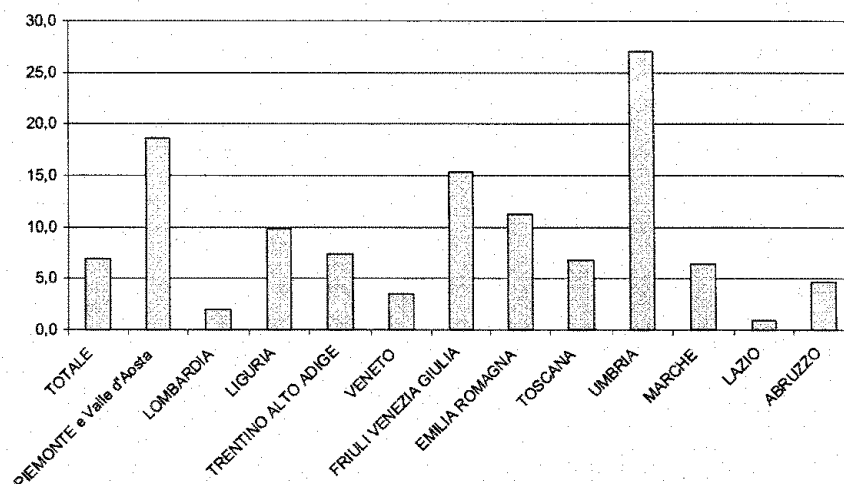


**Figura 17 - Incidenza 2004 del Fse sulla formazione continua nelle regioni del Centro-nord (n. lavoratori formati)**



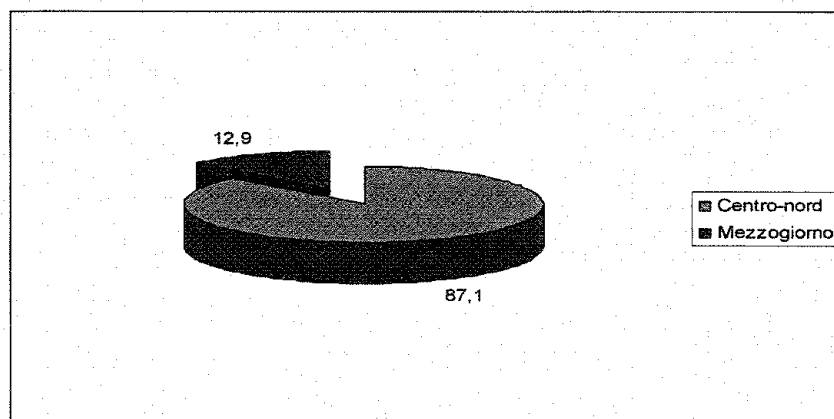
Fonte: elaborazioni struttura nazionale di valutazione su dati Unioncamere Ministero del lavoro, Sistema informativo Excelsior e su dati Mef/Igrue - Monitweb

### 3.1 I lavoratori formati: la dimensione del fenomeno in Italia

Dal punto di vista dei beneficiari, nel quinquennio 2000-2004 hanno partecipato ad attività di formazione continua cofinanziata dal FSE circa 1,1 milioni di lavoratori (privati e pubblici); nel solo 2004, i lavoratori formati sono stati 215 mila.

La maggior parte degli occupati che ha avuto accesso ad opportunità formative è collocata nelle regioni del Centro-nord (87%) nelle quali gli interventi del Fse hanno coinvolto l'1,2% degli occupati (media 2000-2004), (fig. 18).

**Figura 18 - Lavoratori formati Fse per circoscrizione geografica 2000-2004(valori percentuali)**



Fonte: elaborazioni I Isfol – Struttura nazionale di valutazione su dati Mef Igrue - Monitweb

La formazione dei lavoratori cofinanziata appare dunque un fenomeno ancora molto circoscritto nel Mezzogiorno, non solo in termini assoluti, ma anche relativamente al ruolo della componente “formazione continua” nelle strategie di investimento in capitale umano realizzate attraverso il Fse: infatti, con riferimento al 2004, nelle regioni del Centro-nord gli occupati che hanno preso parte ad attività di formazione sono stati 171.587, ossia il 45% di tutti i beneficiari di Fse in

quell'anno. Al Sud invece i lavoratori coinvolti in formazione sono stati 43.811, appena il 15% dell'utenza complessiva intercettata dal Fse. Ciò riflette le difficoltà occupazionali del Mezzogiorno e le caratteristiche della sua struttura produttiva, dove il numero di imprese interessata alla riqualificazioni dei propri addetti è relativamente limitato. Infatti, queste imprese - in particolare se piccole - operano su mercati dei beni e servizi locali, dove scarsa è la spinta innovativa, che potrebbe invece stimolare interventi formativi.

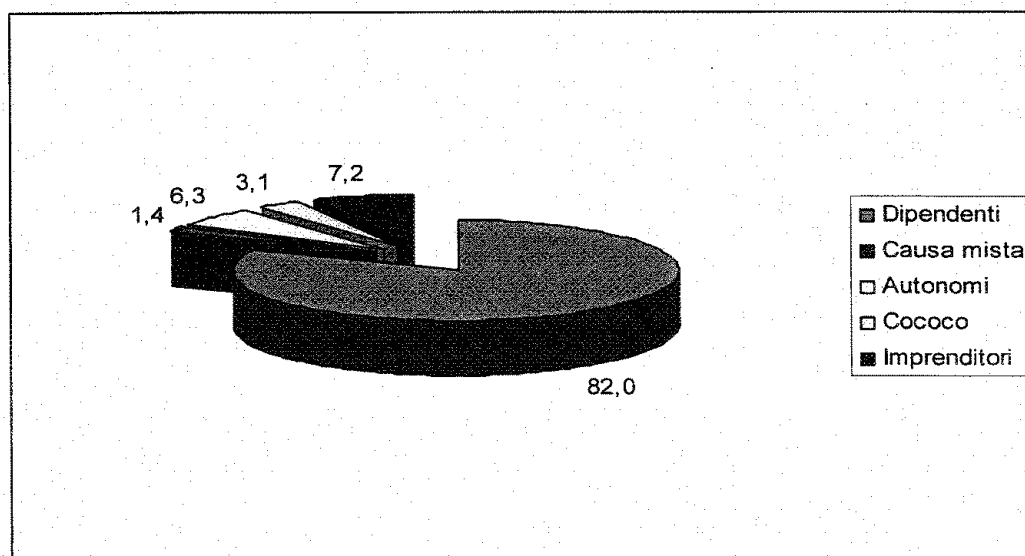
Ulteriori differenze si rilevano in relazione alla tipologia degli occupati: mentre nel Centro-nord nel 63% dei casi si tratta di lavoratori del settore privato (così come previsto dalla misura D1 di programmazione), a fronte di una quota del 13% di dipendenti della Pubblica amministrazione (misura D2), nel Mezzogiorno i due gruppi appaiono equidistribuiti.

### 3.2 Le caratteristiche dei lavoratori formati nelle regioni del Centro-nord

Nel corso del 2004 le persone occupate hanno seguito in prevalenza corsi di "formazione continua"<sup>55</sup> (66%), ossia interventi programmati e richiesti dall'impresa di appartenenza. Un ulteriore 25% ha invece partecipato a corsi di "formazione permanente", destinati all'aggiornamento culturale e professionale/tecnico nella logica del *lifelong learning*. Infine una quota residuale (7%) ha invece seguito interventi di "orientamento consulenza e informazione" (il 7%).

Il dettaglio relativo alle principali caratteristiche dei beneficiari delle azioni consente di tracciare il profilo dei lavoratori che hanno partecipato ad attività formative cofinanziate: la distribuzione degli occupati secondo la condizione/tipologia contrattuale evidenzia una concentrazione rilevante di lavoratori alle dipendenze (82%) e solo un 13,5% di imprenditori e lavoratori autonomi. Le forme di lavoro parasubordinate rimangono, come si osserva, tendenzialmente escluse da attività formative cofinanziate (fig. 19).

Figura 19 - Lavoratori formati per condizione/tipologia contrattuale Fse - 2004 Centro-nord (valori percentuali)

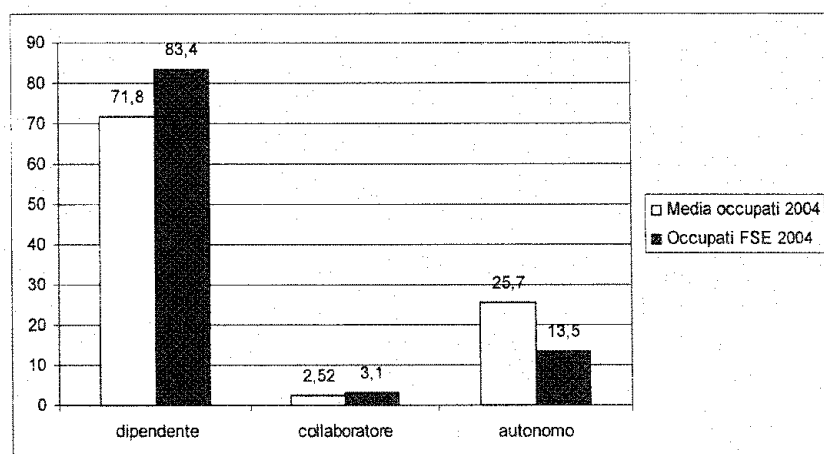


Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura nazionale di valutazione su dati Mef Igrue - Monitweb

<sup>55</sup> Per la tipologia delle azioni si fa riferimento alla *Classificazione delle azioni di Fse 2000-2006*. Cfr. Isfol - Struttura nazionale di valutazione Fse, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fse 2000-2006*, Ottobre 2002

Anche dal confronto con lo stock medio degli occupati 2004 si conferma la preferenza del Fse ad intervenire in misura maggiore sui lavoratori dipendenti, rispetto agli autonomi/imprenditori, mentre ha uno scarso rilievo in relazione alla componente dei collaboratori (fig. 20).

**Figura 20 - Lavoratori formati per condizione/tipologia contrattuale - 2004. Confronto occupati Fse e media occupati Centro-nord (valori percentuali)**



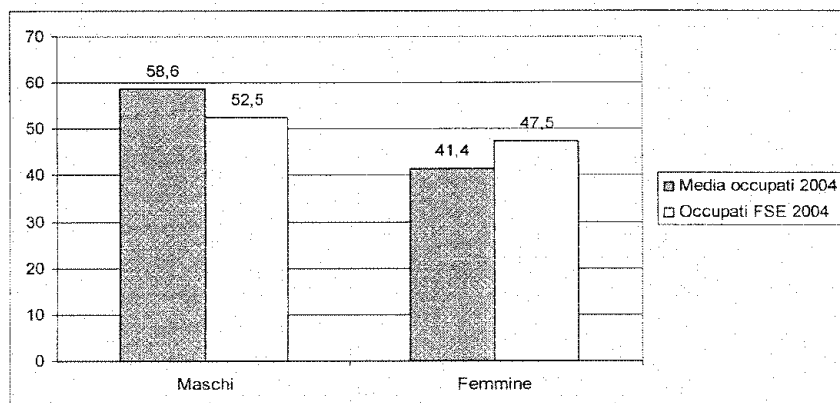
Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura nazionale di valutazione su dati Mef Igrue - Monitweb e Istat RCFL 2004

Le ulteriori caratteristiche dei lavoratori formati mostrano come:

- vi sia una leggera prevalenza di uomini rispetto alle donne (52,5% contro 47,5%)
- la quasi totalità dei lavoratori è di nazionalità italiana (94,1%), anche se è da notare come il 4% dei lavoratori formati abbia una cittadinanza extra-comunitaria
- si tratta soprattutto di individui con un'età al di sopra dei 35 anni (in particolare il 32,8% si concentra nella fascia di età "35-44 anni")
- la maggior parte di essi possiede il diploma di maturità (49,5%)

Se dunque in termini assoluti il Fse ha coinvolto nella formazione in misura maggiore gli uomini rispetto alle donne, il confronto con i dati relativi alla struttura dell'occupazione evidenzia in realtà una lieve preferenza del Fse verso la componente femminile (fig. 21). Ciò può essere ricondotto all'elevata quota di donne occupate formate presente nell'asse ad esse dedicato e nella misura rivolta ai dipendenti della pubblica amministrazione. In ogni caso il dato sembra indicare come il principio di mainstreaming, che ispira la programmazione del Fondo, abbia trovato applicazione anche negli interventi di formazione continua.

**Figura 21 - Lavoratori formati per genere - 2004. Confronto occupati Fse e media occupati Centro-nord (valori percentuali).**

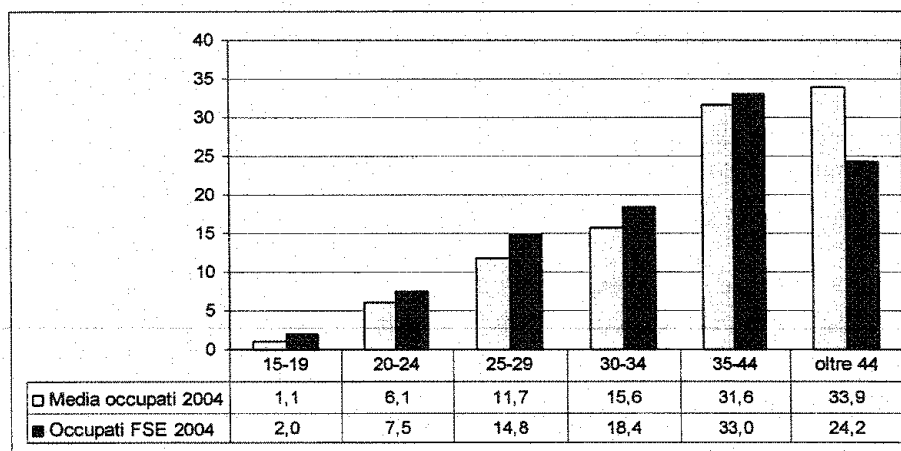


Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura nazionale di valutazione su dati Mef Igrue - Monitweb e Istat RCFL 2004

Scendendo nel dettaglio delle singole caratteristiche, le classi centrali d'età, ossia quelle comprese tra i 30 e i 44 anni, sono quelle in cui si colloca poco più della metà dei lavoratori formati (51,1%); il target dei lavoratori over 44 risulta invece contenuto, pari al 24,8% del totale, così come gli under 30 che raggiungono il 24,1%.

Tale distribuzione riflette solo in parte la struttura dell'occupazione: infatti è nelle classi di età più elevate che il Fse gioca un ruolo marginale nella formazione dei lavoratori, mentre tende ad intercettare in maniera consistente gli occupati più "giovani" (fig. 22).

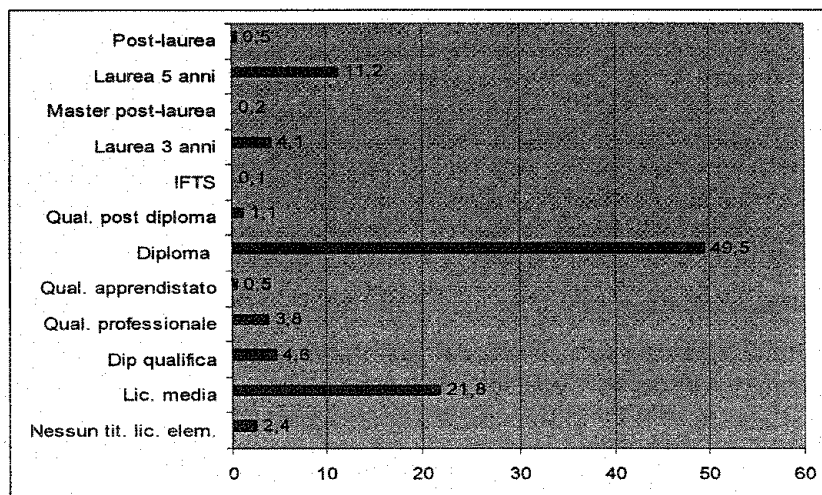
**Figura 22 - Lavoratori formati per classi di età - 2004 (valori percentuali). Confronto occupati Fse e media occupati Centro-nord**



Fonte: elaborazioni Isfol – Struttura nazionale di valutazione su dati Mef Igrue – Monitweb e Istat RCFL 2004

Per quanto riguarda il titolo di studio i dati mostrano come il 24% dei lavoratori è in possesso della licenza elementare o media, quasi il 50% del diploma e che l'11,2% possiede invece un titolo universitario di vecchio ordinamento (fig. 23).

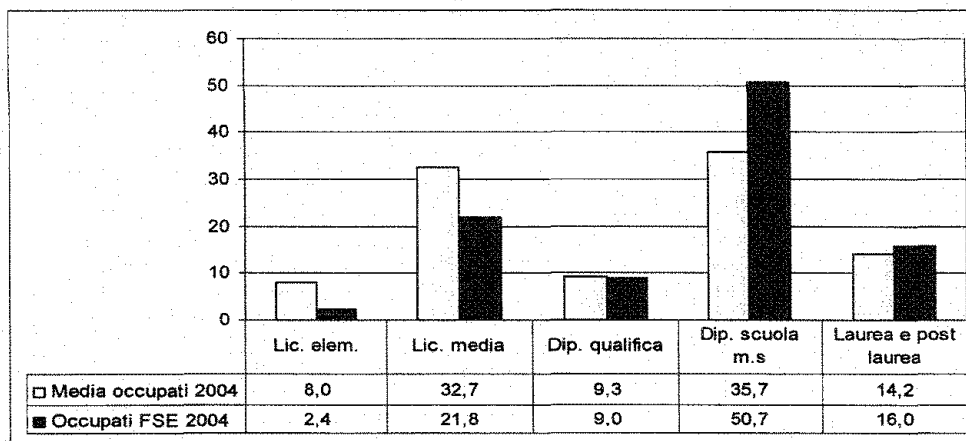
**Figura 23 - Lavoratori formati per titolo di studio -2004 Centro-nord (valori percentuali).**



Fonte: elaborazioni Isfol – Struttura nazionale di valutazione su dati Mef Igrue - Monitweb

Complessivamente il target presenta dunque dei livelli di istruzione medio-alti: infatti il 50,7% dei lavoratori formati possiede un diploma di maturità o un titolo post-diploma, e il 16% un titolo universitario, rispetto ad uno stock medio 2004 rispettivamente del 35,7% e del 14,2%.

**Figura 24 - Lavoratori formati per titolo di studio -2004. Confronto occupati Fse e media occupati Centro-nord (valori percentuali)**



Fonte: elaborazioni Isfol – Struttura nazionale di valutazione su dati Mef Igrue – Monitweb e Istat RCFL 2004

Dal confronto con le caratteristiche degli occupati appare evidente questa sorta di specializzazione del Fse sui lavoratori “forti”, almeno in termini di qualificazione, a scapito di un ruolo più equitativo che la programmazione aveva comunque assegnato alla formazione continua cofinanziata (fig. 24).

#### **BOX - Alcuni approfondimenti sui lavoratori delle imprese<sup>56</sup>**

Gli occupati alle dipendenze delle imprese private, che come già osservato rappresentano di gran lunga la quota più consistente dei lavoratori formati, si trovano in una posizione lavorativa tendenzialmente “stabile” sia dal punto di vista del rapporto di lavoro che dell’anzianità di servizio: la quasi totalità ha un contratto a tempo indeterminato (93%) e presta la sua attività a tempo pieno (90%).

In particolare, per quanto riguarda l’anzianità di servizio i risultati delle indagini mostrano come maggiore è il tempo trascorso in azienda, maggiore è la probabilità di partecipare a un corso di formazione: oltre la metà dei lavoratori al momento dell’iscrizione al corso (54,8%) lavorava nell’azienda, da più di cinque anni. Tuttavia una percentuale non trascurabile, pari al 37,3%, dichiara un’anzianità di servizio tra 1 e 5 anni, a testimonianza di come la formazione intervenga anche nella fase iniziale di un rapporto di lavoro.

Rispetto ai profili professionali, emerge una composizione dell’utenza in cui predominano figure medio/basse, con una forte presenza di operai (55%) e impiegati (30%). Se si considerano anche i livelli di dirigenti, direttivi e quadri la percentuale dei profili medio-alti arriva al 35%. Il dato mette in luce una certa concentrazione del Fse sui lavoratori meno qualificati<sup>57</sup>, tanto più che i dati dell’indagine Excelsior 2004 segnalano al contrario la prevalenza di lavoratori formati inquadrati come impiegati, quadri e dirigenti (60%).

### **3.4 Le caratteristiche delle imprese beneficiarie del Centro-nord**

Nel Centro-nord nel quinquennio 2000-2004 il numero delle imprese che ha avuto accesso al Fse ammonta a circa 63.000 unità<sup>58</sup>, pari al 2,5 della media delle imprese attive nel periodo 2000-

<sup>56</sup> I dati si riferiscono alle rilevazioni di Placement effettuate a livello regionale nel Centro-nord dalle seguenti amministrazioni: PA Bolzano, PA Trento, Valle d’Aosta, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Umbria. Cfr Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Rapporto 2004 sulla formazione continua in Italia*, par. 4.2, p. 64. Per approfondimenti si veda inoltre il par. 5 di questo rapporto.

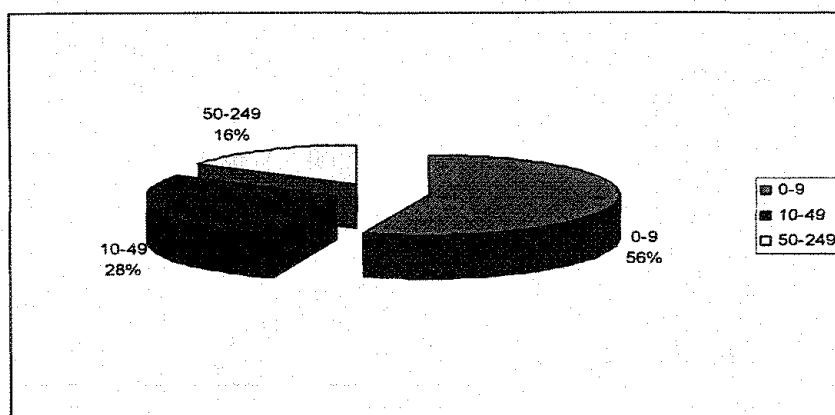
<sup>57</sup> Occorre considerare che su tale percentuale “pesa” una quota consistente, riferibile all’Emilia Romagna, di lavoratori inquadrati come capo-operaio in possesso del diploma di maturità.

<sup>58</sup> Il dato risulta sottostimato poiché per il Lazio si tratta della sola annualità 2004; per il Friuli VG il dato si riferisce alle sole imprese beneficiarie dirette.

2004 per un totale di 740.327 lavoratori delle imprese private coinvolti in formazione. Le Pmi rappresentano la quasi totalità di quelle i cui lavoratori sono andati in formazione, pari al 94% delle beneficiarie totali<sup>59</sup>.

Il dettaglio relativo alla distribuzione delle Pmi all'interno delle classi dimensionali evidenzia dei tassi elevati di partecipazione delle imprese di piccole e piccolissime dimensioni: il 56% delle imprese si colloca infatti nella classe 0-9 addetti e il 28% in quella 10-49. Solo il 16% appartiene alla classe 50-249<sup>60</sup> (fig. 25).

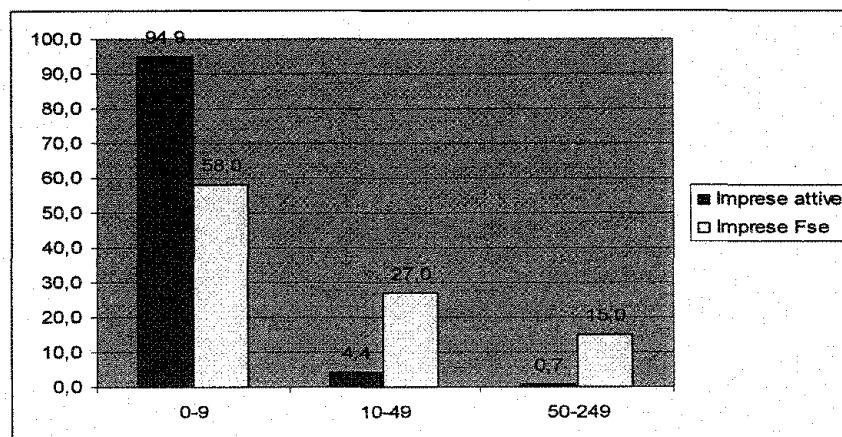
**Figura 25 - Pmi beneficiarie Fse per classe di addetti 2000-2004 (valori percentuali)**



Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura nazionale di valutazione Fse su dati regionali/provinciali Lazio, Friuli Venezia Giulia, Valle d'Aosta, Lombardia, Provincia autonoma di Bolzano, Marche

Il confronto con la struttura produttiva italiana<sup>61</sup> conferma una buona capacità del Fse di intercettazione delle imprese di piccolissime dimensioni, anche se nella classe centrale il ruolo della formazione cofinanziata risulta più rilevante (fig. 26).

**Figura 26 - Confronto imprese attive (media 2000-2004) e imprese beneficiarie Fse (2000-2004) per classe dimensionale (valori percentuali)**



Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura nazionale di valutazione Fse su dati regionali/provinciali di: Lazio, Valle d'Aosta, Lombardia, Provincia autonoma di Bolzano, Marche e su dati Istat-Archivio Statistico delle Imprese Attive e Unioncamere-InfoCamere, Movimprese.

<sup>59</sup> La percentuale è calcolata sui dati di: Piemonte, Emilia Romagna, Veneto, Lombardia, Abruzzo, Umbria, Toscana, Liguria, che hanno fornito la disaggregazione dei dati secondo questa classificazione.

<sup>60</sup> Le percentuali sono state calcolate a partire dai dati di: Lazio, Friuli Venezia Giulia, Valle d'Aosta, Lombardia, Provincia autonoma di Bolzano, Marche.

<sup>61</sup> Il confronto è stato possibile per le seguenti regioni: Lazio, Valle d'Aosta, Lombardia, Provincia autonoma di Bolzano, Marche.



Per quanto riguarda il settore di attività economica<sup>62</sup>, oltre la metà dei lavoratori che nel 2002 hanno partecipato ad un corso di formazione appartiene ad imprese del settore terziario (60%); segue l'industria con il 37% di imprese coinvolte<sup>63</sup>. Il peso del terziario è dunque rilevante e da un'analisi di dettaglio dei subsettori emerge che il comparto più coinvolto è quello dei servizi pubblici, sociali e personali (21%) e quello della sanità (20%). Anche il commercio registra una quota non trascurabile pari al 18%. Nell'industria la percentuale di gran lunga più rilevante è quella manifatturiera che rappresenta il 76% delle imprese i cui lavoratori hanno avuto accesso al Fse, seguita dalle Costruzioni e dalla distribuzione di luce, acqua ed elettricità.

Relativamente all'accesso delle Pmi al Fse, i dati presenti negli archivi regionali mostrano come il ruolo svolto dalle agenzie formative come mediatrici della domanda di formazione delle imprese appaia rilevante: infatti il 42% delle Pmi si è avvalso dell'ausilio di enti che hanno organizzato e gestito la formazione. Tuttavia, non appare trascurabile la percentuale di Pmi che è risultato beneficiario diretto dei fondi comunitari (58%), mostrando quanto meno una capacità organizzativa ed un significativo interesse diretto alla riqualificazione dei propri lavoratori.. Il ruolo delle agenzie formative appare più marginale per le grandi imprese, anche se la percentuale del 29% di imprese non beneficiarie finali dimostra comunque come le prime siano un soggetto forte nel mercato della formazione continua.

**Box 8 - I lavoratori ad un anno dalla formazione: prime evidenze da alcune indagini regionali<sup>64</sup>**

L'analisi della condizione occupazionale dei lavoratori osservata a 12 mesi dalla frequentazione del corso fornisce alcune evidenze in merito all'occupabilità dei lavoratori formati in termini di cambiamenti di lavoro/mobilità/stabilità (azienda e mansione e/o posizione) e all'evoluzione della retribuzione<sup>65</sup>.

Come già osservato, la quasi totalità dei lavoratori formati è rappresentata da occupati alle dipendenze a tempo indeterminato. Non stupisce dunque che solo il 9,7% dei lavoratori risulta aver cambiato azienda o inquadramento/mansione di lavoro dopo 12 mesi dal termine dell'attività formativa, percentuale che sale al 12,5% se si considerano solo i lavoratori dipendenti. Dall'analisi delle caratteristiche anagrafiche dei lavoratori non si evidenziano sostanziali differenze in base al genere e al titolo di studio, mentre sembra che esista una correlazione con l'età: la probabilità di cambiare lavoro diminuisce rapidamente all'aumentare dell'età, che nelle classi più giovani non è direttamente correlata all'anzianità di servizio (tab. 31).

**Tabella 31 - Composizione percentuale dei lavoratori dipendenti formati per classi di età**

| Classi di età | Non ha cambiato lavoro | Ha cambiato lavoro |
|---------------|------------------------|--------------------|
| 15-19 anni    | 65,5                   | 34,5               |
| 20-24 anni    | 65,3                   | 34,7               |
| 25-29 anni    | 61,8                   | 38,2               |
| 30-34 anni    | 65,0                   | 35,0               |
| 35-44 anni    | 69,6                   | 30,4               |
| oltre 45 anni | 91,7                   | 8,3                |
| Totale        | 67,5                   | 32,5               |

Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura nazionale di valutazione Fse su dati delle indagini regionali

<sup>62</sup> I dati che seguono derivano dalle indagini regionali/provinciali di placement e quindi si riferiscono ai soli lavoratori delle imprese private.

<sup>63</sup> Questi dati non comprendono la Provincia autonoma di Trento, che non aveva previsto l'informazione nel questionario.

<sup>64</sup> Cfr. nota 4. Ovviamente si tratta di un'analisi parziale, che non tiene conto dell'effetto di altre variabili di contesto, e dell'effetto congiunto delle variabili osservate. Un'analisi multivariata basata su microdati e di tipo controfattuale permetterebbe di evidenziare con maggiore precisione gli effetti della formazione sui fenomeni descritti. In ogni caso, l'analisi presentata offre alcune prime indicazioni relative al comportamento di imprese e lavoratori nel campo degli interventi di formazione continua.

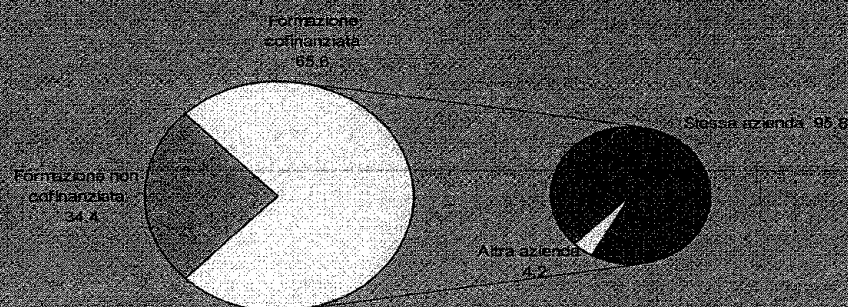
<sup>65</sup> I dati a disposizione non hanno permesso di effettuare un'analisi di efficacia in senso stretto, poiché non erano disponibili informazioni analoghe su gruppi di controllo, tali da stimare in termini di causalità gli effetti della formazione.

Per quanto riguarda i soli dipendenti, un'altra variabile che sembra influenzare la probabilità di cambiare lavoro è l'anzianità di servizio: la percentuale di chi ha cambiato, infatti, decresce passando dal 18,9% di chi si trova in azienda da meno di un anno, all'8,6% di chi ha più di cinque anni di servizio. Il cambiamento di inquadramento/mansione all'interno della stessa azienda ha riguardato solo il 4% dei lavoratori, la quasi totalità dei formati continua quindi a svolgere lo stesso lavoro di prima.

La definizione di una proxy (frequenza dei corsi parzialmente o totalmente durante l'orario di lavoro) per la definizione della partecipazione aziendale ai costi della formazione consente di verificare la razionalità della selezione dei lavoratori operata dalle imprese rispetto alla possibilità di appropriazione dei benefici da parte delle imprese.

A cofinanziamento aziendale così individuato si possono ascrivere i due terzi dell'universo osservato e di questi solo il 4% ha cambiato azienda a 12 mesi dal corso (fig. 27).

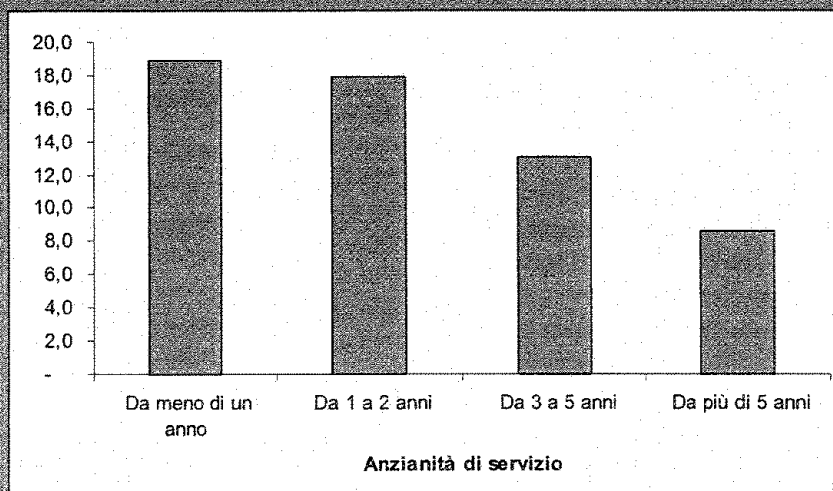
Figura 27 - Investimento aziendale nella formazione dei lavoratori



Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura nazionale di valutazione Fse su dati delle indagini regionali.

Limitatamente al solo cambiamento di azienda in cui si presta servizio, si nota che il 94,8% dei lavoratori formati è rimasto nella stessa azienda, ma tale percentuale è di 10 punti inferiori se si considera l'anzianità di servizio inferiore a un anno, ovvero a minore anzianità di servizio è associata una maggiore mobilità (fig. 28).

Figura 28 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti formati che hanno cambiato lavoro per anzianità di servizio.



Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura nazionale di valutazione Fse su dati delle indagini regionali.