ricerca, sostegno a programmi di ricerca ai quali partecipano anche allievi di scuole di specializzazione e dei corsi di formazione tecnica superiore;

- per il personale delle imprese e degli enti di ricerca: interventi di formazione e aggiornamento per tecnici e manager d'impresa e per il personale tecnico amministrativo di enti di ricerca, azioni di sostegno a progetti di sviluppo di imprese, stage presso centri d'eccellenza per il personale delle imprese, scambi di esperienze tra ricercatori;
- supporto alla cooperazione tecnologica tra imprese ed enti di ricerca;
- supporto ai servizi alle imprese per l'innovazione e la ricerca;
- studi e ricerche;
- valutazione dei progetti e delle politiche per la ricerca e lo sviluppo tecnologico;
- promozione, sensibilizzazione e informazione sui temi della ricerca e dello sviluppo tecnologico.

Non risulta che la Regione abbia emanato bandi relativi alla Misura D4.

La Regione Veneto prevede di finanziare, nell'ambito della Misura D4, le seguenti tipologie d'intervento:

- assegni di ricerca e borse di studio per attività di specializzazione, diffusione dell'innovazione tecnologica o per la collocazione temporanea di ricercatori presso le imprese;
- spin off di imprese high-tech;
- assistenza e tutoraggio alla realizzazione di azioni di ricerca e sviluppo;
- mobilità geografica assistita dei ricercatori;
- informazione e pubblicizzazione delle opportunità esistenti.

Destinatari degli interventi sono: laureati in cerca di occupazione, ricercatori dipendenti da organismi pubblici e privati, operatori aziendali di ricerca e sviluppo.

La Regione ha stanziato 472.197 Euro per gli interventi previsti nella Misura D4 e ha emanato il relativo bando in data 29 giugno 2001.

2.3 La formazione continua nel programma di iniziativa comunitaria Equal

La nuova riforma dei fondi strutturali, ha riscritto gli interventi previsti dall'Iniziativa comunitaria Occupazione e Adapt facendoli confluire in una nuova iniziativa denominata Equal. L'iniziativa Equal nasce da un regolamento comunitario a cui segue l'adozione di un programma operativo (PO).

Relativamente alla formazione continua, la nuova iniziativa Equal riprende le linee già tracciate dal programma Adapt: l'obiettivo è la cooperazione transnazionale per promuovere nuovi strumenti atti a combattere tutte le forme di discriminazione e di disuguaglianza nel contesto del mercato del lavoro.

Negli intenti della Commissione, Equal dovrà promuovere azioni volte a fronteggiare le disuguaglianza e le discriminazioni che colpiscono i disoccupati o gli occupati.

Come Adapt, anche i progetti Equal dovranno avere una dimensione transnazionale che è vista come una dimensione suscettibile di dare un valore aggiunto importante agli operatori dei progetti che imparano dalle esperienze e dalle prospettive di analoghe situazioni. La transnazionalità diventa quindi un elemento essenziale in tutte le attività finanziate attraverso Equal.

Nell'attuazione di progetti dovranno essere considerati tre elementi:

a) coinvolgimento delle autorità locali e regionali nella realizzazione del progetto;
b) maggiore coinvolgimento del mondo imprenditoriale nell'attuazione delle iniziative per fare in modo che le proposte siano tradotte in reali opportunità occupazionali;
c) valorizzazione delle iniziative realizzate da piccoli promotori, che spesso risultano positive ed innovative, affinché siano recepite dalle autorità e dai meccanismi che determinano le politiche di sviluppo per far sì che esse possano essere trasferite.

Equal opererà essenzialmente mediante progetti integrati denominati Partnership di sviluppo (PS) che possono essere geografici o settoriali.

Le PS geografiche dovranno riunire attori o gruppi di interesse in un determinato territorio geografico per far in modo che gli interventi rispondano a problemi ed esigenze manifestatesi a livello territoriale.

Le PS settoriali dovranno operare in settori specifici nel cui ambito i partner interessati dovranno trovarsi d'accordo sulle necessità di combattere le disuguaglianze e la discriminazione.

L'approccio basato sulla partnership è la condizione essenziale per il finanziamento di progetti nell'ambito di Equal. I partner delle PS definiscono e concordano la strategia da seguire e i mezzi da usare. E' importante sottolineare che le partnership devono prevede una collaborazione transnazionale con un'altra PS di un altro Stato membro, di norma finanziata da Equal.

Equal sosterrà interventi che siano contro ogni forma di discriminazione (in particolare quella basata sul sesso, l'origine razziale o etnica, la religione o i motivi ideologici, l'handicap, l'età o l'orientamento sessuale) e contro l'esclusione sociale. Esso sarà complementare ad altre politiche, strumenti ed azioni sviluppate a tal fine.

Equal quindi opererà in diversi ambiti tematici. Per la formazione continua è previsto un apposito Asse, denominato Adattabilità, il cui obiettivo è di promuovere la formazione professionale continua e le prassi integratrici, incoraggiando il mantenimento del posto di lavoro di coloro che soffrono discriminazioni e disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro.

La strategia di intervento dell'Asse Adattabilità

Al fine di fronteggiare i rischi di emarginazione e di marginalizzazione nel mercato del lavoro di vaste fasce di lavoratori, la strategia nazionale per l'Asse dell'Adattabilità verrà

attuata attraverso sperimentazioni che si riferiscono a tutto il ciclo di vita lavorativa delle persone ed anche al momento dell'ingresso e del reingresso nel mercato.

In considerazione del carattere di laboratorio sperimentale dell'Iniziativa Equal, la strategia delineata per l'Asse Adattabilità potrà essere perseguita tramite azioni specifiche che riguardano i seguenti ambiti:

1. il sostegno all'elaborazione e alla diffusione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane finalizzate alla formulazione di piani e programmi di sviluppo e formazione che prevedano percorsi formativi, anche individuali, per l'adeguamento e la manutenzione delle competenze dei lavoratori e per prevenire il rischio della loro obsolescenza professionale;
2. il sostegno alla sperimentazione di forme di bilancio di competenze e "certificazione sostanziale" per il riconoscimento da parte delle imprese delle competenze acquisite dai lavoratori;
3. il sostegno alla sperimentazione di forme integrate di supporto formativo e informativo ai lavoratori dipendenti e non (con particolare attenzione ai lavoratori atipici), che prevedano un mix bilanciato di forme di intervento in grado di rispondere alle esigenze dei singoli tenendo anche conto delle necessità delle imprese. Tale sperimentazione e realizzazione potrà riguardare anche strumenti diagnostici e formativi on line da mettere a disposizione di lavoratori a rischio di esclusione dal mercato e di imprese in un'ottica di e-service;
4. la promozione di interventi a sostegno dei settori locali trainanti e delle vocazioni territoriali finalizzati a creare nuove competenze professionali in grado di gestire i processi di cambiamento e di evitare l'emarginazione di individui e lavoratori dotati di competenze che non sono in linea con tale sviluppo.

All'interno dell'asse "adattabilità" in riferimento al sostegno all'elaborazione e alla diffusione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane finalizzate alla formulazione di piani e programmi di sviluppo e formazione che prevedano percorsi formativi, anche individuali, per l'adeguamento e la manutenzione delle competenze dei lavoratori e per prevenire il rischio della loro obsolescenza professionale saranno finanziabili attività quali:

- realizzazione di analisi dei fabbisogni formativi individuati in relazione al problema di discriminazione che il partenariato di sviluppo intende combattere, nonché al target identificato;
- elaborazione e realizzazione di percorsi di educazione e formazione continua individuale e/o integrata;
- elaborazione e messa in atto di strategie di collaborazione fra aziende e lavoratori per conciliare gli interessi dell'individuo e dell'impresa nella progettazione e realizzazione delle attività di formazione.

Per quanto attiene il sostegno alla sperimentazione di forme di bilancio di competenze e "certificazione sostanziale" per il riconoscimento da parte delle imprese delle competenze acquisite dai lavoratori saranno finanziabili attività quali:

- sviluppo e sperimentazione di strumenti e di procedure finalizzati ad assicurare trasparenza ai dispositivi di certificazione delle competenze acquisite con percorsi formativi integrati e individualizzati. Ciò potrà includere anche la messa a punto di descrittori e di dimensioni della certificazione omogenei su base nazionale;
- elaborazione e messa in atto di strategie di cooperazione fra aziende, attori dello sviluppo e lavoratori, finalizzate alla sperimentazione di forme di certificazione sostanziale e non formale;

- elaborazione e messa in atto di strategie di cooperazione fra aziende, attori dello sviluppo e lavoratori, finalizzate alla sperimentazione di forme di bilancio di competenze.

Per ciò che si riferisce al sostegno alla sperimentazione di forme integrate di supporto formativo e informativo ai lavoratori dipendenti e non (con particolare attenzione ai lavoratori atipici), saranno finanziate azioni che prevedano un mix bilanciato di forme di intervento in grado di rispondere alle esigenze dei singoli tenendo anche conto delle necessità delle imprese. Nell'ambito di tale sperimentazione e realizzazione, che potrà riguardare anche strumenti diagnostici e formativi on line da mettere a disposizione di lavoratori a rischio di esclusione dal mercato e di imprese in un'ottica di e-service, saranno finanziabili attività quali:

- la sperimentazione di metodologie e approcci formativi flessibili idonei a favorire il trasferimento delle conoscenze fra lavoratori con diverse caratteristiche (livelli di responsabilità, di cultura, di competenze);
- la sperimentazione di strategie di intervento per contrastare i deficit formativi che vaste fasce di popolazione hanno relativamente al processo di realizzazione della Società europea dell'informazione;
- la elaborazione e sperimentazione di strumenti diagnostici e formativi (anche utilizzabili a distanza e on-line) tramite i quali favorire l'inclusione di lavoratori a rischio di marginalizzazione dal mercato.

Le elaborazioni e le sperimentazioni sopra ricordate dovranno necessariamente tenere conto di quanto già realizzato (in termini di metodologie, di strumenti, di strategie e di soluzioni tecnologiche), dai progetti finanziati dalle Iniziative Adapt e Occupazione.

Infine, quanto alla promozione di interventi a sostegno dei settori locali trainanti e delle vocazioni territoriali finalizzati a creare nuove competenze professionali in grado di gestire

i processi di cambiamento e di evitare l'emarginazione di individui e lavoratori dotati di competenze che non sono in linea con tale sviluppo, saranno finanziabili attività quali:

- la elaborazione e sperimentazione di interventi di tipo informativo, consulenziale e formativo finalizzati a sostenere i settori locali trainanti e le vocazioni territoriali;
- la sperimentazione di strategie di collegamento in rete e networking di operatori chiave dello sviluppo territoriale;
- la realizzazione di analisi delle competenze professionali legate allo sviluppo di un determinato territorio, e ritenute in grado di evitare l'emarginazione di soggetti e lavoratori dotati di competenze non in linea con tale sviluppo.

I beneficiari dei finanziamenti sono i partenariati di sviluppo geografici e settoriali.

I destinatari delle attività appartengono a varie tipologie, collegate ai fattori di discriminazione:

- occupati anziani a rischio di espulsione dal mercato o di emarginazione (formazione individuale ed integrata);
- occupati a rischio di emarginazione compresi i lavoratori con contratto atipico e le lavoratrici esposte a rischi di disuguaglianze (formazione individuale e integrata).

Le risorse assegnate all'Italia per tutto il periodo di durata del programma Equal sono pari a **Euro 212.976.000**, comprensivo di risorse pubbliche e private.

Il primo bando di Equal, scaduto nel luglio scorso, ha distribuito alle regioni, relativamente all'asse Adattabilità, le seguenti risorse.

Tabella 6 - Disponibilità finanziarie per ps geografiche (Importi in euro comprensivi di FSE e Cofinanziamento Nazionale)

Misura Adattabilità	***Euro***
Abruzzo	2.777.449
Basilicata	957.412
Calabria	1.977.981
Campania	2.155.873
Emilia Romagna	2.953.386
Friuli Venezia Giulia	-
Lazio	2.095.003
Liguria	-
Lombardia	3.521.722
Marche	964.938
Molise	-
P.A. Bolzano	1.103.090
P.A. Trento	-
Piemonte	2.922.758
Puglia	1.905.888
Sardegna	-
Sicilia	2.579.848
Toscana	1.567.823
Umbria	770.825
Valle d'Aosta	-
Veneto	2.016.612
Totale	***30.270.609***

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

Le disponibilita' finanziarie per ps settoriali sono invece pari a Euro 5.223.043 (*comprensivi di FSE e Cofinanziamento Nazionale).*

2.4 La bilateralità

Il panorama che si delinea dall'analisi della bilateralità in Italia presenta una realtà eterogenea in cui organismi paritetici con diversità strutturali svolgono attività di coordinamento, promozione e sviluppo dell'offerta formativa, particolarmente in relazione alla Formazione Continua.

L'incremento dell'interesse per la formazione dei lavoratori in Italia è sempre maggiore, anche da parte delle imprese le quali hanno la necessità di avviare azioni di riqualificazione dei lavoratori dipendenti per mantenere alti gli standard di competitività. In tale contesto il sistema bilaterale si pone come anello di congiunzione dei fabbisogni dei lavoratori e le esigenze delle imprese, proponendosi come fautore dello sviluppo delle risorse umane e di un rilancio dell'offerta formativa in termini di riqualificazione e riconversione, con particolare attenzione alle opportunità offerte dai finanziamenti pubblici e privati. Gli enti bilaterali dovrebbero avere, inoltre, un ruolo sempre maggiore nei prossimi mesi in quanto i regolamenti dei Fondi interprofessionali per la Formazione Continua prevedono che le articolazioni regionali dei Fondi nazionali potranno avvalersi delle strutture logistiche e delle attività degli Enti Bilaterali Regionali.

In attesa che partano i Fondi interprofessionali, gli obiettivi principali degli enti bilaterali si realizzano soprattutto nella promozione di servizi per il territorio, nelle attività di coordinamento, promozione e sviluppo delle sedi territoriali e nella gestione delle risorse finanziarie. Nonostante alcuni enti dispongano di risorse proprie, una gran parte delle attività proposte sono cofinanziate da fondi pubblici, utilizzati al fine di promuovere formazione, stipulando convenzioni con enti terzi o lasciando alle proprie strutture territoriali il compito di gestire le azioni.

Dal monitoraggio dei dati riguardanti la programmazione 1994-1999 per i Programmi Operativi Multiregionali FSE riguardanti le azioni di Formazione Continua (Ob. 4 e Ob. 1 asse 7.3.b), si rileva che complessivamente sono stati finanziati 24 progetti di formazione continua presentati dagli enti bilaterali per un totale di 237 corsi, 16.000 ore, 4.187 destinatari. Il costo complessivo è stato di oltre 11 miliardi di lire. E' significativo evidenziare che il maggior numero di progetti finanziati si riferiscono al 1996, anno in cui sono stati finanziati l'85,7% del totale dei progetti approvati ai bilaterali nell'intera

programmazione dei Pom FSE. Le tematiche maggiormente affrontate riguardano la sicurezza sul lavoro. Solo alcuni organismi bilaterali si avvalgono di una struttura che permetta scambi a livello internazionale mentre la partecipazione alle iniziative comunitarie richiede modelli formativi con percorsi innovativi nell'ambito di una dimensione europea. Per tale motivo nel periodo 1994-99 gli Enti Bilaterali hanno realizzato 14 progetti nel programma Leonardo da Vinci e 3 nella iniziativa Adapt.

Le azioni di Formazione Continua risultano uno dei capisaldi delle attività promosse dagli enti, nonostante siano evidenti alcune difficoltà organizzative. Uno dei limiti riscontrati nell'analisi della bilateralità riguarda infatti la gestione della comunicazione interna, generalmente poco efficace tra le sedi locali e tra queste e il nazionale. La struttura della rete organizzativa e comunicativa non è sufficientemente salda da permettere un vero confronto tra le varie realtà bilaterali e ciò implica la mancanza di un comune piano formativo di riferimento. Un nodo informativo potrebbe essere un valido aiuto alle strategie adottate nella programmazione delle attività, anche come supporto per l'accesso alle opportunità comunitarie e nazionali per la formazione professionale.

3 LA PROPENSIONE DELLE IMPRESE E DEI LAVORATORI A INVESTIRE IN FORMAZIONE

3.1 La formazione aziendale

Al di là di quanto emerge dall'esame dell'entità e degli esiti degli interventi di FC sostenuti da risorse pubbliche, i comportamenti e gli atteggiamenti delle imprese e dei lavoratori sono stati, nel tempo, investigati con gli strumenti dell'indagine statistica. Le informazioni disponibili sino ad ottobre del 2001 provenivano esclusivamente da tre ricerche campionarie, diverse tra loro per finalità e obiettivi, condotte da istituzioni pubbliche e private tra le più rilevanti.

Nel 1994 è stata realizzata da Eurostat (dall'Istat per l'Italia), nei paesi della UE, una ricerca (dal titolo *Contninuing Vocational Training Survey* - CVTS) finanziata dalla DG XXII, sulla formazione continua nelle imprese con più di 10 addetti. A quella data le imprese italiane che affermavano di aver organizzato (o finanziato) formazione per i propri dipendenti, strutturata e organizzata su base corsuale, erano il 15% del campione rappresentativo, un po' più del Portogallo (13%) e meno della Grecia (16%), con la Danimarca al 87%, la Germania all'85% e il Regno Unito all'82%. La durata delle attività formative era simile in Italia, Germania, Regno Unito, Belgio e Danimarca, vicina cioè alle 40 ore, con una media europea di 45 ore; tuttavia, rispetto alla percentuale di ore di formazione su 1000 ore di lavoro (cioè su quasi metà delle ore di lavoro di fatto per anno), l'Italia si collocava all'ultimo posto con 3.6 giornate contro le 12.1 dell'Olanda, le 11.1 della Francia, le 8.7 del Regno Unito e le 8.1 della Danimarca. Il costo della formazione per partecipante (non per addetto) era in Italia di circa 821 mila lire e questo rappresentava (per le imprese impegnate nella formazione) circa l'1.3% del costo del lavoro.

E' necessario sottolineare che nel 1993 gli unici interventi pubblici di sostegno della FC erano costituiti dalle azioni di formazione degli occupati nei QCS dell'Obiettivo 1, dell'Obiettivo 2 e dell'Obiettivo 5.b, di scarso rilievo rispetto al sostegno offerto per la formazione dei disoccupati e dei soggetti in cerca di prima occupazione.

Più recentemente, nel 1998 l'Unioncamere, facendo tesoro dell'esperienza accumulata con il Progetto Excelsior e con il supporto dell'Istituto Tagliacarne, ha intervistato un panel di circa 4000 imprese per verificare la propensione delle stesse alla formazione dei propri dipendenti. Un significativo 24% delle imprese intervistate ha dichiarato di aver organizzato o contribuito a finanziare interventi di formazione. Queste attività, per le quali è previsto un esplicito costo, si aggiungono agli interventi formativi che impegnano solo risorse interne e che non hanno pertanto eccessiva visibilità.

Sempre nello stesso periodo, il Centro Studi Confindustria ha effettuato uno studio, inviando un questionario postale a 4.564 aziende aderenti, stratificate per settore, territorio e dimensione, con esclusione delle imprese con meno di 10 addetti. Sono stati elaborati i dati riferibili a 1129 imprese, con una media di addetti di 53 lavoratori e un totale di 72.352 addetti. La ricerca conferma una scarsa propensione alla formazione delle imprese minori, nelle quali l'attività formativa è pressoché assente e una discreta tendenza ad investire in formazione nelle imprese più articolate, con un passaggio graduale da modelli informali di trasferimento di competenze, tipico delle micro e delle piccole imprese, a modelli più formalizzati che comprendono l'utilizzo di aule quali momento anche simbolico della distinzione tra il tempo di lavoro e il tempo della formazione, non sempre chiara nella formazione on the job. Una percentuale di imprese che varia dal 28% al 50% circa dichiara di offrire formazione, formale e informale, mentre circa il 20% di imprese afferma di aver fatto formazione in tutti e tre gli anni di riferimento (dal '96 al '98).

Il quadro conoscitivo è stato profondamente arricchito dall'indagine, impostata dal Dipartimento Formazione Continua dell'Isfol, che si è conclusa nel mese di novembre 2001. L'indagine, di cui riferiamo nel paragrafo seguente, è stata realizzata nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale sulla FC previsto dal PON dell'Obiettivo 3, con il supporto della società Abacus. L'indagine è finalizzata a conoscere gli atteggiamenti e i comportamenti dei lavoratori italiani nei confronti della formazione continua.

Sono stati intervistati ben 5000 lavoratori appartenenti ad un campione rappresentativo dei circa 10 milioni di lavoratori dipendenti delle imprese private, gli stessi soggetti che sono i beneficiari esclusivi delle azioni finanziate dalla legge 236/93, articolo 9, comma 3, e che sono anche i principali destinatari degli interventi cofinanziati dal FSE (Asse D del QCS dell'Obiettivo 3).

Per la prima volta il focus non è rappresentato dall'impresa o dall'agenzia formativa, ma dal lavoratore occupato in posizione di lavoro dipendente nelle differenti categorie di imprese presenti nelle diverse aree del paese.

In occasione della presentazione pubblica dei risultati dell'indagine Isfol-Abacus, il 6 novembre 2001 a Roma, i responsabili delle indagini Istat e Unioncamere sulla formazione aziendale hanno presentato i primi dati relativi agli studi conclusi nel corso dell'anno.

L'Istat ha realizzato per l'Italia anche la seconda indagine (CVTS 2), impostata e coordinata da Eurostat per la Commissione Europea, intervistando direttamente 2.665 imprese di grandi dimensioni (tutte le imprese maggiori secondo la normativa europea) e raccogliendo i dati dei questionari postali inviati tra il luglio 2000 e il maggio 2001 ad altre 11.000 Pmi con più di 10 addetti. I dati sono stati da poco elaborati ed è in corso la comparazione con la precedente indagine europea, nonché con l'indagine "multiscopo" condotta dall'Istat sulle imprese italiane.

Il risultato più evidente, che noi attendavamo, conferma i dati che vengono anticipati dagli studi Unioncamere e Confindustria con il netto raddoppio del numero delle imprese (dal 15% al 30%) che dichiarano di aver organizzato o finanziato, anche parzialmente, la formazione dei propri dipendenti in una forma riferibile alla "formazione esplicita" (con un progetto, in aula, a distanza, etc.).

L'aumento del numero delle "imprese formatrici" è, in verità, l'unico dato del cambiamento macroscopico in atto in Italia perché, nella descrizione degli altri valori riferibili ai territori, alle dimensioni di imprese, ai settori di attività economica, alla durata della formazione, alla presenza di un budget specifico destinato alla formazione dei lavoratori, la morfologia del dato non cambia in modo significativo tra il 1993 e il 1999.

Le imprese che si impegnano in favore della formazione sono:

- collocate soprattutto nel Nord Ovest e nel Nord Est, ma la variabile territoriale non è molto discriminante;
- appartengono al settore delle banche e assicurazioni o dell'energia (propensione alla formazione pari al 60-70%);
- hanno organizzato formazione almeno due anni di seguito (97 e 98) sugli ultimi 3 considerati;
- non hanno svolto analisi preliminare dei fabbisogni di formazione dell'impresa nei 3/4 dei casi e non hanno effettuato un bilancio delle competenze dei singoli dipendenti (nel 70% dei casi);
- acquisiscono nuove competenze per l'impresa attraverso l'esperienza pratica cui partecipano i propri dipendenti (58% dei casi), l'assunzione di nuovi dipendenti (43%) o la formazione continua (28%);
- nell'80% dei casi non hanno elaborato un piano formalizzato di formazione e solo nell'8% dei casi possiedono un piano e un budget specifico;

- quando dichiarano di non aver organizzato o finanziato la FC offrono come motivazione soprattutto la disponibilità in azienda di competenze sufficienti e solo il 30% cita, tra gli altri motivi, i costi troppo alti delle attività di formazione.

Il Centro Studi Unioncamere, in accordo con l'Isfol, ha inserito nell'indagine Excelsior del 2001 alcune domande relative alla formazione in azienda.

Su 96.000 imprese intervistate 15.500 dichiarano di aver svolto attività di formazione nel 2000 e la metà di queste fornisce indicazioni sui costi sostenuti.

L'universo di imprese prese a riferimento è simile a quello interessato dall'indagine Istat e il numero dei lavoratori interessati è vicino alla platea del target degli interventi ex lege 236/93 e del FSE.

Il numero dei dipendenti messi in formazione risulta pari a 1.043.883 (il 10,6% del totale), con percentuali che vanno dal 3,4% per le imprese con meno di 9 dipendenti al 24,6% per le imprese con più di 250 dipendenti.

I servizi alle imprese mettono in formazione il 19% dei dipendenti, mentre sono formati solo il 4% dei lavoratori del tessile e abbigliamento. L'industria e i servizi sono però allineati attorno al valore medio sopra ricordato.

L'aggiornamento 2001 dell'indagine dell'Istituto Tagliacarne su 4000 imprese con meno di 250 dipendenti, di cui 3.000 manifatturiere e 1.000 del commercio e dettaglio rappresenta un Italia in positiva evoluzione: il 27,5% delle imprese manifatturiere dichiara di avere realizzato formazione con spesa e il 13,9% attività senza spesa. Le aree territoriali dove sono presenti le migliori performances delle imprese manifatturiere sono il Nord Ovest (30,7%), il Nord Est (23,9%), mentre Centro e Mezzogiorno sono allineate poco sotto il 18%. Il 58,7% delle imprese non intende effettuare formazione nel biennio 2001-2002 e quelle che la faranno intendono privilegiare la formazione tecnica (34,1%) .

Per finire, ricordiamo un'indagine condotta dall'Isfol fra il 2000 e il 2001, attraverso l'analisi di 50 casi di studio relativi ad altrettante imprese, col fine di analizzare le politiche formative sviluppate dalle aziende stesse. L'indagine ("Economia e costi della formazione aziendale", in corso di realizzazione) prende in considerazione obiettivi, comportamenti positivi e atteggiamenti negativi nei confronti della formazione, soffermandosi sul ruolo dei finanziamenti pubblici nei processi aziendali di formazione e sulla comprensione dei costi nascosti a cui un'impresa va incontro a seguito di mancati investimenti in formazione. Per ovviare al problema delle carenze informative e all'assenza di un flusso sistematico di dati su questi temi, l'"Osservatorio Nazionale della Formazione Continua" dell'Isfol ha avviato, a partire dal 2001, una serie di indagini sui fenomeni relativi alle politiche, alle regole e alle risorse destinate alla Formazione Continua in Italia, nonché agli interventi realizzati e ai comportamenti dei soggetti (imprese, lavoratori, parti sociali). Tali indagini sono volte alla ricostruzione degli atteggiamenti e dei movimenti degli attori e dei fruitori della formazione continua in Italia. Uno dei principali compiti dell'Osservatorio è proprio quello di seguire l'evoluzione degli investimenti in formazione da parte delle imprese per i propri dipendenti, col fine di ricostruire il trend nei livelli di partecipazione alla formazione continua avviando una serie di indagini per rilevare i comportamenti e gli atteggiamenti delle imprese nei confronti della formazione.

3.2 La domanda di formazione dei lavoratori in Italia

Sul versante dei lavoratori, l'"Osservatorio Nazionale della Formazione Continua" dell'Isfol ha avviato alcune indagini empiriche col fine di rilevare la partecipazione e gli atteggiamenti dei lavoratori nei confronti della formazione.