

ATTI PARLAMENTARI

XV LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. XLII

n. 1

R E L A Z I O N E

SU “LA FORMAZIONE CONTINUA IN ITALIA”

(Anno 2006)

(Articolo 66, comma 3, della legge 17 maggio 1999, n. 144)

Presentata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale
(DAMIANO)

Trasmessa alla Presidenza il 12 febbraio 2007

PAGINA BIANCA

INDICE

INTRODUZIONE	Pag. 11
CAPITOLO I — I FENOMENI	» 15
1.1 Gli investimenti delle imprese nella formazione del personale ed il contributo del finanziamento pubblico	» 15
1.1.1 L'andamento della spesa complessiva sostenuta dalle imprese per la formazione del personale nel periodo 2000-2005	» 15
1.1.2 La distribuzione della spesa complessiva delle imprese informazione nel 2005	» 17
1.1.3 Il contributo dei fondi pubblici alla spesa delle imprese informazione nel 2005	» 19
1.2 Le imprese che hanno realizzato attività di formazione continua e la partecipazione dei dipendenti ai corsi effettuati dalle imprese	» 23
1.2.1 Il trend nel periodo 2000-2005	» 23
1.2.2 Le imprese formatrici e i dipendenti formati nel 2005	» 26
1.2.3 La domanda potenziale di formazione delle imprese italiane	» 28
<i>BOX 1 Le indagini ISFOL sulla formazione continua in Italia</i>	» 31
1.3 I processi di conoscenza nelle grandi imprese. Primi risultati dell'indagine Isfol INDACO-Grandi imprese	» 32
1.3.1 Quadro di riferimento; un sintetico profilo delle grandi imprese italiane	» 33
1.3.2 Formazione Continua e processi di innovazione nelle grandi imprese italiane	» 38
1.3.3 La spinta dell'innovazione alla formazione dei dipendenti delle grandi imprese	» 46
1.3.4 Alcune considerazioni	» 55
1.4 I comportamenti formativi delle micro imprese in Italia. Primi risultati dell'indagine Isfol INDACO-Microimprese	» 58
1.5 La domanda di formazione continua dei lavoratori. I risultati dell'indagine Isfol INDACO-Lavoratori	» 64
1.5.1 I comportamenti formativi dei dipendenti privati, dei dipendenti pubblici e dei lavoratori autonomi	» 64
1.5.2 Lavoratori anziani. Divari nell'accesso, atteggiamenti e comportamenti formativi dei lavoratori over 45 in Italia	» 67
1.5.3 Atteggiamenti e comportamenti dei quadri intermedi nei confronti della formazione continua.	» 75
<i>BOX 2 L'Istituto Quadrifor</i>	» 79

1.6 L'evoluzione della formazione continua nella contrattazione collettiva .	Pag.	81
1.6.1 Bilateralità contrattuale e Fondi Paritetici Interprofessionali	»	82
1.6.2 Diritto allo studio e alla formazione	»	89
1.6.3 La disciplina dei piani formativi	»	92
1.6.4 Riconoscimento delle attività formative	»	96
1.6.5 Gli interventi sul mercato del lavoro interno alle imprese	»	103
1.6.6 Formazione continua e contrattazione della formazione a livello decentrato	»	105
CAPITOLO 2 — LE POLITICHE E GLI STRUMENTI DI SOSTEGNO ALLE INIZIATIVE FORMATIVE ..	»	110
2.1 La formazione continua nel Fondo Sociale Europeo	»	110
2.2 La legge 236/93	»	112
2.2.1 Le caratteristiche degli atti emanati dalle Regioni nell'attuazione dei decreti del 2003 e del 2004	»	113
2.2.2 Il Decreto 107/06	»	114
2.3 La Legge 53/00	»	135
2.4. I Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua	»	145
BOX 3 Due nuovi fondi di recente costituzione	»	148
2.4.1 Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese	»	148
2.4.2 Le risorse finanziarie	»	156
2.4.3 I risultati operativi della fase di start-up	»	158
2.4.4 Gli Avvisi pubblici per la raccolta delle proposte formative	»	161
2.5 La formazione per gli italiani all'estero	»	175
CAPITOLO 3 — I SEGMENTI SPECIFICI E GLI STRUMENTI DELL'OFFERTA DI FORMAZIONE CONTINUA	»	181
3.1 L'Università e la Formazione Continua	»	181
3.1.1 Approcci degli atenei alla formazione continua e permanente	»	182
3.2 Le iniziative formative della scuola secondaria superiore in favore dei lavoratori: alcune esperienze	»	189
3.2.1 Organizzazione e caratteristiche dell'offerta serale	»	190
3.2.2 Profilo, motivazione e comportamenti dei partecipanti ai corsi ...	»	191
3.3 La formazione continua nel settore edile	»	194
3.4 La formazione dei lavoratori interinali	»	196
3.4.1 La nuova programmazione avviata nel 2005	»	196
3.4.2 Le risorse destinate alla formazione	»	197
3.4.3 Caratteristiche dei corsi finanziati	»	198
3.5 La formazione nella Pubblica Amministrazione e l'Osservatorio sui bisogni formativi	»	200
3.5.1 L'universo dell'indagine ed il 9° Rapporto	»	200
3.5.2. I numeri fondamentali	»	201
3.5.3 L'Osservatorio sui bisogni formativi e gli strumenti per la gestione della formazione	»	203

3.6 Lo sviluppo dei cataloghi locali dell'offerta formativa	Pag.	205
3.7 La formazione per le professioni liberali non regolamentate	»	213
3.7.1 Professioni regolamentate e non regolamentate e criteri identificativi	»	213
3.7.2 Formazione continua e libere professioni regolamentate	»	215
3.7.3 Formazione continua e libere professioni non regolamentate	»	216
CAPITOLO 4 — LE INIZIATIVE DI RICERCA DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE	»	218
4.1 L'indagine sulle esperienze e sperimentazioni del voucher formativo e di servizio	»	218
4.2 Supporto, monitoraggio, valutazione, valorizzazione e modellizzazione della sperimentazione della carta di credito formativo	»	221
4.3 La valorizzazione della funzione formativa dell'impresa e la definizione ed identificazione di un percorso formativo per la figura del Referente di sistemi formativi aziendali	»	223
CAPITOLO 5 — LE INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA IN MATERIA DI FORMAZIONE CONTINUA	»	226
5.1 Lo sviluppo del sito sulla formazione continua	»	226
CAPITOLO 6 — LA FORMAZIONE CONTINUA NELLE ESPERIENZE ESTERE	»	228
6.1 I sistemi di formazione continua nei nuovi stati comunitari	»	228
6.1.1 Tre esperienze europee: Ungheria, Polonia, Repubblica Ceca	»	231

INDICE TABELLE

CAPITOLO 1

Tab. 1.1	– Percentuale di fondi pubblici sulla spesa informazione delle imprese (ULP), per classe dimensionale negli anni 2000-2004 .	»	19
Tab. 1.2	– Percentuale di fondi pubblici sulla spesa informazione delle imprese (ULP), per classe dimensionale e per settore di attività economica e ripartizione territoriale (2005, %)	»	21
Tab. 1.3	– Imprese (ULP) che hanno realizzato, internamente o esternamente, corsi di formazione, per regione (2005, %)	»	27
Tab. 1.4	– Distribuzione grandi imprese per comparto d'attività - anno 2002	»	34
Tab. 1.5	– Dettaglio grandi imprese fabbricazione di autoveicoli - anno 2002	»	34
Tab. 1.6	– Classificazione universo per livello tecnologico	»	35
Tab. 1.7	– Dettaglio grandi imprese alta tecnologia	»	36
Tab. 1.8	– Grandi imprese - corsi di formazione - ore di formazione pro capite - 2005	»	39
Tab. 1.8.1	– Corsi di formazione - classificazione intensità della formazione - 2005	»	39
Tab. 1.9	– Imprese manifatturiere - intensità della formazione per livello tecnologico - 2005	»	39
Tab. 1.9.1	– Imprese manifatturiere - intensità della formazione per livello tecnologico - classificazione intensità della formazione - 2005 .	»	40

Tab. 1.10	– Imprese dei servizi - intensità della formazione per livello tecnologico - 2005	Pag.	40
Tab. 1.10.1	– Imprese dei servizi - intensità della formazione per livello tecnologico - classificazione intensità della formazione - 2005 .	»	41
Tab. 1.11	– Grandi imprese - intensità della formazione - proprietà dell'impresa - 2005	»	41
Tab. 1.11.1	– Classificazione intensità della formazione-proprietà dell'impresa - 2005	»	41
Tab. 1.12	– Grandi imprese manifatturiere esportatrici - intensità della formazione - 2005	»	42
Tab. 1.12.1	– Grandi imprese manifatturiere esportatrici - classificazione intensità della formazione - 2005	»	42
Tab. 1.13	– Grandi imprese - estensione della formazione - anno 2005 ...	»	42
Tab. 1.13.1	– Grandi imprese - classi di estensione della formazione - 2005 .	»	43
Tab. 1.14	– Imprese manifatturiere per livello tecnologico estensione della formazione - 2005	»	43
Tab. 1.15	– Imprese di servizi per livello tecnologico - estensione della formazione - 2005	»	43
Tab. 1.16	– Imprese manifatturiere e di servizi - estensione della formazione - proprietà - 2005	»	44
Tab. 1.17	– Imprese manifatturiere e di servizi-orientamento all'esportazione - estensione della formazione - 2005	»	44
Tab. 1.18	– Grandi imprese - dipendenti formati - 2005	»	45
Tab. 1.19	– Grandi imprese - introduzione di innovazioni nel biennio 2003/2005	»	46
Tab. 1.20	– Grandi imprese - aree tematiche dei corsi di formazione realizzati nel 2005	»	47
Tab. 1.21	– Grandi imprese - aree tematiche formative di investimento prevalente nel 2005	»	48
Tab. 1.22	– Grandi imprese - ricadute delle innovazioni nelle organizzazioni - 2005	»	49
Tab. 1.23	– Grandi imprese - un quadro delle attività di ricerca e sviluppo - 2005	»	50
Tab. 1.24	– Grandi imprese - origine delle attività di ricerca e sviluppo - 2005	»	51
Tab. 1.25	– Grandi imprese - relazioni formali con il sistema della ricerca e sviluppo - 2005	»	51
Tab. 1.26	– Grandi imprese - utilizzo di finanziamenti pubblici per ricerca e sviluppo - 2003/2005	»	52
Tab. 1.27	– Grandi imprese - azioni di formazione per i dipendenti previsti da finanziamenti pubblici per ricerca e sviluppo - 2003/2005 .	»	52
Tab. 1.28	– Grandi imprese-coinvolgimento dei dipendenti conseguente l'introduzione di innovazioni tecnologiche - 2003/2005	»	52
Tab. 1.29	– Grandi imprese - modalità di adeguamento delle competenze indotte dall'introduzione di innovazioni tecnologiche - 2003/2005	»	53
Tab. 1.30	– Grandi imprese - confronto universo/imprese rispondenti alla ricerca	»	55
Tab. 1.31	– Micro-Imprese formatrici in « senso stretto » (2005, %)	»	59

Tab. 1.32	– Micro-Imprese formatrici in senso stretto che hanno svolto altre attività formative sul totale delle imprese formatrici in senso stretto (2005, %)	Pag.	60
Tab. 1.33	– Micro-Imprese formatrici in senso stretto che effettuano un'analisi dei fabbisogni formativi del personale sul totale delle imprese formatrici in senso stretto (2005, %)	»	61
Tab. 1.34	– Imprese che hanno svolto esclusivamente formazione per obbligo di legge. (2005, %)	»	61
Tab. 1.35	– Imprese che hanno effettuato corsi di formazione esclusivamente per obbligo di legge e che hanno svolto altre attività formative sul totale delle imprese che hanno effettuato corsi di formazione esclusivamente per obbligo di legge (2005, %)	»	62
Tab. 1.36	– Caratteristiche dei partecipanti ad attività di formazione continua nel 2004 per tipologia di lavoratore (Italia, %)	»	64
Tab. 1.37	– Dipendenti di imprese private che hanno partecipato ad attività formative per livello di inquadramento ed età, dimensione aziendale e settore di attività (Italia, %)	»	66
Tab. 1.38	– Caratteristiche dei lavoratori dipendenti del settore privato che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nell'anno 2004	»	68
Tab. 1.39	– Caratteristiche dei lavoratori dipendenti della pubblica amministrazione che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nell'anno 2004	»	69
Tab. 1.40	– Caratteristiche dei lavoratori indipendenti che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nell'anno 2004	»	70
Tab. 1.41	– Beneficiari di formazione continua nel 2004 (dati in percentuale, rispetto al totale della tipologia di lavoratore/settore presa in considerazione)	»	77
Tab. 1.42	– Gli Organismi Bilaterali (O.B.) previsti dai CCNL (1)	»	84
Tab. 1.43	– La disciplina dei rapporti tra Organismi Bilaterali e Fondi interprofessionali	»	87
Tab. 1.44	– Diritto alla formazione (1)	»	90
Tab. 1.45	– I piani formativi nei CCNL	»	94
Tab. 1.46	– Riforma dei sistemi di inquadramento professionale	»	97
Tab. 1.47	– Riconoscimento delle attività formative	»	101
Tab. 1.48	– Formazione e mercato del lavoro interno alle imprese	»	104
Tab. 1.49	– Imprese con contratto integrativo e intervento o meno dello stesso sui piani di formazione, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	»	106
Tab. 1.50	– Grandi imprese con contratti integrativi che si occupano di formazione per settore di attività	»	108
Tab. 1.51	– Imprese manifatturiere con accordo integrativo aziendale che si occupano di formazione per livello tecnologico raggiunto dalle stesse imprese	»	109
Tab. 1.52	– Ruolo attivo delle rappresentanze sindacali nel processo formativo per settore di attività	»	109
Tab. 1.53	– Ruolo attivo nell'industria manifatturiera delle rappresentanze sindacali nel processo di formazione in relazione al livello tecnologico delle aziende	»	109

CAPITOLO 2

Tab. 2.1	– La spesa per la formazione degli occupati 2000-2005	Pag.	110
Tab. 2.2	– I beneficiari della formazione per occupati 2000-2005	»	111
Tab. 2.3	– La scelta delle Regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 236/93 (Decreti 296/03, 243/04, 107/06)	»	112
Tab. 2.4	– Risorse trasferite alle Regioni	»	114
Tab. 2.5	– Ripartizione percentuale delle risorse, per tipologia dei Decreti Interministeriali 136/V/2004 e 349/V/2004	»	135
Tab. 2.6	– Fondi Paritetici Interprofessionali autorizzati e organizzazioni promotrici	»	146
Tab. 2.7	– Distribuzione delle adesioni per Fondo e dei dipendenti in forza presso le imprese aderenti; confronto con i dati 2005 (valori assoluti e variazioni percentuali)	»	149
Tab. 2.8	– Ripartizione percentuale delle imprese aderenti per classi dimensionali (esclusi i Fondi per dirigenti) - Anno 2006 (valori percentuali)	»	151
Tab. 2.9	– Distribuzione delle adesioni per settore economico di provenienza delle imprese e confronto con la composizione dell'universo di riferimento	»	152
Tab. 2.10	– Distribuzione settoriale delle adesioni, esclusi i Fondi per Dirigenti (valori percentuali)	»	153
Tab. 2.11	– Distribuzione delle adesioni per regione; valori assoluti, tasso di penetrazione regionale e differenza percentuale rispetto ai rispettivi valori del 2005	»	154
Tab. 2.12	– Distribuzione dei dipendenti delle imprese aderenti per regione (con esclusione dei dirigenti aderenti); valori assoluti, tasso di penetrazione regionale e differenza percentuale rispetto ai rispettivi valori del 2005	»	155
Tab. 2.13	– Distribuzione territoriale delle adesioni ai Fondi Paritetici (esclusi quelli per Dirigenti)	»	156
Tab. 2.14	– Risorse complessivamente erogate ai Fondi Paritetici Interprofessionali (milioni di euro). Aggiornamento al settembre 2006 .	»	157
Tab. 2.15	– Stima dei valori medi del contributo unitario versato ai Fondi .	»	157
Tab. 2.16	– Piani formativi finanziati, imprese e lavoratori coinvolti dall'avvio delle attività al 30 giugno 2006	»	158
Tab. 2.17	– Tassi di coinvolgimento delle imprese aderenti ai Fondi e dei loro lavoratori ai Piani formativi finanziati (aggiornamento al giugno 2006)	»	159
Tab. 2.18	– Ripartizione per classi dimensionali delle imprese coinvolte nei Piani formativi finanziati	»	160
Tab. 2.19	– Ripartizione per genere dei lavoratori coinvolti nei Piani Formativi finanziati	»	160
Tab. 2.20	– Ripartizione per classi di età dei lavoratori coinvolti nei Piani formativi finanziati	»	161
Tab. 2.21	– Risorse « messe a bando » dai Fondi paritetici Interprofessionali per le attività formative e le attività propedeutiche (milioni di euro). Aggiornamento al novembre 2006 (*)	»	162
Tab. 2.22	– Elenco progetti approvati e finanziati nella Misura A - Azione A1	»	176

Tab. 2.23	– Elenco progetti approvati e finanziati nella Misura A - Azione A2	Pag.	177
Tab. 2.24	– Elenco progetti approvati e finanziati nella Misura B	»	178

CAPITOLO 3

Tab. 3.1	– Numero delle iscrizioni al corso dopo il primo mese di entrata in funzione	»	195
Tab. 3.2	– Articolazione delle risorse erogate da Forma. Temp	»	198
Tab. 3.3	– Articolazione dei corsi, allievi e ore	»	198
Tab. 3.4	– Corsi e ore di formazione erogate e fruite	»	201
Tab. 3.5	– Investimento informazione (valori in Euro)	»	202
Tab. 3.6	– Caratteristiche complessive dei Cataloghi per la Formazione Continua in alcune regioni	»	209
Tab. 3.7	– Alcune caratteristiche peculiari dei Cataloghi di livello regionale per la Formazione Continua: Target e Livello territoriale	»	210
Tab. 3.8	– Gruppo 1 - Professionisti iscritti ad Ordini e Collegi nel 2005 .	»	214
Tab. 3.9	– Numero dei professionisti iscritti alle associazioni censite nella Banca dati del CNEL	»	215
Tab. 3.10	– Professionisti non regolamentati aderenti alle associazioni aderenti al COLAP	»	215

CAPITOLO 6

Tab. 6.1	– Tasso di partecipazione ad attività di lifelong learning - Percentuale popolazione adulta (25-64enne) che ha seguito attività di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti la settimana di riferimento dell'indagine	»	229
Tab. 6.2	– Imprese che hanno realizzato iniziative di formazione (% sul totale delle imprese) -Anno 1999	»	229

INDICE TAVOLE

Tavola 1.1	– Quadro comparativo aggregati ed indicatori economici grandi imprese e totale attività economiche	»	37
Tavola 1.2	– Tendenze connesse all'organizzazione delle grandi imprese nel periodo 2003/2005	»	54

CAPITOLO 2

Tavola 2.1	– FonCoop	»	165
Tavola 2.2	– Fon.Ter	»	166
Tavola 2.3	– Fondimpresa	»	167
Tavola 2.4	– Fondirigenti	»	168
Tavola 2.5	– Fondir	»	169
Tavola 2.6	– Fondo Artigianato Formazione	»	170
Tavola 2.7	– For.Te	»	171
Tavola 2.8	– Fondo Formazione PMI	»	172
Tavola 2.9	– Fondoprofessioni	»	173
Tavola 2.10	– Fondo Dirigenti PMI	»	174

INDICE FIGURE

Figura 1.1	– Spesa complessiva sostenuta per la formazione dalle imprese (ULP) ² negli anni 2000-2005, per dimensione dell'organico aziendale (migliaia di Euro)	Pag.	16
Figura 1.2	– Variazione percentuale annua della spesa complessiva sostenuta per la formazione dalle imprese (ULP) negli anni 2000-2005, per dimensione dell'organico aziendale (migliaia di Euro)	»	17
Figura 1.3	– Spesa complessiva sostenuta per la formazione dalle imprese (ULP), per settore di attività economico (2005, %)	»	18
Figura 1.4	– Spesa complessiva e spesa privata sostenuta per la formazione dalle imprese (ULP), per classe dimensionale (2005, migliaia di Euro)	»	22
Figura 1.5	– Imprese (ULP) che hanno realizzato attività di formazione negli anni 2000-2005, per dimensione dell'organico aziendale (%) ..	»	24
Figura 1.6	– Dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa (ULP) negli anni 2000-2005, per dimensione dell'organico aziendale (%)	»	25
Figura 1.7	– Dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa (ULP) negli anni 2000-2005, per posizione nella professione (%)	»	26
Figura 1.8	– Imprese (ULP) che hanno realizzato corsi e dipendenti formati per settore (2005, %)	»	28
Figura 1.9	– La distribuzione della domanda potenziale di formazione delle imprese nelle regioni	»	29
Figura 1.10	– La domanda potenziale di formazione delle imprese italiane .	»	30
Figura 1.11	– I motivi della non formazione	»	63
Figura 1.12	– Imprese con accordi integrativi aziendali che promuovono o sostengono la formazione	»	107
Figura 1.13	– Ruolo delle Rappresentanze sindacali nel processo di formazione	»	108
CAPITOLO 2			
Figura 2.1	– Dimensione media (in termini di numero di dipendenti) delle imprese aderenti ai diversi Fondi (con esclusione dei Fondi per dirigenti); confronto con i dati 2005 (valori assoluti)	»	150
CAPITOLO 3			
Figura 3.1	– Comportamento ed orientamento degli Atenei in riferimento alla formazione continua e permanente	»	183
Figura 3.2	– Risorse finanziarie per la formazione anno 2005 - 1° semestre 2006	»	197

Introduzione

Mai come in questo momento si riafferma l'attenzione al tema della formazione e del ruolo che questa riveste per lo sviluppo del Paese. Le autorità di Governo non mancano di ricordare, in appuntamenti pubblici importanti che la sfida della competitività si vince solo investendo in conoscenza e in maggiori e migliori competenze.

In questo appello orientato a ristabilire valore allo studio e alla cultura sono presenti sia la considerazione della necessità di rafforzare la formazione iniziale che l'urgenza di costruire percorsi e opportunità di crescita fruibili lungo tutto l'arco della vita. Anche se è nella formazione iniziale che il Paese ha recuperato buona parte del gap che sussisteva nei confronti dei paesi OCSE e dei partner comunitari, i richiami a migliorare le performances hanno riguardato però soprattutto la formazione iniziale stessa, in particolare quella secondaria superiore e quella universitaria e molto meno l'ambito della formazione permanente e della formazione continua dei lavoratori.

Questo atteggiamento, se da un lato esprime una giusta preoccupazione legata all'esigenza di garantire qualità e valore alla formazione iniziale, fondamentale anche per assicurare l'ulteriore formazione dei cittadini adulti (data la correlazione positiva tra i livelli di istruzione e formazione già posseduti e la partecipazione in età adulta ad iniziative formative), non può non far riflettere sulla scarsa considerazione che viene attribuita, dalla classe dirigente, dalla politica, dall'economia, dal mondo della cultura e della comunicazione, all'apprendimento di nuove conoscenze (e all'aggiornamento delle proprie competenze) una volta usciti dalla scuola o dall'Università.

I ritardi dell'Italia in materia di formazione continua e aggiornamento dei lavoratori sono noti attraverso le comparazioni internazionali realizzate nelle indagini dell'Eurostat (Continuous Vocational Training Survey – CVTS 1993 e 1999). Queste indagini (così come quelle realizzate dall'Isfol e dal Centro Studi Unioncamere per conto del Ministero del Lavoro negli ultimi dieci anni) riportano le percentuali relative alle imprese, o alle Unità Produttive Locali, che investono proprie risorse in formazione o che favoriscono, o permettono, la formazione dei propri dipendenti. Colpisce il fatto che le percentuali di risposte positive mutano significativamente al variare della forma data ai quesiti sottoposti alle imprese, al variare del soggetto intervistato (il responsabile dell'impresa, il responsabile dell'Unità Locale, il responsabile del personale, ecc.) e al variare della finalità del quesito posto (a seconda, quindi, se si voglia capire se l'impresa "è formativa", in senso pieno, o se semplicemente accetta che un proprio dipendente partecipi ad un seminario o ad una iniziativa formativa occasionale).

Quello che si nota meno nel panorama che abbiamo di fronte è che, si tratti del 20% o del 25% delle imprese che contribuiscono alla formazione dei propri lavoratori, in ogni caso siamo in presenza di milioni di lavoratori che ogni anno accedono a corsi ed a opportunità di ulteriore professionalizzazione fuori del contesto lavorativo. Se passiamo dall'orizzonte, importante ma parziale, del lavoro dipendente privato e spostiamo l'attenzione all'intero universo dei cittadini occupati, si stima che circa 6 milioni di lavoratori si formino ogni anno. Quasi sempre con percorsi molto brevi ma pur sempre riconducibili nell'ambito della formazione professionale strutturata e con un'estrema variabilità di comportamenti legati alla natura pubblica (53% di formati) o privata (circa il 26% di formati) del datore di lavoro.

Per questi cittadini in formazione sono disponibili servizi formativi che sono offerti essenzialmente da enti e organismi di formazione professionale operanti nella sfera dei sistemi

regionali e da società di consulenza e formazione quasi sempre di piccola dimensione. Scarsa al momento è la presenza delle Università e delle scuole secondarie nell'offerta di formazione continua.

La diffusione delle pratiche formative incontra ostacoli sia di carattere oggettivo, legati ai vincoli economici del sistema produttivo, sia di carattere soggettivo, legati alle condizioni culturali (ed anche economiche) degli individui. Da un lato, le crisi striscianti degli ultimi anni hanno lasciato una scia di piccoli disastri: le vicende giudiziarie di alcuni grandi gruppi, la cattiva tenuta delle società che operano sul mercato dei servizi a tariffazione, la perdita di competitività di alcuni settori sottoposti più di altri alla concorrenza internazionale di Cina e India, il timore di dover essere soggetti fiscali dopo anni di pratiche elusive, hanno creato nelle imprese del paese, soprattutto nelle più piccole e in quelle manifatturiere, un atteggiamento orientato al taglio delle spese in formazione. Resistono buone performances solo nelle grandi imprese e nelle imprese innovative. Nulla di nuovo sotto il sole, ma la perdita di percentuali significative di imprese orientate alla formazione renderà ancora più difficile il recupero di competitività nel medio e lungo periodo. Anche tenuto conto che per le piccole imprese non è poi così percorribile la strada del ricambio generazionale degli addetti attuali con giovani adulti altamente scolarizzati. D'altro canto, per quanto attiene ai soggetti, ai lavoratori, si assiste (in base alle risultanze delle ricerche effettuate dall'Isfol su campioni rappresentativi degli adulti occupati) alla ripresa di interesse alla pratica formativa e questi comportamenti almeno in parte compensano la riduzione di attenzione e di disponibilità ad investire da parte delle imprese.

Se i dati sulle imprese dovessero essere confermati a breve dalla nuova indagine europea CVTS III attualmente in corso di realizzazione, si potrebbe dire che in questi ultimi anni, e in particolar modo anche nell'ultimo anno, parte dell'onere della formazione collegata al lavoro è passato dalle imprese ai lavoratori. E questo anche in base alle stime che vengono effettuate sulla percentuale di copertura da parte delle politiche governative delle spese effettuate dalle imprese in materia di aggiornamento e qualificazione della manodopera. Un segmento significativo dell'offerta pubblica, costituito dai Voucher per la formazione a domanda individuale, salta l'intermediazione dei bisogni e la funzione di filtro realizzata dalle singole imprese anche per evitare che si frappongano ostacoli da parte di quel segmento, per fortuna minoritario, dei titolari delle imprese che non sempre accolgono positivamente la partecipazione dei lavoratori alle occasioni di studio e formazione.

In questo quadro carico di aspetti contraddittori e preoccupanti va segnalato, nel panorama delle informazioni relative al "pianeta della formazione continua", il superamento, da parte dei Fondi Paritetici Interprofessionali operanti in Italia, della soglia del 50% delle adesioni, almeno in termini di numerosità dei lavoratori dipendenti delle imprese private. Più di 420.000 imprese hanno aderito ai Fondi e in queste imprese sono impiegati più di 6 milioni di lavoratori.

Le imprese investono poco ma aderiscono in massa ai Fondi Paritetici creati sulla base degli accordi siglati dalle principali organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori, questo può significare che la percezione del bisogno di conoscenza e competenza c'è ma che al momento non si ritiene che vi siano le risorse per rispondere "in proprio" a quelle esigenze. Se gli organismi intermediari e collettivi si attivano organizzando iniziative già pagate dai contributi fiscali o previdenziali, sembrano dire le imprese, noi siamo disposti a mettere in gioco il costo del lavoro dei nostri dipendenti quale contributo, ma non più.

Con queste premesse si può comprendere come il processo di rafforzamento del sistema di formazione continua che si basa sulla creazione dei FPI e sulla ricerca di specializzazione flessibile

tra gli altri strumenti pubblici a disposizione delle amministrazioni centrali e regionali (Programmi regionali cofinanziati dal FSE, interventi ex lege 236/93, azioni per promuovere i congedi formativi come previsto dalla legge 53/2000 all'articolo 6) si sia, almeno in parte, rallentato.

Chi si aspettava, nel 2006, il superamento di alcuni degli ostacoli che si frappongono alla maggiore e migliore offerta di opportunità attraverso la coniugazione di nuove regole dovrà attendere il risultato della elaborazione da parte del nuovo Governo di proposte di legge in materia di Apprendimento continuo (e di Lifelong Learning) così come nuove regole specifiche e condivise sugli aspetti operativi, e non solo, del segmento del sistema di Formazione Continua affidato alla responsabilità delle Parti sociali.

Nel frattempo è stato elaborato un importantissimo Accordo tra Ministero del Lavoro – Regioni - Parti Sociali relativo alla costruzione di un “*sistema nazionale di formazione continua progressivamente ordinato, non concorrenziale ma integrato*”. Ancora in attesa del varo definitivo, tra le altre previsioni contemplate, l'Accordo impegna i soggetti stipulanti a:

- “programmare in maniera coerente le iniziative di Formazione Continua allo scopo di rispondere su tutto il territorio nazionale alle esigenze formative dei lavoratori e delle imprese”;
- “rafforzare la dimensione tecnica e operativa dell'Osservatorio nazionale sulla FC”;
- “condividere le informazioni per la costruzione del sistema nazionale di FC”.

Si tratta dei cardini su cui dovrà poggiare la possibile e auspicabile coerenza tra l'azione dei Fondi Paritetici e quella delle Regioni.

L'Accordo costituisce, in sostanza, la più rilevante premessa alle pratiche concertative che dovranno accompagnare la costruzione delle nuove regole (o standard comuni di operatività) anche attraverso la valorizzazione delle analisi, degli studi, dei risultati del Monitoraggio, dell'attività dei tavoli tecnici previsto nell'Accordo stesso.

Per quanto riguarda in particolare l'Osservatorio, esso ha preso avvio presso il Ministero del Lavoro nel corso del 2006 ed è auspicabile che prosegua la sua attività operando anche attraverso sue emanazioni tecniche (in forma di Gruppi di lavoro) che possano seguire costantemente i processi in corso (in primo luogo la costruzione del sistema di monitoraggio delle attività dei Fondi Paritetici e le attività dedicate alla connessione di questo con i sistemi regionali).

L'Accordo siglato e l'avvio dell'Osservatorio sono due segnali di grande rilevanza e rappresentano le basi indispensabili ma probabilmente non del tutto sufficienti.

Il fatto che si parli per la prima volta “sistema nazionale di formazione continua” all'interno di un documento che impegna l'operatività di soggetti chiave come i Fondi e le Regioni deve avere il giusto risalto ma altrettanta importanza debbono avere, in vista delle attività concrete sui territori e all'interno delle organizzazioni pubbliche e private coinvolte, quegli elementi ancora non adeguatamente considerati. Come prospettato dall'Accordo un buon sistema di Formazione Continua deve essere *articolato* (rispettando le diverse specificità in esso agenti), *integrato* (soprattutto per quanto riguarda la conoscenza preventiva e reciproca delle strategie e degli approcci programmatici degli attori) e, nelle sue articolazioni, *specializzato* al fine di offrire servizi e opportunità a tutte le tipologie di utenza. Ma anche *dotato* (e ciò non è stato ancora sufficientemente approfondito) di servizi resi a costi accettabili anche per le piccole imprese e i lavoratori meno abbienti; di strumenti adeguati, non solo per individuare bisogni di competenze e conoscenze, ma

anche per riconoscere quanto comunque acquisito dai lavoratori nel corso del loro percorso professionale; di strumenti per la valutazione degli esiti, basati non solo sul grado di soddisfazione dei lavoratori coinvolti nelle iniziative, ma anche sulle performance individuali e aziendali.

Un sistema, inoltre, che *risponda sì alle esigenze dei lavoratori dipendenti ma anche dei titolari di impresa e dei lavoratori autonomi*, che presenti *meccanismi premiali* per individui e organizzazioni che investono proprie risorse in formazione, che preveda il coinvolgimento, nell'offerta dei servizi formativi, di soggetti portatori di patrimoni importanti ma fino ad ora poco considerati (come ad esempio gli Enti di ricerca, le Università, la Scuola Secondaria Superiore).

Il Rapporto di quest'anno si apre con una parte vasta e strutturata sui *fenomeni* della formazione continua dove si propone, in primo luogo, un approfondimento specifico sulla spesa sostenuta dalle imprese e sul ruolo e la dimensione del sostegno finanziario pubblico a cui segue la consueta ricostruzione del trend relativo alle *imprese formatrici*.

Particolare interesse rivestono poi i risultati delle indagini campionarie condotte dall'Isfol, relative a tre segmenti specifici di ricerca: i processi di conoscenza nelle grandi imprese, i comportamenti formativi delle micro imprese e la domanda di formazione continua dei lavoratori (con approfondimenti particolari sui lavoratori autonomi, sugli over 45 e sui quadri intermedi). Più vasta e approfondita rispetto agli anni scorsi è anche la parte relativa all'evoluzione delle tematiche della formazione continua nella contrattazione collettiva, con una lettura comparata degli accordi e delle piattaforme contrattuali elaborate nel corso degli anni 2005 e 2006, corredata da un'analisi puntuale di singoli documenti contrattuali nonché del quadro della bilateralità contrattuale.

Il capitolo dedicato alle politiche e agli strumenti di sostegno della FC presenta, oltre ai dati disponibili sulle iniziative finanziate dal FSE, dalla legge 236/93 e dalla legge 53/00, anche i primi dati sintetici di monitoraggio delle attività sostenute dai Fondi Paritetici Interprofessionali e gli ultimi aggiornamenti sulle adesioni delle imprese. Chiude questa parte un paragrafo ad hoc sulle iniziative promosse dal Ministero del Lavoro per la formazione continua degli italiani residenti nei paesi extra-UE.

Il terzo capitolo raccoglie informazioni sull'arcipelago dei molteplici segmenti specifici dell'offerta di formazione continua, prendendo in considerazione: le iniziative promosse dall'Università, alcune esperienze attivate dalla Scuola Secondaria Superiore, le iniziative per i dipendenti della Pubblica Amministrazione, per i lavoratori interinali e un primo approfondimento sulle pratiche della formazione continua nelle professioni liberali (regolamentate e non). Di notevole interesse è il breve resoconto su uno dei fenomeni emergenti più importanti dal punto di vista *sistemico*: lo sviluppo dei cataloghi regionali e provinciali dell'offerta di FC.

Uno spazio particolare è dedicato anche alle iniziative di ricerca e sostegno al sistema di FC promosse direttamente dal Ministero del Lavoro. Si tratta, in primo luogo, delle indagini sui voucher formativi, sulla funzione formativa dell'impresa e sulla sperimentazione della carta di credito formativo, in secondo luogo del sostegno alla comunicazione pubblica in materia ed in particolare dello sviluppo del portale Web www.eformazionecontinua.it realizzato e gestito dall'Isfol per conto del Ministero del Lavoro.

Il Rapporto si chiude con la parte dedicata alla formazione continua nelle esperienze europee; quest'anno si propone un approfondimento sui sistemi di FC di tre Paesi da poco appartenenti all'Unione europea: Ungheria, Polonia e Repubblica Ceca.

Capitolo 1:

I fenomeni

1.1 Gli investimenti delle imprese nella formazione del personale ed il contributo del finanziamento pubblico

1.1.1 L'andamento della spesa complessiva sostenuta dalle imprese per la formazione del personale nel periodo 2000-2005

Nel periodo che va dal 2000 al 2005, il trend della spesa in formazione continua sostenuta dalle imprese è, in termini nominali, complessivamente crescente: l'ammontare complessivo della spesa, al lordo del finanziamento pubblico, ha infatti superato i 1.500 milioni di euro nel 2005 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, di converso 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 investimenti¹.

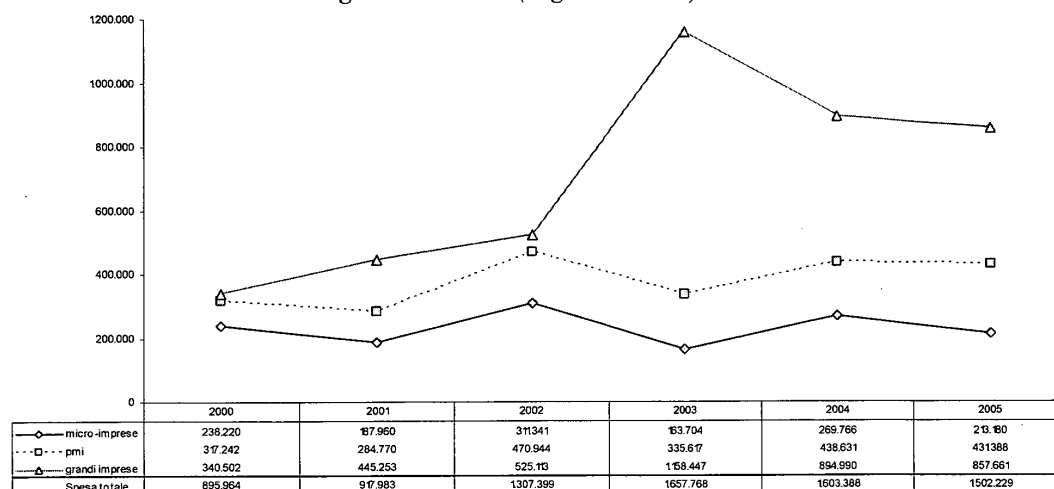
La conseguenza è che la crescita della spesa, essendo circoscritta al segmento delle grandi imprese, non produce effetti positivi sul sistema produttivo, che infatti rimane ancora caratterizzato da bassi tassi di investimento in formazione continua.

La Figura 1.1 evidenzia il ruolo di traino assunto dalle grandi imprese nella crescita della spesa: nel 2005 il 57% della spesa complessiva, sostenuta per la formazione dei dipendenti nelle imprese del settore privato in Italia, è costituito da risorse finanziarie investite dalle grandi imprese; mentre all'inizio del periodo il loro contributo era pari al 38% del totale. La spesa in formazione delle grandi imprese si è triplicata in 5 anni passando da 340 milioni di euro a 857 milioni di euro.

Speculare a tale andamento è quello che vede protagoniste le micro imprese e le Pmi: le prime investono annualmente un ammontare di poco superiore ai 200 milioni di euro ma in termini di spesa globale il loro contributo, nel periodo 2000-2005 cala dal 27% al 14%; le seconde mostrano un andamento che sembra ricalcare quello delle micro-imprese (1-9 dipendenti), con un ammontare della spesa che raggiunge i 431 milioni di euro nel 2005 con un peso pari al 29% sulla spesa complessiva, valore che sei anni prima era pari al 35%.

¹ La forte accelerazione della spesa registrata tra il 2002 ed il 2003 nel segmento delle grandi imprese può essere ricondotto all'effetto diretto della cosiddetta "Tremonti bis" (Legge 383/01), che detassava gli investimenti realizzati dalle imprese per la formazione e l'aggiornamento del personale. Cfr. MLPS – ISFOL (2006), a cura di A. Montanino, *Temi e strumenti per la formazione continua*, p. 27

Figura 1.1 - Spesa complessiva sostenuta per la formazione dalle imprese (ULP)² negli anni 2000-2005, per dimensione dell'organico aziendale (migliaia di Euro)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, S. I. Excelsior [elaborazione Unioncamere e ISFOL-Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua]

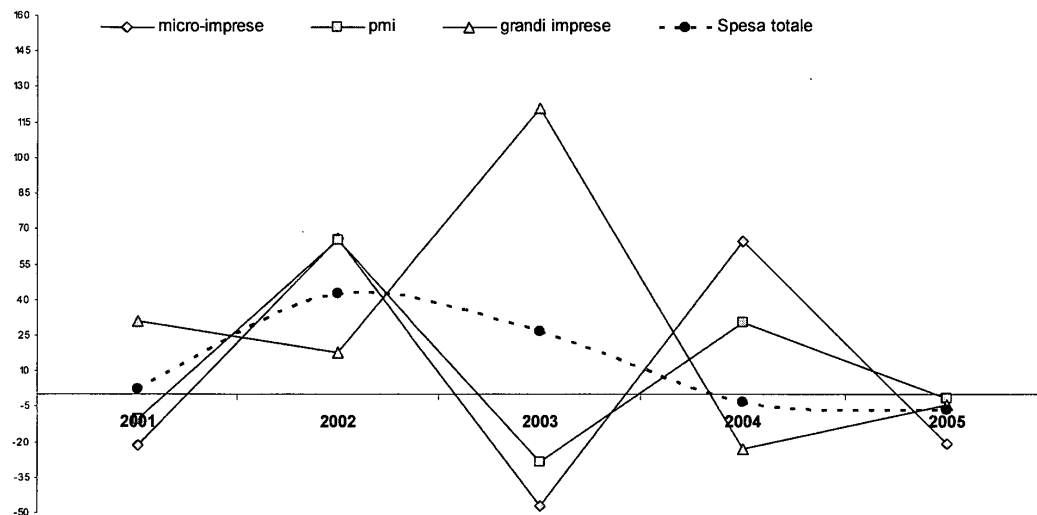
La crescita della spesa in formazione nel periodo 2000-2005 è quindi prevalentemente determinata dagli investimenti realizzati dalle grandi imprese, a fronte di una sostanziale stabilità che ha caratterizzato le Pmi e le micro-imprese.

A conferma del peso determinante della spesa sostenuta dalle grandi imprese, si guardi la figura 1.2, che mostra la variazione annua della spesa in formazione, segmentata per dimensione aziendale:

- fino all'anno 2003, la variazione annua della spesa complessiva ha registrato valori positivi; questo periodo è stato caratterizzato da incrementi annui della spesa delle grandi imprese;
- nel 2004, nonostante si registri un incremento della spesa in formazione da parte delle Pmi e delle micro-imprese, la caduta degli investimenti delle grandi imprese ha determinato una variazione negativa della spesa globale;
- nel 2005, infine, il lieve incremento degli investimenti delle grandi imprese, accompagnato però dalla performance negativa delle imprese di minore dimensione, non riesce a riportare a valori positivi la variazione della spesa complessiva.

² L'unità di rilevazione considerata è, in questo caso, l'Unità Locale Provinciale (ULP) dell'impresa.

Figura 1.2 – *Variazione percentuale annua della spesa complessiva sostenuta per la formazione dalle imprese (ULP) negli anni 2000-2005, per dimensione dell'organico aziendale (migliaia di Euro)*



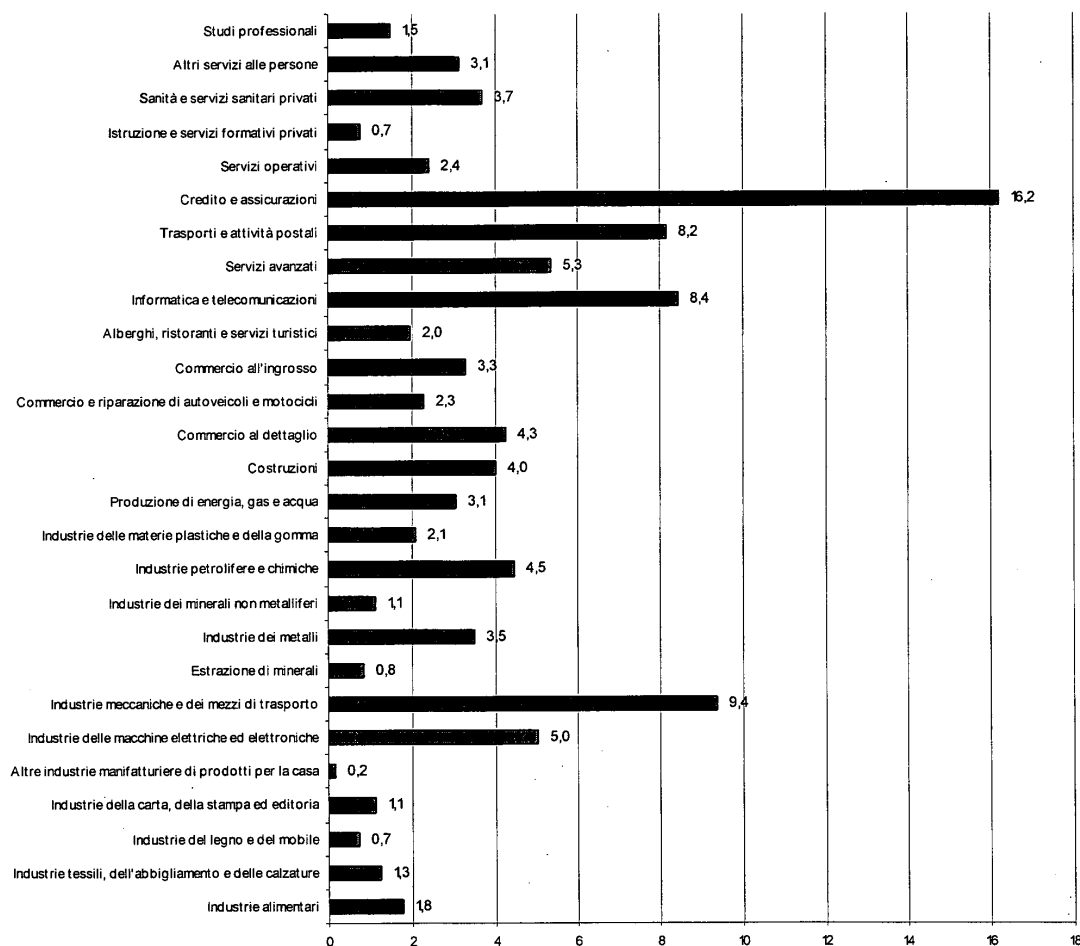
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, S. I. Excelsior [elaborazione Unioncamere e ISFOL-Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua]

1.1.2 La distribuzione della spesa complessiva delle imprese in formazione nel 2005

Per comprendere meglio l'andamento complessivo della spesa, occorre focalizzare l'attenzione sulla distribuzione della spesa avvenuta nel 2005 analizzandola, oltre che nella stratificazione per dimensione di impresa, anche in quella settoriale e territoriale.

Dalla distribuzione della spesa per settore di attività economica, si evidenzia il peso dominante, sull'ammontare della spesa dei settori del terziario (61% sul totale). Un sesto della spesa si concentra nel settore del credito e delle assicurazioni (16,2%), seguito dal settore delle industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto (9,4%), dall'informatica e dalle telecomunicazioni (8,4%) e dai trasporti e attività postali (8,2%). In fondo alla graduatoria troviamo i settori dell'industria estrattiva, dell'istruzione e servizi formativi privati, le industrie del legno e del mobile e dei prodotti per la casa (figura 1.3).

Figura 1.3 – Spesa complessiva sostenuta per la formazione dalle imprese (ULP), per settore di attività economico (2005, %)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, S. I. Excelsior [elaborazione Unioncamere e ISFOL-Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua]

Ampliando l'osservazione all'interno delle classi dimensionali, emerge il peso consistente, rispetto alla spesa in formazione, anche di altri settori, oltre a quelli evidenziati:

- nella classe dimensionale con più di 500 dipendenti, le cui imprese trainano la spesa complessiva, non emergono altri settori con peso consistente sul totale;
- tra le imprese con un organico compreso fra 250 e 499 dipendenti, un contributo rilevante, pari al 10,4%, è fornito dal settore delle industrie petrolifere e chimiche;
- tra le Piccole e medie imprese (50-249 dipendenti), oltre al settore del credito e assicurazioni e delle industrie meccaniche, un contributo pari all'8,1% è fornito dal settore della sanità e servizi sanitari privati;
- nella classe 10-49 dipendenti, oltre ai servizi avanzati, si nota un consistente contributo da parte delle imprese delle costruzioni, delle industrie dei metalli e del commercio e riparazione di autoveicoli;

- nella classe 1-9 dipendenti, la spesa complessiva è imputabile quasi esclusivamente alle imprese operanti nei settori dei servizi alle persone, delle costruzioni, commercio al dettaglio, studi professionali e servizi avanzati.

1.1.3 Il contributo dei fondi pubblici alla spesa delle imprese in formazione nel 2005

Per verificare l'impatto del finanziamento pubblico sulla capacità di investimento delle imprese, è opportuno analizzare la scomposizione della spesa complessiva, relativa al 2005, fra spesa privata e finanziamento pubblico.

Per quanto riguarda l'ammontare dei finanziamenti pubblici destinati alla formazione, il primo dato che emerge è che l'incidenza del finanziamento pubblico sulla spesa per la formazione continua è decisamente bassa in termini relativi nel 2005.

Tale dato risulta, inoltre, in netta e costante diminuzione rispetto agli anni precedenti: nel periodo 2000-2005, infatti la quota di finanziamento pubblico sulla spesa in formazione delle imprese si è più che dimezzata, scendendo dal 12,9% del 2000 al 6,1% nel 2005 (tab. 1.1).

Tab. 1.1 - Percentuale di fondi pubblici sulla spesa in formazione delle imprese (ULP), per classe dimensionale negli anni 2000-2004

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Totale	12,9	9,7	12,5	8,4	6,5	6,1
1 - 9 Dip.	10,0	6,2	4,7	7,3	3,4	6,7
10 - 49 Dip.	17,2	13,8	9,1	8,8	8,7	10,8
50 - 249 Dip.	16,4	13,7	14,0	6,6	8,2	9,8
>= 250 Dip.	11,1	8,6	17,9	8,8	*	*
Nord-Ovest	11,0	7,3	12,0	10,8	6,3	4,8
Nord-Est	14,3	12,1	12,4	7,6	7,2	8,2
Centro	10,9	8,8	12,4	5,5	5,6	4,0
Sud e Isole	17,2	12,4	13,6	7,6	7,1	8,3

Nota: Per la classe 250-499 dip.: 2004= 6,9%, 2005 = 5,6%.

Per la classe 500 dip. e oltre: 2004= 6,4%, 2005 = 3,5%

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

Analizzando l'andamento per classe dimensionale delle imprese, la quota di finanziamento intercettata dalle grandi imprese e dalle Pmi piuttosto che dalle micro-imprese ha subito il calo più evidente nel periodo 2000-2005. Il dato è interessante in quanto proprio le grandi imprese avevano fatto registrare il picco del periodo, avvenuto nel 2002 e pari al 17,9% (tabella 1.1). Il fatto che a tale dato non ne segua uno altrettanto significativo negli anni successivi, potrebbe essere spiegato ipotizzando effetti di tipo aggiuntivo o comunque di sollecitazione agli investimenti privati in formazione.³

³ Come già osservato nel Rapporto 2005, tali dati non colgono gli incentivi automatici della Tremonti-bis, ma soltanto i finanziamenti "diretti".

Rispetto all'anno precedente, nel 2005 si registra un interessante incremento della quota di finanziamento intercettata dalle micro-imprese (+3,4%) e dalle Pmi (+2,1% nella classe 10-49 dipendenti, +1,6% nella classe 50-249) a differenza di quanto avviene per le grandi imprese (-0,5% nella classe 250-499 dipendenti, -2,1% nella classe con più di 249 dipendenti) (tabella 1.1).

L'andamento nel periodo per ripartizione territoriale mostra come la tendenza alla riduzione risulti abbastanza omogenea a livello territoriale, interessando maggiormente comunque le regioni meridionali (-8,9% al Sud e Isole rispetto al -6% circa in media nelle altre aree).

Il confronto con l'anno precedente mostra tuttavia un leggero recupero (+1,2%) proprio da parte delle regioni del Mezzogiorno (tabella 1.1).

Nell'anno 2005 si evidenzia una maggiore quota di finanziamento pubblico tra le imprese di minore dimensione, e una allocazione disomogenea del finanziamento pubblico sul territorio nazionale, a favore delle imprese del Nord-est e del Mezzogiorno (tabella 1.2).

A livello settoriale, emergono quote di finanziamento pubblico di molto superiori alla media nei settori dell'istruzione, dell'industria del legno e del mobile, dell'industria dei metalli, del tessile e abbigliamento e dell'alimentare. Si deve mettere in evidenza come tali settori siano quelli in cui la spesa complessiva per la formazione è fra le più basse (figura 1.3) e, quindi, il finanziamento pubblico sembra aver prodotto effetti sostitutivi rispetto alla spesa privata.

L'analisi incrociata fra la distribuzione per dimensione aziendale e ripartizione territoriale mostra inoltre come l'incremento della quota di finanziamento pubblico intercettato dalle micro-imprese sia localizzato nelle regioni del Nord-Ovest e soprattutto in quelle del Mezzogiorno. Molto interessante risulta la performance delle Piccole e medie imprese sempre nel Sud, come anche delle grandi imprese nel Nord-est (tabella 1.2).

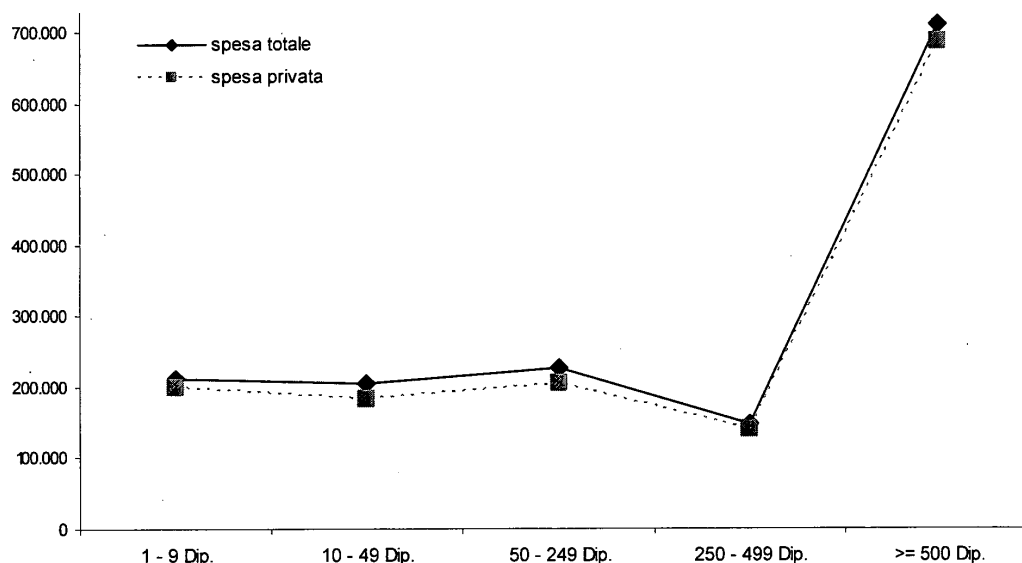
Tab. 1.2 - Percentuale di fondi pubblici sulla spesa in formazione delle imprese (ULP), per classe dimensionale e per settore di attività economica e ripartizione territoriale (2005, %)

SETTORE	1 - 9 Dipendenti	10 - 49 Dipendenti	50 - 249 Dipendenti	250 - 499 Dipendenti	>= 500 Dipendenti	TOTALE
Industrie alimentari	3,9	16,1	8,7	8,6	11,1	10,1
Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	5,9	19,2	14,1	10,3	8,0	13,1
Industrie del legno e del mobile	9,0	24,4	19,9	24,0	26,6	20,5
Industrie della carta, della stampa ed editoria	12,7	11,6	11,8	6,6	5,8	9,2
Altre industrie manifatturiere di prodotti per la casa	12,2	7,9	6,8	15,1	5,4	9,1
Industrie delle macchine elettriche ed elettroniche	8,6	16,1	7,2	5,3	6,4	7,6
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	20,6	11,1	10,8	5,5	4,9	7,1
Estrazione di minerali	8,3	14,9	14,3	--	0,0	1,6
Industrie dei metalli	3,9	11,6	10,2	14,6	8,9	10,3
Industrie dei minerali non metalliferi	5,0	11,0	13,3	5,0	5,0	7,8
Industrie petrolifere e chimiche	2,1	6,8	6,8	1,3	1,5	2,6
Industrie delle materie plastiche e della gomma	6,1	29,8	12,2	4,6	3,5	9,7
Produzione di energia, gas e acqua	2,5	9,8	7,0	2,3	0,3	1,0
Costruzioni	5,0	6,5	10,7	5,7	1,9	5,9
Commercio al dettaglio	5,4	4,1	12,0	8,2	7,6	7,1
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	4,2	1,7	6,0	2,5	2,3	3,0
Commercio all'ingrosso	4,9	8,7	7,9	1,0	2,8	5,2
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	10,4	5,1	5,6	2,5	1,6	4,7
Informatica e telecomunicazioni	10,9	7,8	7,7	2,2	2,4	4,2
Servizi avanzati	12,0	7,7	8,9	1,2	1,4	6,1
Trasporti e attività postali	5,2	9,7	8,9	12,8	2,3	4,6
Credito e assicurazioni	5,7	8,8	5,4	4,3	2,7	3,3
Servizi operativi	7,1	10,1	8,5	2,7	9,9	7,8
Istruzione e servizi formativi privati	20,7	16,6	23,4	42,8	20,2	21,9
Sanità e servizi sanitari privati	11,5	24,7	13,5	11,3	9,8	14,8
Altri servizi alle persone	3,3	13,2	17,5	9,1	10,8	6,9
Studi professionali	3,1	4,4	5,0	--	--	3,2
RIPARTIZIONE TERRITORIALE						
Nord-Ovest	7,4	9,0	6,3	4,4	3,0	4,8
Nord-Est	5,6	9,0	12,1	9,0	6,9	8,2
Centro	6,3	7,7	6,8	3,4	2,0	4,0
Sud e Isole	7,3	18,4	17,6	6,4	2,8	8,3
TOTALE	6,7	10,8	9,8	5,6	3,5	6,1

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

Per concludere, in generale il finanziamento pubblico non sembra abbia prodotto finora un impatto significativo sulla capacità di investimento privato in formazione delle imprese italiane. In figura 1.4 è riportato, per il 2005, il confronto tra la spesa complessiva e quella privata, ottenuta detraendo dalla prima la quota di finanziamento pubblico.

Figura 1.4 – Spesa complessiva e spesa privata sostenuta per la formazione dalle imprese (ULP), per classe dimensionale (2005, migliaia di Euro)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, S. I. Excelsior [elaborazione Unioncamere e ISFOL-Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua]

Considerando inoltre che l'ammontare della spesa complessiva è calato nell'ultimo anno di circa 100 milioni di euro, l'importo complessivo dei finanziamenti ricevuti dalle imprese, intese come unità locali provinciali, si è ulteriormente ridotto.

Non va inoltre sottovalutato il fatto che le unità locali di impresa (su cui è stata effettuata la rilevazione analizzata) possano avere avuto una percezione limitata del ruolo assunto dalle politiche pubbliche a sostegno della formazione, in quanto probabilmente non vi è diffusa consapevolezza (o semplicemente manca l'informazione) sul fatto che un corso realizzato in azienda sia finanziato o meno attraverso risorse pubbliche. A supporto di tale ipotesi è possibile citare quanto emerge da altre rilevazioni, fra cui l'indagine ISFOL-INDACO sulle Grandi Imprese, i cui risultati principali sono riportati nei paragrafi seguenti e la cui rilevazione è realizzata a livello di impresa anziché di unità locale.

1.2 Le imprese che hanno realizzato attività di formazione continua e la partecipazione dei dipendenti ai corsi effettuati dalle imprese

1.2.1 Il trend nel periodo 2000-2005

L'analisi dell'andamento della spesa formativa delle imprese, condotta nei paragrafi precedenti, ha mostrato come a partire dal 2000 si sia manifestata una tendenza alla crescita complessiva in termini nominali, e che tale andamento non sembra essere particolarmente influenzato dall'intervento diretto di finanziamenti pubblici, che subiscono un calo costante nel periodo considerato. L'andamento non può essere giudicato positivamente, per due motivi: innanzitutto perché il finanziamento pubblico non sembra aver prodotto un impatto significativo sulla capacità di investimento privato in formazione; inoltre, perché la crescita della spesa riguarda una quota molto ristretta della popolazione delle imprese attive in Italia – le grandi aziende – e non coinvolge affatto le piccole imprese, i cui investimenti in formazione sono tuttora molto ridotti e largamente insufficienti. Tale divario preoccupa in quanto le micro-imprese rappresentano il 95% delle imprese italiane ed occupano il 47% degli addetti totali.

Quanto registrato nell'analisi dell'andamento della spesa viene in larga parte confermato dagli altri indicatori che possono essere utilizzati per descrivere la propensione delle imprese italiane ad investire in formazione: l'incidenza delle imprese cosiddette 'formatrici' - ossia di quelle imprese che nell'arco di un anno hanno realizzato attività di formazione per il proprio personale -, rispetto al totale delle imprese attive in Italia, e l'incidenza dei dipendenti formati nelle imprese rispetto al totale dei dipendenti delle imprese attive.

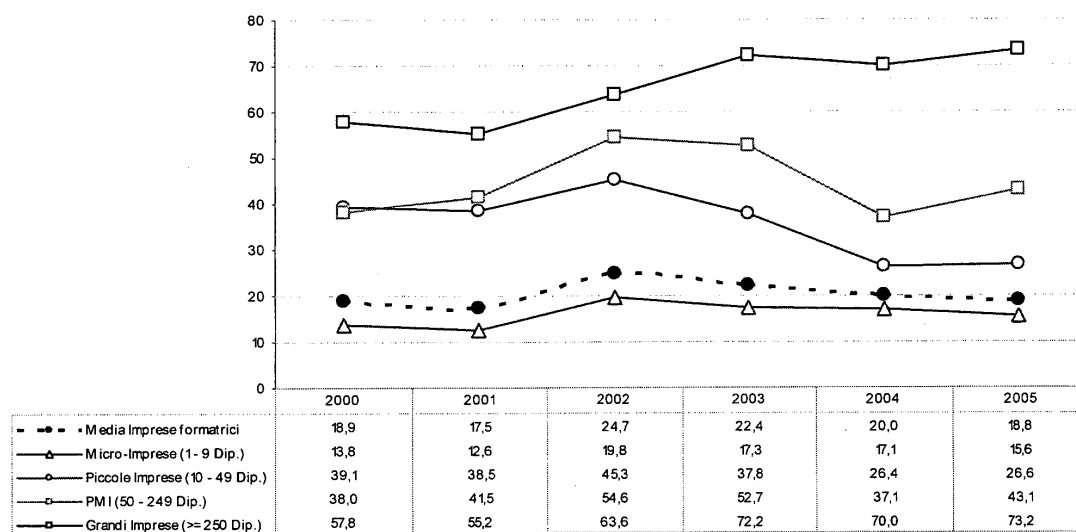
Il primo dato che emerge analizzando il trend nel periodo 2000-2005 è che, nonostante la crescita della spesa complessiva in formazione, la quota di imprese formatrici è rimasta pressoché invariata mentre quella dei dipendenti formati ha registrato una leggera crescita.

Tuttavia, anche in questo caso i dati evidenziano il consolidarsi di un consistente divario tra le grandi imprese, il cui andamento risulta decisamente in crescita, e le medio-piccole realtà produttive, fra le quali si registra un consistente calo delle imprese formatrici, soprattutto a partire dal 2003.

Anche in questo caso l'analisi del trend mostra come l'anno chiave del periodo sia da considerarsi il 2003. Infatti, come si vede nella figura seguente:

- nel triennio 2000-2002 si è registrato un aumento della quota delle imprese formatrici, con una media che va dal 18,9% al 24,7%; l'aumento ha interessato tutte le classi dimensionali (sia le grandi che le piccole imprese);
- nel 2003 inizia a manifestarsi una diminuzione (22,4%), soprattutto tra le micro-imprese e le PMI, a fronte di una sostanziale tenuta delle imprese con più di 250 dipendenti;
- nel 2005 si conferma la tendenza negativa, che riporta la media delle imprese formatrici intorno ai valori di cinque anni prima (18,8%), annullando la crescita di sei punti percentuali manifestatasi nei primi tre anni (figura 1.5).

Figura 1.5 – Imprese (ULP) che hanno realizzato attività di formazione negli anni 2000-2005, per dimensione dell'organico aziendale (%)

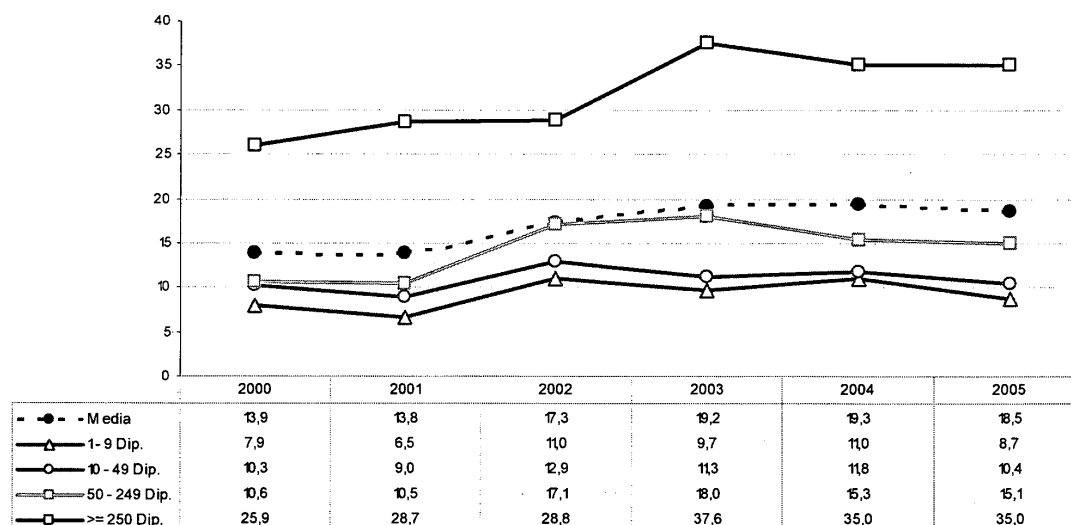


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, S. I. Excelsior [elaborazione Unioncamere e ISFOL-Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua]

E' quindi a partire dal 2003 che sembra consolidarsi un consistente divario tra le grandi imprese, che mantengono una buona *performance*, e le piccole imprese.

La situazione fin qui descritta viene ulteriormente confermata dal calo della partecipazione ai corsi offerti dalle imprese ai propri dipendenti, registrato soprattutto negli ultimi due anni (si passa dal 19,3% del 2004 al 18,5% del 2005), a cui si accompagna una partecipazione disomogenea in relazione alle dimensioni d'impresa. Analizzando la quota dei lavoratori formati dal 2000 in poi, il dualismo fra i comportamenti formativi delle grandi imprese e delle unità di dimensione minore appare ancora più marcato in quanto le grandi imprese coinvolgono una quota nettamente maggiore di lavoratori: le grandi imprese coinvolgono infatti il 35% dell'organico aziendale contro l'8,7% delle micro-aziende (figura 1.6).

Figura 1.6 – Dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa (ULP) negli anni 2000-2005, per dimensione dell'organico aziendale (%)

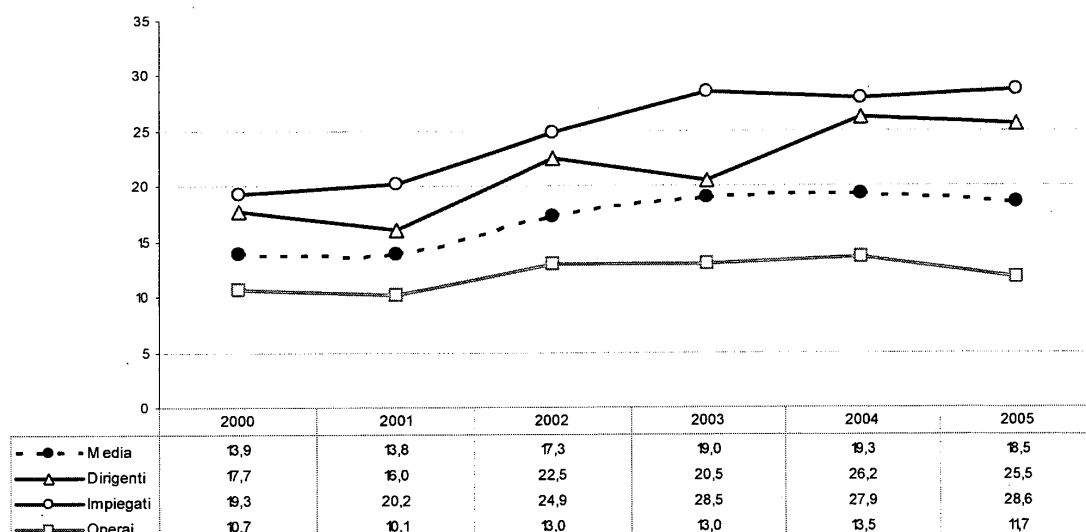


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, S. I. Excelsior [elaborazione Unioncamere e ISFOL-Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua]

All'interno dell'impresa, la probabilità di accedere alle attività formative dipende soprattutto dal livello di inquadramento professionale: la percentuale di operai formati è di molto inferiore rispetto a quella dei dirigenti e degli impiegati, divario che negli ultimi anni si è ulteriormente consolidato.

Tale andamento, riportato nella figura seguente, mostra il delinearsi di un processo di differenziazione sempre più ampia nella distribuzione delle opportunità di formazione all'interno delle aziende italiane, che sembra operare una forte selezione premiando i livelli di inquadramento più alti e accrescendo i segnali di discriminazione operati dal management nei confronti delle componenti operaie (figura 1.7).

Figura 1.7 - Dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa (ULP) negli anni 2000-2005, per posizione nella professione (%)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, S. I. Excelsior [elaborazione Unioncamere e ISFOL-Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua]

In sintesi: nel periodo 2000-2005, l'analisi del trend registrato sui principali indicatori mostra un crescente divario tra le micro e le grandi imprese, che ha raggiunto nel 2005:

- 58 punti percentuali rispetto all'indicatore che misura l'incidenza delle imprese formatrici, variando fra il 15% delle micro-imprese e il 73% delle grandi imprese;
- 26 punti percentuali rispetto all'indicatore che misura la partecipazione dei dipendenti alle attività formative, che varia fra il 18% delle micro-imprese e il 35% delle grandi imprese;
- 33 punti percentuali rispetto all'indicatore che misura la ripartizione della spesa in formazione fra le grandi e le micro-imprese.

1.2.2 Le imprese formatrici e i dipendenti formati nel 2005

Anche nel 2005 sia la quota di unità locali provinciali (ULP) impegnate in attività di formazione sia la percentuale di dipendenti coinvolti nei corsi promossi dalle imprese non raggiungono il quinto del totale, essendo pari rispettivamente, come già sopra indicato, al 18,8% e al 19,5%.

Dal punto di vista territoriale, si conferma una maggiore presenza di imprese formatrici nelle regioni del Nord-Est, seguite da quelle del Nord-Ovest, del Centro e del Sud. Anche quest'anno il Friuli Venezia Giulia si conferma in cima alla graduatoria, con il 25,7%, seguita dall'Emilia Romagna con il 22,2% e dal Trentino Alto Adige, con il 21,8%. Interessante il dato di Molise e Puglia che, con il 17,8% di imprese formatrici mostrano un risultato migliore di Toscana, Lazio e Umbria; quest'ultima è ormai raggiunta da altre regioni meridionali, come Calabria e Basilicata, mentre in fondo alla graduatoria troviamo la Sicilia con il 13,4% di imprese formatrici (tabella 1.3).

Tab. 1.3 - *Imprese (ULP) che hanno realizzato, internamente o esternamente, corsi di formazione, per regione (2005, %)*

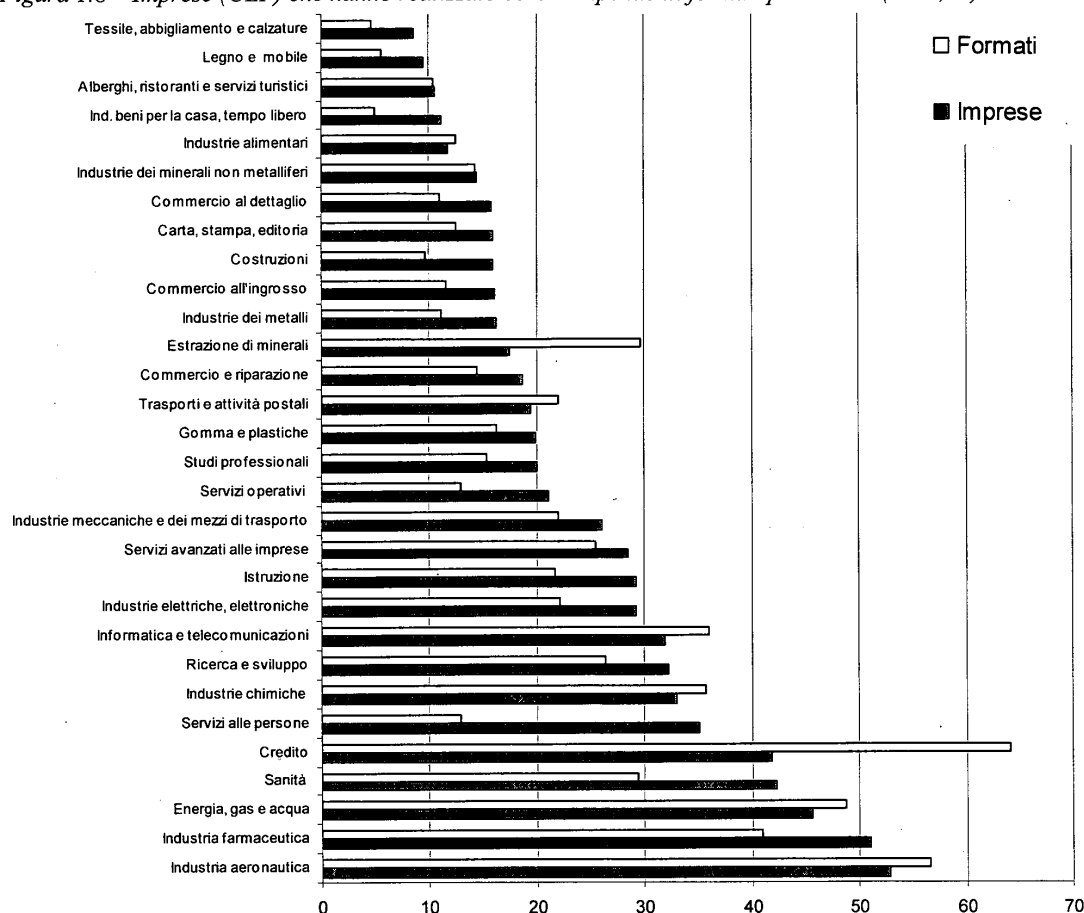
Regione	Unità provinciali che formano (v.assoluti)	Unità provinciali che formano (v.% su totale UP)
Piemonte	22.401	21,7
Valle D'Aosta	834	20,5
Lombardia	50.486	20,0
Liguria	7.487	18,7
Trentino Alto Adige	6.466	21,8
Veneto	28.538	21,6
Friuli Venezia Giulia	7.992	25,7
Emilia Romagna	25.846	22,2
Toscana	17.956	17,2
Umbria	3.482	15,9
Marche	7.919	18,5
Lazio	17.598	16,4
Abruzzo	5.716	18,9
Molise	1.015	17,8
Campania	14.050	15,0
Puglia	12.861	17,8
Basilicata	1.704	15,9
Calabria	4.938	15,9
Sicilia	10.788	13,4
Sardegna	5.305	15,2
TOTALE ITALIA	253.382	18,8

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Il terziario continua ad avere un ruolo trainante: le aziende con una maggiore propensione formativa operano infatti nei settori dei servizi (20,7%); minore attività di formazione viene realizzata nel settore manifatturiero e nell'industria in genere (16,1%). L'analisi settoriale conferma come la crescita di attività formative manifestatasi in questi ultimi anni nel segmento delle grandi imprese appare speculare rispetto al decremento verificatosi fra le Pmi. La disaggregazione settoriale mostra come la riduzione si concentra soprattutto tra le imprese dei settori industriali.

La figura che segue mostra la percentuale di imprese formatrici e la quota di dipendenti formati nei vari settori, in cui risalta soprattutto il basso contributo dei settori tradizionali del manifatturiero, in particolare il tessile e abbigliamento e l'industria del legno e del mobile. Tra i settori con una maggiore presenza di imprese formatrici spicca in particolare il comparto dell'industria aeronautica, di quella farmaceutica, dell'energia, sanità e credito, ove oltre il 40% delle imprese e il 60% degli occupati svolgono attività di formazione (figura 1.8).

Figura 1.8 – Imprese (ULP) che hanno realizzato corsi e dipendenti formati per settore (2005, %)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, S. I. Excelsior [elaborazione Unioncamere e ISFOL-Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua]

In conclusione, i dati analizzati mostrano come la distribuzione delle opportunità formative rimane tuttora fortemente segmentata: ad avere maggiori probabilità di essere coinvolti in attività formative sono i lavoratori delle imprese di maggiori dimensioni, ubicate nelle regioni del Nord ed appartenenti al settore dei servizi.

Ulteriore segmentazione si osserva anche per ciò che riguarda la posizione nella professione ed il titolo di studio: la percentuale di operai che partecipano a corsi di formazione è di molto inferiore rispetto a quella di impiegati, quadri e dirigenti, così come vi è una forte correlazione positiva tra titolo di studio e partecipazione ad attività di formazione.

Nei paragrafi seguenti si presenta un approfondimento di tale analisi, realizzato sulla base delle indagini Isfol - INDACO Imprese e Lavoratori (vedi Box 1).

1.2.3 La domanda potenziale di formazione delle imprese italiane

Come si è evidenziato dall'analisi dei dati presentati nei paragrafi precedenti, le politiche di sostegno pubblico non sembrano aver prodotto in questi ultimi anni un impatto significativo sulla

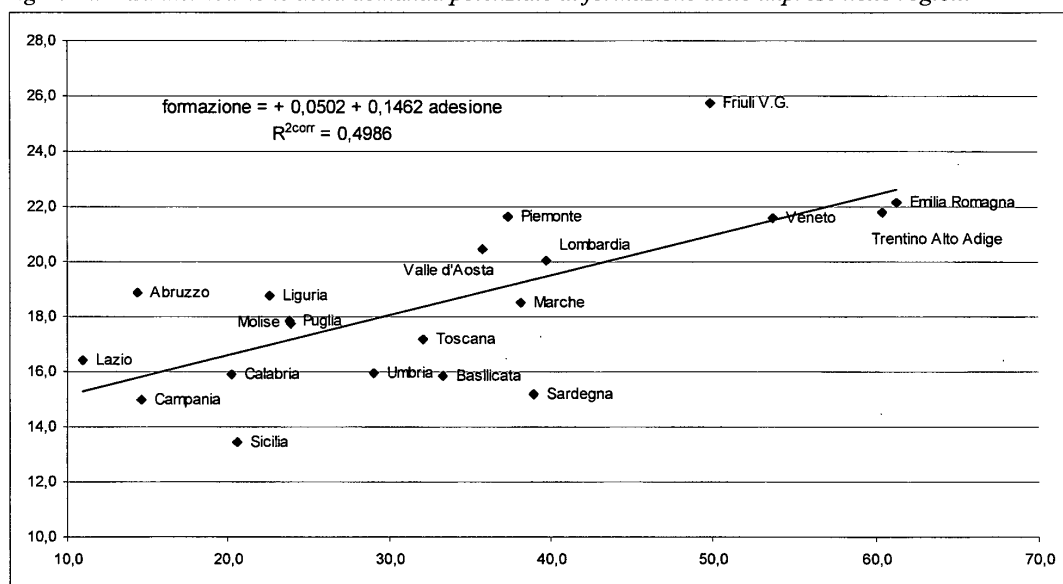
capacità di investimento privato in formazione delle imprese italiane. Per tale motivo diventa interessante valutare se altri strumenti di sostegno abbiano una maggiore capacità di stimolo della domanda; fra tali strumenti occorre prendere in considerazione innanzitutto i Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua (di cui si parla diffusamente nei capitoli successivi).

In effetti, i Fondi interprofessionali potrebbero svolgere un ruolo importante per attrarre verso le politiche formative tipologie di imprese (definite per dimensione, settore, o territorio di riferimento) tendenzialmente non attive nei confronti degli interventi formativi per i propri dipendenti. E' possibile, a tal fine, analizzare la composizione delle adesioni rispetto al comportamento delle imprese rispetto alla formazione, utilizzando i dati attualmente disponibili.

A livello generale, sembra esistere un margine fra la domanda espressa di formazione continua, pari al 18,8% nel 2005 e le adesioni ai Fondi, che hanno coinvolto oltre un terzo delle imprese italiane⁴. La domanda potenziale definita come lo scostamento fra il tasso di copertura delle adesioni ai Fondi e il tasso di copertura delle imprese formatrici, assume un valore medio che si aggira intorno ai 17 punti percentuali. È questo lo spazio di potenziale interesse per la formazione emerso in seguito alla forte azione promozionale condotta dai Fondi. Si tratta di un dato interessante in quanto sembra manifestarsi soprattutto fra le imprese di minore dimensione.

La distribuzione territoriale della domanda potenziale così individuata sembra premiare soprattutto le regioni del Nord-Est, in particolare l'Emilia Romagna, il Trentino Alto Adige, il Veneto e il Friuli Venezia Giulia (che fra l'altro guida la graduatoria delle regioni a più alta densità di imprese formatrici) (Fig. 1.9).

Figura 1.9 - La distribuzione della domanda potenziale di formazione delle imprese nelle regioni

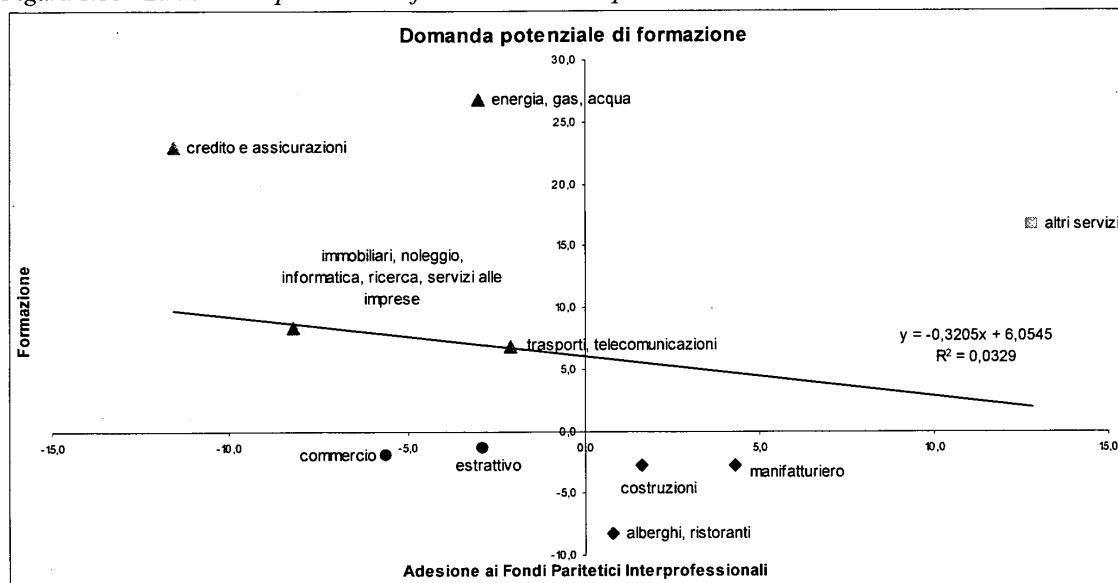


Fonte: elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati INPS e Unioncamere-

⁴ Per l'analisi sono stati utilizzati i dati sulle adesioni delle imprese ai Fondi interprofessionali, forniti dall'INPS e i dati Unioncamere Excelsior 2006.. Per la metodologia utilizzata, si veda Isfol-MLPS, 2006, *La Formazione Continua in Italia*, Rubbettino, Soveria Mannelli.

In figura 1.10 si evidenzia l'analisi della domanda potenziale a livello settoriale: il settore manifatturiero presenta punteggi più elevati a causa della bassa propensione alla formazione che i settori industriali hanno mostrato nel 2005, mentre nei settori dei servizi come l'informatica e il credito, che hanno un'elevata propensione alla formazione, la percentuale di adesioni ai Fondi è decisamente inferiore alla media.

Figura 1.10 - La domanda potenziale di formazione delle imprese italiane



Fonte: elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati INPS e Unioncamere-

BOX 1 - Le indagini ISFOL sulla formazione continua in Italia

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

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 in Italia. Infatti, le indagini ISFOL sono promosse dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, e sono finanziate attraverso le risorse del Fondo Sociale Europeo, essendo state previste nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sulla Formazione Continua del Complemento di Programmazione del PON FSE Ob. 3 "Azioni di sistema". Le indagini sono inoltre inserite nel Programma statistico nazionale del SISTAN, che raccoglie le principali rilevazioni statistiche di interesse pubblico.

Le indagini ISFOL sulla formazione continua sono 4 e coprono due aree: i lavoratori e le imprese.

L'**Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti formativi dei Lavoratori** [INDA.CO.-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** [INDA.CO.-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: **INDA.CO.-Grandi Imprese** [Psn Sistan ISF-00021];
- un'indagine sulla formazione continua nelle Piccole e Medie Imprese: **INDA.CO.-PMI** [Psn Sistan ISF-00022];
- un'indagine sulla formazione continua nelle micro-imprese: **INDA.CO.-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.⁵

⁵ Per ulteriori informazioni: www.ericerche.it

1.3 I processi di conoscenza nelle grandi imprese. Primi risultati dell'indagine Isfol INDACO-Grandi imprese

L'analisi dei comportamenti formativi delle grandi imprese italiane è stata sviluppata in questi anni dall'Isfol, a partire dai risultati della rilevazione Eurostat/Istat CVTS2⁶, attraverso indagini sia qualitative, sia censuarie⁷ dell'universo nazionale. Ciò ha permesso di porre sotto osservazione strategie e modelli della formazione per i lavoratori occupati, realizzati dalle grandi imprese italiane, quelle con almeno 250 addetti. Queste imprese presentano, anche 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.

Il Rapporto 2005 sulla formazione continua, indica nel 70% le unità locali provinciali delle grandi imprese che avevano realizzato nel 2004 attività di formazione, a fronte di una media nazionale del 20% mentre, come si è visto nei paragrafi precedenti, vi è stato un incremento dell'indicatore, per l'anno 2005, ad oltre il 73% delle grandi imprese, a fronte di una media per il totale delle imprese nell'ordine del 18% (vedi figure 1.5. e 1.6). Nel 2004 la percentuale di dipendenti delle grandi imprese che avevano partecipato a corsi di formazione interni, raggiungeva il 35% del totale degli organici di questa classe dimensionale, a fronte di un valore medio nazionale, per lo stesso anno, pari a circa il 19%⁸.

L'elevato livello di organizzazione formale di questa classe dimensionale, le rende un osservatorio particolarmente interessante per comprendere, in una fase di profonda trasformazione dell'economia mondiale⁹, le possibili traiettorie che incrociano la propensione alla formazione continua ed i processi di innovazione tecnologica ed organizzativa che le imprese mettono in atto per rispondere alla pressione competitiva. L'innovazione è una risultante di processi complessi ed interattivi, che comprendono la capacità delle imprese stesse di acquisire conoscenze complementari da altri operatori, altre organizzazioni e dai sistemi delle istituzioni¹⁰. Nel quadro mondializzato dell'economia, osservare e comprendere questi meccanismi, nel segmento delle imprese che più di altre competono sui mercati internazionali, offre spunti di riflessione sulle possibili e/o eventuali linee di politiche pubbliche mirate di sostegno.

Sono aspetti di particolare rilevanza nel quadro delle attuali strategie nazionali di medio termine¹¹, che intendono riportare al centro dell'attenzione, tra l'altro, *i processi di valorizzazione delle competenze professionali ed organizzative detenute dalle imprese*. Si tratta di leve che possono contribuire sia al riposizionamento strategico del così detto “made in Italy”, che resta la

⁶ Le rilevazione europea *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS), è stata promossa dalla Commissione Europea, in considerazione della rilevanza che la formazione del personale assume per aumentare la produttività e la competitività delle imprese. Viene svolta ogni cinque anni, con indagini campionarie sulla popolazione di imprese industriali e dei servizi con almeno 10 addetti, in base ad un Regolamento specifico europeo. Sono state realizzate due edizioni (CVTS1, CVTS2) ed è attualmente in corso la terza rilevazione (CVTS3). L'indagine analizza le attività di formazione iniziale e continua organizzate e finanziate dalle imprese e consente una confrontabilità dei comportamenti delle imprese nei diversi paesi dell'Unione Europea. In Italia è realizzata dall'ISTAT in collaborazione con l'Area “Politiche e Offerte per la Formazione Continua” dell'ISFOL. Materiali disponibili in: <http://www.ericerche.it/> e http://www.istat.it/strumenti/rispondenti/indagini/formazione_personale/

⁷ ISFOL, 2003, *Economia e costi della formazione aziendale*, Franco Angeli, Milano; Isfol, 2004, *Formazione Continua e Grandi Imprese*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, Roma

⁸ ISFOL – MLPS, 2006, *Temi e strumenti per la formazione continua*, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli (pagine 23 e 25); ISFOL – MLPS, 2006, *Rapporto Isfol 2006*, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli (pagina 89)

⁹ ddl Industria 2015 – sintesi, pagina 3

¹⁰ Consiglio dell'Unione Europea, Decisione del Consiglio sugli orientamenti strategici comunitari in materia di coesione. Orientamenti comuni. Punto 1.2.2 Facilitare l'innovazione e promuovere l'imprenditorialità, pagina 18.

¹¹ ddl Industria 2015 – sintesi, pagina 5

principale specializzazione del nostro paese, sia al rafforzamento dei settori a medio – alta ed alta tecnologia, nel cui ambito l'Italia presenta punte di eccellenza ed un potenziale ancora da esprimere. In entrambi i casi maggiori e migliori investimenti nelle risorse umane e quindi anche nella formazione continua, possono concorrere a rafforzare l'integrazione tra ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico, nel quadro del Documento di Programmazione Economico-Finanziaria 2007-2011¹², che richiama la strategia europea, fissata nel marzo 2000 dall'Agenda di Lisbona e riorientata nel Consiglio Europeo di Bruxelles del marzo 2005. L'Europa, ed a maggior ragione il nostro paese, necessita di maggiori investimenti nelle risorse umane e quindi nella formazione continua, quella che si rivolge principalmente ai lavoratori occupati¹³. In particolare per la formazione dei lavoratori occupati nelle grandi imprese, i maggiori e migliori investimenti dovrebbero provenire principalmente dalle stesse imprese e riflettere in concreto il ruolo che la formazione ricopre nelle strategie aziendali. Il sostegno pubblico alla formazione dei lavoratori occupati nelle grandi imprese, dovrebbe caratterizzarsi come non sostitutivo e riflettere le principali priorità della politica nazionale, definite con riferimento alla politica di coesione comunitaria ed agli Orientamenti Strategici Comunitari, con particolare riferimento all'adattabilità dei lavoratori e delle imprese ai mutamenti dello scenario internazionale ed al miglioramento delle competenze detenute dai lavoratori e dalle organizzazioni.

Nel quadro delineato appare evidente l'esigenza di approfondire i comportamenti delle imprese ed in particolare delle grandi imprese, rispetto al tema dell'investimento nelle risorse umane e del rapporto tra innovazione delle organizzazioni economiche e formazione continua dei lavoratori occupati. Queste imprese, strategiche per la crescita sostenibile dell'intera economia nazionale, presentano elementi di forte criticità, dal momento che *“non riescono a partecipare da protagoniste ai processi di riorganizzazione dell'industria su scala internazionale”*¹⁴. La formazione continua rappresenta un'opzione strategica di rafforzamento competitivo delle imprese, su cui si registra una convergenza delle stesse parti sociali.

In questa parte del rapporto si propone l'avvio di una riflessione sulle modalità con cui, nelle grandi imprese, interagiscono i più ampi processi di innovazione tecnologica ed organizzativa, con quelli di creazione, valorizzazione, trasferimento delle conoscenze e competenze detenute dai lavoratori e dalle imprese.

1.3.1 Quadro di riferimento; un sintetico profilo delle grandi imprese italiane

Nel panorama economico nazionale¹⁵ le grandi imprese, con almeno 249 addetti e più, sono relativamente scarse, solo 3.199 con riferimento al 2004. In buona maggioranza operano nel settore dei Servizi (1.624 imprese nel 2004), sebbene la loro presenza risulti particolarmente significativa nell'industria in senso stretto, dove le 1.490 grandi imprese realizzano il 42,6% del fatturato complessivo del comparto

Le grandi imprese caratterizzano quindi in modo significativo importanti settori di attività economica e presentano incidenze importanti rispetto ai principali aggregati ed indicatori economici, riepilogati nella tavola 1.1.

¹² DPEF 2007-2011 parte IV.1 Politiche per la crescita – Investimenti in ricerca, sviluppo e capitale umano pagina 96

¹³ Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione COM (2005) 141 definitivo, Parte 2 Orientamenti in materia di occupazione (2005-2008), Allegato 3, pagina 31.

¹⁴ Fonte ddl Industria 2015 – sintesi, pagina 2

¹⁵ ISTAT – Struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi Anno 2004. Diffusione 12 ottobre 2006.

L'analisi della distribuzione settoriale delle grandi imprese, prende a riferimento l'archivio ISTAT/ASIA aggiornato al 2002, utilizzato come base censuaria per la ricerca INDACO. In questo caso le grandi imprese risultano 3.195, quattro in meno rispetto al 2004.

Tab. 1.4 - Distribuzione grandi imprese per comparto d'attività – anno 2002

sett2	imprese	%	dipendenti	%	media dip
estrattiva	4	0,1%	12.611	0,4%	3.153
alimentari bevande tabacco	119	3,7%	98.287	3,1%	826
tessile abbigliamento calzature legno arredo	247	7,7%	126.154	4,0%	511
carta stampa editoria	78	2,4%	49.915	1,6%	640
energetica chimica gomma plastica minerali non metalliferi	304	9,5%	212.218	6,7%	698
metalmeccanica elettrica elettronica produzione mezzi di trasporto	732	22,9%	604.226	19,2%	825
acqua luce gas	65	2,0%	101.852	3,2%	1.567
costruzioni	76	2,4%	45.706	1,4%	601
commercio	311	9,7%	298.127	9,5%	959
alberghi ristoranti	92	2,9%	106.934	3,4%	1.162
trasporti e comunicazioni	299	9,4%	581.677	18,5%	1.945
intermediazione finanziaria	226	7,1%	369.716	11,7%	1.636
noleggio, informatica	553	17,3%	475.694	15,1%	860
altri servizi sociali e personali	89	2,8%	69.518	2,2%	781
Totale complessivo	3195	100,0%	3.152.636	100,0%	987

Fonte: ISTAT, Archivio ASIA 2002

La principale specializzazione delle grandi imprese italiane è il comparto della meccanica, elettronica e produzione di mezzi di trasporto, che concentra oltre il 20% del totale delle imprese (22,9%) ed oltre il 19% (19,2%) degli addetti dipendenti. Questa specializzazione ingloba le grandi imprese di fabbricazione di autoveicoli (tabella 1.5), nel cui ambito sono attive 102 grandi imprese che occupano complessivamente 125.818 dipendenti, determinando la maggiore dimensione media riscontrabile nei diversi comparti di attività (3.937 addetti medi). Questi dati proiettano una significativa potenzialità per l'intero sistema industriale, ripensando alle modalità con cui, in vaste aree del nostro paese (ad esempio i distretti industriali, i mezzi di trasporto ed il relativo indotto) si è sviluppata la storica specializzazione nel campo dei settori anche più tradizionali, che hanno beneficiato dei processi innovativi irradiati dal comparto della meccanica prima ed in seguito dell'elettronica. La dimensione media delle imprese della meccanica, elettronica e produzione di mezzi di trasporto, nel suo complesso e con l'eccezione prima indicata per la fabbricazione di autoveicoli, resta comunque significativamente inferiore alla dimensione media complessiva delle grandi imprese, ma supera largamente il dato medio riscontrabile nei comparti più tradizionali del "Made in Italy" (ad esempio tessile, abbigliamento, calzature).

Tab. 1.5 - Dettaglio grandi imprese fabbricazione di autoveicoli – anno 2002

classateco	ateco	ateco	imprese	%	dipendenti	%
fabbricazione di autoveicoli	34.100	Fabbricazione di autoveicoli	16	15,7%	62.987	50,1%
	34.200	Fabbricazione di carrozzerie per autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	8	7,8%	4.127	3,3%
		Fabbricazione di parti ed accessori per autoveicoli e loro motori	78	76,5%	58.705	46,7%
	34	totale	102	100,0%	125.818	100,0%

Fonte: ISTAT, Archivio ASIA 2002

Nei servizi di noleggio ed informatica è presente la seconda concentrazione di grandi imprese (17,3% del totale grandi imprese), che occupa poco più del 15% del totale dei dipendenti (15,1%). Anche in questo caso possiamo parlare di significative potenzialità, trattandosi di grandi imprese che offrono servizi avanzati al sistema economico e che molto spesso partecipano a significativi processi innovativi che coinvolgono anche imprese di altri comparti. Trasporti e comunicazioni presentano invece la più elevata dimensione media rispetto a tutti gli altri comparti (1.945 addetti dipendenti medi per impresa), concentrano un numero comunque significativo di grandi imprese, di poco inferiore al 10% (9,4%), ed occupano oltre il 18% del totale degli addetti dipendenti (18,5%), un dato inferiore solamente al comparto della meccanica ed elettronica.

La concentrazione di grandi imprese e di occupazione dipendente nelle grandi imprese appartenenti ai settori di attività ad elevato contenuto tecnologico¹⁶ risulta nel nostro paese limitata. Le grandi imprese ad alta tecnologia dell'industria manifatturiera e dei servizi rappresentano poco più del 14% del totale delle grandi imprese (14,1%) ed occupano circa il 14,9% del totale degli addetti. Le grandi imprese ad alta tecnologia sono più numerose nel settore dei servizi (281 grandi imprese ad alta tecnologia), che non nell'industria manifatturiera (169 grandi imprese ad alta tecnologia). Per contro le grandi imprese a bassa tecnologia, sempre nel loro complesso, superano il 37% del totale delle imprese (37,2%), ma in questo caso risultano più numerose le imprese appartenenti ai servizi (743 grandi imprese a bassa tecnologia nei servizi), che all'industria manifatturiera (444 imprese a bassa tecnologia nel manifatturiero).

Tab. 1.6 – Classificazione universo per livello tecnologico

SETTORE	livello tecnologico	universo		
		N	% macrosettore	% totale
MANIFATTURIERO	bassa	444	30,0%	13,9%
	mediobassa	342	23,1%	10,7%
	medioalta	525	35,5%	16,4%
	alta	169	11,4%	5,3%
	TOTALE	1480	100,0%	46,3%
ALTRE INDUSTRIE	bassa	145	100,0%	4,5%
SERVIZI	bassa	743	47,3%	23,3%
	media	546	34,8%	17,1%
	alta	281	17,9%	8,8%
	TOTALE	1570	100,0%	49,1%
TOTALE		3195		100,0%

Fonte: ISTAT Approfondimenti: L'interscambio commerciale dell'Italia secondo il contenuto tecnologico prevalente dei prodotti – Anni 1993-2005, diffusione 22 dicembre 2005 – Note metodologiche. Cavallo, Lazzeroni, Patrono, Piccaluga, 2002, 2003

La distribuzione per comparto delle 450 grandi imprese, comprese nella definizione utilizzata di alta tecnologia, evidenzia il peso di alcuni settori. Il numero più elevato di dipendenti è concentrato nel settore delle telecomunicazioni, che con 21 imprese ad alta tecnologia occupa quasi 100.000 dipendenti (99.989), oltre il 21% del totale dei dipendenti delle imprese appartenenti all'alta tecnologia. La seconda concentrazione in ordine d'importanza per numero di dipendenti, ma

¹⁶ Per industria manifatturiera: ISTAT Approfondimenti: L'interscambio commerciale dell'Italia secondo il contenuto tecnologico prevalente dei prodotti – Anni 1993-2005, diffusione 22 dicembre 2005 – Note metodologiche. Per Servizi: Cavallo, Lazzeroni, Patrono, Piccaluga, 2002, 2003

prima, quanto a numero di imprese, è il settore dell'informatica e delle attività connesse, dove le 110 grandi imprese occupano oltre 76.000 dipendenti (76.721). Appare di rilievo, infine, la concentrazione di imprese e di addetti nel settore farmaceutico, della fabbricazione di apparecchi radiotelevisivi e di apparecchiature per la comunicazione e le attività di servizi alle imprese.

Tab. 1.7 – Dettaglio grandi imprese alta tecnologia

settore	imprese	dipendenti
fabbricazione di prodotti farmaceutici e di prodotti chimici e botanici per usi medicinali	59	51.816
fabbricazione di macchine per ufficio, di elaboratori e sistemi informatici	8	5.545
fabbricazione di apparecchi radiotelevisivi e di apparecchiature per le comunicazioni	50	51.454
fabbricazione di apparecchi medicali, di apparecchi di precisione, di strumenti ottici e di orologi	41	32.309
fabbricazione di altri mezzi di trasporto	11	26.464
totale manifatturiero	169	167.588
trasporti aerei	11	21.486
telecomunicazioni	21	99.989
informatica e attività connesse	110	76.721
ricerca e sviluppo	6	4.240
attività di servizi alle imprese	70	41.099
smaltimento dei rifiuti solidi, delle acque di scarico e simili	45	36.298
attività radiotelevisive	18	21.370
totale servizi	281	301.204
totale alta tecnologia	450	468.792
totale generale	3.195	3.152.636
incidenza dell'alta tecnologia	14,08%	14,87%

Fonte: ISTAT, Archivio ASIA 2002

Le grandi imprese di alta tecnologia presentano una dimensione media superiore, anche se di poco, al dato medio riferibile al complesso delle grandi imprese. Nel 2002 la dimensione media delle imprese di alta tecnologia supera i 1.000 addetti (1.041), contro i 986,7 addetti medi delle grandi imprese. Ciò è dovuto principalmente al dato delle imprese di alta tecnologia dei servizi (1.071,9 addetti medi), anche se il dato riferibile al manifatturiero di alta tecnologia resta superiore al dato medio complessivo (991,6 addetti medi del manifatturiero di alta tecnologia). Il settore delle imprese di alta tecnologia con la maggiore dimensione media (4.761,4 addetti medi) è quello delle telecomunicazioni, seguito nell'ordine dalla fabbricazione di altri mezzi di trasporto (industria aerospaziale) con 2.406 addetti medi e dal settore dei trasporti aerei con 1.953 addetti medi per impresa.

Tavola 1.1 - Quadro comparativo aggregati ed indicatori economici grandi imprese e totale attività economiche

Anno 2004									
	N. Imprese	N. Addetti	N. Add. Dipendenti	Fatturato	Valore Aggiunto	Valore Aggiunto Per Addetto	Investimenti Per Addetto	Dimensione media	Profitti lordi sul Valore Aggiunto
				(mln euro)	(mln euro)	(mgl euro)	(mgl euro)	(n. Addetti)	(%)
Attività economiche									
Valori totali	4.205.862	15.957.742	10.556.192	2.499.290	605.032	37.900	6.700	3,8	30,2
Grandi Imprese (> 249 addetti)	3.199	2.927.272	2.918.989	758.578	176.632	60.300	13.100	915	38,8
INDICATORI									
Incidenza percentuale G.I.	0,1	18,3	27,7	30,4	29,2				
Incremento G.I. su totale medio						59,1	95,5		
Industria in senso stretto									
Valori totali	530.563	4.832.916	4.047.276	1.005.357	230.463	47.700	8.100	9,1	34,9
Grandi Imprese (> 249 addetti)	1.490	1.133.739	1.131.558	428.555	84.265	74.300	14.500	760,9	42,6
INDICATORI									
Incidenza percentuale G.I.	0,3	23,5	28,0	42,6	36,6				
Incremento G.I. su totale medio						55,8	79		
Costruzioni									
Valori totali	563.129	1.748.386	1.037.316	186.354	52.870	30.200	4.000	3,1	20,8
Grandi Imprese (> 249 addetti)	85	51.566	51.445	13.686	3.046	59.100	11.500	606,7	27,9
Servizi									
Valori totali	3.112.170	9.376.440	5.471.600	1.307.580	321.699	34.300	6.500	3	28,3
Grandi Imprese (> 249 addetti)	1.624	1.741.967	1.735.986	316.338	89.320	51.300	12.200	1.072,6	35,7
INDICATORI									
Incidenza percentuale G.I.	0,1	18,6	31,7	24,2	27,8				
Incremento G.I. su totale medio						49,6	87,7		

Fonte ISTAT - Struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi Anno 2004. Diffusione 12 ottobre 2006. Elaborazione Isfol Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua

1.3.2 *Formazione Continua e processi di innovazione nelle grandi imprese italiane*

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 dalle organizzazioni, si basa sull'applicazione di alcuni indicatori, che riflettono la competitività delle imprese e la coesione sociale. L'approfondimento è suddiviso in due parti: la prima indaga i possibili nessi tra formazione strutturata (corsi di formazione) ed i processi di formazione delle competenze; la seconda la spinta alla formazione che trae origine dalle innovazioni realizzate nell'ultimo triennio (2003/2005) e le modalità con cui le grandi imprese vi fanno fronte.

Formazione strutturata, intensità, estensione e coesione nelle grandi imprese

Nello scenario di una società della conoscenza dinamica, competitiva e globalizzata, la posizione sul mercato delle imprese è sempre più collegata da un lato alla qualità dell'adattamento dei lavoratori e delle imprese ai processi d'innovazione, dall'altro alla capacità delle stesse imprese di acquisire e sviluppare conoscenze complementari, che derivano dall'intensità dei rapporti con i sistemi globali 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 utilizzati per analizzare la qualità dei processi di adattamento e miglioramento delle competenze e l'accesso alle opportunità di formazione sono:

1. 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;
2. 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;
3. 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.

Gli indicatori sono analizzati rispetto ai comportamenti delle imprese del campione e con chiavi di lettura, che riflettono segmentazioni delle imprese e consentono di apprezzare comportamenti eventualmente differenziati. Le chiavi di lettura utilizzate in questo approfondimento sono:

1. La classificazione delle imprese manifatturiere e delle imprese di servizi, rispetto al contenuto tecnologico dei prodotti e dei servizi realizzati. Per l'impresa manifatturiera sarà applicata la suddivisione in quattro classi che misurano l'intensità tecnologica (bassa tecnologia – medio bassa tecnologia – medio alta tecnologia – alta tecnologia), utilizzate da ISTAT per l'analisi dell'interscambio commerciale dell'Italia – anni 1993-2005¹⁷. Per le imprese dei servizi sarà utilizzata una classificazione in tre classi (bassa tecnologia – media tecnologia – alta tecnologia) a partire della classificazione ATECO utilizzata nel censimento intermedio dell'industria e servizi¹⁸;

¹⁷ ISTAT: L'interscambio commerciale dell'Italia secondo il contenuto tecnologico prevalente dei prodotti – Anni 1993-2005, diffusione 22 dicembre 2005 – Note metodologiche

¹⁸ Cavallo, Lazzeroni, Patrono, Piccaluga, 2002, 2003

2. La segmentazione delle imprese del campione, rispetto all'orientamento all'esportazione, che individua il livello standard di internazionalizzazione delle imprese, misurato dalla presenza di fatturato collocato all'estero, come dichiarato dalle imprese all'atto della rilevazione;
3. 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, che consente di apprezzare i processi di concentrazione strategica e di internazionalizzazione delle grandi imprese.

L'intensità della formazione nelle grandi imprese del comparto manifatturiero e dei servizi

L'intensità media della formazione nelle grandi imprese del campione (tabella 1.8) è risultata, nella rilevazione INDACO, di 25,7 ore pro capite per dipendente formato, con una concentrazione massima, pari al 44,4% delle imprese, nella classe d'intensità compresa tra 8 e 24 ore pro capite. L'apprezzabile livello di deviazione standard delle risposte, consiglia di prendere in considerazione principalmente il valore mediano, che indica in 20 ore pro capite il valore più attendibile dell'indicatore.

Tab. 1.8 – Grandi imprese - corsi di formazione – ore di formazione pro capite - 2005

Valide	n	media	dev.st	mediana
<i>Campione</i>	390	25,7	33,1	20,0

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Tab. 1.8.1 – Corsi di formazione – classificazione intensità della formazione - 2005

Intensità delle classi (ore di formazione)					
meno di 8	8-24	24-40	40-80	oltre 80	Totale
16,7	44,4	24,1	12,6	2,3	100,0

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Analizzando il comportamento del campione delle imprese manifatturiere, segmentato nelle quattro classi di intensità tecnologica prima indicate (tabella 1.9) è possibile cogliere, guardando in particolare i dati espressi nella colonna mediana, una correlazione positiva tra l'appartenenza delle imprese alla classe dell'alta tecnologia e l'intensità della formazione erogata dalle imprese appartenenti a questa classe tecnologica.

Tab. 1.9 – Imprese manifatturiere - intensità della formazione per livello tecnologico - 2005

livello tecnologico	n	media	dev.st	mediana
basso	48	26,8	55,9	14,0
medio-basso	44	21,2	13,9	18,2
medio-alto	87	22,1	16,5	20,0
alto	14	29,5	19,6	26,1
valide	193	23,6	31,0	19,2

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Tab. 1.9.1 – Imprese manifatturiere - intensità della formazione per livello tecnologico - classificazione intensità della formazione - 2005

meno di 8	Intensità delle classi (ore di formazione)				Totale	oltre 40
	8-24	24-40	40-80	oltre 80		
22,9	47,9	20,8	4,2	4,2	100,0	8,3
15,9	50,0	25,0	9,1		100,0	9,1
18,4	48,3	20,7	11,5	1,1	100,0	12,6
14,3	28,6	28,6	28,6		100,0	28,6
18,7	47,2	22,3	10,4	1,6	100,0	11,9

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

L'indicatore indica come l'intensità della formazione erogata dalle imprese di alta tecnologia sia di valore quasi doppio, rispetto a quanto si registra nelle imprese appartenenti alla classe di basso livello tecnologico. Le imprese ad alta tecnologia destinano ai dipendenti formati mediamente 26,1 ore pro capite, valore superiore al dato medio del manifatturiero, contro le 14 ore pro capite presenti nelle imprese a bassa tecnologia.

L'associazione si rafforza guardando la distribuzione delle imprese, rispetto alle quattro classi d'intensità della formazione. In questo caso si rileva il comportamento differenziato dei due estremi della classificazione per intensità tecnologica, dal momento che quasi il 23% delle imprese manifatturiere a bassa tecnologia, realizza meno di 8 ore di formazione pro capite per dipendente formato, contro poco più del 14% delle imprese appartenenti all'alta tecnologia. Quasi il 48% delle imprese manifatturiere a bassa tecnologia concentra nella classe 8 – 24 ore l'intensità della formazione pro capite dei propri dipendenti ed appena l'8,4% sono le imprese a bassa tecnologia che presentano indicatori di intensità della formazione pro capite nelle classi medio alta ed alta, ovvero da 40 ore ed oltre. Le imprese appartenenti alla classe dell'alta tecnologia mostrano una maggiore distribuzione dell'intensità della formazione nelle diverse classi considerate, in particolare presentano una concentrazione apprezzabile nella classe d'intensità della formazione compresa tra 40 ed 80 ore di formazione per dipendente formato, che concentra oltre il 28% delle grandi imprese ad alto contenuto tecnologico.

Le grandi imprese appartenenti al comparto dei servizi (tabella 1.10), presentano nel loro insieme un'intensità media della formazione, superiore al valore registrato nell'industria manifatturiera, 28,8 ore pro capite, contro le 25,7 ore medie dell'industria manifatturiera.

Tab. 1.10 - Imprese dei servizi - intensità della formazione per livello tecnologico - 2005

livello tecnologico	n	media	dev.st	mediana
Basso	81	23,7	23,1	16,4
Medio	69	28,3	16,2	27,1
Alto	26	46,2	81,3	28,4
Valide	176	28,8	36,7	22,9

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Tab. 1.10.1 - Imprese dei servizi - intensità della formazione per livello tecnologico - classificazione intensità della formazione - 2005

Intensità delle classi (ore di formazione)					Totale	oltre 40
meno di 8	8-24	24-40	40-80	oltre 80		
17,3	53,1	16,0	9,9	3,7	100,0	13,6
13,0	27,5	36,2	23,2		100,0	23,2
11,5	30,8	30,8	15,4	11,5	100,0	26,9
14,8	39,8	26,1	15,9	3,4	100,0	19,3

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Anche nei servizi è presente una correlazione positiva tra intensità della formazione ed appartenenza delle imprese alla classe dell'alta tecnologia. Nello specifico, con riferimento sempre il valore "mediano" in tabella, le imprese dei servizi che fanno parte della classe dell'alta tecnologia presentano un'intensità della formazione pari a 28,4 ore pro capite per dipendente formato, contro le 16,4 ore pro capite delle imprese appartenenti alla classe della bassa tecnologia, un differenziale, a favore dei lavoratori appartenenti alle imprese di servizio ad alta tecnologia, di oltre il 73%.

Con riferimento alla distribuzione delle imprese per classi d'intensità della formazione, quasi il 27% delle imprese di servizi ad alta tecnologia, presentano livelli medio - alti ed alti di intensità della formazione, prevedendo per i formati almeno 40 ore pro capite di formazione, con una punta dell'11,5% di imprese, dove l'intensità della formazione supera le 80 ore per addetto formato.

L'analisi dell'intensità della formazione in rapporto al profilo della proprietà (tabella 1.11), articolato in imprese autonome, imprese appartenenti a gruppi nazionali ed imprese appartenenti a gruppi esteri, mostra la maggiore intensità della formazione che si registra nelle imprese appartenenti a gruppi esteri, rispetto alle grandi imprese autonome.

Tab. 1.11 - Grandi imprese - intensità della formazione - proprietà dell'impresa - 2005

proprietà dell'impresa	n	media	dev.st	mediana
E' autonoma	138	25,2	40,0	18,2
gruppo di proprietà italiana	168	26,3	33,0	19,3
gruppo di proprietà straniera	75	26,2	17,6	23,0
Valide	381	25,9	33,4	20,0

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Tab. 1.11.1 - Classificazione intensità della formazione - proprietà dell'impresa - 2005

Intensità delle classi (ore di formazione)					Totale
meno di 8	8-24	24-40	40-80	oltre 80	
25,4	40,6	21,7	9,4	2,9	100,0
13,1	46,4	22,6	16,1	1,8	100,0
6,7	46,7	32,0	12,0	2,7	100,0
16,3	44,4	24,1	12,9	2,4	100,0

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

I dati indicano come l'intensità "mediana" della formazione realizzata nelle grandi imprese di proprietà straniera sia superiore al dato delle imprese autonome, 23 ore di formazione pro capite per dipendente formato nelle imprese di proprietà estera, contro un valore di 18,2 ore per le imprese autonome. La distribuzione per classi d'intensità della formazione, indica come siano relativamente poche (6,7%) le imprese appartenenti a gruppi esteri che presentano un'intensità della formazione

bassa, inferiore alle 8 ore pro capite, contro una concentrazione del 25,4% delle imprese autonome. Non sono riscontrabili, invece, differenze significative di concentrazione delle imprese nelle classi d'intensità della formazione medio – alta ed alta, dove si concentrano il 14,7% delle imprese appartenenti a gruppi di proprietà straniera ed il 12,3% delle imprese nazionali autonome.

Al contrario, l'intensità della formazione, rispetto alla chiave di lettura della propensione all'esportazione (tabella 1.12), mostra una correlazione positiva a vantaggio delle imprese non esportatrici

Tab. 1.12 – Grandi imprese manifatturiere esportatrici – intensità della formazione - 2005

esportatrici	n	media	dev.st	mediana
no	122	30,6	52,0	21,1
si	164	22,1	19,0	17,9
valide	286	25,7	37,1	19,4

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Tab. 1.12.1 – Grandi imprese manifatturiere esportatrici - classificazione intensità della formazione - 2005

Intensità delle classi (ore di formazione)					
meno di 8	8-24	24-40	40-80	oltre 80	Totale
14,8	44,3	23,8	13,9	3,3	100,0
20,1	48,2	18,9	11,0	1,8	100,0
17,8	46,5	21,0	12,2	2,4	100,0

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Le grandi imprese manifatturiere esportatrici presentano infatti una minore intensità della formazione, rispetto al dato presente nelle imprese che collocano il prodotto esclusivamente sul mercato interno. Sempre con riferimento al dato mediano espresso in tabella, le imprese non esportatrici presentano un'intensità della formazione pari a 21,1 ore per addetto formato, contro le 17,9 ore pro capite, delle imprese esportatrici.

L'estensione della formazione nelle grandi imprese del comparto manifatturiero e dei servizi

L'estensione della formazione, intesa come quota del personale dipendente formato nelle grandi imprese, rispetto al totale degli organici delle imprese formatrici, indica, per l'intero campione delle grandi imprese, una copertura formativa superiore al 55% degli organici aziendali interessati. I dati per il complesso delle imprese (tabella 1.13) indicano un dato "mediano" pari al 55,9% dell'organico totale formato, nel 2005, dalle imprese.

Tab. 1.13 – Grandi imprese – estensione della formazione – anno 2005

macrosettore	N	formati	dipendenti	media
Altre industrie	24	12.926	18.997	68,0%
manifatturiero	196	67.338	141.576	47,6%
servizi	193	131.695	218.426	60,3%
Totale	413	211.959	378.999	55,9%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Tab. 1.13.1 – Grandi imprese – classi di estensione della formazione - 2005

Estensione delle classi (% dipendenti formati)				
fino al 25%	25-50%	50-75%	oltre 75%	Totale
28,0	23,8	18,3	29,9	100,0

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

La distribuzione per classi di dipendenti formati sull'organico totale delle imprese formatrici, mostra una polarizzazione della distribuzione delle imprese, con un 28% di imprese che hanno formato fino ad un quarto dei propri dipendenti ed un quasi 30% di imprese che hanno formato oltre il 75% dei propri organici.

Le imprese del comparto dei servizi, analogamente a quanto visto per l'intensità della formazione, presentano un'estensione della formazione superiore sia al valore medio totale, sia al valore riscontrabile nelle imprese del comparto manifatturiero. Le imprese dei servizi hanno formato nel 2005 il 60,3% degli organici delle imprese formatrici, contro una copertura del 47,6%, riscontrabile nelle imprese del comparto manifatturiero.

L'indicatore, incrociato con la classificazione dell'intensità tecnologica (tabella 1.14 – manifatturiero/estensione e tabella 1.15 – servizi/estensione) conferma, anche in questo caso, l'apprezzabile comportamento delle imprese manifatturiere e dei servizi, appartenenti alla classe dell'alta tecnologia.

Tab. 1.14 – Imprese manifatturiere per livello tecnologico – estensione della formazione - 2005

manifattura livello tecnologico	N	formati	dipendenti	media
basso	48	7.950	27.619	28,8%
Medio basso	44	18.537	37.143	49,9%
Medio alto	89	30.791	59.655	51,6%
alto	15	10.060	17.159	58,6%
Totale	196	67.338	141.576	47,6%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Tab. 1.15 – Imprese di servizi per livello tecnologico – estensione della formazione - 2005

servizi livello tecnologico	N	formati	dipendenti	media
basso	90	47.390	95.506	49,6%
medio	74	74.399	103.563	71,8%
alto	29	9.906	19.357	51,2%
Totale	193	131.695	218.426	60,3%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

L'estensione della formazione nelle imprese manifatturiere formatrici dell'alta tecnologia presenta valori medi significativamente superiori, rispetto al dato relativo alle imprese manifatturiere a basso contenuto tecnologico. Mentre nelle imprese manifatturiere ad alta tecnologia il dato medio supera il 58% degli organici delle imprese formatrici (58,6%), nelle imprese a basso contenuto tecnologico l'indicatore si ferma al 28,8% degli organici formati. In questo caso il dato medio indica un progressivo aumento dell'estensione della formazione, risalendo la scala dalla bassa all'alta tecnologia.

L'estensione della formazione nelle imprese formatrici appartenenti ai servizi di alta tecnologia, mostra un valore medio leggermente superiore al dato rilevabile per le imprese formatrici appartenenti alla classe dei servizi a basso livello tecnologico. Il valore medio per le imprese di servizi ad alta tecnologia supera il 50% di organici formati (51,2%), mentre il valore si presenta inferiore al 50% per le imprese di servizio a bassa tecnologia (49,6%).

Da notare, nelle imprese di servizio, la maggiore copertura formativa degli organici aziendali presente nelle imprese appartenenti alla classe della media tecnologia. Queste imprese hanno formato nel 2005 oltre il 70% dei propri organici (71,8%), un valore decisamente superiore a quello riscontrato nelle imprese manifatturiere ad alto livello tecnologico ed in quelle della corrispondente classe dei servizi. Il dato probabilmente riflette la presenza in questa classe di medio livello tecnologico, di imprese appartenenti a comparti (esempio istituti di credito, assicurazioni) dove i contratti collettivi di lavoro prevedono espressamente attività di formazione, estese a tutto il personale dipendente.

L'estensione della formazione conferma, analogamente a quanto riscontrato per l'intensità della formazione, il ruolo ricoperto dalle imprese appartenenti a gruppi.

Tab. 1.16 Imprese manifatturiere e di servizi – estensione della formazione – proprietà - 2005

proprietà dell'impresa	n	media	dev.st	mediana
E' autonoma	145	42,1	30,7	35,1
gruppo di proprietà italiana	180	51,6	30,8	52,2
gruppo di proprietà straniera	78	57,5	29,4	58,9
valide	403	49,3	31,0	45,0

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

L'estensione della formazione, riferendosi alle imprese manifatturiere e di servizio nel loro insieme (tabella 1.16), mostra sia per i valori medi che per quelli mediani, una associazione positiva tra estensione della formazione ed appartenenza ai gruppi di impresa. Sia le imprese appartenenti a gruppi di nazionalità italiana, sia, in modo ancora maggiore, le imprese appartenenti a gruppi di proprietà straniera, mostrano una copertura della formazione sugli organici aziendali delle imprese formatrici, significativamente superiore a quella riscontrabile per le imprese nazionali autonome. Le imprese appartenenti a gruppi di proprietà straniera hanno formato nel 2005 oltre il 57% dei propri organici, quelle appartenenti a gruppi di nazionalità italiana oltre il 51%, mentre il dato per le imprese autonome si ferma a poco più del 42%.

Anche per l'estensione della formazione, analogamente a quanto avviene per l'intensità della formazione, la propensione delle grandi imprese all'esportazione non traina più elevati livelli di copertura formativa per i dipendenti di queste imprese. La tabella 1.17 mostra infatti, in particolare nella colonna mediana, come l'estensione della formazione nelle imprese che si rivolgono esclusivamente al mercato interno, sia quasi doppia, rispetto al dato che si registra per le imprese esportatrici

Tab. 1.17 - Imprese manifatturiere e di servizi – orientamento all'esportazione – estensione della formazione - 2005

esportatrici	n	media	dev.st	mediana
no	129	54,9	30,4	60,0
si	169	40,3	30,1	33,7
valide	298	46,6	31,1	42,2

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

L'equilibrio delle opportunità di formazione offerte dalle grandi imprese

Nel loro insieme, nel 2005, le imprese coinvolte nella rilevazione, hanno complessivamente formato, attraverso corsi di formazione, quasi 200.000 addetti dipendenti (196.755). Nel complesso delle imprese rispondenti (tabella 1.18) il gruppo professionale dove la formazione erogata ha coperto il maggior numero di organici aziendali è quello dei quadri intermedi, nel cui ambito oltre il 77% degli organici delle imprese che hanno realizzato corsi di formazione è stato interessato da queste attività nel 2005 (77,2% degli appartenenti a questo gruppo professionale).

Tab. 1.18 – Grandi imprese – dipendenti formati - 2005

Dirigenti				
macrosettore	n	formati	totali	%
altre industrie	20	196	323	60,7%
manifatturiere	180	1.518	2.958	51,3%
servizi	180	2.223	3.663	60,7%
Totale	380	3.937	6.944	56,7%
Quadri				
macrosettore	n	formati	totali	%
altre industrie	18	464	662	70,1%
manifatturiere	177	4.313	6.507	66,3%
servizi	167	23.809	29.845	79,8%
Totale	362	28.586	37.014	77,2%
Impiegati				
macrosettore	n	formati	totali	%
altre industrie	19	5.422	7.147	75,9%
manifatturiere	177	21.812	41.966	52,0%
servizi	168	70.939	105.506	67,2%
Totale	364	98.173	154.619	63,5%
Operai				
Macrosettore	n	formati	totali	%
altre industrie	20	5.448	8.286	65,7%
manifatturiere	180	34.923	81.850	42,7%
servizi	169	25.688	59.675	43,0%
Totale	369	66.059	149.811	44,1%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Gli impiegati rappresentano il secondo gruppo professionale, in cui si registra un'elevata estensione della formazione erogata dalle imprese formatrici (63,5% degli organici totali interessati dai corsi di formazione erogati dalle imprese). Il terzo gruppo per importanza dell'estensione della formazione è quello dei dirigenti delle imprese, nel cui ambito il 56% (56,7%) degli organici delle imprese formatrici, è stato interessato da interventi di formazione strutturati. L'unico gruppo professionale, nell'ambito delle imprese formatrici, che presenta una estensione della formazione inferiore ad almeno la metà degli organici, è quello degli operai. Nel 2005 le grandi imprese formatrici hanno formato il 44,1 per dei propri operai.

Il comportamento dei macro-settori considerati nella ricerca, sotto il profilo dell'estensione della formazione e con riferimento ai profili professionali, indica nelle imprese di servizi la maggiore estensione per tutti e quattro i gruppi professionali considerati. Le imprese formatrici dei servizi hanno formato nel 2005 oltre il 60% dei propri dirigenti (60,7%), quasi l'80% dei quadri (79,8%) e più del 67% di impiegati (67,2%). Solo per gli operai, sia per le imprese di servizio, che

per quelle operanti nel manifatturiero, la percentuale di copertura resta abbondantemente al di sotto del 50% (43% nei servizi – 42,7% nel manifatturiero).

In generale questi dati indicano una significativa minore probabilità, per i profili meno elevati della gerarchia aziendale (gli operai), di partecipare ad occasioni di formazione strutturata, confermando la polarizzazione delle occasioni formative a favore dei profili elevati ed intermedi.

1.3.3 La spinta dell'innovazione alla formazione dei dipendenti delle grandi imprese

Questa seconda parte punta ad approfondire le principali traiettorie che intrecciano i processi d'innovazione realizzati nelle grandi imprese, con i processi di formazione dei lavoratori dipendenti. Abbiamo rilevato in precedenza l'associazione positiva che si riscontra tra l'appartenenza delle imprese ai settori dell'alta tecnologia e gli indicatori di intensità ed estensione della formazione continua.

L'intensità e qualità dell'innovazione introdotta nelle imprese nel triennio 2003/2005 è rintracciabile nelle risposte delle imprese del campione, sulle principali caratteristiche delle innovazioni introdotte, riportata nella tabella 1.19. Le imprese indicano, con evidente nettezza, come l'area prevalente di innovazione abbia riguardato l'introduzione di sistemi informatici.

Tab. 1.19 – Grandi imprese - introduzione di innovazioni nel biennio 2003/2005

Introduzione di nuove tecnologie di produzione di beni e servizi	64,60%
Introduzione di nuovi applicativi informatici di supporto alle attività di sviluppo del prodotto/servizio	85,19%
Introduzione di nuovi sistemi informativi di supporto alle attività amministrative e di gestione	84,25%
Introduzione di nuovi applicativi informatici di supporto alle attività di gestione delle relazioni con i clienti	63,68%
Crescente informatizzazione delle attività di coordinamento con fornitori e clienti	71,66%
Aumento della gamma di prodotti/servizi offerti sul mercato	71,33%
Introduzione di innovazioni che hanno cambiato il contenuto tecnologico del prodotto/servizio	53,81%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Le maggiori frequenze delle risposte si concentrano significativamente nell'introduzione di nuovi applicativi informatici a supporto delle attività di sviluppo dei prodotti e dei servizi aziendali (85,19%) e di nuovi sistemi informativi di supporto alle attività amministrative e di gestione (84,25%). Anche l'innovazione gestionale/informatica di filiera dei rapporti con fornitori e clienti è stata oggetto, nel periodo considerato, di un significativo processo di innovazione.

Una seconda e significativa concentrazione di innovazione si registra per le nuove tecnologie di produzione dei beni e dei servizi di specializzazione aziendale (64,60%) e per gli sforzi tesi ad aumentare la gamma dei prodotti e dei servizi offerti sul mercato (71,33%).

Per contro la minore area di concentrazione si registra nell'ambito delle innovazioni tecnologiche più radicali, quelle che comportano un cambiamento significativo del contenuto tecnologico dei prodotti e dei servizi offerti (53,81%), ovvero nell'innovazione sostanziale di prodotto.

La rappresentazione sintetica delle principali caratteristiche dell'innovazione introdotta dalle imprese, trova una conferma indiretta, analizzando i contenuti dei corsi di formazione realizzati dalle imprese nell'anno 2005, riportati nella tabella 1.20.

Tab. 1.20 - Grandi imprese - aree tematiche dei corsi di formazione realizzati nel 2005

Lingue straniere	48,03%
Sicurezza sul posto di lavoro (legge 626)	81,14%
Igiene e salvaguardia della salute, HCCP	38,82%
Impatto ambientale dei processi produttivi	23,68%
Caratteristiche di nuovi prodotti	34,87%
Utilizzo di impianti e macchinari	43,64%
Tecniche di produzione e lavorazione	38,16%
Informatica	59,65%
Contabilità e finanza	46,93%
Vendita, marketing, Pubblicità, Gestione della relazione con il cliente	47,81%
Gestione aziendale e amministrazione	58,55%
Lavoro d'ufficio e segreteria	16,89%
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo, missione e strategia dell'impresa	44,52%
Leadership, di problem solving, di lavoro in gruppo, di project management	44,30%
Servizi alle persone, servizi di trasporto, vigilanza, servizi antincendio	31,58%
Altro	12,72%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Anche nell'anno considerato (2005) il principale contenuto dei corsi di formazione realizzati dalle imprese si conferma la formazione legata agli obblighi di legge. La sicurezza sul posto di lavoro (legge 626) resta, di gran lunga, l'area tematica principale dei corsi di formazione (81,14%).

Segue un blocco tematico rappresentato dall'informatica (59,65%) e dalla gestione aziendale ed amministrazione (58,55%) che, concettualmente, si collegano all'area prevalente di innovazione tecnologica prima indicata, vale a dire l'informatica.

Per contro la formazione centrata sulle caratteristiche dei nuovi prodotti presenta un'incidenza contenuta (34,87%), superiore solamente ai corsi di formazione erogati per servizi generali (alle persone, per il trasporto, di vigilanza, ed antincendio) e per il lavoro d'ufficio e di segreteria.

La formazione per l'utilizzo di macchinari ed impianti di produzione, presenta una concentrazione apprezzabile (43,64%), coerente con il peso importante dell'innovazione di processo realizzata dalle imprese.

Le necessità di adeguamento delle competenze ai temi della sicurezza e dell'informatica mantiene nel 2005 una particolare rilevanza per i contenuti dei corsi di formazione erogati nel 2005, riproponendo, dopo quasi cinque anni, la stessa situazione registrata nel 2001¹⁹. Anche allora le principali aree tematiche della formazione nelle grandi imprese erano rappresentate dalla sicurezza (89,75% – anno 2001) e dall'informatica (85,99% – anno 2001).

Una conferma viene dai dati della tabella 1.21, che riporta, per ogni area tematica, la percentuale di imprese che ha individuato in tale aree, uno dei tre ambiti di maggiore concentrazione degli investimenti formativi realizzati nel 2005.

¹⁹ Formazione continua e grandi imprese – I libri del Fondo sociale europeo

Tab. 1.21 - Grandi imprese - aree tematiche formative di investimento prevalente nel 2005

Lingue straniere	28,95%
Sicurezza sul posto di lavoro (legge 626)	46,71%
Igiene e salvaguardia della salute, HCCP	14,69%
Impatto ambientale dei processi produttivi	4,39%
Caratteristiche di nuovi prodotti	9,87%
Utilizzo di impianti e macchinari	10,53%
Tecniche di produzione e lavorazione	14,47%
Informatica	17,98%
Contabilità e finanza	7,68%
Vendita, marketing, Pubblicità, Gestione della relazione con il cliente	16,89%
Gestione aziendale e amministrazione	12,72%
Lavoro d'ufficio e segreteria	0,44%
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo, missione e strategia dell'impresa	15,35%
Leadership, di problem solving, di lavoro in gruppo, di project management	17,76%
Servizi alle persone, servizi di trasporto, vigilanza, servizi antincendio	3,51%
Altro	6,80%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

A distanza di cinque anni dalla precedente rilevazione (anno 2001), il tema della sicurezza sul posto di lavoro si conferma, nel 2005, per oltre il 46% delle imprese, una delle tre aree di maggiore investimento nella formazione. A distanza di tempo, il peso dell'investimento formativo su questo tema è cresciuto, seppure di poco, rispetto al dato rilevato nel 2001 (46,71% – anno 2005; 45,45% – anno 2001).

Quasi un terzo delle imprese (28,95%) ha indicato nell'apprendimento delle lingue straniere, una delle tre aree di principale concentrazione degli investimenti in formazione. Nei cinque anni trascorsi tra le due rilevazioni, il numero delle imprese che hanno indicato le lingue straniere tra le principali aree d'investimento formativo è cresciuto, nel 2001 questa stessa indicazione era fornita dal 23,75% delle imprese.

Tra le tre aree prevalenti d'investimento formativo, il 18% delle imprese indica le competenze informatiche ed oltre il 17% i temi legati alla leadership, al problem solving, al lavoro di gruppo, al project management. Nel primo caso (informatica), la rilevanza numerica delle imprese che l'hanno indicata, può essere associata alle innovazioni introdotte ed al rilievo che il possesso di competenze informatiche riveste nei sistemi di Information Technology.

Per contro restano sostanzialmente marginali le imprese che hanno indicato, tra le aree tematiche di prevalente concentrazione degli investimenti in formazione, quelle connesse alla formazione sulla tecnologia di processo e di prodotto. Per poco più del 10% delle imprese la formazione all'utilizzo di macchinari ed impianti di produzione rappresenta una delle aree di concentrazione prevalente dell'investimento formativo (10,53% – anno 2005). Sono meno del 10% (9,87% – anno 2005) le imprese che indicano, tra le aree di investimento formativo prevalente, la formazione sulle caratteristiche dei nuovi prodotti.

Le ricadute sul sistema organizzativo delle imprese, prodotte dagli investimenti in innovazione tecnologica prima indicati e l'atteggiamento della dirigenza nei confronti della formazione, sono stati ricostruiti richiedendo alle imprese di rispondere ad una serie di affermazioni, classificando le risposte in una scala d'intensità, che varia dal completo disaccordo (1), al completo accordo (5). La tabella 1.22, evidenzia come un numero significativo di imprese abbia avviato processi di cambiamento organizzativo e come si sia rafforzato il convincimento della

dirigenza, sull'importanza dei processi di formazione interni (valori di accordo superiori al valore medio pari a 3).

Tab. 1.22 – Grandi imprese – ricadute delle innovazioni nelle organizzazioni - 2005

	N	Media	dev.st
E' diffusa l'abitudine alla condivisione delle informazioni tra i dipendenti	438	3,17	0,82
I dipendenti sono spesso coinvolti in attività di lavoro in team, in cui sono presenti diverse professionalità	441	3,30	1,00
E' diffusa l'abitudine di delegare decisioni aziendali ai ruoli privi di responsabilità manageriale	435	2,12	0,97
Il management E' impegnato nel divulgare la mission e la filosofia aziendale ai dipendenti	436	3,35	1,03
Vi è una chiara e sistematica comunicazione delle decisioni strategiche ai dipendenti con ruoli decisionali	436	3,33	0,98
E' aumentato il ricorso a sistemi di incentivazione del personale legati alle performance	431	3,15	1,16
Il management partecipa alle attività di selezione e assunzione del personale	433	3,68	0,97
Il management considera importante la formazione del personale per la competitività di impresa	435	3,80	0,97
E' frequente il ricorso a sistemi di job rotation (rotazione dei dipendenti su mansioni diverse)	433	2,49	1,04

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Sotto il profilo del cambiamento organizzativo non è irrilevante sia la relativa diffusione di un approccio di condivisione delle informazioni tecnicamente rilevanti tra la dirigenza ed i dipendenti dell'impresa, sia la diffusione di modelli organizzativi che creano condizioni di rafforzamento del lavoro di gruppo multi – professionale, che facilita i processi di apprendimento e di trasmissione delle conoscenze anche di carattere non formalizzato.

L'aspetto della condivisione delle informazioni è rafforzato da un impegno crescente delle direzioni aziendali a divulgare presso i dipendenti la missione e la filosofia dell'azienda e dalla presenza di una chiara e sistematica comunicazione delle decisioni strategiche dell'impresa ai dipendenti con ruoli direzionali, che a loro volta divengono vettori del trasferimento delle informazioni al resto degli organici aziendali.

Sotto il profilo specifico della formazione continua, appare di sicuro rilievo l'assunzione, da parte del management interno alle imprese, del ruolo strategico per la competitività delle imprese che la formazione assume dentro i processi di cambiamento e di rafforzamento delle competenze detenute dai dipendenti e dall'organizzazione nel suo complesso, così come l'aumento del ricorso a sistemi di incentivazione del personale, legati ai risultati.

Le tendenze organizzative delle imprese nel periodo 2003/2005 (Tavola 1.2), coerentemente alle indicazioni sulla destinazione prevalente degli investimenti formativi, indicano una significativa crescita dei lavoratori delle grandi imprese che utilizzano applicativi informatici.

La tendenza all'aumento delle competenze informatiche è riscontrabile in media nel 65% delle grandi imprese. E' questo l'unico caso che restituisce un comportamento delle imprese di aumento assoluto, superiore quindi al numero delle imprese che presentano, principalmente, comportamenti stabili nel biennio considerato. Per gli altri indicatori organizzativi, prevale in assoluto il dato della

stabilità, mentre la differenza tra dati in aumento ed in calo, restituisce alcune evidenze di interesse, di seguito indicate.

L'unico caso in cui la differenza tra situazioni crescenti e decrescenti presenta un numero negativo, dove quindi prevale la tendenza alla diminuzione, riguarda il numero di lavoratori con più di 50 anni, facenti parte dell'organico delle grandi imprese. Nel periodo considerato un 16% delle imprese coinvolte, risultante dal saldo tra aumento e calo, ha visto decrescere il numero di questi lavoratori. Quasi un 40 % di imprese ha introdotto sistemi di misurazione dei risultati di tipo individuale o di gruppo e percentuali di analoga grandezza si ritrovano per quanto concerne la disponibilità di strumentazioni in grado di supportare le attività decisionali dei dipendenti (saldo positivo del 34), il livello di specializzazione delle mansioni (saldo positivo del 38%), il ricorso a contratti flessibili di lavoro (saldo positivo del 34 8%). Percentuali di saldo tra i due comportamenti estremi, si ritrovano, con valori progressivamente decrescenti, per l'ampiezza delle aree di responsabilità affidate al management intermedio (saldo positivo del 24 8%), per il job enrichment (saldo positivo del 23%), per il ricorso all'outsourcing delle attività non principali delle imprese (saldo positivo del 16 %), per l'irrobustimento del management intermedio (saldo positivo del 15 %), per l'empowerment dei dipendenti (saldo positivo del 7 %).

L'orientamento alla ricerca e sviluppo delle imprese si presenta nelle imprese rispondenti principalmente correlato alla dimensione delle imprese. Complessivamente il 34,3 % delle grandi imprese risulta impegnato in attività formalizzate di Ricerca e Sviluppo, su progetti di ricerca di base, orientati ad approfondire la conoscenza su determinate aree scientifiche e tecnologiche

Tab. 1.23— Grandi imprese – un quadro delle attività di ricerca e sviluppo – 2005

		Totale	250 – 499 addetti	500 – 999 addetti	Oltre 1000 addetti
Progetti di ricerca di base orientati ad approfondire la conoscenza su determinate aree scientifiche e tecnologiche	% si	34,30%	31,50%	35,50%	40,50%
Progetti di ricerca applicata orientati a comprendere le applicazioni commerciali legate alle evoluzioni in atto in alcuni ambiti scientifici/tecnologici	% si	30,80%	29,70%	30,50%	34,20%
Progetti di sviluppo orientati al lancio di nuovi prodotti	% si	51,60%	53,00%	46,50%	57,50%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Il coinvolgimento delle imprese sui progetti di ricerca di base, cresce significativamente in relazione alla classe dimensionale d'appartenenza. Nelle imprese con oltre 1000 addetti, l'orientamento alla ricerca di base coinvolge oltre il 40 % della classe d'ampiezza considerata (40,5%), contro il 31,5% che si registra nella classe di minore ampiezza delle grandi imprese, quella che comprende le imprese da 250 a 499 addetti.

Accordi formalizzati per progetti di ricerca applicata, coinvolgono complessivamente un terzo delle imprese rispondenti (30,8%). In questo caso l'associazione con la maggiore dimensione delle imprese è confermata, anche se su differenziali decisamente più contenuti. Nelle imprese con oltre 1000 addetti la percentuale di imprese che hanno in essere accordi formalizzati tocca il 34,2%, contro il 29,7%, presente nelle imprese di relativa minore dimensione.

La maggiore presenza di ricerca e sviluppo formalizzata, concerne i progetti finalizzati al lancio di nuovi prodotti sul mercato. In questo caso i dati in tabella evidenziano una polarizzazione positiva nei due estremi della classe dimensionale delle grandi imprese. Le imprese relativamente più piccole (da 250 a 499 addetti) presentano un livello di formalizzazione degli accordi non di molto inferiore a quello riscontrabile nelle imprese di maggiori dimensione (con oltre 1000 addetti). In queste due classi i rapporti formalizzati sono presenti in oltre il 50 % delle imprese rispondenti.

L'origine della attività di ricerca e sviluppo nelle imprese, trae principalmente origine da due fonti.

Tab. 1.24 – Grandi imprese - origine delle attività di ricerca e sviluppo – 2005

	Totale	250 – 499 addetti	500 – 999 addetti	Oltre 1000 addetti
Dallo sviluppo e utilizzo della propria conoscenza scientifica	45,16%	40,16%	51,95%	47,73%
Da partnership con agenti esterni (consulenti tecnologici, istituti di ricerca, università, eccetera)	8,47%	11,02%	5,19%	6,82%
Dall'acquisizione di brevetti sviluppati da terzi	0,81%	0,79%	0,00%	2,27%
Da analisi ed eventuale imitazione della concorrenza	7,26%	8,66%	7,79%	2,27%
Da richieste specifiche del cliente	35,89%	38,58%	32,47%	34,09%
L'impresa non interviene direttamente nelle attività di R&S	2,42%	0,79%	2,60%	6,82%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

La principale fonte della ricerca e sviluppo nelle imprese, sono le stesse organizzazioni. In oltre il 45% delle indicazioni, l'origine delle attività di ricerca e sviluppo risiede nelle conoscenze scientifiche detenute dalle stesse organizzazioni. La correlazione positiva si riscontra con il crescere delle dimensioni, dal momento che questa modalità si riscontra nel 47,7% nelle imprese con oltre 1000 addetti e nel 40,2% delle imprese di relativa minore dimensione. Significativo il dato delle imprese di dimensione intermedia (da 500 a 999 addetti), che presentano una percentuale di indicazioni superiore al 50% (51,2%).

La seconda dimensione che origina le attività di ricerca e sviluppo nelle imprese, è esterna e proviene direttamente dai mercati di riferimento delle grandi imprese. In quasi il 36 % dei casi l'origine dei progetti di ricerca e sviluppo proviene dal mercato. La percentuale più elevata di risposte si registra nelle grandi imprese di relativa minore dimensione (250 – 499 addetti). Per il 38,6 % di questa classe l'origine dell'innovazione proviene da specifiche richieste dei clienti, contro il 34,1 % indicato dalle imprese con oltre 1000 addetti. Le restanti modalità si presentano in modo relativamente marginale, ad eccezione per l'innovazione che trae origine da partnership con agenti esterni, limitatamente tuttavia alle imprese di relativa minore dimensione (250 – 499 addetti), che concentra oltre il 10 % delle risposte delle imprese (11 %).

Il sistema delle relazioni formali tra le imprese e i soggetti che principalmente rappresentano vettori della ricerca e sviluppo, si presenta, dalle risposte delle grandi imprese abbastanza limitato.

Tab. 1.25 – Grandi imprese - relazioni formali con il sistema della ricerca e sviluppo – 2005

	Totale	250 – 499 addetti	500 – 999 addetti	Oltre 1000 addetti
Imprese italiane o straniere	35,50%	33,30%	35,60%	41,80%
Università	35,20%	27,60%	40,00%	48,50%
Organismi e istituti pubblici di ricerca e di trasferimento tecnologico	17,60%	15,60%	17,40%	24,20%
Organismi e istituti di ricerca privati	25,10%	23,40%	25,20%	30,30%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Le risposte delle imprese indicano sia una correlazione tra l'intensità delle relazioni formali con questi partner e la maggiore dimensione d'impresa, sia una sostanziale debolezza del sistema formale delle relazioni. Solo nel caso delle università e limitatamente alle imprese con oltre 1000 addetti, le collaborazioni formali in essere sfiorano il 50 % delle risposte (48,5 %). Meno della metà

delle imprese di maggiori dimensioni ha in essere collaborazioni formalizzate, finalizzate alla realizzazione di progetti di ricerca e sviluppo. Un dato significativo, sempre con riferimento alle imprese di maggiori dimensioni, che operano sui mercati globali, è dato dalla presenza di accordi tra le imprese, di nazionalità italiana o estera. Il 41,8 % delle grandi imprese italiane di maggiore dimensione (oltre i 1000 addetti) dichiara di avere in essere accordi formalizzati di collaborazione/cooperazione per la ricerca e lo sviluppo.

I due principali canali di sostegno pubblico alla realizzazione dei progetti di ricerca e sviluppo delle grandi imprese, sono i finanziamenti disposti dalle leggi nazionali, il cui utilizzo è stato dichiarato da oltre il 20 % delle imprese impegnate in questi programmi ed i finanziamenti europei, indicati da oltre il 16 % delle imprese. Meno rilevanti, con indicazioni al di sotto del 10 %, i finanziamenti disposti dalle regioni, da enti pubblici nazionali di ricerca, da altri soggetti od organismi internazionali.

Tab. 1.26 – Grandi imprese – utilizzo di finanziamenti pubblici per ricerca e sviluppo – 2003/2005

	Totale	250 – 499 addetti	500 – 999 addetti	Oltre 1000 addetti
Finanziamenti disposti da leggi regionali	9,20%	9,90%	8,20%	8,60%
Finanziamenti disposti da leggi nazionali	20,50%	20,90%	16,40%	27,00%
Finanziamenti erogati da enti pubblici nazionali di ricerca	5,20%	0,80%	5,60%	18,40%
Finanziamenti erogati da misure dell'Unione europea	16,50%	10,50%	22,70%	23,70%
Finanziamenti provenienti da altri soggetti od organismi internazionali	2,20%	1,70%	2,70%	2,90%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

In quasi il 20 % dei finanziamenti pubblici ricevuti dalle imprese rispondenti, erano previste azioni mirate per la formazione degli addetti delle imprese impegnate nei progetti di ricerca e sviluppo.

Tab. 1.27 – Grandi imprese - azioni di formazione per i dipendenti previsti da finanziamenti pubblici per ricerca e sviluppo – 2003/2005

	Totale	250 – 499 addetti	500 – 999 addetti	Oltre 1000 addetti
% risposte positive	19,90%	21,10%	15,50%	25,00%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

L'introduzione delle innovazioni tecnologiche nelle imprese, impatta sull'organizzazione del lavoro, e l'attività di formazione strutturata, con le modalità prima analizzate, rappresenta il principale strumento di sviluppo delle competenze interne alle imprese. L'ampiezza di questo impatto sui principali gruppi professionali è stato analizzato, richiedendo alle imprese di indicare i livelli di coinvolgimento dei diversi profili gerarchici, su di una scala da zero (nessun coinvolgimento) a tre (elevato coinvolgimento)

Tab. 1.28 – Grandi imprese – coinvolgimento dei dipendenti conseguente l'introduzione di innovazioni tecnologiche – 2003/2005

Dipendenti con responsabilità operative (operai, impiegati, tecnici, quadri intermedi)	media	2,27
Dipendenti con responsabilità a livello direzionale (quadri direttivi, dirigenti, ecc.)	media	2,04
Addetti impiegati in imprese di fornitura che operano per conto dell'impresa	media	0,77
Lavoratori Over 50	media	1,28

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

I valori medi delle risposte indicano una sostenuta e diffusa necessità di adeguamento delle figure professionali, trainata dalle innovazioni tecnologiche introdotte, in particolare per i dipendenti con responsabilità operative (operai, impiegati, tecnici, quadri intermedi). Per questi dipendenti l'adeguamento delle competenze è significativo, superiore anche a quello indicato per i dipendenti con responsabilità direzionali (quadri direttivi e dirigenti).

L'attività di formazione strutturata (corsi di formazione interni/esterni), rappresenta il principale strumento per fare fronte al cambiamento prodotto dalle innovazioni tecnologiche (oltre il 94 % delle risposte).

Tab. 1.29 – Grandi imprese – modalità di adeguamento delle competenze indotte dall'introduzione di innovazioni tecnologiche – 2003/2005

Facendo partecipare i lavoratori dell'impresa a corsi di formazione interni/esterni	%si	94,06%
Promuovendo la partecipazione dei lavoratori delle imprese di fornitura a corsi di formazione interni/esterni organizzati dall'impresa	%si	24,56%
Richiedendo alle imprese di fornitura di realizzare attività di formazione con il proprio personale	%si	50,00%
Attivando processi di rotazione delle mansioni ed addestramento pratico dei lavoratori dell'impresa per colmare i fabbisogni di formazione	%si	54,10%
Rendendo disponibile a tutti i dipendenti dell'impresa una piattaforma di formazione a distanza	%si	16,06%
Rendendo disponibile ai lavoratori delle imprese di fornitura la piattaforma di formazione a distanza dell'impresa	%si	4,92%
Organizzando giornate di lavoro specifiche per il trasferimento delle conoscenze ai dipendenti dell'impresa	%si	61,73%
Inviando, presso le imprese di fornitura, personale esperto dell'impresa per interventi di formazione	%si	35,05%
Incentivando la partecipazione a gruppi di miglioramento e/ a gruppi di autoformazione	%si	23,26%
Attivando affiancamento sul lavoro da parte dei fornitori delle nuove tecnologie	%si	65,99%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

Altre modalità concorrono ad allineare innovazioni tecnologiche e competenze dei dipendenti delle imprese, tra queste particolare rilievo assumono la trasmissione delle conoscenze, praticata attraverso l'organizzazione di giornate di lavoro specifiche, indicata in oltre il 60 % delle risposte (61,7 %) e l'affiancamento dei fornitori di tecnologia ai dipendenti, indicata dal 66 % delle risposte.

Tavola 1.2 - Tendenze connesse all'organizzazione delle grandi imprese nel periodo 2003/2005

		in aumento	stabile	in calo	Totale
Numero di lavoratori che utilizzano applicativi informatici	n	291	149	2	442
	%	65,84	33,71	0,45	100
Il ricorso all'outsourcing delle attività non principali dell'impresa	n	111	278	41	430
	%	25,81	64,65	9,53	100
La percentuale di manager intermedi sul numero complessivo dei dipendenti	n	101	300	33	434
	%	23,27	69,12	7,60	100
L'ampiezza delle aree di responsabilità dei manager intermedi	n	109	317	6	432
	%	25,23	73,38	1,39	100
Il numero dei lavoratori con più di 50 anni di età rispetto al totale degli addetti	n	71	218	140	429
	%	16,55	50,82	32,63	100
Il numero dei livelli gerarchici nella struttura organizzativa	n	53	326	51	430
	%	12,33	75,81	11,86	100
La misurazione delle performance individuali e di gruppo	n	189	227	18	434
	%	43,55	52,30	4,15	100
Il numero di compiti affidati ai dipendenti privi di responsabilità manageriali (job enrichment)	n	119	290	19	428
	%	27,80	67,76	4,44	100
Il potere decisionale affidato ai dipendenti privi di responsabilità manageriali (empowerment)	n	63	327	34	424
	%	14,86	77,12	8,02	100
La disponibilità di strumenti in grado di supportare le attività decisionali dei dipendenti	n	156	266	8	430
	%	36,28	61,86	1,86	100
La specializzazione delle mansioni affidate ai dipendenti	n	182	229	19	430
	%	42,33	53,26	4,42	100
Il ricorso a contratti flessibili di lavoro (part-time, interinale, ecc.)	n	181	214	36	431
	%	42,00	49,65	8,35	100

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia]

1.3.4 Alcune considerazioni

Le 454 grandi imprese che hanno risposto all'indagine censuaria, si sono distribuite, rispetto all'universo delle grandi imprese (archivio ISTAT – ASIA 2002), in modo significativamente coerente (tabella 1.30).

Tab. 1.30 – Grandi imprese – confronto universo/imprese rispondenti alla ricerca

SETTORE	livello tecnologico	UNIVERSO			CAMPIONE		
		N	% macrosettore	% totale	N	% macrosettore	% totale
MANIFATTURIERO	bassa	444	30,0%	13,9%	53	25,4%	11,7%
	medio bassa	342	23,1%	10,7%	51	24,4%	11,2%
	medio alta	525	35,5%	16,4%	89	42,6%	19,6%
	alta	169	11,4%	5,3%	16	7,7%	3,5%
	TOTALE	1480	100,0%	46,3%	209	100,0%	46,0%
ALTRE INDUSTRIE	bassa	145	100,0%	4,5%	24	100,0%	5,3%
SERVIZI	bassa	743	47,3%	23,3%	111	50,2%	24,4%
	media	546	34,8%	17,1%	79	35,7%	17,4%
	alta	281	17,9%	8,8%	31	14,0%	6,8%
	TOTALE	1570	100,0%	49,1%	221	100,0%	48,7%
TOTALE		3195		100,0%	454		100,0%

Fonte: ISTAT, Archivio ASIA 2002

Ciò consente, con tutte le cautele del caso e ricordando che i dati considerati sono ad oggi provvisori, di tratteggiare alcune considerazioni a partire dai risultati illustrati, la cui validità non è necessariamente circoscritta alle imprese rispondenti, ma riguarda l'universo delle grandi imprese nazionali.

Analizzando la propensione delle grandi imprese alla formazione continua, intesa come partecipazione di uno o più dipendenti dell'impresa a corsi di formazione interni/esterni, la quasi totalità delle grandi imprese può essere considerata “*formatrice*”, avendo realizzato nel 2005 corsi di formazione per i propri dipendenti. Tuttavia l'incidenza complessiva delle ore formative sul totale delle ore teoriche disponibili per la produzione, resta comunque limitata, stando ai dati della ricerca, probabilmente appena al di sotto e/o nell'ordine dell'1 %.

L'analisi condotta attraverso gli indicatori di competitività e di coesione considerati, mostra, dal lato della competitività, la maggiore robustezza dell'intensità della formazione e della sua estensione nelle imprese appartenenti alla classe dell'alta tecnologia. Il fenomeno appare tuttavia numericamente limitato, guardando all'universo delle grandi imprese, stante la limitata incidenza delle grandi imprese ad alta tecnologia, rispetto all'universo considerato. In particolare l'intensità della formazione nelle imprese ad alta tecnologia operanti sia nel settore manifatturiero, che nei servizi (in totale poco più del 14 % dell'universo delle grandi imprese), presenta valori mediamente quasi doppi, rispetto a quanto si registra nelle imprese a bassa tecnologia, che tuttavia complessivamente rappresentano oltre il 41 % dell'universo.

Anche l'estensione della formazione al personale dipendente delle imprese mostra, sebbene in modo più marcato per l'industria manifatturiera, che non per i servizi, l'analoga associazione

positiva con le imprese ad alta tecnologia. Quasi il 60 % dei lavoratori occupati nelle grandi imprese manifatturiere dell'alta tecnologia ha la probabilità di partecipare in un anno ad interventi di formazione strutturata promossi dalle imprese, contro una probabilità inferiore al 30 %, per i lavoratori dipendenti delle imprese appartenenti alla bassa tecnologia.

L'indicatore di coesione utilizzato, che indica 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, mostra una significativa segmentazione delle opportunità di formazione, a vantaggio dei profili medio - alti. Un dirigente, un quadro, un impiegato delle grandi imprese, hanno quasi il 50 % in più di probabilità di partecipare ad interventi di formazione organizzati dalle imprese, rispetto ad un operaio generico, ovvero assimilabile a questo profilo.

La stratificazione delle grandi imprese per intensità del livello tecnologico di fabbricazione dei prodotti ed erogazione dei servizi, che vede una netta predominanza di imprese classificabili nella bassa e medio – bassa tecnologia, concorre a determinare una propensione per le innovazioni di tipo incrementale, piuttosto che di innovazioni che cambino il contenuto tecnologico dei prodotti/servizi.

Possiamo stimare che poco più delle metà delle grandi imprese italiane abbiano, nel triennio 2003/2005, realizzato *anche* innovazioni sostanziali dei prodotti/servizi, il cui impatto sia stato apprezzabile sul sistema delle competenze detenute dai lavoratori e dalle imprese. Le stesse imprese hanno indicato come le maggiori necessità di formazione, indotte dalle innovazioni, abbiano riguardato i livelli aziendali più operativi, tra i quali sono da considerarsi tutti gli operai, che sono anche i livelli che meno presentano, come abbiamo visto, opportunità sostanziali di formazione continua.

Del resto poco meno del 35 % delle grandi imprese ha dichiarato nel 2005 di essere impegnato in progetti di ricerca di base orientati ad approfondire le conoscenze su determinate aree scientifiche e tecnologiche. Inoltre per poco meno della metà delle organizzazioni considerate (45%), la principale fonte della ricerca e sviluppo è di origine interna, risiedendo nelle conoscenze scientifiche detenute dalle stesse organizzazioni. Ne consegue come l'integrazione delle grandi imprese con gli altri attori dell'innovazione tecnologica e del suo trasferimento, vale a dire consulenti tecnologici, istituti di ricerca pubblico/privata, università, risulti complessivamente marginale, dando luogo, in meno del 10% dei casi, a rapporti di carattere formalizzato.

Per le grandi imprese il finanziamento pubblico della ricerca e sviluppo e della formazione continua, non è risultato marginale. Oltre il 20% delle grandi imprese ha dichiarato di aver beneficiato almeno di sovvenzioni pubbliche alla ricerca nazionale, mentre è risultata molto più elevata la percentuale di grandi imprese che ha beneficiato di un regime di aiuto pubblico, per la formazione continua dei propri dipendenti, in questo caso lo hanno dichiarato oltre il 41% delle imprese intervistate. Restando alla formazione, non è irrilevante che la stragrande maggioranza delle grandi imprese (oltre l'80% delle risposte) che hanno ricevuto finanziamenti pubblici, per la realizzazione delle proprie attività di formazione strutturata, abbia dichiarato che l'attività formativa sarebbe stata comunque realizzata, anche in assenza di finanziamenti e che risulta molto contenuta, nell'ordine del 20%, la presenza di finanziamenti destinati alla formazione, dentro i progetti di ricerca e sviluppo finanziati dall'intervento pubblico.

Le analisi e le correlazioni tra livello tecnologico, dimensione d'impresa, propensione alla ricerca di base e qualità dei processi di formazione continua illustrate, fanno presumere, al di là dei pur necessari interventi di razionalizzazione, implementazione, specializzazione dei diversi modelli formativi, che i regimi pubblici di sostegno, in questo caso nel campo della formazione continua

delle grandi imprese, possano prioritariamente agevolare l'obiettivo del processo di trasformazione strutturale, che sposti il baricentro della specializzazione verso i prodotti ed i servizi a maggiore contenuto tecnologico.

I risultati della ricerca confortano l'idea che più alti investimenti in formazione continua, apprezzabili per un numero significativo di lavoratori, possano discendere da questo processo, vale a dire da un riposizionamento verso le frontiere materiali ed immateriali dell'economia della conoscenza. In questo quadro, visti i comportamenti delle imprese rispetto al mercato del lavoro e le attese circa il ruolo dell'intervento pubblico, un particolare orientamento potrebbe riguardare sia aree tematiche di interesse generale per il paese, quale, ad esempio il sostegno ai piani formativi per alcuni fondamentali dell'economia della conoscenza, come l'accompagnamento formativo al trasferimento di processi d'innovazione di prodotto/servizio nelle imprese, sia il rafforzamento delle possibilità di permanenza sul mercato del lavoro, per i dipendenti coinvolti in processi di riconversione e di ristrutturazione, implementando un quadro di certezze e di integrazione tra le politiche d'innovazione e di accompagnamento ai processi di cambiamento delle grandi imprese, con quelle rivolte alla formazione continua per lavoratori ed imprese.

1.4 I comportamenti formativi delle micro imprese in Italia. Primi risultati dell'indagine ISFOL INDACO-Microimprese

Nel 2006 è stata realizzata una indagine per rilevare i comportamenti formativi nelle micro-imprese 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 INDACO²⁰ per la prima volta ha raggiunto, a livello nazionale, 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 extra-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 indagata dalla CVTS.

I dati rilevati permettono di analizzare²²:

- 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.

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 15,8% delle imprese con 5-9 dipendenti nel corso del 2005, hanno effettuato internamente o esternamente corsi di formazione continua²³.

²⁰ Vedi Box 1 "Le indagini ISFOL sulla formazione continua in Italia"

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

²² In questo rapporto viene presentata una sintesi dei principali risultati (dati provvisori).

²³ *Corsi interni*: sono attività formative progettate e gestite prevalentemente dall'impresa che ne definisce o ne approva anche l'organizzazione e i contenuti. I corsi devono essere svolti in strutture chiaramente distinte dal posto di lavoro (aule, centri di formazione, ecc.). Tali strutture possono essere ubicate sia all'interno, che all'esterno dell'impresa.

Corsi esterni. Sono attività formative progettate e gestite prevalentemente da soggetti pubblici o privati esterni all'impresa. Tali soggetti sono anche responsabili dei contenuti di tali corsi di formazione professionale. I corsi devono essere svolti in strutture chiaramente distinte dal posto di lavoro (aule, centri di formazione, ecc.). Tali strutture possono

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 tabella 1.31 sono riportati i dati dell'imprese formatrici in “senso stretto”, distribuiti per ripartizione geografica e per settore di attività economica. Il Nord-est e il Centro-Sud si posizionano al di sopra del valore medio rispettivamente con il 17,8% e il 16,5% delle imprese formatrici, tuttavia il Nord-ovest si allinea al valore nazionale all'interno del settore di servizi.

Tab. 1.31 - Micro-Imprese formatrici in “senso stretto” (2005, %)

Settore	Ripartizione territoriale			Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro Sud	
TOTALE	13,5	17,8	16,5	15,8
INDUSTRIA	7,9	13,2	13,4	11,4
<i>Industria in senso stretto</i>	6,1	11,7	6,4	8,0
<i>Costruzioni</i>	12,8	18,5	29,0	20,8
SERVIZI	21,0	24,9	19,7	21,4
<i>Commercio</i>	21,7	25,3	22,0	22,7
<i>Altri Servizi</i>	20,4	24,6	17,5	20,4

Fonte: Isfol Indagine INDACO 2006 - Micro-Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - La formazione continua nelle Micro-Imprese in Italia]

A livello settoriale emerge una consistente differenza tra il valore dell'industria (11,4%) e quello dei servizi (21,4%). Il settore dei servizi, al suo interno, mostra un comportamento abbastanza omogeneo tra il commercio e le imprese afferenti ad altri servizi²⁴ (rispettivamente 22,7% e 20,4%). Tra i settori dell'industria, invece, sembrano avere una maggiore difficoltà ad investire in formazione le micro-imprese dell'industria in senso stretto,²⁵ con un valore pari all'8% rispetto a quelle delle costruzioni con il 20,8%.

Le tematiche dei corsi di formazione hanno riguardato prevalentemente:

- tecniche e tecnologie di produzione e lavorazione, sviluppo delle abilità personali e conoscenza del contesto lavorativo;
- pubblicità, marketing e comunicazione, Informatica e Amministrazione, gestione aziendale, delle risorse umane e della qualità;

Complessivamente, nelle imprese formatrici il 51% del totale degli addetti ha 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,

essere ubicate sia all'interno, che all'esterno dell'impresa. Rientra in questa tipologia la partecipazione degli addetti dell'impresa a corsi interaziendali.

²⁴ Altri servizi comprende le sezioni Ateco: sez. H-Alberghi e ristoranti, sez. I-Trasporti e comunicazioni, sez. J-Attività finanziarie, sez. K- Altri servizi alle imprese, sez. O-Altri servizi

²⁵ Industria in senso stretto comprende le sezioni Ateco: sez. C-Estrattiva, sez. D-Manifatturiera, sez. E-Produzione e distribuzione energia, gas e acqua..

Province e altre Amministrazioni. Nell'11,4% dei casi il sostegno finanziario proviene dai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua.

Tab. 1.32 - Micro-Imprese formatrici in senso stretto che hanno svolto altre attività formative sul totale delle imprese formatrici in senso stretto (2005, %)

Settore	Ripartizione territoriale			Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro Sud	
TOTALE	64,2	58,3	55,4	58,9
INDUSTRIA	58,7	66,4	61,2	62,4
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>53,1</i>	<i>69,6</i>	<i>57,8</i>	<i>62,0</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>66,2</i>	<i>58,9</i>	<i>62,9</i>	<i>62,8</i>
SERVIZI	66,9	51,8	51,3	56,5
<i>Commercio</i>	<i>66,7</i>	<i>52,0</i>	<i>44,2</i>	<i>52,6</i>
<i>Altri Servizi</i>	<i>67,0</i>	<i>51,7</i>	<i>60,2</i>	<i>60,0</i>

Fonte: Isfol Indagine INDACO 2006 - Micro-Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - La formazione continua nelle Micro-Imprese in Italia]

Quasi il 60% delle imprese che hanno realizzato, internamente o esternamente, corsi di formazione sembra abbiano un buon livello di fiducia nell'investimento in formazione 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.

Il ricorso alle "altre forme" di formazione è più evidente tra le imprese del Nord-est e tra quelle che operano nei settori dell'Industria.

Le "altre forme" considerate in questo ambito sono:

- 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*.

Tab. 1.33 - Micro-Imprese formatrici in senso stretto che effettuano un'analisi dei fabbisogni formativi del personale sul totale delle imprese formatrici in senso stretto (2005, %)

Settore	Ripartizione territoriale			Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro Sud	
TOTALE	46,8	44,8	47,1	46,3
INDUSTRIA	60,5	39,6	54,7	50,9
<i>Industria in senso stretto</i>	61,3	41,4	44,2	47,5
<i>Costruzioni</i>	59,5	35,3	59,7	54,5
SERVIZI	39,9	49,0	41,7	43,2
<i>Commercio</i>	29,2	48,0	37,0	37,6
<i>Altri Servizi</i>	47,7	49,7	47,7	48,3

Fonte: Isfol Indagine INDACO 2006 - Micro-Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - La formazione continua nelle Micro-Imprese in Italia]

Rispetto al ciclo di gestione dei processi formativi all'interno dell'azienda, è interessante notare che:

- ▣ nel 46,3% dei casi le imprese formatrici hanno effettuato un'analisi dei fabbisogni formativi del proprio personale, nei settori dell'industria oltre la metà delle imprese hanno effettuato corsi di formazione dopo aver valutato i bisogni formativi dei propri addetti, a livello territoriale tale comportamento sembra essere uniformemente distribuito sul territorio (tab. 1.33);
- ▣ in oltre il 78% dei casi avviene un trasferimento all'interno dell'azienda delle conoscenze e delle informazioni acquisite durante l'attività formativa, dagli addetti che vi hanno partecipato.

Queste percentuali sono sensibilmente più basse per le imprese che sono state impegnate esclusivamente in attività di formazione svolte per obbligo di legge, soprattutto per quanto riguarda l'incidenza dell'analisi dei fabbisogni e della valutazione degli effetti della formazione.

Tab. 1.34 - Imprese che hanno svolto esclusivamente formazione per obbligo di legge. (2005, %)

Settore	Ripartizione territoriale			Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro Sud	
TOTALE	30,9	34,9	36,5	34,2
INDUSTRIA	30,3	31,6	37,6	33,3
<i>Industria in senso stretto</i>	26,1	29,2	26,9	27,3
<i>Costruzioni</i>	42,3	40,2	61,3	49,6
SERVIZI	31,6	40,0	35,4	35,3
<i>Commercio</i>	28,1	40,4	35,5	34,4
<i>Altri Servizi</i>	34,1	39,8	35,3	36,0

Fonte: Isfol Indagine INDACO 2006 - Micro-Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - La formazione continua nelle Micro-Imprese in Italia]

E' stato ampiamente discussa la bassa propensione delle micro-imprese agli investimenti in formazione. Uno degli aspetti fondamentali messi in evidenza è la difficoltà di "allontanare" il lavoratore dal processo produttivo, poiché l'impresa di piccole dimensioni non riesce a sostituire il lavoratore durante il periodo di frequenza dei corsi, con un onere per l'impresa stessa troppo elevato.

A tal proposito il dato del 15,8% (imprese formatrici in senso stretto) può assumere una valenza diversa se si legge insieme a quello evidenziato in tabella 1.34.

Il 34,2% delle imprese del nostro universo di riferimento ha infatti impegnato i propri addetti in corsi di formazione esclusivamente per rispondere ad obblighi di legge²⁶.

In questo caso la distribuzione per area geografica e settori di attività economica non mostra particolari evidenze, a meno di qualche punto percentuale a favore di quei settori che sono maggiormente impegnati ad assolvere a normative di legge sulla sicurezza nel posto di lavoro, o su certificazioni di qualità.

E' importante evidenziare che più di un quarto delle imprese con corsi di formazione solo per obblighi di legge, al fine di sviluppare e migliorare le competenze dei lavoratori, hanno coinvolto i propri addetti in quelle attività di formazione che abbiamo definito "altre forme" (tab. 1.35), soprattutto le micro-imprese dei settori dell'industria e quelle localizzate nelle regioni del Centro-Sud.

Tab. 1.35 - Imprese che hanno effettuato corsi di formazione esclusivamente per obbligo di legge e che hanno svolto altre attività formative sul totale delle imprese che hanno effettuato corsi di formazione esclusivamente per obbligo di legge (2005, %)

Settore	Ripartizione territoriale			Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro Sud	
TOTALE	19,9	22,6	25,1	22,8
INDUSTRIA	28,6	25,2	30,9	28,5
<i>Industria in senso stretto</i>	29,7	25,5	32,2	29,1
<i>Costruzioni</i>	26,6	24,3	29,6	27,7
SERVIZI	8,8	19,6	18,8	16,0
<i>Commercio</i>	3,2	20,0	17,7	14,8
<i>Altri Servizi</i>	11,9	19,3	19,9	17,0

Fonte: Isfol Indagine INDACO 2006 - Micro-Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - La formazione continua nelle Micro-Imprese in Italia]

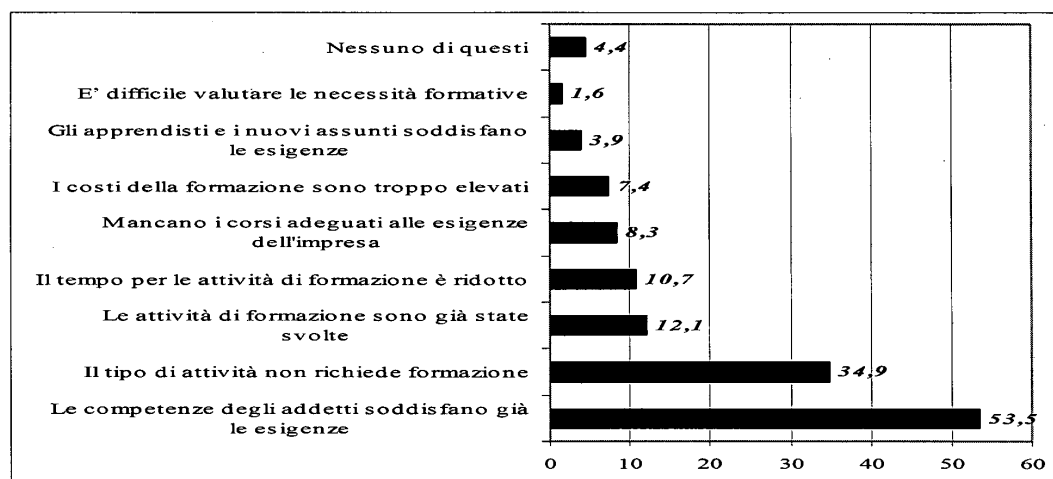
Ampliando la definizione di impresa formatrice, seppur impropriamente, anche a quelle che hanno effettuato solo corsi per obbligo di legge, è ancora pari al 50% la percentuale di micro-imprese che nel 2005 non hanno coinvolto i propri addetti in attività di formazione continua.

I principali motivi per cui queste imprese non hanno fatto ricorso alla formazione sono i seguenti:

²⁶ Corsi riguardanti temi della sicurezza del lavoro, ambiente, salvaguardia della salute, ecc.

- più della metà hanno affermato che la mancata organizzazione di corsi di formazione è dovuta al *possesso da parte degli addetti delle competenze necessarie* allo svolgimento dell'attività lavorativa;
- poco più di un terzo dichiara che *il tipo di attività svolta non richiede formazione* per i propri addetti;
- in poco più di un decimo dei casi, i motivi del mancato ricorso alla formazione sono rappresentati dal fatto che *corsi di formazione erano stati svolti precedentemente al periodo di riferimento* e che il tempo da dedicare alle attività formative è ridotto;
- il 7,4% ritiene *l'elevato costo della formazione* il fattore che ha impedito di organizzare corsi di formazione ai propri addetti;
- l'8,3% dichiara di non aver svolto corsi di formazione continua a causa della *mancanza di corsi adeguati alle esigenze dell'impresa*;
- l'1,6% per le *difficoltà connesse alla valutazione delle necessità formative* (fig. 1.11).

Figura 1.11 – I motivi della non formazione



Fonte: Isfol Indagine INDACO 2006 - Micro-Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - La formazione continua nelle Micro-Imprese in Italia]

1.5 La domanda di formazione continua dei lavoratori. I risultati dell'indagine Isfol INDACO-Lavoratori

1.5.1 I comportamenti formativi dei dipendenti privati, dei dipendenti pubblici e dei lavoratori autonomi

Un lavoratore su tre (32,7%) in Italia partecipa, ogni anno, ad attività formative collegate al proprio lavoro, al fine di aggiornare, migliorare o acquisire nuove competenze. E' quanto risulta dall'Indagine Isfol INDACO-Lavoratori²⁷, realizzata su un campione di lavoratori, intervistati al di fuori del contesto lavorativo, distinti fra:

- dipendenti pubblici
- dipendenti di imprese private
- lavoratori autonomi (indipendenti)

La distribuzione delle opportunità formative si presenta, tuttavia, in modo molto differenziato fra le diverse tipologie di lavoratore: spicca la grande differenza esistente fra i dipendenti pubblici da una parte, che presentano un tasso di partecipazione molto alto, i dipendenti di imprese private ed i lavoratori autonomi dall'altra, i cui livelli di partecipazione sono pari esattamente alla metà.

Dalla tabella 1.36 emerge che il tasso di partecipazione è pari al:

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

Tab. 1.36 - Caratteristiche dei partecipanti ad attività di formazione continua nel 2004 per tipologia di lavoratore (Italia, %)

Caratteristiche dei formati	Tipologia lavoratore			Media lavoratori formati
	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Indipendenti	
Media formati	26,7	53,1	27,6	32,7
Genere				
Uomo	28,7	49,2	29,0	31,9
Donna	23,3	56,2	24,3	33,9
Età				
Fino a 24 anni	16,7	29,0	13,5	16,9
25-34 anni	31,4	59,5	33,8	36,2
35-44 anni	27,6	52,8	29,7	34,2
45-54 anni	23,2	54,1	26,9	33,4
55 anni e oltre	26,6	45,4	21,0	28,8
Titolo di studio				
Elementare	11,5	23,9	10,9	12,5
Media inferiore	19,5	34,7	16,0	20,5
Diploma professionale	22,2	48,4	35,3	30,7
Diploma Media superiore	32,5	58,2	33,7	39,2
Laurea	60,8	63,7	55,2	60,6
Area geografica				
Nord Ovest	29,7	57,0	27,6	33,5
Nord Est	27,8	58,7	29,3	33,5
Centro	22,7	52,8	30,1	31,5
Sud Isole	24,6	48,6	24,3	32,1

Fonte: Isfol INDACO 2005 - Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua"]

²⁷ L'indagine Isfol INDACO-Lavoratori rileva la domanda di formazione continua espressa dai lavoratori [Vedi Box 1 "Le indagini ISFOL sulla formazione continua in Italia"]

La probabilità di accedere alle attività formative varia in relazione a diversi fattori; i principali sono rappresentati dal genere, dall'età e dal livello di scolarità.

La partecipazione alle attività di formazione continua è direttamente proporzionale al titolo di studio posseduto dal lavoratore: la media dei formati è maggiore per i laureati (60,6%) rispetto ai diplomati (39,2%) e ai lavoratori con licenza elementare (12,5%). Le limitazioni nell'accesso alle attività formative riguardano in modo prevalente i lavoratori con basso titolo di studio. In particolare, la variabilità dei formati per titolo di studio appare molto elevata fra i dipendenti privati e fra gli autonomi, mentre la distribuzione appare più omogenea tra i dipendenti pubblici.

Tuttavia se è molto elevata la percentuale dei dipendenti privati laureati che partecipano ad attività formative (60,8%) rispetto alla media dei dipendenti privati formati (26,7%), appare molto lontana (ma in direzione opposta) anche la percentuale dei lavoratori pubblici formati in possesso della licenza elementare (23,9%) rispetto alla media di tale categoria (53,1%) con uno scostamento pari a quasi 40 punti percentuali.

Per quanto riguarda gli autonomi, il divario per livello di istruzione è presente soprattutto fra artigiani e commercianti, mentre è meno evidente fra gli imprenditori.

Altri due fattori di divario nell'accesso alle attività di formazione sono rappresentati dall'appartenenza di genere e dalla distribuzione per età.

La prima è un fattore di evidente discriminazione per le donne all'interno delle aziende private, dove il divario è in media di oltre 5 punti percentuali, e fra i lavoratori autonomi. La situazione è completamente diversa all'interno della Pubblica Amministrazione, in cui la partecipazione alle attività formative è maggiore fra le donne di ben sette punti percentuali, rispetto a quella degli uomini. Si tratta di un'evidenza confermata anche nel "Rapporto sulla formazione nella P.A." (SSPA, 2006), a proposito della quale si parla ormai di una "femminilizzazione della formazione".

Preoccupa il divario per età, che sembra ampliarsi nell'arco degli ultimi anni, parallelamente alle variazioni registrate in ambito demografico e in relazione alle variazioni qualitative della forza lavoro. La composizione per età dei formati mette in evidenza una maggiore concentrazione nelle classi centrali, a scapito degli *over 55* e dei più giovani (tab. 1.36).

L'indagine conferma come le limitazioni nell'accesso alle attività formative riguardino in modo marcato i livelli più bassi di inquadramento, per cui le opportunità formative coinvolgono in misura ridotta i lavoratori a professionalità medio-bassa. La variabilità dei tassi di partecipazione per livello di inquadramento è molto più marcata fra i dipendenti dei settori privati. Il livello di inquadramento del lavoratore è, comunque, correlato alle caratteristiche individuali di partenza, di tipo socio-demografico, in particolare al livello di istruzione.

Allo scopo di descrivere in modo più approfondito i comportamenti formativi dei dipendenti delle aziende private, questi ultimi sono stati suddivisi in due cluster – uno che raccoglie i livelli d'inquadramento superiori (dirigenti e quadri) e uno i livelli inferiori (impiegati, operai e personale non qualificato) – tenendo conto, contemporaneamente, dell'età del lavoratore, della dimensione dell'impresa e del settore economico di appartenenza (tab. 1.37). Dall'analisi della tabella emerge con chiarezza come le opportunità formative siano molto minori per i lavoratori inquadrati nei livelli più bassi: mentre la media dei formati raggiunge il 54,7% fra i dirigenti e i quadri, risulta pari solo al 24,9% fra gli impiegati e gli operai. Il divario si riduce tra i lavoratori delle grandi aziende che coinvolgono in formazione una quota più alta di operai e impiegati, mentre si amplia per i

lavoratori delle piccole imprese dove la percentuale di partecipazione di impiegati e operai si attesta al 17,4%.

Considerando la distribuzione settoriale, solo il 22,4% dei lavoratori dell'industria hanno partecipato ad attività formative, contro il 31,1% di quelli del terziario. La quota di quadri e dirigenti formati è pari nell'industria al 43% e al 61,2% nei servizi, mentre quella di impiegati e operai è pari rispettivamente al 21,4% e al 28,6%.

La probabilità di partecipare ad iniziative formative varia sensibilmente al variare dell'età. I lavoratori over 45 anni appaiono svantaggiati, ma solo se inquadrati contrattualmente ad un livello basso: meno del 20% degli impiegati e degli operai con più di 45 anni hanno partecipato ad attività formative, mentre tra i dirigenti e i quadri si raggiunge la quota del 62%. Ciò indica una propensione delle imprese ad investire comunque sui livelli professionali elevati anche quando l'età è già avanzata, mentre non sembra essere adeguatamente valorizzata l'esperienza dei meno qualificati che in tal modo corrono maggiormente i rischi legati all'obsolescenza professionale.

Tab. 1.37 - Dipendenti di imprese private che hanno partecipato ad attività formative per livello di inquadramento ed età, dimensione aziendale e settore di attività (Italia, %)

Dipendenti formati		Livello di inquadramento contrattuale		Media dipendenti formati
		Dirigenti e quadri	Impiegati e operai	
Media formati		54,7	24,9	26,7
Dimensione aziendale	piccole imprese	49,6	17,4	18,6
	grandi imprese	57,9	37,5	39,5
Settore attività economica	industria	43,0	21,4	22,4
	servizi	61,2	28,6	31,1
Età anagrafica	<45 anni	48,8	26,7	27,7
	>45 anni	62,3	19,6	24,0

Fonte: Isfol INDACO 2005 - Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua"]

Il "bisogno" di formazione sembra essere più avvertito da dirigenti e quadri: solo ¼ di questi sostiene di non aver bisogno né di aggiornare né di acquisire nuove conoscenze/competenze per svolgere al meglio il proprio lavoro, mentre sono il 46% gli operai e gli impiegati che avvertono tale bisogno.

Per quanto riguarda il tipo di attività formativa svolta, sembra essere molto diffuso, fra dirigenti e quadri, il ricorso all'auto-apprendimento e a modalità poco strutturate (seminari, convegni, mostre e fiere commerciali), oltre che all'*e-learning*. Infatti, se la partecipazione a corsi di formazione di tipo tradizionale è ancora molto diffusa a prescindere dal livello di inquadramento professionale, le modalità meno strutturate sono più diffuse tra dirigenti e quadri. Anche per la Formazione a Distanza (generalmente di più complessa fruizione) risulta più elevata la partecipazione dei dirigenti e quadri rispetto a quella di impiegati e operai.

I percorsi formativi progettati per le figure manageriali sono spesso personalizzati, visto che risulta difficile impegnarle in attività di tipo tradizionale (lezioni frontali e corsi d'aula) e sono orientati su tematiche quali organizzazione, leadership, *problem solving*, gestione del sistema qualità, *customer satisfaction* e informatica evoluta. I corsi di breve durata, finalizzati al semplice aggiornamento normativo (sicurezza sul luogo di lavoro, impatto ambientale, Hccp, ecc.) e quelli che mirano a rendere omogenee le conoscenze all'interno dell'organico aziendale (lingua inglese, informatica di base, aggiornamento sull'utilizzo delle macchine, ecc.) sono invece prevalentemente rivolti a impiegati e operai.

1.5.2 Lavoratori anziani. Divari nell'accesso, atteggiamenti e comportamenti formativi dei lavoratori over 45 in Italia

Diversi sono i segnali che indicano la necessità di accrescere le occasioni di apprendimento e di formazione per i lavoratori adulti in Italia. Nel confronto europeo relativo ai tassi di occupazione e di partecipazione degli over 45 al mercato del lavoro, l'Italia mostra tassi molto bassi, dato che viene considerato preoccupante a causa del costante aumento dell'età media della popolazione. Infatti, mentre l'aspettativa di vita raggiunge gli 80 anni di media tra uomini e donne, l'uscita dal mercato del lavoro avviene in media a circa 60 anni.

Inoltre, le previsioni Ocse (Rapporto 2006) indicano per l'Italia una crescita del processo di invecchiamento della popolazione nei prossimi quindici anni, con un aumento della percentuale di ultra65enni al lavoro. Ciò avviene in un Paese che non recupera il ritardo sulla media delle nazioni sviluppate né per l'occupazione giovanile (26esima posizione per la fascia 15-25 anni con il 26,4% nel 2004) né sulle quote di lavoratori in età avanzata (27esimi con il 30,5% rispetto a una media Ocse pari al 50,9%).

Nonostante ciò, solo negli ultimi anni il tema dell'invecchiamento attivo è salito alla ribalta nel nostro Paese, mentre l'attenzione delle politiche pubbliche verso i lavoratori anziani è stata spesso di segno inverso, favorendone l'espulsione dal contesto produttivo per consentire le ristrutturazioni aziendali e permettere alle imprese di praticare il turn-over.

Particolarmente ampio si presenta il gap formativo dei lavoratori anziani, principalmente (ma non solo) a causa del ritardo nello sviluppo della scolarizzazione di massa: ancora nel 2000, i 55-64enni avevano in media completato 6,8 anni di scuola, a fronte dei 10,9 anni di scuola dei 25-34enni.

Vanno tuttavia citati anche altri fattori, quali il basso livello di istruzione dei genitori, che ha un'influenza determinante nell'insuccesso scolastico, ed i bassi livelli di diffusione delle competenze di base ed alfabetiche nella popolazione adulta²⁸, che rappresenta un ostacolo all'accesso dei lavoratori alle opportunità di formazione continua oltre che nell'esercizio della cittadinanza attiva. Va inoltre ricordato che solo nel 2003 la percentuale di cittadini adulti con al massimo la licenza elementare è scesa per la prima volta al disotto del 30%, mentre il possesso di un diploma riguarda poco più del 40% degli adulti in età di lavoro.

I livelli modesti di competenze di base e funzionali di queste fasce di lavoratori accrescono i rischi di una loro marginalizzazione professionale e sociale nel momento in cui si avvicinano all'età del pensionamento. A ciò deve aggiungersi che a tornare in formazione da adulti sono soprattutto le persone che hanno già un livello di istruzione medio ed alto. Ciò è particolarmente evidente nella partecipazione ad attività formative aziendali, soprattutto a causa dell'interesse da parte delle aziende ad investire principalmente sui lavoratori meglio dotati culturalmente e meglio collocati professionalmente.

A fronte di tale situazione, si manifestano oggi alcuni segnali di miglioramento, sia per l'emergere di tendenze spontanee (i 45-54enni di oggi, che saranno i 55-64enni di domani, avevano nel 2000 un livello di scolarità pari a 9,1 anni), sia per lo sviluppo di politiche pubbliche miranti a contrastare la tendenza ad escludere i soggetti poco istruiti ed i più anziani dalla partecipazione ad

²⁸ Cfr. i risultati delle indagini PISA e ALL (www.ericerche.it)

attività formative. Vi è, ad esempio, una significativa convergenza di interventi nella logica dell'approccio lifelong learning su alcune misure legate alla formazione permanente e continua previste nei programmi operativi del Fondo Sociale Europeo e nei decreti attuativi della Legge nazionale 236/93. Tali misure sono finalizzate a consolidare conoscenze di base e trasversali per mantenere e adeguare le competenze di tali lavoratori ai mutamenti del mercato del lavoro, attraverso interventi formativi a progetto, a sportello o attraverso vouchers formativi. Nel frattempo, è cresciuta la diffusione, attraverso l'utilizzo di strutture scolastiche, di iniziative formative dedicate all'educazione degli adulti: nel 2003-2004 gli iscritti ai Centri Territoriali permanenti per l'educazione degli adulti, finalizzati al conseguimento della licenza media sono stati 470.000, mentre gli iscritti ai corsi serali della scuola superiore per il conseguimento di qualifiche professionali e di diplomi sono stati circa 60.000.

I dati dell'Indagine ISFOL INDACO-lavoratori possono essere utilizzati per effettuare un approfondimento dei comportamenti e degli atteggiamenti formativi della popolazione dei lavoratori over 45.

Nelle tabelle che seguono (1.38-1.40), si evidenzia la distribuzione della partecipazione formativa per età e per le principali variabili campionarie utilizzate nell'indagine.

Tab. 1.38 - Caratteristiche dei lavoratori dipendenti del settore privato che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nell'anno 2004²⁹

Caratteristiche dei formati	Classi di età					media
	fino a 24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	
Media	16,7	31,4	27,6	23,2	26,6	26,7
Genere						
Uomo	17,8	33,2	30,5	24,3	32,1	28,7
Donna	13,5	28,4	22,9	21,1	17,1	23,3
Livello istruzione						
Basso	19,3	19,2	20,3	14,1	16,2	18,0
Medio	15,3	33,6	33,0	34,9	33,5	30,6
Alto	22,7	60,6	57,6	64,5	82,4	60,8
Livello inquadramento						
Dirigente/Quadro	54,5	47,8	49,6	52,9	83,9	54,7
Impiegato	22,3	46,0	37,4	33,0	31,0	38,1
Operaio	13,8	19,4	18,1	12,2	10,1	16,4
Settore di attività						
Industria	22,4	26,8	20,7	16,9	25,1	22,4
Servizi	11,5	36,0	33,8	30,4	28,7	31,1
Dimensione impresa						
Piccola	14,8	20,2	21,6	14,1	17,6	18,6
Grande	23,9	48,6	36,6	33,6	40,7	39,5

Fonte: Isfol INDACO 2005 - Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua"]

La segmentazione del dato della partecipazione formativa dei lavoratori, oltre che per età, per genere, livello di istruzione, livello di inquadramento aziendale, categoria professionale, settore di attività economica dell'azienda (per i dipendenti privati), presentata nelle tabelle 1.38-1.40, mette ulteriormente in evidenza il peso che tali fattori hanno nella diversa distribuzione delle opportunità formative.

²⁹ Base dati: 11.028 milioni di lavoratori dipendenti del settore privato. Numerosità campionaria: 1.920 lavoratori. Legenda: Livello istruzione Basso = Elementare, licenza media; Medio = Professionale, scuola superiore; Alto = Laurea, Post laurea. Dimensione impresa: Piccola = fino a 49 addetti; Grande = 50 e oltre addetti

Il primo elemento da prendere in considerazione è la tipologia professionale alla quale si appartiene (ossia, se si è dipendenti di aziende private, dipendenti pubblici o lavoratori autonomi). Nella tabella 1.38 si mettono in evidenza le caratteristiche dei lavoratori dipendenti di imprese dei settori privati che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione nel corso del 2004, distribuiti per classe di età.

Tab. 1.39 - *Caratteristiche dei lavoratori dipendenti della pubblica amministrazione che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nell'anno 2004*³⁰

Caratteristiche dei formati		Classi di età					media
		fino a 24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	
Media		29,0	59,5	52,8	54,1	45,4	53,1
Genere							
	Uomo	**	52,8	51,1	49,4	43,3	49,2
	Donna	**	65,2	54,0	57,3	47,5	56,2
Livello istruzione							
	Basso	**	33,7	35,4	36,2	21,6	32,8
	Medio	**	62,2	55,9	55,7	59,5	56,7
	Alto	**	63,1	59,0	71,0	61,1	63,7
Livello inquadramento							
	Dirigente/Quadro	**	86,8	55,7	68,9	61,5	65,2
	Impiegato	**	60,4	56,9	58,2	46,8	56,3
	Operaio	**	37,9	32,4	22,0	19,4	28,7

Fonte: Isfol INDACO 2005 - Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua"]

Nella tabella 1.40 si mostrano le caratteristiche dei dipendenti pubblici che hanno partecipato ad attività formative, distribuite per classe di età.

All'interno di ciascuno di tali gruppi, questi fattori assumono un peso anche molto diverso. Ad esempio, assumono un peso consistente negli over 55, soprattutto fra i dipendenti privati, sia la differenziazione operata dal livello di istruzione sia (se si fa eccezione per i dipendenti pubblici) per genere.

³⁰ ** = Dato non significativo. Base dati: 4.573 milioni di lavoratori dipendenti della pubblica amministrazione. Numerosità campionaria: 1.612 lavoratori. Legenda: Livello istruzione Basso = Elementare, licenza media; Medio = Professionale, scuola superiore; Alto = Laurea, Post laurea

Tab. 1.40 - *Caratteristiche dei lavoratori indipendenti che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua nell'anno 2004*³¹

Caratteristiche dei formati	Classi di età					media
	fino a 24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	
Media	13,5	33,8	29,7	26,9	21,0	27,6
Genere						
Uomo	**	34,4	31,6	29,2	22,9	29,0
Donna	**	32,5	25,2	21,6	13,4	24,3
Livello istruzione						
Basso	**	22,9	16,9	15,5	8,5	14,6
Medio	**	33,7	33,9	35,9	37,6	34,0
Alto	**	48,0	57,7	60,7	56,2	55,2
Livello inquadramento						
Imprenditore	**	39,8	46,0	38,8	9,9	34,6
Professionista	**	57,2	57,3	58,7	50,8	56,1
Commerciante	**	32,7	14,5	24,7	5,3	21,6
Artigiano	**	21,1	23,3	15,1	14,4	18,4
Altro lav autonomo	**	19,6	5,4	5,5	23,6	11,4
Dimensione del comune di residenza						
Fino a 10.000 ab.	**	37,2	25,0	15,6	18,8	24,2
Da 10.000 A 100.000 ab.	**	35,6	33,9	30,9	20,3	30,6
Oltre 100.000 ab.	**	27,0	32,3	43,0	43,2	32,8

Fonte: Isfol INDACO 2005 - Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua"]

Per quanto riguarda gli atteggiamenti dei lavoratori anziani rispetto alla formazione continua, una netta maggioranza dei lavoratori intervistati ha interiorizzato l'idea dell'utilità della formazione come strumento per svolgere meglio il proprio lavoro, soprattutto se essa mira all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, più che al semplice aggiornamento di quelle già possedute.

Tale enfasi – che si quantifica in un 91,4% di consensi dei lavoratori intervistati – si evidenzia senza differenze significative tra le diverse fasce d'età rispetto ad una domanda che richiede una valutazione generica, di principio, non applicata al proprio contesto professionale (*La formazione professionale è utile per migliorare le competenze professionali?*).

Va sottolineato che nei luoghi di lavoro non sembra esistere, al momento attuale, un dibattito sulla formazione come strumento di adeguamento e valorizzazione delle competenze dei lavoratori più anziani, come risulta da recenti indagini. Anche laddove vengono valutati positivamente l'esperienza acquisita, le doti di leadership e l'accuratezza nel lavoro, che fanno dei lavoratori maturi una solida base per l'impresa e, se riqualificati, potrebbero guadagnare terreno anche sugli aspetti legati all'innovazione dove invece eccellono i giovani, purtroppo la formazione e l'aggiornamento specificamente rivolto ai lavoratori al di sopra dei 50 anni non figurano tra le priorità aziendali. La maggioranza delle imprese prevede corsi di formazione e riqualificazione ma in genere non hanno programmi ad hoc per le risorse più mature.

Il clima culturale determinato da una così scarsa propensione delle imprese ad investire sui lavoratori più anziani potrebbe essere quindi alla base della creazione di un basso livello di aspettative tra gli stessi lavoratori.

³¹ ** = Dato non significativo. Base dati: 5406 milioni di lavoratori indipendenti. Numerosità campionaria: 1.481 lavoratori. Legenda: Categoria professionale: Imprenditore = Imprenditore; Professionista = Professionista, compresi collaboratori con partita iva; Commerciante = Commerciante; Artigiano = Artigiano; Altro lav autonomo = Socio di cooperative, coadiuvante/collaboratore familiare, altro lavoratore in proprio

E' interessante notare che circa tre lavoratori su quattro identificano nel miglioramento della propria posizione nell'organizzazione di lavoro (pubblica o privata) e nell'ampliamento dell'attività professionale (svolta autonomamente) un fattore di utilità della formazione.

E' altrettanto interessante rilevare che tale percentuale, pur conservando una forte connotazione positiva, si riduce nella fascia di età compresa tra i 45 e i 54 anni. Il divario diventa maggiore se si raffronta il dato di tale fascia di età con quello dei lavoratori più giovani. Tale flessione non si riscontra invece nei lavoratori di oltre 55 anni. L'approfondimento sui lavoratori del settore privato permette di conoscere gli ambiti di miglioramento rispetto ai quali la formazione può esercitare un ruolo di variabile indipendente.

Per quanto riguarda i lavoratori tra i 45 e i 54 anni, essi forniscono percentuali di consenso tra le più elevate — in relazione a quelle fornite da altre fasce d'età — per quanto riguarda la capacità della formazione di consentire un miglioramento / cambiamento di posizione all'interno dell'azienda. A notevole distanza troviamo la propensione a considerare la formazione come strumento utile a cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda.

Particolarmente più bassa, sempre nel rapporto con le altre fasce di età, la convinzione che la formazione consente di conservare il posto di lavoro a rischio. Quest'ultimo dato, del resto, è coerente con diverse rilevazioni, tra le quali è possibile annoverare un'indagine pubblicata da "Il Sole 24 Ore"³², secondo la quale nel solo anno 2000 ben 61.000 lavoratori 45-55enni erano stati espulsi dalle aziende, e solo uno su quattro di essi avrebbe avuto l'opportunità — comunque irta di difficoltà — di trovare un altro lavoro stabile. Al contrario, i dipendenti privati ultra cinquantacinquenni esprimono valori relativamente più elevati sull'utilità della formazione per conservare il posto di lavoro a rischio o per poter cambiare azienda.

E' invece pressoché inesistente l'idea che la formazione continua possa facilitare il passaggio ad una attività lavorativa di carattere libero professionale o comunque realizzata in forma autonoma. Questo dato risulta essere di valore opposto ad alcune indicazioni politiche che vedono nell'esperienza del lavoratore più anziano il presupposto per la creazione di attività autonome e libero-professionali.

Tra i dipendenti pubblici nella fascia di età tra i 45 e i 54 anni emerge un quadro simile a quello tratteggiato per i dipendenti del settore privato. Anche tra essi, la formazione è prioritaria la porzione di lavoratori che considerano la formazione come un'opportunità per facilitare il miglioramento / cambiamento della propria posizione all'interno dell'Ente di appartenenza. In misura assai minore, gli ultra quarantacinquenni vedono nella formazione la possibilità di cambiare funzione nell'Ente / Amministrazione, mentre sono pressoché inesistenti le percezioni di utilità relativamente al poter cambiare posto di lavoro o Ente e all'ottenere la stabilizzazione del proprio lavoro precario.

Fra i lavoratori pubblici di 55 e più anni, troviamo valori pressoché inesistenti sulla possibilità di avviare un'attività autonoma a seguito di partecipazione a iniziative di formazione continua. L'approfondimento sui lavoratori autonomi evidenzia che la formazione viene considerata come uno strumento utile per ridurre il rischio di perdere clienti in misura crescente al crescere dell'età considerata.

Di carattere inversamente proporzionale è invece il rapporto tra età dei rispondenti e utilità della formazione per ampliare l'attività, assumere nuovi dipendenti ecc.: sostanzialmente identici i dati dei lavoratori con più di 45 anni e più di 55 anni. I lavoratori più giovani (al di sotto dei 25 anni) e i lavoratori più anziani (oltre i 55 anni) condividono una decisa minore propensione a

³² Cfr. "Il Sole 24ore" del 1 ottobre 2001.

considerare la formazione come strumento che consente di acquisire competenze utili a raggiungere nuovi clienti, rispetto alle fasce di età intermedie.

La fascia di lavoratori tra i 45 e i 54 anni rivela una minor propensione a ritenere la formazione utile ad aumentare il proprio livello retributivo (per i dipendenti privati e pubblici) o ad aumentare il fatturato (imprenditori e lavoratori autonomi). Poco significative tra le fasce di età sono le differenze rispetto alla valutazione della formazione come strumento per gestire meglio il proprio lavoro, sia per quanto concerne la percezione di utilità della formazione nel migliorare la propria produttività sul lavoro, sia nell'incrementare il livello di autonomia organizzativa e professionale che nel garantire un migliore utilizzo delle proprie capacità professionali.

Il lavoratore più anziano nutre un sentimento di soddisfazione nei confronti del suo lavoro, maggiore di quanto avviene per i lavoratori più giovani. I contenuti, la tipologia (in termini di mansioni, carichi ecc.) e il livello di autonomia raggiunto sono probabilmente gli aspetti più qualificanti del rapporto che il lavoratore anziano stabilisce con il lavoro nel suo complesso.

Per quanto concerne i contenuti del lavoro, gli intervistati tra i 45 e i 54 anni e quelli di 55 anni e più presentano le percentuali di consensi più elevate. Un'analoga distribuzione è riscontrabile nella valutazione sul tipo di lavoro svolto.

Per quanto concerne il livello di autonomia nell'ambito del proprio lavoro, si assiste ad un prevedibile incremento del livello massimo di soddisfazione all'aumentare dell'età degli intervistati.

I lavoratori anziani mostrano invece una minore soddisfazione per il trattamento economico e per le prospettive di lavoro/carriera, mentre non si manifestano differenze apprezzabili rispetto ai giovani, in relazione alla organizzazione del lavoro, sicurezza sul lavoro, al grado di soddisfazione per la stabilità / sicurezza del posto di lavoro, al grado di soddisfazione relativo all'utilizzo delle proprie capacità professionali e al grado di soddisfazione per la stabilità/sicurezza del posto di lavoro.

Per quanto riguarda gli atteggiamenti dei lavoratori anziani verso il lavoro, quelli di età pari o superiore ai 55 anni risultano essere più soddisfatti dei 45-54enni della scelta di svolgere un lavoro indipendente, mentre rispetto al fatturato realizzato, ai contenuti del proprio lavoro, alla sicurezza sul lavoro e all'utilizzo delle proprie capacità professionali, non si manifestano scostamenti rilevanti rispetto alla media, comunque alta.

Per quanto riguarda il problema del mobbing, i lavoratori tra i 45 e i 54 anni evidenziano nel 20,3% dei casi che sono stati oggetto di pressioni psicologiche: si tratta di una quota di lavoratori più elevata rispetto ad altre fasce d'età. Nonostante si tratti della rilevazione di percezioni soggettive, il dato conferma quanto recentemente emerso da altre indagini, sia in materia di mobbing che di condizioni dei lavoratori più anziani. Il dato decresce significativamente per la fascia di lavoratori oltre i 55 anni, con il 14,5%.

Rispetto al tema della conoscenza delle politiche formative pubbliche e della disponibilità del lavoratore a forme di coinvestimento, il 30% degli intervistati della fascia di 45-54 anni nutre l'aspettativa che l'azienda (o l'Amministrazione nel caso dei dipendenti pubblici) sia il luogo deputato alla formazione, le cui motivazioni potrebbero essere riscontrate nella consuetudine, nell'efficacia, o ancora nella necessità di rispondere con strumenti di aggiornamento mirati a necessità specifiche e contestuali del proprio lavoro.

Tutti gli altri organismi prospettati sono scarsamente presi in considerazione, da quelli più informali (amici e colleghi di lavoro, parrocchie, internet, ecc.) a quelli più istituzionali (amministrazioni locali, Università, organismi che promuovono azioni finanziate dall'Unione Europea, ecc.). I lavoratori di 45-54 anni sono, tra le diverse fasce di età, quelli maggiormente convinti che

non sia possibile ottenere un contributo pubblico per la propria formazione. E' completamente sconosciuta sia tra essi che tra i lavoratori oltre i 55 anni l'esistenza dei relativamente nuovi dispositivi dei Fondi interprofessionali, della legge sul congedo formativo e dei voucher formativi, così come della più "tradizionale" Legge 236/93.

Se la metà dei lavoratori intervistati ha espresso, relativamente alla propria partecipazione ad iniziative formative nel 2004 e nel giugno 2005, una finalità di aggiornamento e un'altra metà di acquisizione di nuove abilità e competenze, la distribuzione tra i lavoratori anziani presenta uno scarto di 5 punti percentuali. In misura inversa tra le due fasce di nostro interesse: i lavoratori 45-54enni evidenziano una preferenza verso l'acquisizione di nuove competenze, i lavoratori di 55 anni e oltre del 53% per l'aggiornamento di quelle già possedute.

Rispetto alle altre fasce di età i lavoratori dipendenti più anziani hanno frequentato maggiormente attività formative con altri partecipanti della stessa azienda / Ente e della stessa area / settore. Anche per quanto riguarda i lavoratori autonomi delle stesse fasce di età è stata privilegiata l'opzione di frequentazione con altri partecipanti dello stesso settore. Tutte le fasce di lavoratori indicano per oltre il 50% un periodo di svolgimento delle singole lezioni durante l'orario di lavoro, ma al di sopra dei 35 anni cresce la quantità di lavoratori che svolgono la formazione al di fuori dell'orario lavorativo, con una punta massima per gli over 55.

In media il 51% dei lavoratori intervistati non ha dovuto recuperare le ore di lavoro impiegate per la partecipazione all'iniziativa formativa, ma nella scomposizione del dato per fasce di età la percentuale si riduce, soprattutto per i lavoratori di 55 anni e più.

Relativamente alle modalità di partecipazione all'ultimo corso seguito, i lavoratori più anziani non si differenziano da quelli delle altre fasce di età per quanto riguarda la possibilità di interagire con il docente, la partecipazione ad attività di laboratorio, le (scarse) applicazioni pratiche con forum su web. I lavoratori di 55 anni e oltre risultano invece essere stati maggiormente coinvolti in attività esercitative con personal computer e in project work.

Tra i motivi addotti per cui non è stato possibile applicare le nuove conoscenze, prevalgono nei lavoratori tra i 45 e i 54 anni il carattere eccessivamente teorico del corso e la mancanza di opportunità di applicazione. Per i lavoratori di 55 anni e più, oltre al dato del carattere teorico del corso si affiancano due diverse altre motivazioni: il lavoratore ritiene di non possedere gli strumenti necessari per poterle applicare e il datore di lavoro non ha provveduto a fornirglieli.

In linea generale, anche i lavoratori più anziani che hanno partecipato ad attività formative nel periodo 2004-2005 si sono posti obiettivi di miglioramento delle proprie competenze professionali e di migliore gestione del proprio lavoro, così come per i lavoratori più giovani. Si differenziano i comportamenti dei lavoratori nelle due fasce 45-54 anni e 55 anni e oltre.

L'obiettivo di conseguire una migliore posizione o, nel caso dei lavoratori autonomi, di ampliare la propria attività, è tra i meno citati. La scomposizione del dato relativo a coloro che hanno comunque indicato questo obiettivo come prioritario nella partecipazione ad attività formative, consente di mettere a fuoco le motivazioni specifiche e il significato del "miglioramento". Tra i dipendenti privati, i lavoratori di età superiore ai 45 anni presentano i valori percentuali più elevati rispetto all'obiettivo di migliorare e/o cambiare posizione all'interno dell'azienda. Per queste porzioni di lavoratori è quindi importante conseguire obiettivi di professionalità maggiormente spendibili all'interno dell'impresa. Tra i dipendenti pubblici, pur essendo rilevante la motivazione a migliorare / cambiare posizione nell'Ente / Amministrazione, assume maggior peso l'obiettivo di cambiare funzione. Nei lavoratori autonomi, con il progredire dell'età diminuisce l'interesse alla formazione come strumento per ampliare l'attività. Relativamente alle altre motivazioni si segnalano una maggiore propensione a ricorrere alla

formazione per ridurre il rischio di perdere clienti tra i 45-54enni e a raggiungere nuovi clienti per i 55enni e oltre.

L'obiettivo del conseguimento di un miglior stipendio / fatturato a seguito di partecipazione ad attività formative è indicato da una bassa percentuale dei lavoratori complessivamente intervistati. La partecipazione ad attività formative ha avuto come obiettivo l'acquisizione di capacità atte a migliorare il proprio lavoro per il 73,8% dei rispondenti. I lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni credono in questa opportunità più di altri mentre i lavoratori di 45-54 anni si posizionano sostanzialmente sulla media campionaria. Per i lavoratori dipendenti gestire meglio il proprio lavoro assume il senso di saper utilizzare meglio le proprie capacità professionali. Ad eccezione dei giovani fino ai 24 anni, gli over 55 presentano anche una maggior propensione rispetto alle altre fasce di età nel considerare la formazione seguita nel 2004/2005 come utile a migliorare il clima aziendale e i livelli motivazionali.

Tra i lavoratori autonomi l'obiettivo di essere più motivato verso il lavoro è di importanza crescente con il progredire dell'età. Per i lavoratori autonomi più giovani la formazione è quindi vissuta più facilmente come uno strumento cui ricorrere per necessità, se non addirittura per obblighi di legge, mentre per i più anziani assolve ad una funzione di ricostruzione di significato del lavoro e accrescimento del quadro delle competenze professionali.

Il quadro delle motivazioni che hanno spinto i lavoratori più anziani a frequentare iniziative formative nel periodo 2005-2005, esprime la variabilità legata alle condizioni di vita e di lavoro di cui l'età è una variabile indipendente.

L'intervista ha previsto una verifica degli esiti effettivamente raggiunti a seguito della partecipazione ad attività formative. Il quadro che emerge è solo parzialmente soddisfacente. E' indubbiamente soddisfatta l'aspettativa di un miglioramento delle competenze professionali. L'aspettativa di migliorare la propria posizione professionale è invece tra le più deluse. Anche l'aspettativa di un miglioramento retributivo è notevolmente insoddisfatta. E' invece soddisfatta l'aspettativa di raggiungere, attraverso la formazione, una migliore gestione del proprio lavoro. Infine, il 41% dei lavoratori di 55 anni e oltre affermano di aver verificato il raggiungimento di un miglior clima aziendale e maggiori livelli di motivazione al lavoro.

Agli intervistati è stato chiesto di esprimere un parere sull'utilità di un periodo di formazione dedicato all'aggiornamento professionale ai fini del mantenimento del posto di lavoro da parte di un lavoratore con più di 50 anni. E' una domanda che chiede – ai più giovani – di pronunciarsi sulla formazione professionale guardando agli interessi/vantaggi non solo propri ma anche di altri; quindi alla formazione professionale come elemento costitutivo delle politiche di welfare.

E' d'accordo il 68% degli intervistati. Una conferma della diffusa percezione dei rischi per l'occupabilità connessi con l'obsolescenza professionale, e della possibilità di contrastarli tramite interventi formativi. Le donne sono più d'accordo (71%) degli uomini (65%); e così i diretti interessati (72,5%) e in genere le fasce di età più mature; ma anche più del 50% dei giovanissimi fino ai 24 anni. I livelli più alti di convinzione sono tra i lavoratori che hanno maggiore fiducia/propensione alla formazione, cioè i laureati; quanto alla collocazione professionale, sono più convinti i dirigenti, i quadri, gli impiegati, mentre gli operai – che hanno solitamente titoli di studio bassi e forse percepiscono più di altri il rischio dell'obsolescenza professionale – lo sono assai meno. Differenze consistenti ci sono anche nei diversi comparti: chi lavora nella pubblica amministrazione è più convinta (74%) di chi lavora nei servizi (72%) o nell'industria (61%).

Alla domanda su chi dovrebbe organizzare la formazione per gli ultracinquantenni, tra le cinque alternative proposte, le prime due indicano l'impresa/ente di appartenenza, la terza e la

quarta indicano le strutture pubbliche o un'altra struttura pubblica rispetto a quella in cui si lavora, mentre la quinta indica la formazione individuale *"autonoma secondo le proprie esigenze"*.

Quasi la metà degli intervistati (46%) indica l'impresa di appartenenza, molto di più gli uomini delle donne; il 25% indica l'ente; le strutture pubbliche sono indicate dal 20%. Solo il 9% - più le donne degli uomini - sceglie la formazione autonoma. Ma è possibile che lo scarso favore a quest'ultima alternativa derivi da una domanda non del tutto chiara o che, quanto meno, non mette in evidenza che anche la formazione autonoma è o potrebbe essere una politica pubblica o, a certe condizioni, una politica "aziendale".

1.5.3 Atteggiamenti e comportamenti dei quadri intermedi nei confronti della formazione continua

Un'ampia letteratura attribuisce ai quadri intermedi, sia nell'ambito di aziende private che pubbliche, un ruolo di attenti fruitori di iniziative di formazione continua. Spesso consapevoli delle componenti costitutive del proprio ruolo, sanno identificare le proprie inadeguatezze professionali traducendole in fabbisogno di formazione, e sanno orientarsi nell'offerta con maggiore accortezza di altre categorie di lavoratori. Il dato è confermato anche dall'indagine INDACO, dalla quale emerge un insieme di atteggiamenti e comportamenti sufficientemente coerente e consapevole.

Tra i maggiori beneficiari di opportunità di formazione, i quadri ricercano in essa la possibilità di elevare il livello della propria professionalità verso migliori standard di gestione del lavoro. Si tratta perlopiù di motivazioni intrinseche, a fronte delle quali variabili quali l'avanzamento di carriera e il miglioramento retributivo risultano essere scarsamente incidenti. Tali atteggiamenti, confermati anche dalle valutazioni conseguenti ad effettiva partecipazione nel periodo 2004-2005, sono coerenti con le rappresentazioni che i quadri hanno del proprio lavoro, fortemente centrate sulla soddisfazione rispetto ai contenuti specifici del lavoro, sulle specifiche mansioni di ruolo, sui livelli di autonomia raggiunti.

Vi sono alcune differenze sostanziali, rispetto alle rappresentazioni del lavoro e agli atteggiamenti nei confronti della formazione continua, tra quadri dipendenti da aziende private e funzionari delle pubbliche amministrazioni, che risultano spiegabili dalle specificità organizzative dei contesti di appartenenza e dalle relative culture.

A seguire sono indicati con il termine generale di "quadri" sia coloro che sono inseriti con tale ruolo in aziende private che i funzionari degli enti e delle imprese pubbliche; sono invece indicati distintamente laddove si rende necessario differenziarne la lettura dei dati.

Gli atteggiamenti dei quadri rispetto al lavoro - Per una migliore lettura delle valutazioni che i quadri offrono del contributo della formazione al miglioramento della condizione lavorativa, è utile un primo approfondimento sui livelli di soddisfazione che essi dichiarano di provare rispetto alle diverse componenti del proprio lavoro.

La tendenza più pronunciata evidenzia come quadri delle imprese private e funzionari dipendenti da enti e aziende pubbliche condividano un'elevata soddisfazione nei confronti dei contenuti del proprio lavoro: nel primo caso i pareri favorevoli³³ sono pari al 97,6%, nel secondo al

³³ La misurazione della soddisfazione è stata effettuata su di una scala di valori da 1 a 10 (da 1 a 5 = per niente o poco soddisfatti; da 6 a 8 = sufficientemente / abbastanza soddisfatti; da 9 a 10 = molto / del tutto soddisfatti); nel testo a seguire, con l'espressione "pareri favorevoli" sono indicate le valutazioni con valori compresi tra 6 e 10.

93,2%. Mentre nel settore pubblico si evince una gradualità nel grado di soddisfazione, che decrementa man mano che si scende nella scala gerarchica, nel settore privato è più elevato tra i quadri, anche rispetto agli stessi dirigenti (pur con una modesta flessione di soli due punti percentuali). Dati analoghi si riscontrano, nelle due popolazioni, in riferimento al grado di soddisfazione verso il tipo di lavoro svolto (mansioni, incarichi), rispettivamente con il 96,2% e il 93,2%.

I quadri occupati in aziende private mostrano un'elevata soddisfazione rispetto al rapporto con i colleghi (97,43% di pareri favorevoli), al livello di autonomia caratteristico del ruolo (96%), all'organizzazione del lavoro (89,7%), al rapporto con i superiori (89,3%), al trattamento economico (88,8%). In misura minore per le prospettive di carriera, per le quali si riscontra un livello di soddisfazione comunque attestato ad oltre i tre quarti (77,7%) di pareri favorevoli presso il campione di intervistati.

Meno positiva è la percezione dei funzionari dipendenti da enti pubblici, con differenze - rispetto ai loro omologhi del settore privato - che oscillano tra gli 8 e i 22 punti percentuali circa. All'interno della categoria presa in esame risultano essere relativamente elevati i livelli di soddisfazione rispetto all'autonomia nel proprio lavoro (88,4%), al rapporto con i colleghi (82,7%) e con i superiori (74,3%), all'organizzazione del lavoro (73,7%). Lo scarto è invece elevato sia nel confronto con i quadri delle aziende private ma anche dei dirigenti degli stessi enti pubblici rispetto al trattamento economico (66,9%) e alle prospettive di carriera (58,5%).

In generale, emerge una rappresentazione degli atteggiamenti nei confronti del lavoro fortemente centrata su motivazioni di carattere intrinseco, in cui i contenuti e la configurazione del ruolo, nonché la sua riconoscibilità sociale nell'organizzazione di appartenenza ne sono il "cuore". Le differenze tra quadri e funzionari sono fortemente influenzate dai differenti modelli di crescita professionale e dai sistemi premianti caratteristici del sistema privato e del sistema pubblico.

Mobbing e ricatti aut aut - Quadri e dirigenti sembrano essere assoggettati a pressioni psicologiche dalla propria organizzazione di appartenenza più frequentemente degli impiegati e degli operai. In particolare, lo affermano il 29,6% dei dirigenti, il 27,3% dei quadri intermedi, il 18,9% degli impiegati, il 15,7% degli operai, l'11,3% dei commessi. Si tratta di percezioni soggettive, che vedono comunque confermare quella parte di letteratura che li considera tra i principali destinatari di azioni di mobbing, specie se di età superiore ai 45 anni³⁴. Peraltro, a fronte di altre indicazioni, secondo le quali gli stessi quadri figurerebbero come i principali attori di vessazioni psicologiche nei confronti di propri collaboratori³⁵, il fenomeno merita ulteriori indagini e approfondimenti.

Meno frequentemente, i quadri ritengono di essere oggetto di ricatti aut aut (poco meno del 10%), con differenze poco significative (1-2 punti percentuali) rispetto alle altre categorie considerate.

Gli atteggiamenti dei Quadri rispetto alla formazione continua - Come già espresso a livello generale, una netta maggioranza dei lavoratori intervistati ha interiorizzato l'idea dell'utilità della formazione come strumento per svolgere meglio il lavoro, soprattutto se essa mira all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, più che al semplice aggiornamento di quelle già possedute. Analogamente, si riscontra che il 95% dei quadri considera la formazione come un utile strumento

³⁴ Cfr. ad esempio, il contributo di Denari, "La responsabilità diretta e personale nel danno da "mobbing", in *Lavoro e previdenza oggi*, 2000, n. 1.

³⁵ Si vedano in proposito i contributi del Comitato per le Pari Opportunità dell'Università di Padova.

per accrescere la propria professionalità, e che tra essi 6 su 10 attribuiscono maggiore utilità alla formazione centrata sull'acquisizione di nuove abilità e competenze.

In generale, i quadri riconoscono alla formazione la capacità di facilitare un più efficace utilizzo delle proprie capacità professionali (55,8% degli intervistati). Tale dato, che risulta più elevato rispetto a quello evincibile dalle altre categorie lavorative, mostra una forte differenza a seconda che si tratti di dipendenti di aziende private (47,9%) o di funzionari dipendenti da enti pubblici (62,7%). La differenza tra le due tipologie si inverte rispetto alla percezione di utilità della formazione nel facilitare il conseguimento di maggiori livelli di autonomia nel lavoro: solo il 13,2% dei funzionari si esprime in tal senso, a fronte del 27,3% dei quadri delle imprese private.

E' altresì relativa, rispetto ad altre categorie professionali ed occupazionali, la percezione di quanto la formazione possa contribuire a conservare un posto di lavoro a rischio, ed è pressoché nulla la percezione del suo apporto in progetti di avvio di un'attività autonoma (più elevata, ad esempio, tra le maestranze operaie). Non esistono sostanziali differenze, da questo punto di vista, tra quadri occupati in aziende private e funzionari dipendenti da aziende pubbliche. E sia gli uni che gli altri tendono maggioritariamente ad attribuire scarsa rilevanza alla formazione nel contribuire ad una migliore condizione retributiva, più che per altre categorie di intervistati.

La partecipazione ad attività formative nel 2004 - I quadri risultano essere, insieme ai dirigenti, tra i principali beneficiari di attività formative. Nelle pubbliche amministrazioni si evince un maggior coinvolgimento percentuale di tali figure, anche se va sottolineata una maggiore diffusione delle attività anche tra le altre tipologie di lavoratori di quanto non accada nelle aziende private (cfr. tabella 1.41). In queste ultime, infatti, risulta essere più evidente la differenza tra la percentuale di dirigenti e quadri che hanno partecipato ad iniziative di formazione nel 2004 e quelle di altre tipologie di lavoratori, riflettendo in parte una concezione più gerarchizzata dell'organizzazione e, al contempo, una sopravvalutazione - rispetto al settore pubblico - del ruolo di "diffusori della conoscenza" delle figure direttive.

Tab. 1.41 - Beneficiari di formazione continua nel 2004 (dati in percentuale, rispetto al totale della tipologia di lavoratore / settore presa in considerazione)

Tipologia lavoratore	% beneficiari settore privato	% beneficiari settore pubblico
Dirigenti	56,8	68,6
Quadri	54,0	64,3
Impiegati	38,1	56,3
Operai	16,7	26,2
Altro	26,7	53,1

Fonte: Isfol INDACO 2005 - Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua"]

In generale, sia tra i livelli direttivi (dirigenti e quadri) dipendenti di aziende private che pubbliche, risultano aver fruito di maggiori opportunità di formazione le classi di età più giovani, probabilmente in ragione dell'accesso ai nuovi ruoli, e i lavoratori più anziani (soprattutto nelle aziende di maggiori dimensioni) per necessità di aggiornamento dei saperi e delle competenze richieste dall'innovazione dei processi e dei prodotti.

Relativamente all'ultimo corso in aula frequentato nel 2004 - Rispetto agli atteggiamenti rilevati, i comportamenti dei quadri - in riferimento all'ultimo corso d'aula frequentato nel 2004 - risultano

essere più sfumati. La finalità della partecipazione si ripartisce più equamente tra aggiornamento delle competenze e conoscenze già possedute (52,9%) e acquisizione di nuovi saperi ed abilità (47,1%). Differentemente dai dirigenti, che partecipano più facilmente ad iniziative di formazione interaziendale (47,7% del totale dei dirigenti), i quadri condividono la propria formazione con altri della propria azienda, se non della stessa area / settore (51,5% del totale dei quadri intervistati).

Tre quadri su quattro frequentano i corsi durante l'orario di lavoro (solo il 14,8% al di fuori dell'orario), e le attività risultano essere maggiormente improntate, rispetto alle altre tipologie di lavoratori considerate, ad attività pratiche tendenti a contestualizzare le conoscenze apprese. Se, infatti, tutte le tipologie hanno avuto l'opportunità di uno scambio diretto con i docenti sulle tematiche oggetto di interesse, i quadri hanno partecipato più frequentemente ad attività di laboratorio, ad applicazioni pratiche con forum su web, ad esercitazioni su personal computer.

Laddove i quadri dichiarano di aver incontrato difficoltà ad applicare sul lavoro le nuove conoscenze e competenze acquisite, i motivi sono per lo più legati a carenze organizzative o scarsa volontà dei datori di lavoro a fornire mezzi ed occasioni (68,4% di coloro che hanno dichiarato difficoltà, con una netta prevalenza nelle pubbliche amministrazioni).

Benefici ottenuti dalla partecipazione ad attività formative nel periodo 2004-2005 – Il parere dei quadri sull'esito della partecipazione ad attività formative è fortemente positivo: il 90,9%, percentuale superiore a quella delle altre tipologie lavorative, dichiara di aver migliorato le proprie competenze professionali. In particolare, quella dei quadri risulta essere la categoria che maggiormente ne ha tratto profitto in termini di aggiornamento delle competenze già possedute (58,4%) anziché in termini di acquisizione di nuove conoscenze e abilità. Ciò a dimostrazione, in una certa qual misura, che il quadro diventa tale a seguito del possesso di abilità e competenze di ruolo, affinate con l'esperienza, per le quali la formazione assolve ad una funzione di sistematizzazione, integrazione e ampliamento di senso.

In effetti, la formazione è vissuta dai quadri, più che per altre categorie, come uno strumento per il miglioramento delle proprie competenze professionali (94,6%, valore più elevato tra i dipendenti, comparabile solo con quello dei liberi professionisti e dei soci di cooperative) e al conseguimento di maggiori livelli di efficacia nella gestione del proprio lavoro (83,5%, a fronte ad esempio del 65% dei dirigenti e del 72% degli impiegati). La partecipazione ha rappresentato l'opportunità di accesso a maggiori responsabilità di ruolo, ma non il conseguimento di una maggiore autonomia organizzativa – indipendente dalla formazione – se non in termini di rapporto personale con gli strumenti del proprio lavoro.

Rispetto ad altre categorie di lavoratori dipendenti intervistati, tra i quadri sono di più coloro che ritengono che la formazione contribuisca ad un miglioramento del clima aziendale (43%); ciò può essere spiegato, almeno in parte, dalla specificità dell'offerta formativa a loro rivolta, centrata su temi e tecniche tese alla migliore gestione delle risorse umane, in direzione di una loro valorizzazione.

Una percentuale estremamente esigua (6,8%) dichiara di aver conseguito un aumento di stipendio in ragione della partecipazione ad attività formative.

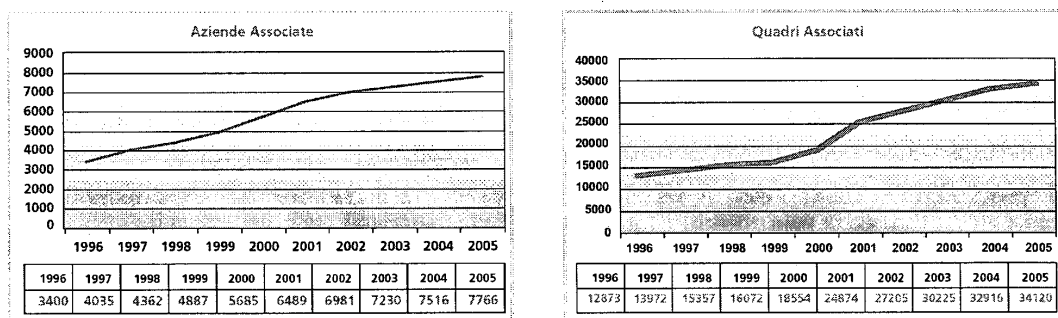
Conoscenza delle politiche e delle opportunità di finanziamento – La conoscenza delle opportunità, come per le altre categorie di lavoratori occupati considerate, è piuttosto bassa. Escludendo coloro che ritengono di aver partecipato ad iniziative formative finanziate con fondi privati (37%) e coloro che non dispongono di informazioni in merito alle fonti (29%), i quadri che

individuano le opportunità si disperdono tra le diverse ipotesi proposte dalla ricerca. Rispettivamente il 15% e il 13% riconoscono le funzioni di promozione della formazione esercitate dalle Regioni e dal Fondo Sociale Europeo. Se solo il 2% riconosce di aver potuto ad attività di formazione a seguito di finanziamento da parte dei Fondi Interprofessionali (coerentemente con lo stato di avvio dei Fondi all'epoca delle rilevazioni), pressoché nessuno degli intervistati ha individuato nel sistema dei voucher formativi o nella Legge sul congedo formativo (L. 53/2000) o nella Legge 236/93 una possibile fonte di finanziamento.

Box 2 – L'Istituto Quadrifor

L'Istituto bilaterale Quadrifor è una realtà significativa nella promozione della formazione dei Quadri intermedi. E' stato istituito nel 1994 dalle Organizzazioni Sindacali degli Imprenditori e dei Lavoratori attraverso l'Articolo 13 del CCNL per i dipendenti delle aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, articolo in cui si stabilisce che, al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale, nonché per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali: *“Le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale. (...) A tal fine le parti individuano in Quadrifor, Istituto per lo Sviluppo della Formazione dei Quadri del terziario, l'Ente bilaterale cui le imprese faranno riferimento per offrire ai Quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità condivise”*.

Il dettato contrattuale coinvolge le Aziende ed i Quadri anche per il fatto che la quota di iscrizione è a carico in parte alle aziende e in parte ai Quadri: c'è un concorso di volontà dei due nella decisione di iscriversi a Quadrifor e, quindi, nessun automatismo contrattuale che possa rendere l'iscrizione un fatto di massa. L'intensa attività di promozione della formazione realizzata in dieci anni dall'Istituto ha fatto sì che le iscrizioni da parte delle Imprese e dei singoli Quadri sia cresciuta costantemente nel tempo, pervenendo ad un totale – nel 2005 – di 7.706 Aziende e di 34.120 Quadri associati.



Numero di Aziende e di Quadri associati all'Istituto Quadrifor dal 1996 al 2005 (Fonte: Quadrifor, 2006)

Le principali attività svolte dall'Istituto riguardano:

- studi e ricerche sul profilo dei Quadri ed analisi dei fabbisogni di formazione, avvalendosi della collaborazione di istituti privati di ricerca;
- attività di informazione sui temi della formazione e delle opportunità di accesso previste dal mercato e dal sistema pubblico, attraverso proprio sito (www.quadrifor.it), una newsletter inviata a tutti gli associati, e l'organizzazione di convegni, conferenze e workshop per la promozione del dibattito nelle imprese, tra i lavoratori e le parti sociali;
- la promozione di attività di formazione sui fabbisogni delle imprese e dei Quadri del Terziario, attraverso la predisposizione di diversi strumenti.

In particolare, l'attività formativa viene gestita da Quadrifor con le seguenti diverse modalità:

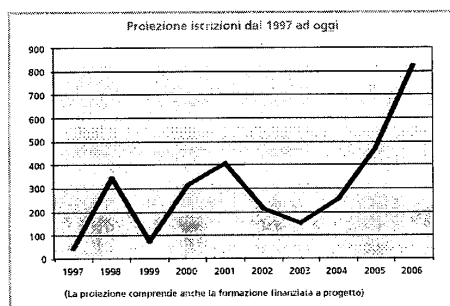
Formazione a catalogo – Dal 1998 Quadrifor ha prodotto 9 cataloghi annuali di proposta formativa, che propongono una selezione di seminari realizzati da diverse business schools e centri di formazione, in sedi ubicate su territorio nazionale coincidenti con la distribuzione degli associati. Vengono proposti seminari formativi “in convenzione”, a prezzi inferiori a quelli di mercato, e seminari “gratuiti”, interamente finanziati da Quadrifor. Il Catalogo 2006 ha proposto 56 corsi gratuiti

suddivisi in otto aree tematiche (nel catalogo 2006: *Qualità e strumenti manageriali del Quadro*; *Gestione delle risorse umane*; *Amministrazione, finanza e controllo di gestione*; *Marketing, vendita e gestione della funzione commerciale*; *Internazionalizzazione dei mercati*; *Logistica*; *Legale e contrattualistica*; *Nuove tecnologie applicate al lavoro*), per 71 edizioni distribuite su 10 città italiane. Si tratta quindi di una proposta complessiva di 135 giornate di formazione con una previsione di circa 1.000 Associati in formazione (alla data del 19 maggio 2006, il totale degli iscritti ammontava a 821 quadri associati).

Progetti di innovazione delle modalità di formazione cofinanziati dal sistema pubblico – Quadrifor ha progettato e realizzato diverse iniziative finalizzate alla ricerca di modelli, metodologie e strumenti di formazione maggiormente aderenti alle necessità degli associati rilevate attraverso le analisi dei fabbisogni. Gli interventi, realizzati attraverso il Programma Leonardo da Vinci, le Azioni di sistema previste dalla L. 236/93 e la L. 125/96, hanno coniugato l'approfondimento di temi di nuova emergenza (nuovi dispositivi normativi, strumenti di gestione manageriale, ecc.) con la messa a punto di metodologie e tecnologie formative specifiche. Tali azioni hanno rappresentato il presupposto per la successiva implementazione delle metodologie sperimentate nei piani di lavoro dell'Istituto.

Progetti e piani di formazione cofinanziati dal sistema pubblico – Quadrifor ha realizzato iniziative e piani aziendali di formazione rivolti a Quadri e impiegati di primo livello del CCNL del Terziario ricorrendo al cofinanziamento pubblico europeo (F.S.E.) e nazionale (L. 236/93, L. 125/91).

Piani di formazione cofinanziati dai Fondi Interprofessionali – L'Istituto ha promosso e realizzato nel Fondo For.Te. piani formativi condivisi con Piccole e Medie Imprese che non erano in grado di presentare autonomamente propri progetti, e piani individuali di formazione continua rivolti a Quadri e impiegati di primo livello del CCNL operanti in diversi ambiti funzionali delle imprese.



Partecipanti ad iniziative formative dell'Istituto Quadrifor dal 1996 al 2005, con proiezione sul 2006 (Fonte: Quadrifor, 2006)

1.6 L'evoluzione della formazione continua nella contrattazione collettiva

L'attività di contrattazione della formazione continua nel 2006 non presenta elementi di grande novità rispetto all'anno precedente. Prosegue infatti l'azione di rafforzamento della bilateralità contrattuale, ma poco diffusa risulta ancora la tendenza a disciplinare i rapporti tra bilateralità contrattuale e Fondi paritetici interprofessionali. Questi ultimi vengono richiamati in quasi tutti i Contratti che si preoccupano di individuare il Fondo di riferimento per il settore; minore attenzione è invece dedicata ai piani formativi, che la maggior parte dei CCNL si limita a citare in relazione alle attività dei Fondi paritetici interprofessionali e ai possibili collegamenti che organismi bilaterali di settore possono avere con i Fondi stessi, o anche per stabilirne la tipologia (aziendale, settoriale, territoriale, nazionale). Pochi sono i Contratti che disciplinano i contenuti, le modalità di elaborazione e le priorità di intervento dei piani formativi.

Nel 2006 continua l'azione delle parti sociali volta a rivitalizzare l'istituto del diritto allo studio, la cui applicazione si era progressivamente ridotta a partire dagli anni '80; inoltre in alcuni Contratti si conferma l'utilizzo del conto ore individuale per la partecipazione ad attività formative. Nell'accordo di rinnovo del CCNL chimico-farmaceutico si introducono nuove opportunità per i lavoratori di partecipare ad attività formative, attraverso l'utilizzo di un monte ore pari a tre giornate, di cui la metà a carico delle imprese e l'altra metà a carico dei lavoratori, sotto forma di riposi loro dovuti per le festività soppresse e lavorate e per riduzioni di orario di lavoro.

Tuttavia permangono le carenze, messe in evidenza lo scorso anno, relative alla mancanza di una compiuta disciplina della formazione all'interno degli istituti in cui essa è prevista: a cominciare dall'orario di lavoro, la cui flessibilizzazione a fini formativi è prevista in pochi Contratti, passando per la certificazione della formazione per i sistemi di inquadramento professionale.

In relazione a quest'ultimo aspetto, si deve osservare che la stagione di riforme dei sistemi di inquadramento, avviata con gli ultimi rinnovi contrattuali, non ha portato alla diffusione di modalità di classificazione che tengano conto dell'apporto professionale di ciascun lavoratore nel processo di valutazione delle prestazioni. Permane infatti una forte diffidenza delle parti sociali ad introdurre nei sistemi di inquadramento elementi di valutazione di tipo soggettivo che considerino le competenze sviluppate e introducano il ricorso alla formazione come uno degli strumenti utili ad accrescere i saperi e le abilità dei lavoratori.

Complessivamente si può osservare che lo sviluppo della contrattazione della formazione non sembra procedere in modo uniforme, ma si concentra soprattutto in alcuni settori e Contratti, mentre interessa poco o per nulla molti altri CCNL. Per il 2006 le novità più interessanti riguardano il settore chimico. In particolare il CCNL energia e petrolio introduce importanti modifiche dirette a razionalizzare e potenziare il sistema bilaterale contrattuale e il suo rapporto con i Fondi interprofessionali; il Contratto si propone inoltre di proseguire nello sviluppo del sistema di inquadramento adottato nel 2002, valorizzando ulteriormente l'apprezzamento del contributo specifico del lavoratore nella valutazione complessiva della professionalità espressa, anche attraverso l'integrazione sistematica tra esperienza lavorativa e piani formativi.

Altre novità sono previste nel settore elettrico e in quello tessile. In allegato al CCNL del settore elettrico è inserito un Protocollo d'intenti tra le parti per la costituzione di un Fondo che, oltre a sostenere il reddito e l'occupazione dei lavoratori, si occupi anche della loro riconversione e riqualificazione professionale. Nel settore tessile le parti sociali, insieme ai Ministeri del lavoro e dell'istruzione, hanno sottoscritto un Protocollo d'intesa per la realizzazione di un Piano formativo

nazionale integrato che risponda all'esigenza di qualificare le risorse umane per l'innovazione progettuale e tecnologico-produttiva, gestionale, sui materiali tessili e dei rapporti con il mercato.

Infine, la contrattazione della formazione a livello decentrato risulta ancora scarsamente diffusa. Le più recenti indagini condotte su questo tema mostrano che soltanto il 4,4% delle imprese applica un contratto di secondo livello e di queste soltanto il 13,7% ha un contratto che interviene sui piani formativi³⁶. Se si considerano esclusivamente le grandi imprese³⁷ la situazione migliora soltanto parzialmente; infatti la percentuale delle aziende che hanno sottoscritto accordi integrativi che prevedono la formazione sono complessivamente non più del 40%; mentre le imprese che hanno aderito ad un accordo territoriale o a un patto formativo locale che promuove o sostiene la formazione sono soltanto l'11,2% del totale.

1.6.1 Bilateralità contrattuale e Fondi Paritetici Interprofessionali

Anche per il 2006 l'analisi dei CCNL rileva la tendenza ad un rafforzamento della bilateralità contrattuale (tabella 1.44). La prosecuzione del processo di costituzione e di implementazione degli Organismi paritetici settoriali mira a superare le difficoltà incontrate dalle parti di garantire l'operatività della bilateralità e l'esercizio delle specifiche funzioni ad essa attribuite in materia di formazione. Queste ultime vengono potenziate e ampliate e spesso affiancate da compiti nuovi in tema di mercato del lavoro e della produzione negli specifici settori di riferimento³⁸.

Le strutture sindacali, in una logica di bilateralità, sono chiamate a esprimersi in merito a fabbisogni formativi, interventi formativi da incentivare e finanziare, percorsi formativi realizzati. Specifici Osservatori nazionali, attraverso Commissioni paritetiche sulla formazione, devono realizzare il monitoraggio dei progetti di formazione, incentivare le iniziative formative, realizzare, in alcuni casi, documenti e materiali di studio funzionali ad una efficace negoziazione tra le parti e tenere i rapporti con le istituzioni nazionali, regionali e comunitarie.

Alcuni Contratti affrontano la materia con maggiore attenzione e, in alcuni casi, con l'obiettivo di semplificare e rendere più efficiente il modello partecipativo di relazioni industriali adottato. A questo proposito l'accordo di rinnovo del CCNL del settore energia-petrolio, sottoscritto nel 2006, ha previsto l'integrazione dei diversi Organismi paritetici istituiti dal Contratto del 2002 e, in particolare, dell'Osservatorio nazionale HSE e del Comitato bilaterale per la formazione del settore, le cui funzioni vengono trasferite alla Commissione formazione, istituita, assieme ad altre 3 nuove Commissioni paritetiche permanenti, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di settore. Oltre alla formazione, le Commissioni si occupano di politiche industriali energetiche, politiche del lavoro, salute-sicurezza-ambiente. La Commissione formazione potrà avvalersi di un gruppo di lavoro paritetico al fine di:

- programmare ed elaborare proposte formative;
- gestire piani formativi;
- effettuare il monitoraggio quali-quantitativo dei piani e verificare i risultati formativi.

³⁶ Unioncamere-MLPS, Sistema informativo Excelsior. *Sintesi dei principali risultati*, Roma, 2006.

³⁷ ISFOL, INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia. Sistan): ISF-00021.

³⁸ UIL Nazionale – Servizio Artigianato/PMI, Indagine sulla bilateralità in Italia, Volume 3, Gli Enti bilaterali, Prof. F. Liso (a cura di), tipolitografia CSR, Roma, 2006.

L'accordo di rinnovo del CCNL del settore elettrico rafforza la pratica della bilateralità attribuendo anche alle strutture decentrate compiti e responsabilità. In particolare il Contratto prevede che nelle aziende con più di 500 dipendenti siano attribuiti ad una specifica Commissione paritetica sulla formazione compiti di verifica e di controllo sui corsi formativi realizzati (tipologia, giornate di formazione e dipendenti formati) e di esame dei bisogni formativi e delle modalità di realizzazione della formazione, con particolare riferimento a innovazioni tecnologiche e organizzative, norme sulla sicurezza, metodi innovativi di lavoro per la qualità.

Lo stesso Contratto contiene in allegato un Protocollo d'intenti, sottoscritto dalle parti e trasmesso al Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con il quale si intende costituire un *Fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e della riqualificazione professionale*. Obiettivo del Fondo, da istituire presso l'INPS con gestione finanziaria e patrimoniale autonoma, è la promozione del mutamento e del rinnovamento professionale dei lavoratori, nonché l'attuazione di politiche attive di sostegno al reddito e all'occupazione nei casi di: riduzione dell'orario di lavoro; sospensioni dell'attività lavorativa ed esuberi; ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, contrazione, cambiamento o riconversione; crisi congiunturali e/o strutturali. Per far fronte a queste situazioni, il Fondo può anche operare attraverso il finanziamento di programmi formativi di riconversione o di riqualificazione professionale.

Anche il Contratto riguardante i settori chimico, chimico-farmaceutico, fibre chimiche, ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL, attribuisce all'Organismo Bilaterale per la Formazione Chimica significativi compiti di indirizzo, coordinamento e supporto, monitoraggio delle azioni formative fatte a livello aziendale e territoriale, oltre che di rapporto con il livello interconfederale. I suoi compiti si estendono anche all'analisi dei fabbisogni formativi settoriali, alla progettazione formativa e alla formazione degli operatori.

Infine il CCNL del settore conciario, che prevede la costituzione, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, di una specifica sezione formazione che svolge molteplici compiti, tra cui: verifica e analisi delle esigenze formative; proposizione di linee guida di riferimento; promozione di progetti formativi nazionali; diffusione dei piani formativi aziendali con attenzione agli effetti sulla competitività; monitoraggio delle azioni formative; collegamenti con ministeri, regioni e soggetti comunitari.

Nello stesso tempo la gran parte dei nuovi Contratti, recependo la novità rappresentata dalla costituzione dei Fondi interprofessionali, individua lo specifico Fondo cui le imprese possono fare riferimento per il finanziamento di piani formativi (tabella 1.42).

Tab. 1.42 – Gli Organismi Bilaterali (O.B.) previsti dai CCNL (1)

Contratti sottoscritti nel 2006	Istituzione nuovi O.B.	Potenziamento O.B. esistenti	O.B. territoriali e aziendali	Richiamo ai Fondi interprofessionali
Chimico-farmaceutico	Organismo Bilaterale per la Formazione Chimica (operativo dal gennaio 2007)			Fondimpresa
Industria petrolifera		Nuovo assetto per l'Osservatorio nazionale di settore e costituzione al suo interno della Commissione paritetica permanente sulla formazione. Cabina di regia per valutazione, approvazione e controllo dei piani presentati a Fondimpresa	A livello aziendale e territoriale è previsto che ci siano accordi di attuazione su linee guida e piani formativi con le RSU e le strutture sindacali territoriali	Fondimpresa
PMI chimiche, concia, plastica e affini	Osservatorio nazionale della piccola e media industria chimica (previsto nel vecchio Contratto)		Articolazioni regionali o interregionali anche permanenti dell'Osservatorio nazionale della piccola e media industria chimica (previsto nel vecchio Contratto)	Fondo Formazione PMI
Industria conciaria	Sezione formazione dell'Osservatorio nazionale (previsto già nel vecchio Contratto)		Strutture territoriali della sezione formazione dell'Osservatorio nazionale	—
Settore elettrico	Commissione paritetica nazionale (monitoraggio e sviluppo iniziative formative) Previsione di costituzione di un Fondo <i>per il sostegno del reddito e dell'occupazione</i>		Commissione paritetica sulla formazione (aziende con più di 500 dipendenti) con compiti di verifica e controllo sui corsi formativi, esame dei bisogni formativi e delle modalità di realizzazione della formazione	Si fa riferimento ai Fondi ma a nessuno in particolare
Operai agricoli e florovivaisti	Osservatorio nazionale su fabbisogni formativi		Osservatorio regionale con compiti in materia di politiche attive del lavoro e della formazione professionale Osservatorio provinciale con compiti di sollecitazione e proposte a istituzioni pubbliche	—
Forestali	Il Comitato paritetico nazionale e l'Osservatorio nazionale sono chiamati a valutare e individuare fabbisogni, indirizzi formativi e interventi di formazione continua		—	FON.COOP
Industria della carta	Apposite commissioni nell'ambito dell'Osservatorio nazionale si occupano della valutazione dei fabbisogni formativi		Le articolazioni territoriali delle parti sociali sono coinvolte nelle attività delle commissioni dell'Osservatorio nazionale	Fondimpresa

(1) Per i CCNL in vigore sottoscritti prima del 2006 si veda il capitolo 6 La Contrattazione della formazione continua (pagg. 130-132) del Volume Temi e strumenti per la formazione continua, Rubbettino, 2005

Mentre il processo di rafforzamento della bilateralità contrattuale procede a ritmi serrati e interessa praticamente tutti i Contratti, meno diffusa risulta la tendenza a disciplinare i rapporti tra bilateralità contrattuale e Fondi paritetici interprofessionali. Anche nel 2006 infatti, come già negli anni precedenti, soltanto una parte dei CCNL sottoscritti definiscono e regolano le reciproche relazioni tra gli Organismi bilaterali previsti e i Fondi interprofessionali richiamati nei Contratti (tab. 1.43).

Fra questi il CCNL del settore energia e petrolio, che nel 2002 aveva assegnato all'Osservatorio bilaterale HSE³⁹ (salute, sicurezza, ambiente) e al Comitato bilaterale di settore⁴⁰ importanti compiti in materia di formazione finanziata dai Fondi interprofessionali. In particolare, il lavoro svolto dal Comitato bilaterale ha favorito la predisposizione del piano formativo⁴¹ presentato nel 2004 a Fondimpresa. L'accordo tra Filcem, Femca, Uilcem e Asiep, contenuto nel piano formativo è stato definito e firmato il 1° ottobre 2004 nell'ambito dell'Osservatorio bilaterale HSE.

Il rapporto tra bilateralità contrattuale e Fondimpresa è ribadito e disciplinato nell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006, che individua i livelli su cui si articolerà il sistema relazionale della formazione. Oltre al livello di settore, rappresentato dalla Commissione paritetica per la formazione istituita presso l'Osservatorio nazionale di settore, che si riunirà almeno due volte l'anno con compiti di programmazione strategica della formazione continua, il Contratto prevede un livello aziendale e uno relativo alla singola unità produttiva.

Il primo coincide con gli incontri annuali che le singole imprese svolgono con i sindacati nazionali e/o territoriali per l'illustrazione dei risultati economici. In questa occasione le parti dedicheranno una specifica sessione dell'incontro alla formazione continua e alla firma di accordi sindacali richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.

Il livello di unità produttiva è quello relativo agli incontri tra Direzioni aziendali e RSU, le quali dovranno, oltre che recepire gli orientamenti sulla formazione continua fissati dalle parti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, renderli coerenti con le proprie realtà produttive ed esprimere bisogni specifici da inserire nella programmazione formativa aziendale e di settore, nonché stipulare i relativi accordi richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.

³⁹ Il CCNL del 2002 aveva assegnato all'Osservatorio un ruolo mirato all'analisi, alla verifica e al confronto a livello nazionale sui seguenti temi: - dinamiche congiunturali del settore energia e petrolio; - liberalizzazione dei mercati energetici; - assetti occupativi e mercato del lavoro; - evoluzione sistemi previdenziali; - formazione; - pari opportunità; - legislazione sul lavoro e sulle politiche energetiche; - Comitati Aziendali Europei; - Quadri.

⁴⁰ Al "Comitato Bilaterale per la Formazione del Settore Energia e Petrolio", composto da n. 3 rappresentanti designati dalle OO.SS. e da n. 3 rappresentanti designati dall'Asiep, il CCNL del 2002 ha affidato i seguenti compiti: a) fornire suggerimenti metodologici e di contenuti atti a costruire un sistema formativo del Settore; b) anticipare scenari generali, individuare fabbisogni formativi e le relative tendenze evolutive indicando i contributi che possono essere forniti dal sistema formativo del Settore; c) suggerire l'utilizzo di metodiche innovative di apprendimento individuale, rese più ampiamente disponibili anche dalle tecnologie informatiche; d) elaborare piani di azione e percorsi formativi specifici da mettere a disposizione delle aziende; e) fornire impostazioni generali di contenuti e metodologie; f) attivare collegamenti con organizzazioni pubbliche e private della formazione (Università, Centri di ricerca, Fondazioni ecc), che forniscano esperienze, indagini e studi sulla formazione; g) individuare modalità di gestione per favorire la formazione individuale in attuazione della legge 53/2000; h) fare riferimento alle risultanze delle attività svolte dall'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione di cui all'Accordo Interconfederale del 20.1.1993 e successivi sviluppi.

⁴¹ Il piano formativo dal titolo "L'integrazione dei sistemi di gestione salute-sicurezza-ambiente finalizzata alla sostenibilità del lavoro nell'impresa e dell'impresa nel territorio attraverso la leva strategica della formazione e della valorizzazione delle risorse umane" prevede la realizzazione di programmi formativi per 38 imprese del settore.

Tra i Contratti in vigore sottoscritti prima del 2006, sono due quelli che contengono una disciplina più dettagliata dei rapporti tra bilateralità contrattuale e Fondi interprofessionali. Si tratta dei CCNL delle aziende grafiche e dell'industria chimica gomma e plastica.

Il contratto per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali intende favorire un forte coordinamento tra le attività dell'Ente nazionale per l'istruzione professionale grafica (Enipg) e Fondimpresa. È previsto che Enipg fornisca a Fondimpresa progetti modulari di formazione continua sulla base dell'esperienza maturata a riguardo; inoltre si auspica che le articolazioni territoriali del Fondo per promuovere, valutare e monitorare gli interventi formativi si avvalgano dei Comitati provinciali dell'Enipg.

Nel caso del Contratto dell'industria chimica gomma e plastica l'Organismo bilaterale nazionale per la formazione continua è chiamato ad elaborare piani di formazione continua settoriali da sottoporre alla approvazione di Fondimpresa per ottenere i finanziamenti; sviluppare linee guida per piani di formazione continua per le aziende, al fine di far ottenere a queste finanziamenti da Fondimpresa; collaborare con le strutture locali di Fondimpresa per l'elaborazione di piani formativi territoriali e intersettoriali.

Tab. 1.43 — La disciplina dei rapporti tra Organismi Bilaterali e Fondi interprofessionali

Contratti in vigore	O.B. con funzioni di raccordo con i Fondi	Funzioni di raccordo degli O.B.
Chimico-farmaceutico	Organismo Bilaterale per la Formazione Chimica	tenere rapporti con Fondimpresa e le sue articolazioni territoriali
Industria petrolifera	Cabina di regia	valutazione, approvazione e controllo dei piani presentati a Fondimpresa
PMI chimiche, concia, plastica e affini	Osservatorio nazionale della piccola e media industria chimica e articolazioni regionali o interregionali anche permanenti dell'Osservatorio nazionale (previsti nel vecchio contratto)	è previsto che i piani formativi aziendali che si sviluppano sulla base del lavoro fatto negli osservatori siano realizzati con le risorse del Fondo Formazione PMI
Industria conciaria	-	-
Industria chimica gomma e plastica	Organismo bilaterale nazionale per la formazione continua	elaborare piani di formazione continua settoriali da sottoporre alla approvazione di Fondimpresa per ottenere i finanziamenti; sviluppare linee guida per piani di formazione continua per le aziende, al fine di far ottenere a queste finanziamenti da Fondimpresa; collaborare con le strutture locali di Fondimpresa per l'elaborazione di piani formativi territoriali e intersettoriali
Industria metalmeccanica	Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato, in collaborazione e sinergia con Ente Bilaterale Nazionale (EBN)	Commissione nazionale: collegamento sinergico con Fondimpresa affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale. Commissioni territoriali: proporre congiuntamente in sintonia con l'Organismo bilaterale regionale interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria, anche predisponendo progetti articolati nelle varie fasi di realizzazione, individuandone i soggetti responsabili, la struttura operativa, i tempi, i contenuti e le modalità di finanziamento, al fine di attingere alle risorse amministrate da Fondimpresa, nonché a tutte le altre risorse disponibili a livello territoriale, nazionale ecomunitario
Settore elettrico	-	-
Operai agricoli e florovivaisti	-	-
Quadri e impiegati agricoli	Agriform	è previsto che collabori con il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura (che non è stato costituito) per attività di studio e di ricerca
Contoterzismo in agricoltura	-	-
Forestali	-	-
Industria alimentare	Organismo bilaterale nazionale per la formazione nell'industria alimentare (OBA)	interlocuzione con Fondimpresa su progetti formativi. Inoltre per quanto concerne le iniziative formative a livello aziendale è previsto che possano essere <i>finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con Fondimpresa</i>
PMI alimentare	-	-
Tessile/Abbigliamento	Organismo bilaterale nazionale del settore tessile	attivare e mantenere rapporti con Fondimpresa. Dare con il Fondo indicazioni alle associazioni imprenditoriali e

Contratti in vigore	O.B. con funzioni di raccordo con i Fondi	Funzioni di raccordo degli O.B.
	abbigliamento moda ("OBN-TAM")	alle organizzazioni sindacali, dopo aver individuato opportunità formative e definito progetti quadro per la formazione permanente
Commercio	Gli enti bilaterali (piattaforma per il rinnovo contrattuale)	per monitorare in maniera adeguata i percorsi formativi sono chiamati a recepire i criteri definiti per For.Te (piattaforma per il rinnovo contrattuale)
Turismo	E.B.I.T. nazionale	convenzione con Fondimpresa, per l'analisi e monitoraggio dei fabbisogni formativi di settore nonché per l'assistenza tecnica per la predisposizione dei progetti formativi
Credito	-	-
Imprese edili	-	-
Industria del cemento	Comitato Paritetico Nazionale o Gruppo paritetico ristretto	rapporto con Fondimpresa in relazione alla presentazione e all'approvazione dei piani di formazione delle imprese, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro
Industria del legno	Comitato paritetico nazionale legno e arredamento (CPNLA) che può demandare i propri compiti ad un gruppo paritetico ristretto	attribuzione del compito di instaurare e intrattenere rapporti con Fondimpresa. In questo ambito il CPNLA è chiamato a chiedere a Fondimpresa i dati riguardanti i piani di formazione approvati
Aziende materiali lapidei	Comitato Paritetico Nazionale	rapporto con Fondimpresa in relazione alla presentazione e all'approvazione dei piani di formazione delle imprese, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro
Autoferrotranvieri	-	-
Porti	-	-
Autostrade	-	-
Telecomunicazioni	Ente Bilaterale Nazionale (EBN)	interlocuzione con Fondimpresa su progetti formativi settoriali
Industria della carta	Apposite commissioni nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale	coordinamento con Fondimpresa, a livello nazionale e territoriale al fine di realizzare efficaci interventi di formazione continua in azienda
Audiovisivo	Organismo bilaterale per la formazione e l'aggiornamento professionale, a livello nazionale	è chiamato ad avere <i>interventi di interlocuzione</i> con Fondimpresa per garantire ai settori dell'industria cineaudiovisiva e dello spettacolo in generale una corretta rappresentazione dei fabbisogni formativi, per ottenere conseguentemente il sostegno necessario per adeguati interventi formativi
Aziende grafiche ed affini	Enipg (Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica)	Coordinamento con Fondimpresa, con trasferimento di progetti modulari di formazione continua e progetti di formazione antinfortunistica da Enipg a Fondimpresa

1.6.2 Diritto allo studio e alla formazione

Prosegue anche nel 2006 il tentativo delle parti sociali di rivitalizzare l'istituto del diritto allo studio la cui applicazione si era progressivamente ridotta a partire dagli anni '80 (tab. 1.44). A questo scopo in diversi Contratti si introduce la possibilità per i lavoratori di utilizzare i permessi retribuiti riconosciuti per il diritto allo studio⁴² anche per la partecipazione ad iniziative di formazione professionale, anche se queste non prevedono il rilascio di titoli di studio legalmente riconosciuti.

Un altro meccanismo utilizzato per permettere la partecipazione dei lavoratori ad attività formative viene confermato negli accordi di rinnovo dei Contratti dei settori chimico-farmaceutico ed energia-petrolio. Si tratta del conto ore individuale nel quale confluiscono i recuperi maturati a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro di riferimento. In particolare il CCNL chimico-farmaceutico conferma la possibilità per il lavoratore di utilizzare il conto ore per la frequenza di corsi di formazione ed estende il periodo di fruizione ai due anni successivi a quello di maturazione⁴³.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL energia-petrolio nel riconfermare l'utilizzo del conto ore individuale, di cui tuttavia si auspica una definitiva ridefinizione in occasione del prossimo rinnovo del Contratto, si introduce il concetto dell'importanza dell'organizzazione del lavoro come strumento per promuovere l'efficienza aziendale, ma anche per offrire opportunità di sviluppo degli apporti professionali dei lavoratori. Il Contratto stabilisce quindi che le procedure di pianificazione dei turni possano consentire, tra l'altro, la sistematica realizzazione dei piani di formazione e di addestramento e, pertanto, che al verificarsi di variazioni organizzative saranno definiti in sede aziendale, con la RSU, gli schemi di turnazione delle squadre, facendo riferimento ai seguenti parametri: ferie 10%; malattia ed infortunio 3-3,5%; addestramento e formazione 2-3%; permessi e recuperi a vario titolo 2%. L'accordo di rinnovo del CCNL chimico-farmaceutico oltre a confermare le possibilità di utilizzo di permessi già previsti nel precedente Contratto per la partecipazione dei lavoratori ad attività formative, introduce nuove opportunità per gli stessi lavoratori di fruire di riposi loro dovuti a fini formativi. In particolare nel Contratto le parti concordano di utilizzare 1,5 giornate di riposi dovuti ai lavoratori per le festività soppresse e lavorate e per riduzioni di orario di lavoro (di cui all'articolo 13 del CCNL) per la partecipazione ad attività formative.

Il Contratto prevede che le imprese concorrano pariteticamente a finanziare gli interventi formativi sostenendo le spese relative ad ulteriori 1,5 giornate di formazione.

Le iniziative formative possono essere definite in appositi piani di formazione, con cadenza annuale, da realizzare attraverso:

- iniziative promosse da accordi tra le competenti strutture territoriali mirate ad agevolare la realizzazione di azioni formative di interesse dei lavoratori e delle imprese, in particolare delle PMI;
- azioni concordate a livello aziendale a seguito di rilevazioni sui fabbisogni formativi effettuate congiuntamente alle RSU, con l'eventuale assistenza delle rispettive strutture territoriali.

Sia le iniziative aziendali che quelle territoriali possono fare riferimento ad accordi quadro realizzati a livello nazionale. L'attività formativa può essere definita anche a livello individuale, nell'ambito di un Patto formativo tra impresa e lavoratore.

⁴² L'ammontare dei permessi retribuiti per l'esercizio del diritto allo studio è di regola di 150 ore per dipendente sulla base di un monte ore complessivo per il quale ogni Contratto prevede un sistema di calcolo. Il lavoratore per usufruire dei permessi retribuiti deve investire un ugual numero di ore del proprio tempo.

⁴³ Nel CCNL del 2002 l'utilizzo del conto ore era limitato all'anno successivo a quello di maturazione.

Tab. 1.44 – Diritto alla formazione (1)

Contratti sottoscritti nel 2006	Permessi/riposi retribuiti per la formazione	Ore complessive di permesso/riposo retribuito	Coincidenza dei permessi con l'orario di lavoro
Chimico-farmaceutico	I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che partecipano a corsi di formazione non regolari attivati dalle università per migliorare e ampliare, anche in relazione all'attività aziendale, la propria preparazione e formazione Utilizzo di riposi dovuti ai lavoratori per le festività sopresse e lavorate e per riduzioni di orario di lavoro al fine di partecipare ad attività formative. Le imprese concorrono pariteticamente a finanziare gli interventi formativi I lavoratori che intendono partecipare ad attività formative possono utilizzare a questo scopo il "conto ore individuale"	150 ore triennali (o annuali). Il monte ore complessivo di permessi retribuiti è determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari a un decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data I lavoratori possono utilizzare riposi pari a 1,5 giornate per partecipare ad attività formative. Le imprese concorrono a finanziare la formazione sostenendo i costi relativi a 1,5 giornate di formazione Nel conto ore confluiscono i riposi compensativi delle prestazioni eccedenti o straordinarie	L'attività formativa potrà coincidere con l'orario di lavoro
Industria petrolifera	I lavoratori che al fine di migliorare ed ampliare, in relazione all'attività aziendale, la propria preparazione, intendono frequentare corsi di aggiornamento professionale presso istituti d'istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, potranno chiedere permessi retribuiti. I lavoratori che intendono partecipare ad attività formative possono utilizzare a questo scopo il "conto ore individuale"	Per il diritto allo studio il CCNL riconosce sino ad un massimo di 150 ore triennali 'pro capite' e nei limiti di un monte ore triennale complessivo messo a disposizione di tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Il monte ore complessivo sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti in forza nell'unità produttiva a tale data Nel conto ore confluiscono i riposi ompensativi delle prestazioni eccedenti o straordinarie	N.S. (2)
PMI chimiche, concia, plastica e affini	I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che partecipano ad interventi di formazione e di riqualificazione	150 ore triennali (o annuali) pro capite. Il monte ore complessivo di permessi retribuiti sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando 150 per un fattore pari a un decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data	Gli interventi formativi verranno svolti per la metà della loro durata in orario di lavoro
Industria conciaria	I lavoratori che intendono frequentare altri corsi di studio, scelti direttamente o proposti dall'azienda, presso istituti pubblici, riconosciuti o parificati, anche per migliorare e ampliare la propria preparazione professionale in relazione all'attività conciaria, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti	Sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali 'pro capite', nei limiti del monte ore globale triennale, ottenuto moltiplicando per 150 il numero pari a 1/10 del totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva, fatti salvi i conguagli in relazione alle variazioni occupazionali	N.S.

Contratti sottoscritti nel 2006	Permessi/riposi retribuiti per la formazione	Ore complessive di permesso/riposo retribuito	Coincidenza dei permessi con l'orario di lavoro
Settore elettrico	Il CCNL prevede la concessione ai lavoratori di permessi retribuiti soltanto per la frequenza di corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, Università statali pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitati al rilascio di titoli di studio legali. Per lo svolgimento di attività di formazione continua il CCNL non fa riferimento a permessi retribuiti	I permessi retribuiti vengono concordati a livello aziendale dalle parti Per le attività di formazione continua il CCNL si limita a stabilire che l'individuazione del numero di ore da dedicare alla formazione forma oggetto di specifico incontro annuale con le strutture sindacali interessate	Per il potenziamento e la creazione di figure professionali considerate strategiche e per la riqualificazione del personale interessato da processi di innovazione tecnologica o da rilevanti ristrutturazioni aziendali le iniziative formative possono collocarsi anche fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario
Operai agricoli e florovivaisti	L'operaio che frequenta corsi di formazione professionale d'interesse agrario, istituiti da enti qualificati e riconosciuti, fruisce di un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso	E' riconosciuto un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale	N.S.
Forestali	Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato e non in prova che partecipa presso istituti pubblici legalmente riconosciuti a corsi di studio ha diritto ad un permesso retribuito	150 ore nell'arco di un triennio con facoltà di cumularle anche in un solo anno	Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con le esigenze produttive e con la natura del rapporto, saranno definite presso ogni ente o azienda esercenti l'attività produttiva

(1) Per i CCNL in vigore sottoscritti prima del 2006 si veda il capitolo 6 La Contrattazione della formazione continua (pagg. 130-132) del Volume Temi e strumenti per la formazione continua, Rubbettino, 2005

(2) Non Specificato.

1.6.3 La disciplina dei piani formativi

Sono ancora molto numerosi i CCNL che non fanno menzione dei piani formativi, mentre ricorrono spesso a termini come percorsi, progetti, corsi, iniziative, interventi.

I pochi Contratti che fanno riferimento ai piani formativi si limitano a citarli in relazione alle attività dei Fondi paritetici interprofessionali e ai possibili collegamenti che organismi bilaterali di settore possono avere con i Fondi stessi, o anche per stabilirne la tipologia (aziendale, settoriale, territoriale, nazionale).

Ancor più ridotto è il numero dei Contratti che si preoccupano di definire i contenuti, le modalità di elaborazione e le priorità di intervento dei piani formativi (tab. 1.45).

In particolare, il Contratto riguardante i settori chimico, chimico-farmaceutico, fibre chimiche, ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL, prevede che possano essere realizzati piani di formazione continua, per mezzo di accordi territoriali che coinvolgano soprattutto le PMI, oppure a livello aziendale sulla base di analisi dei fabbisogni formativi svolte con l'ausilio delle RSU. È stabilito che quanto realizzato a livello aziendale e territoriale debba fare riferimento ad accordi quadro nazionali e che la pianificazione sia definita annualmente, prevedendo, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche, i seguenti aspetti: le modalità di realizzazione della formazione, compatibilmente con l'attività lavorativa se fatta durante l'orario di lavoro; il numero dei lavoratori coinvolti contemporaneamente che, salvo diversa previsione aziendale, non può superare il 5% dell'organico (3% per le PMI con un numero di dipendenti fino a 100); l'eventuale impiego di risorse finanziarie pubbliche e di quelle rese disponibili da Fondimpresa; la partecipazione, tendenzialmente paritetica, dei lavoratori ai costi di partecipazione. Il coinvolgimento alle iniziative formative dei lavoratori a tempo indeterminato avviene con la sottoscrizione di un *patto formativo* che le imprese propongono al dipendente. La norma contrattuale prevede a riguardo: l'impegno dell'impresa a far partecipare il lavoratore ad iniziative di formazione continua; l'impegno del lavoratore a partecipare alle iniziative anche attraverso: eventuali modifiche dell'orario di lavoro finalizzate a rendere compatibile con la prestazione lavorativa la partecipazione all'attività formativa, la messa a disposizione di riposi spettanti per conto ore, permessi o altri istituti contrattuali e/o di tempo extra-lavoro; il rilascio di apposita certificazione predisposta dall'OBC (Organismo bilaterale nazionale per la formazione chimica), attestante l'attività formativa alla quale il lavoratore ha partecipato, da utilizzare ad integrazione del proprio curriculum formativo anche in occasione di nuove opportunità di lavoro.

Il Contratto riguardante il settore energia e petrolio prevede che per rafforzare le competenze professionali, quelle relative alla salute e sicurezza dei lavoratori, per la salvaguardia dell'ambiente e legate alla Responsabilità Sociale dell'impresa, siano promossi piani formativi integrati. L'attenzione deve andare in particolare ai seguenti temi: ricerca e sviluppo, nuove tecnologie, aggiornamento del mix professionale.

Il Contratto per i dipendenti delle aziende del settore conciaro prevede che la Sezione formazione dell'Osservatorio nazionale si occupi di favorire la diffusione dei piani formativi aziendali confrontando anche le ripercussioni sulla competitività. È inoltre previsto che l'azienda possa predisporre un piano formativo annuale, da sottoporre all'esame della RSU, riguardante almeno il 10% dei dipendenti, con partecipazione nelle ore extralavorative, che abbia i seguenti contenuti: fabbisogno; piano di formazione (interventi, contenuti, metodologia didattica, tempi); modalità di realizzazione e registrazione dei risultati; verifica e certificazione delle competenze acquisite.

Di piani formativi si occupa anche il Protocollo d'intesa, di durata triennale, siglato nel marzo del 2006 dai Ministeri dell'istruzione e del lavoro e dalle parti sociali del settore tessile abbigliamento. L'accordo prevede che si realizzi un Piano formativo nazionale integrato per il settore tessile allo scopo di promuovere la crescita delle professionalità legate allo sviluppo dei servizi e della produzione. Le azioni previste dal Piano, che non sono soltanto formative, ma anche di orientamento, di sperimentazione di strumenti innovativi di intreccio formazione/lavoro, di informazione, ecc., si rivolgono prevalentemente ai giovani, ma anche ad adulti occupati attraverso il collegamento con i Fondi paritetici interprofessionali.

Tab. 1.45 – I piani formativi nei CCNL

Contratti in vigore	Riferimento ai piani formativi	Contenuti dei piani formativi	Livello territoriale di stipula degli accordi contenuti nei piani
Chimico-farmaceutico	SI	La pianificazione annuale deve contenere: - i percorsi formativi e le metodologie didattiche; - le modalità di svolgimento della formazione; - il numero dei lavoratori partecipanti; - l'eventuale utilizzo di risorse finanziarie pubbliche e di quelle di Fondimpresa; - la partecipazione, tendenzialmente paritetica, dei lavoratori ai costi di frequenza	Aziendali/territoriali sulla base di accordi quadro nazionali. La partecipazione alle iniziative formative dei lavoratori a tempo indeterminato avviene con la sottoscrizione di un <i>patto formativo</i> che le imprese propongono al dipendente.
Industria petrolifera	SI	I piani devono riguardare soprattutto i seguenti temi: ricerca e sviluppo, nuove tecnologie, aggiornamento del mix professionale	N.S.(1)
PMI chimiche, concia, plastica e affini	SI	N.S.	Aziendale
Industria conciaria	SI	Piano annuale predisposto dall'azienda, da sottoporre all'esame della RSU, riguardante almeno il 10% dei dipendenti, con partecipazione nelle ore extralavorative, con i seguenti contenuti: fabbisogno; piano di formazione (interventi, contenuti, metodologia didattica, tempi); modalità di realizzazione e registrazione dei risultati; verifica e certificazione delle competenze acquisite	Aziendale
Industria chimica gomma e plastica	SI	N.S.	Nazionale/territoriale/aziendale
Industria metalmeccanica	Non si fa riferimento a piani formativi ma ad attività, interventi, progetti, iniziative, corsi	N.S.	N.S.
Settore elettrico	Si prevede che siano messe in atto le procedure e i percorsi previsti dai Fondi per l'impiego di risorse pubbliche con cui finanziare piani formativi aziendali e/o interaziendali	N.S.	Aziendale/interaziendale
Operai agricoli e florovivaisti	Non si fa riferimento a piani formativi	N.S.	N.S.
Quadri e impiegati agricoli	Si fa riferimento a piani formativi soltanto quando si specificano le attività finanziate dal Fondo interprofessionale	N.S.	Aziendale o territoriale
Contoterzismo in agricoltura	Non si fa riferimento a piani ma a percorsi formativi	N.S.	N.S.
Forestali	Non si fa riferimento a piani formativi	N.S.	N.S.
Industria alimentare	Non si fa riferimento a piani formativi ma a progetti, programmi, iniziative formative	N.S.	N.S.
PMI alimentare	Non si fa riferimento a piani ma a progetti formativi o iniziative formative	N.S.	N.S.
Tessile/Abbigliamento	Si fa riferimento a piani formativi aziendali o territoriali	N.S.	Aziendale o territoriale

Contratti in vigore	Riferimento ai piani formativi	Contenuti dei piani formativi	Livello territoriale di stipula degli accordi contenuti nei piani
	concordati tra le parti sociali quando si parla di diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale		
Commercio	Non si fa riferimento a piani formativi ma a interventi, programmi, ecc.	N.S.	N.S.
Turismo	Non si fa riferimento a piani, ma a progetti formativi	N.S.	N.S.
Credito	Non si fa riferimento a piani formativi ma a corsi, pacchetti, progetti	N.S.	N.S.
Imprese edili	SI	Il piano formativo degli Enti scuola è previsto che sia articolato per assi di intervento	N.S.
Industria del cemento	Il Comitato Paritetico Nazionale (o il Gruppo paritetico ristretto) ha rapporto con Fondimpresa in relazione alla presentazione e all'approvazione dei piani di formazione delle imprese	I piani contengono: percorsi formativi e metodologie didattiche funzionali agli obiettivi; modalità di svolgimento della formazione; modalità di partecipazione alla formazione	Aziendale
Industria del legno	Si fa riferimento ai piani soltanto in relazione ai rapporti tra Fondimpresa e il Comitato paritetico nazionale, tra i cui compiti vi è la richiesta a Fondimpresa dei dati riguardanti i piani di formazione approvati	N.S.	N.S.
Aziende materiali lapidei	Il Comitato Paritetico Nazionale si rapporta con Fondimpresa in merito alla presentazione e alla approvazione dei piani di formazione delle imprese	I piani contengono: percorsi formativi e metodologie didattiche funzionali agli obiettivi; modalità di svolgimento della formazione; modalità di partecipazione alla formazione	Aziendale
Autoferrotranvieri	Non si fa riferimento a piani formativi		
Porti	Si fa riferimento a piani formativi soltanto quando si cita la Fondazione per la formazione continua prevista dal "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" del dic. 98-febb. 99	N.S.	Aziendale o territoriale
Autostrade	Non si fa riferimento a piani formativi	N.S.	N.S.
Telecomunicazioni	Non si fa riferimento a piani formativi ma a progetti	N.S.	N.S.
Industria della carta	Non si fa riferimento a piani formativi ma a interventi o corsi di formazione	N.S.	N.S.
Audiovisivo	Non si fa riferimento a piani formativi	N.S.	N.S.
Aziende grafiche ed affini	Si menzionano piani formativi solo quando c'è un collegamento a Fondimpresa, altrimenti si fa riferimento a interventi, corsi o progetti formativi	N.S.	N.S.

(1) Non specificato

1.6.4 Riconoscimento delle attività formative

Nell'ultima tornata contrattuale il tema dell'inquadramento professionale non ha avuto lo stesso trattamento nei diversi settori cui i Contratti si riferiscono. In relazione al modo in cui i CCNL si rapportano al sistema di classificazione del personale si possono identificare tre diverse tipologie di Contratti.

La prima, include i CCNL che, riconoscendo l'esigenza di adeguarsi ai mutamenti avvenuti nel sistema delle professioni, hanno previsto l'istituzione di Gruppi paritetici di lavoro o Commissioni bilaterali, cui è stato affidato il compito di elaborare proposte di revisione degli attuali sistemi di inquadramento professionale. È questo il caso, ad esempio, dei Contratti dei settori metalmeccanico, tessile-abbigliamento, elettrico, alimentare, quadri e impiegati agricoli, operai agricoli e florovivaisti, imprese edili, autostrade.

La seconda è costituita da quei Contratti che da diversi anni non apportano significative modifiche ai propri sistemi di inquadramento professionale. È questo il caso del Contratto del Commercio e Servizi. Questi Contratti presentano un sistema tradizionale di inquadramento, guidato sostanzialmente da profili professionali dettagliati e descrittivi di gran parte delle attività effettivamente svolte. Ne consegue che la funzione demandata alle declaratorie è essenzialmente quella di indicazione generica di realtà successivamente dettagliate e, solo per eccezione, si fa riferimento diretto alle declaratorie per procedere all'inquadramento del lavoratore appena assunto e per gli avanzamenti di carriera.

La terza tipologia è rappresentata dai Contratti che hanno già provveduto a modificare l'inquadramento professionale, adottando sistemi nei quali per l'attribuzione della qualifica al lavoratore le declaratorie assumono un ruolo preminente, mentre i ruoli professionali sono definiti in forma sintetica. Appartiene a questa tipologia il Contratto energia-petrolio, nel quale il nuovo impianto classificatorio si basa sulle seguenti caratteristiche: numero ridotto di categorie; individuazione di ruoli professionali in forma sintetica; apprezzamento dell'apporto professionale del singolo lavoratore. Il sistema si compone di sei categorie, per ciascuna delle quali sono ben delineate le caratteristiche e definiti in forma sintetica i profili e i ruoli professionali. In questo nuovo sistema di inquadramento la valutazione complessiva della professionalità espressa è rappresentata dalla combinazione tra l'inquadramento nelle singole categorie e l'apprezzamento dell'apporto professionale all'interno delle categorie stesse. L'apprezzamento dei singoli apporti professionali avviene attraverso la valutazione analitica e complessiva dei seguenti 4 fattori oggettivi e soggettivi che concorrono a definire il sistema denominato C.R.E.A: Complessità; Responsabilità; Esperienza; Autonomia (tabella 1.46)

La maggioranza degli accordi di rinnovo esaminati prevede l'istituzione di Commissioni bilaterali con il compito di definire proposte di modifica dei sistemi di inquadramento professionale, in relazione ai cambiamenti connessi all'organizzazione tecnologica e organizzativa delle imprese. L'avvio di questo processo di riforma potrebbe rappresentare l'occasione per inserire la nozione di competenza nei sistemi di classificazione e per promuovere un confronto sulla individuazione di criteri che consentano di tenere conto dell'apporto che il lavoratore dà alla produzione e del ruolo che la formazione può svolgere nel migliorarlo.

Tab. 1.46 – Riforma dei sistemi di inquadramento professionale

Contratti in vigore	Riforma dei sistemi di inquadramento professionale	Istituzione di Organismi paritetici per la riforma dell'inquadramento
Chimico-farmaceutico	Prevista nell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2002	Il CCNL del 2002 prevede che le parti, nell'ambito di specifiche Commissioni, avviassero i lavori per la riforma del sistema d'inquadramento e la revisione dei parametri contrattuali per i settori chimico, chimico farmaceutico, fibre, ceramica e abrasivi, lubrificanti e GPL.
Industria petrolifera	Realizzata con l'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2002. Il nuovo impianto classificatorio si basa sulle seguenti caratteristiche: 1) numero ridotto di categorie; 2) individuazione di ruoli professionali in forma sintetica; 3) apprezzamento dell'apporto professionale del singolo lavoratore (metodo CREA).	Il CCNL prevede l'istituzione di una Commissione paritetica con il compito di: a) riesaminare criticamente l'impianto esistente; b) formulare ipotesi e definire progetti-tipo per favorire la corretta informazione ed il massimo livello di condivisione tra tutti gli attori del sistema; c) analizzare declaratorie e ruoli
PMI chimiche, concia, plastica e affini	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006	Le parti nell'ambito di una specifica Commissione bilaterale formulano una proposta di revisione della struttura classificatoria
Industria conciaria	Dal 1/1/01 i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria con 6 categorie in ciascuna delle quali sono previste figure professionali con mansioni considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative.	L'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006 prevede che le parti, in considerazione della specificità delle mansioni dei settori accessori, componenti e terzismo, si impegnino a definire, entro il 30/6/07, il relativo sistema classificatorio
Industria chimica gomma e plastica	L'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004 prevede un sistema nel quale i lavoratori sono inquadrati in scale classificatorie distinte in base ad 8 aree funzionali di appartenenza che rappresentano le funzioni aziendali presenti nella prevalente struttura organizzativa delle imprese del settore	E' stata istituita una Commissione paritetica nazionale che ha anche il compito di sottoporre alle parti stipulanti proposte di integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio in occasione del successivo rinnovo contrattuale
Industria metalmeccanica	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2003	Il CCNL istituisce un gruppo di lavoro paritetico cui è attribuito il compito di presentare una proposta di modifica del sistema di inquadramento professionale risalente al 1973
Settore elettrico	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006	Il CCNL prevede l'istituzione di una Commissione paritetica con il compito di presentare alle parti un rapporto conclusivo che contenga gli elementi necessari a negoziare un nuovo sistema classificatorio o per modificare e/o integrare quello esistente
Operai agricoli e florovivaisti	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006	E' prevista l'istituzione di una Commissione paritetica nazionale con il compito di fornire alle parti stipulanti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori
Quadri e impiegati agricoli	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004	Le parti istituiscono una Commissione paritetica nazionale con il compito di avanzare proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori
Contoterzismo in agricoltura	Non prevista	Non previste
Forestali	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006	Le parti si impegnano a costituire una Commissione per la riforma del sistema di inquadramento professionale entro il 31 dicembre 2006
Industria alimentare	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2003	Il CCNL prevede l'istituzione di un gruppo di lavoro paritetico che presenti delle proposte di modifica del sistema di inquadramento professionale
PMI alimentare	Non prevista	Non previste
Tessile/Abbigliamento	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004	Il CCNL prevede l'istituzione di un gruppo di lavoro per ricercare un eventuale diverso modello di inquadramento ritenuto idoneo alle caratteristiche del sistema tessile abbigliamento moda

Contratti in vigore	Riforma dei sistemi di inquadramento professionale	Istituzione di Organismi paritetici per la riforma dell'inquadramento
Commercio	Non prevista	Non previste
Turismo/Federturismo	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004	Le Parti istituiscono un'apposita Commissione che potrà formulare proposte per adeguare l'attuale classificazione del personale, tenendo conto delle diverse caratteristiche di professionalità dei settori.
Credito	Realizzata dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 1999	—
Imprese edili	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004	La Commissione ha i seguenti compiti: a) analisi ed eventuale rielaborazione dell'attuale sistema di classificazione; b) introduzione di nuove figure professionali; c) revisione delle competenze delle figure tradizionali; d) revisione dei periodi di preavviso
Industria del cemento	Definita nell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004, la riforma trova applicazione dal 1° ottobre 2006 e prevede una scala classificatoria articolata su 5 aree professionali.	Alla Commissione paritetica nazionale che ha elaborato la proposta di riforma il CCNL attribuisce il compito di esaminare eventuali problemi applicativi e/o di inserimento nell'inquadramento di nuove posizioni professionali che venissero a configurarsi nei settori cui si applica il presente Contratto
Industria del legno	Definita nell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004, la riforma trova applicazione dal 1° gennaio 2007 e prevede una scala classificatoria articolata su 4 aree professionali.	Una Commissione tecnica bilaterale definisce i criteri sulla base dei quali il nuovo sistema di inquadramento viene applicato a livello aziendale
Aziende materiali lapidei	Prevista nell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004	Il CCNL istituisce una Commissione paritetica nazionale con il compito di definire una proposta di modifica del sistema di inquadramento
Autoferrotranvieri	Non prevista. Le modifiche dell'inquadramento sono state inserite nel CCNL del 2000 e prevedono un sistema articolato su 4 aree professionali e su 4 aree operative	—
Porti	Non prevista. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione su 7 livelli professionali secondo declaratorie generali ed esemplificazioni di profili professionali.	—
Autostrade	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2005	N.S.
Telecomunicazioni	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2000. Nell'accordo di rinnovo sottoscritto nel 2005 si introducono nel sistema di inquadramento nuovi profili professionali ed esemplificazioni.	L'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2005 attribuisce alla Commissione sull'inquadramento il compito di individuare nuovi profili professionali relativi alle tecniche di rete e alle attività di ricerca, da inserire nel livello 6 e di progettazione informatica di elevata complessità, da inserire nel livello 7.
Industria della carta	L'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006 stabilisce che l'inquadramento dei lavoratori sarà definito a livello aziendale	—
Audiovisivo	Prevista nell'accordo di rinnovo sottoscritto nel 2000	Viene istituita, in via sperimentale, una Commissione nazionale paritetica sulla classificazione del personale, con i seguenti compiti: a) formulare proposte di modifica e/o di innovazione del sistema d'inquadramento professionale; b) proporre integrazioni ai profili esemplificativi di cui alla presente classificazione del personale
Aziende grafiche ed affini	Prevista nell'accordo di rinnovo sottoscritto nel 2004	Viene istituita una Commissione paritetica con il compito di promuovere un riesame delle declaratorie e dei profili per valutare: se e in che misura l'evoluzione delle tecnologie e degli assetti organizzativi ha modificato i contenuti essenziali delle professionalità dei lavoratori e se l'attuale articolazione in 6 gruppi e 11 livelli retributivi risulti tuttora coerente con le esigenze di inquadramento di tutte le professionalità esistenti; se si siano delineate nuove figure professionali non riconducibili ai profili esistenti

Si tratta di un obiettivo di non facile realizzazione. Si deve infatti registrare come in alcuni settori, quali il tessile/abbigliamento e le imprese edili, le Commissioni previste dai Contratti per la modifica degli inquadramenti non siano riuscite a trovare l'accordo necessario per l'elaborazione di proposte di riforma dei sistemi di classificazione del personale. Tra gli ostacoli incontrati dalle parti nell'individuazione di posizioni condivise vi è il permanere di una diffusa contrarietà, sia in ambito datoriale che sindacale, all'inserimento tra i criteri di valutazione delle prestazioni dei lavoratori di elementi di tipo soggettivo.

La conferma della diffusa incomunicabilità e separazione tra riconoscimento delle competenze e sistemi di classificazione viene anche dai Contratti che hanno già attuato modifiche ai sistemi di inquadramento professionale. Infatti un numero molto limitato di questi CCNL ha previsto una qualche forma di riconoscimento delle competenze sviluppate dai lavoratori per l'inserimento nei livelli di inquadramento professionale (tab. 1.47).

È questo il caso del Contratto nel settore energia-petrolio, che con l'adozione del sistema denominato C.R.E.A. ha spostato l'attenzione nel processo di valutazione dai profili professionali all'apporto professionale di ciascun lavoratore all'interno delle categorie. La misurazione di tale apporto, definito "apprezzamento", avviene attraverso una griglia che valuta i due fattori oggettivi: complessità (esaminata in relazione alle difficoltà di esecuzione; alla gestione operativa e al contesto organizzativo) e responsabilità (per la quale si tiene conto dei seguenti aspetti: sicurezza persone/impianti; qualità ed esattezza dell'esecuzione; tempestività dell'esecuzione) e i due fattori soggettivi: esperienza (gli aspetti considerati sono i seguenti: utilizzo di tecniche e procedure; capacità di adeguamento/adattamento; integrazione nei gruppi di lavoro; padronanza delle modalità operative) e autonomia (valutata sulla base dell'accuratezza dell'esecuzione; dell'orientamento al compito e della tempestività delle azioni).

Il sistema è cogestito a livello aziendale tra responsabile delle risorse umane e RSU. Le attività di apprezzamento, svolte dal supervisore e dal lavoratore interessato, avvengono in occasione di rilevanti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, della produzione e dell'apporto individuale. Il lavoratore può chiedere l'apprezzamento del proprio apporto professionale ogni due anni. L'esito dell'apprezzamento ha un effetto diretto sulla retribuzione e consente di progettare iniziative formative volte a migliorare le competenze dei lavoratori.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL energia-petrolio sottoscritto nel 2006, le parti hanno confermato la validità dell'approccio adottato nel 2002 e deciso di proseguire verso l'ulteriore valorizzazione dell'apprezzamento del contributo specifico del lavoratore, anche attraverso l'integrazione sistematica tra esperienza lavorativa e piani formativi.

A questo scopo le parti hanno previsto l'istituzione di una Commissione paritetica che consenta di superare le difficoltà nella conciliazione tra il vecchio sistema dell'aggancio automatico e le innovazioni introdotte con il metodo C.R.E.A. Alla Commissione è affidato il compito di avanzare delle proposte volte a migliorare e arricchire i flussi informativi e a promuovere la condivisione degli obiettivi tra lavoratori, strutture sindacali e dirigenza aziendale. Allo stesso Organismo paritetico è attribuito altresì il compito di riesaminare il sistema di classificazione adottato, al fine di apportare quei miglioramenti che consentano di spostare la distribuzione dei pesi tra fattori oggettivi di valutazione e fattori soggettivi a favore di questi ultimi.

Oltre al CCNL del settore energia e petrolio, l'unico accordo di rinnovo sottoscritto nel 2006 ed esaminato che inserisce il tema delle competenze nella trattazione del sistema di classificazione è quello dell'industria della carta. Nel Contratto le parti stabiliscono che il sistema di classificazione del personale definito a livello aziendale deve garantire la valorizzazione delle capacità

professionali “anche attraverso percorsi formativi che conducano a forme di polifunzionalità coerenti con l’organizzazione del lavoro aziendale”.

Tra i Contratti in vigore esaminati e sottoscritti prima del 2006 gli unici che riconoscono alla formazione un ruolo nei sistemi di classificazione del personale sono i CCNL del credito e dei porti.

Quest’ultimo stabilisce che i passaggi da un profilo professionale ad un altro del livello di appartenenza non possa avvenire senza la previa partecipazione dei lavoratori ad attività di formazione o di addestramento.

Il CCNL del credito ha inserito la formazione tra i criteri per lo sviluppo professionale e di carriera, accanto all’esperienza pratica di lavoro e alla mobilità su diverse posizioni di lavoro. La valutazione dell’inquadramento viene effettuata a livello aziendale sulla base dei seguenti criteri: competenze professionali; padronanza del ruolo; attitudini e potenzialità professionali; prestazioni. Il Contratto prevede che, in relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, l’azienda può definire, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche costituiti da sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

Tab. 1.47 – Riconoscimento delle attività formative

Contratti in vigore	Certificazione delle competenze sviluppate	Riconoscimento delle competenze dei lavoratori per l'inserimento nei livelli di inquadramento professionale
Chimico-farmaceutico	All'Organismo bilaterale nazionale di formazione (OBC) è attribuito il compito di definire le modalità per il riconoscimento dell'attività formativa svolta dai lavoratori, attraverso la predisposizione di apposita certificazione spendibile anche sul mercato del lavoro	NO
Industria petrolifera	N.S.	L'apprezzamento dell'apporto professionale del singolo lavoratore con il metodo CREA consente di progettare iniziative formative volte a migliorare le competenze del lavoratore
PMI chimiche, concia, plastica e affini	N.S.	NO
Industria conciaria	N.S.	NO
Industria chimica gomma e plastica	N.S.	NO
Industria metalmeccanica	N.S.	NO
Settore elettrico	N.S.	NO
Operai agricoli e florovivaisti	N.S.	NO
Quadri e impiegati agricoli	N.S.	NO
Contoterzismo in agricoltura	N.S.	Al personale che partecipa ai corsi di formazione professionale e che risulta idoneo viene riconosciuto, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, il corrispondente livello di inquadramento
Forestali	N.S.	NO
Industria alimentare	N.S.	NO
PMI alimentare	N.S.	NO
Tessile/Abbigliamento	N.S.	NO
Commercio	N.S.	NO
Turismo	N.S.	NO
Credito	N.S.	La formazione è uno degli strumenti di valutazione del personale
Imprese edili	L'attività formativa svolta dal lavoratore è certificata dagli organismi competenti: scuole edili e imprese ed è inserita nel libretto personale di formazione	NO
Industria del cemento	N.S.	NO

Contratti in vigore	Certificazione delle competenze sviluppate	Riconoscimento delle competenze dei lavoratori per l'inserimento nei livelli di inquadramento professionale
Industria del legno	N.S.	NO
Aziende materiali lapidei	N.S.	NO
Autoferrotranvieri	N.S.	NO
Porti	N.S.	Le parti hanno stabilito che la mobilità dei lavoratori all'interno del livello di appartenenza non possa avvenire senza una previa e adeguata attività di formazione/affiancamento
Autostrade	N.S.	NO
Telecomunicazioni	N.S.	NO
Industria della carta		L'inquadramento dei lavoratori deve garantire la valorizzazione delle capacità professionali, da conseguirsi anche attraverso la realizzazione di percorsi formativi
Audiovisivo	N.S.	NO
Aziende grafiche ed affini	N.S.	NO

1.6.5 Gli interventi sul mercato del lavoro interno alle imprese

Gli interventi formativi previsti dai Contratti esaminati nei confronti di soggetti deboli nelle imprese riguardano soprattutto le lavoratrici che rientrano a lavoro dopo periodi di assenza dovuta a maternità e i lavoratori che beneficiano del diritto derivante dalla paternità.

Per quanto concerne i lavoratori con contratti a termine, in diversi CCNL si prevedono percorsi formativi per i dipendenti a tempo determinato e con contratto di somministrazione. Gli interventi di formazione previsti riguardano soprattutto l'uso delle attrezzature necessarie per lo svolgimento del lavoro e, in misura minore, la tutela della salute e della sicurezza.

Infine, soltanto il Contratto dell'industria conciaria prevede la possibilità di agevolazioni per i lavoratori extracomunitari (tabella 1.48).

Tab. 1.48 – Formazione e mercato del lavoro interno alle imprese

Contratti sottoscritti nel 2006	Previsione formazione per lavoratori extracomunitari	Previsione formazione per lavoratori a termine	Previsione formazione per promozione pari opportunità
Chimico-farmaceutico	—	Si fa riferimento alla formazione nei confronti dei lavoratori con contratti a termine quando si afferma che le parti debbono avere una informazione aziendale periodica adeguata <i>sulle modalità e grado di utilizzo dei contratti speciali</i> , stabilendo che semestralmente le imprese informino le RSU su diverse questioni tra le quali <i>gli interventi formativi realizzati</i> . È previsto che il lavoratore con contratto di somministrazione a tempo determinato debba essere addestrato all'impiego delle attrezzature necessarie per lo svolgimento del lavoro, in conformità a quanto stabilito nel decreto legislativo n. 626 del 19 settembre 1994, e successive modifiche e integrazioni, mentre si prevede solo l'informazione sui rischi per la sicurezza, la salute e l'ambiente connessi alle attività da realizzare	Sono previsti percorsi formativi, individuati a livello nazionale, promossi dalle imprese per il reinserimento delle lavoratrici e lavoratori dopo assenza per maternità, paternità o per congedi parentali
Industria petrolifera	—	Per i lavoratori che prestano attività con contratto di somministrazione è prevista, dove necessaria, la formazione sulla tutela della salute e della sicurezza, prima dell'accesso nei luoghi di lavoro	L'articolo riguardante le pari opportunità prevede che le aziende promuovano <i>le necessarie attività di formazione per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di astensione facoltativa per maternità, ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale</i>
PMI chimiche, concia, plastica e affini	—	—	L'articolo riguardante il trattamento per maternità e paternità prevede che, per favorire il rientro nel sistema produttivo, le imprese possano far ricorso a percorsi formativi individuati a livello nazionale
Industria conciaria	È previsto che, in relazione alla possibilità di fare corsi formativi, riguardanti in particolare la lingua italiana, <i>le aziende, anche su segnalazione delle RSU, valutino eventuali richieste avanzate dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, provenienti da Paesi extracontinentali, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive</i>	—	L'articolo riguardante il trattamento per maternità prevede che, per favorire il reinserimento produttivo delle lavoratrici e lavoratori, le aziende facciano ricorso, se necessario, a percorsi formativi, individuati a livello nazionale. Inoltre a proposito di obiettivi principali della formazione, si afferma che con questa si intende facilitare <i>l'inserimento dopo eventuali periodi di assenza per maternità e assistenza di familiari a carico</i>
Settore elettrico	—	Per i lavoratori con contratto a tempo determinato sono previsti interventi formativi relativi alla sicurezza e al processo lavorativo. È stabilito che, per i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato, le imprese utilizzatrici assicurino interventi formativi riguardanti la sicurezza e la prevenzione, così come previsto dal d.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994 e successive modifiche, in particolare per quanto riguarda i rischi specifici legati all'attività lavorativa nella quale saranno utilizzati	È previsto che le aziende promuovano, se necessarie, attività di aggiornamento per facilitare il rientro in servizio delle lavoratrici dopo la maternità e inoltre per gli altri casi previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000
Operai agricoli e florovivaisti	—	—	—
Forestali	—	—	—
Industria della carta	—	È stabilito che i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro	—

1.6.6 Formazione continua e contrattazione della formazione a livello decentrato

Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello - che non può essere trascurata in quanto è di regola l'accordo sottoscritto dalle parti a livello decentrato (aziendale, di gruppo o di territorio) a disciplinarne nel dettaglio la risorsa formazione e a definirne le condizioni di agibilità nei confronti dei lavoratori - le informazioni disponibili forniscono un quadro poco soddisfacente (tab. 1.49).

Dai dati del rapporto Excelsior⁴⁴, riferiti al 2005, risulta infatti che soltanto il 4,4% delle imprese applica un contratto di secondo livello. Questo dato varia in relazione alla dimensione delle imprese e al loro settore di appartenenza: si riduce al 1,9% nelle micro imprese e sale al 59,3% nelle aziende con 500 dipendenti e oltre; è del 6,8% nell'industria in senso stretto, mentre non supera il 3,8% nei servizi.

Tali percentuali si riducono se ci si limita a considerare le imprese i cui contratti di secondo livello intervengono sui piani formativi: queste rappresentano il 13,7% del totale delle aziende con un contratto integrativo. Anche in questo caso si verificano variazioni in base al settore di appartenenza. Infatti nell'industria la percentuale di imprese con contratti che si occupano di piani formativi scende al 9,5%, mentre nei servizi sale al 17,6%. Il dato più basso si registra nel settore della produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (4,1%); la percentuale più alta si rileva nel settore del credito, assicurazione e servizi finanziari (35,6%).

Gli aspetti principali di cui si occupano i contratti che intervengono sulla formazione sono: gli obiettivi e le priorità dei corsi (54,2%); le materie e i contenuti dei corsi (39,5%); i criteri di selezione dei lavoratori (28,5%); le procedure per la scelta delle strutture formative (11,2%); la valutazione degli enti formativi (5,9%).

⁴⁴ Unioncamere-MLPS, Sistema informativo Excelsior, cit..

Tab. 1.49 - Imprese con contratto integrativo e intervento o meno dello stesso sui piani di formazione, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

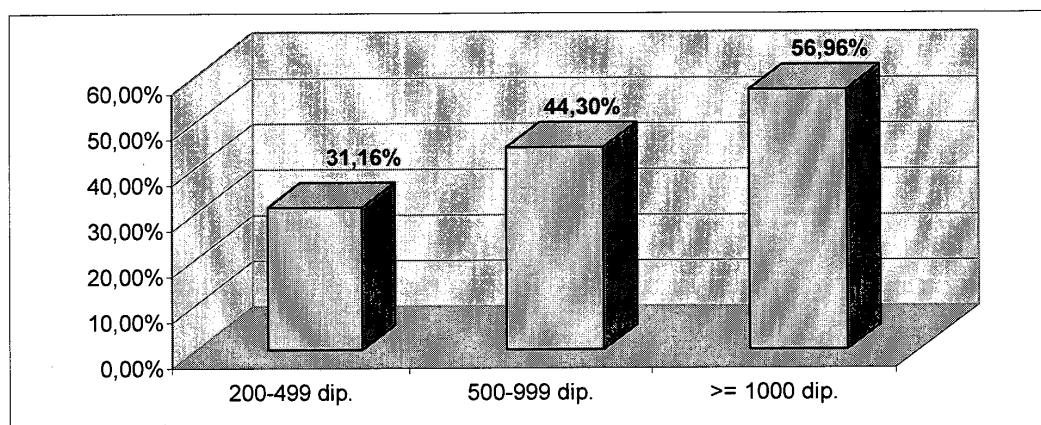
	%Imprese con contratto integrativo	Il contratto integrativo interviene sui piani di formazione dei lavoratori		Aspetti su cui interviene (quota % sul totale)*				
		SI	NO	Obiettive priorità dei corsi	Criteri di selezione lavoratori	Materie e contenuti dei corsi	Procedure per scelta strutture	Valutazione e metodi formativi
Totale	4,4	13,7	86,3	54,2	28,5	39,5	11,2	5,9
Industria	5,2	9,5	90,5	45,7	25,1	35,3	12,7	5,9
Industria in senso stretto	6,8	8,5	91,5	49,2	26,1	31,1	14	5,1
Costruzioni	2,8	13,0	87,0	37,4	22,7	45,2	9,5	7,8
Servizi	3,8	17,6	82,4	58,3	30,2	41,5	10,4	5,9
Ripartizione territoriale								
Nord Ovest	4,9	12,1	87,9	56	26,4	38,7	10,6	5,8
Nord Est	6	14,4	85,6	48,7	25,5	35,2	12,8	6,2
Centro	3,6	13,5	86,5	61,2	30,1	47,8	9,7	6,3
Sud e Isole	2,9	15,7	84,3	54,8	35,3	40,9	10,7	5,3
Classe dimensionale								
1-9 dipendenti	1,9	13,2	86,8	43,5	22,2	32,3	8,7	5,1
10-49 dipendenti	7,1	9,3	90,7	42,2	21,5	31,7	8,1	4,2
50-249 dipendenti	30,4	10,8	89,2	52,7	30,2	46,8	11,7	4,8
250-499 dipendenti	54,6	16,6	83,4	62	35,3	52,7	23,4	11,6
500 dipendenti e oltre	59,3	23,3	76,7	72,7	37,1	43,8	11,2	6,6

* La somma dei valori percentuali relativi ai vari aspetti indicati può superare il valore 100, in quanto le imprese potevano indicare più di un aspetto.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Dall'esame sulle imprese di grandi dimensioni emerge un quadro più confortante, ma non ancora soddisfacente. L'indagine Isfol⁴⁵ condotta nel 2006 sulle imprese con più di 199 addetti conferma infatti che l'aspetto dimensionale influisce in modo non trascurabile nella propensione a stipulare accordi che prevedono la formazione dei lavoratori. In particolare, le grandi imprese con accordi integrativi aziendali che prevedono la formazione sono complessivamente circa il 40% del totale; questa percentuale tende a diminuire nella fascia d'impresa tra 200 e 499 addetti, mentre aumenta nelle classi dimensionali successive, raggiungendo il 56,9% nelle imprese con più di 1.000 addetti (figura 1.12).

Figura 1.12 – Imprese con accordi integrativi aziendali che promuovono o sostengono la formazione



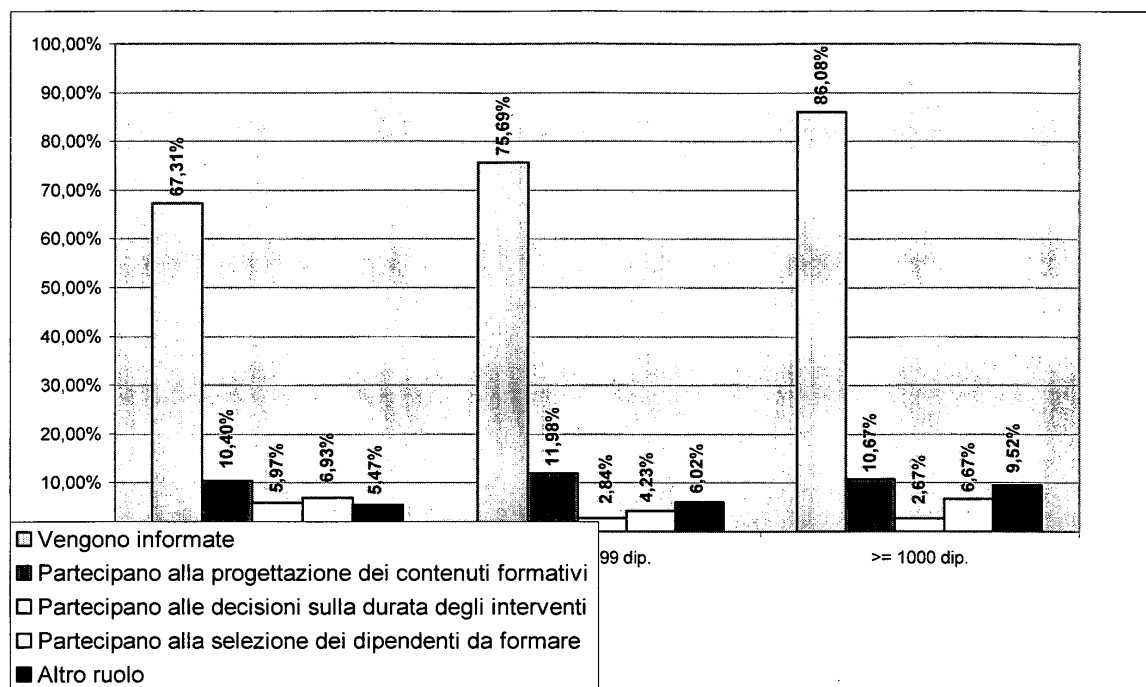
Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia).

Per quanto riguarda i comportamenti delle rappresentanze sindacali nel processo di formazione nelle grandi imprese, l'indagine conferma la prevalenza di un ruolo non attivo del sindacato. Nella maggioranza dei casi, infatti, l'azienda si limita a comunicare alle RSU/RSA le attività di formazione pianificate (figura 1.13). Soltanto in un numero limitato di aziende le rappresentanze sindacali assumono un ruolo attivo partecipando alle decisioni relative alla durata degli interventi (4,3%); alla selezione dei dipendenti da formare (5,97%); alla progettazione dei contenuti degli interventi (10,9%). E' opportuno comunque osservare che l'indagine del 2006 evidenzia un miglioramento nei livelli di partecipazione del sindacato rispetto alla rilevazione effettuata dall'Isfol nel 2004 sulle grandi imprese⁴⁶. Dai dati forniti da quest'ultima risultava infatti che soltanto il 54,1% delle rappresentanze sindacali veniva informato dalle aziende sulle attività formative programmate e che alle attività di progettazione dei contenuti formativi e di selezione del personale da formare partecipavano rispettivamente il 5,2% e l'1% delle rappresentanze sindacali.

⁴⁵ ISFOL, INDACO 2006 - Grandi Imprese, cit.

⁴⁶ Isfol, Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia, 2004.

Figura 1.13 – Ruolo delle Rappresentanze sindacali nel processo di formazione



Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia)

La percentuale di grandi imprese che ha sottoscritto accordi integrativi aziendali per la formazione varia oltre che in ragione della dimensione, anche in relazione al settore di appartenenza (tab. 1.50). In generale risulta che nel settore industriale il numero di accordi sottoscritti (39,4%) è leggermente inferiore a quello dei servizi (41,2%), ma questa distanza si riduce se prendiamo in considerazione la sola industria manifatturiera che presenta percentuali di accordi pari al 40,1%.

Tab. 1.50 – Grandi imprese con contratti integrativi che si occupano di formazione per settore di attività

Settore di attività	Presenza di contratti integrativi che si occupano di formazione	
	NO	SI
Industria manifatturiera	59,9%	40,1%
Altre industrie	66,7%	33,3%
Totale industria	60,6%	39,4%
Totale Servizi	58,8%	41,2%
Totale complessivo	59,7%	40,3%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia).

Merita attenzione il dato sulla correlazione diretta che esiste tra il numero di accordi integrativi aziendali per la formazione sottoscritti nell'industria manifatturiera e il livello tecnologico delle imprese (tab. 1.51). Infatti nelle grandi aziende in cui scarso è lo sviluppo tecnologico gli accordi sottoscritti si fermano al 28,8%, mentre questa percentuale sale al 62,5% nelle imprese che hanno raggiunto un elevato livello tecnologico.

Tab. 1.51 – Imprese manifatturiere con accordo integrativo aziendale che si occupano di formazione per livello tecnologico raggiunto dalle stesse imprese

Livello tecnologico delle imprese manifatturiere	Presenza di contratti integrativi che si occupano di formazione	
	NO	SI
Basso	71,2%	28,8%
Medio-basso	62%	38%
Medio-alto	56,2%	43,8%
Alto	37,5%	62,5%
Totale manifatturiero	59,9%	40,1%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia).

L'analisi dei dati sulle grandi imprese conferma quanto già rilevato da altre indagini⁴⁷ sulla maggiore o minore propensione delle aziende di alcuni comparti a sottoscrivere accordi sulla formazione. In particolare risulta che le imprese di intermediazione finanziaria sottoscrivono il maggior numero di accordi (68%), mentre la minore propensione si registra nei settori tessile-abbigliamento, calzature e legno-arredo (18,5%).

Il dato sulla partecipazione attiva del sindacato al processo di formazione nei diversi settori (con esclusione dell'attività d'informazione) mostra una tendenza opposta rispetto alla propensione a sottoscrivere accordi (tab. 1.52). Infatti, il settore industriale presenta percentuali più elevate (18,1%) rispetto ai servizi (14,1%). Per quanto riguarda in particolare le imprese manifatturiere, queste presentano percentuali leggermente più basse di quelle del settore industriale in generale (17,6%), ma comunque più alte di quelle dei servizi. Il livello tecnologico delle imprese manifatturiere non sembra influire sul ruolo svolto dalle rappresentanze sindacali nel processo di formazione (tab. 1.53).

Tab. 1.52 – Ruolo attivo delle rappresentanze sindacali nel processo formativo per settore di attività

Settore di attività	Presenza di contratti integrativi che si occupano di formazione	
	NO	SI
Industria manifatturiera	82,4	17,6
Altre industrie	77,3	22,7
Totale industria	81,9	18,1
Totale Servizi	85,9	14,1
Totale complessivo	83,8	16,2

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia).

Tab. 1.53 – Ruolo attivo nell'industria manifatturiera delle rappresentanze sindacali nel processo di formazione in relazione al livello tecnologico delle aziende

Livello tecnologico delle imprese manifatturiere	Ruolo attivo delle rappresentanze sindacali nel processo di formazione	
	NO	SI
Basso	77,6	22,4
Medio-basso	70,2	29,8
Medio-alto	89,7	10,3
Alto	93,8	6,3
Totale manifatturiero	82,4	17,6

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia).

⁴⁷ Eurostat, Continuing vocational training survey – CVTS2, 1999.

Capitolo 2:

Le politiche e gli strumenti di sostegno alle iniziative formative

2.1 La formazione continua nel Fondo Sociale Europeo

Il Fondo sociale europeo costituisce il principale sostegno comunitario alla Strategia europea per l'occupazione e, nell'ambito della programmazione 2000-2006, ad esso è stato affidato il compito di sviluppare il sistema della formazione continua, affiancandosi alle leggi nazionali e, di recente, ai Fondi interprofessionali. Il suo intervento riguarda 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)⁴⁸. La programmazione del Fse aveva previsto due misure specifiche per il finanziamento di tali interventi, ma, pur essendo quelle in cui la formazione per gli occupati si concentra, esse non rappresentano l'unico suo finanziamento. In questo paragrafo si dà conto delle dimensioni della formazione per gli occupati cofinanziata indipendentemente dalle misure di finanziamento definite nei programmi operativi sulla base dei dati del monitoraggio nazionale del Fse del Ministero del tesoro-Igrue (Monitweb) aggregati per tipologia di progetto⁴⁹.

Nel 2005 il Fondo sociale europeo ha finanziato la formazione degli occupati con una spesa pari a 225 milioni di euro, registrando un'ulteriore flessione rispetto al 2004 (in cui era pari a 292 milioni di euro) e confermando la tendenza già osservata lo scorso anno⁵⁰ (tabella 2.1). L'evoluzione complessiva della spesa è determinata dalla componente di spesa relativa di programmi dell'Ob.3 che costituisce il 72,8% della spesa totale del periodo: nelle regioni del centro-nord si è ridotta, infatti, sia la componente di formazione continua sia quella di formazione nelle azioni di sistema.

Nelle regioni dell'Ob.1, pur registrandosi un'analoga "ascesa e declino" della spesa complessiva, la formazione nelle azioni di sistema è in ripresa rispetto allo scorso anno con un aumento di quasi il 30%.

Tab. 2.1 - La spesa per la formazione degli occupati 2000-2005

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	Totale
Formazione continua	Obiettivo 3	1.068,46	30.987,10	145.376,45	188.172,27	146.987,32	108.620,05	621.211,64
	Obiettivo 1	190,94	3.198,24	16.649,63	53.360,14	55.134,84	48.234,85	176.768,65
	Totale	1.259,40	34.185,34	162.026,08	241.532,41	202.122,16	156.854,90	797.980,29
Formazione in azioni di sistema (P.A., enti di formazione, parti sociali, etc)	Obiettivo 3	365,20	4.962,65	20.233,26	40.986,50	68.964,96	40.359,60	175.872,18
	Obiettivo 1	3.870,14	3.237,93	8.498,84	54.418,13	21.680,83	28.122,57	119.828,42
	Totale	4.235,34	8.200,58	28.732,10	95.404,63	90.645,79	68.482,17	295.700,60
Totale	Obiettivo 3	1.433,66	35.949,75	165.609,71	229.158,77	215.952,28	148.979,65	797.083,82
	Obiettivo 1	4.061,08	6.436,17	25.148,47	107.778,27	76.815,67	76.357,42	296.597,07
	Totale	5.494,74	42.385,92	190.758,18	336.937,04	292.767,95	225.337,07	1.093.680,89

Fonte: elaborazioni Isfol-Area di valutazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane su dati Minteroro-Igrue Monitweb (dati presenti nel sistema a maggio 2006)

⁴⁸ 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, 2000.

⁴⁹ Cfr. nota 2.

⁵⁰ 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.

La presenza di un picco nel 2003 nell'andamento della spesa dei programmi del Fse, in particolare per quelli dell'Ob.3, si nota per tutte le misure e/o le politiche e denota la difficile gestione dei programmi che non riescono a fornire un contesto affidabile di opportunità per i diversi beneficiari delle politiche (occupati, imprese e amministrazioni). Il numero di occupati che hanno usufruito di formazione cofinanziata dal Fse nel 2005 è più che dimezzato rispetto a quelli del 2003 (tabella 2.2) e i dati sui beneficiari confermano che la difficoltà riguarda soprattutto la formazione degli occupati in imprese⁵¹. Per quanto riguarda l'Obiettivo 1, anche in considerazione dell'andamento della spesa, relativamente ai beneficiari della formazione continua si registra una drastica diminuzione che, visto il volume di spesa può spiegarsi con l'incompletezza dei dati del monitoraggio fisico.

Tab. 2.2 - I beneficiari della formazione per occupati 2000-2005

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	Totale
Formazione continua	Obiettivo 3	49.246	127.802	198.817	217.151	141.479	110.912	845.407
	Obiettivo 1	2.160	7.611	28.684	24.912	14.909	2.791	81.067
	Totale	51.406	135.413	227.501	242.063	156.388	113.703	926.474
Formazione in azioni di sistema (P.A., enti di formazione, parti sociali, etc)	Obiettivo 3	5.545	7.339	12.591	14.295	12.041	6.290	58.101
	Obiettivo 1	15.699	1.073	24.311	14.163	18.300	17.049	90.595
	Totale	21.244	8.412	36.902	28.458	30.341	23.339	148.696
Totale	Obiettivo 3	54.791	135.141	211.408	231.446	153.520	117.202	903.508
	Obiettivo 1	17.859	8.684	52.995	39.075	33.209	19.840	171.662
	Totale	72.650	143.825	264.403	270.521	186.729	137.042	1.075.170

Fonte: elaborazioni Isfol-Area di valutazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane su dati Mintesoro-Igrue Monitweb (dati presenti nel sistema a maggio 2006)

⁵¹ È da precisare che la mancanza di dati relativi ai beneficiari del 2005 di Lombardia, Umbria e Abruzzo contribuiscono a amplificare il "declino" dell'intervento del Fse. Lo scorso anno i beneficiari dei tre programmi erano stati 33 mila.

2.2 La legge 236/93

La legge 236/93 rappresenta da tempo uno dei due canali tradizionali (insieme al FSE) utilizzati dalle imprese e dai lavoratori di ogni settore e dimensione per il finanziamento delle iniziative di formazione continua. Il suo ruolo ha assunto negli anni grande importanza sia come banco di prova per la *bilateralità*, sia come ambito di sviluppo delle competenze e delle pratiche regionali in materia di organizzazione, di programmazione e di gestione della formazione continua.

Prendendo in considerazione gli ultimi tre Decreti di riparto emanati dal Ministero del Lavoro⁵², sono stati trasferiti alle Regioni alle Province Autonome, oltre 265 milioni di euro.

Le amministrazioni non sempre provvedono con immediatezza all'impiego delle risorse (con l'emanazione degli Avvisi pubblici per la raccolta delle proposte formative), tuttavia, sia per il Decreto del 2003 che per quello del 2004 (tabella 2.3), quasi tutti hanno attivato le procedure. Rispetto allo scorso anno, infatti, altre 7 Regioni hanno emesso gli Avvisi pubblici relativi al Decreto del 2004 (Piemonte, Lombardia, Provincia di Trento, Liguria, Toscana, Puglia e Sardegna). Ancora in ritardo la Sicilia e la Basilicata (per quanto riguarda sia il 2003, sia il 2004) e la Provincia Autonoma di Bolzano (per il 2004). Solo la Provincia Autonoma di Trento e il Veneto hanno già attivato le risorse 2006.

Tab. 2.3- Scelte regionali sulla ripartizione delle risorse della legge 236/93 (Decreti 296/03, 243/04, 107/06) tra Piani formativi e iniziative a domanda individuale (valori percentuali)

Regioni e P.A.	D.D. 296/V/2003		D.D. 243/V/2004		D.D. 107/V/2006	
	Piani formativi	Domanda individuale	Piani formativi	Domanda individuale	Piani formativi	Domanda individuale
Valle d'Aosta	100%		100%			
Piemonte	70%	30%	27%	50%		
Lombardia	100%			7,5%		
P.A. Bolzano	60%	40%				
P.A. Trento (*)	100%		80%	20%	100%	
Veneto	100%		18,8%	81,2%	50%	50%
Friuli Venezia Giulia	100%		100%			
Liguria	100%		100%			
Emilia Romagna	50%	50%	50%	50%		
Toscana	70%	30%	100%			
Umbria (**)	70%	30%	70%	30%		
Marche	100%		100%			
Lazio (**)	84%	16%	47%	44%		
Abruzzo (**)	100%		100%			
Molise	100%		100%			
Campania	100%		100%			
Puglia (**)	100%		100%			
Basilicata						
Calabria (**)	100%		100%			
Sicilia						
Sardegna	100%		100%			

(*) La Provincia Autonoma di Trento, per il decreto 107/06 ha dato priorità alle iniziative a domanda individuale

(**) Umbria, Lazio, Abruzzo, Puglia e Calabria hanno emanato un unico provvedimento per le risorse 2003 e 2004

Fonte: elaborazioni ISFOL – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

⁵² D.D. 296 del 2003, D.D. 243 del 2004, D.D. 107 del 2006

2.2.1 Le caratteristiche degli atti emanati dalle Regioni nell'attuazione dei Decreti del 2003 e del 2004 (D.D. 296/2003 e D.D. 243/2004)

Attraverso una lettura sinottica degli Avvisi regionali (si vedano gli schemi in calce al presente paragrafo) si possono individuare tre tipologie di comportamento, con propri elementi caratteristici relativi alle specifiche esigenze del territorio.

Il primo prevede il tentativo di sperimentare un sistema mediato e regolato di incontro tra domanda e offerta. La caratteristica principale è rappresentata dalla presenza di un sistema integrato di formazione continua a domanda individuale. Le Regioni interessate sono: il Piemonte, la Provincia Autonoma di Trento, il Veneto, la Lombardia e l'Emilia Romagna. In esse le risorse sono state impegnate in buona parte per il finanziamento di voucher individuali con scelta dei corsi attraverso un catalogo regionale. I cataloghi regionali (Capitolo 3, Paragrafo 6) hanno progressivamente affinato la capacità di risposta ai bisogni specifici dei lavoratori e delle imprese. Il valore del singolo voucher può essere fissato direttamente nell'Avviso regionale (come ad esempio in Lombardia, Veneto), o demandato alle Province, nel caso di delega per l'organizzazione dell'offerta formativa (come in Emilia Romagna e Piemonte).

Inoltre vengono integrate le risorse della legge 53/00 e della 236/93 per finanziare la formazione individuale utilizzando quanto resta delle risorse 236 per finanziare piani formativi aziendali, settoriali e territoriali strettamente collegati con le esigenze del sistema produttivo locale (ad esempio piani formativi di aziende in aree di crisi in Piemonte, o nei settori manifatturiero o in quello delle costruzioni a Trento, o nel settore edile in Veneto).

Di questo primo gruppo può far parte anche la Toscana, che prevede un sistema di formazione individuale con catalogo regionale, anche se nell'Avviso relativo al decreto del 2004 ha destinato le risorse per finanziare piani formativi con priorità alla formazione per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Alcune Regioni di questo primo gruppo si ispirano anche alle rispettive leggi quadro sulla formazione, che promuovono la costruzione di un sistema di formazione progressivamente integrato e costruito attorno ai bisogni specifici dei cittadini e delle imprese.

Il secondo gruppo focalizza gli interventi formativi essenzialmente sulle esigenze di particolari categorie di lavoratori (Valle d'Aosta, Liguria, Campania, Puglia e Sardegna). In particolare, alcune amministrazioni integrano le risorse della legge 236/93 insieme a quelle del FSE Misura D.1 per il raggiungimento degli obiettivi della programmazione comunitaria tenendo presente le 3 linee prioritarie trasversali (sviluppo economico sociale, società dell'informazione, pari opportunità). Parallelamente, il 30% delle risorse (integrate con quelle del FSE) viene destinato ad interventi formativi diretti a target "deboli" non sempre previsti dal Ministero (in Puglia si tratta dei lavoratori socialmente utili mentre in Sardegna dei lavoratori e dei soci lavoratori delle cooperative sociali, in Liguria, infine, dei soci lavoratori delle cooperative sociali e dei lavoratori appartenenti all'area dello svantaggio sociale).

La Campania concentra il 30% delle risorse 2003 su iniziative formative per gli occupati nel settore edile, mentre quelle del 2004 al sostegno e al reimpiego di lavoratori in cassa integrazione o nelle liste di mobilità o disoccupati.

Il terzo gruppo raccoglie le amministrazioni che perseguono una strategia demandata ad un rapporto più "autoregolato" tra domanda e offerta (in sostanza non forniscono indicazioni stringenti per quanto riguarda i target e i settori) ma non per questo meno legato alle esigenze del territorio. Si tratta del Friuli Venezia Giulia, del Lazio, dell'Abruzzo, delle Marche, dell'Umbria e del Molise.

In particolare Lazio, Abruzzo e Umbria hanno scelto di emanare un unico Avviso che unisce le risorse dei decreti del 2003 e del 2004. L'Umbria integra le risorse previste dalle leggi 236/93 e 53/00, con quelle delle Misure A.2 e D.1 del POR. OB. 3, ripartendole tra diverse tipologie di

lavoratori. L'Abruzzo sceglie invece di dedicare le risorse alle sole 3 linee prioritarie trasversali previste dal FSE.

Nei casi di Lazio, Abruzzo e Umbria, l'integrazione di risorse provenienti da diverse normative (anche se desiderabile in certi casi, in particolare per quanto riguarda il profilo organizzativo e gestionale) potrebbe rischiare di indebolire le specificità soprattutto per quanto riguarda i target.

Le Marche utilizzano il 70% delle risorse del decreto del 2004 ad incremento del finanziamento dei progetti del decreto del 2003, mentre il 30% viene dedicato, in massima parte, al settore meccanico, così come concertato con le parti sociali. Il Friuli Venezia Giulia e il Molise utilizzano i fondi del decreto 2004 assicurando una continuità strategica alle impostazioni date con l'Avviso precedente.

2.2.2 Il Decreto 107/2006

Il Ministero del Lavoro nel maggio del 2006 ha ripartito 143 milioni di euro tra le Regioni e le Province Autonome (tab. 2.4). Si tratta di uno stanziamento ingente che innova l'approccio programmatico caratteristico dei due provvedimenti precedenti.

Tab. 2.4 – Risorse trasferite alle Regioni

Regioni/Province Autonome	Euro
Valle d'Aosta	272.622,12
Piemonte	11.209.515,33
Lombardia	29.006.110,95
Liguria	3.419.365,74
Trento	1.181.301,29
Bolzano	1.306.513,55
Veneto	12.931.339,27
Friuli Venezia Giulia	3.139.017,49
Emilia Romagna	11.415.913,45
Toscana	8.588.148,76
Umbria	1.857.583,13
Marche	3.581.614,54
Lazio	11.802.220,11
Abruzzo	3.563.213,58
Molise	719.857,69
Campania	12.562.254,61
Puglia	8.839.983,63
Basilicata	1.295.415,89
Calabria	3.574.691,95
Sicilia	9.510.648,31
Sardegna	3.879.688,60
Totale	143.657.020,00

In questo caso si persegue con maggiore decisione un obiettivo equitativo, incentivando la formazione nelle aree "deboli" del Paese: se il 90% delle risorse, infatti, è distribuita tra le Regioni sulla base della percentuale dei lavoratori dipendenti del settore privato (come per gli altri decreti) il restante 10% è ripartito tra quelle amministrazioni che presentavano nel 2005 un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale (si tratta di tutte le Regioni del Sud e dell'Abruzzo).

Inoltre si tende a responsabilizzare le Regioni e le Parti sociali attribuendo loro la scelta (e l'indicazione obbligatoria) delle priorità di intervento, rinunciando a dare indicazioni specifiche sui target (come nei due precedenti decreti di riparto). Nelle procedure di evidenza pubblica, infatti, le

amministrazioni, in accordo con le parti sociali, dovranno definire gli ambiti prioritari di intervento che potranno essere riferiti sia tipologie di lavoratori e di imprese, sia specifici settori, territori, filiere produttive, aree distrettuali, con ampia libertà di concertazione per quanto riguarda i piani formativi e i voucher aziendali.

Solo nel caso di iniziative formative a domanda individuale, pur essendo prevista la concertazione, il Ministero del Lavoro definisce dei target prioritari:

- lavoratori inseriti nelle tipologie contrattuali previste dal Titolo V, dal Titolo VI e dal Titolo VII del d.lgs. 276/2003;
- lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore ai 45 anni;
- lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di studio di licenza elementare o di istruzione obbligatoria.

La razionalizzazione dei target prioritari⁵³ rispecchia anche l'interesse, da parte del Ministero, di differenziare e integrare le strategie nei confronti dell'attività dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua.

Per quanto riguarda i provvedimenti regionali solo il Veneto e la Provincia di Trento hanno emanato procedure di evidenza pubblica in tempi brevi (un mese dall'emanazione del decreto il Veneto, 4 mesi la Provincia di Trento).

La regione Veneto ha utilizzato le risorse per finanziare la formazione continua individuale e aziendale attraverso i voucher, prevedendo modalità di presentazione "*a sportello*", dando così un senso di continuità con le scelte finora perseguite (che prevedono, tra l'altro, un livello di concertazione piuttosto avanzato). Nella Direttiva 2006/ 2007 è, infatti, specificato che le attività formative saranno sviluppate in aree tematiche ritenute strategiche e definite periodicamente dalla Regione sentite le Parti Sociali. Parte del catalogo formativo, inoltre, è dedicata a percorsi di formazione nell'area delle costruzioni. Tali attività sono finanziate attraverso un fondo bilaterale costituito tra la Regione Veneto e le associazioni di categoria del settore. La Direttiva 2006/ 2007 presenta un altro aspetto interessante relativo al perseguimento di quegli obiettivi equitativi di cui sopra: la Regione, infatti, destina parte di quel 5% di risorse relative al finanziamento di specifiche iniziative di assistenza e supporto a livello locale per i voucher di accompagnamento rivolti ai soggetti disabili.

La P.A. di Trento riconosce precedenza alle iniziative di formazione a domanda individuale, riprendendo i criteri di assegnazione dei precedenti Avvisi, mentre nella parte riguardante i piani formativi delle imprese viene previsto il 30% delle risorse a titolo di riserva per il settore delle costruzioni.

Le Pagine seguenti evidenziano alcune caratteristiche degli Avvisi emanati dalle Regioni in relazione agli ultimi tre Decreti del Ministero del Lavoro (296/2003, 243/2004 e 107/2006) attuativi della legge 236/1993.

In particolare 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.*

⁵³ Nei decreti precedenti erano considerati target prioritari anche i lavoratori delle imprese private con meno di 15 dipendenti e i lavoratori di imprese private collocati in cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria

Analisi degli Avvisi regionali - 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 con i tre successivi atti di indirizzo, in particolare:

DD 296/2003: I piani formativi sono diretti per il 70% delle risorse alle seguenti tipologie di lavoratori:

- a) Tutti i lavoratori delle imprese private con meno di 15 dipendenti;
- b) I lavoratori di qualsiasi impresa privata con contratti di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa nonché inseriti nelle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile e a progetto previste dalla Legge n. 30 del 23.02.2003;
- c) I lavoratori di qualsiasi impresa privata collocati in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria;
- d) I lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore ai 45 anni;
- e) I lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria.

DD 243/2004 – I piani formativi concordati tra le parti sociali sono diretti per il 70% delle risorse alle seguenti tipologie di lavoratori:

- a) Tutti i lavoratori delle imprese private con meno di 15 dipendenti;
- 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;
- c) I lavoratori di qualsiasi impresa privata collocati in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria;
- d) Le persone iscritte nelle liste di mobilità;
- e) I lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore ai 45 anni;
- f) I lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria;
- g) I lavoratori in stato di disoccupazione così come definiti dal comma 1 a seguito di ristrutturazione aziendale nonché in aree e settori di crisi supportate da accordi tra le parti sociali per i quali l'attività formativa è propedeutica all'assunzione ai sensi dell'art 17 comma 1 punto d della Legge 196 del 24 giugno 1997.

DD 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.

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	VALLE D'AOSTA	
Risorse	445.664 euro provenienti dal DD 296/03 e da DD 511/01	285.036 euro dai fondi legge 236
Priorità	Per i progetti aziendali e pluriaziendali sono considerati prioritari gli interventi accompagnati da accordo delle Parti Sociali. Per i piani formativi settoriali e territoriali sono prioritari gli interventi rivolti a Piccole e Medie imprese.	Per i progetti aziendali e pluriaziendali sono considerati prioritari gli interventi accompagnati da accordo delle Parti Sociali. Per i piani formativi settoriali e territoriali sono prioritari gli interventi rivolti a Piccole e Medie imprese.
Tipologia di lavoratori coinvolti	Lavoratori dipendenti, soci lavoratori di cooperative, lavoratori assunti con CFL e apprendistato purché non siano gli unici destinatari e che le azioni formative non rientrino in quelle obbligatorie	Lavoratori dipendenti, soci lavoratori di cooperative, lavoratori assunti con CFL e apprendistato purché non siano gli unici destinatari e che le azioni formative non rientrino in quelle obbligatorie
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Progetti aziendali, pluriaziendali (€ 295.664) Piani formativi settoriali e territoriali (€ 150.000)	Progetti aziendali, pluriaziendali (€ 185.036) Piani formativi settoriali e territoriali (€ 100.000)
Durata in ore degli interventi	Max. 160 ore	Max. 160 ore
Contributi unitari	Progetto aziendale: 25.800 euro Progetto pluriaziendali: 103.200 euro Piani formativi settoriali o territoriali: tra i 50.000 e i 150.000 euro	Progetto aziendale: 25.800 euro Progetto pluriaziendali: 103.200 euro Piani formativi settoriali o territoriali: tra i 50.000 e i 150.000 euro
Costo ora/allievo	19 euro	19 euro
Certificazione	Attestato di frequenza con indicazioni delle competenze/obiettivo, per le attività di aggiornamento o rafforzamento delle competenze professionali	

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	PIEMONTE	
Risorse	4.411.395,03 euro di cui: - € 2.884.000 DD 296/03* - € 1.527.395,03 residui dal DD 511/01	1.450.000 euro
Priorità		
Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologie indicate dal Ministero con aggiunta di apprendisti, CFL e inserimento	Tutti i lavoratori delle imprese private con meno di 15 dipendenti Nel caso di imprese private con 15 o più dipendenti possono essere destinatari delle azioni di formazione esclusivamente: - I lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o di collaborazione coordinata continuativa nonché inseriti nelle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile e a progetto previste dal D.Lgs. 10/9/2003 n.276; - I lavoratori di qualsiasi impresa privata collocati in Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria; - I lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore a 45 anni; - I lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di studio di licenza elementare o di istruzione obbligatoria
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali Le risorse sono divise in: - 1.000.000 € per aree di crisi - 3.411.395,03 € per il sostegno alla qualificazione delle risorse umane	Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali Le risorse sono divise in: - 450.000 € per aree di crisi - 1.000.000 € per il sostegno alla qualificazione delle risorse umane
Durata in ore degli interventi	Piani concordati	Piani concordati
	Voucher individuale	Voucher individuale
	Min. 16 h – max. 100 h 140 h conten. tecnico	Min. 8 h
		Min. 16 h – max. 80 h 120 h conten. tecnico
Contributi unitari	Stabilito dalle singole province	
Costo ora/allievo		
Certificazione	SI – attestato: titolo, corso, durata,frequenza	SI – attestato: titolo, corso, durata,frequenza
* Il resto delle risorse messe a disposizione dal Ministero sono state impiegate in un bando per la formazione individuale che comprende anche le risorse del Decreto 136/04 relativo alla Legge 53/00		

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	LOMBARDIA	
Risorse	14.000.000 euro di cui: - € 10.540.000 DD 296/03 - € 3.460.000 residui altre circolari	7.170.000 euro di cui: - € 1.000.000 DD 243/04 - € 6.170.000 Legge 53/00 DI 136/2004
Priorità		
Tipologia di lavoratori coinvolti	Destinatari prioritari: tipologie di lavoratori previsti dal DD. Destinatari generici: lavoratori dipendenti di imprese private, soci di cooperative	Lavoratori occupati e lavoratori in mobilità. Lavoratori in CIGS e con tipologie contrattuali previste nel titolo V, Vi e VII del d.lgs 276/03
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Tipologia 1 – Progetti corsuali aziendali e interaziendali destinati a lavoratori prioritari (€ 3.200.000) Tipologia 2 – Progetti corsuali aziendali e interaziendali per tutti i destinatari (€ 1.600.000) Tipologia 3 - Progetti quadro settoriali e territoriali destinati a lavoratori prioritari (30% risorse) e lavoratori non prioritari (70% risorse) (€ 7.200.000) Tipologia 4 – Progetti formativi con carattere di emergenza per lavoratori in CIGS (€ 2.000.000)	Formazione a scelta individuale Le risorse sono suddivise in: - € 4.670.000 voucher relativi a corsi di aree trasversali - € 2.500.000 voucher relativi a corsi di aree settoriali
Durata in ore degli interventi	Min. 16 ore- max. 200 ore	Min. 16 ore- max. 120 ore
Contributi unitari	Tipologia 1 e 2: max. 50.000 euro Tipologia 3: tra i 100.000 e i 540.000 Tipologia 4: max. 65.000 euro	Voucher max. 1.290 euro
Costo ora/allievo		
Certificazione		

LEGGE 236/93	DD 296/03
REGIONE	PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO
Risorse	342.000 euro*
Priorità	Previsti nella griglia di valutazione 100 punti per la corrispondenza del progetto con l'accordo PPSS di riferimento
Tipologia di lavoratori coinvolti	Lavoratori dipendenti, soci lavoratori di cooperative, lavoratori assunti con CFL e apprendistato purché non siano gli unici destinatari e che le azioni formative non rientrino in quelle obbligatorie. Sono esclusi titolari di imprese, liberi professionisti e lavoratori autonomi, lavoratori Co.Co.Co, lavoratori a progetto
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Max. 100.000 euro per ogni Piano formativo
Costo ora/allievo	
Certificazione	
*Il resto delle risorse messe a disposizione dal Ministero sono state impiegate per la formazione individuale in un bando che comprende anche le risorse del Decreto 167/01 relativo alla Legge 53/00	

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04	DD 107/06
REGIONE	PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO		
Risorse	615.000 euro	622.699,81 euro	1.210.351,04 euro di cui: - € 1.181.301,29 dal DD 107 - € 29.049,75 residui anno 2005
Priorità	Per i piani formativi a cui sono diretti il 70% delle risorse è data precedenza a progetti per i dipendenti del settore manifatturiero. Per i piani formativi a cui sono diretti il 30% delle risorse è data precedenza a progetti per i dipendenti del settore delle costruzioni.		
Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologie indicate dal Ministero	Tipologie indicate dal Ministero	Tipologie indicate dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali Il 70% delle risorse destinata alle tipologie di lavoratori previsti dal DD Il 30% delle risorse altre tipologie di beneficiari	Il 70% delle risorse ripartito: - 20% delle risorse per progetti presentati dai singoli lavoratori - 80% progetti di imprese del settore manifatturiero, poi per progetti per imprese di altri settori Il 30 % delle risorse: - 20% delle risorse per progetti presentati dai singoli lavoratori - 80% progetti di imprese del settore delle costruzioni, poi per progetti per imprese di altri settori	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
Durata in ore degli interventi	Min. 24- Max. 200 ore per intervento	Min. 24- Max. 200 ore per intervento	Min. 24- Max. 200 ore per intervento
Contributi unitari		Per i progetti a domanda individuale max. 3.000 euro	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	Per i progetti a domanda individuale è previsto un attestato di frequenza rilasciato dall'ente erogatore

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04	DD 107/06
REGIONE	VENETO		
Risorse	5.275.000 euro	Le risorse previste dal DD (€ 6.527.569) sono integrate dalle risorse della Legge 53/00 e da Fondi regionali con le quali si finanziano altre categorie di lavoratori non previste dal DD (esempio: soci cooperative con la Legge 53/00 e liberi professionisti e titolari di impresa con fondi regionali) per un totale di risorse pari a € 8.3000.000	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	Sono tenuti in evidenza i piani rivolti ad aziende appartenenti a specifici settori produttivi (sistemi distrettuali)		
Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologie indicate dal Ministero	Tipologie indicate dal Ministero Le risorse sono destinate per il 70% alle tipologie di lavoratori previste alle lettere a,b,c,d,e,f art. 2 DD 243/04	Tipologie indicate dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	43% delle risorse: Piani formativi aziendali 57% delle risorse: Piani formativi pluriaziendali	Formazione individuale e aziendale con modalità a sportello attraverso l'erogazione di voucher individuali (60% delle risorse) e aziendali (40%)	Le risorse sono suddivise in due dispositivi: voucher aziendali (40%) e individuali (60%)
Durata in ore degli interventi	- Compresa tra 24 e 150 ore per i piani aziendali - Compresa tra 50 e 300 ore per i piani pluriaziendali Numero minimo allievi: 4	Corsi di aggiornamento professionale: compresa tra 24 e 159 ore Corsi di specializzazione e riqualificazione professionale: pari o superiore a 160 ore	Corsi di aggiornamento professionale: durata compresa tra 24 e 100 ore; corsi di riqualificazione/specializzazione: durata pari o superiore a 160 ore
Contributi unitari	Limite massimo contributo pubblico: € 22.050 per azienda	Corsi di aggiornamento professionale: per corsi < 50 ore il valore del voucher è fino a € 900; per corsi > 50 ore voucher fino a € 1.500 per lavoratore Corsi di specializzazione e riqualificazione professionale: € 6.000 per lavoratore Spendibilità per l'anno 2005 dell'azienda: € 30.000	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	Limite massimo contributo ora/attività: € 147,00	Corsi di aggiornamento professionale: se il monte ore è < 50, costo orario < € 76,00 di cui max. € 37,50 di fondi pubblici; se il monte ore è > 50, costo orario < € 61,00 di cui max. 30 a carico di fondi pubblici. Corsi di specializzazione e riqualificazione professionale: costo orario < € 76,00 di cui max. 37,50 di fondi pubblici	Costo orario non superiore a € 75,00 con max. di € 37,50 di contributo pubblico
Certificazione			

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	FRIULI VENEZIA GIULIA	
Risorse	1.235.000 euro	1.556.716,55 euro
Priorità		
Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologie indicate dal Ministero Settori esclusi: personale del comparto sanità	Tipologie indicate dal Ministero Settori esclusi: personale del comparto sanità
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	36% delle risorse destinato a progetti a favore di lavoratori di imprese con meno di 15 dipendenti e 64% delle risorse a favore di quelle con almeno 15 dipendenti sempre che si trovino nelle condizioni elencate dal DD. Tipologie previste: piani formativi concordati aziendali, settoriali e territoriali	Come previsto dal DD 296/03
Durata in ore degli interventi	Non superiore a 100 ore	Non superiore a 80 ore
Contributi unitari	Contributo max per impresa pari a € 40.000	Come previsto dal DD 296/03
Costo ora/allievo	Non superiore a € 150,00 per progetti monoaziendali Non superiore a € 170,00 per progetti pluriaziendali	Non superiore a € 135
Certificazione		

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	LIGURIA	
Risorse	1.885.000 euro di cui - € 1.385.000 DD 296/03 - € 500.000 Misura D.1 POR 2000-2006 FSE Ob.3	1.671.562,65 euro
Priorità	I piani formativi sono rivolti a 4 delle categorie di lavoratori del Ministero del Lavoro. La priorità sussiste se almeno il 75% dei destinatari del piano formativo appartiene alle categorie individuate come prioritarie	Linea di intervento A: lavoratori di imprese con meno di 15 dip.; lavoratori con più di 45 anni; lavoratori con titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria; lavoratori tipologie contrattuali previste dal titolo VI. Priorità se almeno il 75% dei destinatari rientra nelle categorie prioritarie
Tipologia di lavoratori coinvolti	Il 70% delle risorse è dedicata alla Linea di intervento A: tipologie previste dal Ministero Il 30% delle risorse è dedicata alla Linea di intervento B: soci cooperative sociali, lavoratori area svantaggio sociale	Il 70% delle risorse (€ 1.170.093,85) è dedicata alla Linea di intervento A: tipologie previste dal Ministero Il 30% delle risorse (€ 501.468,80) è dedicata alla Linea di intervento B: soci cooperative sociali, lavoratori area svantaggio sociale
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali	Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali
Durata in ore degli interventi		
Contributi unitari	Max. 30.000 per ogni azienda Max 100.000 per progetti pluriaziendali, settoriali o territoriali	Max. 30.000 per ogni azienda Max 100.000 per progetti pluriaziendali, settoriali o territoriali
Costo ora/allievo		
Certificazione		

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	EMILIA ROMAGNA	
Risorse	4.770.000 euro	5.740.885,37 euro di cui € 1.000.000 assegnato straordinariamente alla provincia di Parma
Priorità		
Tipologia di lavoratori coinvolti	Per la tipologia dei piani formativi: lavoratori/trici over 45 anni; con basso titolo di studio; lavoratrici in rientro al lavoro dopo prolungato periodo di assenza e priorità per imprese con meno di 15 dipendenti Per la tipologia dei voucher individuali: lavoratori di impresa privata con contratti di lavoro flessibile (punto b) del DD 296/03 e priorità alle donne.	Per la tipologia dei piani formativi: tipologie di lavoratori previsti dal punto 2 art. 2 DD 243/04 ad esclusione della lettera g). Per la tipologia dei voucher: lavoratori di cui al punto 2 art. 2 lettera b) del DD 243/04 con priorità alle donne
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	50% delle risorse: piani formativi aziendali, settoriali, territoriali 50% delle risorse assegnate alle province: voucher formativi individuali	50% delle risorse: piani formativi aziendali, settoriali, territoriali 50% delle risorse assegnate alle province: voucher formativi individuali
Durata in ore degli interventi	Per la tipologia dei voucher attuazione demandata alle singole province	Per la tipologia dei voucher attuazione demandata alle singole province
Contributi unitari	Per la tipologia dei voucher valore max. pari a € 1.291,14 da utilizzare nell'ambito dell'offerta inserita nel catalogo regionale per la formazione continua individuale	Per la tipologia dei voucher valore max. pari a € 1.291,14 da utilizzare nell'ambito dell'offerta inserita nel catalogo regionale per la formazione continua individuale
Costo ora/allievo		
Certificazione		

LEGGE 236/93	DD 296/03		DD 243/04
REGIONE	TOSCANA		
Risorse	3.755.000 euro del DD 296 distribuiti su due bandi:		4.594.718,16 euro
Priorità	Piani formativi settoriali Attribuzione di 25 punti in caso di piani in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro	Percorsi formativi individuali	Piani formativi con priorità alla formazione in ambito di sicurezza sui luoghi di lavoro - tipologie contrattuali titoli V,VI,VII DL 276/2003 - occupati in imprese con meno di 15 dipendenti
Tipologia di lavoratori coinvolti			Il 70% delle risorse è destinato ai lavoratori previsti dal DD 243/04, il 30% a tutti i lavoratori occupati o disoccupati
	Tipologie indicate dal Ministero	- Tempo determinato e indeterminato - stagionali - soci lav. di coop. - apprendisti e cfl - co.co.co o co.pro.	
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi settoriali (70% delle risorse)	Percorsi formativi individuali (30% risorse)	Tipo A) piani formativi qualità e sicurezza GI e almeno 5 PMI appartenenti all'indotto della Grande Impresa Tipo B) piani formativi settoriali / provinciali e interprovinciali Tipo C1) piano formativo aziendale in accordo r.s.a. /r.s.u. per ristrutturazione e/o assumibili c/o aziende destinatarie Tipo C2) piani formativi pluri aziendali – come C1 in programmi organici provinciali e/o interprovinciali
Durata in ore degli interventi			
Contributi unitari	Max. 258.000	Max. 1.292 euro	Tipologie A), B) e C2) max 258.000,00 Euro Tipologia C1 max 100.000,00 Euro
Costo ora/allievo			
Certificazione	Attestato di frequenza		Attestato qualifica/specializzazione e dichiarazione percorso formativo effettuato

LEGGE 236/93	DD 296/03 e DD 243/04
REGIONE	UMBRIA
Risorse	5.663.92,55 euro destinati: - azione 1 Decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di ripartizione delle risorse L.236/1993 relativi alle annualità 2003 e 2004 (€1.776802,89); - azione 1 Misura A2 POR Ob. 3 2000-2006; - azioni da 1 a 10 misura D1 POR ob. 3 2000/2006 e PON ob. 3 2000/2006; - azione 1 Decreto Interministeriale n. 136/V/2004 (legge 53/2000).
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti	Si individuano 3 tipologie di destinatari riclassificandoli in base al DD di riferimento: tipologia A che comprende destinatari previsti in comune dal DD 296/03 e dal DD 243/04; tipologia B che comprende destinatari previsti solo dal DD 296/03; tipologia C che comprende destinatari previsti solo dal DD 243/04.
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	70% delle risorse destinate a Piani formativi concordati aziendali/settoriali/ territoriali; 30% delle risorse destinate al finanziamento di voucher formativi individuali (attraverso Avvisi adottati dalle singole Province)
Durata in ore degli interventi	Durata max di 120 ore per i Piani formativi Durata stabilita dalle Province per i voucher
Contributi unitari	Contributo pubblico per lavoratore non superiore a € 1.600 (limite previsto per i voucher)
Costo ora/allievo	
Certificazione	

LEGGE 236/93	DD 296/03		DD 243/04	
REGIONE	MARCHE			
Risorse	DGR 27/07/04 – Bando 16/03/06		DGR 22.03.05	
	1.565.000 euro dal DD 296/03 distribuiti su due bandi di cui: - 1.095.500 euro (70% delle risorse) dedicate ai target previsti dal DD 296/03 - 469.500 euro (30%) dedicate a target individuati dalla Regione		1.944.180,47 euro dal DD 243/04 distribuiti su due bandi di cui: - 1.360.926,33 euro (70% delle risorse) ad incremento del finanziamento di progetti previsti dal bando relativo al DD 296/03 - 583.254,14 euro (30% delle risorse) dedicate a target individuati dalla Regione	
	Bando 70% delle risorse	Bando 30% delle risorse	Bando 70% delle risorse	Bando 30% delle risorse
Priorità				
Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologie previste dal Ministero	Tipologie previste dal Ministero con l'aggiunta di: - lavoratori stagionali occupati - imprenditori imprese fino 14 dipendenti - collaboratori e coadiuvanti titolari imprese	Tipologie previste dal Ministero per il DD 243/04	- Tecnici, ingegneri, capi linea, capi turno occupati di imprese del distretto della meccanica; - Lavoratori di imprese artigiane; - Lavoratori in CIGS
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali	Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali Settori: Qualità, Sicurezza, Lingua straniera, Informatica		Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali relativo alle seguenti azioni: a) interventi formativi rivolti ai lavoratori del distretto della meccanica (Risorse € 350.000); b) interventi rivolti ai lavoratori di imprese artigiane (risorse € 100.000); c) lavoratori in CIGS dei settori produttivi in difficoltà (risorse € 133.254,14)
Durata in ore degli interventi				
Contributi unitari	Piani aziendali max. 25.900 euro Piani settoriali o Territoriali max. 103.300 euro	Max 25.000,00 Euro piani aziendali Max 100.000,00 Euro piani settoriali o territoriali		€ 1.300 voucher individuale per i lavoratori delle imprese artigiane
Costo ora/allievo				
Certificazione				

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	LAZIO	
Risorse	4.576.438,24 euro* Bando unico che unisce le risorse del DD 296/03 e 243/04	
Priorità	Indicate e riferite normativa di legge (276/03) e (196/97)	
Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologie previste dal Ministero Non ammissibili: progetti destinati contemporaneamente a Grandi imprese – PMI – micro imprese	
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali (35% delle risorse) Piani settoriali o territoriali (65% delle risorse) Risorse finanziarie articolate per provincia	
Durata in ore degli interventi	Piani aziendali: min. 24 – max. 200 ore Piani pluriaziendali: min. 50 – max. 400 ore Piani settoriali o territoriali: min. 150- max. 600 ore	
Contributi unitari	Piani aziendali max. 250.000 euro – Piano settoriali/territoriali max. 500.000 euro	
Costo ora/allievo	13 euro	
Certificazione	Attestato di frequenza	
* Il resto delle risorse dei DD 296/03 e 243/04 sono state inserite in un 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		

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	ABRUZZO	
Risorse	2.44.171,13 euro di cui: - € 1.090.000 DD 296/03 - € 1.356.171,13 DD 243/04	
Priorità	Lavoratori in stato di disoccupazione a seguito di ristrutturazione aziendale o in aree di settori in crisi Sviluppo locale, Pari opportunità, Società dell'informazione, Aree ob 2 UE	
Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologie previste dal Ministero	
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali, settoriali, territoriali	
Durata in ore degli interventi	Min. 16 – max. 150 ore	
Contributi unitari	Aziende fino 14 dip. Max 44.100 euro – con almeno 15 dip. Max. 300.000 euro	
Costo ora/allievo		
Certificazione		

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	MOLISE	
Risorse	205.000 euro	Le risorse pari a € 254.778,39 si cumulano a quelle del DD 296/03 per finanziare i piani già approvati con lo stanziamento del DD 296/03
Priorità		
Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologie indicate dal Ministero	Tipologie indicate dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	70% delle risorse destinate ai finanziamento di piani formativi aziendali 30% delle risorse per piani formativi settoriali o territoriali concordati	Parte delle risorse destinate al finanziamento dei piani settoriali/territoriali non trovando utilizzo sono state destinate al finanziamento dei piani aziendali. Ciò ha comportato, relativamente ai provvedimenti adottati, una ripartizione complessiva delle risorse a favore dei piani aziendali in misura pari all' 81,2% e pari al 19,8% per i piani sett./territoriali
Durata in ore degli interventi	Compresa tra 20 e 100 ore	Come previsto dal DD 296/03
Contributi unitari	Limite di contributo pubblico per impresa pari a € 15.000; limite di contributo pubblico per piani territoriali/settoriali pari a € 60.000	Come previsto dal DD 296/03
Costo ora/allievo	Max contributo pubblico ora/allievo pari a € 180 per corsi fino a 50 ore e pari a € 150 per corsi fino a 100 ore	Come previsto dal DD 296/03
Certificazione		

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	CAMPANIA	
Risorse	2.965.000 euro	3.794.087,76 euro
Priorità	Sono prioritari i piani rivolti a lavoratori di imprese private collocati in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria con età superiore ai 45 anni e che prevedono almeno una percentuale del 30% dei posti in formazione rivolto alle lavoratrici.	Per la tipologia 2 viene data priorità per gli interventi che prevedono l'impegno di assunzione dei lavoratori.
Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologie indicate dal Ministero e occupati del settore edile	Lavoratori in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria (tipologia 1). Lavoratori inseriti nelle liste di mobilità (tipologia 2). Lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1 comma 2 lettera c del D.L. 297 del 19/12/2002 (tipologia 2).
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	70% delle risorse dedicate a Piani formativi aziendali, pluri aziendali, settoriali e territoriali secondo i target previsti dal Ministero; 30% delle risorse dedicati a iniziative di formazione continua destinate ad occupati del settore edile.	Tipologia 1 : interventi aziendali o pluri aziendali presentati da aziende in crisi i cui programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale siano stati approvati con Decreto del Ministero del Lavoro e della PS. Tipologia 2 : proposte formative presentate da un ente di formazione accreditato in partenariato con imprese interessate all'assunzione e con Agenzie pubbliche e private che attuano programmi di ricollocazione dei destinatari.
Durata in ore degli interventi	Non superiore alle 200 ore per piano	Non superiore alle 200 ore per azione formativa
Contributi unitari	Max. 56.000 per ogni azienda Max 150.000 per piani pluri aziendali	Tipologia 1: ciascun progetto formativo max. 100.000 euro, se pluri aziendale 150.000 euro. Tipologia 2: max. 56.000 euro per proposta.
Costo ora/allievo	Max 14 euro	Max 14 euro
Certificazione	E' obbligatorio il rilascio dell'attestato di frequenza da parte del soggetto attuatore.	E' obbligatorio il rilascio dell'attestato di frequenza da parte del soggetto attuatore.

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	PUGLIA	
Risorse	5.228.043,60 euro di cui: - € 2.300.000 dal DD 296/03 - € 2.928.043,60 dal DD 243/04 Bando unico che unisce le risorse dei DD 296/03 e 243/04	
Priorità		
Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologie previste dal DD	
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Piani formativi aziendali, settoriali, territoriali Il 70% delle risorse è destinato alle tipologie di lavoratori previsti dal DD 243/04 Il 30% è destinata ad azioni formative rivolte a lavoratori utilizzati in attività socialmente utili per i quali l'attività formativa sia propedeutica all'assunzione.	
Durata in ore degli interventi		
Contributi unitari	Max. 100.000 per ciascun piano	
Costo ora/allievo	15 euro	
Certificazione		

LEGGE 236/93	DD 296/03	DD 243/04
REGIONE	SARDEGNA	
Risorse	1.109.415,98 euro di cui: - € 1.020.000 DD 296/03 - € 89.415,98 risorse regionali	1.352.594,26 euro
Priorità		Il 70% delle risorse è destinato a: - lavoratori imprese private con meno di 15 dip; - lavoratori inseriti nelle tipologie contrattuali previste nel DL 276/03 - lavoratori con più di 45 anni - lavoratori con licenza elementare o istruzione obbligatoria Il 30% delle risorse ai lavoratori e soci lavoratori cooperative sociali
Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologie previste dal Ministero	Tipologie previste dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	A) piani formativi aziendali B) Piani formativi territoriali e settoriali	Piani: a) Aziendali; b) territoriali; c) settoriali
Durata in ore degli interventi		
Contributi unitari	Tipologia A) max. 25.000,00 Euro Tipologia B) max. 100.000,00 Euro	Tipologia A) max. 25.000,00 Euro Tipologia B) e C) max. 100.000,00 Euro
Costo ora/allievo	Euro 15	Euro 15
Certificazione	Attestato di frequenza	Attestato di frequenza

2.3 Il punto sulla Legge 53/00

Il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Economia hanno ripartito, nel 2004, circa 46 milioni di euro (attraverso due Decreti Interministeriali) tra le Regioni e le Province Autonome per due delle tipologie di iniziativa previste dall'articolo 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.

Entrambi i Decreti Interministeriali, inoltre, prevedono la possibilità di impiegare fino al 5% delle disponibilità per il finanziamento di iniziative informative, dirette alle imprese, ai lavoratori e alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, per illustrare e far conoscere le opportunità offerte dalla legge.

Nella tabella seguente viene illustrato lo stato di attuazione dei due decreti a livello regionale, oltre alle scelte regionali circa la divisione delle risorse tra le due tipologie di intervento.

Tab. 2.5 - Ripartizione per tipologia delle risorse dei Decreti Interministeriali 136/V/2004 e 349/V/2004 (valori percentuali)

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

(*) Liguria, Lazio, Abruzzo e Sicilia hanno emanato un unico Avviso per le risorse previste dai due decreti di riparto

(**) La Basilicata ha unito le risorse del primo Decreto di riparto (il 167 del 2001) con quelle del 16 del 2004

Fonte: elaborazioni ISFOL – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Rispetto allo scorso anno sono notevolmente aumentate le Regioni che hanno emanato provvedimenti relativi all'ultimo decreto. La formazione individuale, come prevedibile, considerando anche la difficoltà di attivare l'altra tipologia, resta comunque la modalità maggiormente finanziata. Permane una certa difficoltà nell'attivazione delle risorse da parte delle Regioni del Sud.

Solo alcune amministrazioni hanno stanziato la parte destinata alle attività di informazione. Nei casi in cui ciò è avvenuto è stata impiegata una quota variabile tra il 3% e il 5%.

Gli Avvisi sono stati finanziati, in genere, con le risorse provenienti dai decreti interministeriali, la Lombardia e il Veneto hanno invece operato un'integrazione con i finanziamenti della 236; il Piemonte e il Lazio aggiungono anche quelle del FSE.

Come già evidenziato a proposito dell'analisi della legge 236/93, alcune amministrazioni del Centro Nord hanno già implementato o hanno cominciato ad implementare un sistema di formazione a domanda individuale. In queste realtà i finanziamenti previsti dalla legge 53 ne divengono parte integrante ed infatti sono diretti al finanziamento di attività di formazione per i lavoratori occupati che di propria iniziativa intendano aggiornarsi, qualificarsi o riqualificarsi, partecipando a corsi scelti tra le opportunità presenti nel sistema formativo regionale e raccolti nell'apposito Catalogo dell'Offerta Formativa (utilizzato anche per l'impiego dei voucher finanziati con i fondi 236).

L'importo dei voucher è variabile e comunque compreso in un valore che va tra i 1.000 e i 1.500 euro, con l'eccezione del Friuli Venezia Giulia e della Sicilia che hanno un importo di voucher molto più alto: circa 4.000 euro. Nella maggioranza dei casi e come stimolo alla motivazione è prevista una quota di cofinanziamento privato.

Per quanto riguarda la tipologia di lavoratori coinvolti, il comportamento varia tra il Centro Nord e il Centro Sud: mentre nel primo caso le amministrazioni non individuano target specifici e gli interventi formativi sono rivolti genericamente ai lavoratori occupati privati e/o pubblici, nel secondo caso vengono individuati target prioritari (in Abruzzo, quelli previsti dai decreti 236, in Basilicata e in Sicilia, le lavoratrici).

Le Pagine seguenti evidenziano alcune caratteristiche dei Bandi pubblicati emanati dalle Regioni in relazione agli ultimi due Decreti Interministeriali (Ministero del Lavoro e Ministero dell'Economia n. 136/04 e 349/04) attuativi dell'articolo 6 della legge 53/2000.

In particolare 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.*

LEGGE 53/00	DI 136/04	DI 349/04
REGIONE	PIEMONTE	
Risorse	7.800.000 euro di cui: - € 1.236.000 DD 296/03 - € 2.553.362,89 DI 136/04 - € 4.010.637,11 POR FSE Ob. 3 Misura E1	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)
Priorità	Lavoratori in congedo formativo Lavoratori con più di 40 anni e bassa scolarità	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	Tipologie previste dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Attività di formazione ad iniziativa individuale (95% risorse) attraverso cataloghi 5% risorse per attività di pubblicizzazione	Attività di formazione ad iniziativa individuale (95% risorse) attraverso cataloghi 5% risorse per attività di pubblicizzazione
Durata in ore degli interventi	Max. 100 h	Max. 100 h
Contributi unitari	Max. 1.000,00 Euro	Max. 1.000,00 Euro
Costo ora/allievo	Max. 10 Euro x h	Max. 10,00 Euro
Certificazione	Attestato: titolo corso, durata, frequenza	Attestato: titolo corso, durata, frequenza

LEGGE 53/00	DI 136/04
REGIONE	LOMBARDIA
	Rif. Provvedimento regionale
Risorse	7.170.000 euro di cui: - € 1.000.000 DD 243/04 - € 6.170.000 DI 136/04
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: - € 4.670.000 voucher relativi a corsi di aree trasversali; - € 2.500.000 voucher relativi a corsi di aree settoriali
Durata in ore degli interventi	Min. 16 – max. 120 ore
Contributi unitari	Voucher individuale max. € 1.290
Costo ora/allievo	Secondo la durata in ore e varia tra un min. di € 25 ad un max. € 55
Certificazione	Certificato di frequenza

LEGGE 53/00	DI 136/04	DI 349/04
REGIONE	PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	
Risorse	522.301,09 euro di cui: - € 381.145,19 DI 136/04 - € 141.155,90 residui DI 167/01	153.470,58 euro
Priorità		
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Esclusivamente dipendenti di datori di lavoro privati	Esclusivamente dipendenti di datori di lavoro privati
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Progetti di formazione presentati esclusivamente dalle imprese	Progetti di formazione presentati esclusivamente dalle imprese
Durata in ore degli interventi		
Contributi unitari		
Costo ora/allievo	Min 24- max. 200 ore pro capite	Min 24 - max. 200 ore pro capite
Certificazione		

LEGGE 53/00	DI 136/04	DI 349/04
REGIONE	VENETO	
Risorse	Le risorse previste dal DI (di cui il 3% destinate per attività di informazione) sono integrate da Fondi regionali	Le risorse previste dal DD di cui il 5% riservata al finanziamento di attività di informazione) sono integrate dalle risorse della Legge 236/93 e da Fondi regionali
Priorità	Priorità nei contenuti formativi: nuova alfabetizzazione di base; sistemi qualità; prevenzione e sicurezza sul lavoro; formazione collegata a innovazione tecnologica	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori/trici occupati in imprese localizzate nel Veneto. I progetti devono prevedere il coinvolgimento di almeno un lavoratore: - reinserito dopo un periodo di congedo; sostituito con un altro che benefici di congedi parentali o maternità; assunti con forme di lavoro flessibile	Lavoratori/trici occupati in imprese localizzate nel Veneto. I progetti devono prevedere il coinvolgimento di almeno un lavoratore che rientra nelle tipologie individuate per il DI 136/04 e una quota pari ad almeno il 20% del totale dei destinatari di lavoratori in possesso di basso titolo di studio.
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Le risorse sono distribuite in misura del 40% a progetti appartenenti alla Tipologia A) e del 60% a progetti della Tipologia B) Tipologia A) riservato alla presentazione di progetti elaborati sulla base di accordi contrattuali che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro (art. 6 L. 53/00). Si distinguono due tipologie di progetti: quelli presentati sulla base di accordi sindacali/contrattuali/CCNL e quelli pilota presentati sulla base di accordi sottoscritti da almeno una organizzazione sindacale o datoriale e dall'impresa. L'assegnazione delle risorse tra le due tipologie di progetti è pari al 50%. I progetti possono essere aziendali o pluri aziendali Tipologia B) voucher individuali; una quota fino al 20% viene riservata per progetti di alta formazione	Tipologia A) come previsto dal DI 136/04 Tipologia B) riservato al finanziamento di voucher individuali e aziendali (cumulo di risorse con quelle previste dalla L. 236/00).
Durata in ore degli interventi	Tipologia A) non inferiore a 24 ore e svolte per un max. del 40% delle ore (60% per i progetti pilota) fuori dell'orario di lavoro. Tipologia B) come previsto per il DD 243/04	Tipologia A) come previsto dal DI 136/04 Tipologia B) come previsto per il DD 243/04
Contributi unitari	Tipologia A) contributo pubblico per progetto: € 22.500,00 Tipologia B) come previsto per il DD 243/04	Tipologia A) come previsto dal DI 136/04 Tipologia B) come previsto per il DD 243/04
Costo ora/allievo	Tipologia A) limite max da 2 a 3 lavoratori in formazione: € 50 per ora/corso/allievo; limite max da 4 lavoratori in poi: € 40 per ora/corso/allievo. Parametro ora/corso non superiore a € 150. Tipologia B) come previsto per il DD 243/04	Tipologia A) come previsto dal DI 136/04 Tipologia B) come previsto per il DD 243/04
Certificazione		

LEGGE 53/00	DI 136/04
REGIONE	FRIULI VENENZIA GIULIA
Risorse	765.389,12 euro
Priorità	
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Tipologie indicate dal Ministero
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Le risorse sono distribuite in misura del 34% a progetti appartenenti alla Tipologia A) e del 66% a progetti della Tipologia B) Tipologia A) riservato alla presentazione di progetti elaborati sulla base di accordi contrattuali che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro (art. 6 L. 53/00). Si distinguono due tipologie di progetti: mooaziendali 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	Tipologia B) Attestato di frequenza

LEGGE 53/00	DI 136/04	DI 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 136/04	DI 349/04
REGIONE	EMILIA ROMAGNA	
Risorse	Risorse pari a € 2.956.199,27 trasferite completamente alle singole Province	Risorse pari a € 1.414.898,52 trasferite completamente alle singole Province
Priorità		
Tipologia di lavoratori coinvolti*		
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate		
Durata in ore degli interventi		
Contributi unitari	Contributo pubblico per lavoratore non superiore a € 1.291,14 (limite previsto per gli assegni formativi individuali)	Contributo pubblico per lavoratore non superiore a € 1.291,14 (limite previsto per gli assegni formativi individuali)
Costo ora/allievo		
Certificazione		

LEGGE 53/00	DI 136/04	
REGIONE	TOSCANA	
Risorse	2.327.154,77 In caso di risorse residue del DI 167/01 le Province possono destinarle al finanziamento dei progetti individuali previsti da questo bando o destinarle ad iniziative informative fino ad un max. di 10.000 euro	
Priorità		
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Occupati presso imprese private e pubbliche	
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Percorsi formativi individuali (70% risorse) anche attraverso catalogo dell'offerta formativa	Il 30% delle risorse è destinato: Progetti aziendali/pluriazionali Azioni di informazione
Durata in ore degli interventi		
Contributi unitari	Max 3.000	Da 100.000 a 294.000 euro per progetto
Costo ora/allievo		
Certificazione		

LEGGE 53/00	DI 136/04	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 stanziata 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 136/04	
REGIONE	MARCHE	
Risorse	969.906,05 euro	
Priorità		
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Tipologie previste dal Ministero Esclusi: CFL, apprendisti, co.co.co, lavoratori occasionali	
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Progetti A) aziendali e B) pluri aziendali Progetti elaborati dai singoli lavoratori Aree intervento: Qualità, innovazione tecnologica, Innovazione organizzativa, sicurezza e protezione ambientale	
Durata in ore degli interventi		
Contributi unitari	Progetti A) max 25.900 Euro Progetti B) max 103.300 Euro	
Costo ora/allievo		
Certificazione		

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
REGIONE	ABRUZZO
Risorse	1.009.767,54 euro di cui: - € 675.525,62 DI 136/04 - € 334.241,92 DI 349/04
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*	• 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 136/04
REGIONE	BASILICATA
Risorse	705.395,42 euro di cui: - € 482.286,04 DI 167/01 - € 223.109,38 DI 136/04 Bando unico che unisce le risorse dei DI 167/01 e 136/04
Priorità	Il 60% delle risorse destinate agli assegni formativi è riservato alle donne A parità di ordine cronologico viene data priorità alla tipologia di contratto del lavoratore. In caso di ulteriore parità viene data priorità secondo l'ordine di età
Tipologia di lavoratori coinvolti*	Lavoratori occupati in imprese private
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Assegni formativi per i lavoratori L'intervento formativo può rientrare nei piani formativi aziendali o territoriali
Durata in ore degli interventi	
Contributi unitari	Max. 1.800 euro per interventi formativi realizzati nella Regione Max. 2.200 euro per interventi formativi realizzati interamente fuori regione
Costo ora/allievo	
Certificazione	

LEGGE 53/00	DI 136/2004	DI 349/04
REGIONE	SICILIA	
Risorse*	Sono finanziabili 490 voucher/borse di formazione	
Priorità	Non definite	
Tipologia di lavoratori coinvolti	a) di donne che ricoprano o si apprestino a ricoprire ruoli dirigenziali, o comunque finalizzati allo sviluppo di carriera in aziende/ruoli/professioni nei quali sono sottorappresentate; b) di soggetti fuori dai percorsi formativi da oltre 10 anni, con particolare attenzione ai residenti in contesti rurali e nelle periferie urbane; c) di funzionari addetti alla valutazione tecnologica nell'area dei servizi finanziari e del trasferimento tecnologico; d) di lavoratori atipici - cioè coloro che hanno un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato che sono iscritti al Fondo gestione separata INPS (leggi nn. 399 e 335/95) - per l'acquisizione di professionalità innovative non reperibili sul mercato del lavoro tradizionale.	
Tipologia, modalità di intervento e risorse dedicate	Tipologia B della legge. La Regione non ha predisposto alcuna catalogo ad hoc.	
Durata in ore degli interventi		
Contributi unitari	Max. 4.000 euro per voucher.	
Costo ora/allievo		
Certificazione		
* Le risorse complessive dei due bandi, non direttamente riportate nell'Avviso pubblico, corrisponde a 2.233.277,45 Euro. In base a quanto definito nell'Avviso, considerando quindi l'importo massimo del voucher per i 490 voucher stanziati l'ammontare massimo effettivamente stanziato dovrebbe essere pari a 1.960.000 Euro.		

2.4 I Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua

Le iniziative di formazione continua registrano un significativo sviluppo quantitativo con il potenziamento progressivo dell'operatività dei Fondi Paritetici Interprofessionali, gli organismi costituiti dalle organizzazioni delle parti sociali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e dedicati alla promozione e al finanziamento dei Piani formativi proposti dalle imprese loro aderenti.

Recentemente, ai 10 Fondi originariamente costituiti, se ne sono aggiunti ulteriori due: il Fond.E.R., promosso dall'Agidae e da Cgil, Cisl, Uil, dedicato alla formazione continua dei dipendenti degli enti ecclesiastici e degli istituti, fondazioni e imprese di ispirazione religiosa e il Fon.Ar.Com., promosso dalle Confederazioni autonome datoriali e sindacali, rivolto in particolare ai lavoratori delle piccole e medie imprese (oltre allo schema seguente, che riepiloga nuovamente gli organismi e le organizzazioni promotrici, un ulteriore paragrafo è dedicato alle informazioni sintetiche sui due Fondi recentemente costituiti).

Tab. 2.6 – 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; Federmamager
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
Fondoprofessioni Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Consilp; Confprofessioni; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te. Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
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

Le pagine che seguono riportano, inoltre, una serie di dati relativi alle adesioni delle imprese ai Fondi, alle risorse a disposizione, ai primi risultati operativi, nel tentativo di fornire un quadro il più possibile esauriente dell'operato di questi nuovi organismi sui quali si basano forti aspettative, espresse sia dalle imprese, che dai lavoratori, ma anche dal sistema pubblico nel suo complesso.

Prima di passare ad una illustrazione di dettaglio occorre ricordare che in quest'ultimo anno non sono sopraggiunte novità normative in materia ma la diffusione dei Fondi sul territorio si è fatta senz'altro più capillare: un buon numero di imprese (soprattutto di piccola e piccolissima dimensione) hanno aderito ai Fondi e diversi territori, in particolare quelli del Mezzogiorno, fino ad ora rimasti un ai margini, sono stati maggiormente coinvolti.

Le risorse finanziarie ordinarie, trasferite dall'INPS⁵⁴, affluiscono presso gli organismi assumendo un volume complessivo particolarmente ingente. Gli strumenti di sostegno alla Formazione Continua non hanno mai beneficiato, nel nostro Paese, di stanziamenti così cospicui: le risorse trasferite dal Ministero del Lavoro alle Regioni in attuazione della legge 236/93 e della legge 53/00 sono state mediamente pari a circa 50 – 60 milioni di euro l'anno (oltretutto con una discreta discontinuità di anno in anno), il FSE, dal canto suo, era diretto ad una platea più vasta comprendente, tra l'altro, i lavoratori autonomi e i titolari di impresa. Per la prima volta, circa 300 milioni di euro l'anno (da cui andranno sottratte le spese per il funzionamento dei Fondi e quelle che a vario titolo vengono impiegate per le spese propedeutiche alla realizzazione dei Piani formativi) saranno destinati al sostegno della formazione continua dei lavoratori dipendenti (cioè per coloro i quali le imprese versano il contributo dello 0,30% della massa salariale).

Non deve sorprendere quindi una certa difficoltà nel reperire la domanda da finanziare (espressa, oltretutto, in Piani formativi concordati, oggetti specifici del finanziamento). Tutti i Fondi hanno acquisito consapevolezza del problema e in quest'ultimo anno si sono moltiplicate le iniziative rivolte ad azioni di sensibilizzazione diretta dei territori e delle imprese; è inevitabile e, in una certa misura desiderabile, che ciò passi anche per un rafforzamento delle strutture centrali, ma soprattutto territoriali dei Fondi stessi, in particolare nell'interesse della piccola e piccolissima dimensione produttiva così importante nel Paese.

Le attività finanziate dai Fondi si aggiungono a quelle ordinariamente sostenute dalle Regioni attraverso la legge 236/00, la legge 53/00 e il FSE. Sempre più pressante in tale contesto è l'esigenza di un sufficiente grado di coordinamento, in particolare in fase di programmazione. In assenza di strategie condivise cresce il rischio di produrre sovrapposizioni in ordine, sia alle tipologie dei beneficiari, sia alle imprese, che ai territori.

Si fa strada tra gli attori coinvolti (in primo luogo le parti sociali promotrici dei Fondi, i responsabili dei Fondi stessi e le Regioni ma anche il Ministero del Lavoro) l'esigenza di individuare luoghi strutturati di confronto. In questo senso si muove il recente Accordo trilaterale in via di definitivo perfezionamento (tra Regioni, Ministero e Parti sociali) nel quale si auspica la costruzione di un *“sistema nazionale di FC, progressivamente ordinato, integrato, non concorrenziale”* e si concorda (per sostenere la creazione del sistema) sul rafforzamento della funzione tecnica e di coordinamento dell'Osservatorio nazionale per la formazione continua, recentemente costituito e già operativo. L'Osservatorio⁵⁵ ben si presta ad assumere il ruolo di *luogo unitario di confronto strategico e programmatico* considerando anche le funzioni che la normativa gli attribuisce:

⁵⁴ Ricordiamo ancora una volta che si tratta del contributo dello 0,30% della massa salariale versata da tutte le imprese private all'Inps a titolo di assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, secondo quanto previsto dall'articolo 25 della legge 845 del 1978. Con l'istituzione dei Fondi le imprese possono decidere di destinare al Fondo da esse prescelto il contributo obbligatorio. L'Inps stesso, che mantiene la sua funzione di raccolta, provvede a trasferire le risorse ai Fondi seguendo l'indicazione che le imprese esprimono all'atto della denuncia contributiva (con il tradizionale Modello DM10). L'adesione delle imprese può essere espressa entro il 30 ottobre di ogni anno e produce effetti giuridici a partire dal 1 gennaio dell'anno successivo.

⁵⁵ L'Osservatorio è composto da: 2 rappresentanti del Ministero del Lavoro; 4 rappresentanti delle Regioni designati dalla Conferenza permanente; 18 rappresentanti di ciascuna delle Confederazioni delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale; il consigliere di parità, componente la Commissione centrale per l'impiego.

- a) elaborare proposte di indirizzo attraverso la predisposizione di linee-guida valorizzando, per tale finalità, apporti e contributi dei componenti del nuovo organismo e dei soggetti istituzionali che, in questi anni, hanno maturato significative competenze d'indirizzo nel campo della formazione continua;
- b) esprimere pareri e valutazioni in ordine alle attività svolte dai Fondi, anche in relazione all'applicazione delle suddette linee-guida.

Tra i compiti che l'Osservatorio potrà assumere c'è senz'altro il sostegno alla costruzione di un sistema nazionale di monitoraggio della formazione continua, ormai necessario per il moltiplicarsi dei centri di organizzazione e gestione degli strumenti di sostegno. Un'informazione prontamente disponibile e condivisa su quanto e cosa si intende realizzare (e su quanto si è concretamente realizzato) rappresenta la condizione indispensabile per elaborare una programmazione efficace del sostegno finanziario sia pubblico che privato ed uscire definitivamente dalla semplice risposta alle necessità *contingenti*. Un sistema nazionale di monitoraggio, strutturato nel rispetto della specificità dei diversi soggetti, è poi un pilastro fondamentale di un sistema nazionale di formazione continua concretamente operante (al di là delle enunciazioni normative e delle mere dichiarazioni di principio).

Per quanto riguarda in particolare il solo versante dei Fondi il Ministero del Lavoro, in collaborazione con Isfol e Italia Lavoro, è attualmente impegnato nella costruzione di un sistema di monitoraggio che nei primi mesi del prossimo anno produrrà i primi risultati seppur in via sperimentale.

Un'ulteriore, importantissima spinta verso un'integrazione programmatica proviene, infine, da quanto disposto dalla Commissione Europea per il nuovo periodo di programmazione dei Fondi Strutturali 2007 – 2013 ed in particolare per il FSE. In questo senso, qualora i datori di lavoro e i lavoratori contribuiscano collettivamente a sostenere finanziariamente le azioni del Fondo Sociale, tale contributo finanziario, sebbene si tratti di spesa privata, dovrebbe essere incluso ai fini del calcolo della quota di cofinanziamento nazionale. Questo principio è ribadito ulteriormente nell'articolo 11 del regolamento nella parte in cui si specifica che: *“il Fondo Sociale contribuisce alla spesa ammissibile che (...) può includere le risorse finanziarie costituite collettivamente da datori di lavoro e lavoratori”*.

Non si tratta, in effetti di qualcosa di assolutamente inedito: in Francia, dove organismi paritetici settoriali dedicati al sostegno della formazione continua esistono da anni, la loro partecipazione attiva alla gestione del Fondo Sociale Europeo è già stata ampiamente sperimentata. Naturalmente ciò è avvenuto in stretto accordo con le autorità pubbliche di livello locale.

Box 3 - Due nuovi Fondi di recente costituzione**FOND.E.R.**

Il primo settembre 2005 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha autorizzato la costituzione di un Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua denominato FOND.E.R. (Fondo enti religiosi) costituito dall'AGIDAE (Associazione Gestori Istituti Dipendenti dell'Autorità Ecclesiastica) e da CGIL, CISL e UIL.

Il fondo è articolato in due Comparti:

- 1) Scuola;
- 2) Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo.

Il Fondo finanzia, quindi, piani formativi aziendali, territoriali, settoriali di/e tra enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese con o senza scopo di lucro, aziende di ispirazione religiosa.

Oltre a finanziare, in tutto o in parte, i piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, FOND.E.R. potrà finanziare anche piani formativi individuali, nonché ulteriori attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative.

Il Fondo, oltre ad avere elaborato il Piano Operativo delle Attività (POA) per il biennio 2006-2007 in cui vengono già fissati alcuni parametri di finanziamento in relazione alle tipologie di piano, si è recentemente dotato di un sito internet: www.fonder.it, dove, pur non avendo emanato ancora bandi per la realizzazione di attività formative, è stato implementato un sistema di gestione telematica dei Piani formativi (Fonderweb).

FON.AR.COM

Il Ministero del Lavoro con decreto del 6 marzo 2006 ha autorizzato la costituzione di un nuovo Fondo nazionale paritetico interprofessionale per la formazione continua nei settori economici del terziario e dell'artigianato e piccole e medie imprese denominato FON.AR.COM.

La costituzione del Fondo nasce dall'Accordo interconfederale sottoscritto tra la C.I.F.A. Confederazione Italiana Federazioni Autonome) e la CON.S.A.L. (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori).

Il Fondo promuoverà e finanzia piani formativi aziendali, territoriali e settoriali. Per quanto riguarda l'assetto organizzativo e le strategie di azione specifiche prevede da una parte un'articolazione regionale/territoriale, dall'altra la presenza di un'apposita sezione relativa ai dirigenti.

Anche FON.AR.COM. si è dotato di un proprio sito internet: www.fonarcom.it.

2.4.1 Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese

Con tutte le cautele del caso, considerando la complessità e la problematicità della banca dati di riferimento⁵⁶, i dati relativi alle adesioni delle imprese ai Fondi Paritetici evidenziano, rispetto allo scorso anno una significativa crescita: circa un 25% di imprese in più, a cui corrisponde un aumento dei lavoratori pari a circa il 18%⁵⁷. Già la considerazione simultanea di questi due dati indica che la nuove imprese aderenti sono in maggioranza di piccole dimensioni, ed era senza dubbio su questo fronte che i margini di allargamento della platea erano (e sono) più ampi, anche se più difficoltosi da raggiungere.

In termini assoluti i lavoratori potenzialmente interessati sono aumentati di circa 1 milione di unità e sono pari alla metà del totale dei dipendenti del settore privato.

Il probabile aumento di adesioni da parte delle piccole imprese può essere desunto anche dai risultati conseguiti da Fondo Formazione PMI (circa 6.500 adesioni in più), dal Fondoprofessioni (che ha praticamente raddoppiato il suo bacino) ma soprattutto dal Fondo Artigianato Formazione (con circa 40.000 nuove adesioni conseguite negli ultimi in 20 mesi). Buono anche il risultato degli altri Fondi, tutti comunque in significativa crescita. Da segnalare il caso di For.Te che secondo i dati raccoglie ancora una certa quota di grandi imprese (aumenta le adesioni del 18% e i lavoratori di quasi il 35%).

⁵⁶ La banca dati INPS, dove vengono registrate le adesioni delle imprese, è ancora in fase di assestamento.

⁵⁷ A questo proposito è utile ribadire che la comparazione è stata fatta tra un'estrazione del marzo 2005 e una del novembre 2006, si tratta quindi di un periodo di 20 mesi.

Tab. 2.7 – Distribuzione delle adesioni per Fondo e dei dipendenti in forza presso le imprese aderenti; confronto con i dati 2005 (valori assoluti e variazioni percentuali)

Fondo	Adesioni			Dipendenti		
	2006	2005	var. %	2006	2005	var. %
Fon.Ar.Com.	2.075	-	-	10.170	-	-
Fon.Coop	9.406	8.040	+17,0%	286.476	264.939	+8,1%
Fon.Ter.	44.813	39.804	+12,6%	303.054	262.918	+15,3%
Fond.E.R.	6.904	-	-	76.505	-	-
Fondimpresa	42.308	39.738	+6,5%	2.351.132	2.222.983	+5,8%
Fondo Artigianato Formazione	183.328	143.765	+27,5%	730.479	597.402	+22,3%
Fondo Formazione PMI	35.622	29.081	+22,5%	411.730	365.667	+12,6%
Fondoprofessionisti	23.600	12.503	+88,8%	93.472	49.885	+87,4%
For.Te	89.735	75.962	+18,1%	1.439.261	1.069.547	+34,6%
<i>Subtotale</i>	<i>437.791</i>	<i>348.893</i>	<i>+25,5%</i>	<i>5.702.279</i>	<i>4.833.341</i>	<i>+18,0%</i>
Fondir	3.183	2.825	+12,7%	25080	23.345	+7,4%
Fondirigenti	10.456	10.300	+1,5%	63670	62.718	+1,5%
Fondo Dirigenti PMI	484	381	+27,0%	1418	1.258	+12,7%
<i>Totale Fondi Dirigenti</i>	<i>14.123</i>	<i>13.506</i>	<i>+4,6%</i>	<i>90.168</i>	<i>87.321</i>	<i>+3,3%</i>
Totale	451.914	362.399	+24,7%	5.792.447	4.920.662	+17,7%

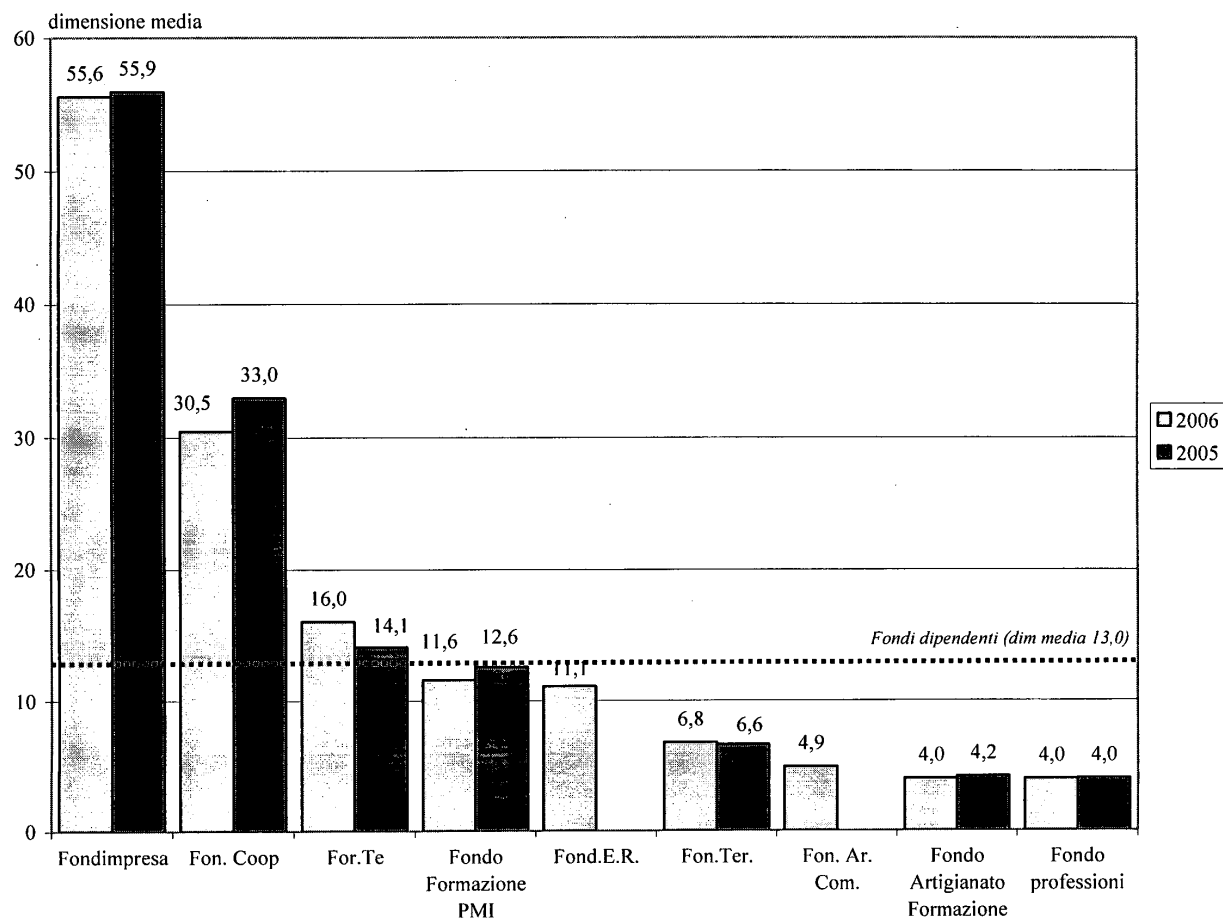
(*) le adesioni a Fond.E.R. e a Fo.Ar.Com. partono dal 2006.

NB. Il numero di adesioni espresse non coincide necessariamente 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. Tuttavia può assumersi come stima attendibile del totale delle imprese aderenti il primo Subtotale della tabella, cioè **437.791** imprese, nell'ipotesi che le imprese aderenti ai Fondi per i dirigenti abbiano aderito anche ad altri Fondi per i propri dipendenti non dirigenti. I dati del 2006 si riferiscono alle adesioni risultanti alla data dell'8 Novembre 2006; i dati del 2005 si riferiscono alle adesioni risultanti al mese di Marzo 2005 così come pubblicati nel precedente Rapporto 2005.

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

Il grafico nella pagina seguente illustra la dimensione media delle imprese aderenti ai diversi Fondi operando un raffronto di questo valore con il dato rilevato 20 mesi or sono. Come appena segnalato, aumenta in For.Te la dimensione media degli aderenti. Diminuisce invece in FonCoop e nel Fondo PMI. Sostanzialmente stabile negli altri Fondi.

Figura 2.1 – Dimensione media (in termini di numero di dipendenti) delle imprese aderenti ai diversi Fondi (con esclusione dei Fondi per dirigenti); confronto con i dati 2005 (valori assoluti)



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

La tabella seguente riporta la ripartizione percentuale delle imprese aderenti per classi dimensionali. Come ben evidenziato dai dati, Fondimpresa è l'organismo in cui si riscontra la maggiore eterogeneità (vi si trovano quote significative di imprese appartenenti ad ognuna delle classi dimensionali considerate) mentre tutti gli altri Fondi sembrano essere maggiormente "specializzati", anche se in gradi e con intensità differenti: la vocazione per la piccolissima dimensione produttiva si consolida per Fondoprofessioni, per Fondartigianato e si manifesta molto marcata per il nuovo entrato Fon.Ar.Com; altri organismi tra cui Foncoop, Fondo PMI e Fon.Ter. e Fond.E.R. hanno al loro interno una quota significativa di imprese relativamente "piccole" (fino a 49 dipendenti) e medie (in particolare FonCoop, Fondo PMI e For.Te).

Tab. 2.8 - Ripartizione percentuale delle imprese aderenti per classi dimensionali (esclusi i Fondi per dirigenti) – Anno 2006 (valori percentuali)

Fondo	micro imprese (1-9 dip.)	piccole imprese (10-49 dip.)	medie imprese (50-249 dip.)	grandi imprese (250 dip. e oltre)	Totale
Fon.Ar.Com.	90,51%	8,96%	0,43%	0,10%	100%
Fon.Coop	58,50%	29,83%	10,06%	1,61%	100%
Fondimpresa	43,39%	37,94%	15,24%	3,44%	100%
Fondoprofessioni	92,60%	6,85%	0,53%	0,03%	100%
Fond.E.R.	69,90%	27,29%	2,65%	0,16%	100%
Fon.Ter.	88,87%	9,42%	1,47%	0,24%	100%
Fondo Formazione PMI	69,12%	26,94%	3,80%	0,14%	100%
Fondo Artigianato Formazione	90,81%	8,98%	0,20%	0,01%	100%
For.Te	84,44%	12,62%	2,31%	0,62%	100%
Totale	82,03%	14,65%	2,78%	0,54%	100%

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

Più del 42% delle imprese private con dipendenti ha aderito ad uno dei Fondi Paritetici esistenti (tab. seguente). Inoltre, nessun settore produttivo sembra essere *sovra* o *sottorappresentato* all'interno dei Fondi considerati nel loro complesso (tab. seguente). Infatti, come si può agevolmente osservare, 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 dall'ISTAT nel 2002). Una sensibile *sottorappresentazione* riguarda il settore del commercio e quello aggregato e piuttosto eterogeneo relativo all' immobiliare, al noleggio, all'informatica, alla ricerca e ai servizi alle imprese (in questo caso una considerazione più particolareggiata potrebbe dare indicazioni meglio definite).

Una semplice considerazione di ciò che abbiamo definito *tasso di penetrazione settoriale* mostra come ci siano alcuni settori produttivi che presentino dei margini più ampi rispetto ad altri per una proficua azione promozionale dei Fondi rivolta alla raccolta di nuove adesioni. Si tratta in buona sostanza dei settori già indicati come *sottorappresentati*.

A parte la buona penetrazione riscontrabile nel settore manifatturiero (in parte scontata) appare senz'altro positivo il dato relativo all'alberghiero e alla ristorazione come anche quello delle costruzioni, settori questi molto dispersi e tradizionalmente difficilmente organizzati (o organizzabili). La penetrazione maggiore si riscontra tra gli "altri servizi"; in questo gruppo

eterogeneo si trovano tra l'altro, la sanità, i servizi alla persona e le strutture private di istruzione e formazione.

Tab. 2.9 – Distribuzione delle adesioni per settore economico di provenienza delle imprese e confronto con la composizione dell'universo di riferimento

Settore (ATECO)	Imprese aderenti	Rip.% (A)	Totale imprese con dipendenti (ISTAT 2002)	Rip. % (B)	A-B	Tasso di penetrazione settoriale
estrattivo	973	0,22%	2.453	0,24%	-0,02%	39,7
manifatturiero	122.012	28,00%	259.881	25,31%	2,69%	46,9
energia, gas, acqua	406	0,09%	1.025	0,10%	-0,01%	39,6
costruzioni	68.614	15,75%	155.314	15,13%	0,62%	44,2
commercio	88.815	20,38%	240.184	23,39%	-3,01%	37,0
alberghiero - ristorazione	37.119	8,52%	85.592	8,34%	0,18%	43,4
trasporti e telecomunicazioni	16.741	3,84%	41.292	4,02%	-0,18%	40,5
finanza e assicurazioni	5.550	1,27%	17.877	1,74%	-0,47%	31,0
immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	46.026	10,56%	133.894	13,04%	-2,48%	34,4
altri servizi	49.461	11,35%	89.318	8,70%	2,65%	55,4
Totale	435.717	100,00%	1.026.830	100,00%	-	42,4
non indicato	2.074					
Totale imprese	437.791					

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)

La non esistenza di vincoli all'adesione legati all'appartenenza settoriale delle imprese compone un quadro complesso all'interno dei Fondi, come osservabile dai dati contenuti nella tabella seguente. 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".

Tab. 2.10 – Distribuzione settoriale delle adesioni, esclusi i Fondi per Dirigenti (valori percentuali)

Settori	Fondi Paritetici Interprofessionali									Totale
	Fondo PMI	Fon.Ar Com.	Fondo Artigianato	FonCoop	Fondimpresa	For.Te	Fondo Professioni	Fond.E.R.	Fon.Ter.	
estrattivo	0,6%	0,2%	0,1%	0,1%	1,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%
manifatturiero	40,4%	15,6%	40,7%	7,5%	54,6%	2,7%	8,8%	0,8%	9,8%	27,9%
energia, gas, acqua	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
costruzioni	15,4%	23,8%	27,1%	5,5%	18,7%	0,7%	5,7%	0,5%	7,2%	15,8%
commercio	17,0%	26,8%	11,1%	9,9%	6,5%	45,5%	9,9%	0,9%	34,1%	20,4%
alberghi ristoranti	4,0%	7,8%	1,7%	4,1%	1,5%	23,6%	3,2%	3,9%	21,2%	8,6%
trasporti telecomunicazioni	3,1%	3,5%	4,5%	6,0%	4,1%	3,9%	1,9%	0,1%	2,8%	3,9%
finanza, assicurazioni	1,0%	1,4%	0,3%	4,8%	0,7%	3,3%	1,3%	0,2%	1,6%	1,3%
immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	11,4%	11,0%	4,4%	23,4%	8,8%	12,8%	43,4%	1,5%	11,9%	10,4%
altri servizi	7,0%	9,8%	10,0%	38,5%	3,5%	7,5%	25,7%	92,1%	11,2%	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

In buona sostanza, una specializzazione spinta 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.

La distribuzione regionale delle adesioni e dei lavoratori delle imprese aderenti (illustrata rispettivamente nelle due seguenti tabelle) apporta significative variazioni a quanto rilevato nello scorso Rapporto.

Come ovvio, si conferma una penetrazione maggiore nelle Regioni del Nord e del Centro ma le differenze si sono in parte attenuate con un buon recupero del Molise e della Basilicata (rispettivamente +17% e +11,5%) ma anche della Sardegna, dove si registra un tasso di penetrazione comparabile a quelli delle Regioni del Nord (50% di imprese aderenti). Purtroppo le grandi Regioni del Sud (Campania, Puglia, Calabria e Sicilia) non superano ancora il 30%. Così come la Liguria (caso unico al Nord e senz'altro da approfondire) e l'Abruzzo. Del tutto spurio il caso del Lazio dove il numero totale delle imprese è sempre, per così dire, sovrastimato: di fatto, parte delle 75 mila imprese esistenti hanno sede in regione (in genere a Roma) ma hanno le proprie unità produttive altrove e le relative adesioni risultano quindi appartenenti ad altri territori. Inoltre le adesioni nel Lazio si concentrano maggiormente tra le grandi imprese: ne è prova il tasso di penetrazione in termini di lavoratori pari al circa il 39%.

Tab. 2.11 – Distribuzione delle adesioni per regione; valori assoluti, tasso di penetrazione regionale e differenza percentuale rispetto ai rispettivi valori del 2005

Regione	Adesioni	Totale imprese private con dipendenti attive nella Regione (Istat 2002)	Tasso di penetrazione	diff % semplice dal 2005
Abruzzo	3.984	22.195	17,9%	+5,67%
Basilicata	3.336	7.747	43,1%	+11,55%
Calabria	5.995	20.172	29,7%	+6,26%
Campania	13.053	67.012	19,5%	+5,49%
Emilia Romagna	65.667	92.978	70,6%	+8,68%
Friuli Venezia Giulia	13.968	24.898	56,1%	+9,42%
Lazio	10.929	75.707	14,4%	+3,65%
Liguria	8.230	29.442	28,0%	+4,46%
Lombardia	92.805	200.903	46,2%	+12,29%
Marche	15.140	33.464	45,2%	+8,81%
Molise	1.216	4.010	30,3%	+17,03%
Piemonte	35.839	79.796	44,9%	+9,22%
Puglia	16.581	55.958	29,6%	+6,44%
Sardegna	12.788	25.376	50,4%	+9,23%
Sicilia	15.800	53.996	29,3%	+5,34%
Toscana	31.097	81.922	38,0%	+5,37%
Trentino Alto Adige	17.151	24.609	69,7%	+7,85%
Umbria	5.952	17.394	34,2%	+8,44%
Valle D'Aosta	1.350	3.071	44,0%	+5,53%
Veneto	65.606	106.180	61,8%	+8,58%
<i>non attribuibili</i>	<i>1.304</i>	-	-	-
ITALIA	437.791	1.026.830	42,6%	+7,80%

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. La comparazione si riferisce a due estrazioni dalla banca dati INPS (marzo 2005 e novembre 2006), coprendo un arco di venti mesi.

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

Generalmente possiamo affermare che, se fosse possibile stilare una classifica delle Regioni sulla base della “tradizione associativa” attribuendo alla classifica stessa un valore numerico, potremo probabilmente apprezzare una aderenza molto prossima con la colonna del tasso di penetrazione regionale dei Fondi Paritetici, cosa che in fondo, trattandosi in ultima analisi degli effetti dell’influenza delle due componenti rappresentative della bilateralità, risulta del tutto logica e prevedibile.

Tab. 2.12 – Distribuzione dei dipendenti delle imprese aderenti per regione (con esclusione dei dirigenti aderenti); valori assoluti, tasso di penetrazione regionale e differenza percentuale rispetto ai rispettivi valori del 2005

Regione	Dipendenti aderenti	Totale dipendenti Regione (settore privato)	Tasso di penetrazione	diff % semplice dal 2005
Abruzzo	65.840	217.300	30,3%	+7,52%
Basilicata	30.312	79.000	38,4%	+5,03%
Calabria	40.236	218.000	18,5%	+1,25%
Campania	154.998	766.100	20,2%	+3,59%
Emilia Romagna	672.316	1.034.300	65,0%	+4,37%
Friuli Venezia Giulia	149.049	284.400	52,4%	+4,99%
Lazio	409.161	1.069.300	38,3%	-0,25%
Liguria	94.062	309.800	30,4%	-2,57%
Lombardia	1.782.741	2.628.000	67,8%	+13,22%
Marche	149.469	324.500	46,1%	+10,37%
Molise	10.030	43.900	22,8%	+6,27%
Piemonte	561.942	1.015.600	55,3%	+2,78%
Puglia	137.001	539.100	25,4%	+4,32%
Sardegna	80.771	236.600	34,1%	+4,87%
Sicilia	141.114	580.000	24,3%	+2,25%
Toscana	300.310	778.100	38,6%	+2,55%
Trentino Alto Adige	127.629	225.400	56,6%	+6,19%
Umbria	65.188	168.300	38,7%	+5,24%
Valle D'Aosta	13.177	24.700	53,3%	+7,62%
Veneto	710.832	1.171.600	60,7%	+5,39%
non attribuibili	6.101	-	-	-
ITALIA	5.702.279	11.714.000	48,7%	+5,07%

NB. I dati negativi presenti per il Lazio e la Liguria nell'ultima colonna della tabella sono dovuti probabilmente alla quota di lavoratori a cui non è stato possibile attribuire una collocazione territoriale

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

Mediamente, quasi il 49% dei dipendenti del settore privato è interessato all'azione dei Fondi Paritetici. I valori dei tassi di penetrazione regionale espressi in termini di lavoratori sono in parte differenti rispetto a quelli relativi alle adesioni: le differenze sono imputabili alla variabilità regionale della dimensione media delle imprese aderenti (e quindi, sia alle caratteristiche delle strutture produttive dei diversi territori e, per questa via, alle diverse specializzazioni produttive locali).

La tabella seguente riporta la distribuzione percentuale delle adesioni ai Fondi (quindi in termini di imprese) nella quattro grandi Circoscrizioni territoriali.

I dati, oltre a confermare quanto rilevato fin d'ora consentono di apprezzare alcune "vocazioni" territoriali specifiche. Rispetto alla distribuzione nazionale (contenuta nell'ultima colonna) può essere rilevata una presenza relativamente maggiore di Fondimpresa nel Nord – Ovest; una presenza relativamente maggiore di Fondo Professioni nel Nord – Est; una forte presenza di Fon.Ter al Sud così come del Fondo Formazione PMI; una, relativamente, scarsa diffusione al Sud del Fondo Artigianato Formazione, almeno rispetto alle altre aree del Paese; una vocazione verso il Sud subito espressa dal nuovo entrato Fon.Arc.Com.

Tab. 2.13 – Distribuzione territoriale delle adesioni ai Fondi Paritetici (esclusi quelli per Dirigenti)

Fondi	Nord - Ovest	Nord - Est	Centro	Sud	Italia
Fon.Ar.Com.	0,3%	0,0%	0,1%	2,2%	0,5%
Fon.Coop	1,8%	1,9%	3,1%	2,6%	2,1%
Fondimpresa	11,7%	7,7%	10,3%	9,7%	9,7%
Fondoprofessioni	4,8%	6,2%	4,4%	5,7%	5,4%
Fond.E.R.	1,8%	1,3%	1,8%	1,6%	1,6%
Fon.Ter.	5,7%	8,4%	13,4%	20,4%	10,2%
Fondo Formazione PMI	9,6%	3,5%	7,0%	16,8%	8,1%
Fondo Artigianato Formazione	42,4%	48,5%	42,6%	24,4%	41,9%
For.Te	21,8%	22,5%	17,4%	16,6%	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

2.4.2 Le risorse finanziarie

Come già accennato le risorse disponibili per il sostegno dei Piani formativi sono indubbiamente ingenti. Ad oggi, considerando sia le erogazioni del Ministero per la fase di start-up, sia i trasferimenti INPS (commisurati alle adesioni delle imprese), i Fondi hanno ricevuto circa 750 milioni di euro (tab. seguente).

Sei di essi (Fondimpresa, Fondir, Fondirigenti, Fondo Artigianato Formazione, Fondo Dirigenti PMI e For.Te) hanno peraltro già riscosso il saldo dello start-up (che, ricordiamolo, poteva essere erogato dal Ministero del Lavoro nel momento in cui il Fondo avesse presentato una Relazione Rendicontuale con la quale attestava di aver speso almeno il 70% di quanto già ricevuto⁵⁸). Altri quattro (Fon.Coop, Fon.Ter., Fondoprofessioni e Fondo Formazione PMI) sono in procinto anch'essi di chiudere la fase di start-up con la richiesta del saldo al Ministero. Parzialmente differente la situazione degli ultimi due Fondi costituiti: le adesioni al Fondo degli Enti Religiosi sono iniziate nel corso del 2005 per cui l'INPS ha già effettuato versamenti in suo favore, mentre le adesioni a Fon.Ar.Com. hanno preso avvio solo dal 2006 e le erogazioni INPS partiranno dall'inizio del 2007⁵⁹.

⁵⁸ Il meccanismo dello star – up prevedeva un primo acconto del 20% del totale attribuito a ciascun Fondo Paritetico erogabile su richiesta del Fondo stesso, un successivo acconto, pari al 40%, erogabile dal Ministero a seguito della presentazione da parte del Fondo del Piano Operativo di Attività (il POA) e infine, di un saldo (pari al restante 40%) erogabile a seguito della presentazione da parte del Fondo di una Relazione Rendicontale attestante l'avvenuto impegno del 70% di quanto già ricevuto (in sostanza si tratta del 70% del 60% del totale decretato).

⁵⁹ Si ricorda ancora una volta che le adesioni ai Fondi producono i loro effetti giuridici a partire dal 1 gennaio dell'anno successivo. Il più importante effetto giuridico riguarda ovviamente il versamento del contributo; pertanto, supponendo che un'impresa abbia aderito ad un Fondo con il modello DM10 del giugno 2006, l'INPS comincerà a versare il suo contributo al Fondo prescelto a partire dal gennaio 2007.

Tab. 2.14 – Risorse complessivamente erogate ai Fondi Paritetici Interprofessionali (milioni di euro).
Aggiornamento al settembre 2006

Fondi	Risorse start-up decretate	Risorse start-up erogate (A)	Risorse INPS erogate (B)	Totale risorse erogate (A+B)
Fon.Ar.Com.	-	-	-	-
Fon.Coop	8,76	5,26	22,88	28,14
Fon.Ter	5,11	3,07	18,01	21,07
Fond.E.R.	-	-	0,41	0,41
Fondimpresa	77,50	77,50	268,01	345,51
Fondir	2,14	2,14	11,06	13,20
Fondirigenti	6,47	6,47	35,15	41,62
Fondo Artigianato Formazione	14,86	14,86	44,04	58,90
Fondo Dirigenti PMI	0,42	0,42	0,37	0,79
Fondo Formazione PMI	21,22	12,73	41,53	12,73
Fondoprofessioni	9,96	5,98	2,75	8,73
For.Te	46,07	46,07	131,14	177,21
Totale	192,51	174,49	575,35	749,84

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

A partire dalle erogazioni INPS effettuate per l'anno 2005 e dai dati di adesione relativi allo stesso anno è stata tentata una stima dell'importo unitario del contributo versato a ciascun Fondo Paritetico; in sostanza si tratta del valore medio unitario dello 0,30% del salario lordo (che, come ovvio, varia al variare delle retribuzioni, le quali a loro volta variano al variare del tipo di contratto applicato). I valori riportati nella tabella seguente sono probabilmente sottostimati ma possono fornire un'indicazione utile soprattutto se interpretati in un'ottica di comparazione tra i diversi Fondi.

Tab. 2.15 - Stima dei valori medi del contributo unitario versato ai Fondi

Fondi	Valore medio del contributo dello 0,30
Fon.Coop	54,6
Fon.Ter	49,4
Fondimpresa	61,9
Fondo Artigianato Formazione	39,1
Fondo Formazione PMI	60,0
Fondoprofessioni	52,0
For.Te	67,3
Media Fondi Dipendenti	54,9
Fondir	290,7
Fondirigenti	351,3
Fondo Dirigenti PMI	223,0
Media Fondi Dirigenti	288,3

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

2.4.3 I risultati operativi della fase di start-up

Uno sguardo ai primi dati di monitoraggio (in attesa delle maggiori informazioni che saranno disponibili con il costituendo sistema integrato) potrà fornire indicazioni in forma sintetica ma comunque indicative di “tendenze” che si possono definire senz’altro incoraggianti.

Dalla partenza operativa (collocabile nel secondo semestre del 2004 con l’emanazione dei primi Avvisi pubblici) al 30 giugno 2006, quindi nell’arco di un biennio, i Fondi Paritetici hanno approvato circa 2.400 Piani formativi, coinvolgendo più di 18.500 imprese e quasi 350.000 lavoratori. I dati riportati nella tabella seguente sono di diversa natura: alcuni Fondi hanno avuto modo di fornire dati maggiormente consolidati (relativi cioè ad attività effettivamente avviate o concluse) altri hanno potuto fornire dati di “approvazione”, relativi cioè a quanto previsto nei Piani formativi. Tuttavia, anche se alcuni di questi valori dovessero essere sensibilmente ridimensionati in fase di consuntivo, i risultati conseguiti, letti in un’ottica di “prima mobilitazione” delle imprese e dei territori, presentano un’indubbia rilevanza sia in termini assoluti sia relativamente a quanto fino ad ora prodotto attraverso altri strumenti di sostegno.

Tab. 2.16 – Piani formativi finanziati, imprese e lavoratori coinvolti dall’avvio delle attività al 30 giugno 2006

Fondi	Piani Formativi finanziati (A)	Imprese coinvolte (B)	Imprese per Piano B/A	Lavoratori coinvolti (C)	Lavoratori per Piano C/A	Lavoratori per Impresa C/B
Fon.Coop	226	1.024	4,5	14.473	64,0	14,1
Fon.Ter	393	951	2,4	12.907	32,8	13,6
Fondimpresa (*)	73	7.632	104,5	101.717	1393,4	13,3
Fondir	119	269	2,3	2.809	23,6	10,4
Fondirigenti	66	1.285	19,5	4.954	75,1	3,9
Fondo Artigianato Formazione	547	4.359	8,0	19.907	36,4	4,6
Fondo Dirigenti PMI	14	35	2,5	84	6,0	2,4
Fondo Formazione PMI	219	959	4,4	5.001	22,8	5,2
Fondoprofessionisti	42	663	15,8	1.380	32,9	2,1
For.Te	677	1.366	2,0	185.587	274,1	135,9
Totale	2.376	18.543	7,8	348.819	146,8	18,8

(*) Dati aggiornati al 24 novembre 2006

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

Il dettaglio relativo al numero di imprese per Piano formativo è un buon indicatore delle strategie seguite dai Fondi per raccogliere la domanda ma anche (considerando che alcuni di essi hanno fornito una vasta gamma di scelte) della risposta stessa dei territori: mediamente si tratta di circa 8 imprese per Piano ma con una forte differenziazione. Nella fase di avvio Fondimpresa ha scelto di finanziare Piani di grande dimensione di natura settoriale e territoriale aggregando numerose imprese di diversa dimensione, una scelta analoga è stata fatta da Fondirigenti nei suoi Piani sperimentali. Come accennato in precedenza le direttrici future saranno sostanzialmente diverse e incentrate sul conto aziendale.

Una decisa spinta all’integrazione è stata operata con successo anche dal Fondo dell’artigianato e da Fondoprofessionisti, organismi che raccolgono la piccola e la piccolissima dimensione produttiva e nei quali le proposte di forme e modalità di integrazione efficaci tra le imprese rappresentano il principale impegno strategico. Maggiormente indirizzati al finanziamento di Piani formativi aziendali (o pluriaziendali) gli altri Fondi, soprattutto, almeno in questa fase, For.Te e Fon.Ter (probabilmente per For.Te hanno assunto una forte rilevanza i Piani formativi

promossi dalle grandi aziende del credito e della distribuzione commerciale, come indicato anche dal numero medio di lavoratori per Piano e dalla media dei lavoratori per impresa).

La crescita delle adesioni registrata nel corso dell'ultimo anno non ha consentito ai Fondi di raggiungere con i Piani formativi di volta in volta finanziati percentuali di domanda più alte rispetto allo scorso anno (tab. seguente). Ad oggi è stato raggiunto mediamente il 6,1% dei lavoratori delle imprese aderenti. Anche in questo caso il dato differisce sensibilmente tra i diversi Fondi.

Tab. 2.17 – Tassi di coinvolgimento delle imprese aderenti ai Fondi e dei loro lavoratori ai Piani formativi finanziati (aggiornamento al giugno 2006)

Fondi	Adesioni espresse	Imprese coinvolte	%	Lavoratori aderenti	Lavoratori coinvolti	%
Fon.Coop	9.406	1.024	10,9	286.476	14.473	5,1
Fon.Ter	44.813	951	2,1	303.054	12.907	4,3
Fondimpresa (*)	42.308	7.632	18,0	2.351.132	101.717	4,3
Fondir	3.183	269	8,5	25080	2.809	11,2
Fondirigenti	10.456	1.285	12,3	63670	4.954	7,8
Fondo Artigianato Formazione	183.328	4.359	2,4	730.479	19.907	2,7
Fondo Dirigenti PMI	484	35	7,2	1418	84	5,9
Fondo Formazione PMI	35.622	959	2,7	411.730	5.001	1,2
Fondoprofessionisti	23.600	663	2,8	93.472	1.380	1,5
For.Te	89.735	1.366	1,5	1.439.261	185.587	12,9
Totale	442.935	18.543	4,2	5.705.772,00	348.819	6,1

(*) Dati aggiornati al 24 novembre 2006 (imprese e lavoratori coinvolti)

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

La distribuzione per classi dimensionali delle imprese coinvolte nelle iniziative formative (tab. seguente) dipende in buona misura dalle diverse vocazioni dei Fondi. Tuttavia non può passare inosservato che, generalmente, più di un'impresa su due è di piccola dimensione (fino a 49 dipendenti, per un totale del 55,3%) e più del 20% appartiene alla classe inferiore (da 1 a 9 dipendenti). Questo dato è senza dubbio incoraggiante considerando sia l'importanza che le piccole unità produttive hanno nel sistema economico nazionale, sia la loro tradizionale marginalità nei fenomeni e nelle pratiche della formazione continua generalmente intesa.

In questo senso è rilevante il dato di Fondimpresa che, pur manifestando una quota significativa per quanto riguarda le grandi (oltre 500 dipendenti) registra un valore non facilmente prevedibile anche per la piccola dimensione produttiva (paragonabile, se non superiore, ai Fondi maggiormente "vocati").

Tab. 2.18– Ripartizione per classi dimensionali delle imprese coinvolte nei Piani formativi finanziati

Fondi	Classi dimensionali					Totale
	1-9	10-49	50-249	250-499	oltre 500	
Fon.Coop	15,9	39,7	34,8	4,7	5,0	100,0
Fon.Ter	40,0	28,3	16,0	3,4	12,3	100,0
Fondimpresa (*)	20,2	35,2	28,8	6,6	9,3	100,0
Fondir	7,1	9,6	20,9	11,3	51,0	100,0
Fondirigenti	4,9	16,2	40,1	16,0	22,7	100,0
Fondo Formazione PMI	22,2	52,1	23,4	1,5	0,8	100,0
For.Te	30,1	39,8	16,6	5,1	8,5	100,0
Totale	20,6	34,7	27,6	6,6	10,4	100,0

(*) Dati aggiornati al 24 novembre 2006

NB Il dato non è disponibile per tutti i Fondi

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

Del resto una buona quota di grandi realtà produttive si trova certamente in Fondimpresa, ma anche in For.Te (banche, assicurazioni, grandi catene commerciali), come in FonCoop (grandi centrali cooperative), come anche, evidentemente in Fon.Ter.

Ciò che non era prevedibile, almeno nella prima fase di operatività dei Fondi è il così massiccio coinvolgimento delle piccole e delle medie realtà produttive. Sintomo che fa ben sperare sul ruolo che i Fondi dovranno svolgere come collettori ed organizzatori della domanda formativa “dispersa”.

Sostanzialmente incoraggiante è anche il dato sul “genere” dei lavoratori coinvolti (cfr. tabella seguente).

Tab. 2.19 – Ripartizione per genere dei lavoratori coinvolti nei Piani Formativi finanziati

Fondi	Uomini	Donne	Totale
Fon.Coop	59,5	40,5	100,0
Fon.Ter	37,1	62,9	100,0
Fondimpresa (*)	71,9	28,1	100,0
Fondir	89,4	10,6	100,0
Fondirigenti	91,9	8,1	100,0
Fondo Artigianato Formazione	56,0	44,0	100,0
Fondo Formazione PMI	68,4	31,6	100,0
For.Te	46,3	53,7	100,0
Totale	55,7	44,3	100,0

(*) Dati aggiornati al 24 novembre 2006

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 (che testimonia ancora una volta della scarsa presenza femminile in posizioni di carriera elevate) gli altri Fondi mostrano percentuali di coinvolgimento piuttosto equilibrate e che in parte vanno a smentire la diffusa visione di una “formazione dei lavoratori” dedicata in prevalenza agli uomini. Ad esempio, For.Te e soprattutto Fon.Ter. ribaltano completamente il punto di vista tradizionale; sono questi, invero, due Fondi concentrati prevalentemente sul terziario, dove la presenza femminile è relativamente più elevata che altrove. Tuttavia, il dato del Fondo Artigianato Formazione sembra essere decisamente indicativo di un maggiore coinvolgimento delle donne nel processo di aggiornamento delle competenze (ancor più importante perché avvenuto proprio nelle piccole e nelle piccolissime imprese).

Come prevedibile, anche la distribuzione per classi di età dei lavoratori coinvolti nelle iniziative (tabella 2.20) dipende in larga misura dalla diversa vocazione dei Fondi: in quello per i dirigenti l'età media è considerevolmente più alta (in verità è molto più alta in Fondirigenti che in Fondir e ciò potrebbe testimoniare, più che di una preferenza consapevole sui target, solo di una età media più bassa dei dirigenti del terziario rispetto a quelli dell'industria). Nei Fondi "non specializzati" la distribuzione sulle diverse classi di età è sostanzialmente uniforme. Tuttavia è degno di nota il fatto che, se è vero che quasi sette lavoratori su dieci appartengono alle classi centrali di età (sostanzialmente hanno tra i 24 e i 44 anni), anche l'attenzione sugli "over 45" non sembra mancare (praticamente si tratta di un lavoratore su quattro).

Tab. 2.20 – Ripartizione per classi di età dei lavoratori coinvolti nei Piani formativi finanziati

Fondi	Classi di età				Totale
	meno di 25	25 - 34	35 - 44	oltre 44	
Fon.Coop	3,0	29,4	38,5	29,0	100,0
Fondimpresa (*)	2,7	33,5	38,2	25,6	100,0
Fondir	0,0	0,0	66,5	33,5	100,0
Fondirigenti	0,0	2,0	36,2	61,8	100,0
Fondo Formazione PMI	4,3	36,4	36,4	22,9	100,0
For.Te	Età media partecipanti = 38 anni				
Totale	2,6	31,5	38,8	27,1	100,0

(*) Dati aggiornati al 24 novembre 2006

NB Il dato non è disponibile per tutti i Fondi

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

Le basse percentuali riferibili ai giovani (lavoratori con meno di 25 anni) sembrano attribuibili maggiormente ad una loro relativa rarità nelle imprese che ad una scarsa attenzione di queste ultime alla "formazione in ingresso". Del resto, per i giovani che, usciti dalla scuola, entrano molto presto nel mondo del lavoro si ricorre sovente all'apprendistato, mentre per i più scolarizzati l'ingresso è in genere posticipato ed avviene spesso ad un'età mediamente superiore ai 24 – 25 anni. Ed anche nel caso in cui l'ingresso avvenisse entro questi termini, dati più significativi potrebbero essere tratti dalla formazione impartita dalle agenzie di lavoro interinale attraverso il Formatemp, considerando il ricorso molto frequente dei giovani in fase di primo ingresso a tale circuito, per così dire, "propedeutico".

2.4.4 Gli Avvisi pubblici per la raccolta delle proposte formative

Ad oggi sono stati emanati in tutto 35 Avvisi a cui ha corrisposto uno stanziamento totale di circa 250 milioni euro (tab. seguente). Gli Avvisi, che definiscono solitamente diverse priorità strategiche e operative si differenziano notevolmente da un Fondo all'altro sulla base dell'adozione di strategie peculiari nell'approccio con la domanda formativa proveniente dalle imprese aderenti.

Tab. 2.21 – Risorse “messe a bando” dai Fondi paritetici Interprofessionali per le attività formative e le attività propedeutiche (milioni di euro). Aggiornamento al novembre 2006 (*)

	Stanziamiento Avvisi 2004 Attività formative	Stanziamiento Avvisi 2005 Attività formative	Stanziamiento Avvisi 2006 Attività formative	Stanziamiento Avvisi 2005 Attività propedeutiche	Totale
Fon.Coop	2,53	3,47	4,43		10,44
Fon.Ter	1,00	11,84	13,59		26,43
Fondimpresa	48,08	9,20	0,00	1,20	58,48
Fondir	0,72	5,15	5,00		10,87
Fondirigenti	3,50	0,00	0,00		3,50
Fondo Artigianato Formazione	4,26	15,46	8,83	4,95	33,50
Fondo Dirigenti PMI	0,13	0,00	0,15		0,28
Fondo Formazione PMI	4,00	9,00	22,50		35,50
Fondoprofessioni	0,00	2,00	3,55		5,55
For.Te	19,00	2,84	42,00		63,84
Totale	83,22	58,97	100,04	6,15	248,38

(*) I dati contenuti nella tabella non comprendono tutte le risorse stanziare dai Fondi per le attività formative e le attività propedeutiche, ma solo quelle “messe a bando” per mezzo di un Avviso pubblico. Inoltre, alcuni Fondi hanno aggiunto ulteriori risorse per il finanziamento delle attività formative a seguito di un volume di domanda eccedente lo stanziamento iniziale dell’Avviso (come ad esempio For.Te), altri finanziano i Piani formativi senza ricorrere all’Avviso (come è il caso di Fondirigenti dopo la conclusione della fase di start – up). Per quanto riguarda le spese propedeutiche si riportano solo quelle “messe a bando” per reperire all’esterno del Fondo strumenti, modelli, risorse conoscitive (ciò riguarda fino ad ora Fondimpresa e Fondo Artigianato Formazione). Di fatto, tutti i Fondi affrontano “spese propedeutiche alla realizzazione dei Piani Formativi” e la somma di queste è, ovviamente, molto superiore a quanto riportato.

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

Come già accennato le strategie perseguite dai Fondi (espresse negli Avvisi ma anche nelle politiche promozionali) sono modellate sulle caratteristiche di ciascun bacino d’utenza; in questo senso, come più volte ricordato, Fondimpresa, al cui interno si trova una quota significativa di imprese di grande dimensione accanto ad un buon numero di realtà più piccole, ha scelto di finanziare grandi Piani (P.I.S.T.E.) salvaguardando un approccio aggregativo di tipo settoriale e territoriale.

Diverso è il caso di altri Fondi in cui trovano collocazione imprese di medie dimensioni e in cui si è preferito finanziare prevalentemente Piani formativi aziendali (è il caso, ad esempio, di Fon.Coop e di For.Te e, in una certa misura del Fondo Formazione PMI e di Fon.Ter).

Esigenze di tipo aggregativo, anche in questo caso di tipo settoriale o territoriale, ma anche distrettuale o di filiera, si presentano, ad esempio, per il Fondo Artigianato Formazione, che raccoglie imprese di piccola e piccolissima dimensione (con una media di 3,8 dipendenti per impresa) e di Fondoprofessioni.

Sostanzialmente diverso è l’approccio alla domanda che caratterizza i tre Fondi dedicati alla formazione dei soli dirigenti, che si orientano verso il finanziamento di voucher individuali, particolarmente adatti alle esigenze formativo – professionali (nonché ai tempi di lavoro) di tali categorie. Ha fatto eccezione Fondirigenti, che ha preferito utilizzare le risorse di start – up per il finanziamento di grandi Piani sperimentali di natura territoriale allo scopo di mettere a punto i suoi futuri modelli di intervento.

Come noto, oggetto specifico del finanziamento dei Fondi è il Piano Formativo Concordato tra le Parti sociali. Naturalmente la dimensione dell'Accordo tra le parti sociali dipende dal respiro del Piano formativo stesso: in caso di Piani aziendali l'accordo coinvolgerà la stessa impresa e le rappresentanze sindacali interne, diversamente, nei grandi Piani di carattere territoriale e settoriale, interverranno le rappresentanze di livello corrispondente.

Secondo le previsioni normative i Piani formativi possono assumere la forma aziendale, settoriale, territoriale o individuale. Ciò non ha impedito che ben presto la gamma delle possibilità si arricchisse, ad esempio con le accezioni di piano di filiera o distrettuale, introdotte dal Fondo Artigianato Formazione (che rappresenta un laboratorio ideale per sperimentare forme di coinvolgimento delle imprese piccole e piccolissime solitamente poco interessate dalle iniziative di formazione continua).

Generalmente, nella sua sostanza, il Piano formativo è inteso come un dispositivo di programmazione concordato con le parti sociali sulla base delle priorità di intervento del territorio o del settore o dell'azienda o del Fondo stesso, mentre i singoli progetti o azioni o interventi formativi che (necessariamente) compongono il Piano, rappresentano lo strumento che attua gli obiettivi e le linee generali individuate dal Piano formativo stesso.

Con l'emanazione degli Avvisi i Fondi Paritetici hanno avuto modo di formulare una gamma piuttosto variegata di priorità operative e di direttrici di intervento, tra le quali ricorrono con una certa frequenza:

- la qualificazione/ riqualificazione dei lavoratori o dei dirigenti;
- l'adeguamento e aggiornamento delle competenze;
- i processi di innovazione nelle imprese;
- la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Anche se l'avvio operativo è relativamente recente alcuni organismi si stanno orientando verso un arricchimento della loro strumentazione, ad esempio con il varo di procedure per la raccolta di proposte finalizzate alla creazione di cataloghi dell'offerta da utilizzare in particolare per l'accesso individuale o con il finanziamento di iniziative propedeutiche alla formazione vera e propria (si tratta di modalità di sostegno alle scelte del lavoratore nella forma di *assessment*, *orientamento* o *bilancio delle competenze*) realizzate da enti accreditati, oppure, ove convenzionati, anche dai Centri per l'Impiego.

Nella stessa ottica di arricchimento e rafforzamento è da considerare l'emanazione di Avvisi per il finanziamento delle cosiddette attività propedeutiche. Si tratta in sostanza di iniziative con cui i Fondi raccolgono al loro esterno soluzioni operative e strumenti finalizzati a migliorare la propria attività. L'Avviso di Fondimpresa, ad esempio, riguarda il finanziamento di 8 programmi di ricerca per l'ideazione, la modellizzazione e la produzione di Piani formativi pluriennali aziendali, settoriali o territoriali concertati ma anche di modelli formativi specifici per l'utenza adulta. Con la stessa ispirazione Fondo Artigianato Formazione ha finanziato iniziative volte a:

- l'analisi dei fabbisogni formativi;
- la definizione di modelli condivisi di formazione continua;
- il miglioramento delle competenze degli operatori del sistema.

Per quanto riguarda alcuni altri importanti aspetti (come i parametri relativi al costo ora/allievo e la durata della formazione), si può osservare una certa uniformità di comportamento: per l'attività formativa i limiti massimi per il Costo ora/allievo sono compresi in genere tra i 17 e i 25 euro; nel caso di iniziative sperimentali, particolarmente caratterizzate, si può arrivare fino a 35. Più elevati sono i limiti fissati per i Piani individuali (sostenuti in genere con la concessione di voucher) per i quali sono previsti limiti fino a 100 euro ora/allievo. Alcuni Fondi specificano anche i limiti di costo per le attività seminariali (in genere compresi tra i 4 e gli 8 euro ora/allievo). Per

quanto riguarda invece la durata della formazione si va da un minimo di 8 - 16 ore ad un massimo di 80.

Tutti i Fondi hanno identificato i beneficiari delle attività formative nei lavoratori per i quali l'impresa versa il contributo dello 0,30% cioè, generalmente, i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato o determinato (in quest'ultimo caso viene richiesta un'anzianità minima in azienda). Alcuni Fondi, sulla base delle particolarità del loro bacino di utenza, hanno ammesso anche i lavoratori stagionali (si tratta, come prevedibile, di quelli rappresentativi del terziario e quindi anche del settore turistico). Altri ancora ammettono espressamente i lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività, per i quali l'impresa non versa il contributo.

I soggetti presentatori dei Piani formativi sono in genere le aziende, sia in forma singola che associata, agenzie formative e Università (per conto delle imprese) e, naturalmente, associazioni temporanee costituite tra di essi. Nel rispetto delle regole vigenti, gli organismi attuatori devono essere accreditati presso le Regioni. Alcuni Fondi, inoltre, hanno previsto, in aggiunta all'accreditamento regionale, delle proprie procedure interne per la formazione di short list. La logica dell'accreditamento interno non contrasta con quella dell'accreditamento regionale ma risponde allo scopo di creare gruppi di "attuatori/fornitori" della formazione specializzati nei confronti di specifiche utenze o di specifiche tematiche formative. Simili strategie di azione sono state sperimentate anche in Paesi dove gli organismi bilaterali per la promozione e il finanziamento della formazione continua operano già da molti anni.

Nelle pagine seguenti viene fornita una schematizzazione delle caratteristiche degli Avvisi pubblici emanati dai Fondi Paritetici Interprofessionali dal loro avvio operativo fino al novembre 2006, considerando le priorità, la tipologia dei lavoratori coinvolti, la tipologie e le modalità di intervento, la durata, i contributi unitari concessi dal Fondo il costo ora/allievo e le eventuali certificazioni dei percorsi.

Tavola 2.1 - FonCoop

	Priorità	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 2004		Soci lavoratori e lavoratori non soci di imprese cooperative aderenti al Fondo	Piani aziendali standard e innovativi inclusi i voucher individuali		Piani aziendali standard - impresa sino a 49 dipendenti: 12.750 euro; - impresa da 50 a 249 dipendenti: 34.000; - impresa con o oltre 250 dipendenti: 68.000. Piani aziendali innovativi - impresa sino a 49 dipendenti: 17.500 euro; - impresa da 50 a 249 dipendenti: 40.000; - impresa con o oltre 250 dipendenti: 80.000 2.500 € per singolo voucher	Piani aziendali standard Costo massimo ora allievo: 17 euro Piani aziendali innovativi Costo massimo ora allievo: 20 euro	Certificazione delle competenze acquisite come criterio di qualità progettuale
Avviso 3/2005		Soci lavoratori e lavoratori non soci di imprese cooperative aderenti al Fondo	Piani settoriali concordati e territoriali-solidarietà inclusi i voucher individuali		per i Piani territoriali e settoriali il contributo deve essere non inferiore a 20.000 e non superiore a 200.000 euro 2.500 € per singolo voucher	Piani territoriali e settoriali Costo massimo ora allievo: 22 euro	
Avviso 4/2006		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

Tavola 2.2 - Fon.Ter

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2004		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 superiore a 12 mesi	Progetti formativi aziendali, interaziendali, settoriali, territoriali e individuali	Le attività seminariali devono essere comprese tra 4 e 8 ore.	Il contributo massimo del Fondo per ciascun progetto formativo è pari a 20.000 euro ed a 4.800 per le attività seminariali. voucher individuale 1.333 euro	Il costo massimo ora/allievo è pari a 20 euro per la formazione e a 10 euro per le attività seminariali.	
Avviso 2/2005	Progetti con moduli didattici riferiti alla 626/94. Maggior punteggio ai progetti presentati da imprese iscritte entro il 30/06/2004 A parità di punteggio priorità di punteggio ad imprese che non hanno usufruito 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 6 mesi; lavoratori stagionali purché la formazione avvenga entro un anno dalla cessazione del rapporto; lavoratori temporaneamente sospesi	Progetti formativi aziendali, interaziendali, settoriali, territoriali e individuali		il valore massimo è di 50.000€ per i progetti regionali e 100.000€ per i progetti nazionali. Il valore massimo di un'attività seminariale è 6.000€ Contributo massimo del voucher è di 2.500 euro	il costo ora/allievo è differenziato per livelli nel caso di progetti finalizzati al catalogo formativo territoriale: 1° livello 15.00€ 2° livello 18.00€ 3° livello 20.00€ Mentre è di 23.00€ per allievo nei progetti formativi, di 30.00€ nel caso di progetti formativi sperimentali dedicati a figure medio-alte e di 15.00€ per le attività seminariali territoriali.	
Avviso 3/2006	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				

Tavola 2.3 - Fondimpresa

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2004	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%.	Piani multiregionali, settoriali e territoriali	Le azioni formative dovranno avere una durata compresa tra le 16 e le 80 ore	Da 1.850.000 a 2.250.000 euro	22 euro, oppure 25 euro in caso di utilizzo della FAD, del training on the job e del coaching	
Avviso 2/2004	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%.	Programmi regionali, settoriali e territoriali	Le azioni formative dovranno avere una durata compresa tra le 16 e le 80 ore	Importo medio variabile per programma e per regione, da un min. di 205.293 della Valle d'Aosta ad un max. di 1.428.974 della Lombardia	22 euro, oppure 25 euro in caso di utilizzo della FAD, del training on the job e del coaching	
Avviso 3/2005	Significativa presenza di popolazioni critiche (non inferiore al 10%)	Lavoratori occupati per i quali esiste l'obbligo del versamento del contributo dello 0,30%.	Programmi settoriali e territoriali	Le azioni formative dovranno avere una durata compresa tra le 8 e le 80 ore	da 450.000 a 800.000	22 euro, oppure 25 euro in caso di utilizzo della FAD, del training on the job e del coaching	
Avviso 4/2005	Significativa presenza di popolazioni critiche (non inferiore al 10%)	Lavoratori occupati per i quali esiste l'obbligo del versamento del contributo dello 0,30%.	Programma regionale dedicato alla Valle d'Aosta	Le azioni formative dovranno avere una durata compresa tra le 8 e le 80 ore	Da 180.000 a 280.000	22 euro, oppure 25 euro in caso di utilizzo della FAD, del training on the job e del coaching	
Avviso 5/2005	Il programma è destinato soprattutto ad imprese che vedono l'impiego di lavoratori extracomunitari	Lavoratori occupati per i quali esiste l'obbligo del versamento del contributo dello 0,30%.	Programma nazionale, settoriale e territoriale dedicato alla sicurezza sul lavoro e all'interculturalità	Le azioni formative dovranno avere una durata compresa tra le 8 e le 80 ore	Da 900.000 a 1.000.000	22 euro, oppure 25 euro in caso di utilizzo della FAD, del training on the job e del coaching	Il programma è destinato soprattutto ad imprese che vedono l'impiego di lavoratori extracomunitari

Tavola 2.4 - Fondirigenti

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2004		Dirigenti	Piani formativi sperimentali aziendali, settoriali, territoriali – Area Obiettivo 1		Min. 200.000 – max. 300.000 (si tratta quindi del valore complessivo dei Piani e non del limite del contributo del Fondo, che non viene pertanto fissato).		
Avviso 2/2004		Dirigenti	Piani formativi sperimentali aziendali, settoriali, territoriali – Area Obiettivo 3		Min. 200.000 – max. 300.000 (si tratta quindi del valore complessivo dei Piani e non del limite del contributo del Fondo, che non viene pertanto fissato).		

Tavola 2.5 - Fondir

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2004		Dirigenti aderenti al 31/12/2003	Piani aziendali e settoriali 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 50.000 euro. Contributo per dirigente max. 2.000€	60€	
Avviso 2/2005		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 50.000 euro. Contributo per dirigente max. 2.500€	60€	
Avviso 3/2005		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 max. 3.500 euro	Contributo orario per i piani aziendali, settoriali e territoriali è di 80 euro l'ora Per i piani individuali 100€	
Avviso 4/2006		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	

Tavola 2.6 - 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 2004	Maggior punteggio per i progetti che prevedono i lavoratori in mobilità	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, 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)	Da 16 a 80 ore		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.	Attestati di frequenza su carta intestata della struttura formativa
Avvisi 3, 4 e 5 del 2005 e avvisi 6 e 7 del 2006	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		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.	Attestati di frequenza su carta intestata della struttura formativa

Tavola 2.7 - For.Te

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2004	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-servizi, sono inclusi anche i lavoratori stagionali che hanno lavorato per imprese assoggettate al contributo	Piani aziendali, territoriali e settoriali		Max. 500.000 euro Per il comparto assicurativo il contributo massimo concesso è di 90.000 euro	20 euro	
Avviso 2/2005	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 individuali		Singolo voucher pari a 2.000 euro. Il numero di voucher finanziabili per ogni singola azienda varia a seconda della dimensione delle imprese.		
Avviso 3/2006	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	

Tavola 2.8 - Fondo Formazione PMI

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2004		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; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi Aziendali, Interaziendali, Settoriali, Territoriali	Min 16- max. 60 ore per singolo progetto	Piani interaziendali, settoriali e territoriali: 300.000 euro; Piani aziendali: 150.000 euro. Ciascun Piano può essere costituito da 1 o più progetti (fino ad un massimo di 20) il cui costo, indipendentemente dalla metodologia formativa adottata, non può essere superiore a 30.000 euro che arriva a 50.000 € per la Misura 3.		
Avviso 2/2005		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; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività.	Piani formativi aziendali, interaziendali che possono essere a loro volta regionali e interregionali, individuali.	Min 8 ore per i progetti	Piani Interaziendali: il min.150.000-250.000- 300.000 € secondo la misura. Per i Piani Aziendali, secondo la misura 75.000- 150.000- 250.000 € Per i Piani individuali: 1.500€ per iniziative ad elevato contenuto di specializzazione; 1.000€ per iniziative a basso contenuto di specializzazione. 3.000 € per impresa	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 e 4 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 5/2006		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	

Tavola 2.9 - Fondoprofessioni

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2005		Lavoratori dipendenti per i quali gli studi professionali e le aziende collegate sono tenute a versare il contributo dello 0,30%.	Azioni settoriali (comprendono 5 aree settoriali) Azioni territoriali (comprendono 4 macroregioni) Azioni aziendali	Min. 20 – max. 48 per progetto	Importo per piano/progetto 50.000 euro.	20 euro azioni settoriali e territoriali; 25 ore per le aziendali	Certificazione delle conoscenze e competenze ispirato a modello Isfol con scala di valutazione da 0 a 50.
Avviso 2/2006	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 3/06		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 €		

Tavola 2.10 - 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 1/2004		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 individuali, aziendali e interaziendali	Max. 40 ore per progetto	Formazione individuale: 1.000 € interventi formativi trasversali; 1.500 euro specialistiche Limite max. per azienda 6.000 euro Formazione aziendale: 12.000 euro per piano Formazione interaziendale: 24.000 per piano.	30 euro per progetto	Attestati di frequenza su appositi moduli predisposti dal Fondo
Avviso 2/2006		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

2.5 La formazione per gli italiani all'estero

Il Ministero del Lavoro promuove interventi finalizzati alla formazione professionale degli italiani residenti in Paesi non appartenenti all'Unione Europea ai sensi dell'art. 142 del D. Lgs. 112/98.

Con l'Avviso 1/2004 il Ministero del Lavoro ha stanziato 26 milioni di euro per favorire l'occupabilità degli italiani all'estero e rafforzarne le forme di aggregazione e la loro relazione con i sistemi produttivi locali, esteri e italiani, accrescendo le dinamiche di sviluppo e le interdipendenze produttive locali e transnazionali.

L'intervento del Ministero del Lavoro si è articolato in due Misure:

- Misura A, rivolta alla promozione dello sviluppo locale ed al rafforzamento delle collettività italiane all'estero, suddivisa in due azioni:
 - A1 - Azione per lo sviluppo locale;
 - A2 - Azione per lo sviluppo delle collettività italiane;
- Misura B, rivolta alla formazione individuale.

La Misura A si propone di 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 di migliorare le competenze delle collettività degli italiani all'estero, per supportare le dinamiche di sviluppo locale, le reti e le relazioni tra sistemi produttivi italiani ed esteri. Complessivamente, alla Misura sono stati assegnati 18 milioni di euro.

La Misura B si propone di promuovere la professionalizzazione delle competenze dei cittadini italiani residenti all'estero in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore, attraverso interventi di alta formazione, o di specializzazione. In tale senso, la Misura integra quelle già stabilite dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, rivolte agli studiosi e agli esperti italiani impegnati all'estero in attività di ricerca. Alla Misura sono stati assegnati 8 milioni di euro.

Per poter beneficiare degli interventi previsti dall'Avviso, i destinatari devono essere in possesso della cittadinanza italiana ed essere residenti in un Paese extra UE sede degli interventi.

In ragione della particolare enfasi sullo sviluppo locale e delle comunità degli italiani residenti all'estero, l'Avviso ha richiesto che la presentazione delle proposte progettuali fosse a cura di partenariati transnazionali "multiattore". In particolare, è stato considerato come criterio di preferenza la presenza di partnership tra organismi di formazione e ricerca (università e istituti di formazione professionali compresi), imprese (incluse organizzazioni professionali e Camere di Commercio), enti locali e parti sociali.

Con Decreto Direttoriale 414/V/2005, il Ministero del Lavoro ha pubblicato la graduatoria dei progetti presentati ai sensi dell'Avviso 1/2004. Di concerto con il Ministero delle Finanze, lo stesso Ministero del Lavoro ha quindi disposto un finanziamento di circa 25 milioni sui 26 messi a disposizione, per n° 38 progetti. Di questi, 16 progetti sono stati finanziati nell'ambito della Misura A - Azione 1 per un totale di 14.393.516,56 euro, e 5 progetti nella Misura A - Azione 2 per 2.984.574,00 euro. Nella Misura B sono stati finanziati, con 7.683.195,50 euro, 17 progetti di formazione individuale.

Tab. 2.22 - *Elenco progetti approvati e finanziati nella Misura A - Azione A1*

Titolo del progetto	Ente proponente	Contributo pubblico	Consolato
Formare costruendo - Azione di sistema per il miglioramento delle performance aziendali e professionali nel settore edile in Argentina	KANTEA	534.290,00	Buenos Aires (Argentina)
I-Flora Management	IRIPA Abruzzo Sede regionale	1.300.000,00	Rio de Janeiro (Brasile)
Programma di collaborazione e cooperazione per lo sviluppo economico e territoriale di Rio Grande do Sul	Opera Sacra Famiglia	672.388,00	Porto Alegre (Brasile)
Nodi seconda fase: dallo sviluppo alla prassi	Consorzio CONSVIP	2.000.000,00	Buenos Aires (Argentina)
Formare per la finanza popolare in Ecuador	ASP - Agenzia Sviluppo Provincia	458.800,00	Quito-Guayaquil (Ecuador)
Embotidos Serra Gaucha	Fondazione KEPHA Onlus	284.800,00	Porto Alegre (Brasile)
Itinerari formativi per PMI di settori agro-alimentare ed eno-turistico	Consorzio Piemontese di Formazione per il Commercio estero	626.180,00	Mendoza (Argentina)
START	IFOA	1.200.050,00	Buenos Aires (Argentina)
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	825.600,00	Bahia Blanca (Argentina)
A.S.Lo: Agroalimentare e Sviluppo Locale	EN.A.P. Puglia	1.226.940,00	Mendoza (Argentina)
Il turismo del vino. Le buone prassi	C.N.I.P.A. Puglia	447.050,00	Vancouver (Canada)
D.I.T. - Development Information Technology	De Lorenzo Formazione	864.320,00	Montevideo (Uruguay)
USA l'Italia	ECO.FORM.IT	1.499.237,36	New York (USA)
Programma per la creazione, la gestione ed il potenziamento delle PMI nella provincia di Buenos Aires	FORCOPIM	906.041,20	Buenos Aires (Argentina)
LA ISSLLa - L'autoimprenditorialità per lo sviluppo locale	ASSEFORCAMERE	779.820,00	San Paolo (Brasile)
Sviluppo e potenziamento del turismo culturale eno-gastronomico per la diffusione dei prodotti tipici della provincia di Salta	ELFOL - Ente Lombardo Formazione Lavoratori	768.000,00	Cordoba (Argentina)
Totale Azione A1		14.393.516,56	

Tab. 2.23 - Elenco progetti approvati e finanziati nella Misura A - Azione A2

Titolo del progetto	Ente proponente	Contributo pubblico	Consolato
ITACA - Collettività italo-canadese per l'internazionalizzazione dei distretti culturali	Istituto Tagliacarne	931.300,00	Montreal (Canada)
Estrada Cultural nel Minas	Istituto Luigi Sturzo	783.614,00	Belo Horizonte (Brasile)
I.F. ...you want: Italian Food - Conoscere ed apprezzare la cucina italiana in Argentina	MATER	480.000,00	Buenos Aires (Argentina)
E.U.S.I.C. - Empowerment of U.S. Italy Community	Università "La Sapienza"	490.830,00	New York (USA)
Da reti deboli a comunità di pratica. Ricerca-intervento nella comunità delle micro imprese italiane in Svizzera	INFOR	298.830,00	Basilea (Svizzera)
Totale Azione A2		2.984.574,00	

Tab. 2.24 - *Elenco progetti approvati e finanziati nella Misura B*

Titolo del progetto	Ente proponente	Contributo pubblico	Consolato
Maciste 2 - Master for italians citizens of South America searching for training experiences	Università Cattolica del Sacro Cuore	204.572,00	Montevideo (Uruguay)
Maciste 1 - Master for italians citizens of South America searching for training experiences	Università Cattolica del Sacro Cuore	201.272,00	Cordoba (Argentina)
Corso di alta formazione in minimizzazione dell'impatto ambientale in un'economia di sviluppo	Università di Pavia	265.000,00	Timisoara (Romania)
Q.U.I.Z. - Qualità e sviluppo internazionale della filiera zootecnica	COSVITEC	525.000,00	Buenos Aires - Rosario (Argentina)
Mobilitare e formare i talenti italiani residenti in Argentina	I.S. Mario Boella	542.100,00	Buenos Aires (Argentina)
Piano formativo integrato in Mascalcia Veterinaria	Università di Perugia	317.860,00	La Plata (Argentina)
Manager per lo sviluppo sostenibile	Formambiente	557.580,00	San Paolo (Brasile)
Progetto logistica Italia-Argentina	SOGEA	642.800,00	Buenos Aires (Argentina)
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	567.600,00	Buenos Aires (Argentina)
Philantropy	Intexa	453.220,50	Sidney (Australia)
AL.F.E.S. - Alta formazione per lo sviluppo sociale e civile per l'Uruguay	ENAIIP	462.800,00	Montevideo (Uruguay)
M.B.A.M.I. - Master in Business Administration, in management e sviluppo imprenditoriale	SPEGEA Srl	567.472,00	Il Cairo (Egitto)
LE.S.I.T.O - Legno, Sistemi, Innovazione, Tecnologia e Organizzazione	Tecnomarche	590.300,00	Toronto (Canada)
Specializzazione ed alta formazione per italiani residenti all'estero presso il CNR	CNR	555.055,00	Mar del Plata (Argentina)
ESAF - Esperto in sicurezza alimentare di filiera	Italia Pegasus Institute	368.960,00	Rosario (Argentina)
Master in management dell'innovazione per lo sviluppo locale	Fondazione Rosselli	291.544,00	Rio de Janeiro (Brasile)
Promozione del made in Italy	FORMNET	567.060,00	Montevideo (Uruguay)
Totale Misura B		7.683.195,50	

Dei 38 progetti approvati, il numero maggiore si concentra nei Paesi del Sud America, per un numero complessivo di 29 iniziative, di cui:

- 17 in Argentina,
- 7 in Brasile,
- 4 in Uruguay,
- 1 in Ecuador.

In particolare, nel caso dell'Argentina più della metà dei progetti sono concentrati nella circoscrizione consolare di Buenos Aires (9 progetti), mentre gli altri si distribuiscono tra Mendoza e Cordoba (2 progetti ciascuno) e le altre circoscrizioni con un solo progetto.

Le risorse finanziarie complessive destinate agli italiani residenti in Argentina ammontano a 12.290.648,00 euro, di cui 7.397.781,00 euro a Buenos Aires corrispondenti al 29,5% delle risorse complessivamente assegnate con il Decreto Direttoriale.

In Brasile i progetti si distribuiscono in modo più equilibrato tra Rio de Janeiro (2 progetti), Porto Alegre (2 progetti), San Paolo (2 progetti) e Belo Horizonte (1 progetto). Le risorse finanziarie complessive destinate agli italiani residenti in Brasile ammontano a 4.669.746,00 euro.

In Uruguay tutti i progetti si sono concentrati nella circoscrizione consolare di Montevideo, con un ammontare di risorse pari a 2.098.752,00 euro.

L'altra area maggiormente beneficiata dalle risorse dell'Avviso 1/2004 è l'America Settentrionale, nella quale si realizzeranno gli interventi previsti in complessivi 5 progetti, di cui 3 in Canada (Vancouver, Montreal e Toronto) e 2 negli Stati Uniti, a New York. All'America Settentrionale sono destinati complessivamente 3.958.717,36 euro, di cui 1.990.067,36 per gli Stati Uniti e 1.968.650,00 euro per il Canada.

Infine, per la Svizzera (Basilea), l'Australia (Sidney), la Romania (Timisoara) e l'Egitto (il Cairo) è previsto il finanziamento di un progetto per Paese.

Tale ripartizione di risorse solo parzialmente coincide con la distribuzione degli italiani nei Paesi extra-comunitari. Infatti, se nell'America centro-meridionale si concentra il numero maggiore di italiani residenti all'estero (756.107), nella sola Svizzera si concentrano 459.479 italiani, seguita dall'America settentrionale (con 313.175). Inoltre, il numero di italiani residenti in Canada, pari a 125.554, non è molto distante da quello dell'Australia, che conta 108.309 italiani residenti. L'Uruguay, cui sono stati assegnati 4 progetti, presenta un numero di italiani di gran lunga inferiore a quello dell'Australia, pari a 49.612⁶⁰.

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 considerevolmente variabile, in considerazione degli obiettivi formativi e delle caratteristiche dei destinatari, oscillando tra i corsi lunghi di 800-1.000 ore (stage compreso) per gli italiani in cerca di lavoro e i seminari brevi di aggiornamento per lavoratori occupati. La maggioranza dei progetti di formazione ha previsto, oltre alla tradizionale formazione di aula, la realizzazione di stage (nei Paesi di residenza dei beneficiari o, molto più frequentemente, in Italia) e di sessioni di formazione a distanza, con netta prevalenza di strumenti didattici internet-based.

⁶⁰ Fonte: Rapporto *Migrantes Italiani nel Mondo 2006*, elaborazione su dati Aires.

Rispetto alle iniziative approvate nella Misura B, prevalentemente centrate sulla realizzazione delle attività formative, i progetti della Misura A prevedono altre tipologie di azione, comprendenti:

- seminari informativi e formativi rivolti agli attori locali, finalizzati a creare un'adeguata sensibilizzazione sui temi dello sviluppo locale e delle comunità degli italiani residenti, nonché sulle iniziative progettuali poste in essere;
- analisi organizzative, tese a rilevare le condizioni (strutture, risorse) disponibili per le azioni di sviluppo e, in ragione degli obiettivi, ad evidenziare quelle da creare con le opportune azioni di assistenza;
- azioni di assistenza e accompagnamento, per lo più corrispondenti ad azioni di consulenza mirata ai singoli individui e ai gruppi beneficiari delle azioni, a rinforzo delle azioni di formazione;
- azioni di “retizzazione”, ossia di creazione di connessioni tra beneficiari (individui e collettività italiane residenti all'estero) e sistemi regionali o sovraregionali italiani in funzione di scambi di conoscenze ed esperienze, ma anche di opportunità di cooperazione economica.

Capitolo 3:

I segmenti specifici e gli strumenti dell'offerta di formazione continua

3.1 L'Università e la Formazione Continua

Il nostro sistema produttivo presenta un ritardo per ciò che riguarda il livello delle competenze possedute oggi dagli adulti occupati sul mercato del lavoro⁶¹. Infatti, se guardiamo al sistema del *lifelong learning* in un'ottica di *benchmarking* europeo (Indagine Eurostat, Labour for survey 2005), ed in particolare alla fascia di persone adulte (25-64) che ha partecipato ad iniziative d'istruzione e formazione, l'Italia fa registrare un tasso di partecipazione del 4,7%, rispetto alla media UE (25 Paesi) del 9,7%. Il dato è critico se consideriamo l'andamento della popolazione italiana in prospettiva, in particolare per la componente anziana, che oggi è pari al 19,9% (secondo gli ultimi dati Istat per classi di età) e tra dieci anni si attesterà attorno al 22% (come riporta l'ultimo Rapporto Censis 2005).

Se analizziamo i livelli d'istruzione del nostro paese, notiamo che nell'ultimo decennio (in base ai dati ISTAT) la quota degli occupati con un titolo di studio superiore al diploma è passata dal 9,6% al 14,4% (+ 49,7%), ma lo svantaggio rispetto alla media UE rimane ancora forte. Se consideriamo la classe 25-65 (teoricamente attiva sul m.d.l.) rileviamo che il 47,2% è in possesso di un diploma di scuola media superiore, contro il 65% della media dei paesi OCSE.

Questi elementi mettono in evidenza le difficoltà insite nel sistema di offerta formativa, con criticità legate anche alla composizione della domanda. Questa ultima determinata da aspetti ascrivibili alla ridotta partecipazione ad attività formative (nonostante la ricchezza delle opportunità), oltreché dal basso livello di scolarità della popolazione adulta occupata (dove determinante appare il rapporto diretto tra partecipazione e titoli di studio medio-alti posseduti).

Dal punto di vista dell'offerta, nonostante la varietà delle iniziative e la molteplicità dei soggetti erogatori, vi è la necessità di migliorare il coordinamento sul piano locale, per rispondere a bisogni sempre più specifici (e non sempre standardizzabili), e ad un numero di utenti consistenti e di diversa appartenenza (es. immigrati, donne, over 45, titolari, dipendenti, collaboratori di micro e piccole imprese, ecc). Basti pensare che ogni anno partecipano ad iniziative formative non più di un milione e mezzo di adulti, a fronte di una popolazione in età lavorativa di oltre 32 milioni di persone.

Diventa pertanto necessario aumentare gli sforzi per l'investimento in istruzione e conoscenza, visto che, secondo alcune stime OCSE, un anno aggiuntivo d'istruzione si può tradurre tendenzialmente, a lungo termine, in un aumento dal 3% al 6% della redditività economica (oltre a dare sempre maggiore importanza agli effetti che l'istruzione ha sulla salute e la coesione sociale).

Nell'Europa del futuro, basata sull'economia della conoscenza, le strategie di formazione permanente diventano elementi necessari per affrontare le sfide lanciate dalla competitività e dalla comparsa di nuove tecnologie, in grado di migliorare la coesione sociale, le pari opportunità e la qualità della vita; sforzo a cui l'Unione sta da anni dedicando progettualità e risorse. Il sistema universitario può essere l'elemento propulsivo per guidare il cambiamento attraverso un

⁶¹ Come dimostra l'Indagine ALL (Adult Literacy and Life skills) l'80% del campione di cittadini italiani è stata giudicata al di sotto del livello minimo necessario ad operare nei moderni contesti produttivi (informatizzati).

riposizionamento degli interventi di sostegno della popolazione adulta occupata con livello d'istruzione superiore, perché s'ipotizza che le università siano organizzazioni detentrici di Know-how adatte anche per gli adulti, in termini di analisi e ricerca (utile ad una lettura dei fabbisogni del territorio), strumenti e metodologie di supporto all'apprendimento. L'opportunità che gli atenei possono cogliere, è rappresentata dal 20% di soggetti che abbandonano da circa dieci anni il percorso universitario (fonte MIUR) senza portarlo a compimento. Questi ultimi, possono essere oggetto di specifiche iniziative extracorsuali cui le università si possono rivolgere al fine di certificare competenze e crediti già acquisiti.

Tale riflessione s'innesta sul percorso avviato (nel 1999) dal Processo di Bologna⁶², dove i Ministri dell'istruzione dei Paesi europei si sono impegnati nella costruzione di uno spazio europeo dell'istruzione superiore, integrato a quello della ricerca.

In particolare, tra questi principi è di particolare interesse quello sullo sviluppo della formazione continua e ricorrente, considerata sempre più come parte integrante delle attività dell'istruzione superiore, che necessita di meccanismi condivisi in grado di favorire anche il riconoscimento della formazione precedente (*prior learning*) e della formazione non convenzionale (*non-formal and informal*). Bisogna considerare che un cambiamento necessario a migliorare l'attuale situazione, è quello verso una maggiore attenzione alle esigenze della domanda piuttosto che ad un eccessivo orientamento sul lato dell'offerta.

3.1.1 *Approcci degli atenei alla formazione continua e permanente*

Dal complesso degli atenei esistenti nel nostro paese, sono stati esaminati alcuni casi⁶³ significativi, utilizzando un criterio di raggruppamento per tipologie di strutture e di offerta, oltrechè di contesto territoriale, in particolare orientati al target obiettivo (lavoratori adulti occupati) di riferimento, nell'ambito specifico dell'educazione e formazione permanente, ovvero:

- a. Consorzi universitari;
- b. Centri di formazione permanente collegati agli atenei;
- c. Università pubbliche e private.

L'analisi effettuata sui casi selezionati, in riferimento al tema dell'apprendimento degli adulti occupati, ha dato luogo ad una prima "mappatura idealtipica" dei comportamenti e degli orientamenti degli atenei, in riferimento all'importanza attribuita alla formazione continua e permanente, nonché alla capacità organizzativa in termini di attivazione d'iniziative mirate (fig. 3.1).

⁶² Il Processo viene rivisto e aggiornato ogni due anni in occasione di appositi summit dei Ministri dell'istruzione superiore. Dal 2001 questi incontri sono preceduti dalle conferenze accademiche organizzate dell'EUA (European University Association).

⁶³ Università degli Studi di Roma La Sapienza; Università degli Studi di Palermo, Politecnico di Milano - MIP, Politecnico di Torino, COREP, LUMSA, LUISS, Scuola Superiore S. Anna- SIAF, Unicafor - Centro per la Formazione Continua dell'Università degli Studi di Cagliari, Consorzio Symposium, PerForm - Centro di Formazione Permanente dell'Università degli Studi di Genova, Università Cattolica di Milano, Università di Venezia Ca' Foscari, Università Campus Biomedico di Roma.

Figura 3.1 - Comportamento ed orientamento degli Atenei in riferimento alla formazione continua e permanente

Importanza della formazione	-	+	
	C. Adeguate Consapevolezza del LLL	D. Forte Consapevolezza del LLL	+
	A. Inadeguata Consapevolezza del LLL	B. Debole Consapevolezza del LLL	-
Attività realizzate			

Dall'analisi sui comportamenti e sugli atteggiamenti degli atenei esaminati, si possono collocare le diverse realtà universitarie nei rispettivi quadranti, utili a mettere in evidenza il tipo di approccio e gli orientamenti in uso, in riferimento alla formazione continua e permanente.

INADEGUATA CONSAPEVOLEZZA DEL LLL: *insufficiente presenza d'iniziative formative e scarso valore strategico dell'investimento formativo.* In questo tipo di approccio si riconoscono quelle realtà che registrano una scarsa capacità organizzativa e di visione strategica, sull'importanza di programmazione e gestione d'iniziative di formazione continua, in un'ottica d'investimento anche in termini relazionali, con il territorio e con i soggetti appartenenti al sistema locale di conoscenze e competenze. In questo quadrante si colloca, ad esempio, l'Ateneo di Palermo, dove appaiono insufficienti le iniziative dedicate alla formazione continua e deboli, quasi assenti, i rapporti con il territorio, ovvero con le imprese, gli enti di formazione ed altri attori istituzionali.

DEBOLE CONSAPEVOLEZZA DEL LLL: *sufficiente presenza d'iniziative formative e scarso valore strategico dell'investimento formativo.* Anche se ci troviamo in presenza di alcune iniziative di formazione, questo approccio mette in evidenza le difficoltà nel cogliere il valore strategico delle iniziative di formazione continua e permanente. Qui sembra collocarsi la realtà dell'Ateneo romano, dove le poche iniziative individuate, quando sono attivate, sono ascrivibili ad azioni estemporanee e su iniziative dei singoli (Presidi di Facoltà, Docenti dei Dipartimenti, ecc.), e sono del tutto occasionali e non consentono una programmazione delle iniziative e l'individuazione di risorse certe per l'investimento formativo.

ADEGUATA CONSAPEVOLEZZA DEL LLL: *buona presenza d'iniziative formative e proficuo valore strategico dell'investimento formativo.* In questo approccio troviamo realtà universitarie diverse, da quelle private come la LUISS, appartenenti ad un circuito associativo imprenditoriale che ha in sé una nutrita programmazione d'iniziative formative determinate da specifiche richieste e bisogni, spesso attivati per prossimità (territoriale, settoriale, aziendale, professionale), ma non sempre con una forte consapevolezza dell'investimento in iniziative di *lifelong learning*.

Sono inclusi anche consorzi come il COREP, che attraverso le peculiarità della loro struttura (consorzio per la ricerca e l'educazione permanente), riescono ad attuare iniziative specifiche in collaborazione tra gli atenei piemontesi (Politecnico di Torino, Università di Torino e Università degli Studi del Piemonte Orientale), il mondo dei servizi e della produzione e istituzioni pubbliche locali, in aree quali l'innovazione tecnologica e la formazione specialistica di alto livello.

Il Politecnico di Milano che, attraverso i suoi 5 consorzi tematici e alle imprese in esso associate, risponde strategicamente alle sfide dell'innovazione tecnologica e dell'internazionalizzazione in specifici settori (Industrial design, ITC, Cinema, Credito, ecc.) e nello specifico nella formazione manageriale, attraverso il MIP e la School of Business.

Anche Perform, in qualità di centro di formazione dell'Università degli Studi di Genova, rappresenta una realtà al servizio di un ateneo avente propria autonomia organizzativa e negoziale, con una specifica attività (a catalogo) focalizzata sulla formazione permanente, che si basa su una logica di partnership con imprese e professioni.

FORTE CONSAPEVOLEZZA DEL LLL: *significativa presenza d'iniziative formative ed alto valore strategico dell'investimento formativo.* Questo approccio è l'esempio più idoneo a rappresentare quelle realtà che hanno al proprio interno una grande capacità organizzativa, gestionale e relazione, congiunta ad una capacità di visione strategica, in grado di attivare un sistema di "relazioni virtuose", utili ad individuare fabbisogni a cui rispondere con una specifica programmazione e spazi progettuali innovativi.

Qui troviamo università come la Cattolica di Milano che, dal 1969, ha avviato un percorso d'investimento nella formazione professionale prima e permanente dopo. La Cà Foscari di Venezia, da anni impegnata con vari attori istituzionali (e non) a costruire un sistema di formazione continua, in grado di proiettare il territorio in una dimensione strategica e dove oggi è visibile una dimensione progettuale del primo "Distretto della Formazione Continua".

Non ultima, la Scuola di Alta formazione (Siaf, di Volterra), costituita dalla Scuola Superiore di S. Anna di Pisa (che ha una sua Divisione Alta Formazione) e la Fondazione della Cassa di Risparmio di Volterra (finanziata con i fondi stanziati dal DOCUP della Regione Toscana), per svolgere attività avanzate (sia a catalogo che a commessa) nel campo del management e delle tecnologie innovative, con un forte orientamento internazionale, utile ad elevare la competitività nazionale, ma in particolare della Regione Toscana.

Gli approcci di riferimento individuati, derivanti dai diversi comportamenti e orientamenti degli atenei in riferimento alla formazione continua e permanente, sono scaturiti dall'analisi di indicatori qualitativi, riconducibili alle seguenti aree.

A. Organizzazione didattica

Risulta evidente una certa prevalenza dell'investimento degli atenei in percorsi consolidati, quali i Corsi di Laurea, Master, Corsi di Perfezionamento, che costituiscono gran parte della programmazione didattica, rivolta prevalentemente a fasce di giovani studenti. Peso diverso assumono le iniziative specifiche extracurricolari di formazione continua e/o permanente dirette ad adulti già occupati, in particolare non laureati, che di fatto non rappresentano la centralità delle attività di programmazione della didattica.

Sembra piuttosto manifesta una sorta di "specializzazione", riconducibile alla costruzione di percorsi specifici d'investimento. Un esempio è il Politecnico di Torino con le attività svolte, fin dalle fasi di avvio con il MIUR, degli IFTS, oggi trasformati in Poli formativi (considerati come integrazione delle filiere formative: Laurea I livello, IFTS, Scuola Secondaria Superiore), che hanno consentito di indirizzare iniziative di formazione continua attorno ad alcuni distretti tecnologici (Wireless, Plasturgia, ecc). Il punto di forza del Politecnico di Torino è rappresentato dal Corep - Consorzio per la ricerca e l'educazione-, che orienta le proprie attività, (prevalentemente Master), su aree specifiche quali l'innovazione tecnologica e la formazione specialistica e di alto livello.

In egual misura, troviamo il Politecnico di Milano, che attraverso il MIP evidenzia una sua specificità (nazionale e internazionale), proprio per l'orientamento sui temi del management in chiave internazionale. Le attività assumono una loro rilevanza per ciò che riguarda la formazione manageriale di alto profilo (con iniziative di lunga durata), ma s'intravedono anche

“sperimentazioni” in atto sul versante di prodotti immediatamente spendibili, quali iniziative aziendali e interaziendali (in collaborazione con i grandi gruppi aziendali che costituiscono il Consorzio), in grado di coinvolgere utenza occupata (laureata), con la possibilità di acquisire crediti spendibili nei master (ne sono un esempio le iniziative Pegaso: Percorsi Executive in Gestione Aziendale e Sviluppo Organizzativo). Sono state avviate iniziative sperimentali, in particolare dei Fondi Interprofessionali Paritetici, che si sostanziano con la collaborazione di Fondo Impresa in un progetto di adeguamento delle competenze manageriali dei responsabili dell’innovazione e della formazione delle risorse umane, nel settore Metalmeccanico e Impiantistico.

B. Relazioni con il sistema dell’offerta formativa

Gli atenei compresi nel panel di osservazione sono stati analizzati anche secondo il loro sistema di relazioni, riconducibile all’intensità e alla tipologia dei rapporti con il territorio e agli attori socio-economici, quali istituzioni pubbliche e private (scuole, sindacati, fondazioni, ecc), imprese, organismi formativi, ecc. Da ciò si evince una distinzione tra gli atenei che hanno uno specifico mandato nei rapporti, derivante dalla peculiarità del contesto di appartenenza, o dallo specifico dell’Atto Costitutivo, ed altri invece che attingono ad un sistema non direttamente dipendente da orientamenti costitutivi, ma da relazioni di prossimità legate ad opportunità di finanziamento per specifici progetti.

Nel primo tipo possiamo ricondurre ad esempio la LUISS, inserita nel sistema Confindustria che finisce per determinare strategie ed alleanze, in termini di scelte formative ed orientamenti.

Anche il Politecnico di Milano, attraverso i suoi consorzi, determina scelte ed indirizzi; l’ateneo detenendo la maggioranza del capitale, ha la capacità di gestire le strutture in maniera flessibile ed autonoma.

Ulteriore esempio quale modello di gestione flessibile su specifiche iniziative (formazione di alto profilo), è quello dell’Università di Genova e di Perform, con il suo Centro di formazione su specifici obiettivi.

Altri atenei su specifici progetti con contenuto tecnologico e innovativo, spesso attivati in via sperimentale, invece, utilizzano “circuiti virtuosi” di relazioni, che si stabiliscono per opportunità (anche di finanziamento). Inoltre, ci sono condizioni in cui si avviano attività ad opera del personale che gravita attorno agli Atenei e/o loro strutture collegate, con docenti, esperti, consulenti che spesso determinano e/o canalizzano richieste provenienti da specifici settori, territori, aziende.

Sono esemplificativi, spesso, i protocolli d’intesa, gli accordi e/o le convenzioni stipulate con le Associazioni, gli Enti Locali, le Fondazioni, Centri di ricerca, Gruppi aziendali, Scuole, od altri Organismi con i quali molti Atenei rispondono, in termini di analisi ricerche interventi formativi, ad esigenze localizzate nello stesso territorio/o di riferimento delle attività. Di quest’ultimo tipo sono, ad esempio, le partnership del Politecnico di Torino, che per la realizzazione di corsi di laurea a distanza, definisce specifici accordi con vari organismi; in questo caso in collaborazione con il Consorzio Nettuno per la piattaforma tecnologica e con Enti ed Istituti tecnici locali per la collaborazione alla realizzazione delle iniziative.

C. Tipologia e logica di acquisizione dei finanziamenti

Su questo aspetto, gran parte degli atenei si finanziano prevalentemente attraverso le rette, o le quote d’iscrizione dei partecipanti; ma anche attraverso quote e contributi provenienti da enti o

aziende (anche sottoforma di borse di studio) per la messa a punto d'iniziative di loro interesse, rivolte anche ai propri dipendenti.

In questa casistica si riconducono realtà quali il MIP, la LUISS, che spesso lavorano a catalogo e colgono opportunità nella costruzione di un'offerta mirata a rispondere, o ad esaudire, alle specifiche richieste aziendali, territoriali, settoriali.

I finanziamenti pubblici (spesso riconducibili al FSE) sono utilizzati prevalentemente per la ricerca o per specifici progetti, innovativi, sperimentali, oppure per finanziare iniziative rivolte a giovani laureati (Master, Corsi di Perfezionamento, ecc.). Alcuni Atenei hanno strutture dedicate (come la Cattolica di Milano, ad esempio, con l'Ufficio Relazioni Internazionali) per l'individuazione di opportunità di finanziamento regionale, nazionale ed europeo.

Dove non vi sono appositi uffici, spesso gli Atenei giustificano tale assenza associando al sistema di finanziamento pubblico un meccanismo troppo articolato e dispendioso, soprattutto se è necessario soddisfare esigenze nel breve periodo.

Comunque, tra i casi osservati la percentuale delle iniziative condotte dagli Atenei per conto terzi, non supera il 2% del totale di bilancio.

D. Caratteristiche della progettazione

Gli atenei con una adeguata e forte cultura formativa, presentano una buona capacità di progettare iniziative, frutto di una visione strategica che dà valore all'investimento formativo.

In tal senso, in questo items si riconoscono, nel carattere della formazione continua, gli strumenti e le metodologie adottate per la realizzazione delle iniziative rivolte agli adulti occupati. Inoltre, sono considerati gli aspetti riferiti al riconoscimento dei crediti formativi delle esperienze lavorative e la valutazione degli esiti della formazione acquisita.

Per quanto riguarda la progettazione, gran parte delle proposte provengono da docenti che a vario titolo sono inseriti nell'ateneo: nelle facoltà, nei dipartimenti. Gli strumenti e i metodi impiegati sono messi a disposizione grazie al *know-how* in loro possesso, frutto della capacità e dell'esperienza di gran parte del corpo docente (che assumono spesso il riferimento scientifico didattico delle iniziative), supportati in fase di messa a punto progettuale o di gestione del progetto da consulenti od esperti, oppure da strutture create ad hoc (vedi i diversi consorzi e/o centri collegati agli atenei).

E' frequente, nelle iniziative rilevate, il ricorso al *project work* e all'attività di *tutorship* e *coaching*, che spesso (come nel caso del MIP) supera i costi delle attività di docenza. Anche se esistono iniziative interamente gestite a distanza (non sembra esserci convinzione riguardo queste iniziative come elemento risolutivo per i lavoratori partecipanti), quindi sono prevalenti le iniziative dirette agli adulti ancora centrate sull'aula, anche se con una forte presenza di *tutorship*.

Sul riconoscimento dei crediti formativi, emerge ancora l'elemento discrezionale per gran parte degli atenei, definito in base a valutazioni per singolo caso (da un Comitato Scientifico e/o Direzione didattica).

Sono frequenti, diverse forme di certificazione: dall'*executive MBA* del MIP, primo ad essere certificato in Italia in formato 1+1 (con trenta crediti per annualità) e ad essere modulato secondo specifiche esigenze dei partecipanti adulti occupati; il riconoscimento dei crediti formativi su criteri europei, per le esperienze degli IFTS del Politecnico di Torino; l'acquisizione del patentino europeo, dove l'ateneo può essere individuato come *test computer center*, oppure *test center* italiano

per la certificazione degli operatori di *call center* (come è il caso dell'Università Cattolica di Milano); frequenti, infine, gli attestati di frequenza a fine corso.

Per gli esiti e la valutazione della formazione, spesso sono presenti elementi tradizionali quali i test d'ingresso e di verifica in itinere dell'apprendimento, oppure del gradimento della didattica e dei servizi di supporto, realizzati anche in ambiente web.

Non è stata rilevata, nei casi presi in esame da parte degli atenei, una specifica attività di monitoraggio e valutazione sugli esiti formativi, che difficilmente producono report orientati a verificare gli obiettivi raggiunti.

E. Proposte di miglioramento

Le proposte di miglioramento rappresentano l'elemento di sintesi sul quale riflettere per mettere in evidenza, a partire dal riconoscimento di alcune criticità nell'organizzazione e gestione delle attività svolte, le migliorie alle performance delle iniziative degli atenei e dell'investimento sul sistema di *lifelong learning* nel suo complesso.

Queste proposte sono importanti perché offrono elementi e spunti utili sui quali proseguire il percorso di analisi su ulteriori realtà e su specifici ambiti tematici, anche attraverso l'individuazione e l'analisi di casi di eccellenza e di buone pratiche, con l'obiettivo di elevare il valore attuale dell'investimento in attività di formazione continua degli atenei, che non supera il 2% del bilancio complessivo delle risorse.

In tal senso, di seguito si evidenziano alcuni dei possibili elementi propositivi:

- migliorare l'analisi dei fabbisogni su specifiche categorie (come ad esempio i lavoratori con contratti atipici, bisognosi di mantenersi competitivi sul mdl), oppure mettere a punto una più proficua analisi con gli interlocutori del progetto, sugli specifici fabbisogni aziendali, settoriali, territoriali (anche razionalizzando gli studi e le analisi già realizzate);
- integrare alcuni filoni (soprattutto riferiti alla formazione continua e permanente) per consolidare l'esistente in un'ottica strategica;
- studiare strategie di supporto per il finanziamento delle diverse iniziative di formazione continua, verificando opportunità esterne più ampie delle relazioni in atto, ovvero ponendo il ruolo dell'Università in rapporto ad interlocutori, quali la Conferenza Stato Regioni, i Fondi Paritetici Interprofessionali; in particolare per questi ultimi è necessario capire quale ruolo possono ricoprire le Università nel supportare le attività dirette alle imprese aderenti ai Fondi Interprofessionali (analisi dei fabbisogni, strumenti e metodologie per l'apprendimento, analisi, valutazioni e impatti della formazione continua, ecc.);
- migliorare l'elemento di monitoraggio delle attività in una logica non puramente descrittiva, ma esplicativa, utile a ridefinire programmi e strategie;
- agevolare il sistema di riconoscimento e di trasferibilità dei crediti formativi in diversi contesti organizzativi;
- avviare percorsi di certificazione sulla base di standard europei e nazionali;
- implementare programmi di comunicazione (al di là dell'istituzionale) sulla formazione diretta al mondo del lavoro, puntando ad un ruolo attivo dell'Università come struttura utile al territorio;

- migliorare le modalità di utilizzo della formazione a distanza, attraverso l'individuazione di percorsi effettivamente gestibili, utili a coniugare le necessarie esigenze dei lavoratori occupati;
- aumentare la partecipazione degli adulti, ed in particolare dei non laureati, attraverso specifiche modalità relazionali con docenti esperti nella formazione continua;
- avviare confronti internazionali, attraverso scambi di esperienze;
- creare e sviluppare, all'interno degli Atenei, apposite sedi destinate ad amministrare i programmi e le iniziative extracurricolari, con un responsabile e dei collaboratori adeguatamente preparati a gestire iniziative di formazione continua;
- aumentare, attraverso strutture e personale dedicato alla formazione continua, il peso dell'investimento (sul bilancio complessivo) degli Atenei nel sistema di lifelong learning.

3.2 Le iniziative formative della scuola secondaria superiore in favore dei lavoratori: alcune esperienze.

Il sistema dell'istruzione pubblica contribuisce all'offerta formativa per il lavoro attraverso quattro distinte tipologie di percorsi formativi:

- a. corsi organizzati dai CTP- Centri Territoriali Permanenti per l'educazione degli adulti;
- b. corsi serali finalizzati al conseguimento di qualifiche professionali e di diplomi organizzati dagli istituti di scuola secondaria superiore;
- c. corsi brevi extracurricolari di istruzione/formazione non formale organizzati dagli istituti di scuola secondaria superiore;
- d. corsi di istruzione e formazione tecnica superiore – IFTS.

Nessuna delle quattro tipologie riserva la propria offerta formativa ai soli lavoratori ⁶⁴; le prime tre hanno come destinatari gli adulti; la quarta è stata ideata come un percorso formativo appartenente all'istruzione/formazione iniziale, riservato a soggetti in possesso di diploma di scuola secondaria superiore o di qualificazione professionale conseguita tramite esperienza lavorativa (apprendistato).

In realtà nelle prime tre tipologie di offerta la quota maggioritaria degli allievi è composta da lavoratori occupati, mentre nella quarta questi ultimi, pur essendo minoritari, rappresentano un numero molto significativo, soprattutto nelle aree meridionali del paese.

Nel presente approfondimento si prende in analisi il secondo segmento. In particolare verranno esplicitate alcune considerazioni derivanti da un'analisi di scouting qualitativa realizzata all'interno di uno studio in corso sull'offerta formativa della formazione continua. Nel periodo ottobre-dicembre 2005 sono state realizzate visite presso 10 istituti italiani che organizzano corsi serali. Per ciascun istituto è stato:

- raccolto materiale specifico sull'attività svolta;
- intervistato la/il responsabile della gestione dei corsi serali (in alcuni casi coincidente con il preside della scuola);
- realizzato un focus group con 8-10 studenti lavoratori della durata di circa 90 minuti.

I 10 istituti, prevalentemente tecnici e qualcuno professionale, sono stati scelti in base a peculiarità specifiche; in particolare su indicazione del MIUR, è stata avanzata una riflessione rispetto alla territorialità, alla presenza di esperienze e sperimentazioni innovative in corso, nonché la consistenza numerica dei corsi attivati nell'anno scolastico 2005-2006. Le città in cui sono state condotte le interviste e i focus group sono Lucca, Milano (2 casi), Torino, Parma, Roma (2 casi), Napoli, Udine e Biella.

Prima di entrare nel dettaglio dell'analisi è rilevante osservare come già nell'anno scolastico 2003-2004 il fenomeno dei corsi serali aveva assunto dimensioni considerevoli, se si pensa che complessivamente si registravano oltre 62 mila studenti, perlopiù lavoratori, prevalentemente in istituti tecnici, - oltre 43 mila iscritti -, distribuiti in oltre 3 mila classi attivate presso 686 istituti scolastici: le classi sono state avviate prevalentemente al Nord e nelle grandi aree urbane.

⁶⁴ I corsi serali di scuola superiore, fino agli anni '70, erano riservati ai soli "studenti-lavoratori". In quanto tali l'iscrizione era consentita solo ai soggetti che potevano dimostrare la loro condizione di occupati. In seguito, la possibilità di iscrizione è stata allargata a tutti gli adulti ultradiciottenni indipendentemente dalla loro collocazione professionale (e, in qualche caso, anche a soggetti minori di 18 anni).

3.2.1 Organizzazione e caratteristiche dell'offerta serale

Per quanto concerne la realizzazione delle lezioni e la loro organizzazione sono emersi alcuni aspetti comuni tra i casi che differenziano in modo significativo i corsi serali dai diurni:

- una relativa contrazione della programmazione che influisce sulla stessa durata dei corsi;
- la presenza di sistemi di riconoscimento di crediti acquisiti attraverso precedenti percorsi di studio o di lavoro. Tali sistemi hanno un diverso grado di strutturazione e possono andare dall'istituzione di Commissioni di valutazione che vedono, in alcuni casi, anche la presenza di soggetti esterni al corpo docente (in un caso a Milano si parla di valutatori provenienti dal mondo del lavoro), alla valutazione attraverso test pre-confezionati. In altri contesti l'inserimento viene deciso in base a semplici colloqui in profondità, lasciando poi alla frequentazione quotidiana delle lezioni l'individuazione del livello di inserimento dello studente;
- la conseguente possibilità di entrare a livelli diversi del biennio o triennio, a seconda delle conoscenze e competenze in entrata dello studente.

A queste caratteristiche se ne aggiungono altre, inerenti strettamente la prassi didattica e che riguardano l'interazione tra insegnanti e studenti. In particolare sembra prevalere la metodologia didattica per moduli che sembra universalmente riconosciuta maggiormente confacente allo stile di apprendimento degli adulti. Gli insegnanti, mediamente più giovani rispetto al diurno, utilizzano anche più facilmente nuovi supporti tecnici di insegnamento per facilitare i processi di memorizzazione di discenti che spesso non hanno tempo di studiare al di fuori dell'orario delle lezioni.

L'organizzazione dei corsi serali si configura, generalmente, come un insieme strutturato e integrato di servizi che sono di supporto allo svolgimento delle tradizionali lezioni. Questa caratteristica, riscontrata in quasi tutti i casi analizzati, è frutto di specifiche sperimentazioni o di aggiustamenti progressivi che i singoli istituti hanno apportato per rendere più appetibile l'offerta e allo stesso tempo adeguarla alle esigenze dei fruitori, molto differenti rispetto ai beneficiari dei corsi diurni. Tra le caratteristiche salienti rispetto ai servizi si evidenzia la possibilità di *recupero dei deficit conoscitivi*. Questo tipo di servizio consente, attraverso l'organizzazione di ore aggiuntive di lezione, di recuperare carenze rispetto ad alcune materie: in molti casi queste si rivolgono a studenti lavoratori stranieri per la lingua italiana. Il servizio, in alcune realtà analizzate, viene svolto con la collaborazione dei Centri Territoriali Permanenti (CTP), che risiedono nella stessa struttura; si tratta evidentemente di un interessante caso di integrazione tra segmenti di istruzione pubblica. Una evoluzione di questa tipologia di offerta può essere considerata la possibilità di "confezionare" su misura, sempre all'interno del sistema di apprendimento formale riconosciuto, un percorso personalizzato, soprattutto per coloro che hanno già un profilo di istruzione medio-elevato (non rari sono i casi di alcuni laureati che richiedono il diploma in un ambito tecnico). In questi casi è in via di studio, in alcune realtà analizzate, un meccanismo per consentire la frequenza trasversale nelle diverse classi in relazione alle specifiche esigenze, secondo la logica di percorsi individualizzati. Si tratta di uno sforzo organizzativo rilevante se si pensa a come sono tradizionalmente costruiti i calendari (in parallelo tra diverse lezioni), ma che possono essere avviati con il supporto della formazione on line.

A questo proposito un ulteriore servizio riguarda proprio la possibilità di disporre del *materiale didattico in forme elettroniche*, corredato, molto spesso, da video e audioregistrazioni delle stesse lezioni. Anche in questo caso lo scopo è quello di consentire agli studenti di agevolare la fruizione delle lezioni soprattutto per coloro che per motivi di famiglia, lavoro o lontananza dal luogo di svolgimento delle lezioni non possono frequentare per periodi prolungati. In un caso

specifico, nell'istituto di Parma, viene sperimentata una modalità di *formazione a distanza* che merita una particolare attenzione. Il sistema si caratterizza per una serie di poli didattici decentrati sul territorio provinciale e collegati on line con la sede centrale. Tali poli didattici sono stati creati con l'ausilio "tecnico" e finanziario dei Comuni sede dei poli, della Provincia e delle Comunità Montane. I poli sono caratterizzati da un aula di "ascolto" a distanza e da un laboratorio multimediale; gli studenti possono seguire le lezioni in tempo reale con il supporto di tutor sul posto o essere seguiti o scaricati anche attraverso la piattaforma on line appositamente creata. Si è dunque di fronte ad una forma mista di formazione che mette insieme l'esigenza di seguire dal vivo le lezioni in una struttura appositamente dedicata con la presenza "reale" e "virtuale" di altri discenti e quella di limitare la mobilità sul territorio con un notevole risparmio di tempo e costo per il singolo allievo. Gli iscritti hanno l'obbligo di recarsi nella sede centrale una volta ogni due settimane. Per favorire l'accesso all'utilizzo della piattaforma è stato istituito un corso di 25 ore di informatica realizzato presso i poli, soprattutto per quegli studenti più anziani che hanno minore dimestichezza con le nuove tecnologie.

Altra esperienza di supporto rilevante riguarda, in alcuni casi, l'istituzione di *tutor di classe*, mutuata dalla formazione professionale, che consente un inserimento più rapido di soggetti che hanno palesato o possono manifestare soprattutto problemi di apprendimento. La scelta in questi casi è quella di assicurare un avanzamento "omogeneo" della classe e di supportare i docenti nella gestione di problematiche che spesso esulano lo specifico delle materie insegnate.

Dal racconto dei diversi casi sono emersi anche *aspetti critici* che riguardano trasversalmente differenti aspetti dell'organizzazione dell'offerta serale. Certamente uno dei più avvertiti riguarda la individuazione, selezione e formazione dei docenti stessi: in alcune realtà i corsi serali vengono ancora vissuti come un ripiego di secondo livello rispetto all'insegnamento del diurno. Ciò origina un turn-over mediamente superiore rispetto a quello riscontrabile nei corsi diurni e in alcuni casi genera una relativa bassa capacità di adattamento dei propri metodi didattici all'utenza adulta. In altri casi viene lamentata l'assenza di autonomia dell'offerta serale rispetto alla programmazione scolastica: si tratta di un elemento di rigidità che finisce per influire sia su aspetti amministrativi (ad esempio l'assegnazione degli organici), che tecnico-didattici (la possibilità di spingere l'innovazione anche sulle tematiche di studio).

Ulteriori aspetti di debolezza riguardano il rapporto in generale che gli istituti maturano con il territorio, sia rispetto ai potenziali fruitori dell'offerta che ai cosiddetti *stakeholders*. Nel primo caso è emerso, in molte esperienze, la difficoltà di strutturare campagne di comunicazione efficaci, senza che il richiamo del serale rievochi magari esperienze negative del diurno: ancora il passa parola tra studenti o ex-studenti rimane il veicolo più efficace, anche laddove sono stati attivati canali di comunicazione privilegiati con CTP e Centri per l'Impiego. Nel secondo caso, invece, si tratta di una carenza più profonda, connessa al rapporto con le istituzioni locali e il sistema delle relazioni con il mondo produttivo. Anche laddove sono stati consolidati rapporti con il tessuto produttivo locale questo è spesso ereditato dal diurno, soprattutto in quelle realtà scolastiche che, per tradizione, hanno un forte radicamento territoriale e hanno contribuito allo sviluppo stesso di specificità produttive, così come si evince da istituti soprattutto del Nord-Ovest.

3.2.2 Profilo, motivazione e comportamenti dei partecipanti ai corsi

Ritornare a scuola significa per gli adulti confrontarsi inevitabilmente con il proprio passato, con quell'idea di scuola strutturata, frequentata molto spesso di malavoglia in quanto imposta, caratterizzata da docenti vissuti come poco attenti o più semplicemente noiosi, incapaci di suscitare

attenzione. La motivazioni di frequenza degli studenti lavoratori a corsi serali è superiore anche rispetto ai fantasmi del passato ed è veramente sorprendente se si pensa che si scontra con difficoltà di natura oggettiva, rispetto alla gestione del lavoro, alla vita familiare, ai ritmi di studio imposti da una frequenza quotidiana che invade anche i pochi tempi liberi. In effetti il tratto più marcato che si riscontra in questo tipo di studenti è proprio la loro ferrea volontà, l'aver posto come obiettivo la sfida, in primo luogo, verso se stessi, una ostinazione quasi feroce nel dimostrare di poter raggiungere un traguardo con forti valenze simboliche, oltre che legato a un riconoscimento sociale tangibile (il diploma).

In questo contesto di "sfida" a se stessi tutto pare possibile, anche laddove si sono incontrate biografie quantomeno intricate sul piano personale e dove evidentemente la motivazioni di promuovere la propria condizione professionale si dissolve in quella di migliorare la condizione esistenziale. Le motivazioni legate al lavoro sono, dunque, in secondo piano anche perché in alcuni casi, seppur minoritari, non vi è una precisa connessione tra lavoro attuale e indirizzo di studi scelto. Solo per una minoranza si è riscontrato la situazione in cui lo studente inseriva il percorso scolastico come facente parte di un progetto ben definito di crescita professionale complessiva: più spesso tale progetto si viene a costruire durante la frequentazione e spesso le aspettative iniziali vengono totalmente cambiate, venendo a contatto con una realtà più stimolante di quanto sedimentato dall'esperienza scolastica passata.

In questo contesto la relazione tra docente e studente svolge un ruolo fondamentale. Consente, infatti, di superare quel rapporto vissuto come distorto in età adolescenziale in quanto viene costruito su un piano di parità, tra adulti che stipulano un patto "informale" di reciproco raggiungimento di obiettivi. I docenti, a detta degli studenti, adattano il loro stile didattico all'aula, sanno quasi sempre se e dove insistere, riuscendo a confezionare spesso moduli semplici e sintetici che tengono in conto anche dell'esperienza individuale maturata nel campo lavorativo dagli studenti.

Un altro tratto significativo riguarda l'intenzione di proseguire, in vario modo, il processo di crescita attraverso altri corsi, o in alcuni casi, l'iscrizione all'università: ci si trova di fronte a persone che, anche grazie all'esperienza del serale, sembrano avere appreso ad apprendere.

A questa descrizione di tipo motivazionale se ne accompagna un'altra che riguarda le caratteristiche socio-demografiche degli studenti incontrati, ma che, in qualche misura può essere estesa ad una parte significativa dell'universo dei frequentanti i serali. Si tratta prevalentemente di persone che hanno interrotto gli studi al primo o al secondo anno di scuola superiore e che vengono inseriti tuttavia spesso direttamente al triennio in virtù dell'esperienza maturata attraverso il lavoro. Gli uomini prevalgono sulle donne, fenomeno legato spesso al tipo di indirizzi maggiormente attivati (istituti tecnici), ma anche ad una oggettiva maggiore disponibilità di tempo che gli uomini hanno rispetto alle donne, soprattutto al di sopra dei 30 anni, ancora meno impegnati nella gestione familiare. Ulteriori caratteristiche riscontrate riguardano:

- una fascia d'età prevalente tra i 25 e 35 anni;
- l'80%-90% per cento sono lavoratori con un livello contrattuale medio-basso. Si è rilevata, in alcuni casi, anche una incidenza significativa di lavoratori precari e in nero;
- vi è una incidenza significativa di extracomunitari, superiore alla popolazione media. In questi casi la motivazione principale di frequentazione riguarda il mancato riconoscimento dei titoli acquisiti nei paesi d'origine.

Non vi è dubbio che il profilo di questi lavoratori-studenti, è significativamente diverso da quello riscontrato per la formazione continua aziendale e individuale. In qualche modo,

considerando anche la volontà di proseguire nel processo di formazione, costoro sembrano quasi tracciare una possibile strategia più generale di promozione della formazione continua, e non solo, nel nostro paese: ossia la sua incentivazione presso i segmenti più deboli della popolazione lavorativa sembra passare inevitabilmente per un potenziamento delle conoscenze di base, legate, ma non esclusivamente, al circuito primario dell'istruzione. Questo approccio, infatti, sembra poter riequilibrare anche il rapporto, spesso distorto, con l'apprendimento strutturato che è in molti casi alla base del rifiuto volontario di partecipare alle iniziative di formazione.

3.3 *La formazione continua nel settore edile*

Il sistema bilaterale della formazione del settore delle costruzioni ha un ruolo determinante anche nella individuazione e nell'erogazione dell'offerta formativa a favore delle imprese e dei propri lavoratori.

Si tratta di un'offerta aggregata di sistema, che più che rispondere alle singole necessità di una singola azienda, soddisfa le esigenze del contesto imprenditoriale territoriale. Questo perché nel settore delle costruzioni circa l'80% delle imprese è di piccola dimensione. Con il progetto promosso dal Formedil in Ats con quaranta scuole edili, realizzato nell'ambito del bando Piste 2 di Fondimpresa, e recentemente conclusosi, si conferma che la dimensione prevalente delle imprese nel settore edile è quella della piccola dimensione, infatti su 932 imprese partecipanti 827 appartenevano alle classi dimensionali 1-9 e 1-49.

Ad esclusione del progetto Fondimpresa che ha visto coinvolti 2631 lavoratori per 254 azioni formative sul tema dell'ambiente e della sicurezza, da un'indagine recentemente svolta dal Formedil nell'ambito delle scuole edili (hanno risposto 91 scuole su 98) risulta che le attività di formazione continua realizzate nell'anno in corso e precisamente da gennaio a novembre 2006 sono state 827 ed hanno coinvolto 13.294 lavoratori.

Circa cento corsi sono stati dedicati all'ambiente (gestione dei rifiuti e bonifica dell'amianto) e alla sicurezza, il resto ha riguardato l'approfondimento di tecniche professionali o l'acquisizione di nuove competenze in particolare per quelle figure quali conduttori di macchine da cantiere, gruisti, pontisti e figure nell'area della finitura, decorazione, della installazione di impianti termoidraulici per quanto concerne le figure operaie, e nella conduzione di cantiere, nella progettazione autoassistita, nelle tecniche di recupero e consolidamento strutturale, nella contabilità, nel marketing e nella pianificazione e gestione dell'impresa, nell'area della gestione della qualità, per quanto concerne le figure tecniche intermedie.

Quasi tutte le attività sono state finanziate con fondi pubblici (Fondo Sociale Europeo e legge n.236 /93), mentre solo 7 scuole hanno promosso e realizzato le attività con fondi propri. Risulta poco utilizzato lo strumento del voucher individuale.

Più del 50% delle scuole intervistate ritiene che le risorse dedicate sono insufficienti a soddisfare la domanda e a coprire le spese e comunque le procedure di accesso sono complesse e contrastano con la realtà aziendale. Per esempio la lunghezza dei tempi tra l'adesione delle aziende e l'assegnazione del finanziamento con la conseguenza di una mortalità delle iscrizioni e forti ritardi nell'erogazione dei finanziamenti.

L'impresa edile si differenzia dagli altri settori perché il cantiere, luogo della produzione, non è permanente. L'attività dell'impresa viene esercitata all'interno di unità produttive mobili, cantieri che nascono e si chiudono ad opera ultimata. La mobilità delle imprese e dei lavoratori caratterizza quindi l'attività nel settore delle costruzioni. Ovviamente questo particolare sistema produttivo si riverbera sulle necessità di formazione dei lavoratori. È un settore che deve fare anche i conti con variabili molto accentuate tra cui per esempio quelle climatiche, ha necessità di trovare supporti formativi plasmati proprio su queste specifiche peculiarità e le regole che stanno alla base dei finanziamenti pubblici certo non aiutano ed incentivano le imprese.

La parti sociali di settore hanno dimostrato il cresciuto interesse verso la formazione continua considerandola uno tra gli interventi prioritari di sistema e lo dimostra il protocollo di intesa sulla pianificazione delle linee politiche del sistema formativo edile dell'ultimo CCNL di settore siglato nel maggio 2004. Inoltre il Formedil da circa due anni ha istituito un gruppo nazionale per la

formazione continua come momento di confronto, di valutazione, di riflessione, di proposte progettuali e metodologiche sul tema in questione.

Nell'ambito dei programmi di formazione continua, un ruolo sempre più significativo lo sta acquistando la Formazione a Distanza (Fad), ovverosia l'uso degli strumenti telematici (internet prevalentemente), per un accesso ai contenuti formativi non vincolato al luogo od al tempo di fruizione.

E' in questa ottica che il Formedil, assieme alla CNCPT (Commissione Nazionale dei Comitati Paritetici Territoriali), hanno organizzato una piattaforma Fad per l'aggiornamento professionale obbligatorio previsto dal D.Lgs 195/2003 per le figure dei Responsabili (RSPP) e degli Addetti (ASPP) dei servizi di prevenzione e protezione delle aziende edili.

Il corso di aggiornamento, proprio grazie all'uso della tecnologia di e-learning, permette di poter fruire dei moduli formativi senza incidere sulle esigenze di produzione aziendale, poiché può essere seguito sia negli uffici dell'impresa che in quelli del cantiere. È questo un elemento di particolare rilevanza all'interno del sistema edile, caratterizzato proprio dall'impossibilità strutturale di poter avere un luogo unico (fisso) di lavoro, ma dipendendo dalla collocazione geografica dove deve essere realizzata l'opera.

Nella tabella successiva sono riportati i dati delle iscrizioni al corso dopo il primo mese di entrata in funzione. Tenendo conto che l'obbligo ha una valenza quinquennale, il numero di partecipanti, anche se limitato per ora in valore assoluto, assume una valenza significativa invece in termini di interesse, visto che l'adesione si è realizzata nei primi trenta giorni di vita della piattaforma.

Nei prossimi rapporti potremo dare i risultati completi del primo anno di attività del corso FAD.

Tab. 3.1 – Numero delle iscrizioni al corso dopo il primo mese di entrata in funzione

Area	Profilo		Tutor	Totale complessivo
	Partecipante	Referente		
Centro	25		24	49
Nazionale		9	2	11
Nord	6		21	27
Sud e Isole	37		18	55
Totale complessivo	68	9	65	142

3.4 La formazione dei lavoratori interinali

3.4.1 La nuova programmazione avviata nel 2005

Il Fondo per la Formazione dei Lavoratori Temporanei ha iniziato la propria attività di valutazione e finanziamento di programmi formativi destinati ai lavoratori assunti dalle Imprese fornitrici di lavoratori temporanei, oggi chiamate Agenzie per il Lavoro, nel gennaio 2001, a distanza di poco più di un anno dalla sua costituzione formale.

Fino al 2004 sono state finanziate complessivamente 106.362 iniziative di formazione, dapprima durante la fase transitoria riguardante il periodo che va da gennaio 2001 a marzo 2002, quando era consentita la realizzazione dei soli corsi di “base” e dei corsi di formazione “professionale”, poi, con una nuova regolamentazione formalizzata nel primo Vademecum, integrando le precedenti tipologie formative con i corsi “on the job” ed i programmi di formazione “continua”.

Con il 2005 inizia la terza fase di finanziamento delle attività formative, programmate ed organizzate in attuazione degli indirizzi strategici concertati dalle Parti sociali impegnate nel governo bilaterale del Fondo. Le nuove linee di regolamentazione, inserite in un Vademecum, tuttora in vigore, sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione del Fondo alla fine del 2004.

I principali elementi di novità introdotti dal nuovo Vademecum, entrato in vigore a gennaio 2005, sono costituiti da cinque grandi scelte strategiche.

- La destinazione del 2% delle risorse versate dalle Agenzie per il Lavoro al finanziamento di Azioni di sistema, la cui programmazione è stata avviata ad ottobre 2006 su sei assi di priorità che riguardano:
 - animazione territoriale e sperimentazione di azioni decentrate;
 - interventi mirati all'emersione del lavoro irregolare;
 - certificazione dei percorsi formativi finanziati dal Fondo;
 - promozione dei servizi attivati dalla bilateralità;
 - iniziative mirate alle fasce deboli ed alle aree in ritardo di sviluppo;
 - formazione dei formatori di sistema.
- Il finanziamento di azioni di formazione a distanza per le tipologie corsuali di base, professionale e continua (poche le attività promosse dalle Agenzie per il Lavoro nei primi diciotto mesi di esperienza: 143 allievi coinvolti, tra gennaio 2005 e giugno 2006, con un impegno finanziario complessivo di soli 17.642 euro).
- Il rafforzamento della bilateralità, mediante l'impegno di esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori per lo svolgimento di docenze sul modulo obbligatorio relativo ai diritti e doveri dei lavoratori temporanei; le “docenze sindacali” hanno interessato, tra gennaio 2005 e giugno 2006, 1.993 corsi finanziati da Forma.Temp.
- La realizzazione sistematica, da parte del Fondo, di azioni di vigilanza mediante il monitoraggio *in itinere* dei corsi in fase di svolgimento ed il controllo *ex post* delle attività formative già concluse e rendicontate da almeno sei mesi. Tra gennaio 2005 e giugno 2006 sono stati svolti 2.242 monitoraggi in itinere, il 14,8% dei quali hanno fatto emergere gestioni corsuali non conformi alle regole previste dal Fondo determinando conseguenze sanzionatorie (da multe del 10% del valore progettuale, fino alla revoca dei finanziamenti). Nello stesso periodo sono stati effettuati 419 controlli *ex post* dai quali sono scaturite sanzioni che hanno interessato il 20,8%

dei programmi verificati (tre quarti delle quali hanno riguardano una sola Agenzia per il Lavoro, sottoposta a controlli speciali deliberati dal Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Ministero del lavoro).

- L'impegno a definire entro aprile 2006 un sistema per l'accreditamento degli organismi di formazione autorizzati allo svolgimento dei corsi di formazione finanziati da Forma.Temp. La regolamentazione è stata definita ed approvata la scorsa primavera ed ha consentito, fino al 31 ottobre 2006, di accreditare al Fondo 433 sedi operative di 201 organismi diversi, di cui 92 già accreditati da almeno un Assessorato Regionale, 80 in possesso di certificazione di qualità e 29 accreditati direttamente da Forma.Temp.

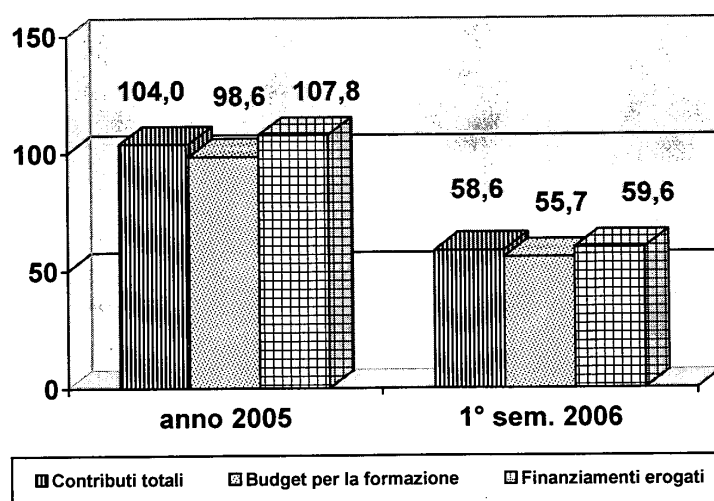
3.4.2 Le risorse destinate alla formazione

Nel 2005 le Agenzie per il Lavoro hanno versato a Forma.Temp contributi per un totale di 104 milioni di euro, corrispondenti al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori temporanei nel corso della stessa annualità. Come previsto dalle regole del Fondo, al netto delle risorse finalizzate alla copertura dei *costi di gestione*, delle *azioni di sistema* e delle *misure previdenziali per i lavoratori*, l'ammontare dei fondi destinati al finanziamento dei programmi formativi per l'anno 2005 è stato pari a 98,6 milioni di euro.

Nel corso dello stesso anno vengono finanziati alle Agenzie per il Lavoro 30.389 corsi di formazione corrispondenti ad una spesa complessiva di 107,8 milioni di euro. La maggiore spesa sostenuta da Forma.Temp, rispetto ai contributi versati dalle Agenzie, deriva dal recupero dei fondi pregressi non utilizzati pienamente nelle annualità precedenti.

Il primo semestre 2006 si è concluso con i seguenti dati finanziari: contributi delle Agenzie pari a 58,6 milioni di euro, di cui 55,7 destinati alla formazione; 16.976 corsi di formazione approvati per una spesa totale di milioni di 59,6 milioni di euro (anche in questo caso il surplus di spesa deriva dai fondi non spesi gli anni precedenti).

Figura 3.2 - Risorse finanziarie per la formazione anno 2005 – I° semestre 2006



Tab. 3.2 - Articolazione delle risorse erogate da Forma.Temp

TIPOLOGIA FORMATIVA	Finanziamenti		Percentuale sul totale	
	anno 2005	1° sem. 2006	anno 2005	1° sem. 2006
Base	12.536.915	6.252.327	11,6%	10,5%
Orientamento	497.490	608.600	0,5%	1,0%
Professionale	77.443.523	42.709.526	71,9%	71,7%
On the job	9.740.604	5.994.249	9,0%	10,1%
Continua	7.538.762	3.992.779	7,0%	6,7%

3.4.3 Caratteristiche dei corsi finanziati

I 30.389 corsi realizzati con il contributo di Forma.Temp nel 2005 hanno interessato un totale di 186.701 allievi (una media di 6,1 allievi per corso, derivante da tipologie formative molto diverse, come rappresentato nella tabella seguente) ed un impegno complessivo di 1.115.842 ore di formazione.

Nei primi sei mesi del 2006 sono stati finanziati dal Fondo 16.976 corsi, che hanno visto la partecipazione di 110.326 allievi (in media 6,5 per corso) ed una durata totale di 608.670 ore.

Tab. 3.3 – Articolazione dei corsi, allievi e ore

TIPOLOGIA FORMATIVA	CORSI		ALLIEVI		ORE	
	anno 2005	1° sem. 2006	anno 2005	1° sem. 2006	anno 2005	1° sem. 2006
Base	5.913	2.566	63.212	29.609	114.926	55.144
Orientamento	838	1.015	20.644	22.698	2.758	2.963
Professionale	6.303	3.609	74.327	42.564	438.791	240.434
On the job	15.041	9.284	19.157	11.343	451.876	283.338
Continua (voucher)	1.420	62	1.420	62	63.071	2.681
Continua (catalogo)	874	440	7.941	4.050	44.420	24.110

La durata media di tutti i corsi di formazione finanziati da Forma.Temp nel 2005, escludendo le brevissime (circa 3 ore) ma sempre più numerose **azioni di orientamento**, è stata pari a 37,7 ore, leggermente inferiore alle 37,9 ore dei programmi approvati durante i primi sei mesi del 2006. A determinare questo dato così basso intervengono i valori:

- delle **attività di base**, caratterizzate da corsi molto brevi (19,4 ore nel 2005 – 21,5 nel 2006) finalizzati a rafforzare le competenze trasversali degli allievi e, spesso, centrati esclusivamente sui moduli obbligatori della “sicurezza nei luoghi di lavoro” e dei “diritti e doveri dei lavoratori”,

- ❑ dei **programmi on the job**, aventi durata media di 30 ore (stabile nei due periodi di riferimento), rispetto al tetto massimo previsto dal Vademecum in 40 ore, da svolgersi esclusivamente all'inizio di una missione di lavoro in somministrazione.

Relativamente alle altre tipologie formative, prioritariamente mirate a favorire l'inserimento lavorativo in contesti per i quali risulta necessario adeguare/rafforzare le competenze professionali dei lavoratori, le durate medie dei corsi svolti nel 2005 si confermano limitate, con oscillazioni che vanno

- ❑ dalle 44,4 ore dei **voucher individuali della formazione continua** (43,2 ore nel primo semestre 2006);
- ❑ alle 50,8 ore dei corsi di **formazione continua a catalogo** (durata cresciuta nel 2006 fino a 54,8 ore);
- ❑ al massimo di 70 ore dei corsi di **formazione professionale** (scesi nel 2006 ad una media di 66,6 ore per corso).

I valori già indicati relativamente alla presenza media di allievi iscritti ai corsi di formazione, non riescono a rappresentare la realtà e la complessità dei corsi finanziati da Forma.Temp, in considerazione della estrema diversificazione tipologica prevista dagli accordi tra le Parti Sociali e regolamentata dal Vademecum interno.

Escludendo i **voucher individuali**, previsti nella tipologia della formazione continua, ed i corsi on the job per i quali è fissato il numero massimo in 3 lavoratori per ciascuna iniziativa (il dato effettivo oscilla tra 1,2 e 1,3 allievi per corso), i valori della partecipazione media di allievi ai programmi formativi autorizzati dal Fondo risultano così articolati:

- ❑ la **formazione di base** si realizza con una composizione media di aule costituite da 10,7 allievi nel 2005 e 11,5 nel 2006;
- ❑ le iniziative di **orientamento** coinvolgono mediamente 24,6 allievi nel 2005 e 22,4 allievi nel 2006;
- ❑ ogni percorso di formazione **professionale** interessa una media (stabile nel biennio) di 11,8 allievi;
- ❑ i programmi di formazione **continua a catalogo** vengono svolti con una presenza media di 9,1 allievi nel 2005 e 9,2 nel 2006.

La limitata composizione numerica delle aule, soprattutto per le tipologie professionale e continua, deriva in parte dai vincoli posti alle Agenzie promotrici dagli obiettivi di inserimento lavorativo correlati alla formazione (normalmente, nella prospettiva di impegnare 6 lavoratori, si programma un corso per 10 allievi), ma anche per le scelte sui criteri di rendicontazione, formulate sin dall'origine del Fondo e tendenti a disincentivare finanziariamente l'organizzazione di gruppi-classe troppo numerosi.

3.5 La formazione nella Pubblica Amministrazione e l'Osservatorio sui bisogni formativi

3.5.1 L'universo dell'indagine ed il 9° Rapporto

L'indagine per la realizzazione del 9° Rapporto - realizzata dall'Osservatorio sui fabbisogni formativi presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA) - ha elaborato dati forniti da **602 Amministrazioni**, un maggior numero di adesioni rispetto allo scorso anno, quando erano 590. L'insieme raggiunto dall'indagine conta complessivamente poco più di **918.000 dipendenti**.

Anche l'universo di riferimento delle Amministrazioni centrali è lievemente cresciuto. Le Amministrazioni centrali censite sono 39; come sempre, tutte le Regioni e le Province Autonome hanno messo a disposizione i propri dati. Le Province che hanno risposto sono 87 mentre i Comuni sono 291. Per le Università il campione è di 63 Atenei, mentre i dati delle Camere di Commercio si riferiscono ad un universo di 103 unità⁶⁵.

Il Rapporto viene realizzato coordinando i contributi per tutti i livelli di Governo del Paese, con l'apporto del Dipartimento della Funzione Pubblica.

La parte di confronti tra tutte le Amministrazioni e quella sulle Amministrazioni centrali vengono curate direttamente dalla SSPA⁶⁶, che ha realizzato anche una banca dati interattiva consultabile *on-line*, con schede di tutti i corsi degli ultimi 5 anni realizzati dalle Amministrazioni centrali dello Stato (oltre 25.000 in totale)⁶⁷. Per le Regioni, le analisi pervengono dal Gruppo Tecnico delle Regioni, Province e Comuni dal Fornez, gli Atenei dalla CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) e le Camere di commercio vengono rilevate dall'Istituto *Guglielmo Tagliacarne*.

Il rapporto di quest'anno mostra una contrazione dei numeri che fa intravedere i tagli di risorse che hanno influito anche sulla formazione: cala sensibilmente l'investimento negli Organi dello Stato, nelle Università, e in Regioni, Province e Comuni. Gli altri comparti si mantengono sui livelli del 2004, anche se con difficoltà.

⁶⁵ Sul piano metodologico va sottolineato che alcuni degli approfondimenti settoriali si pongono l'obiettivo di fornire un quadro, per quanto possibile completo, delle attività formative svolte nel comparto, raccogliendo le informazioni dell'universo delle Amministrazioni del comparto (è il caso delle Amministrazioni centrali, delle Regioni, delle Province Autonome e delle Camere di commercio), pervenendo peraltro a livelli di copertura diversi comparto per comparto. L'approfondimento relativo ai Comuni, alle Province e alle Università, costituisce invece un'indagine campionaria, che tuttavia, basandosi sulla disponibilità a fornire i dati da parte delle Amministrazioni interpellate, tende a privilegiare sostanzialmente le Amministrazioni di maggiore dimensione.

⁶⁶ Dal punto di vista tecnologico, l'acquisizione vera e propria dei dati per le Amministrazioni centrali è stata effettuata totalmente *on line*, tramite il sito web della SSPA. Questo meccanismo conferisce al Rapporto notevoli vantaggi non solo operativi, ma soprattutto scientifici. Infatti, disporre di una banca dati strutturata consente di progettare e realizzare le elaborazioni dei dati controllando immediatamente e contestualmente la qualità sia dei dati che dei risultati. Inoltre, l'informazione diventa palese e disponibile nello stesso momento in cui viene immessa: i risultati delle elaborazioni, a valle della compilazione, si aggiornano automaticamente man mano che i dati vengono immessi, senza dover cambiare i meccanismi di interrogazione.

⁶⁷ La SSPA dispone dal 2001 di una banca dati che riporta le caratteristiche di tutte le Amministrazioni centrali (strutture dedicate alla formazione, investimento in formazione, ecc. e dei relativi corsi indicati in occasione della redazione del Rapporto annuale. Si tratta di circa 5.000 corsi l'anno, ciascuno con informazioni su strutture dedicate alla formazione, aree tematiche, partecipazioni per fasce e genere e modalità di erogazione. Questa banca dati è stata utilizzata anche per le analisi del 9° Rapporto annuale sulla formazione nella PA, consentendo l'impiego di nuovi criteri di analisi anche su dati di anni precedenti.

D'altro canto invece, i medesimi numeri indicano anche quanto la formazione costituisca ormai un aspetto strutturale della Pubblica Amministrazione: l'attività è comunque continua e diffusa, e i tagli non mortificano la partecipazione.

3.5.2 I numeri fondamentali

La spesa in formazione nel 2005 raggiunge in molti comparti, e in alcune Amministrazioni anche supera, la soglia dell'1% della massa salariale (individuata dalla Direttiva 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione Pubblica rivolta alle Amministrazioni pubbliche e recepita dai CCNL 1998-2001).

Le partecipazioni ad attività formative censite nel corso del 2005 sono state quasi 580.000 in circa 47.000 edizioni di attività formative, per un totale di circa **1.300.000 ore** di formazione erogata e **17.000.000 di ore** di formazione fruite.

Tab. 3.4 - Corsi e ore di formazione erogate e fruite

Comparto	Totale corsi	Totale edizioni	Totale ore erogate	Totale partecipazioni	Totale ore fruite
PCM e Ministeri	2.181	8.541	302.062	180.893	6.429.308
Sicurezza	150	1.395	107.620	26.463	2.609.467
Organi dello Stato	59	139	4.164	2.045	52.959
Autorità	170	313	7.677	2.056	43.213
Enti pubblici	3.725	9.034	171.398	86.626	1.545.003
Università	3.482	4.764	116.381	42.888	869.486
Camere di commercio	2.600	(non disponibile)	39.792	14.683	711.628
Regioni	1.904	3.695	120.666	77.490	1.777.013
Province	(non disponibile)	4872	121.962	31.156	778.900
Comuni	(non disponibile)	14.320	298.836	112.702	2.366.742
Totali	14.271	47.073	1.290.558	577.002	17.183.719

Si sono complessivamente registrate più di 60 partecipazioni per ogni 100 dipendenti. Questi dati indicano che le Amministrazioni pubbliche, anche nel 2005, si situano ben al di sopra dell'auspicio del 12,5% dei lavoratori in formazione ogni anno espresso dal Consiglio Europeo di Lisbona nel 2000.

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.

Le tendenze più evidenti e diffuse all'insieme della Pubblica Amministrazione, tracciano un quadro caratterizzato da molte luci ed alcune ombre, del quale non è agevole trarre un bilancio univoco.

I più evidenti **elementi positivi**, sono i seguenti.

- La **tenuta dei volumi di formazione** – con 1.290.000 ore erogate, a fronte del 1.313.000 del 2004 – ed il conseguente **consolidamento dell'investimento in formazione**.

In particolare sono la **componente femminile** – da un lato – ed i **dirigenti e funzionari** – dall'altro – ad aver **aumentato i tassi di partecipazione** abbastanza diffusamente.

Il rapporto tra spesa in formazione e massa salariale, nonostante le diffuse difficoltà finanziarie con cui si è dovuta confrontare la spesa della Pubblica Amministrazione nel corso del 2005, si consolida sui livelli registrati nel 2004, attestandosi su una percentuale complessiva, per l'insieme delle Amministrazioni censite, dello 0,84% (era dello 0,86% nel 2004). Molti sono in ogni caso i comparti che hanno raggiunto e superato l'obiettivo dell'1% di spesa in formazione.

Inoltre, dato forse anche più significativo, è **aumentato l'investimento per singolo dipendente**, passando dai 296 euro procapite del 2004 ai 313 euro procapite del 2005.

Tab. 3.5 - Investimento in formazione (valori in Euro)

Comparto	Tot. dipendenti	Massa salariale	Investimento in formazione	% Investimento su massa salariale	Investimento pro capite
PCM e Ministeri	276.206	9.974.248.164	102.438.141	1,03	370,88
Sicurezza	169.160	7.676.931.708	43.266.947	0,56	255,78
Organi dello Stato	4.711	177.291.018	1.258.172	0,71	267,07
Autorità	1.287	102.140.519	1.362.785	1,33	1.058,89
Enti pubblici	68.511	3.410.459.286	43.380.212	1,27	633,19
Università	69.847	2.316.961.904	12.439.065	0,54	178,09
Camere di commercio	8.252	313.444.715	6.212.827	1,98	752,92
Regioni	86.960	3.955.503.148	35.556.000	0,90	408,88
Province	42.780	1.069.026.000	8.498.000	0,79	198,64
Comuni	139.609	3.601.046.000	17.876.000	0,50	128,04

Nota: Elaborazioni su 76 Province, 244 Comuni e 63 Atenei

- b) La progressiva **estensione** delle attività formative **a tutti i livelli istituzionali ed in tutte le aree del Paese**, e la crescita delle forme di gestione associata per i Comuni, che ha riguardato grosso modo il 30% dei Comuni con punte soprattutto al centro-nord, e per le Province, laddove ha interessato circa un quinto delle Province.
- c) Il **consolidamento delle strutture e delle risorse** dedicate alla formazione – strutture formative interne, personale dedicato alla formazione, docenti interni, dotazioni informatiche.

È un rafforzamento strutturale che consente di ritenere ormai consolidati i volumi di formazione erogati, e con ulteriori potenzialità di sviluppo.

L'**investimento in strutture organizzative** nel 2005 è stato di notevole rilievo. Aumenta la percentuale di Enti della Pubblica Amministrazione centrale dotati di Scuole interne, aumenta la dotazione di Uffici formazione in quasi tutti i comparti, ed in particolare nei Comuni, ivi compresi i Comuni di minori dimensioni.

Si rafforzano inoltre gli organici dedicati alla progettazione, programmazione ed erogazione di attività formative, e si amplia il numero di Enti che hanno adottato lo strumento del Piano di formazione – oramai presente in oltre il 50% delle Amministrazioni censite – e che utilizzano metodologie strutturate di valutazione sistematica della formazione.

- d) Lo sviluppo di **approcci innovativi** – in primo luogo la diffusione dell'*e-Learning* – e il consolidarsi della formazione a supporto del cambiamento organizzativo e gestionale. Sono

circa **43.723 le partecipazioni** ad attività formative che hanno previsto l'utilizzo di **modalità formative e-Learning**. E' inoltre fortemente cresciuta la dotazione di laboratori informatici.

Sotto il profilo dei contenuti, si sono ampliate le attività formative nelle aree linguistica, informatica e telematica, organizzazione e personale, e tecnico-specialistica, così come si registra una maggiore finalizzazione della formazione al sostegno ed accompagnamento ai processi di cambiamento ed innovazione istituzionale ed organizzativa.

- e) Un certo **dinamismo delle strutture formative pubbliche**, che sempre più operano anche al di fuori della Amministrazione di appartenenza o di riferimento.

Tra gli **elementi maggiormente problematici**, possiamo richiamare i due seguenti.

- a) La **diminuzione dei tassi di partecipazione**: se i volumi di attività erogata rimangono stabili, si registra però una diminuzione del numero dei partecipanti alle singole attività formative. Il volume di ore di attività fruita – numero di partecipanti per ore erogate – diminuisce – passando da 19.000.000 di ore fruita nel 2004 a 17.100.000 ore fruita nel 2005 - e si inverte il *trend* di crescita degli anni precedenti.
- b) Il tendenziale **aumento del costo per ora formativa** erogata ed ancor più per ora fruita; questo fenomeno può essere messo in relazione con la diminuzione dei tassi di partecipazione, con la diminuzione del numero medio di edizioni per corso e con la crescita in alcuni comparti della modalità di erogazione attraverso attività di “aula”, nonché con il citato aumento degli investimenti “strutturali”.

3.5.3 L'Osservatorio sui bisogni formativi e gli strumenti per la gestione della formazione

L'osservatorio sui bisogni formativi nella Pubblica Amministrazione, istituito presso la SSPA, ha tra i suoi obiettivi, quello di supportare, ove richiesto, la gestione dell'attività formativa, delle Amministrazioni pubbliche, dall'analisi delle necessità formative alla pianificazione, all'erogazione e alla valutazione della formazione.

Negli anni dal 2001 a oggi, l'Osservatorio, ha potuto realizzare alcuni strumenti informatici per la gestione della formazione, con i quali sono stati attivati dei progetti pilota con varie amministrazioni. Il risultato è che oggi l'Osservatorio ha quattro procedure (riunite sotto la denominazione di progetto GES-FOR) per la produzione e la gestione dei dati, tramite le quali è possibile coprire tutte le fasi della gestione della formazione:

- rilevazione dei bisogni formativi;
- redazione del Piano formativo;
- erogazione della formazione;
- valutazione della formazione.

L'importanza della procedura generale è che i progetti relativi alle varie fasi utilizzano lo stesso tipo di dati, organizzati secondo strutture modulari, che quindi consentono di operare immettendo solo i dati relativi alla fase in corso e senza dover reimmettere tutti i dati ad ogni fase.

L'Osservatorio sui bisogni formativi, nelle sue azioni per il miglioramento della qualità della formazione, può mettere a disposizione delle Amministrazioni che ne facciano richiesta lo spazio server per l'utilizzo delle procedure informatizzate per la gestione della formazione oltre al relativo supporto tecnico di base.

La procedura informatica, realizzata dall'Osservatorio sui bisogni formativi presso la SSPA, si articola in moduli che dialogano tra di loro e funziona nel seguente modo:

Rilevazione dei bisogni formativi. La rilevazione avviene tramite il sistema GES-FOR realizzato dalla SSPA che prevede che siano gli stessi dirigenti dell'Ente a compilare delle schede per l'indicazione delle necessità formative dell'ufficio.

Redazione dei Piani formativi. Il complesso delle schede registrate costituisce la base su cui l'Ufficio formazione dell'Ente può, sempre tramite la procedura automatizzata, trasformare le richieste e i gruppi di richieste in schede di corsi che le possono soddisfare. Sarà poi responsabilità dell'Ufficio formazione definire il Piano formativo, sia secondo le priorità e i tempi, sia secondo le risorse disponibili. Il piano che ne deriva avrà un formato informatico che costituirà la base per la successiva gestione dell'erogazione della formazione, con schede aggiuntive per l'indicazione delle spese, dei fornitori, eccetera.

Erogazione della formazione. Il Piano per l'erogazione, utilizzato per la gestione del calendario formativo, consentirà di erogare la formazione creando tutti i dati necessari e che potranno essere poi suddivisi in due gruppi di dati:

- per la gestione dell'Ufficio formazione dell'Ente, da utilizzare internamente con tutti i dati necessari all'Ufficio;
- per la realizzazione del Rapporto annuale sulla formazione, da inviare alla SSPA e direttamente inseribile nella banca dati dei corsi realizzati dalle Amministrazioni centrali dello Stato.

Valutazione della formazione. La valutazione è articolata in due filoni principali:

- gradimento e funzionamento dell'erogazione della formazione;
- valutazione ex-post delle competenze.

Le medesime schede-corso a base del Piano per l'erogazione, vengono abbinate a schede per la valutazione di gradimento da parte dei discenti, che possono anche essere compilate direttamente on line. Per la valutazione ex-post vengono utilizzate le schede iniziali per l'indicazione delle necessità formative, in quanto il momento di verifica della formazione effettuata coincide con quello in cui viene valutato se la competenza ricercata è ancora necessaria.

3.6 *Lo sviluppo dei cataloghi locali dell'offerta formativa*

Nonostante le recenti riforme e i nuovi orientamenti strategici che hanno interessato gli assetti normativi e operativi della Formazione Continua del nostro Paese negli ultimi tre anni (a partire dall'avvio dei Fondi Paritetici Interprofessionali), non si è ancora pervenuti alla costruzione di un sistema in grado di valorizzare le particolarità e le caratteristiche dei diversi filoni di intervento secondo una logica di integrazione.

In questa direzione sembra necessario:

- un passaggio reale dalla dimensione ancora eccessivamente concettuale del “*Lifelong Learning*”, ad una sua effettiva declinazione operativa;
- una revisione dei sistemi regionali di formazione (già in atto, anche se in modo difforme sul territorio), che tenda a favorire l'integrazione tra i diversi segmenti a livello territoriale;
- la costruzione di un sistema di osservazione e monitoraggio, anch'esso integrato, che possa consentire, tra l'altro, una misurazione reale degli obiettivi comunitari previsti nella Strategia Lisbona.

In questo quadro anche l'offerta rivolta alla formazione continua, nelle sue diverse declinazioni, può giocare un ruolo strategico proprio in vista dell'integrazione dei diversi percorsi di apprendimento, che possono essere costruiti attorno alle esigenze dei singoli cittadini (lavoratori in particolare) e delle imprese. Per tali motivi un'analisi dell'offerta di formazione continua estesa a tutti i segmenti del sistema (in particolare formale e non informale, quindi al di là dei tradizionali segmenti di osservazione, ossia la formazione aziendale co-finanziata attraverso risorse pubbliche), si pone come un necessario momento di ricognizione (e di ricapitolazione) di quanto attualmente presente nel Paese e come occasione per cogliere le nuove linee di tendenza e di evoluzione. Tali elementi conoscitivi potrebbero fornire le condizioni di contesto per la definizione di potenziali strategie di intervento pubblico.

In questa prospettiva l'offerta di formazione continua in Italia può essere allargata a diversi contesti, che seppure in alcuni casi non strutturano un'offerta appositamente dedicata ai lavoratori, realizzano formazione che vede una loro presenza significativa nelle diverse iniziative. Nello specifico si tratta di:

- Università ed Enti di ricerca;
- Scuole superiori e loro emanazioni operative (CTP e Centri EDA);
- Enti e Agenzie formative accreditate dalle amministrazioni regionali;
- Società di consulenza e formazione non accreditate;
- Imprese formatrici.

In questa sezione si porrà l'attenzione sui primi due segmenti richiamati, facendo riferimento ad alcune riflessioni che scaturiscono da un'analisi di scouting che ha riguardato soprattutto il grado di organizzazione e strutturazione delle iniziative di formazione che hanno coinvolto lavoratori.

Nonostante le recenti riforme e i nuovi orientamenti strategici che hanno interessato gli assetti normativi e operativi della Formazione Continua del nostro Paese negli ultimi tre anni (a partire dall'avvio dei Fondi Paritetici Interprofessionali), non si è ancora pervenuti alla costruzione di un sistema in grado di valorizzare le particolarità e le caratteristiche dei diversi filoni di intervento secondo una logica di integrazione.

In questa direzione sembra necessario:

- un passaggio reale dalla dimensione ancora eccessivamente concettuale del “*Lifelong Learning*”, ad una sua effettiva declinazione operativa;
- una revisione dei sistemi regionali di formazione (già in atto, anche se in modo difforme sul territorio), che tenda a favorire l'integrazione tra i diversi segmenti a livello territoriale;
- la costruzione di un sistema di osservazione e monitoraggio, anch'esso integrato, che possa consentire, tra l'altro, una misurazione reale degli obiettivi comunitari previsti nella Strategia Lisbona.

In questo quadro anche l'offerta rivolta alla formazione continua, nelle sue diverse declinazioni, può giocare un ruolo strategico proprio in vista dell'integrazione dei diversi percorsi di apprendimento, che possono essere costruiti attorno alle esigenze dei singoli cittadini (lavoratori in particolare) e delle imprese. Per tali motivi un'analisi dell'offerta di formazione continua estesa a tutti i segmenti del sistema (in particolare formale e non informale, quindi al di là dei tradizionali segmenti di osservazione, ossia la formazione aziendale co-finanziata attraverso risorse pubbliche), si pone come un necessario momento di ricognizione (e di ricapitolazione) di quanto attualmente presente nel Paese e come occasione per cogliere le nuove linee di tendenza e di evoluzione. Tali elementi conoscitivi potrebbero fornire le condizioni di contesto per la definizione di potenziali strategie di intervento pubblico.

In questa prospettiva l'offerta di formazione continua in Italia può essere allargata a diversi contesti, che seppure in alcuni casi non strutturano un'offerta appositamente dedicata ai lavoratori, realizzano formazione che vede una loro presenza significativa nelle diverse iniziative. Nello specifico si tratta di:

- Università ed Enti di ricerca;
- Scuole superiori e loro emanazioni operative (CTP e Centri EDA);
- Enti e Agenzie formative accreditate dalle amministrazioni regionali;
- Società di consulenza e formazione non accreditate;
- Imprese formatrici.

In questa sezione si porrà l'attenzione sui primi due segmenti richiamati, facendo riferimento ad alcune riflessioni che scaturiscono da un'analisi di scouting che ha riguardato soprattutto il grado di organizzazione e strutturazione delle iniziative di formazione che hanno coinvolto lavoratori.

Il dibattito sulla qualità dell'offerta formativa, al di là di attenzioni specifiche da parte di addetti ai lavori, non ha mai avuto in Italia analoga intensità rispetto a quanto accade in altri contesti. La ragione risiede essenzialmente nel fatto che questa non rappresenta una priorità da parte di chi opera nel sistema della formazione, e non perché non ne riconosca l'importanza, ma perché è puntualmente sopravanzata da tematiche apparentemente più stringenti, quali lo stimolo della domanda, la costruzione di un sistema organico e integrato di formazione, la necessità di una crescita complessiva della cultura della formazione presso lavoratori e imprese e non ultimo l'individuazione di forme di finanziamento più consistenti a supporto delle politiche di formazione. Eppure, facendo propria una visione di tipo “sistemico”, non ci si allontana molto dal reale evidenziare come un innalzamento della qualità dell'offerta contribuirebbe in parte a risolvere il problema della capacità di attrazione della formazione da parte della domanda e allo stesso tempo migliorare la rappresentazione collettiva che si ha della formazione.

In questi anni si è assistito all'avvio di diversi processi di riforma o ridisegno dell'assetto del sistema formativo: tutti hanno avuto un'influenza, seppur spesso indiretta, sulla qualità dell'offerta.

Tra di essi una spinta rilevante è derivata dalla legge 166 del 2001 sull'accreditamento dell'offerta formativa che recepiva quanto già convenuto nell'Accordo Stato-Regioni del 18 febbraio 2000 in cui venivano definiti aspetti già specifici e peculiari condivisi tra il Ministero del Lavoro e Politiche Sociali e le Regioni.

Il processo di accreditamento va considerato, nel suo complesso, come una delle leve che qualificano i nuovi modelli di welfare basati su una gestione non diretta da parte del sistema pubblico di servizi erogabili alla collettività con fini spesso mutualistici. In particolare l'accreditamento qualifica quegli stakeholders e/o fornitori, che possono partecipare all'erogazione di servizi per la collettività in cambio di finanziamenti pubblici a copertura, più spesso parziale, del costo sostenuto dai beneficiari finali. E' un modello che nella formazione continua ha condotto, in una delle sue manifestazioni più rilevanti, alla progressiva creazione di cataloghi di offerta formativa, in grado di promuovere la qualità e di porre al centro la singola iniziativa di formazione piuttosto che l'organismo erogatore.

I cataloghi, nati nell'ambito della sperimentazione di formazione individuale della legge 236/93, nella logica delle amministrazioni regionali e provinciali hanno consentito di sperimentare una forma mediata e regolata di incontro tra domanda e offerta, selezionando le singole iniziative di formazione, generalmente, in base ai seguenti parametri di "qualità":

- standard/parametri organizzativi e di struttura dell'organismo ed ente;
- parametri di costo unitario (costo ora/allievo);
- chiarezza rispetto agli obiettivi, metodologie e tematiche delle iniziative;
- richiesta di docenti con specifiche caratteristiche;
- richiesta di modularità/percorsi;
- richiesta di rilascio di attestati o qualifiche;
- garanzie sulle modalità di svolgimento.

Queste caratteristiche connotano in genere tutti i cataloghi della formazione continua anche se nel tempo si è assistito a modifiche che hanno via via raffinato la capacità di risposta ai bisogni specifici dei lavoratori e delle imprese (per queste ultime soprattutto per quanto concerne la formazione attraverso voucher aziendale). In particolare si è assistito ad un miglioramento dei cataloghi con una progressiva specializzazione/segmentazione e l'attivazione di percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di qualifiche di tipo specialistico. In questa ottica è possibile ricostruire almeno tre fasi evolutive:

- fase iniziale dei *cataloghi generici*, in cui le Pubbliche Amministrazioni invitavano gli organismi ed enti di formazione a presentare diverse tipologie di offerta destinate esclusivamente a lavoratori. Il prodotto finale finiva spesso per riprodurre un catalogo dei singoli cataloghi, non semplice da consultare per i lavoratori e le imprese;
- in una seconda fase sono stati definiti *Cataloghi specifici per temi e segmenti di domanda*. In questo caso si è cominciato a richiedere agli organismi ed enti di confezionare specifiche iniziative solo in ambiti di intervento considerati strategici per i territori (ad esempio solo informatica specialistica, o catalogo dedicato a determinati tipi di utenza). In questa fase è rilevante osservare come le caratteristiche del catalogo sono spesso scaturite dai tavoli di concertazione territoriali;
- un'ultima fase si caratterizza per la determinazione di veri e propri *cataloghi integrati di lifelong learning* in grado di raccogliere e legare iniziative diversificate, non solo connesse alla formazione continua, ma più in generale alla formazione lungo tutto l'arco della vita. Si

basano prevalentemente su percorsi e sono finalizzati a consentire l'acquisizione nel tempo (sia durante i periodi di lavoro che di non lavoro) di qualifiche specifiche. In questo caso è evidente come le iniziative proposte seguano un disegno strategico, che si suppone non molto lontano dalla promozione di una qualità più vicina ai bisogni professionali dei cittadini lavoratori. Si passa dunque da una proposta di iniziativa di formazione ad una proposta di percorso formativo qualificante.

In tutte le tre fasi rimane comunque centrale come forma di finanziamento, il voucher di tipo individuale, e in alcuni casi aziendale: effettivamente la formazione basata su piani aziendali, interaziendali, territoriali e settoriali presenta caratteristiche peculiari e livelli di complessità tali per cui difficilmente l'offerta può essere pre-costituita secondo criteri standard riportabili all'interno di cataloghi.

La convinzione del legame stretto tra promozione della qualità e costruzione di cataloghi per l'offerta si sta dunque diffondendo e dalle sperimentazioni regionali per la formazione continua si è assistito ad una sua diffusione anche in altri segmenti della formazione. Analogamente è interessante notare come gli stessi Fondi Parititici Interprofessionali abbiano iniziato a prendere in considerazione l'ipotesi di crearne anche in virtù delle proprie specificità di intervento — a iniziare soprattutto dai Fondi dedicati ai dirigenti: indubbiamente anche per questi organismi un'offerta selezionata e calibrata in relazione alle caratteristiche di settore e professionali rende più agevole l'individuazione delle risposte ai fabbisogni posti dalle imprese e dai lavoratori.

Nello schema successivo si considerano alcune caratteristiche generali di cataloghi attualmente utilizzati per la formazione a domanda individuale. In alcuni casi si tratta di cataloghi di tipo integrato, estesi al *lifelong learning*, che comprendono, come specifico segmento, anche la formazione continua, che può essere finanziata, in alcuni casi, anche solo con risorse FSE (è il caso della misura D1 e in alcuni casi E1).

Come si può osservare alla caratteristica comune del voucher come forma di finanziamento si accompagna una diversificazione per quanto riguarda i destinatari che possono direttamente usufruire del voucher (prevalentemente lavoratori e in misura minore imprese) e soprattutto il livello territoriale in cui sono "collocati" i cataloghi. In alcuni casi le Regioni hanno scelto che siano le stesse Province a determinare le regole di creazione e gestione dei cataloghi. Il vantaggio di una simile scelta è nella capacità di catturare una potenziale offerta diffusa attraverso azioni mirate di comunicazione che possono essere maggiormente efficaci a livello micro-territoriale, laddove in genere si è consolidata una relazione continuativa e selettiva tra gestore dell'offerta (la Provincia) e il sistema degli erogatori (gli enti). Allo stesso tempo una simile soluzione può prestarsi ad una eccessiva frammentazione e dispersione sul territorio; situazione che potrebbe rendere meno agevole la scelta per lo stesso beneficiario finale, soprattutto qualora intenda valutare la possibilità di frequentare iniziative dislocate anche al di là della provincia di residenza.

Tab. 3.6 - Caratteristiche complessive dei Cataloghi per la Formazione Continua in alcune regioni

Regioni	Ambito di finanziamento	Target a cui sono rivolti	Livello territoriale dei cataloghi ⁶⁸
Piemonte	Voucher individuale	Lavoratori	Provinciale
Lombardia	Voucher (individuale e aziendale)	Lavoratori	Regionale
Veneto	Voucher (individuale e aziendale)	Lavoratori e imprese	Regionale
Liguria	Voucher individuale	Lavoratori	Provinciale
Emilia Romagna	Voucher individuale	Lavoratori	Regionale
Toscana	Voucher (individuale e aziendale)	Lavoratori	Provinciale
Umbria	Voucher individuale	Lavoratori	Regionale
Marche	Voucher individuale	Lavoratori	Provinciale
Lazio	Voucher individuale	Lavoratori	Regionale
Abruzzo	Voucher individuale	Lavoratori	Regionale

Nel precedente schema non vengono riportate tutte le realtà di cataloghi presenti sul territorio poiché non sono specificatamente creati per la formazione continua o questa non costituisce un particolare segmento con caratteristiche proprie. In particolare non sono riportate realtà in cui la formazione a catalogo è finanziata esclusivamente da risorse FSE e l'offerta a catalogo di formazione individuale si rivolge a tutti i cittadini, inclusi anche i lavoratori: è il caso della Provincia di Trento che finanzia voucher in due specifiche aree tematiche (lingue e informatica) rivolgendosi a tutti i cittadini con età compresa tra i 15 e i 64 anni.

Ulteriori caratteristiche sono evincibili – tabella successiva - dal confronto di alcuni cataloghi di gestione regionale. A titolo esemplificativo sono state selezionate alcune realtà che evidenziano le possibili diversificazioni di caratteristiche dei cataloghi e che, in alcuni casi, sottendono l'esistenza di sistemi complessi appositamente creati per la formazione continua individuale.

Una lettura complessiva delle esperienze permette di individuare due modelli regolativi di gestione dell'offerta che sembrano avere influenzato le caratteristiche delle iniziative inserite rispetto ad alcuni parametri sotto riportati:

- modello regolativo pre-determinato. In questo caso, a prescindere dal grado di condivisione delle regole stabilite di gestione tra Regione e sistema dell'offerta, è stato deciso di determinare in modo "rigoroso" aspetti in grado di standardizzare il più possibile l'offerta. Questo modello consente indubbiamente di gestire al meglio aspetti di controllo dei processi di erogazione e di garantire livelli qualitativi standard per i beneficiari. Una simile scelta si esplicita laddove vengono fissati in modo rigoroso parametri di costo-orario, limiti quantitativi di inserimento delle iniziative e limiti nella composizione numerica di partecipanti per aula, come è il caso della Lombardia, del Veneto e in misura minore del Lazio;
- modello regolativo determinato in itinere. In questo caso, volendo prendere in esame gli stessi parametri precedenti, si evidenzia l'assenza o la bassa definizione di modalità specifiche in sede di emanazione degli avvisi di costituzione dei cataloghi. L'offerta viene chiamata a presentare iniziative che possono avere anche un grado ampio di difformità, lasciando, in prima istanza, alla valutazione regionale o provinciale, e in seconda battuta alla domanda, la selezione di un'offerta equilibrata nel rapporto costo/qualità. Si tratta di un modello che permette l'emersione anche di iniziative di formazione potenzialmente innovative da inserire nel circuito dell'offerta. Una simile soluzione sembra essere più vicina ai cataloghi di Emilia Romagna e Umbria.

⁶⁸ Per livello territoriale si intende laddove viene esercitata la competenza di creazione e gestione, attraverso regole proprie, del catalogo.

Tab. 3.7 - Alcune caratteristiche peculiari dei Cataloghi di livello regionale per la Formazione Continua: Target e Livello territoriale

Regioni	Lombardia	Veneto	Emilia Romagna	Umbria	Lazio
Fonti di finanziamento	236/93; 53/00;	236/93; Regionali	236/93; 53/00; FSE	236/93; 53/00; Regionale	236/93; 53/00; FSE
Aree tematiche	Diviso in formazione settoriale e trasversale. A loro volta diviso in aree e sottoaree	Si presenta in 5 aree strategiche con sottotematiche.	Sono presenti 8 aree tematiche a loro volta divise in sub-aree	Diverse aree tematiche non predefinite (in relazione al sistema di Unità di Competenza)	Diviso in varie aree tematiche. Vengono puntualmente declinate le aree trasversali in 4 sottoaree che devono contenere specifici moduli obbligatori (di 6 ore base o intermedi).
Presenza di livelli e/o percorsi	Non previsti	Presenza di livelli (base, intermedio, avanzato)	Sono esplicitate competenze in entrata che “livellano” le iniziative	Struttura modulare (preferibilmente per Unità di Competenza)	Presenza di livelli (base, intermedio, avanzato)
Numero iniziative presenti	1.456 ammesse a catalogo (settembre 2006)	Nel 2005 3.561 (media iniziative 2005 per edizione 445; III edizione 2006 attive 696 iniziative)	2.862 distribuite in tutte le province e su tutti i temi di formazione permanente	A ottobre 2006 1.397 ripartite tra le due province	A novembre 2005 vi erano 1.921 iniziative attive sul catalogo.
Contributo pubblico (costo/orario)	Max 55 euro per corsi < 32 ore; Max 25 euro per corsi tra 91 e 120 ore	Max. 37,50 euro	Non pre-definito (ma valutato in termini di congruità)	Non definito	Min. 28,8 per corsi da 151 a 200; Max 31,36 per corsi < 33
Durata in ore minima/max prevista	Min. 16 Max. 120	Min. 24 Max. 100	Suggerita una durata min. 20, max 120	Min. 30 ore	Min. 32 Max 200
Meccanismo di spesa	- a sportello - a bando	- sportello (previste fasi di apertura di accesso al catalogo: 11 nel 2007)	- a sportello a livello provinciale (previste edizioni di apertura dell'accesso al catalogo)	- bando	- bando

Regioni	Lombardia	Veneto	Emilia Romagna	Umbria	Lazio
Valore massimo voucher	1.290	1.500 (sia voucher individuale che aziendale) Max 30.000 euro per azienda	1.291	1.600	Si definiscono massimi di finanziamento in base alle ore dell'iniziativa Da un Max di 953,34 (<33 ore) Max. 5.473 per (151-200 ore)
Valore minimo cofinanziamento	20% del costo	20% lavoratori; dal 30%-50% imprese	Deciso a livello provinciale	Viene delegato a livello provinciale	5% del costo
Servizi a supporto dei beneficiari	- Ricerca guidata on line delle iniziative	-Orientamento - Analisi fabbisogni on line per lavoratori; voucher di accompagnamento per disabili (max 3.000 euro)	- Ricerca guidata on line delle iniziative	- Ricerca on line delle iniziative	- Ricerca guidata on line delle iniziative
Limite minimo e/o massimo lavoratori per iniziativa	Min. 6 Max 16	Max. 12	Non viene definito, ma è oggetto di valutazione di congruità	Viene definito direttamente dall'ente erogatore in relazione al tipo di formazione	Min. 8
Limiti inserimento corsi per edizione catalogo	8 corsi per sede accreditata	7 corsi per edizione per organismo accreditato	Non vi è un limite di inserimento che può avvenire in qualsiasi momento (previa valutazione)	Non sono definiti	Non vi è un limite. L'Inserimento avviene in concomitanza di uno specifico avviso

Al di là della distinzione proposta è evidente che ciascuna Regione ha proceduto a strutturare i cataloghi in relazione a specifiche esigenze, in particolare rispetto alle caratteristiche dell'offerta e soprattutto alle specificità della domanda. Dall'incrocio di questi due aspetti derivano scelte diverse legate:

- all'importo del voucher e del cofinanziamento richiesto al lavoratore, laddove alcune Regioni individuano proprio in una contribuzione non puramente simbolica una delle leve motivazionali più rilevanti per i beneficiari;
- alla divisione in tematiche specifiche delle iniziative e alla presenza di più livelli o unità di competenza finalizzate alla costruzione di percorsi personalizzati, questi ultimi vengono proposti soprattutto laddove il catalogo della formazione continua è integrato nel sistema di lifelong learning.

Infine, legata alla quantità di risorse disponibili e alla strategia di incontro domanda/offerta è, invece, la scelta di finanziare le iniziative a catalogo o attraverso modalità continue "a sportello" o cadenzate in base a specifici bandi: si tratta di scelte che condizionano soprattutto il modello organizzativo nel suo complesso e che comportano spesso uno sforzo aggiuntivo da parte di quelle Amministrazioni, che come il Veneto, hanno strategicamente puntato sul meccanismo a sportello, assicurando spesso servizi in aggiunta all'offerta tradizionale dei corsi – come la possibilità di effettuare analisi dei fabbisogni on line o di finanziare anche voucher di servizio per i beneficiari disabili.

3.7 *La formazione per le professioni liberali non regolamentate*

La visione che si intende proporre all'attenzione del lettore non riguarda ne' quanti sono in cerca di una prima occupazione (inoccupati) né i disoccupati in senso classico (espulsi dal sistema produttivo e/o in attesa di rientrarvi) e, tanto meno, gli occupati; tutte categorie rientranti più o meno direttamente nelle normative relative a possibili tutele-opportunità di accesso a processi di formazione continua.

La panoramica, non avendo la pretesa di spingere l'analisi oltre questo livello nello spazio previsto, osserverà la formazione continua nel mondo dei così detti "professionisti".

Trattasi di coloro che nell'esercizio della loro attività/inattività spesso sono inclusi:

- a) nelle categorie degli occupati (dipendenti a vario titolo anche se iscritti ad un albo professionale);
- b) tra gli esercitanti la professione come seconda attività;
- c) tra coloro che svolgono come dipendenti o meno un'attività che li identifica come professionisti (in genere in forza dell'acquisizione della partita IVA) indipendentemente dall'essere iscritti in un albo professionale regolamentato (ordine professionale) o non regolamentato (professioni liberale).

Questa possibile molteplicità di posizioni *rende problematica una loro chiara identificazione qualitativa e quantitativa.*

3.7.1 *Professioni regolamentate e non regolamentate e criteri identificativi*

Pertanto, indipendentemente dall'attività svolta o meno possiamo identificare l'esistenza di 2 gruppi di professionisti con situazioni assai diverse di status:

I professionisti appartenenti alle professioni "ordinistiche" (regolamentate per legge) e i professionisti che si collocano nell'ambito di "libere professioni non regolamentate".

"Le libere associazioni sono l'opposto di un ordine professionale con il quale hanno in comune soltanto l'idea di base (idea che ha radici profonde nella storia, sin dal medio evo): sono gli stessi professionisti di un settore che tutelano e garantiscono la qualità della loro professione e l'utenza. Tutto il resto è divaricato:

- *gli ordini professionali sono enti pubblici, le libere associazioni sono organizzazioni private;*
- *gli ordini professionali sono gli unici rappresentanti una professione, le libere associazioni sono in concorrenza tra loro sullo stesso segmento professionale;*
- *agli ordini professionali è obbligatorio essere iscritti per esercitare una professione, nessun obbligo di iscrizione è previsto alle libere associazioni*"⁶⁹

⁶⁹ COLAP – settembre 2006 – G. Lupoi - "perché all'Italia servono le libere associazioni professionali"

Le associazioni professionali ordinistiche convergono nel CUP (2002) – Comitato unitario degli ordini professionali, le altre confluiscono nel COLAP – Coordinamento Libere Associazioni Professionali (1999).

Per avere un'idea quantitativa dei 2 gruppi possiamo considerare i dati ufficiali relativi che:

- a) per i primi si riferiscono agli iscritti agli ordini “per legge” ;
- b) per i secondi fanno riferimento:
 - ai dati forniti dal V rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate del CNEL – 155 associazioni censite - aprile 2005;
 - alle stime del 1^ rapporto sulle associazioni professionali realizzato dal CENSIS su commissione del COLAP - maggio 2004.

Tab. 3.8 - Gruppo 1 - Professionisti iscritti ad Ordini e Collegi nel 2005

Ordine	Iscritti 2005	Ordine	Iscritti 2005
1 Agenti di cambio	38	15 Giornalisti e pubblicisti	90.218
2 Agronomi e forestali	19.103	16 Infermieri	334.178
3 Agrotecnici	14.869	17 Ingegneri	186.547
4 Architetti	122.608	18/19 Medici chir. ed odontoiatri	370.374
5 Assistenti sociali	31.937	20 Notai	4.765
6 Attuari	810	21 Ostetriche	15.821
7 Avvocati e procuratori	111.827	22 Periti agrari	22.005
8 Biologi	41.009	23 Periti industriali	46.318
9 Chimici	9.877	24 Psicologi	51.065
10 Commercialisti (dottori)	58.484	25 Ragionieri e periti commerciali	40.412
11 Consulente del lavoro	21.239	26 Spedizionieri doganali	2.400
12 Farmacisti	69.584	27 Tecnici sanitari di radiologia	20.701
13 Geologi	15.094	28 Veterinari	24.107
14 Geometri	101.960	TOTALE	1.827.350

Fonte: dati CENSIS – 39° Rapporto 2005

Gruppo 2 - Professionisti non regolamentati (2004)

Per quanto riguarda i dati CNEL e CENSIS-COLAP, premesso che associazioni censite e aderenti non necessariamente coincidono, vengono dichiarati i seguenti valori:

il CNEL, che gestisce un proprio “Elenco delle professioni non regolamentate” nel V rapporto richiamato indica in 155 le associazioni censite – raggruppate in 7 macro aree - con un numero di professionisti iscritti autodichiarato pari a 523.923 unità e stima che il numero di totale di interessati sia pari a 1.505.000 – 1.660.000 soggetti.

Tab. 3.9 - Numero dei professionisti iscritti alle associazioni censite nella Banca dati del CNEL

Categoria	Iscritti	Totale (stima)
“Arti, Scienze, Tecniche”	46.515	160.000/205.000
“Comunicazione d’impresa”	65.684	115.000
“Medicina non convenzionale”	77.987	90.000/100.000
“Servizi all’impresa”	204.824	900.000/1.000.000
“ Sanitario”	22.873	110.000
“Cura psichica”	6.459	15.000
“Altro”	99.581	115.000
Totale generale	523.923	1.505.000/ 1.660.000

Fonte: Banca dati del CNEL al 31 dicembre 2004

Nella ricerca CENSIS-COLAP richiamata si ritiene che i professionisti non regolamentati siano pari a 3.892.856. Di questi circa 300.000 aderiscono alle 169 associazioni aderenti al COLAP; queste ultime sono organizzate in 4 aree professionali:

Tab. 3.10 – Professionisti non regolamentati aderenti alle associazioni aderenti al COLAP

Tipologia associazioni aderenti al COLAP	Numero associazioni aderenti al COLAP
Servizi all’impresa	70
Professioni tecniche	26
Servizi alla persona	44
Servizi delle arti e per il benessere	29
Totale delle associazioni aderenti al COLAP	169

Come si vede quantità assai differenziate che devono tenere in considerazione sia i diversi criteri di stima, come gli accavallamenti in considerazione delle possibili tipologie di rapporto di lavoro e/o come della possibile appartenenza a più categorie professionali.

3.7.2 Formazione continua e libere professioni regolamentate.

Ancorché i liberi professionisti non possono accedere alle provvidenze delle leggi 236/1993 e 53/2000 molte professioni regolamentate prevedono a vantaggio degli operatori della loro categoria non definibili quali “liberi professionisti” attività di “formazione continua”.

- Professioni sanitarie:

Il Ministero della sanità nella gestione del programma ECM afferma chiaramente l’obbligatorietà della formazione continua per tutti i professionisti della salute e la sua estensione a tutte le professioni sanitarie”.

A tal fine la Direzione generale delle risorse umane e professioni sanitarie - Ufficio V cura:

Formazione continua: promozione delle attività di formazione continua attraverso programmi organici di formazione permanente, aggiornamento professionale e sperimentazione di nuove metodologie didattiche; formazione manageriale; formazione a distanza; segreteria della Commissione nazionale per la formazione continua ed attuazione delle determinazioni della Commissione, ivi compresi gli atti conseguenti agli accordi Stato-regioni e province autonome di Trento e Bolzano; gestione della banca dati degli eventi formativi accreditati dallo Stato e dalle regioni; rapporti con le società medico scientifiche e relative federazioni.

- **Notai:**

L'art. 2 del *Codice Deontologico* prevede che il notaio: "deve curare l'aggiornamento della propria preparazione professionale mediante l'acquisizione di specifiche conoscenze in tutte le materie" che la riguardano.

Al fine di adempiere a tale dovere di formazione, ogni notaio in esercizio deve conseguire nel biennio 100 Crediti Formativi Professionali (CFP), con un minimo di 40 CFP ad anno, in base ai criteri di attribuzione dei punteggi di cui all'art. 4.

Il primo periodo formativo inizia il 1° gennaio 2006 e termina il 31 dicembre 2007.

- **Dottori commercialisti:**

L'Art.4 del regolamento della formazione continua del commercialista prevede:

1. Il periodo di formazione professionale continua è triennale. Il primo triennio formativo decorre dal 1° gennaio 2003 e termina il 31 dicembre 2005.

2. L'anno formativo decorre dal 1° gennaio e termina il 31 dicembre.

Per l'assolvimento dell'obbligo di formazione è richiesto un impegno minimo di novanta crediti formativi professionali da acquisire nell'arco di un triennio, con un minimo di venti crediti formativi annuali, di cui almeno tre derivanti da attività formative aventi ad oggetto gli argomenti di cui alle lettere A (Ordinamento, deontologia e tariffe) e B (Organizzazione dello studio professionale) dell'Elenco delle materie oggetto di eventi formativi

- **Ragionieri:**

Regolamento della formazione professionale continua degli iscritti all'albo Approvato dal Consiglio Nazionale dei Ragionieri il 28 aprile 2004.

Articolo 3 contenuto minimo della formazione professionale continua Al fine di adempiere al dovere di mantenimento e aggiornamento della propria competenza professionale, ogni iscritto all'Albo deve dedicare almeno 30 ore, nel corso di ciascun anno formativo, ad attività di apprendimento strutturato.

3.7.3 *Formazione continua e libere professioni non regolamentate.*

Di natura del tutto diversa appare il problema della formazione continua nelle professioni non regolamentate e totalmente prive di sostegni normativi, giuridici, economici.

La centralità del problema viene spostato dal professionista al cliente.

La formazione continua passa da momento meramente istituzionale e culturale (nelle professioni regolamentate) a sistema di "*manutenzione costante*" delle reali capacità del professionista di operare in funzione dei cambiamenti sociali, individuali, di mercato.

Ed anche nell'ottica di un riconoscimento legislativo, sollecitato associativamente dal 1996 e ancora non normato, viene ipotizzata una "*riprogettazione del sistema professionale che dovrà*

allora forzosamente individuare le modalità per consentire al consumatore, nella attuale fase dinamica di sviluppo dei saperi, di conoscere le reali capacità del professionista al quale si affida.

Questa possibilità può essere data al consumatore solo dalle associazioni professionali che, ognuna con le sue regole e in concorrenza con le altre associazioni, accettano come associati i professionisti che presentano determinati curriculum formativi e rilasciano loro attestati di competenza con validità contenuta nel tempo.

Allo scadere del periodo di validità dell'attestato, l'associazione verifica nuovamente la preparazione del professionista e l'aggiornamento effettuato.

Solo in caso di esito positivo della verifica viene confermato l'attestato di competenza.

Il rilascio dell'attestato è subordinato anche al rispetto delle norme di corretto comportamento professionale e non è condizione per l'esercizio della professione, non solo nel rispetto del principio costituzionale, ma anche come utile stimolo concorrenziale per le associazioni a ben operare.

Tale meccanismo consente alle associazioni professionali di tutelare il bene collettivo in termini di funzione effettivamente "riconoscibile" di garanzia dei requisiti professionali degli iscritti nei confronti dei soggetti terzi presenti sul mercato⁷⁰.

In attuazione di tali presupposti diventa essenziale per le associazioni il tema della quantità e qualità delle relazioni con il mondo esterno locale, nazionale, internazionale utili allo scambio e all'arricchimento professionale.

Dialogare e attivare scambi con Università, Centri di ricerca, Strutture operative sperimentali, Enti Locali, al fine di garantire il sostegno alla formazione continua degli aderenti diventa la cartina di tornasole della sfida dell'esigenza di cambiamento e di innovazione nel comparto delle nuove professionalità che deve misurarsi con la capacità di metabolizzare le nuove opportunità della globalizzazione (culturale e geografica) e razionalizzare il superamento delle professioni obsolete.

In tale contesto la collaborazione del COLAP all'ISFOL nell'ambito della ricerca "Indagine sulla trasformazione delle competenze e delle professioni ai fini del riconoscimento e della mobilità" affidata dall'Istituto al dipartimento Innovazione e società della facoltà di sociologia dell'Università "La Sapienza" di Roma in corso di realizzazione conferma quanto appena documentato.

⁷⁰ COLAP – settembre 2006 – G. Lupoi - "perché all'Italia servono le libere associazioni professionali"

Capitolo 4:

Le iniziative di ricerca del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

4.1 L'indagine sulle esperienze e sperimentazioni del voucher formativo e di servizio

L'indagine ha riguardato l'analisi delle esperienze e delle sperimentazioni del voucher formativo e di servizio e degli ulteriori strumenti per la fruizione di percorsi formativi a domanda individuale e di servizi di conciliazione.

Lo scopo è stato quello di contribuire, attraverso la ricostruzione delle strategie, dei processi e delle modalità attuative, del controllo di gestione, al miglioramento, in termini qualitativi e di efficacia, dell'utilizzo degli stessi, attraverso l'individuazione di buone pratiche replicabili.

E' stato, inoltre, previsto un confronto tra i modelli e le specifiche soluzioni di implementazione utilizzate in Italia con quanto realizzato finora nei principali Paesi dell'Unione Europea.

L'indagine si è posta sia una finalità conoscitiva che una finalità valutativa e, da un punto di vista metodologico, ha coniugato strategie ed approcci diversificati, al fine di arricchire la ricognizione con l'identificazione di variabili che attengono ai processi di programmazione ed implementazione nonché di gestione degli strumenti identificati. L'attività di ricerca è stata avviata attraverso una **fase di indagine conoscitiva delle esperienze di voucher formativi e di servizio realizzate dalle Amministrazioni regionali e provinciali**, attuata attraverso la somministrazione di un questionario informativo indirizzato alle singole Amministrazioni, al fine di effettuare una esaustiva mappatura delle sperimentazioni realizzate, delle modalità di implementazione, degli attori coinvolti e delle loro relazioni. L'area di indagine della ricerca ha riguardato gli interventi finanziati nell'arco temporale 2000 – 2004 da leggi nazionali o cofinanziati dai Fondi Strutturali (Legge 236/93, art.9; Legge 53/2000 artt.5 e 6; FSE 2000 – 2006) in relazione a voucher formativi, voucher di servizio finalizzati alla conciliazione ed altri strumenti finalizzati all'accesso individuale alla formazione (voucher aziendali, Individual Learning Account –ILA-, ecc.). I dati raccolti sono stati sistematizzati ed organizzati attraverso la progettazione di un **Osservatorio sui dispositivi oggetto di analisi** che verrà utilizzata quale piattaforma informatica ospitata sul sito del Ministero del Lavoro. Si tratta di uno strumento elaborato in un'ottica di stimolo e sostegno allo sviluppo di network tra le Amministrazioni ed i soggetti impegnati in attività di promozione di tali strumenti, oltre che di un contributo alla definizione di un modello di sistema informativo che permetta di promuovere lo scambio di esperienze tra le Amministrazioni coinvolte nelle sperimentazioni.

L'ulteriore **fase di indagine valutativa** sull'implementazione e l'utilizzo dei richiamati strumenti di formazione a domanda individuale ha inteso valutare sia gli esiti sugli individui che le logiche di implementazione e la funzionalità dei sistemi di valutazione, gestione e controllo delle Amministrazioni responsabili. Per quanto concerne il sistema della domanda si sono considerate le aspettative dei fruitori, le criticità riscontrate nonché gli effetti dei voucher sia in termini di innalzamento delle competenze sia a livello di esiti occupazionali. Relativamente all'analisi del sistema dell'offerta, l'indagine è stata diretta alla valutazione dei punti di forza e di debolezza dei diversi modelli di governance, partendo dalla individuazione delle buone pratiche a livello nazionale, in un'ottica di rilevazione delle specifiche condizioni di successo e della eventuale maggiore efficacia dello strumento rispetto ad altre tipologie di dispositivi. L'analisi ha inteso

giungere ad una valutazione della validità dei modelli stessi. Dall'indagine svolta emerge come i voucher formativi risultino il dispositivo più conosciuto e utilizzato sia dalle Regioni del centro-nord che da quelle del centro-sud e siano ormai entrati nella pratica operativa sia regionale che provinciale. Nell'ambito dei voucher formativi emerge, inoltre, come i finanziamenti comunitari derivanti dal Fondo Sociale Europeo risultino concentrati prevalentemente verso il finanziamento di azioni di formazione continua e di iniziative di alta formazione. Parallelamente ai finanziamenti comunitari è da segnalare l'ampio utilizzo delle risorse provenienti dalle leggi n. 236/93 e n. 53/2000, attraverso la predisposizione di bandi specifici per l'assegnazione di contributi nazionali finalizzati alla partecipazione ad interventi formativi da parte di lavoratori dipendenti.

Se per quanto riguarda i voucher formativi è stata riscontrata, pur con alcune differenziazioni fra le diverse Regioni e Province Autonome, una forte diffusione sia a livello programmatico che a livello attuativo, diversa appare la situazione in relazione ai voucher di servizio e di conciliazione. Difatti l'indagine rileva che, mentre a livello programmatico questa diffusione viene mantenuta, a livello di attuazione si riscontra un numero esiguo di bandi che prevedono l'erogazione di voucher di servizio e di conciliazione. I destinatari previsti risultano essere quasi esclusivamente donne, a testimonianza del fatto che allo strumento del voucher di servizio viene attribuita una funzione esclusiva di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Le tipologie di voucher di servizio e di conciliazione sono infatti riconducibili, quasi esclusivamente, a voucher alla persona per l'acquisizione di servizi, al fine di rendere compatibili fabbisogni formativi ed esigenze lavorative con vincoli di carattere familiare, come ad esempio la cura di anziani e minori ed a voucher di servizio indirizzati a donne disoccupate e/o inattive, per la partecipazione ad azioni di inserimento e/o reinserimento nel mondo del lavoro. L'indagine evidenzia inoltre come nel caso dei voucher formativi molte Regioni hanno potuto essere supportate da sistemi formativi collaudati e sperimentati nel tempo, mentre tale elemento risulta carente in relazione ai voucher di servizio e di conciliazione. Non tutte le Regioni hanno difatti attivato albi relativi ad agenzie di servizi o strutture deputate, ad esempio, alla fornitura di servizi di cura.

Al fine di inquadrare al meglio le sperimentazioni attuate a livello nazionale, il progetto ha realizzato inoltre una **analisi comparativa con le esperienze dei principali Paesi europei**, approfondendo in particolare tre casi studio relativi a Regno Unito (soprattutto per l'esperienza nell'ambito degli Individual Learning Accounts), Francia (in particolare per le attività concernenti i voucher di servizio) e Svezia (per i voucher di istruzione e per la conciliazione). Tale analisi ha riguardato la ricostruzione del quadro istituzionale e normativo nei principali Paesi dell'Unione Europea ed una ricognizione del panorama europeo della domanda individuale di formazione e di voucher di conciliazione, oltre che dei dispositivi utilizzati per la fruizione individuale di formazione nei Paesi europei. Particolare attenzione è stata rivolta ai sistemi di governo, al tipo di utenza ed agli elementi di successo e di criticità dei diversi dispositivi.

Il rapporto finale di ricerca ha evidenziato come, a livello europeo, siano stati sviluppati numerosi e differenti dispositivi formativi. In continuità con la mappatura realizzata a livello nazionale, l'analisi ha considerato non solo i voucher formativi ma anche gli altri dispositivi di sostegno all'accesso individuale alla formazione a loro assimilabili, al fine di fornire una visione di insieme degli strumenti adottati per il raggiungimento degli obiettivi europei di lifelong learning, ponendo a confronto le soluzioni adottate nei diversi contesti europei ed evidenziando alcune indicazioni sull'efficacia dei diversi strumenti adottati.

L'analisi delle esperienze europee evidenzia come sia cresciuta la domanda espressa sia dagli individui che dai datori di lavoro per una maggiore differenziazione dell'offerta formativa. Accanto a tale aspetto, i crescenti vincoli della spesa pubblica hanno portato ad individuare modalità di intervento non basate esclusivamente sul sistema pubblico e che consentono di coinvolgere anche

individui scarsamente incentivati ad investire in formazione. In particolare, in linea con gli orientamenti che risultano dalla nuova programmazione europea, si è osservata l'introduzione di nuove forme di intervento che si basano su forme di cofinanziamento da parte dell'impresa o dei lavoratori, sostengono la domanda individuale di formazione in un'ottica di responsabilizzazione dei singoli ed incentivano una maggiore qualità della formazione. Da questo punto di vista la ricerca ha registrato il crescente interesse a livello europeo verso meccanismi che da un lato possono essere rivolti ad incentivare l'investimento in attività formative da parte delle imprese (piani di "imposizione/finanziamento" per le imprese, piani "addestra o paga" e i sistemi di detrazione fiscale) e dall'altro lato consentono agli individui di avere una ampia possibilità di scelta tra diversi dispositivi di finanziamento individuali (sussidi, voucher, Individual Learning Accounts ecc.). Al fine di incentivare tale cofinanziamento individuale la ricerca ha posto l'accento sulla necessità di specifici sistemi di riconoscimento dei titoli e delle qualifiche ottenuti, per consentire la riconoscibilità della formazione ricevuta oltre ad appositi sistemi di monitoraggio e valutazione che consentano di migliorare il disegno degli interventi e la loro efficacia.

Le esperienze europee presentate evidenziano in particolare come il Fondo Sociale Europeo sia stato un importante strumento di sostegno finanziario per questi dispositivi, soprattutto nei paesi dell'Europa meridionale. Il confronto europeo mostra inoltre che i dispositivi che coinvolgono maggiormente gli individui svantaggiati sono i voucher formativi, i conti di risparmio ed i sussidi monetari mentre i prestiti, i congedi formativi e le detrazioni fiscali sono più utilizzati dagli individui maggiormente qualificati ed istruiti.

Un altro elemento interessante è che, al fine di aumentare la partecipazione alla formazione degli individui meno qualificati, indipendentemente dal tipo di strumento utilizzato, è necessario prevedere una diversificazione del sostegno in funzione delle condizioni individuali (targeting) nonché specifiche misure di informazione, accompagnamento e consulenza per le fasce di utenti più deboli. In particolare il rapporto finale di ricerca ha evidenziato come la popolazione femminile incontri notevoli difficoltà ed ostacoli nella fruizione dell'offerta formativa per problemi di conciliazione e come le donne risultino prevalentemente coinvolte nelle attività di formazione più tradizionali, rivolte ai disoccupati, mentre partecipino meno ad attività di formazione continua sul luogo di lavoro. Nonostante tali considerazioni, la ricerca ha evidenziato comunque una maggiore partecipazione femminile rispetto a quella maschile in tutti i Paesi europei. L'analisi dei diversi dispositivi sperimentati nei Paesi europei ha consentito, inoltre, di considerare ulteriori aspetti rilevanti quali lo stimolo alla responsabilizzazione individuale nelle scelte formative che viene incentivata dai voucher formativi ed alle modalità di rimozione delle barriere non finanziarie all'accesso alla formazione, attraverso ad esempio, voucher di servizio e time vouchers.

4.2 Supporto, monitoraggio, valutazione, valorizzazione e modellizzazione della sperimentazione della carta di credito formativo

Nell'ambito dei principi generali dei dispositivi della formazione individuale sorgeva la necessità di motivare gli individui a proseguire la propria formazione lungo tutto l'arco della vita, di favorire l'assunzione autonoma di responsabilità della propria formazione, di sostenere intese e reti tra i soggetti – pubblici e privati – responsabili della gestione degli strumenti di formazione a domanda individuale.

Partendo dall'esperienza positiva scaturita dallo strumento del voucher formativo attuato da diverse regioni, è nata l'idea, da parte delle Regioni Toscana, Umbria e Piemonte di adottare, in via sperimentale, attraverso la costituzione di un progetto interregionale, la Carta di credito formativo individuale (I.L.A.). Questo strumento, innovativo nel contesto italiano, può essere utilizzato da un numero predeterminato di cittadini in condizione di disoccupazione o titolari di contratti di lavoro atipici.

La carta di credito formativo interviene sul sistema della domanda formativa individuale, agendo anche su individui che non hanno un proprio progetto formativo, privi di informazioni e con deboli motivazioni. Si tratta di una carta di credito depositata presso un ufficio postale o un istituto bancario, che il beneficiario può prelevare per partecipare ad attività formative. Uno degli obiettivi della sperimentazione è quello di estendere l'iniziativa ad una platea sempre più ampia ed assicurare una certificazione delle competenze acquisite. Tale carta di credito avrà un importo massimo di 3.000 euro da spendere in due anni.

Per sostenere tale sperimentazione il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha attivato un'Azione di Sistema “per l'affidamento di servizi di attività di supporto, monitoraggio, valutazione, valorizzazione e modellizzazione di attività di sperimentazione di strumenti di carta di credito formativo attuate a livello regionale”, pubblicato nel corso del 2004.

Nella realizzazione di tale Azione di Sistema, è auspicato il coinvolgimento di tutte le Regioni e Province autonome, nonché uno scambio di esperienze a livello europeo attraverso l'attivazione di reti transnazionali a partire da quelle già esistenti (rete Earll).

Le attività del progetto sono:

- monitoraggio e valutazione delle attività in essere;
- valutazione gli esiti formativi e occupazionali dei percorsi formativi;
- supporto delle figure degli orientatori/tutor per i fruitori della carta;
- valorizzazione in itinere delle esperienze;
- incontri e scambi internazionali su metodologie, strumenti e modalità di attuazione;
- modellizzazione ed individualizzazione delle condizioni di trasferibilità delle esperienze di successo.

In particolare, le principali attività previste in tale Azione di Sistema sono:

1. creazione di un software dedicato (compatibile con i sistemi esistenti) finalizzato al monitoraggio degli interventi, ma anche in grado di individuare eventuali difficoltà e introdurre i correttivi appropriati;

2. supporto qualificato agli orientatori-tutor presso i CPI tramite comunità di pratiche, di cui fanno parte task force di esperti che – in presenza e a distanza – interfacciano i CPI e supportano l'azione degli orientatori/tutor;
3. attività a sostegno di: scambio di esperienze tra amministrazioni, visibilità alle esperienze in atto e confronto tra le stesse, soluzioni efficaci a problemi comuni (incontri, forum telematici, comunità tematiche), punti di forza e di debolezza e condizioni di successo delle sperimentazioni (collegata alla precedente);
4. modellizzazione e individuazione delle condizioni di trasferibilità delle esperienze di successo;
5. diffusione dei risultati in contesti nazionali ed internazionali;
6. valutazione degli esiti formativi ed occupazionali delle sperimentazioni.

Per l'accompagnamento dell'Azione di Sistema e per sviluppare ogni sinergia con iniziative regionali e nazionali complementari, è stata costituita una Cabina di Regia con i seguenti compiti:

- validare metodologie e strumenti proposti per la conduzione delle diverse azioni previste dall'Azione di Sistema;
- sovrintendere allo sviluppo dei lavori, indicando, nel rispetto degli obblighi contrattuali e con chiara definizione della tempistica, gli impegni e le attività cui sia eventualmente necessario dare la priorità;
- validare i risultati raggiunti.

4.3 La valorizzazione della funzione formativa dell'impresa e la definizione ed identificazione di un percorso formativo per la figura del Referente di sistemi formativi aziendali

In un contesto socio-economico caratterizzato dallo sviluppo del processo di globalizzazione dei mercati mondiali e dal processo di allargamento dell'Unione Europea, in cui sono emerse sempre più le esigenze di competitività delle imprese, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha realizzato una ricerca attraverso il bando (GUUE serie S n. 64 del 31/03/2004 e GURI n. 86 del 13/04/2004) per "l'Affidamento di servizi per la realizzazione di un intervento di ricerca finalizzato alla valorizzazione della funzione formativa dell'impresa ed alla definizione ed identificazione di un percorso formativo per la figura del referente dei sistemi formativi aziendali".

L'importanza della formazione in azienda diventa un fattore sempre più strategico per l'incremento ed il miglioramento delle opportunità occupazionali. L'innalzamento delle competenze dei lavoratori, il loro costante aggiornamento, sono il punto di forza di ogni strategia finalizzata a garantire continuità e competitività alle imprese stesse, nel confronto con le altre realtà presenti nei mercati di riferimento. Da questo punto di vista assume particolare rilievo la necessità di stimolare una reale presa di coscienza del ruolo formativo dell'azienda, della capacità formativa dell'impresa e della valenza strategica della stessa.

Gli obiettivi generali dell'intervento riguardano:

- la costruzione di modelli di riferimento in grado di identificare e valutare il ruolo formativo dell'impresa attraverso lo studio di 200 casi aziendali. Il rapporto finale di fase descrive il modello di impresa formativa definito, l'analisi descrittiva dei dati aggregati, le caratteristiche dei cluster di aziende formative e 200 schede riportanti i casi aziendali delle imprese formative;
- la definizione di un modello di valutazione della formazione che consenta di individuare eventuali inefficienze presenti nelle fasi che compongono il ciclo di vita dell'attività formativa attraverso l'analisi di 100 casi aziendali
- la definizione del modello di competenze necessarie per la identificazione della figura del "referente formativo aziendale", che deve essere in grado di gestire e sviluppare l'intero processo formativo e di individuare e progettare percorsi formativi sulla base del modello di competenze atteso.

La ricerca, analizzando i modelli di impresa formativa adottati da 200 tra le principali aziende italiane e ponendo l'attenzione sui sistemi di valutazione della formazione e sulle competenze della figura del referente della formazione in azienda, ha definito un **modello teorico ed ideale di impresa formativa**. In tale modello l'impresa è in grado di individuare una strategia di valorizzazione delle risorse umane. Sono stati individuati 5 cluster/modelli di impresa:

1. Impresa Pro-Attiva capace di investire in formazione programmando gli interventi e istituendo forti sinergie con il territorio;
2. Impresa Attiva capace di sviluppare un'organizzazione della funzione formativa avendo legami con il territorio;
3. Impresa Attendista capace di investire in sistemi formativi interni ma non interagisce con il territorio;

4. Impresa Opportunista fa leva soprattutto sul territorio ma non ha attivato una struttura interna;
5. Impresa Pigra non investe in formazione in modo programmatico, né si avvale di collaborazioni esterne ma attua interventi spot.

Questi 5 modelli di “impresa formativa” sono stati individuati in base a due fattori chiave: il livello di strutturazione della valutazione della formazione e la capacità delle imprese di sviluppare legami positivi con gli altri attori del territorio.

E' stato definito un **modello ideale di valutazione della formazione in impresa** sottoposto alle imprese nell'indagine di campo per validarne l'efficacia e l'efficienza, basato su 5 livelli di valutazione: l'apprendimento e la soddisfazione dei partecipanti, l'impatto della formazione sulla performance aziendale e individuale ed infine la capacità di instaurare rapporti proficui con il territorio.

E' emerso che la maggior parte delle imprese si sofferma soprattutto sulla valutazione degli effetti della formazione formale, avendo difficoltà nel valorizzare e riconoscere gli effetti della formazione informale e non formale sugli individui; solo una piccola parte delle imprese presta contemporaneamente attenzione ai cinque possibili ambiti di valutazione; le imprese non sempre usano in modo sinergico ed ottimale la vasta gamma di strumenti di rilevazione/valutazione.

L'aggiudicatario ha presentato il rapporto di fase relativo alla figura del **referente dei sistemi formativi aziendali** nel quale ha evidenziato che:

- il ruolo di responsabile della formazione aziendale risulta una figura complessa;
- le competenze più sviluppate sono quelle “classiche” della figura del referente della formazione e cioè quelle relative alla lettura delle esigenze formative ed al governo dei processi;
- i referenti hanno posto minor attenzione alle competenze più innovative;
- il bagaglio di competenze da sviluppare nel futuro sarà sempre più collegato alle esigenze del territorio ed alle variabili esterne che influiscono direttamente sulla realizzazione efficace del proprio mandato di referente;
- i referenti della formazione ritengono che il bagaglio delle competenze necessarie sia di natura trasversale ed afferisce a meta-competenze di natura organizzativo-gestionale;
- vi è una scarsa conoscenza e partecipazione ad associazioni professionali che in mancanza di stimoli dal contesto esterno sembrano non essere articolate in maniera soddisfacente.

L'intervento di ricerca, inoltre, ha permesso di mettere in correlazione le attività svolte o da svolgere da parte dei referenti della formazione con le competenze necessarie e le metodologie formative utili a sviluppare tali competenze risultate mancanti. Tutto ciò ha portato alla progettazione di percorsi formativi per i referenti caratterizzati secondo due dimensioni: la modularità dei percorsi stessi, in ragione delle specifiche esigenze di crescita professionale, degli scenari di sviluppo futuri, dei modelli professionali di sviluppo e l'integrazione di metodologie e strumenti formativi differenziati.

Infine, la ricerca ha permesso di ideare un ritratto del referente della formazione aziendale che, per la quasi totalità, presenta le seguenti caratteristiche:

- una fascia di età fra i 30 e 50 anni;

- un rapporto di lavoro dipendente per il 76% e consulenziale per il 16%;
- un'elevata scolarizzazione (80% laureati, 20% diplomati);
- un arco di anzianità lavorativa che va dai 5 ai 30 anni;
- una scarsa presenza delle lauree teoricamente più coerenti con il ruolo di referente formativo (psicologia, scienze dell'educazione) a vantaggio di lauree meno specifiche (scienze politiche);
- una cifra superiore al 50% opera come referente della formazione da meno di 5 anni e complessivamente l'88% da meno di 10;
- i rapporti con il territorio risultano abbastanza sviluppati per quanto concerne l'ambito formativo educativo, a differenza dei rapporti con le istituzioni pubbliche territoriali.

Capitolo 5:

Le iniziative a sostegno della comunicazione pubblica in materia di formazione continua

5.1 Lo sviluppo del sito sulla formazione continua

Il portale dedicato alla formazione continua è uno strumento di comunicazione e diffusione delle informazioni e del materiale relativo al sistema di formazione continua concepito in un'ottica di servizio all'utente.

Per soddisfare pienamente tale esigenza, in termini di conoscenza della tematica di formazione continua, il portale è stato articolato in sei macroaree che approfondiscono le tematiche più salienti: i finanziamenti pubblici alla formazione, l'attività dei fondi paritetici interprofessionali, la nuova programmazione dei fondi strutturali, il ruolo delle Parti sociali, le indagini e le ricerche sull'evoluzione della formazione continua, lo strumento del voucher formativo.

Ciascuna macroarea prende il nome di vortale, portale verticale, in quanto gode di un proprio accesso autonomo ed approfondisce una tematica specifica. A livello grafico i vortali presentano una struttura analoga: una impaginazione in tre frames ed un comune denominatore rappresentato da una testata standard mediante la quale si accede ad alcune sezioni comuni del sito (normativa, pubblicazioni e documentazione, agenda eventi e sezione novità), in modo tale che l'utente in qualunque vortale si trovi abbia sempre la percezione dell'insieme.

In particolare, il frame di sinistra fornisce gli strumenti utili alla conoscenza della tematica, quello centrale offre una fotografia dello stato dell'arte in termini di novità e aggiornamenti, quello di destra apre una finestra verso l'esterno.

I sei vortali, visitabili all'indirizzo www.eformazionecontinua.it, riguardano ed approfondiscono le seguenti tematiche:

la formazione continua e i Fondi Paritetici Interprofessionali (www.efondinterprofessionali.it): il vortale fornisce informazioni utili per conoscere gli obiettivi, i destinatari e le modalità operative di ciascun fondo. In particolare è presente una sezione che illustra il funzionamento dei fondi e le modalità di adesione, un focus sulla normativa degli aiuti di Stato ed uno sguardo alle esperienze europee. Vi è, inoltre, una sezione mediante la quale si può conoscere la struttura e l'attività di ciascun fondo ed accedere direttamente al sito ufficiale. La sezione più dinamica del vortale permette all'utente di avere una visione veloce e generale delle attività in itinere di tutti i fondi.

la formazione continua e la Legge 236/93 (www.e236.it): il vortale illustra il sistema di finanziamento nazionale per la formazione continua, rappresentato dalla legge 236/93.

Esso offre all'utente un'ampia sezione dedicata alla normativa specifica e consente di consultare agevolmente i decreti ministeriali attuativi della Legge 236/93 ed i relativi bandi emanati dalle Amministrazioni regionali e provinciali. Contiene inoltre un box dedicato alle azioni di sistema ed una sezione ad hoc che illustra la composizione e l'attività dell'Osservatorio per la formazione

continua, organo preposto a elaborare strategie di indirizzo e di orientamento in materia di formazione continua.

Particolare cura è stata data alla creazione di una sezione che illustra gli strumenti a disposizione del lavoratore per accedere alla formazione individuale.

la formazione continua e il Fondo Sociale Europeo (www.eadattabilità.it): il vortale è dedicato al sostegno del Fondo Sociale Europeo alla formazione continua in Italia. Raccoglie tutta la documentazione relativa all'asse Adattabilità sia per quanto riguarda la programmazione 2000/2006 che la nuova riforma dei fondi strutturali. Offre, inoltre, all'utente una sezione dinamica che consente di accedere a livello territoriale ai bandi di emanazione regionale con relativa documentazione (Por e Docup). Una ricca sezione di link italiani ed europei sottolinea la connotazione e la dimensione europea del vortale.

la formazione continua e il dialogo sociale (www.edialogosociale.it): il vortale approfondisce i temi del dialogo sociale, sia nel contesto italiano che in quello europeo, e della contrattazione collettiva. Un ampio spazio è dedicato ai funzionari dei sindacati dei lavoratori e delle associazioni imprenditoriali che hanno partecipato al progetto "La formazione continua per gli attori del dialogo sociale". E' inoltre possibile consultare i progetti relativi alla sperimentazione dei piani formativi realizzati attraverso azioni di sistema cofinanziati dal Mlps. Uno spazio ad hoc, infine, è riservato alla legge 53/2000 ed in particolare alla spiegazione e approfondimento degli articoli 5 (congedi per la formazione), 6 (congedi per la formazione continua), 7 (anticipo del trattamento di fine rapporto).

le ricerche della formazione continua (www.ericerche.it): al fine di promuovere lo sviluppo di un sistema di **Lifelong learning** e di **Formazione Continua** e di accrescere e diffondere la conoscenza su questi temi, il vortale "dedicato" intende far conoscere le principali **ricerche e indagini statistiche** realizzate sia in Italia che a livello internazionale. Per quanto riguarda le indagini italiane viene data ampia visibilità a quelle dell'Isfol, dell'Istat e alla rilevazione di Unioncamere, per quelle internazionali vi sono una serie di suggerimenti e richiami alle ricerche più significative prodotte e diffuse da organismi internazionali. La parte più dinamica mette in evidenza le indagini in itinere che al momento sono: "L'indagine sulla conoscenza: lavoratori e imprese (Indaco 2006)" e la "Rilevazione statistica sulla formazione del personale nelle imprese (Cvts 3)".

E' prevista la partecipazione attiva dell'utente alle indagini, tramite un questionario on line.

l'offerta di formazione continua (www.eoffertaformativa.it): l'idea di un vortale dedicato all'offerta di formazione continua nasce dall'esigenza di offrire al lavoratore una vasta panoramica delle opportunità di percorsi formativi finalizzati ad un aggiornamento delle competenze. Il tema dell'offerta formativa viene sviluppato sia tramite una dimensione territoriale: in questo caso vi è l'accesso diretto ai cataloghi di offerta formativa previsti dalle amministrazioni regionali e provinciali, sia per tipologia di percorso formativo che si vuole intraprendere. Il vortale fornisce anche un percorso di orientamento del lavoratore nel sistema dell'offerta tramite approfondimenti tematici relativi al concetto di "offerta a catalogo", e.learning, formazione a domanda individuale.

Capitolo 6:

La formazione continua nelle esperienze estere

6.1 I sistemi di formazione continua nei nuovi stati comunitari

Con l'ultimo allargamento, avvenuto il 1 maggio 2004, dieci nuovi paesi (Polonia, Repubblica Ceca, Ungheria, Slovacchia, Estonia, Lettonia, Lituania, Slovenia, Cipro e Malta) sono entrati a far parte dell'Unione Europea. Ciò corrisponde ad un incremento della popolazione del 20%, che porta il numero complessivo dei cittadini comunitari ad oltre 450 milioni.

I nuovi paesi entranti, sebbene registrino un PIL pro-capite pari a circa la metà rispetto a quello medio dell'Europa dei 15, realizzano tassi di crescita superiori al doppio della media europea. Tassi di crescita sostenuti dal continuo processo di riforme avviato oltre 15 anni fa dalla caduta del Muro di Berlino e che va ad incidere oltre che sul piano economico e sociale, anche sui sistemi di istruzione e formazione.

Nel dibattito che coinvolge tutti i paesi dell'Unione sulle azioni da adottare in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati dalla strategia di Lisbona, la strutturazione di efficienti sistemi nazionali di *lifelong learning*, viene considerata un elemento chiave nel favorire lo sviluppo economico, la cittadinanza attiva e l'inclusione sociale. Nei nuovi Stati membri l'affermazione di pratiche integrate e orientate alla formazione degli adulti sembra essere quanto mai opportuna considerando diverse circostanze, eredità del processo di transizione affrontato:

- la profonda riconversione industriale che ha ridotto i principali bacini di impiego in alcune regioni degli Stati dell'Europa centrale (i grandi apparati industriali in mano pubblica) ed ha prodotto una quota ingente di disoccupazione;
- l'esteso mutamento della struttura dei sistemi economici, fortemente condizionati dal declino di settori tradizionali, quali il tessile, il minerario, la metallurgia e l'emergere di nuove opportunità nel settore finanziario, dei servizi e del turismo, con la conseguente necessità di una repentina trasformazione nell'articolazione delle professioni;
- gli ingenti investimenti da parte di aziende estere, principalmente verso i settori delle nuove tecnologie, che hanno creato nuovi fabbisogni di qualificazione e la necessità di affrontare riforme curriculari, con la conseguente urgenza di far emergere una offerta formativa coerente;
- il deterioramento e la scomparsa delle consolidate relazioni pianificate tra Stato, imprese e organismi educativi non ancora del tutto rimpiazzate da un modello di relazioni di mercato, anche in termini di ripartizione dell'impegno finanziario.

Allo stesso tempo la pressione comunitaria verso politiche di riduzione del debito e di contenimento della spesa rende spesso impossibile considerare come una priorità il sostegno finanziario per la formazione degli adulti occupati.

Per misurare e orientare i progressi realizzati nell'ambito della diffusione del *lifelong learning*, il Consiglio Istruzione, ha adottato diversi *benchmark*, intesi come obiettivi di riferimento per il 2010. Uno di questi riguarda il livello medio di partecipazione alle iniziative di apprendimento e formazione che, entro i prossimi quattro anni, dovrebbe attestarsi almeno al 12,5% della popolazione adulta in età lavorativa (fascia di età compresa tra 25 e 64 anni). Raggiungere

questo traguardo rappresenta una significativa sfida per molti paesi dell'Unione. Nel 2005 la media dell'Unione a 25 è stata pari al 10,8% mentre la performance dei nuovi Stati membri è risultata nettamente inferiore (eccezion fatta per la Slovenia dove si registra un valore pari al 15,3%). Comunque, in un'ottica comparativa generale (tabella 5.1), solo pochi Paesi hanno livelli di partecipazione al di sopra del *benchmark*. Tutti gli altri, sebbene mostrino progressi dal 2000, realizzano livelli di partecipazione che non superano il 6%, non lontano comunque dai valori riscontrati in Italia, Portogallo o Grecia.

La necessità di incrementare i livelli di partecipazione al *lifelong learning* richiede ovviamente anche un volontaria e determinata assunzione di responsabilità da parte delle organizzazioni produttive che intendano, attraverso l'impegno verso la formazione dei propri dipendenti, rispondere anche all'esigenza di aumentare il proprio vantaggio competitivo.

Tab. 6.1 - Tasso di partecipazione ad attività di *lifelong learning* - Percentuale della popolazione adulta (25-64enne) che ha seguito attività di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti la settimana di riferimento dell'indagine

	EU 25	BE	CZ	DK	DE	EE	GR	ES	FR	IE	IT	CY	LV
2000	7,9	6,8	n.d.	20,8	5,2	6,0	1,1	5,0	2,8	n.d.	5,5	3,1	n.d.
2005	10,8	10,0	5,9	27,6	7,4	5,9	1,8	12,1	7,6	8,0	6,2	5,6	7,6

	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK
2000	2,8	4,8	3,1	4,5	15,6	8,3	n.d.	3,4	n.d.	n.d.	19,6	21,6	21,0
2005	6,3	9,4	4,2	5,8	16,6	13,9	5,0	4,6	17,8	5,0	24,8	34,7	29,1

Note: EU 25=Unione Europea; AT=Austria; BE=Belgio; CY=Cipro; CZ=Repubblica Ceca; DE=Germania; DK=Danimarca; EE=Estonia; EL=Grecia; ES=Spagna; FI=Finlandia; FR=Francia; HU=Ungheria; IE=Irlanda; IT=Italia; LT=Lituania; LU=Lussemburgo; LV=Lettonia; MT=Malta; NL=Olanda; PL=Polonia; PT=Portogallo; SE=Svezia; SI=Slovenia; SK=Slovacchia; UK=Regno Unito

Fonte: Eurostat

Comunque, gli ultimi dati disponibili (rilevati a livello comunitario attraverso l'indagine campionaria CVTS2-*Continuing Vocational Training Survey* svolta nel 1999 e rivolta alle imprese con più di 9 addetti) evidenziano che il comportamento delle imprese rispetto alla formazione continua nei nuovi Stati membri non è poi così scoraggiante (vedi tabella seguente): ad eccezione della Repubblica Ceca e, in misura minore, dell'Estonia, la percentuale di "imprese formatrici" varia da un minimo del 37% (in Ungheria) a un massimo del 48% (in Slovenia). Meglio di quanto registrato in Italia, in Spagna, in Portogallo e in Grecia nello stesso anno. A distanza di 7 anni dalla rilevazione ci si potrebbe attendere ulteriori miglioramenti.

Tab. 6.2 - Imprese che hanno realizzato iniziative di formazione (% sul totale delle imprese) – Anno 1999

EU 15	BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT
62	70	69	96	75	63	18	36	76	79	24

LV	LT	LU	HU	NL	AT	PL	PT	SI	FI	SE	UK
53	43	71	37	88	72	39	22	48	82	91	87

Note: EU 15=Unione Europea senza i nuovi Stati Membri; AT=Austria; BE=Belgio; CZ=Repubblica Ceca; DE=Germania; DK=Danimarca; EE=Estonia; EL=Grecia; ES=Spagna; FI=Finlandia; FR=Francia; HU=Ungheria; IE=Irlanda; IT=Italia; LT=Lituania; LU=Lussemburgo; LV=Lettonia; NL=Olanda; PL=Polonia; PT=Portogallo; SE=Svezia; SI=Slovenia; UK=Regno Unito

Fonte: Eurostat

L'approccio al *lifelong learning* ha certamente implicazioni importanti per le strutture, i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti, i diritti degli individui, l'offerta di opportunità di apprendimento, la qualità generale dell'offerta e il riconoscimento dell'apprendimento.

Lo sviluppo integrato di questi aspetti, anche se viene riconosciuto come priorità nei documenti di policy dei Paesi nuovi entranti, stenta tuttavia a concretizzarsi, nonostante si stiano predisponendo misure per assicurare la compatibilità e la complementarietà delle varie iniziative.

La strada intrapresa sembra essere quella di agire attraverso un mix di politiche rivolte sia ai lavoratori, nel favorire il loro accesso alla formazione, che alle imprese, attraverso l'impiego di forme di incentivazione o sistemi obbligatori.

Gli approcci più frequenti sono caratterizzati da:

- sistemi di sgravi fiscali che interessano sia gli individui, che possono detrarre dal proprio reddito i costi delle iniziative formative (in Estonia, Cipro, Ungheria, Malta, Repubblica Ceca e Polonia, almeno fino al 2003) che le imprese, secondo differenti modalità (in Estonia, Cipro, Ungheria, Malta, Repubblica Ceca e Lituania,);
- utilizzo dei congedi formativi (in Polonia, Lituania, Estonia e Slovenia);
- creazione di fondi di formazione finanziati con forme di contribuzione a carico delle aziende. Tra i Paesi che hanno introdotto da tempo questo tipo di meccanismo va segnalata l'Ungheria, dove è presente da oltre 15 anni un Fondo per la formazione (in parte decentralizzato), che sostiene il finanziamento sia di attività di formazione iniziale che continua (vedi oltre). A Cipro, invece, opera l'Autorità per lo Sviluppo delle risorse Umane (AnAD - *Archi Anaptyxis Anthropinou Dynamikou*) un'organizzazione semi-governativa gestita da un organo tripartito, che si occupa di approvare e finanziare, a livello nazionale, le attività formative proposte dalle imprese e da altri organismi. La quota più consistente di risorse gestita dall'Autorità deriva dal versamento da parte delle imprese di un contributo obbligatorio pari allo 0,5% della massa salariale. Anche in Slovenia si sono sviluppate iniziative per la creazione di fondi di formazione, anche se alquanto limitate: in particolare, le imprese associate alla Camera dell'Artigianato (*Obrtna zbornica Slovenije* – OZS), per lo più appartenenti al settore dei trasporti, delle costruzioni e dei servizi alla persona, con un contributo obbligatorio pari all'1% della massa salariale lorda, alimentano un fondo di formazione che, grazie al cofinanziamento pubblico, ha coinvolto in attività di formazione nel 2004 più di 20.000 persone (pari al 40% del totale di addetti del settore artigiano e corrispondenti al 5% del totale degli occupati). Più recente e in fieri è l'esperienza della Polonia (vedi oltre) dove nel 2004 una legge ha previsto la possibilità per le imprese di istituire volontariamente fondi mutualistici di formazione, sovvenzionati principalmente da una contribuzione volontaria, anche se esiste la possibilità che il contributo sia reso obbligatorio a partire dal 2008 elevando contemporaneamente la percentuale di contribuzione. Anche negli altri paesi sono in corso dibattiti tra le parti sociali per individuare e adottare questo tipo di schema di finanziamento. Nella Repubblica Ceca (vedi oltre), si sta tuttora discutendo, all'interno del principale forum tripartito del paese, il Consiglio per l'Accordo economico e sociale (*Rada hospodářské a sociální dohody ČR*), sull'opportunità di introdurre i fondi per la formazione, basati su forme di contribuzione volontaria delle imprese. L'accordo, in questo senso, sembra condizionato dalla posizione assunta dalle associazioni datoriali che chiedono una riduzione della generale aliquota di contribuzione previdenziale che compensi l'introduzione del contributo per la formazione.

Sembra possibile quindi individuare un trend comune nelle scelte di politica pubblica dei nuovi paesi membri, comunque incentrate sulla volontà di incoraggiare la partecipazione degli adulti alla formazione promuovendo nella maggior parte dei casi misure di natura finanziaria. Il dibattito è quanto mai aperto sulle modalità di reperimento delle risorse e sul loro coerente utilizzo: se, da un lato, sono tutti necessariamente impegnati nel favorire la crescita della partecipazione al *lifelong learning*, dall'altro esistono obiettivi vincoli nell'espandere il budget dedicato al sostegno delle iniziative. Risulta poi evidente che il punto di vista della commissione Europea, secondo la quale continua a persistere, a livello generale, un deficit di risorse private negli investimenti in formazione, viene allora preso come riferimento per orientare le scelte verso strategie dirette a favorire la compartecipazione ai costi della formazione di chi effettivamente ne beneficia (imprese e singoli lavoratori). Una strategia in definitiva in linea con quanto sperimentato negli ultimi anni da molti partner comunitari.

6.1.1. Tre esperienze europee: Ungheria, Polonia, Repubblica Ceca

Si ritiene utile proporre di seguito un approfondimento specifico relativo ai sistemi di formazione continua di tre Paesi nuovi entranti: Ungheria, Polonia e Repubblica Ceca.

Ungheria

Come tutti gli altri paesi dell'ex blocco sovietico, anche l'Ungheria ha affrontato e superato nella prima metà degli anni '90 un lungo periodo di ristrutturazione economica con forti ripercussioni sul mercato del lavoro. Anche la ridefinizione del sistema nazionale di istruzione e formazione è stato parte integrante del processo. In effetti, in Ungheria, nell'ultimo decennio, si è creato progressivamente un ordinato quadro normativo, istituzionale e finanziario per la formazione iniziale e continua.

Uno dei principali passaggi è stato l'introduzione, nel 1994, del *Registro Nazionale delle Qualifiche* (che tuttora ne comprende circa 800) dove sono individuati i contenuti e le condizioni necessarie per acquisirle. L'intero sistema dell'istruzione pubblica è stato poi completamente decentralizzato (nel corso degli anni '90) in termini di responsabilità organizzative e finanziarie. Nel 2001 l'approvazione di due leggi sulla formazione degli adulti e sul relativo finanziamento hanno promosso i principi del *lifelong learning*, regolandone l'offerta e ridefinendone il sostegno finanziario. Una delle principali fonti di finanziamento del sistema di formazione ungherese è infatti il contributo obbligatorio che grava sulle imprese (pari all'1,5% della massa salariale lorda), introdotto già nel 1988 e il cui gettito complessivo copre, tra l'altro, quasi un terzo dei costi del sistema di formazione iniziale. La contribuzione alimenta il Fondo per la formazione (SZKA - *Szakképzési Alap*), gestito da un organo tripartito. Fino ad un terzo del contributo può essere speso dalla aziende per la formazione continua dei dipendenti, a condizione che venga concordato con il lavoratore un piano formativo il cui contenuto sia inserito nel Registro Nazionale delle Qualifiche. Fino al 75% può invece essere utilizzato per finanziare contratti di apprendistato o per contribuire direttamente al sostegno dei centri di formazione. Dal 2001, la possibilità di destinazione del contributo è stata estesa al supporto diretto delle università. Le risorse del Fondo per la formazione sono in parte gestite a livello centrale e in parte distribuite a livello locale e possono essere utilizzate in modo discrezionale dalle autorità regionali nell'ambito delle direttive stabilite dal Ministero dell'Istruzione. Il contributo obbligatorio è quintuplicato in un decennio, passando da circa 36 Milioni di Euro nel 1991 a più di 180 milioni di euro nel 2001. Nonostante questo sviluppo, la quota investita dalle imprese nelle attività di formazione continua è rimasta molto al di

sotto del potenziale teorico a disposizione, assorbendo meno del 15% del totale (nel 2004 era pari a 24,55 milioni di euro).

Le possibili ragioni di questo fenomeno sono molteplici e attribuibili a diverse cause: in primo luogo alle esigenze della formazione iniziale (il Fondo per la formazione nasce infatti per questa prioritaria destinazione), in secondo luogo al vincolo rappresentato dal Registro Nazionale delle Qualifiche al quale è necessario ricondurre comunque i contenuti delle iniziative; ma anche alla dimensione delle imprese (il 97% delle quali impiega meno di 11 dipendenti) che limita l'ammontare di risorse disponibili per ciascuna di esse e alle modalità di previsione della formazione continua all'interno dei contratti collettivi (dove è configurata semplicemente come strumento individuale di negoziazione tra il singolo lavoratore e l'impresa di appartenenza).

Polonia

Lo sviluppo delle pratiche di *lifelong learning* e di formazione continua in Polonia è avvenuto solo di recente, grazie anche all'impatto determinato dall'ingresso nell'UE. Una consistente parte del supporto finanziario comunitario è stato convogliato, prima con il Programma Phare e ora attraverso il FSE, verso la realizzazione di misure per lo sviluppo dell'imprenditorialità e il sostegno attivo delle piccole e medie imprese, dove si prevede ampio spazio alla formazione (con un budget previsto per attività formative nel periodo 2004-2008 pari a circa 260 milioni di euro).

Benché nel Codice del Lavoro sia previsto un obbligo da parte dell'impresa di favorire lo sviluppo di competenze del lavoratore, ciò sembra avere un raggio d'azione molto limitato e un'inadeguata attenzione da parte delle stesse aziende. Uno dei principali incentivi utilizzati è in effetti il congedo formativo retribuito, che riconosce al lavoratore, nel caso ci sia l'accordo dell'azienda, il rimborso delle spese dirette e indirette della formazione e la retribuzione garantita per i giorni di formazione (al lavoratore spettano ordinariamente 20 giorni annuali di congedo formativo remunerato se è stato assunto da almeno un anno). Tuttavia, un interesse crescente stanno riscuotendo le proposte formulate dai Ministeri dell'Economia e del Lavoro finalizzate all'introduzione di nuovi strumenti in grado di stimolare la formazione continua e migliorarne la qualità realizzativa. La legge sulla promozione dell'occupazione e sulle istituzioni del mercato del lavoro (*Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*) adottata nell'aprile 2004 pone di fatto la base normativa per l'istituzione da parte delle imprese di Fondi mutualistici per la formazione (*funduszem szkoleniowym*) che abbiano l'obiettivo di promuovere l'aggiornamento delle competenze dei propri dipendenti. La costituzione dei Fondi, la cui base giuridica può derivare dal contratto collettivo di categoria o da un atto a parte, non è obbligatoria, ma nel caso in cui vengano creati l'azienda appartenente alla categoria interessata è obbligata ad allocarvi almeno lo 0,25% del monte salari. L'istituzione del Fondo di categoria è condizione necessaria per ottenere il contributo del Fondo nazionale del Lavoro (*Fundusz Pracy*) destinato al finanziamento del: rimborso

- del 50% del costo di formazione per i dipendenti a rischio licenziamento;
- dell'80% del costo di formazione per i dipendenti in congedo formativo remunerato (oltre 3 settimane);
- del salario dei lavoratori inseriti in sostituzione di quelli in congedo formativo (fino al 40% della media del salario mensile).

Condizione ulteriore per l'accesso alle risorse pubbliche è l'adozione di piani formativi concordati tra le parti sociali e il controllo della destinazione dei costi da parte di entrambi i soggetti coinvolti. Molti aspetti devono tuttavia ancora essere discussi e definiti. Il confronto riguarda innanzitutto le tipologie di lavoratori che potranno accedere alla formazione, distinguendo ad esempio tra chi non

ha seguito corsi di formazione in passato rispetto a chi ha già usufruito di congedi remunerati (inoltre, sono allo studio anche i criteri e i meccanismi di adesione delle imprese ai Fondi mutualistici). Non mancano poi le criticità, espresse soprattutto dal settore artigiano e delle piccole imprese, e riguardanti la preoccupazione, in una certa misura fondata, che il sistema dei Fondi finisca per privilegiare soprattutto le unità produttive di grande o media dimensione.

Repubblica Ceca

Il programma nazionale di riforme per il periodo 2005-2008, adottato nel 2005 tra le priorità per favorire l'implementazione della Strategia di Lisbona, individua la necessità di articolare una legislazione coerente in materia di formazione, attraverso normative che favoriscano l'incremento degli investimenti in risorse umane e la partecipazione alla formazione continua, l'introduzione di meccanismi per assicurare la qualità della formazione e lo sviluppo di un sistema di orientamento/informazione con la realizzazione di una banca dati delle agenzie formative.

La formazione continua nelle aziende viene riconosciuta formalmente nel Codice del Lavoro (*Zákoník práce*), nel quale sono stabiliti gli obblighi formativi dell'impresa nei confronti dei lavoratori per: garantire la salute e la sicurezza nel luogo di lavoro; favorire l'acquisizione di esperienza pratica; assicurare una preparazione a coloro che iniziano a lavorare senza una qualifica o che vengono trasferiti in un nuovo posto di lavoro o con un differente tipo di lavoro. Inoltre per alcuni settori la formazione continua è stabilita in modo obbligatorio dalle leggi come condizione necessaria per poter esercitare professioni specifiche: è definita formazione statutaria (*normativní vzdělávání*) e comprende varie professioni nei settori della sanità, del trasporto marittimo, ferroviario, dell'elettricità e dell'ingegneria.

Di fatto la formazione dei lavoratori è quasi completamente finanziata dalle imprese e le risorse spese vengono considerate costi aziendali ordinari. Non sono previsti incentivi particolari a livello nazionale con l'obiettivo specifico di stimolare l'investimento aziendale in formazione o promuovere la partecipazione dei lavoratori alle iniziative formative. Tuttavia con l'accesso del Paese nell'Unione Europea tutte le imprese, e in particolare quelle piccole e medie, hanno la possibilità di accedere alle iniziative finanziate con le risorse del Fondo Sociale Europeo, attraverso il meccanismo dei bandi pubblici. Un sostegno finanziario specifico è previsto inoltre per supportare la creazione di occupazione nelle regioni del paese con elevati tassi di disoccupazione. Le imprese, che realizzino, in quelle zone, un investimento produttivo superiore ai 100 milioni di corone (circa 3,57 milioni di euro) possono ottenere un cofinanziamento fino al 35% dei costi sostenuti per la formazione del personale. Le aziende che invece realizzino investimenti superiori ai 10 milioni di corone (circa 357.000 euro) possono ottenere un sussidio fino a 30.000 corone (circa 1.070 euro) per ciascun lavoratore che segue un corso di formazione.

Ulteriori passi avanti sono stati fatti dal 2006 con l'adozione di una normativa che crea il quadro di riferimento per l'acquisizione da parte degli adulti di qualifiche attraverso il riconoscimento di percorsi di apprendimento non formale o informale, introducendo di fatto un dispositivo simile al VAE (*Validation des acquis de l'expérience*), utilizzato compiutamente in Francia. L'atto, che entrerà in vigore dall'agosto 2007, e la cui operatività comunque dipende da come si svilupperà il processo di costruzione del sistema nazionale delle qualifiche, rende possibile per un adulto il riconoscimento di competenze professionali con l'ottenimento di una qualifica, attraverso un procedimento di verifica di quanto acquisito nel tempo.