

- lo *Stato*, che tramite il Ministero del lavoro promuove azioni formative per i soggetti deboli (disoccupati, svantaggiati, precari e discontinui, appartenenti a particolari settori) e promuove le azioni di sistema;
- le *Regioni*, che a seguito del processo di decentramento introdotto dalla legge di riforma del 2004 hanno ampie competenze in materia di formazione continua;
- le *imprese*, che svolgono un ruolo centrale nella realizzazione delle iniziative di formazione continua.

I dispositivi attualmente disponibili per l'accesso alla formazione dei lavoratori sono:

- il *Piano di formazione*, su iniziativa del datore di lavoro, che può essere autonomamente programmato dall'impresa o elaborato con il supporto di un OPCA, che può essere mirato:
 - a) all'adattamento al posto di lavoro (la formazione è in questo caso realizzata in orario di lavoro);
 - b) all'evoluzione o al mantenimento nell'impiego (durante o al di fuori dell'orario di lavoro; nel secondo caso non può superare le 50 ore annue, sulla base di un accordo sottoscritto anche dal dipendente);
 - c) allo sviluppo di competenze professionali (in questo caso la formazione al di fuori dell'orario di lavoro non può eccedere le 80 ore annue);
- il *Congedo di Formazione* (CIF) che, su richiesta del lavoratore, offre la possibilità di beneficiare di azioni di accompagnamento e di orientamento per la costruzione e realizzazione di un progetto individuale di professionalizzazione; l'accesso al congedo è riconosciuto a tutti i lavoratori con un'anzianità di 24 mesi anche non consecutivi (36 mesi nelle imprese con meno di 10 dipendenti).
- il *Diritto Individuale di Formazione* (DIF), che consiste nel diritto generale del lavoratore di disporre di venti ore l'anno per la propria professionalizzazione, con la possibilità di cumulare le ore su un arco di sei anni. Il diritto può essere fruito su iniziativa del lavoratore e con l'accordo del datore di lavoro. La formazione usufruita attraverso il DIF si svolge di regola fuori dell'orario di lavoro, salvo quanto diversamente previsto da convenzioni e accordi collettivi e comporta il versamento al lavoratore della cosiddetta *“allocation formation”*, pari al 50% del salario netto. In caso di disaccordo con il datore per un periodo superiore ai due anni, il dipendente può beneficiare di un accesso prioritario al Congedo individuale (CIF) a totale carico dell'impresa.
- i *Dispositivi di professionalizzazione*, consistenti in
 - a) *Periodi di professionalizzazione*, attraverso i quali specifiche categorie di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato⁷⁹ possono accedere alla formazione per una durata non inferiore alle 150 ore, attraverso l'impiego del DIF o nell'ambito di un Piano di formazione;
 - b) *Contratti di professionalizzazione*, rivolti ai giovani dai 16 ai 25 anni e agli adulti in cerca di lavoro. La durata minima del Contratto è compresa tra i 6 e i 12 mesi e prevede come obbligatoria un'azione formativa non inferiore a 150 ore ed estensibile sino al 25% del periodo contrattuale.

In base al Codice del lavoro, qualsiasi impresa, indipendentemente dalla dimensione, deve contribuire allo sviluppo della formazione continua partecipando ogni anno al finanziamento di interventi formativi diretti ai lavoratori.

La percentuale minima della partecipazione delle imprese con più di 9 dipendenti è pari, attualmente, all'1,6% della massa salariale. In relazione alla destinazione specifica, l'obbligo di versamenti dei datori di lavoro viene così ripartito:

⁷⁹ Si tratta dei casi di qualificazione inadeguata, età superiore a 45 anni o anzianità di almeno 20 anni, aspirazione alla creazione di impresa, rientro a seguito di congedo di maternità o congedo parentale, handicap.

- sono destinati ad un OPCA lo 0,20% del monte salari per il finanziamento dei CIF e lo 0,50% per il finanziamento dei Dispositivi di professionalizzazione e per l'esercizio del Diritto individuale di formazione (DIF);
- il residuo del contributo obbligatorio (che sarà pari allo 0,90% o all'1%, a seconda che siano obbligati o meno al versamento della tassa d'apprendistato) possono essere alternativamente utilizzati
 - per il finanziamento e l'organizzazione diretta di Piani di formazione per i propri dipendenti (dimostrando all'amministrazione pubblica che le risorse sono state effettivamente impiegate a tale scopo);
 - come ulteriore versamento ad un OPCA o allo Stato.

Le imprese con 9 dipendenti o meno non possono utilizzare direttamente i loro contributi, ma devono effettuare obbligatoriamente il versamento, presso un OPCA, di un contributo pari allo 0,55% del monte salari, così ripartito:

- lo 0,40% per il finanziamento dei Piani di formazione;
- lo 0,15% per il finanziamento del DIF e dei contratti e periodi di professionalizzazione.

4.2.2 - *Le principali modifiche ed innovazioni introdotte dalla Legge n°2009-1437*

A seguire si riportano le principali innovazioni introdotte dalla Legge, alcune delle quali richiederanno nel breve termine ulteriori definizioni a mezzo decreto o tramite negoziazioni tra le parti sociali.

La principale riguarda la creazione di un fondo, *Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)*, che finanzierà azioni di qualificazione e riqualificazione per i lavoratori occupati più vulnerabili e per quelli in cerca di occupazione.

Il FPSPP andrà a sostituire l'attuale *Fonds unique de péréquation* (FUP) e disporrà di nuove risorse, a valere dei contributi obbligatori delle imprese: ogni anno, gli OPCA e l'Opacif verseranno tra il 5 e il 13% delle risorse raccolte per i Piani di formazione, per i dispositivi *Professionnalisation* e CIF, corrispondenti ad una dotazione complessiva tra i 300 e gli 800 milioni di euro, per la formazione di 500.000 lavoratori non qualificati e 200.000 in cerca di lavoro. Ogni anno, il tasso esatto dei contributi per il FPSPP sarà determinato con decreto ministeriale, su proposta delle parti sociali.

Il FPSPP, oltre alle azioni di qualificazione o riqualificazione, potrà finanziare azioni di formazione rientranti nel nuovo dispositivo *Préparation opérationnelle à l'emploi* (descritto più avanti), che consente ai disoccupati di acquisire competenze utili prima dell'assunzione in un'impresa.

Restano ancora da chiarire, attraverso apposito decreto, il problema delle priorità delle azioni e delle modalità di rimborso per quelle imprese che intenderanno beneficiare di tale assistenza attraverso l'OPCA cui aderiscono. Inoltre, vengono lamentati una ancora poco chiara definizione della partecipazione dello Stato, in particolare per quanto riguarda la formazione dei disoccupati, e il mancato coinvolgimento delle Regioni nella governance del sistema.

Nell'intento di promuovere ulteriormente la formazione per le PMI, la legge prevede che gli OPCA isolino i contributi delle imprese con 10-49 dipendenti in una sezione contabile specifica, in maniera da poter prevedere diverse forme di programmazione degli interventi rispetto a quelle di maggiori dimensioni.

Inoltre, gli OPCA potranno destinare al finanziamento di programmi di formazione per le PMI con meno di 50 dipendenti risorse originariamente rivolte alle imprese di maggiori dimensioni, mentre l'inverso non sarà possibile.

La Legge, inoltre, introduce alcune qualificanti innovazioni nel merito dei dispositivi esistenti per la formazione dei lavoratori, tra cui: la portabilità dei DIF, l'estensione del CIF al di fuori dell'orario di lavoro, la semplificazione dei Piani di formazione, l'intervista professionale obbligatoria per i lavoratori over 45 e l'ampliamento dei contratti di professionalizzazione.

La portabilità del DIF - Nell'obiettivo di garantire la continuità di carriera, la nuova Legge prevede che il DIF possa essere trasferito tra due contratti di lavoro. In tal modo un lavoratore che ha acquisito il diritto in una azienda può utilizzare – su richiesta – le restanti ore:

- nel nuovo posto di lavoro, dietro consenso del nuovo datore di lavoro, entro due anni dall'assunzione;
- durante il periodo di disoccupazione, in accordo con il referente incaricato all'accompagnamento, per fruire di attività formative, di bilancio delle competenze o di VAE.

Nel primo caso (inserimento in una nuova impresa), qualora non vi sia il consenso del datore di lavoro, il lavoratore può richiedere di effettuare un bilancio delle competenze, una validazione dell'esperienza acquisita o di partecipare ad una iniziativa di formazione rilevante rispetto al settore. In quest'ultimo caso la formazione sarà finanziata dall'OPCA cui aderisce l'azienda, ma la partecipazione dovrà avvenire al di fuori dell'orario di lavoro.

Nel secondo caso, ovvero di disoccupazione conseguente a licenziamento, il DIF è finanziato dall'OPCA dell'azienda in cui il lavoratore ha acquisito il diritto. Il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore dei suoi diritti acquisiti nel DIF, della possibilità di fruire di formazione nel periodo di preavviso e a fornirgli i riferimenti dell'OPCA che potrà occuparsi della sua formazione.

L'estensione del CIF alla formazione al di fuori dell'orario di lavoro - Nell'obiettivo di incrementare il numero dei beneficiari, la Legge prevede la possibilità di finanziare progetti di formazione nell'ambito del CIF la cui realizzazione avvenga in parte o totalmente al di fuori dell'orario di lavoro, su richiesta del dipendente. La durata del CIF al di fuori dell'orario di lavoro sarà determinato successivamente per decreto.

La semplificazione dei Piani di formazione - Inoltre, come previsto dall'ANI del 7 gennaio, la Legge riduce a due categorie, invece di tre:

- Categoria 1: comprende le *misure di adattamento al posto di lavoro*, ma anche quelle relative all'evoluzione o al mantenimento dell'occupazione ed hanno luogo durante l'orario di lavoro.
- Categoria 2: comprende i corsi relativi allo sviluppo delle competenze, che possono essere seguiti durante o fuori dell'orario di lavoro, con - in quest'ultimo caso - il pagamento delle indennità di formazione stabiliti dalla legge del maggio 2004.

L'intervista professionale per i lavoratori over 45 - Creato da un precedente accordo in materia di formazione⁸⁰, l'intervista professionale diventa obbligatoria nelle aziende con più di cinquanta dipendenti per coloro che abbiano superato i quarantacinque anni di età.

L'ampliamento del Contratto di professionalizzazione - Il dispositivo del Contratto di professionalizzazione viene esteso ad altre tipologie di destinatari, compresi i beneficiari di RSA

⁸⁰ L'Accordo Nazionale Interprofessionale del 20 settembre 2003 ha introdotto l'intervista annuale di valutazione delle prospettive a medio termine (2-3 anni) del dipendente che, a tale scopo, può fare richiesta di un bilancio di competenze, di una VAE, di un'opportunità di professionalizzazione, dell'utilizzo del proprio DIF.

(*Revenu de Solidarité Active*). La legge mira a inoltre a facilitare l'accesso ai giovani senza qualifiche, che potranno beneficiare di un contratto della durata di 24 mesi. Per questi tipi di destinatari, l'OPCA finanziatore della formazione continuerà a sostenere le azioni in caso di interruzione del rapporto di lavoro a causa di licenziamento o di ristrutturazione aziendale.

I nuovi dispositivi introdotti dalla Legge La Legge ha, inoltre, recepito alcune fondamentali indicazioni formulate nell'ANI del 7 gennaio, tra i quali lo strumento della *préparation opérationnelle à l'emploi*, il “passaporto orientamento e formazione” e il *bilan d'étape professionnel*.

a) Lo strumento della “preparazione professionale all’impiego (*préparation opérationnelle à l'emploi*) è finalizzato a favorire l'integrazione delle persone in cerca di lavoro e a soddisfare le esigenze di assunzione delle imprese, viene attivato in corrispondenza all’opportunità di ingresso di un lavoratore in un’impresa data.

L’organismo incaricato di offrire l’opportunità formativa al lavoratore è il *Pôle emploi*, attraverso le sue strutture territoriali; l’offerta formativa è individuata congiuntamente tra il lavoratore richiedente, l’azienda nella quale è previsto l’inserimento del lavoratore, l’agenzia Pôle emploi di riferimento e l’OPCA di riferimento dell’impresa. L’iniziativa formativa viene finanziata dal Pôle emploi, con l’eventuale concorso dell’OPCA del futuro datore di lavoro e del FPSPP.

Realizzata l’esperienza formativa, l’impresa è obbligata ad assumere il lavoratore a tempo indeterminato (o con un contratto a tempo indeterminato o con un contratto di professionalizzazione) o a tempo determinato, con un contratto della durata minima di un anno.

Il dispositivo deve essere ancora precisato: la Legge non definisce cosa si debba intendere per “competenze necessarie all’inserimento”, diversamente dall’ANI secondo il quale esse esprimono “saperi di base” o “competenze operative” legate alla specifica professione. La stessa durata massima, che l’ANI stimava in termini di 400 ore, non è indicata dalla Legge. Infine, se la responsabilità finanziaria primaria è individuata a carico del Pôle emploi, non vi sono indicazioni sul ruolo che dovrà essere giocato dall’OPCA.

b) Il “Passaporto orientamento e formazione”

La legge prevede che tutti i cittadini debbano disporre di un modello di passaporto” atto a documentare l’insieme delle iniziative formative frequentate, le qualifiche ottenute, le esperienze lavorative, le competenze apprese, i risultati dell’intervista individuale, del *bilan d'étape professionnel* e quant’altro di patrimonio individuale sia nell’esperienza formativa che lavorativa. Le modalità applicative saranno definite in un prossimo specifico decreto.

c) Il bilancio dello sviluppo professionale (*bilan d'étape professionnel*)

Ogni lavoratore con due anni di anzianità in un’impresa può fare richiesta al proprio datore di lavoro dello stato delle proprie conoscenze e competenze ai fini di una adeguata valutazione di obiettivi formativi. La richiesta può essere rinnovata dal dipendente ogni cinque anni. Restano ancora da definire, nell’ambito di uno specifico accordo intersettoriale (date anche le resistenze di alcune organizzazioni sindacali all’entrata in vigore di questo dispositivo), le condizioni di applicazione, nonché le modalità di informazione sullo stato di avanzamento professionale del lavoratore.

Cambiamenti indotti dalla nuova Legge sull'operato degli OPCA - Oltre all'innovazione determinata dalla creazione del nuovo Fondo FPSPP, che richiederà agli OPCA di strutturare i loro rapporti con tale organismo, e all'individuazione di una specifica sezione contabile per le PMI, la Legge annuncia la riforma degli OPCA voluta dal Governo, introducendo ad una futura riduzione degli organismi.

E' prevista infatti la riduzione delle convenzioni, a partire dal 1 gennaio 2012, ai soli OPCA il cui livello minimo di raccolta ammonti a 100 milioni di euro. Alla definizione di una "soglia minima", fortemente contestata dalle parti sociali, si aggiungono altre condizioni di approvazione quali le "performance gestionali", la coerenza del campo di intervento e la natura dei servizi resi agli aderenti.

Inoltre, la Legge incoraggia gli OPCA, in coerenza con l'obiettivo di promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, a potenziare il proprio ruolo consulenziale i "servizi di prossimità" nei confronti delle aziende, anche e soprattutto delle PMI e delle microimprese⁸¹.

Infine, ogni OPCA sarà tenuto a definire un accordo triennale, tra le parti costituenti, indicante gli obiettivi da conseguire, le modalità di finanziamento e di realizzazione delle attività. I risultati del piano triennale dovranno essere trasmessi al *Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie* (CNFPTLV), cui spetta la redazione di un bilancio pubblico, anch'esso triennale, dell'operato degli OPCA.

⁸¹ Con il termine "servizi di prossimità" viene intesa l'articolazione della presenza degli organismi sul territorio, finalizzata a determinare un'informazione capillare sul territorio, una più ampia conoscenza tra le imprese (soprattutto le PMI e le microimprese) degli strumenti di finanziamento della formazione continua, maggiori possibilità di accesso, un migliore e più efficace monitoraggio degli andamenti sui singoli territori. Va sottolineata una generale tendenza degli OPCA ad assicurare tali servizi, pur in misura ancora non sufficiente, come dimostrato in De Saintignon P., Vilchien D., Dole P., Guedj J., *Evalutaion du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*. *Rapport de synthèse*, Inspection Générale des Affaires Sociales, Mars 2008.

Appendice metodologica

Nota metodologica relativa all'indagine campionaria finalizzata alla rilevazione di eventuali mutamenti delle prassi formative delle imprese indotti dalla crisi economica in atto (par. 1.7)

L'universo di riferimento

L'indagine è stata condotta su un campione rappresentativo dell'universo delle imprese italiane attive con almeno 6 addetti e almeno 1 dipendente. La contemporanea presenza di questi due parametri ha permesso di eliminare dalla ricerca tutte le imprese che, pur avendo un numero di addetti elevato, non presentano lavoratori alle dipendenze.

L'universo di riferimento è identificato nella banca dati Istat, Asia 2005, presente in Istituto, che raccoglie circa 406.000 imprese.

Il campione

La metodologia di campionamento è stata di tipo casuale stratificato per le variabili che maggiormente risultano correlate con i comportamenti formativi delle imprese italiane: Dimensione e Settore economico. Le suddette variabili sono state divise in 4 gruppi ognuna nel modo seguente:

Dimensione (numero di addetti)

- fino a 14 addetti
- da 15 a 49 addetti
- da 50 a 249 addetti
- 250 addetti e oltre

Settore economico

- Industria in senso stretto
- Costruzioni
- Commercio, alberghi e ristoranti (definito Commercio e turismo)
- Altri servizi

Sono inoltre stati garantiti numeri minimi di inclusione per le imprese artigiane e per le quattro macroaree geografiche.

L'indagine è stata condotta somministrando un questionario della durata di circa 15 minuti con sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) nel mese di Settembre 2009.

Nota metodologica relativa alle indagini sulla conoscenza e sulla formazione [INDACO - Lavoratori e Imprese]

In questi anni sono state sviluppate una serie di indagini ricorrenti (INDACO), corredate da attività metodologiche di supporto, che si configurano come un Sistema statistico sulla formazione.

La realizzazione delle indagini INDACO è prevista dal PSN (Programma Statistico Nazionale) del SISTAN (Sistema Statistico Nazionale), che raccoglie le principali rilevazioni statistiche di interesse pubblico. Esse consentono di analizzare in dettaglio la domanda di formazione degli adulti occupati e l'offerta delle imprese in Italia a livello settoriale, nazionale e territoriale.

Le indagini INDACO sono state progettate in modo da consentire, in futuro, il raccordo con le banche dati di fonte amministrativa sulla formazione professionale finanziata da risorse pubbliche che saranno prodotte dal SISTAF e dai monitoraggi del Fondo Sociale Europeo, dei Fondi paritetici interprofessionali e delle politiche nazionali di formazione continua (Legge n. 236/1993 e Legge n. 53/2000).

Tali indagini intendono favorire la comparabilità con gli indicatori prodotti dalle indagini europee e internazionali di fonte Eurostat (CVTS, AES) e OCSE (PIAAC). Ciò è stato reso possibile a partire dalla collaborazione con Istat che, nata nel 1996 con il lancio della CVTS1, è proseguita in occasione delle successive tre rilevazioni CVTS europee e si è andata formalizzando nel quadro del Circolo di qualità SISTAN “Istruzione e formazione”, con riferimento al processo di formazione del PSN. L’Istat, infatti, oltre a garantire un costante supporto tematico alle attività di rilevazione CVTS (attualmente svolte nel quadro di un Regolamento europeo che prevede una frequenza quinquennale), completa il quadro informativo della statistica ufficiale sul tema della formazione nel settore privato con una indagine statistica ad hoc relativa alle imprese con meno di 10 addetti (INDACO-Microimprese).

Fra gli esiti di tale collaborazione va ricordata la partecipazione dell’Istat alla Task Force specialistica di Eurostat per la preparazione metodologica di CVTS e l’integrazione tra le indagini INDACO e CVTS.

E’ inoltre prevista un’intensa attività di analisi della formazione continua in Europa, realizzata con altri istituti nazionali di ricerca (progetto CVTS3-EVA).

Le indagini INDACO, a cadenza biennale, coprono due principali aree informative: i comportamenti formativi degli adulti e gli investimenti in formazione iniziale e continua delle imprese.

L’Indagine sui Comportamenti formativi dei lavoratori [INDACO-Lavoratori], Psn Sistan ISF00020, rileva la domanda di formazione continua espressa dagli adulti occupati (e non), in relazione a:

- partecipazione ad attività formative
- caratteristiche dei formati
- caratteristiche dell’attività formativa formale, non formale e informale (durata, costo, contenuti, modalità di organizzazione, luogo di svolgimento, fonti di finanziamento, ecc.)
- atteggiamenti e comportamenti formativi
- obiettivi, motivazioni e benefici della formazione
- ruolo delle policies
- dimensione economica della formazione
- motivazioni della non formazione.

Il campo di osservazione comprende i dipendenti di imprese dei settori privati, i dipendenti pubblici e i lavoratori autonomi e può comprendere anche gli adulti non occupati.

Quest’indagine condivide con l’indagine europea sulla educazione degli adulti (AES – *Adult Education Survey*) coordinata da Eurostat, alcune definizioni e altre caratteristiche metodologiche.

L’Indagine sulla Conoscenza nelle imprese [INDACO-Imprese], prevede tre specifiche rilevazioni, finalizzate ad analizzare i comportamenti e le politiche formative delle imprese, che variano sensibilmente in relazione alle

caratteristiche dimensionali delle imprese: ogni segmento della popolazione delle imprese è, infatti, caratterizzato da una specifica domanda ed offerta, oltre che da una diversa distribuzione della conoscenza delle opportunità formative:

- le politiche e le strategie formative delle grandi imprese: INDACO-Grandi Imprese [ISF-00021];
- la formazione continua nelle Piccole e Medie Imprese: INDACO-PMI [ISF-00022];
- la formazione continua nelle micro-imprese: INDACO-Microimprese [ISF-00034].

Le indagini rilevano:

- le attività di formazione iniziale e continua nelle imprese italiane
- le caratteristiche delle imprese formatrici
- le caratteristiche degli addetti formati
- le caratteristiche dell’attività formativa formale, non formale e informale: durata, costo, tipologia (corsi interni/esterni, altre forme: affiancamento, convegni e seminari, circoli di qualità, rotazione mansioni, autoapprendimento), contenuti, modalità di organizzazione, luogo di svolgimento, fonti di finanziamento, ecc.)
- le modalità di diffusione della conoscenza all’interno dell’impresa
- le relazioni con il territorio
- gli effetti prodotti dalle innovazioni tecnologiche e organizzative
- i rapporti tra l’impresa e i Fondi interprofessionali

Queste rilevazioni condividono con l’indagine europea sulla formazione continua nelle imprese (CVTS – *Continuing Vocational Training Survey*) coordinata da Eurostat, la definizione di impresa e altre caratteristiche metodologiche. Queste indagini sono nate dall’esigenza di realizzare rilevazioni campionarie condotte in modo sistematico a livello nazionale, al fine di supportare il disegno delle politiche formative.

Il quadro si completa con le seguenti attività:

INDACO/CVTS Intermedia (Formazione nelle imprese) [ISF-00039]: la rilevazione comprende – per gli anni in cui non viene svolta la rilevazione CVTS – anche il campo d’osservazione della CVTS stessa, in un quadro di piena coerenza metodologica. E’ attualmente in corso una rilevazione INDACO/CVTS, finalizzata a produrre un dato intermedio tra la CVTS3 (2005) e la CVTS4 (2010).

INDACO Territoriale. Monitoraggio dei gap territoriali nei comportamenti formativi dei lavoratori e negli investimenti delle imprese in formazione continua [ISF-00052]: consentirà di misurare i *gap* che dividono le Regioni italiane dalle altre realtà nazionali ed europee, sulla base dell’analisi di determinati indicatori, rilevati attraverso fonti statistiche armonizzate (Eurostat AES e CVTS).

CLA-FC. Sistema nazionale di classificazione delle attività formative [ISF-00043]: è uno studio progettuale che ha lo scopo di promuovere lo sviluppo su base nazionale di sistemi classificatori armonizzati a livello europeo, a supporto delle rilevazioni e dei sistemi informativi italiani sui temi della formazione. Il progetto prevede lo studio di sistemi classificatori adottati a livello europeo e il loro adattamento a livello nazionale.

Monit-Fc. Monitoraggio delle politiche nazionali di formazione continua [ISF-00042]: l’obiettivo è di sperimentare una metodologia innovativa di monitoraggio dei sistemi regionali di finanziamento nazionali della formazione. Il progetto si realizza attraverso la sperimentazione e la condivisione di un sistema informatizzato per il monitoraggio delle azioni formative finanziate in alcune Regioni pilota.

INDACO TPS - Training Price Survey [ISF-00054]: è la prima sperimentazione condotta in Italia di indagini sul prezzo dei corsi di formazione, rilevati dal lato dell’offerta, con l’applicazione di una metodologia già testata con successo in altri paesi europei. L’introduzione di questa metodologia consentirà di avere informazioni sui costi della formazione non più solo dal lato della domanda ma anche dal lato dell’offerta, per ricostruire le caratteristiche del mercato della formazione, attualmente poco esplorate.

Appendice cartografica

Analisi Territoriali ed interpretazione dei dati

Il GIS-Isfol (Geographic Information Systems)

La disponibilità di analisi ed elaborazioni di qualità rappresenta un elemento importante nei processi di programmazione e di valutazione che consente ai decisori di comprendere meglio la realtà oggetto di osservazione.

Può essere quindi utile associare i dati ad un dimensione territoriale. Il valore di un indicatore assume un significato interpretativo sicuramente visto che il territorio rappresenta spesso un chiave di lettura importante nella maggior parte dei fenomeni socio-economici.

In questo senso, il GIS (Geographic Information Systems) consente di organizzare, gestire ed integrare i dati attraverso una visualizzazione cartografica e, se del caso, modellare scenari al fine di verificare ipotesi di analisi.

Il GIS-ISFOL, curato dal Servizio Statistico e Coordinamento Banche Dati dell'Istituto, si propone di contribuire alla lettura dei dati in modo diverso da quello solitamente utilizzato.

Nelle pagine seguenti si presentano alcune applicazioni relative ai dati di adesione ai Fondi Paritetici Interprofessionali.

Nota metodologica

Di seguito vengono riportati i dati sulle adesioni ai Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua elaborati sui dati INPS estratti dalla banca dati il 31 Luglio 2009.

Dati riportati:

- a) le adesioni ai Fondi in valore assoluto suddivise per Regione e Fondo⁸²
- b) i dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi in valore assoluto suddivisi per Regione e Fondo¹
- c) il Tasso di Adesione (T_A) calcolato come percentuale di imprese aderenti (ai soli Fondi per dipendenti) sul totale delle imprese attive con almeno un dipendente (dati ISTAT, ASIA 2006)⁸³
- d) il Tasso di Dipendenti delle imprese aderenti (T_D) calcolato come percentuale di dipendenti delle imprese aderenti (ai soli Fondi per dipendenti) sul totale dei dipendenti delle imprese attive con almeno un dipendente (dati ISTAT, ASIA 2006)²

Vengono presentati:

- 1 cartogramma nazionale con il tasso T_A regionale
- 1 cartogramma nazionale con il tasso T_D regionale
- 1 cartogramma nazionale con il tasso T_A provinciale
- 1 cartogramma nazionale con il tasso T_D provinciale
- 4 cartogrammi delle macroaree geografiche con il tasso T_A provinciale⁸⁴
- 4 cartogrammi delle macroaree geografiche con il tasso T_D provinciale⁸⁵

⁸² In tabella

⁸³ In cartogramma

⁸⁴ Poiché il software (GIS) utilizzato per le elaborazioni grafiche non ha integrato le nuove province della Sardegna, per le elaborazioni i territori sono state graficamente così raggruppati: Sassari (Province di Sassari e Olbia-Tempio), Nuoro (Provincia di Nuoro e Ogliastra), Cagliari (Province di Cagliari, Medio Campidano e Carbonia- Iglesias), Oristano (Provincia di Oristano)

⁸⁵ Poiché il software (GIS) utilizzato per le elaborazioni grafiche non ha integrato le nuove province della Sardegna, per le elaborazioni i territori sono state graficamente così raggruppati: Sassari (Province di Sassari e Olbia-Tempio), Nuoro (Provincia di Nuoro e Ogliastra), Cagliari (Province di Cagliari, Medio Campidano e Carbonia- Iglesias), Oristano (Provincia di Oristano)

Adesioni per Regione e Fondo

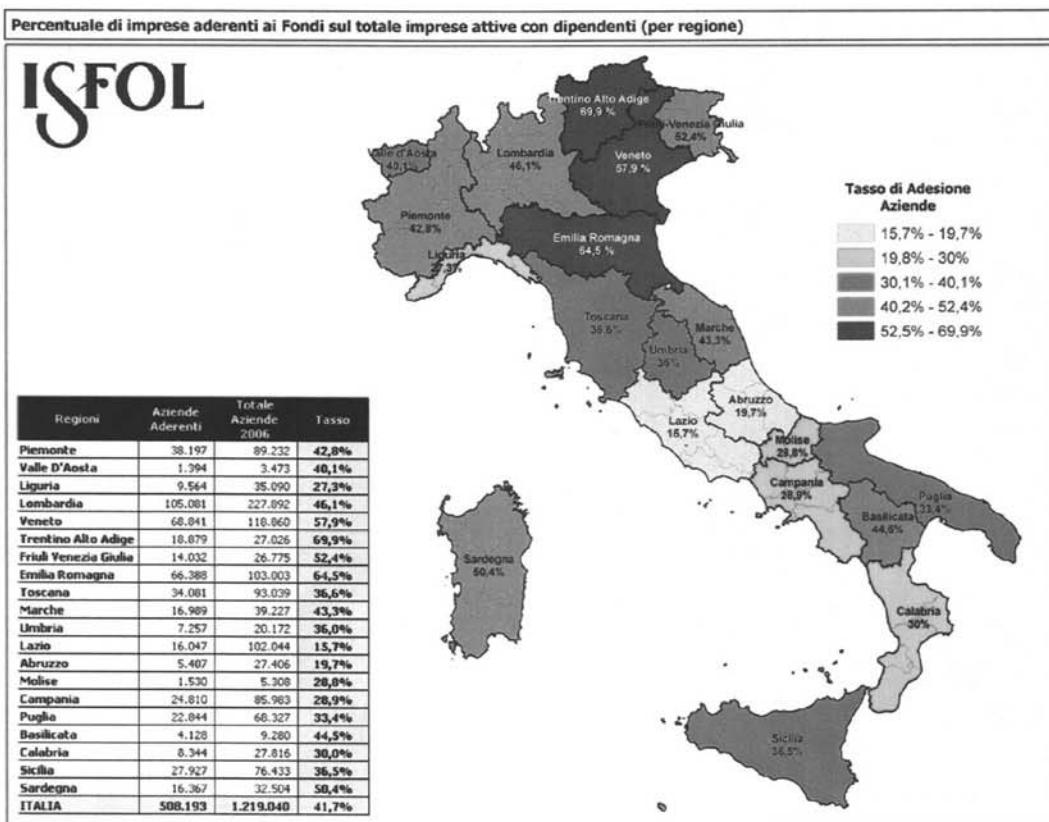
REGIONE	Fon.Ar.Com	Fon.Coop	Fon.Ter	Fond.E.R.	Fondazienda	Fondimpresa	For.Agrì	Fondo Artigianato Formazione	Fondo Banche Assicurazioni	Fondo Formazione PMI	Fondo Professioni	FormAzienda	For.Te	Fondir	Fondirgenti	Fondo Dirigenti PMI
Piemonte	721	781	1.891	543	161	3.688	186	11.395	51	9.870	2.563	88	6.259	209	1.277	89
Valle D'Aosta	3	24	140	23	1	175	6	415	-	39	66	1	501	1	29	-
Liguria	217	353	1.331	211	2	1.386	61	2.702	14	509	728	13	2.037	70	314	9
Lombardia	5.021	2.132	5.352	1.995	651	14.172	166	39.286	356	5.024	7.037	1.052	22.837	1.752	4.057	196
Veneto	298	1.037	6.287	1.400	379	8.293	359	26.735	67	2.105	6.211	210	15.460	247	1.535	27
Trentino Alto Adige	8	397	1.475	203	4	1.390	30	7.717	13	84	845	9	6.704	98	258	1
Friuli Venezia Giulia	36	349	780	193	-	1.416	94	5.120	29	708	1.179	22	4.106	64	286	11
Emilia Romagna	466	2.129	6.622	530	75	4.213	238	32.713	93	2.567	3.902	141	12.699	288	1.395	120
Toscana	184	910	5.774	320	246	3.867	150	13.535	61	850	2.504	59	5.621	134	566	8
Marche	224	444	1.833	154	2	1.762	87	8.267	28	726	665	8	2.789	43	267	-
Umbria	72	254	579	55	3	848	76	3.210	17	545	318	-	1.280	35	125	13
Lazio	2.269	1.215	1.455	809	4	2.201	132	1.753	107	2.631	945	34	2.492	276	774	52
Abruzzo	50	216	488	85	5	1.083	40	1.465	15	879	335	-	746	22	157	4
Molise	14	91	186	26	-	139	9	239	1	63	523	-	239	2	23	-
Campania	8.764	572	4.097	277	102	3.720	36	1.444	12	2.773	901	25	2.087	58	277	2
Puglia	2.377	554	1.379	441	15	2.037	43	5.670	13	5.644	1.565	287	2.819	82	137	6
Basilicata	342	221	577	13	44	553	6	668	2	1.157	274	-	271	4	32	1
Calabria	1.275	167	1.621	165	53	1.095	22	1.601	6	951	293	59	1.036	10	49	-
Sicilia	8.865	911	5.485	422	205	2.817	31	2.746	8	1.007	2.252	54	3.124	97	183	-
Sardegna	385	718	894	249	94	2.456	28	5.603	6	2.344	1.151	11	2.428	21	95	1
Totale	31.609	13.475	48.257	8.115	2.046	57.320	1.800	172.297	899	40.483	34.259	2.073	95.560	3.513	11.839	540

Fonte:Elaborazioni ISFOL – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati INPS/MLPS

Dipendenti delle imprese aderenti per Regione e Fondo

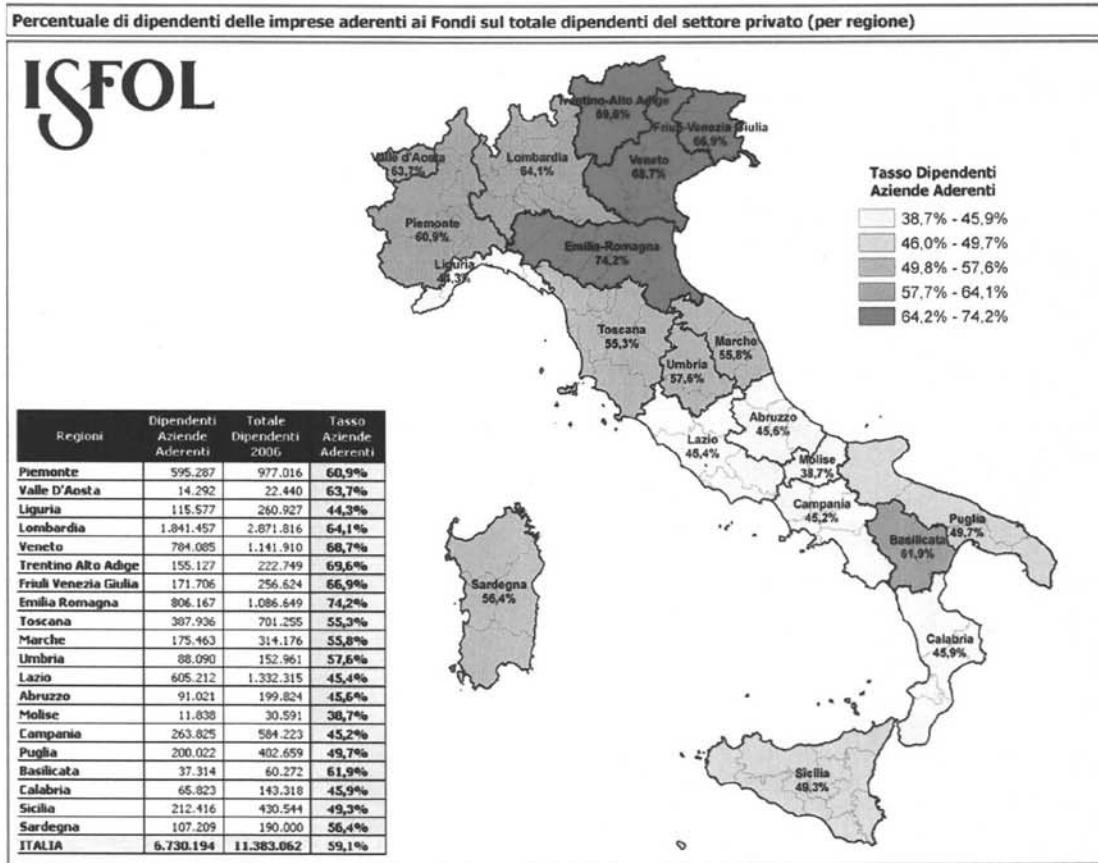
REGIONE	Fon.Ar.Com	Fon.Coop	Fon.Ter	Fond.E.R.	Fondazienda	Fondimpresa	For.Agrì	Fondo Artigianato Formazione	Fondo Banche Assicurazioni	Fondo Formazione PMI	Fondo Professioni	FormAzienda	For.Te
Piemonte	7.190	28.627	22.894	8.309	939	311.558	1.532	40.659	25.105	85.413	10.016	241	52.804
Valle D'Aosta	13	777	863	253	5	7.829	173	1.107		656	138	2	2.476
Liguria	2.901	11.516	6.944	3.084	293	54.922	206	7.928	6.312	5.172	3.620	112	12.567
Lombardia	41.967	65.862	74.967	24.842	2.677	768.416	1.561	151.306	163.521	103.890	30.125	7.300	405.023
Veneto	1.405	33.966	43.343	15.207	1.451	345.144	1.757	109.897	26.229	35.515	25.147	1.020	144.004
Trentino Alto Adige	68	11.966	7.442	2.290	18	56.186	184	26.627	3.904	709	2.311	18	43.404
Friuli Venezia Giulia	220	16.946	4.292	3.426		76.215	496	20.901	10.603	11.471	3.430	170	23.536
Emilia Romagna	2.664	151.187	35.999	5.758	341	253.891	1.478	167.078	30.351	50.169	11.761	614	94.876
Toscana	1.300	43.150	38.194	3.844	933	134.530	747	50.438	52.866	12.153	8.393	159	41.229
Marche	1.758	14.001	11.331	1.182	8	75.796	358	34.441	8.227	9.831	1.852	18	16.660
Umbria	711	14.457	2.854	612	8	36.728	247	11.090	2.348	6.929	690		11.416
Lazio	5.550	40.104	37.982	10.770	46	363.362	1.100	5.431	36.709	31.473	3.947	517	68.221
Abruzzo	457	3.350	5.866	963	157	49.239	319	5.125	3.678	9.849	1.859		10.159
Molise	109	1.442	1.061	507		4.088	108	828	284	468	2.016		927
Campania	40.279	10.229	41.542	2.859	1.092	95.297	225	4.446	16.010	18.208	5.522	67	28.049
Puglia	9.187	11.665	22.693	3.074	24	67.505	459	18.796	6.827	26.974	7.073	1.664	24.081
Basilicata	1.691	3.114	2.286	125	139	16.004	61	1.723	480	9.173	747		1.771
Calabria	6.262	1.848	10.042	1.013	183	19.453	182	5.389	5.511	4.206	955	148	10.631
Sicilia	38.786	13.755	36.505	4.205	473	57.413	205	7.723	3.040	11.224	7.226	137	31.724
Sardegna	2.780	9.527	4.971	1.670	333	29.754	1.063	14.256	3.417	21.392	4.262	17	13.767
Totale	165.330	487.489	412.092	93.993	9.120	2.823.395	12.461	685.197	405.422	454.905	131.092	12.204	1.037.494

Fonte: Elaborazioni ISFOL – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati INPS/MLPS



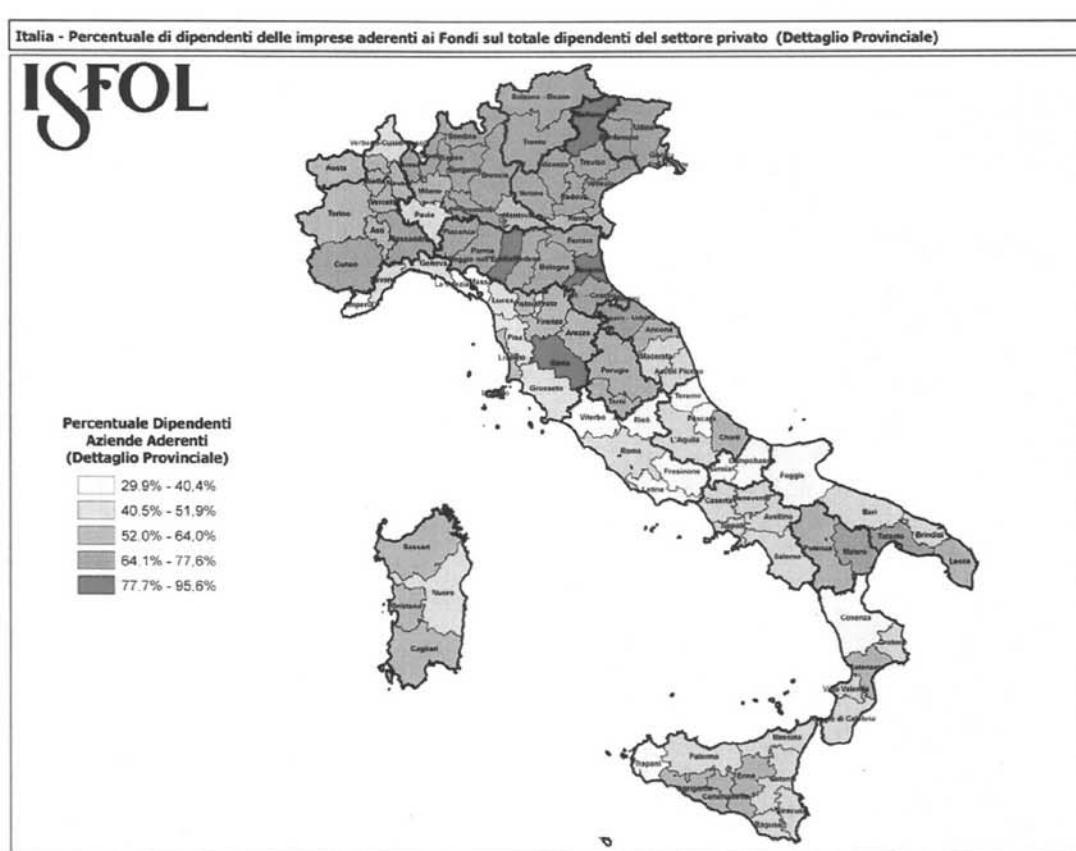
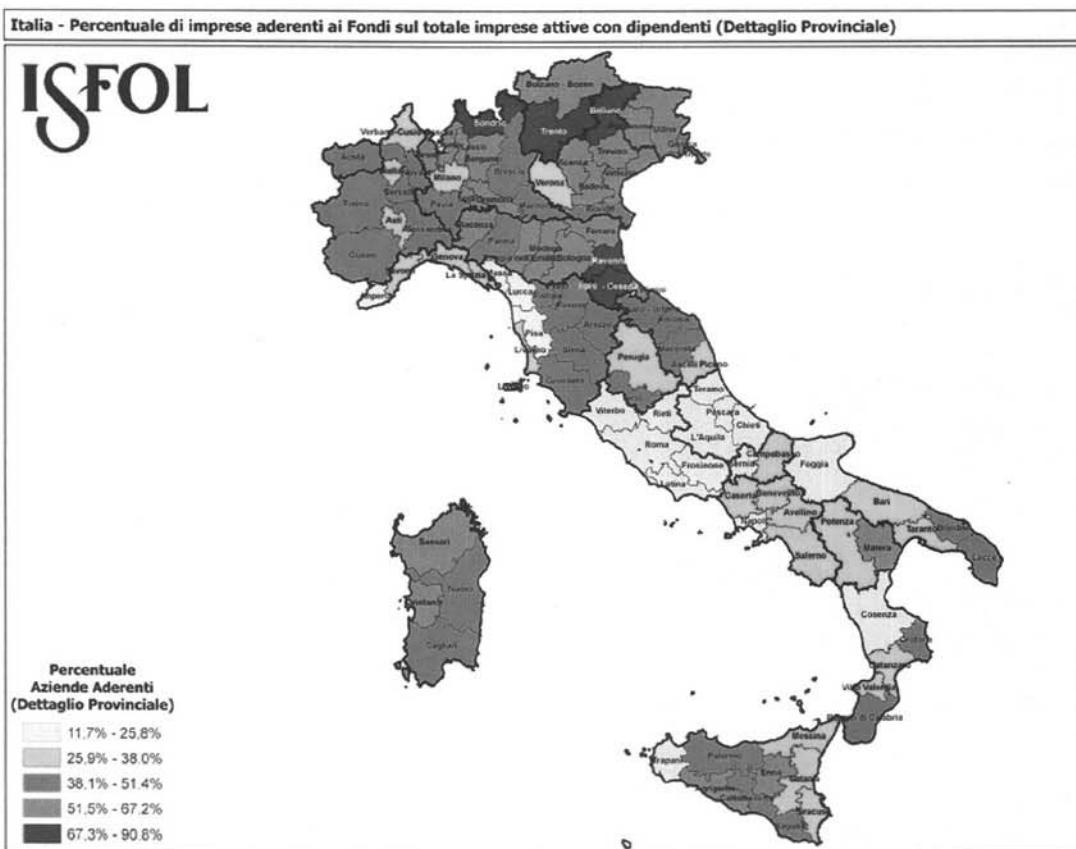
Elaborazione GIS : Area servizio statistico e coordinamento BD e sede BENEVENTO

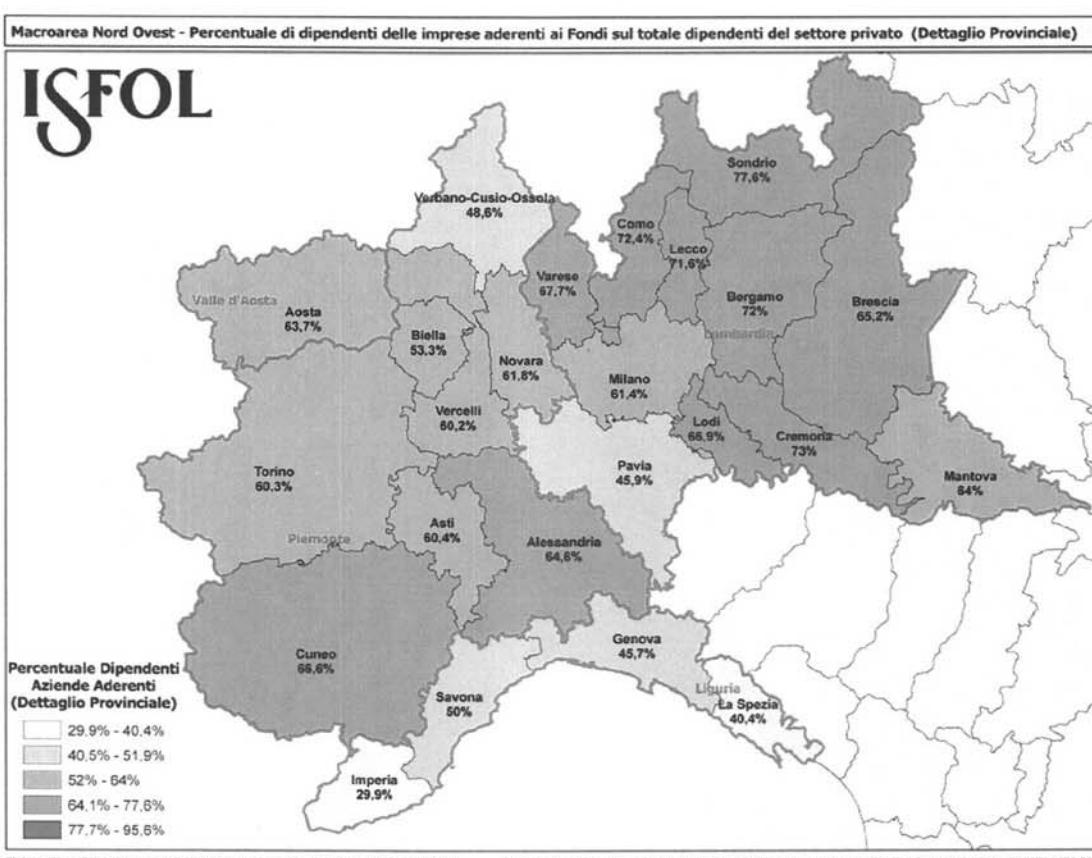
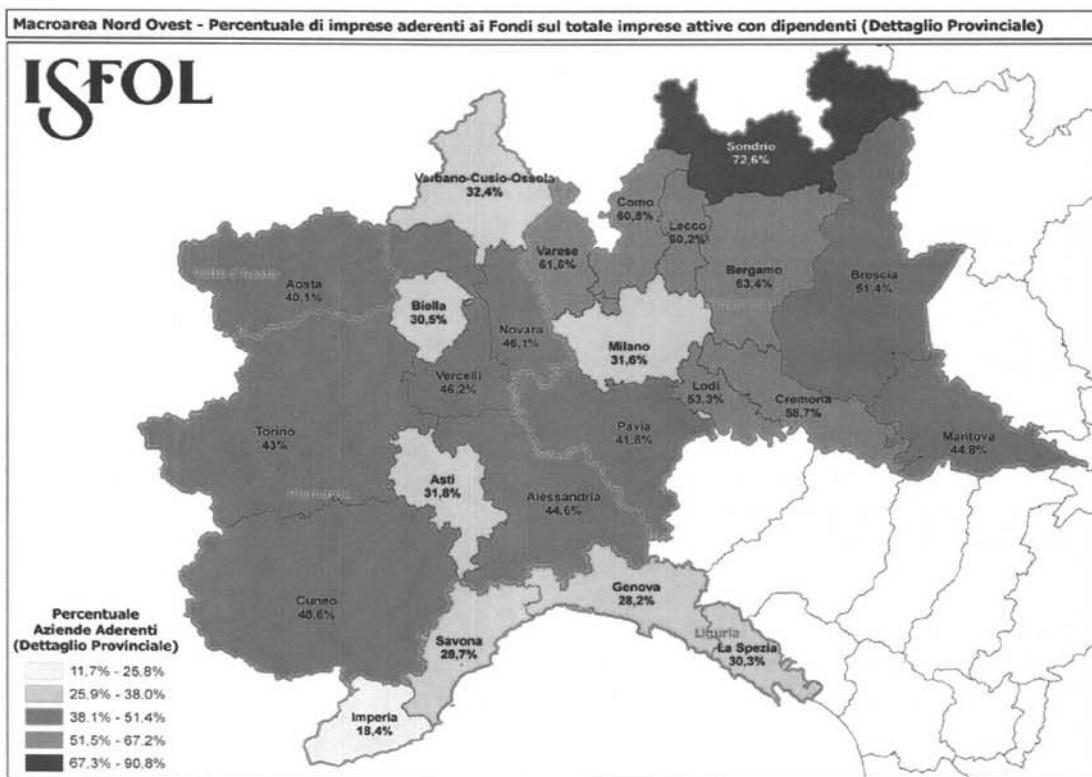
Elaborazione Dati - Area Politica e offerte per la formazione continua, su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2006



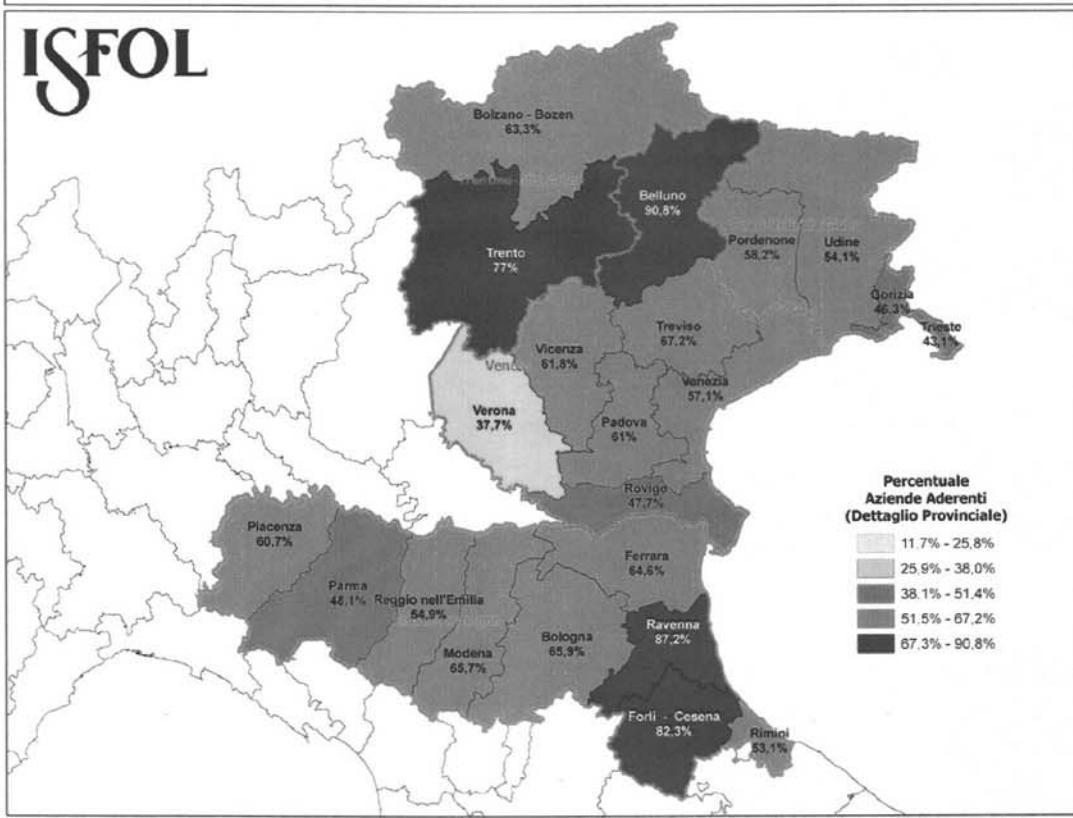
Elaborazione GIS : Area servizio statistico e coordinamento BD e sede BENEVENTO

Elaborazione Dati - Area Politica e offerte per la formazione continua, su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2006





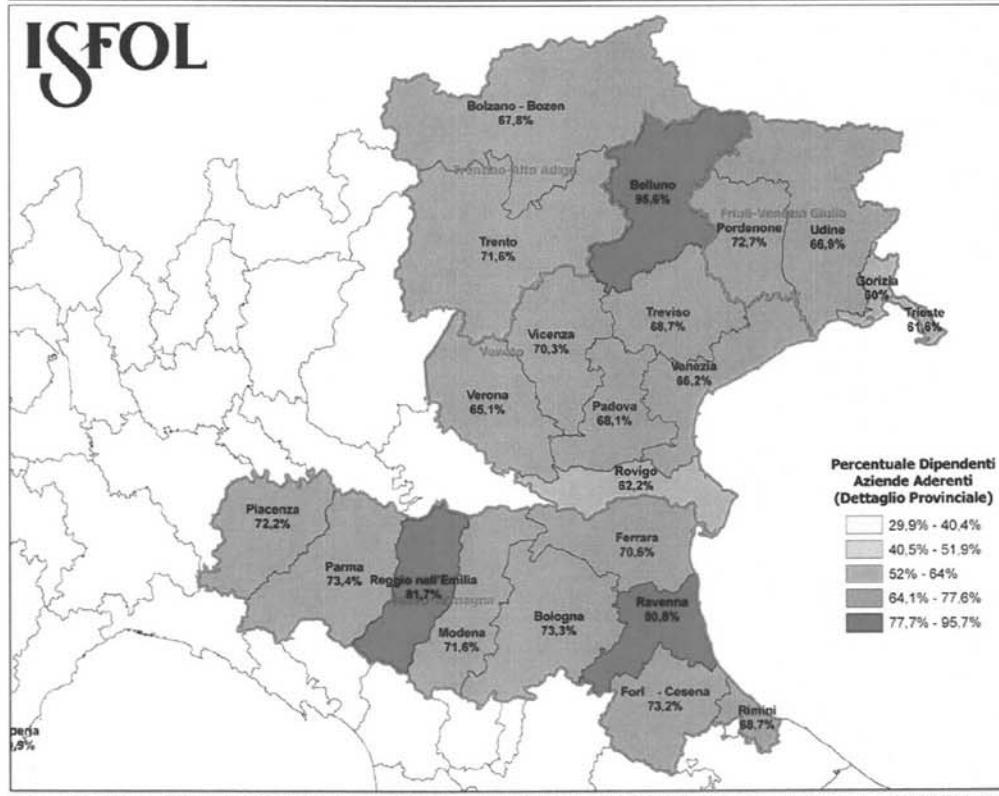
Macroarea Nord Est - Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (Dettaglio Provinciale)



Elaborazione GIS : Area servizio statistico e coordinamento BD e sede BENEVENTO

Elaborazione Dati - Area Politiche e offerte per la formazione continua, su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2006

Macroarea Nord Est - Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (Dettaglio Provinciale)



Elaborazione GIS : Area servizio statistico e coordinamento BD e sede BENEVENTO

Elaborazione Dati - Area Politiche e offerte per la formazione continua, su dati MLPS/INPS e ISTAT, ASIA 2006

