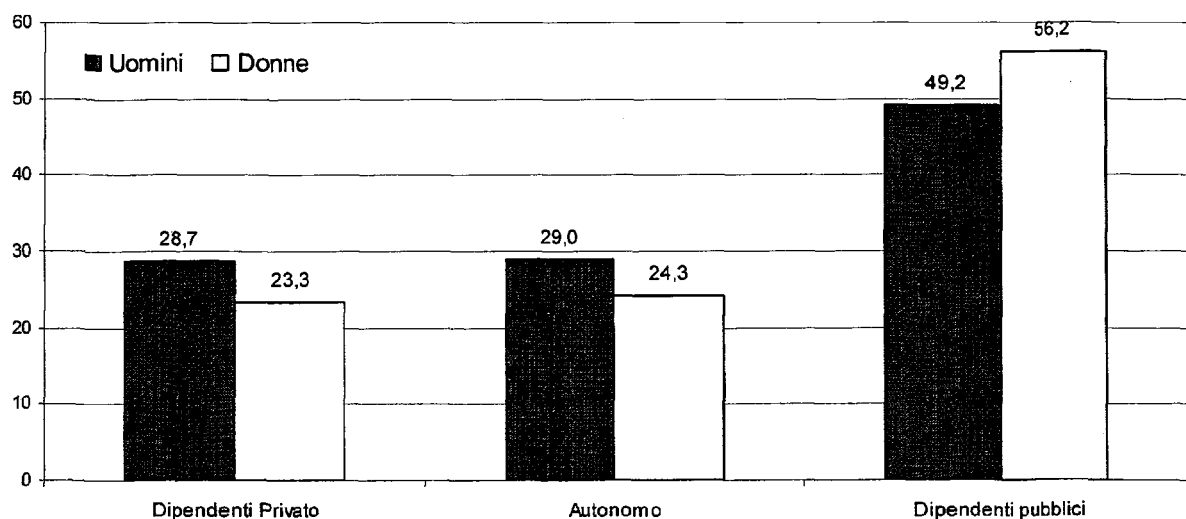


maggiore degli uomini, mentre esse risultano essere penalizzate nel settore dei dipendenti privati e dei lavoratori autonomi.

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

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



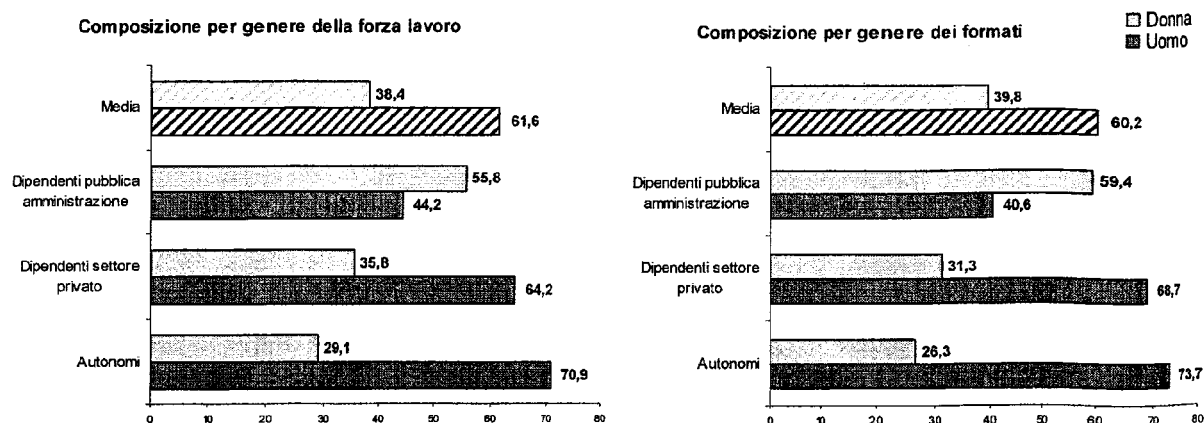
Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

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

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

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

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



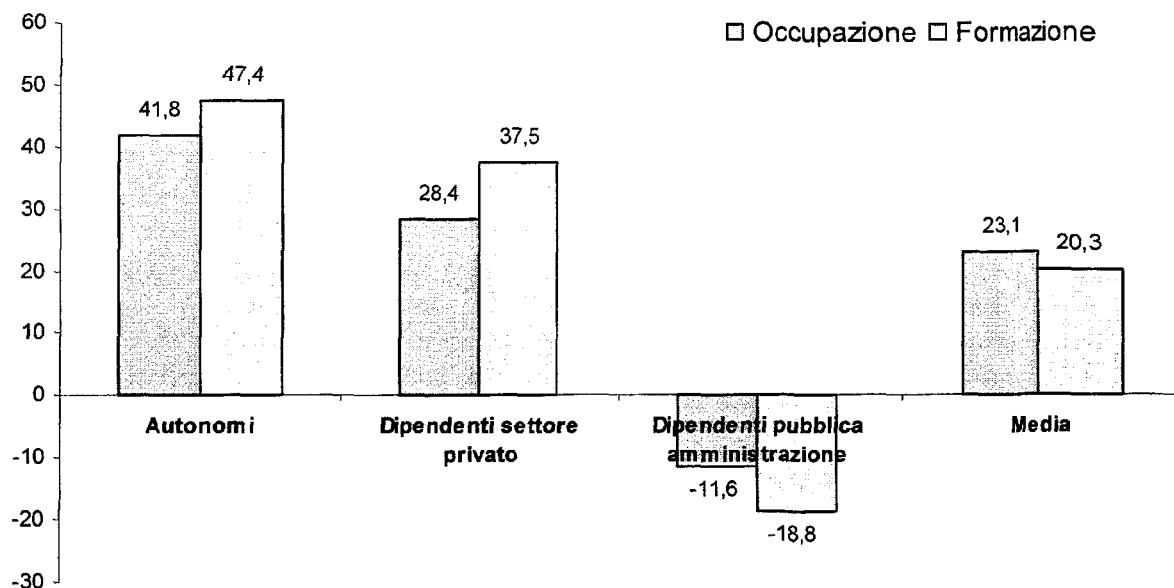
Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua], Istat, Forze di lavoro

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

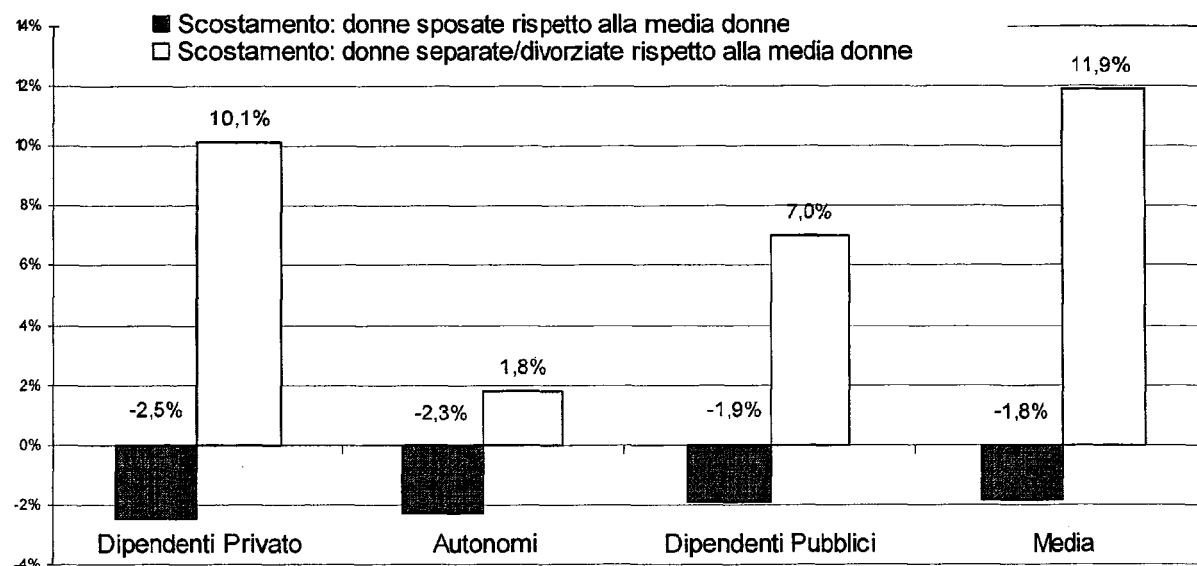
In conclusione, possiamo dire che affinché le donne si trovino in condizioni di maggiore opportunità di fare formazione occorre essere in presenza di un surplus di valori positivi (elevato titolo di studio, elevato inquadramento professionale, appartenenza al settore a più alta partecipazione dei lavoratori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

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

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

- le donne sposate presentano una lieve diminuzione nei livelli di partecipazione alla formazione;
- le donne separate/divorziate dimostrano una maggiore partecipazione alle attività formative (+11,9%) per tutti i settori, nella misura del +10,1% per le lavoratrici appartenenti al settore dei dipendenti privati, +1,8% per le lavoratrici autonome, +7,0% nel caso dei dipendenti pubblici. (fig. 2.13)

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

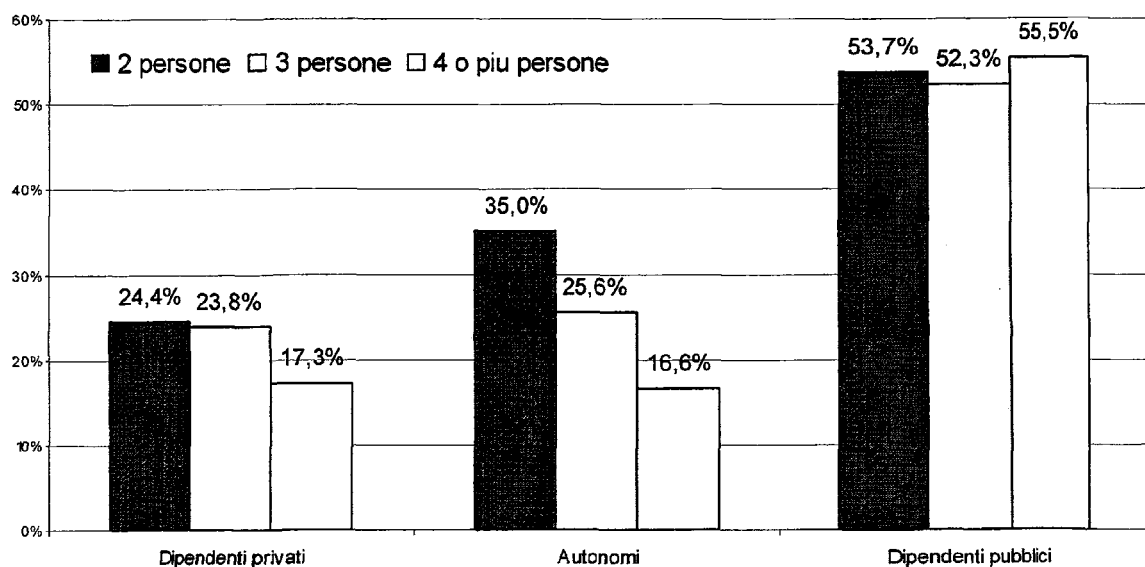


Fonte: Isfol, INDACO-Lavoratori [Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua]

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

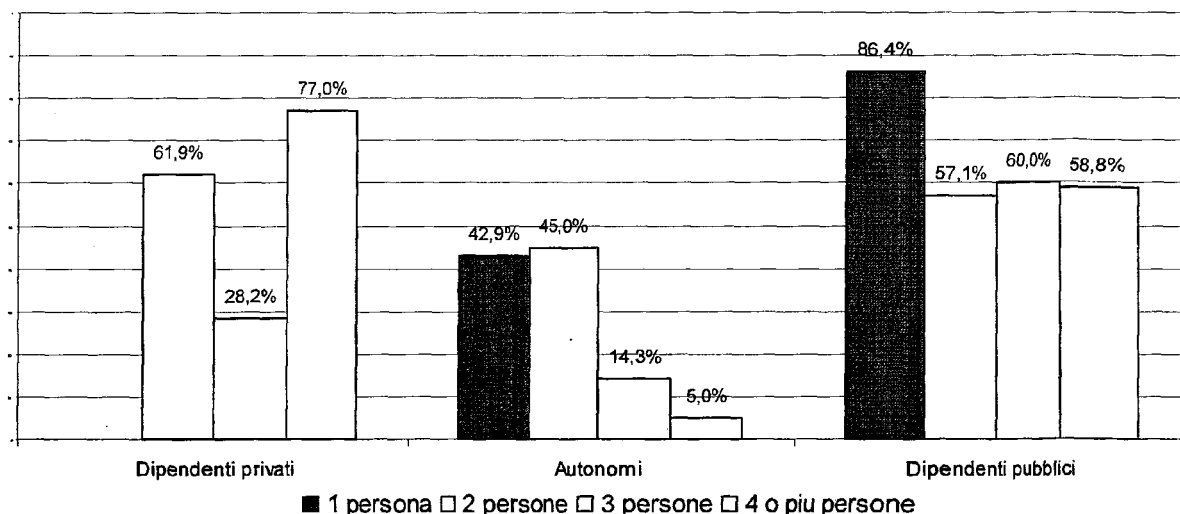
- nel caso delle lavoratrici sposate, la situazione cambia a seconda del settore di appartenenza: nessun cambiamento sensibile nel caso delle lavoratrici del settore pubblico, neanche in presenza di un nucleo familiare consistente (4 componenti o più), mentre nel caso delle dipendenti del settore privato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

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



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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

quella che potrebbe essere una politica indirizzata di rafforzamento delle posizioni femminili o di mobilità professionale.

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

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

2.8 La domanda potenziale di formazione delle imprese italiane

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

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

A livello generale, continua anche quest'anno ad esistere un ampio margine fra la domanda espressa di formazione continua e la quota di adesione di imprese ai Fondi, stimabile in circa 20 punti percentuali. Ciò a conferma del fatto che la difficoltà nel dare stabilità a prassi formative, capaci di organizzare una risposta adeguata alle esigenze di apprendimento permanente, rappresenta un fattore strutturale nel mondo produttivo italiano. Se si considera la percentuale delle imprese formatrici come indicatore della 'Domanda esplicita' di formazione continua espressa dalle imprese

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

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

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

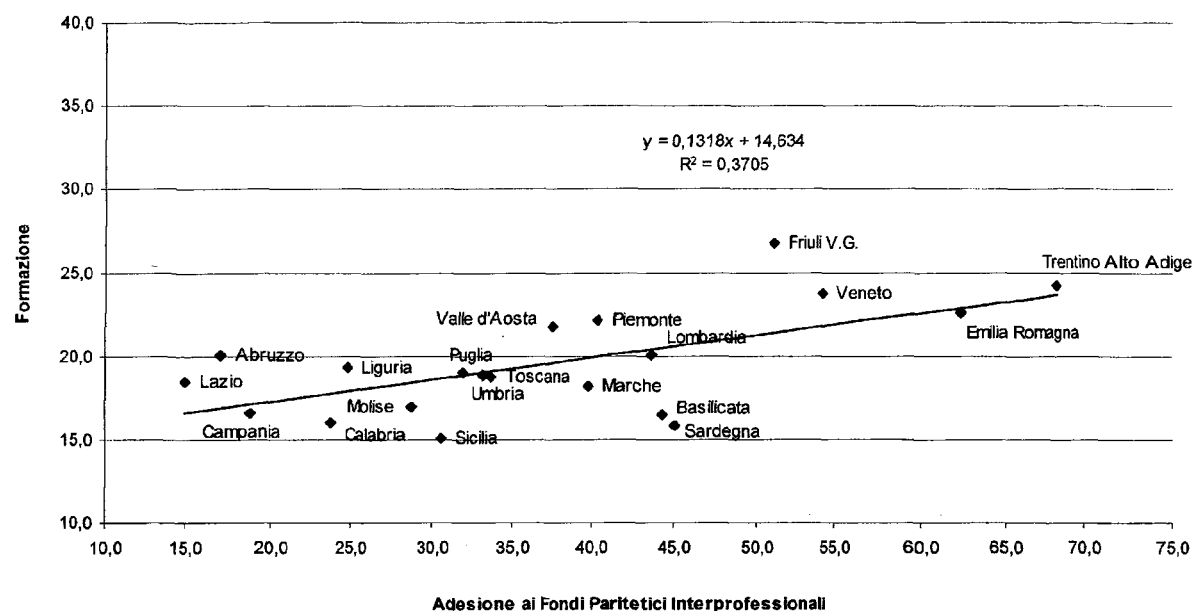
Nel grafico di dispersione (figura 2.16) sono state rappresentate le regioni individuate dalle coordinate³⁴ ‘Adesione ai Fondi’ e ‘Formazione’. Al fine di individuare una relazione tra la propensione delle imprese alla formazione e l’adesione ai Fondi interprofessionali, è stata condotta sui punti del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

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

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

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

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



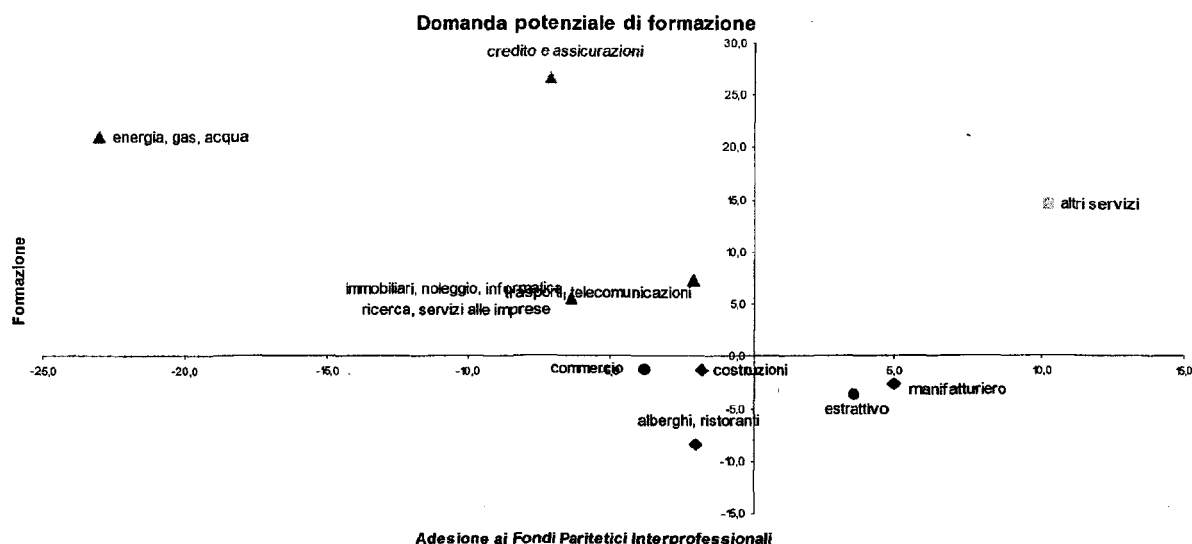
Fonte: elaborazioni ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati INPS-Ministero del Lavoro e PS e Unioncamere-Ministero del Lavoro e PS, Sistema informativo Excelsior

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

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

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

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



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

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

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

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