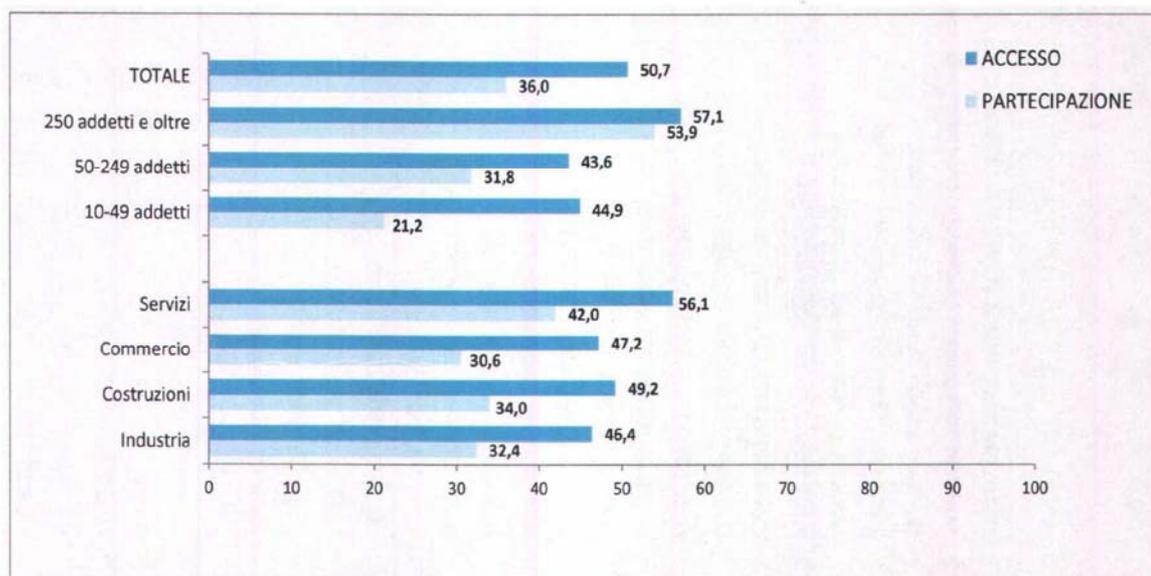


Figura 1.17 - Partecipazione e accesso ai corsi per settore e classe di addetti, Italia, 2010 (%)



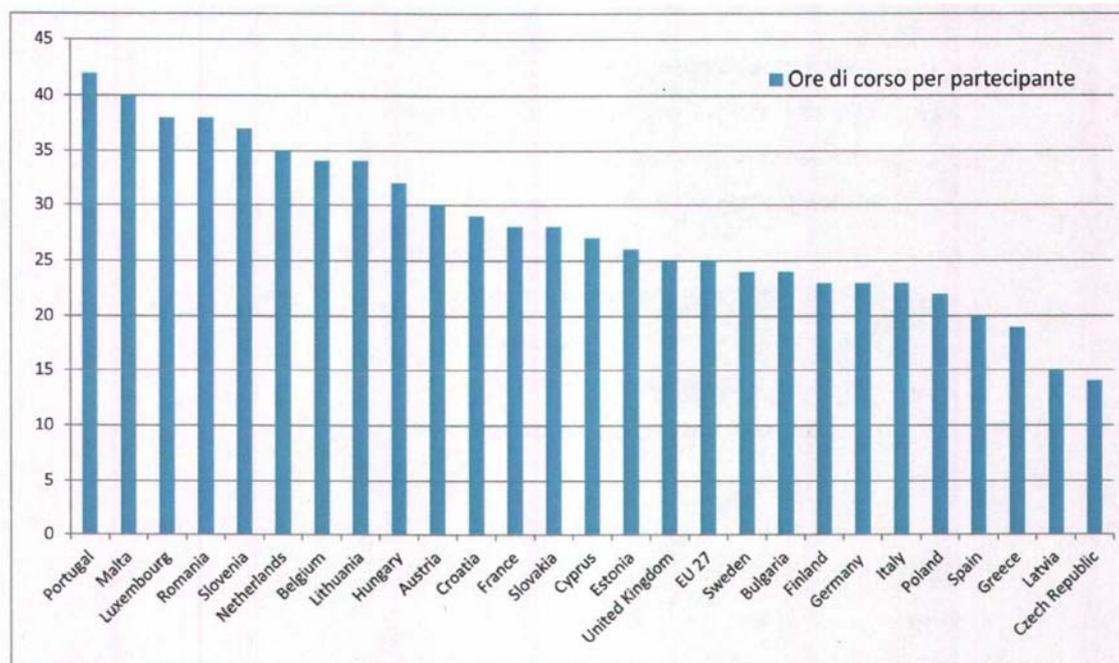
Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anno 2010

Intensità dei corsi di formazione

L'intensità della partecipazione ai corsi - ossia il rapporto fra il numero totale di ore in corsi e il numero dei partecipanti - costituisce un'informazione di rilievo in quanto a partire dalla durata dei corsi è possibile costruire ulteriori indicatori.

Il numero totale di ore destinate dalle imprese italiane ai corsi di formazione nel 2010 è stato di oltre 71 milioni, con una media annua per partecipante pari a 23 ore, a fronte di una media comunitaria di 25 ore (fig. 1.18). In questo caso siamo in presenza di una diminuzione rispetto alle 25,5 ore frequentate nel 2005, anche se la diminuzione della durata dei corsi è un fenomeno generalizzato in diversi paesi europei.

Figura 1.18 - Durata dei corsi di formazione (N. ore di corso per partecipante, Europa, 2010; val. %)



Fonte: Eurostat, CVTSA. Elaborazioni Isfol (01.10.2013)

I costi dei corsi di formazione

In media in Europa (Eu-27) il costo totale dei corsi per addetto è pari a 513 PPS, mentre in Italia è di 442 PPS. L'indicatore mostra un campo di variazione di quasi 1.000 PPS, andando dal valore massimo registrato in Belgio (1.084 PPS) al minimo in Bulgaria (92 PPS): differenze così evidenti sono legate alle caratteristiche complessive dei sistemi economici e dalla capacità di generare livelli di reddito e di conseguente spesa da parte delle imprese. Nel complesso il ranking per paese mostra tre grandi raggruppamenti:

1. nelle prime posizioni, troviamo un gruppo di paesi nord e centro europei guidato da Belgio, Francia, Paesi Bassi, Lussemburgo, Svezia, Austria e l'eccezione Cipro;
2. intorno al valore medio si inseriscono Germania, Slovenia, i paesi mediterranei (Spagna, Portogallo, Malta e Italia) e la Finlandia;
3. nella parte inferiore della graduatoria, troviamo paesi del Sud Europa (Grecia), insieme a paesi neocomunitari (Slovacchia, Ungheria, Polonia, Estonia, Lituania, Lettonia, Croazia e Repubblica Ceca) oltre ai paesi balcanici (Romania e Bulgaria). Interessante il caso del Regno Unito, le cui imprese hanno speso in media appena 266 PPS per addetto in un contesto di fruizione elevata della formazione, non raffrontabile rispetto agli altri paesi dello stesso gruppo e che è sintomatico di una offerta diffusa e concorrenziale (tab. 1.9).

Il costo dei corsi per partecipante considera invece le sole imprese formatrici. In Europa tale indicatore è pari a 1.357 PPS (Ue 27). Il paese con la media più alta è l'Olanda (2.150 PPS), quello

con la media inferiore è la Repubblica Ceca (349 PPS). Alti costi si registrano in Italia (1.227 PPS), nei Paesi Bassi (1.111 PPS) e in Austria (1.089 PPS) mentre costi molto bassi si hanno in Repubblica Ceca (219 PPS) e Lettonia (188 PPS) (tab. 1.9).

Tabella 1.9 -Costo totale dei corsi per addetto e per partecipante, costo diretto per partecipante e costo per ora di formazione (Ranking su costo totale per addetto)

Posizione	Paese	Costo totale per addetto (PPS)	Costo totale per partecipante (PPS)	Costo totale per ora di formazione
1	Belgium	1.084	2.094	61
2	France	935	2.057	73
3	Netherlands	830	2.150	61
4	Luxembourg	774	1.514	40
5	Sweden	697	1.465	62
6	Cyprus	677	1.840	69
7	Austria	637	1.916	64
8	Germany	592	1.499	66
9	Slovenia	526	1.188	32
10	Spain	515	1.066	52
11	Portugal	475	1.196	28
12	Malta	472	1.319	33
13	Finland	464	1.154	51
14	Italy	442	1.227	53
15	Slovakia	367	846	30
16	Hungary	332	1.747	55
17	United Kingdom	266	872	35
18	Croatia	244	1.084	38
19	Czech Republic	240	394	27
20	Greece	212	1.299	67
21	Poland	200	656	29
22	Estonia	198	647	25
23	Romania	178	999	29
24	Lithuania	115	621	18
25	Latvia	96	398	27
26	Bulgaria	92	425	17

Fonte: Eurostat, CVTS4. Elaborazioni ISFOL (01.10.2013)

Il costo per ora, (sempre tab. 1.9) è un altro indicatore utile perché permette di analizzare i costi dell'attività di formazione a parità di ore di corso. Anche per il costo per ora è possibile utilizzare le informazioni disponibili relative al costo totale ed alle sue componenti. Se, come già osservato, il costo totale è in Italia leggermente più basso della media europea (53 PPS contro 54) il costo diretto, ossia la spesa effettiva sostenuta dall'impresa, risulta molto più basso (15 PPS contro 24 dell'Ue-27).

1.4 L'offerta di formazione professionale continua in ambito regionale tra persistenza della crisi e strategie di superamento

I sistemi regionali di fronte alla crisi e l'emersione di nuovi modelli di governance

Il livello di disomogeneità dei sistemi formativi regionali si riflette sia sulla loro diversa capacità di risposta alle richieste che provengono dal territorio, sia sulla possibilità di orientare e riorganizzare l'offerta di servizi formativi, in particolare per rispondere in maniera efficace alla crisi.

Attraverso i risultati dell'Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale 2012 (OFP)⁷, è stata rilevata la persistenza di un'offerta che appare fortemente condizionata e "sbilanciata" da un elevato livello di eterogeneità delle policy dei sistemi regionali che si riscontra, in modo specifico, nelle modalità con cui viene impostata e curata la gestione delle politiche del lavoro e della formazione. Questi aspetti rallentano e/o inficiano la capacità di risposta e di sostenibilità dei sistemi regionali di fronte alla crisi; questi ultimi, infatti, appaiono sempre più "sospesi" tra la necessità di realizzare interventi anticrisi efficaci, e dai risultati visibili, e le difficoltà di progettare e programmare interventi a breve-media scadenza con budget in progressiva riduzione.

L'incidenza di questi fenomeni, che connotano da tempo i sistemi formativi regionali e che assumono ora un consistente e progressivo peso sulle consuete prassi programmatiche, non ha, tuttavia, impedito l'emersione di un primo elemento che appare in controtendenza rispetto al recente passato e che si evidenzia, almeno nelle intenzioni degli *stakeholder* e degli addetti ai lavori, nel passaggio da una logica d'azione centrata sull'offerta di un panel di servizi organizzato per filiere e ambiti di riferimento (diritto-dovere, formazione continua, alta formazione, formazione per fasce deboli) a una politica d'intervento impostata sulle esigenze della domanda dei soggetti in formazione. La crisi, per certi versi, ha imposto alle amministrazioni regionali il compito di ripensare e ri-progettare il sistema della formazione regionale in quanto tale attraverso il superamento di una logica esclusivamente gestionale dei processi di programmazione e di attuazione degli interventi, che se fino a ieri era focalizzata in maniera esclusiva sull'offerta di servizi formativi, oggi appare destinata a evolvere verso un'attenzione specifica alla domanda di servizi; questo processo, in fase di sviluppo, potrebbe restituire alle regioni un ruolo centrale nell'azione di guida e di gestione dei processi sul territorio, evitando di trasferire, di fatto, agli operatori intermedi e alle strutture formative l'onere di guidare e ricondurre la domanda verso i canali esistenti. In altri termini, la "rigidità" dell'offerta, ereditata dai precedenti sistemi, non appare più in grado di fornire soluzioni appropriate agli individui e risposte alle imprese, a fronte dell'estensione e della diffusività della crisi, finendo per innescare, in alcuni casi, forme di autoreferenzialità che non corrispondono sempre alle esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Le regioni hanno nel frattempo rimodulato le prassi programmatiche indirizzandole verso interventi formativi basati su percorsi di breve-medio termine, improntati e caratterizzati da una finalità di tipo emergenziale, con effetti utili nell'immediato, relativamente al contrasto alle derive occupazionali e alla riduzione della marginalità sociale, ma, al termine di questa fase, la sfida per le amministrazioni riguarderà la capacità di predisporre un'offerta in grado di recepire in sostanziale

⁷ L'Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia è stata realizzata da Isfol (Gruppo di ricerca "Indagini sulla domanda e l'offerta di formazione") nel 2012. L'indagine è stata sviluppata lungo due linee di attività: una linea qualitativa, realizzata attraverso lo svolgimento di 70 interviste tematiche ad altrettanti decisori regionali e provinciali e 12 Focus Group in alcune Regioni e una quantitativa, condotta attraverso la somministrazione di un questionario, tramite metodologia CAPI, a un campione di 1.200 strutture formative.

anticipo i fabbisogni formativi e professionali degli individui, mediarli con le richieste delle aziende e inserirle nell'ambito dei processi decisionali e programmatori, superando, in tal modo, la logica di risposta a emergenze contingenti e predisponendosi per una gestione efficace dei rapporti tra formazione, lavoro e occupazione.

Allargando lo sguardo alle specifiche politiche regionali di programmazione della formazione, si è notato come alcune amministrazioni abbiano intrapreso un cammino finalizzato a stimolare sempre più la qualità dell'offerta formativa, prevedendo, in alcuni casi, la realizzazione di un'offerta caratterizzata da standard qualitativi più elevati rispetto a quanto previsto dalle specifiche normative di riferimento. In particolare, ciò si è manifestato ricorrendo a un uso più avanzato ed esteso delle logiche e dei dispositivi di accreditamento, che pur avendo contribuito negli anni a innalzare la qualità dell'offerta, definendone il perimetro di azione e favorendo un maggiore controllo dei risultati, necessitano ora di una diversa declinazione, modulandosi sulle reali necessità dei territori secondo un'ottica di intervento che sia a un tempo di sistema e "personalizzata" e rispondendo, così, all'esigenza, sempre più avvertita dai cittadini, di una verifica sull'uso delle risorse economiche pubbliche. Altre realtà regionali, pur avvertendo il bisogno urgente di cambiare prassi e metodologie, si muovono con grande difficoltà, stentando a superare le vischiosità che tradizionalmente le caratterizzano. Prova ne è la tipologia dei rapporti di deleghe fra istituzioni regionali e provinciali; dall'indagine OFP emergono, infatti, segnali contrastanti che indicano una resistenza al cambiamento e la parziale sovrapposizione di competenze in alcuni ambiti di intervento, quali l'analisi dei fabbisogni formativi o professionali tra regione e provincia. Si aggiunga a ciò l'elevata complessità esistente nei regolamenti per l'emanazione di bandi per lo svolgimento delle attività formative, che incide negativamente sull'efficacia e sui tempi di risposta alle emergenze occupazionali. La variabile tempo, strategica per fornire risposte certe in periodi ragionevolmente brevi, soprattutto a chi vive in uno stato di disoccupazione, viene solitamente ricondotta al mero rispetto dei dettami amministrativi.

Gli effetti della crisi occupazionale sono intervenuti in maniera strutturale nel ciclo di vita delle politiche regionali della formazione modificando le finalità dei sistemi e costringendoli a ridefinire le priorità, a ridisegnare gli interventi e a rimodulare i contenuti e gli *outcomes* delle azioni formative. In questo ambito, tuttavia, sembra ritrovarsi un dialogo e una condivisione di obiettivi tra le amministrazioni regionali e gli operatori pubblici e privati della formazione (e non solo tra esse ma anche con altri soggetti che gestiscono incentivi alla formazione come Organismi bilaterali e i Fondi interprofessionali)⁸ quando vengono attivate sinergie finalizzate a individuare, secondo un approccio di sistema, un'unitarietà d'intenti sulle priorità delle azioni da intraprendere relativamente ai temi dell'apprendimento, del lavoro, della coesione sociale e delle pari opportunità. Analoga attenzione sembra delinearci per il superamento di una certa autoreferenzialità nella condotta tra organismi regionali e provinciali e tra le diverse filiere formative. Non a caso l'indagine ha rilevato l'esistenza in alcune aree geografiche di una maggiore integrazione strutturale tra le politiche di sviluppo socio-economico, facendo risaltare la necessità del raccordo tra politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro nonché dello sviluppo delle reti per i servizi dell'impiego e per l'innovazione.

Emerge, inoltre, come le regioni e le province si stiano adoperando per ridefinire le priorità e i contenuti stessi dei percorsi formativi sulla base delle indicazioni provenienti dalle imprese e dagli individui, facendo in modo che esse vengano utilizzate per sostenere le esigenze di riconversione e di ristrutturazione del mercato del lavoro. Qui s'innesta il tema dei rapporti con le imprese. La

⁸ In particolare si confronti il paragrafo 4.1 del presente Rapporto.

mappa che ne deriva, a livello dei sistemi regionali, appare frastagliata e complessa, ma caratterizzata almeno da due tipi di comportamento:

- il primo, è riconducibile alla capacità di alcune amministrazioni di fare proprie le indicazioni e le osservazioni provenienti dalle imprese, facendole rientrare nell'alveo delle logiche programmatiche regionali e provinciali;
- il secondo, è legato alla possibilità d'intervento e di gestione da parte delle amministrazioni dei processi relativi alla funzione formativa dell'impresa, anche attraverso una riconfigurazione e un ridisegno della sua funzione, oltre che delle procedure di collaborazione tra i partenariati costituiti dalle agenzie formative e dalle imprese.

Tra i cambiamenti esperiti nell'organizzazione dell'offerta di formazione riconducibili alla gestione della crisi c'è stata la necessità di programmare una formazione che fosse, per quanto possibile, personalizzata per fasce di bisogni individuali e professionali, riducendo al contempo l'improduttività della spesa e la dispersione formativa, quest'ultima storicamente significativa soprattutto tra le fasce svantaggiate. Interessante è il lavoro che si sta compiendo in alcune amministrazioni per realizzare dei percorsi formativi che abbiano tra le finalità principali non solo l'apprendimento di capacità e competenze professionali necessarie per la gestione immediata della propria situazione occupazionale, come, ad esempio, quella di un approccio ispirato al problem solving, utile soprattutto per chi, giovane o adulto, vive in uno stato di disoccupazione, ma anche lo sviluppo del corredo di competenze professionali ed extra-professionali (meta-competenze) utilizzabili a breve e in altri contesti professionali. Lo sforzo, in questo caso, è centrato nel predisporre set formativi in grado di fornire competenze di base più efficaci per la popolazione di riferimento, tali da essere valorizzabili nel medio termine e trasferibili in ambienti di lavoro diversificati.

Caratteristiche organizzative e dinamiche funzionali dei sistemi regionali dell'offerta, con riferimento alla formazione continua

Le informazioni rilevate attraverso l'Indagine OFP 2012 consentono di analizzare e interpretare le caratteristiche complessive dell'offerta formativa erogata dai sistemi regionali nell'ambito delle diverse filiere e, nello specifico, quella per la formazione continua. L'indagine ha previsto sia strumenti di tipo qualitativo (interviste personali ai decisori e ai responsabili dei sistemi regionali, focus group) che quantitativo (questionario informatizzato con tecnica CAPI – Computer Assisted Personal Interview) con l'obiettivo di analizzare i fenomeni formativi e le caratteristiche dell'offerta. Tra i temi trattati vi sono anche quelli relativi alla qualità, all'innovatività, all'efficacia e all'efficienza delle pratiche formative, nonché ai comportamenti agiti per la gestione della crisi, che hanno influito anche sulle strutture formative e sulle loro relazioni territoriali.

Con riferimento agli aspetti qualitativi dell'Indagine, è emerso che la filiera della formazione continua ha fortemente risentito dei contraccolpi della crisi costringendo le amministrazioni locali a muoversi lungo due direttrici:

- da un lato, concentrando l'azione sul contenimento dei flussi in uscita dai percorsi produttivi d'interesse schiere di lavoratrici e lavoratori posti in cassa integrazione in deroga, attraverso la predisposizione di percorsi formativi dedicati;
- dall'altro, adeguando le politiche d'intervento a quanto previsto dalla normativa anticrisi, con particolare riguardo a quanto previsto dalla Legge 2/09.

Queste scelte si sono manifestate in modo trasversale in tutte le regioni e, nello stesso tempo, hanno rappresentato la principale tipologia d'intervento, anche se i contenuti delle azioni hanno assunto modalità differenziate quanto a strategie, logiche d'azione, metodologie e strumenti, in quanto legate alle specificità locali e alla loro tradizione nella programmazione e nella gestione delle azioni. Le amministrazioni hanno evidentemente cercato di capitalizzare il risultato di esperienze positive esperite nel corso delle programmazioni precedenti ed hanno compiuto uno sforzo nel creare occasioni favorevoli quando non esistevano esperienze pregresse utili.

Per quanto concerne la parte quantitativa dell'indagine, le strutture formative hanno dichiarato (tab. 1.10) di aver dovuto fronteggiare innanzitutto un *ritardo* nell'erogazione dei finanziamenti pubblici (32,5%), così come una *riduzione* dei finanziamenti pubblici disponibili (29,3%); il calo della domanda da parte degli individui e delle imprese ha riguardato il 27,4% degli enti intervistati, mentre la difficoltà di accesso al credito ha interessato appena il 2,2% del campione. Da notare che le strutture formative che hanno dichiarato di non aver subito alcuna criticità rappresentano appena il 7,7% del campione.

Questo insieme di criticità, pur investendo tutte le strutture ubicate sul territorio nazionale, si è però addensato in modo precipuo in alcune aree geografiche: se il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici ha colpito in modo deciso il Sud e le Isole (38,1%), facendosi tuttavia sentire anche nel Nord-Ovest (34,7%) e nel Nord-Est (33,2%), è, però, il calo della domanda da parte degli individui e delle imprese ad aver agito in maniera profonda, soprattutto fra le strutture formative meridionali (46,5%) e in quelle del Centro (30,7%). La riduzione dei finanziamenti pubblici disponibili ha, al contrario, colpito soprattutto le strutture formative che operano nel Nord-Est (41,3%) e nel Nord-Ovest (40,8%), mentre sembra aver interessato marginalmente il Sud e le Isole (8,6%).

Tabella 1.10 - Criticità che hanno influito sulle attività delle strutture formative negli ultimi tre anni per area geografica (val. %)

	Totale	Area geografica			
		Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Totale	100,0	35,8	8,8	25,6	29,8
Il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici	32,5	34,7	33,2	22,7	38,1
La riduzione di finanziamenti pubblici disponibili	29,3	40,8	41,3	33,1	8,6
Un calo della domanda da parte degli individui e delle imprese	27,4	14,1	7,6	30,7	46,5
La difficoltà di accedere al credito	2,2	2,0	3,5	3,7	0,7
Nessuna criticità	7,7	8,4	13,4	7,7	5,1

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Relativamente al modo con cui le suddette criticità hanno condizionato la dimensionalità (in termini di addetti) delle strutture intervistate (tab. 1.11), va sottolineato che il *ritardo* nell'erogazione dei finanziamenti pubblici si è ripercosso negativamente in particolare sulle strutture con un organico con più di 100 dipendenti (69,8%), mentre la *riduzione* dei finanziamenti ha interessato soprattutto le strutture di medie dimensioni, quelle con un numero di addetti tra le 11 e le 50 unità (69,1%).

Il calo della domanda da parte degli individui e delle imprese ha interessato, invece, le strutture medio-grandi (33,0%), quelle, cioè, con un numero di addetti fra le 51 e le 100 unità. Da

notare, inoltre, che le strutture medio-grandi sono anche quelle che hanno dichiarato di non aver riscontrato alcuna criticità (43,5%).

Tabella 1.11 - Criticità che hanno influito sulle attività delle strutture formative negli ultimi tre anni, per dimensione dell'organico struttura formativa (dipendenti a tempo indeterminato) (val. %)

	Totale	organico a tempo indeterminato (n. di dipendenti)				
		0-5	6-10	11-50	51-100	>100
Totale	100,0	66,3	17,3	12,4	2,3	1,6
Il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici	32,5	36,7	35,6	5,8	7,8	69,8
La riduzione di finanziamenti pubblici disponibili	29,3	22,5	30,5	69,1	15,7	5,8
Un calo della domanda da parte degli individui e delle imprese	27,5	30,6	22,6	20,0	33,0	0,0
La difficoltà di accedere al credito	2,2	2,9	1,3	0,0	0,0	0,0
Nessuna criticità	7,7	5,9	10,0	5,1	43,5	24,3

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Con riferimento al campo di attività della struttura formativa (tab. 1.12), è possibile notare che le criticità legate al *ritardo* nell'erogazione dei finanziamenti pubblici e alla loro *riduzione* hanno interessato soprattutto le strutture che operano in maniera prevalente nella formazione professionale (rispettivamente il 41,7% e il 37,6%), mentre il calo della domanda da parte degli individui e delle imprese ha toccato soprattutto le strutture che operano in maniera non prevalente nella formazione professionale (49,2%).

Tabella 1.12 - Criticità che hanno influito sulle attività delle strutture formative negli ultimi tre anni, per campo di attività prevalente (val. %)

	Totale	Campo di attività della struttura		
		Esclusivamente nel campo della FP	In maniera prevalente nella FP	In maniera non prevalente nella FP
Totale	100,0	43,8	22,1	34,2
Il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici	32,5	31,0	41,7	28,5
La riduzione di finanziamenti pubblici disponibili	29,3	35,7	37,6	15,7
Un calo della domanda da parte degli individui e delle imprese	27,4	17,9	12,3	49,2
La difficoltà di accedere al credito	2,2	3,3	0,9	1,6
Nessuna criticità	7,7	11,5	6,0	3,9

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Considerando le conseguenze dirette della crisi per area geografica sulle stesse strutture formative, possono essere rilevati effetti per molti aspetti drammatici (tab. 1.13). La riduzione delle attività (34,8%) è il principale effetto della crisi subita dalle strutture formative, con punte molto elevate nel Nord-Est del Paese (57%), nel Centro (40,1%) e nel Nord-Ovest (39,4%). Ciò ha avuto anche un evidente riflesso sulla riduzione del personale (27,5%), particolarmente accentuata nel Sud e nelle Isole (44,6%), ma non meno trascurabile anche in aree come il Nord-Ovest (23,1%) e il

Centro (21,0%). Nello stesso segno di grave crisi va letto anche il ricorso all'assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche (12,8%), ovvero sotto forma di contratti di collaborazione o a progetto o di altro genere: il dato, pur se caratterizzato da valori non significativi, potrebbe essere considerato come una modalità di "resistenza" delle strutture formative alla crisi, soprattutto nel momento in cui la si legga come un tentativo virtuoso impiegato per non disperdere il patrimonio di competenze e di professionalità acquisito nel tempo.

Tabella 1.13 - Conseguenze della crisi per area geografica (val. %)

	Totale	Area geografica			
		Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Totale	100,0	35,8	8,8	25,6	29,8
Riduzione delle attività	34,8	39,4	57,0	40,1	18,0
Riduzione del personale	27,5	23,1	6,3	21,0	44,6
Assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche	12,8	7,1	14,8	10,1	21,4
Ritardi nella retribuzione del personale	10,7	10,1	7,6	15,6	8,1
Non hanno risposto	7,5	8,4	13,3	7,4	4,9
Introduzione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro	6,8	12,0	1,0	5,8	3,0

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Le conseguenze della crisi hanno avuto un impatto molto diverso sul personale a tempo indeterminato, in relazione alle dimensioni della struttura formativa (tab. 1.14). In particolare, la riduzione delle attività si è avvertita soprattutto presso le strutture di medie dimensioni (11-50 addetti) con un valore molto alto (77,7%), seguita da quelle di piccole dimensioni (6-10 addetti) con valori significativi (32,0%). La riduzione del personale, invece, è stata abbastanza sentita (33,6%) nelle strutture micro (0-5 addetti), mentre è andata decrescendo, attestandosi su valori pari al 26,1%, in quelle grandi (addetti superiori alle 100 unità).

Tabella 1.14 - Conseguenze della crisi per dimensione dell'organico della struttura formativa (dipendenti a tempo indeterminato) (val. %)

	Totale	Organico a tempo indeterminato (n. di dipendenti)				
		0-5	6-10	11-50	51-100	>100
Totale	100,0	66,3	17,3	12,4	2,3	1,6
Riduzione delle attività	34,8	28,5	32,0	77,7	28,0	0,0
Riduzione del personale	27,5	33,6	22,7	6,1	3,9	26,1
Assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche	12,8	16,5	7,6	2,2	7,8	5,8
Ritardi nella retribuzione del personale	10,7	12,0	12,2	1,7	0,0	23,6
Non hanno risposto	7,5	5,6	10,0	5,1	43,5	24,3
Introduzione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro	6,8	3,7	15,6	7,2	16,7	20,1

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Rispetto al campo di attività delle strutture (tab. 1.15) si è registrata, come era prevedibile, una flessione significativa delle attività tra quelle che operano *in esclusiva* nella formazione

professionale (47,7%). Minore impatto si è avuto per quelle che operano *in modo non prevalente* nell'ambito della formazione professionale (25,5%) e per quelle che operano *in maniera prevalente* nella formazione professionale (23,2%). Sul fronte della riduzione del personale si è misurata una contrazione rilevante (43,7%) nelle strutture che operano *in maniera non prevalente* nell'ambito della formazione professionale, distribuendosi, però, in maniera altrettanto consistente nelle strutture che operano *in maniera prevalente* nella FP (33,6%), coerentemente con la flessione delle attività, mentre è andato riducendosi (11,8%) nelle strutture che operano *in modo esclusivo* nella formazione professionale. Dal confronto di questi dati sembra emergere uno scenario in cui le strutture che operano in maniera esclusiva nel campo della formazione professionale, pur avendo avuto una forte riduzione delle attività, hanno saputo mantenere a un livello sufficientemente stabile la numerosità del proprio personale, probabilmente per una loro prolungata presenza nel settore, mentre le strutture che operano in maniera prevalente e non prevalente nella formazione professionale hanno avuto una riduzione meno accentuata relativamente alle proprie attività ma con effetti più pesanti proprio con riferimento al personale, che sconta in misura maggiore il fatto di non operare esclusivamente nel campo della formazione professionale.

Tabella 1.15 - *Conseguenze della crisi per campo di attività (val. %)*

	Totale	Campo di attività della struttura		
		Esclusivamente nel campo della FP	In maniera prevalente nella FP	In maniera non prevalente nella FP
Totale	100,0	43,8	22,1	34,2
Riduzione delle attività	34,8	47,7	23,2	25,5
Riduzione del personale	27,5	11,8	33,6	43,7
Assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche	12,8	16,4	14,1	7,3
Ritardi nella retribuzione del personale	10,7	6,8	16,6	11,9
non hanno risposto	7,5	11,5	5,5	3,7
Introduzione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro	6,8	5,8	7,0	7,9

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Nonostante le criticità sopra indicate, appare interessante analizzare le azioni anticrisi messe in campo dalle strutture formative. In questo caso, la principale risposta che è stata data (tab. 1.16), in relazione all'area geografica, è l'ampliamento e la diversificazione dell'offerta (47,5%), misura attuata soprattutto nel Nord-Est (66,7%) e nel Nord-Ovest (50,6%) del Paese, con valori significativi anche nel Centro (48,5%) e leggermente più bassi nel Sud e nelle Isole (37,2%). L'altra misura, con cui le strutture di formazione hanno cercato di rispondere alla crisi, è l'aggiornamento e la riqualificazione del personale (12,9%), seguita dall'introduzione di innovazioni tecnologico-organizzative (10,9%), azione realizzata in maniera significativa nel Sud e nelle Isole (34,6%), e dall'ampliamento della rete di relazioni con il territorio (10,3%). Risulta scarsamente attuata la ricerca o l'accesso a fonti di finanziamento specifiche anticrisi (6,7%) e ancora meno l'attivazione e/o l'ampliamento di reti extraterritoriali (1,0%). Infine assai bassa è la percentuale di strutture che dichiarano di non aver adottato nessuna azione in particolare (2,5%).

Tabella 1.16 - Azioni anticrisi per area geografica (val. %)

	Totale	Area geografica			
		Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Totale	100,0	35,8	8,8	25,6	29,8
Ampliamento e diversificazione dell'offerta	47,5	50,6	66,7	48,5	37,2
Aggiornamento e riqualificazione del personale	12,9	13,8	7,6	22,0	5,5
Introduzione di innovazioni tecnologiche-organizzative	10,9	1,1	1,0	0,5	34,6
Ampliamento della rete di relazioni con il territorio	10,3	8,7	5,8	12,2	11,9
non hanno risposto	7,5	8,35	13,4	7,45	4,89
Ricerca o accesso a fonti di finanziamento specifiche anti-crisi	6,7	13,4	4,4	2,6	3,0
Non abbiamo adottato nessuna azione in particolare	2,5	1,5	1,2	4,9	2,0
Attivazione/ampliamento di reti extraterritoriali	1,0	0,8	0,0	1,7	1,0

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

L'analisi delle iniziative anticrisi in relazione alla numerosità degli addetti a tempo indeterminato (tab. 1.17), fa emergere come l'azione principale, l'ampliamento e la diversificazione dell'offerta, sia stata attuata estesamente nelle strutture di medie dimensioni (81%), con valori comunque significativi in quelle piccole (48,7%) e micro (41,8%). Per quanto concerne l'aggiornamento e la riqualificazione del personale, va notato che solo le strutture formative piccole si siano mostrate relativamente interessate alla misura (21,9%), mentre quelle medio-grandi denotano un interesse minimo (16,7%), che va decrescendo fino a non essere neppure considerato in quelle grandi. Se l'introduzione di innovazioni tecnologico-organizzative viene relativamente considerata (15,9%) nelle strutture micro, l'ampliamento della rete di relazioni con il territorio viene, al contrario, particolarmente sentito nelle strutture formative grandi (35,2%).

Tabella 1.17 - Azioni anticrisi per organico a tempo indeterminato (val. %)

	Totale	Organico a tempo indeterminato (n. di dipendenti)				
		0-5	6-10	11-50	51-100	>100
Totale	100,0	66,3	17,3	12,4	2,3	1,6
Ampliamento e diversificazione dell'offerta	47,5	41,8	48,7	81,0	35,8	29,4
Aggiornamento e riqualificazione del personale	12,9	11,5	21,9	8,5	16,7	0,0
Introduzione di innovazioni tecnologiche-organizzative	10,9	15,9	0,5	0,7	0,0	11,0
Ampliamento della rete di relazioni con il territorio	10,3	12,2	8,4	0,7	3,9	35,2
non hanno risposto	7,5	5,6	10,0	5,1	43,5	24,3
Ricerca o accesso a fonti di finanziamento specifiche anti-crisi	6,7	8,6	3,6	3,2	0,0	0,0
Non abbiamo adottato nessuna azione in particolare	2,5	2,9	3,2	0,0	0,0	0,0

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Di particolare interesse è analizzare le azioni anticrisi anche alla luce del campo di attività delle strutture formative (tab. 1.18). La necessità di ampliamento e di diversificazione dell'offerta si è concentrata soprattutto nelle strutture che operano *in modo esclusivo* nel campo della formazione professionale (55,6%), poi in quelle che lavorano *in maniera prevalente* nella formazione professionale (47,1%) e con valori leggermente più bassi in quelle che si caratterizzano per operare

in *maniera non prevalente* nella formazione professionale. Al contrario il campo di attività delle strutture non sembra influire significativamente sulle iniziative anti-crisi centrate sull'aggiornamento e la riqualificazione del personale, con oscillazioni che vanno da un massimo del 13,9% per le strutture che *operano esclusivamente* nel campo della formazione professionale e un minimo di 11,5% per quelle in cui la FP *non è l'attività prevalente*.

Tabella 1.18 - Azioni anticrisi per campo di attività (val. %)

	Totale	Campo di attività della struttura		
		Esclusivamente nel campo della FP	In maniera prevalente nella FP	In maniera non prevalente nella FP
Totale	100,0	43,8	22,1	34,2
Ampliamento e diversificazione dell'offerta	47,5	55,6	47,1	37,5
Aggiornamento e riqualificazione del personale	12,9	13,9	12,9	11,5
Introduzione di innovazioni tecnologiche-organizzative	10,9	1,5	1,5	29,1
Ampliamento della rete di relazioni con il territorio	10,3	8,9	8,5	13,2
non hanno risposto	7,5	11,4	5,3	3,9
Ricerca o accesso a fonti di finanziamento specifiche anti-crisi	6,7	2,5	23,3	1,6
Non abbiamo adottato nessuna azione in particolare	2,5	5,0	0,5	0,6

Nota: il totale % di colonna può essere superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Isfol, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

In ultima analisi, i dati evidenziano come la crisi sia penetrata profondamente non solo nei sistemi formativi regionali ma soprattutto all'interno delle strutture erogatrici. Queste ultime, tuttavia, pur avendo subito un ridimensionamento spesso significativo nel volume di attività, hanno attivato delle forme di reazione adottando strategie differenziate: in particolare, riscrivendo le proprie strategie e cambiando, in parte, il posizionamento sul mercato della formazione attraverso l'adozione di scelte difficili, come l'assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche, pur di continuare a garantire e differenziare il volume e la qualità dell'offerta sul territorio.

In particolare, il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti da parte delle regioni, in uno con la riduzione dei finanziamenti pubblici disponibili, rappresentano le due cause all'origine delle difficoltà di cassa in cui versano molte strutture; l'incidenza di questi due fenomeni nell'ambito della formazione continua potrebbe essere stata in parte compensata dal sistema dei Fondi interprofessionali⁹, su cui sembrerebbe si siano riposizionate molte strutture, le quali hanno anche deciso di muoversi in una logica "proattiva" centrata sulla diversificazione e personalizzazione delle attività ma allo stesso tempo sostenuta dall'impiego di supporti tecnologici adottati dalle strutture in funzione del contenimento dei costi.

⁹ A tal proposito si rimanda al paragrafo 3.5 e successivi sottoparagrafi del presente Rapporto.

Capitolo 2

La formazione continua e il supporto ai processi di innovazione e di internazionalizzazione dei mercati

2.1 Innovazione e internazionalizzazione delle imprese come risposta alla crisi

Dalle diverse fonti che si occupano di osservare le dinamiche delle imprese sul versante occupazionale e nel loro andamento economico emergono informazioni che collocano l'anno 2012 sicuramente tra i meno performanti dall'insorgere della crisi. Ciò riguarda in modo particolare le micro imprese e le PMI, ovvero il 94,9% dell'industria del Paese, di cui solo una parte ha potuto sopprimere alla forte flessione del mercato interno con un'offerta rivolta ai mercati esteri.

Un'indagine condotta da Unioncamere presso 800 medie imprese¹⁰ evidenzia un calo considerevole dell'export dal 2010 al 2012 con una dinamica peculiare. L'export diminuisce su alcuni prodotti in ragione dell'insufficiente competitività dei prezzi e per una flessione della loro domanda. Allo stesso tempo aumenta su alcuni prodotti in quanto crescono la richiesta del made in Italy, l'apprezzamento di alcuni marchi aziendali italiani e la qualità dei prodotti e dei servizi offerti. Ciò dimostra che le imprese si trovano ad inseguire in modo costante strategie di riposizionamento, con continui interventi sulle variabili di ingresso – costi e qualità delle materie prime, rapporti con i fornitori ecc. – e su differenti aspetti gestionali, in particolare nella gestione della qualità, nella differenziazione dei prodotti, nell'introduzione di innovazioni nei processi produttivi e sui canali di distribuzione.

Si sono osservate in questi ultimi anni iniziative autonome, da parte delle micro imprese e PMI, volte a fronteggiare la situazione di difficoltà congiunturale. Le più proattive hanno introdotto spontaneamente delle innovazioni, riguardanti il processo produttivo oppure il prodotto/servizio, spesso avvalendosi di indicazioni fornite dal personale commerciale e dalla catena di distribuzione a contatto con i clienti finali. Dalla stessa indagine di Unioncamere si registra, tra il 2011 e il 2013, una consistente diminuzione delle imprese che investono in marchi e brevetti: nel 2011 risultano impegnate su questo fronte il 27%, il 23% l'anno successivo per scendere al 19% nel 2013. La perdita di 8 punti percentuali sul terreno degli investimenti in ricerca e nello sviluppo di nuove tecnologie in due anni è un segnale forte. Sul totale delle imprese intervistate il 26% ha sviluppato partnership e attività di collaborazione con le università e centri di ricerca, il 17% ha rafforzato ulteriormente le partnership già esistenti. Dal campione inoltre emerge che per sostenere la competitività delle imprese il 20% ritiene utile rafforzare la collaborazione con una rete di imprese e il 19% sostiene che tramite questa rete di relazioni sia possibile lo sviluppo di progetti di R&D che consentono alle associate di introdurre le innovazioni e rinnovarsi sui mercati.

La situazione economica degli ultimi anni ha portato le aziende a percorrere alcune strategie che consentano di superare il limite dimensionale, in primo luogo attraverso forme di cooperazione e di aggregazione. Tra esse, lo strumento del Contratto di rete ha riscontrato da subito un certo interesse, in particolar modo da parte delle micro imprese e delle PMI, e nell'arco di pochi anni il numero di contratti di rete sottoscritti è cresciuto a ritmo sostenuto. A dicembre del 2013 il totale dei contratti sono circa 1.200, con più di 5.800 imprese coinvolte¹¹. Le motivazioni delle imprese sono diverse e interessano sia le componenti strutturali del fare impresa che quelle strategiche,

¹⁰ <http://www.unioncamere.gov.it/P42A1429C189S123/Confindustria-R-S-Unioncamere--indagine-sulle-Medie-Imprese-in-Europa.htm>

¹¹ Dato da InfoCamere. http://www.mi.camcom.it/c/document_library/get_file?uuid=667ed392-f53a-4240-b1c1-4e8cf0b53e4b&groupId=10157

annoverando: l'abbattimento dei costi delle forniture, l'acquisizione di certificazioni di qualità, una maggior flessibilità operativa, un miglior utilizzo delle risorse produttive, il potenziamento dei canali di vendita, l'ampliamento dell'offerta dei prodotti, l'implementazione di innovazioni tramite lo sviluppo di progetti congiunti, l'acquisizione di competenze attraverso la collaborazione tra imprese, una maggiore creatività nell'ideazione di nuovi orientamenti di crescita, azioni congiunte di sviluppo delle risorse umane.

Le tipologie di reti costituite vedono, nella maggioranza dei casi, imprese aggregate con attività tra loro complementari e la presenza di un'impresa leader. In buona parte le imprese piccole che entrano a far parte di una rete guardano alla grande impresa affermata come ad un modello organizzativo da cui apprendere, oppure, come al nucleo di un sistema in grado di avviare una trasmissione virtuosa di saperi innovativi; anche se ogni impresa contribuisce, attraverso le proprie specializzazioni, a creare sinergie anche intersettoriali. L'innovazione dell'impresa forte o leader della rete di imprese, secondo le più recenti formulazioni teoriche, contribuisce a diffondere e stimolare l'innovazione anche nelle aziende che con essa collaborano o che operano con una qualche forma di "prossimità", determinando meccanismi virtuosi all'interno delle reti di diffusione del sapere. Sulla dimensione della prossimità appare di grande interesse il filone di studi riguardante il *knowledge spillover*, che si occupa di comprendere le dinamiche del fenomeno generato dalla presenza di un elemento trainante nella rete di relazioni, al fine di poter definire politiche che stimolino l'innovazione sfruttandone gli effetti.

In breve, sembra che l'innovazione per molte imprese nasca in modo limitato al loro interno; si può supporre che per lo più ciò venga veicolato come un "contagio" delle capacità innovative di elementi più forti della rete, attraverso le relazioni che il "patto di rete" riesce a potenziare.

Tra gli obiettivi più ricorrenti nella costituzione delle reti di imprese troviamo presenti i temi dell'innovazione e della formazione delle risorse umane, in quanto costituiscono gli elementi cardine della produzione in cui si concentra il know-how strategico e che rappresentano al contempo per l'impresa un investimento oneroso. La collaborazione all'interno della rete porta le imprese anche alla condivisione delle competenze su specifiche produzioni, oltre che interessare in particolare modo le micro e piccole imprese sugli aspetti di progettazione e innovazione di prodotto, e facilita il reperimento di competenze in grado di intervenire nel ciclo produttivo. Si tratta probabilmente di conoscenze che sono trasmesse attraverso modalità di scambio di risorse, oppure tramite accordi di *job rotation*, o ancora, potrebbe trattarsi di affiancamento a gruppi trasversali di lavoro. Sicuramente questo versante apre a scenari di formazione non formalizzata e non codificata che meriterebbero di essere esplorati, anche al fine di identificare gli elementi che possano promuovere maggiormente le formule già individuate di trasmissione del sapere all'interno delle reti.

Dal 2011 al 2012 il posizionamento competitivo delle imprese che aderiscono alle reti è fortemente migliorato rispetto alle imprese non coinvolte e in particolare per quelle del settore manifatturiero. Si riporta a titolo semplificativo che le imprese in rete a fine 2011 sono cresciute del 10,1%, quelle entrate nel 2012 hanno registrato un incremento del fatturato di 9,6%, mentre quelle non coinvolte hanno raggiunto un aumento più contenuto, il 4,6%¹². Questi dati probabilmente hanno determinato, presso la comunità degli imprenditori, la crescita di interesse e la continua espansione del fenomeno aggregativo.

¹² Terzo Osservatorio di Intesa San Paolo- Mediocredito Italiano sulle reti di impresa, maggio 2013.

Nel fare rete d'impresa inizia a delinearsi un cambiamento della figura dell'imprenditore italiano, diversa dalla figura del *self-made man* impostasi negli anni: la spinta a collaborare ha determinato sicuramente, anche se non radicalmente, una revisione della percezione dei fabbisogni, dei propri interessi e probabilmente della stessa cultura del fare impresa.

L'interesse crescente delle piccole e medie imprese italiane del settore manifatturiero a conquistare quote di mercato internazionale come modalità di reazione alla crisi spesso si coniuga con la tendenza all'innovazione, nelle sue varie forme (di processo, di prodotto, organizzativa, marketing). Le due tendenze costituiscono due elementi di analisi nell'ultimo censimento Istat sulle imprese.

Le micro imprese che internazionalizzano sono il 66% e il vantaggio con cui si propongono sul mercato è costituito dal fattore prezzo, con attenzione anche alla qualità. Le medie e le grandi puntano più alla proposta di nuovi prodotti e, in particolare le grandi, sulla diversificazione dei prodotti. Il settore della manifattura si afferma nell'internazionalizzazione in modo rilevante rispetto al settore delle costruzioni e del commercio.

Le imprese che sono maggiormente impegnate in questo processo sono collocate nel Nord-Ovest per il 37,8%, segue il Nord-Est con il 28,3%, il 20,7% al Centro e solo il 13,2% al Sud e Isole. Da notare come nelle stesse aree geografiche, in cui insistono le imprese maggiormente interessate nei processi di internazionalizzazione, si concentra il maggior numero di aziende che maggiormente investe in formazione¹³. Tra le imprese che stringono accordi e impegni commerciali all'estero solo il 36% innova e il restante 64% opera prevalentemente sul mercato interno. Tra le imprese innovatrici quelle che internazionalizzano sono quelle che prevalgono. La maggior parte delle imprese ha introdotto innovazioni di tipo organizzativo, mentre sui fronti dell'innovazione di produzione e delle strategie di marketing si sono impegnate maggiormente le imprese che operano a livello internazionale. Il Nord-Est ha più imprese che hanno realizzato contemporaneamente innovazioni di prodotto e di processo con il 35%, segue il Nord-Ovest con quasi il 33%; si discostano con quasi 10 punti percentuali il Centro e il Sud.

Quindi le imprese del paese che si impegnano sul fronte dell'innovazione è una parte limitata che non consente, come scriveva nel 2012 Banca Italia, di rendere la nostra "un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione". Con i dati attuali è impossibile raggiungere l'obiettivo del 3% di spesa in ricerca e sviluppo, previsto nella Strategia EU2020. Tra le cause possiamo elencare i costi elevati dell'attività di ricerca e innovazione, una classe dirigenziale restia all'innovazione e una carenza di capitale umano soprattutto nelle funzioni manageriali e di ricerca. La classe dirigente, come ha focalizzato il recente censimento delle imprese realizzato dall'Istat, presenta una peculiarità che occorre ricordare. Nel sistema delle imprese prevale la connotazione familiare, in netta prevalenza con bassa scolarità, in tutte le dimensioni aziendali fino alla media dimensione, ciò ne condiziona gli sviluppi, determinando un grado di centralizzazione delle decisioni strategiche, in merito alle diverse funzioni aziendali e pianificazione generale, esclusivamente sui membri della famiglia oppure su un unico membro. Nell'insieme questo fenomeno comporterebbe un certo grado di conservatorismo, dovuto all'avversione delle famiglie a rischiare nell'intraprendere nuove strategie, con effetti negativi sulla crescita dell'impresa e nessun investimento. Le imprese con management di famiglia che introducono innovazione di processo ma senza spese in R&D sono il

¹³ http://censimentoindustriaeservizi.istat.it/istatcens/wp-content/uploads/2013/11/Roberto_Monducci-Check_up_imprese.pdf

69,8%, mentre per lo stesso tipo di iniziative la quota di imprese condotta da manager remunerati è di 10,8%¹⁴.

Le imprese che innovano nel sistema di produzione e nell'organizzazione si limitano ad una crescita incrementale. Diversamente, quando l'impresa lavora su marchi e brevetti propri, disponendo al proprio interno di una struttura per la ricerca e lo sviluppo, allora si può parlare di impresa innovativa. Se si assume come indicatore di output innovativo il numero di brevetti depositati dalle imprese, la situazione generale del Paese, pur migliorando il dato del 2000, nel confronto con i paesi dell'Unione europea, si colloca al di sotto della media (nel 2008 è pari a 78 brevetti per milione di abitanti). Questo dato comunque è contestato dagli osservatori del settore che evidenziano come l'innovazione prodotta dalle imprese più piccole non venga conteggiata nelle statistiche comunitarie per i criteri adottati in sede europea.

In sintesi, nel Paese sembra che prevalga l'innovazione di tipo incrementale su quella legata alla creazione di brevetti. Ciò condizionerebbe, nel caso d'intervento delle politiche pubbliche, le modalità di sostegno all'innovazione. La promozione dell'innovazione tecnologica legata alla ricerca potrebbe quindi richiedere interventi volti a rafforzare i fattori interni all'impresa e che si correlano in modo positivo alla capacità innovativa dell'impresa, in particolare la gestione della conoscenza e una maggiore presenza di competenze tra il personale. La capacità di un'impresa di produrre innovazione dipende infatti dalla propria forza lavoro, e la maggior presenza di personale qualificato e di alte professionalità ne costituisce un elemento decisivo¹⁵. Diversamente, la promozione dell'innovazione prodotta fuori dalle imprese, attraverso le collaborazioni con le università e centri di ricerca, deve avvalersi di altri strumenti. Sulla relazione tra capacità di assorbimento delle imprese, capacità innovativa dei centri di ricerca e ruolo delle pubbliche amministrazioni esistono ancora elementi di conoscenza frammentari e poco diffusi, per lo più nell'ambito della letteratura specializzata.

2.2 *Innovazione, risorse umane e apprendimento: una comparazione europea*

Entrando nel merito delle dinamiche formative ed occupazionali che hanno maggiori riverberazioni sulla capacità delle imprese e dei sistemi locali di sviluppare innovazione e competizione sui mercati internazionali, si propongono qui alcuni elementi di riflessione in parte già affrontati in precedenti edizioni del presente Rapporto, con i dovuti aggiornamenti. Come verrà di seguito evidenziato, l'Italia presenta ancora dei gap cui il sistema della formazione nel suo complesso fatica ancora a trovare risposte efficaci. La comparazione con i dati relativi ad altri paesi europei ed extra-europei consente di mettere in luce i principali ritardi e gli ambiti che necessitano di maggiore intervento.

¹⁴ Elaborazione Banca Italia su dati EFIGE, pubblicata in *Questioni di Economia e Finanza - Occasional Papers, Il gap innovativo del sistema produttivo italiano*, aprile 2012.

http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/quest_ecofin_2/QF_121/QEF_121.pdf.

¹⁵ Come affermato nel sopracitato Paper di Banca Italia, le imprese che producono più brevetti sono quelle che hanno tra il personale il maggior numero di laureati.