

pagamento delle tasse di registrazione della microimpresa; e) attività di orientamento e counselling; f) attività di formazione; g) azioni di supporto consulenziale durante la fase di start-up.

Di seguito si riepilogano le principali politiche a supporto dei lavoratori autonomi analizzate nel paragrafo.

Tavola 5.2 – Finalità e tipologie prevalenti di intervento di alcune misure e programmi per il supporto al lavoro indipendente nei Paesi europei

Tipologia di intervento prevalente	Finalità		
	Creazione e sviluppo di lavoro autonomo e <i>one-person enterprises</i>	Assunzione del primo dipendente nelle <i>one-person enterprises</i>	Assunzione di ulteriori dipendenti nelle microimprese
Programmi di formazione	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Attività in proprio – Cambiare occupazione*</i> (BG) – <i>Riusciremo di nuovo*</i> (BG) – <i>OPHRD</i> (BG) – <i>Programma di educazione, formazione e counselling</i> (SK) 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Programma di educazione, formazione e counselling</i> (SK) 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>OPHRD</i> (BG) – <i>Programma di educazione, formazione e counselling</i> (SK) – <i>Styrkede vækstkompetencer i danske SMVer</i> (DK) – <i>Incremento della competitività delle microimprese con 1-4 addetti*</i> (CY)
Azioni di orientamento, counselling e mentoring	<ul style="list-style-type: none"> – <i>New Enterprise Allowance Scheme</i> (UK) – <i>Talousapuhelinneuvonta</i> (FI) 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Business Coaching for Growth</i> (UK) – <i>Business Mentors</i> (UK) – <i>Talousapuhelinneuvonta</i> (FI) 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Business Coaching for Growth</i> (UK) – <i>Business Mentors</i> (UK) – <i>Talousapuhelinneuvonta</i> (FI)
Azioni di consulenza per lo sviluppo dell'impresa			<ul style="list-style-type: none"> – <i>FRAC – Fonds Régional d'Aide au Conseil</i> (FR) – <i>VaccinAntiCrisis</i> (BE)
Ampio ventaglio di attività integrate	<ul style="list-style-type: none"> – <i>ALMS</i> (BG) – <i>Ordonanța de urgență nr. 6/2011</i> (RO) 		<ul style="list-style-type: none"> – <i>ALMS</i> (BG) – <i>Ordonanța de urgență nr. 6/2011</i> (RO)

Nota: * I titoli sono tradotti in italiano, per la versione in lingua vedere il testo

Fonte: Elaborazione Isfol da fonte European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

5.2 *La riforma delle professioni ordinistiche e delle professioni non organizzate in ordini o collegi*

Il sistema delle libere professioni italiano può essere ripartito in tre tipologie:

- quelle per il cui esercizio la legge prescrive l'iscrizione obbligatoria in albi o elenchi legati a specifiche professioni;
- quelle per il cui esercizio non è prevista alcuna iscrizione obbligatoria in albi o elenchi, ma sono comunque professioni disciplinate dalla legge;
- quelle cosiddette “non regolamentate” o non organizzate in nessun ordine o collegio .

Negli ultimi due anni, però, le professioni considerate in tutte le varie accezioni sono oggetto di provvedimenti normativi il cui obiettivo principale è quello di garantire un mercato più libero e concorrenziale. Infatti da una parte c'è un sistema rigido e autoreferenziale (le professioni regolamentate), dall'altra parte un sistema troppo poco regolamentato e frammentato (professioni non regolamentate). Nell'intento del legislatore c'è la volontà di costruire un sistema che riesca a coniugare competitività, innovazione e tutela del consumatore, con la qualità e l'autonomia della prestazione professionale.

Su questa linea la Commissione europea ha elaborato “*Atto per il mercato unico. Dodici leve per stimolare la crescita e rafforzare la fiducia*”⁵⁵ in cui si auspica la necessità per l'Unione europea di creare un mercato unico in cui possano circolare liberamente merci, persone, servizi e capitali. Per far ciò occorre che gli Stati membri eliminino le barriere e gli ostacoli alla circolazione dei servizi, all'innovazione e alla creatività al fine di contribuire alla strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

Tra le dodici leve individuate per la crescita quelle che hanno un maggior impatto sul sistema delle professioni sono la leva sulla mobilità dei cittadini e la leva sul sistema dei servizi.

La mobilità e le qualifiche dei lavoratori vengono indicati come elementi di rilancio della crescita in Europa. Nel documento è auspicata, infatti, una maggiore mobilità, anche temporanea, soprattutto dei lavoratori più qualificati che possa consentire all'economia europea di essere più competitiva. L'economia potrebbe maggiormente beneficiare di una mobilità temporanea dei lavoratori se un quadro giuridico più chiaro contribuisse a valorizzarla e a favorirla. Inoltre, nei settori non regolamentati, è importante portare avanti i processi che consentono la corrispondenza tra i sistemi di certificazione nazionale e quelli degli altri Stati membri attraverso il Quadro europeo delle certificazioni. Tra le azioni chiave per raggiungere questo obiettivo viene indicata la modernizzazione della legislazione relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali.

In questo campo, come noto, era già intervenuta la Direttiva 2005/36/CE del Parlamento e del Consiglio europeo sul riconoscimento delle qualifiche professionali⁵⁶.

Tale normativa riguardava in modo principale le regole con cui uno Stato membro, che sul proprio territorio subordina l'accesso ad una professione regolamentata, riconosce, per l'accesso alla professione e il suo esercizio, le qualifiche professionali acquisite in uno o più stati membri. Nello stesso tempo, però, ribadisce in linea con altre disposizioni europee che “*data la rapidità dell'evoluzione tecnica e del progresso scientifico, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita è*

⁵⁵ Commissione europea COM (2011) 206 definitivo, 14 aprile 2011.

⁵⁶ Direttiva recepita poi in Italia dal Decreto legislativo n. 206 del 2007 “Attuazione della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, nonché della direttiva 2006/100/CE che adegua determinate direttive sulla libera circolazione delle persone a seguito dell'adesione di Bulgaria e Romania”.

particolarmente importante per numerose professioni. In questo contesto, spetta agli Stati membri stabilire le modalità con cui, grazie alla formazione continua, i professionisti si adegueranno ai progressi tecnici e scientifici”.

Inoltre, oltre che allo Stato membro viene riconosciuto alle associazioni e alle organizzazioni professionali il compito, tra gli altri, di promuovere e di mantenere un livello elevato nel settore professionale attraverso lo sviluppo e l'accrescimento delle competenze del singolo professionista. Infatti la formazione e l'istruzione permanente vengono indicati come gli strumenti che permettono alle persone che hanno completato i propri studi di tenersi al passo con i progressi professionali in misura necessaria a mantenere prestazioni professionali sicure ed efficaci.

La stessa Direttiva ha introdotto anche lo strumento della “piattaforma comune”: l'insieme dei criteri delle qualifiche professionali in grado di colmare le differenze sostanziali esistenti tra le condizioni di formazione nei vari Stati membri per una determinata professione. Le piattaforme comuni offrono ai professionisti europei uno strumento per prendere iniziative atte a favorire il riconoscimento delle loro qualifiche professionali e sono di natura volontaria, vale a dire che vengono proposti alla Commissione europea dalle organizzazioni professionali stesse o da altri soggetti interessati.

L'atto per il mercato unico individua come azione chiave la modernizzazione della legislazione relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali attraverso una maggiore semplificazione delle procedure di riconoscimento reciproco e la creazione di una carta professionale europea in cui registrare le competenze.

L'altra leva richiamata nell' “Atto per il mercato unico. Dodici leve per stimolare la crescita e rafforzare la fiducia” riguarda il comparto dei servizi. Settore, quello dei servizi, che vede a livello europeo una costante crescita, anche in termini di occupazione e che vede i liberi professionisti come i protagonisti attivi di questa crescita.

Il documento, infatti, ribadisce come un buon funzionamento del mercato unico dei servizi sia una condizione per generare crescita e occupazione. Per realizzarlo bisogna agire per la revisione della legislazione sul sistema europeo di normalizzazione⁵⁷ per estenderlo ai servizi e rendere le procedure di normalizzazione più efficaci, efficienti ed esclusive.

Questi stimoli sono stati utili al legislatore italiano come base per riformare il settore delle professioni in generale.

In particolare, le professioni regolamentate sono state, nell'ultimo periodo, oggetto di una forte revisione normativa. Nell'agosto del 2011, all'interno del Decreto legge sulla stabilizzazione finanziaria (il D.Lgs n. 138/2011), si fissavano alcuni principi per aumentare la concorrenza e la pluralità di offerta all'interno del mondo dei professionisti e si prevedeva, entro dodici mesi, di emanare la riforma degli ordinamenti professionali. Tali principi sono stati ripresi nel D.P.R. n.137 del 14 agosto 2012 (*Regolamento recante la riforma degli ordinamenti professionali*).

Tra i provvedimenti rilevanti l'obbligo di percorsi di formazione continua per tutti i professionisti con la previsione di sanzioni nel caso di mancato svolgimento della formazione e una regolamentazione più severa in tema di tirocini soprattutto nella parte riguardante l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.

⁵⁷ Con normalizzazione si fa riferimento alla creazione di un sistema unificato di norme tecniche comunitarie finalizzato a favorire la piena realizzazione del mercato unico.

Il tirocinio⁵⁸ professionale rimane obbligatorio per quegli ordinamenti che già lo prevedevano e può avere una durata massima di 18 mesi. Può anche essere svolto per i primi sei mesi in concomitanza con l'ultimo anno di corso di studio di laurea purché esista una convenzione tra ordine, ministero dell'istruzione e ministero vigilante.

Il professionista affidatario deve avere almeno cinque anni di anzianità di iscrizione all'albo e non può assumere la funzione per più di tre praticanti. Il tirocinio oltre che dalla pratica svolta presso un professionista, può consistere nella frequenza di corsi di formazione professionale organizzati da ordini e collegi.

Il consiglio nazionale dell'ordine o collegio disciplina con regolamento, entro un anno dall'emanazione della legge e previo parere favorevole del ministro vigilante: le modalità e le condizioni per l'istituzione dei corsi di formazione, i contenuti formativi essenziali e la durata minima dei corsi; le modalità e le condizioni per la frequenza dei corsi da parte del praticante, nonché quelle per le verifiche intermedie e finale del profitto che sono affidate ad una commissione per garantire omogeneità di giudizio su tutto il territorio nazionale. Il consiglio dell'ordine o collegio presso il quale è compiuto il tirocinio rilascia il relativo certificato. Le regioni possono disciplinare l'attribuzione di fondi per l'organizzazione di scuole, corsi ed eventi di tirocinio professionale.

L'articolo 7 è invece dedicato alla formazione continua intesa come un percorso obbligatorio che consente l'accrescimento della qualità e dell'efficienza della prestazione professionale attraverso un continuo e costante processo di aggiornamento del professionista. Aggiornamento che contribuisce alla tutela degli interessi del cliente e della collettività. La violazione dell'obbligo costituisce un illecito disciplinare.

Come previsto per il tirocinio, il consiglio nazionale dell'ordine o del collegio ha un anno di tempo per emanare il regolamento che deve disciplinare: a) le modalità e le condizioni per l'assolvimento dell'obbligo di aggiornamento e per la gestione e l'organizzazione dell'attività di aggiornamento a cura degli ordini o collegi territoriali, delle associazioni professionali e dei soggetti autorizzati; b) i requisiti minimi, uniformi su tutto il territorio nazionale, dei corsi di aggiornamento; c) il valore del credito formativo professionale quale unità di misura della formazione continua. Anche in questo caso le regioni possono disciplinare l'attribuzione di fondi per l'organizzazione di scuole, corsi ed eventi di formazione professionale.

I corsi possono essere organizzati oltre che da ordini e collegi anche da altri soggetti autorizzati dagli ordini o collegi.

La riforma comunque, soprattutto in alcune parti non ha fatto altro che regolamentare processi che erano già in atto da tempo all'interno degli ordini, come per esempio il ruolo della formazione. Infatti i codici deontologici dei singoli ordini stabiliscono l'importanza per il professionista di curare i propri processi di aggiornamento al fine di garantire un elevato livello di professionalità.

Da un'analisi più approfondita del funzionamento degli ordini professionali italiani emerge che dei 27 tra Ordini e collegi italiani, la maggioranza dispone di un regolamento sulla formazione continua basato su un sistema di riconoscimento dei crediti formativi che coniuga allo stesso tempo la valorizzazione dell'apprendimento con la messa in trasparenza e la certificazione di quello che si è appreso.

⁵⁸ Il tirocinio consiste nell'addestramento, a contenuto teorico e pratico, del praticante, ed è finalizzato a conseguire le capacità necessarie per l'esercizio e la gestione organizzativa della professione (definizione del D.P.R. n.137/2012).

Il D.P.R. n.137 ha escluso dalla riforma il comparto sanitario il cui programma di formazione è legato al sistema dell'Educazione Continua in Medicina. Il sistema dell'Educazione Continua in Medicina è stato rinnovato nel 2009 a seguito dell'Accordo Stato Regioni concernente "*Il nuovo sistema di formazione continua in medicina*"⁵⁹. Il nuovo sistema contiene le regole di accreditamento dei provider, la costituzione d un Albo nazionale dei provider, i crediti formativi da conseguire nel triennio 2011-2013, il ruolo dei Collegi, Ordini, Associazioni professionali e Federazioni, il sistema delle verifiche, dei controlli e del monitoraggio della qualità,

Il programma nazionale di ECM riguarda tutto il personale sanitario, medico e non medico, dipendente o libero professionista, operante nella sanità, sia privata che pubblica. Il programma ECM prevede l'attribuzione di un numero determinato di crediti formativi per ogni area specialistica medica e per tutte le professioni sanitarie. Il numero dei crediti per il triennio 2011-2013 è fissato in 150 (50 crediti annui, minimo 25 massimo 75). Vengono, inoltre, individuati degli obiettivi formativi generali ricompresi in 29 aree di intervento formativo e riconducibili in obiettivi formativi tecnico-professionali, obiettivi formativi di processo ed obiettivi formativi di sistema. Tali obiettivi devono articolarsi all'interno del piano formativo del singolo professionista e/o dell'equipe. Lo stesso regolamento esorta gli ordini a rivolgere in modo preferenziale l'offerta verso quelle categorie, come i liberi professionisti, che hanno più difficoltà ad accedere ai percorsi.

In relazione alla terziarizzazione crescente e alla specializzazione dei processi produttivi, così come accade anche in altri contesti europei, anche in Italia assumono un peso crescente le cosiddette professioni non regolamentate. Queste si distinguono dalle prime poiché non hanno ottenuto un riconoscimento legislativo; il loro esercizio non è, quindi, subordinato al possesso di titoli di studio specifici o al superamento di esami particolari e non necessita di iscrizione ad un ordine o ad un collegio professionale.

Su tali professioni non vi sono statistiche ufficiali in grado di recensirne il numero preciso. Alcune fonti individuano più di 3 milioni⁶⁰ di lavoratori autonomi "non regolamentati", tra autonomi e dipendenti, divisi in circa 200 associazioni. Sempre secondo il rapporto Cnel, emerge che la quota maggiore è rappresentata da professionisti legati ai servizi all'impresa.

Pur trattandosi di una platea produttiva che svolge, quindi, un ruolo strategico all'interno dell'economia italiana, soprattutto per lo stretto legame che molti professionisti hanno con le piccole e medie imprese, risente di un quadro normativo scarno, che richiederebbe una maggiore trasparenza e livello di regolamentazione.

Il D.Lgs n. 206 del 2007 che recepiva la Direttiva 2005/36/CE (già richiamata sopra) nell'art. 26 ha previsto che nella definizione delle piattaforme comuni siano coinvolte, con diverse procedure, sia le professioni regolamentate, sia le associazioni rappresentative sul territorio nazionale delle professioni non regolamentate.

Nello stesso articolo, inoltre, vengono definiti i requisiti in ordine alla rappresentatività a livello nazionale delle professioni non regolamentate:

- a) avvenuta costituzione per atto pubblico o per scrittura privata autenticata o per scrittura privata registrata presso l'ufficio del registro, da almeno quattro anni;
- b) adozione di uno statuto che sancisca un ordinamento a base democratica, senza scopo di lucro, la precisa identificazione delle attività professionali cui l'associazione si riferisce e dei titoli professionali o di studi necessari per farne parte, la rappresentatività elettiva delle cariche interne

⁵⁹ Decreto del Presidente del Consiglio Dei Ministri del 26 luglio 2010.

⁶⁰ Per esempio Cnel, Colap (Coordinamento Libere Associazioni Professionali).

- e l'assenza di situazioni di conflitto di interesse o di incompatibilità, la trasparenza degli assetti organizzativi e l'attività dei relativi organi, la esistenza di una struttura organizzativa, e tecnico-scientifica adeguata all'effettivo raggiungimento delle finalità dell'associazione;
- c) la tenuta di un elenco degli iscritti, aggiornato annualmente con l'indicazione delle quote versate direttamente all'associazione per gli scopi statutari;
 - d) un sistema di deontologia professionale con possibilità di sanzioni;
 - e) la previsione dell'obbligo della formazione permanente;
 - f) la diffusione su tutto il territorio nazionale;
 - g) la mancata pronuncia nei confronti dei suoi rappresentanti legali di condanna, passata in giudicato, in relazione all'attività dell'associazione medesima.

La formalizzazione di tali associazioni deve avvenire con Decreto del Ministero della Giustizia di concerto con il Ministro per le Politiche europee e del Ministro competente per materia, previo parere del Cnel.

Le associazioni di rappresentanza delle professioni non regolamentate hanno richiesto da molti anni una maggiore regolamentazione sul riconoscimento di tali professioni. Ciò per la necessità di garantire standard qualitativi a richiesta dell'utenza, dal momento che negli anni si è assistito ad una crescita del numero di professioni fortemente legata alla prestazione di servizi, per lo più di carattere intellettuale, che operano senza un riconoscimento pubblico effettivo. La mancanza di una legittimazione o qualificazione normativa del ruolo finisce per danneggiare la competitività del sistema, poiché i professionisti più seri sono penalizzati da una concorrenza che offre servizi ai consumatori non sempre all'altezza di quello richiesto e non sempre a prezzi inferiori.

Recentemente, invece, si è assistito da parte del legislatore ad una rinnovata attenzione per questa categoria di lavoratori autonomi in quanto è stata presentata la proposta di legge n.1934 “*Disposizioni in materia di professioni non organizzate in ordini o collegi*” che il 17 aprile 2012 è stata approvata dalla Camera e che è in fase di valutazione al Senato con l'intenzione di essere varata entro dicembre 2012⁶¹.

Di seguito si forniscono alcuni elementi contenuti in tale proposta di legge, rammentando che in fase definitiva potrebbero essere modificati.

Viene ribadito che l'esercizio della professione è libero e fondato sull'autonomia, sulle competenze e sull'indipendenza di giudizio intellettuale e tecnica. La professione può essere esercitata in forma individuale, in forma associata, societaria, cooperativa o in forma di lavoro dipendente.

La maggior parte degli articoli previsti dal disegno di legge si concentra sulle associazioni professionali, infatti coloro che esercitano una professione non organizzata in ordini e collegi possono costituire associazioni di natura privatistica. Le associazioni sono fondate su base volontaria con il fine di valorizzare le competenze degli associati, diffondere tra essi il rispetto di regole deontologiche, agevolando la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza. Tali associazioni hanno, inoltre, il compito di promuovere la formazione permanente dei propri iscritti, di adottare un codice deontologico, di vigilare sulla condotta professionale degli associati e stabilire le sanzioni.

La proposta di legge comunque promuove l'autoregolamentazione volontaria e la qualificazione dell'attività dei soggetti che può essere indipendente dall'adesione ad una

⁶¹ http://www.senato.it/leg/16/BGT/Schede_v3/Ddliter/38268.htm

associazione. In questo caso la qualificazione della prestazione professionale si basa sulla conformità della medesima alla normativa tecnica Uni. La normativa Uni definisce requisiti, competenze, modalità di esercizio dell'attività e le modalità di comunicazione verso l'utente. Gli organismi di certificazione accreditati dall'organismo unico nazionale di accreditamento possono rilasciare, su richiesta del singolo professionista anche non iscritto ad alcuna associazione, il certificato di conformità alla norma tecnica Uni definita per la singola professione. Le associazioni professionali collaborano all'elaborazione della normativa tecnica UNI.

Il Ministero dello Sviluppo economico è preposto alla pubblicazione dell'elenco delle associazioni professionali che dichiarano di essere in possesso dei requisiti sopra elencati e nello stesso tempo promuove l'informazione nei confronti dei professionisti e degli utenti riguardo all'avvenuta adozione, da parte dei competenti organismi, di una norma tecnica Uni relativa alle attività professionali.

Al di là dell'approvazione di tale disegno di legge, esiste ed opera dal 2011, una Commissione Uni che segue l'attività normativa sulle attività professionali non regolamentate. Tale Commissione nell'aprile del 2012 ha elaborato uno schema unico di riferimento finalizzato alla definizione di norme che, in qualche modo, configurino condizioni operative analoghe delle professioni e favorisca quindi una loro confrontabilità. Non a caso lo schema è stato elaborato sulla base dei principi sanciti dall'European Qualification Framework (EQF), il quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente. Come noto si tratta di un quadro comune europeo che collega fra loro i sistemi di qualificazione di paesi diversi, con due obiettivi principali: promuovere la mobilità transfrontaliera dei cittadini e agevolarne l'apprendimento permanente.

5.3 La formazione per i lavoratori autonomi

Tra il 2011 e il 2012 è stata realizzata un'indagine conoscitiva quali-quantitativa, finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, rivolta all'individuazione di strumenti di intervento e sostegno finalizzati allo sviluppo e all'aggiornamento continuo delle competenze professionali dei lavoratori autonomi. Lo studio, sviluppato su differenti fasi di ricerca, ha previsto una parte condotta sul campo con le associazioni e le confederazioni di rappresentanza, nonché gli ordini professionali e le associazioni delle professioni regolamentate e non. Inoltre è stata condotta sul territorio nazionale una rilevazione diretta ad un campione significativo di lavoratori, allo scopo di individuare e delineare quali percorsi si configurano relativamente ai sistemi di approvvigionamento delle competenze e alle modalità di fruizione della formazione che le diverse tipologie di lavoratori autonomi hanno consolidato nel tempo. Senza entrare nel merito della definizione del lavoratore autonomo, di cui si è ampiamente occupata la letteratura, si precisa che la scelta del campo d'indagine è stata effettuata considerando cinque dimensioni che definiscono il lavoro autonomo:

- le modalità di esercizio, vale a dire se questo viene svolto dal lavoratore in via principale o secondaria. In questo caso si è scelto di considerare unicamente il lavoratore che esercita in via principale;
- l'autonomia nell'esercizio della professione, che può essere più o meno condizionato, sotto il profilo contrattuale ad esempio, al rispetto di indicazioni fornite dal committente;

- il carattere dell'attività, ovvero se svolta in maniera occasionale o stabile e continuativa, ipotizzando che al crescere dell'occasionalità la condizione stessa di lavoratore autonomo tenda a farsi più sfumata;
- il carattere della committenza, che può prevedere l'esistenza di un unico rapporto o più rapporti di clientela, ipotizzando che nel primo caso i margini di sovrapposizione con la condizione di lavoratore dipendente siano maggiori e meno accentuati i tratti di autonomia del lavoro;
- l'organizzazione del lavoro, vale a dire se viene svolto con il supporto di altri addetti, dipendenti o collaboratori, oppure in totale autonomia, ipotizzando che in quest'ultimo caso i tratti di indipendenza e autonomia del lavoro risultino ancora più accentuati.

Ad eccezione della prima dimensione che definisce un parametro specifico del campione, le altre sono state considerate per escludere profili lavorativi meno centrati sull'aspetto dell'autonomia del lavoro svolto.

La valutazione degli elementi qualitativi delle caratteristiche del lavoro oggetto d'indagine e quantitativi, relativi alla dimensioni fornite dai dati Istat, ha condotto a scegliere di delimitare il campo a tre macro tipologie di lavoratori:

- imprenditori, con al massimo di 5 addetti;
- lavoratori in proprio (commercianti, artigiani) che non si avvalgono della collaborazione di addetti in forma continuativa;
- liberi professionisti, regolamentati e non che svolgono attività autonoma in modo continuativo e non occasionale che non si avvalgono di collaboratori o addetti.

Nell'indagine, di cui si riportano alcuni sintetici risultati, sono stati quindi esaminati i sistemi entro cui si muovono due grandi gruppi di lavoratori autonomi: i liberi professionisti e i lavoratori in proprio (artigiani, commercianti, coltivatori, piccoli imprenditori). Sono stati esclusi dal campo di osservazione tutte le forme di lavoro parasubordinato e il cosiddetto popolo delle partite iva, poiché si tratta di risorse non impegnate con continuità nel tratto del lavoro autonomo come condizione principale di lavoro e che si caratterizzano per politiche di supporto alla formazione maggiormente assimilabili a quelle dei lavoratori dipendenti.

Il campione di lavoratori intervistati, così definito, è stato quantificato in 15.000 unità e fa riferimento a circa 4 milioni 511 mila lavoratori, stando ai dati Istat - Forza Lavoro 2010, di cui la parte più consistente è costituita dai lavoratori in proprio, circa 3 milioni 280 mila, seguono i liberi professionisti, regolamentati e non, con circa 1 milione 157 mila.

La necessità di approfondire la conoscenza sull'insieme dei lavoratori autonomi muove dalla constatazione che, pur rappresentando una risorsa importante per la produzione del Paese, possono avvalersi di minori strumenti di natura normativa e finanziaria per supportare l'aggiornamento professionale e la propria crescita. Tuttavia occorre precisare che tra i liberi professionisti alcuni, quelli afferenti alle professioni ordinistiche oppure agli albi professionali, beneficiano di un sistema di formazione continua organizzato; infatti per questi ultimi il sistema di aggiornamento è regolamentato dagli organismi di governo degli albi. Mentre, per diverse professioni ordinistiche sono le normative che prevedono degli obblighi formativi, come nel caso del settore sanitario in cui è necessario per l'esercizio della professione acquisire un certo numero di crediti ECM (Educazione Continua in Medicina) nell'arco di tre anni. Nel caso delle professioni non regolamentate sono meno evidenti e leggibili le modalità di aggiornamento perseguite, ancor più per le nuove professionalità emergenti.

Lo studio condotto fornisce una lettura di questo universo ricca di sfaccettature che caratterizzano le diverse tipologie e che restituiscono, in primis e pienamente, il carattere trasversale di assoluta autonomia decisionale che contraddistingue questo gruppo di lavoratori, rendendo non facile una lettura basata su schemi interpretativi, in grado di raccogliere le varie istanze.

L'aggiornamento continuo delle competenze, insieme alle intuizioni e alle capacità di cogliere gli input dal contesto, rappresenta per i lavoratori autonomi una componente significativa grazie al quale è possibile fronteggiare i cambiamenti del mercato e rispondere alle sfide poste dalla competizione. Attualmente, con la crisi economica, il tratto della competizione si è accentuato, pertanto il superamento di questo periodo e il confronto con la concorrenza si gioca sul terreno delle conoscenze e della preparazione, oltre ai "saper fare" personali che pesano in modo rilevante nella scelta e nella capacità di svolgimento del lavoro in autonomia. Nello scenario attuale il lavoratore autonomo deve anticipare la domanda e i fabbisogni dei potenziali clienti, acquisendo rapidamente le conoscenze e le competenze utili per rispondere in modo puntuale, mantenendo, se non migliorando, il *know-how* professionale. Pertanto, considerare l'*asset* della conoscenza come fondamentale per la preparazione professionale dei lavoratori autonomi, e conoscere le modalità perseguite al fine dell'aggiornamento, consente di mettere in luce la relazione che questi lavoratori hanno con l'aggiornamento delle competenze e quali siano le modalità di approvvigionamento delle conoscenze.

L'interesse al lavoro indipendente risulta essere la spinta personale forte e influenza il rapporto che i lavoratori autonomi hanno con tutto ciò che entra nella sfera lavorativa, compresa la formazione, subordinandone i fabbisogni, i contenuti e le modalità. La prima considerazione generale in merito alle scelte operate dai lavoratori autonomi sulla formazione è di essere caratterizzata da un approccio individuale. Ciò è confermato nella tendenza diffusa all'autoaggiornamento, come caratteristica trasversale alle categorie. Infatti, il 70,1% degli intervistati dichiara di aggiornarsi attraverso la lettura di riviste specializzate, dove i professionisti regolamentati primeggiano con il 76,5%, seguiti dai non regolamentati con il 70,5% e infine dagli imprenditori con il medesimo scarto. Tra altre modalità formative informali si distingue il confronto con altri professionisti del settore, nella logica di scambio tra pari con il 56% di preferenze. Anche in questo caso sono i professionisti regolamentati ad avere un primato con il 64,4%, seguiti dai professionisti non regolamentati con il 60,2%. La medesima situazione la riscontriamo nell'utilizzo dei forum e delle community, con uno stacco un po' più significativo a scapito delle professioni non regolamentate. Questi dati ci dimostrano che probabilmente gli ordini e le associazioni in qualche modo promuovono al loro interno forme di scambio, in community professionali, anche se la spinta può essere del tutto personale. I lavoratori autonomi sono comunque aperti a nuove forme di apprendimento che sono in grado di apprezzare e utilizzare, pur sempre guidati da un forte spirito d'indipendenza e con alcune differenze al loro interno. Ad esempio, gli imprenditori e i lavoratori in proprio preferiscono confrontarsi, più dei professionisti, con i collaboratori, i consulenti e i fornitori per il 58,1%.

Nonostante sembri forte l'attrazione su altre modalità di conquista di nuove conoscenze comunque non sono trascurate le esperienze formali con i corsi di formazione e i seminari, che rimangono tra gli strumenti più utilizzati per l'aggiornamento delle competenze tecniche specialistiche con il 59,8%; in modo particolare per i professionisti regolamentati (77,5%), in forma minore decisamente per gli imprenditori (50,3%).

Infine, per ottenere una panoramica esaustiva delle modalità formative sono state considerate nella rilevazione differenti modalità informali di apprendimento, più legate all'apprendimento

pratico attraverso l'esperienza, come, ad esempio, la partecipazione a fiere e meeting, esperienze di scambio e visite studio.

Tabella 5.4 - Strumenti con i quali normalmente i lavoratori autonomi aggiornano le competenze/conoscenze, per categoria professionale (val. %)

	Imprenditori e lavoratori in proprio	Professionisti		Totale
		Regolamentati	Non regolamentati	
Giornali, riviste di settore	66,6	76,5	70,5	70,1
Corsi di formazione, seminari specialistici	50,3	77,5	59,2	59,8
Confronto con collaboratori, consulenti e fornitori	58,1	54,6	56	56,8
Confronto con altri professionisti	51	64,4	60,2	56
Piattaforme web, internet, audiovisivi	49,8	64,3	59,8	55,2
Forum e community di apprendimento specialistico	12,1	24,7	17,8	16,6
Centri di ricerca universitari, d'innovazione e trasferimento tecnologico	4,9	10,2	8,3	6,8
Altro	6,8	2,4	4	5,2

Fonte: Ministero del Lavoro, 2012

In generale per i lavoratori autonomi i fabbisogni formativi non emergono da un confronto delle proprie capacità con quanto richiesto dal mercato e nello specifico settore che il professionista intende presidiare, pertanto sembrano non rispondere a strategie di crescita o di posizionamento professionale rispetto ai settori già occupati. Tanto meno ci sono fabbisogni che vengono esplicitati rispetto ad un progetto, piuttosto rispondono alle sollecitazioni provenienti dal contesto in cui i lavoratori autonomi operano, quasi affidando a terzi la possibilità di scelta che, diversamente, sarebbe difficile da definire, a causa sia dell'assenza di autodiagnosi rispetto alle richieste del mercato che dell'ampia offerta formativa. In modo particolare aderiscono alle segnalazioni dei fornitori o dei clienti il 36,8% del campione. Per i professionisti regolamentati i fabbisogni formativi sono colti per il 33,8% dalle associazioni o dagli albi professionali e sono per lo più legati agli aggiornamenti normativi specifici di settore, oppure ad aggiornamenti su nuove tecnologie o metodologie specifiche professionali. In questo caso gli ordini e le associazioni provvedono ad orientare una offerta sulla base delle novità normative introdotte, oppure sulla base di richieste specifiche avanzate dagli iscritti. La modalità di formazione prevalente è quella classica di aula e seminari. Solo il 15,9% si rivolge in modo autonomo al mercato dell'offerta formativa e la preferenza va alla partecipazione a meeting e a fiere con il 25%, seguita in misura minore dalla FAD 23,8%. In breve, sembra che siano le reti dei contatti, con cui operano i lavoratori autonomi, a condizionare ed a orientare le scelte di aggiornamento delle competenze tecniche specialistiche.

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tabella 5.6 - Canale attraverso il quale i lavoratori autonomi hanno intercettato l'aggiornamento, per iniziativa più significativa dal punto di vista formativo del 2011 (val. %)

	Iniziativa più significativa dal punto di vista formativo							Totale
	Corsi in aula	Corsi di formazione a Distanza	Seminari, conferenze, workshop	Meeting, fiere, mostre	Periodi di studio con soggiorno	Scambi di esperienza e confronti organizzati con professionisti e imprenditori dello stesso settore	Consulenze individuali	
Segnalazione di fornitori, clienti, collaboratori	32,9	38,5	29,1	48,7	47,2	32,4	33,7	36,8
Ordine professionale, associazione di categoria	46,6	26,7	49,7	12,8	18	32,9	22	33,8
Autonomamente	11,1	23,8	10,3	25	19,9	11,4	22,4	15,9
Segnalazione di colleghi	4,3	5,3	5	5	7	14,6	12,3	6,6
Contatto diretto con organizzatori o docenti	3,2	3,3	3,6	5,3	3,8	6,6	6,5	4,5
Altro	1,9	2,4	2,3	3,2	4,2	2,2	3,2	2,5
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Ministero del Lavoro, 2012

L'accento sulla rapida fruibilità delle conoscenze, di cui i diversi gruppi di lavoratori autonomi avvertono il bisogno, risponde in questa chiave ad una logica di breve periodo, dimostrando così di rinunciare a qualsiasi possibilità di progettare un percorso di lungo periodo, in cui poter riflettere e sviluppare specificità professionali o nuove proposte da rivolgere al mercato. È esemplificativo, a tal proposito, il rilievo che assume la fruizione di formazione mirata all'acquisizione di competenze tecniche con il 89,4% dei corsi frequentati. Sicuramente questa scelta consente ai lavoratori autonomi un aggiornamento rapido delle conoscenze, per essere subito pronti alla nuova domanda di performance, ma al contempo li espone al fatto di vedere il patrimonio di saperi a rischio di una rapida obsolescenza.

Inoltre, rispetto ad altri ambiti di conoscenza, che proprio i lavoratori autonomi dovrebbero invece includere nell'area delle competenze tecniche di profilo, finiscono per essere lasciate al margine altre tematiche indispensabili per la gestione del loro business. Paradossalmente, infatti, sono proprio le conoscenze gestionali e manageriali che rimangono accessorie nell'area degli interessi, solo il 17,8% degli intervistati hanno partecipato ad esperienze formative in questa area tematica, anche se la percezione del fabbisogno di queste competenze è molto forte nella comunità dei lavoratori autonomi.

Probabilmente, non sono solo questi gli ambiti di conoscenza da migliorare per affiancare le conoscenze tecniche. Infatti, già nella parte di indagine dedicata alla ricognizione di scenario, su cui muove il mondo del lavoro autonomo, condotta con i testimonial delle associazioni, degli ordini e

delle confederazioni di categorie, sono emersi diversi saperi che gli osservatori nazionali hanno avuto modo di cogliere, evidenziati soprattutto dalla grave fase di transizione economica che stiamo attraversando. Oltre alle specificità professionali emergono quindi, in modo trasversale a diverse categorie di lavoratori autonomi, i fabbisogni di competenze di lingue straniere, di negoziazione e relazionali di cui si comincia ad avvertire un certo bisogno.

Verosimilmente, si potrebbe sintetizzare che i fabbisogni avvertiti dai singoli lavoratori potrebbero rispondere all'emergenza lavorativa, ma lasciano scoperta la possibilità di proiettare una crescita ed una implementazione delle competenze al di là del momento contingente. Mentre una certa visione di più ampio respiro potrebbe essere prefigurata dalle strutture associative, piuttosto che ordinistiche, in grado di intercettare gli elementi che consentono una lettura dei cambiamenti professionali.

Tra tutti i lavoratori autonomi i professionisti regolamentati sono in assoluto i più assidui fruitori di formazione, poiché il 37,5% degli intervistati ha avuto modo di seguire oltre le cinque occasioni formative nell'ultimo anno. Rimane, tuttavia, una quota del 13,3% che non ha fruito di formazione, nonostante la capacità organizzativa degli ordini professionali e delle associazioni delle professioni regolamentate. D'altro canto per i professionisti non regolamentati il dato sulla mancanza di esperienze formative sale al 25,3%, e aumenta ancora di più per gli imprenditori con il 33,3%. Questi ultimi, al contempo, registrano con il 43,1%, non più di una o due occasioni formative nell'ultimo anno. Questo dato insieme alla totale mancanza di esperienze formative potrebbe far supporre, una ricerca selettiva delle occasioni di aggiornamento dettate da vincoli o circostanze "irrinunciabili" (obblighi di legge, aggiornamenti legati acquisto di nuovi servizi o macchine).

Tabella 5.7 - Frequenza con la quale i lavoratori autonomi partecipano ad attività di aggiornamento professionale nel corso dell'anno, per categoria professionale (val. %)

	Imprenditori e lavoratori in proprio	Professionisti		Totale
		Regolamentati	Non regolamentati	
Mai	33,3	13,3	25,3	26,2
Raramente (1-2 iniziative all'anno)	43,1	26,5	41,3	37,5
Abbastanza (3-5 iniziative all'anno)	14,8	22,7	18,2	17,6
Spesso (oltre 5 iniziative all'anno)	8,8	37,5	15,2	18,6
Totale	100	100	100	100

Fonte: Ministero del Lavoro, 2012

La più ampia partecipazione dei professionisti regolamentati è possibile grazie al lavoro svolto dagli ordini e dalle associazioni di categorie e vanno al di là degli aggiornamenti basati sull'adeguamento alle normative, poiché le organizzazioni sono in grado di accogliere le istanze degli associati, dimostrando di essere efficaci nell'interpretazione dei cambiamenti e nel proporre servizi formativi all'altezza delle aspettative degli associati.

In merito agli imprenditori e ai lavoratori in proprio l'indagine conferma, inoltre, un'ipotesi formulata precedentemente con un studio sulla formazione dei titolari di microimpresa, ovvero la forte correlazione tra il livello di istruzione del lavoratore autonomo e la percezione dei fabbisogni formativi: più è alto il titolo di studio e più è frequente il ricorso alla formazione. Infatti, 87,9% dei

lavoratori autonomi laureati ha fruito di iniziative di formazione continua per un totale di 14,1 giorni nel corso dell'ultimo anno, a fronte di 4,1 giorni dichiarati dai lavoratori con titoli di studio più bassi, fino alla licenza media.

Tabella 5.8 - Frequenza con la quale i lavoratori autonomi partecipano ad attività di aggiornamento professionale nel corso dell'anno, per titolo di studio (val. %)

	Titolo di studio			Totale
	Fino a licenza media	Diploma scuola secondaria superiore	Laurea	
Mai	39,1	24,7	12,1	26,2
Raramente (fino a 2 iniziative all'anno)	41,4	40,6	25,3	37,5
Abbastanza (3-5 iniziative all'anno)	12,3	18,7	22,6	17,6
Spesso (oltre 5 iniziative all'anno)	7,2	16	40	18,6
Totale	100	100	100	100

Fonte: Ministero del Lavoro, 2012

Per quanto riguarda l'approfondimento tra coloro che non partecipano ad attività di aggiornamento è emerso che la maggiore difficoltà è da ricondurre alla complicata conciliazione dei tempi di lavoro con le attività formative, condivisa dal 57,8% degli intervistati; se dovessero presentarsi occasioni di lavoro nel periodo programmato per un evento formativo questo viene sacrificato per non perdere l'incarico e il guadagno. Pesano poco altri fattori come i costi, solo per il 17,4% o le difficoltà logistiche con il 6,6%.

Relativamente alla difficoltà di conciliare i tempi di lavoro e il tempo dedicato alla formazione si può supporre che nell'eventualità in cui il lavoratore non abbia modo di contare sul supporto di collaboratori il limite alla partecipazione incide ancora di più. Infatti, nel confronto tra i due gruppi, lavoratori autonomi che si avvalgono di collaboratori e quelli che svolgono il lavoro da soli, le possibilità di partecipare alle attività formative diminuiscono per quest'ultimi. Ben il 29,8% degli autonomi senza addetti non ha fruito di formazione e il 37,6% ha partecipato ad una o due occasioni formative. Ed ancora, per i lavoratori autonomi con addetti si rileva un dato simile per la partecipazione minima con il 37,2%, mentre si registra una maggiore partecipazione a più iniziative di formazione, oltre alle 5 annue, per il 23,9%, confermando, quindi, che condividere gli oneri di lavoro rende possibile non solo la partecipazione a diversi eventi formativi, ma anche la pianificazione di percorsi più impegnativi.

Un ulteriore ostacolo alla partecipazione dei lavoratori autonomi alla formazione continua è da ricondurre alla mancata percezione del bisogno di aggiornamento presente, in modo più rilevante, tra gli imprenditori e i lavoratori in proprio con il 18,7%. Per queste categorie è il lavoro in sé, l'esperienza pratica a rappresentare il modo e l'occasione per imparare.

Come è evidente dalle osservazioni riportate, sono diverse le direttive su cui poter avviare una riflessione per implementare il sistema di formazione continua per i lavoratori autonomi. Indubbiamente occorre tener conto prioritariamente delle diverse tipologie di lavoratori, in relazione alle diverse specificità: imprenditori e lavoratori autonomi, professioni regolamentate e non, senza trascurare la portata che i sistemi associativi hanno all'interno delle singole comunità.

Il sistema delle professioni regolamentate, attraverso gli albi e le associazioni di categoria, può avvalersi delle iniziative formative pubblicizzate attraverso i propri canali, che hanno dimostrato di essere efficaci nel raccogliere un numero significativo di adesioni e nel riuscire ad attirare, in più occasioni all'anno, gli iscritti nonostante che le iniziative possano comportare un certo impegno economico da parte degli associati. I professionisti non regolamentati, così come gli imprenditori e i lavoratori in proprio, fanno riferimento alle associazioni solo se iscritti e se attivi al loro interno. Dunque i non iscritti, che sono il 47,7%, perdono l'opportunità di avere almeno un'indicazione e un orientamento sulle opportunità formative che potrebbero essere di interesse per le proprie professionalità: ciò fa venire meno il primo anello di attrazione verso la formazione, quello dell'informazione.

In particolare sono i professionisti non iscritti ad agli albi o associazioni a scontare la maggiore carenza di informazioni (37,1%) perché per loro non è necessaria l'iscrizione ad alcuna associazione di rappresentanza. Mentre le associazioni degli imprenditori di settore riescono, non solo a veicolare la pubblicizzazione delle iniziative formative, ma anche a intercettare risorse pubbliche. In questo caso è la partecipazione alla vita associativa ad incidere sul coinvolgimento degli imprenditori alle opportunità formative. Pertanto, sicuramente il canale dell'informazione costituisce, in questo sistema composito, una parte delicata che merita un'attenta valutazione.

Un'ulteriore variabile da tenere in conto e in modo prioritario, per orientare gli interventi del sistema di formazione continua per i lavoratori autonomi, è il carattere preminente dell'autonomia della scelta. Quindi gli strumenti dovranno possedere caratteristiche di assoluta libertà di valutazione delle opportunità e una tempistica praticabile in relazione alle modalità di erogazione di contributi.

5.4. La formazione dei dirigenti e dei quadri

Dirigenti e quadri in Italia

I manager in Italia, nel 2011, risultano essere pari a 1.562.275, rispettivamente con 395.677 dirigenti e 1.166.598 quadri.

Sul totale del personale dipendente corrispondono al 9%. Il dato è comprensivo degli occupati nelle imprese private e del settore pubblico. Come già in annualità precedenti del Rapporto sulla formazione continua, l'interesse è focalizzare il problema dello sviluppo di un management efficace e dotato di competenze adeguate alle sfide, riferibile ai manager di entrambi gli ambiti occupazionali. Ciò anche in relazione alle tendenze in atto nell'economia italiana, che vedono nella crescita delle esperienze di reti, territoriali e non, la necessità di un'integrazione di competenze e di uno sviluppo di modelli di *governance* e di policies pubbliche e private.

Anche dal semplice dato complessivo si rende evidente un mutamento nella struttura del lavoro nel corso della crisi recessiva. Rispetto al 2008, quando cioè i manager rappresentavano il 9,6% della popolazione lavorativa dipendente, la numerosità risulta essere in flessione. Come da tabella 5.9, risulta una riduzione di 104.622 unità per quanto riguarda i dirigenti e di 61.842 unità per i quadri intermedi. Anche nel raffronto tra i dati percentuali, tenendo conto quindi della più generale flessione degli occupati, la riduzione del numero di dirigenti è particolarmente elevata.

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Non si tratta di una nuova evidenza quanto di un'ulteriore conferma che il processo di riduzione dei costi avviato sia nel privato che nel pubblico non si è ancora arrestato. La più moderata flessione nella numerosità dei quadri porta ad evidenza statistica come a queste figure siano frequentemente conferite nuove funzioni di carattere gestionale.

Tabella 5.9 - Numero dirigenti e quadri in riferimento alla popolazione complessiva dei lavoratori dipendenti (v.a. e %) – Comparazione anni 2008 e 2011

Tipologia lavoratori	2011		2008	
	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	395.677	2,29	500.299	2,87
Quadri	1.166.598	6,77	1.228.440	7,04
Altri lavoratori dipendenti	15.678.152	90,90	15.717.119	90,09
Totale	17.240.427	100,00	17.445.858	100,00

Fonte: Elaborazione Isfol su fonte Eurostat

La distribuzione per fasce d'età dei dirigenti evidenzia nella fascia centrale dei 45-54enni la quota prevalente, con il 39,2%. Pur tenendo conto dell'età più avanzata in cui si accede a tale posizione rispetto ad altre, la comparazione con i quadri e con il complesso della popolazione lavorativa dipendente rivela un maggiore peso degli over 55 tra i dirigenti, quasi un terzo del totale.

Il dato sull'invecchiamento del management è relativamente più evidente per i quadri: solo uno su dieci ha meno di 35 anni, mentre oltre i due terzi rientrano nella fascia tra i 35 e i 54 anni. È una distribuzione pressoché invertita a quella degli impiegati e degli operai (dove uno su dieci ha più di 55 anni e circa uno su tre ha meno di 35 anni). In tal senso si pone, anche per questa categoria professionale il problema del ricambio generazionale.

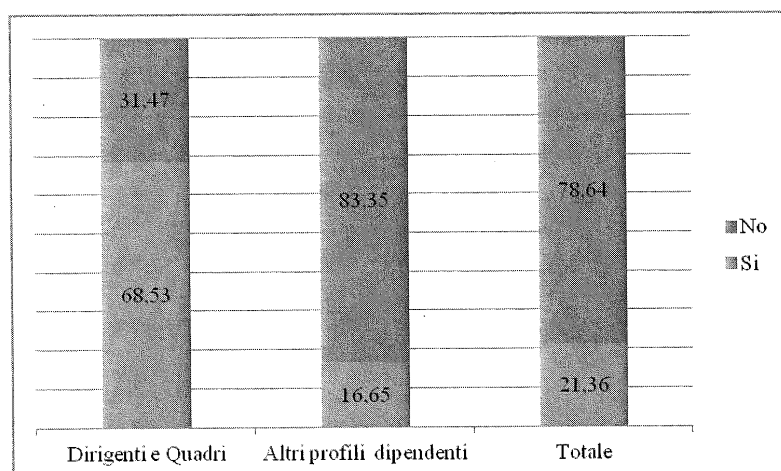
Tabella 5.10 - Numero dirigenti e quadri per fasce d'età in riferimento alla popolazione complessiva dei lavoratori dipendenti (v.a. e %) – Anno 2011

Fasce d'età	Dirigenti		Quadri		Totale lavoratori dipendenti	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
15-24 anni	890	0,2	3.000	0,3	1.009.987	5,9
25-34 anni	17.643	4,5	116.868	10,0	3.866.075	22,4
35-44 anni	99.612	25,2	359.776	30,8	5.473.464	31,7
45-54 anni	155.120	39,2	433.994	37,2	4.878.834	28,3
55-64 anni	111.327	28,1	243.768	20,9	1.937.706	11,2
64-74 anni	10.315	2,6	8.535	0,7	70.799	0,4
Oltre 74 anni	770	0,2	657	0,1	3.562	0,0
Totale	395.677	100,0	1.166.598	100,0	17.240.427	100,0

Fonte: Elaborazione Isfol su fonte Eurostat

I manager assolvono a funzioni di coordinamento del lavoro di altri collaboratori nel 68,5% dei casi. Tale dato medio si differenzia nella distinzione tra dirigenti e quadri, rispettivamente con l'87,4% e il 62,1% dei casi. Si evidenzia quindi, per oltre un terzo dei quadri, un inquadramento frequentemente legato al riconoscimento delle competenze in qualità di *professional*, maggiormente centrate su aspetti tecnico-specialistici che non di natura gestionale. Anche i fabbisogni di formazione sono, in tali casi, di prevalente natura tecnico-professionale.

Figura 5.1 – Posizione professionale e responsabilità di coordinamento del lavoro di altri collaboratori (valori %) – Anno 2011



Fonte: Elaborazione Isfol su fonte Eurostat

I manager e la formazione continua

Come già evidenziato in precedenti edizioni del presente Rapporto, dirigenti e quadri, sia del settore pubblico che privato, sono tra i maggiori fruitori di formazione. Tale propensione è chiaramente legata ad un maggior livello di scolarizzazione rispetto ad altre categorie professionali e ad una maggiore attenzione delle imprese ad investire su figure che, per ruolo, rappresentano uno snodo fondamentale nella promozione della qualità, dell'efficienza/competitività e dei processi di innovazione.

Relativamente ad una media nazionale del 4,1% di lavoratori dipendenti che hanno partecipato ad una o più attività formative nelle 4 settimane antecedenti la rilevazione, i dirigenti che hanno partecipato ad almeno un'iniziativa formativa risultano essere pari al 11,4% della relativa categoria professionale, seguiti dai quadri con il 10,8%.