Di seguito, presentiamo i primi risultati di un'indagine campionaria a livello nazionale sull'orientamento dei lavoratori in Italia verso la Formazione Continua, che scandaglia il comportamento e gli atteggiamenti dei lavoratori delle imprese private verso la formazione, a prescindere da esperienze recenti di formazione, attraverso il ricorso a quattro sessioni di focus group e a circa 5.000 interviste telefoniche CATI.

3.2.1 L'indagine ISFOL-ABACUS sugli atteggiamenti e i comportamenti dei lavoratori verso la formazione

La fase qualitativa dell'indagine ha consentito di individuare una realtà complessa ed eterogenea, in relazione alla condizione professionale ed economico-culturale dei lavoratori. L'elemento di maggiore distinzione tra lavoratori più deboli (operai ed impiegati di medio-basso livello) e gli altri (tecnici, quadri, funzionari, dirigenti) è nel significato attribuito alla formazione durante la vita lavorativa. Per i primi il bisogno di formarsi è latente e non è ricondotto all'idea di formazione come antidoto all'obsolescenza della professionalità o come possibilità di riscatto della propria condizione lavorativa. I soggetti più "a rischio" palesano sostanzialmente una concezione della formazione cristallizzata al passato, ove è demandata alla discrezione dell'impresa (dei responsabili diretti) la possibilità d'accesso a corsi che sono in ogni caso sempre teleologicamente orientati all'agire aziendale. In questo contesto si spiegano le difficoltà che incontrano le varie iniziative pubbliche, come i piani di formazione individuali finanziati attraverso voucher, di coinvolgere i lavoratori cosiddetti "a rischio". Ben diversa è la concezione rilevata presso i lavoratori più "forti". Emerge in questo caso l'idea di una formazione continua patrimonio, in primo luogo, del lavoratore, che decide in genere di autopromuovere un percorso formativo contrattando con l'azienda le scelte più opportune per la propria crescita professionale.

Rispetto ad altre tematiche trattate durante la discussione, sono emersi, al contrario, atteggiamenti e conoscenze simili, a partire dal livello di informazioni sulle politiche di Formazione Continua promosse a livello pubblico. Tale livello risulta essere estremamente basso e spesso frammentato in false convinzioni, in ogni caso fortemente condizionato da quanto sedimentato nei decenni passati. In quest'ottica i lavoratori, a prescindere dalla loro condizione, ritengono che non esista alcuna politica di sostegno ai processi formativi dei lavoratori: le Regioni e le Province promuoverebbero iniziative rivolte unicamente a disoccupati o giovani in cerca di prima occupazione.

Oltretutto sfumato, nella percezione dei lavoratori, pare il ruolo delle Parti sociali sia nel contribuire a fornire informazioni sulle opportunità di formazione (sia pubbliche sia private), che nella fase di partecipazione alla definizione di politiche formative che garantiscano un accesso equilibrato a tutte le categorie di lavoratori.

Un ultimo interessante aspetto emerso dalle discussioni di gruppo riguarda il valore attribuito alle terminologie tecniche utilizzate nel mondo della formazione. Le tipologie formative distinte in formazione permanente, continua, iniziale, al pari dei termini usati per distinguere le modalità di formazione (da formazione a distanza, a training on the job, e così via) non sono termini utilizzati nel quotidiano lavorativo. Il linguaggio usato dagli addetti ai lavori rimanda spesso a significati contraddittori per i lavoratori, a testimonianza di una bassa partecipazione "affettiva" alle tematiche della formazione e, quindi, ad una scarsa dimestichezza del linguaggio e dei codici di significato attribuiti ai termini in questione.

La fase quantitativa dell'indagine, attualmente in fase di ultimazione, prevede domande relative alla ricostruzione dei percorsi formativi degli intervistati, a partire dalla formazione iniziale, fino alle esperienze di formazione permanente e alle tipologie di formazione continua cui ha partecipato. Il questionario prevede anche un giudizio sulla

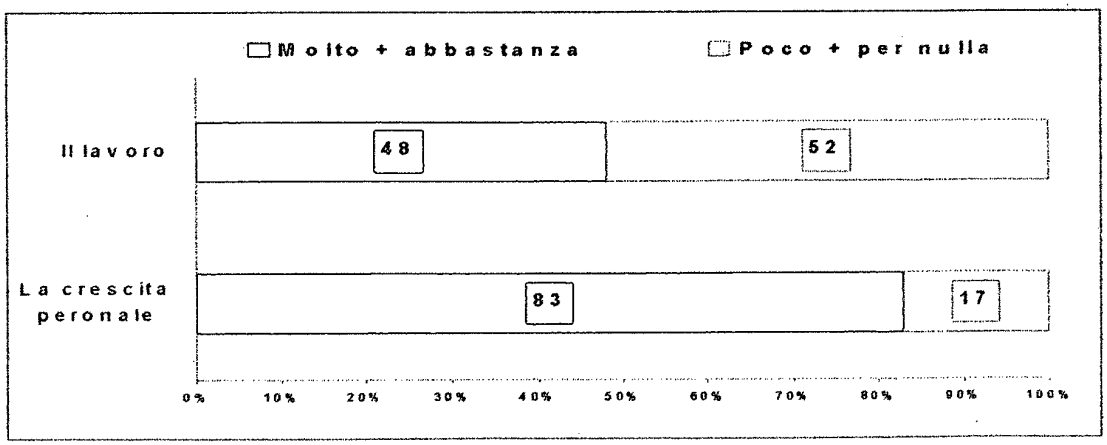
validità, utilità e sulla soddisfazione della formazione ricevuta, oltre che la rilevazione di orientamenti sull'utilità di partecipare ad azioni formative in futuro. Altri argomenti trattati riguardano una rilevazione di atteggiamenti relativi alla contrattazione della formazione ed alla partecipazione ai costi da parte del lavoratore.

L'atteggiamento verso la formazione continua

L'indagine evidenzia la presenza di un atteggiamento sostanzialmente positivo verso la formazione nel suo complesso. In particolare emerge:

- l'80% dei lavoratori intervistati sostiene che la formazione iniziale, di tipo scolastico, sia stata un'esperienza positiva. Tale atteggiamento prescinde dalle effettive risultanze che il percorso scolastico ha poi avuto nella scelta della professione. Infatti, appena il 48% degli intervistati ritiene che il momento formativo iniziale sia servito per il lavoro, rispetto all'83% che sostiene come la scuola abbia svolto un ruolo fondamentale, essenzialmente come crescita personale (Fig.2).

Figura 2 -La formazione INIZIALE (la scuola) è servita per...

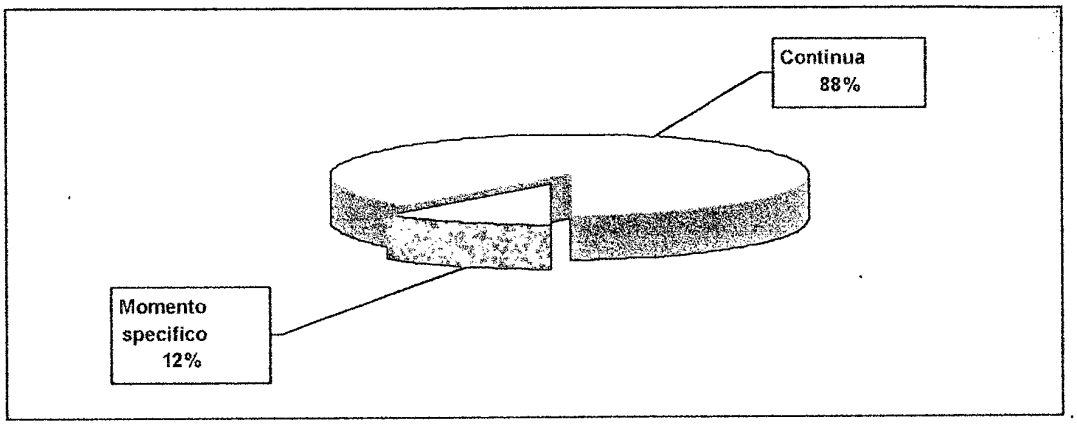


- l'atteggiamento verso la formazione viene ulteriormente definito se si pensa che oltre il 42% degli intervistati sostiene di avere seguito o sta seguendo corsi di arricchimento

personale (soprattutto per quanto concerne lingue ed informatica), indipendentemente, cioè da esigenze specifiche dettate dal lavoro svolto;

- il dato più interessante riguarda, tuttavia, la convinzione che la formazione professionale non debba essere circoscritta ad un periodo specifico e limitato nel tempo, ma deve essere continua, svolta durante l'intero arco della vita (88% dei lavoratori intervistati sostiene tale atteggiamento) – *Fig. 3* -

Figura 3 - Esiste un momento specifico per la formazione o deve essere continua?



In generale la formazione professionale continua viene associata a:

- risorsa individuale (47%);
- risorsa aziendale (16%);
- sicurezza occupazionale (15%);
- carriera (7%).

I dati indicano come il processo formativo sia percepito in due accezioni: da una parte quella strettamente legata al mondo del lavoro (azienda, carriera, occupazione), dall'altra riferita alla sfera di crescita personale.

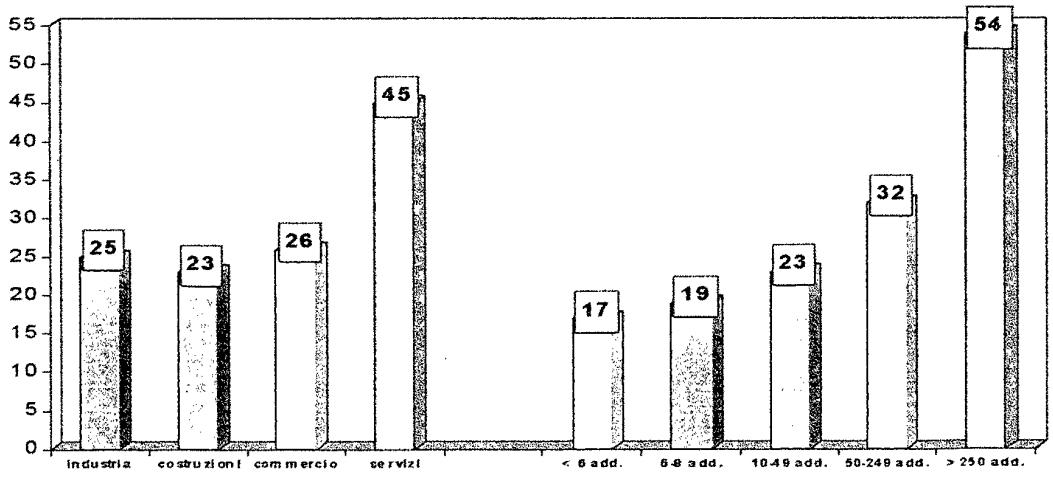
Il vissuto della formazione continua

Il 32% dei lavoratori sostiene di avere partecipato a formazione su lavoro negli ultimi due anni. Di questi, il 21% afferma di aver partecipato a massimo 2 corsi e l'11% a tre o più corsi. E' una percentuale elevata che indica indubbiamente un relativo dinamismo delle politiche formative adottate all'interno dei sistemi aziendali.

Tuttavia, la formazione spesso raggiunge soprattutto le fasce più forti dei lavoratori: i formati rispondono a caratteristiche socio-professionali ben definite, ove emerge come la formazione continua sia ancora un patrimonio culturale e professionale di un gruppo forte di lavoratori per le seguenti variabili:

- tipologia d'impresa – soprattutto imprese grandi con oltre i 250 dipendenti (53,9% l'hanno fatta negli ultimi due anni contro appena il 16,8% delle micro-imprese con meno di 6 dipendenti) – Fig.4 -;

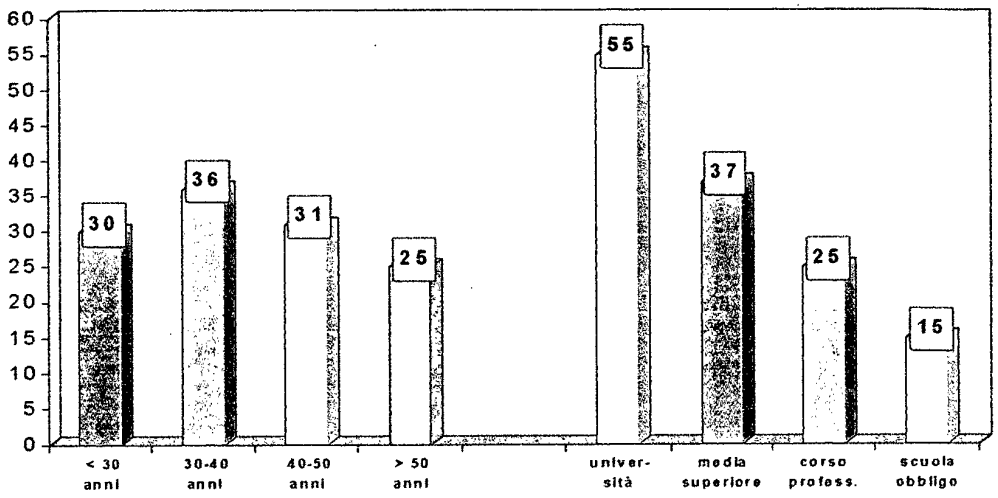
Figura 4 - Profilo di chi ha partecipato ad almeno 1 azione formativa sul lavoro/2



- posizione in azienda (figure manageriali e tecniche). Nello specifico i quadri intermedi sono i maggiori destinatari della azioni formative (ben il 66,8% di questi, contro 9,8% degli operai comuni ed il 12% delle commesse);

- livello di scolarizzazione, con una forte incidenza di laureati, il 55,1% contro l'11% circa dei lavoratori con scuola dell'obbligo – Fig.5 –.

Figura 5 - Profilo di chi ha partecipato ad almeno 1 azione formativa sul lavoro/3



La fascia d'età maggiormente interessata ai processi formativi è quella compresa tra i 30 ed i 40 anni. Si tratta di lavoratori nel pieno della propria carriera, che attraverso il processo formativo acquisiscono quel know-how necessario ai potenziali avanzamenti e miglioramenti sia di posizione che economici.

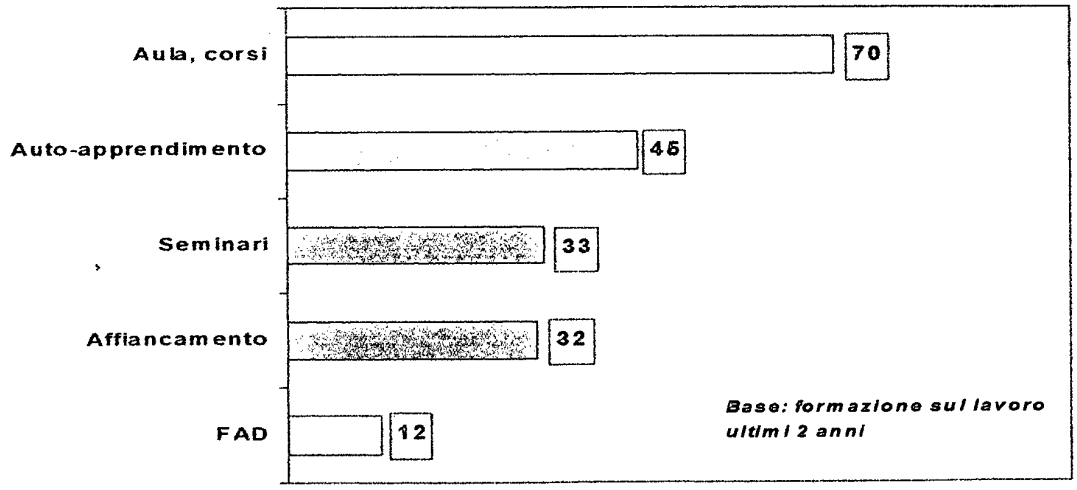
In generale pare ancora marginale la formazione continua rivolta ai lavoratori "deboli" o soggetti ad una obsolescenza professionale. Costoro sono al di fuori dei "circuiti formativi", soprattutto perché nessuno organizza iniziative formative nell'azienda presso cui lavorano (53% dei casi) o perché il sistema informativo su iniziative di formazione non è in grado di raggiungerli. Spesso costoro si sentono esclusi a priori, autopercependosi come marginali rispetto ad una formazione, che nel proprio immaginario, continua ad essere dedicata a figure più elevate. In questo senso sono numerosi i lavoratori (soprattutto

dequalificati) che, aldilà delle difficoltà d'accesso, non vedono la formazione come reale possibilità di riscatto o riposizionamento professionale.

Il 32% dei lavoratori che negli ultimi due anni ha partecipato ad azioni formative lo hanno fatto attraverso i seguenti tipi di azione:

- partecipazione a corsi (70% dei lavoratori che hanno realizzato azioni formative); 45% auto-apprendimento; 33% seminari; 32% affiancamento; 12% formazione distanza. In media questi lavoratori hanno partecipato ad almeno 2 azioni formative ciascuno, confermando l'idea che i processi formativi coinvolgono essenzialmente la stessa tipologia di lavoratori (Fig.6);

Figura 6 - Tipo di formazione sul lavoro



- le attività di formazione sono promosse, per tutte le tipologie, prevalentemente dalle imprese, ma anche da un organismo privato presso cui si è realizzata l'iniziativa (soprattutto per le forme seminariali);
- gli argomenti più trattati, indipendentemente dalle tipologie di azioni formative, hanno riguardato informatica, marketing e comunicazione; sicurezza, tecniche di produzione, utilizzo macchine;

- la scelta di partecipare ai corsi, nella maggior parte delle situazione formative, è riconducibile all'iniziativa dell'impresa che, autonomamente o con l'accordo del lavoratore, promuove le diverse azioni. Solo l'attività di autoapprendimento vede il lavoratore come assoluto protagonista nella scelta (50% delle situazioni).

Il lavoratore formato, in genere, si rafforza partecipando a più azioni di formazione effettuate in un breve arco temporale. E' sufficiente rilevare che i 2/3 dei lavoratori coinvolti in azioni formative ne hanno realizzate più di una (fino ad una massimo di 5 azioni formative in due anni). In questa prospettiva ci si trova di fronte ad una sorta di circolo virtuoso a cui partecipano allo stato attuale proprio quei lavoratori già ritenuti forti:

- laureati, abitanti in grossi centri, quadri, del settore dei servizi alle imprese. Questi tratti sono ancora più radicalizzati rispetto agli stessi lavoratori che sono stati coinvolti in almeno 1 azione formativa negli ultimi due anni.

Nel sistema attuale l'accesso alla formazione è più agevole solo per i lavoratori che ne usufruiscono abitualmente, mentre è più difficoltoso per coloro che non ne hanno mai usufruito.

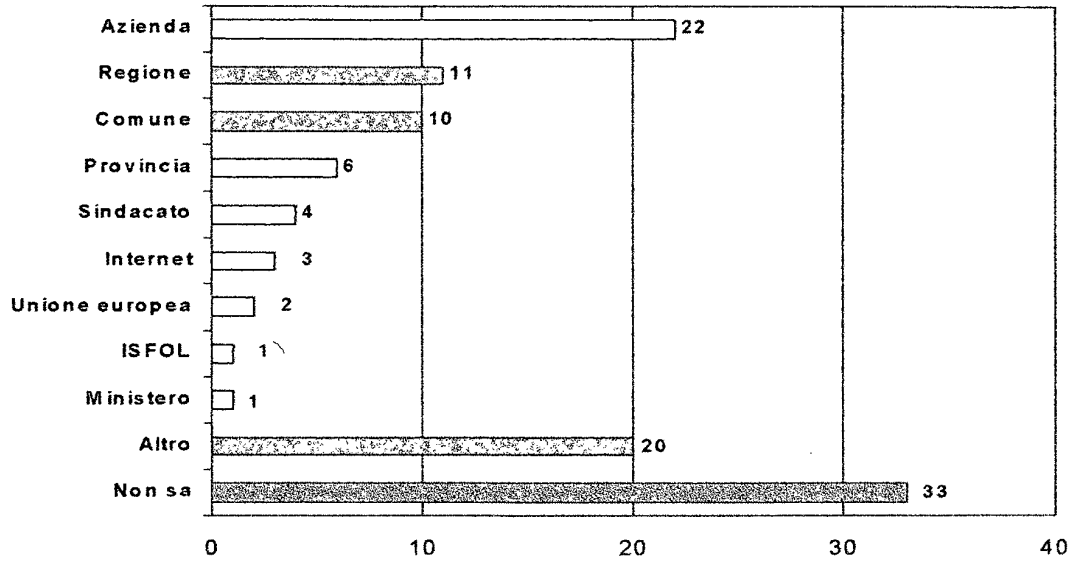
Un ultimo aspetto del vissuto della formazione riguarda il giudizio che viene fornito sui processi formativi a cui il lavoratore ha partecipato. Questo è largamente positivo: i lavoratori che ritengono utili le iniziative varia da un massimo dell'87% per le azioni di affiancamento ad un minino del 79% per i seminari ed i corsi.

L'entusiasmo mostrato verso i processi formativi sembra essere dettato più dall'entusiasmo che deriva dal partecipare ad un evento inconsueto, spesso una tantum, che crea attenzione e rompe la routine quotidiana, che non da effettive istanze critiche. Non a caso le indicazioni più critiche verso le azioni frequentate derivano proprio da quei lavoratori che hanno partecipato ad almeno 3 azioni formative.

Conoscenza delle politiche pubbliche di formazione

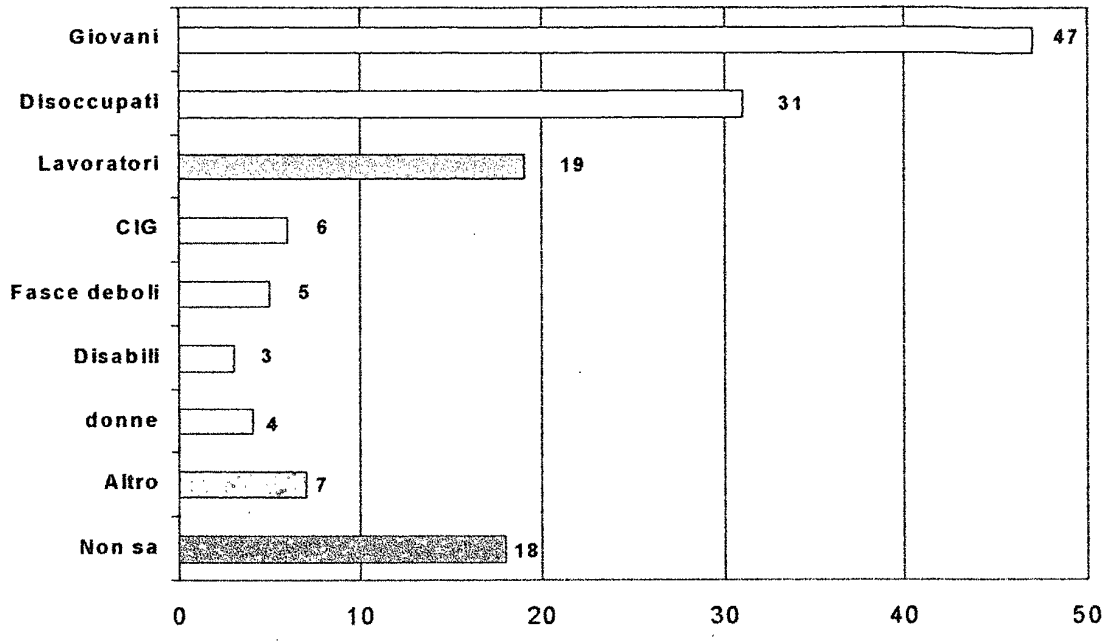
I lavoratori delle imprese italiane denunciano carenze informative sulle iniziative di formazione che il sistema pubblico nazionale e comunitario promuove. Il sistema pubblico nel suo insieme è riconosciuto come principale referente per iniziative di formazione presso cui rivolgersi, qualora vi fosse l'esigenza di partecipare ad un'azione formativa, solo dal 31% degli intervistati, ed in particolare: regione (11%), comune (10%), provincia (6%), Unione Europea, Ministero ed Isfol (4% nel loro insieme) – Fig.7 -.

Figura 7 - A chi si rivolgerebbe per partecipare ad azioni formative?



Particolarmente significativa è la quota di lavoratori (33%) che non saprebbero a chi rivolgersi. Infine, il 21% si rivolgerebbe all'azienda in cui lavora. Questo disorientamento è confermato se si nota che appena il 36% degli intervistati sa che può avere finanziamenti pubblici per la formazione e dal fatto che appena il 19% dei lavoratori sostiene che la formazione finanziata dal pubblico si rivolge a lavoratori. Al riguardo, permane l'immagine di politiche pubbliche che sono indirizzate essenzialmente a giovani (47%), disoccupati (31%) ed altre fasce deboli come disabili, donne, CIG - Fig.8 -.

Figura 8 - A chi si rivolge soprattutto la formazione finanziata dal pubblico?



Altro aspetto importante riguarda la conoscenza sulle fonte di finanziamento principale per la formazione in Italia. In questo senso i lavoratori riconoscono una funzione centrale per le politiche nazionali e comunitarie, seppure offrono indicazioni frammentate ed in molti casi poco precise:

- Regione 24%;
- Ministero-Governo 19%;
- Unione europea (9%),
- Provincia e Comune (6% ciascuna).

Ma anche in questo caso la quota più rilevante (31%) è quella dei lavoratori che non sanno da chi è finanziata la formazione in Italia.

Altri aspetti più specifici raccolti dall'indagine riguardano la conoscenza di azioni formative specifiche promosse a livello pubblico. In particolare, rispetto all'iniziativa dei "voucher" (progetti di formazione a domanda individuale) e della legge 53/2000 sui congedi formativi. La prima iniziativa non è conosciuta dall'88%, la seconda dal 92% dei lavoratori – Fig.9; Fig.10-.

Figura 9 - Referente per la formazione

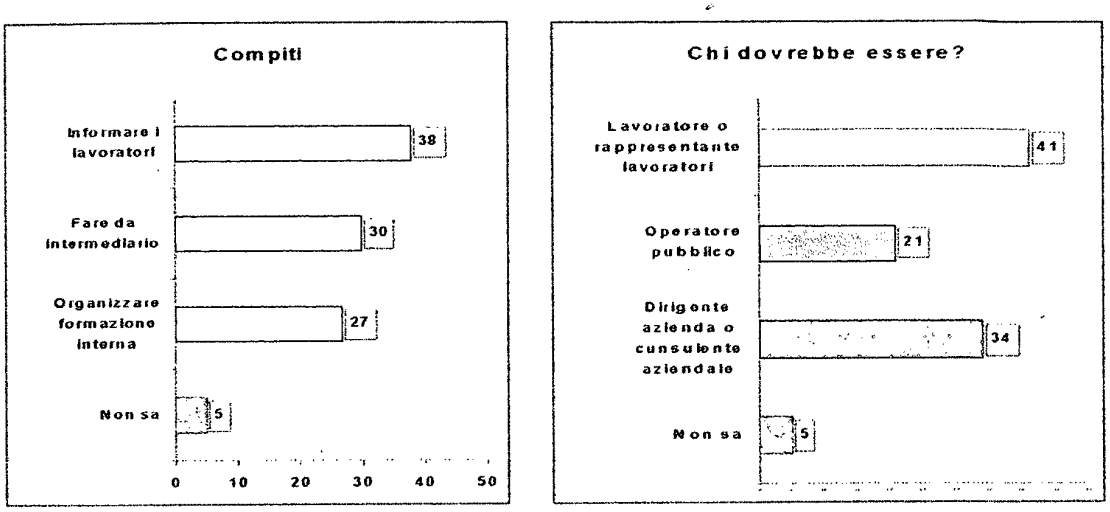
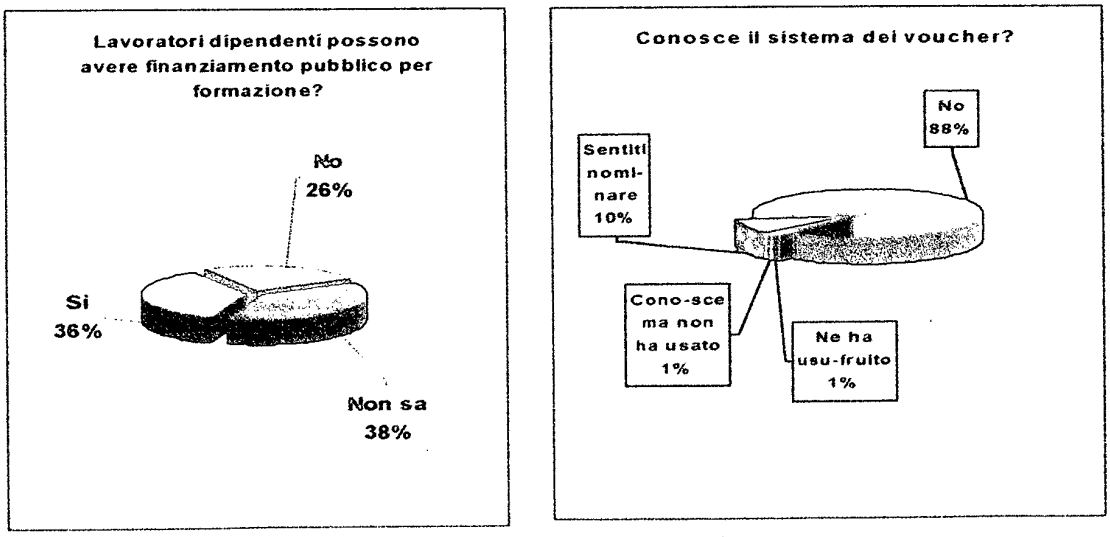


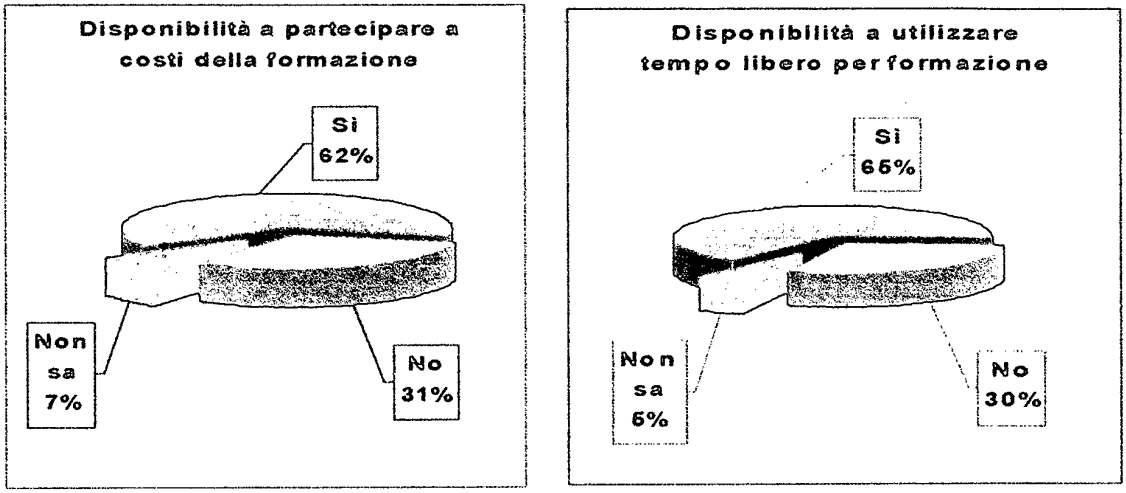
Figura 10 - Livello di conoscenza



Un ultimo aspetto indagato ha riguardato l'esigenza di disporre in azienda di un referente della formazione col ruolo di facilitare i processi formativi. Questo tipo di figura ha suscitato un notevole interesse. Gli intervistati si dividono sulla funzione specifica che questo dovrebbe avere, tra "informare i lavoratori sulle iniziative ed opportunità di formazione" (38%), giocare "un ruolo di intermediario della formazione tra impresa e lavoratore" (30%) ed "organizzare la formazione interna" (27%). Così come allo stesso

tempo vi è una significativa divisione su chi dovrebbe interpretare questa funzione. Nello specifico prevale una figura di provenienza del "gruppo di lavoratori" (41%), seguita da una figura legata all'impresa (33%) e dal 21% degli intervistati potrebbe essere una professionalità pubblica (legata ai servizi all'impiego in particolare) – Fig.11 -.

Figura 11 - Disponibilità alla formazione



Questi dati confermano come il lavoratore avverti la necessità di essere messo nelle condizioni di accedere più facilmente ai processi formativi sia all'interno delle logiche aziendali che acquisendo una relativa autonomia rispetto ai percorsi ed alle modalità di accesso alla formazione che possono essere attivati anche con il supporto delle politiche pubbliche.

In sintesi:

La formazione per i lavoratori assume un significato importante: rappresenta un modo per la realizzazione di se stessi attraverso l'accrescimento di un bagaglio di conoscenze ed esperienze, ancor più della possibilità di fare carriera all'interno delle imprese:

Inoltre, la formazione dovrebbe essere un processo non ristretto in un arco temporale determinato, ma assumere i connotati di continuità.

Ma a questo atteggiamento confortante fa seguito un vissuto dove spesso la maggior parte dei lavoratori non è posta in condizione di accedervi:

Solo il 32% di essi è stato coinvolto in processi di formazione continua negli ultimi due anni. Si tratta soprattutto di soggetti prevalentemente forti (quadri, laureati del Nord, abitanti in grossi centri, maschi in età tra i 30 ed i 49 anni, dipendenti di imprese con oltre 250 addetti) che nel 30% dei casi sono in grado di contrattare con l'impresa il proprio percorso formativo.

I lavoratori più fragili, al contrario, sono spesso marginalizzati: è sufficiente rammentare come siano pochi i lavoratori con bassa specializzazione (operai e commesse) che partecipazione ad azioni formative (circa l'11% di questi rispetto ad oltre il 60% dei quadri).

L'accesso alla formazione in generale risulta così caratterizzato da una forte "ricorsività" da parte di chi partecipa una prima volta (i 2/3 dei formati hanno partecipato a più di un'azione formativa).

Per facilitare i processi di formazione in impresa i lavoratori vedono con favore l'introduzione di una figura che favorisca le opportunità di formazione. Questo vale, soprattutto, per i lavoratori più fragili delle piccole e medie imprese. Tale referente dovrebbe essere una figura garante delle reali esigenze dei lavoratori.

Non a caso viene considerato, soprattutto, come espressione stessa dei lavoratori (41%) e solo in secondo ordine come rappresentante delle imprese o come figura pubblica.

3.2.2 Le rilevazioni trimestrali Istat sulla forza lavoro

Le rilevazioni trimestrali dell'Istat sulla forza lavoro forniscono, sempre sul versante dei lavoratori, alcune informazioni relative alla diffusione della formazione continua. Si tratta di un'indagine campionaria svolta su un campione di circa 200mila persone, attraverso

questionari somministrati presso il nucleo familiare. All'interno di tale indagine vi è una sezione di otto domande dedicata ai processi formativi. L'indagine 2000 mostra come poco più del 40 per cento di coloro che svolgono corsi sono coinvolti in processi di formazione aziendale. Rispetto al 1999 questa tipologia formativa ha subito una flessione pari a quasi il 15% (era il 56% nel 1999).

Se si analizza la motivazione dello svolgimento dei corsi si scopre come il tema più ricorrente è quello dell'aggiornamento professionale: nel 2000 il 77% degli intervistati dichiara di aver partecipato ad un corso di aggiornamento professionale per occupati. Nel 1999 tale percentuale era pari al 62,7% mentre nel 1998 al 66,2%. La principale componente di tale motivazione è rappresentata, sia nel 1998 che nel 1999 (per il 2000 il dato non è ancora disponibile), dalla necessità che il lavoratore avverte di adattarsi alle nuove tecnologie o ad una nuova organizzazione del lavoro.

Tabella 7 - Partecipazione a corsi di formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista (dati in %)

	1998	*1999*	*2000**
Scolastici	8,80	8,70	-
corsi riconosciuti dalla Regione	0,60	0,45	0,71
altro corso di formazione professionale (esclusa la formazione aziendale)	0,50	0,61	-
formazione in azienda	1,20	1,23	1,15
- cfl	*0,00*	*0,07*	-
- apprendistato	*0,00*	*0,04*	-
- stage	*0,40*	*0,31*	-
- altro corso di formazione aziendale	*0,80*	*0,82*	-
altro corso	nd	0,50	0,92
nessun corso	88,80	88,51	97,22
Totale	*100,00*	*100,00*	*100,00*

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

- stime

Tabella 8 - Partecipazione a corsi di formazione extra scolastici nelle 4 settimane precedenti l'intervista (dati in %)

	1998	1999	2000*
ha svolto o sta svolgendo corsi di formazione	1,80	2,18	2,78

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

- stime

Tabella 9 - Motivazione di partecipazione ai corsi di formazione indicati da parte dei lavoratori occupati(dati in % sui partecipanti ai corsi))

	1998	1999	2000*
Inserimento nel lavoro	8,90	12,30	6,20
per trovare il primo lavoro	*8,50*	*11,40*	*5,50*
per tornare al lavoro dopo un periodo di assenza	*0,40*	*0,90*	*0,70*
Aggiornamento professionale per occupati	66,20	62,70	77,00
per adattarsi a nuove tecnologie o a nuova organizzazione del lavoro	*53,90*	*52,70*	*nd*
per avanzamento di carriera	*8,30*	*6,90*	*nd*
per cambiamento attività lavorativa	*4,00*	*3,10*	*nd*
Altro motivo	10,20	8,60	5,20
Crescita culturale	14,70	16,40	11,60
Totale	100,00	100,00	100,00

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

• stime

3.2.3 I voucher per la formazione individuale

Negli ultimi due anni trascorsi dalla circolare attuativa della legge 236/93, la n. 37/98 che sanciva la possibilità per il lavoratore di aziende private di formarsi in base a proprie necessità, la sperimentazione sui progetti di formazione individuale ha visto un forte sviluppo, suscitando un interesse crescente nell'ambito delle Regioni che hanno aderito all'iniziativa.

Attualmente le Regioni coinvolte nelle azioni di formazione individuale sono 16 (Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Provincia Autonoma di Bolzano, Veneto, Liguria, Toscana, Emilia Romagna, Marche, Abruzzo, Umbria; Lazio, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia) e nella maggioranza di esse si sono avviati sistemi formativi a "voucher".

Alla luce di quanto premesso è possibile fare un primo bilancio della fase di sperimentazione. A ottobre 2001 i lavoratori che hanno presentato propri piani formativi individuali, sono stati circa 20.000 concentrati nelle seguenti regioni: Piemonte, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Lazio, Basilicata. I piani effettivamente approvati che

hanno visto l'erogazione dei voucher sono stati 13.675 dall'inizio della sperimentazione al luglio 2001 (Tab. 10).

Tabella 10 - 3.2.3 I voucher per la formazione individuale: domande pervenute e approvate[3]

Regioni	*Domande pervenute*	*Voucher approvati*
Provincia Autonoma di Bolzano*	61	54
Emilia Romagna **	2440	2797
*Toscana**	6466	2993
*Piemonte**	7500	6460
Umbria*	310	205
Basilicata*	249	249
Lazio*	442	442
Liguria*	538	475
Totale regioni coinvolte	*18006*	*13675*

Fonte: ISFOL - Dipartimento Formazione Continua
* novembre 2001 ** luglio 2001

Particolare attenzione è stata posta nell'analisi della sperimentazione attraverso indagini di tipo quantitativo (come per l'Emilia Romagna, il Lazio, le province di Genova, Cuneo, Alessandria) o qualitativo per le province di Firenze, Torino e Reggio Emilia dove sono stati organizzati focus group con lavoratori che hanno usufruito del voucher.

Da un punto di vista quantitativo, si è notato come l'esperienza dei voucher sia stata particolarmente apprezzata da quei lavoratori orientati verso una crescita professionale personale, che considerano i processi formativi come occasione reale di apprendimento, carriera, cambiamento della propria condizione professionale. Le prime edizioni dei "voucher" sembravano attrarre essenzialmente lavoratori considerati forti:

- elevata scolarizzazione;
- ruoli medio-elevati (tecnici, funzionari) in impresa;
- impiegati nell'area dei nuovi servizi alle imprese;

[3] Il numero delle domande presentate, al pari del numero dei voucher non coincide con quello dei lavoratori coinvolti. In molte realtà, come Piemonte ed Emilia Romagna, si sono riscontrati casi di richieste di partecipazione a più corsi. Le informazioni verranno differenziate laddove sarà possibile distinguere tra voucher richiesti/assegnati e lavoratori.