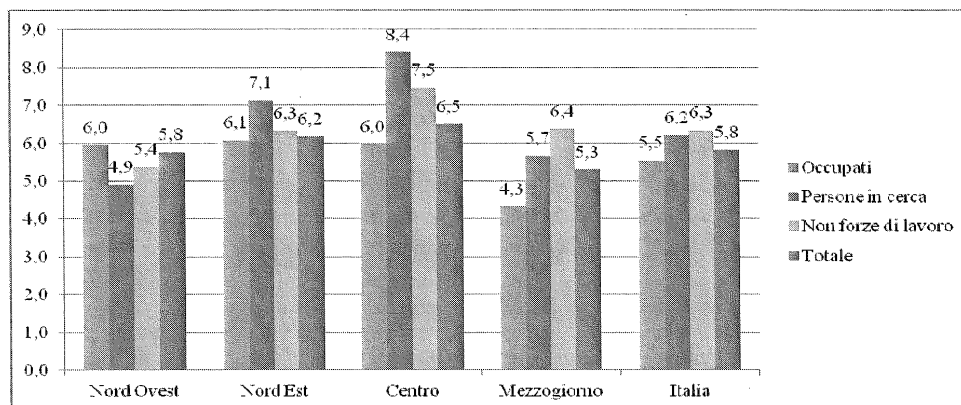


rispetto alla media nazionale, e soprattutto coloro che sono in cerca di lavoro sembrano considerare l'investimento in attività di formazione e/o istruzione come uno dei fattori che può facilitare l'entrata o il rientro nel mercato del lavoro (8,4% di partecipanti al Centro, rispetto al 5,7% del Sud).

Con particolare riferimento agli occupati, la loro partecipazione supera le altre tipologie al Nord-Ovest ed è particolarmente significativa anche al Nord-Est (6,1%, il livello più alto tra le quattro macro-aree). Evidentemente ciò si lega alla presenza in queste aree di forza lavoro specializzata, dovuta al maggiore sviluppo di settori ad elevata intensità di utilizzo di conoscenza, ma anche alla presenza di sedi nazionali e internazionali di molte grandi imprese: queste concentrano e richiedono spesso personale con elevati livelli di istruzione che vengono più facilmente coinvolti in attività di formazione permanente.

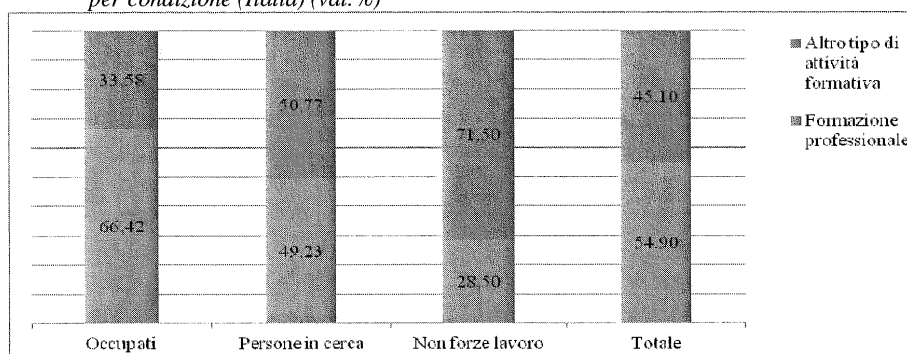
Figura 1.6 - Popolazione adulta (25-64enne) che frequenta corsi di istruzione e/o formazione per aree territoriali e condizione professionale (val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2011

Rispetto alla sola fruizione della formazione (escludendo quindi le attività di istruzione) si nota una chiara relazione tra condizione lavorativa (figura 1.7) e tipologia di formazione realizzata (professionale e di altro tipo): gli occupati di età compresa tra i 15 e i 64 anni sono naturalmente più impegnati in attività di aggiornamento legata al lavoro (oltre il 66%), spesso organizzata dalle imprese o dalle categorie associative professionali di riferimento, rispetto agli adulti in cerca di occupazione e soprattutto alle non forze di lavoro. Questi ultimi si indirizzano prevalentemente ad altre tipologie di attività formative, quali ad esempio seminari, conferenze, lezioni private o corsi individuali, corsi organizzati delle università della terza età o del tempo libero, corsi di inglese e di informatica che possono, in prospettiva, essere funzionali anche ad una futura ricerca di lavoro.

Figura 1.7 - Popolazione 15-64enne che frequenta corsi di formazione (professionale e altra formazione) per condizione (Italia) (val.%)

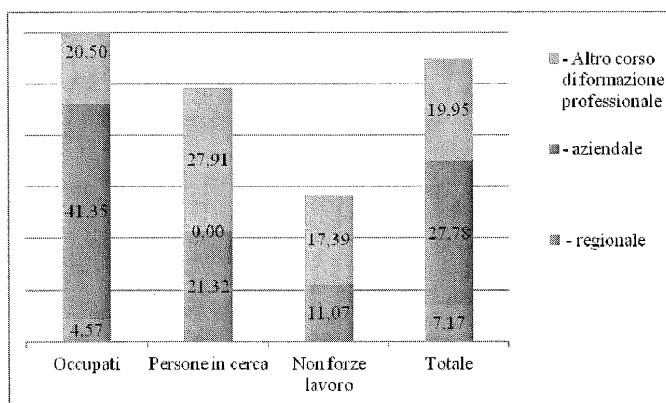


Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2011

Con particolare riferimento alla sola tipologia dei corsi di formazione professionale, gli occupati, come già evidenziato, sono coinvolti maggiormente in attività di formazione promosse dalle imprese, confermando l'importanza del valore formativo dell'impresa per questo segmento (figura 1.8). La formazione finanziata dalle Regioni ha una diversa attrattiva in relazione alla condizione: viene utilizzata in minor misura proprio tra gli occupati, mentre assume un peso più rilevante tra le persone in cerca di lavoro e in minor misura tra le non forze di lavoro: del resto è noto come le Regioni, attraverso il FSE, indirizzino maggiori risorse di sostegno alle persone non occupate, soprattutto nelle regioni meridionali, mentre il contributo più consistente per i lavoratori, specie dei settori privati, proviene ormai dal sistema dei Fondi paritetici interprofessionali che finisce per influire sul dato della formazione aziendale.

Gli altri corsi di formazione professionale non organizzati e/o riconosciuti dalla Regione e non organizzati dall'azienda pesano per il 20% tra gli occupati e raggiungono il 28% tra coloro che sono in cerca di lavoro. All'interno di questa tipologia vanno considerate anche iniziative di tipo professionalizzante, cui ricorre la stessa popolazione occupata, forse anche in funzione di come viene percepita e rielaborata la crisi economico-finanziaria e la stabilità del proprio posto di lavoro.

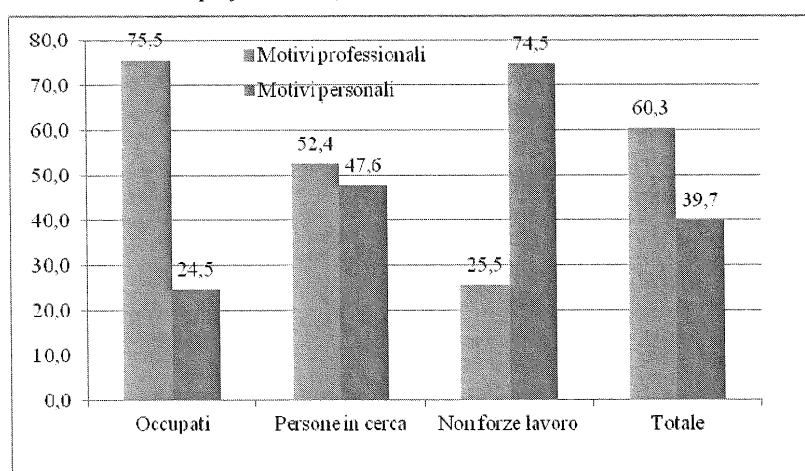
Figura 1.8 - Popolazione 15-64enne che frequenta corsi di formazione per condizione e tipo di corso professionale (Italia) (val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2011

Anche le motivazioni alla partecipazione ad attività di formazione (figura 1.9) sono fortemente riconducibili alla condizione professionale: tra gli occupati c'è infatti una netta prevalenza delle motivazioni professionali (75,5%), piuttosto che personali (24,5%), al contrario di quanto riscontrabile tra le persone in cerca di occupazione, per le quali la motivazione professionale non registra una chiara prevalenza rispetto alla scelta per fini personali (rispettivamente pari al 52,4% e 47,6%). Sorprendente risulta l'articolazione del dato relativo alle non forze di lavoro, se si considera che soltanto il 25,5% frequenta corsi per interessi professionali e ben il 74,5% per ragioni personali. Ciò fa presupporre che questo segmento della popolazione adulta non percepisce la formazione come uno strumento di facilitazione per l'ingresso nel mercato del lavoro.

Figura 1.9 - Motivazione della popolazione di 15-64 anni che frequenta corsi di formazione per condizione professionale (val. %)

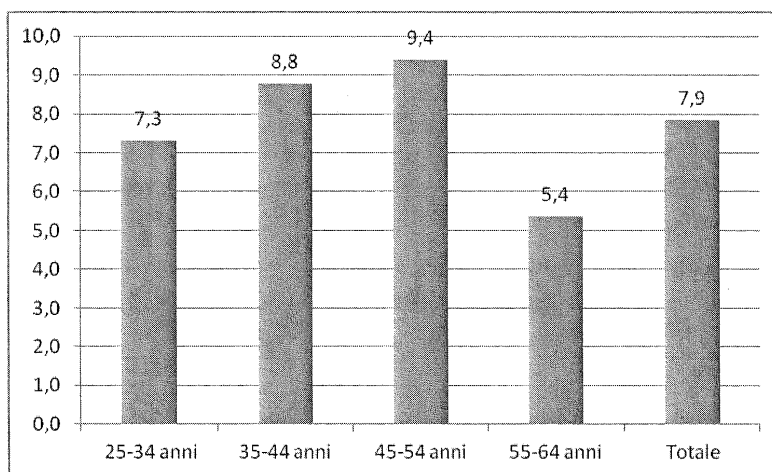


Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2011

Focalizzando infine l'analisi su coloro che hanno seguito un'attività formativa non nelle 4 settimane precedenti l'intervista, bensì nei 12 mesi precedenti, emerge un avvicinamento al benchmark comunitario, dal momento che il 7,9% della popolazione adulta 25-64enne ha seguito un corso di formazione. Se a questo dato si aggiunge una stima di coloro che hanno seguito anche un corso di istruzione nello stesso periodo è evidente che siamo ben oltre il tasso di partecipazione del 5,7% rilevato dall'Eurostat per il nostro paese nel 2011.

L'articolazione della partecipazione ai soli corsi di formazione per fasce d'età nei 12 mesi precedenti vede un andamento particolare (figura 1.10): il tasso più elevato di partecipazione si rileva nei 45-54enni (9,4%), seguito dai 35-44enni (8,8%) e dai 25-34enni (7,3%). Il maggiore coinvolgimento delle persone in età compresa tra i 45 e i 54 anni si lega presumibilmente alla caratteristica della struttura d'età della forza lavoro italiana, in cui la minore incidenza di contratti "stabili" tra gli under 35 finisce per influire anche sulla partecipazione alle iniziative di formazione. Un ulteriore elemento potrebbe riguardare il percorso di carriera, connotato in generale da una lenta progressività e che vede proprio gli over 45 occupare funzioni di responsabilità, spesso legate a maggiori possibilità di partecipare ad iniziative di formazione.

Figura 1.10 - Partecipazione dei 25-64enni ad attività formativa (esclusa istruzione) nei 12 mesi precedenti l'intervista (val. %*)



Nota: (*) I dati sono al netto dei "non sa"

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2011

Entrambi gli elementi evidenziati rappresentano una criticità del nostro paese, se raffrontati ad altri contesti internazionali, e sono fortemente collegati alle difficoltà dei giovani di inserirsi nel mercato del lavoro.

1.2 La formazione in impresa: i risultati dell'indagine Excelsior 2012

L'indagine Excelsior traccia, attraverso una rilevazione su un campione di 100.000 imprese rappresentative di tutti i settori economici e dimensioni, i fabbisogni formativi e occupazionali ripartiti per regione.

Dai dati riferiti all'anno 2011 emerge che il bisogno delle imprese di ricorrere alla formazione attraverso corsi, sia organizzati internamente che acquistati all'esterno, è cresciuto mediamente dell'1,5% rispetto al 2010, attestandosi al 35%: si conferma lo scarto con cui le imprese più grandi ricorrono alla formazione rispetto alle più piccole. Anche se le cosiddette PMI incrementano l'uso della formazione di poco più di un punto, e al contempo, si registra una contrazione per le imprese sopra i 250 dipendenti, le probabilità di ricorrere alla formazione rimane per queste imprese di circa un terzo rispetto alle grandi.

Si conferma, inoltre, come le imprese afferenti alle *pubbliche utilità* ricorrano in misura maggiore alla formazione. Nello specifico tra il 2010 e il 2011 si riscontra una diminuzione del ricorso alla formazione per le prime due classi d'impresa, mentre continua a crescere il ricorso da parte delle imprese con oltre 50 dipendenti: in particolare la classe oltre i 500 dipendenti passa dall'88,1% dell'anno precedente all'attuale 94,3%. Anche per le classi dimensionali più grandi delle imprese del settore costruzioni, si rileva un aumento di partecipazione alle attività formative. Tale aumento è probabilmente dovuto alla realizzazione di commesse di lavoro che vincolano maggiormente le imprese a rispondere a determinati standard, in particolare per quanto riguarda la

normativa sulla sicurezza e sulle lavorazioni ad elevato impatto ambientale. La percentuale per la classe da 250 a 499 dipendenti sale da 81% a 87,6%, mentre per le piccole imprese non ci sono variazioni sostanziali.

Le grandi imprese dell'area dei servizi hanno realizzato meno formazione rispetto ad altri comparti, registrando, tra l'altro, un calo del 4,6% nella classe dai 250 ai 499 dipendenti e del 2,9% in quella con oltre 500 dipendenti. Incide su questo dato l'andamento del commercio all'ingrosso ove si registra rispetto al 2010 un calo significativo del 18,5% nella classe dai 250 fino a 499 dipendenti, così come nella classe oltre i 500 le imprese che hanno realizzato formazione passano da 83,3% a 67,8%. Anche per le imprese del commercio al dettaglio, si registra una riduzione per le ultime due classi, rispettivamente del 9,1% e del 6,5% rispetto al precedente anno. Analogamente si registra una diminuzione tra le grandi imprese del settore trasporto, logistica e magazzinaggio (riduzione dell'8,2% rispetto all'anno precedente per quelle con oltre le 500 unità). La sensibile riduzione dell'uso della formazione che coinvolge questi settori è probabilmente dovuta alla minore disponibilità di risorse per gli investimenti (formazione inclusa) conseguente alla crisi dei consumi, che ha pesantemente riguardato tutta la filiera dalla distribuzione.

Di contro, sempre nell'area dei servizi, si rileva un aumento di formazione per i servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone in quasi tutte le dimensioni d'impresa. Aumenti significativi del ricorso alla formazione, e in tutte le classi dimensionali, riguardano le imprese dell'area istruzione e servizi formativi privati, i servizi finanziari e assicurativi ed il commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli. Nel settore del turismo le imprese oltre i 500 dipendenti che hanno fatto ricorso alla formazione sono aumentate del 12%, passando dal 79% nel 2010 al 91% nel 2011. Forse nei settori del tempo libero, della ristorazione e della ricezione, le imprese puntano ad acquisire le capacità di offrire servizi che, in fase di crisi, siano più attraenti e a costi più contenuti.

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tabella 1.2 - Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2011 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale (quota % sul totale)

	Classe dimensionale					Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre	
TOTALE	31,1	46,4	68,9	78,4	83,8	35,0
INDUSTRIA	30,1	44,3	65,9	84,1	88,9	34,5
<i>Industria in senso stretto</i>	23,8	40,1	64,9	83,3	88,7	30,8
Estrazione di minerali	24,0	39,1	62,8	8,3	100,0	32,8
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	22,3	45,9	68,6	88,2	94,1	28,7
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	14,0	21,9	47,7	75,7	79,9	18,7
Industrie del legno e del mobile	20,2	36,3	54,1	89,9	87,9	24,5
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	17,8	34,8	64,8	96,1	95,6	24,8
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	30,1	52,1	70,0	93,1	92,7	51,2
Industrie della gomma e delle materie plastiche	23,1	42,5	62,4	86,2	78,5	34,6
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	22,8	38,7	53,6	86,1	95,0	30,3
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	25,6	43,4	67,5	74,1	88,8	32,1
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	31,8	47,2	72,3	88,3	87,0	41,9
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	36,4	51,6	79,7	80,3	91,1	44,6
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz. e install.	35,6	52,3	75,4	78,7	80,9	39,2
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	17,6	26,6	59,9	52,2	100,0	20,6
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	39,9	60,3	77,1	89,2	94,3	55,6
<i>Costruzioni</i>	35,9	53,8	67,1	87,6	79,3	38,2
SERVIZI	31,6	48,3	71,0	75,6	82,2	35,3
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	28,3	63,8	73,1	98,0	100,0	32,7
Commercio all'ingrosso	27,5	41,7	70,7	62,3	67,8	31,4
Commercio al dettaglio	27,5	39,4	57,3	56,2	65,5	30,1
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	23,2	35,3	60,2	79,7	91,0	25,0
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	27,0	41,7	61,9	85,9	85,0	34,1
Servizi dei media e della comunicazione	23,1	40,6	48,7	66,0	87,9	30,5
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	40,1	58,6	84,6	91,6	97,1	46,7
Servizi avanzati di supporto alle imprese	34,3	59,6	82,1	87,9	91,6	41,7
Servizi finanziari e assicurativi	70,8	79,5	94,1	92,5	95,9	76,1
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	27,9	52,1	68,0	72,2	81,3	34,3
Istruzione e servizi formativi privati	43,2	66,2	78,8	85,2	86,2	51,1
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	47,6	71,9	83,4	87,0	92,1	58,6
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	49,2	51,0	68,2	75,0	91,3	49,5
Studi professionali	33,9	55,7	63,6	-	-	34,2

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informatico Excelsior, 2012

Probabilmente, più in generale, le imprese che hanno accresciuto l'investimento nella formazione stanno puntando ad una riorganizzazione delle produzioni o dell'offerta dei servizi, per fronteggiare il cambiamento dettato dalla fase di congiuntura economica e per superare con nuove proposte le difficoltà del mercato. La stessa area di servizi dedicati all'istruzione e formazione risulta impegnata significativamente su un ampio adeguamento delle risorse (aumento delle imprese coinvolte dal 47,8% nel 2010 al 51,1% nel 2012), forse per rivedere e riformulare i servizi per un mercato in piena fase di transizione.

Se si considerano i dati sul territorio nazionale si conferma in modo omogeneo la tendenza per le imprese appartenenti alle due classi dimensionali più grandi ad una diminuzione degli investimenti in formazione; mentre l'andamento si inverte per le imprese di minore dimensione. Nel Nord-Est le imprese comprese nella classe con 1-9 dipendenti che hanno realizzato formazione aumentano del 2,7% rispetto al 2010, così come quelle con 10-49 dipendenti che hanno registrato un incremento del 4,4% sul dato del 45,5% del 2010.

Tabella 1.3 - Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2011 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale e ripartizione territoriale (quota % sul totale)

	Classe dimensionale					
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre	Totale
RIPARTIZIONE TERRITORIALE						
Nord Ovest	31,0	47,2	70,9	79,6	84,9	35,7
Nord Est	34,3	49,9	70,8	80,8	84,4	38,8
Centro	30,2	44,1	66,6	77,7	83,6	33,7
Sud e Isole	29,7	43,5	64,6	74,2	82,0	32,4

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informatico Excelsior, 2012

Nel complesso in tutte le aree geografiche le piccole e medie imprese aumentano il dato, seppur in modo contenuto. Rimane invece stabile la quota di imprese “formatrici” al Centro nella classe da 10 a 49 dipendenti e al Sud e le Isole nella classe 50-249 dipendenti.

Con molta cautela questo dato potrebbe essere interpretato come segnale, da parte delle imprese più piccole, a considerare la formazione in chiave strumentale per nuovi assetti organizzativi e per orientare la produzione su diversi output, sempre in risposta alla fase di crisi dei mercati. In prospettiva, il dato dovrà essere confermato nei prossimi anni, potremmo assistere alla tendenza a utilizzare la formazione del personale finalizzata al supporto di nuove mansioni e nuovi lavori, dettati dai cambiamenti organizzativi che stanno coinvolgendo le piccole e medie imprese, spesso impegnate anche in fenomeni di aggregazione territoriali e settoriali.

Entrando nello specifico delle finalità della formazione, l'aggiornamento del personale per le mansioni già svolte risulta, come dato medio generale, in diminuzione del 2,3%, rispetto allo scorso anno, mentre, a conferma di quanto precedentemente ipotizzato, aumentano gli investimenti in nuove mansioni o lavori dal 10,1% del 2010 al 12,2% del 2011. La differenza più consistente nella formazione del personale finalizzata all'aggiornamento di mansioni già svolte la registra il settore delle costruzioni che dal 84,8% del 2010 passa al 79,7%, a fronte di un incremento del 3,4% di imprese del settore che hanno realizzato formazione su nuove mansioni o lavori. La stessa tendenza

si rileva per l'industria (2,8%) e per le *public utilities* (2,9%), anche se con differenze più contenute. Altrettanto contenuta la differenza a favore della formazione in nuove mansioni per il macrosettore dei servizi, dove il dato medio generale, rispetto all'anno precedente, è cresciuto dell'1,6%. I settori del commercio al dettaglio e quello finanziario assicurativo sembrano maggiormente impegnati in questa direzione, avendo registrato un incremento rispettivamente del 5% ed del 4,5% di imprese che investono nella formazione su nuove mansioni: in particolare ciò sembra più evidente per il commercio al dettaglio laddove, al contempo, si contrare la quota di imprese che finalizzano la formazione per il personale su mansioni già svolte (dal 85,7% nel 2010 al 80,6% nel 2011).

Anche la lettura dei dati sul territorio confermerebbe la tendenza nazionale a maggiori investimenti su nuove mansioni da svolgere. In particolare il Nord-Est, che registra un generale incremento di imprese che investono nella formazione in nuove mansioni rispetto all'anno precedente: dal 9,6% del 2010 al 12,7% del 2011.

La stessa tendenza si coglie nell'analisi per classi dimensionali d'impresa, con una variazione media dei dati, rispetto al precedente anno, sopra al 2%. In controtendenza la classe 250-499 dipendenti dove si registra un aumento della formazione finalizzata all'aggiornamento delle competenze per il 4,2% e una diminuzione del 1,7% nella formazione per nuove mansioni: evidentemente le imprese più grandi, che spesso si muovono all'interno di mercati extra-nazionali, cercano di consolidare il patrimonio conoscitivo già acquisito, in attesa che il contesto internazionale acquisisca nuovi contorni.

Tabella 1.4 - Imprese che hanno effettuato attività di formazione nel 2011 (quota % sul totale) e finalità principale dell'attività di formazione svolta, per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale

	Imprese che hanno svolto formazione nel 2011 con corsi (quota %)	Finalità della formazione (quote %):		
		formare i neo-assunti	aggiornare il personale sulle mansioni già svolte	formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori
TOTALE	35,0	5,8	82,0	12,2
INDUSTRIA	34,5	6,7	80,4	12,9
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>30,8</i>	<i>6,9</i>	<i>81,2</i>	<i>11,9</i>
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>55,6</i>	<i>8,0</i>	<i>80,5</i>	<i>11,5</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>38,2</i>	<i>6,3</i>	<i>79,7</i>	<i>14,0</i>
SERVIZI	35,3	5,3	82,8	11,9
RIPARTIZIONE TERRITORIALE				
Nord Ovest	35,7	6,8	81,3	12,0
Nord Est	38,8	6,9	80,4	12,7
Centro	33,7	6,3	81,2	12,5
Sud e Isole	32,4	3,3	84,9	11,8
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	31,1	5,5	81,7	12,8
10-49 dipendenti	46,4	5,2	83,6	11,1
50-249 dipendenti	68,9	4,3	87,3	8,5
250-499 dipendenti	78,4	13,3	76,0	10,8
500 dipendenti e oltre	83,8	15,7	72,2	12,2

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Per quanto riguarda l'andamento delle partecipazioni dei dipendenti si può cogliere anche qui un complessivo e contenuto aumento. Il dato medio è del 33%, ossia 2,3% in più rispetto al 2010. La classe dimensionale delle imprese con maggior partecipazione si conferma quella dai 500 dipendenti con un incremento del 2,1%: quindi a fronte della riduzione del numero di imprese che in questa dimensione hanno realizzato formazione, si registra un allargamento della base dei lavoratori coinvolti. I dati medi per comparti non segnano grandi miglioramenti di partecipazione alla formazione, semmai vi sono alcuni dati in controtendenza come quello relativo al settore delle *public utilities* che registra con un calo del 2,6% dei lavoratori coinvolti. L'industria e il comparto dei servizi segnano un lieve aumento rispettivamente dell'1,2% e del 2,2%, mentre il settore delle costruzioni conserva lo stesso numero di partecipazioni.

Per quanto riguarda le variazioni all'interno dei singoli settori produttivi, quelli più tradizionali come il manifatturiero, il chimico e il commercio non registrano aumenti di rilievo, mentre quelli che impiegano ed hanno nel loro *core business* le tecnologie più avanzate, come informatica e telecomunicazione, incrementano la quota di lavoratori coinvolti del 5,6%, seguito dal settore dei media e della comunicazione con il 5,3%. Anche il settore dei servizi finanziari e assicurativi si distacca dalla media del comparto dei servizi per numero di lavoratori coinvolti in attività formative, con una crescita del 4% rispetto all'anno precedente. In tendenza opposta il settore del trasporto, logistica e magazzinaggio che evidenzia una tendenza all'arretramento del 2,1% sull'anno precedente.

La ripartizione per aree geografiche dimostra un generale aumento delle partecipazioni piuttosto distribuito, ad eccezione di un aumento maggiore del 3% al Nord-Est per le imprese con 250-499 dipendenti e un 4% in più per il Nord-Ovest per le imprese oltre le 500 unità. In opposta direzione il dato del Sud e Isole con una contrazione del 3,4% per le imprese con 250-499 lavoratori, anche a causa della maggior perdita di imprese proprio in quelle regioni.

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

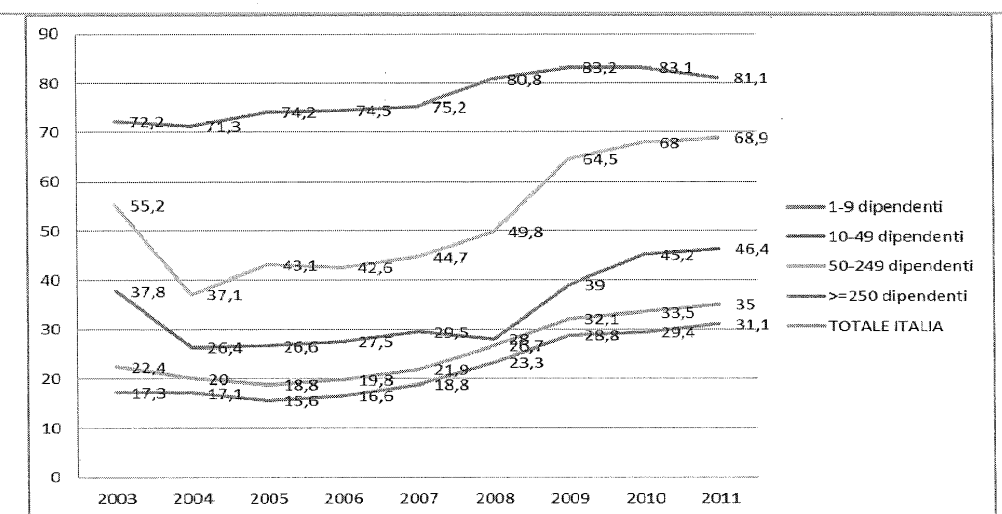
Tabella 1.5 - Dipendenti che nel 2011 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale (quota % sul totale dipendenti al 31 12 2011)

	Classe dimensionale					Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre	
TOTALE	25,6	26,1	30,3	38,9	50,6	33,0
INDUSTRIA	22,6	23,3	26,2	36,8	48,9	28,9
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>17,8</i>	<i>19,8</i>	<i>24,9</i>	<i>35,7</i>	<i>46,5</i>	<i>27,0</i>
Estrazione di minerali	19,5	25,3	27,9	34,2	45,7	34,5
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	18,8	28,9	33,0	41,9	45,3	31,3
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	9,9	9,6	14,7	19,4	26,9	12,8
Industrie del legno e del mobile	14,4	17,7	15,2	32,9	32,2	17,7
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	13,5	16,6	25,5	35,5	39,2	22,3
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	22,7	27,6	35,2	48,3	46,3	39,3
Industrie della gomma e delle materie plastiche	16,5	21,8	28,7	32,1	53,0	29,0
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	17,8	22,2	22,8	32,5	52,4	27,4
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	18,9	22,7	25,3	39,2	46,5	25,7
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	23,3	19,7	25,4	35,6	43,0	30,9
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	26,3	20,6	27,7	37,9	57,8	36,7
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	27,7	25,6	27,1	38,2	75,2	30,1
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	13,3	12,0	18,9	26,4	7,8	14,7
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>29,9</i>	<i>36,0</i>	<i>36,2</i>	<i>49,6</i>	<i>66,5</i>	<i>50,2</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>28,3</i>	<i>32,5</i>	<i>30,1</i>	<i>35,5</i>	<i>40,7</i>	<i>30,4</i>
SERVIZI	27,3	29,1	34,1	40,7	51,4	36,0
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	23,5	31,1	30,9	62,6	63,8	28,2
Commercio all'ingrosso	22,7	22,0	26,4	28,0	33,9	24,1
Commercio al dettaglio	23,9	19,8	22,5	27,6	38,8	27,9
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	19,6	18,8	28,0	45,4	35,8	23,0
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	23,2	27,9	28,6	42,3	50,5	38,2
Servizi dei media e della comunicazione	19,3	19,5	22,1	30,8	27,0	23,5
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	35,5	35,4	33,4	46,9	66,3	48,4
Servizi avanzati di supporto alle imprese	28,8	34,4	39,4	53,8	43,8	36,6
Servizi finanziari e assicurativi	69,0	60,3	74,3	74,4	82,9	78,5
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	25,4	31,9	29,4	28,5	35,8	30,8
Istruzione e servizi formativi privati	38,5	44,5	36,5	27,2	32,7	38,6
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	40,8	51,1	45,9	46,4	43,4	45,9
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	43,6	31,8	33,7	16,7	45,7	38,6
Studi professionali	31,4	35,8	42,8	-	-	31,8

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informatico Excelsior, 2012

Nel complesso, il perdurare della fase congiunturale continua a incidere sulle attività delle imprese rallentandone la crescita gli investimenti in formazione, anche se con effetti differenziati rispetto alle classi dimensionali: ciò è particolarmente evidente a partire dal 2009. Come è visibile dalla figura 1.11, le dimensioni delle imprese hanno avuto, specialmente negli ultimi tre anni, un andamento affatto scontato. Le imprese di maggior dimensione hanno effettivamente rallentato e/o diminuito le attività formative per i propri dipendenti, mentre le imprese comprese tra i 50 e i 249 dipendenti sono quelle che, a partire dal 2009, sembrano diminuire maggiormente la distanza con le più grandi. Maggiori difficoltà, in tal senso, continuano ad avere le piccole e micro imprese, che pur aumentando progressivamente la quota delle formate, rimangono molto distanti dagli standard delle grandi.

Figura 1.11 - Quota % di imprese che hanno effettuato attività di formazione continua negli anni 2003-2010 per classe dimensionale



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informatico Excelsior, 2012

Complessivamente, considerando contemporaneamente la tendenza della quota di imprese che hanno realizzato formazione, le finalità di essa e il numero di lavoratori coinvolti per singoli ambiti settoriali è possibile ricostruire una mappa delle tendenze dei comportamenti rispetto all'investimento formativo, direttamente connessa al modo in cui si palesa e viene affrontata la crisi:

- laddove si registra un aumento della quota di imprese e del numero di lavoratori coinvolti (ad esempio i settori del terziario legati alle nuove tecnologie, come informatica e comunicazione o anche ai servizi legati al *leisure*), la formazione viene evidentemente considerata come una risorsa per l'innovazione, con significativa crescita proprio degli investimenti formativi rivolti a nuove funzioni e figure;
- alcuni settori del manifatturiero e dei servizi, non solo tradizionali, come il chimico o i settori bancario e assicurativo, non vedono particolari evoluzioni nelle diverse dimensioni considerate. Evidentemente, in particolare le grandi imprese, mantengono i livelli di formazione in attesa di

- comprendere come meglio orientare gli investimenti in vista di un riassetto del nuovo mercato;
- in modo analogo può essere interpretato il comportamento rilevato in altri settori, sempre del manifatturiero e dei servizi, in cui il calo delle imprese coinvolte in formazione viene compensato con un incremento del numero di lavoratori o viceversa, come il caso delle *public utilities*. Spesso alla luce di tale comportamento può esservi anche la necessità di ricorrere a formazione estesa a un'ampia popolazione di lavoratori, considerata di "manutenzione" o in ottemperanza delle normative nei diversi ambiti;
 - un ultimo gruppo di imprese, anch'esse trasversali ai diversi comparti ma certamente più presenti tra i settori tradizionali (ad esempio il commercio con la distribuzione sia al dettaglio che all'ingrosso), è quello in cui si è registrato contemporaneamente una diminuzione della quota di imprese in formazione, del numero di lavoratori e un mancato incremento di investimento nella formazione su nuove figure professionali. E' il caso evidente di realtà più vicine al consumatore finale, che maggiormente riflettono delle conseguenze della crisi economica e non vedono nella formazione una reale leva per il rilancio.

1.3 L'assetto attuale dei sistemi regionali di offerta di formazione professionale per i lavoratori

Di seguito vengono presentati i primi risultati dell'indagine quali/quantitativa sull'Offerta di Formazione Professionale regionale (*Indagine OFP* - anno 2012)³, volta a ricostruire le caratteristiche strutturali dell'offerta di formazione professionale in Italia, e a verificare in che misura i sistemi formativi regionali sono attrezzati per rispondere alla domanda di professionalità del mercato del lavoro, contribuendo allo sviluppo delle economie locali.

In particolare, si presentano in questa sede i primi risultati di un'analisi qualitativa sui modelli regionali, limitatamente alla filiera della formazione continua. Va tenuto presente che le informazioni raccolte, in quanto derivate da una prima fase qualitativa di ricerca, non intendono mappare in modo esaustivo tutte le esperienze e tutti gli strumenti attivi nei diversi territori relativamente all'organizzazione dell'offerta formativa a supporto dei lavoratori e delle imprese. Tuttavia, si intende offrire alcune evidenze che riguardano, in particolare, la presenza e le caratteristiche dei sistemi di analisi dei fabbisogni e dei sistemi di monitoraggio, gli strumenti messi a disposizione per l'incontro domanda-offerta di formazione e la valutazione degli interventi.

Nel complesso dall'indagine emerge un quadro caratterizzato da marcate specificità regionali e da un'accentuata frammentazione dei sistemi. Le differenze non riguardano solo i diversi sistemi regionali ma si ritrovano, a volte, all'interno di una stessa regione, in cui possono convivere differenti sottosistemi provinciali, connotati da punti di forza e di debolezza che sono espressione delle specificità territoriali. Altrettanto evidenti sono alcune differenziazioni di tipo trasversale, dovute alla multiformità e alla varietà delle forme di intervento utilizzate.

1.3.1 Le architetture dei sistemi regionali relativamente all'ambito della formazione continua

Ad un primo sguardo è possibile rilevare l'esistenza di diversi modelli di offerta che rispondono a differenti esigenze dei destinatari e risentono di instabilità e mutevolezza in ragione

³ L'indagine viene svolta dall'Isfol, ed è inserita nelle attività finanziate nel "Piano di attività Isfol 2012", FSE 2007 – 2013 Obiettivi "Convergenza e Competitività- PON Governance e azioni di sistema MLPS - DG PAPL.

della ancora scarsa integrazione delle *policies* e dei canali finanziari. Di conseguenza, la formazione per gli adulti occupati configura, in linea generale, un quadro di offerta debole e frastagliato, che fatica a stimolare in modo tangibile e continuativo gli investimenti formativi delle imprese a favore dei propri addetti e che palesa una difficoltà ad incontrare i reali fabbisogni del sistema economico-produttivo.

Si tratta, comunque, di uno scenario in evoluzione: negli ultimi anni tutte le Regioni hanno avviato processi di miglioramento del proprio sistema d'offerta, focalizzatisi o sull'introduzione di nuovi sistemi di accreditamento o sull'avvio di azioni di sistema, spesso integrate, per migliorare la *governance* del sistema, basati, comunque, su un'articolazione multiattore.

Di seguito si descrivono alcune peculiarità riscontrabili nei territori.

Al fine di pervenire ad un sistema integrato e non concorrenziale, in Piemonte si è puntato da anni al rafforzamento della collaborazione tra il soggetto pubblico e i diversi attori del sistema che favorisca la collaborazione e la co-progettazione con l'impresa. In questo contesto il rapporto con le imprese è disciplinato fin dal 1995 entro un quadro normativo che disegna i contorni del sistema e definisce la compagine degli attori, così come il loro ruolo e la funzione delle agenzie formative e delle imprese. La programmazione della formazione continua ha carattere non selettivo ma distributivo, aperto al riconoscimento di fabbisogni rilevati direttamente all'interno dei contesti aziendali. All'impresa viene riconosciuto il primato nella definizione del proprio fabbisogno e la sua domanda svolge una funzione di traino del sistema, originando successivamente la sequenza dei processi di organizzazione e di erogazione degli interventi formativi; ne consegue che i progetti avanzati dalle aziende per soddisfare le necessità interne non sono sottoposti a selezione. Il sistema dell'offerta si è andato, invece, diversificando sulla base della domanda, espressa nelle diverse fasi congiunturali e quindi non priva di un carattere di contingenza. Le imprese rappresentano in tal senso i committenti del sistema, sia in forma diretta che indiretta.

In Toscana, la scelta è spesso lasciata alle imprese, ma la Regione pone al centro di pratiche di contrattazione la tutela delle categorie di lavoratori deboli. Inoltre, si riconosce che spesso le imprese non sempre hanno una visione complessiva dei fabbisogni del personale e soprattutto le piccole imprese affidano all'esterno l'analisi dei propri fabbisogni e la propria programmazione formativa. Se il sistema di accreditamento regionale è poco selettivo aumentano i rischi di un disallineamento rispetto alle esigenze del territorio e il "sistema" di fatto viene guidato dall'offerta. Si tratta di un problema comune a quasi tutte le realtà territoriali. In alcuni casi, come, ad esempio, la Puglia, ciò è particolarmente esplicito: l'analisi dei fabbisogni è, infatti, affidata alle agenzie formative che individuano i percorsi formativi adatti alle aziende e ai disoccupati, garantiscono in alcuni casi a dover garantire un periodo di tirocinio post-formazione e realizzano l'analisi dei fabbisogni al *placement*.

In Sicilia la stessa criticità può essere ricondotta alla difficoltà a imbastire un confronto fra gli attori dei territori, oltre che alle inefficienze di ordine gestionale che non producono un volume adeguato di offerta; nonostante ciò, si rileva un forte incremento della domanda, registrato soprattutto negli ultimi anni, legato anche ad un'accresciuta sensibilità delle imprese, le quali hanno dimostrato una maggiore resistenza alla crisi, imputabile all'aumento di competitività prodotto dall'investimento continuativo proprio in formazione.

La Regione Emilia Romagna sta attualmente sviluppando una nuova programmazione regionale in cui sono molto definite le competenze tra Regione e Province. Si tratta in questo caso di una programmazione attraverso piani poliennali e per filiera, in cui gli obiettivi sono selettivi ma offrono agli enti prospettive pluriennali d'intervento.

Su di un altro versante, il passaggio da un sistema centrato sull'offerta ad una programmazione orientata dalla domanda, come accade in Veneto, è stato perseguito attraverso lo sviluppo di un modello centrato sulla Dote lavoro, che ha caratterizzato le politiche attive rivolte ai soggetti in mobilità o in cassa integrazione in deroga, affiancando, in questo modo, politiche attive e passive del lavoro attraverso l'impiego delle risorse del FSE. Il pacchetto di servizi Dote lavoro è diventato in Veneto, come in Lombardia e similmente in altre realtà del Centro-Nord, la modalità principale per contrastare la mancanza di occupazione e migliorare la qualità dell'impiego. Per il supporto di queste categorie di lavoratori la Regione Veneto ha predisposto percorsi brevi di formazione specifica, colloqui di accoglienza, analisi delle esperienze lavorative pregresse e delle aspettative professionali, counselling, bilancio di competenze, tutorship all'inserimento lavorativo e scouting aziendale. Al tempo stesso la scelta della Regione si è orientata nella direzione di costruire un sistema integrato di organismi erogatori delle attività formative sul territorio, mediante la definizione di un dispositivo di accreditamento dei servizi territoriali per il lavoro. La Regione ha optato, al riguardo, per la forma dell'accREDITamento a sportello, al fine di rendere più spedito il processo di costruzione del sistema.

La Regione Lombardia, come accennato, ha inteso sostenere i lavoratori colpiti dalla crisi che percepiscono ammortizzatori sociali in deroga, cassa integrazione straordinaria, o che risultano iscritti a liste di mobilità ordinaria, attraverso la Dote lavoro, articolata in due percorsi: la Dote riqualificazione, finalizzata al mantenimento del posto di lavoro e/o all'accrescimento professionale all'interno dell'azienda e la Dote ricollocazione, dedicata al reinserimento lavorativo o all'auto-imprenditorialità. Dal mese di giugno 2012, è stata attivata una nuova azione per la creazione di partenariati locali finalizzati alla ricollocazione dei disoccupati. Sono previste, in questo caso, modalità di lavoro in partnership tra i soggetti/enti del territorio per attivare una rete di operatori pubblici e privati in grado di offrire servizi di qualità per l'occupazione. I partenariati territoriali hanno l'obiettivo di sviluppare azioni di accompagnamento per gruppi omogenei di lavoratori destinatari di una Dote per il ricollocazione lavorativo, fra i quali si segnalano: outplacement, analisi di *skills shortage*, aggregazione dei lavoratori coinvolti nel progetto anche in assistenza alle imprese in crisi, analisi dei fabbisogni occupazionali del territorio/settore e delle potenziali opportunità lavorative, marketing territoriale/settoriale dei lavoratori, identificazione di imprese "bersaglio" in cui ricollocare i lavoratori. Un'altro cenno di mutamento del sistema dell'offerta, per renderla più adeguata e vicina alle esigenze delle imprese e collocarne il baricentro più vicino alla domanda, si intravede nella sperimentazione tra Regioni e alcuni Fondi interprofessionali, finalizzata all'integrazione dei risorse tra le fonti di finanziamento: in questo caso il sistema dell'offerta qualificato/accreditato dai Fondi risponde anche alle esigenze di quei target finanziati da risorse pubbliche regionali (nella fattispecie ai sensi della L. 236/93).

La focalizzazione su politiche orientate alla domanda si è sviluppata soprattutto attraverso la diffusione della formazione ad iniziativa individuale dei lavoratori. Il canale dei voucher formativi, nato alla fine degli anni Novanta, grazie alla sperimentazione della Legge 236/93, consente l'accesso diretto dell'individuo alle opportunità formative; ad esempio, in Piemonte, tale opportunità è stata estesa anche alle imprese attraverso l'utilizzo di cataloghi. Il lavoratore non è più tenuto a contribuire alle spese, in quanto tale contributo viene versato dall'impresa per conto del lavoratore.

In Emilia Romagna, si avverte la necessità che, per il canale dei voucher, vengano strutturate opportunità stabili attraverso la costruzione di un unico catalogo a livello regionale, operando un raccordo con i Fondi interprofessionali (l'esperienza viene descritta in dettaglio più avanti nel rapporto). Ciò anche a dispetto della estrema eterogeneità della formazione continua, in cui

convivono esigenze, contesti e specializzazioni diverse: si pensi anche al catalogo interregionale dell'alta formazione.

Il sistema formativo ligure ha mirato negli ultimi anni all'utilizzo di strumenti innovativi e maggiormente aderenti alle esigenze delle imprese: accanto alla formazione aziendale specifica, si sono diffusi i corsi a catalogo e i voucher, molto utilizzati per i cassaintegrati in deroga, nonostante se ne lamenti un uso strumentale, maggiormente orientato al sostegno al reddito piuttosto che alla qualità della formazione. Lo stesso utilizzo dei cataloghi individuali o aziendali per tema è stato piegato, anche a livello provinciale, alle necessità di sviluppo dei territori, con particolare riguardo verso quei settori che rappresentano il driver produttivo (ad esempio, la cantieristica navale, l'ecosostenibilità del ciclo energetico e così via).

La Provincia autonoma di Trento ha riorganizzato nel 2010 il sistema di *governance* della formazione e ha conferito all'Agenzia del lavoro la gestione di tutte le politiche attive e passive del lavoro con l'obiettivo di giungere a una programmazione integrata e coerente. Il sistema di politiche attive promuove sia interventi per lavoratori disoccupati e a rischio di espulsione, sia per gli occupati e le imprese. Riguardo alle misure anticrisi, il sistema si articola in una serie di nodi di accesso da parte dell'utenza, costituiti dai Centri per l'impiego, che svolgono una funzione di orientamento e di supporto nella scelta dei percorsi maggiormente idonei a facilitare un reinserimento nel mondo del lavoro. Il sistema finanzia anche politiche di inserimento in azienda per individui e gruppi di disoccupati, con una formazione gestita all'interno dell'azienda, seguita da un periodo di assunzione a tempo determinato. Anche la formazione continua è costruita su domanda, privilegiando la modalità a sportello: imprese e singoli lavoratori presso i Centri per l'impiego vengono supportati nel definire in forma articolata un progetto di sviluppo individuale.

Nella Provincia autonoma di Bolzano, gli interventi formativi vengono coordinati e organizzati in funzione delle linee guida individuate da un piano pluriennale all'interno del quale è definito il piano dell'offerta formativa, sulla base dei risultati di un'analisi dei fabbisogni realizzata di concerto con le imprese e le strutture formative.

Nella Regione Marche, l'intenzione dell'amministrazione regionale di strutturare l'offerta formativa intorno ad alcune filiere, coerenti con le vocazioni economiche del territorio, sembra scontrarsi con una frammentarietà delle competenze che non facilita la crescita professionale del sistema. L'orientamento verso il soddisfacimento delle esigenze delle imprese è rintracciabile in un'iniziativa che dovrebbe portare alla stipula di convenzioni con i Fondi interprofessionali e che attualmente ha all'attivo la predisposizione di quattro linee guida, con i relativi Fondi. Il risultato di tale processo dovrebbe condurre all'emanazione di bandi che sperimentino modalità di integrazione tra le risorse pubbliche (FESR e FSE) e quelle dei Fondi interprofessionali, avendo come riferimento comune il catalogo regionale della formazione continua.

Se il metodo di governo della concertazione strutturata, adottato in Umbria con il Patto per lo sviluppo, vede il passaggio da una concertazione formale ad una sostanziale, basata su strategie condivise fra gli attori, nel Lazio la formazione continua non sembra ancora rientrare in una programmazione dell'offerta formativa integrata, nonostante l'Accordo del 2008 tra Regione e Parti sociali, in un quadro caratterizzato dalla carenza sia di piani di sviluppo sia di una *governance* politica e concertata.

La Regione Campania ha, invece, sperimentato un processo di programmazione integrata e unitaria anche in virtù dell'attuazione del Piano lavoro, che è stata l'occasione per creare un Tavolo permanente di consultazione con le Parti sociali per delineare le mappe dei nuovi fabbisogni formativi.

In Basilicata la programmazione strategica degli interventi formativi da parte della Regione, dopo aver subito un rallentamento a causa della centralità assunta dall'Autorità di gestione del FSE, è stata riavviata in coincidenza con la costruzione del repertorio regionale dei profili professionali.

Nella Regione Calabria, dal 2008, è attivo un catalogo della formazione continua a domanda individuale ed aziendale.

Una diversa definizione dell'offerta formativa, che ha appena trovato uno sbocco in un apposito bando, si registra in Sardegna, dove si assiste a un ampliamento delle tipologie di intervento anche in direzione della crescita della competitività delle imprese, cercando di elevare la qualità dell'offerta e favorendo l'accesso al microcredito per la creazione d'impresa. Le difficoltà principali sono legate alla situazione di crisi in cui versano le imprese e ai tempi ancora lunghi che intercorrono tra l'uscita dei bandi e l'erogazione della formazione.

1.3.2 *Analisi dei fabbisogni e sistemi di monitoraggio e valutazione della qualità*

Il sistema di valutazione della formazione continua dipende dalle caratteristiche di programmazione e di realizzazione dei percorsi formativi, nonché dal sistema di relazioni tra i diversi *stakeholders* sui territori che orientano gli oggetti stessi della valutazione in funzione di priorità e caratteristiche del sistema domanda/offerta di formazione. In questo ambito non vanno sottovalutate alcune caratteristiche trasversali critiche in molte realtà territoriali, quali:

- le fragilità nel sistema di relazioni, spesso imputabili sia ai limiti operativi del comparto dell'offerta formativa;
- la scarsa conoscenza da parte degli imprenditori delle norme e delle opportunità formative specifiche, che spinge le imprese verso percorsi formativi tradizionali e ricorrenti, manifestando in genere un debole interesse per proposte innovative nei contenuti e nelle modalità di erogazione;
- la difficoltà ad accedere ad un *sistema di rete* dovuta, in diversi casi, alla carenza di adeguate competenze, in particolare quelle trasversali, la cui acquisizione richiede una formazione mirata soprattutto agli imprenditori.

Il coinvolgimento di questi ultimi, spesso risulta essere una sfida per gli stessi enti di formazione. A tal fine, la creazione di un sistema di incentivi verso nuove metodologie e forme didattiche potrebbe essere una strategia efficace di coinvolgimento, soprattutto per sviluppare maggiore consapevolezza circa la necessità di accrescere la competitività, anche con l'ausilio delle associazioni di categoria e delle agenzie formative specializzate, in un quadro di *governance* orizzontale.

In questo contesto non stupisce che in diverse Regioni, sia scarso o assente l'utilizzo di strumenti di *valutazione* in grado di misurare il livello di efficacia degli interventi di formazione continua, soprattutto per quanto riguarda gli esiti formativi e occupazionali e le reali ricadute sul territorio. La natura e la durata degli interventi, infatti, rendono difficile realizzare un monitoraggio sull'effettiva qualità delle azioni.

Come già accennato, nell'ambito del sistema delle Doti lavoro, la Regione Veneto intende avviare nuove modalità di riconoscimento delle competenze acquisite come esito di attività esercitate in contesti esperienziali di lavoro e di misurazione della qualità degli interventi rivolti agli occupati e dei risultati da essi raggiunti.