

- lavoratori definiti potenzialmente a rischio occupazionale, ovvero: a) tutti i lavoratori non laureati dell'area produttiva; b) tutti i lavoratori delle altre aree con un titolo di studio non universitario, con un'anzianità aziendale superiore ai 13 anni, con un'età anagrafica non inferiore ai 35 anni;
- altri lavoratori, ovvero: a) tutti i laureati dell'area produttiva; b) tutti i laureati ed i lavoratori delle altre aree con un livello di istruzione media superiore assunti non prima del 1991 e con un'età anagrafica inferiore ai 34 anni

Si tratta del più ampio intervento di formazione continua realizzato in Italia e in Europa e permetterà di verificare sul campo sia i benefici diretti derivanti dalla "logica di intervento preventivo" rispetto al rischio di ampliamento del disagio occupazionale che la trasferibilità del modello di azione in eventuali ulteriori interventi da attuare in analoghe situazioni. L'impianto complessivo del progetto didattico è organizzato in moduli formativi integrati gestiti da strutture formative in house con Fiat Auto ovvero individuate attraverso bandi pubblici. Le soluzioni adottate puntano a integrare in modo armonico le innovazioni tecnologiche, organizzative e produttive e i livelli qualitativi di prodotto/processo inseriti nell'attuazione del Piano Industriale e prevedono:

- una parte più consistente di formazione "generale" - per circa 18.500 persone e per un totale di 157.000 giornate formative - il cui obiettivo è quello di sviluppare competenze connesse al funzionamento generale dei processi di produzione ed allo stesso tempo generare know how esportabile ad altre imprese o altri settori di lavoro;
- una quota di interventi formativi "specialistici" - per circa 3000 persone e per un totale di 30.400 giornate - il cui obiettivo è quello di sviluppare competenze connesse all'evoluzione tecnologica di prodotto e di processo per attività specialistiche.

Il costo complessivo dell'intervento nel triennio è di circa 84.000.000 Euro ed è previsto un cofinanziamento pubblico di circa 44.000.000 Euro. L'impatto del progetto è molto significativo a livello generale proprio in relazione sia agli obiettivi diretti (il rafforzamento dell'occupabilità dei lavoratori), che indiretti (la sperimentazione di metodologie e strumenti di gestione di interventi formativi per grandi numeri, la sperimentazione di nuove modalità di certificazione dei percorsi di formazione e di redazione del libretto formativo). La certificazione delle competenze acquisite nel percorso formativo è volta sia a garantire la trasparenza dell'intervento che a favorirne la spendibilità in ambito nazionale e comunitario nel rispetto degli indirizzi dell'Unione Europea sulla mobilità dei lavoratori.

Proprio in relazione agli obiettivi complessivi del progetto la Divisione VI - Orientamento e Formazione Professionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso il Comitato di Pilotaggio assistito da Italia Lavoro e dall'Isfol, ha avviato una serie di incontri con le Regioni interessate - Piemonte, Lombardia, Lazio, Campania e Sicilia - per concordare le modalità di certificazione della formazione, di competenza delle Regioni stesse. Sempre in accordo con le Regioni coinvolte verrà sperimentata la realizzazione del libretto sperimentale dei lavoratori Fiat Auto - contenente:

- dati anagrafici, che verranno integrati attraverso la redazione della scheda anagrafico-professionale da parte di tutti i lavoratori;
- dati professionali aggregati secondo il modello del Curriculum Europeo;
- il macro profilo di riferimento (e le competenze ad esso associate) che permetta di collegare il ruolo lavorativo svolto in azienda dal lavoratore alle classificazioni italiane ed europee;
- competenze dichiarate;
- certificazione delle competenze acquisite attraverso il percorso formativo.

Lo strumento permetterà al lavoratore e al Sistema dei Servizi locali di disporre in tempo reale delle informazioni utili al rapporto con i Servizi di aiuto pubblico-privato e il mercato del lavoro italiano ed europeo. Le metodologie, gli strumenti tecnologici e le risorse mobilitate dall'insieme delle attività di progetto permettono di disporre di una filiera di azioni tali da facilitare l'utilizzo della formazione continua anche in relazione all'uso dei fondi ad essa orientati in quanto integrano:

- il monitoraggio rigoroso dell'andamento delle azioni e la rispondenza agli obiettivi;

- l'utilizzo integrato delle potenzialità di servizio e delle azioni presenti sui territori coinvolti mediante l'ottimizzazione delle capacità operative e l'utilizzo di "azioni di sistema" per target specifici;
- prassi, standard metodologici e comunicativi (web) di integrazione dei servizi creando sinergie efficaci, condivise e che favoriscano la trasferibilità;
- modalità innovative nel rapporto pubblico privato su interventi di "formazione su larga scala" ancora poco diffusi.

## Capitolo 4 - L'evoluzione del sistema di monitoraggio della formazione continua

### 4.1. La costruzione di un sistema nazionale di monitoraggio

La crescente esigenza di monitorare le politiche pubbliche di formazione si è andata rafforzando nell'ultimo periodo parallelamente allo sviluppo e alla differenziazione degli strumenti e delle fonti di finanziamento e alla necessità di disporre di informazioni che, ai vari livelli istituzionali, possano essere utilizzate nella valutazione dell'efficacia delle strategie adottate e nelle eventuali revisioni dei programmi di intervento.

Particolare importanza assumono in questo senso le diverse tipologie di aggregazione delle informazioni: non si tratta esclusivamente di condensare i dati secondo le varie entità territoriali (dai distretti, alle le province, alle regioni fino al livello nazionale), ma anche in base ai singoli settori economici, classi dimensionali d'impresa e tipologie dei target. Tali aggregazioni, infatti rappresentano i cluster su cui di addensano e programmano le strategie di policy. Pur tenendo conto delle peculiarità delle singole politiche di finanziamento, il modello ideale verso cui si tende è quello di disporre di informazioni confrontabili, standardizzate e in *real time*. Si tratta di condizioni necessarie per garantire la costruzione di un sistema unico di informazione e che richiedono un concerto tra tutti gli attori che operano per le politiche di formazione continua (non solo istituzioni e parti sociali, ma anche il sistema dell'offerta e della domanda). In questa direzione si orientano gli ultimi provvedimenti del MLPS, laddove con specifici provvedimenti, sono stati avviati sistemi di monitoraggio per le diverse linee di policy caratterizzati da una forte compatibilità e interazione dei piani di lettura.

In particolare per la legge 236/93 e la 53/00 si può parlare di sistemi di monitoraggio speculari e compatibili per tipologia di informazione da raccogliere e da aggregare. Una analoga base comune di dati è rintracciabile per il monitoraggio dei Fondi Interprofessionali, anche se questi seguono logiche di raccolta e percorsi di elaborazione certamente peculiari. Diversi sono i problemi di armonizzazione del sistema di monitoraggio del FormaTemp (il fondo per la formazione continua dei lavoratori interinali) che, tuttavia è stato impostato in modo tale che, successive aggregazioni compatibili con gli altri sistemi risultano effettivamente praticabili.

Per quanto riguarda il monitoraggio della legge 236/93 il MLPS ha recentemente proposto alle regioni l'elaborazione di un rapporto semestrale relativo sia alle informazioni di natura finanziaria, sia alle caratteristiche delle iniziative finanziate, dei lavoratori coinvolti (secondo le tipologie di destinatari di volta in volta indicati nei provvedimenti di attuazione) e delle imprese di appartenenza. Vengono richieste inoltre alcune informazioni sulle scelte organizzative ed operative seguite dalle amministrazioni, come ad esempio:

- il ruolo delle Province nella gestione dei processi;
- l'organizzazione dell'offerta formativa (in particolare per l'eventuale costituzione di cataloghi collegati alla concessione dei voucher individuali);
- la scelta delle tipologie di destinatari tra i target indicati e le scelte per quanto riguarda l'impiego della riserva regionale del 30% destinate alle categorie di lavoratori definite da ogni regione o provincia autonoma;
- le forme, modalità, e dimensioni dell'eventuale contributo privato al finanziamento delle iniziative;
- le scelte adottate per *“favorire l'integrazione con le omologhe azioni cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo”*; per *“valorizzare le diverse linee del sostegno pubblico alla formazione continua”*; per tener conto *“del contestuale avvio operativo dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua”*.

Il rapporto di monitoraggio contiene quindi una parte dedicata agli aspetti *qualitativi* ed una parte dedicata alla proposizione sintetica dei seguenti dati quantitativi di attuazione:

- dati di sintesi per le diverse tipologie di Piani formativi finanziati;
- dati specifici sulle imprese beneficiarie;
- dati specifici sui lavoratori coinvolti;
- dati sulle caratteristiche dei progetti;
- dati finanziari.

La natura particolare degli interventi previsti dalla legge 53/2000 impone che vi sia una specifica attenzione all'attività di monitoraggio, al fine di comprendere le dimensioni e le caratteristiche dell'esperienza e stabilirne pregi, limiti, aree di miglioramento e opportunità. Il MLPS ha proposto alle regioni le linee guida per l'elaborazione di rapporti annuali di monitoraggio, richiedendo anche in questo caso alcune informazioni di carattere qualitativo (alcune di queste, identiche a quelle della legge 236/93):

- il ruolo delle Province nella gestione dei processi;
- l'organizzazione dell'offerta formativa (come ad esempio l'eventuale costituzione di cataloghi collegati alla concessione dei voucher individuali);
- la scelta delle tipologie di destinatari;
- le modalità di individuazione dei fabbisogni;
- le forme di eventuale integrazione con le altre fonti di finanziamento (FSE, legge 236/93),
- le forme, modalità, e dimensioni del contributo privato al finanziamento delle iniziative.

La realizzazione del monitoraggio pone, in questo caso, alcune problematiche specifiche legate alla possibile diversificazione delle proposte progettuali. La legge prevede, infatti, due tipologie di iniziative finanziabili (progetti di formazione che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro e progetti di formazione presentati direttamente dagli stessi lavoratori). I rapporti regionali di monitoraggio trattano quindi nel dettaglio e separatamente le due tipologie d'intervento.

Come per la legge 236/93 il rapporto di monitoraggio contiene la parte dedicata agli aspetti *qualitativi* e la parte dedicata alla sintesi dei dati quantitativi di attuazione:

- dati specifici sulle imprese beneficiarie;
- dati specifici sui lavoratori coinvolti;
- dati sulle caratteristiche dei progetti;
- dati finanziari.

Per entrambe le linee di finanziamento (236/93 e 53/00), le informazioni per il monitoraggio vengono raccolte dagli uffici regionali competenti ed eventualmente dalle province (secondo il ruolo che esse svolgono nei diversi contesti). La raccolta dei dati avviene presso i soggetti attuatori delle iniziative formative (imprese o organismi di formazione) secondo le regole e le prassi fissate dalle amministrazioni regionali e/o provinciali.

Il sistema di monitoraggio delle attività dei Fondi Paritetici Interprofessionali è concepito su un duplice livello corrispondente a due fasi successive di attuazione:

- nella prima fase il sistema prevede che i Fondi, come risvolto della propria attività di selezione e finanziamento dei Piani formativi, provvedano alla raccolta ed elaborazione di un set minimo di variabili da trasmettere in forma aggregata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con cadenza semestrale;

- nella seconda fase la rilevazione sarà più approfondita e si avvarrà di un sistema di monitoraggio telematico compilato a livello di singolo progetto direttamente dai soggetti attuatori.

Il monitoraggio della prima fase consente la raccolta sistematica e ricorrente di informazioni relative a tre ambiti:

- le risorse finanziarie complessivamente utilizzate dai Fondi per le tre categorie principali di spesa (attività di gestione, attività propedeutiche e attività finalizzate alla realizzazione dei Piani formativi) e il loro grado di attuazione anche in termini temporali;
- le attività realizzate attraverso i Piani formativi finanziati dai Fondi, tenendo conto delle diverse tipologie di intervento, delle caratteristiche dell'attività realizzata e del soggetto attuatore;
- i destinatari della formazione, ovvero imprese e lavoratori coinvolti, anche tenendo conto dell'articolazione tipologica dei Piani formativi.

Il sistema prevede il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati a vario titolo dal processo di attuazione: l'INPS, i Fondi e i soggetti attuatori (imprese e organismi). L'INPS, raccoglie le adesioni, e le eventuali revoche, ai Fondi mediante le denunce contributive aziendali (mod. DM10/2), provvedendo su questa base a trasferire a partire dal 2004 le risorse versate ai Fondi prescelti dalle imprese. I Fondi nazionali e le loro articolazioni a livello regionale/territoriale producono informazioni di natura finanziaria e fisica relative alle risorse impegnate, spese e rendicontate, sia destinate al finanziamento dei piani formativi, sia utilizzate direttamente dai Fondi per le attività propedeutiche e gestionali. I soggetti attuatori, infine, che presentano ai Fondi i Piani formativi per il finanziamento, producono le informazioni di natura fisica e finanziaria relative all'attuazione dei Piani e dei progetti formativi realizzati, nonché i dati sui beneficiari finali (imprese e lavoratori).

La costruzione di un sistema condiviso di monitoraggio delle attività realizzate da FormaTemp deve necessariamente prendere in considerazione alcuni elementi che differenziano notevolmente la programmazione di quest'ultimo da quella dei nuovi Fondi paritetici Interprofessionali. Tali elementi derivano principalmente dalle particolari esigenze del settore economico di riferimento (il mercato del lavoro temporaneo), al quale FormaTemp ha dovuto ovviamente adattare, negli anni, molti aspetti della sua gestione. E' sufficiente, ad esempio, ricordare che:

- la formazione supportata da FormaTemp è generalmente caratterizzata da progetti di durata molto breve, essendo molte iniziative finalizzate all'inserimento immediato degli allievi in missioni di lavoro temporaneo;
- l'insieme delle attività formative finanziate deriva principalmente da unità progettuali semplici, quasi mai legate alla realizzazione di Piani aziendali/settoriali/territoriali complessi, come invece è previsto (e spesso auspicato) nei Piani Operativi d'Azione dei nuovi Fondi Interprofessionali;
- i soggetti che possono proporre progetti formativi sono sempre e solo le imprese (in questo caso le imprese di fornitura di lavoro temporaneo), a stretto beneficio dei propri lavoratori dipendenti (a tempo determinato o indeterminato);
- gli aspetti al punto precedente non escludono la possibilità che la formazione finanziata non coinvolga altre imprese, le quali sono, generalmente, quelle in cui gli allievi svolgeranno (o stanno svolgendo) le missioni di lavoro temporaneo;
- di conseguenza, i contenuti delle attività formative finanziate presentano una notevole variabilità, essendo essi fortemente legati al settore produttivo e alle aree funzionali di riferimento delle aziende "ospitanti" in cui, di volta in volta, vengono svolte le missioni di lavoro temporaneo;

- a differenza di ciò che è previsto nei P.O.A. degli altri Fondi Interprofessionali, gli allievi che beneficiano della formazione di FormaTemp sono, nella quasi assoluta totalità, lavoratori flessibili (e cioè con contratto di lavoro interinale a tempo determinato) oppure soggetti inoccupati candidati allo svolgimento di missioni.

Il monitoraggio di FormaTemp si basa comunque su un sistema informativo maturo che il Fondo ha sviluppato sin dal suo avvio. Ad oggi, tale sistema consente di gestire *on line* tutte le fasi di programmazione delle attività finanziate dal Fondo: dalla presentazione ex ante dei progetti sino alla rendicontazione finale delle spese. Tale sistema è fra l'altro dotato di particolari *utilities* che consentono una reportistica dettagliata e aggiornata su tutti i dati fisico-finanziari presenti nell'archivio dei progetti formativi. Ciò consente elaborazioni "filtrate", e cioè condizionate a sottoinsiemi di attività individuate con molteplici possibili criteri di selezione. Il sistema presenta quindi una relativa flessibilità, tale da permettere l'inserimento di variabili nuove in merito ai diversi aspetti gestionali delle attività formative. Si tratta di condizioni che rappresentano una base da cui poter partire per la costruzione di un sistema condiviso di monitoraggio nazionale della formazione continua.

#### 4.2. La valutazione dell'efficacia della formazione continua

A differenza della formazione professionale finalizzata all'inserimento lavorativo, la cui efficacia viene tradizionalmente misurata in termini di aumento delle probabilità di trovare un'occupazione ad un dato periodo di tempo dal corso e che può contare su un'un'ampia riflessione su metodologie e prassi, la valutazione di efficacia della formazione continua presenta elementi di maggiore complessità, legati sia alla duplicità dei beneficiari coinvolti (imprese e lavoratori), sia agli obiettivi che le politiche di formazione continua più o meno esplicitamente perseguono. La valutazione della formazione continua si trova infatti a confrontarsi con un panorama non necessariamente condiviso di definizioni e di prassi che ne delimitino univocamente l'oggetto e gli obiettivi valutativi. La pluralità dei significati che afferiscono al termine formazione continua, implicano una riflessione più attenta sul concetto di efficacia e quindi sulla sua valutazione quando si tenta di prenderne in considerazione perlomeno i principali, come appare anche dalla limitata letteratura esistente.

##### *L'ambito di osservazione*

Da un punto di vista valutativo la ricostruzione della teoria e della prassi della formazione continua individua diversi percorsi. Nella letteratura microeconomica la formazione aziendale è considerata un investimento in R&S e in questa ottica la sua valutazione è legata al rendimento in termini ad esempio di performance e di capacità innovativa. Nella teoria economica la necessità di una politica di sostegno alla formazione continua è legata alla correzione di un comportamento delle imprese che tendono a investire in formazione meno della dimensione "socialmente ottimale", a causa di una non appropriabilità dell'investimento (ovvero i benefici potrebbero non essere dell'impresa che ha sostenuto i costi, ma del lavoratore che potrebbe offrire le sue accresciute competenze ad altra impresa ricevendo un maggiore salario). In tale contesto le politiche di formazione continua si propongono come politiche per la competitività delle imprese che incentivano l'acquisizione di capacità innovativa lasciando a queste ultime la decisione sugli investimenti in risorse umane e tecnologiche da effettuare. La valutazione della policy richiederebbe dunque un'analisi dal punto di vista delle imprese, ovvero dei soggetti che hanno la facoltà di prendere decisioni in tal senso rendendo più o meno efficaci le azioni di incentivazione pubblica. In questa ottica una politica pubblica per la formazione continua è da inquadrarsi come politica industriale.

Un'altra direzione è quella per cui l'impresa è considerata un intermediario corresponsabile e cofinanziatore (con il soggetto pubblico) dell'aumento di capitale umano attraverso "la manutenzione" e l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori, secondo una logica di adattabilità dei lavoratori. Questa politica di sostegno alla formazione continua viene dunque a configurarsi come politica del lavoro e la relativa valutazione degli effetti dovrà dunque verificare i benefici

ottenuti dai lavoratori in termini di accrescimento delle competenze e migliori performance sul mercato del lavoro.

Diverso è infine l'approccio alla valutazione della formazione continua nella definizione sufficientemente ampia che ricomprende al suo interno target-group diversi, ovvero lavoratori occupati, ma anche disoccupati e adulti in generale, e comunque chiunque voglia aggiornare e migliorare le proprie conoscenze in qualunque momento della propria vita lavorativa. In questo caso è il singolo che autonomamente decide di investire nella formazione e in questa ottica la formazione continua sembra più palesarsi come un segmento del lifelong learning, la cui valutazione presenta dunque una specificità ulteriore.

Le esperienze in atto in Italia: le metodologie, gli strumenti e le prassi nell'ambito del Fondo sociale europeo

Negli ultimi dieci anni la letteratura internazionale ha offerto contributi sulla valutazione degli effetti degli investimenti in formazione continua, misurato sia in termini di redditività per l'impresa che per i lavoratori, grazie anche alla disponibilità di dataset di tipo panel longitudinali, riflettendo la molteplicità degli approcci politici. In Italia le esperienze fatte sono ancora molto limitate, anche a causa dell'inadeguatezza degli archivi dei beneficiari (imprese e lavoratori) delle politiche pubbliche di finanziamento della formazione continua o di basi di dati utilizzabili a tali scopi. Un contributo rilevante alla realizzazione di valutazioni dell'efficacia della formazione continua è stato dato dalla programmazione del Fondo sociale europeo 2000-2006, nell'ambito della quale, a livello delle amministrazioni regionali e provinciali titolari della programmazione cofinanziata si stanno sperimentando le prime valutazioni di efficacia della formazione continua<sup>17</sup>.

Come già sperimentato in altri ambiti, il partenariato con le Amministrazioni responsabili delle programmazioni di Fse, ha portato alla messa a punto di un questionario minimo comune per la rilevazione degli esiti della formazione continua, anche valorizzando le esperienze già realizzate in alcuni contesti regionali. Il questionario, da somministrare ai lavoratori che hanno partecipato ad un'attività di formazione, raccoglie informazioni relative alle caratteristiche degli individui e agli effetti della formazione stessa. Tale rilevazione consente infatti di operare confronti ante e post formazione, mediante la ricostruzione del percorso dei lavoratori formati in termini di cambiamento delle caratteristiche del proprio lavoro. Quest'ultimo è osservato nel caso dei lavoratori dipendenti (o parasubordinati considerati assimilabili) rispetto a:

- l'azienda di appartenenza;
- il contratto (tipo e durata);
- la retribuzione;
- i miglioramenti della posizione lavorativa percepiti dal lavoratore;
- l'acquisizione di competenze spendibili

Nel caso dei lavoratori autonomi:

- il tipo di attività autonoma;
- la dimensione dell'attività (fatturato, dipendenti e/o collaboratori e numerosità dei clienti);
- la soddisfazione nel lavoro;
- i miglioramenti dell'attività percepiti dal lavoratore

Lo stato dell'arte delle rilevazioni appare ad oggi piuttosto diversificato, sia per le specifiche scelte operate a livello regionale, sia perché i sistemi di monitoraggio esistenti non sempre garantiscono la disponibilità di un archivio dei lavoratori e delle imprese che rappresenta la premessa indispensabile per la realizzazioni di indagini di questo tipo. Il coordinamento metodologico attuato in ambito Fse permette di fornire, sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, un quadro delle attività valutative inerenti la formazione continua: nel Centro-nord tra il 2004 e il 2005 sette amministrazioni

<sup>17</sup> La Struttura nazionale di valutazione Fse dell'Isfol, nell'ambito dell'attività del gruppo di lavoro "Placement", ha assunto un ruolo di coordinamento scientifico-metodologico. Il gruppo operativo dal 1997 è composto dalle Autorità di gestione centrali e regionali del Fse, dai referenti da queste incaricati (valutatori indipendenti e personale di assistenza tecnica, ecc.) e da altri soggetti istituzionali.

hanno realizzato o stanno per realizzare indagini sull'efficacia della formazione continua (Emilia Romagna, PA Bolzano, Piemonte, PA Trento, Toscana, Lazio e Valle d'Aosta) utilizzando il questionario comune messo a punto.

Si tratta di indagini di natura prevalentemente campionaria che coinvolgono esclusivamente i lavoratori senza considerare il versante "imprese". Ad eccezione della Valle d'Aosta, che ha previsto di coinvolgere nella rilevazione le due tipologie di beneficiari, le Amministrazioni hanno scelto di sviluppare le indagini sull'efficacia della formazione continua individuando come unità di rilevazione i lavoratori, secondo un approccio valutativo che declina l'efficacia in termini di "rendimenti" dell'investimento per i lavoratori e non per l'impresa i cui essi sono eventualmente inseriti. Questa scelta evidenzia inoltre come le Regioni e le Province abbiano adottato una accezione "larga" del termine formazione continua, che comprende al suo interno target diversi: non solo i lavoratori dipendenti del settore privato, ma anche dipendenti della pubblica amministrazione, nonché i lavoratori autonomi, e in generale ogni lavoratore che nell'ambito della sua vita lavorativa si avvicina alla formazione nell'ottica del lifelong learning, anche attraverso l'utilizzo del voucher formativo.

In conclusione è possibile sostenere che l'avvio, anche se in maniera non omogenea, di indagini retrospettive sull'efficacia della formazione continua sembra indicare una progressiva diffusione di questo tipo di valutazione a livello regionale e provinciale. L'adozione di uno strumento comune apre la strada per una valutazione a livello nazionale della politica di formazione continua cofinanziata, anche se alcuni aspetti metodologici debbono essere ancora opportunamente condivisi.

**PARTE TERZA. Analisi della domanda di formazione continua.  
Sintesi di alcune ricerche condotte dall'Isfol per conto del MLPS**

PAGINA BIANCA

## Le caratteristiche dei processi formativi per i lavoratori e per le imprese

### *Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua.*

Dall'ultima indagine condotta dall'Isfol su un panel di lavoratori<sup>18</sup>, emerge che quasi un occupato su tre ha partecipato ad attività di formazione continua nel corso del 2003. In particolare le esperienze formative riguardano il 28,8% dei lavoratori dipendenti di imprese private e il 29,2% dei lavoratori autonomi. Rispetto all'anno precedente, il livello di partecipazione risulta in crescita di circa 4,5 punti percentuali.

Si conferma ancora l'esistenza di problemi legati all'inquadramento professionale oltre che alle caratteristiche socio-demografiche degli individui coinvolti. L'accesso alla formazione (cfr. le due tabelle seguenti) riguarda prevalentemente lavoratori con posizioni professionali stabili con un livello di qualifica medio-alto, per lo più uomini, appartenenti alle classi di età giovani e centrali, con alti livelli di istruzione, dipendente di grandi e medie aziende. Non hanno facile accesso invece i lavoratori appartenenti con bassa qualifica, di sesso femminile, over 45, con bassi livelli di istruzione e dipendenti di piccole e micro-imprese.

Anche nel 2003, i quadri intermedi rappresentano, insieme ai dirigenti, la categoria di dipendenti con il più alto livello di accesso alla formazione (48,1%), seguono gli impiegati (33,8%) e, seppur con lievi margini di miglioramento rispetto al passato, gli operai ed i commessi (18,5%).

Il divario tra uomini e donne supera gli otto punti percentuali mentre rimane molto differente l'accesso per classe di età e per titolo di studio. La percentuale di addetti formati nelle grandi aziende è pari al 43,7, si mantiene intorno al 30 nelle Pmi con più di 50 addetti, mentre si attesta intorno al 21 nelle piccole e nelle micro-imprese.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, livelli più alti di partecipazione si riscontrano ancora una volta tra i liberi professionisti (49,4%), seguiti dagli imprenditori (31,8%) e dai soci di cooperative (29,4%). Al di sotto della media troviamo i commercianti e gli artigiani con il 23,4% e, infine, i coadiuvanti, con il 20,5%.

Il confronto fra l'accesso alla formazione degli autonomi e dei dipendenti mette in evidenza un'inversione del divario di genere fra gli autonomi, soprattutto nel caso delle libere professioni (61,1% le donne formate contro il 46,4% degli uomini), tra i soci di cooperative e tra i coadiuvanti.

Per quanto riguarda le attività formative intraprese nel periodo relativo alle 4 settimane precedenti l'intervista, il livello di partecipazione dei lavoratori raggiunge valori interessanti: per quanto riguarda la formazione continua, fra i dipendenti si raggiunge il 6,1% e il 6,2% tra gli autonomi.

Tra i dipendenti si evidenzia una maggiore propensione alla formazione da parte dei dirigenti (22,2%) ed un andamento che sostanzialmente ricalca quello rilevato su base annuale. Fra i lavoratori autonomi, invece, tutte le figure professionali presentano valori superiori alla media, tranne nel caso di artigiani e commercianti, dove il livello di partecipazione scende al 2,7%.

Se consideriamo sia le attività di formazione continua sia quelle di formazione permanente, la partecipazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista raggiunge, nella classe 25-64 anni, il 7,8% per i dipendenti ed il 9,4% per gli autonomi.

<sup>18</sup> La rilevazione 2004 (con riferimento all'anno 2003) rappresenta la terza fase della ricerca sugli "atteggiamenti ed i comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua in Italia" e aggiorna le due rilevazioni effettuate negli anni precedenti attraverso un'indagine "panel", limitata quindi ad una parte del campione. L'indagine è stata realizzata attraverso tecnica CATI su due campioni distinti di lavoratori: dipendenti di imprese private (rappresentativo di un universo di circa 10 milioni di lavoratori); indipendenti (rappresentativo di un universo pari a circa 5,5 milioni di lavoratori).

Tab. 34 – Caratteristiche dei lavoratori dipendenti formati nel 2003 per categoria professionale (Italia, %)

| CARATTERISTICHE                           | DIPENDENTI  |                      |                                              |                                                     |
|-------------------------------------------|-------------|----------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|                                           | Media       | Dirigenti,<br>Quadri | Impiegati di concetto, tecnici,<br>esecutivi | Operai specializzati,<br>comuni, Commessi, cassieri |
| <b>Media</b>                              | <b>28,8</b> | <b>48,1</b>          | <b>33,8</b>                                  | <b>18,5</b>                                         |
| <b>GENERE</b>                             |             |                      |                                              |                                                     |
| Uomo                                      | 32,2        | 49,1                 | 38,8                                         | 21,4                                                |
| Donna                                     | 23,6        | 40,0                 | 29,0                                         | 13,0                                                |
| <b>ETÀ</b>                                |             |                      |                                              |                                                     |
| fino a 24                                 | 26,8        | --                   | 30,2                                         | 20,0                                                |
| 25-34                                     | 32,0        | 53,3                 | 31,6                                         | 27,9                                                |
| 35-44                                     | 27,6        | 40,5                 | 36,7                                         | 13,7                                                |
| 45-54                                     | 28,4        | 51,2                 | 34,2                                         | 15,2                                                |
| 55 e oltre                                | 16,9        | 30,8                 | 23,8                                         | 4,0                                                 |
| <b>TITOLO DI STUDIO</b>                   |             |                      |                                              |                                                     |
| Laurca                                    | 51,7        | 53,2                 | 49,4                                         | 53,8                                                |
| Media superiore                           | 31,6        | 47,6                 | 33,3                                         | 19,8                                                |
| Diploma prof.                             | 28,1        | 66,7                 | 25,0                                         | 27,0                                                |
| Media inferiore                           | 16,2        | 21,4                 | 24,6                                         | 14,5                                                |
| Elementare                                | 12,5        | --                   | 20,0                                         | 11,1                                                |
| <b>AREA GEOGRAFICA</b>                    |             |                      |                                              |                                                     |
| Nord Ovest                                | 28,9        | 51,0                 | 30,2                                         | 21,5                                                |
| Nord Est                                  | 30,3        | 53,8                 | 40,1                                         | 15,1                                                |
| Centro                                    | 26,7        | 55,6                 | 28,2                                         | 21,7                                                |
| Sud e Isole                               | 28,2        | 34,3                 | 37,9                                         | 14,4                                                |
| <b>CLASSI DI ADDETTI<br/>DELL'AZIENDA</b> |             |                      |                                              |                                                     |
| <10                                       | 20,6        | 53,1                 | 20,5                                         | 14,8                                                |
| 10-49                                     | 21,4        | 22,7                 | 29,1                                         | 13,1                                                |
| 50-249                                    | 29,7        | 54,5                 | 37,0                                         | 18,5                                                |
| 250 e oltre                               | 43,7        | 53,8                 | 49,5                                         | 29,5                                                |
| <b>SETTORE</b>                            |             |                      |                                              |                                                     |
| Industria                                 | 24,0        | 36,8                 | 30,6                                         | 18,5                                                |
| Costruzioni                               | 25,9        | 53,3                 | 28,4                                         | 15,7                                                |
| Commercio                                 | 19,5        | 60,0                 | 21,5                                         | 12,0                                                |
| Servizi                                   | 39,9        | 51,5                 | 42,8                                         | 24,3                                                |

Fonte: Isfol, Indagine campionaria MLPS-Isfol 2004 "Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua"

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

Riguardo alle caratteristiche dell'attività formativa, prevalgono i modelli di tipo strutturato corsuale, soprattutto per i dipendenti. I corsi diretti a questi ultimi hanno riguardato in maggior misura i temi della sicurezza sul lavoro, dell'informatica gestionale e di base, dell'aggiornamento su nuove tecniche di produzione. I corsi dedicati agli autonomi hanno invece privilegiato l'aggiornamento su nuove tecniche di produzione, e solo secondariamente altri temi quali l'aggiornamento legislativo, il marketing, la sicurezza, la contabilità e l'aggiornamento sull'utilizzo di macchine. In particolare, i corsi in FAD si sono concentrati principalmente sull'inglese di base; nel caso dei dipendenti, anche sull'informatica gestionale; mentre per gli autonomi hanno riguardato spesso l'aggiornamento sulle nuove tecniche di produzione.

Sono alti i livelli di reiterazione delle esperienze nel corso dell'anno: il 27% dei dipendenti e il 38,1% degli autonomi ha seguito tre o più corsi. La durata media delle iniziative per i dipendenti è stata di circa 39 ore, cresce a 48 per gli autonomi.

La formazione dei dipendenti è avvenuta prevalentemente all'interno della azienda (58% dei casi), presso l'azienda madre/capofila (7%) o all'esterno (35%). Il 75% ha partecipato ad attività di formazione durante l'orario di lavoro, il 19% al di fuori, il restante 6%, parte in orario, parte al di fuori.

Considerando l'ultimo corso frequentato nel 2003, l'82% dei dipendenti ha beneficiato del finanziamento aziendale, il 10%, ha utilizzato risorse pubbliche (nel 2% dei casi tramite il voucher), solo nel 5% dei casi la formazione è stata finanziata con risorse proprie. Per gli autonomi, il ricorso a risorse proprie riguarda il 46% dei formati il 18% ha frequentato le attività grazie al contributo di

albi o associazioni, il 17% attraverso l'azienda di cui è titolare, un ulteriore 17% grazie a risorse pubbliche (di cui solo in una percentuale trascurabile ha usufruito di un voucher). Sia fra i dipendenti che fra gli autonomi il FSE viene percepito come il principale strumento di finanziamento della formazione.

Tab. 35 – Caratteristiche dei lavoratori indipendenti formati nel 2003 per categoria professionale (Italia, %)

| INDIPENDENTI            |             |              |                       |                       |                                           |                                                   |
|-------------------------|-------------|--------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| CARATTERISTICHE         | Media       | Imprenditori | Liberi professionisti | Lavoratori in proprio | Soci di cooperativa di produzione/servizi | Coadiuvanti/ collaboratori nell'impresa familiare |
| <b>Media</b>            | <b>29,3</b> | <b>31,8</b>  | <b>49,4</b>           | <b>23,4</b>           | <b>29,4</b>                               | <b>20,5</b>                                       |
| <b>GENERE</b>           |             |              |                       |                       |                                           |                                                   |
| Uomo                    | 28,7        | 32,4         | 46,4                  | 23,5                  | 25,0                                      | 12,5                                              |
| Donna                   | 30,7        | 30,8         | 61,1                  | 22,9                  | 30,8                                      | 26,6                                              |
| <b>ETÀ</b>              |             |              |                       |                       |                                           |                                                   |
| fino a 24               | --          | --           | --                    | --                    | --                                        | --                                                |
| 25-34                   | 27,8        | 33,3         | 45,9                  | 22,9                  | 20,0                                      | 15,4                                              |
| 35-44                   | 35,6        | 32,0         | 60,0                  | 29,3                  | 36,4                                      | 32,5                                              |
| 45-54                   | 29,0        | 30,4         | 51,2                  | 22,6                  | 36,4                                      | 18,8                                              |
| 55 e oltre              | 21,4        | 33,3         | 38,2                  | 14,6                  | 33,3                                      | --                                                |
| <b>TITOLO DI STUDIO</b> |             |              |                       |                       |                                           |                                                   |
| Laurea                  | 50,4        | 37,5         | 57,9                  | 31,3                  | 80,0                                      | 33,3                                              |
| Media superiore         | 30,9        | 31,7         | 53,8                  | 24,8                  | 14,3                                      | 24,5                                              |
| Diploma prof.           | 27,8        | 30,0         | 36,4                  | 25,6                  | 37,5                                      | --                                                |
| Media inferiore         | 21,7        | 28,6         | 13,3                  | 22,7                  | 22,2                                      | 17,9                                              |
| Elementare              | 14,9        | --           | 16,7                  | 17,0                  | --                                        | --                                                |
| <b>AREA GEOGRAFICA</b>  |             |              |                       |                       |                                           |                                                   |
| Nord Ovest              | 23,3        | 29,0         | 39,5                  | 20,7                  | 25,0                                      | 6,1                                               |
| Nord Est                | 29,1        | 36,8         | 46,7                  | 25,8                  | 16,7                                      | 18,5                                              |
| Centro                  | 29,4        | 20,0         | 44,4                  | 26,7                  | 44,4                                      | 16,7                                              |
| Sud e Isole             | 35,3        | 40,0         | 60,8                  | 21,6                  | 20,0                                      | 44,8                                              |
| <b>SETTORE</b>          |             |              |                       |                       |                                           |                                                   |
| Industria               | 25,4        | 35,3         | 37,5                  | 21,8                  | --                                        | 31,8                                              |
| Costruzioni             | 20,8        | 21,1         | 25,0                  | 24,1                  | --                                        | --                                                |
| Commercio               | 22,5        | 25,0         | 26,3                  | 23,1                  | 40,0                                      | 15,1                                              |
| Servizi                 | 39,9        | 39,3         | 56,6                  | 24,5                  | 37,5                                      | 30,0                                              |

Fonte: Isfol, Indagine campionaria MLPS-Isfol 2004 "Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua"

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

Chi, fra gli autonomi, ha utilizzato risorse proprie per finanziare il corso ha dichiarato di avere speso in media 910 Euro, ma di essere disposto a spenderne fino a 1.400. La disponibilità dei dipendenti non supera, invece, gli 800 Euro. Il 53% dei dipendenti e il 61% degli autonomi è disposto ad investire mediamente 6 ore a settimana per attività formative.

Riguardo agli effetti, la maggioranza dei dipendenti, ritiene che l'aver partecipato ad iniziative di formazione abbia prodotto benefici sia per sé che per l'impresa.

Se, in generale, il beneficio più importante consiste nell'aver migliorato le proprie competenze/abilità, per il 57% dei quadri la formazione ha accresciuto anche le possibilità di cambiare azienda, mentre, ad esempio, per il 26% dei commessi/cassieri, la formazione ha migliorato le possibilità di conservare il posto di lavoro. Molto bassa è la percentuale di chi ha riscontrato miglioramenti sostanziali di tipo retributivo o di carriera.

Infine, per quanto riguarda gli autonomi, sono i liberi professionisti ed i lavoratori in proprio ad avere percepito benefici immediatamente dopo il termine della formazione, mentre secondo gli imprenditori le attività hanno prodotto effetti solo a medio-lungo termine.

#### *Le politiche e le strategie di formazione continua nelle grandi imprese italiane*

Le pratiche di formazione continua delle grandi imprese sono molto differenti rispetto a quelle presenti nelle PMI, sia sul piano della quantità e dell'intensità degli interventi, sia per la complessità

delle scelte organizzative. Le grandi imprese tendono infatti a programmare la formazione e ad organizzarla secondo modalità e meccanismi (gestionali, di pianificazione e controllo, di interazione con i fornitori di servizi e con i soggetti formati), che rimandano alla necessità di definire strategie di intervento di medio-lungo periodo.

La seconda rilevazione campionaria sulle grandi imprese italiane<sup>19</sup> conferma l'ampia diffusione delle pratiche formative anche se realizzate secondo impegni di spesa, modalità di organizzazione e strategie di intervento spesso molto diverse.

Ad un generale aumento dei livelli di investimento effettuati nel 2001, è seguita nel 2002 una sensibile diminuzione che non sembra tuttavia accompagnarsi ad un calo della percentuale dei dipendenti formati e delle ore di formazione per addetto, sostanzialmente stabili nella maggior parte del campione. Ciò potrebbe essere il risultato di una discontinuità della formazione di qualità superiore (che richiede maggiori investimenti e ricorso al mercato) e di una parallela (seppur lieve) crescita della formazione "manutentiva".

Tab. 36 – Principali indicatori relativi alla formazione continua nelle Grandi Imprese (Italia)

|                                                                   | 2000 | 2001 | 2002 |
|-------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| % di imprese che hanno fatto attività di formazione <sup>20</sup> | 94,5 | 96,9 | 90,7 |
| % di dipendenti formati                                           | 38,9 | 43,7 | 43,6 |
| ore medie di formazione per addetto                               |      | 20,1 | 22,3 |

Fonte: Isfol, Indagine campionaria MLPS-Isfol 2003-2004 "Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia"

In genere, il buon andamento dell'azienda sembra influenzare positivamente l'entità degli investimenti in formazione: le imprese che nel 2002 non hanno svolto attività formali si distinguono dal resto del campione per minore produttività e redditività per addetto, sia nel 2001 che nel 2002.

L'analisi dei dati mostra:

- una percentuale più ampia di addetti formati nelle imprese del terziario avanzato, con interventi caratterizzati da una maggiore intensità;
- una diversa ampiezza e intensità degli investimenti all'interno delle singole aree aziendali. In particolare, la quantità di ore di formazione per addetto è più elevata nell'area della direzione tecnica, mentre più limitati sono stati gli investimenti nell'area amministrativa, nell'area deputata alla gestione del personale e nell'area organizzazione; ciò probabilmente a causa della minore rilevanza strategica nella catena del valore dell'impresa, oltre alla tendenza nel mettere in atto politiche di *outsourcing*;
- una minore probabilità per gli operai di ricevere formazione nei settori manifatturieri di serie; maggiore per gli impiegati, nelle imprese dei servizi e del terziario avanzato;
- una differenza nelle percentuali dei formati, secondo il livello di inquadramento, nei servizi e nel terziario avanzato.

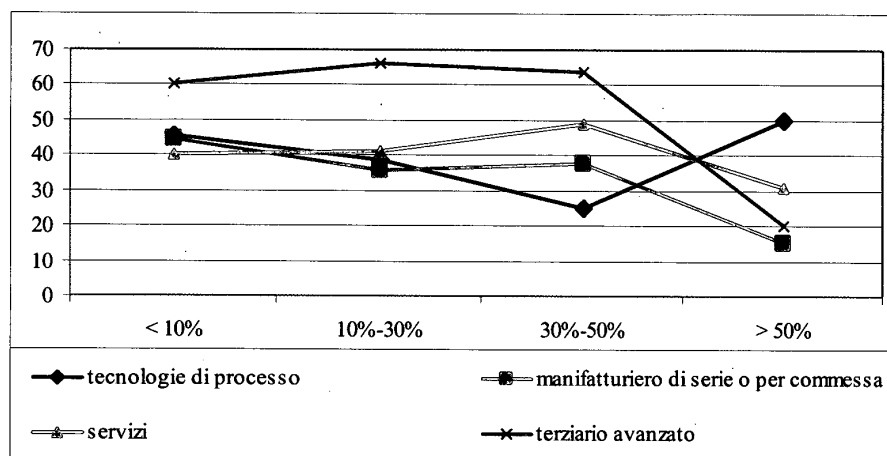
Le funzioni strettamente produttive dell'azienda costituiscono gli ambiti dove la formazione tende a coinvolgere il più ampio numero di dipendenti. L'intensità degli investimenti è tuttavia più elevata per gli staff tecnici e direzionali, dove le risorse umane contribuiscono al processo produttivo attraverso attività a più elevata intensità di conoscenza.

Anche nelle grandi imprese la probabilità di accedere alla formazione sembra variare sensibilmente in relazione alle caratteristiche individuali: ad esempio, solo il 23% dei lavoratori *over 45* ha ricevuto formazione nel corso del 2002 e il coinvolgimento delle donne non solo è inferiore ma è ancora più contenuta nelle imprese manifatturiere di serie e del terziario avanzato, in cui la forza lavoro femminile pesa comunque più del 50% (Fig. 1).

<sup>19</sup> La prima rilevazione aveva preso in considerazione gli investimenti formativi avvenuti negli anni 2000 e 2001. Con la seconda rilevazione sono state raccolte informazioni riferite al 2002, su un campione di 291 imprese. Su una parte del campione sono disponibili serie longitudinali di osservazioni per valutare la continuità con cui le imprese hanno investito in formazione nel triennio 2000-2002. Il campione osservato rappresenta il 12,8% delle grandi imprese italiane ed il 4,9% dei lavoratori in esse impiegati.

<sup>20</sup> E' considerata attività di formazione il processo formale (lezioni, seminari, workshop, presentazioni audiovisive ed altre forme) svolto sia internamente sia esternamente all'impresa, con docenza interna e/o esterna. E' compresa anche la formazione *on the job*, costituita dall'alternanza tra formazione in aula e apprendimento nel contesto lavorativo.

Figura 1 - Percentuale di donne formate al variare del settore e della incidenza delle donne nella forza lavoro (2002)



Fonte: Isfol, Indagine campionaria MLPS-Isfol 2003-2004 "Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia"  
 Nota: sull'asse delle ascisse è riportata l'incidenza delle donne nella forza lavoro

Proprio la formazione erogata agli addetti con più di 40 anni, ai lavoratori con un basso livello di istruzione, con mansioni in via di scomparsa, o con contratti flessibili è considerata meno utile dai responsabili aziendali. Viceversa, i maggiori livelli di utilità sono associati alla formazione per gli avanzamenti di carriera, confermando il ruolo della formazione come strumento di gestione del mercato "interno" all'impresa, orientato ad accompagnare anche cambiamenti "micro-organizzativi" ed a favorire la mobilità del personale e il trasferimento a nuove mansioni.

Come negli anni precedenti, uno dei temi maggiormente trattati nella formazione è stato quello della sicurezza, seguito dalle competenze tecniche operative relative ai processi aziendali e da l'informatica, le lingue straniere, le competenze amministrative e le capacità manageriali.

Il 20% delle imprese ha evidenziato l'esistenza di divari tra le competenze disponibili e quelle necessarie soprattutto nelle capacità manageriali, nelle competenze informatiche e in quelle tecniche ed operative di processo.

Le spese per docenza esterna costituiscono la componente prevalente dei costi totali di formazione (70%), mentre quelle relative alle docenze interne sono poco significative. La seconda voce di spesa è rappresentata dai costi di missione e trasferta, che pesano per circa il 10%.

Il 65% del campione ha fatto ricorso a strumenti di finanziamento pubblico, in continuità con quanto riscontrato nel 2001, ma con un maggiore peso della legge 383/01 (Tremonti Bis) rispetto agli incentivi comunitari. Le analisi sull'associazione tra i livelli di investimento ed il ricorso alle misure pubbliche evidenziano come queste ultime siano state utilizzate con continuità tra il 2000 ed il 2002 proprio nelle aziende dove le spese in formazione sono tradizionalmente più contenute.

#### *La formazione continua nelle Piccole e Medie Imprese del Centro-Nord nel 2003*

L'indagine sulla formazione continua nelle PMI, condotta attraverso una rilevazione su campioni regionali di imprese appartenenti alla classe dimensionale 10-249 dipendenti<sup>21</sup>, rileva obiettivi, ampiezza, intensità e dimensione economica delle attività di formazione.

Le attività rilevate sono suddivise tra corsi di formazione a gestione interna, corsi a gestione esterna, rotazione delle mansioni, affiancamento e addestramento pratico, iniziative formative a distanza,

<sup>21</sup> I campioni sono stati selezionati a partire dall'Archivio ASIA di ISTAT e sono rappresentativi a livello regionale. La rilevazione è stata condotta, per il Centro-Nord, nel periodo giugno-luglio 2004, con tecnica CATI.

stages e tirocini formativi, gruppi di miglioramento o di autoformazione, convegni, seminari, mostre e fiere.<sup>22</sup>

La percentuale di PMI che hanno realizzato corsi di formazione a gestione interna raggiunge valori interessanti in alcune regioni (Piemonte, Valle d'Aosta e Lazio), compresi fra il 43 e il 47% del totale, con una maggiore frequenza nel settore dei servizi (in Piemonte) nel manifatturiero (nel Lazio), e generalmente nelle imprese di maggiori dimensioni. In Lombardia ed Emilia Romagna si riscontra una percentuale leggermente inferiore di imprese formatrici, compresa fra il 33 e il 37%, ma con valori più alti fra le imprese con più di 50 addetti e in quelle operanti nel terziario.

I livelli di partecipazione dei dipendenti alle attività di formazione a gestione interna riguardano circa un quarto del personale delle imprese, con valori leggermente superiori nel Lazio e nelle imprese di media dimensione operanti nel terziario.

L'inquadramento contrattuale si conferma, anche fra le PMI, come una variabile determinante nell'influire sulla possibilità di accesso alle attività formative; ciò vale soprattutto nel confronto fra gli operai e i quadri. In tutte le imprese è evidente il *divide* legato al genere ed all'età: in particolare, in Lombardia il divario di genere è pari a oltre 4 punti percentuali. In generale, sono le imprese del commercio che mostrano i più bassi livelli di partecipazione per le donne ed i lavoratori anziani.

Rispetto alle aree tematiche di intervento della formazione, la situazione si presenta differente nelle varie regioni:

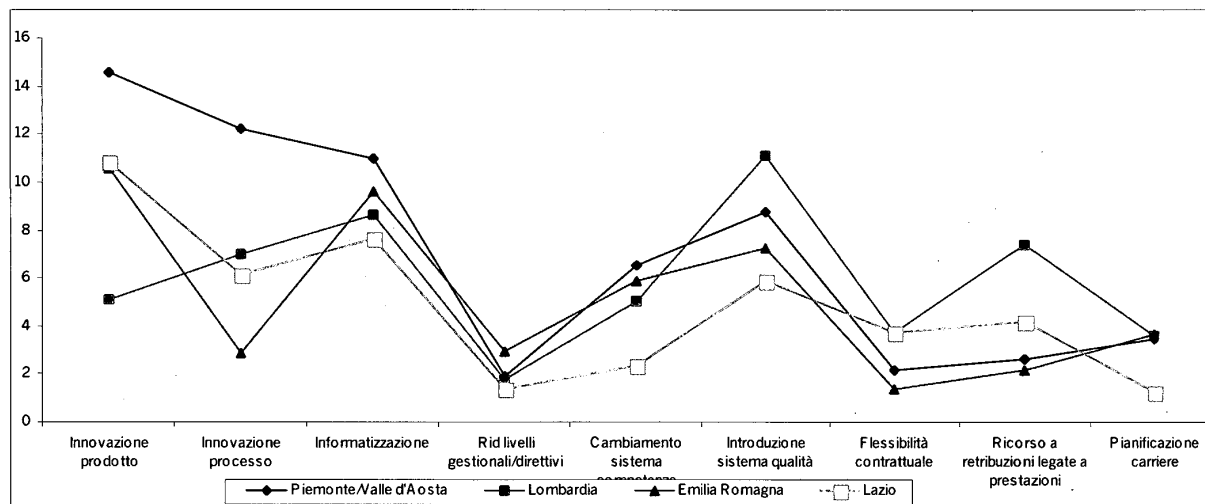
- in Piemonte e Valle d'Aosta, la maggior parte dei corsi hanno riguardato i temi della qualità, della formazione tecnica sul prodotto o sul servizio e della logistica e produzione. Hanno inoltre un ruolo importante i corsi di lingue estere nelle imprese manifatturiere, quelli sulla sicurezza nelle imprese edili, i corsi relativi al marketing e l'informatica di base nei servizi. Quest'ultimo argomento è molto presente nei corsi organizzati nelle medie imprese, mentre le piccole sembrano orientarsi verso i sistemi applicativi di tipo gestionale;
- in Lombardia, le imprese sembrano prediligere argomenti relativi alle tematiche organizzative e legate alla gestione delle risorse umane, tendenza particolarmente evidente nei settori manifatturieri e, comunque, fra le piccole imprese. Anche le lingue e l'informatica per la progettazione e la produzione sono molto presenti, soprattutto nelle medie imprese e, nel caso delle lingue, fra le imprese del commercio. Circa metà delle ore di formazione nel settore edile ha riguardato, invece, corsi sulla sicurezza;
- in Emilia Romagna, i corsi hanno riguardato soprattutto i temi della produzione, della sicurezza (tranne nei servizi), della qualità, delle lingue (nel commercio) e dell'informatica nel terziario;
- nel Lazio, il tema prevalente è quello relativo alla produzione, anche se nel manifatturiero e nelle costruzioni prevalgono qualità e sicurezza.

Nelle regioni del Centro-Nord, meno di 1/3 delle PMI che hanno realizzato corsi interni aveva precedentemente analizzato i propri fabbisogni professionali (nel Lazio solo il 13%).

In figura 3 si osserva una relazione positiva tra l'introduzione di innovazioni e la propensione alla formazione. Il ricorso alla formazione è maggiore nel caso di introduzione di innovazioni di prodotto, informatizzazione e sistemi di qualità. E' minore nel caso di innovazioni organizzative (in particolare di riorganizzazioni orientate alla razionalizzazione degli assetti gestionali/direttivi), così come nel caso di introduzione di contratti flessibili e pianificazione delle carriere.

<sup>22</sup> Per corso a gestione interna si intende un corso programmato da una singola impresa mentre il corso a gestione esterna è in genere di natura interaziendale, al quale partecipano di solito dipendenti di più imprese. Il corso a gestione interna può essere organizzato e gestito direttamente dall'impresa stessa oppure affidato, su specifica commessa, ad un soggetto esterno.

Figura 3 - Incremento percentuale delle Pmi formatrici che hanno introdotto innovazioni, rispetto al totale delle imprese che hanno introdotto innovazioni (2003, %)



Fonte: Isfol, Indagine campionaria MLPS-Isfol 2004 "La formazione continua nelle PMI. Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio"

Si evidenzia infine l'importanza delle condizioni di prossimità delle imprese nell'attivazione di processi di apprendimento collettivo. In particolare, risulta piuttosto alto il numero di imprese formatrici che operano in aree di tipo distrettuale (o caratterizzate dall'esistenza di un sistema produttivo locale), con valori significativi in Lombardia ed Emilia Romagna. Inoltre, molte di queste dichiarano di aver utilizzato i servizi del distretto per organizzare le attività di formazione.

#### La formazione continua nelle micro-imprese del Mezzogiorno nel 2003

Un primo approfondimento sulla domanda di formazione continua delle micro-imprese del Mezzogiorno è reso possibile da un'indagine campionaria realizzata recentemente dall'Isfol con riferimento al biennio 2002 - 2003.<sup>23</sup>

Nel 2003 la formazione continua ha interessato in quest'ambito il 17% delle imprese. In generale, rispetto al 2002, si assiste ad un decremento, sia pure di lieve entità, che sembra essere il risultato di dinamiche opposte:

- la riduzione degli investimenti formativi nell'industria e la crescita nel terziario;
- la riduzione di imprese formatrici tra quelle più strutturate (con almeno 3 dipendenti), e la crescita della quota delle imprese formatrici tra le più piccole.

Tab. 37 - Imprese i cui dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione esterna, per settore e dimensione d'impresa (2002.2003, % e var. %)

| Anno         | Settore produttivo |           |         | Numero di dipendenti |      |      | Totale |
|--------------|--------------------|-----------|---------|----------------------|------|------|--------|
|              | Industria          | Commercio | Servizi | 1-2                  | 3-5  | 6-9  |        |
| 2002         | 13,1               | 14,7      | 28,7    | 11,9                 | 21,5 | 28,1 | 17,5   |
| 2003         | 11,4               | 14,1      | 30,2    | 13,1                 | 18,6 | 27,2 | 17,0   |
| Variazione % | -1,7               | -0,6      | +1,5    | +1,2                 | -2,9 | -0,9 | -0,5   |

Fonte: Isfol, Indagine campionaria MLPS-Isfol 2004 "La formazione continua nelle micro-imprese del Mezzogiorno"

La tematica relativa alla sicurezza sul luogo di lavoro ha costituito l'argomento prevalente dei corsi per i dipendenti delle imprese che operano nel settore industriale ed in quelle di dimensioni maggiori, ma appare scarsamente considerato nei corsi per i dipendenti delle imprese dei servizi e delle imprese di dimensione minore.

<sup>23</sup> Anche in questo caso i campioni sono stati selezionati a partire dall'Archivio ASIA di ISTAT. La rilevazione è stata condotta nel 2004, con tecnica CATI.

In generale, sembra piuttosto alta la quota di imprese che concordano con i dipendenti la scelta formativa, soprattutto nelle imprese più piccole e in quelle dei servizi. Nel settore industriale e fra le imprese più grandi, viceversa, prevale la volontà aziendale. Si attesta al 7,4% la percentuale di corsi cui i lavoratori hanno partecipato a seguito di una propria specifica richiesta.

*Tab. 38 - Modalità di svolgimento della formazione per settore e dimensione d'impresa (2003, %)*

| Modalità                                                       | Settore produttivo |           |         | Numero di dipendenti |      |      | Totale |
|----------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|---------|----------------------|------|------|--------|
|                                                                | Industria          | Commercio | Servizi | 1-2                  | 3-5  | 6-9  |        |
| I dipendenti hanno seguito i corsi per volontà dell'impresa    | 52,1               | 44,9      | 46,5    | 44,8                 | 48,3 | 50,8 | 47,5   |
| I dipendenti hanno seguito i corsi concordandoli con l'impresa | 38,7               | 46,7      | 53,2    | 50,1                 | 48,0 | 41,5 | 47,4   |
| I dipendenti hanno chiesto di partecipare a corsi              | 9,6                | 9,6       | 4,8     | 7,2                  | 5,6  | 11,1 | 7,4    |

Fonte: Isfol, Indagine campionaria MLPS-Isfol 2004 "La formazione continua nelle micro-imprese del Mezzogiorno"

I principali benefici della formazione sono costituiti dall'aggiornamento, soprattutto nelle imprese dei servizi, e dall'acquisizione di nuove conoscenze, in particolare nelle imprese minori.

*Tab. 39 - Benefici conseguenti all'attività di formazione (2003, %)*

| Modalità                                                                | Settore produttivo |           |         | Numero di dipendenti |       |       | Totale |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|---------|----------------------|-------|-------|--------|
|                                                                         | Industria          | Commercio | Servizi | 1-2                  | 3-5   | 6-9   |        |
| L'aggiornamento di conoscenze e competenze già presenti in azienda      | 29,4               | 29,3      | 45,6    | 34,9                 | 35,8  | 34,6  | 35,2   |
| L'acquisizione di nuove conoscenze e competenze assenti in impresa      | 33,3               | 32,1      | 28,1    | 35,8                 | 29,0  | 22,8  | 31,0   |
| L'aumento della produttività ed il miglioramento del prodotto/servizio  | 8,6                | 8,6       | 9,8     | 8,6                  | 9,0   | 10,2  | 9,0    |
| Miglioramento dell'organizzazione e dell'efficienza interna all'impresa | 6,1                | 10,2      | 6,3     | 7,0                  | 7,9   | 8,1   | 7,5    |
| Aumento della competitività dell'impresa                                | 6,0                | 4,5       | 2,9     | 3,3                  | 5,1   | 5,6   | 4,4    |
| Aumento della motivazione del personale formato                         | 1,8                | 1,5       | 0,6     | 0,8                  | 0,4   | 4,4   | 1,2    |
| Nuove prospettive di internazionalizzazione                             | 0,3                | -         | -       | -                    | -     | 0,6   | 0,1    |
| E' stata effettuata la formazione obbligatoria                          | 0,5                | 0,8       | 0,7     | 0,4                  | 1,1   | 0,6   | 0,6    |
| Nessun beneficio                                                        | 14,1               | 13,1      | 6,1     | 9,3                  | 11,8  | 13,1  | 10,9   |
| Totale                                                                  | 100,0              | 100,0     | 100,0   | 100,0                | 100,0 | 100,0 | 100,0  |

Fonte: Isfol, Indagine campionaria MLPS-Isfol 2004 "La formazione continua nelle micro-imprese del Mezzogiorno"