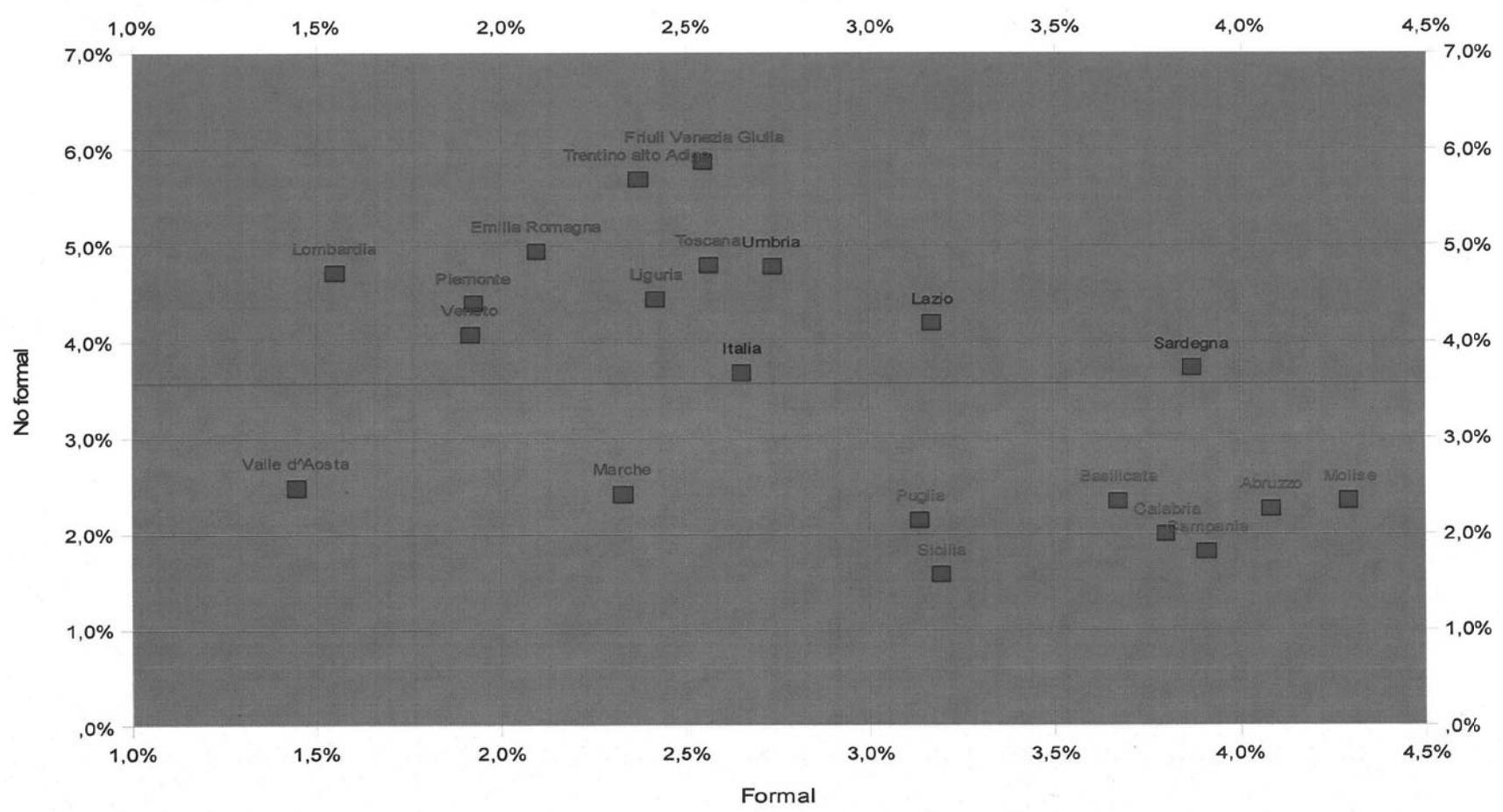


Grafico 1.4 - Partecipazione di adulti italiani di 25-64 anni ad attività di istruzione/formazione formali e non formali (val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Rilevazione Campionaria Forze Lavoro (RCFL) 2010

Un'analoga mappatura (grafico 1.4) è stata realizzata rispetto alla partecipazione degli adulti alle attività della formazione formale e non formale nelle diverse regioni italiane. Come noto, il benchmark europeo viene infatti misurato anche su base territoriale. Dall'analisi del grafico emerge una evidente relazione tra le caratteristiche del tessuto produttivo su base regionale e il comportamento rispetto alla formazione.

Sostanzialmente si evidenziano due aggregati con caratteristiche opposte: da una parte (quadrante in basso a destra) le regioni meridionali nel loro insieme, con tassi poco elevati rispetto alla formazione non formale, non a caso legata maggiormente al mercato del lavoro, e più elevati rispetto a quella formale; dall'altra le regioni centro-settentrionali (quadrante in alto a sinistra) con valori opposti. Situazioni intermedie sono riscontrabili per alcune regioni, quali Lazio, Sardegna, Valle d'Aosta e Marche: ad eccezione di questa ultima regione, che ha un tessuto industriale solido, si tratta di realtà che presentano peculiarità produttive specifiche (molto forte la presenza del terziario legato anche alla pubblica amministrazione) e che rappresentano realtà socio-economiche "ponte", soprattutto per quanto riguarda Sardegna e Lazio, con traiettorie di sviluppo che nel tempo le hanno allontanate dalle aree più "arretrate" del Paese, conservandone tuttavia alcuni valori, quali il livello di disoccupazione o una relativa scarsa propensione verso l'export delle proprie produzioni.

Nel complesso occorre considerare che nessuna regione al 2010 si avvicina al benchmark europeo. È altresì evidente che la presenza più significativa della formazione formale nelle realtà meno sviluppate del Sud esprime un bisogno di apprendimento che continua a incanalarsi troppo spesso su un'offerta di formazione standard e disallineata rispetto al tessuto produttivo. Non a caso molti giovani del Sud preferiscono perfezionare il proprio percorso di apprendimento, anche se di tipo non formale, laddove le iniziative di formazione garantiscono una reale connessione con le caratteristiche del sistema produttivo, alimentando di fatto l'offerta di competenze e conoscenze specializzate nei territori già sviluppati del Nord.

La particolare cesura tra le due tipologie di formazione formale e non formale può essere colta in particolare se si analizza la partecipazione alla formazione per condizione professionale. In questo caso pare fin troppo evidente di come cresce il peso delle iniziative non formali in concomitanza con livelli di responsabilità in impresa o verso una propria attività: in particolare per i dirigenti, i quadri e i libero professionisti la formazione di tipo formale assume un valore residuale, mentre è rilevante per quei ruoli che prevedono obblighi specifici formativi, come gli apprendisti, o che possono essere all'inizio del percorso professionale, come i collaboratori.

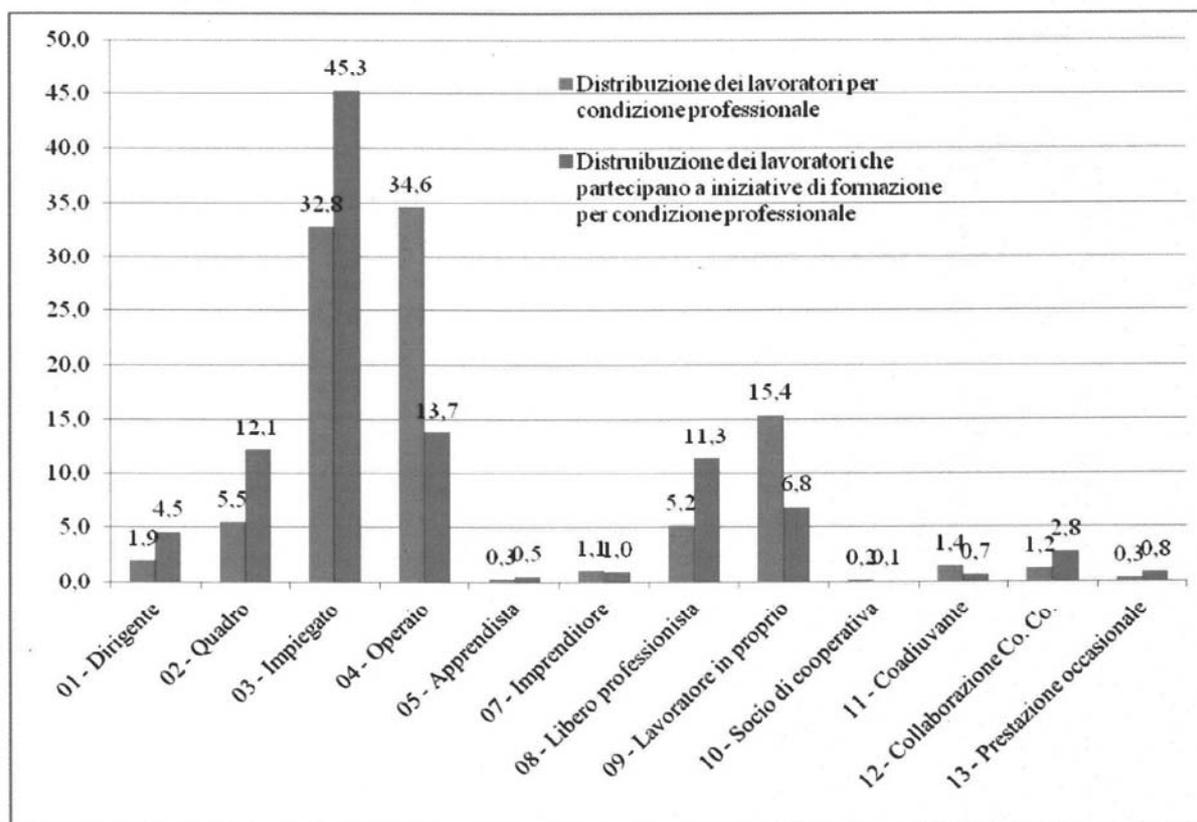
Tabella 1.2 - Partecipazione ad attività di formazione e istruzione formali e non formali degli occupati 25-64 anni per condizione professionale (val. % e ass.; anno 2010).

	Formal (%)	Non formal (%)	Totale (v. a.)
01 - Dirigente	1,5	13,2	413.067
02 - Quadro	2,3	11,6	1.162.110
03 - Impiegato	2,3	6,4	6.975.463
04 - Operaio	0,7	1,8	7.356.754
05 - Apprendista	5,9	6,2	56.458
06 - Lavoratore a domicilio	0	1,9	6.514
07 - Imprenditore	1,2	4,3	231.802
08 - Libero professionista	1,7	12,1	1.105.894
09 - Lavoratore in proprio	0,5	2,3	3.265.675
10 - Socio di cooperativa	0,9	2,7	36.343
11 - Coadiuvante	1,2	1,7	307.403
12 - Collaborazione Co. Co.	7,4	6,8	262.903
13 - Prestazione occasionale	8,8	6,6	72.776
Occupati	1,5	4,8	21.253.162

Fonte: elaborazione Isfol su dati ISTAT (RCFL)

In generale si conferma come le funzioni legate a responsabilità abbiano maggiori occasioni di partecipare a iniziative di formazione. Ciò vale soprattutto per dirigenti e quadri, che, come noto, vengono spesso utilizzati nelle imprese come elementi di catalizzazione dei processi di innovazione. Anche per quanto riguarda impiegati e liberi professionisti si rileva una maggiore propensione a partecipare alle iniziative di formazione.

Grafico 1.5 - Distribuzione dei lavoratori e dei partecipanti alle iniziative di formazione per condizione professionale (val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati ISTAT (RCFL)

Più problematica la situazione per i ruoli di dipendenza di tipo esecutivo, quali gli operai, e per i cosiddetti lavoratori in proprio. Il loro minore accesso alla formazione è legato a motivi diversi. I primi vengono generalmente coinvolti dalle imprese solo in particolari situazioni, ad esempio in presenza di obblighi normativi o in occasione dell'introduzione di innovazioni che possono avere un impatto significativo anche sui processi produttivi; inoltre, gli stessi operai tendono spesso a non percepire come formazione quelle iniziative brevi di aggiornamento realizzate in azienda, soprattutto dalle piccole e micro imprese. Per quanto riguarda i lavoratori in proprio occorre evidenziare come siano spesso anche poco incentivati dalla stessa formazione finanziata: il solo FSE prevede per loro una quota specifica di finanziamento, che non sempre le singole realtà regionali ripartiscono.

1.2 La domanda di competenze

1.2.1 I dati Excelsior sulla formazione continua nelle imprese italiane

L'indagine Excelsior ricostruisce annualmente il quadro previsionale della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese, con interviste dirette o telefoniche, coinvolgendo un campione di 100.000 imprese di tutti i settori economici e di tutte le dimensioni. L'elevato numero di interviste e la metodologia complessiva adottata nella costruzione del campione consentono di ottenere dati statisticamente significativi a 12 mesi per tutte le province italiane e previsioni trimestrali.

Dall'indagine emerge la crescente necessità da parte delle imprese di attivare corsi interni ed esterni, al fine di garantire ai propri dipendenti l'aggiornamento e un'adeguata crescita professionale. L'indagine rileva, nello specifico, la percentuale di imprese che hanno effettuato attività di formazione per il personale nell'anno 2010. I risultati sono presentati, per settore e dimensione, nella seguente tabella 1.3.

Tabella 1.3 - Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2010 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale e settore di attività (val %)

	Classe dimensionale					Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre	
TOTALE	29,4	45,2	68,0	81,3	84,9	33,5
INDUSTRIA	28,8	42,8	64,6	83,6	84,5	33,2
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>21,8</i>	<i>38,0</i>	<i>63,6</i>	<i>83,9</i>	<i>85,1</i>	<i>28,9</i>
Estrazione di minerali	25,0	41,9	62,6	100,0	100,0	34,9
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	19,9	47,4	64,5	85,4	91,3	26,8
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	13,6	22,7	50,4	79,5	73,1	18,8
Industrie del legno e del mobile	17,7	30,4	52,4	86,4	100,0	21,5
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	18,1	35,0	55,7	100,0	95,5	24,9
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	28,1	53,1	77,4	92,8	73,6	49,7
Industrie della gomma e delle materie plastiche	22,2	38,8	65,2	76,4	96,9	33,2
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	21,2	40,8	59,4	68,2	98,6	30,2
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	22,1	40,2	63,1	87,2	84,3	29,0
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	28,6	41,2	70,8	82,2	78,3	38,0
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	36,1	47,8	72,7	85,0	94,0	43,2
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz. e install.	34,2	55,0	75,5	100,0	95,2	38,6
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	14,6	26,2	53,7	100,0	0,0	18,4
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>42,0</i>	<i>62,1</i>	<i>74,3</i>	<i>84,2</i>	<i>88,1</i>	<i>55,7</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>35,1</i>	<i>53,8</i>	<i>67,0</i>	<i>81,0</i>	<i>75,4</i>	<i>37,5</i>
SERVIZI	29,7	47,6	70,4	80,2	85,1	33,7
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	26,5	60,8	72,3	79,2	96,7	30,7
Commercio all'ingrosso	26,8	39,0	67,5	80,8	83,3	30,6
Commercio al dettaglio	26,0	40,3	63,0	65,3	72,0	29,1
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	19,8	34,5	55,3	75,8	79,0	21,8

	Classe dimensionale					Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre	
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	24,1	44,8	61,9	78,5	93,2	32,9
Servizi dei media e della comunicazione	22,1	39,9	53,6	43,3	73,1	29,2
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	36,1	57,4	80,3	93,1	90,7	43,0
Servizi avanzati di supporto alle imprese	33,2	58,1	75,0	88,3	91,5	40,5
Servizi finanziari e assicurativi	62,3	80,8	89,2	98,4	99,2	70,8
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	26,1	52,0	70,3	81,1	81,7	33,1
Istruzione e servizi formativi privati	40,3	62,5	77,0	83,4	39,3	47,8
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	46,4	70,7	82,1	83,7	91,6	57,4
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	45,1	50,6	75,2	69,4	89,0	45,7
Studi professionali	36,1	52,3	55,6	-	-	36,3

Nota: Il segno (-) indica l'assenza di imprese nell'incrocio indicato.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

In media il 33,5% delle imprese dichiara di aver effettuato corsi di formazione per i propri addetti: è un dato in leggera crescita rispetto al 2009, in cui la media era del 32,1%, e nettamente in aumento rispetto al 2008, quando l'attività di formazione era intorno al 25,7%.

Il dato è ampiamente condizionato dalle imprese che appartengono a classi dimensionali più basse, le quali hanno un maggior peso specifico poiché costituiscono la maggioranza del tessuto produttivo del Paese. La propensione ad attuare formazione, com'è noto, è direttamente correlata alle dimensioni dell'impresa: la probabilità di ricevere formazione in un'impresa con più di 500 dipendenti (85,1%) è quasi tripla rispetto all'analoga possibilità in un'impresa con meno di 10 dipendenti (29,4%). I parametri rilevati sono condizionati, oltre che dalla variabile dimensionale, dal settore di riferimento e dalla collocazione geografica.

Passando alla disamina per settore, il comparto più attento al processo formativo si conferma quello delle *public utilities* con una ragguardevole media del 55,7%, in crescita rispetto al 45% dell'anno precedente. I servizi si confermano su una percentuale più alta dell'industria in senso stretto, con una quota media di imprese che hanno effettuato corsi di formazione del 33,7% sul totale, rispetto al 28,9% del settore industria. Valori degni di nota sono raggiunti, nell'ambito dell'industria in senso stretto, dalle industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (49,7%), dalle industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (43,2%), dalle fabbriche di macchinari e attrezzature e mezzi di trasporto (38%). Nel panorama dei servizi l'investimento in formazione più elevato si ha nel settore dei servizi finanziari e assicurativi (70,8%), seguito da sanità, assistenza sociale e servizi privati (47,8%), da altri servizi alle persone (45,7%), da servizi informatici e delle telecomunicazioni. Da notare anche come il settore costruzioni, con il suo 37,5%, sia in netta crescita rispetto agli anni precedenti (nel 2009 era pari al 30,1%), superando sia l'industria che i servizi.

Si conferma dunque una netta propensione all'investimento in formazione da parte di imprese operanti in settori ad elevata specializzazione e contenuto tecnologico o a maggiore intensità di conoscenza, accanto ai quali si ritrovano comparti (ad esempio quello dei prodotti ottici o medicali) in cui rivestono un enorme peso i processi di aggiornamento e formazione continua delle forze di vendita, solitamente erogati dall'azienda.

Di contro, si rileva una bassa percentuale di industrie che effettuano formazione continua per i propri dipendenti nel settore tessile, abbigliamento e calzature (18,8%), nell'industria dei beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere (18,4%), nell'industria del legno e del mobile (21,5%).

Nell'ambito dei servizi resta molto bassa, pur in leggera crescita rispetto alle precedenti rilevazioni, la propensione alla formazione nel settore della ristorazione e dei servizi turistici in genere (21,8%).

Anche la collocazione geografica dell'impresa incide in parte sulla attività formativa (cfr. tabella 1.4).

Tabella 1.4 - Imprese che hanno effettuato nel 2010 corsi di formazione per il personale, per ripartizione territoriale (val. %)

	Classe dimensionale					Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre	
TOTALE	29,4	45,2	68,0	81,3	84,9	33,5
Nord Ovest	29,7	45,5	68,8	82,3	85,9	34,4
Nord Est	31,6	46,8	70,1	82,6	85,9	36,3
Centro	29,1	44,1	67,1	80,2	85,3	32,9
Sud e Isole	27,8	44,2	64,6	79,3	82,6	31,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Si riscontra una diffusa crescita di formazione in tutte le aree geografiche della penisola, con la conferma del primato del Nord-Est (36,3% delle imprese) seguito a meno di due punti dal Nord-Ovest (34,4%). Al di sotto della media nazionale il Centro (32,9%), e il Sud e le Isole (31%), comunque in netto miglioramento rispetto ai valori del 2008 (rispettivamente di 24,6% e 23,5%).

Prendendo a riferimento i lavoratori (tabella 1.5), la percentuale dei dipendenti che ha partecipato ad iniziative formative attuate dalle proprie imprese non è influenzata dalla collocazione geografica. I valori, infatti, risultano pressoché costanti in tutta la penisola (da un massimo del 32,2% nel Nord Ovest ad un minimo del 31% nel Sud e nelle Isole), semmai si conferma che le differenze dipendono anche in questo caso dalla dimensione dell'impresa.

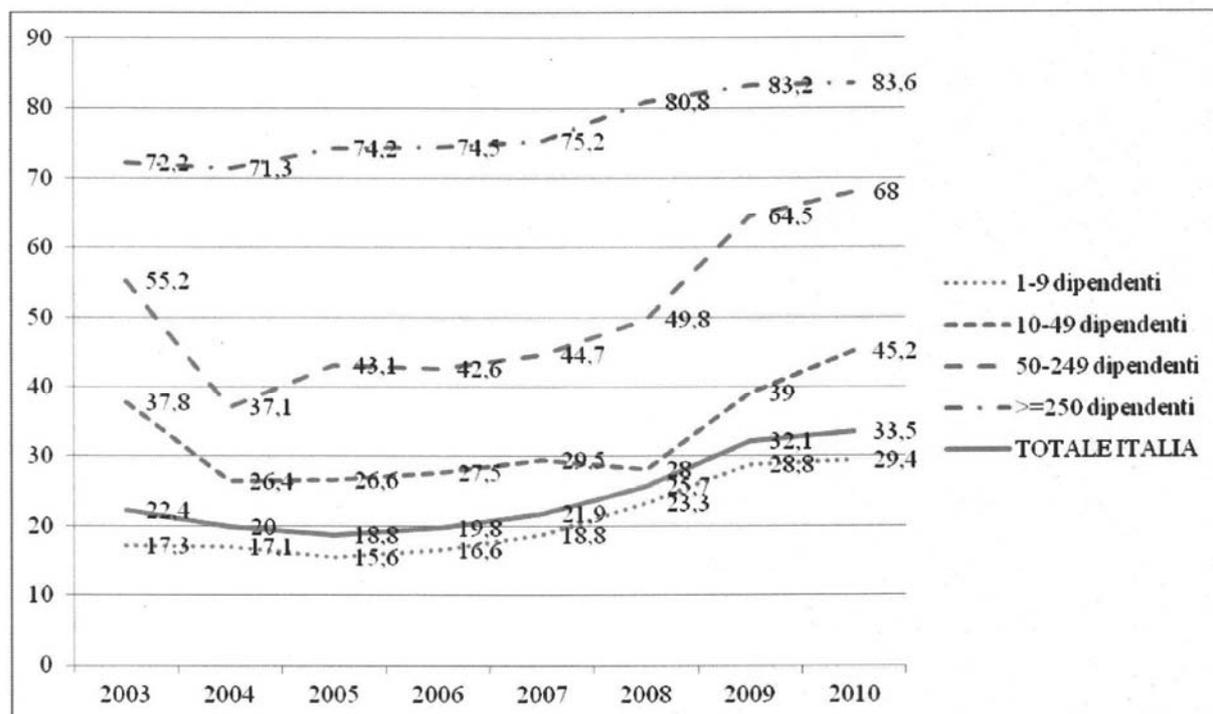
Tabella 1.5 - Dipendenti che nel 2010 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per ripartizione geografica (val. %)

	Classe dimensionale					Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip e oltre	
TOTALE	24,2	25,5	29,8	37,6	48,5	31,7
Nord Ovest	23,0	24,8	30,8	40,4	47,5	32,2
Nord Est	25,5	25,4	30,3	36,9	49,1	31,9
Centro	23,6	24,3	29,4	36,0	49,2	31,7
Sud e Isole	24,7	27,8	27,6	33,8	48,6	31,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Analizzando in chiave storica i dati sulle imprese che hanno effettuato corsi di formazione per i propri dipendenti nel periodo 2003-2010, si evidenzia come in una prima fase (dal 2003 al 2005) gli indici abbiano subito un calo, per tornare ai livelli iniziali nel 2007 ed aumentare significativamente dal 2008 in poi. Si è dunque passati da un'impresa su cinque circa che faceva formazione (fino al 2007), a una proporzione di una su tre nel 2010. Tale risultato medio va ancora una volta riconsiderato alla luce della classe dimensionale dell'impresa (cfr. grafico 1.6).

Grafico 1.6 - Quota % di imprese che hanno effettuato attività di formazione continua negli anni 2003-2010 per classe dimensionale



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Tranne un lieve calo nel 2004, il numero di imprese di più grandi dimensioni che svolgono attività di formazione aumenta in modo costante, con una quota che passa dal 71% nel 2004 all'83% circa nel 2010. Per le altre classi dimensionali il processo di crescita è più consistente, seppure avviene in modo discontinuo. In particolare il dato dell'ultimo triennio testimonia una sempre più elevata attenzione da parte delle PMI agli investimenti per l'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze delle risorse umane e la qualificazione dei neo assunti, in chiave di risposta alla crisi economica in atto.

Per quanto riguarda le finalità delle attività di formazione, più dell'84% delle aziende ha evidenziato necessità di aggiornamento delle competenze, dato in crescita rispetto al 2009 (73,6%).

Percentuali molto più basse risultano aver ottenuto le altre due motivazioni: formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori (10,1%) e formare neo assunti (5,7%). La tabella successiva mostra in percentuale le risposte fornite su questo tema nei settori dell'industria e dei servizi, per dimensione e territorio.

Tabella 1.6 - Imprese che hanno effettuato attività di formazione nel 2010 (quota % sul totale) e finalità principale dell'attività di formazione svolta, per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale

	Imprese che hanno svolto corsi di formazione nel 2010 (%)	Finalità della formazione (%)		
		formare i neo-assunti	aggiornare il personale sulle mansioni già svolte	formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori
TOTALE	33,5	5,7	84,3	10,1
INDUSTRIA	33,2	5,8	83,2	11,1
<i>Industria in senso stretto</i>	28,9	6,8	81,6	11,6
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	55,7	7,1	83,4	9,5
<i>Costruzioni</i>	37,5	4,8	84,6	10,6
SERVIZI	33,7	5,6	84,8	9,5
RIPARTIZIONE TERRITORIALE				
Nord Ovest	34,4	6,5	83,2	10,4
Nord Est	36,3	6,7	83,7	9,6
Centro	32,9	5,4	84,3	10,3
Sud e Isole	31,0	4,0	86,0	9,9
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	29,4	4,9	84,8	10,2
10-49 dipendenti	45,2	5,1	84,4	10,5
50-249 dipendenti	68,0	5,9	87,7	6,4
250-499 dipendenti	81,3	15,7	71,8	12,5
500 dipendenti e oltre	84,9	20,9	69,5	9,6

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Nell'ultima edizione dell'indagine Excelsior è stata prevista la rilevazione di due aspetti contigui ma che rilevano strategie di approccio diverse nell'acquisizione di nuovo personale e nella creazione di nuove competenze: da una parte la rilevazione della quota di imprese che nel 2011 prevedono assunzioni di personale senza esperienza specifica, dall'altra quella di imprese che segnalano la necessità di effettuare interventi formativi per i neoassunti. Nel primo caso il 53,6% delle imprese si orienta a richiedere personale senza esperienza, valore che sale al 55,2% presso le micro imprese e che si abbassa al 39% tra le aziende con oltre 50 lavoratori. È del tutto naturale che le piccolissime imprese, al di là del minor costo rispetto all'assunzione di personale esperto, si orientino ad assumere personale non strutturato in grado di adattarsi con maggiore facilità a condizioni di lavoro peculiari.

Del tutto contrario è l'andamento delle quota di imprese che svolgono formazione per i neo-assunti: si va dal 57,2% relativo alle microimprese al 92,8% delle aziende con più di 50 lavoratori. In questo caso le imprese più piccole, come noto, trasferiscono le conoscenze ai neo-assunti essenzialmente attraverso modalità di affiancamento non strutturato, non sempre auto-percepito e contabilizzato come processo di formazione compiuto dagli stessi titolari d'impresa.

Entrando nello specifico di alcuni settori, le *public utilities* risultano il settore con la minore percentuale di imprese che prevedono assunzioni di personale inesperto (39,7%) e la maggiore quota di aziende che segnalano una necessità di formare i neoassunti. Una elevata percentuale di

previsione di fabbisogno formativo per i nuovi lavoratori si riscontra anche nel settore dell'industria in senso stretto (64,9%), che presenta un dato previsionale rispetto alle assunzioni di organico privo di esperienza specifica pari al 52% circa. I settori tecnici, fortemente coinvolti in innovazioni di processo e di prodotto (ad esempio le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere), presentano sia la più bassa propensione ad assumere personale inesperto (40,7%), sia la più alta percentuale di fabbisogno di formazione (81,3%).

Tabella 1.7 - *Imprese che nel 2011 prevedono assunzioni senza esperienza specifica e che segnalano necessità di formazione da effettuare con corsi per i neoassunti, per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale (quota % sul totale di imprese che assumono)*

	Imprese che prevedono assunzioni di personale senza esperienza specifica				Imprese che segnalano necessità di formazione			
	1-9 dip.	10-49 dip.	50 dip. e oltre	Totale	1-9 dip.	10-49 dip.	50 dip. e oltre	Totale
TOTALE	55,2	56,8	39,0	53,6	57,2	66,5	92,8	63,4
INDUSTRIA	60,1	58,6	43,2	57,9	59,8	66,9	91,4	64,9
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>53,6</i>	<i>54,5</i>	<i>41,7</i>	<i>52,1</i>	<i>60,2</i>	<i>69,1</i>	<i>92,1</i>	<i>67,9</i>
Estrazione di minerali	58,3	60,8	23,1	53,0	57,3	69,6	95,9	68,8
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	44,4	43,1	23,6	41,7	56,3	72,3	92,9	64,3
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	57,6	62,3	53,4	58,6	50,4	59,3	86,5	57,2
Industrie del legno e del mobile	53,2	50,5	42,8	51,5	55,4	64,4	88,8	61,0
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	54,2	44,7	28,4	46,5	60,1	74,3	93,1	70,6
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	44,6	48,9	33,2	40,7	68,7	71,4	95,3	81,5
Industrie della gomma e delle materie plastiche	41,1	45,6	33,0	41,1	69,5	73,5	94,0	76,8
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	54,8	51,9	46,6	52,4	64,7	63,0	89,4	69,0
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	56,6	56,7	47,6	55,7	62,8	68,3	90,5	67,7
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	53,6	58,6	46,0	53,6	66,1	71,2	93,0	74,5
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	51,2	51,6	39,4	48,7	72,7	82,2	95,5	81,3
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz. e install.	60,2	60,2	56,4	59,9	69,3	76,3	98,1	73,3
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	50,7	49,7	36,7	48,8	60,0	70,5	93,3	66,8
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>45,2</i>	<i>45,9</i>	<i>28,4</i>	<i>39,7</i>	<i>62,8</i>	<i>72,2</i>	<i>97,0</i>	<i>77,0</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>66,4</i>	<i>70,7</i>	<i>64,4</i>	<i>67,1</i>	<i>59,3</i>	<i>60,6</i>	<i>82,2</i>	<i>60,1</i>
SERVIZI	52,3	55,1	36,8	50,9	55,7	66,1	93,5	62,3
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	50,6	58,2	50,6	52,0	56,0	74,8	84,8	60,8
Commercio all'ingrosso	47,8	48,1	39,3	46,8	57,7	63,2	93,4	63,6
Commercio al dettaglio	46,9	51,7	38,8	46,1	54,3	66,5	95,5	63,7
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	51,5	57,6	37,2	51,8	50,5	56,5	92,2	52,7
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	71,1	68,6	32,9	63,2	45,5	60,2	91,0	58,0

	Imprese che prevedono assunzioni di personale senza esperienza specifica				Imprese che segnalano necessità di formazione			
	1-9 dip.	10-49 dip.	50 dip. e oltre	Totale	1-9 dip.	10-49 dip.	50 dip. e oltre	Totale
Servizi dei media e della comunicazione	62,9	52,8	48,4	57,5	56,7	73,9	93,4	68,6
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	60,3	62,8	46,4	58,1	68,0	80,8	96,6	76,7
Servizi avanzati di supporto alle imprese	58,0	55,3	48,0	55,3	59,7	73,5	93,2	69,9
Servizi finanziari e assicurativi	53,6	57,2	26,3	42,6	63,4	82,5	97,7	80,0
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	43,4	43,5	26,5	39,8	58,1	73,8	92,5	69,8
Istruzione e servizi formativi privati	58,3	51,6	34,4	51,7	59,5	58,0	84,5	64,2
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	51,1	62,3	41,9	51,6	61,4	73,6	93,1	76,0
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	51,7	49,6	34,9	50,7	67,7	64,9	89,2	68,3
Studi professionali	55,5	58,1	50,0	55,6	61,9	76,2	100,0	62,3
RIPARTIZIONE TERRITORIALE								
Nord Ovest	53,8	55,4	41,6	52,3	58,8	68,2	93,0	66,2
Nord Est	57,0	54,9	37,6	54,0	57,1	67,8	93,7	64,2
Centro	53,5	57,5	38,1	52,6	59,4	67,2	92,4	64,6
Sud e Isole	56,0	60,4	37,2	55,2	54,5	61,9	91,4	58,8

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Nel complesso il mercato del lavoro italiano sembra caratterizzarsi per una polarizzazione nella domanda di professionalità: da una parte vi è una concentrazione di richieste di profili di basso livello, soprattutto nei servizi, spesso tradizionali, in cui le persone sono necessariamente coinvolte in processi di formazione interna e con modalità di training on the job, legati alla specificità del ruolo proposto; dall'altro vi è la richiesta di figure tecniche altamente specializzate, in cui viene erogata una formazione esterna e ad elevato contenuto tecnico.

Le figure intermedie e la formazione di tipo “generalista” o “trasversale”, generalmente associata ad esse, sembrano ormai pagare più di altre per il processo di strutturazione del sistema produttivo su scala globale.

Le indicazioni europee circa la necessità di investire sull'innovazione e sulla cosiddetta green economy risuonano ormai come un richiamo improrogabile, se si intende salvaguardare quella fascia intermedia e numerosa di professional: è evidente che uno sforzo particolare viene anche richiesto al sistema dell'offerta formativa che, assieme ai soggetti che gestiscono segmenti rilevanti del sostegno pubblico alla formazione continua, è chiamata a orientare e aggiornare il patrimonio delle conoscenze e competenze trasferibili ai lavoratori e alle imprese.

1.2.2 Le competenze per un'economia sostenibile

Secondo una recente analisi contenuta nel Rapporto *GreenItaly 2011*⁷, a fronte della crisi recessiva, le imprese italiane stanno adottando impegnative strategie di incremento della competitività attraverso investimenti in innovazione, sia per conseguire migliori livelli di efficienza che per promuovere una maggiore presenza dei propri prodotti e servizi sui mercati internazionali. In tal senso, la green economy rappresenta un importante e concreto ambito di crescita, del quale le imprese hanno già piena consapevolezza: in particolare tra le PMI manifatturiere, si sta assistendo ad una “pervasività della green economy”, che “valica ogni confine (settoriale, dimensionale, geografico, congiunturale)”⁸.

Si tratta di una tendenza globale: nel recente Rapporto ILO-Cedefop *For Green Jobs. A Global View*⁹ vengono segnalati, sulla base di uno studio su 21 Paesi, tre tipi di cambiamento nelle competenze legate alla green economy. Il primo di essi riguarda un vero e proprio mutamento strutturale (*green structural change*) che richiede interventi di riqualificazione del personale delle imprese, indotto da numerosi fattori: dalla necessità di ridurre gli elevati costi energetici verso soluzioni ecocompatibili all'obbligo di mantenersi entro definiti target di protezione ambientale, dallo sviluppo di nuove tecnologie con minor impatto sull'ambiente all'opportunità di rivolgersi a nuovi mercati con prodotti e servizi più rispondenti ai bisogni. Il secondo riguarda l'emergere di nuovi profili professionali, che tendono a richiedere qualificazioni di livello alto come risultato dell'implementazione di nuove tecnologie e nuovi pattern di produzione. Il terzo cambiamento è riferito alle competenze nelle professionalità già esistenti, sia in relazione alla necessità di arricchire il know-how tecnico che le soft skills quali la capacità di intrapresa, la leadership, la capacità di cooperare in gruppi multidisciplinari.

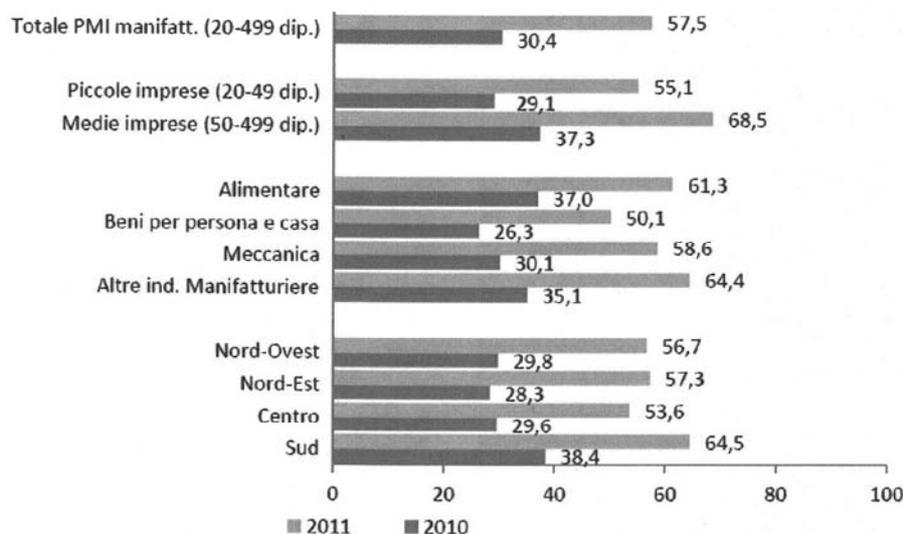
In Italia, nel 2010, 3 PMI manifatturiere su 10 investivano in prodotti e tecnologie green, a maggior risparmio energetico o a minor impatto ambientale, intravedendo nella green economy un'opportunità prospettica e una leva per superare la crisi. Una consapevolezza talmente lungimirante e forte da diffondersi ampiamente nel giro di poco tempo. Nel 2011 la proporzione è praticamente raddoppiata, con quasi 6 PMI manifatturiere su 10 che investiranno in prodotti e tecnologie green (57,5%).

⁷ Unioncamere – Symbola, *GreenItaly. L'economia verde sfida la crisi. Rapporto 2011*, I Quaderni di Symbola, 2011.

⁸ Ivi, p. 161.

⁹ ILO – Cedefop, *Skills for green jobs. A global view. A synthesis report based on 21 country studies*, Geneva, ILO, 2011.

Grafico 1.7 – Incidenza delle PMI manifatturiere (20-499 dipendenti) che investono in prodotti e tecnologie green*, per classe dimensionale, area geografica e settore di attività – Anni 2010 e 2011 (val. %)



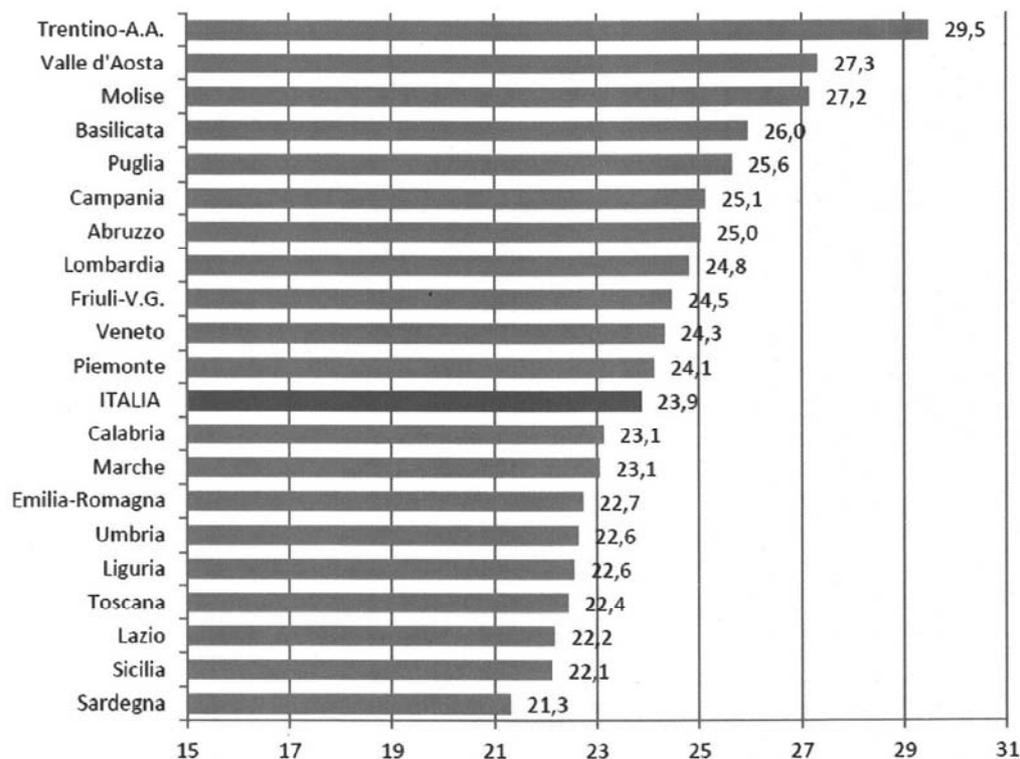
Nota: (*) Prodotti e tecnologie a maggior risparmio energetico e/o minor impatto ambientale

Fonte: Indagine Centro Studi Unioncamere sulle PMI manifatturiere

Tra le imprese da 1 a 249 dipendenti dell'industria e dei servizi che hanno investito tra il 2008 e il 2010 in prodotti e tecnologie green sembra prevalere la finalità della riduzione dei consumi, mentre le imprese di maggiori dimensioni prevedono una relativa maggiore finalizzazione al minore impatto ambientale dei processi e dei prodotti / servizi.

Se, quindi, esiste una parziale quanto contenuta variabilità legata al dato dimensionale, più complessa è la lettura sul piano geografico. Come rappresentato al grafico 1.8, il Nord e il Sud sono, accomunati dal 24% di imprese industriali e terziarie che puntano sul green (pari a circa 190.000 nel Nord e 105.000 nel Meridione), solo di poco superiore al 22% rilevato nel Centro (73.000 circa). Relativamente alle imprese con almeno un dipendente dell'industria e dei servizi che hanno investito tra il 2008 e il 2010 o hanno programmato di investire nel 2011 in prodotti e tecnologie green, cinque regioni del Nord (Valle d'Aosta, Lombardia, Veneto, Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia) e cinque regioni del Sud (Molise, Abruzzo, Campania, Puglia e Basilicata) sono al di sopra della media nazionale. È possibile che il fenomeno possa essere determinato da un connubio virtuoso tra sensibilità delle imprese locali e policy promosse dai governi regionali e provinciali.

Grafico 1.8 – *Graduatoria regionale secondo l'incidenza delle imprese che hanno investito o investiranno tra il 2008 e il 2011 in prodotti e tecnologie green* sul totale (incidenza % sul totale regionale)*



Nota: (*) Imprese con almeno un dipendente dell'industria e dei servizi che hanno investito tra il 2008 e il 2010 o hanno programmato di investire nel 2011 in prodotti e tecnologie a maggior risparmio energetico e/o minor impatto ambientale.

Fonte: Centro Studi Unioncamere

L'orientamento alla green economy sembra tradursi in altrettanta dinamicità su di un piano occupazionale. Le rilevazioni Unioncamere evidenziano infatti come tra le imprese con almeno un dipendente dell'industria e dei servizi che hanno investito o hanno programmato di investire nel 2011 in prodotti e tecnologie green il 31,7% sia propenso ad assumere, a fronte del 19,7% da parte delle imprese che non investono.

Si tratterebbe, secondo le stime, di 116.000 imprese, che prevedono di assumere 344.000 lavoratori in entrata, equivalenti al 41% del totale delle assunzioni previste per il 2011 (846.000 unità).

Facendo riferimento alle figure green in senso stretto, le imprese hanno espresso una domanda, per il 2011, di circa 97.000 unità. Va puntualizzato che nella metodologia utilizzata nel Rapporto GreenItaly, sono intese con il termine di "professioni green in senso stretto" quelle figure che operano in attività specificamente legate alla green economy¹⁰. Tali figure sono distinte dalle "professioni riconducibili alla green economy", ovvero quei profili che "sulla base del contesto in cui operano, delle attività lavorative svolte e delle competenze loro attribuite sono già oggi o

¹⁰ Sono identificate 80 professioni verdi "in senso stretto", basandosi su metodologie adottate in studi e indagini di livello internazionale.

*saranno capaci in futuro di corrispondere pienamente alle sfide e alle opportunità della green economy*¹¹.

I “green jobs” risultano essere, nell’ultimo triennio 2009-2011, in crescita: le assunzioni non stagionali programmate sono passate dal 13,5% del 2009 al 16,4% del 2011; così anche per le figure professionali riconducibili alla green economy, che passano dal 35,9% al 38,1% nel medesimo periodo. Sono invece in decremento progressivo le figure professionali non riconducibili alla green economy (dal 64,1% al 61,9%).

Di particolare interesse risultano essere due informazioni derivabili dai dati Unioncamere, entrambe legate al settore delle costruzioni. La prima riguarda la domanda delle imprese di “green jobs”: essa risulta essere più elevata tra le imprese del Sud, in particolare tra quelle di minore dimensione (micro e piccole) operanti nel settore delle costruzioni e della bioedilizia. Tale tendenza, che risulta essere in crescita, riguarda soprattutto operai specializzati e figure in possesso di laurea specialistica. La seconda informazione riguarda la domanda di professioni riconducibili alla green economy che, nel 2011, risulta essere più elevata ancora nel settore delle costruzioni. Considerate in abbinamento, le due informazioni contribuiscono a delineare le caratteristiche evolutive di questo settore dell’occupazione.

Relativamente alla dimensione di impresa, sia la domanda di green jobs che di professioni riconducibili alla green economy appare più alta nelle micro e nelle piccole imprese, che negli anni risulta essere in crescita. È un fenomeno in controtendenza rispetto alle dinamiche occupazionali delle grandi imprese, le quali esprimono una domanda di professioni potenzialmente green più bassa e in calo relativo negli ultimi anni. È possibile che nelle piccole imprese vi sia, alla base della domanda di professioni riconducibili al green economy, una necessità di competenze trasversali delle quali quelle “green” rappresentano una componente significativa, soprattutto in alcune attività manifatturiere ed edili; e che la crescita dell’economia green stia determinando un fabbisogno di figure specialistiche (le professioni green in senso stretto) in tutti quegli ambiti di attività che prevedono la riduzione dell’impatto ambientale delle produzioni e dei prodotti.

Il Rapporto GreenItaly evidenzia come il 49% della richiesta di professioni riconducibili alla green economy e il 65% delle assunzioni programmate di green jobs in senso stretto facciano riferimento alle figure degli artigiani e degli operai specializzati. Oltre il 20% delle assunzioni programmate di green jobs in senso stretto si riferisce a professioni intellettuali e scientifiche ad elevata specializzazione. Una prima analisi dei dati fin qui riportati sembrerebbe configurare un modello di green economy, nel nostro Paese, caratterizzato da profili professionali tecnici e da profili ad elevata specializzazione.

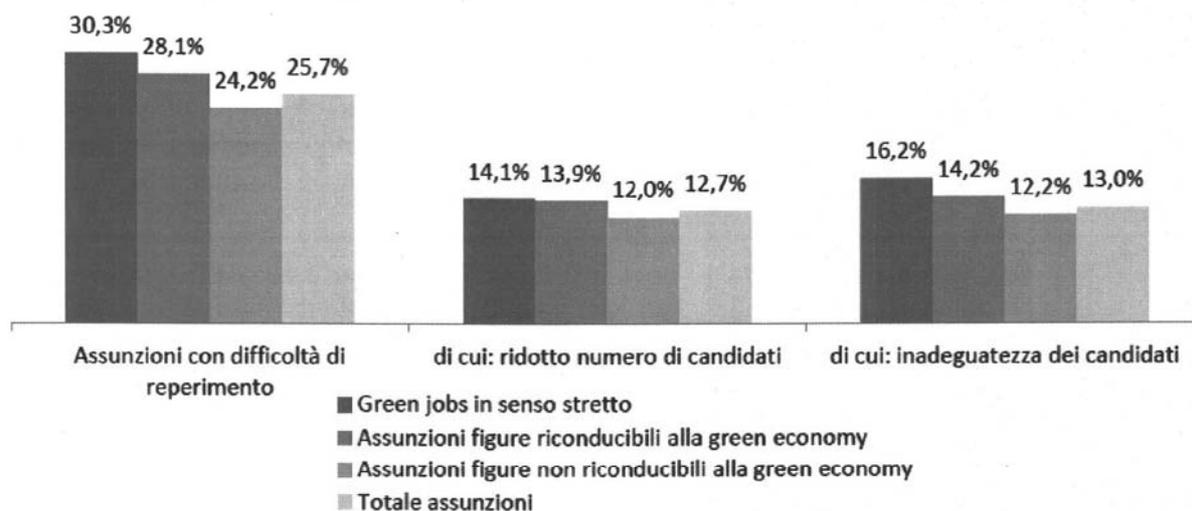
La vitalità espressa da questo ambito economico-occupazionale ha fatto sì che in quest’ultimo anno si siano evidenziate nel mercato del lavoro nuove figure professionali, tra le quali si evidenziano: Auditor esperto in emissioni di gas serra in atmosfera; Tecnico superiore per industrializzazione, qualità e sostenibilità dell’industria del mobile; Operatore marketing delle produzioni agroalimentari biologiche; Statistico ambientale; Risk manager ambientale; Ingegnere dell’emergenza; Progettista di architetture sostenibili; Esperto del ciclo di vita dei prodotti industriali.

Peraltro, il mismatch di competenze, che rappresenta uno dei nodi critici del mercato del lavoro italiano, si evidenzia anche in questo ambito. Maggiore è la centralità delle green

¹¹ Unioncamere – Symbola (2011), op.cit., p. 167. Sulla base della classificazione italiana Istat – Isfol (NUP – Nomenclatura delle Unità Professionali) sono individuate 317 unità professionali, corrispondenti a 186 professioni.

competencies nei profili richiesti, maggiori sembrano essere le difficoltà di reperimento dei profili da parte delle imprese (cfr. grafico 1.9). I motivi sembrano essere riconducibili da un lato al ridotto numero di candidati e, dall'altro, all'inadeguatezza del loro patrimonio di competenze rispetto ai fabbisogni dell'impresa, con un relativo maggior peso di questo secondo fattore.

Grafico 1.9 – Assunzioni non stagionali programmate dalle imprese nel 2011 e per le quali si segnalano difficoltà di reperimento (val. % sul totale delle assunzioni non stagionali previste)



Fonte: Elaborazione Unioncamere- Dintec su dati Sistema Informativo Excelsior

Se i dati finora rappresentati suggeriscono il consolidarsi progressivo di una vocazione dell'economia nazionale e la corrispondente emergenza di un nuovo ambito occupazionale, il dibattito a livello internazionale, europeo e nazionale suggerisce alcune cautele.

Una prima attenzione va rivolta alla definizione di "lavori verdi", su cui esistono ancora molte incertezze e convenzioni ancora non sufficientemente diffuse, che si riflettono a loro volta sulla lettura delle dinamiche occupazionali.

Secondo un autorevole studio dell'UNEP e dell'ILO¹² sono individuabili quattro principali orientamenti di sviluppo. Un primo sviluppo prevede la creazione di nuovi posti di lavoro, come ad esempio nel caso della produzione di strumenti per il monitoraggio dell'inquinamento. Un secondo ambito prevede che parte dell'occupazione verrà sostituita in relazione a trasformazioni produttive, come ad esempio nel passaggio dai combustibili fossili alle energie rinnovabili, dalle modalità tradizionali di gestione dei rifiuti al riciclo ecc. Un terzo orientamento prevede l'eliminazione di lavori – senza sostituzione con altri nuovi o riqualificati – con particolare riferimento a quelli sui quali si esercita la maggiore influenza dei vincoli introdotti dai quadri regolatori in materia di ambiente. Infine, nella maggioranza dei casi i lavori saranno ridefiniti sulla base delle nuove norme e degli standard così come degli obiettivi strategici aziendali in materia di ambiente; in tali casi non si parlerà di green jobs, quanto di "sfumature di verde", con diverse gradazioni, nei profili esistenti.

¹² UNEP, ILO, IOE, ITUC, *Green jobs: Towards Decent Work in a sustainable, low-carbon world*, September 2008.

Tale articolazione esemplifica il quadro estremamente incerto e variabile in cui si collocano le dinamiche occupazionali correlate allo sviluppo dell'economia verde. Da più parti proviene una generale richiesta di cautela rispetto ai potenziali rischi di previsioni occupazionali ottimistiche.

Una seconda attenzione va rivolta all'attuale stato del dibattito sulle competenze verdi. Vi sono indubbiamente forti esigenze di competenze elevate, legate a specifici profili emergenti, ma frequentemente i bisogni appaiono riconducibili – più che a specifici profili “green” – alla carenza di figure ad alta qualificazione quali gli ingegneri e, più in generale, al complessivo inadeguato sviluppo di competenze legate alle cosiddette discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica).

In una direzione simile vanno le indicazioni fornite dallo studio del Cedefop sulle competenze ecologiche¹³: nel passaggio da un settore ad uno più ecologico il livello di aggiornamento richiesto potrebbe essere molto basso¹⁴. Inoltre, in alcuni altri settori le nuove competenze richieste sembrerebbero non essere particolarmente complesse¹⁵.

Diversi studi e indagini evidenziano come, in prevalenza, le competenze verdi necessarie alle imprese non richiedano particolari titoli o qualifiche. Si tratterebbe infatti di competenze di base già acquisibili nell'ambito di certificazioni, qualifiche e titoli già esistenti. Il problema rimanderebbe quindi, ancora una volta al riallineamento della domanda e dell'offerta di lavoro, più che alla formazione.

Secondo l'OECD lo sviluppo di occupazione nella green economy richiederà, nella maggioranza dei casi, un mix di competenze tradizionali e nuove competenze verdi. Il Cedefop ha paragonato la pervasività delle competenze verdi nei lavori all'analoga ampia diffusione di competenze informatiche e telematiche dei decenni passati: *“Proprio come nel caso delle competenze in materia di tecnologie dell'informazione, che sono diventate essenziali per molti aspetti della vita lavorativa, tutto lascia supporre che le competenze ecologiche diventeranno altrettanto importanti per quasi tutti i lavori”*¹⁶. Se, quindi da un lato la green economy pone il problema del concorso del sistema formativo e, nel caso delle qualificazioni elevate, dell'offerta specializzata delle Università e dei centri di ricerca, dall'altro è nelle aziende che si collocherà la maggior parte dei processi di aggiornamento e innovazione delle competenze.

¹³ Cedefop, *Skills for green jobs: European synthesis report*, Luxembourg, 2010.

¹⁴ Si fa riferimento, in particolare, al fatto che le competenze possedute in molte professionalità di carattere tradizionale (ad esempio le competenze di saldatura, trattamento delle superfici e installazione tra gli operai dei settori della costruzione navale e delle fonti energetiche tradizionali) possono essere facilmente reimpiegabili in nuovi settori ecologici (ad esempio nell'industria delle turbine eoliche).

¹⁵ Come nel caso delle competenze necessarie per soddisfare i requisiti in materia di bassa emissione di carbonio nel settore dell'industria edile.

¹⁶ Cedefop, *Competenze per lavori ecologici (“verdi”)*, Nota informativa, Luglio 2010.