

l'utilità della formazione per lo sviluppo di competenze, per il miglioramento della posizione professionale, per la mobilità professionale. Anche in questo caso le differenze tra i lavoratori, collegate ai fattori di rischio sul mercato del lavoro quali genere, età, titolo di studio, settore professionale, modificano gli atteggiamenti dei lavoratori senza però comprometterne l'atteggiamento ed il giudizio ampiamente positivo. Questo forte collegamento tra mobilità professionale e formazione, è confermato anche rispetto ai benefici attesi rispetto ad essa. Questi risultati non variano in modo significativo in rapporto all'area geografica di residenza del lavoratore. Anche se, con riferimento ai territori, esistono situazioni lavorative, condizioni occupazionali, ma anche modalità di offerta formativa fortemente differenziate e connotate a livello territoriale, i dati mostrano che l'atteggiamento dei lavoratori non cambia nei vari territori.

Esiste tuttavia un forte divario tra aspettative e benefici effettivi della formazione. Tale divario, di forniamo dati e interpretazioni in un paragrafo successivo, non chiama in causa un giudizio negativo sull'utilità della formazione, ma piuttosto apre interrogativi sulle modalità di raccordo tra formazione e mondo del lavoro. Ne sono implicati aspetti relativi alla valorizzazione e al riconoscimento delle competenze acquisite, alle modalità di carriera, alla capacità del sistema produttivo di assorbire l'innalzamento di capitale umano. Esso resta un problema da approfondire, anche in relazione agli istituti legislativi che regolano la partecipazione dei lavoratori alle attività formative e agli strumenti che possono migliorare la posizione professionale, economica e la qualità del lavoro dei lavoratori italiani.

1.3.2 Analisi settoriale e territoriale della domanda potenziale di formazione continua nel 2008

La domanda potenziale di formazione presente nelle imprese italiane scaturisce dal rapporto che si determina fra l'azione delle politiche formative e la capacità di investimento privato. Tale analisi consente di valutare la capacità di stimolo della domanda da parte degli strumenti di sostegno alla formazione, disponibili per le imprese. In particolare, è stata esplorata la relazione esistente tra l'adesione ai Fondi Interprofessionali da parte delle imprese⁹ e la propensione di queste ultime a svolgere attività di formazione continua.

La domanda potenziale è definita come lo scostamento tra l'indicatore della copertura dei Fondi (percentuale di imprese che hanno aderito ai Fondi) e l'indicatore della domanda esplicita di formazione continua espressa dalle imprese (incidenza percentuale delle imprese formatrici). Essa intende rappresentare lo spazio di potenziale propensione alla formazione delle imprese, per valutare l'esistenza, la dimensione e le caratteristiche di una domanda potenziale di formazione continua. E' stata, in particolare, esplorata la relazione esistente tra l'adesione ai Fondi da parte delle imprese e la loro propensione a svolgere attività di formazione continua.

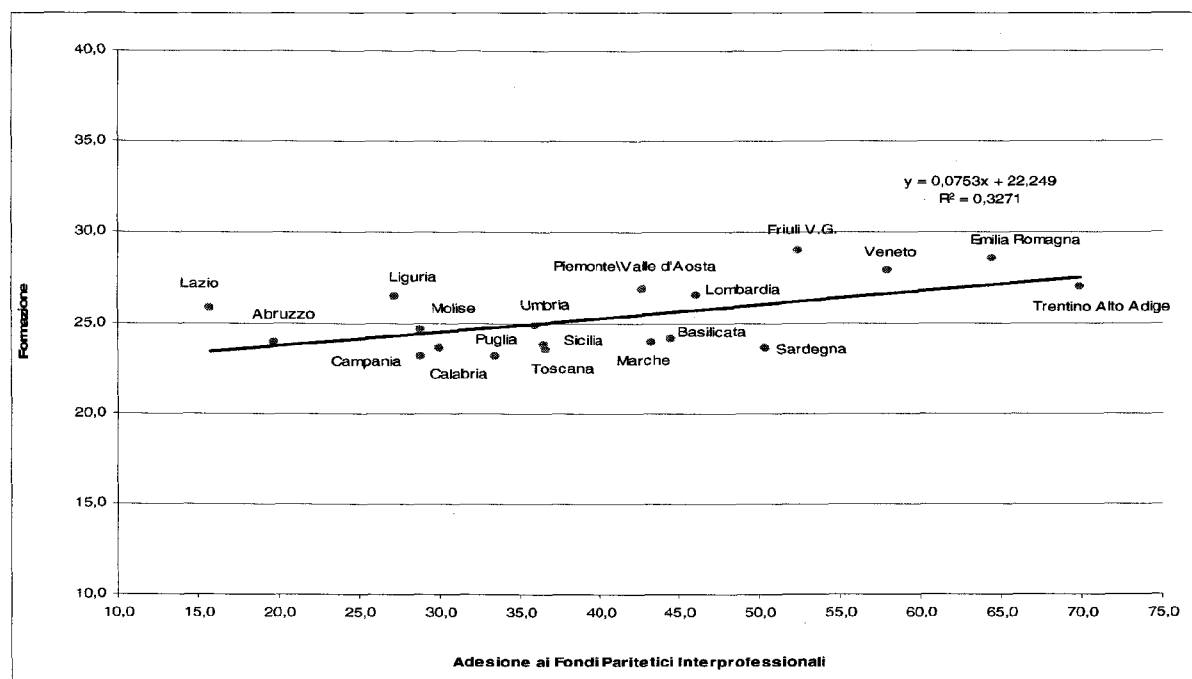
Nel 2008, appena un sesto delle imprese (pari al 16%), pur non avendo svolto formazione nel 2008, ha risposto positivamente all'azione promozionale dei Fondi cercando, probabilmente, in questa adesione un sostegno per gestire ed organizzare attività di formazione per i propri addetti. E' una percentuale in netta diminuzione (era il 20% nel 2007, il 19% nel 2006 e il 16,9% nel 2005) che inverte un trend sinora crescente, in parte motivato dall'aumento più rapido della domanda esplicita di formazione registrata nel 2008, rispetto agli anni precedenti (vedi par. 1.1.1).

Il margine fra la domanda espressa di formazione e la quota di adesione ai Fondi rimane comunque consistente, a conferma del peso che hanno i fattori strutturali del mondo produttivo italiano nello spiegare la difficoltà di stabilizzare le prassi formative e di organizzare una risposta adeguata alle esigenze di apprendimento permanente dei lavoratori.

⁹ Per l'analisi sono stati utilizzati i dati sulle adesioni delle imprese ai Fondi interprofessionali, forniti dall'INPS e i dati Unioncamere Excelsior 2008. Per la metodologia utilizzata, si veda MLPS-Isfol (2006), *La Formazione Continua in Italia*, Rubbettino, Soveria Mannelli.

Nel grafico che segue (fig. 1.8) sono state rappresentate le regioni individuate dalle coordinate¹⁰ 'Adesione ai Fondi' e 'Formazione'. Al fine di individuare una relazione tra la propensione delle imprese alla formazione e l'adesione ai Fondi Interprofessionali, è stata condotta sui punti del piano l'analisi di regressione¹¹. Dalla figura si può notare come le regioni sono ben distribuite lungo la retta di regressione e al crescere della percentuale di adesione ai Fondi cresce la percentuale di imprese formatrici, anche se a valori che tendono allo zero delle adesioni ai Fondi corrispondono, comunque, valori positivi della formazione.

Figura 1.8 - La domanda potenziale di formazione delle imprese per Regione



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati INPS-MLPS e Unioncamere-MLPS, Sistema informativo Excelsior

Tale situazione condurrebbe a confermare l'ipotesi di partenza, già verificata negli anni precedenti, per cui l'adesione delle imprese ai Fondi potrebbe ancora svolgere un ruolo di "traino" per la crescita della domanda effettiva di formazione delle imprese. A tale proposito, è interessante osservare l'evoluzione dei comportamenti formativi delle imprese di alcune regioni del Mezzogiorno, in cui nel 2007 si era registrata una crescita sensibile di domanda di formazione rappresentata dalle adesioni. Nel 2008, in quelle regioni, si registra una crescita delle imprese formatrici: è il caso delle imprese localizzate in Basilicata, in cui la crescita di +6,8 punti percentuali di adesioni si accompagna, nel 2008, ad un +4,6 punti per le attività di formazione. Simili andamenti si riscontrano in Sardegna (+9,0 delle adesioni nel 2007 e +5,7 di formazione nel 2008), in Puglia (+3,5 di adesioni nel 2007 e +5,3 di formazione nel 2008) e, infine, in Sicilia (+5,2 di adesioni nel 2007 e +5,3 di formazione nel 2008). Inoltre sembra confermato che la maggiore dinamicità delle imprese nella capacità di organizzare, offrire e cogliere le opportunità formative,

¹⁰ Sull'asse delle ascisse (X) sono riportate le percentuali, per regione, delle adesioni ai Fondi (numero delle adesioni fornite da Inps sull'universo delle imprese); sull'asse delle ordinate (Y) sono riportate le percentuali, per regione, delle imprese 'formatrici'.

¹¹ La relazione di proporzionalità tra i valori di X e Y è quella di una retta crescente ma non uscente dall'origine, sulla quale sono quasi perfettamente allineati i punti del piano.

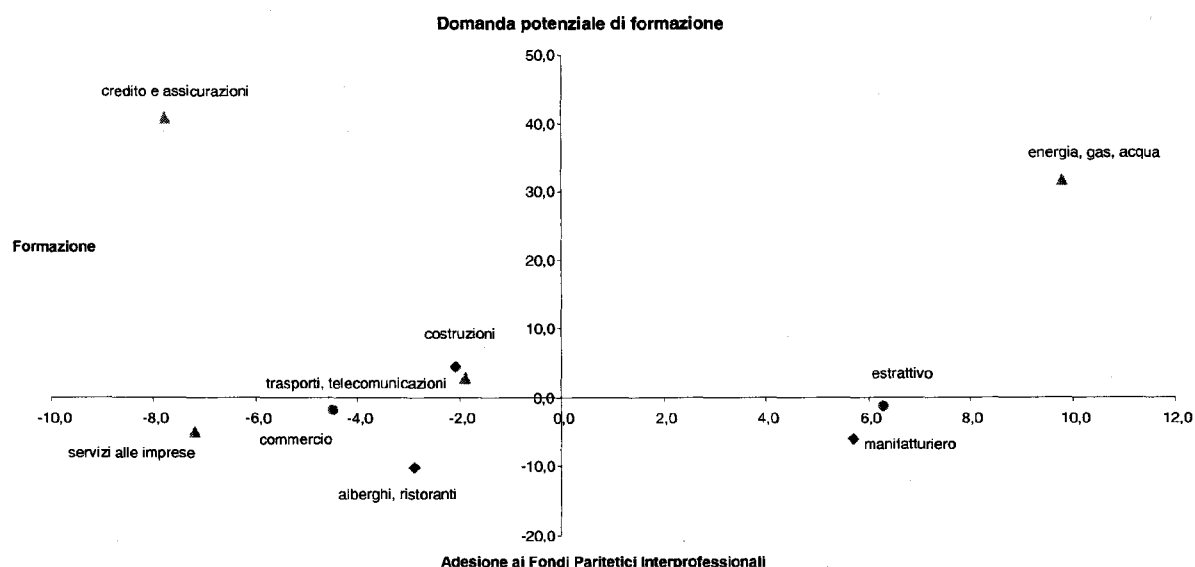
evidenziate da elevati valori sia di adesione che di formazione si ritrova nelle regioni del Nord-Est (Trentino Alto Adige, Emilia-Romagna, Veneto e Friuli Venezia Giulia).

In figura 1.9 si riporta l'analisi della domanda potenziale a livello settoriale. I settori sono stati individuati sul piano cartesiano considerando quanto ogni valore delle adesioni ai Fondi e dell'incidenza delle imprese formatrici, per settore di attività economica, si discosta dalla rispettiva media. Sull'asse delle ascisse sono riportati gli scostamenti percentuali delle adesioni ai Fondi, dalla rispettiva media, sull'asse delle ordinate, sono riportati gli scostamenti dalla media delle percentuali, per settore, delle imprese formatrici. Solo le attività economiche classificate nella produzione e fornitura di "energia, gas e acqua" si posizionano nel primo quadrante, quello caratterizzato da valori positivi sia rispetto alle adesioni ai Fondi sia rispetto alle attività di formazione svolte dalle imprese. Per le imprese di tale settore è quindi migliorato il rapporto tra i due indicatori, visto che nel 2007 erano posizionate nel secondo quadrante.

I settori del secondo e terzo quadrante sono caratterizzati da un tasso di adesione ai Fondi che è al di sotto della media, ma settori come quello del credito e delle assicurazioni, quello delle attività immobiliari, noleggio e informatica, dei trasporti e delle telecomunicazioni e il settore edile sono caratterizzati da una buona performance delle imprese in termini di investimento in formazione con valori di imprese formatrici al di sopra della media (i settori che si trovano nel secondo quadrante). Mentre settori come quello della ristorazione, dell'alberghiero, del commercio e dei servizi alle imprese, che si posizionano nel terzo quadrante, hanno un valore negativo anche rispetto al tasso di imprese formatrici. Rispetto al 2007 è quindi migliorata la situazione dell'edilizia, in virtù dei maggiori investimenti formativi realizzati in materia di sicurezza sul luogo di lavoro.

Il quarto quadrante è, invece, quello che mostra dei possibili spazi d'azione per i Fondi: si fa riferimento a settori con bassi tassi di formazione ma che al contrario mostrano dei tassi di adesione ai Fondi molto elevati. Si tratta dei settori estrattivo, che migliora la sua posizione rispetto agli anni precedenti, e del manifatturiero, che invece peggiora. In tali settori l'azione dei Fondi dovrebbe cercare di far emergere maggiormente la capacità di domandare e realizzare attività formative.

Figura 1.9 – La domanda potenziale di formazione delle imprese per settore di attività economica



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati INPS-MLPS e Unioncamere-MLPS, Sistema informativo Excelsior

1.4 La partecipazione alle attività formative

In questo paragrafo si analizza il fenomeno della partecipazione degli individui alle attività di formazione. Il campo di osservazione è costituito dalla popolazione adulta (occupata e non occupata), - nel qual caso è stata analizzata la frequenza sia di corsi di studio sia di formazione - dei lavoratori e delle donne occupate. I dati analizzati sono di fonte Istat (Forze di lavoro) e Isfol (INDACO).

1.4.1 La partecipazione della popolazione adulta

In Italia, sono più di sei milioni gli individui con un'età compresa fra i 15 e i 64 anni che nel 2008 hanno frequentato corsi di studio o di formazione.

Dalla rilevazione Istat sulle forze di lavoro¹² emerge una moderata tendenza alla crescita della partecipazione della popolazione adulta alle attività formative. La media annuale relativa all'indicatore dell'apprendimento degli adulti, pur mostrando un'incidenza ancora bassa (15,5% - tab. 1.5) sul totale della popolazione adulta in età lavorativa, mette in evidenza un incremento quantificabile in circa 370 mila unità (+0,8%) nel triennio 2006-2008, prevalentemente registrato nell'ultimo anno (+216 mila unità rispetto al 2007).

La partecipazione della popolazione dei 25-64enni a corsi di studio o di formazione - indicatore utilizzato nella comparazione europea per misurare la partecipazione nei vari paesi degli adulti ad attività di *Life Long Learning* - raggiunge nel 2008 il 6,3%. L'indicatore mostra un lieve incremento (era pari al 6,1% nel 2006 e al 6,2% nel 2007) ma il tasso di crescita è insufficiente e il gap rimane ancora considerevole rispetto al valore di *benchmark* del 12,5%, obiettivo che sarebbe stato necessario raggiungere entro il 2010.

La distribuzione dei dati per area geografica, per età e per genere, mostrata in tabella 1.5 denota una più alta partecipazione delle donne rispetto agli uomini, con una maggiore concentrazione nelle regioni meridionali e fra le classi di età giovani; tale dato è però influenzato dalla frequenza scolastica dei 15-24enni; infatti, prendendo in considerazione le classi di età superiori ai 35 anni, tali differenze si attenuano e la partecipazione nelle regioni meridionali risulta più bassa della media nazionale.

Tabella 1.5 - Popolazione di 15-64 anni per frequenza di corsi di studio e/o di formazione, sesso, ripartizione geografica e classe di età – Media 2008

	Frequenta corsi di studio e/o di formazione (%)		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Area Geografica			
Nord-ovest	13,2	14,2	13,7
Nord-est	14,0	15,9	15,0
Centro	15,8	16,9	16,4
Mezzogiorno	15,9	17,1	16,5
Totale	14,8	16,1	15,5
Classi di Età			
15-24 anni	60,8	68,6	64,6
25-34	12,2	14,7	13,4
35-44	5,5	5,7	5,6
45-54	4,4	4,3	4,4
55-64	2,2	2,2	2,2
Totale	14,8	16,1	15,5

Fonte: ISTAT-RCFL (Rilevazione Continua Forze di Lavoro, 2009)

¹² L'indagine considera la popolazione 15-64enne che ha partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle settimane precedenti la settimana di riferimento dell'indagine (Istat-RCFL, Rilevazione Continua Forze di Lavoro).

Per meglio identificare la domanda di apprendimento permanente in ambito professionale, è utile scorporare i corsi di formazione dai corsi di studio.

Secondo la rilevazione Istat, quasi un milione e duecentomila individui con età compresa tra 15 e 64 anni hanno partecipato a corsi di formazione professionale (compresi 182 mila individui che hanno frequentato contemporaneamente un corso di studio) - con un'incidenza sul totale degli occupati pari al 3%. Scorporando gli individui in età scolare (15-24enni) rimangono 961 mila adulti nella fascia di età 25-64 anni ad aver frequentato solo corsi di studio e circa 1 milione e cento mila ad aver frequentato corsi di formazione (tab. 1.6).

La partecipazione formativa degli adulti 25-64enni varia sensibilmente sul territorio nazionale, sia rispetto alla frequenza di corsi di studio sia rispetto ai corsi di formazione. La frequenza dei corsi di studio è più alta nel Sud mentre quella dei corsi di formazione è maggiore nel Nord. Non si evidenzia un divario di genere nella partecipazione ai corsi di formazione, anzi la partecipazione sembra essere leggermente maggiore per le donne. Si tratta, comunque, di un dato che deve essere esplorato alla luce degli andamenti settoriali, in quanto (vedi parr. 1.4.2 e 1.4.3) il dato positivo della ampia partecipazione femminile nel settore pubblico sembra oscurare il peggior risultato evidenziato negli altri settori, dove permangono ancora rilevanti divari di genere.

Per quanto riguarda i divari per età, si registra una frequenza molto bassa ai corsi di studio già a partire dai 35 anni (più marcata fra gli uomini) e si evidenzia un valore al di sotto della media per la partecipazione ai corsi di formazione degli over 55 (tab. 1.6)

Tabella 1.6 - Popolazione di 15-64 anni che frequenta corsi di studio o di formazione per sesso, ripartizione geografica e classe di età – Media 2008

	Corsi di studio (v.a.)	Corsi di studio (%)	Corsi di formazione (v.a.) (*)	Corsi di formazione (%) (*)
CLASSI DI ETÀ				
	Maschi e Femmine			
15-24 anni	3.725	61,4	79	1,3
25-34	766	9,5	266	3,3
35-44	148	1,5	373	3,8
45-54	38	0,5	313	3,8
55-64	8	0,1	150	2,1
TOTALE	4.686	12	1.181	3
	Maschi			
15-24 anni	1.794	57,9	35	1,1
25-34	355	8,8	114	2,8
35-44	70	1,4	188	3,9
45-54	18	0,5	157	3,9
55-64	6	0,2	72	2,1
TOTALE	2.242	11,5	567	2,9
	Femmine			
15-24 anni	1.932	65	44	1,5
25-34	411	10,3	152	3,8
35-44	78	1,6	185	3,8
45-54	19	0,5	155	3,7
55-64	3	0,1	78	2,1
TOTALE	2.443	12,5	614	3,1
AREA GEOGRAFICA				
	Maschi e Femmine			
NORD-OVEST	1.003	9,7	367	3,6
NORD-EST	765	10,3	300	4,1
CENTRO	944	12,4	251	3,3
SUD E ISOLE	1.974	14,2	263	1,9
ITALIA	4.686	12	1.181	3
	Maschi			
NORD-OVEST	486	9,4	180	3,5
NORD-EST	366	9,8	140	3,7
CENTRO	453	12	122	3,2
SUD E ISOLE	938	13,6	125	1,8
ITALIA	2.242	11,5	567	2,9
	Femmine			
NORD-OVEST	517	10,1	187	3,7
NORD-EST	399	10,9	160	4,4
CENTRO	491	12,8	130	3,4
SUD E ISOLE	1.037	14,8	137	2
ITALIA	2.443	12,5	614	3,1

Nota: (*) Comprende 182 mila individui che frequentano contemporaneamente un corso di studio.

Fonte: ISTAT-RCFL (Rilevazione Continua Forze di Lavoro), 2009

La partecipazione degli adulti alle attività formative può essere analizzata rispetto all'offerta disponibile, sia essa di natura aziendale, vale a dire finanziata ed erogata direttamente o indirettamente dai datori di lavoro, o pubblica. Quando si parla di corsi di formazione ci si riferisce prevalentemente alla formazione professionale. In tabella 1.7 si evidenzia come i corsi di formazione di altro tipo siano stati frequentati da appena un terzo della popolazione; valore che scende al 25,8% tra gli occupati.

A livello nazionale, il 74,2% dei corsi di formazione professionale frequentati dagli occupati sono stati prevalentemente organizzati in ambito aziendale mentre per appena il 10,6% si è trattato di formazione professionale di tipo regionale.

In generale, non si evidenziano significativi divari di tipo territoriale o di genere; è tuttavia interessante notare come la formazione regionale presenti un'incidenza superiore tra le donne in tutte le aree geografiche (tab. 1.7).

Tabella 1.7 - Popolazione di 15-64 anni che frequenta corsi di formazione () per sesso, ripartizione geografica e tipologia dei corsi – Media 2008 (%)*

Tipologie di corsi	Totale		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Nord-Ovest			
Formazione professionale	72,0	70,3	71,1
- regionale	8,2	10,3	9,3
- aziendale	42,2	40,2	41,2
- Altro corso di formazione professionale	21,5	19,8	20,6
Altro tipo di attività formativa	28,0	29,7	28,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Nord-Est			
Formazione professionale	67,3	69,9	68,7
- regionale	7,6	10,1	8,9
- aziendale	38,9	41,9	40,5
- Altro corso di formazione professionale	20,8	17,9	19,2
Altro tipo di attività formativa	32,7	30,1	31,3
Totale	100,0	100,0	100,0
Centro			
Formazione professionale	71,5	70,7	71,1
- regionale	7,0	11,6	9,4
- aziendale	45,8	37,8	41,6
- Altro corso di formazione professionale	18,8	21,3	20,1
Altro tipo di attività formativa	28,5	29,3	28,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Mezzogiorno			
Formazione professionale	70,0	76,0	73,2
- regionale	10,8	19,2	15,2
- aziendale	36,7	32,3	34,4
- Altro corso di formazione professionale	22,6	24,5	23,6
Altro tipo di attività formativa	30,0	24,0	26,8
Totale	100,0	100,0	100,0
Italia			
Formazione professionale	70,3	71,6	71,0
- regionale	8,4	12,5	10,5
- aziendale	40,9	38,4	39,6
- Altro corso di formazione professionale	21,0	20,6	20,8
Altro tipo di attività formativa	29,7	28,4	29,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Nota: (*) Comprende gli individui che frequentano contemporaneamente un corso di studio.

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati ISTAT-RCFL (Rilevazione Continua Forze di Lavoro), 2009

I dati riportati in tabella 1.8 evidenziano in maniera più esplicita come la partecipazione ad attività formative sia prevalentemente collegata al lavoro, e consentono di stimare nell'81% la quota di individui adulti e nell'86,8% quella di occupati che hanno partecipato a corsi di formazione per motivi professionali. Meno di un quinto degli adulti che hanno partecipato a corsi di formazione lo ha invece fatto per motivi personali. La motivazione di tipo professionale è quella che maggiormente giustifica la partecipazione, sia maschile che femminile, a corsi di formazione. Tra le donne è, comunque, sempre più alta la motivazione di tipo personale (tab. 1.8).

Tabella 1.8 - Popolazione di 15-64 anni che frequenta corsi di formazione () per sesso, ripartizione geografica e motivo della frequenza del corso – Media 2008 (%)*

MOTIVI	Totale		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Nord-Ovest			
Motivi professionali	85,7	74,9	80,2
Motivi personali	14,3	24,9	19,7
Totale (**)	100,0	100,0	100,0
Nord-Est			
Motivi professionali	83,9	74,7	79,0
Motivi personali	16,1	25,3	21,0
Totale (**)	100,0	100,0	100,0
Centro			
Motivi professionali	85,4	76,4	80,8
Motivi personali	14,6	23,6	19,2
Totale (**)	100,0	100,0	100,0
Mezzogiorno			
Motivi professionali	89,3	81,3	85,2
Motivi personali	10,6	18,6	14,8
Totale (**)	100,0	100,0	100,0
Italia			
Motivi professionali	86,0	76,6	81,1
Motivi personali	14,0	23,3	18,8
TOTALE (**)	100,0	100,0	100,0

Nota: (*) Comprende gli individui che frequentano contemporaneamente un corso di studio.

(**) Include i casi in cui il motivo non è indicato.

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati ISTAT-RCFL (Rilevazione Continua Forze di Lavoro), 2009

1.4.2 La partecipazione dei lavoratori

Le indagini sull'educazione degli adulti rappresentano un importante strumento di integrazione e di implementazione di un sistema coerente e globale di informazioni statistiche sull'istruzione e sull'apprendimento permanente. Negli ultimi anni si è registrata in Europa una crescente domanda di informazione sulla partecipazione degli adulti occupati ad attività formative. A livello europeo, il fenomeno è stato finora analizzato in modo frammentario, tramite dati raccolti da indagini diverse. La stima del tasso di partecipazione ad attività di *lifelong learning* (vedi par. 1.4.1) rappresenta uno dei *benchmark* attraverso il quale viene misurato il raggiungimento degli obiettivi del processo di Lisbona¹³. La stima di tale indicatore viene effettuata, per ogni Stato membro dell'Unione europea, ricorrendo alle informazioni rilevate nell'ambito della Indagine sulle forze di lavoro (Eurostat LFS - *Labour Force Survey*, in Italia Istat RCFL - Rilevazione continua sulle forze di lavoro).

Gran parte dell'esperienza formativa dell'individuo adulto è, in ultima analisi, riconducibile direttamente o indirettamente alla propria sfera lavorativa, diviene quindi necessario indagare maggiormente in tale direzione. In tal senso, limitatamente agli aspetti legati alla partecipazione

¹³ L'indicatore è dato dalla percentuale della popolazione 25-64enne che ha seguito attività di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti la settimana di riferimento dell'indagine. Cfr. i documenti che aggiornano la strategia di Lisbona, in particolare: la "Comunicazione al consiglio di primavera" COM (2005) 25 del 02/02/2005 e il "Programma comunitario di Lisbona – azioni per la crescita e l'occupazione" COM (2005) 330 def. del 20/07/2005.

formativa, utilizziamo i principali risultati dell'indagine Isfol INDACO-Lavoratori¹⁴, che rileva gli atteggiamenti e i comportamenti formativi dei lavoratori e fornisce quindi informazioni sulle caratteristiche e la dinamica della domanda di formazione continua degli occupati. L'indagine affronta il tema della formazione continua focalizzando l'attenzione sul soggetto destinatario dell'intervento formativo: il lavoratore, in quanto adulto occupato. Il campo di osservazione dell'indagine comprende i dipendenti di imprese dei settori privati, i dipendenti pubblici e i lavoratori autonomi.

In questo paragrafo si intende mettere in evidenza il peso che alcuni fattori assumono nel determinare un differente accesso alle opportunità formative da parte dei lavoratori, col fine di confermare il ruolo primario che tali determinanti assumono nel favorire la partecipazione formativa e, quindi, il ruolo che la formazione può assumere nei confronti della crescita professionale di interi gruppi professionali o di singole componenti interne.

L'indagine evidenzia come la formazione continua, finalizzata all'aggiornamento professionale o all'acquisizione di nuove competenze, coinvolge oggi una quota crescente ma ancora insufficiente di lavoratori: gli occupati che nell'arco di un anno (da gennaio a dicembre) hanno avuto l'opportunità di partecipare ad almeno un'attività di formazione collegata al proprio lavoro sono stati, nel 2008, il 42,8% del totale, con una crescita in quattro anni di oltre dieci punti percentuali (erano infatti il 32,7% nel 2004). La crescita della partecipazione formativa, di cui è protagonista la popolazione degli occupati, attenua solo in parte le differenze, ancora molto accentuate, esistenti fra dipendenti pubblici, dipendenti privati e lavoratori autonomi: le opportunità formative si distribuiscono, infatti, in modo ancora molto differenziato fra i dipendenti pubblici, che presentano un tasso di partecipazione molto alto, e le altre tipologie di lavoratori, i cui livelli di partecipazione sono di molto inferiori. I tassi specifici di partecipazione formativa sono i seguenti: 58,3% per i dipendenti pubblici, 39,5% per i dipendenti di imprese private, 36,3% per i lavoratori autonomi (tab. 1.9).

I divari si riducono, in particolare, a favore dei dipendenti privati, i quali registrano la crescita più ampia (+12,8%) rispetto a quella degli autonomi (+8,5%) e dei dipendenti pubblici (+5,2%). La diffusione della partecipazione appare quindi, ora meno disomogenea rispetto a pochi anni addietro.

Tuttavia, all'interno di ciascuna categoria professionale si manifestano ancora differenze molto accentuate nei livelli di accesso alla formazione: la partecipazione dei lavoratori appare infatti fortemente legata all'inquadramento professionale, alle caratteristiche socio-demografiche e alla dimensione d'impresa, favorendo una distribuzione delle opportunità formative che, di fatto, genera forti disparità e ulteriori ineguaglianze nel mondo del lavoro.

Nella capacità di intercettare le opportunità formative offerte dall'azienda, o quelle presenti sul mercato o messe a disposizione dalle politiche pubbliche, assumono grande rilievo le caratteristiche individuali del lavoratore (genere, età, livello di istruzione).

A proposito delle caratteristiche socio-demografiche, un dato di rilievo è il riemergere dei divari di genere, che negli ultimi anni sembravano ridursi: la media generale degli occupati formati nel 2008 mette in evidenza un gender gap pari a quasi quattro punti percentuali, prevalentemente imputabile al forte divario registrato fra i dipendenti privati, mentre fra i dipendenti pubblici il divario è rovesciato a favore delle donne (tab. 1.9).

¹⁴ L'indagine rileva le caratteristiche e la dinamica della domanda di formazione continua espressa dagli adulti occupati in Italia, distinguendo fra i dipendenti dei settori privati, i dipendenti pubblici e i lavoratori indipendenti. I principali temi dell'indagine riguardano: il ruolo dei processi formativi e di apprendimento all'interno e all'esterno del luogo di lavoro, in particolare delle modalità non formali e informali; i meccanismi di distribuzione delle opportunità formative fra i lavoratori e i fattori che determinano le inequalities e il training divide, con particolare riferimento al Gender gap, ai lavoratori over 50 a bassa qualificazione e alla complementarità tra istruzione e training; i benefici della formazione anche in termini di mobilità professionale; il ruolo delle politiche pubbliche e la disponibilità a forme di co-investimento.

Per quanto riguarda la partecipazione per età, se in media il dato non sembra variare in modo rilevante, analizzandolo in relazione alle singole categorie di lavoratore si evidenzia come, soprattutto fra i dipendenti privati e gli autonomi, ci sia la tendenza a concentrare la formazione sulle fasce giovani; tale concentrazione rischia di accrescere la difficoltà di ricollocamento per i lavoratori che sono al centro di fenomeni congiunturali di calo dell'occupazione. Fra gli over 55, la caduta del livello di partecipazione, anche se in misura minore di quanto avveniva negli anni precedenti, è più accentuata nel settore pubblico, dovuta, probabilmente ad una più bassa motivazione dei lavoratori over 50 verso una partecipazione formativa non collegata al raggiungimento di obiettivi 'vitali' (come ad esempio la conservazione del posto di lavoro), a differenza di quanto avviene, a volte, nel settore privato (tab. 1.9).

I dati confermano, inoltre, una correlazione positiva tra livello di istruzione e proporzione dei formati, associando alla formazione un ruolo di incremento più che di compensazione, indebolendo, in questo modo, le fasce che entrano nel mercato del lavoro già in posizione subordinata. L'istruzione rappresenta un'evidente discriminante nell'accesso alla formazione, presentando un andamento simile all'interno di ciascuna categoria professionale: a percentuali molto basse di partecipazione fra i lavoratori in possesso di scuola dell'obbligo si contrappongono tassi molto elevati in corrispondenza dei laureati. Se la formazione continua è correlata ai livelli di istruzione del lavoratore, in termini di accesso alle attività formative, a sua volta il livello di istruzione del lavoratore è però fortemente legato alla scolarità della famiglia di origine. Ciò rende difficile il ruolo di attenuare i divari nella qualificazione nella forza lavoro, che spesso si attribuisce all'impresa. Altrettanto rilevante è il settore di attività economica: i tassi di partecipazione sono in media più alti nel terziario, ma con una differenza rilevante per chi è occupato in imprese dell'industria in senso stretto o nel commercio (tab. 1.9).

Tabella. 1.9 - Occupati che hanno partecipato ad attività di formazione continua sul totale degli occupati, per condizione occupazionale, sesso, classe di età, livello di istruzione, area geografica e settore di attività. Anno 2008 (incidenza %)

	Occupati			Media
	Dipendenti privati	Autonomi	Dipendenti pubblici	
Sesso				
Maschi	45,1	37,9	54,9	44,3
Femmine	30,8	32,3	60,8	40,5
Classi di età				
Fino a 34 anni	41,3	45,2	48,8	43,0
35-44 anni	39,0	36,5	61,3	43,2
45-54 anni	38,1	31,8	62,0	43,4
55 anni e oltre	36,2	31,4	55,4	39,7
Livello di Istruzione				
Alto	70,0	62,8	74,1	69,8
Medio	41,7	37,1	54,7	43,7
Basso	28,8	24,5	39,2	28,6
Area Geografica				
Nord Ovest	41,6	36,4	61,5	43,7
Nord Est	44,3	26,8	64,0	43,6
Centro	33,3	38,3	59,0	40,2
Sud e isole	37,3	41,7	53,2	43,1
Settore di Attività				
Industria estrattiva e manifatturiera	28,8	28,5	-	28,7
Costruzioni	44,2	36,2	-	40,8
Commercio	38,1	26,9	-	32,8
Altri servizi privati	47,2	45,0	-	46,5
Media	39,5	36,3	58,3	42,8

Fonte: ISFOL INDACO - Lavoratori, 2009

Prendendo in considerazione la categoria dei dipendenti privati nel 2008 (tab. 1.10), emerge in maniera netta il forte ruolo che la posizione occupata dal lavoratore nella gerarchia aziendale assume nel favorire o limitare l'accesso alle attività formative: il livello di inquadramento sembra essere un fattore importante per il mantenimento di una distribuzione ineguale delle opportunità formative che, concentrandosi sulle fasce medio-alte dei lavoratori, coinvolgono in misura ridotta i lavoratori a professionalità medio-bassa. Infatti, in relazione al livello di inquadramento, si può notare come i quadri rappresentino, insieme ai dirigenti, la categoria di dipendenti con il più alto livello di accesso alla formazione, distanziando gli operai di oltre 40 punti percentuali.

Per quanto riguarda i diversi livelli di partecipazione, si evidenzia un ampio divario di genere soprattutto tra i livelli di inquadramento più basso mentre l'età sembra discriminare soprattutto la categoria degli impiegati in età avanzata. Si conferma, infine, come le limitazioni nell'accesso alle attività formative riguardano in modo prevalente i lavoratori con basso titolo di studio (tab. 1.10).

Tabella 1.10 - Occupati dipendenti del settore privato che hanno partecipato ad attività di formazione continua sul totale dei dipendenti privati, per posizione professionale, sesso, classe di età e livello di istruzione. Anno 2008 (incidenza %)

	Inquadramento professionale				Media
	Dirigente	Quadro	Impiegato	Operaio	
Sesso					
Maschi	66,1	73,3	57,0	34,0	45,0
Femmine	--	85,1	36,9	19,8	30,8
Classi di età					
Fino a 34 anni	--	78,3	50,2	31,4	41,3
35-44 anni	87,3	78,7	49,4	28,5	39,0
45-54 anni	48,6	75,9	40,8	27,6	38,1
55 anni e oltre	79,2	65,5	25,0	31,1	36,2
Livello di Istruzione					
Alto	70,6	92,7	63,0	22,8	70,0
Medio	--	63,9	43,3	33,9	41,7
Basso	46,7	43,5	41,8	27,5	28,8
Media	77,2	76,2	46,3	29,6	39,5

Nota: (--) dato non significativo

Fonte: ISFOL INDACO-Lavoratori, 2009

Per quanto riguarda il settore pubblico, si devono richiamare i principali risultati dell'indagine sulla formazione nella Pubblica Amministrazione, realizzata dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, che anche quest'anno conferma i risultati dell'indagine INDACO-Lavoratori¹⁵. Secondo tale indagine, nel corso del 2008 hanno partecipato alle attività di formazione nelle Pubbliche Amministrazioni circa 64 dipendenti su 100: l'indagine ha infatti censito un totale di 538.000 partecipanti all'interno di circa 47.000 eventi formativi. Rispetto agli anni precedenti, le partecipazioni sono aumentate in tutti i comparti, con l'eccezione delle Province e degli Enti pubblici, nei Comuni e nelle Università, e sono diminuite in tutti gli altri comparti. La formazione svolge un ruolo istituzionale in tutte le Amministrazioni: tutte realizzano attività di formazione, inclusi i Comuni di più piccole dimensioni, spesso in forma associata. Restano tuttavia importanti divari e differenze, tra Centro, Nord e Sud, tra Amministrazioni grandi e piccole, tra Enti più attenti alla programmazione ed altri meno attrezzati; anche all'interno dei singoli comparti le singole

¹⁵ Si vedano le annualità precedenti del Rapporto sulla formazione continua in Italia.

Amministrazioni si differenziano fortemente l'una dall'altra, adottando mix di strumenti e priorità diverse.

Ritornando ai dati INDACO, occorre notare come, nonostante i tradizionali alti livelli di partecipazione, anche nelle Pubbliche Amministrazioni si evidenziano divari di accesso tra i lavoratori inquadrati in livelli diversi. Tra i lavoratori pubblici, le donne sembrano avere maggiori opportunità di partecipazione alle attività di formazione, anche se il divario di genere è presente tra i lavoratori con basso livello di inquadramento, per i quali risulta discriminante anche il livello di istruzione (tab. 1.11).

Tabella 1.11 - Occupati dipendenti della Pubblica Amministrazione che hanno partecipato ad attività di formazione continua sul totale dei dipendenti pubblici, per posizione professionale, sesso, classe di età e livello di istruzione. Anno 2008 (incidenza %)

	Inquadramento professionale				MEDIA
	Dirigente	Funzionario	Impiegato	Operaio	
Sesso					
Maschi	78,7	64,6	51,1	43,8	54,9
Femmine	87,2	72,1	64,4	31,8	60,9
Classi di età					
Fino a 34 anni	--	67,1	52,7	26,1	48,8
35-44 anni	83,3	82,3	61,1	37,4	61,3
45-54 anni	89,1	66,8	63,5	36,4	62,0
55 anni e oltre	69,2	54,2	53,0	40,4	55,4
Livello di Istruzione					
Alto	86,0	69,5	73,9	68,9	74,0
Medio	51,5	70,1	56,7	30,4	54,7
Basso	81,7	68,4	59,2	36,5	58,3
Media	81,7	68,5	59,2	36,5	58,4

Nota: (--) dato non significativo

Fonte: ISFOL INDACO-Lavoratori, 2009

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, i livelli di partecipazione sono molto disomogenei fra i liberi professionisti (quasi il 60% di essi ha partecipato ad attività formative) e gli altri gruppi professionali (commercianti, artigiani, coadiuvanti, soci di cooperative e titolari di piccole e medie imprese), tra i quali la percentuale di formati rappresenta quasi la metà dei primi (tab. 1.12).

I professionisti rappresentano una realtà molto dinamica e attenta ai propri bisogni individuali di crescita; in questo gruppo, la partecipazione femminile è superiore di ben 20 punti percentuali rispetto a quella maschile. All'opposto, i lavoratori in proprio denotano un approccio alla formazione di tipo tradizionale, con un profilo fortemente segnato dal divario di genere, così come da quello per età nonché da quello culturale; questa situazione di svantaggio li avvicina al profilo dei dipendenti operai del settore privato, con la differenza che mentre per questi ultimi tale situazione è per lo più subita, nel caso degli artigiani e dei commercianti lo scarso investimento in formazione sembrerebbe essere imputabile ad una insufficiente visione del proprio fabbisogno e del proprio potenziale formativo e imprenditoriale, che rischia di limitarne lo sviluppo professionale¹⁶. Sorprende, invece, ma fino a un certo punto, quanto emerge a proposito dei titolari di piccola impresa, i quali non mostrano di riuscire a coniugare lo spirito imprenditoriale che li connota con il bisogno di rafforzare – attraverso strumenti formalizzati e strutturati – le competenze proprie e quelle dei propri dipendenti. Sarebbe, a tal fine, auspicabile utilizzare la leva formativa, per

¹⁶ Vale comunque la pena quanto già evidenziato, a questo proposito, nel paragrafo 1.1.3.

canalizzare il sostegno al finanziamento di interventi formativi e consulenziali, con l'obiettivo di favorire percorsi di crescita dimensionale delle piccole e delle piccolissime aziende.

Tabella 1.12 - Occupati indipendenti che hanno partecipato ad attività di formazione continua sul totale degli occupati indipendenti, per posizione professionale, sesso, classe di età e livello di istruzione. Anno 2008 (incidenza %)

	Inquadramento professionale			media
	imprenditore	professionista	lavoratore in proprio	
Sesso				
Maschile	37,2	53,6	32,7	37,9
Femminile	33,3	73,2	23,5	32,3
Età				
Fino a 34 anni	42,6	67,4	39,4	45,2
35-44 anni	44,2	59,2	28,5	36,5
45-54 anni	33,7	55,2	26,7	31,8
55 anni e oltre	23,9	52,4	28,1	31,3
Livello di Istruzione				
Alto	46,2	66,8	57,2	62,8
Medio	43,0	46,4	35,3	37,1
Basso	26,7	--	24,7	24,6
Media	36,4	59,0	30,3	36,3

Nota: (--) dato non significativo

Fonte: ISFOL INDACO-Lavoratori, 2009

Un aspetto importante della indagine è quello di coniugare il momento degli atteggiamenti con la descrizione dei comportamenti formativi dei lavoratori. Uno degli interrogativi posti dalla ricerca è se nella domanda di formazione debba prevalere l'attenzione alle pratiche dell'aggiornamento professionale o i percorsi formativi che permettono l'acquisizione di nuove conoscenze e nuove competenze. Il 58% dei lavoratori esprimono soprattutto l'esigenza di nuove conoscenze e competenze, piuttosto che un semplice aggiornamento. I lavoratori, in particolare coloro che hanno un titolo di studio elevato e inquadrati nei livelli alti dell'organizzazione formale delle imprese, sono consapevoli delle carenze presenti sia nel bagaglio iniziale che nel patrimonio conoscitivo considerato essenziale per garantire al soggetto partecipazione attiva al lavoro e alla vita sociale.

1.4.3 La partecipazione delle donne

Vi è ormai un'ampia convergenza sulla centralità del ruolo delle donne per la crescita economica, sociale e democratica. Tale convergenza si manifesta nelle priorità di azione indicate dalle politiche europee, ma anche nazionali, soprattutto in materia di mercato del lavoro. L'aumento dell'occupazione femminile, il miglioramento del lavoro delle donne anche attraverso una loro più paritaria partecipazione nei diversi settori e livelli professionali, sono obiettivi riconosciuti come essenziali per la crescita economica, la competitività del sistema e sotto il profilo di una più effettiva democrazia. Soprattutto nel nostro paese, in considerazione dei risultati attualmente raggiunti dalle donne nei livelli di istruzione e del minore tasso di occupazione femminile, sempre più urgentemente si fa riferimento a politiche di valorizzazione del potenziale femminile, riconoscendo come esso rappresenti un patrimonio per tutti. Le priorità individuate dalla *Road Map*

sulle pari opportunità di genere¹⁷ elaborata in sede comunitaria, fanno riferimento alla necessità di presidiare l'accesso alla formazione, il rafforzamento dei percorsi di carriera, il superamento dei divari retributivi, la lotta agli stereotipi, il sostegno alle politiche di conciliazione e all'imprenditoria femminile. Il più recente Rapporto sulla parità tra uomini e donne del 2009¹⁸, conferma questa impostazione e mette in guardia relativamente alla crisi economica ed ai suoi effetti, che possono diminuire la soglia di attenzione in questi ambiti di azione.

Il paragrafo riguarda un primo rilascio dei dati dell'Indagine INDACO-lavoratori per quanto riguarda la partecipazione femminile alle attività di formazione continua, sulla base della rilevazione 2009. Non si tratta di un'analisi completa dei dati a disposizione, ma l'emergere di una criticità relativa alla minore partecipazione delle donne alle attività di formazione continua, in particolare relativamente alle donne appartenenti al settore privato, ci induce a trasmettere alcune anticipazioni rispetto alle quali è necessario, proprio in relazione all'emergere di un trend negativo, sviluppare successivamente adeguati approfondimenti e confronti anche con altre fonti informative.

La partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione continua, registra negli ultimi anni un progressivo aumento, passando dal 32,7% nel 2004 all'attuale valore che vede nel 2008 il 42,8% degli occupati dichiarare di avere svolto attività di formazione, facendo registrare un aumento di circa il 10%¹⁹ (tab. 1.13).

La lettura del dato per genere mostra però come l'aumento delle opportunità formative sembra aver riguardato soprattutto gli uomini e, anzi, indica come complessivamente le donne abbiano visto aumentare la loro distanza dai livelli di partecipazione maschili. Di particolare interesse risulta essere l'evoluzione in senso temporale dei fenomeni. Se, infatti, nel 2004 le donne facevano complessivamente più formazione degli uomini (+2%), nel 2008 il dato medio generale presenta un gap nella partecipazione femminile pari a -3,8%.

Tabella 1.13 - Percentuale di lavoratori formati per genere, tipologia di lavoratore e per genere (confronto anni 2004 e 2008)

Genere	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Autonomi	Totale
2004				
Maschile	28,7	49,2	29,0	31,9
Femminile	23,3	56,2	24,3	33,9
Totale	26,7	53,1	27,6	32,7
2008				
Maschile	45,1	54,9	37,9	44,3
Femminile	30,8	60,8	32,3	40,5
Totale	39,5	58,3	36,3	42,8

Fonte: ISFOL INDACO- Lavoratori 2009

L'analisi dei dati relativi alla partecipazione dei lavoratori, in rapporto alla loro appartenenza alle diverse categorie, offre una visione più precisa del problema.

¹⁷ Comunicazione della Commissione "Una Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010" COM (2006) 92 definitivo

¹⁸ Report on Equality between Women and Men 2009, European Commission - Directorate-General for Employment, Social affairs and Equal Opportunity

¹⁹ La scelta di confrontare i dati delle rilevazioni INDACO relative alle annualità 2004-2008, consente la possibilità di creare raffronti con una precedente analisi del gap di genere sviluppata in occasione del Rapporto al Parlamento sulla formazione continua del 2007, che utilizzava dati relativi al 2004. Cfr. in proposito MLPS-ISFOL (2008), *Rapporto 2007 sulla formazione continua*, "Gender gap e Pari opportunità. Un approfondimento tematico sui dati dell'indagine INDACO-Lavoratori", cap 2, par. 2.7, pp. 67-78

L'aumento della partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione continua, si collega alle maggiori opportunità di formazione offerte ai dipendenti privati (+12,8% rispetto al 2004) ed ai lavoratori autonomi (+8,7%). La scomposizione dei dati rispetto al genere mostra, però, come le maggiori opportunità, proprio in questi settori, sembrano avere riguardato soprattutto gli uomini. A fronte infatti di un aumento delle opportunità di formazione per i dipendenti pubblici (+5,2% rispetto al 2004) si assiste ancora ad una prevalente partecipazione femminile alle opportunità di formazione, seppure in diminuzione (+7,9% nel 2004, +5,9% nel 2008); nel caso dei dipendenti privati il forte aumento delle opportunità formative (+12,8%), vede al contrario l'accrescersi del divario di partecipazione femminile che passa da -5,4% nel 2004 a -14,3% nel 2008. L'ampliamento del gap di partecipazione riguarda anche i lavoratori autonomi, ma in misura minore, dove la differenza nella presenza femminile passa da -4,7% nel 2004 a -5,6% nel 2008.

Il manifestarsi di questa criticità, ci porta ad approfondire il livello di analisi, indagando come i fattori determinanti delle caratteristiche personali del lavoratore, relativi a livello di istruzione, età, inquadramento professionale, si ripercuotono o condizionano ulteriormente le possibilità di sviluppo personale e professionale, in particolare delle lavoratrici. Per quanto riguarda il livello di istruzione, il dato medio generale segnala che le opportunità di fare formazione aumentano all'aumentare del livello di istruzione del lavoratore. (tab. 1.14)

Tabella 1.14 - Percentuale di formati per genere, tipologia lavoratore e livello di istruzione

Genere		livello di istruzione			Totale
		Alto	Medio	Basso	
Dipendenti- Settore Privato	Maschile	78,9	49,7	34,3	45,0
	Femminile	61,7	31,0	16,9	30,8
	Totale	70,0	41,7	28,8	39,5
Autonomi	Maschile	61,0	41,4	27,1	37,9
	Femminile	65,7	26,4	15,9	32,3
	Totale	62,8	37,1	24,5	36,3
Dipendenti - Settore Pubblico	Maschile	69,9	49,3	46,7	54,9
	Femminile	76,5	58,6	31,6	60,8
	Totale	74,0	54,7	39,2	58,3
Totale	Maschile	69,9	47,4	32,8	44,3
	Femminile	69,8	38,9	19,2	40,5
	Totale	69,8	43,7	28,6	42,8

Fonte: ISFOL INDACO-Lavoratori 2009

Inoltre, sempre considerando il dato generale relativo alle caratteristiche dei formati per livello di istruzione, si nota come, in corrispondenza di un titolo di studio elevato (laurea o post laurea), non vi siano differenze tra lavoratrici e lavoratori nella partecipazione alle attività formative, mentre già in corrispondenza di un titolo di studio medio (diploma) o di un basso livello di istruzione, le donne sono meno presenti degli uomini. Analizzando però nel dettaglio cosa avviene in corrispondenza delle diverse tipologie di lavoratori, l'andamento dei livelli di partecipazione delle donne, descrive una situazione molto più problematica. Infatti, mentre per quanto riguarda le lavoratrici del settore pubblico, il possesso di un titolo di studio medio-alto conferisce alle donne maggiori *chances* di partecipazione alle opportunità formative, nel caso dei lavoratori autonomi, solo il possesso di un titolo di studio elevato migliora la possibilità per le donne di fare formazione (vedremo in seguito che questo dato si lega alla forte partecipazione della categoria dei professionisti donna alle attività di formazione continua); la situazione sembra essere più critica in corrispondenza dei dipendenti privati, dove anche in corrispondenza di donne con

titolo di studio elevato, il gap di genere risulta molto elevato e presenta dei valori negativi per tutti i livelli di istruzione (-17,2% le donne con titolo di studio elevato che fanno formazione rispetto agli uomini; -18,7% quelle con titolo di studio medio; -17,4% le donne con titolo di studio basso).

Considerando come e quanto l'età, fattore di rischio per la partecipazione alle attività di formazione continua, sia in grado di influire sulla partecipazione delle donne alle opportunità di fare formazione, i risultati della rilevazione sembrano confermare la propensione, in particolare nel caso delle dipendenti del settore privato, ad investire meno sul capitale umano femminile. Le donne giovani e le lavoratrici mature in particolare, presentano valori di partecipazione inferiori a quelle degli uomini, precisamente -16,5% nel caso delle donne giovani (fino a 35 anni) e -4,7% nel caso delle lavoratrici mature (tab. 1.15).

Analizzando congiuntamente età, settore professionale e partecipazione femminile alle attività di formazione continua, il settore pubblico mantiene la sua prerogativa di settore dove più difesa risulta essere la professionalità femminile: al suo interno, in controtendenza, si assiste al fatto che le opportunità per le donne di fare formazione, migliorano al crescere dell'età, anzi la situazione è migliore per le donne, rispetto agli uomini. Diversa la situazione per i lavoratori autonomi, dove, a partire dagli over 45 si registra una minore partecipazione femminile ai processi formativi. Il quadro peggiora nel caso delle dipendenti private, dove in particolare le giovani donne risultano essere penalizzate nell'accesso alle opportunità formative (-26,3% la presenza femminile nella percentuale dei formati). Seguendo la linea di innalzamento dell'età, permane un gap di partecipazione femminile, in particolare in corrispondenza delle donne mature (-12% in corrispondenza della classe 45-54 anni).

Tabella 1.15 - Percentuale di formati per genere, tipologia di lavoratore e classi di età

	Genere	Classi di età				Totale
		Fino a 34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	
Dipendenti- Settore Privato	Maschile	49,0	42,3	43,8	35,3	45,1
	Femminile	22,7	35,0	31,8	38,0	30,8
	Totale	41,3	39,0	38,1	36,3	39,5
Autonomi	Maschile	45,4	36,1	36,7	33,1	37,8
	Femminile	44,2	37,5	20,1	25,7	32,3
	Totale	45,1	36,5	31,8	31,3	36,3
Dipendenti - Settore Pubblico	Maschile	48,1	57,7	58,9	52,3	54,9
	Femminile	49,6	63,9	63,6	58,5	60,8
	Totale	48,9	61,3	62,0	55,4	58,3
Totale	Maschile	48,2	42,8	44,1	38,0	44,3
	Femminile	31,7	43,6	42,6	42,7	40,5
	Totale	43,1	43,2	43,4	39,7	42,8

Fonte: ISFOL INDACO-Lavoratori 2009

Questi dati impongono approfondimenti, soprattutto sulle ragioni per cui il settore privato sembra così poco propenso ad investire sulle donne, anche giovani donne, donne con elevato livello di istruzione, configurando un possibile problema di sottoinvestimento e di scarsa valorizzazione del capitale umano femminile. La preoccupazione che desta questo andamento, si lega alle evidenze che ci segnalano quanti si occupano in Italia di parità di genere, i quali hanno bene evidenziato come proprio in corrispondenza della giovane età, le donne vivono le maggiori criticità dal punto di vista dell'inserimento al lavoro, di più diffuse condizioni di precarietà e atipicità nei rapporti di lavoro, del difficile rapporto tra maternità e lavoro. Relativamente a queste problematiche è