

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

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

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

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

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

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

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

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

Di contro, valori minimi si riscontrano:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6 La partecipazione dei lavoratori ad attività formative

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fonte: ISTAT-RCFL 2007

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

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

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

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

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

Fonte: ISTAT-RCFL 2007

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

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

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

Fonte: ISTAT-RCFL 2007

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

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

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

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

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

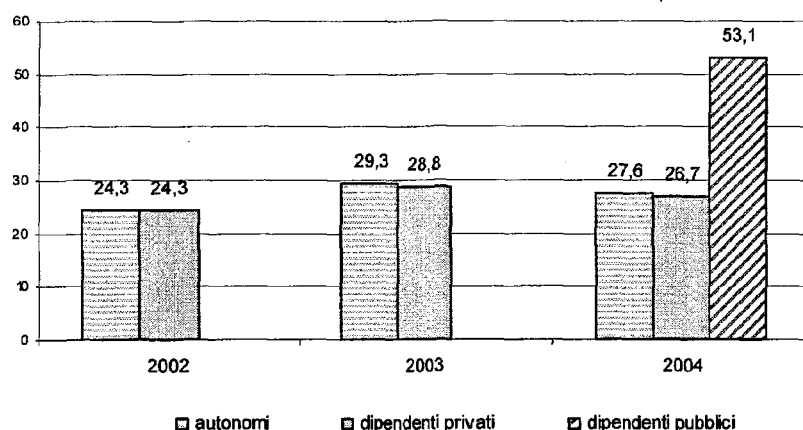
L'istruzione rappresenta una evidente discriminante nell'accesso alla formazione, presentando un andamento simile all'interno di ciascuna categoria professionale: a percentuali molto basse di partecipazione fra i lavoratori in possesso di scuola dell'obbligo fanno riscontro tassi molto elevati in corrispondenza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

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

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

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

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



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

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

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

Tuttavia occorre mettere in evidenza come, all'interno di ciascuna categoria professionale si manifestino differenze molto accentuate nei livelli di accesso alla formazione: la partecipazione dei lavoratori appare fortemente legata all'inquadramento professionale, alle caratteristiche socio-

demografiche e alla dimensione d'impresa, favorendo una distribuzione delle opportunità formative che, di fatto, genera forti disparità e ulteriori ineguaglianze nel mondo del lavoro.

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

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

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

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

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

L'esistenza di una relazione di complementarità, a livello individuale, tra istruzione e training nei mercati del lavoro rappresenta un fatto acquisito in letteratura. I dati confermano che a livello individuale chi è in possesso di un miglior capitale umano ha una maggiore probabilità di ricevere formazione continua. Tuttavia il fenomeno della complementarità tra istruzione e

formazione non è in grado, da solo, di spiegare il complesso meccanismo che determina l'incidenza della formazione nei vari mercati del lavoro. Mentre nella scelta dei lavoratori da formare le imprese tendono a privilegiare i più istruiti, la percentuale complessiva dei lavoratori formati a livello nell'economia regionale dipende in modo sostanziale anche dalla situazione occupazionale e salariale locale²⁹.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda il Genere:

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

Per quanto riguarda l'Età:

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

Per quanto riguarda l'Istruzione:

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

- E' ancor più evidente il gap che separa i laureati rispetto ai lavoratori con bassi livelli di istruzione, che raggiunge quasi i 50 punti percentuali.

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

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

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

Si assiste invece a un leggero miglioramento in relazione a:

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

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

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

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

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

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

Altrettanto rilevante è il settore di attività economica: i tassi di partecipazione sono in media più alti nel terziario, ma con una differenza rilevante per chi è occupato in imprese del commercio

(21%) e chi negli altri servizi (38%). Per gli occupati di imprese industriali la percentuale si ferma al 24,3% mentre nel settore delle costruzioni la media scende al 15,1%, perdendo diversi punti percentuali rispetto all'anno precedente (tab. 2.17).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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