalle politiche pubbliche e, in aggiunta, quelle di tipo economico, assumono grande rilievo le caratteristiche individuali del lavoratore (genere, età, livello culturale).

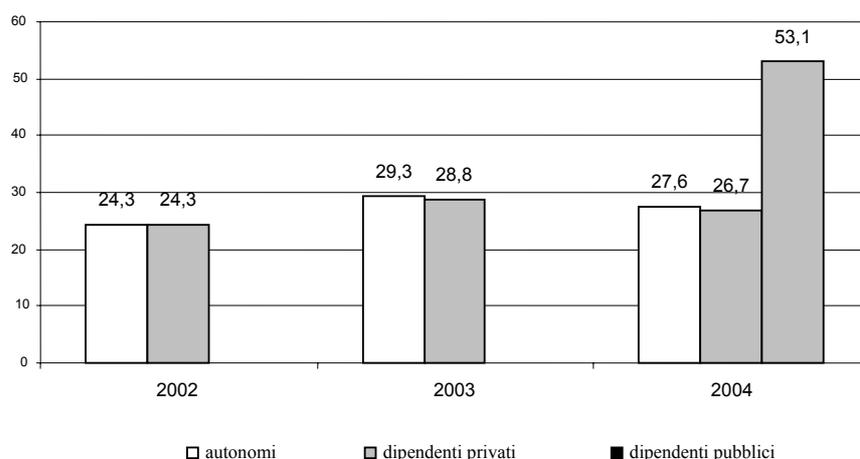
L'istruzione rappresenta una evidente discriminante nell'accesso alla formazione, presentando un andamento simile all'interno di ciascuna categoria professionale: a percentuali molto basse di partecipazione fra i lavoratori in possesso di scuola dell'obbligo fanno riscontro tassi molto elevati in corrispondenza dei laureati. Livelli più bassi di partecipazione si riscontrano anche fra gli over 55 e fra le donne, tranne che per i dipendenti pubblici, fra i quali l'andamento si presenta in forma rovesciata, a favore delle donne.

Il tasso di partecipazione dei lavoratori alla formazione continua presenta una leggera crescita nel periodo che va dal 2002 al 2003. Infatti, nel 2003 la media nazionale dei lavoratori formati era pari al 28,8% fra i dipendenti di imprese private e al 29,3% fra i lavoratori autonomi. Rispetto all'anno precedente (cioè al 2002), è possibile stimare una crescita consistente, rispettivamente pari a 4,5 punti percentuali nel caso dei dipendenti e a 5 punti percentuali per gli autonomi.

La Figura 2.9 mostra la variazione nel triennio 2002-2004 dei tassi di partecipazione, distinti per categoria professionale. Nel 2004 la media nazionale raggiunge il 32,7% del totale degli occupati (ma il dato comprende i dipendenti pubblici, che negli anni precedenti non erano inclusi nel campione), con i seguenti tassi di partecipazione:

- 53,1% tra i dipendenti pubblici
- 26,7% tra i dipendenti di imprese private
- 27,6% tra i lavoratori autonomi

Figura 2.9 – Tassi di partecipazione: occupati formati nel 2002-2004 per categoria professionale (Italia, %)



Fonte: ISFOL, INDACO - Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Nel 2004 si assiste ad una contrazione nella crescita dei tassi di partecipazione alla formazione rispetto al 2003. Tale riduzione si attesta intorno ai due punti percentuali (-1,7% per gli autonomi, -2,1% per i dipendenti privati), confermando nella sostanza l'andamento decrescente del fenomeno registrato attraverso le indagini sulle imprese. Tuttavia nel complesso, l'andamento nel triennio fa registrare un incremento positivo pari al 3,3% per gli autonomi e al 2,4% per i dipendenti privati.

La figura 2.9 fornisce anche informazioni relativamente al secondo punto (livello di omogeneità nella diffusione della partecipazione fra i tre raggruppamenti professionali), mostrando come la distribuzione delle opportunità formative si presenta in modo molto differenziato fra i dipendenti pubblici, per i quali il tasso di partecipazione è molto alto, e le altre due tipologie (dipendenti privati e autonomi), i cui livelli di partecipazione sono pari esattamente alla metà. Se ne potrebbe concludere che, almeno in linea generale, appartenere ad una Pubblica Amministrazione garantisce al dipendente la possibilità di usufruire di una maggiore quantità di opportunità formative rispetto a quanto avviene nel settore privato.

Tuttavia occorre mettere in evidenza come, all'interno di ciascuna categoria professionale si manifestino differenze molto accentuate nei livelli di accesso alla formazione: la partecipazione dei lavoratori appare fortemente legata all'inquadramento professionale, alle caratteristiche socio-demografiche e alla dimensione d'impresa, favorendo una distribuzione delle opportunità formative che, di fatto, genera forti disparità e ulteriori ineguaglianze nel mondo del lavoro.

La tabella 2.15 mostra come i livelli di partecipazione ad attività formative dei lavoratori appartenenti a diverse categorie professionali siano molto legati al diverso modo in cui sono distribuite le opportunità formative fra i generi, le classi di età e i livelli di istruzione.

L'istruzione rappresenta una evidente discriminante nell'accesso alla formazione, presentando un andamento simile all'interno di ciascuna categoria professionale: a percentuali molto basse di partecipazione fra i lavoratori in possesso di scuola dell'obbligo fanno riscontro tassi molto elevati in corrispondenza dei laureati. Livelli più bassi di partecipazione si riscontrano anche fra gli over 55 e fra le donne, tranne che per i dipendenti pubblici, fra i quali l'andamento si presenta in forma rovesciata, a favore delle donne (tab. 2.15).

Tabella 2.15 - *Caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nel 2003 e nel 2004, per tipologia di lavoratore (Italia, %)*

Caratteristiche socio-demografiche	2003		2004		
	Tipologia lavoratore		Tipologia lavoratore		
	Indipendenti	Dipendenti privati	Indipendenti	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici
Media formati	29,3	28,8	27,6	26,7	53,1
<i>Genere</i>					
Uomo	28,7	32,2	29,0	28,7	49,2
Donna	30,7	23,6	24,3	23,3	56,2
<i>Età</i>					
Fino a 24 anni	--	26,8	13,5	16,7	29,0
25-34 anni	27,8	32,0	33,8	31,4	59,5
35-44 anni	35,6	27,6	29,7	27,6	52,8
45-54 anni	29,0	28,4	26,9	23,2	54,1
55 anni e oltre	21,4	16,9	21,0	26,6	45,4
<i>Titolo di studio</i>					
Elementare	14,9	12,5	10,9	11,5	23,9
Media inferiore	21,7	16,2	16,0	19,5	34,7
Diploma professionale	27,8	28,1	35,3	22,2	48,4
Diploma Media superiore	30,9	31,6	33,7	32,5	58,2
Laurea	50,4	51,7	55,2	60,8	63,7
<i>Area geografica</i>					
Nord Ovest	23,3	28,9	27,6	29,7	57,0
Nord Est	29,1	30,3	29,3	27,8	58,7
Centro	29,4	26,7	30,1	22,7	52,8
Sud Isole	35,3	28,2	24,3	24,6	48,6

Fonte: ISFOL, INDACO - Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua, rilevazioni 2004-2005]

L'esistenza di una relazione di complementarità, a livello individuale, tra istruzione e training nei mercati del lavoro rappresenta un fatto acquisito in letteratura. I dati confermano che a livello individuale chi è in possesso di un miglior capitale umano ha una maggiore probabilità di ricevere formazione continua. Tuttavia il fenomeno della complementarità tra istruzione e formazione non è in grado, da solo, di spiegare il complesso meccanismo che determina l'incidenza della formazione nei vari mercati del lavoro. Mentre nella scelta dei lavoratori da formare le imprese tendono a privilegiare i più istruiti, la percentuale complessiva dei lavoratori formati a

livello nell'economia regionale dipende in modo sostanziale anche dalla situazione occupazionale e salariale locale²⁹.

L'esistenza di una relazione tra istruzione di base e formazione in azienda indica come un aumento dei livelli medi di istruzione della popolazione potrebbe mettere in moto un "circolo virtuoso", capace di elevare il capitale umano complessivo della popolazione e della forza lavoro, con forti benefici sia a livello individuale sia, a parità di altre condizioni, a livello di sistema locale. Ciò appare particolarmente importante sia nella prospettiva del lifelong learning, sia in vista di obiettivi di lotta all'esclusione sociale.

Esiste, inoltre, un altro fattore di natura sociale molto importante che avvalorata la tesi, per cui l'investimento sostenuto dalle imprese in formazione deve essere incardinato in un processo più ampio di Lifelong learning (apprendimento permanente). Infatti, due importanti evidenze emergono dai dati:

- la formazione continua è fortemente correlata al livello di istruzione del lavoratore, in termini di accesso alle attività formative;
- a sua volta, il livello di istruzione del lavoratore è fortemente legato alla scolarità della famiglia di origine.

Poiché l'impresa/ente non ha la possibilità (ma soprattutto l'interesse) di intervenire sulla famiglia di origine, si rischia di entrare in un "circolo vizioso", che rischia di incrementare sempre di più i divari anziché attenuarli.

In sostanza, i dati dell'indagine danno conto della presenza di fenomeni di razionamento e discriminazione a danno di segmenti di occupati che ricevono minori opportunità rispetto ad altri. L'analisi del profilo dei formati mette in evidenza le forti segmentazioni esistenti nella distribuzione delle opportunità formative.

Una distribuzione così disomogenea delle opportunità formative, generata da una situazione di sottoinvestimento strutturale, rischia di produrre effetti molto negativi che tendono ad ampliare ulteriormente (anziché ridurli) i differenziali formativi già esistenti tra i lavoratori italiani.

Prendendo in considerazione la categoria dei dipendenti privati nel 2004 (tabb. 2.16-2.17), emerge con nettezza il forte ruolo che la posizione occupata dal lavoratore nella gerarchia aziendale assume nel favorire o limitare l'accesso alle attività formative: il livello di inquadramento sembrerebbe costituire non solo l'effetto ma persino la causa di una distribuzione ineguale delle opportunità formative che, concentrandosi sulle fasce medio-alte dei lavoratori, coinvolgono in misura ridotta i lavoratori a professionalità medio-bassa.

Nel 2004, infatti, si assiste al permanere di fenomeni di discriminazione a danno di segmenti di lavoratori che ricevono, in media, meno formazione rispetto ad altri.

Infatti, in relazione al livello di inquadramento, si può notare come i quadri rappresentino, insieme ai dirigenti, la categoria di dipendenti con il più alto livello di accesso alla formazione (54,7%), distanziando gli operai di ben 38 punti percentuali.

Per quanto riguarda i divari nella partecipazione, le variabili demografiche mostrano la seguente situazione:

²⁹ Per approfondimenti si veda "La complementarità tra istruzione e training nei mercati del lavoro in Italia" di G. Croce e E. Ghignoni in *Lavoro a elevato livello qualitativo e sistemi economici/sociali fondati sulla conoscenza*, a cura di Luigi Frey, Renata Livraghi e Gabriella Pappadà.

Per quanto riguarda il Genere:

- esiste un forte divario dovuto al genere: in generale, sono 5 i punti percentuali che differenziano il livello di partecipazione maschile da quello femminile (28,6% contro 23,3%);
- all'interno dei diversi livelli di inquadramento, il divario di genere nella partecipazione formativa raggiunge 7 punti percentuali fra gli operai, 11 fra gli impiegati e si riduce a 3 fra quadri e dirigenti;
- il gap che separa le donne inquadrate come operaio (tasso di partecipazione: 11,5%) da quelle inquadrate come quadro o dirigente (tasso di partecipazione: 52,2%) supera il 40%;

Per quanto riguarda l'Età:

- si registra un maggiore accesso dei giovani e delle classi centrali di età a scapito dei lavoratori anziani, misurabile in quasi 4 punti percentuali che differenziano il livello di partecipazione degli over 45 da quello dei 15-45enni (24% contro 27,7%);
- ma è all'interno dei diversi livelli di inquadramento che si possono valutare meglio le differenze esistenti: il divario dovuto all'età supera i 6 punti percentuali fra gli operai, i 7 fra gli impiegati ma fra quadri e dirigenti subisce un'inversione di segno, pari a +13 punti percentuali;
- il gap che separa gli over inquadrati come operaio (tasso di partecipazione: 11,9%) da quelli inquadrati come quadro o dirigente (tasso di partecipazione: 62,3%) supera il 50%;
- ciò ci porta a concludere che il divario nella partecipazione esiste solo per i bassi e medi livelli di inquadramento, mentre il problema non esiste affatto (anzi vale caso mai il contrario) fra i dirigenti. Quindi è la posizione professionale che determina la capacità accedere alle opportunità di formazione piuttosto che il fattore "età avanzata", in quanto i dirigenti e quadri over hanno la meglio sui dirigenti/quadri giovani (+13);
- l'analisi della distribuzione in cinque classi di età avvalorava ulteriormente questo andamento, mostrando maggiori tassi fra i dirigenti/quadri over 55.

Per quanto riguarda l'Istruzione:

- La partecipazione alle attività di formazione continua è direttamente proporzionale al titolo di studio posseduto dal lavoratore: la media dei formati varia fra l'11,5% dei lavoratori con licenza elementare, il 32,5% dei diplomati e il 60,7% dei laureati.
- Si conferma, infatti, come le limitazioni nell'accesso alle attività formative riguardino in modo prevalente i lavoratori con basso titolo di studio.
- Si registra uno scostamento pari a quasi 50 punti percentuali fra i laureati e questi ultimi.
- E' ancor più evidente il gap che separa i laureati rispetto ai lavoratori con bassi livelli di istruzione, che raggiunge quasi i 50 punti percentuali.

Rispetto all'anno precedente (2003), le disparità non vengono semplicemente confermate ma in alcuni casi (inquadramento e istruzione) sembrano accrescersi ancor di più, soprattutto in corrispondenza dei livelli più bassi di inquadramento.

In particolare, si assiste a un netto peggioramento in relazione al livello di:

- **Inquadramento:** le opportunità formative coinvolgono ancora in misura assai ridotta i lavoratori a professionalità medio-bassa, in particolare gli operai e gli artigiani: fra i dirigenti e i quadri, da una parte, e gli operai dall'altra il divario è cresciuto di ben 8 punti percentuali (da 30 punti nel 2003 si passa ai 38 nel 2004)
- **Istruzione:** il gap che separa i laureati rispetto ai lavoratori con bassi livelli di istruzione che raggiunge quasi i 50 punti percentuali e peggiora ulteriormente rispetto ai 40 punti registrati nel 2003.

Si assiste invece a un leggero miglioramento in relazione a:

- **Genere:** qui la situazione migliora rispetto al 2003, passando da un divario di 9 punti a comunque 5 punti nel livello di partecipazione maschile da quello femminile;
- **Età:** migliora di qualche punto il divario fra i lavoratori over 55 e i giovani e le classi centrali di età.

Tabella 2.16 - *Caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori dipendenti del settore privato che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nell'anno 2004 (Italia, %)*

Caratteristiche socio-demografiche	Media	Livello di inquadramento		
		Dirigenti, Quadri	Impiegati di concetto, tecnici, esecutivi	Operai specializzati, comuni, commessi, cassieri
Media formati	26,7	54,7	38,1	16,3
<i>Genere</i>				
Uomo	28,6	55,4	43,6	18,4
Donna	23,3	52,2	32,3	11,5
<i>Età</i>				
< 45 anni	27,7	49,0	39,9	17,9
> 45 anni	24,0	62,2	32,6	11,8
<i>Livello di istruzione</i>				
Basso	18,0	24,5	32,5	15,3
Alto	34,8	58,0	39,5	19,0

Note: Il segno (-) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti

Fonte: ISFOL, INDACO - *Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua, rilevazione 2005]*

Per il lavoratore dipendente la probabilità di accedere ad attività di formazione è ben differente a seconda che si lavori in una grande o in una piccola azienda: la media di addetti formati nelle grandi imprese è pari al 43,6%, cresce rispetto all'anno precedente al 32,8% nelle Pmi (+3,1%) e nelle piccole imprese al 23,3% (+1,9%) ma scende al 15,5% nelle micro-imprese, perdendo 5 punti percentuali

Altrettanto rilevante è il settore di attività economica: i tassi di partecipazione sono in media più alti nel terziario, ma con una differenza rilevante per chi è occupato in imprese del commercio (21%) e chi negli altri servizi (38%). Per gli occupati di imprese industriali la percentuale si ferma al 24,3% mentre nel settore delle costruzioni la media scende al 15,1%, perdendo diversi punti percentuali rispetto all'anno precedente (tab. 2.17).

Tabella 2.17 - *Caratteristiche economiche dell'azienda in cui operano i lavoratori dipendenti del settore privato che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nell'anno 2004 (Italia, %)*

Caratteristiche economiche dell'azienda	Media	Livello di inquadramento		
		Dirigenti, Quadri	Impiegati di concetto, tecnici, esecutivi	Operai specializzati, comuni, commessi, cassieri
Media formati	26,7	54,7	38,1	16,3
<i>Classi di addetti</i>				
<10	15,5	58,6	25,7	7,6
10-49	23,3	42,9	32,2	17,4
50-249	32,8	58,2	39,3	21,5
250 e oltre	43,6	57,6	59,4	28,4
<i>Settore di attività</i>				
Industria	24,3	43,2	35,1	18,5
Costruzioni	15,1	41,2	17,6	14,2
Commercio	21,1	41,5	29,7	14,2
Servizi	38,0	66,7	45,8	14,8

Fonte: ISFOL, INDACO - *Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua, rilevazione 2005]*

2.7 *Gender Gap e pari opportunità. Un approfondimento tematico sui dati dell'indagine INDACO-Lavoratori*

Le politiche di sviluppo europee e nazionali considerano oggi una questione centrale il superamento dei divari femminili che a più livelli penalizzano la piena partecipazione delle donne al sistema economico e sociale. L'aumento del tasso di occupazione femminile al mercato del lavoro e la qualità del lavoro femminile sono riconosciuti come fattori essenziali sia in vista dell'aumento del tasso di sviluppo, della competitività e coesione sociale di un sistema economico, che relativamente all'innalzamento della qualità della vita e del benessere.

La riflessione e la programmazione delle politiche di sviluppo che si inquadrano nelle politiche di matrice europea a favore di crescita ed occupazione (in primo luogo processo di Lisbona e *Road Map* per la parità di genere³⁰ definita a livello comunitario), individuano alcune questioni centrali su cui lavorare per affrontare i nodi strutturali del problema. Tra questi figurano l'aumento del tasso di occupazione femminile, il miglioramento della qualità del lavoro femminile attraverso il superamento della segregazione delle donne in determinati settori e livelli professionali, un'azione decisa a favore dell'aumento delle donne nei livelli decisionali, il superamento dei divari retributivi.

Tra le politiche chiamate ad intervenire in modo significativo a favore di tali obiettivi, vi è senza dubbio la formazione continua. Essa può favorire in modo sensibile manutenzione e sviluppo di competenze per una maggiore qualità del lavoro delle donne, maggiore soddisfazione, percorsi di progressione di carriera, riconoscimento economico, passaggio e apertura verso altri settori economici e professionali e quant'altro.

³⁰ Comunicazione della Commissione "Una Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010" COM (2006) 92 definitivo

Bisogna inoltre considerare che nel modello di società della conoscenza che l'Europa persegue, la formazione continua è anche chiamata a svolgere un ruolo importante quale strumento di innovazione del sistema economico e produttivo, dove l'investimento in capitale umano è strettamente connesso alla spinta verso la competitività e l'innovazione. In questo senso bisogna fare molta attenzione, affinché la formazione continua non sia a sua volta fattore di segregazione di genere, facendo in modo che le donne partecipino quantitativamente e qualitativamente in modo adeguato e proporzionato ai processi di aggiornamento e mantenimento delle competenze. Si tratta di evitare nuove forme di esclusione femminile.

In tema di capacità del sistema di offrire pari opportunità di genere nelle varie dimensioni del vivere economico e sociale, l'Italia si colloca in una posizione di forte distanza dal resto dei paesi europei. Ne sono segnali il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro particolarmente basso in alcune aree geografiche (Mezzogiorno in particolare) e i diversi fattori che caratterizzano la qualità del lavoro femminile. Ciò penalizza il potenziale di sviluppo del paese ma costituisce allo stesso tempo un ambito di possibile crescita dell'economia; sulla capacità di coinvolgere le donne nello slancio innovativo e nei processi di modernizzazione in cui il paese è impegnato, si gioca la possibilità di un salto di qualità in termini di crescita economica, sociale, finanche del tasso di democrazia (in termini di capacità del sistema di essere rappresentativo dell'intera compagine sociale, uomini e donne in particolare), fattori che compongono oggi il concetto di competitività di un sistema appartenente all'area europea.

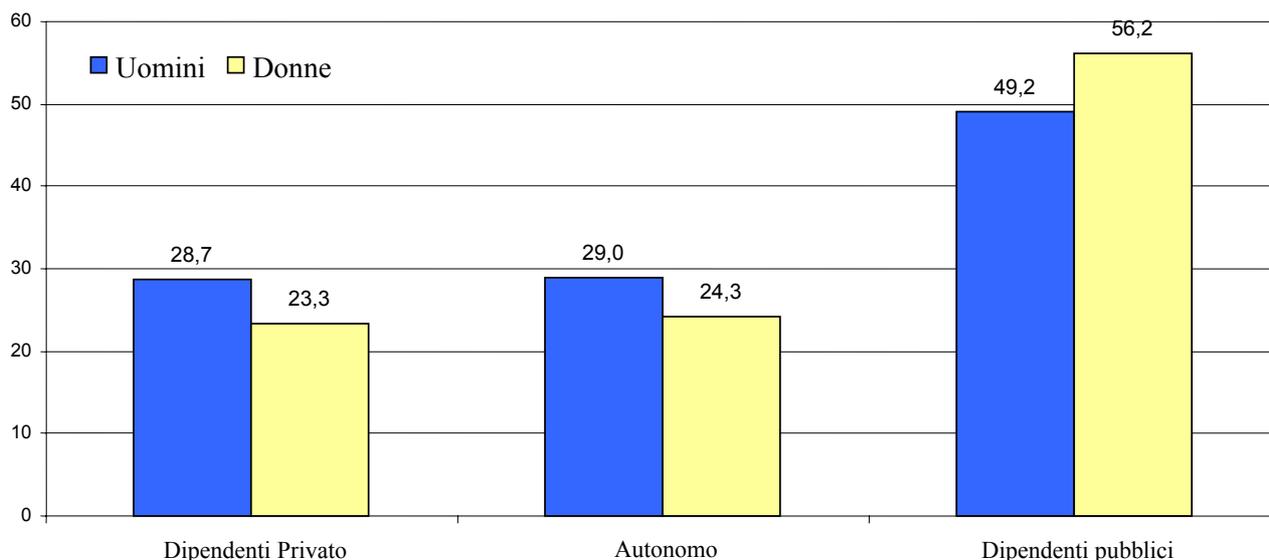
In questo quadro di motivazioni, il rapporto sulla formazione continua apre quest'anno ad un primo approfondimento in chiave di genere, nella direzione di costruire osservazioni specifiche relativamente alle donne che possano fornire utili indicazioni su andamenti e criticità, al fine di poter realizzare politiche appropriate e rispondenti alle necessità reali delle persone o ad obiettivi che si vogliono stabilire.

In questo ambito, l'indagine INDACO-Lavoratori mette a disposizione dati e informazioni di particolare interesse per quanto riguarda modalità di partecipazione delle donne alle attività di formazione continua e soprattutto atteggiamenti e livelli di consapevolezza che le donne mostrano di avere nei confronti di questo strumento di sviluppo personale e professionale, a garanzia di occupabilità e di inserimento lavorativo per la persona e per il lavoratore.

La partecipazione delle donne alla formazione continua non può prescindere da una considerazione del settore di appartenenza della lavoratrice. Il dato medio generale relativo alla partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione continua indica che la percentuale di donne che nel 2004 ha partecipato alle attività formative (33,9%) è superiore a quella degli uomini (31,9%). Considerando però i diversi settori del mercato del lavoro, la situazione appare molto più diversificata e fortemente correlata al genere. Nella pubblica amministrazione, dove si registrano elevati livelli di partecipazione dei lavoratori ai processi di formazione continua rispetto agli altri settori, le donne, in termini percentuali, partecipano alle attività formative in misura nettamente maggiore degli uomini, mentre esse risultano essere penalizzate nel settore dei dipendenti privati e dei lavoratori autonomi.

Se consideriamo l'incidenza percentuale delle donne formate rispetto al totale delle occupate si nota come nella pubblica amministrazione il divario di genere presenta un vantaggio a favore delle donne di sette punti percentuali (fig. 2.10). Viceversa, tra i dipendenti del settore privato il divario tra partecipazione maschile e femminile diventa significativamente negativo per le donne (-5,4%), così come tra i lavoratori autonomi (-4,7%).

Figura 2.10 - Percentuale di lavoratori che hanno partecipato ad attività di formazione continua per tipologia di lavoro e genere



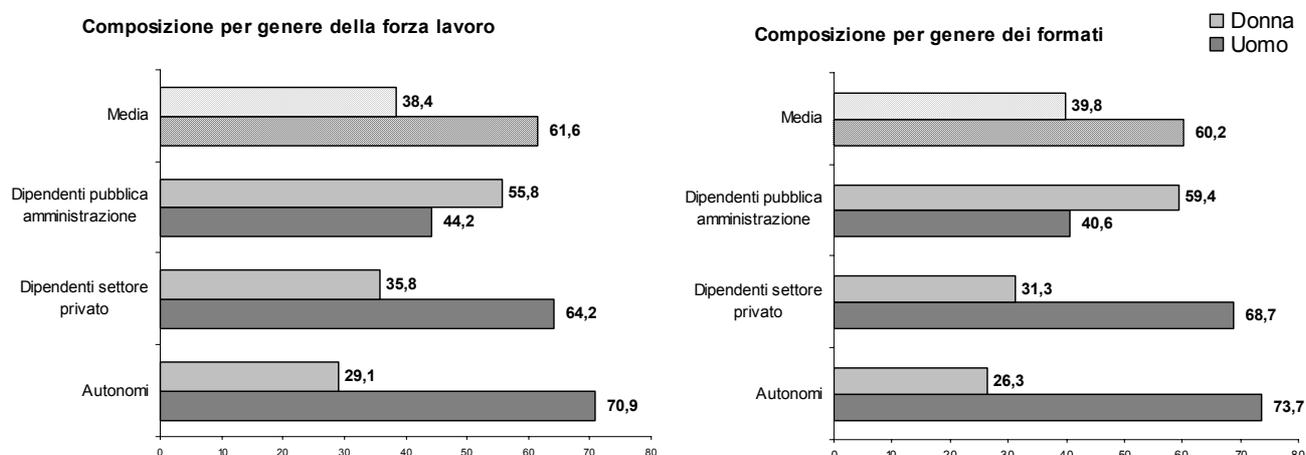
Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Allo stesso modo, la composizione per genere dei partecipanti alle attività formative mostra come su 100 dipendenti pubblici più del 59% sono donne, contro quasi il 41% di uomini (Fig. 2.11).

Tra i dipendenti del settore privato il divario tra partecipazione maschile e femminile diventa significativamente negativo per le donne, con una partecipazione alle attività formative pari al 68,7% per gli uomini contro il 31,3% delle donne. Per quanto riguarda infine i lavoratori autonomi, si misura ancora una minore partecipazione delle donne e una presenza del 73,6% di uomini contro il 26,3% di donne.

In realtà, questo dato riflette la diversa presenza delle donne nella forza lavoro dei tre settori considerati. Ma, come evidente in figura 2.11, il gap di genere esistente nella composizione della forza lavoro presenta valori amplificati nella partecipazione alle attività di formazione.

Figura 2.11 - Composizione percentuale per genere della forza lavoro occupata e dei partecipanti ad attività formative, per tipologia di lavoratore



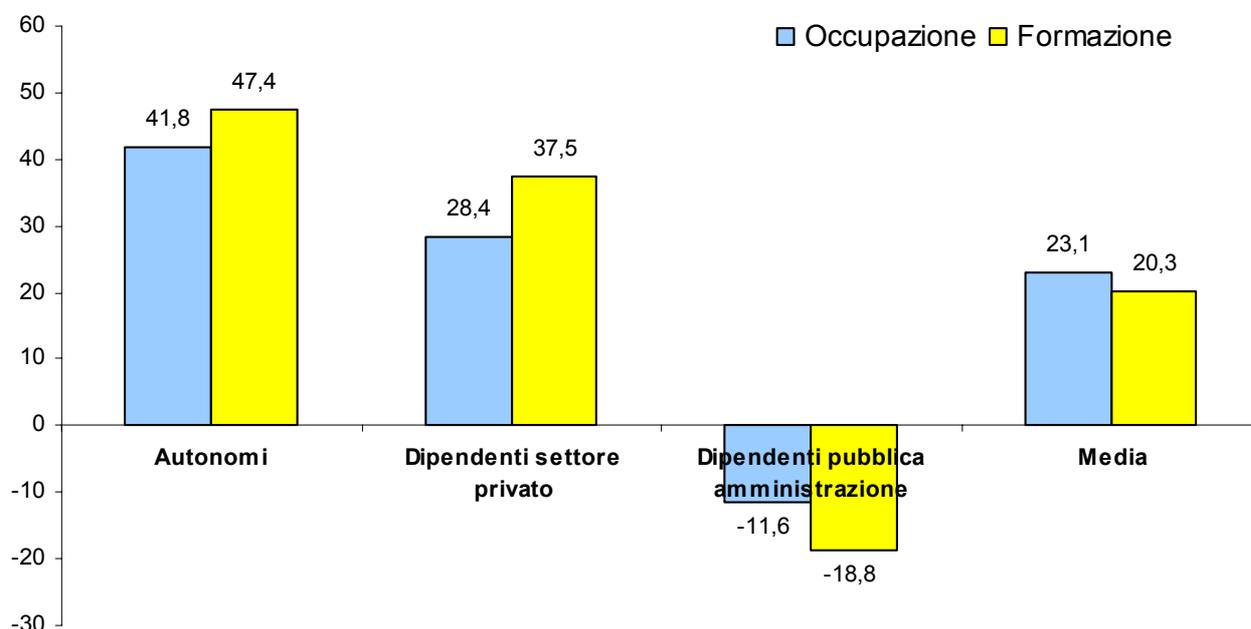
Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua], Istat, Forze di lavoro

Dal confronto tra il gap di genere formativo e quello occupazionale emerge che:

- tra i lavoratori autonomi, il gap formativo supera di 5,6 punti percentuali il gap occupazionale a favore degli uomini;
- nel settore privato la differenza è di circa 9 punti percentuali sempre a vantaggio degli uomini;
- nel settore pubblico, la differenza tra i due gap è di ben 7,2 punti percentuali ma a favore delle donne (fig. 2.12).

Si tratta di una constatazione secondo la quale la maggior presenza e densità di partecipazione femminile nel tessuto occupazionale di un settore, sembra ripercuotersi favorevolmente sulle opportunità delle donne di fare formazione; viceversa a una minore presenza femminile, corrisponde di fatto una minore probabilità di partecipazione delle donne alle opportunità formative.

Figura 2.12 - Gender gap nella partecipazione alle attività formative nella forza lavoro occupata, per tipologia di lavoratore



Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Rispetto all'anno precedente la partecipazione delle lavoratrici del settore privato risulta stabile mentre il divario rispetto agli uomini si riduce di 3 punti percentuali; diminuisce invece la partecipazione delle donne lavoratrici indipendenti (dal 30,7% nel 2003 al 24,3% del 2004) invertendo l'andamento del divario di genere che da positivo (+2) diventa negativo (-4,7) (tab. 2.18).

Tabella 2.18 - Caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nel 2003 e nel 2004, per tipologia di lavoratore (Italia, %)

Caratteristiche socio-demografiche	2003		2004		
	Tipologia lavoratore		Tipologia lavoratore		
	Indipendenti	Dipendenti privati	Indipendenti	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici
Totale	29,3	28,8	27,6	26,7	53,1
Uomo	28,7	32,2	29,0	28,7	49,2
Donna	30,7	23,6	24,3	23,3	56,2

Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Alcune interessanti osservazioni emergono da un'analisi dell'andamento della partecipazione formativa delle donne stratificata in relazione al settore di attività economica in cui sono occupate. Ciò può consentire di indagare come le donne sono inserite nei processi di sviluppo delle risorse umane o per verificare eventuali andamenti strategici dei livelli di partecipazione delle donne alla

formazione, tali da poter innescare o favorire processi dinamici nel mercato del lavoro ed in particolare rispetto alla segregazione delle donne in determinati livelli e ambiti professionali, proprio per il tramite della formazione continua.

Se andiamo a classificare le aree di attività economiche in base ai più alti livelli di partecipazione formativa delle donne, è possibile vedere come e dove si colloca lo scostamento maggiore della partecipazione femminile dai livelli medi di partecipazione e come l'industria rappresenti un luogo di scarso investimento in formazione da parte delle imprese per la componente femminile del proprio personale. Rispetto alle attività economiche che registrano i più alti livelli di partecipazione alla formazione - che quindi sembrerebbero essere quelli a più alto investimento in capitale umano³¹ -, si nota come nelle aree di attività maggiormente legate a processi di innovazione o a più alto contenuto di qualificazione, che rientrano nei servizi avanzati³² o quello dell'industria, l'ampiezza del gap formativo femminile raggiunge livelli molto elevati pari a -23,2 punti percentuali nel caso dei servizi avanzati e a -19 per il settore industriale (tab. 2.19). Da notare che un'analisi ulteriormente disaggregata a livello settoriale mette in evidenza come tale gap superi i 29 punti percentuali nel settore dell'informatica, delle nuove tecnologie e telecomunicazioni, dimostrando come in tale settore la partecipazione maschile rappresenti più del doppio rispetto a quella femminile.

Tabella 2.19 - Percentuale di lavoratori formati per genere e settore (Dipendenti privati + Autonomi)

Settore	Totale	Uomo	Donna	GAP
Industria	23,0	28,0	9,1	-19,0
Costruzioni	16,7	16,7	17,3	0,6
Commercio	20,6	22,4	18,3	-4,1
Servizi tradizionali	28,3	26,7	31,3	4,6
Servizi avanzati	50,0	59,4	36,2	-23,2
Servizi alla persona	41,5	48,1	36,0	-12,0
Media	27,0	28,8	23,6	-5,1

Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Tale evidenza pone un serio interrogativo in merito alla valutazione dell'impatto di genere degli investimenti effettuati in formazione continua così come rispetto alla equità e pari opportunità nell'accesso alla formazione.

Quanto affermato è ancora più evidente considerando distintamente il settore privato e quello degli autonomi. Nel settore privato il gap formativo delle donne appartenenti ai servizi avanzati raggiunge livelli davvero elevati (-29,7) e così pure il settore dell'industria (-21,8) (tab. 2.20). La partecipazione delle donne alla formazione raggiunge invece i livelli maschili nei servizi tradizionali e nel commercio, o si approssima ad essa nel settore dei servizi alla persona.

Tutto ciò indica come l'attività di formazione continua attualmente disponibile per i lavoratori dei settori privati sembri 'adattarsi' alle caratteristiche del mercato del lavoro piuttosto che favorire

³¹ Si intende in questo caso l'investimento, non necessariamente di tipo finanziario, che fa riferimento all'assetto organizzativo *learning oriented* di un ambito di lavoro.

³² Per 'servizi avanzati' si intendono, in questa sede, i seguenti settori: "Informatica, nuove tecnologie e telecomunicazioni", "Intermediazione monetaria e finanziaria", "Servizi ai privati, studi professionali", "Servizi alla pubblica amministrazione", "Servizi alle imprese".

innovazioni e spinte a favore di una maggiore mobilità orizzontale o verticale, raffigurabile in primo luogo con rafforzamenti nei livelli di partecipazione ai processi di formazione. Si tratta, in questo caso, di un'ipotesi avvalorata da un'altra evidenza registrata dall'indagine, per cui fra i benefici ricevuti dall'aver partecipato ad attività formative nei tre anni precedenti l'intervista, il miglioramento della posizione professionale, in termini di mobilità orizzontale o verticale, sebbene fosse considerata dal lavoratore una ricaduta attesa nel 73% dei casi, sia diventata un reale beneficio diretto o indiretto della formazione solo nel 14% dei casi.

Tabella 2.20 - Percentuale di lavoratori formati per genere e settore (Dipendenti privati)

Settore	Totale	Uomo	Donna	GAP
Industria	24,2	30,5	8,7	-21,8
Costruzioni	15,1	15,2	12,5	-2,7
Commercio	19,6	18,0	22,0	4,1
Servizi tradizionali	27,8	27,6	28,2	0,7
Servizi avanzati	49,9	64,2	34,4	-29,7
Servizi alla persona	34,1	38,3	32,3	-6,0
Media	26,7	28,7	23,4	-5,3

Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

E' noto che la partecipazione alle attività di formazione nel settore privato è connessa anche alla dimensione dell'azienda o dell'organizzazione in cui il lavoratore offre la propria prestazione, secondo un andamento che vede crescere le opportunità formative dei lavoratori al crescere della dimensione dell'organico aziendale. Nel caso delle donne questa relazione non è così evidente, almeno per quanto riguarda la 'progressione' nell'andamento: emerge, infatti, come:

- nel caso delle donne, il segmento delle piccole imprese con 10-49 dipendenti registri gli stessi livelli di partecipazione delle micro-imprese (aziende con meno di 10 dipendenti);
- a partire dalla soglia dei 50 dipendenti il tasso di partecipazione si raddoppia, passando dal 17% al 35% per fermarsi nella classe dimensionale delle grandi imprese con più di 250 addetti (tab. 2.21).

Solamente nella media impresa sembrerebbe quindi esistere un atteggiamento "amichevole" nei confronti della componente femminile, mentre nelle grandi aziende la partecipazione femminile non raggiunge i livelli di quella maschile.

Tabella 2.21 - Percentuale di lavoratori formati per genere e classe dimensionale dell'impresa in cui lavorano

Dimensione aziendale	% formati		
	Uomo	Donna	Totale
<10	14,2	17,4	15,6
10-49	26,6	17,6	23,3
50-249	31,6	35,3	32,8
>250	45,9	37,4	43,7
Media	28,6	23,4	26,7

Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Tra le tipologie formative a cui le donne hanno partecipato nel corso del 2004, figurano in primo luogo i corsi d'aula, cui seguono a molta distanza i seminari, ma anche i laboratori informatici per le appartenenti al settore della pubblica amministrazione (tab. 2.22). Emerge inoltre che le donne dichiarano molto più degli uomini di avere utilizzato nel quadro di attività che vengono individuate come finalizzate alla formazione/aggiornamento/acquisizione di competenze, anche tipologie formative più destrutturate e informali, che vanno dallo scambio di esperienza con i colleghi e con i superiori (apprendimento informale), all'affiancamento, autoapprendimento, alla formazione a distanza, segno di una maggiore capacità e sensibilità delle donne ad orientare e valorizzare rapporti verso finalità formative.

Rispetto al diverso utilizzo delle tipologie formative tra uomini e donne, è interessante notare che le donne figurano tra le principali utilizzatrici dei corsi di formazione a distanza, tanto nel caso dei dipendenti pubblici che nel settore privato. Sarebbe interessante indagare questo risultato dal punto di vista della migliore possibilità da parte di questa modalità formativa di innescare meccanismi di flessibilità e di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, migliorando le possibilità delle donne di partecipare alle attività di formazione continua.

Tabella 2.22 - Percentuale di lavoratori formati per tipologia di lavoratore, genere e tipologia di formazione frequentata

TIPOLOGIA LAVORATORE		Corsi d'aula	Corsi FaD	Seminari	Mostre e fiere	Auto-apprendimento	Affiancamento	Apprendimento informale	Convegni
Dip. Privato	Uomo	82,3	6,4	19,1	8,6	16,8	16,8	27,0	13,3
	Donna	76,2	8,2	19,8	8,2	25,5	26,9	35,4	14,9
	Totale	80,4	7,0	19,3	8,5	19,6	20,0	29,6	13,8
Autonomo	Uomo	75,1	5,3	37,7	26,4	28,3	28,3	42,1	27,6
	Donna	80,9	1,9	21,8	15,1	24,9	24,9	30,0	19,4
	Totale	76,6	4,4	33,7	23,6	27,4	27,4	39,0	25,5
Dip. Pubblico	Uomo	87,0	6,6	22,3	0,0	23,9	23,9	29,6	22,9
	Donna	87,1	12,2	26,9	0,0	30,7	30,7	37,4	25,0
	Totale	87,1	10,0	25,0	0,0	27,9	27,9	34,2	24,1
Totale	Uomo	81,5	6,1	24,9	11,4	21,6	21,6	31,7	19,4
	Donna	82,6	9,5	23,8	4,9	28,1	28,6	35,7	20,8
	Totale	81,9	7,5	24,4	8,8	24,2	24,4	33,3	20,0

Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Nell'analisi della partecipazione delle donne alle attività di formazione continua non si può trascurare l'influenza dei fattori relativi all'età, al titolo di studio, all'inquadramento professionale. La variabile età è in questo caso di particolare interesse, considerando la corrispondenza tra le classi di età centrali e i legami familiari; in particolare, la cura dei figli ha un peso rilevante nei destini occupazionali e professionali delle donne che lavorano.

Il dato medio generale ci dice che la classe d'età 25-34 anni è quella in cui si registra la maggiore partecipazione delle donne alle attività di formazione continua, il 36,8% delle donne in questa fascia di età partecipano ad attività formative e questo è in linea con quanto accade anche per

gli uomini (tab. 2.23). Tale livello di partecipazione è particolarmente evidente per le lavoratrici appartenenti al settore pubblico dove sono il 65% le donne che partecipano ad attività formative, contro il 52% degli uomini.

E' interessante però notare come in tutti i settori figura un calo dei valori di partecipazione delle donne nella classe di età 35-44 anni. Questo calo, comunque evidente anche tra gli uomini, interessa in modo particolare le donne, anche del settore pubblico, per le quali si registra anche il più vistoso calo nei livelli di partecipazione (-11,2% rispetto alla classe di età precedente) indicando un ambito di particolare difficoltà per le donne a partecipare alla formazione. (tab. 2.23)

Tabella 2.23 - Percentuale di formati per tipologia di lavoratore, età e genere

Classe di età	Genere	Tipologia di lavoratore			Totale
		Dip. Privato	Autonomo	Dip. Pubblico	
fino a 24	Uomo	17,8	13,1	27,1	17,5
	Donna	13,5	13,0	29,3	14,8
	Totale	16,6	13,1	28,0	16,7
25-34	Uomo	33,2	34,4	52,8	35,8
	Donna	28,4	32,4	65,2	36,8
	Totale	31,4	33,7	59,5	36,2
35-44	Uomo	30,5	31,6	51,1	34,4
	Donna	22,9	25,2	54,0	33,9
	Totale	27,6	29,7	52,8	34,2
45 e oltre	Uomo	25,9	26,3	47,6	30,4
	Donna	20,2	18,7	55,1	34,7
	Totale	24,0	24,4	51,8	32,0
Media	Uomo	28,7	29,0	49,2	31,9
	Donna	23,3	24,3	56,2	33,9
	Totale	26,7	27,6	53,1	32,7

Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Il rapporto tra titolo di studio, inquadramento professionale e partecipazione alle attività di formazione continua indica come il possesso di requisiti forti del lavoratore (elevato titolo di studio ed elevato inquadramento professionale) condizioni positivamente la possibilità di partecipare alle opportunità di formazione offerte. Questo andamento si constata anche per quanto riguarda la partecipazione femminile, penalizzando però le donne in misura maggiore.

In particolare la bassa scolarità penalizza la partecipazione delle donne alla formazione, anche nel settore dei dipendenti pubblici in cui esse presentano livelli di partecipazione sempre più elevati rispetto a quelli degli uomini; il dato più significativo riguarda però la partecipazione delle donne in possesso di alta scolarità nei settori dei dipendenti privati e degli autonomi, dove l'alta scolarità non basta a raggiungere neppure il livello medio di partecipazione (la partecipazione delle donne alla formazione si colloca sempre al di sotto del livello medio di partecipazione) (tab. 2.24).

Tabella 2.24 - Percentuale di formati per tipologia di lavoratore, scolarità e genere

Classe di età	Genere	Tipologia di lavoratore			Totale
		Dip. Privato	Autonomo	Dip. Pubblico	
Bassa	Uomo	19,2	16,4	36,9	20,0
	Donna	15,3	9,6	27,9	16,0
	Totale	18,0	14,6	32,8	18,7
Alta	Uomo	38,5	41,2	54,2	42,5
	Donna	29,3	36,5	62,8	43,8
	Totale	34,8	39,8	59,3	43,1
Totale	Uomo	28,7	29,0	49,2	31,9
	Donna	23,3	24,3	56,2	33,9
	Totale	26,7	27,6	53,1	32,7

Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Per quanto riguarda la relazione esistente con il livello di inquadramento professionale, è significativo anche per le donne il divario tra livelli di partecipazione delle lavoratrici che si collocano all'interno di elevati livelli di inquadramento professionale e livelli più bassi della forza lavoro. Ad esempio, fra i dipendenti privati il gap formativo tra i livelli dirigenziali e il livello operaio misura 40,7 punti per le donne contro 37 per gli uomini, indicando come in questo settore siano davvero poche le opportunità formative per le donne inquadrate ai livelli più bassi (operaio) e nel caso di livelli intermedi (impiegato). Tale gap è comunque presente, seppur in misura minore, anche fra i dipendenti pubblici, che pur registrano come sappiamo un alto livello di partecipazione femminile.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, le osservazioni che si possono fare riguardano le diverse categorie; è da notare in questo caso l'elevata partecipazione delle libero professioniste mentre decisamente meno positiva è la partecipazione delle imprenditrici donne alla formazione rispetto a quella degli uomini (-12,1%), diversamente dalle necessità che deriverebbero da un'adeguata difesa dell'imprenditoria femminile (tab. 2.25).

Tabella 2.25 - Percentuale di formati per genere, tipologia di lavoratore e categoria professionale/livello di inquadramento

Tipologia di lavoratore	Categoria professionale / Livello di inquadramento	Genere	
		Uomo	Donna
Dipendenti privati	Media	28,7	23,3
	Dirigenti, Quadri	55,4	52,2
	Impiegati di concetto, tecnici, esecutivi	43,6	32,3
	Operai specializzati, comuni, commessi, cassieri	18,4	11,5
Dipendenti pubblici	Media	49,2	56,2
	Dirigenti e funzionari	64,9	65,8
	Impiegati	50,0	60,7
	Operai e commessi	28,9	28,5
Autonomi	Media	29,0	24,3
	Imprenditori	37,3	25,2
	Libero professionisti	56,9	54,0
	Commercianti	24,7	16,4
	Artigiani	18,1	20,2

Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

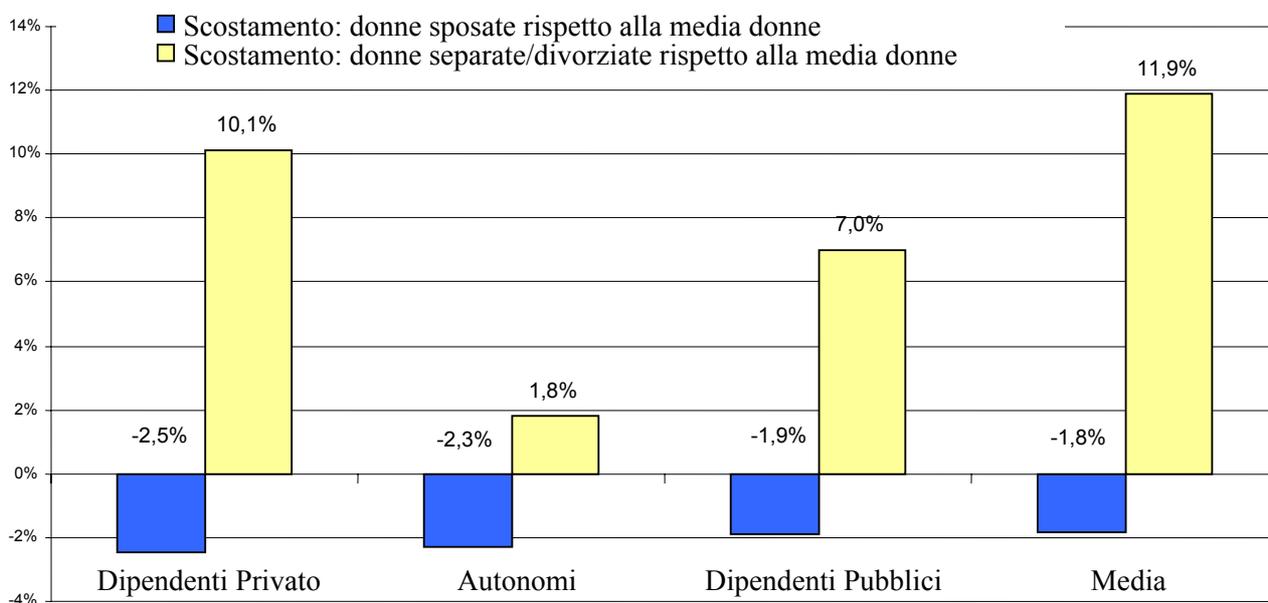
In conclusione, possiamo dire che affinché le donne si trovino in condizioni di maggiore opportunità di fare formazione occorre essere in presenza di un surplus di valori positivi (elevato titolo di studio, elevato inquadramento professionale, appartenenza al settore a più alta partecipazione dei lavoratori alla formazione, dimensione aziendale medio alta) in misura maggiore rispetto agli uomini. O, con altre parole, i fattori che penalizzano generalmente i lavoratori nei livelli di partecipazione alle opportunità formative, sono in grado di penalizzare in misura maggiore le donne rispetto agli uomini.

La partecipazione delle donne alle opportunità di formazione è stata anche studiata in rapporto a quelli che sappiamo essere due ambiti di particolare criticità delle donne nel mercato del lavoro. Si tratta della condizione familiare e dell' appartenenza delle lavoratrici alle diverse aree geografiche del paese, in ragione ad esempio dell'esistenza di un accentuato divario di genere nel tasso di occupazione femminile tra Nord e Sud del paese.

Per quanto riguarda il peso della condizione familiare sulle possibilità o volontà delle donne di fare formazione, i dati indicano come:

- le donne sposate presentino una lieve diminuzione nei livelli di partecipazione alla formazione;
- le donne separate/divorziate dimostrano una maggiore partecipazione alle attività formative (+11,9%) per tutti i settori, nella misura del +10,1% per le lavoratrici appartenenti al settore dei dipendenti privati, +1,8% per le lavoratrici autonome, +7% nel caso dei dipendenti pubblici. (fig. 2.13)

Figura 2.13 - Scostamento semplice della media formati fra le donne sposate e separate/divorziate rispetto alla media generale dei formati donne, per tipologia di lavoratore

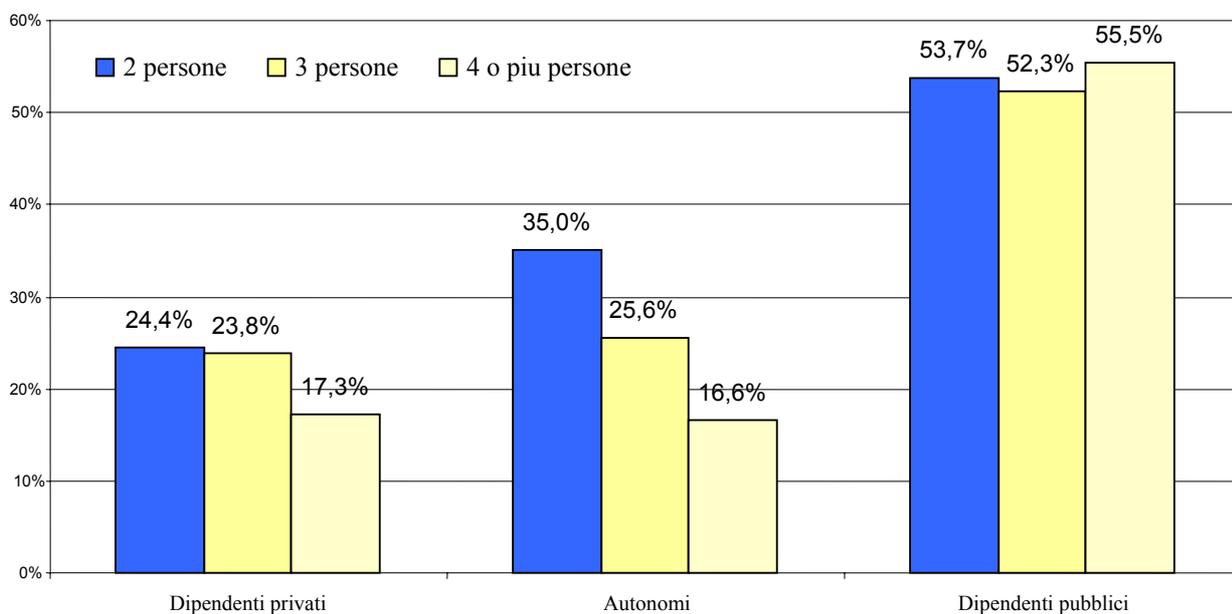


Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Rispetto alla presenza nel nucleo familiare di più persone (figli o anziani) è interessante notare i seguenti andamenti:

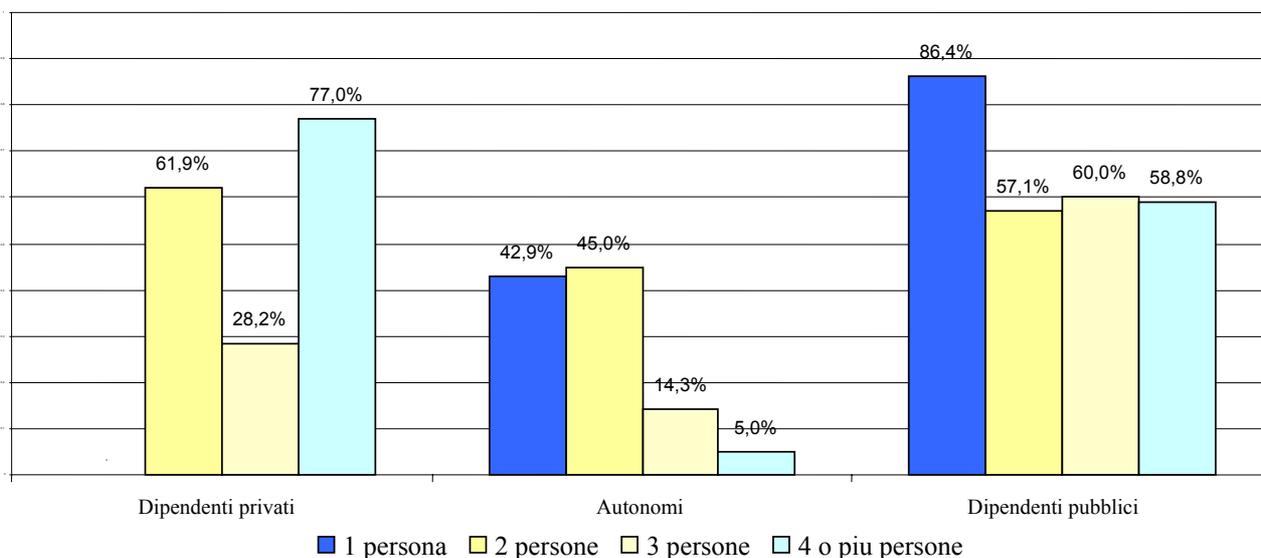
- nel caso delle lavoratrici sposate, la situazione cambia a seconda del settore di appartenenza: nessun cambiamento sensibile nel caso delle lavoratrici del settore pubblico, neanche in presenza di un nucleo familiare consistente (4 componenti o più), mentre nel caso delle dipendenti del settore privato e delle lavoratrici autonome, la presenza di un ampio nucleo familiare penalizza il livello di partecipazione (-6,5% nel caso delle dipendenti del settore privato, -9% nel caso delle lavoratrici autonome); (fig. 2.14)
- molto interessante è l'andamento del livello di partecipazione delle lavoratrici separate e divorziate, per le quali si registra un forte aumento nei livelli di partecipazione alla formazione quando il nucleo familiare si componga di 2 persone (fig. 2.15) ma anche una forte difficoltà (quasi impossibilità) per le lavoratrici autonome di fare formazione (solo il 5% delle donne con nucleo familiare 4 o più persone dichiarano di fare formazione); diverso e molto positivo è l'andamento che si registra nei livelli di partecipazione delle donne separate e divorziate alla formazione per il settore del pubblico impiego (forti aumenti e persistenza di un elevato livello di partecipazione anche per numerosi nuclei familiari), che si conferma ancora una volta come un luogo di maggiore tutela delle specificità femminile.

Figura 2.14 - Incidenza media dei formati fra le donne sposate per numero di componenti della famiglia e per tipologia di lavoratore



Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Figura 2.15 - Incidenza media dei formati fra le donne separate/divorziate per numero di componenti della famiglia e per tipologia di lavoratore



Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Può essere interessante notare come l'appartenenza alle diverse aree geografiche del paese, si riflette sul livello di partecipazione delle donne alla formazione continua. Ciò, come abbiamo detto, in considerazione del fatto che nel nostro paese esiste un gap molto rilevante tra tassi occupazione maschile e femminile tra Nord e Sud del paese.

L'analisi dei dati mette in evidenza in questo caso come a variare non è tanto il livello di partecipazione delle donne alla formazione quanto il divario di genere nella partecipazione, soprattutto al Nord del paese; tale gap risulta significativamente a vantaggio degli uomini nel caso dei dipendenti privati e dei lavoratori autonomi, mentre è a favore delle donne nel caso dei dipendenti pubblici. In particolare:

- nel caso dei dipendenti privati, al Nord si riscontra un forte divario di genere a vantaggio degli uomini (-10,4 nel Nord Est, -8,2 nel Nord est);
- nel caso dei lavoratori autonomi, la partecipazione femminile non varia molto al variare delle diverse aree geografiche, tranne che al centro dove si registra una diminuzione nella partecipazione di qualche punto percentuale. Varia invece anche molto il divario tra uomini e donne nei livelli di partecipazione, vedendo sempre in vantaggio gli uomini sulle donne in particolare al Nord e soprattutto al centro, dove il divario di genere arriva a misurare una distanza di 13,7 punti percentuali a favore degli uomini;
- nel caso dei dipendenti pubblici, la partecipazione femminile risulta più accentuata al Nord piuttosto che al Sud, ma soprattutto al Nord sono più donne che uomini a fare formazione facendo assumere al divario di genere un valore positivo a vantaggio delle donne (+8 nel Nord Ovest; +13,2 nel Nord Est).

Un'ultima osservazione riguarda il fatto che considerando solo l'area geografica del sud e delle isole, il divario di genere nella partecipazione alla formazione è sempre leggermente a favore del genere femminile.

Tabella 2.26 - Percentuale di formati per tipologia di lavoratore, area geografica e genere

AREA GEOGRAFICA	GENERE	TIPOLOGIA LAVORATORE			Totale
		Dip. Privato	Autonomo	Dip. Pubblico	
Nord Ovest	Uomo	33,5	28,9	51,7	33,8
	Donna	23,1	24,7	59,7	33,0
	<i>Totale</i>	<i>29,7</i>	<i>27,6</i>	<i>57,0</i>	<i>33,5</i>
Nord Est	Uomo	31,4	31,2	50,2	33,4
	Donna	23,2	25,6	63,4	33,7
	<i>Totale</i>	<i>27,8</i>	<i>29,3</i>	<i>58,7</i>	<i>33,5</i>
Centro	Uomo	22,8	34,4	53,0	31,8
	Donna	22,7	20,7	52,8	31,2
	<i>Totale</i>	<i>22,7</i>	<i>30,0</i>	<i>52,9</i>	<i>31,5</i>
Sud Isole	Uomo	24,4	23,8	46,2	29,4
	Donna	25,4	25,9	51,5	38,7
	<i>Totale</i>	<i>24,6</i>	<i>24,3</i>	<i>48,7</i>	<i>32,1</i>
Media	Uomo	28,7	29,0	49,2	31,9
	Donna	23,3	24,3	56,2	33,9
	<i>Totale</i>	<i>26,7</i>	<i>27,6</i>	<i>53,1</i>	<i>32,7</i>

Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

Sulla base di questa prima analisi condotta sui dati INDACO, vogliamo evidenziare alcune tendenze che possono orientare ulteriori approfondimenti e riflessioni.

La partecipazione delle donne alle attività di formazione è legata ai settori di appartenenza. Secondo questa prima chiave di lettura il settore dei dipendenti pubblici appare come quello in grado non solo di assicurare i più elevati livelli di partecipazione alla formazione a tutti i lavoratori, ma soprattutto, come quello in grado di assicurare i più elevati livelli di partecipazione femminile alla formazione continua. La partecipazione delle donne nel caso del pubblico impiego è maggioritaria e si mantiene elevata anche in corrispondenza di quei fattori che normalmente incidono negativamente sui livelli di partecipazione dei lavoratori ed in particolare sulle donne che lavorano. Ci riferiamo in particolare a fattori quali l'età, l'inquadramento professionale, la condizione familiare della donna, sposata, separata, divorziata, anche in presenza di un nucleo familiare consistente. Sappiamo che nel settore pubblico hanno agito vasti processi di riqualificazione e aggiornamento delle risorse umane e operano precise indicazioni in termini di presidi esistenti e applicazione di normativa a garanzia di pari opportunità di genere.

Per quanto riguarda il settore dei dipendenti privati, segnaliamo il fatto che l'andamento della partecipazione delle donne alle attività di formazione non sembra andare nella direzione di contrastare alcuni nodi strutturali che caratterizzano i divari di genere del mercato del lavoro. Ad esempio nel settore dell'industria o in quello dei servizi avanzati, si evidenzia un forte gap formativo di genere. Questo andamento investe la necessità che la formazione continua non costituisca per le donne un ulteriore fattore di segregazione, anche in considerazione del fatto che la formazione legata ai processi di innovazione risulta rivolta principalmente agli uomini. Inoltre non

si investe sufficientemente sui livelli di inquadramento più bassi di donne occupate nel settore (impiegate e operaie). A tali livelli le donne fanno meno formazione degli uomini, contrariamente a quella che potrebbe essere una politica indirizzata di rafforzamento delle posizioni femminili o di mobilità professionale.

L'appartenenza al genere sembra ulteriormente penalizzare i livelli di partecipazione alla formazione continua in presenza di quei fattori che già sono in grado di incidere negativamente sui lavoratori. Le donne con bassa scolarità, basso inquadramento professionale, o in corrispondenza di età più avanzata, registrano livelli di partecipazione più bassi di quelli degli uomini (ad eccezione delle dipendenti pubblici). A ciò può aggiungersi una ulteriore penalizzazione per le dipendenti private e per le lavoratrici autonome, ad esempio in presenza di nuclei familiari numerosi dove però si evidenziano interessanti differenze nei comportamenti tra donne sposate e donne separate/divorziate. Mentre infatti per le donne sposate si registra in generale una diminuzione del livello di partecipazione alla formazione, per le donne separate/divorziate si verifica una maggiore attenzione all'investimento formativo, che rappresenta un ulteriore elemento di miglioramento della condizione di reddito della lavoratrice.

Gli ulteriori approfondimenti che saranno condotti sui dati complessivi dell'indagine Indaco completeranno il quadro informativo. Per il momento ci sembra rilevante avere aperto un approfondimento in chiave di genere che risulta necessario in vista delle politiche a favore delle pari opportunità che il paese deve affrontare.

2.8 La domanda potenziale di formazione delle imprese italiane

Anche quest'anno il Rapporto propone un'analisi della domanda potenziale di formazione presente nelle imprese italiane, che scaturisce dal rapporto che si determina fra l'azione delle politiche formative e la capacità di investimento privato. A tal fine, sono state prese in considerazione le adesioni delle imprese ai Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua, per valutare la capacità di stimolo della domanda posseduta da tali strumenti di sostegno. In particolare, è stata esplorata la relazione esistente tra l'adesione ai Fondi da parte delle imprese³³ e la loro propensione a svolgere attività di formazione continua.

Allo stato attuale, vi è ancora una forte aspettativa rispetto al ruolo che i Fondi interprofessionali potrebbero svolgere nel coinvolgere maggiormente in attività formative quelle tipologie di imprese (definite per dimensione, settore o territorio di riferimento) tendenzialmente non attive nei confronti delle esigenze di aggiornamento e sviluppo professionale dei propri dipendenti

A livello generale, continua anche quest'anno ad esistere un ampio margine fra la domanda espressa di formazione continua e la quota di adesione di imprese ai Fondi, stimabile in circa 20 punti percentuali. Ciò a conferma del fatto che la difficoltà nel dare stabilità a prassi formative, capaci di organizzare una risposta adeguata alle esigenze di apprendimento permanente, rappresenta

³³ Per quanto riguarda le caratteristiche e l'andamento delle adesioni delle imprese ai Fondi si rimanda alla parte del Rapporto che ne tratta in modo specifico. Per l'analisi sono stati utilizzati i dati sulle adesioni delle imprese ai Fondi interprofessionali, forniti dall'INPS e i dati Unioncamere Excelsior 2007. Per la metodologia utilizzata, si veda Isfol-MLPS, 2006, *La Formazione Continua in Italia*, Rubbettino, Soveria Mannelli.

un fattore strutturale nel mondo produttivo italiano. Se si considera la percentuale delle imprese formatrici come indicatore della ‘Domanda esplicita’ di formazione continua espressa dalle imprese italiane e la percentuale di imprese che hanno aderito ai Fondi come indicatore della ‘Copertura dei Fondi’, è possibile definire come ‘Domanda potenziale’ lo scostamento tra la Copertura dei Fondi e la Domanda esplicita. È questo lo spazio di potenziale propensione alla formazione delle imprese, emerso in seguito all’azione dei Fondi, da prendere in considerazione per valutare l’esistenza, la dimensione e le caratteristiche di una domanda potenziale di formazione continua. Questo perché anche la semplice adesione al Fondo esprime, nella maggior parte dei casi, almeno la consapevolezza che esiste un potenziale canale di finanziamento delle attività formative: è all’interno di tale consapevolezza che può aprirsi uno spazio di sviluppo delle attività formative, che può estendersi ad un’ampia fascia della popolazione delle imprese private italiane.

Circa un quinto delle imprese italiane (pari al 19%), pur non avendo svolto formazione nel 2006, hanno risposto positivamente all’azione promozionale dei Fondi cercando, probabilmente, in questa adesione un sostegno per gestire ed organizzare attività di formazione per i propri addetti. E’ una percentuale che cresce nel tempo (nel 2005 era infatti pari al 16,9%) in quando la domanda di formazione, espressa dalle adesioni ai Fondi, cresce più velocemente (in un rapporto di 2 a 1) della capacità di costruire la risposta formativa.

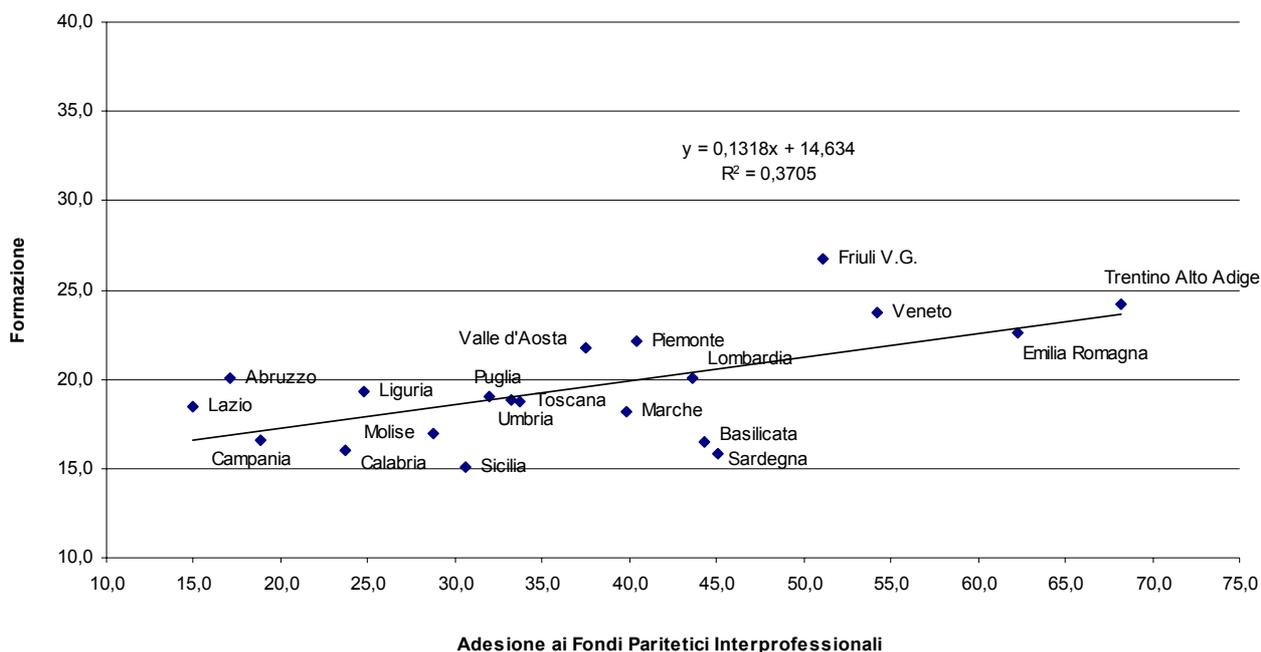
Nel grafico di dispersione (figura 2.16) sono state rappresentate le regioni individuate dalle coordinate³⁴ ‘Adesione ai Fondi’ e ‘Formazione’. Al fine di individuare una relazione tra la propensione delle imprese alla formazione e l’adesione ai Fondi interprofessionali, è stata condotta sui punti del piano l’analisi di regressione³⁵.

Dalla figura si può notare come le regioni sono ben distribuite lungo la retta di regressione e al crescere della percentuale di adesione ai fondi cresce la percentuale di imprese formatrici, anche se a valori che tendono allo zero delle adesioni ai fondi corrispondono, comunque, valori positivi della formazione.

³⁴ Sull’asse delle ascisse (X) sono riportate le percentuali, per regione, delle adesioni ai Fondi (numero delle adesioni fornite da Inps sull’universo delle imprese); sull’asse delle ordinate (Y) sono riportate le percentuali, per regione, delle imprese ‘formatrici’.

³⁵ L’analisi di regressione ha fornito un coefficiente di correlazione pari a $r=0,50$, che può essere considerato un buon risultato per accettare l’ipotesi di una relazione lineare di tipo diretto tra le due variabili. La relazione di proporzionalità tra i valori di X e Y è quella di una retta crescente ma non uscente dall’origine, sulla quale sono quasi perfettamente allineati i punti del piano.

Figura 2.16 - La domanda potenziale di formazione delle imprese per regione



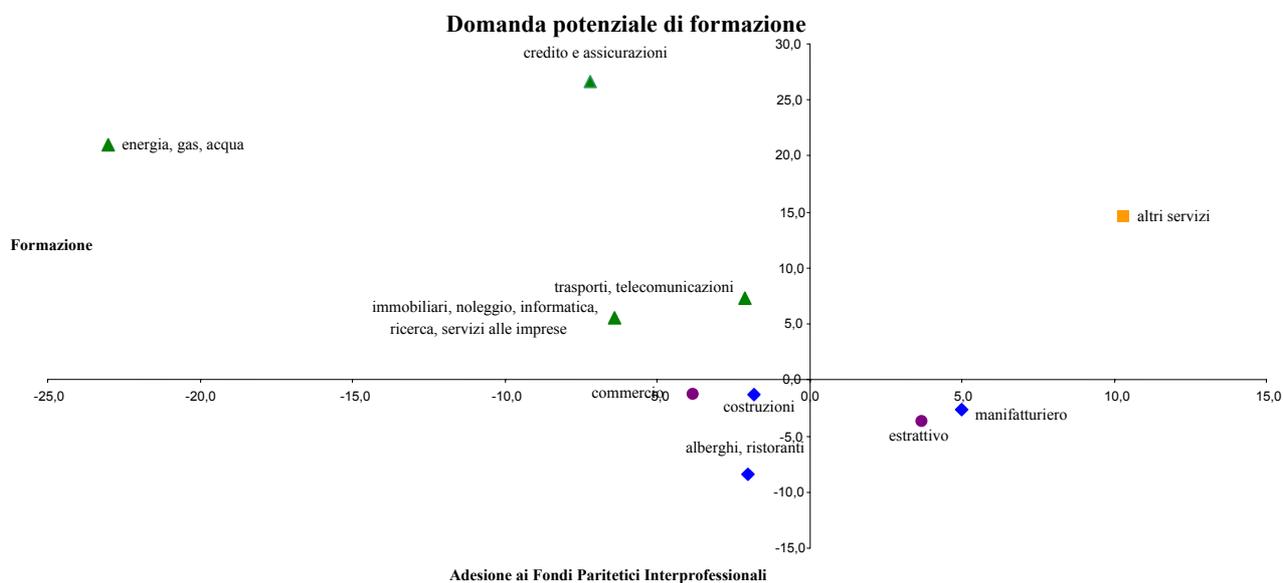
Fonte: elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati INPS-Ministero del Lavoro e PS e Unioncamere-Ministero del Lavoro e PS, Sistema informativo Excelsior

Si è portati quindi a confermare l'ipotesi di partenza, già verificata nel biennio precedente, per cui l'adesione delle imprese ai Fondi potrebbe svolgere un ruolo di "traino" per la partecipazione alla formazione continua delle stesse imprese. A tale proposito è interessante osservare l'evoluzione dei comportamenti formativi delle imprese di alcune regioni del Mezzogiorno, in cui è cresciuta sensibilmente la domanda di formazione espressa dalle adesioni ma non è invece cresciuta la presenza di attività formative: è il caso delle imprese localizzate in Sardegna e Basilicata, che mostrano una domanda vivace (comprovata da elevati livelli di adesione) ma non ancora adeguatamente soddisfatta. Diverso è il caso delle altre regioni meridionali e di buona parte delle regioni centrali, in cui le imprese mostrano scarso interesse alla formazione sia dal lato delle adesioni che dal lato delle attività svolte. Per finire, sembra confermato che la maggiore capacità di organizzare e offrire formazione da parte delle imprese si traduca in una crescita della domanda, come avviene chiaramente nelle regioni del Nord-Est (Trentino A.A., Emilia-Romagna, Veneto e Friuli V.G.) in cui sono presenti elevati valori sia di adesione che di formazione.

La relazione lineare tra 'formazione' e 'adesione' invece non è così evidente se si prendono in considerazione i settori di attività economica descritti dai due fenomeni ma, in alcuni settori produttivi caratterizzati da una bassa propensione alla formazione, è fortemente evidenziata l'esigenza delle imprese di trovare un valido sostegno nei Fondi interprofessionali per l'avvio di attività di formazione. Questi settori sono infatti caratterizzati da un'elevata percentuale di adesioni ai Fondi da parte delle imprese.

In figura 2.17 si evidenzia l'analisi della domanda potenziale a livello settoriale: i settori sono stati individuati sul piano cartesiano attraverso le coordinate³⁶.

Figura 2.17 - La domanda potenziale di formazione delle imprese per settore di attività economica



Fonte: elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati INPS-Ministero del Lavoro e PS e Unioncamere-Ministero del Lavoro e PS, Sistema informativo Excelsior

Solo le attività economiche classificate in “altri servizi”³⁷ si posizionano nel primo quadrante, quello caratterizzato sia da un’elevata percentuale di imprese formatrici che da una buona copertura delle adesioni ai Fondi. I settori del secondo e terzo quadrante non sembrano, invece, aver intercettato a sufficienza l’azione promotrice dei Fondi, rispetto alle loro potenzialità: in particolare, i settori del credito e delle assicurazioni, quello delle attività immobiliari, noleggio e informatica, dei trasporti e delle telecomunicazioni e il settore dell’energia, gas e acqua sono caratterizzati da una buona performance delle imprese in termini di investimento in formazione, ma nella maggior parte dei casi presentano bassi tassi di adesione ai Fondi. All’interno di tali settori, probabilmente, l’azione dei Fondi potrebbe essere rivolta a rendere più stabile e sistematica la gestione dei processi formativi, promuovendone una maggiore managerializzazione, soprattutto al fine di incrementare l’internalizzazione dei processi formativi e la configurazione delle imprese come ‘agenzie formative’. Rispetto allo scorso anno, il settore del Credito e Assicurazioni, pur posizionandosi ancora nel secondo quadrante, mostra un’evoluzione dal lato delle adesioni. Invece, per il settore della ristorazione e dell’alberghiero e delle costruzioni la situazione è peggiorata in quanto sembra essere diminuita la domanda di adesioni, anche se le costruzioni hanno un valore del tasso di

³⁶ Sull’asse delle ascisse sono riportati gli scostamenti dalla media delle percentuali, per settore di attività economica, di adesione ai Fondi; sull’asse delle ordinate, sono riportati gli scostamenti dalla media delle percentuali, per settori, delle imprese formatrici.

³⁷ Questo tipo di aggregazione in macro settore è stata necessaria al fine di comparare il dato delle adesioni ai Fondi e quello delle imprese formatrici desunti da fonti diverse.

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 problematiche, 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 di attuazione della legge 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 40/2007). 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 con il DD 40/2007

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

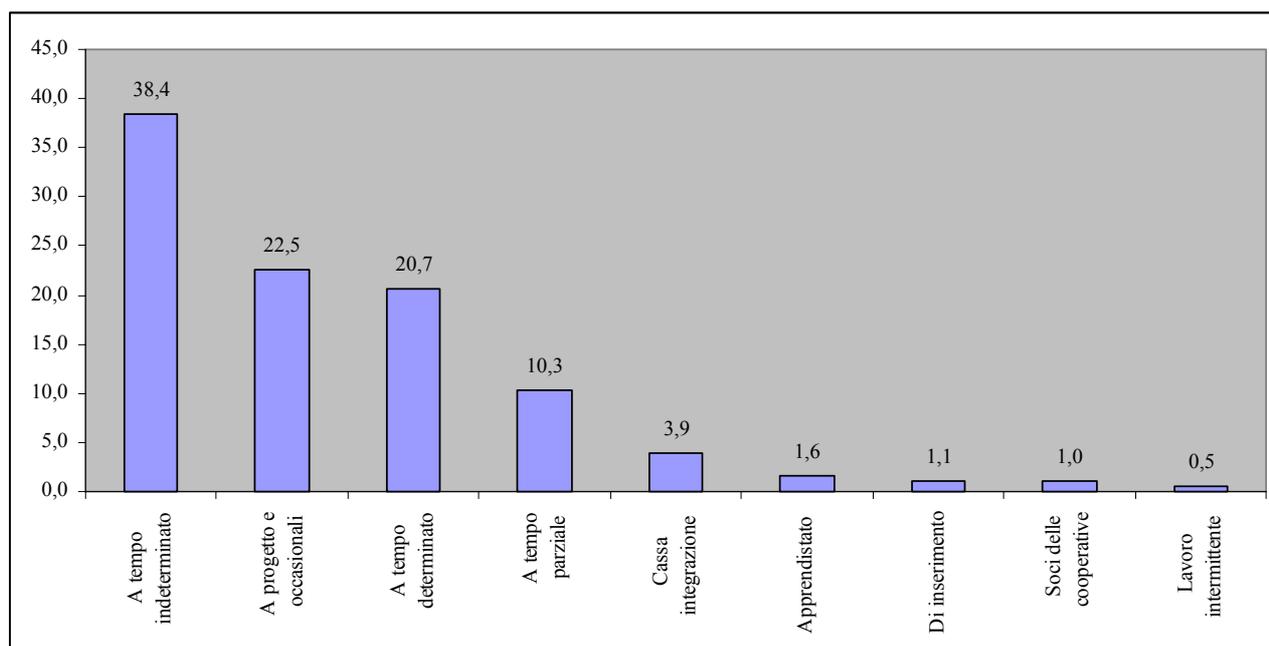
Fonte: Elaborazioni ISFOL- Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati monitoraggio regionale

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 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	LIGURIA
Risorse	3.536.987,76 divisi tra le Province - 80% per i piani aziendali, settoriali e territoriali e voucher aziendali (Linea di intervento A) - 20% iniziative a domanda individuale (Linea di intervento B)
Priorità	Nella linea di intervento A1 ogni provincia ha stabilito, nell'ambito delle PMI, dei settori prioritari
Tipologie di lavoratori coinvolti	Linea di intervento A: A1 interventi di promozione di piani formativi aziendali, settoriali e territoriali con priorità per i piani riguardanti le PMI A2 voucher aziendali con priorità per le imprese con meno di 15 dipendenti Linea di intervento B con priorità per le tipologie previste dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Piani monoaziendali max. 30.000 euro Piani pluriaziendali max. 100.000 euro Voucher max. 1.290 euro
Costo ora/allievo	
Certificazione	

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06 e D.D. 40/07
REGIONE	EMILIA ROMAGNA
Risorse	11.415.913,45 euro distribuite alle Province Integrate di 3.265.513,90 euro provenienti dal D.D. 40/07
Priorità	Sono considerate prioritarie le attività riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro
Tipologie di lavoratori coinvolti	- Tipologie previste dal Ministero - Lavoratori in "cassa integrazione" - I lavoratori delle piccole imprese private (sino a 50 dipendenti)
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	- 50% per piani formativi aziendali, settoriali e territoriali - 50% assegni formativi individuali
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Per i voucher max. 1.200 euro
Costo ora/allievo	
Certificazione	

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	TOSCANA
Risorse	8.488.741,32 divisi per Provincia
Priorità	Nel caso dei voucher aziendali viene data precedenza ai voucher diretti a lavoratori non iscritti ad un Fondo Interprofessionale Paritetico
Tipologie di lavoratori coinvolti	Tutti i lavoratori
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	<ul style="list-style-type: none"> - 50% per i piani formativi settoriali, pluriaziendali, aziendali in materia di qualità e sicurezza - 15% per i voucher aziendali - 30% per i voucher individuali
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Per i piani settoriali e pluriaziendali max. 258.000 euro Per i piani monoaziendali max. 100.000 euro Per i voucher aziendali e individuali max. 3.000 euro
Costo ora/allievo	
Certificazione	

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	UMBRIA
Risorse	1.857.289,58 risorse provenienti dal 107/06 in un bando integrato con le risorse del FSE (Misure A2, D1, E1).
Priorità	Settore siderurgico e settore meccanico
Tipologie di lavoratori coinvolti	Intervento 2: lavoratori occupati Intervento 3: target individuati dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Intervento 2: progetti e piani formativi aziendali Intervento 3: voucher formativi individuali
Durata in ore degli interventi	Intervento 2: max. 80 ore
Contributi unitari	Voucher: 3.000 euro Piani max. 300.000 euro
Costo ora/allievo	
Certificazione	

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	LAZIO
Risorse	11.802.220,11 euro - 55% per i piani formativi aziendali; - 30% per i piani formativi settoriali e territoriali; - 5% finanziamento di iniziative a domanda individuale - 5% per piani formativi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro Di cui messe a bando solo quelle per i piani formativi aziendali
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	- Lavoratori inseriti nel tessuto produttivo della Regione Lazio; - lavoratori in “cassa integrazione” e lavoratori in mobilità; - tipologie previste dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Le azioni riguardano interventi formativi aziendali che abbiano come obiettivo la formazione e/o riqualificazione di soggetti per i quali la formazione sia propedeutica all’assunzione e/o alla stabilizzazione
Durata in ore degli interventi	Max. 600 ore per percorso formativo
Contributi unitari	
Costo ora/allievo	18 euro
Certificazione	

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	CAMPANIA
Risorse	12.562.254,61 euro - 5.040.000 euro per il finanziamento di piani formativi aziendali, territoriali, settoriali; - 3.360.000 euro per interventi di riconversione/ aggiornamento di lavoratori CIG/CIGS di imprese private in grave situazione di crisi; - 3.024.000 piani di voucher aziendali per iniziative formative individuali che saranno realizzati d'intesa con i Fondi interprofessionali con priorità alle PMI; - 510.142 euro per i voucher di formazione a domanda individuale riservati ai lavoratori inseriti nelle tipologie previste dal D.lgs 276/2003 Di cui messe a bando le prime due.
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	- Lavoratori collocati in cassa integrazione guadagni straordinaria di qualsiasi impresa privata - Lavoratori dipendenti di qualsiasi impresa privata
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	A) formazione diretta a lavoratori, residenti in Regione Campania, cassa integrazione guadagni; B) formazione diretta a lavoratori dipendenti di imprese con sede operativa in Campania
Durata in ore degli interventi	Piano aziendale max. 200 ore Piano pluriaziendale max. 400 ore
Contributi unitari	Piano aziendale max. 56.000 euro Piano pluriaziendale max. 300.000 euro
Costo ora/allievo	Max. 14 euro
Certificazione	Attestato di frequenza con la descrizione del percorso formativo

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06
REGIONE	CALABRIA
Risorse	3.128.802,39
Priorità	Piani formativi per la formazione in ambito di sicurezza sui luoghi di lavoro Destinazione del 70% delle risorse ai destinatari prioritari previsti dal Ministero
Tipologie di lavoratori coinvolti	Lavoratori delle imprese Lavoratori in stato di disoccupazione
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali, pluri aziendali e settoriali
Durata in ore degli interventi	Min. 8- max. 40 ore
Contributi unitari	Max. 258.000 euro Per i piani pluri aziendali max. 25.000 euro
Costo ora/allievo	20 euro
Certificazione	Gli interventi formativi devono concludersi con attestati di qualifica/specializzazione o con attestato di frequenza

LEGGE 236/1993	D.D. 107/06 e D.D. 40/07
REGIONE	SARDEGNA
Risorse	9.908.536,92 euro di cui: - 3.879.688,60 DD n. 107/2006 - 6.028.848,32 DD n. 40/2007
Priorità	
Tipologie di lavoratori coinvolti	Tipologie previste dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali, territoriali e settoriali
Durata in ore degli interventi	Max. 150 ore
Contributi unitari	Piani aziendali max. 25.000 euro Piani settoriali e territoriali max. 100.000 euro
Costo ora/allievo	13,5 euro
Certificazione	

3.2 Il punto sulla Legge 53/00

3.2.1 Il Decreto Interministeriale 62/V/2007

Nel maggio del 2007 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha emanato il decreto di ripartizione delle risorse della Legge 53 del 2000 per l'annualità 2005, mantenendo una sostanziale continuità rispetto ai provvedimenti precedenti. Il Decreto Interministeriale 62/V/2007 (parzialmente rettificato dal D.I. 49/V/2007), ripartisce tra le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano circa 15,5 milioni di euro per le due tipologie di iniziative previste dall'art.6 della Legge 53/00:

- A - progetti di formazione che sulla base di accordi contrattuali prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro;
- B - progetti di formazione presentati direttamente dai singoli lavoratori.

E' in fase di pubblicazione, inoltre, il decreto di ripartizione delle risorse per l'annualità 2006 (D.I. 110/2007), che utilizza gli stessi criteri di distribuzione delle risorse dei precedenti provvedimenti, cioè la percentuale dei lavoratori dipendenti attribuibili ai settori privato e pubblico relativa all'anno precedente di pubblicazione.

Tabella 3.9 - Risorse trasferite alle Regioni

Regioni/Province Autonome	Annualità 2005	Annualità 2006
VALLE D'AOSTA	37.004,27	34.222,77
PIEMONTE	1.238.770,44	1.206.743,46
LOMBARDIA	3.047.965,25	3.036.271,81
LIGURIA	424.240,04	395.385,89
TRENTO	154.624,79	152.699,56
BOLZANO	144.900,37	147.748,55
VENETO	1.377.274,64	1.409.213,69
FRIULI VENEZIA GIULIA	363.584,45	364.724,38
EMILIA ROMAGNA	1.288.604,02	1.282.919,52
TOSCANA	1.030.534,12	1.029.115,13
UMBRIA	233.458,57	231.220,84
MARCHE	414.639,87	425.873,69
LAZIO	1.684.130,84	1.619.327,59
ABRUZZO	297.081,48	305.399,12
MOLISE	66.502,96	68.879,84
CAMPANIA	1.152.368,95	1.190.066,37
PUGLIA	776.129,74	780.174,89
BASILICATA	111.711,01	126.554,76
CALABRIA	361.315,32	365.332,40
SICILIA	928.335,99	941.299,85
SARDEGNA	360.529,85	380.532,86
TOTALE	15.493.706,97	15.493.706,97

Gli interventi delle amministrazioni regionali sono prevalentemente concentrati sul finanziamento della formazione a domanda individuale (Tipologia B).

Tabella 3.10 - La scelta delle Regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla L.53/00 (decreti 136/04, 349/04 e 62/07)

Regioni e P.A.	D.I. 136/V/2004			D.I. 349/V/2004			D.I. 62/V/2007		
	Tipologia A	Tipologia B	Attività di informazione	Tipologia A	Tipologia B	Attività di informazione	Tipologia A	Tipologia B	Attività di informazione
Valle d'Aosta									
Piemonte		95%	5%		95%	5%		95%	5%
Lombardia		95%	5%		95%	5%		95%	5%
Provincia di Bolzano									
Provincia di Trento	100%			100%					
Veneto	39%	58%	3%	39%	58%	3%			
Friuli Venezia Giulia	34,7%	65,3%		47%	53%				
Liguria	100%			100%					
Emilia Romagna		100%			100%				
Toscana	25,3%	70,0%	4,7%		95%	5%	25%	75%	5%
Umbria	76%	19%	5%	76%	19%	5%			
Marche	52,3%	47,7%			100%				
Lazio	40%	60%		40%	60%				
Abruzzo*		100%			100%			100%	
Molise									
Campania									
Puglia									
Basilicata		95,5%	4,5%						
Calabria									
Sicilia		100%			100%			100%	
Sardegna**		100%			100%			100%	

Nota: * Le risorse del DI 62 sono andate ad integrazione del bando unico (risorse 136 e 349)

** Bando unico con le risorse degli ultimi 3 Decreti

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

3.2.2 *Analisi monitoraggio di alcune regioni del Centro-Nord*

Così come per i provvedimenti relativi alla legge 236/93, anche per la 53/00, a partire dal 2004, le Regioni inviano, con cadenza annuale, un rapporto di monitoraggio sullo stato di avanzamento delle iniziative di formazione: in verità i primi rapporti inviati sono stati relativi al provvedimento 167/01, le cui attività programmate si sono concluse in alcuni casi anche oltre il 2004. Allo stato attuale solo alcune Regioni del Centro-Nord hanno inviato rapporti relativi alle attività realizzate a partire dal 2004, in particolare per quanto riguarda il D.I.136/04.

Per quanto riguarda il formato del rapporto di monitoraggio ogni Amministrazione si attiene alle linee guida predisposte dal Ministero. Per rendere confrontabili e omogenei i dati il formato di monitoraggio previsto per la Legge 53/00 è analogo a quello predisposto per la Legge 236/93, e si compone anch'esso di due tipologie di informazione:

- una qualitativa, in cui viene riportata l'organizzazione degli interventi e la gestione delle linee strategiche per quanto riguarda le scelte regionali in termini di delega alle Province, l'organizzazione dell'offerta formativa (con la descrizione delle procedure che eventualmente hanno condotto alla realizzazione di cataloghi di offerta formativa per la formazione a domanda individuale), la scelta delle tipologie di destinatari, le modalità di individuazione dei fabbisogni, le forme di integrazione con altre fonti di finanziamento e le forme, modalità e dimensioni del contributo privato al finanziamento delle iniziative;
- l'altra quantitativa, in cui vengono riportati i dati di attuazione in forma sintetica rispetto alle due tipologie di intervento previsti per legge (la tipologia A dei piani concordati e la B per i voucher individuali). Le informazioni riguardano i dati relativi alle imprese di appartenenza dei destinatari l'intervento, ai lavoratori coinvolti, alle caratteristiche dei progetti e ai dati finanziari.

Per quanto riguarda le difficoltà di invio dei rapporti ci si trova di fronte ad un quadro analogo a quello già evidenziato per la 236/93, con le Regioni del Sud che, in alcuni casi, privilegiano le politiche a sostegno della popolazione in cerca di occupazione, ponendo in secondo piano tutte quelle iniziative di sostegno a favore dei lavoratori occupati: ciò comporta quasi sempre un ritardo nella stessa emanazione di provvedimenti e un conseguente mancato invio dei rapporti di monitoraggio negli stessi tempi di altre realtà regionali.

Tuttavia sarà possibile avanzare un primo bilancio sull'impiego delle risorse 53/00 relativamente al primo provvedimento del 2004 (il D.I. 136/04) a partire da una quota significativa di Regioni del Centro-Nord: Lombardia, Toscana, Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Emilia Romagna. Inoltre per queste ultime due Regioni sono disponibili alcuni dati anche per il successivo provvedimento il D.I. 349/04.

A prescindere dalle due modalità di impiego previste dalla normativa (Tipologia A e B) le cinque Regioni per il primo provvedimento hanno complessivamente impegnato oltre 22 milioni di Euro, ossia quasi tutto l'importo stanziato (tab. 3.11). L'incidenza delle risorse private è stata di circa il 14% su quelle impegnate. Si tratta di un livello non particolarmente elevato su cui pesa indubbiamente la larga diffusione della formazione a domanda individuale (la Tipologia B è stata scelta come tipologia esclusiva da Piemonte, Lombardia, Emilia Romagna e in forma prioritaria da Toscana e Friuli Venezia Giulia) in cui viene richiesto un contributo poco più che simbolico ai lavoratori che usufruiscono dei voucher. Una percentuale più elevata di risorse private, il 25% circa, si riscontra per quanto riguarda il provvedimento 349/04 (tab. 3.12).

Alcune Amministrazioni hanno utilizzato il 5% previsto per organizzare attività di informazione rivolta al target della legge 53/00. Si è trattato soprattutto di quelle Regioni che hanno costruito un sistema articolato di formazione a domanda individuale, come, ad esempio, Piemonte e Lombardia, e la comunicazione è stata finalizzata proprio a suscitare l'attenzione da parte del singolo lavoratore anche attraverso iniziative a livello provinciale.

Tabella 3.11 - Risorse finanziarie relative al provvedimento 136/04

Dati finanziari	Emilia Romagna	Piemonte	Toscana	Lombardia	Friuli Venezia Giulia	Totale
Risorse pubbliche stanziare	€ 2.956.199,27	€ 2.458.386,33	€ 2.327.154,77	€ 6.170.000,00	€ 8.497.154,77	€ 22.408.895,14
Risorse pubbliche impegnate	€ 2.956.199,27	€ 2.292.411,15	€ 8.497.154,77		€ 8.497.154,77	€ 22.242.919,96
Risorse pubbliche erogate	€ 2.956.199,27	€ 1.512.293,42				€ 4.468.492,69
Risorse private	€ 0,00	€ 569.214,01		€ 1.286.798,70	€ 1.286.798,70	€ 3.142.811,41
Attività di informazione	€ 0,00	€ 94.976,56		€ 329.611,07		€ 424.587,63

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

Tabella 3.12 - Risorse finanziarie relative al provvedimento 349/04

Dati finanziari	Emilia Romagna	Piemonte	Totale
Risorse pubbliche stanziare	€ 1.414.898,52	€ 1.286.330,76	€ 2.701.229,28
Risorse pubbliche impegnate	€ 1.414.898,52	€ 1.241.534,16	€ 2.656.432,68
Risorse pubbliche erogate	€ 1.414.898,52	€ 315.169,44	€ 1.730.067,96
Risorse private	€ 0,00	€ 309.859,09	€ 309.859,09
Attività di informazione	€ 0,00	€ 27.261,93	€ 27.261,93

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

Proprio il largo utilizzo dei voucher a domanda individuale consente di approfondire le caratteristiche di impiego di questa tipologia particolare di formazione rivolta al singolo lavoratore, che decide autonomamente, rispetto all'impresa in cui lavora, di intraprendere un percorso formativo. Alcuni dati di sintesi (tabelle successive) evidenziano la diffusione di questo strumento nelle cinque regioni analizzate. Considerando entrambi i provvedimenti sono stati coinvolti oltre 21.000 lavoratori (poco più sono risultati i voucher emessi, laddove in alcuni casi un lavoratore può aver usufruito di più voucher) per un complessivo di oltre 820.000 ore di formazione erogate. Ciascun lavoratore ha mediamente usufruito di circa 40 ore di formazione, prevalentemente svolta in aula.

Tabella 3.13 - Dati di approvazione relativi al provvedimento 136/04- voucher individuali

	Emilia Romagna	Piemonte	Toscana	Lombardia	Friuli Venezia Giulia	Totale
Voucher	2.345	5.369	1.179	7248	128	16.269
Numero imprese	983	3.646	243	4732	14	9.618
Numero lavoratori in formazione	2.345	5.396	1.179	7248	128	16.296
Numero ore di formazione	100.522	78.032	106.536	406.518	4706	696.314

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

Tabella 3.14 - Dati di approvazione relativi al provvedimento 349/04- voucher individuali

	Emilia Romagna	Piemonte	Totale
Voucher	2.157	2.572	4.729
Numero imprese	936	1.699	2.635
Numero lavoratori in formazione	2.157	2.533	4.690
Numero ore di formazione	80.890	50.301	131.191

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

Un ulteriore approfondimento sul profilo dei lavoratori beneficiari dei voucher può essere avanzato sulla base dei dati, complessivamente considerati per le 5 Regioni precedentemente citate, per il solo provvedimento 136/04³⁹.

Le imprese di provenienza dei lavoratori sembrano essere prevalentemente micro e piccole: circa il 65% dei beneficiari lavora in imprese con meno di 50 dipendenti (tab. 3.15) . Questo elemento conferma alcuni dei pregi della formazione individuale, ed in particolare la capacità di coinvolgere un segmento di lavoratori che per le dimensioni strutturali delle imprese in cui lavorano troverebbero difficoltà ad aggiornarsi. Inoltre, l'autonomia di scelta da parte del lavoratore sulla tipologia di iniziativa gli consente di costruire un proprio percorso di crescita professionale che lo aiuta a consolidare il posto di lavoro attuale e più in generale a rafforzare la propria occupabilità.

*Tabella 3.15 - Classe dimensionale delle imprese in cui lavorano i beneficiari dei voucher**

Classe dimensionale	Valori assoluti	%
1-9	1.689	33,5
10-49	1.580	31,3
50-249	1.078	21,4
250-499	257	5,1
500 e oltre	440	8,7
Totale	5.044	100,0

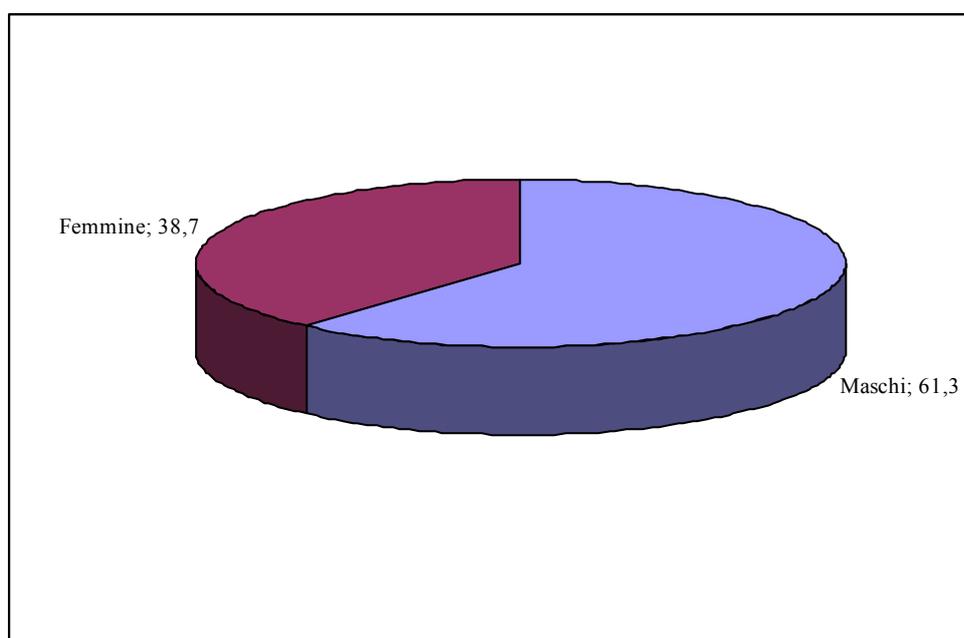
Nota: *Dato non comprendente la Toscana

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

³⁹ Si tratta di un campione complessivo di circa 16.000 lavoratori beneficiari di voucher. Non per tutti gli indicatori si dispone di una analoga numerosità campionaria: in alcuni casi le Regioni non rilevano tutte le informazioni previste nel format di monitoraggio.

Contrariamente ad altre tipologie di formazione continua, soprattutto aziendale, la formazione individuale evidenzia un problema di genere (fig. 3.2) con una prevalenza netta di uomini (oltre il 61%). Su questo dato può incidere indubbiamente la concentrazione di molta attività formativa proposta nei cataloghi al di fuori dell'orario di lavoro: spesso le donne per il ruolo sociale extra-lavorativo di cui sono spesso caricate, trovano difficile conciliare i diversi tempi tra lavoro, famiglia e formazione/aggiornamento. In questa direzione le Amministrazioni e le Parti Sociali potrebbero essere chiamate a individuare soluzioni che possano consentire un accesso più agevole alla formazione anche in forma individuale: una possibile soluzione potrebbe essere legata all'erogazione di servizi aggiuntivi finalizzati a liberare le donne del tempo necessario alla frequentazione delle iniziative.

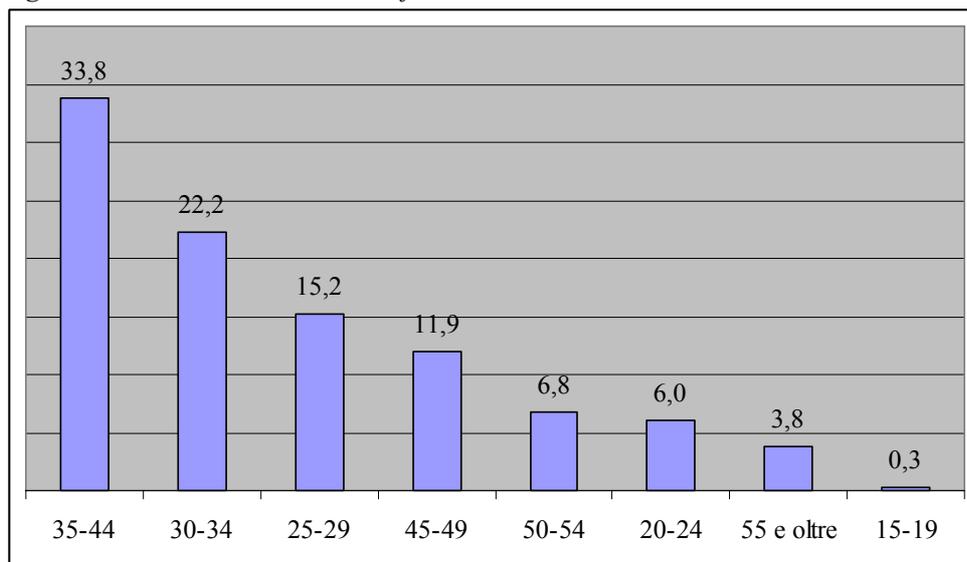
Figura 3.2 - Genere beneficiari dei voucher



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

La partecipazione di lavoratori appartenenti alle classi centrali d'età sembra in linea con altre tipologie formative: i beneficiari compresi tra i 30 e i 44 anni rappresentano complessivamente il 56% di tutti i lavoratori. Decisamente minore è la partecipazione di lavoratori anziani: gli over 50 sono poco più del 10%. Per costoro il voucher, al di là delle tradizionali resistenze all'apprendimento connesse all'età del lavoratore, presenta alcune difficoltà oggettive legate spesso al processo di scelta dell'iniziativa attraverso cataloghi quasi esclusivamente 'on line' e che comportano una minima conoscenza di internet. A questo si aggiunga anche una maggiore difficoltà a individuare le proprie aree di bisogno formativo rispetto a un mercato del lavoro che ha subito trasformazioni radicali negli ultimi dieci anni. In questa direzione un reale supporto può essere rappresentato da appositi servizi di orientamento.

Figura 3.3 - Classe d'età dei beneficiari dei voucher



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

La formazione individuale, fin dalle sue prime sperimentazioni, ha sempre mostrato uno dei suoi limiti nella tipologia di accesso quasi esclusiva di lavoratori con elevati titoli di studio. L'autonomia con cui viene attivato il processo di formazione, infatti, va a favore di quelle persone abituate a cercare e relazionare nuovi saperi ed apprendimenti con la possibilità di difendere e migliorare la propria condizione professionale. Seppure le amministrazioni in questi ultimi anni hanno cercato di facilitare l'accesso ai voucher a lavoratori con titoli di studio bassi, ad esempio attraverso una valutazione maggiore delle domande presentate da questa tipologia di lavoratori, sembrano persistere ancora molte difficoltà. Anche i dati del monitoraggio evidenziano come oltre il 70% dei beneficiari possiedono almeno un diploma di maturità (tab. 3.16). In questo caso non si tratta tanto di individuare forme premianti per i presentatori delle domande quanto di accrescere la sensibilità alla formazione presso il target debole: le campagne di informazione, peraltro previste e messe in campo da alcune Amministrazioni, soprattutto se mirate su specifici target e con registri comunicativi ad essi adatti, potrebbero nel tempo sortire effetti benefici.

Tabella 3.16 - Titoli di studio dei beneficiari dei voucher*

Titolo di studio	Valori assoluti	%
Nessun titolo o licenza elementare	113	0,7
Licenza media	3155	19,8
Diploma di qualifica acquisito attraverso corso scolastico	897	5,6
Qualifica professionale acquisita attraverso corso di formazione professionale (regionale)	597	3,8
Qualifica tramite apprendistato	4	0,0
Diploma di maturità e diploma di scuola media superiore	7817	49,1
IFTS	35	0,2
Diploma universitario	290	1,8
Laurea triennale	264	1,7
Master post laurea triennale	27	0,2
Laurea 4/5 anni	2598	16,3
Dottorato di ricerca, master o specializzazione post laurea 4/5 anni	97	0,6
Non indicato	19	0,1
Totale	15.913	100,0

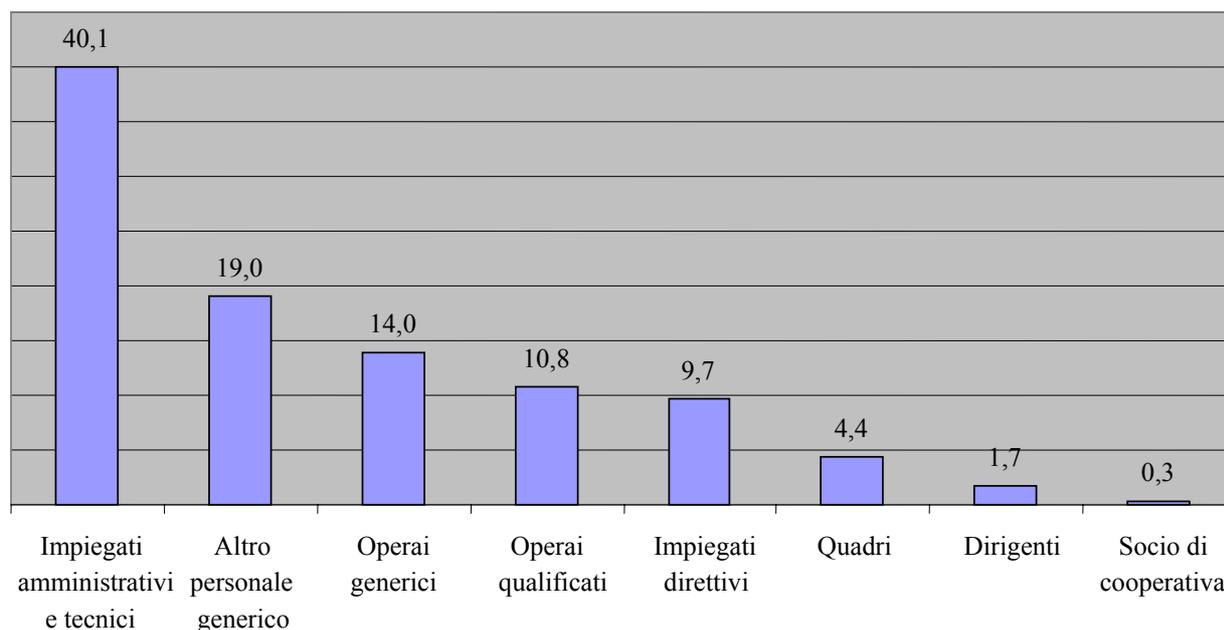
Nota: *Non presenti i dati del Friuli Venezia Giulia

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

Rapporto 2007 sulla formazione continua

Di un certo interesse sono anche i dati relativi alle tipologie di inquadramento coinvolte nelle iniziative di formazione (Fig. 3.4). Si nota una relativa eterogeneità, anche se sono gli impiegati/amministrativi e tecnici che prevalgono sulle altre tipologie (40%). La partecipazione degli operai, che raggiungono complessivamente circa il 25%, non è esigua per quanto è certamente sotto-rappresentata rispetto alla struttura occupazionale. Sicuramente molto elevata è la percentuale di profili alti: impiegati direttivi, quadri e dirigenti raggiungono il 16%.

Figura 3.4 - Tipologia di inquadramento professionale dei beneficiari dei voucher



*Non presenti i dati del Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna

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

Nel tempo una delle trasformazioni più rilevanti nell'evoluzione delle iniziative a domanda individuale, ha riguardato la possibilità di accesso a forme contrattuali non tradizionali: tale indirizzo viene esplicitamente sostenuto anche attraverso la Legge 236/93. Anche i dati di monitoraggio disponibili confermano la presenza, di una quota significativa di contratti non "a tempo indeterminato" che rappresentano ormai circa ¼ dei beneficiari (tab. 3.17), con una partecipazione rilevante da parte di lavoratori con contratto a tempo determinato o collaboratori a progetto (circa il 15%).

Tabella 3.17 - Tipologia contrattuale dei beneficiari dei voucher*

Tipologia contrattuale	Valori assoluti	%
Contratto a tempo determinato	1.438	9,0
Contratto a tempo indeterminato	12.158	75,9
Contratto di lavoro intermittente	19	0,1
Contratto di lavoro ripartito	4	0,0
Contratto di lavoro a tempo parziale	1.041	6,5
Contratto di apprendistato	379	2,4
Cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria	48	0,3
Contratto di inserimento	38	0,2
Tipologie contrattuali a progetto e occasionali	903	5,6
Altro contratto	7	0,0
Totale	16.028	5,6

Nota: *per la Toscana si dispone di dati relativi alle attività concluse

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

Del resto le Amministrazioni hanno compreso come il voucher possa essere uno strumento sufficientemente flessibile per adattarsi alle esigenze formative di quei lavoratori che sono in una fase di stabilizzazione di un percorso professionale o che necessitano di un percorso di riqualificazione autonoma soprattutto rispetto ad imprese in cui sono impegnati solo a tempo parziale.

3.2.3 Le caratteristiche degli atti emanati dalle Regioni

Le Pagine seguenti evidenziano alcune caratteristiche degli Avvisi emanati dalle Regioni in relazione agli ultimi due Decreti Interministeriali (349/04 e 62/07) attuativi dell'articolo 6 della legge 53/2000.

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 di certificazione, se prevista.

Come noto l'articolo 6 della legge 53/2000 prevede il finanziamento di due tipologie di iniziative:

- **Tipologia A - Progetti di formazione presentati dalle imprese che sulla base di accordi contrattuali prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro;**
- **Tipologia B - Progetti di formazione presentati direttamente dai singoli lavoratori**

LEGGE 53/00	DI 349/04	DI 62/07
REGIONE PIEMONTE		
Risorse	8.000.000 euro di cui: - € 1.313.592,70 DI 349/04 - € 3.195.023 POR FSE Ob. 3 Misura E1 - € 800.000 POR FSE Ob. 3 Misura C4 - € 1.542.415,30 DD 243/04 (30% risorse) - € 1.148.969 DD 243/04 (70% risorse)	9.085.431,17 euro di cui: - € 1.238.770,44 DI 62/07 - € 7.846.660,73 DD 107/06 (70% risorse)
Priorità	Lavoratori in congedo formativo Le province possono assegnare priorità ai lavoratori che non hanno ancora beneficiato di interventi o ad utenze definite nell'ambito dell'organismo concertativi locale	Lavoratori in congedo formativo Le province possono assegnare priorità ai lavoratori che non hanno ancora beneficiato di interventi o ad utenze definite nell'ambito dell'organismo concertativi locale
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Tipologie previste dal Ministero	Lavoratori di imprese private e pubbliche e Pubbliche Amministrazioni localizzate in Piemonte (risorse provenienti dal DI 62/07) Tipologie previste dal Ministero (DD 107/06)
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Attività di formazione ad iniziativa individuale (95% risorse) attraverso cataloghi 5% risorse per attività di pubblicizzazione	
Durata in ore degli interventi	Max. 100 h	
Contributi unitari	Max. 1.000,00 Euro	Max. 1.000,00 Euro
Costo ora/allievo	Max. 10,00 Euro	
Certificazione	Attestato: titolo corso, durata, frequenza	Attestato: titolo corso, durata, frequenza

LEGGE 53/00	DI 349/04 e 62/07
REGIONE LOMBARDIA	
Risorse	10.837.736,66 euro provenienti dai DI 136/01, 349/04, 62/07
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori pubblici o privati
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Formazione a scelta individuale attraverso la predisposizione di due cataloghi (formazione trasversale e formazione settoriale) che saranno costituiti da corsi proposti da operatori accreditati Le risorse sono suddivise: - € 6.700.000 voucher relativi a corsi di aree trasversali; - € 4.137.736,66 voucher relativi a corsi di aree settoriali
Durata in ore degli interventi	Min. 30 – max. 120 ore
Contributi unitari	Voucher individuale min. 1100 euro max. 1400 € in base alla durata del corso
Costo ora/allievo	
Certificazione	Certificato di frequenza

LEGGE 53/00	DI 349/04
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	
Risorse	153.470,58 euro
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Esclusivamente dipendenti di datori di lavoro privati
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Progetti di formazione presentati esclusivamente dalle imprese
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	
Costo ora/allievo	Min 24 - max. 200 ore pro capite
Certificazione	

LEGGE 53/00	DI 136/04 e 349/04
REGIONE VENETO	
Risorse	1.437.373, 56 euro di cui: - € 611.338,22 DI 349/04 - € 826.035,34 DI 136/04
Priorità	Almeno il 20% dei progetti devono prevedere il coinvolgimento di lavoratori/trici con basso titolo di studio
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori/trici occupati in imprese localizzate nel Veneto.
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Progetti aziendali e pluri aziendali: - progetti di formazione per il reinserimento dei lavoratori/trici durante e dopo il periodo di congedo; - progetti che consentano la sostituzione del lavoratori/trici che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali con altro lavoratore/trice; - progetti di formazione finalizzati all'attuazione di forme di lavoro flessibile
Durata in ore degli interventi	Progetto formativo min. 24 ore
Contributi unitari	Max. 22.500 euro per progetti formativi
Costo ora/allievo	50 euro (2o 3 lavoratori in formazione) 40 euro (più di 4 lavoratori)
Certificazione	

LEGGE 53/00	DI 349/04
REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA	
Risorse	383.668,34 euro
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Tipologie indicate dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Le risorse sono distribuite in misura del 47% a progetti appartenenti alla Tipologia A) e del 53% a progetti della Tipologia B) Tipologia A) si distinguono due tipologie di progetti: monoaziendali e pluriaziendali Tipologia B) Progetti di formazione individuale
Durata in ore degli interventi	Tipologia A) non superiore a 80 ore
Contributi unitari	Tipologia A) Quota di finanziamento pubblico per impresa non superiore a € 20.000 Tipologia B) contributo pubblico per progetto: € 4.000
Costo ora/allievo	Tipologia A) limite max. di € 135
Certificazione	

LEGGE 53/00	DI 136/04 e 349/04
REGIONE LIGURIA	
Risorse	1.207.324,67 euro Bando unico che unisce le risorse dei DI 136/04 e 349/04
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti	Lavoratori occupati presso datori di lavoro privati
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Progetti aziendali, pluriaziendali, settoriali e territoriali
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Max. 30.000 euro per progetti presentati da singola azienda Max. 100.000 euro per progetti pluriaziendale, settoriale e/o territoriale
Costo ora/allievo	
Certificazione	

LEGGE 53/00	DI 349/04
REGIONE EMILIA ROMAGNA	
Risorse	Risorse pari a € 1.414.898,52 trasferite completamente alle singole Province
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Demandato alle Province
Durata in ore degli interventi	Demandato alle Province
Contributi unitari	Contributo pubblico per lavoratore non superiore a € 1.291,14 (limite previsto per gli assegni formativi individuali)
Costo ora/allievo	Demandato alle Province
Certificazione	

LEGGE 53/00	DI 349/04	DI 62/07
REGIONE TOSCANA		
Risorse	1.075.794,17 euro	1.030.534,12 euro: - 70% destinato al finanziamento di voucher finalizzati alla frequenza di attività di aggiornamento/qualificazione da parte di lavoratori occupati; - 25% per progetti aziendali/pluri aziendali di formazione continua legati a forme di riduzione/flessibilizzazione degli orari di lavoro; - 5% per attività di informazione/pubblicizzazione/orientamento Di cui messe a bando quelle per i progetti aziendali e pluri aziendali
Priorità	Sono attribuiti punteggi di priorità a:- - età superiore ai 45 anni - possesso del titolo di licenza elementare o istruzione obbligatoria - donne di età compresa tra i 35 e i 45 anni Lavoratori di imprese private che non hanno usufruito di voucher regionali o provinciali nell'anno precedente	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Occupati presso imprese private e pubbliche	Occupati presso imprese private e pubbliche
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Voucher formativi finalizzato alla frequenza di attività di aggiornamento/qualificazione per lavoratori occupati	
Durata in ore degli interventi	Max 150 ore	
Contributi unitari	Max 3.000 euro	Max. 270.000 euro per progetto
Costo ora/allievo		
Certificazione	Certificato di frequenza	Attestato di frequenza

LEGGE 53/00	DI 136/04 e DI 349/04
REGIONE UMBRIA	
Risorse	€ 480.304,91 di cui il 5% assegnato alla promozione dello strumento del congedo formativo Risorse pari a € 246.904,33 del D.I 349/04 stanziato ad integrazione di quelle previste dal DD 136/04
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori occupati di imprese che lavorano in unità produttive ubicate in Umbria
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Le risorse sono distribuite in misura dell'80% a progetti appartenenti alla Tipologia A) interventi formativi elaborati sulla base della contrattazione collettiva - e del 20% a progetti della Tipologia B) Tipologia A) riservato interventi formativi elaborati sulla base della contrattazione collettiva Tipologia B) percorsi individuali di orientamento e formazione attraverso progetti elaborati e presentati da singoli lavoratori dipendenti
Durata in ore degli interventi	Tipologia A) non superiore a 120 ore Tipologia B) Parametri individuati dalle singole Province
Contributi unitari	Contributo pubblico per lavoratore non superiore a € 1.600 (limite previsto per i voucher)
Costo ora/allievo	
Certificazione	

LEGGE 53/00	DI 349/04
REGIONE MARCHE	
Risorse	479.162,69 euro
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori occupati di imprese private
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Voucher formativi individuali collegati a piani aziendali
Durata in ore degli interventi	Max. 80 ore
Contributi unitari	1.300 euro
Costo ora/allievo	
Certificazione	Attestato di frequenza

LEGGE 53/00	DI 136/04 - DI 349/04
REGIONE LAZIO	
Risorse	6.066.574,26 euro*
Priorità	Identificati 17 settori prioritari e 5 criteri di selezione: lavoratrici PA, soggetti svantaggiati PA, rapporto contributo individuale/costo, urgenza formativa, esclus. precedente bando
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Occupati in imprese pubbliche o private o disoccupati x percorsi propedeutici all'assunzione Esclusi: titolari azienda, soci coop partecipanti agli utili, lav autonomi e liberi prof., lavoart accessori o occasionali, apprendisti e CFL, già beneficiari voucher 2004, occupati c/o realizzatori catalogo corsi regionali
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Voucher per accedere al Catalogo regionale offerta formativa
Durata in ore degli interventi	Da 32 a 600 ore
Contributi unitari	Da 1.003,52 a 9.600 Euro
Costo ora/allievo	Da 31,36 a 16 Euro per ora
Certificazione	
* Bando unico che riunisce le risorse provenienti dai DI 349/04, 136/04 e 167/01 relativi alla L.53/00 e risorse che riguardano la misure D1 e D2 POR Ob.3 FSE 2000-2006 e parte delle risorse dei DD 296/03 e 243/04	

LEGGE 53/00	DI 136/04 DI 349/04 DI 62/07
REGIONE ABRUZZO	
Risorse	1.009.767,54 euro di cui: - € 675.525,62 DI 136/04 - € 334.241,92 DI 349/04 Ad integrazione di questo bando sono stati aggiunti 297.081,48 euro provenienti dal DI 62/07.
Priorità	16 criteri di valutazione in 6 variabili: disoccupazione, contratto, titolo studio, età, sesso, tipo impresa > 15 dip o > 15 dip
Tipologia di lavoratori coinvolti*	<ul style="list-style-type: none"> • Lav. impresa privata con età superiore ai 45 anni; • Lav. di qualsiasi impresa privata con contratti di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o di collaborazione, nonché inseriti nelle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile e a progetto previste dalla Legge n. 30 del 23.02.2003; • Lav. impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria; • Lav. impresa privata collocati/e in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria; • Lav. iscritti/e nelle liste di mobilità; • donne lavoratrici di qualsiasi impresa privata; • lav. imprese private con meno di 15 dipendenti
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Formazione a scelta individuale (voucher) per corsi su catalogo regionale
Durata in ore degli interventi	da 16 a 100 ore
Contributi unitari	Copertura totale costo indicato nel catalogo
Costo ora/allievo	Da 39 a 18 euro
Certificazione	Attestato di frequenza

LEGGE 53/00	DI 62/2007
REGIONE SICILIA	
Risorse	800.000 euro
Priorità	<ul style="list-style-type: none"> - donne che ricoprono o si apprestino a ricoprire ruoli dirigenziali o comunque finalizzati allo sviluppo di carriera in aziende/ ruoli/ professioni nei quali sono sotto rappresentate; - soggetti fuori dai percorsi formativi da oltre 10 anni; - lavoratori atipici
Tipologia di lavoratori coinvolti	Lavoratori imprese private
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Voucher formativi / borse di formazione
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Max. 4.000 euro
Costo ora/allievo	
Certificazione	

LEGGE 53/00	DI 136/04 DI 349/04 DI 62/07
REGIONE SARDEGNA	
Risorse	1.326.033,45 di cui <ul style="list-style-type: none"> - 632.143,24 dal DI 136/04 - 333.360,36 dal DI 349/04 - 360.529,85 dal DI 62/07
Priorità	Lavoratori/trici impiegati nelle imprese e a vantaggio delle attività formative presentate direttamente dai singoli lavoratori
Tipologia di lavoratori coinvolti	Lavoratori/trici impiegati nelle imprese
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Buoni individuali di partecipazione
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Max. 2.000 euro
Costo ora/allievo	13,5 euro per allievo
Certificazione	

3.3 I Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua

Le pagine seguenti riportano, come di consueto, una serie di informazioni aggiornate relative allo sviluppo operativo dei Fondi Paritetici Interprofessionali con particolare attenzione alle adesioni delle imprese, ai flussi finanziari, ai principali risultati operativi.

In via preliminare, sembra utile anche quest'anno riproporre, aggiornato, lo schema seguente, che riepiloga il quadro degli organismi ad oggi costituiti e autorizzati e le rispettive organizzazioni promotrici.

Tavola 3.1 - Fondi Paritetici Interprofessionali autorizzati e organizzazioni promotrici

Fondi Paritetici Interprofessionali	Organizzazioni Promotrici
Fon.Coop Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative	A.G.C.I.; Confcooperative; Legacoop; Cgil; Cisl; Uil
Fon.Ter Fondo per la formazione continua del terziario	Confesercenti; Cgil; Cisl; Uil
Fond.E.R. Fondo per la formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa	Agidae; Cgil; Cisl; Uil
Fondimpresa Fondo per la formazione continua delle imprese associate a Confindustria	Confindustria; Cgil; Cisl; Uil
Fondir Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Fendac; Federdirigenticredito; Sinfub; Fidia
Fondirigenti Fondo per la formazione continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi	Confindustria; Federmanager
Fondo Artigianato Formazione Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane	Confartigianato; Cna; Casartigiani; Cgil; Cisl; Uil; Clai
Fondo Dirigenti PMI Fondo dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali	Confapi; Federmanager
Fondo Formazione PMI Fondo per la formazione continua nelle PMI	Confapi; Cgil; Cisl; Uil
Fondoprofessionisti Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Consilp; Confprofessionisti; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te. Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
For.Agri Fondo per la formazione continua in agricoltura	Confagricoltura; Coldiretti; CIA; CGIL; Cisl; UIL; Confederdia
Fondazienda Fondo per la formazione continua dei quadri e dei dipendenti dei comparti del commercio-turismo-servizi, artigianato e piccola e media impresa	Confeterziario; CIU; Conflavoratori
Fon.Ar.Com Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese	Cifa – Confederazione italiana federazioni autonome; Confsal – Confederazione sindacati autonomi lavoratori

Nel corso del 2007, la maggior parte dei Fondi Paritetici è uscita definitivamente dalla *fase di start – up* (finanziata con il concorso delle risorse erogate dal Ministero del Lavoro); ulteriori due Fondi sono stati costituiti e autorizzati: Fondazienda e For.Agri.

Box 3.1 – Due Fondi di recente costituzione

For.Agri

Il 28 febbraio 2007 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha autorizzato la costituzione del Fondo Paritetico Interprofessionale nazionale per la formazione continua in agricoltura (FOR.AGRI).

Il Fondo nasce dall'accordo interconfederale sottoscritto tra Confagricoltura, Coldiretti, CIA, CGIL, CISL, UIL e Confederdia.

FOR.AGRI opera in favore delle imprese e dei relativi dipendenti del settore agricolo, nonché di tutti i soggetti, anche non appartenenti al settore agricolo, che optano per l'adesione al Fondo.

Il Fondo ha elaborato e presentato al Ministero del Lavoro un Piano Operativo di Attività di durata triennale.

Sito web del Fondo: www.foragri.com

Fondazienda

Il 28 febbraio 2007 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha autorizzato la costituzione del nuovo Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua dei quadri e dei dipendenti dei comparti del commercio-turismo-servizi, artigianato e piccola e media impresa (FONDAZIENDA).

Il Fondo nasce dall'accordo interconfederale sottoscritto tra la Conferziario (Confederazione nazionale del terziario e della piccola impresa), la CIU (Confederazione Italiana Unionquadri) e la Conflavoratori (Confederazione italiana lavoratori).

Sito web del Fondo: www.fondazienda.it

Il For.Agri, colma una lacuna importante introducendo anche nel settore agricolo, ultimo in ordine di tempo, un flusso di risorse certe per il sostegno delle iniziative di formazione continua.

Per la sua piena operatività saranno necessari ulteriori passaggi normativi che equiparino in via definitiva il regime contributivo degli operai agricoli a quello vigente in tutti gli altri settori dell'economia. Sul piano tecnico i provvedimenti relativi sono stati messi a punto e si attende solo l'approvazione da parte del legislatore. Si prevede comunque che a partire dal 2008 il nuovo assetto possa entrare in vigore.

In sostanza, anche per gli operai agricoli verrà versato il contributo dello 0,30% del salario lordo e le imprese del settore potranno scegliere se versarlo ad un Fondo Paritetico Interprofessionale di loro scelta o lasciarlo nelle casse dell'INPS che, come avviene per i contributi degli altri settori, lo trasferirà per un terzo al Ministero del Lavoro e per due terzi al Ministero dell'Economia.

I vantaggi del nuovo assetto sono evidenti:

- il versamento contributivo per gli operai agricoli avverrà senza oneri aggiuntivi per le imprese e per i lavoratori (si tratta infatti dello scorporo di una quota di un contributo già dovuto);
- gli operai delle imprese agricole saranno perfettamente equiparati agli impiegati e ai dirigenti del settore, i quali sono da tempo soggetti al contributo dello 0,30;
- le imprese agricole potranno aderire al Fondo Paritetico prescelto e non solo al For.Agri, acquisendo quindi le stesse possibilità delle imprese degli altri settori;
- in caso di non adesione ai Fondi le imprese agricole potranno avvalersi dei finanziamenti previsti dalla legge 236/93, in ragione del loro contributo al relativo bacino finanziario.

3.3.1 Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese

I dati INPS relativi alle adesioni delle imprese ai Fondi Paritetici evidenziano, nel quadriennio 2004 - 2007, una crescita costante (la tabella seguente riporta i dati annuali di stock così come aggiornati dall'INPS nel corso del mese di novembre 2007).

Tuttavia la lettura dei dati deve tener conto di alcuni importanti elementi in considerazione dei quali l'andamento delle adesioni nel tempo può essere meglio interpretato e quantificato.

Tabella 3.18 - Adesioni espresse dalle imprese, periodo 2004 - 2007 - Valori assoluti al lordo delle cessazioni e delle revoche (Dati INPS - Aggiornamento all'11 novembre 2007 per il periodo 2004 - 2006, al 21 novembre 2007 per l'anno 2007)

Fondo	Adesioni			
	2004	2005	2006	2007
Fon.Ar.Com.	0	0	0	13.960
Fon.Coop	6.256	8.060	9.658	10.763
Fon.Ter.	31.474	39.983	46.661	53.208
Fond.E.R.	0	0	3327	7528
Fondimpresa	35.457	40.031	45.993	49.684
Fondo Artigianato Formazione	127.577	144.115	171.102	188.939
Fondo Formazione PMI	25.073	29.416	36.434	41.554
Fondoprofessioni	0	12.546	19.793	30.129
For.Te	63.489	76.100	91.631	104.244
<i>Subtotale</i>	<i>289.326</i>	<i>350.251</i>	<i>424.599</i>	<i>500.009</i>
Fondir	2.511	2.832	3.203	3.662
Fondirigenti	9.525	10.421	11.431	12.212
Fondo Dirigenti PMI	0	387	489	583
<i>Totale Fondi Dirigenti</i>	<i>12.036</i>	<i>13.640</i>	<i>15.123</i>	<i>16.457</i>
Totale	301.362	363.891	439.722	516.466

NB. Il numero di adesioni espresse non coincide con il numero delle imprese aderenti: una stessa impresa può avere infatti più posizioni INPS espresse in differenti matricole presso l'Istituto di Previdenza e conteggiate come adesioni unitarie.

Fonte: INPS

In primo luogo (ed è ormai noto) il numero delle adesioni non coincide con il numero delle imprese, ma con le "posizioni contributive" (le matricole INPS). Singole imprese ne hanno spesso più d'una, in particolare le medie e le grandi. (si può ragionevolmente stimare che il numero delle imprese aderenti sia pari a circa il 93% del numero totale delle adesioni).

La considerazione prioritaria della posizione contributiva rende poi il dato piuttosto instabile e soggetto a tutte le vicissitudini tipiche che la posizione stessa può subire nel corso del tempo.

Ad esempio: un cambiamento nella ragione sociale dell'impresa, la sua entrata in un gruppo più ampio, una sua fusione con un'altra entità, tutto ciò comporta un mutamento della posizione contributiva. Nei casi citati si tratta tecnicamente di una "cessazione". L'impresa non scompare: cessa la vecchia (o le vecchie) posizione contributiva e se ne apre una nuova. Beninteso, la

cessazione della posizione contributiva si verifica, come ovvio, anche nel caso di estinzione vera e propria dell'attività e in questi casi non ci saranno nuove aperture.

La casistica è comunque molto vasta e diversificata: un fenomeno piuttosto diffuso tra le microimprese e che rende la loro situazione molto mobile è, ad esempio, l'apertura di una posizione INPS relativa all'assunzione dell'*unico* dipendente; posizione che cessa nel momento in cui il dipendente esce dell'impresa.

Le cessazioni, inoltre, di qualsiasi natura esse siano, vengono registrate nella banca dati dell'INPS entro tempi molto variabili, dipendenti dalle esigenze e dalle modalità operative dell'Istituto.

In sintesi, il fenomeno delle cessazioni invita ad una estrema cautela nelle lettura dei dati relativi alle adesioni di imprese e lavoratori ai diversi Fondi Paritetici e ancor più, nel momento in cui si vogliono calcolare e considerare serie storiche. E' infatti perfettamente possibile che le informazioni sulle cessazioni (intercorse in un periodo pluriennale) vengano registrate nella banca dati in un unico momento, compromettendo la possibilità di calcolare serie storiche attendibili (e, per questa via, inficiando anche il reale significato di eventuali percentuali di crescita delle adesioni da un anno all'altro).

E' evidente quindi la necessità di presentare il dato nelle due modalità: al lordo e al netto delle cessazioni intercorse così come registrate dall'INPS al momento della consultazione della banca dati (il che non significa, come abbiamo visto, che siano state considerate tutte le cessazioni realmente avvenute) evitando, nel contempo, elaborazioni e considerazioni analitiche che potrebbero rivelarsi poco significative.

Le adesioni delle imprese sono senz'altro aumentate nel corso del quadriennio 2004 – 2007 così come indicato nella tabella precedente, tuttavia un approccio più cauto deve essere riservato alla quantificazione delle dimensioni dell'aumento (in particolare nell'ultimo biennio) e della consistenza reale dello stock attuale.

I dati riportati nelle prime due colonne della tabella seguente (relativi allo stock di adesioni al 30 novembre 2007) sono stati depurati dalle "revoche" che, registrando la volontà esplicita dell'impresa di uscire dal Fondo Paritetico prescelto in precedenza, forniscono un riferimento certo. Le seguenti due colonne riportano invece il dato al netto delle cessazioni delle posizioni INPS e le ultime due la distribuzione per Fondo delle cessazioni stesse.

Le differenze tra i dati (al lordo e al netto) sono particolarmente rilevanti ma è necessario tener presente che l'effetto delle cessazioni (che restano registrate in permanenza nella banca dati accompagnate dalla relativa data in cui la cessazione è avvenuta) si cumula e si accresce nel tempo.

Tabella 3.19 - Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti al lordo e al netto delle cessazioni (Valori assoluti al netto delle revoche - Novembre 2007)

Fondi	Totale		Al netto delle cessazioni		Cessazioni totali 2004 - 2007	
	Adesioni	Lavoratori	Adesioni	Lavoratori	Adesioni	Lavoratori
Fon.Ar.Com	13.571	64.974	13.213	63.133	358	1.841
Fon.Coop	10.650	377.445	9.627	359.315	1.023	18.130
Fon.Ter	52.313	359.757	44.712	329.486	7.601	30.271
Fond.E.R.	7.488	86.120	7.329	84.611	159	1.509
Fondimpresa	49.212	2.497.575	42.257	2.272.980	6.955	224.595
Fondo Artigianato Formazione	188.073	721.576	162.516	646.455	25.557	75.121
Fondo Formazione PMI	40.982	448.324	36.709	417.356	4.273	30.968
Fondo Professioni	29.873	117.417	27.851	111.075	2.022	6.342
For.Te	103.139	1.464.434	88.419	1.344.466	14.720	119.968
<i>Subtotale</i>	<i>495.301</i>	<i>6.137.622</i>	<i>432.633</i>	<i>5.628.877</i>	<i>62.668</i>	<i>508.745</i>
Fondir	3.648	28.592	3.141	24.114	507	4.478
Fondirigenti	12.188	72.104	10.376	62.675	1.812	9.429
Fondo Dirigenti PMI	562	1.601	521	1.497	41	104
<i>Totale Fondi dirigenti</i>	<i>16.398</i>	<i>102.297</i>	<i>14.038</i>	<i>88.286</i>	<i>2.360</i>	<i>14.011</i>
Totale	511.699	6.239.919	446.671	5.717.163	65.028	522.756

NB Nel trattamento delle informazioni contenute nella banca dati dell'INPS è stato considerato il numero di lavoratori registrato nel campo "dipendenti ultimo DM", tranne che nel caso dei Fondi per dirigenti per i quali è stato utilizzato il campo "dipendenti DM adesione".

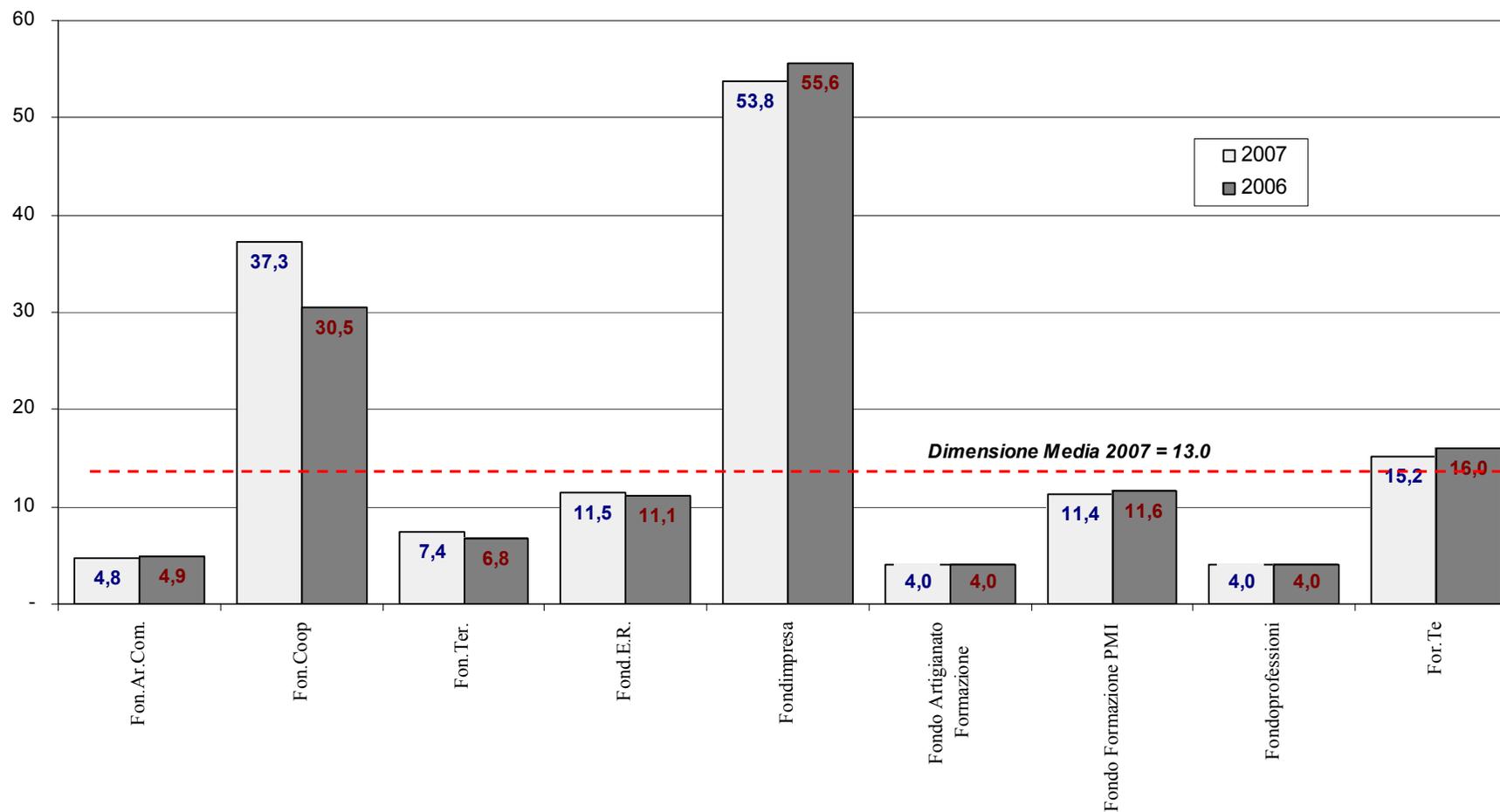
Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS

E' chiaro, comunque, che il dato reale, in termini di adesioni e di lavoratori, si avvicina molto di più al dato netto che al lordo. In considerazione di ciò tutte le elaborazioni seguenti sono state realizzate utilizzando sempre i dati al netto delle cessazioni (e, naturalmente, delle revoche).

La figura riportata nella pagina seguente, nell'intenzione di evidenziare la dimensione media delle imprese aderenti ai diversi Fondi, prende in considerazione (come di consueto) non l'impresa ma la posizione contributiva. Tale modo di operare conserva una sua validità nella misura in cui l'interpretazione dei risultati avvenga entro i limiti precedentemente indicati (il numero di imprese è pari a circa il 93% delle adesioni espresse)..

Sembra tuttavia corretto osservare che la crescita nella dimensione media delle posizioni contributive riscontrata in Foncoop coincida, di fatto, con una crescita della dimensione media delle imprese aderenti al Fondo. Così come per la sensibile diminuzione della dimensione media riscontrata in Fondimpresa (per molti versi non scontata e non prevedibile).

Figura 3.5 - Approssimazioni delle dimensioni medie delle imprese aderenti ai Fondi Paritetici (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni contributive INPS - Valori medi - Novembre 2007)



Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS

Identiche cautele interpretative sono necessarie per i dati riportati nella tabella seguente in cui si fornisce una raffigurazione sintetica della *composizione* interna dei Fondi per quanto riguarda le dimensioni delle imprese. Sotto questo profilo possono essere distinti in primo luogo i Fondi in cui si osserva una forte e decisa polarizzazione verso la piccola dimensione produttiva e si tratta del Fondo Artigianato Formazione, di Fondoprofessioni e di FonArCom. In alcuni altri la preponderanza delle piccole (che pur sussiste) è temperata dalla presenza influente di grandi realtà produttive (come in For.Te, dove le grandi imprese del commercio, del credito e delle assicurazioni hanno un'importanza innegabile), o da una significativa presenza della dimensione media e medio piccola (come in Fondo Formazione PMI). Le stesse considerazioni possono essere avanzate per Fonder (che raccoglie anche Istituti religiosi e complessi sanitari di dimensione rilevante) e per FonTer. Diversa la situazione di Foncoop e di Fondimpresa nei quali non si riscontra neppure quella predominanza numerica della piccolissima dimensione che in un modo o in un altro caratterizza tutti gli altri Fondi e si osserva invece una eterogeneità molto spiccata.

Tabella 3.20 - Ripartizioni percentuali degli aderenti ai Fondi per classi dimensionali, esclusi i Fondi per dirigenti (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni INPS al netto delle cessazioni - Novembre 2007)

Fondo	micro (1-9 dip.)	piccole (10-49 dip.)	medie (50-249 dip.)	grandi (250 dip. e oltre)	Totale
Fon.Ar.Com.	90,14%	9,07%	0,73%	0,07%	100,0%
Fon.Coop	56,54%	30,47%	10,91%	2,08%	100,0%
Fondimpresa	44,51%	37,22%	14,89%	3,37%	100,0%
Fondoprofessioni	92,92%	6,50%	0,53%	0,05%	100,0%
Fond.E.R.	69,53%	27,43%	2,85%	0,19%	100,0%
Fon.Ter.	87,94%	10,21%	1,59%	0,26%	100,0%
Fondo Formazione PMI	70,66%	25,50%	3,67%	0,17%	100,0%
Fondo Artigianato Formazione	90,89%	8,88%	0,23%	0,01%	100,0%
For.Te	84,00%	13,08%	2,26%	0,66%	100,0%
Totale	81,91%	14,70%	2,83%	0,56%	100,0%

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS

Si può stimare che circa il 40% delle imprese private con dipendenti abbia aderito ad uno dei Fondi Paritetici esistenti e, come osservato anche lo scorso anno, nessun settore produttivo sembra essere *sovra* o *sottorappresentato* (tab. seguente) ad eccezione del manifatturiero (presente nei Fondi per un 3% in più) e del commercio (presente per un 2% in meno). Comunque, la distribuzione settoriale delle imprese aderenti rispecchia, con poche e trascurabili differenze la distribuzione settoriale del totale delle imprese italiane con dipendenti (così come rilevata nel 2004).

Il *tasso di penetrazione settoriale* evidenzia, dal canto suo, una sostanziale uniformità. Un confronto sistematico con quanto rilevato l'anno passato sarebbe improprio, essendo cambiata la base di riferimento (nelle elaborazioni di quest'anno, come accennato, si utilizza il dato al netto delle cessazioni). Tuttavia, non cambia rispetto allo scorso anno la penetrazione relativamente

maggiore nel manifatturiero e, soprattutto, negli “altri servizi” (dove si trovano, tra l’altro, la sanità, i servizi alla persona e le strutture private di istruzione e formazione) che si è rivelato il ‘comparto’ relativamente più permeabile all’intervento dei Fondi Paritetici.

Tabella 3.21 - Distribuzione delle adesioni per settore economico di provenienza degli aderenti ai Fondi e confronto con la composizione dell’universo di riferimento (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni INPS - Novembre 2007)

Settore (ATECO)	Imprese aderenti	Rip.% (A)	Totale imprese con dipendenti (ASIA 2004)	Rip. % (B)	A-B	Tasso di penetrazione settoriale
agricoltura	2.481	0,58%	7.505	0,67%	-0,09%	33,1%
estrattivo	1.001	0,23%	2.355	0,21%	+0,02%	42,5%
manifatturiero	114.114	26,65%	260.351	23,35%	+3,30%	43,8%
energia, gas, acqua	393	0,09%	2.486	0,22%	-0,13%	15,8%
costruzioni	65.399	15,27%	176.819	15,86%	-0,59%	37,0%
commercio	89.746	20,96%	256.685	23,02%	-2,06%	35,0%
alberghiero - ristorazione	36.825	8,60%	100.073	8,97%	-0,38%	36,8%
trasporti e telecomunicazioni	16.237	3,79%	44.251	3,97%	-0,18%	36,7%
finanza e assicurazioni	5.727	1,34%	18.433	1,65%	-0,32%	31,1%
immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	47.604	11,12%	146.818	13,17%	-2,05%	32,4%
altri servizi	48.747	11,38%	99.296	8,90%	+2,48%	49,1%
Totale	428.274	100,00%	1.115.072	100,00%		
non indicato	4.359					
Totale imprese	438.716		1.115.072	100,00%		38,8%

NB. Si assume che il numero totale delle imprese aderenti ai Fondi corrisponda al totale delle adesioni espresse sottraendo a questo le adesioni ai Fondi per i dirigenti, nell’ipotesi che le imprese aderenti ai Fondi per dirigenti abbiano aderito anche ad altri Fondi per i propri dipendenti non dirigenti. Ciò non tiene conto dell’eventuale molteplicità delle matricole INPS per una stessa impresa, tuttavia il possibile errore nella comparazione impostata nella tabella è da ritenersi del tutto trascurabile.

Fonte: Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS e ISTAT (Asia 2002)

Anche utilizzando i dati al netto delle cessazioni, la composizione settoriale interna ai Fondi mostra comunque un’accentuata complessità (si è notato più volte come ciò sia da attribuire al carattere *non settoriale* dei Fondi Paritetici italiani, fondamentalmente diversi da quelli francesi, olandesi o belgi).

Già nel precedente Rapporto si osservava infatti che, “pur potendo identificare esattamente le peculiarità distintive in termini settoriali, alcuni comparti produttivi (anche di una certa importanza strategica e di rilevante peso occupazionale) si collocano trasversalmente” e che “una positiva *specializzazione* dei Fondi Paritetici su determinate tipologie professionali e, ancor più, su determinate tematiche formative appare, almeno in una certa misura, più difficoltosa di quanto inizialmente prevedibile”.

Al momento attuale non si notano particolari cambiamenti negli equilibri, i dati tendono, anzi, a riprodurre sostanzialmente la situazione già rilevata lo scorso anno (tab. seguente).

Tabella 3.22 - Distribuzione settoriale delle adesioni, esclusi i Fondi per Dirigenti (Elaborazioni realizzate su dati relativi alle posizioni INPS - Novembre 2007)

Settori	Fondi Paritetici Interprofessionali									Totale
	Fondo PMI	Fon.Ar Com.	Fondo Artigianato	FonCoop	Fondimpresa	For.Te	Fondo Professioni	Fond.E.R.	Fon.Ter.	
agricoltura	0,4%	0,4%	0,3%	12,0%	0,4%	0,2%	0,2%	0,1%	0,6%	0,6%
estrattivo	0,6%	0,3%	0,2%	0,1%	1,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%
manifatturiero	39,9%	17,1%	40,0%	6,5%	54,4%	2,8%	8,2%	0,9%	10,4%	26,6%
energia, gas, acqua	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,6%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
costruzioni	15,4%	18,7%	27,2%	4,8%	18,7%	0,7%	5,4%	0,5%	7,3%	15,3%
commercio	17,4%	26,9%	11,4%	8,5%	6,5%	46,1%	9,4%	0,9%	34,5%	21,0%
alberghi ristoranti	4,2%	7,8%	1,6%	3,7%	1,4%	23,5%	3,2%	3,9%	20,4%	8,6%
trasporti telecomunicazioni	3,2%	4,2%	4,5%	5,0%	4,0%	3,8%	1,8%	0,3%	2,8%	3,8%
finanza, assicurazioni	1,0%	1,5%	0,3%	4,0%	0,7%	3,4%	1,3%	0,2%	1,6%	1,3%
immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	11,6%	12,0%	4,5%	21,1%	8,7%	12,7%	45,1%	2,0%	11,9%	11,1%
altri servizi	6,3%	11,2%	10,1%	34,1%	3,4%	6,7%	25,3%	91,4%	10,5%	11,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	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 MLPS/INPS e ISTAT

Riportiamo, come di consueto, la distribuzione territoriale delle adesioni e dei lavoratori delle imprese aderenti (vedi le seguenti due tabelle). Per quanto riguarda il primo aspetto, i confronti impostati sono formalmente impropri essendo realizzati tra le adesioni espresse (cioè le posizioni INPS) e le imprese attive in ciascuna Regione. I valori rappresentano comunque una buona stima della realtà: è sufficiente infatti considerare lievemente sovra stimati tutti i tassi di penetrazione regionale (essendo il numero delle imprese aderenti sistematicamente minore del numero delle adesioni). Maggiormente significativa e pienamente corretta dal punto di vista formale è la situazione relativa ai lavoratori delle imprese aderenti (distribuzione territoriale e tassi di penetrazione).

Comunque, anche per quanto riguarda le imprese/adesioni possono essere avanzate alcune considerazioni generali. Viene confermata ancora una volta una penetrazione di gran lunga maggiore nelle Regioni del Nord (in Veneto e in Friuli, dove si supera il 50%, ma soprattutto in Emilia Romagna e in Trentino Alto Adige dove ci si attesta addirittura su percentuali maggiori del 60%). Incidenze superiori al 40% le troviamo poi solo in Piemonte e in Lombardia, ma anche al Sud, in Molise e Sardegna.

Fatta eccezione per le amministrazioni regionali appena citate, e pur permanendo una linea di demarcazione tra Centro - Nord e Sud, sembra tuttavia che, parallelamente alla crescita di adesioni in alcune delle Regioni del Sud, non sia avvenuto un significativo sviluppo dei Fondi negli altri contesti e che, anzi le differenze territoriali siano rimaste quantomeno stabili.

Fatta eccezione per il dato del Lazio (come al solito viziato dalla presenza della capitale e delle sedi legali delle imprese che vi sono concentrate) a fronte del un 23,7% della Calabria troviamo il 24% appena della Liguria; Toscana e Umbria si attestano sul 33%, non molto distanti dalla Sicilia dove si registra un incoraggiante 30,6%.

Tabella 3.23 - Distribuzione delle adesioni per regione (Valori assoluti e tasso di penetrazione regionale - Novembre 2007)

Regione	Adesioni	Totale imprese private con dipendenti attive nella Regione (Istat 2004)	Tasso di penetrazione
Abruzzo	4.196	24.483	17,1%
Basilicata	3.255	7.345	44,3%
Calabria	5.824	24.547	23,7%
Campania	14.145	75.175	18,8%
Emilia Romagna	61.546	98.785	62,3%
Friuli Venezia Giulia	13.237	25.911	51,1%
Lazio	12.804	85.263	15,0%
Liguria	8.060	32.457	24,8%
Lombardia	92.938	213.357	43,6%
Marche	14.644	36.827	39,8%
Molise	1.377	4.306	32,0%
Piemonte	34.339	85.072	40,4%
Puglia	17.393	60.322	28,8%
Sardegna	12.819	28.407	45,1%
Sicilia	19.753	64.563	30,6%
Toscana	29.333	86.956	33,7%
Trentino Alto Adige	17.134	25.136	68,2%
Umbria	6.268	18.861	33,2%
Valle D'Aosta	1.253	3.338	37,5%
Veneto	61.701	113.935	54,2%
<i>non attribuibili</i>	<i>614</i>	<i>26</i>	
ITALIA	432.633	1.115.072	38,8%

NB. Come nelle altre elaborazioni anche qui si assume che il numero totale delle imprese aderenti ai Fondi corrisponda al totale delle adesioni espresse sottraendo a questo le adesioni ai Fondi per i dirigenti, nell'ipotesi che le imprese aderenti ai Fondi per dirigenti abbiano aderito anche ad altri Fondi per i propri dipendenti non dirigenti.

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS e ISTAT (Asia 2002)

Di maggiore importanza è, come accennato, il dato relativo alla distribuzione regionale dei lavoratori delle imprese aderenti. Ovviamente i valori dei *tassi di penetrazione* sono generalmente coerenti con quelli appena esaminati relativi alle imprese/adesioni. Eventuali difformità (in più o in meno) sono imputabili alla variabilità regionale riscontrabile nella dimensione media (ad esempio, possiamo affermare con una certa sicurezza che le imprese liguri aderenti ai Fondi hanno una dimensione media relativamente elevata, risultando aderente il 24% circa delle imprese e il 40% del totale dei lavoratori della regione), ma anche alle caratteristiche della struttura produttiva dei diversi territori e alle diverse peculiarità locali, nella misura in cui ciò si rispecchia nella struttura delle adesioni.

Comunque ciò che più conta è che nelle Regioni dove più denso e dinamico è il tessuto produttivo, percentuali molto elevate di lavoratori (dal 55% a quasi il 70%) sono potenzialmente

interessate al sostegno finanziario dei Fondi Paritetici e che, mediamente, considerando tutto il territorio nazionale, ci si attesta ormai al 49% del totale.

Tabella 3.24 - Distribuzione dei dipendenti delle imprese aderenti per regione con esclusione dei dirigenti aderenti (Valori assoluti e tasso di penetrazione regionale - Novembre 2007)

Regione	Dipendenti aderenti	Totale dipendenti Regione (settore privato)	Tasso di penetrazione
Abruzzo	68.317	217.300	31,44
Basilicata	30.777	79.000	38,96
Calabria	40.242	218.000	18,46
Campania	174.293	766.100	22,75
Emilia Romagna	716.135	1.034.300	69,24
Friuli Venezia Giulia	152.107	284.400	53,48
Lazio	465.535	1.069.300	43,54
Liguria	101.296	309.800	32,70
Lombardia	1.615.259	2.628.000	61,46
Marche	155.131	324.500	47,81
Molise	10.443	43.900	23,79
Piemonte	525.658	1.015.600	51,76
Puglia	140.584	539.100	26,08
Sardegna	83.420	236.600	35,26
Sicilia	163.891	580.000	28,26
Toscana	327.348	778.100	42,07
Trentino Alto Adige	143.831	225.400	63,81
Umbria	71.604	168.300	42,55
Valle D'Aosta	10.561	24.700	42,76
Veneto	717.345	1.171.600	61,23
<i>non attribuibili</i>	3.386		
ITALIA	5.717.163	11.714.000	48,81

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS e ISTAT (Forze Lavoro, media 2004)

A completamento di queste brevi considerazioni sugli aspetti territoriali del fenomeno, la tabella seguente riporta la distribuzione percentuale delle adesioni ai Fondi nelle quattro Circoscrizioni territoriali. Emerge in questo caso una coerenza di fondo tra le vocazioni dei diversi organismi e la loro maggiore influenza in alcune aree del Paese invece che in altre (anche se si tratta di differenze molto lievi). Gli elementi che già lo scorso anno venivano puntualmente evidenziati possono essere ampiamente riconfermati: *“può essere rilevata una presenza relativamente maggiore di Fondimpresa nel Nord - Ovest, di Fonccop al Centro, di Fondo Professioni nel Nord - Est; una forte presenza di Fon.Ter al Sud così come del Fondo Formazione PMI; una relativamente bassa diffusione al Sud del Fondo Artigianato Formazione (come ovvio, considerando la distribuzione territoriale delle imprese artigiane); una decisa vocazione verso il Sud, subito espressa dal nuovo entrato Fon.Arc.Com e un sostanziale equilibrio nazionale degli aderenti a FondER”*.

Tabella 3.25 - Distribuzione territoriale delle adesioni ai Fondi Paritetici, esclusi quelli per soli dirigenti (Valori percentuali - Novembre 2007)

Fondi	Nord - Ovest	Nord - Est	Centro	Sud	Italia
Fon.Ar.Com.	2,5%	0,1%	2,6%	10,6%	3,1%
Fon.Coop	1,8%	2,0%	3,1%	2,5%	2,2%
Fondimpresa	11,6%	8,2%	10,9%	8,7%	9,8%
Fondoprofessioni	6,0%	7,2%	5,8%	6,3%	6,4%
Fond.E.R.	1,9%	1,4%	1,9%	1,7%	1,7%
Fon.Ter.	5,7%	9,3%	13,0%	18,5%	10,3%
Fondo Formazione PMI	10,7%	3,5%	7,3%	15,6%	8,5%
Fondo Artigianato Formazione	38,2%	44,8%	37,8%	21,2%	37,6%
For.Te	21,6%	23,4%	17,6%	14,9%	20,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS e ISTAT

3.3.2 Le risorse finanziarie

Considerando sia le erogazioni del Ministero per la fase di start - up, sia i trasferimenti INPS (commisurati alle adesioni delle imprese), i Fondi Paritetici hanno ricevuto senz'altro più di 1.030 milioni di euro (la tabella seguente riporta le date di aggiornamento dei dati e la fonte utilizzata).

Considerando le diverse date a cui gli incassi sono riferiti (alcuni al giugno 2007, altri al settembre), entro la fine dell'anno il sistema dei Fondi Paritetici nel suo complesso potrebbe aver assorbito complessivamente tra i 1.200 i 1.300 milioni di euro.

Tabella 3.26 - Risorse complessivamente incassate dai Fondi Paritetici Interprofessionali (milioni di euro).

Fondi	Risorse di start-up (A)	Risorse ordinarie - Contributo 0,30 % (B)	Totale (A+B)
Fondazienda (*)	0	0	0
For.Agri (*)	0	0	0
Fon.Ar.Com. (*)	0	<i>Contributi accertati dall'INPS al 20.11.07</i> 1,10	1,10
Fon.Coop	8,76	Incassati al 1.10.07 41,24	50,00
Fon.Ter	5,11	Incassati al 1.09.07 29,17	34,28
Fond.E.R.	2,00	Incassati al 1.10.07 3,50	5,50
Fondimpresa	77,50	Incassati al 30.6.07 397,24	474,74
FonDir	2,14	Incassati al 27.9.07 18,98	21,12
FonDirigenti	6,47	Incassati al 30.6.07 49,02	55,49
Fondo Artigianato Formazione	14,86	Incassati al 1.09.07 71,18	86,04
Fondo Dirigenti PMI	0,42	Incassati al 1.10.07 0,64	1,06
Fondo Formazione PMI	21,22	Incassati al 1.10.07 55,08	76,30
Fondoprofessioni	9,96	Incassati al 30.11.07 7,68	17,64
For.Te	46,07	Incassati al 1.09.07 160,61	206,68
Totale	192,51	835,44	1.029,95

(*) per Fonarcom viene riportato il dato relativo al volume di contributi accertati dall'INPS (che rappresenta una buona approssimazione all'ammontare reale delle risorse 0,30 effettivamente incassate). Sia FonArCom che For.Agri hanno presentato il loro Piano Operativo di Attività e sono in attesa di ricevere le risorse finanziarie per lo start - up. Fondazienda non ha ancora formulato un proprio Piano Operativo di Attività. Le adesioni a For.Agri e a Fondazienda sono partite nel corso del 2007 pertanto essi non hanno ancora ricevuto risorse dall'INPS.

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS

3.3.3 I risultati operativi

Dalla partenza operativa (collocabile nel secondo semestre del 2004 con l'emanazione dei primi Avvisi pubblici) al 30 giugno 2007, i Fondi Paritetici hanno approvato circa di 4.900 Piani formativi, coinvolgendo più di 29mila imprese e quasi 580mila lavoratori.

Tabella 3.27 - Piani formativi finanziati, imprese e lavoratori coinvolti dall'avvio delle attività al 30 giugno 2007

Fondi	Piani	Imprese coinvolte (B)	Imprese	Lavoratori coinvolti (C)	Lavoratori per Piano C/A	Lavoratori
	Formativi finanziati (A)		per Piano B/A			per Impresa C/B
Fon.Coop	386	1.431	3,71	20.845	54,00	14,57
Fon.Ter	707	1783	2,52	30.647	43,35	17,19
Fondimpresa	184	7.735	42,04	105.523	573,49	13,64
FonDir	332	544	1,64	7.314	22,03	13,44
FonDirigenti	246	3.799	15,44	11.572	47,04	3,05
Fondo Artigianato Formazione	740	5.769	7,80	24.410	32,99	4,23
Fondo Dirigenti PMI	25	37	1,48	87	3,48	2,35
Fondo Formazione PMI	910	3.274	3,60	22.890	25,15	6,99
Fondoprofessioni	383	1.722	4,50	8.814	23,01	5,12
For.Te	983	2.984	3,04	347.535	353,55	116,47
Totale	4.896	29.078	5,94	579.637	118,39	19,93

N.B. I dati riportati sono di diversa natura: alcuni Fondi hanno avuto modo di fornire dati relativi ad attività effettivamente avviate o concluse, altri hanno potuto fornire dati di "approvazione", relativi cioè a quanto previsto nei Piani formativi.

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

Come ovvio, tra i 4.900 piani esiste una eterogeneità che solo nel momento in cui entrerà a regime il costituendo sistema di monitoraggio sarà possibile apprezzare. Si passa infatti da Piani formativi aziendali di piccolissima dimensione o da piani individuali con i quali viene assegnato un singolo voucher a Piani territoriali e settoriali di grandissima dimensione (questi ultimi molto frequenti proprio nel triennio di start - up).

Il numero di imprese per Piano formativo (che almeno fino allo scorso anno era un buon indicatore delle strategie seguite dai Fondi per raccogliere e organizzare la domanda) cala significativamente passando da 8 imprese per Piano a circa 6. Inoltre il dato è ancora in gran parte condizionato dai valori molto elevato di Fondimpresa e di FonDirigenti che nella fase di start - up avevano preferito finanziare Piani formativi di grandi dimensioni. Con l'inizio della fase di regime e avendo dato avvio ad una strategia molto diversa (ci si riferisce al conto aziendale) il numero di imprese per Piano subirà anche in questi due casi un netto ridimensionamento (anzi, probabilmente, saranno di gran lunga preponderanti i Piani formativi monoaziendali).

La sostanziale stabilità delle adesioni ha consentito ai Fondi di raggiungere con i Piani formativi finanziati percentuali di potenziali beneficiari più alte rispetto allo scorso anno (tab. seguente). Ad oggi è stato raggiunto mediamente il 10,3% dei lavoratori delle imprese aderenti; spiccano le alte percentuali dei Fondi per i dirigenti, ma anche quella di For.Te.

Tabella 3.28 - Percentuali di coinvolgimento delle imprese aderenti ai Fondi e dei loro lavoratori nei Piani formativi finanziati (aggiornamento al giugno 2007)

Fondi	Adesioni espresse	Imprese coinvolte	%	Lavoratori aderenti	Lavoratori coinvolti	%
Fon.Coop	9.627	1.431	14,9	359.315	20.845	5,8
Fon.Ter	44.712	1783	4	329.486	30.647	9,3
Fondimpresa	42.257	7.735	18,3	2.272.980	105.523	4,6
FonDir	3.141	544	17,3	24.114	7.314	30,3
FonDirigenti	10.376	3.799	36,6	62.675	11.572	18,5
Fondo Artigianato Formazione	162.516	5.769	3,5	646.455	24.410	3,8
Fondo Dirigenti PMI	521	37	7,1	1.497	87	5,8
Fondo Formazione PMI	36.709	3.274	8,9	417.356	22.890	5,5
Fondoprofessionisti	27.851	1.722	6,2	111.075	8.814	7,9
For.Te	88.419	2.984	3,4	1.344.466	347.535	25,8
Totale	426.129	29.078	6,8	5.569.419	572.203	10,3

N.B. Si ricorda che le elaborazioni sono state realizzate utilizzando i dati presenti nella banca dati INPS al netto delle "cessazioni".

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

Pur tenendo presente che la distribuzione per classi dimensionali delle imprese coinvolte nei Piani (tab. seguente) dipende dalla composizione interna ai diversi Fondi, cresce complessivamente l'incidenza delle imprese di piccola dimensione (fino a 49 dipendenti): Generalmente si tratta di più di un'impresa su due: dal 55,3% dello scorso anno al 57,6% attuale; inoltre, più del 22% appartiene alla classe inferiore (da 1 a 9 dipendenti).

Tabella 3.29 - Ripartizione per classi dimensionali delle imprese coinvolte nei Piani formativi finanziati (valori percentuali)

Fondi	Classi dimensionali					Totale
	1-9	10-49	50-249	250-499	oltre 500	
Fon.Coop	12,0	34,9	33,4	9,7	9,9	100,0
Fon.Ter	40,8	30,6	15,7	2,9	9,9	100,0
Fondimpresa	19,9	35,0	28,8	6,7	9,7	100,0
FonDir	5,4	12,5	23,7	12,8	45,5	100,0
FonDirigenti	5,0	14,6	38,3	17,1	25,0	100,0
Fondo Formazione PMI	23,8	51,0	22,3	2,0	0,9	100,0
For.Te	33,4	36,4	17,8	4,7	7,7	100,0
Totale	22,3	35,3	25,8	6,5	10,1	100,0

NB Il dato non è disponibile per tutti i Fondi

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

A parte il caso dei Fondi per dirigenti (in cui la prevalenza degli uomini è netta), gli altri organismi mostrano percentuali di coinvolgimento rispetto al genere sostanzialmente coerenti con le peculiarità settoriali. Si registra infatti un sostanziale equilibrio nel terziario (in particolare in For.Te) e sistematiche prevalenze di uomini nei Fondi maggiormente presenti nel manifatturiero (Fondimpresa, Fondo Artigianato, Fondo PMI). Degna di nota è la prevalenza netta delle lavoratrici in Fon.Coop (tabella seguente).

Tabella 3.30 - Ripartizione per genere dei lavoratori coinvolti nei Piani Formativi finanziati (valori percentuali)

Fondi	Uomini	Donne	Totale
Fon.Coop	39,8	60,2	100,0
Fondimpresa	71,9	28,1	100,0
Fondir	90,2	9,8	100,0
Fondirigenti	91,4	8,6	100,0
Fondo Artigianato Formazione	59,1	40,9	100,0
Fondo Formazione PMI	69,2	30,8	100,0
For.Te	50,2	49,8	100,0
Totale	56,2	43,8	100,0

NB Il dato non è disponibile per tutti i Fondi

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

Anche la distribuzione per classi di età dei lavoratori coinvolti nelle iniziative dipende in larga misura dalla diversa vocazione dei Fondi.

Tabella 3.31 - Ripartizione per classi di età dei lavoratori coinvolti nei Piani formativi finanziati (valori percentuali)

Fondi	Classi di età				Totale
	meno di 25	25 - 34	35 - 44	oltre 44	
Fon.Coop	5,3	33,1	37,3	24,3	100,0
Fondimpresa	1,7	29,9	39,9	28,5	100,0
Fondir	0,0	0,0	45,1	54,9	100,0
Fondirigenti	0,0	2,5	37,2	60,3	100,0
Fondo Formazione PMI	4,1	34,3	35,5	26,1	100,0
For.Te	<i>Età media = 35 anni per i Piani aziendali, settoriali e territoriali; 38 anni per i Piani individuali</i>				
Totale	2,4	28,6	39,0	30,0	100,0

NB Il dato non è disponibile per tutti i Fondi

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

Rispetto allo scorso anno cresce sensibilmente la percentuale relativa ai lavoratori più anziani (la classe con oltre 44 anni passa da 27 al 30%) a scapito di tutte le altre. Tuttavia, il dato completo, disponibile solo per cinque Fondi (e influenzato dalla presenza di due Fondi per dirigenti) attende conferme (si registra comunque in For.Te un calo dell'età media)

3.3.4 Gli Avvisi pubblici per la raccolta delle proposte formative

Le risorse stanziare per il sostegno alle attività formative attraverso gli Avvisi pubblici ammontavano (al novembre 2007) a più di 590 milioni euro (tab. seguente), pari a circa il 50% delle risorse complessivamente incassate dai Fondi Paritetici (è evidente, tuttavia, che le percentuali di impiego delle risorse disponibili variano molto da un Fondo all'altro).

Come più volte sottolineato, gli Avvisi, che definiscono solitamente le priorità strategiche e operative, si differenziano notevolmente sulla base dell'adozione di strategie peculiari nell'approccio con la domanda formativa proveniente dalle imprese aderenti.

Tabella 3.32 - Risorse "messe a bando" dai Fondi paritetici Interprofessionali per il sostegno alle attività formative (milioni di euro). Aggiornamento al novembre 2007

Fondi	Stanziamiento Avvisi 2004-2005	Stanziamiento Avvisi 2006	Stanziamiento Avvisi 2007 (al Novembre)	Totale
Fon.Coop	6,01	4,43	13,20	23,63
Fon.Ter	12,84	13,59	23,17	49,60
Fondimpresa	57,28	35,96	46,90	140,14
Fondir	5,87	11,00	5,00	21,87
Fondirigenti	3,50	3,00		6,50
Fondo Artigianato Formazione	19,72	8,83	35,33	63,88
Fondo Dirigenti PMI	0,13	0,15	0,27	0,55
Fondo Formazione PMI	13,00	22,50	9,00	44,50
Fondoprofessionisti	2,00	3,55	4,50	10,05
For.Te	38,21	131,97	58,73	228,90
Fond.Er		1,00	2,00	3,00
Totale	158,56	235,97	198,09	592,62

NB Alcuni Fondi hanno aggiunto ulteriori risorse a quelle inizialmente stanziare negli Avvisi a seguito di un volume di domanda eccedente lo stanziamento originario.

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

E' indispensabile comunque evidenziare che, se per la fase di start - up gli stanziamenti contenuti negli Avvisi pubblici (unitamente alle aggiunte successive) rappresentavano una buona misura del sostegno finanziario fornito dai Fondi ai Piani formativi, da ora in poi, per una corretta quantificazione, si dovrà tener conto anche di quanto utilizzato al di fuori delle procedure di evidenza pubblica, attraverso, ad esempio, il conto aziendale (che pur interessando Fondirigenti, Fondimpresa e Fon.Coop potrebbe, in prospettiva, essere introdotto anche presso altri organismi).

Nelle pagine seguenti (come di consueto) viene fornita una schematizzazione delle caratteristiche degli Avvisi pubblici dei Fondi Paritetici Interprofessionali, considerando quelli emanati nel biennio 2006 - 2007. Viene data evidenza agli elementi salienti: le eventuali priorità; la tipologia dei lavoratori coinvolti; la tipologia e le modalità di intervento; i contributi unitari concessi; i vincoli relativi alle durate degli interventi, al costo ora/allievo e alle forme di certificazione dei percorsi.

Tavola 3.2 - Fon.Coop

	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006	Soci lavoratori e lavoratori non soci di imprese cooperative aderenti al Fondo	Piani aziendali concordati a valere sul Conto formativo aziendale e Piani aziendali standard o innovativi a valere sul Fondo di rotazione, possono includere i voucher	Per i Piani sul Conto Formativo devono essere previste almeno 16 ore di formazione per partecipante; per i piani sul Fondo di Rotazione ogni partecipante può usufruire di un massimo di 40 ore di formazione.	per i piani sul Fondo di Rotazione il contributo max è di 15.000 euro per ogni singolo piano aziendale e di 30.000 euro per ogni singolo piano pluriaziendale. 1.000€ per singolo voucher	Per i piani sul Fondo di Rotazione: max 20 euro per partecipante (piani formativi standard) max 24 euro per partecipante (piani formativi innovativi)	Tra i criteri di valutazione progettuale vi possono essere verifica ed eventuale certificazione delle competenze acquisite
Avviso 1/2007	Soci lavoratori e lavoratori non soci di imprese cooperative aderenti al Fondo	Piani aziendali concordati a valere sul Conto formativo aziendale e Piani aziendali standard o innovativi a valere sul Fondo di rotazione, possono includere i voucher	Devono essere previste almeno 16 ore di formazione per partecipante	Per i piani sul Fondo di Rotazione possono essere previsti dei voucher individuali il cui importo è di 1.500 euro oppure il contributo massimo richiesto varia per il numero di imprese presentatrici del piano da un minimo di 18.000 euro (1 impresa) ad un max. di 120.000 euro (oltre 5 imprese)	Per i piani sul Fondo di Rotazione il costo ora/allievo varia in base al numero delle imprese beneficiarie e per piani standard (min. 20 euro - max. 26) euro mentre per i piani innovativi (min. 22-max. 28 euro).	
Avviso 2/2007	Soci lavoratori e lavoratori non soci di imprese cooperative aderenti al Fondo	Piani territoriali concordati nelle Regioni del Centro Sud		Per i piani max. 120.000 euro Per i voucher individuali max. 1.500 euro	Il costo varia tra i 24 e i 28 euro per numero di imprese beneficiarie	
Avviso 3/2007	Soci lavoratori e lavoratori non soci di imprese cooperative aderenti al Fondo	Piani formativi aziendali sulla sicurezza		Il contributo massimo richiesto varia per il numero di lavoratori per impresa da un minimo di 18.000 euro (impresa fino a 49 lav.) ad un max. di 60.000 euro (oltre 250 lav.) Nel caso di piani pluriaziendali con 5 o più imprese il contributo max. è di 250.000 euro. Per i piani pluriaziendali ad alto valore strategico è riconosciuto un importo max. di 300.000 euro. Per i voucher individuali max. 1.500 euro	Costo massimo ora allievo: 25 euro	

Tavola 3.3 - Fon.Ter

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006	Nei primi 3 mesi della valenza di questo avviso il 70% delle risorse è riservato ad aziende che non abbiano mai beneficiato di finanziamenti	Lavoratori di aziende del settore socio-sanitario, del settore del commercio, del turismo e dei servizi, soggette al contributo dello 0,30% con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato con anzianità pari o superiore a 3 mesi; lavoratori stagionali purché la formazione avvenga entro un anno dalla cessazione del rapporto;	Progetti formativi aziendali, interaziendali, settoriali, territoriali e individuali				
Avviso 1/2007			Progetti formativi aziendali, interaziendali, settoriali, territoriali e individuali				

Tavola 3.4- Fondimpresa

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006	Nell'ambito di ciascun piano i lavoratori devono prevenire almeno per l'80% da imprese aderenti con meno di 200 dipendenti Presenza nei progetti di popolazioni particolari, Presenza nei progetti di obiettivi di crescita nel mondo delle imprese	Lavoratori occupati per i quali esiste l'obbligo del versamento del contributo dello 0,30%. Nell'ambito di ciascun piano i lavoratori devono prevenire almeno per l'80% da imprese aderenti con meno di 200 dipendenti	Piani territoriali, settoriali, di filiera, interaziendali	Le azioni formative dovranno avere una durata compresa tra le 8 e le 80 ore	Variabile per regione	Per Piano: 160 euro 165 euro nel caso di FAD, affiancamento, training on the job, coaching	
Avviso 1/2007	Nell'ambito di ciascun piano i lavoratori devono prevenire almeno per l'75% da imprese aderenti con meno di 200 dipendenti	Lavoratori occupati per i quali esiste l'obbligo del versamento del contributo dello 0,30%.	Piani territoriali, settoriali		Importo variabile tra un minimo di 150.000 e un max. di 300.000 euro	Per Piano: 160 euro 165 euro nel caso di FAD, affiancamento, training on the job, coaching	

Tavola 3.5 - Fondirigenti

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006		Dirigenti	Piani formativi aziendali, settoriali, territoriali finalizzati all'innovazione dei modelli organizzativi delle PMI		Max. 211.000 per Piano		

Tavola 3.6 - Fondir

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006		Dirigenti le cui imprese hanno aderito a Fondir	Piani aziendali, settoriali e territoriali per i comparti commercio-turismo-servizi e logistica-spedizioni-trasporti. Piani aziendali per i comparti creditizio-finanziario e assicurativo Percorsi individuali per tutti i settori		Il contributo concesso per piano è di euro 60.000 euro. Contributo per dirigente 3.500€	Contributo orario 80 euro	
Avviso 2/2006		Dirigenti le cui imprese hanno aderito a Fondir	Piani aziendali, settoriali e territoriali per i comparti commercio-turismo-servizi e logistica-spedizioni-trasporti. Piani aziendali per i comparti creditizio-finanziario e assicurativo Percorsi individuali per tutti i settori		Il contributo concesso per piano settoriale o territoriale è di euro 100.000 euro. Il contributo concesso per piano aziendale è di euro 80.000 euro. Contributo per dirigente 5.000€	Contributo orario 100 euro per i progetti individuali; 90 euro per piano	
Avviso 1/2007		Dirigenti le cui imprese hanno aderito a Fondir	Piani aziendali, settoriali e territoriali per i comparti commercio-turismo-servizi e logistica-spedizioni-trasporti. Piani aziendali per i comparti creditizio-finanziario e assicurativo. Percorsi individuali per tutti i settori		Per il comparto creditizio-finanziario e assicurativo contributo max. 100.000 euro. Il contributo concesso per piano settoriale o territoriale è di euro 100.000 euro. Il contributo concesso per piano aziendale è di euro 80.000 euro. Contributo per dirigente 6.000€	Contributo orario 100 euro per i progetti individuali; 90 euro per piano.	
Avviso 2/2007		Dirigenti le cui imprese hanno aderito a Fondir	Voucher formativi a valere sulla Bachecca Fondir		Voucher max. 6.000 euro	Il contributo massimo varia a seconda della durata e della tipologia	

Tavola 3.7 - Fondo Artigianato Formazione

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avvisi 1 e 2 del 2006, avviso 1 del 2007	Attività formative di tipo preventivo e/o curativo	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, esclusi gli apprendisti, determinato con anzianità pari o superiore a 9 mesi e lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi aziendali, settoriali, individuali, territoriali, (per quest'ultimi è prevista anche una dimensione distrettuale o di filiera), intersettoriale e interaziendale.	Da 16 a 80 ore, nell'avviso 8 il max. è 120		Da 21 a 28 euro, per attività che coinvolgono da 6 a 12 lavoratori; da 19 a 24 euro per attività che coinvolgono oltre 12 lavoratori. A partire dall'avviso 8 24 euro per progetti che prevedono più di una edizione	Attestati di frequenza su carta intestata della struttura formativa
Avviso 2 del 2007	I Piani formativi concordati con le parti sociali con priorità declinate a livello regionale	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato e lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi aziendali, settoriali, individuali, territoriali, (per quest'ultimi è prevista anche una dimensione distrettuale o di filiera), intersettoriale e interaziendale.	Da 16 a 120 ore		Costi che variano a secondo del numero dei lavoratori e delle tipologie di attività formative e comunque da un minimo di 19 euro ad un max. di 33 euro	Dichiarazione di competenza da redigere sulla base di un format

segue 3.7 - Fondo Artigianato Formazione

Avviso 3 del 2007	Ogni area di intervento è articolato in priorità specifiche	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato e lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi (vedi tipologie avviso 9) predisposti a sostegno di specifiche aree di intervento: -sostegno occupazione femminile; - inserimento ed integrazione lavoratori immigrati; - adeguamento competenze in caso di crisi aziendali; - sostegno e sviluppo di filiere e distretti produttivi; - alta formazione	Da 16 a 120 ore		Costi che variano a secondo del numero dei lavoratori e delle tipologie di attività formative e comunque da un minimo di 19 euro ad un max. di 33 euro	Dichiarazione di competenza da redigere sulla base di un format
Avviso 4 del 2007	Ogni settore individua priorità specifiche	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato e lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi settoriali predisposti a sostegno delle categorie produttive e dei settori di attività	Da 16 a 120 ore		Costi che variano a secondo del numero dei lavoratori e delle tipologie di attività formative e comunque da un minimo di 19 euro ad un max. di 33 euro	Dichiarazione di competenza da redigere sulla base di un format

segue 3.7 - Fondo Artigianato Formazione

Avviso 5 del 2007	<p>Priorità specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - favorire la partecipazione dei lavoratori di filiere e distretti; - rafforzare l'occupabilità; - supportare processi per rafforzare la competitività; - favorire lo sviluppo di reti e scambi di esperienze 	<p>Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato e lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.</p>	<p>Piani formativi (vedi tipologie avviso 9) rivolti al sostegno dello sviluppo locale dei territori regionali del Mezzogiorno</p>	<p>Da 16 a 120 ore</p>		<p>Costi che variano a secondo del numero dei lavoratori e delle tipologie di attività formative e comunque da un minimo di 19 euro ad un max. di 33 euro</p>	<p>Dichiarazione di competenza da redigere sulla base di un format</p>
--------------------------	--	---	--	------------------------	--	---	--

Tavola 3.8 - For.Te

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006	Ogni comparto ha dei suoi criteri di valutazione che possono incidere sulle priorità di finanziamento	Tutti i dipendenti di imprese che versano lo 0,30%. Per il commercio-turismo e logistica-spedizioni-trasporti, sono inclusi anche i lavoratori stagionali che hanno lavorato per imprese assoggettate al contributo	Piani aziendali, territoriali, settoriali e individuali		Max. 500.000 euro per piano Per il comparto assicurativo il contributo massimo concesso è di 200.000 euro. Voucher 2.000 euro	20 euro piani aziendali, settoriali, territoriali 40 euro per gli individuali	
Avviso 2/2006	Solo settore creditizio-finanziario Punteggio max. 50 punti nel caso di partecipazione femminile al Piano formativo	Tutti i dipendenti di imprese che versano lo 0,30%.	Piani aziendali, territoriali, settoriali e individuali		Max. 500.000 euro per piano Voucher 2.000 euro	20 euro piani aziendali, settoriali, territoriali 40 euro per gli individuali	
Avviso 1/2007	Ogni comparto ha dei suoi criteri di valutazione che possono incidere sulle priorità di finanziamento	Tutti i dipendenti di imprese che versano lo 0,30%.. Sono compresi anche i lavoratori stagionali che hanno lavorato per imprese assoggettate al contributo	Piani aziendali, territoriali e settoriali		Max. 300.000 euro per piano Per il comparto assicurativo il contributo massimo concesso è di 200.000 euro. Voucher 1.100 euro	24 euro	
Avviso 2/2007	Ogni comparto ha dei suoi criteri di valutazione che possono incidere sulle priorità di finanziamento	Tutti i dipendenti di imprese che versano lo 0,30%.. Sono compresi anche i lavoratori stagionali che hanno lavorato per imprese assoggettate al contributo	Piani formativi individuali		3.000 euro per singolo Piano Individuale		

Tavola 3.9 - Fondo Formazione PMI

	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1 e 2 del 2006	Lavoratori di aziende soggette al contributo dello 0,30% con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato con anzianità pari o superiore a 9 mesi, esclusi i lavoratori stranieri; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi aziendali, interaziendali, settoriali declinati a secondo di tipologie e misure diverse	Min 8 ore per i progetti	Piani aziendali variano da un max. di 75.000-150.000- 300.000 euro in relazione a tipologia e misura I piani interaziendali tra 150.000 e 300.000 in relazione a tipologia e misura Piani settoriali 200.000- 300.000 in relazione a tipologia e misura	Max € 35 fino a 5 lavoratori max € 28 tra i 6 e i 14 lavoratori max € 25 tra i 15 e i 20 lavoratori	
Avviso 3/2006	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani a domanda regionale di tipo aziendale, interaziendale e settoriale	Min 8 ore per i progetti	Piani aziendali: max. 75.000€ Piani interaziendali: 150.000€ Piani settoriali: 200.000€	Max € 35 fino a 5 lavoratori max € 28 tra i 6 e i 14 lavoratori max € 25 tra i 15 e i 20 lavoratori	
Avviso 1/2007	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani a domanda regionale di tipo aziendale, interaziendale e settoriale	Min 8 ore per progetto	Piani aziendali: max. 75.000€ Piani interaziendali: 150.000€ Piani settoriali: 200.000€ Max. 30.000 euro per progetto	Max € 35 fino a 5 lavoratori max € 28 tra i 6 e i 14 lavoratori max € 25 tra i 15 e i 20 lavoratori	Vengono riconosciute le spese sostenute per la realizzazione delle attività connesse alle certificazioni riguardanti ECDL e le lingue.

Tavola 3.10 - Fondoprofessioni

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006	Priorità ai piani/progetti che sviluppano temi formativi specifici individuati dai comparti d'area	Lavoratori dipendenti per i quali gli studi professionali e le aziende collegate sono tenute a versare il contributo dello 0,30% (esclusi lavoratori in apprendistato, lavoratori a progetto, datori di lavoro).	Piani/progetti di tipo corsuale aziendale, settoriale, territoriale Piani/progetti seminariali settoriali e territoriali	Per attività corsuali: 16-40 ore Per attività seminariali: 4-8 ore	Importo per piano/progetto 50.000 euro. Per le attività seminariali il costo massimo sostenuto dal Fondo è di 5.000€	Per attività corsuali: 25 euro	Certificazione delle conoscenze e competenze ispirato a modello Isfol con scala di valutazione da 0 a 50.
Avviso 2/2006		Da uno a tre lavoratori dipendenti dello stesso Studio/azienda collegata tenute a versare lo 0,30 (esclusi lavoratori in apprendistato, lavoratori a progetto, datori di lavoro).	Interventi formativi individuali		Importo per piano/progetto 3.000 €		
Avviso 1/2007	Particolare attenzione verrà riservata ai Piani/progetti che propongono percorsi formativi tesi alla valorizzazione del ruolo femminile	Da uno a tre lavoratori dipendenti dello stesso Studio/azienda collegata tenute a versare lo 0,30. E' auspicata la partecipazione in affiancamento all'attività formativa anche di altre figure presenti nella struttura dove lavorano i partecipanti.	Piani/progetti corsuali, seminariali ed individuali	Per attività corsuali: 16-40 ore Per attività seminariali: 4-8 ore	Importo per piano/progetto 50.000 euro. Per singolo intervento individuale 3.000 euro. Per le attività seminariali il costo massimo sostenuto dal Fondo è di 3.000€ (seminario di 4 ore), 5.000 euro (seminario di 8 ore	Per attività corsuali: 25 euro (24 euro per progetti iterati)	

Tavola 3.11 -.Fondo Dirigenti PMI

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006		Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato (in quest'ultimo caso purché abbiano un'anzianità di lavoro pari o superiore a 9 mesi)	Piani formativi individuali integrati (analisi dei fabbisogni e iniziativa formativa)		600,00 euro per dirigente per l'analisi preventiva delle competenze e dei fabbisogni. 2.500 euro per il percorso formativo 10.000 euro max. per ciascuna impresa		Attestati di frequenza su appositi moduli predisposti dal Fondo
Avviso 1/2007		Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato (in quest'ultimo caso purché abbiano un'anzianità di lavoro pari o superiore a 9 mesi)	Piani formativi aziendali, interaziendali, individuali (semplici o integrati)		24.000 euro per Piano Interaziendale 12.000 euro Piano formativo Aziendale Formazione individuale: 1.500 euro per iniziative di carattere trasversale; 1.900 euro per iniziative specialistiche; 8.000 euro per ciascuna azienda 600,00 euro per dirigente per l'analisi preventiva delle competenze e dei fabbisogni. 2.500 euro per il percorso formativo		Attestati di frequenza su appositi moduli predisposti dal Fondo

Tavola 3.12 - Fond.E.R.

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006		Lavoratori occupati presso gli Enti beneficiari: -assunti con contratto a tempo indeterminato compreso il part-time; -assunti con contratto a tempo determinato compreso il part-time; -temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; -lavoratori religiosi	Piani formativi aziendali, interaziendali, territoriali, settoriali	Max. 50 ore per progetto	I limiti di contributo per Piano sono variabili per tipologia di Piano e si differenziano nel caso di Progetti semplici o integrati	18 euro per i Piani che prevedono all'interno dei Progetti solo Attività formative 22 euro per i Piani che prevedono all'interno dei Progetti Attività formative, Attività preparatorie e/o Attività di accompagnamento	
Avviso 1/2007	Non meno del 20% dell'importo di ogni comparto è destinato a finanziare Piani formativi nell'ambito delle Regioni del Sud	Lavoratori occupati presso gli Enti beneficiari: -assunti con contratto a tempo indeterminato compreso il part-time; -assunti con contratto a tempo determinato compreso il part-time; -temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; -lavoratori religiosi	Piani formativi aziendali, a rete, territoriali, settoriali	Min. 8- max. 50 ore per corso		160 euro per ora di corso	

3.4 La formazione continua nei programmi del Fondo sociale europeo

3.4.1 I programmi operativi 2000-2006

Il 2006 è l'ultimo anno della programmazione 2000-2006 e nonostante la realizzazione dei programmi sia ancora in corso fino a giugno 2008, è possibile trarre un primo parziale bilancio del contributo del Fondo sociale europeo (Fse) alla costruzione ed allo sviluppo di un sistema di formazione continua. Le risorse espressamente dedicate a tale obiettivo sono quelle della specifica misura dei programmi regionali e nazionali (D1 per le regioni del Centro-nord e 3.9 per quelle del Sud), ma come si è già avuto modo di illustrare i programmi operativi del Fse hanno finanziato la formazione continua anche come azione di sistema per il rafforzamento della pubblica amministrazione e degli operatori dell'istruzione, della formazione e del governo delle politiche (cfr. rapporti anni precedenti⁴⁰).

L'analisi del contributo del Fse è innanzitutto quello delle risorse finanziarie che la programmazione 2000-2006 ha destinato alla formazione continua: si tratta di 254 milioni di euro, pari al 13% della spesa dei programmi del Fondo sociale europeo in Italia, per il 2006 e di 1.370 milioni nel periodo 2000-2006.

Nel 2006 la spesa è stata di 161 milioni di euro per le regioni del Centro nord (Ob.3 ad esclusione dell'Abruzzo), di cui 107 per gli occupati delle imprese private e 54 milioni di euro per gli occupati della PA e degli altri organismi che contribuiscono al governo del sistema della formazione continua (Tab. 3.33)⁴¹.

Tabella 3.33 – La spesa, espressa in euro, per la formazione continua nelle regioni del Centro nord

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	1.079.158,98	30.293.701,74	142.769.905,67	190.523.553,00	149.739.360,18	112.870.784,25	107.016.781,43	734.293.245,25
Formazione continua in azioni di sistema	365.199,85	5.234.389,57	18.618.905,79	38.206.367,96	63.418.625,50	34.543.897,98	54.245.119,65	214.632.506,30
Totale FSE	39.758.646,85	329.651.357,76	937.322.348,11	1.397.477.206,13	1.393.332.761,52	1.146.000.879,33	999.247.574,60	6.242.790.774,30

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue (settembre 2007)

Complessivamente la spesa è aumentata rispetto al 2005, ma ad invertire il segno di una tendenza alla diminuzione registrata dopo il 2003 è la componente della formazione continua nelle azioni di sistema che vede un aumento di quasi 20 milioni di euro, mentre la spesa per la formazione continua degli occupati del settore privato continua la sua discesa arrivando ad essere quasi la metà di quella del 2003⁴².

⁴⁰ I progetti del Fondo sociale europeo riguardano sia gli occupati del settore privato sia quelli del settore pubblico: dei primi sostiene la capacità di adattamento alle nuove tecnologie ed ai nuovi mercati (formazione continua), dei secondi la crescita delle competenze per un migliore governo delle politiche del lavoro e della formazione e più in generale, in Ob.1, il governo delle politiche sostenute dai programmi comunitari (formazione in azioni di sistema), (Rapporto 2005).

⁴¹ Si fa qui riferimento alla classificazione dei progetti Fse adottata in sede di monitoraggio nazionale, cfr. Isfol-Struttura nazionale di valutazione Fse, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fse 2000-2006*, Roma, 2002.

⁴² I dati relativi agli anni precedenti possono essere risultare diversi da quelli presentati nel rapporto dello scorso anno a causa della continua revisione operata dalle amministrazioni titolari dei programmi.

Nelle regioni del Sud, invece, sebbene si verifichi anche qui un diverso andamento della spesa nelle due componenti, con un aumento della spesa per la formazione continua nelle azioni di sistema e una diminuzione della formazione continua per gli occupati del settore privato, complessivamente la spesa si mostra quasi stabile a partire dal 2003: nel 2006 essa è pari a 93 milioni di euro contro i 90 del 2005 (Tab. 3.34).

Tabella 3.34 – La spesa, espressa in euro, per la formazione continua nelle regioni del Mezzogiorno

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	190.594,23	3.940.540,05	18.944.560,91	58.476.065,47	60.409.585,45	56.963.068,75	54.445.467,10	253.369.881,96
Formazione continua in azioni di sistema	3.870.138,21	3.736.445,26	9.515.620,74	55.467.424,83	23.286.481,97	33.173.992,80	38.684.498,91	167.734.602,72
Totale FSE	52.485.800,15	328.465.605,54	378.319.985,95	1.006.182.226,22	974.281.555,38	998.883.906,60	916.547.895,18	4.602.684.899,96

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue (settembre2007)

Dati i costi unitari notevolmente più bassi che la formazione continua presenta rispetto ad altri interventi rivolti alle persone, in particolare ad altre misure di formazione⁴³, la quota di beneficiari della formazione continua sul complesso dei beneficiari del Fse è di molto maggiore di quella registrata dalla spesa. I 195 mila occupati in formazione del 2006 costituiscono il 29% dei beneficiari di progetti del Fse dello stesso anno, mentre nel periodo 2000-2006 gli occupati formati attraverso i progetti che si stanno qui considerando (1,3 milioni) rappresentano quasi un quinto dei beneficiari complessivi dei programmi.

Nelle regioni del Centro nord i progetti dei programmi operativi hanno coinvolto tra il 2000 e il 2006 oltre un milione di occupati di cui 154 mila nel 2006. Di questi ultimi solo il 7% è coinvolto in formazione continua per il settore pubblico o a beneficio dei soggetti del partenariato sociale e degli operatori dei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro (Tab. 3.35).

Tabella 3.35 – Beneficiari dei progetti di formazione continua nelle regioni del Centro nord

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	48.840	127.984	191.005	206.506	135.772	174.801	144.026	1.028.934
Formazione continua in azioni di sistema	5.545	7.027	19.143	7.557	5.740	4.533	10.856	60.401
Totale FSE	212.065	406.889	905.743	871.105	470.873	436.850	365.564	3.669.089

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue (settembre2007)

⁴³ Gli interventi formativi per gli occupati in media sono di minore durata e ciò costituisce il principale motivo della differenza dei costi pro-capite.

Nonostante non sia possibile costruire con rigore i costi procapite a partire dagli aggregati illustrati⁴⁴, si può osservare che il costo procapite della formazione nelle azioni di sistema sia marcatamente diverso da quella per la formazione degli occupati delle imprese.

Nelle regioni del Mezzogiorno le dimensioni relative delle due componenti della formazione continua si presentano del tutto differenti rispetto a quanto visto sopra. Coerentemente con la strategia di costruzione di capacità amministrativa e di governo del Quadro comunitario di sostegno dell'obiettivo si può apprezzare lo sforzo svolto per l'utilizzo della formazione continua nelle azioni di sistema. Nel Mezzogiorno i beneficiari di tali progetti sono stati oltre il triplo di quelli del Centro nord.

Tuttavia è da notare anche che gli occupati in imprese del Mezzogiorno che hanno usufruito della formazione continua del Fse sono solo un terzo di quelli del 2003 (Tab. 3.36). Tale numero è del tutto irrilevante rispetto al numero degli occupati nelle stesse regioni.

Tabella 3.36 – Beneficiari dei progetti di formazione continua nelle regioni del Mezzogiorno

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	2.160	6.346	29.411	23.857	19.808	12.844	7.482	101.908
Formazione continua in azioni di sistema	15.712	1.086	24.562	14.639	18.394	18.432	33.130	125.955
Totale FSE	203.946	50.271	346.350	288.651	296.468	254.212	312.872	1.752.770

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue (settembre2007)

Il Fse (operando attraverso due tipologie di sostegno diverse tra due aree del Paese) ha sostenuto attività di formazione continua per circa 1,3 milioni di lavoratori (su un totale di 5,4 milioni di utenti coinvolti).

3.4.2 Le prospettive della formazione continua nel Fondo sociale europeo 2007-2013

3.4.2.1 Adattabilità e anticipazione nei regolamenti comunitari

I nuovi regolamenti sui Fondi strutturali 2007-2013 disciplinano le finalità e le modalità di intervento con riferimento ai due nuovi obiettivi, "Convergenza " (ob.1) e "Competitività e occupazione" (ob.2).

Tra le priorità previste nell'ambito del Fse, il regolamento (CE) n. 1081/2006 individua l'adattabilità dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori, la cui finalità è quella di "migliorare l'anticipazione e la gestione positiva dei cambiamenti economici".

Le tipologie di azione previste dal regolamento afferiscono a due ambiti di intervento: da una parte l'apprendimento permanente e l'investimento nelle risorse umane, dall'altra le modifiche nell'organizzazione del lavoro. Con riferimento al primo ambito il regolamento contempla una serie molto articolata di forme di intervento che perseguono diverse finalità:

- favorire l'accesso alla formazione, anche attraverso l'apprendistato;

⁴⁴ La spesa qui considerata è un aggregato che comprende pagamenti effettuati dai soggetti attuatori dei progetti che vengono contabilizzati in momenti non necessariamente coincidenti con quelli della rilevazione dei beneficiari (cfr. definizioni di spesa, etc in A. Montanino (a cura di) *Tem e strumenti della formazione continua*, Rubbettino 2006).

-
- sviluppare le qualifiche e le competenze;
 - diffondere l'utilizzo delle ICT, dell'e-learning, delle tecnologie rispettose dell'ambiente e delle competenze gestionali;
 - promuovere l'imprenditorialità, l'innovazione e la creazione di impresa.

Il regolamento specifica alcuni target privilegiati, come le Pmi e i lavoratori meno qualificati e più anziani.

Il secondo ambito sviluppato nel regolamento riguarda in primo luogo gli interventi sull'organizzazione del lavoro finalizzati a sostenere modalità innovative e più produttive, anche con riferimento agli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro. In secondo luogo il regolamento prevede la promozione di azioni che rafforzino le capacità previsionali delle imprese sia in materia di occupazione che di formazione, e azioni destinate a sviluppare servizi a sostegno dei lavoratori in presenza di crisi aziendali e settoriali (formazione, ricollocamento).

3.4.2.2 La strategia per l'adattabilità: il Quadro strategico nazionale e i PON FSE del Ministero del lavoro

Il Quadro strategico nazionale (QSN)⁴⁵ riprende e in parte sviluppa le indicazioni fornite dal Regolamento in materia di "adattabilità dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori". In particolare il documento individua due obiettivi prioritari nell'ambito della strategia "adattabilità": quello rivolto a sostenere la competitività dei sistemi produttivi, e quello rivolto a sviluppare un sistema di formazione continua e a migliorare la qualità e l'organizzazione del lavoro. All'interno del primo obiettivo ricadono azioni quali l'anticipazione del cambiamento, il sostegno all'imprenditorialità e all'internazionalizzazione delle imprese; nel secondo la formazione continua, e gli interventi finalizzati a favorire la conciliazione, la stabilizzazione e la promozione della mobilità geografica e professionale.

Nei Programmi operativi nazionali (PON) del Ministero del lavoro afferenti all'obiettivo 1 (Convergenza) e all'obiettivo 2 (Competitività), la strategia delineata per la priorità d'intervento "Adattabilità" risulta molto complessa e articolata. L'obiettivo generale è quello di rafforzare l'efficienza del sistema produttivo, tenendo conto della necessità, da una parte, di incrementare l'occupazione e la qualità del lavoro, dall'altra di contrastare i fenomeni di precarizzazione che interessano sempre di più i lavoratori.

Tale obiettivo viene declinato nei PON in diversi filoni di intervento che riguardano sia azioni di sistema, che azioni rivolte ai lavoratori e alle imprese:

Nel dettaglio i PON individuano quattro obiettivi specifici:

1. ampliare le conoscenze sulle dinamiche del mercato del lavoro con riferimento ai lavoratori e alle imprese e migliorare le modalità di verifica e monitoraggio delle politiche
2. contrastare la precarietà e parallelamente a favorire la mobilità dei lavoratori e la loro crescita professionale
3. migliorare l'organizzazione del lavoro per la valorizzazione delle professionalità dei lavoratori, della conciliazione e della salute e sicurezza. Inoltre vanno considerate misure per contrastare il lavoro irregolare

⁴⁵ Il QSN rappresenta il quadro programmatico della politica regionale in Italia finanziata dai Fondi strutturali (Fondo europeo di sviluppo regionale e Fondo sociale europeo) e dal Fondo per le aree sottoutilizzate (fondo nazionale).

4. sviluppare la formazione continua rivolta a tutti i lavoratori e concertata tra i diversi soggetti, nell'ottica del LLL.

Il primo obiettivo è in qualche modo propedeutico ai successivi poiché è finalizzato alla creazione di conoscenze e informazioni, anche attraverso l'implementazione di sistemi di monitoraggio, sugli assetti e sulle dinamiche del mercato del lavoro che coinvolgono le imprese e i lavoratori. Il secondo obiettivo persegue la finalità di contrasto dei fenomeni di precarizzazione dei lavoratori, in particolare delle donne e degli over55, anche con misure di mobilità e di investimento nelle competenze. Il terzo obiettivo è focalizzato sul miglioramento delle condizioni lavorative degli occupati, attraverso forme di organizzazione che ne sviluppino le professionalità, ma che favoriscano anche la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. In questo ambito vengono anche richiamati i temi della sicurezza sul lavoro e del lavoro sommerso. Infine, i PON individuano la necessità di concertazione e di dialogo interistituzionale come modalità di programmazione della formazione continua, nell'ottica del lifelong learning.

In termini finanziari nel PON Convergenza ob. 1, l'asse Adattabilità riceve in questo periodo di programmazione 93.214.397 milioni di euro, pari al 18% delle risorse programmate per l'intero Programma. Nell'ambito dell'ob. 2 Competitività le risorse destinate all'asse ammontano a 20.160.000 milioni di euro, pari al 20% della dotazione finanziaria complessiva del PON.

3.4.2.3 La strategia per l'adattabilità: i programmi operativi regionali FSE

La programmazione regionale del Fse ha integrato la priorità dell'adattabilità sviluppandola secondo tre obiettivi specifici, comuni a tutti i programmi:

- sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori;
- favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro;
- sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità.

Il primo obiettivo ripropone una finalità perseguita anche nella programmazione 2000-2006 specificatamente in una misura dei programmi operativi (misure D1 e 3.9). Elemento comune alle due programmazioni è anche l'aver considerato come prioritario lo sviluppo di uno strumento, la formazione continua, come strumento principale per il sostegno della capacità dei lavoratori di assolvere compiti lavorativi mutevoli con la tecnologia e i mercati.

Gli altri due obiettivi non sembrano al momento particolarmente sviluppati e non trovano un'esperienza ricca nel 2000-2006 se non limitatamente agli interventi per l'imprenditorialità (misure D4 e 3.12) e negli interventi a sostegno del trasferimento tecnologico (misure D3 e 3.11).

Per analizzare più concretamente alcuni aspetti della programmazione regionale per l'obiettivo dell'adattabilità sono stati analizzati gli interventi previsti in tre programmi operativi, quelli delle Regioni Piemonte, Emilia Romagna e Campania.

Le scelte fatte in termini di attività previste (sebbene solo indicativamente) lasciano intravedere una maggiore differenziazione di quanto gli obiettivi comuni facciano presumere. Per quanto riguarda il primo obiettivo la regione Emilia Romagna ha scelto di "orientare le iniziative di formazione continua verso temi chiavi per l'innovazione tecnologica ed organizzativa del tessuto produttivo regionale e locale, indirizzandole in particolare allo sviluppo nelle imprese di

competenze e di figure professionali capaci di gestire e implementare i risultati della ricerca e le attività di trasferimento tecnologico”, mentre le regioni Campania e Piemonte hanno posto l’accento sulla necessità di costruire un’adeguata offerta formativa coerente con i bisogni del sistema produttivo ma flessibile rispetto alle esigenze degli individui.

Il tema dello sviluppo delle competenze delle figure necessarie per una buona realizzazione del trasferimento tecnologico è ripreso dal programma della Regione Piemonte nell’ambito dell’obiettivo riguardante la competitività.

E’ invece comune alle programmazioni in esame in tema dell’inclusione dei lavoratori il cui accesso alla formazione continua è in genere molto difficoltoso (lavoratori con bassi titoli di studio, lavoratori svantaggiati o non più giovani).

Riguardo al secondo obiettivo l’aspetto privilegiato nel programma campano e in quello emiliano-romagnolo sembra essere quello della qualità del lavoro attraverso la lotta alla precarizzazione del lavoro ed all’insicurezza sui luoghi di lavoro, oltre che all’attenzione alla conciliazione. Nel programma piemontese, invece, è integrato l’accento sulla prevenzione delle crisi aziendali e/o settoriali e sulla ricollocazione dei lavoratori. Puntualmente questi ultimi che costituiscono insieme il tema della gestione del cambiamento nell’accezione data dai regolamenti.

Relativamente al terzo obiettivo, in tutti e tre i programmi vengono proposte attività a sostegno di un’imprenditorialità qualificata, attraverso spin-off (PO Campania) e formazione imprenditoriale e manageriale (PO Emilia-Romagna e PO Piemonte).

Poco sviluppato appare il tema dell’anticipazione; in particolare non è considerato, come invece auspicato dal Regolamento del fondo, il tema dei fabbisogni di risorse umane adeguate per la ristrutturazione produttiva di territori e/o settori. Analogamente è trascurato l’intervento per la gestione dei cambiamenti, ovvero di quello finalizzato a compensare la perdita di lavoro o la necessità di riconversione delle persone coinvolte nelle ristrutturazioni produttive.

Infine, come per ogni priorità del QSN, oltre a quanto già previsto nei programmi operativi dei Fondi strutturali, è da ricordare che saranno utilizzate anche le risorse del Fondo per le aree sottoutilizzate. Per quanto riguarda il tema dell’adattabilità, oltre che nell’ambito della priorità di miglioramento delle risorse umane, il Fondo potrebbe intervenire a sostegno della competitività dei sistemi produttivi.

Capitolo 4

La formazione continua nella contrattazione collettiva

4.1 L'evoluzione della formazione continua nella contrattazione collettiva

Il 2007 avrebbe dovuto essere l'anno del rinnovo di molti Contratti nazionali in scadenza o scaduti da tempo. Per molti di questi invece le trattative sono ancora in corso ed è improbabile una loro positiva conclusione entro la fine dell'anno.

L'analisi delle novità sulla formazione continua ha quindi riguardato soltanto nove Accordi sottoscritti nel 2007 (tav. 4.1), evidenziando, in continuità con quanto emerso nel 2006⁴⁶, l'impegno delle parti sociali per il rafforzamento della bilateralità contrattuale. E' proseguita infatti l'azione diretta a costituire nuovi organismi paritetici, cui sono stati affidati importanti compiti in materia di promozione, supporto, elaborazione e monitoraggio di interventi di formazione continua.

In particolare, i CCNL dei comparti del vetro e delle lampade hanno previsto l'istituzione di un Comitato tecnico bilaterale per la formazione continua, la cui attività è finalizzata a verificare la coerenza degli accordi di adesione - sottoscritti dalle imprese e dalle RSU (o in mancanza di queste dalle OOSS territoriali) – con i progetti nazionali/territoriali o aziendali di formazione, nonché la loro pratica implementazione. Negli stessi Contratti le parti sociali arrivano ad individuare gli aspetti che questi accordi devono disciplinare: “tipologia di interventi formativi, contenuti e metodologie didattiche, numero di lavoratori/lavoratrici coinvolti, criteri per lo svolgimento dei corsi”.

Anche gli Accordi relativi al comparto delle piastrelle, al settore marittimo e a quello delle assicurazioni hanno previsto l'istituzione di nuovi organismi bilaterali con compiti importanti in materia di formazione continua. L'ipotesi di Intesa per il rinnovo del CCNL del settore assicurativo introduce, inoltre, altre due importanti novità in materia di formazione: l'individuazione in sede di contrattazione aziendale di un monte ore, pari a non meno di due ore annue per dipendente, da destinare a corsi di formazione e l'inserimento della partecipazione ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale tra gli elementi che concorrono a formare il giudizio professionale complessivo dei lavoratori, ai fini dell'avanzamento di carriera.

In relazione ai diversi Contratti che sono in attesa di rinnovo si dispone esclusivamente delle Piattaforme rivendicative. Tra quelle esaminate⁴⁷, alcune dedicano uno spazio non residuale agli aspetti collegati alla formazione continua.

⁴⁶ Rapporto 2006 sulla formazione continua, par. 1.6 “L'evoluzione della formazione continua nella contrattazione collettiva”, Formazione Orientamento Professionale – FOP, Anno 7, numero 2-3, marzo – giugno 2007.

⁴⁷ Sono state esaminate: l'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Edili 2004; la Piattaforma per il rinnovo del CCNL del settore Igiene ambientale quadriennio 2007/2010; l'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Federmeccanica-Assistal; la Piattaforma per il rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi Confcommercio; l'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Industria Alimentare; le Linee guida di Piattaforma per il rinnovo del CCNL delle Attività ferroviarie; la Piattaforma per il rinnovo del CCNL del Credito; l'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Edili 2004; l'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Cemento, Calce e Gesso Industria;

In particolare, l'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Federmeccanica-Assistal prevede che la Commissione paritetica per la formazione professionale e l'apprendistato e la Commissione per le pari opportunità operino relazionandosi con l'Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica, di cui si prevede la riorganizzazione, il rilancio e l'ampliamento delle attività. Le aziende sono chiamate a definire programmi di formazione e aggiornamento professionale, obbligatori per tutti i dipendenti, da predisporre annualmente a seguito di un esame congiunto tra impresa e Rsu.

L'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Edili 2004 ritiene necessario dare attuazione a un Sistema di "formazione sul lavoro" prevedendo che nel CCNL si stabilisca di dedicare 8 ore obbligatorie per anno alla formazione, da attuarsi attraverso meccanismi di mutualizzazione dei costi e rimborsi alle imprese da parte delle Casse Edili. Nel documento si propone inoltre una trasformazione del sistema Formedil, attraverso l'articolazione di sportelli territoriali che abbiano anche il compito di progettare ed erogare attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo. Infine, di fronte alla crescita di impiego dei lavoratori edili migranti, si ritiene fondamentale la messa in atto di un programma straordinario di formazione che tenga conto della necessità di:

- svolgere corsi di lingua italiana da parte di enti pubblici o del sistema bilaterale;
- realizzare attività di formazione preventiva nei paesi d'origine, rendendo sinergiche e più razionali le diverse iniziative previste;
- attuare programmi formativi interculturali per migliorare la comunicazione tra le varie etnie e il funzionamento del cantiere.

La Piattaforma per il rinnovo del CCNL del settore igiene ambientale auspica che si espliciti contrattualmente, regolandolo, il diritto/dovere alla formazione continua, stabilendo un monte ore minimo annuo da dedicare alla formazione e all'aggiornamento tecnico professionale. Si propone, inoltre di dotare i lavoratori di un "libretto dei percorsi formativi", in cui vengano registrati gli interventi formativi cui essi partecipano nel corso della loro vita lavorativa. Allo stesso tempo si ritiene necessario che, in ogni singola azienda, si creino banche dati per la registrazione di professionalità certificate e titoli di studio dei dipendenti, allo scopo di permettere l'individuazione di figure professionali in relazione alle necessità aziendali.

Il Rapporto 2006 sulla formazione continua aveva evidenziato le novità intervenute in materia di formazione continua nei settori tessile ed elettrico. Nel marzo 2006, infatti, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, il Ministero della Pubblica Istruzione e le parti sociali del settore tessile-abbigliamento hanno sottoscritto un protocollo d'intesa di durata triennale che prevede la realizzazione di un Piano formativo nazionale integrato allo scopo di promuovere la crescita delle professionalità legate allo sviluppo dei servizi e della produzione. Il Piano è stato elaborato e potrà essere realizzato dopo l'approvazione definitiva del Ministero del Lavoro. Non ha, invece, ancora avuto seguito il Protocollo d'intenti tra le parti sociali allegato all'Accordo di rinnovo del CCNL del settore elettrico che prevedeva la costituzione di un Fondo paritetico per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e della riqualificazione professionale dei lavoratori.

Infine, per quanto riguarda la contrattazione a livello decentrato, i risultati delle indagini condotte dall'Isfol confermano anche per il 2007 la generale scarsa propensione delle imprese a contrattare la formazione continua in azienda e il ruolo marginale che nella maggioranza dei casi le rappresentanze sindacali aziendali svolgono in materia di formazione dei lavoratori. Questo dato

l'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL del settore Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi forestali Industria.

complessivo presenta delle rilevanti variazioni in relazione alla dimensione dell'impresa: al crescere dell'azienda aumenta la propensione a sottoscrivere accordi che promuovono la formazione e aumenta anche il grado di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

4.2 Rafforzamento della bilateralità contrattuale e dispositivi per la formazione dei lavoratori nei Contratti collettivi nazionali

Nella maggior parte degli Accordi esaminati le parti manifestano la chiara volontà di intervenire sulle tematiche relative alla formazione continua, rafforzando la bilateralità contrattata, in particolare attraverso l'istituzione di nuovi Organismi paritetici cui affidare importanti compiti di promozione e di attuazione di interventi formativi.

Nell'ipotesi di Intesa per il rinnovo del CCNL del personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazioni, le parti hanno stabilito di costituire entro sei mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo un Ente bilaterale nazionale per la formazione assicurativa denominato Enbifa, con le seguenti funzioni:

- stabilire un confronto permanente con le istituzioni e gli enti competenti sulle tematiche della formazione professionale;
- promuovere e realizzare ricerche sui fabbisogni di professionalità nel settore assicurativo e studi sulle varie tematiche inerenti la formazione;
- promuovere e favorire la sperimentazione di attività formative, anche in relazione alle esigenze di riqualificazione dei lavoratori provenienti da imprese poste in liquidazione coatta amministrativa;
- avviare un confronto a livello europeo con le altre organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori per verificare analoghe iniziative avviate all'estero;
- promuovere ogni iniziativa utile al reperimento dei finanziamenti pubblici necessari all'effettuazione delle attività indicate ai punti precedenti e delle attività formative svolte dalle aziende, anche in relazione alla legge 125/91.

All'Organismo bilaterale è destinato un finanziamento annuo, deliberato dall'Ania sentite le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie dell'Accordo, in una misura non superiore a Euro 210.000,00.

La stessa ipotesi d'Intesa introduce ulteriori importanti novità in tema di formazione dei lavoratori. In primo luogo le parti stabiliscono che i finanziamenti del Fondo paritetico interprofessionale For.Te - riconosciuto quale strumento primario per l'aggiornamento e la qualificazione professionale - saranno utilizzati in particolare a favore delle seguenti tipologie di lavoratori:

- lavoratori maggiormente coinvolti in processi di riorganizzazione;
- lavoratori coinvolti in processi di riconversione nei casi in cui intervengano innovazioni tecnologiche;
- lavoratori che da tempo non beneficino di interventi formativi finalizzati alla crescita professionale, alla riqualificazione e/o riconversione ed eventualmente all'adeguamento/sviluppo delle competenze e di carriera, nonché alla promozione di azioni per le pari opportunità;
- iniziative specifiche a favore dei funzionari.

Inoltre, per quanto riguarda il livello aziendale, l'ipotesi d'Intesa ha stabilito, da un lato che le parti sociali si confrontino sui criteri di accesso alla formazione, sulle risorse, sugli investimenti e sui costi della formazione continua, nonché sulla valutazione della qualità dei risultati; dall'altra che le stesse parti concordino, in aggiunta alle altre modalità di attuazione, un monte ore complessivo almeno pari a due ore annue per dipendente (ovvero un'aliquota del personale) da destinare ai corsi di formazione. Una parte di questi corsi saranno rivolti in particolare alle lavoratrici, per promuovere le pari opportunità nell'accesso alle diverse posizioni professionali e al personale in mobilità orizzontale o verticale o in mobilità dall'attività amministrativa a quella produttiva e viceversa. I corsi, i cui costi sono a carico delle aziende, se organizzati da queste ultime non possono essere svolti fuori orario di lavoro per più del 50% del tempo complessivo. Infine, l'ipotesi d'Intesa ha previsto in materia di avanzamenti di carriera che a formare il giudizio professionale complessivo sui lavoratori concorre anche la partecipazione ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Gli Accordi di rinnovo dei CCNL relativi ai comparti del vetro e delle lampade hanno previsto l'istituzione, in via sperimentale, di uno specifico Comitato tecnico per la formazione continua (CTF), strutturato secondo una logica di bilateralità con esperti interni alle organizzazioni delle parti sociali. Obiettivo del Comitato è lo sviluppo e la diffusione della formazione continua in impresa, sulla base di specifici punti articolati per fasi e definiti dall'accordo stesso.

Per quanto concerne la fase di progettazione è stabilito che il CTF definisca ambiti e tempi per la realizzazione di interventi di formazione continua e predisponga e sostenga i progetti promossi dalle parti nazionali e locali, fornendo supporto sull'elaborazione dei contenuti e sulla individuazione delle metodologie più adeguate. Al CTF spettano, in particolare, i seguenti compiti:

- individuare le modalità di realizzazione degli interventi formativi;
- stabilire il numero dei lavoratori da coinvolgere contemporaneamente;
- esprimersi sulla compatibilità nel caso di coincidenza con l'orario di lavoro.

È previsto che le imprese possano presentare progetti autonomi aziendali o locali che vengono sottoposti a verifica da parte del CTF entro 15 giorni dal ricevimento. Per quanto riguarda la fase di adesione, si stabilisce che le imprese, sulla base di un accordo con le RSU, o in assenza di queste con le OOSS territoriali, possano aderire ai progetti nazionali/territoriali o ai progetti aziendali. Negli accordi di adesione, inviati al CTF dalle imprese, devono essere contenute le informazioni riguardanti: tipologia di interventi formativi, contenuti e metodologie didattiche, numero di lavoratori/lavoratrici coinvolti, criteri per lo svolgimento dei corsi, altre indicazioni utili. Per quanto riguarda la fase di monitoraggio, il CTF è chiamato a verificare la coerenza degli accordi di adesione con i progetti e la loro implementazione pratica. Infine il CTF si occupa di progetti riguardanti i lavoratori a rischio di esclusione a causa di interventi di riorganizzazione industriale, con particolare attenzione alla riqualificazione delle lavoratrici a fronte di processi di riduzione di posizioni professionali tradizionali e di lavoratori con almeno 50 anni di età.

L'Accordo riguardante il comparto piastrelle prevede l'istituzione di un Comitato paritetico nazionale con compiti di indirizzo (in raccordo con Fondimpresa), di coordinamento, di supporto e di monitoraggio della formazione realizzata a livello aziendale e territoriale. Nello specifico l'attività svolta dal Comitato è finalizzata a:

- favorire la riqualificazione delle figure professionali a rischio nei processi di riorganizzazione industriale, in particolare sia la manodopera femminile coinvolta in processi di riduzione delle

posizioni professionali tradizionali, sia i lavoratori con almeno 50 anni di età, con appositi progetti loro dedicati che tengano conto dell'effettivo fabbisogno formativo;

- definire le modalità, in coerenza con le vigenti disposizioni normative, per il riconoscimento dell'attività formativa svolta dal lavoratore attraverso la predisposizione di apposita certificazione spendibile anche su mercato del lavoro, che sarà rilasciata dalle aziende a conclusione dell'intervento formativo;
- realizzare moduli formativi per formatori e tutor che devono occuparsi della formazione dei lavoratori del settore, con attenzione specifica alle tematiche relative all'apprendistato;
- predisporre e curare la realizzazione di iniziative di formazione rivolte alle RSU.

Il verbale di Accordo relativo al settore marittimo prevede la costituzione di un Comitato nazionale paritetico per il lavoro marittimo, i cui componenti, nominati dalle parti sociali, hanno il compito di promuovere iniziative finalizzate in particolare:

- all'analisi dei fabbisogni formativi di settore;
- a rendere le attività formative rispondenti alle domande di professionalità provenienti dal mercato del lavoro;
- all'impiego di strumenti informatici per le attività di formazione (*e-learning, m-learning, ecc.*);
- alla definizione di strumenti di governo del mercato del lavoro marittimo e per l'aggiornamento professionale, favorendo la riqualificazione e la mobilità dei lavoratori;
- esaminare l'andamento complessivo di progetti tesi ad avvicinare i giovani all'attività marittima;
- alla realizzazione di programmi formativi specifici su *safety, security* e prevenzione;
- a favorire lo sviluppo di una formazione scolastica e professionale coerente con la realtà e gli indirizzi comunitari;
- a individuare gli strumenti idonei a garantire l'imbarco degli allievi;
- a favorire la predisposizione di percorsi formativi che alternino alla frequenza di corsi di istruzione periodi di formazione a bordo;
- a favorire la formazione per i lavoratori extracomunitari, con specifico riferimento alle qualifiche verso le quali è comprovato lo scarso interesse del personale comunitario.

L'Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo ha previsto l'istituzione, all'interno dell'Ente bilaterale nazionale, di una Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale è anche affidato il compito di individuare iniziative di aggiornamento e di formazione professionale per salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa dopo un periodo di astensione, aspettativa, o congedo, così come previsto dalla legge 53/2000.

Infine, l'Accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti delle aziende del legno, arredamento e mobili, recepisce in un nuovo articolo la disciplina sui congedi per la formazione e per la formazione continua prevista negli articoli 5 e 6 della legge 53/2000. In particolare, per quanto riguarda l'articolo 5, l'Accordo definisce:

- le finalità del congedo per la formazione (completamento della scuola dell'obbligo, conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario e della laurea, partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere dal datore di lavoro);
- i motivi che giustificano il diniego o di differimento della richiesta di congedo;

- il numero di lavoratori che possono fruire contemporaneamente del diritto al congedo;
- i tempi di presentazione della richiesta di congedo.

Per quanto riguarda l'art. 6 della legge 53/2000, l'Accordo recepisce le indicazioni contenute nella legge e stabilisce che la definizione del monte ore da destinare ai congedi per la formazione, dei criteri per l'individuazione dei lavoratori e delle modalità di orario e di retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi formativi – che la legge affida al negoziato tra le parti sociali – sarà demandata alla contrattazione regionale.

Tavola 4.1 – Contratti collettivi nazionali rinnovati nel 2007

Accordi/Ipotesi di Accordo	Data sottoscrizione	Parti firmatarie
Accordo di rinnovo CCNL addetti industria delle piastrelle di ceramica e materiali refrattari	28/03/2007	Confindustria Ceramica Filcem-Cgil; Femca Cisl Uilcem-Uil
Ipotesi di Accordo di rinnovo CCNL dipendenti aziende settore turismo	26/07/2007	Federalberghi; Fipe; Fiavet; Faita; Confcommercio; Federretti; Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Uiltucs-Uil
Ipotesi di Accordo di rinnovo CCNL addetti Imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali	17/05/2007	Fise-Are; Slc-Cgil; Slp-Cisl; Uil-Post; Uil Trasporti
Ipotesi di Intesa per il rinnovo del CCNL del personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazioni	17/09/2007	Ania; Fiba-Cisl; Fisac-Cgil; Snfia; Uilca
Accordo di rinnovo CCNL per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro	04/05/2007	Assovetro; Filcem-Cgil; Femca Cisl; Uilcem-Uil
Accordo di rinnovo CCNL per gli addetti delle aziende che producono lampade elettriche, cinescopi, valvole termoioniche, tubi luminescenti, apparecchi termostatici	05/06/2007	Assolampade; Filcem-Cgil; Femca Cisl; Uilcem-Uil
Accordo di rinnovo CCNL per gli addetti delle aziende del legno, arredamento e mobili	11/10/2007	Confartigianato legno e arredo; Cna produzione; Casartigiani; Claai; Feneal- Uil; Filca-Cisl; Fillea-Cgil
Accordo di rinnovo CCNL per i lavoratori marittimi	05/06/2007	Confitarma; Assorimorchiatori; Federimorchiatori; Fedarlinea; Filt-Cgil; Fit-Cils; Uiltrasporti
Ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti delle aziende del settore gas-acqua	09/03/2007	Anfida; Antigas; Assogas; Federestrattiva; Filcem-Cgil; Femca Cisl; Uilcem-Uil

4.3 Contrattazione della formazione continua a livello decentrato

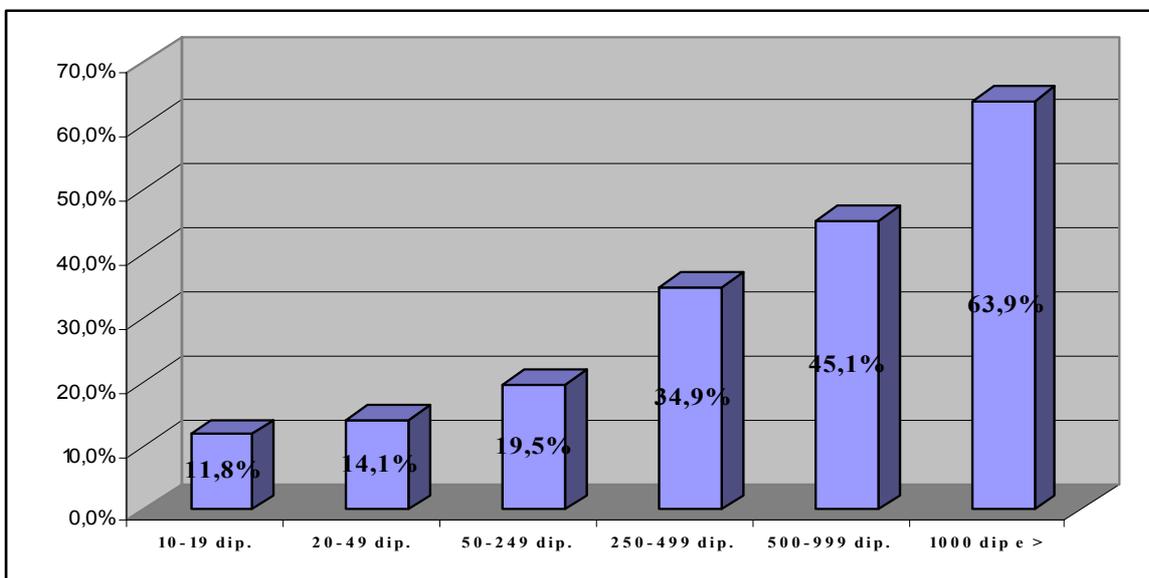
Per quanto riguarda la contrattazione della formazione continua negli accordi integrativi del settore privato, alcune utili indicazioni emergono oltre che dalle indagini condotte dall'Isfol sulle imprese, anche dal recente rapporto sulle principali tendenze delle contrattazione nel periodo 1998-2006 realizzato dal Cnel⁴⁸.

⁴⁸ Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro – Commissione dell'Informazione (III), *Rapporto – “Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006. Flessibilità retributiva, numerica, funzionale e innovazione*

Quest'ultimo esamina il grado di diffusione registrato nei contratti aziendali dei temi relativi alla *flessibilità organizzativa* (formazione, professionalità e inquadramento e organizzazione del lavoro). Negli accordi sindacali analizzati le parti riguardanti la *flessibilità organizzativa* hanno scarsa concretezza e coerenza, non offrono approfondimenti specifici, ma si limitano ad enunciazioni di carattere generale sull'importanza della formazione, rinviando a successivi momenti di incontro con le Rsu o all'esame congiunto tra le parti di queste problematiche. Non è così invece per le tematiche relative alla *flessibilità da orario e da contratto*, a cui viene data una più dettagliata attenzione e specificazione. Il rapporto evidenzia inoltre che mentre nella seconda metà degli anni '90 erano stati promossi dei tentativi, seppure limitati, di messa in atto di un modello di *new forms of work organization*⁴⁹, nel periodo successivo l'interesse per questi aspetti si attenua, mentre si rafforza l'attenzione nei confronti della flessibilità di orario, da contratto e retributiva.

Le indagini dell'Isfol sulle imprese di grande, media e piccola dimensione confermano che l'aspetto dimensionale influisce in modo determinante sulla propensione delle aziende a stipulare accordi, a livello decentrato, che prevedono interventi per la formazione dei lavoratori. La figura 4.1 mostra infatti, che tra le materie contrattate nelle piccole imprese la formazione continua mantiene una posizione marginale: poco meno del 12% delle imprese tra i 10 e i 19 dipendenti e il 14% delle imprese tra i 20 e i 49 dipendenti dichiarano di avere sottoscritto un accordo integrativo aziendale o territoriale che promuove la formazione professionale. Il dato si mantiene ancora basso nelle imprese tra i 50 e i 249 dipendenti, mentre cresce considerevolmente nelle grandi imprese, raggiungendo quasi il 64% in quelle con 1.000 e più dipendenti.

Figura 4.1 - Imprese che hanno sottoscritto un accordo integrativo aziendale o territoriale che promuove la formazione continua (suddivise per classe dimensionale)



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

organizzativa. Alcuni case study di particolare interesse”, presentato a Roma il 30 novembre 2007 ed elaborato da Monitor Lavoro con il coordinamento di Giuseppe D’Aloia.

⁴⁹ Le cui *parole chiave* caratterizzanti sono, in sintesi: centralità dell’organizzazione del lavoro, partecipazione, snellimento e riduzione dei livelli gerarchici, polivalenza, responsabilizzazione ed autonomia, lavoro integrato, formazione e autoformazione, adeguamento economico in relazione alla crescita professionale

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%).

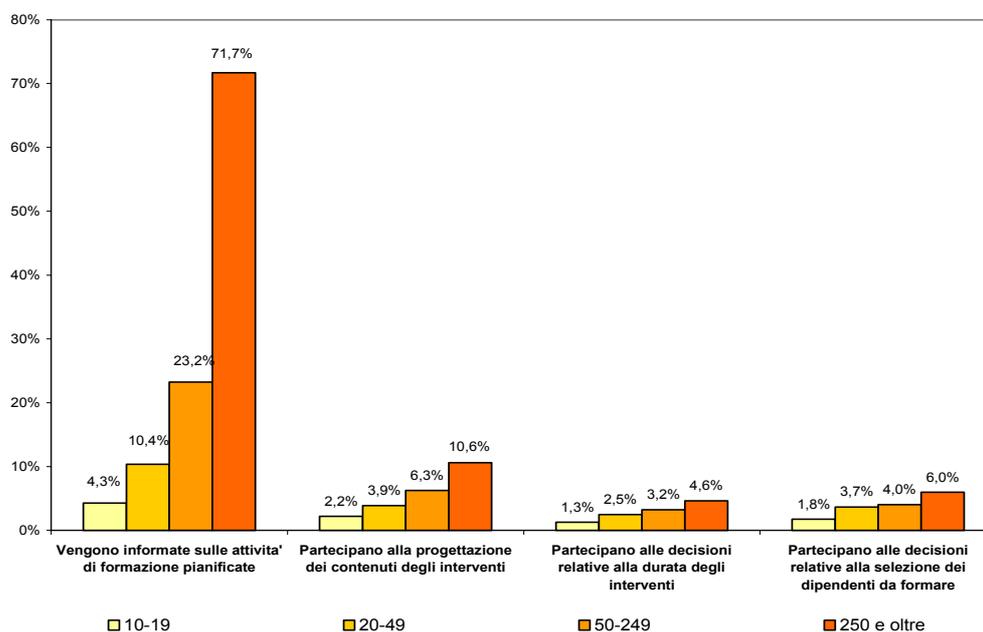
Tabella 4.1 - Imprese che hanno sottoscritto un accordo integrativo aziendale o territoriale che promuove la formazione continua. (in %)

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 titolo di studio di istruzione superiore di terzo livello (livelli ISCED 5 e 6), 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 seminari 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 seminari 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; indagini 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"

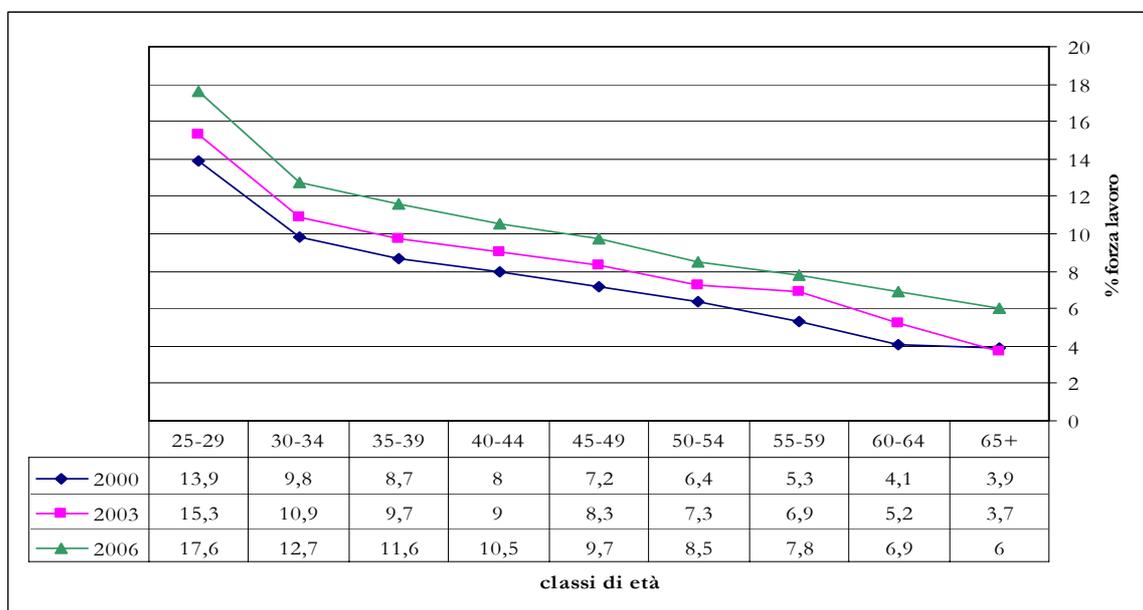
che, inoltre, sussiste una stretta correlazione tra la condizione di occupato, anche in posizione di lavoro dipendente, il livello di scolarizzazione e l'esperienza di formazione continua e permanente della popolazione attiva adulta.

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 Recuperate Employability*, 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.

sugli strumenti della programmazione regionale e cofinanziata dal FSE e sulla Legge 236/93 articolo 9 comma 3.

La legge 236/93, attraverso i decreti attuativi del Ministero del Lavoro degli ultimi 4 anni (D.D. 296/03, D.D. 243/04, D.D. 107/06 e D.D. 40/07) ha introdotto tra le priorità di intervento oltre che i lavoratori delle imprese minori, i lavoratori senza titolo di studio o con titolo inadeguato, con contratti “flessibili” ex lege 30/2003 anche i lavoratori over 45.

In particolare, negli ultimi due Decreti adottati (D.D. 107/2006 e D.D. 40/07) che tra l’altro prevedono un ingente stanziamento di risorse pari a circa 250 milioni di euro, si è deciso di indicare la priorità degli over 45 solo nel caso di iniziative formative a domanda individuale, rinunciando a dare indicazioni specifiche sui target per i Piani formativi.

Questo cambiamento di strategia rispecchia la necessità di favorire l’accesso alla formazione da parte del segmento dei lavoratori anziani secondo un approccio più individualizzato e flessibile.

I dati di monitoraggio tuttavia restituiscono una situazione in cui la formazione continua non sembra trovare ancora adeguato spazio applicativo per il target dei lavoratori maturi. Ad esempio, rispetto alle scelte regionali nell’impiego delle risorse dei Decreti 243/06 e 107/06 la partecipazione degli ultra quarantacinquenni risulta mediamente sotto il 20% (unica eccezione il Veneto dove i beneficiari over 45 dei voucher finanziati sono stati oltre il 28%).

Per quanto concerne il FSE, la nuova programmazione 2007-2013 concentra la propria attenzione sulle coorti di età matura specie tra gli ultra cinquantenni e prevede spesso un intervento più organico e mirato sui principali gruppi target. Tale impulso si giustifica alla luce di due principali motivazioni. In primo luogo, in ragione del progressivo incremento dei lavoratori occupati in età matura: riferendosi ad esempio alla specifica classe di età 55-64 anni, i lavoratori occupati sono aumentati proporzionalmente, nel decennio 1995-2005, dell’1,5% nelle regioni dell’Obiettivo *Convergenza* e del 3,6% nelle regioni dell’Obiettivo *Competitività Regionale e Occupazione* (vedi Tabella 5.8). In secondo luogo, per compensare i modesti risultati ottenuti nel primo triennio della scorsa programmazione, che evidenziavano una ridotta partecipazione degli over 45 alla formazione nella misura del 12% della popolazione complessiva interessata⁶¹,

Tabella 5.8 – Persone occupate in età 55-64 anni sulla popolazione nella corrispondente classe di età (in %)

Annualità	Obiettivo Convergenza	Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione
1995	30,7	27,6
1996	31,3	27,7
1997	30,9	26,9
1998	31,1	26,5
1999	30,2	26,7
2000	30,8	26,6
2001	31,8	26,6
2002	32,6	27,6
2003	33,1	29,3
2004	31,5	30,2
2005	32,2	31,2

Fonte: Istat RTFL 1995-2003. RCFL 2004-2005

⁶¹ Cfr. QCS Obiettivo 3, Decisione della Commissione C(2004) 197 1967, pagina 79.

L'impulso fornito dalla rinnovata SEO si era già trasferito anche nella revisione di metà periodo dei POR, in particolare nelle linee di intervento che fanno riferimento all'Asse D per la formazione continua e all'Asse C per quanto attiene all'istruzione e la formazione permanente.

Nel QCS dell'Obiettivo 1 emerge l'esigenza di un maggiore raccordo e razionalizzazione di tutti gli strumenti finanziari che, unitamente al FSE, sostengono la formazione continua per garantire un'effettiva copertura dei fabbisogni espressi da tutti i soggetti presenti nel mercato del lavoro, compresi quindi i lavoratori anziani.

Nel QCS dell'Obiettivo 3 il recepimento dell'impulso della nuova SEO si evidenzia con un più immediato invito alla promozione dell'invecchiamento attivo e della permanenza nel mercato del lavoro.

Un'interessante iniziativa concepita e realizzata a livello regionale nell'ambito del FSE è il Progetto "AGE UP: l'integrazione", descritto sinteticamente nel Box 5.3.

Box 5.3 – Il progetto "AGE UP: l'integrazione"

Il progetto AGE UP è un'azione di sistema rivolta ai lavoratori over 45, realizzata con il contributo finanziario del FSE 2004/2005 Obiettivo 3 Asse D Misura 1 della Regione Emilia-Romagna, progettata e gestita da un'ATI formata da IAL Emilia Romagna (mandatario e coordinatore dell'iniziativa) e dai mandanti ECAP ER (CGIL), ENFAP ER (UIL), ECIPAR ER (CNA), Fondazione Aldini Valeriani Bologna, Nuovo CESCOT ER (Confesercenti).

L'importo complessivo del progetto è di 628.524,00 euro, di cui 571.346,00 dal finanziamento pubblico e 57.178 euro di cofinanziamento da parte dei soggetti attuatori e delle imprese partecipanti. Il progetto ha previsto analisi di contesto (indagine quali-quantitativa sui lavoratori over 45 nella regione, indagine qualitativa sulle imprese finalizzata soprattutto ad individuare gli ambienti lavorativi in cui gli over 45 rischiano maggiormente l'obsolescenza), azioni di integrazione (coordinamento tra le diverse iniziative previste dal progetto, azioni di informazione e sensibilizzazione) e la realizzazione di azioni formative rivolte ai lavoratori over 45.

Complessivamente sono stati coinvolti circa 270 lavoratori (appartenenti a poco meno di 60 imprese) in 24 differenti percorsi formativi (sia con contenuti tecnico professionali sia relativamente alle competenze trasversali) per un totale complessivo di più di 28.000 ore di formazione.

Inoltre si è costruito un sito web di progetto utilizzato anche per la formazione dei facilitatori e si sono effettuati due percorsi formativi di 40 ore ciascuno rivolti ai facilitatori (circa 25) coinvolti nella formazione dei lavoratori attraverso la metodologia Tandem. Quest'ultima è stata sviluppata ed in parte sperimentata all'interno del progetto "Novi-Senior" (FSE RER 2004); all'interno di UP AGE è stata diffusa e messa a sistema come strumento di supporto e di apprendimento nei luoghi di lavoro. Basata sull'esperienza pratica che utilizza la relazione come risorsa, prevede l'erogazione di un percorso individualizzato tenendo conto delle caratteristiche dei singoli destinatari degli interventi e dello specifico fabbisogno di sostegno. Il percorso di apprendimento prevede l'acquisizione da parte dei lavoratori/trici di strumenti atti a sviluppare le capacità logiche, gestionali, relazionali e di apprendimento reciproco attraverso l'implementazione di un reale progetto aziendale; nonché un apprendimento concreto di saperi informali e competenze acquisibili on the job.

Nell'attività formativa si è quindi teso, attraverso l'adozione della metodologia Tandem, a favorire l'interazione tra i lavoratori ed in particolare nella relazione neoassunto-esperto, attivando una forma di cooperazione e trasmissione del sapere tra senior e novizio e viceversa. Si è così valorizzata l'esperienza professionale acquisita in azienda da parte dei lavoratori con maggiore anzianità per consentire e/o accelerare il trasferimento di saperi informali e competenze acquisibili sul lavoro e accompagnare, in modo consapevole, l'inserimento lavorativo dei giovani.

Nel QSN 2007-2013 si rinnova quanto contenuto nella riprogrammazione FSE 2004-2007, affermando, in riferimento all'Asse Adattabilità, che "la programmazione degli interventi formativi rivolti agli adulti dovrà considerare la necessità di promuovere l'invecchiamento attivo della popolazione per favorire la permanenza nel mondo del lavoro".

Sia nel PON Obiettivo 1 – *Convergenza* che nel PON Obiettivo 2 *Competitività Regionale e Occupazione*, l’attenzione agli over 55 è ribadita in riferimento alle necessità di individuare modalità concertate per implementare politiche volte a rafforzare l’adattabilità nel mercato del lavoro di questa categoria di lavoratori, ivi compresi gli italiani in età attiva che rientrano a conclusione di percorsi di lavoro all’estero.

Il migliore raccordo tra domanda e offerta di lavoro per target specifici quale quello degli over 45 è perseguito anche attraverso la predisposizione di ricerche sistematiche e longitudinali a livello nazionale.

5.3 Il riordino del Sistema di Formazione Continua in Medicina

Il primo agosto 2007, Governo, Regioni e Province autonome hanno siglato un accordo sul “Riordino del Sistema di Formazione Continua” in medicina (il cosiddetto sistema ECM) per il triennio 2008-2010, che fa seguito alla prima sperimentazione relativa al periodo 2002-2007. L’ambito sanitario, quindi, si conferma come l’unico settore in cui viene organicamente attivato un sistema di diritto-dovere alla formazione continua dei lavoratori, laddove si esplicita che *“il professionista della sanità ha il diritto/dovere di acquisire crediti ECM su tematiche coerenti con il proprio lavoro”*.

L’Accordo, facendo tesoro dell’esperienza maturata nel precedente periodo, si articola in diversi aspetti che riguardano in particolare la governance, i rapporti tra i diversi soggetti coinvolti (quali Ministero della Salute, Ministero della Ricerca, Regioni e Province autonome, Ordini professionali, Collegi e Associazioni professionali riconosciute nell’ordinamento giuridico con compiti di garanzia e tutela verso i cittadini) gli obiettivi formativi, il sistema di accreditamento dei *provider*, il sistema di finanziamento e la promozione di un sistema di qualità e monitoraggio.

Sostanzialmente l’ECM si conferma quale strumento *“per garantire la formazione continua finalizzata a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali ed a supportare i comportamenti degli operatori sanitari, con l’obiettivo di assicurare efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza all’assistenza prestata dal Servizio Sanitario Nazionale”*. Complessivamente il sistema interessa quasi 1 milione di operatori. In particolare, l’Accordo individua come beneficiari *“tutti gli operatori sanitari direttamente operanti nell’ambito della tutela della salute individuale e collettiva, indipendentemente dalle modalità di esercizio dell’attività, compresi, quindi i liberi-professionisti”*.

Rispetto alla prima sperimentazione si apre la possibilità di estendere il sistema anche a figure che operano in contesti affini, come quello socio-sanitario: *“pare, inoltre, opportuno approfondire la possibilità di allargamento graduale dell’obbligo formativo agli operatori che operano nel settore socio-sanitario, con previsione di crediti anche per questo settore”*.

Il sistema ECM riguarda anche i liberi professionisti che possono trovare in esso uno strumento di attestazione della propria costante riqualificazione professionale.

Si conferma l’impianto dei crediti che ciascun professionista deve acquisire secondo la seguente ripartizione: 50 crediti/anno (minimo 30 e massimo 70 per anno) per un totale di 150 nel triennio 2008-2010.

In particolare, dei 150 crediti formativi, almeno 90 dovranno essere "nuovi" crediti, mentre fino a 60 potranno derivare dal riconoscimento di crediti formativi acquisiti negli anni della sperimentazione a partire dall'anno 2004 fino all'anno 2007.

L'acquisizione di tali crediti deve seguire una strategia di crescita e aggiornamento professionale a livello di singolo lavoratore e di impresa, che si struttura attraverso tre strumenti che rappresentano una novità rispetto alla precedente sperimentazione:

- il Dossier formativo, che può essere individuale (DFI) o di gruppo (DFG), in cui vengono documentate le partecipazioni alle iniziative di formazione che determinano l'acquisizioni di crediti e le relative valutazioni;
- il Piano della formazione aziendale (PFA);
- il Rapporto sulla formazione aziendale (RFA), che è lo strumento annuale in cui vengono rendicontate le attività di formazione realizzate dall'azienda in funzione degli indirizzi regionali, nazionali e degli obiettivi che erano stati definiti.

Ulteriori novità riguardano anche le modalità formative che sono considerate ai fini dell'acquisizione di crediti, con un esplicito riconoscimento di sistemi di apprendimento diversi e non tradizionali che possono venire incontro alle particolari e articolate esigenze di una vasta gamma di figure professionali. Nel complesso si tratta di formazione residenziale (di tipo congressuale e convegnistica), formazione residenziale interattiva (giochi di ruolo, gruppi di discussione e altro), stage con ruolo di discente, group di miglioramento, attività di ricerca, autoapprendimento con e senza tutor, attività di docenza (che comprende anche presentazione a convegni e pubblicazioni scientifiche).

Nell'Accordo particolare attenzione viene posta al ruolo dei provider. In particolare il loro riconoscimento come erogatori di formazione ai fini dell'ECM, passa anche attraverso la verifica di rigide norme connesse al cosiddetto "conflitto d'interesse", laddove viene dissuaso un potenziale legame tra promotore di iniziative di formazione e una esplicita, implicita o potenziale finalità di tipo commerciale o di propaganda: è il caso, ad esempio, di particolari provider quali produttori farmaceutici. Per quanto riguarda il processo di accreditamento delle iniziative, questo, rispetto alla passata esperienza, viene decentrato anche a livello territoriale, con il coinvolgimento di Regioni e Province, oltre che al Ministero della Salute attraverso la Commissione Nazionale per la Formazione Continua.

Particolare importanza è dedicata anche al delicato tema dell'accredimento istituzionale. Con esso, infatti, si riconosce alle strutture sanitarie, pubbliche e private, in possesso dei requisiti strutturali ed organizzativi, l'idoneità ad erogare prestazioni e servizi sanitari nell'ambito del servizio sanitario nazionale.

Tra gli ulteriori requisiti richiesti per il mantenimento ed ottenimento dell'accredimento vi è la capacità di pianificare, controllare e valutare la formazione continua, intesa come funzione di livello aziendale indispensabile a garantire la qualità e l'innovazione dei servizi. In particolare, le aziende, le istituzioni e le strutture sanitarie devono essere in grado tra l'altro di:

- presidiare e governare la funzione della formazione continua;
- approvare il piano della formazione aziendale ed il rapporto annuale;
- promuovere e valutare i dossier informativi in modo che siano coerenti con la programmazione aziendale e lo sviluppo professionale;

-
- promuovere o acquisire le attività formative necessarie a garantire agli operatori interessati l'acquisizione dei previsti crediti ECM ed al servizio sanitario le condizioni per valutarne l'impatto.

Le modalità per la programmazione e realizzazione delle attività di accreditamento e verifica dei provider, sono definite dalle singole Regioni, sulla base di indirizzi condivisi a livello della Commissione nazionale per la Formazione Continua.

Infine una enfasi particolare viene data al processo di monitoraggio e valutazione dell'esperienza ECM. Al proposito è rilevante osservare che viene istituito per la prima volta un "Osservatorio Nazionale della Formazione Continua in Sanità" con il compito di:

- operare una verifica e controllo delle attività formative svolte;
- redigere report riguardanti l'andamento dell'offerta e domanda formativa per la Commissione Nazionale;
- predisporre strumenti e attivare procedure per rilevare i dati che confluiranno nel Report Annuale Nazionale sullo stato di attuazione del Piano Nazionale;
- promuovere altri studi e ricerche di approfondimento per l'individuazione di nuove metodologie di intervento formativo;
- supportare il processo di valutazione della qualità della formazione erogata dai provider.

Le strategie e gli obiettivi che l'Accordo propone fanno dell'ECM un'esperienza che può influenzare altri ambiti che necessitano di una diffusione della cultura di formazione. In questo senso sarebbe auspicabile la creazione di legami diretti, se non proprio di forme di coordinamento, con altri contesti e soggetti che promuovono a livello centrale e locale il sostegno alla formazione continua. Del resto le interazioni tra ECM e altri ambiti andranno intensificandosi: è sufficiente considerare che tra i finanziatori delle iniziative che attribuiscono crediti ECM vi sono alcuni Fondi Paritetici Interprofessionali che hanno tra i loro aderenti imprese del settore sanitario.

5.4 La formazione continua dei quadri intermedi

5.4.1 Un percorso di ricerca

Nel periodo aprile – novembre 2007 l'Istituto di emanazione bilaterale Quadrifor⁶², ha realizzato una ricerca sull'evoluzione del profilo professionale ed organizzativo del quadro intermedio, con il contributo scientifico dell'Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua dell'ISFOL⁶³.

La ricerca si compone di una fase qualitativa, realizzata nel periodo aprile – luglio e di una fase quantitativa, condotta nel periodo settembre – ottobre 2007.

⁶² Quadrifor – Istituto per la formazione dei Quadri del Terziario (<http://www.quadifor.it>), è stato istituito nel 1994 dalle organizzazioni di rappresentanza Confcommercio, Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS UIL attraverso l'articolo 13 del CCNL per i dipendenti delle aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. Associa circa 37.000 quadri intermedi e 7.770 imprese del settore.

⁶³ La ricerca è stata realizzata con il contributo finanziario del Fondo Paritetico Interprofessionale FOR.TE.

La componente qualitativa della ricerca è consistita nella realizzazione di 10 focus group nelle città in cui risulta essere più significativa la presenza dei quadri associati all'Istituto (Torino, Milano, Padova, Bologna, Roma, Napoli e Catania). La durata media delle discussioni è stata di circa 90 minuti e i partecipanti (complessivamente 70) presentavano diverse anzianità aziendali e afferivano ad imprese di differenti settori e dimensioni.

La tecnica del focus group è stata utilizzata come metodo propedeutico, per raccogliere informazioni qualitative utili alla delimitazione del campo di indagine e all'elaborazione di ipotesi esplicative la cui verifica è stata demandata a strumenti quantitativi.

La fase quantitativa è stata condotta mediante un questionario, ideato dai ricercatori dell'Isfol, validato da un Comitato di esperti delle parti sociali e messo a disposizione dei quadri associati a Quadrifor sul sito internet dell'Istituto. Circa 4.500 associati sono stati informati, attraverso un'intensa azione di direct mailing, dell'opportunità di contribuire alla ricerca compilando il questionario on-line. In un periodo di due settimane sono stati raccolti oltre 1.300 questionari compilati.

Di seguito si riportano alcuni principali risultati emersi dalla fase qualitativa della ricerca, essendo la parte quantitativa tuttora in fase di elaborazione.

5.4.2 *Principali risultati ottenuti nella fase qualitativa relativamente al profilo di quadro*

L'accesso al ruolo – Non esiste un'unica modalità di accesso al ruolo di quadro intermedio; l'indagine ha evidenziato la presenza di diverse tipologie.

Una prima individua nel possesso di specifiche competenze manageriali (o, comunque, di un adeguato potenziale, quando valutato attraverso appositi modelli interni) il fattore in base al quale un lavoratore viene inserito nel ruolo di quadro.

Una seconda casistica prevede l'accesso alla posizione di quadro come riconoscimento di titoli conseguiti con modalità formali. Se nel primo caso la valutazione è strettamente legata a fattori contingenti di crescita dell'impresa, il riconoscimento di titoli si configura come standard non solo di accesso ma anche di definizione del profilo.

Una terza casistica vede nella posizione di quadro una forma di riconoscimento del livello di conoscenza e competenza tecnica (non manageriale, quindi) conseguito nel corso dell'esperienza di lavoro.

Sembra infine poter tracciare un'ultima casistica, dai confini meno netti, che vede nel ruolo del quadro la possibilità di esprimere un livello di influenzamento all'interno dell'organizzazione (in altri termini: *quanto conta quella persona nell'organizzazione di appartenenza? su chi può esercitare un potere di influenzamento?*); il riconoscimento avviene sulla base dell'effettivo possesso di un mix di competenze, ma l'attribuzione alla posizione di quadro potrebbe assolvere, nell'impresa, ad una funzione "comunicativa" (*chi è meritevole di andare avanti? quali sono i modelli di comportamento coerenti con le attese dell'impresa?*) più che sostanziale.

Motivi di soddisfazione nei confronti del proprio lavoro – I dati relativi ai motivi di soddisfazione nei confronti del proprio lavoro dichiarati dai partecipanti ai focus, e che permettono

di tracciare alcuni primi lineamenti della rappresentazione dell'attività del quadro, confermano quanto già evidenziato da altre ricerche condotte dall'Isfol⁶⁴.

Anche nella ricerca qualitativa dell'Istituto Quadrifor si evidenzia la forte identificazione dei quadri intermedi con il proprio lavoro e con gli obiettivi dell'azienda. Il forte coinvolgimento al lavoro è determinato da altrettanto elevate motivazioni intrinseche che, a loro volta sono rinforzate dalla soddisfazione con cui il quadro verifica lo sviluppo progressivo e quotidiano delle proprie capacità.

Gli elementi che aiutano a determinare un vissuto di soddisfazione, maggiormente citati dai quadri coinvolti nei focus, sono: la possibilità, connaturata al ruolo, di tradurre strategie aziendali in obiettivi / risultati individuali e di gruppo; il contenuto manageriale del proprio lavoro, relativamente alle capacità trasversali di comunicazione, di integrazione organizzativa e di promozione della cooperazione richieste al quadro; la possibilità di confrontarsi con obiettivi nuovi e progressivamente "sfidanti", cui è correlata la possibilità di apprendere con continuità dall'esperienza.

A tali elementi, unitamente al livello (attribuito / conquistato) di autonomia e responsabilità, si affianca la forte consapevolezza da parte degli intervistati del carattere sempre più interdisciplinare delle competenze loro richieste. Proprio nella consapevolezza risiede un fattore caratterizzante la rappresentazione del lavoro del quadro oggi: nel superamento della vecchia configurazione del ruolo di capo, ciò che accomuna l'evoluzione del profilo, sempre più proteso a modelli di gestione "knowledge-based" e ad una visione strategica del business dell'impresa, è la necessità di analizzare e interpretare la realtà con strumenti diversi e convergenti.

La capacità di rispondere alla complessità della realtà con modelli "aperti" di intervento rende il quadro consapevole della necessità di un aggiornamento continuo.

Differenziazioni nelle rappresentazioni del lavoro – Le rappresentazioni del lavoro del quadro intermedio fornite dagli intervistati differiscono notevolmente, suggerendo l'idea che esistano diverse tipologie di profilo.

Va innanzitutto qui sottolineato quanto le rappresentazioni del lavoro differiscono a seconda che i quadri risultino occupati in aziende medio-piccole o in aziende medio-grandi.

Nel caso dei quadri impiegati in piccole e medie imprese si evidenziano alcuni tratti caratteristici:

- più la dimensione dell'impresa è ridotta, più facilmente il quadro interloquisce con la proprietà;
- le funzioni del dirigente sono, in questo tipo di imprese, assorbite dal quadro: responsabilità, autonomia, budget ecc. sono assegnati dalla proprietà e il quadro risponde direttamente dei risultati;
- il quadro è effettivamente partecipe dello sviluppo delle strategie di impresa e, al contempo, è coinvolto in relazioni lavorative molto personalizzate;
- altrettanto frequentemente, il quadro avverte il bisogno di confrontarsi con altri pari esterni all'impresa, per uscire dall'isolamento di una visione della professione e della vita d'impresa parziale e, spesso, univoca;
- generalmente non è prefigurabile una progressione di carriera, ma solo riconoscimenti di vario

⁶⁴ Cfr. "Atteggiamenti e comportamenti dei quadri intermedi nei confronti della formazione continua", *Rapporto 2006 sulla formazione continua*, FOP, n. 2-3, marzo-giugno 2007, pagg. 70-73.

tipo.

Il dato dimensionale non è però l'unica variabile in grado di spiegare i diversi atteggiamenti e comportamenti dei quadri. Sembra emergere una seconda variabile indipendente, identificabile nelle politiche di gestione delle risorse umane. A riprova, nelle aziende medio-grandi si può riconoscere l'esistenza di due "gruppi":

- a. un primo "gruppo" è costituito da quadri relativamente soddisfatti e legati da un rapporto fiduciario con l'impresa, che leggono nell'appartenenza ad una grande azienda (o, alternativamente, ad una filiale pur piccola di una multinazionale, se lavora in rete con le altre strutture) la possibilità di "restare agganciati" ad un più generale processo di sviluppo; l'azienda fornisce stimoli, strumenti, modelli, opportunità di aggiornamento, confronti con realtà culturali diverse;
- b. un secondo "gruppo" è composto da quadri che vivono in maniera spersonalizzata il proprio ruolo; in genere si tratta di imprese in cui i processi (decisionali, informativi, ecc.) sono fortemente accentrati, e in cui è netta la sensazione di poter incidere solo marginalmente sulle modalità di esecuzione del proprio compito e sull'output. Il sentimento prevalente è la frustrazione, che in alcuni casi dà luogo ad un senso di estraneità.

Quale comunità di quali quadri – Le discussioni di gruppo hanno evidenziato il legame intrinseco tra costruzione di identità di ruolo ed eterogeneità di funzioni svolte in impresa dai quadri. Tale legame spiega l'impossibilità di far emergere una precisa identità di quadro se per identità si può intendere, in campo organizzativo e lavorativo, un corpus di conoscenze, competenze, strumenti e linguaggio che accomuna un gruppo di lavoratori con analogo status contrattuale.

Le funzioni che il quadro svolge rappresentano effettivamente l'aspetto guida per definirne il confine nel ruolo svolto e nei rapporti intra-organizzativi rispetto ai profili di confine, quali impiegato tecnico o di alto livello da un lato e dirigente e/o proprietà dall'altro. A loro volta le funzioni si definiscono all'interno della *mission* aziendale e più esattamente in relazione all'area organizzativa specifica in cui il quadro svolge i suoi compiti⁶⁵. Inoltre, il profilo del quadro e la relativa declinazione delle funzioni variano in relazione ai diversi contesti aziendali (culturali, organizzativi ecc.): chi decide e chi no, chi ha collaboratori da coordinare e chi no, chi ha disponibilità economiche e chi invece si definisce "*quadro senza portafoglio*"...

Il termine Quadro sembra, in definitiva, contraddistinguere più una "categoria amministrativa" indicando la semplice appartenenza ad un livello contrattuale più che ad una comunità professionale.

Da quanto premesso si può individuare un doppio processo di costruzione – del tutto contingente e situazionale – dell'identità di quadro in impresa:

1. Un *processo di costruzione informale dell'identità* (secondo una prospettiva soggettiva o di autopercezione degli intervistati). In questo l'identità può assumere una connotazione adattiva del lavoratore ad un ruolo di quadro spesso pre-definito dall'impresa, soprattutto se di grande dimensione. Al contrario la connotazione "autodefinita" dal quadro, ossia il suo assetto all'interno di un contesto sempre mobile e affatto pre-definito dall'impresa, è maggiormente palesabile in contesti aziendali meno strutturati e tipici delle piccole/medie imprese. In altri casi il processo informale di costruzione dell'identità nasce come differenza rispetto ad altri ruoli

⁶⁵ In tal senso è difficile, ad esempio, individuare aspetti comuni tra il quadro dell'area amministrativa e quello inserito nella struttura commerciale; cambiano strumenti di lavoro, obiettivi, linguaggi e soprattutto un diverso livello di autonomia e delega nella conduzione della funzione.

percepiti come più strutturati e caratterizzati da *mission* standardizzate (quali “impiegato” e “dirigente”): il quadro diventa quindi colui che svolge tutte le funzioni che gli altri non fanno. Sotto questo aspetto il quadro viene spesso ricondotto dai partecipanti dei focus ad un “elemento di cerniera” tra le scelte strategiche dettate dalla direzione e gli specifici adattamenti operativi e gestionali. Quello del quadro diventa così il ruolo maggiormente vocato a identificarsi con gli obiettivi aziendali, divenendone l’interprete più fedele, colui che è chiamato a decodificare spesso situazioni nuove e a configurarsi come il *problem solver* per eccellenza.

2. Un *processo di costruzione formale dell’identità*, in cui funzioni, margini di autonomia e altri aspetti operativi vengono definiti in relazione ad aspetti “oggettivi”, visibili e misurabili. Ci si riferisce alla scelta adottata da alcune imprese, soprattutto grandi, di creare posizioni di quadro intermedio in relazione a politiche di costi aziendali, all’opportunità di valorizzare il percorso di carriera in relazione a meriti e/o titoli di studio, e a tutte quelle regole, spesso “contrattualizzate”, che tendono a definire la figura di quadro.

Autonomia vs. responsabilità – Fino a non molto tempo fa, i due termini venivano affiancati, quasi che non potesse esistere l’una senza l’altra. Dai focus emerge, al contrario, una distinzione tra i due termini.

Infatti se da una parte l’azienda richiede al Quadro una forte assunzione di responsabilità (sui risultati commerciali, sulle prestazioni economico-finanziarie della propria unità, sulla gestione delle risorse, ...), dall’altra viene lamentato il conferimento di un basso livello di autonomia: si può proporre, ma non si può sperimentare; si può valutare, ma non decidere le variabili di spesa. Ciò è ancor più vero nei casi in cui il quadro è tale in ragione di scelte “amministrative” più che per effettivo riconoscimento di capacità manageriali.

L’incidenza dell’appartenenza di genere – Emerge anche nel caso delle donne quadro quanto già rilevato da altre indagini per il resto della popolazione lavorativa femminile: numericamente inferiori ai loro colleghi, evidenziano la presenza di stereotipi nei loro confronti e la difficoltà di conciliare tempo di lavoro e tempo da dedicare alla famiglia e ai figli.

Ma in questo caso, data l’elevata disponibilità che le imprese richiedono ai quadri, le donne percepiscono il rischio che l’eventuale rivendicazione della complessità della loro multiappartenenza di ruolo (madre, moglie, lavoratrice) possa essere percepita, da parte dell’impresa, come un’insufficiente identificazione con il lavoro e con l’azienda stessa.

5.4.3. *Principali risultati ottenuti nella fase qualitativa relativamente al rapporto con la formazione continua*

“Disorientamento percettivo” sulle prospettive di crescita e sviluppo del quadro – Analizzando il rapporto del quadro con la formazione, emerge un primo elemento legato alla difficoltà di percepire l’evoluzione del proprio ruolo e del profilo in una prospettiva temporale a breve-medio termine. Ciò può essere attribuito ad una pluralità di fattori, tra i quali:

- una rilevante frammentazione, complessità e flessibilità del mercato, che necessita di continui processi di fusioni, accorpamenti, riorganizzazioni aziendali, accompagnata spesso da un sempre più veloce mutamento e adattamento delle metodologie e degli strumenti (tools tecnologici) di gestione tecnico-organizzativa delle attività e delle risorse;
- la globalizzazione della struttura organizzativa in cui vengono a cadere i concetti di contiguità di spazio (rispetto ai diretti superiori o sottoposti) e di tempo (il tempo di lavoro si dilata in

relazione ai fusi orari);

- una certa presupposta “dittatura del cliente/consumatore” che determina i tempi e i modi di lavoro dilatando i confini del possibile e impossibile;
- lo stesso mercato del lavoro, anch’esso flessibile.

Se, come risulta da numerose indagini, i quadri intermedi – in particolare del Terziario – sono i maggiori fruitori di interventi di formazione continua, tale condizione sembra produrre una difficoltà in molti quadri a tracciare un consapevole progetto di aggiornamento e sviluppo delle proprie competenze.

In tal senso sembra più semplice programmare un percorso di crescita partendo dai propri desideri/aspirazioni personali, che non dall’analisi di quanto accade nel proprio posto di lavoro. Troppe le variabili che non si possono controllare, anche se una parte consistente di competenze richieste sembrano legate molto ad attitudini personali (problem solving, comunicativa, capacità relazionale, self-control); a queste si aggiungono di volta in volta competenze/esperienze legate al proprio percorso di studi e di specializzazione (in relazione ai settori e comparti in cui si lavora).

La formazione viene concepita dai quadri come una risposta necessaria al cambiamento, con modalità spesso legate a processi di apprendimento “non formali” e “informali”; laddove il quadro è relegato alla risoluzione di problematiche di gestione continue, la mancanza di momenti dedicati alla formazione, viene sopperita da una “strategia di apprendimento forzato”, che trasforma alcune occasioni lavorative in momenti di apprendimento e di crescita professionale.

Propensione ed effettiva partecipazione dei quadri ad attività di formazione continua – Dai focus group sembra emergere una frequente bassa propensione delle imprese nel favorire la partecipazione dei quadri alla formazione. Laddove l’azienda organizza iniziative di formazione, quest’ultima sembra essere prevalentemente centrata sull’acquisizione di conoscenze e competenze correlate all’introduzione di nuovi prodotti e servizi sul mercato o a specifiche innovazioni delle modalità produttive. La formazione, in tali casi, non è “continua” (cioè di interesse del lavoratore e dell’impresa), ma “aziendale” (scelta dai superiori), e il quadro spesso si pone il problema della spendibilità reale sul mercato del lavoro degli apprendimenti così conseguiti.

Viene altresì contrapposta dagli intervistati una visione della formazione più legata al superamento di carenze professionali non necessariamente correlate all’effettiva esperienza in azienda, in due distinte direzioni:

1. in “senso orizzontale”, ampliando la capacità di leggere la complessità dell’azienda e di saper contribuire a processi di integrazione organizzativa;
2. in “senso verticale”, specializzando la propria capacità di affrontare aspetti gestionali in cui elevata appare la componente tecnica.

Per ciò che riguarda l’attività formativa realizzata e/o le esperienze di apprendimento dei quadri, significative differenze si rilevano soprattutto in relazione alle dimensioni aziendale e alla proprietà/controllo dell’impresa, anche se in generale i quadri sembrano avere maggiore autonomia, rispetto ad altre categorie, nel poter scegliere di partecipare a processi di formazione (così come evidenziato in altre indagini).

Le grandi imprese organizzano, e in taluni casi obbligano, i quadri a partecipare a iniziative di formazione, anche se spesso queste possono tradursi in attività di “routine”, a basso interesse rispetto ai contenuti (aggiornamenti legati a obblighi legislativi ad esempio) e con tecnologie on line.

Molti quadri mettono in evidenza la difficoltà legata alla disponibilità di tempo, generata dalle continue sollecitazioni gestionali e operative, che può incidere sulle scelte di partecipazione ad iniziative di formazione continua o permanente.

La disponibilità di corsi gratuiti sembra comunque costituire, nel parere degli stessi intervistati, un incentivo alla creazione di una cultura della formazione tra i quadri, bilanciando gli altri “costi” (organizzativi, relazionali interni all’impresa, lavorativi) attribuiti alla partecipazione. La ricerca di opportunità di aggiornamento è rivolta, in tal senso, al contesto associativo (associazioni datoriali, enti bilaterali), e in misura minore alle iniziative promosse a livello regionale o dai Fondi Paritetici Interprofessionali. Per questi ultimi è peraltro particolarmente avvertita la necessità di una maggiore informazione sulle politiche e sulle opportunità messe a disposizione dei lavoratori.

5.5 *Iniziativa pilota per la sperimentazione di sistemi premianti di sostegno pubblico alla formazione continua: l’esperienza nel settore Legno e Arredo della Provincia di Milano*

5.5.1 Premessa: le ragioni della sperimentazione

Nel 2006, la Provincia di Milano, nell’ambito del sostegno di specifici interventi di formazione continua per gli occupati, ha condotto una sperimentazione di nuove modalità e pratiche di finanziamento pubblico della formazione continua. L’esperienza ha riguardato il settore del legno-arredo nell’ambito del sistema economico-produttivo della costituenda Provincia di Monza e Brianza. La scelta del comparto è stata dettata dalla sua centralità sotto il profilo occupazionale e in termini di caratterizzazione complessiva del territorio: è tra i primi tre settori manifatturieri in Brianza, occupa circa 11.000 addetti, a cui si aggiungono 4.000 imprese artigiane che sono parte integrante dell’indotto.

Anche se il comparto è caratterizzato da un’elevata propensione all’*export* di prodotti di qualità, i comportamenti formativi risentono delle criticità tipiche del settore, che vede la presenza di imprese dalle dimensioni ridotte (4 addetti in media per unità locale, rispetto ai 9,3 del manifatturiero), con una debole organizzazione formale e una difficoltà di accesso ai canali pubblici “strutturati” di finanziamento.

Per tali ragioni, dunque, le due Province hanno sperimentato l’implementazione di un meccanismo di finanziamento, sotto forma di rimborso “a posteriori”, degli investimenti sostenuti dalle imprese del settore legno-arredo per la formazione dei propri dipendenti. Tale rimborso è avvenuto dopo la verifica da parte delle Amministrazioni del rispetto di alcuni requisiti riguardanti le caratteristiche di erogazione del singolo intervento (ore di formazione svolte, tipo di partecipazione e di coinvolgimento, ambiti tematici affrontati, metodologie e altro), e soprattutto l’analisi dell’efficacia/efficienza organizzativa, nonché del patrimonio conoscitivo complessivo acquisito da parte dell’impresa e dei lavoratori al termine dell’attività di formazione.

La sperimentazione si ispira al meccanismo di finanziamento della formazione denominato, in ambito comunitario, ORF (*Output Related Funding*)⁶⁶, ovvero quel dispositivo per il quale il finanziamento di un’attività formativa avviene sulla base degli effetti/esiti che ha generato.

⁶⁶ Nello specifico l’esperienza ORF è stata per la prima volta sperimentata in Inghilterra attraverso un modulo di rimborso basato sulla valutazione dell’efficacia delle attività di formazione e di inserimento lavorativo rivolta a disoccupati.

5.5.2 Le fasi della sperimentazione: il modello LARR

La sperimentazione si è caratterizzata per un percorso composto di diverse fasi; la prima ha riguardato la formalizzazione di un “Protocollo d’intesa”, propedeutico a tutta l’iniziativa, tra gli Assessorati alla Formazione Professionale della Provincia di Monza e Brianza, Assindustria Monza e Brianza e le Organizzazioni Sindacali Territoriali di Cgil, Cisl e Uil.

Di seguito si riporta uno schema in cui vengono illustrati i diversi step che hanno caratterizzato le fasi realizzative, i soggetti coinvolti e i risultati raggiunti.

Tavola 5.1 - Fasi realizzative, soggetti coinvolti e risultati raggiunti

	Fasi realizzate	Soggetti coinvolti	Risultati raggiunti
I	Protocollo d’intesa tra istituzioni e Parti Sociali	-Assessorati alla Formazione Professionale della Provincia di Monza e Brianza; -Assindustria Monza e Brianza; -Organizzazioni Sindacali Territoriali di Cgil, Cisl e Uil.	- Definizione degli obiettivi da raggiungere; - Definizione del ruolo dei diversi soggetti coinvolti; - Costituzione di una “Commissione Paritetica Territoriale di Valutazione”.
II	Emanazione di un “Atto di evidenza pubblica”	- Provincia di Milano; -“Commissione Paritetica Territoriale di Valutazione”; - Isfol.	-Raccolta delle candidature di imprese che intendevano aderire alla sperimentazione; -Raccolta ed elaborazione delle informazioni circa le attività formative candidate alla valutazione degli impatti formativi.
III	Scelta della iniziative da candidare a valutazione degli impatti della formazione	-“Commissione Paritetica Territoriale di Valutazione”; - Isfol.	- Analisi delle informazioni raccolte; - Definizione della “graduatoria” di iniziative di formazione da valutare.
IV	Messa a punto e approvazione degli strumenti per la valutazione delle iniziative di formazione	-“Commissione Paritetica Territoriale di Valutazione”; - Isfol.	- Costruzione di un dossier per la valutazione delle iniziative basato sulla scelta di indicatori specifici; - Validazione del dossier.
V	Realizzazione di interviste presso le imprese e i lavoratori	- Provincia di Milano; - Isfol.	- Raccolta delle informazioni specifiche sulle attività di formazione candidate a “rimborso”.
VI	Elaborazione, valutazione delle informazioni raccolte e compilazione della graduatoria di finanziamento delle iniziative	- Provincia di Milano, Provincia di Monza e Brianza; -“Commissione Paritetica Territoriale di Valutazione”; - Isfol.	- Scelta delle iniziative rimborsate; - Definizione dei criteri di “rimborsabilità”.
VII	Valutazione della sperimentazione realizzata	- Provincia di Milano, Provincia di Monza e Brianza; -“Commissione Paritetica Territoriale di Valutazione”; - Isfol.	- Valutazione del modello complessivamente sperimentato, soprattutto rispetto alla tempistica e alla sua “managerialità”; - Prima valutazione della qualità degli strumenti di valutazione utilizzati (in particolare del dossier) e delle tecniche di raccolta dati

Per quanto riguarda la prima fase, il Protocollo ha dato luogo alla costituzione di una “Commissione Paritetica Territoriale di Valutazione”, alla quale è stata assegnata il compito di sostenere le fasi di attuazione e di verifica del progetto nel suo complesso. L’intesa tra le Parti Sociali, per questo tipo di modello di finanziamento, acquisisce un valore strategico: legare il

finanziamento pubblico alla valutazione dei processi formativi, infatti, comporta l'identificazione di quali aspetti delle politiche di gestione del personale e, più in generale, di strutturazione degli assetti organizzativi, possono essere valutati senza snaturare l'autonomia e le strategie di sviluppo delle singole imprese e l'ambito della contrattazione collettiva a livello settoriale e/o territoriale.

Nella seconda fase, attraverso un atto di evidenza pubblica strettamente rivolto al settore legno-arredo della Brianza, le imprese sono state invitate a candidare per la valutazione un massimo di tre iniziative formative realizzate e concluse negli anni 2004 e 2005: l'atto fissava alcune caratteristiche di ammissibilità circa la formazione realizzata, in particolare, escludendo quelle iniziative che erano già state oggetto di finanziamento pubblico e fissava anche i limiti di finanziabilità o "rimborsabilità" rispetto alla singola impresa e alle iniziative di formazione candidate. L'atto è stato redatto dall'Amministrazione Pubblica con il supporto della Commissione Paritetica e dell'Isfol, Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua.

Le imprese che intendevano candidarsi hanno compilato una scheda informativa sulle singole iniziative di formazione realizzate riguardante: il numero di lavoratori coinvolti, la durata del processo formativo, le tematiche, gli obiettivi e la dimensione finanziaria e le metodologie didattiche impiegate; tali informazioni sono state utilizzate per scegliere le iniziative da candidare alla valutazione.

La terza fase è stata centrata sulla elaborazione delle informazioni raccolte attraverso l'atto di evidenza pubblica e sulla scelta delle iniziative destinate alla valutazione. La scelta si è basata, oltre che sul possesso dei requisiti di ammissibilità stabiliti nell'atto pubblico, anche sulle caratteristiche delle iniziative candidate, rispetto al numero di lavoratori coinvolti, alle risorse spese dalle imprese, e alla ricchezza e variabilità delle metodologie formative. Alla base della sperimentazione vi era, inoltre, la necessità di estendere la valutazione ad un numero massimo di iniziative, proprio per consentire un'attenta messa a punto del modello sperimentato e, soprattutto, degli strumenti utilizzati per la misurazione degli impatti della formazione realizzata. Per tale motivo, sono state ammesse alla sperimentazione anche iniziative che hanno visto coinvolti singoli lavoratori, o dove sono state utilizzate metodologie di formazione non strutturate.

Anche la quarta fase ha visto impegnata la Commissione di Valutazione con il supporto tecnico dell'Isfol. In particolare, si è trattato di definire gli strumenti e la metodologia di raccolta delle informazioni utilizzate per la valutazione degli impatti della formazione realizzate presso le imprese candidate alla sperimentazione. Si è giunti alla creazione di un dossier di valutazione, in grado di analizzare le tre fasi del processo formativo:

- *ex-ante*, centrata sulla valutazione delle esigenze e delle motivazioni che hanno condotto alla realizzazione dell'iniziativa; in questa fase sono stati presi in considerazione indicatori e indici legati ai dati di struttura dell'impresa antecedenti l'intervento formativo, agli obiettivi da raggiungere attraverso l'iniziativa, agli strumenti di analisi del fabbisogno formativo, all'eventuale redazione di un progetto o piano aziendale, ai dati sulla condizione economico-strategica dell'impresa, nonché al ruolo svolto dalle parti sociali;
- *in itinere*, in cui sono state raccolte le informazioni sui processi formativi attivati e conclusi; prevalentemente si è trattato di informazioni di natura quantitativa sulla dimensione, sulla tipologia delle iniziative e sulle caratteristiche dei lavoratori coinvolti;
- *ex-post*, in cui sono state considerate informazioni specifiche sulla valutazione di impatto, riconducibili direttamente e indirettamente alle iniziative di formazione; in questo caso è stata posta particolare attenzione sull'eventuale ricaduta nei diversi processi aziendali e in particolare di gestione del personale.

Nella quinta fase sono state raccolte le informazioni presso le imprese candidate. L'attività è stata realizzata direttamente presso le imprese candidate. In particolare le informazioni sono state acquisite attraverso interviste personali a responsabili delle politiche di formazione e ad alcuni lavoratori coinvolti nelle attività formative. Inoltre sono stati acquisiti documenti di descrizione dell'attività svolta, inclusi materiali contabili comprovanti le voci di costo dell'investimento formativo.

Nella sesta fase le informazioni raccolte sono state elaborate e sottoposte ad analisi da parte della Commissione di Valutazione, che ha prodotto una graduatoria di finanziabilità delle singole iniziative, attraverso l'esplicitazione dei motivi sui quali sono state assunte le relative decisioni. Questa è stata indubbiamente una delle fasi più delicate; il processo di scelta, infatti, si è basato sull'attribuzione di pesi di valutazione assegnati alle caratteristiche e alla qualità della formazione realizzata. I punti maggiormente discussi hanno riguardato il valore da assegnare ad aspetti quali:

- formazione strutturata vs non strutturata;
- tematiche trasversali vs specialistiche;
- iniziative di formazione 'spot' vs iniziative inserite in un processo di innovazione e/o cambiamento;
- cambiamenti direttamente connessi alla formazione realizzata vs cambiamenti non direttamente riconducibili alla formazione realizzata;
- valutazione 'puntuale' della documentazione contabile sulle spese sostenute vs peso da attribuire al contributo ai costi di formazione come reddito mancato per l'impresa.

La loro attribuzione di valore ha direttamente influito sull'ammontare delle quote di rimborso che le imprese hanno ricevuto, all'interno di un budget stanziato dall'Amministrazione Pubblica.

Nell'ultima fase, relativa alla valutazione complessiva dell'esperienza, su cui ci si soffermerà più oltre, sono stati impegnati tutti i soggetti coinvolti nella sperimentazione per riesaminare quanto realizzato e individuare i possibili correttivi e miglioramenti rispetto al modello di supporto alla formazione continua a "rimborso".

5.5.3 *Le dimensioni della sperimentazione*

Le imprese che hanno partecipato alla sperimentazione sono caratterizzate da una eterogeneità per quanto riguarda strategie di mercato, dimensione organizzativa, cultura di management e collocazione nella filiera produttiva. Di seguito si riportano alcuni dati di sintesi tratte principalmente dai dossier di valutazione.

La ricostruzione di un quadro di sintesi più articolato si è scontrata con la difficoltà di rendere omogenee e, in qualche modo, comparabili le informazioni raccolte, in ragione dei differenti soggetti che le hanno rese disponibili (di volta in volta il titolare, il responsabile organizzativo, quello delle risorse umane, della formazione, il responsabile finanziario, o il manager di *line*).

Lo stesso strumento di raccolta delle informazioni nella sua strutturazione prevedeva delle "maglie" abbastanza larghe, soprattutto per quanto riguarda le attività di verifica degli impatti degli investimenti formativi sul sistema aziendale nel suo complesso: la stessa letteratura su questo argomento non offre indicatori consolidati e univocamente interpretabili, soprattutto se vanno contestualizzati su realtà medie di un settore produttivo specifico, come quelle riconducibili alle imprese che hanno partecipato alla sperimentazione.

Entrando nello specifico delle iniziative (tab. 5.9) è emersa una variabilità nelle dimensioni delle 12 aziende: una media dimensionale elevata, pari a circa 100 unità e un 'range' che va da un minimo di 16 dipendenti a un massimo di 297.

Tabella 5.9 - Alcune caratteristiche delle iniziative ammesse alla sperimentazione

Impresa	N° iniziative di formazione per impresa	Tematica I iniziativa	Ore di formazione I iniziativa	Lavoratori coinvolti	Tematica II iniziativa	Ore di formazione II iniziativa	Lavoratori coinvolti
1	2	formazione utilizzo software	130	15	formazione utilizzo software	250	5
2	2	corso inglese	30	1	aggiornamento per ISO 9000	945	118
3	2	formazione addetti CAD 2004	261	3	formazione addetti CAD 2005	170	3
4	2	corso informatica	54	41	Corso sicurezza	2	15
5	2	formazione tecnica su sistemi CAD_CAM TESEO	64	2	gestione CRM	40	15
6	2	marketing	16	1	high impact presentations	16	1
7	1	contabilità	53	1			
8	2	conduttori carrelli elevatori	5	17	Trattamento dati personali	3	1
9	2	corso inglese	200	10	corso pro-engineering	30	3
10	2	gestione informatica spedizioni	120	9	gestione listini prodotti	32	3
11	2	pronto soccorso	8	7	Carrellisti	6	6
12	2	formazione informatica			Formazione in area commerciale		
23			941	107		1.494	170

Fonte: Provincia di Milano

Complessivamente, le imprese che hanno risposto all'atto di evidenza pubblica hanno candidato alla valutazione 30 iniziative di formazione, per un totale di 2.915 ore, che hanno visto il coinvolgimento di circa 270 lavoratori, per un costo complessivo sostenuto da parte delle aziende pari a oltre 137 mila euro.

Un'attenta analisi delle iniziative valutate ha condotto, nel rispetto del *budget* a disposizione per la sperimentazione, alla scelta di ammettere al rimborso un massimo di 2 iniziative formative per ciascuna azienda.

Le 23 iniziative formative scelte (2 per ciascuna azienda, a esclusione di un caso, per il quale è stata presentata la candidatura di 1 solo progetto) hanno coinvolto oltre 240 lavoratori, per un ammontare pari a oltre 2.400 ore di formazione erogate⁶⁷.

Per quanto concerne le tematiche di formazione si è rilevata una forte concentrazione sulle aree legate ai processi di cambiamento dei sistemi di produzione e delle strategie di mercato. Le iniziative, generalmente di breve durata, sono state realizzate anche presso le imprese stesse e con l'ausilio di tecnici e fornitori abituali, che sembrano conoscere meglio le esigenze formative specifiche dell'impresa.

⁶⁷ Il dato si riferisce al dettaglio di 11 imprese sulle 12 partecipanti.

5.5.4 Una prima valutazione della sperimentazione

La fase di valutazione della sperimentazione non ha esaurito il suo iter complessivo, soprattutto per quanto riguarda la piena individuazione degli aspetti di miglioramento e le condizioni di “esportabilità” del modello in altri contesti territoriali e settoriali.

Una prima riflessione riguarda le caratteristiche delle iniziative di formazione “rimborsate”, che presentano peculiarità distintive rispetto a quelle generalmente supportate da altri interventi più tradizionali (ad esempio basati sugli ‘Avvisi’ per stimolare la domanda). Nello specifico si è apprezzata:

- la relazione tra formazione realizzata ed effettivo grado di necessità della stessa; in effetti, per sua natura, il “modello LARR” interviene solo a posteriori nel supporto finanziario, quindi non crea alcun “bisogno indotto” di formazione;
- il costo unitario per singolo intervento e per ora allievo è risultato mediamente più basso rispetto ad altre tipologie; ciò può rappresentare un vantaggio se si considera un allargamento potenziale di ‘platea’ del sostegno pubblico ai processi formativi a parità di risorse disponibili;
- come già evidenziato, il tipo di tematiche formative è stato centrato prevalentemente sugli effettivi bisogni delle imprese, coinvolte in processi di innovazione dei sistemi di produzione e di gestione degli ordini;
- la natura delle iniziative stesse, caratterizzate da interventi molto brevi, vicine alle esigenze delle imprese medie, sono state realizzate spesso con il supporto di consulenti e all’interno dell’impresa, secondo modelli assimilabili alla “formazione-intervento”;
- infine, è rilevante osservare come non si sono riscontrati fenomeni in cui la formazione è stata pianificata, attivata e realizzata su iniziativa esclusiva dell’offerta, come avviene in alcuni casi per le attività di formazione finanziate attraverso ‘avvisi pubblici’, sulla base della presentazione di piani e/o progetti.

Per quanto riguarda l’utilizzo del “dossier di valutazione”, è rilevante osservare che questo prevedeva la raccolta di specifici indicatori e indici di valutazione quantitativi degli impatti della formazione in uso presso le imprese. E’ questo uno degli aspetti risultato maggiormente critico, in quanto è emerso come le imprese non rilevino alcun indicatore fisico, o di processo, finalizzato alla valutazione dell’investimento formativo. Per tale motivo la raccolta delle informazioni nel dossier relativa alla valutazione dell’impatto, si è concentrata essenzialmente su fattori di tipo qualitativo, o su altri quantitativi non univocamente riconducibili all’attività formativa realizzata. Nonostante questi limiti il dossier, per il suo approccio sistemico alla raccolta di informazioni, ha permesso di svelare, in molti casi, come la formazione, anche nelle sue forme apparentemente più sporadiche, sia spesso inserita all’interno di processi organici di cambiamento, di cui rappresenta uno degli elementi di catalizzazione: una valutazione compiuta dell’attività di formazione, al di là delle sue caratteristiche intrinseche di realizzazione, non può, quindi, prescindere dal contesto complessivo in cui si sviluppa.

Un ultimo elemento di riflessione rimanda alle condizioni di valutabilità dell’esperienza formativa. Un approccio corretto alla valutazione degli impatti della formazione, dovrebbe basarsi sulla raccolta di informazioni in un momento effettivamente precedente l’intervento di formazione: la misurazione dei cambiamenti è, infatti, una funzione della differenza tra situazioni ante-intervento e post-intervento. La sperimentazione realizzata, seppure sul piano teorico ha tenuto

conto di tale aspetto⁶⁸, su quello effettivo non ha potuto rilevare le condizioni reali ex-ante, in molti casi precedenti al 2004: ci si è basati, quindi, su una ricostruzione “ex-post” della condizione preformativa. Questa problematica non incide soltanto sulla possibilità di valutare realmente gli impatti della formazione continua, ma influisce direttamente anche sull’organizzazione stessa del finanziamento a “rimborso”. Più esattamente, per raccogliere le informazioni presso le imprese prima dell’attività formativa che esse prevedono di realizzare, occorrerebbe, in ogni caso, informare le imprese di un dato territorio, o settore, che si intende finanziare la formazione sulla base della valutazione dei risultati ottenuti: il semplice annuncio pubblico di tale forma di supporto alla formazione, potrebbe in alcuni casi indurre alcune realtà (sia della domanda, che dell’offerta) a promuovere appositamente iniziative di formazione secondo una logica non dissimile rispetto a quanto accade con gli avvisi per il finanziamento di progetti, o piani di formazione. In questo caso solo il processo di valutazione degli impatti della formazione, attivato secondo una prospettiva effettivamente premiante, rispetto alle iniziative che hanno ottenuto maggiori risultati, costituirebbe un deterrente a tutte quelle iniziative di formazione non necessariamente promosse sulla base di effettivi bisogni formativi dell’impresa. In questa direzione, un eventuale atto pubblico di finanziamento a “rimborso” potrebbe contenere, sulla base di un accordo con le parti sociali, già alcuni obiettivi, indicati quantitativamente, che le iniziative di formazione dovrebbero raggiungere in termini di impatto formativo, affinché possano essere considerate ai fini del rimborso.

5.6 La formazione dei dipendenti della Pubblica Amministrazione

I dati relativi al presente paragrafo sono tratti dal 10° Rapporto annuale sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione⁶⁹. Nello specifico, l’indagine a cui si riferiscono, ha preso in considerazione i dati forniti da 593 Amministrazioni. L’insieme raggiunto dall’indagine, conta complessivamente 805.862 dipendenti, con 543.068 partecipazioni ad attività formative.

Il *Rapporto annuale* nasce per verificare la risposta al fabbisogno formativo e gli accordi di spesa in formazione nell’impiego pubblico. Negli ultimi anni vengono presentate, in forma aggregata, anche altre informazioni, tra le quali, la partecipazione per fasce, per genere, gli argomenti della formazione, il ripetersi delle edizioni e la modalità di erogazione dei corsi.

La SSPA realizza il Rapporto coordinando i contributi per tutti i livelli di Governo del Paese, rilevando e analizzando direttamente la formazione effettuata dalla Presidenza del Consiglio, dai Ministeri, dalla Sicurezza, dagli Organi dello Stato, dall’Autorità garanti e dagli Enti pubblici. Il Gruppo Tecnico delle Regioni raccoglie ed elabora i dati di tutte le Regioni e le Province autonome; mentre l’Istituto *Guglielmo Tagliacarne* rileva le Camere di commercio. Al Foromez spetta l’elaborazione di un campione significativo di Province e Comuni, rispettivamente 82 e 284. Infine, per il comparto Università la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) rileva ed analizza un campione di 60 Atenei.

L’Osservatorio, dal 2001, ha anche potuto costituire una banca dati dei corsi, con oltre 30.000 schede - contenente titolo dei corsi, partecipanti in fasce e genere, area tematica e durata -, consultabile tramite interfaccia *web*.

⁶⁸ Ci si riferisce alla prima parte del dossier in cui si raccolgono informazioni tese a ricostruire il quadro dell’impresa prima della realizzazione degli interventi di formazione valutati.

⁶⁹ In particolare ci si riferisce all’indagine realizzata dall’Osservatorio sui fabbisogni formativi istituito presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, e coordinata da Massimo de Cristofaro.

5.6.1 *I numeri fondamentali*

Per la prima volta da quando viene svolta l'indagine, l'investimento per la formazione, stabilito in almeno l'1% rispetto alla massa salariale, diminuisce in tutti i comparti, con l'eccezione dei Comuni e degli Organi di Stato.

Tale livello di investimento in formazione viene raggiunto solo in alcuni comparti (Camere di commercio, Enti pubblici, Autorità ed Organi dello Stato), anche se numerose Amministrazioni (4 Ministeri, 6 Enti pubblici, altre 6 Amministrazioni centrali, 13 Regioni, tutte le Province più grandi e molti Comuni sopra i 100.000 abitanti) riescono a raggiungere questa soglia, nonostante la diminuzione delle risorse disponibili.

I numeri generali sottolineano comunque che la formazione costituisce ormai una prassi consolidata delle Amministrazioni pubbliche, che in effetti mostrano diversi meccanismi di reazione alle minori disponibilità finanziarie.

Tutte le Amministrazioni che hanno partecipato all'indagine realizzano attività di formazione, compresi anche, al contrario degli scorsi anni, i Comuni più piccoli, spesso in forma associata (31% dei Comuni).

Si sono complessivamente registrate 62 partecipazioni per ogni 100 dipendenti. Questi dati evidenziano che le Amministrazioni pubbliche, anche nel 2006, si situano ben al di sopra del livello medio di partecipazione ad attività di formazione continua svolta annualmente in Italia.

I dati di dettaglio del 2006 mostrano tendenze differenziate nei vari comparti, in quanto vi sono motivazioni diverse, sia normative che contestuali, per cui il bilancio complessivo non è univoco.

Figura 5.2 - Andamento della percentuale dell'investimento su massa salariale 2000-2006

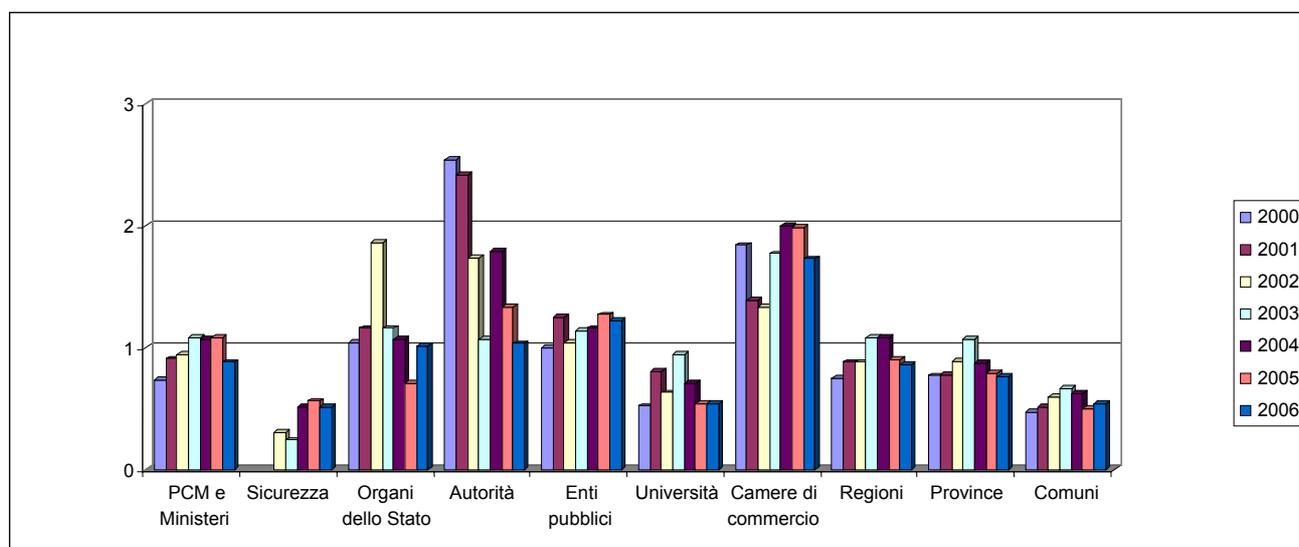


Tabella 5.10 - Investimento in formazione (valori in Euro)

Comparto	totale		investimento in formazione	% investimento	
	dipendenti	massa salariale		su massa salariale	investimento <i>pro capite</i>
PCM e Ministeri	276.400	10.215.104.145	90.090.945	0,88	325,94
Sicurezza	161.922	7.416.826.911	37.679.683	0,51	232,70
Organi dello Stato	4.527	193.229.369	1.956.738	1,01	432,24
Autorità	1.762	153.752.250	1.590.537	1,03	902,69
Enti pubblici	70.407	3.604.246.502	43.972.311	1,22	624,54
Università	55.700	2.219.270.596	11.969.968	0,54	214,90
Camere di commercio	7.729	335.953.702	5.796.130	1,73	749,92
Regioni	88.359	4.376.924.197	37.667.136	0,86	426,30
Province	36.959	1.000.306.000	7.599.000	0,76	205,61
Comuni	102.097	2.808.297.000	15.030.500	0,54	147,22

I dati rilevati mostrano gli effetti delle politiche di riduzione della spesa, avvertite anche negli investimenti sulla formazione, che segnano un calo del 7% circa, seguito da quello delle partecipazioni, che risulta però più contenuto: solo il 6%.

Al calo di risorse viene contrapposto un aumento dell'efficienza nel loro utilizzo: la quantità delle ore erogate nel 2006 infatti cala solo del 4% rispetto a quelle del 2005 e le edizioni dei corsi invece aumentano dell'1%; infine le ore fruite aumentano del 4,9%, – passano dai 17.183.719 del 2005 ai 18.025.636 del 2006 – mostrando contemporaneamente un calo generalizzato del loro costo.

Interessante in questo senso i dati sull'*e-Learning*: il numero dei corsi effettuati in questa modalità aumenta in tutti i comparti, ad eccezione di Province e Comuni e Sicurezza.

Un ulteriore indice di positivo utilizzo delle risorse si nota nella maggiore partecipazione alla formazione nelle fasce alte, dove cioè l'investimento potrebbe avere maggiori ricadute all'interno della struttura pubblica, con tassi medi del 102% per i dirigenti e del 75% per i funzionari.

Le partecipazioni ad attività formative censite nel corso del 2006 sono state 543.068 in oltre 43.000 edizioni di attività formative, per un totale di circa 1.200.000 ore di formazione erogata e 18.000.000 di ore di formazione fruite.

Tabella 5.11 - Corsi e ore di formazione erogate e fruite

Comparto	Totale corsi	Totale edizioni	Totale ore erogate	Totale partecipazioni	Totale ore fruite	Ore fruite per partecipazione (notazione decimale)
PCM e						
Ministeri	2.070	7.605	294.136	137.702	6.120.212	44,5
Sicurezza	184	1.077	101.455	24.371	3.716.136	152,5
Organi dello Stato	92	143	3.305	2.274	36.087	15,9
Autorità	247	399	11.152	2.583	60.134	23,3
Enti pubblici	3.469	7.442	160.041	92.045	1.712.446	18,6
Università	3.565	4.546	123.013	53.095	1.092.286	20,6
Camere di commercio	2.363	n.d.	30.236	14.184	199.511	14,1
Regioni	2.438	4.534	137.363	86.773	2.241.169	25,8
Province	n.d.	4.233	128.490	32.923	999.357	30,4
Comuni	n.d.	13.123	249.750	97.118	1.848.298	19,0
Totali	14.428	43.102	1.238.941	543.068	18.025.636	33,19

Sotto il profilo dei contenuti, si sono ampliate le attività formative nelle aree informatica e telematica e giuridico-normativa. Si registra, infine, una maggiore finalizzazione della formazione al sostegno ed accompagnamento ai processi di miglioramento della gestione, e di cambiamento o innovazione.