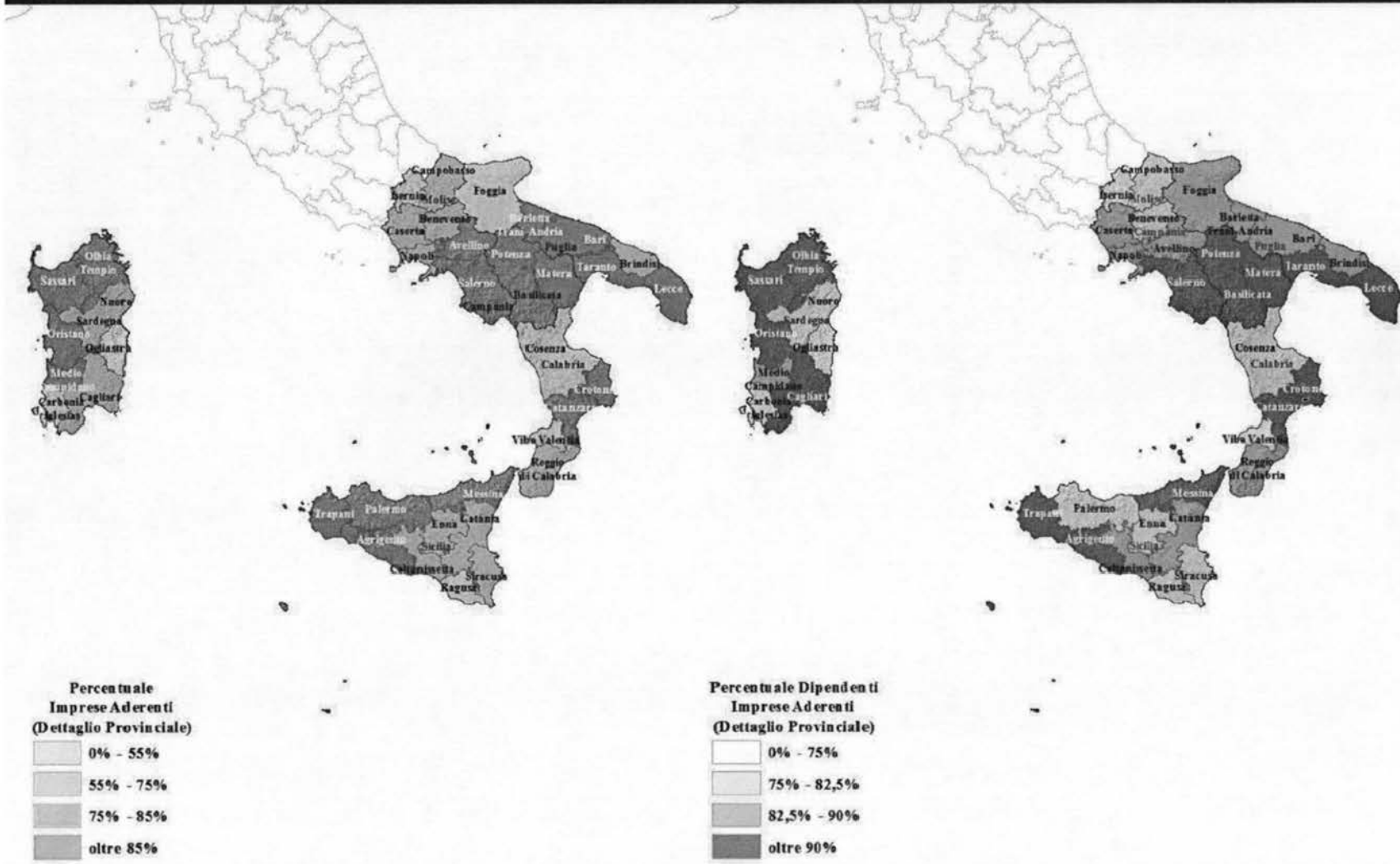


Macroarea Sud ed Isole - Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (Dettaglio Provinciale)

Macroarea Sud ed Isole - Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (Dettaglio Provinciale)



PAGINA BIANCA

Appendice IV

Gli avvisi proposti alle imprese dalla Regione Lombardia

Le iniziative formative programmate dalla Regione e destinate alle imprese sono state finanziate con i fondi messi a disposizione dal MLPS con la L. n. 236/1993 oppure con le risorse del Fondo Sociale Europeo 2007-2013, per le componenti di sostegno all'adattabilità dei lavoratori e delle imprese al mercato internazionale. In questo quadro, inoltre, si rammenta come la Regione abbia avviato un progetto sperimentale con sette Fondi Paritetici Interprofessionali³⁷ in tema di Formazione Continua. Il percorso di integrazione negli aspetti finanziari, gestionali e di rendicontazione, gli accordi tra le parti "progetto esecutivo - Avviso", le linee guida predisposte, il modello di *governance* regionale proposto, le modalità operative/gestionali adottate dai Fondi sono stati condivisi dalla Regione con il MLPS che ha svolto un ruolo di supervisione e controllo.³⁸

In tutti gli avvisi proposti dalla Regione Lombardia, l'obiettivo generale che si voleva perseguire era "*finalizzato a promuovere e migliorare la formazione continua dei lavoratori e degli imprenditori per il riallineamento delle competenze e delle conoscenze, in considerazione delle profonde trasformazioni in atto nei modelli organizzativi e di business*". Di seguito è riportata la tabella 1 che rappresenta gli Avvisi emanati a partire dal 2013 in materia di formazione continua. Per ogni avviso (Fase) sono riportati:

1. il provvedimento di approvazione dell'Avviso e la graduatoria di approvazione dei progetti, così come apparsi sul BURL (con relativi numeri e date di pubblicazione);
2. le rispettive dotazioni finanziarie, suddivise in base alle diverse tipologie di progetto ammesso (aziendale o interaziendale, di rete, destinato agli accordi sulla competitività o agli accordi attuativi dell'avviso comune EXPO Lavoro, ecc).

³⁷ Cfr. "*Presentazione manifestazioni di interesse*", website Direzione Generale Istruzione e Formazione e Lavoro al link:

http://www.lavoro.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Attivita&childpagename=DG_IFL%2FWrapperBandiLayout&cid=1213428565774&p=1213428565774&pagename=DG_IFLWrapper.

Scheda sintesi dei "*Progetti approvati*", website Direzione Generale Istruzione e Formazione e Lavoro al link:

http://www.lavoro.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Avviso&childpagename=DG_IFL%2FWrapperAvvisiLayout&cid=1213589936528&p=1213589936528&packedargs=locale%3D1194453881584%26menu-to-render%3D1213301212432&pagename=DG_IFLWrapper&tipologia=AvvisodiRegione.

³⁸ Allo scopo di monitorare e valutare il progetto il MLPS, sempre in accordo con la regione, ha incaricato Isfol affinché predisponesse un monitoraggio quali-quantitativo per valutare complessivamente il progetto e la sua eventuale replicabilità. Si segnala, in tal senso, l'analisi qualitativa che contiene una sintesi delle interviste effettuate ai fondi coinvolti, dei resoconti sui focus group attivati con alcuni operatori accreditati (enti formativi) che hanno erogato la formazione alle imprese lombarde ed una analisi CAWI mirata su un campione significativo di imprese coinvolte nelle azioni di Formazione continua. Volutamente la Regione non è stata presente durante gli incontri, per non influenzare i partecipanti. Ovviamente le imprese potevano integrare i dispositivi formativi proposti dalla Regione con iniziative autonome autofinanziate o con le proposte dei Fondi interprofessionali tramite i cosiddetti "conti formazione" o gli avvisi da questi ultimi emanati.

Tabella I - Avvisi Regione Lombardia Formazione Continua (Fase I – II – III – Competitività ed Expo 2015)

Avviso formazione continua - Fase I			
Provvedimento	Oggetto	BURL serie ordinaria	Dotazione finanziaria
DDUO 22/02/2013 n. 1503	Approvazione avviso	n. 10 del 06.03.2013	€ 5.000.000 a valere sulle risorse POR FSE 2007/2013 - Asse I
DDUO 10/07/2013 n. 6493	Approvazione graduatorie progetti	n. 29 del 15.07.2013	- € 3.500.000 per progetti aziendali/interaziendali interamente finalizzati alla formazione del personale di aziende localizzate nei territori lombardi interessati dagli eventi sismici del 20 e del 29 maggio 2012 - € 1.500.000 per progetti di rete
Avviso formazione continua - Fase II			
Provvedimento	Oggetto	BURL serie ordinaria	Dotazione finanziaria
DDUO 14/11/2013 n. 104560	Approvazione avviso	n. 47 del 19.11.2013	€ 11.713.000 a valere sulle risorse POR FSE 2007/2013 – Asse I
DDUO 28/02/2014 n. 1674	Approvazione graduatorie progetti	n. 10 del 05.03.2014	- € 6.442.150 per progetti interaziendali (compresi i progetti di rete) con almeno 5 aziende - € 4.685.200 per progetti aziendali per aziende con almeno 10 dipendenti/imprenditori; - € 585.650 per progetti aziendali/interaziendali interamente finalizzati alla formazione del personale di aziende localizzate nei territori lombardi interessati dagli eventi sismici del 20 e del 29 maggio 2012
Avviso formazione continua - Fase III			
Provvedimento	Oggetto	BURL serie ordinaria	Dotazione finanziaria
DDUO 01/08/2014 n. 7422	Approvazione avviso	n. 32 del 07.08.2014	€ 15.000.000 a valere sulle risorse POR FSE 2007/2013 - Asse I
DDUO 23/10/2014 n. 9841	Rideterminazione termine presentazione progetti	n. 44 del 29.10.2014	- € 6.000.000 è destinato al finanziamento dei progetti interaziendali con almeno 5 aziende; - € 5.000.000 è destinato ai progetti aziendali per aziende con almeno 10 dipendenti/imprenditori; - € 4.000.000 è riservato ai progetti aziendali/ interaziendali interamente finalizzati alle aziende che abbiano sottoscritto accordi sulla competitività o accordi attuativi dell'avviso comune EXPO Lavoro
DDUO 09/12/2014 n. 11947	Approvazione graduatorie progetti avviso	n. 51 del 16.12.2014	
DDUO 01/08/2015 n. 7426	Ulteriori determinazioni progetti	n. 7 del 09.02.2015	
Avviso formazione continua – EXPO e COMPETITIVITÀ			
Provvedimento	Oggetto	BURL serie ordinaria	Dotazione finanziaria
DDUO 12/03/2015 n. 1921	Approvazione avviso	n. 12 del 17.03.2015	€ 4.000.000,00, a valere sulle risorse MLPS ex Legge n. 236/1993
DDUO 10/06/2015 n. 4737	Approvazione graduatorie progetti avviso	n. 24 del 12.06.2015	

Fonte: Decreti predisposti da Regione Lombardia in tema di FC reperibili nella sezione dedicata alla Formazione Continua del website della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro al link:

http://www.lavoro.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpagename=DG_IFL%2FDetail&cid=1213693063556&packedargs=NoSlotForSitePlan%3Dtrue%26menu-to-render%3D1213276890881&pagename=DG_IFLWrapper

Di seguito viene presentata un'analisi quantitativa³⁹ sugli Avvisi FC I, II e III; non è oggetto di analisi l'Avviso Formazione Continua – Expo e Competitività perché ancora in fase di chiusura. Gli avvisi sono stati approvati e aperti con la seguente tempistica: FC I febbraio 2013, FC II novembre 2013, FC III agosto 2014 e FC Expo e Competitività marzo 2015.

Tavola 1 – Descrizione Avviso FC I, FC II, FC III e bandi ad esso collegati con breve descrizione

Bando	
592	FC I - progetti aziendali e interaziendali
593	FC I - progetti aziendali o interaziendali territorio lombardo eventi sismici
594	FC I - progetti rete
643	FC II - progetti aziendali
644	FC II - progetti aziendali o interaziendali territori lombardi interessati dagli eventi sismici del 20 e del 29 maggio 2012
645	FC II - progetti interaziendali e progetti rete
701	FC III - progetti aziendali
702	FC III - progetti interaziendali
703	FC III - progetti Accordi di Competitività ed EXPO

Fonte: Decreti Regione Lombardia

Ogni Avviso pubblicato ha previsto più bandi, uno per ogni tipologia di progetto prevalente: aziendale, interaziendale, di rete, legato ad Accordi sulla Competitività o in funzione di EXPO2015. Inoltre ogni bando è stato gestito autonomamente per quanto concerne la presentazione dei progetti e delle azioni formative, la valutazione e la successiva rendicontazione. Tutte queste attività sono risultate trasparenti ed evidenti agli enti che presentavano i progetti formativi durante tutte le diverse fasi di gestione del progetto sul sistema informativo on-line GEFO. Si segnala che per fornire un migliore servizio, agli enti formativi accreditati (i soggetti che hanno presentato i progetti) ed alle imprese coinvolte è stata messa a disposizione una casella di posta elettronica dedicata, una per ogni avviso, ed una assistenza tecnica sulle problematiche informatiche legate al sistema informativo GEFO.

Tabella 2 - Risorse destinate agli avvisi di Formazione Continua (preventivo) suddivisi per le fasi

Bandi	Avviso Formazione Continua	Preventivo (valori in Euro)
592 e 593 (1)	FC I	3.500.000
594	FC I	1.500.000
	Totale	5.000.000
643	FC II	6.442.150
644	FC II	4.685.200
645	FC II	585.650
	Totale	11.713.000
701	FC III	6.000.000
702	FC III	5.000.000
703	FC III	4.000.000
	Totale	15.000.000
	FC Expo e competitività (2)	4.000.000
Totale		35.713.000

(1) Nel primo avviso - FC I - i progetti aziendali ed interaziendali sono stati raggruppati.

(2) L'Avviso FC Expo e Competitività sarà oggetto di successiva analisi.

Fonte: elaborazione su dati estratti dal sistema informativo GEFO alla data del 5 ottobre 2015, Regione Lombardia

³⁹ Cfr. I dati rappresentati nelle tabelle sono estratti dal sistema informativo GEFO alla data del 5 ottobre 2015.

Nella tabella 2 vengono indicate le risorse messe a disposizione per ogni Avviso di formazione continua suddiviso per i singoli bandi. È importante sottolineare che prima dell'approvazione di ogni Avviso, la struttura, i soggetti ammissibili, gli importi destinati ai diversi progetti, le soglie finanziarie, il numero dei partecipanti massimi ammessi, le modalità operative/gestionali/rendicontative dell'Avviso, vengono presentati e sottoposti alla concertazione con la Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro e della Formazione⁴⁰ così da poter condividere e migliorare le proposte di politica attiva proposte in tema di formazione continua alle imprese lombarde.

Tabella 3 – Numero progetti a preventivo e a consuntivo, suddivisi per Avviso/bando

Bandi	Avviso / Fase	Preventivo	Consuntivo	Delta	Preventivo	Consuntivo
		Numero progetti	Numero progetti		Numero progetti in %	Numero progetti in %
592	FC I	152	139	13	92,12%	92,67%
593	FC I	10	10	0	6,06%	6,67%
594	FC I	3	1	2	1,82%	0,67%
	Totale	165	150	15	100,00%	100,00%
643	FC II	426	377	49	87,47%	87,88%
644	FC II	12	11	1	2,46%	2,56%
645	FC II	49	41	8	10,06%	9,56%
	Totale	487	429	58	100,00%	100,00%
701	FC III	545	470	75	66,79%	69,22%
702	FC III	75	67	8	9,19%	9,87%
703	FC III	196	142	54	24,02%	20,91%
	Totale	816	679	137	100,00%	100,00%
	Complessivamente	1.468	1.258	210		

Fonte: elaborazione su dati estratti dal sistema informativo GEFO alla data del 5 ottobre 2015, Regione Lombardia

Analizzando la tabella 3 risulta subito evidente che le imprese hanno preferito presentare, tramite gli enti formativi, progetti di formazione aziendali (vedi dati a consuntivo quantitativi e i rispettivi valori percentuali) e pochi progetti per reti d'impresa o interaziendali, che richiedono un maggiore onere organizzativo e di intenti (formativi ed anche di obiettivi aziendali) che non sempre gli imprenditori riescono a condividere.

In effetti dalla tabella 3 emerge che:

- nel bando 592 - Avviso FC I - i progetti aziendali, a consuntivo, sono 139 su 150 e rappresentano il 92,7% in valori percentuali;
- nel bando 643 - Avviso FC II - i progetti aziendali, a consuntivo, sono 377 su 429 e rappresentano il 87,9% in valori percentuali;
- nel bando 701 - Avviso FC III - i progetti aziendali, a consuntivo, sono 470 su 679 e rappresentano il 69,2%, in valori percentuali (in questo caso l'evento Expo2015 ha fatto da catalizzatore riducendo il numero dei progetti presentati su questo bando).

⁴⁰ Cfr. LR n. 22 del 2006, *Il mercato del lavoro in Lombardia*, Art. 8- Commissione regionale per le politiche del lavoro e della formazione ; NB: nella CRPLF sono presenti, in forma paritetica, i rappresentanti delle Organizzazioni di categoria imprenditoriali ed i rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori – vedi LR n.22/06 c.5. art.8.

Tabella 4 – Principali differenze tra Consuntivo e Preventivo in alcuni parametri degli Avvisi di FC

	Preventivo (n° progetti)	Consuntivo (n° progetti)	Delta	Valori %
Avviso FC I – 5,0M€	165	150	15	9,10
Avviso FC II – 11,7M€	487	429	58	11,90
Avviso FC III – 15,0M€	816	679	137	16,80
totale	1.468	1.258	210	14,30

Fonte: elaborazione su dati estratti dal sistema informativo GEFO alla data del 5 ottobre 2015, Regione Lombardia

Dalla tabella 4 emerge che, nel tempo, dall'Avviso FC I approvato a febbraio 2013 fino all'Avviso FC III approvato ad agosto 2014, siano aumentati proporzionalmente i progetti non conclusi, pur in presenza di un aumento di risorse messe a disposizione per ciascun avviso. Sarebbe interessante attivare una specifica ricerca qualitativa tra le imprese per capire quali siano i motivi per cui, nonostante l'obiettivo proposto "d'immediata cantierabilità formativa dei progetti", alcuni di questi 210 (14,30%) non si sono conclusi.

In generale possiamo evidenziare l'esistenza di:

- tempi amministrativi non brevi, dai 3 ai 5 mesi dalla pubblicazione dell'Avviso all'approvazione delle graduatorie dei progetti;
- tempi formativi anch'essi non brevi, 6 mesi dall'approvazione del progetto alla sua realizzazione completa con l'erogazione dei corsi formativi (azioni formative) destinate ai lavoratori o agli imprenditori.

Dalla lettura dei dati consuntivi (valori assoluti e percentuali) è aumentato il numero dei progetti non conclusi con l'aumentare delle risorse messe a disposizione per i 3 Avvisi: FC I n° 15 (9,10%), FC II n° 58 (11,9%) e FC III n° 137 (16,8%). Si potrebbe supporre che il tempo dedicato alla rilevazione delle esigenze formative ed alla progettazione delle azioni formative con le imprese, da parte degli enti formatori, non è stato *adeguatamente pianificato* nella fase di erogazione dei corsi, oppure che gli imprenditori non sono riusciti a conciliare i previsti momenti formativi con la programmazione della produzione legata agli andamenti degli ordini o ai picchi produttivi dovuti a produzioni su commessa.

Tabella 5 – Numero azioni a preventivo e a consuntivo, suddivisi per Avviso/bando

Bandi	Avviso / Fase	Preventivo	Consuntivo	Delta	Preventivo	Consuntivo
		Numero azioni formative	Numero azioni formative		Numero azioni formative in %	Numero azioni formative in %
592	FC I	655	527	128	90,47	90,24
593	FC I	61	56	5	8,43	9,59
594	FC I	8	1	7	1,10	0,17
	Totale	724	584	140	100,00	100,00
643	FC II	1.389	1.123	266	66,75	71,08
644	FC II	73	59	14	3,51	3,73
645	FC II	619	398	221	29,75	25,19
	Totale	2.081	1.580	501	100,00	100,00
701	FC III	1.932	1.541	391	50,05	53,79
702	FC III	1.048	843	205	27,15	29,42
703	FC III	880	481	399	22,80	16,79
	Totale	3.860	2.865	995	100,00	100,00
	Complessivamente	6.665	5.029	1.636		

Fonte: elaborazione su dati estratti dal sistema informativo GEFO alla data del 5 ottobre 2015, Regione Lombardia

Nella tabella 5 sono rappresentate il numero di azioni formative (ad ogni progetto possono essere collegate una o più azioni formative, cioè uno o più corsi a cui possono partecipare i discenti) per avviso e suddivise per bando. I dati rispecchiano sostanzialmente quanto indicato precedentemente nella tabella 3 per i progetti. È da notare la novità introdotta dall'Avviso FC III, bando 703, richiesta dalle associazioni, ed accolta positivamente dalle imprese, ossia la possibilità di finanziare progetti di FC di imprese che operano direttamente o hanno un collegamento in ambito EXPO2015. A tal proposito è interessante notare come EXPO2015 abbia determinato un effetto moltiplicativo sul numero di azioni formative: per i 142 progetti (valori a consuntivo) il numero delle azioni formative è stato di ben 481 mentre il numero dei lavoratori coinvolti è stato di 3.996.

Tabella 6 – Numero di lavoratori(1) a preventivo e a consuntivo, suddivisi per Avviso/Bando

Bandi	Avviso / Fase	Preventivo	Consuntivo	Delta	Preventivo	consuntivo
		Numero lavoratori	Numero lavoratori		Numero lavoratori %	Numero lavoratori %
592	FC I	5.884	4.535	1.349	91,42	91,38
593	FC I	494	424	70	7,68	8,54
594	FC I	58	4	54	0,90	0,08
Totale		6.436	4.963	1.473	100,00	100,00
643	FC II	12.308	9.697	2.611	67,74	72,79
644	FC II	600	473	127	3,30	3,55
645	FC II	5.261	3.152	2.109	28,96	23,66
Totale		18.169	13.322	4.847	100,00	100,00
701	FC III	16.986	13.324	3.662	50,72	55,02
702	FC III	9.006	6.895	2.111	26,89	28,47
703	FC III	7.498	3.996	3.502	22,39	16,50
Totale		33.490	24.215	9.275	100,00	100,00
Complessivamente		58.095	42.500	15.595		

(1) Per semplicità è riportata la voce lavoratori, ma come indicato nei singoli avvisi il termine preciso e destinatari della formazione.

Fonte: elaborazione su dati estratti dal sistema informativo GEFO alla data del 5 ottobre 2015, Regione Lombardia

Come esempio di tipologia dei destinatari, di seguito è riportato l'elenco di quelli ammessi alla formazione sempre relativamente all'Avviso FC III.

Destinatari della formazione⁴¹

Sono destinatari degli interventi di cui al presente avviso **lavoratrici e lavoratori** operanti sul territorio Lombardo presso unità produttive localizzate nel territorio della Regione Lombardia, rientranti nelle seguenti categorie:

- *lavoratrici e lavoratori con contratto di lavoro di diritto privato a tempo indeterminato o a tempo determinato (in entrambi i casi sia a tempo pieno, sia a tempo parziale);*

⁴¹ Cfr. Avviso Regione Lombardia *Formazione Continua Fase III* website:

http://www.lavoro.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Attivita&childpagename=DG_IFL%2FWrapperBandiLayout&cid=1213687007554&p=1213687007554&pagename=DG_IFLWrapper.

- lavoratrici e lavoratori con contratto di lavoro intermittente o ripartito (di cui al Titolo V – capo I e II del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276 e ss.mm.ii.);
 - lavoratrici e lavoratori con contratto di apprendistato (ai sensi del Titolo VI del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276 o del D.Lgs. 167/2011) per formazione addizionale a quella prevista dalla normativa di riferimento e riportata dal Piano Formativo Individuale;
 - lavoratrici e lavoratori con contratto a progetto (di cui al Titolo VII – capo I del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276 e ss.mm.ii.);
 - socie-lavoratrici e soci-lavoratori di cooperative (sia che partecipino o non partecipino agli utili).
- Sono altresì destinatari degli interventi di cui al presente Avviso:
- titolari, socie e soci di imprese di qualsiasi dimensione, iscritte alla Camera di Commercio di competenza, aventi sede operativa in Lombardia;
 - nel solo in caso di impresa familiare di cui all'art. 230-bis del Codice Civile, i collaboratori o coadiuvanti dell'imprenditore che prestano in modo continuativo la propria attività di lavoro nell'impresa (coniuge, parenti entro il terzo grado, affini entro il secondo);
 - i coadiuvanti delle imprese commerciali ed i soci lavoratori di imprese, compresi gli artigiani;
 - i liberi professionisti, che esercitano l'attività sia in forma autonoma che in forma associata.

I dati contenuti nella tabella 6 confermano gli aspetti precedentemente descritti. Una lettura più attenta evidenzia l'elevato numero di lavoratori coinvolti (valore a consuntivo 6.895 che rappresentano il 28,5%) relativamente al bando 702 -Progetti interaziendali-, a fronte di 67 progetti e 843 azioni formative.

Complessivamente i 3 Avvisi di FC (FC I, FC II e FC III) presentano sinteticamente questi dati:

Tabella 7 – Avvisi di FC: n° progetti, n° azioni e n° lavoratori nei 3 Avvisi

Avvisi FC I, FCII e FC III	Preventivo	Consuntivo	Delta
n° progetti	1.468	1.258	210
n° azioni	6.665	5.029	1.636
n° lavoratori	58.095	42.500	15.595

Fonte: elaborazione su dati estratti dal sistema informativo GEFO alla data del 5 ottobre 2015, Regione Lombardia

Con i 3 avvisi di Formazione Continua sono state coinvolte ben 2.125 imprese lombarde in progetti formativi, che hanno visto la messa in opera a consuntivo di 1.258 progetti che equivalgono a 5.029 azioni formative con la partecipazione di 42.500 lavoratori.



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE,
I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE

XVI Rapporto sulla Formazione Continua

Annualità 2014 - 2015

Volume II

**Le dimensioni della formazione
per i lavoratori e le imprese**

Dicembre 2015

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Il Rapporto è stato elaborato dall'Isfol (Struttura Sistemi e Servizi Formativi - Responsabile: Paolo Severati) per conto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione

Coordinamento del rapporto: Roberto Angotti, Davide Premutico

Cura del Volume II: Roberto Angotti

Coordinamento editoriale: Monica Benincampi, Alessandra Calpini, Tiziana Cardinale, Chiara Loasses, Camilla Micheletta

Contributi Isfol: Roberto Angotti (Introduzione, par. 1.1, 1.2, 3.1, Box 1.1, Note conclusive), Stefania Belmonte (par. 2.5.1), Vincenzo D'Amico (box 3.2), Giovanna Filosa (par. 3.3, 3.4), Vincenza Infante (par. 3.2, box 3.1), Chiara Loasses (par. 3.6.2), Camilla Micheletta (par. 1.3, 2.5.2), Paola Nicoletti (par. 3.5), Alessandra Pedone (par. 2.4), Roberta Pistagni (par. 3.1, 3.6.1, box 2.1), Vincenza Tersigni (par. 2.3, 2.5.2), Anna Vaiasicca (par. 2.1)

Contributo Università di Genova: Marco Guerrazzi - Dipartimento di Economia – DIEC (par. 2.2)

Elaborazioni statistiche Isfol: Paolo Emilio Cardone (par. 1.3), Camilla Micheletta (par. 1.3), Marco Patriarca (par. 1.2, 1.3), Vincenza Tersigni (par. 2.3, 2.5.2), Anna Vaiasicca (par. 2.1)

Elaborazioni statistiche Istat: Raffaella Cascioli (par. 1.2)

Editing: Alessandra Calpini

Introduzione al Volume II

Nel corso della lunga crisi economica che ha caratterizzato gli ultimi anni, le imprese italiane non sempre sono riuscite ad affrontare positivamente il nuovo contesto competitivo imposto dalla globalizzazione. Fra i fattori che rischiano di rallentare la ripresa e l'avvio di una crescita economica stabile e sostenuta, uno decisivo è rappresentato dalla carenza di capitale umano. Lo sviluppo del patrimonio di conoscenze, competenze e abilità, di cui le persone sono dotate, è normalmente associato a livelli elevati di reddito e benessere, in quanto favorisce la crescita della produttività e delle capacità della forza lavoro, almeno quanto l'innovazione e l'adozione di tecnologie più avanzate da parte delle imprese. Oggi il ritardo accumulato in questo ambito è ancora cospicuo, non solo rispetto alle altre economie avanzate ma anche a molte economie emergenti.

Il volume presenta una lettura dei dati disponibili che consentono di ricostruire le principali dimensioni assunte dal fenomeno della formazione e dell'apprendimento permanente nel 2014. Esso si compone di tre parti: la prima è dedicata alla descrizione della diffusione della partecipazione formativa degli adulti e degli occupati, la seconda all'analisi degli investimenti formativi delle imprese, il terzo alla riflessione sugli elementi di sistema sui quali sarebbe utile e necessario intervenire.

Il Capitolo 1 si apre con una breve introduzione sul tema del ruolo che la formazione può avere nello sviluppo del capitale umano, illustrando sinteticamente il quadro teorico e politico in cui si situano i dati statistici presentati nel corso del volume, che per lo più sono elaborazioni originali o anticipazioni di dati non ancora pubblicati. Il capitolo prosegue con la descrizione dei livelli di partecipazione alle attività di istruzione e formazione degli adulti e degli occupati in Italia, registrati attraverso le fonti statistiche LFS e AES di Eurostat. L'analisi dei dati mette in evidenza non solo l'incremento quantitativo registrato nel 2014, letto sulla base delle variazioni rilevate nella serie storica del periodo della crisi economica (2008-2014), ma anche la differente distribuzione delle opportunità formative, in particolare quelle in contesto lavorativo, soffermandosi sui fattori che incidono su tale distribuzione. Si segnala, ad esempio, l'analisi del profilo età-guadagno dei lavoratori italiani che hanno partecipato ad attività formative, da cui emerge che i giovani lavoratori altamente istruiti hanno livelli retributivi allineati ai redditi dei lavoratori meno istruiti e che le retribuzioni aumentano nel tempo ma si differenziano solo a partire dai 45 anni di età. Il capitolo si conclude, quindi, con l'analisi puntuale delle modalità di accesso alle opportunità formative degli adulti occupati a bassa qualificazione.

Gli investimenti formativi delle imprese costituiscono l'oggetto del Capitolo 2, in cui viene dapprima esplorata la propensione all'investimento aziendale nel settore privato, in relazione alle esigenze di competenze professionali, analizzando le finalità della formazione erogata dalle aziende ai propri dipendenti nonché la differenza nelle previsioni di assunzione fra le imprese innovatrici e quelle non innovatrici. Si presenta, di seguito, l'anticipazione dei risultati di un'analisi originale su dati INDACO e CVTS (che saranno pubblicati a breve su un *paper* a diffusione internazionale), che stima, a livello microeconomico, l'impatto della formazione professionale sulle *performance* aziendali e, a livello macroeconomico, la relazione tra formazione e tassi di crescita dell'economia, inserendosi all'interno di una recente letteratura empirica e teorica. I risultati dell'analisi sembrano essere molto interessanti ai fini del presente Rapporto. Il capitolo prosegue con un'analisi dei risultati della recente "*Intangible Assets Survey*" realizzata da Isfol, focalizzata in particolare sul ruolo della formazione rispetto agli altri investimenti intangibili (ricerca e sviluppo, software,

branding, innovazione organizzativa, *design*). L'analisi sintetizza la concentrazione dei diversi *asset* all'interno delle imprese e la loro composizione interna. La presentazione dei risultati di un'indagine internazionale realizzata da Eurofound costituisce l'oggetto di un paragrafo in cui il tema della diffusione degli intangibili all'interno delle imprese, ai fini dello sviluppo del capitale umano, viene sviluppato in direzione della esigenza di utilizzare le pratiche innovative individuate nelle imprese italiane ed europee, al fine di identificare quei modelli organizzativi che possano supportare processi di *workplace innovation*. Il capitolo si chiude con la discussione dei risultati di una recente indagine, realizzata da Isfol, finalizzata ad individuare le pratiche emergenti, all'interno delle grandi imprese italiane, di utilizzo della formazione aziendale per sostenere processi di *active ageing*. Gli autori richiamano sinteticamente la complessità della relazione tra età e competenze e le dimensioni di intervento della formazione legate all'*age management*, dove i processi di trasferimento e di apprendimento intergenerazionale possono costituire la base di nuovi modelli organizzativi per le imprese, come di *policy* specificamente dedicate ai lavoratori maturi. Le strategie formative delle imprese sono ricostruite sulla base di alcuni elementi che sembrano favorire l'attenzione delle imprese in questo ambito di lavoro.

Il Capitolo 3 affronta il tema delle sfide per il miglioramento dei sistemi descrivendo le caratteristiche dell'offerta formativa esistente, pubblica e privata, le forme di raccordo esistenti tra gli attori del sistema per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di competenze (attraverso le reti fra agenzie formative e aziende e forme di collaborazione fra piccole e medie imprese) e la nuova frontiera della domanda. Il paragrafo introduttivo individua nello spostamento dell'attenzione dall'offerta alla domanda di formazione una chiave per ridurre il *mismatch* nel mercato del lavoro. Una delle cause di tale disallineamento è infatti dovuta al tradizionale orientamento *supply-oriented* del nostro sistema formativo, per cui l'offerta spesso non riesce a soddisfare le richieste di competenze specifiche e trasversali degli individui e i fabbisogni di professionalità delle imprese. Il secondo paragrafo illustra i risultati di un'approfondita analisi delle tendenze evolutive dei modelli di *governance* dell'offerta formativa, presentando le caratteristiche distintive dei sistemi regionali della formazione professionale, con particolare attenzione alla programmazione della formazione continua. Il paragrafo successivo si focalizza sulla ricostruzione degli interventi di formazione professionale a finanziamento privato o dai Fondi paritetici interprofessionali, erogati dalle strutture formative accreditate dalle Regioni. Vengono analizzate, fra l'altro, la struttura dell'offerta formativa a pagamento, il profilo socio-demografico dei frequentanti, le metodologie didattiche utilizzate e i settori di riferimento. Il paragrafo che segue descrive le caratteristiche delle reti che collegano gli attori territoriali della formazione e del lavoro: tipologia di organizzazioni partecipanti alle reti, modalità di relazione prevalenti, finalità delle reti e target di riferimento. Il volume si conclude con l'analisi della domanda di formazione di innovatori e territori, illustrando il fenomeno dei *Makers*, le loro modalità di apprendimento e i laboratori digitali (Fab Lab), letti come elemento di innovazione di sistema, che porta in primo piano la domanda di formazione rispetto alle attuali carenze dell'offerta, con l'obiettivo di individuare soluzioni operative finalizzate a ridurre il *mismatch* esistente.

Completano il volume alcuni box di approfondimento e un riepilogo dei riferimenti bibliografici utilizzati nel testo.

Capitolo 1 La partecipazione formativa

1.1 Il ruolo della formazione nello sviluppo del capitale umano, organizzativo e relazionale

La formazione aziendale, che accompagna il lavoratore nel percorso di sviluppo professionale sulla base di un investimento deciso e finanziato dal datore di lavoro, ha una grande rilevanza nello sviluppo del capitale umano, che rappresenta uno dei principali fattori di progresso economico e sociale (Rossi, 2015).

La formazione sul posto di lavoro è inoltre considerata una priorità nella strategia di Europa 2020, in cui conoscenza e innovazione rappresentano i presupposti di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Il miglioramento della qualità dell'istruzione, il potenziamento della ricerca, la promozione dell'innovazione e del trasferimento tecnologico sono obiettivi che possono essere raggiunti attraverso una strategia integrata, capace di agire contemporaneamente sui fronti dell'innovazione, dell'istruzione e della formazione. Lo sviluppo del capitale umano, organizzativo e relazionale, attraverso la promozione di una maggiore diffusione degli investimenti in attività intangibili, richiede inoltre l'adozione di politiche pubbliche che incoraggino la cooperazione e l'interdipendenza fra l'investimento in formazione e quello in attività e processi innovativi. Lo sviluppo di raccordi tra PMI, organismi di ricerca e trasferimento tecnologico e agenzie formative consente infatti di migliorare l'aderenza dei sistemi formativi alle esigenze dei territori. Ciò permetterebbe di affrontare alcuni nodi strutturali che ostacolano lo sviluppo della propensione all'investimento in formazione, innovazione e R&S delle imprese italiane (cfr. par. 3.4).

A questo riguardo gli indicatori internazionali mostrano una situazione poco confortante (cfr. par. 2.4), sia in relazione all'obiettivo di EU2020 del raggiungimento di un target pari al 3% nel rapporto tra spesa in R&S e PIL (in Italia è stato raggiunto nel 2013 un tasso pari a 1,25%) sia in relazione al numero di addetti nelle attività di ricerca nelle imprese italiane, ancora basso. Per questi motivi l'*Innovation Union Scoreboard* (IUS2014, cfr. European Commission, 2014) colloca il nostro paese fra i *moderate innovators*, in una posizione intermedia nella graduatoria europea, a causa dei fattori abilitanti i processi innovativi (qualità e dotazione di capitale umano delle imprese). Inoltre, in Italia il livello di collaborazione delle PMI che hanno avviato attività cooperative di innovazione con altri soggetti, imprese e organismi di ricerca è ancora basso (4,4%, la media europea è di 11,7%).

Molti analisti (Antonelli, 2014) hanno inoltre dimostrato l'influenza dei fattori intangibili (capitale umano, innovazione, Ricerca e sviluppo) sui processi di crescita delle imprese e dell'economia. Tuttavia, l'investimento in conoscenza delle imprese italiane appare ancora fortemente condizionato dalle caratteristiche strutturali del sistema produttivo, che favoriscono soprattutto le grandi imprese collocate nelle aree settentrionali del Paese. Dalla "Rilevazione sugli investimenti intangibili e in capitale umano delle imprese", denominata *Intangible Assets Survey* e realizzata dall'Isfol¹ emerge, fra l'altro, che all'aumentare della dimensione dell'impresa aumenta anche la durata temporale del ritorno atteso dagli investimenti effettuati, mentre al Sud si registrano i valori più bassi in tutte le tipologie di investimento intangibile.

¹ Per l'indagine, realizzata dal Gruppo di ricerca "Studi, analisi e indagini sui sistemi di domanda e offerta di formazione", vedi: <<http://goo.gl/qJLFeh>> [verif. 25/11/2015].

I sistemi di istruzione e formazione possono dare un contributo decisivo in questo contesto, fornendo le “giuste” competenze richieste dal mercato del lavoro, focalizzando l’attenzione maggiormente sulla domanda di formazione piuttosto che sull’offerta², favorendo così la riduzione del *mismatch* per fronteggiare il processo in atto, che produce una contrazione della richiesta di professioni intellettuali e tecniche e un allargamento dell’occupazione per le professioni *low-skilled*. Il disallineamento tra le competenze acquisite attraverso il percorso educativo e formativo e le richieste delle imprese è alla base del paradosso della *over-education* e della polarizzazione delle professioni (cfr. par. 1.3). La domanda di lavoro è inoltre profondamente influenzata dall’evoluzione tecnologica, per cui la forza lavoro ha oggi la necessità di operare una continua capacità di adattamento. L’innovazione tecnologica influisce da una parte sulle attività manuali ripetitive, dall’altra sulle funzioni non routinarie o codificabili in procedure standardizzate, e quindi anche sulla domanda di lavori ad alta qualificazione. Occorrerà pertanto sviluppare, nei prossimi anni, nuove professionalità e competenze collegate all’introduzione di nuove tecnologie e nuovi modelli organizzativi del lavoro (cfr. par. 2.4).

In questo quadro, alle imprese è richiesta una crescente attenzione nel coniugare le proprie esigenze con quelle che consentono di sviluppare la dotazione di capitale umano della propria forza lavoro, creando un volume maggiore, rispetto a quello attuale, di opportunità formative e di crescita professionale per i propri addetti, sviluppando la diffusione di competenze chiave quali l’esercizio del pensiero critico, l’attitudine alla risoluzione dei problemi, la creatività, la disponibilità a innovare, la capacità di comunicare efficacemente, l’apertura alla collaborazione e al lavoro di gruppo.

Sempre dalla *Intangible Assets Survey* e dalle indagini INDACO emerge che per ridurre le conseguenze negative prodotte dall’attuale frammentazione dimensionale e dal sottoinvestimento strutturale che caratterizza il sistema produttivo italiano, nonché per favorire la riqualificazione della base produttiva, sarebbe necessaria una maggiore valorizzazione degli sforzi delle imprese che intendono consolidare il proprio *asset* intangibile. Ciò sarebbe possibile favorendo la crescita degli investimenti in capitale umano, organizzativo e relazionale delle imprese e la promozione di una maggiore diffusione delle aggregazioni di rete, per sostenere gli sforzi delle piccole e medie imprese che hanno livelli medi di investimento molto limitati, privilegiando le regioni meridionali. Da un punto di vista della *governance* dei sistemi, sarebbe inoltre necessaria l’adozione di una strategia integrata e collaborativa fra tutti gli attori, con l’obiettivo di ridurre la distanza tra i sistemi formativi e il mercato del lavoro.

² Cfr. i risultati dell’Indagine sull’Offerta di Formazione Professionale (Isfol OFF), realizzata dal Gruppo di ricerca “Studi, analisi e indagini sui sistemi di domanda e offerta di formazione“ <<http://goo.gl/4X43Ls>> [verif. 25/11/2015], in: Isfol 2015 a,b.