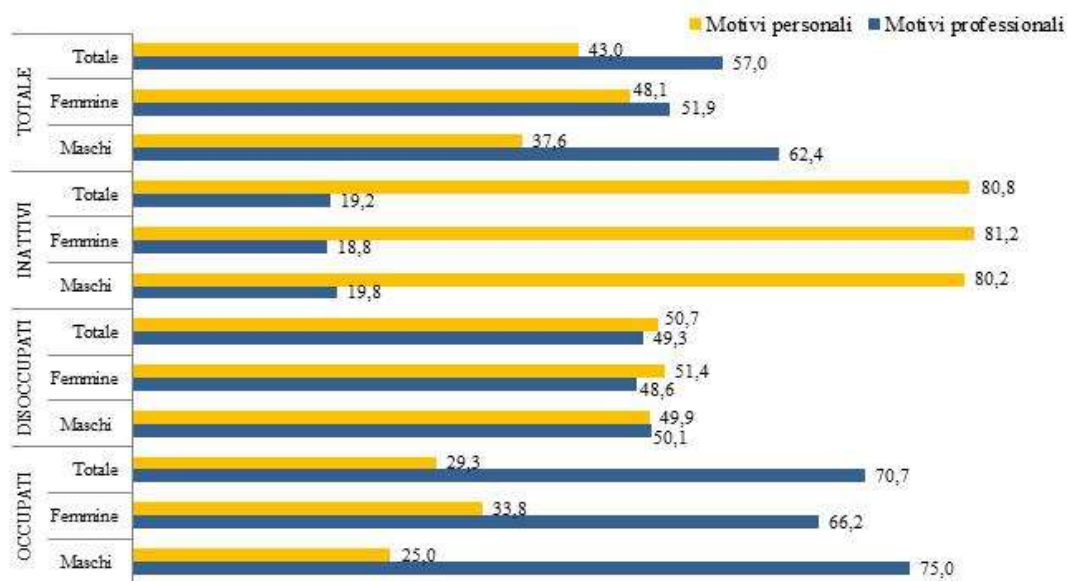


XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

Le tipologie di attività formativa alternative al corso di formazione professionale (seminari, conferenze, lezioni private, corsi individuali, università della terza età o del tempo libero, altro tipo di corsi come quelli di inglese, informatica, musica, ecc.) sono frequentate dal 48,5% dei formati, con una prevalenza femminile (52%, contro il 44,7% degli uomini) riscontrabile in tutte le aree geografiche. In questo caso, la diffusione della partecipazione sul territorio è maggiore nelle regioni centrali e minore in quelle meridionali.

Le principali motivazioni che spingono gli adulti a partecipare ai corsi di formazione sono collegate al lavoro, visto che in media il 57% delle persone con più di 15 anni (15-64 anni) ha dichiarato di aver frequentato un corso per motivi professionali, percentuale che cresce notevolmente tra le persone occupate (70,7%). Viceversa, tra gli inattivi prevale la motivazione personale (80,8%) (fig. 1.9).

Figura 1.9 - Popolazione di 15-64 anni che frequenta corsi di formazione per sesso, condizione occupazionale e motivo della frequenza del corso - Media annuale 2015 (val. % sul totale dei formati)



Fonte: elaborazione Isfol e Istat su dati Istat-Eurostat LFS

Tra gli occupati, le donne, seppure in prevalenza motivate alla partecipazione formativa da obiettivi di tipo professionale, affermano più frequentemente degli uomini di partecipare per motivi personali (33,8% contro il 25% dei maschi).

Ancora una volta, la partecipazione ai corsi di formazione di tipo non formale appare fortemente correlata al livello di istruzione posseduto. I dati (tab. 1.4) mostrano, infatti, che la quota di chi frequenta corsi di formazione è molto più alta tra le persone con titoli di studio universitari e/o post-universitari (10,7%, a fronte del 5,1% di chi possiede al massimo la licenza media), confermando l'esistenza nel nostro Paese di problemi legati all' *overeducation* di una parte consistente di lavoratori, peraltro spesso impiegati in occupazioni caratterizzate da un basso livello

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

di qualificazione¹¹: aumenta così il numero di addetti più istruiti che esercitano professioni *low skilled*, mentre ai meno scolarizzati è preclusa ogni possibilità di avanzamento professionale.

Tabella 1.4 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-74 anni a corsi di formazione di tipo non formale, per sesso e livello di istruzione - Media annuale 2015 (val. %)

CLASSE DI ETÀ	Istruzione pre-elementare, primo/secondo stadio di istruzione base			Istruzione secondaria superiore/post-secondaria non terziaria			Istruzione terziaria		
	TOTALE	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE	M	F
25-54	1,9	2,2	1,6	5,3	5,4	5,3	11,0	10,8	11,2
55-74	1,2	1,0	1,4	4,4	3,5	5,2	9,6	9,4	9,7
Totale	1,6	1,6	1,5	5,1	4,9	5,3	10,7	10,4	10,9

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Eurostat, indagine sulle forze di lavoro (LFS), ottobre 2016

Tra i *low skilled* con alti titoli di studio è più alta la percentuale di over 55 con scarsa alfabetizzazione funzionale ma anche quella dei 25-34enni poco coinvolti in attività formative. Questo fenomeno, che sarà maggiormente trattato nei paragrafi seguenti, merita un'ampia riflessione sui sistemi di istruzione e formazione e, più in generale, su quello dell'apprendimento permanente, che sappia guardare ai luoghi di lavoro come sedi privilegiate per lo sviluppo del *lifelong learning* e la crescita del capitale umano¹².

Box 1.1 – Age gap nella partecipazione: dal quadro quantitativo al quadro qualitativo

Il livello di partecipazione degli adulti, in particolare senior (over 55) alle opportunità di apprendimento permanente rappresenta una criticità su cui è necessario investire molta attenzione. Il quadro descritto (vedi par. 1.2) evidenzia infatti la persistenza di un fenomeno che abbiamo definito di *age gap* nella partecipazione (Angotti, Belmonte 2012). Si tratta della diminuzione strutturale del livello di partecipazione degli adulti all'aumentare dell'età, che amplia il divario già esistente tra livello di partecipazione nazionale e livello europeo, sensibilmente distante dal benchmark indicato da Lisbona, in particolare in corrispondenza dei lavoratori maturi.

Il dato va letto nel contesto del progressivo invecchiamento della forza lavoro, che vede, in particolare nel nostro paese, un sostanziale innalzamento dell'età media dei lavoratori e la modifica del rapporto tra le generazioni presenti nei luoghi di lavoro. Il fenomeno è globale e il fattore demografico, legato alla capacità di mantenere e adeguati livelli di competenze e capacità innovative in un quadro che vede la presenza predominante di lavoratori maturi nel mercato del lavoro, rientra tra gli elementi in grado di influire sulla competitività e sulla tenuta dei sistemi economici e sociali, in particolare nei paesi sviluppati. Come sottolineato dalle istituzioni internazionali che si sono occupate del problema dell'invecchiamento della popolazione e della forza lavoro (Onu, Ocse, EU), è necessario promuovere strategie ed interventi che favoriscano un invecchiamento attivo della popolazione dove proprio la formazione ed il *lifelong learning* svolgono un ruolo cruciale¹³.

In questo quadro, di insufficiente partecipazione dei lavoratori maturi alle opportunità formative, si inserisce il dato positivo che vede il compimento del lungo processo di sviluppo del sistema di apprendimento permanente in Italia e la ridefinizione delle modalità di erogazione delle politiche attive del lavoro volte a fornire un maggiore supporto all'occupabilità dei lavoratori per il tramite della formazione. L'evoluzione normativa ed istituzionale può rappresentare una opportunità per promuovere priorità più specifiche nei confronti dei lavoratori maturi arrivando alla definizione di un quadro più articolato in materia di politiche di supporto all'invecchiamento attivo attraverso la legge 92/2012, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", che fornisce il quadro e l'architettura del sistema di LLL in Italia. L'art. 4, della legge (commi da 51 a 61), ne regola alcuni aspetti chiave, tra cui:

¹¹ Cfr. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro, Isfol 2014 e 2015.

¹² Cfr. Roberto Angotti e Corrado Polli, *Lavoratori over 50 a bassa qualificazione e crisi economica in Italia*, "Osservatorio Isfol", VI (2016), n. 3; Di Francesco G., Amendola M., Mineo S., *I low skilled in Italia. Evidenze dall'indagine PIAAC sulle competenze degli adulti*, "Osservatorio Isfol" n. 1-2/2016.

¹³ L'Onu in particolare, a partire dal 2002 promuove una strategia volta all'invecchiamento attivo della popolazione.

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

- il principio che le politiche di apprendimento permanente opereranno “a partire dalla valorizzazione del patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori”;
- la promozione di reti territoriali per l'apprendimento permanente, incaricate di promuovere l'offerta di opportunità formative e di servizi rivolti agli adulti;
- la definizione di principi per la definizione delle diverse componenti del sistema, che prevede, oltre al sistema delle reti per l'apprendimento, lo sviluppo di un sistema per la validazione, il riconoscimento e la certificazione delle competenze e di un sistema di orientamento permanente cui fanno capo i diversi strumenti e servizi che fluidificano i processi di sviluppo personale e professionale degli adulti.

La legge demanda a successivi decreti la definizione di aspetti specifici della sua implementazione ed individua negli accordi da prendere in sede di Conferenza unificata, la definizione delle politiche in materia di apprendimento permanente¹⁴.

Le reti territoriali per l'apprendimento rappresentano la nuova modalità organizzativa attraverso cui organizzare l'offerta di opportunità e servizi per l'apprendimento permanente. Esse sono costituite da un insieme di soggetti, che comprendono in primo luogo i servizi di istruzione, formazione e lavoro attivi sul territorio ed i poli tecnico-professionali, cui vengono associate anche le università, le imprese, le camere di commercio, industrie, artigianato e agricoltura, l'Osservatorio sulla migrazione interna, chiamati a concorrere nella promozione dell'offerta di apprendimento permanente. Il modello di rete e l'ampia rappresentatività sociale, economica e territoriale dei soggetti e dei servizi che in esse devono convergere, hanno lo scopo di favorire il maggior raccordo tra l'offerta di formazione e le esigenze delle persone e del mercato del lavoro, favorendo un pluralismo formativo. La rete si configura a livello regionale poiché la definizione del modello organizzativo delle reti territoriali è affidato alle regioni.

All'interno delle reti, la normativa distingue tra ruolo dell'apprendimento formale e ruolo del non formale. L'offerta formativa di tipo formale è affidato alle istituzioni scolastiche e formative, articolata in CPIA (Centri d'istruzione per gli adulti), poli tecnico-professionali; università ed AFAM e “consente la progressione dei titoli formativi e il conseguimento delle competenze chiave” (Cfr. Accordo 2014).

I CPIA intervengono fino al II livello dei percorsi di istruzione. Essi dovranno operare in una logica di servizi per l'apprendimento, che prevede non solo l'erogazione di offerta formativa, ma anche l'accesso ai servizi per l'apprendimento permanente volti alla ricostruzione e validazione delle competenze, all'orientamento, alla formazione, in stretto raccordo e dialogo con il territorio. I CPIA hanno sviluppato una rete nazionale denominata RIDAP (Rete Italiana Istruzione degli Adulti) al fine di sviluppare strumenti e modelli di intervento, anche in vista di un monitoraggio delle esperienze.

Il livello dell'educazione terziaria sarà coperto invece dai poli tecnico-professionali, dalle università e dalle istituzioni AFAM (Alta Formazione Artistica e Musicale). Anche a questo livello sono utilizzati strumenti e servizi specifici per una utenza adulta, dal riconoscimento delle competenze precedentemente acquisite, all'utilizzazione di modalità a distanza a quanto altro possa essere utile alle specifiche esigenze dell'adulto. Per quanto riguarda le università, che operano in regime di autonomia, è attiva la Rete Universitaria Italiana per l'Apprendimento Permanente – RUIAP che riunisce attualmente circa 33 Università italiane impegnate nella promozione dell'apprendimento permanente di livello universitario, partner della Rete europea delle università per il *lifelong learning* (EUCEN).

Nelle reti per l'apprendimento vengono associati anche i soggetti del non formale. Ad essi cui viene riconosciuta, valorizzandola, una funzione complementare nell'offerta formativa soprattutto a sostegno delle competenze di base, nella cultura o in raccordo al lavoro ma anche per la capacità di “rimotivare all'apprendimento” (cfr. l'Intesa del 2014) o di raggiungere target difficilmente raggiungibili attraverso i canali formativi più tradizionali. Tali soggetti vanno ad arricchire la rete territoriale e possono aderire all'organizzazione delle reti territoriali purché soddisfino determinati criteri che assicurino (Cfr. l'Intesa del 2014) requisiti minimi di stabilità e di qualità.

In generale, è importante sottolineare come le reti territoriali per l'apprendimento permanente non si limitino all'erogazione dell'offerta formativa, ma costituiscono un insieme di servizi pubblici e privati di istruzione, formazione e lavoro, attivi sul territorio e caratterizzati a livello regionale. È previsto esplicitamente che le reti operino in collegamento alle strategie per l'invecchiamento attivo per il sostegno nei percorsi di apprendimento, nella valorizzazione delle competenze, linguistiche e digitali, nella fruizione dei servizi di orientamento permanente.

Un secondo ambito di opportunità per lo sviluppo di strategie di supporto dei lavoratori maturi attraverso la formazione è costituito dalla legge 183/2014 (Deleghe al governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) per quanto riguarda gli aspetti di riforma

¹⁴ Tra il 2013 ed il 2016, un complesso di atti normativi e regolamentari porterà a definizione i diversi aspetti del sistema. In particolare, per quanto riguarda le Reti per l'apprendimento permanente, su cui si concentra questo approfondimento, cfr. l'Intesa Governo, Regioni ed Enti Locali riguardante le “politiche per l'apprendimento permanente e gli indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali, ai sensi dell'art.4 commi 51 e 55, della legge 28 giugno 2012, n.92 del 20 dicembre 2012”. Cfr inoltre l'Intesa specifica del 10 luglio 2014, Accordo tra Governo, Regioni, ed Enti locali sul documento recante “Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali”.

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

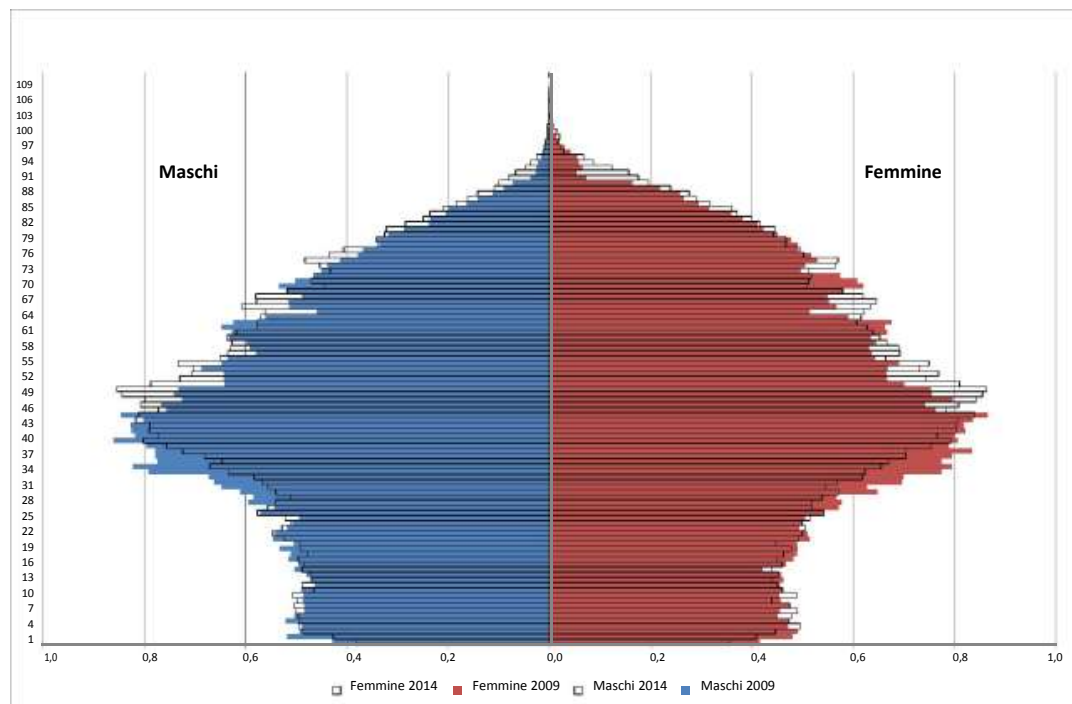
del sistema delle politiche attive per il lavoro. Al suo interno vanno lette le opportunità di sostegno all'occupabilità dei lavoratori, anche più anziani. Per quanto riguarda specificamente la formazione, il Dlgs. 150/2015 promuove la costituzione di una "Rete dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro". Essa è costituita dall'Agenzia Nazionale per il Lavoro (Anpal), di nuova istituzione, e dai diversi soggetti che già operano in questo settore (Inail, agenzie per il lavoro, fondi interprofessionali per la formazione continua, fondi bilaterali, Isfol, camere di commercio, università, istituti di scuola secondaria). Le novità del sistema riguardano una maggiore centralizzazione delle funzioni di coordinamento di soggetti e della finalità della rete, affidate all'Anpal; la necessità di un maggiore coordinamento a livello centrale risponde all'obiettivo di assicurare un livello minimo di servizi a livello nazionale e soprattutto la costruzione di una offerta integrata di servizi e opportunità formative, al fine di rafforzare l'occupabilità del lavoratore.

1.3 Invecchiamento e livelli di qualificazione degli occupati

Quanto emerso nel paragrafo precedente evidenzia la necessità di approfondire l'analisi dell'andamento della partecipazione formativa adottando un'ottica di tipo generazionale che tenga conto dei recenti andamenti demografici, con particolare riferimento al periodo successivo al 2008, che coincide con l'avvio della recessione.

Negli ultimi anni anche in Italia è proseguito il processo di invecchiamento della popolazione, che vede una riduzione percentuale delle coorti giovani e una crescita di quelle anziane. Le piramidi dell'età in figura 1.10 consentono di avere una visione d'insieme del processo di invecchiamento nel periodo compreso fra il 2009 e il 2014.

Figura 1.10 - Piramide dell'età della popolazione italiana (confronto fra anno 2009 e 2014, val. %)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

Un quinto della popolazione italiana è compresa nella classe di età fra i 50 e i 64 anni ma il suo peso specifico cresce di oltre un punto percentuale in cinque anni, passando dal 20% nel 2009 al 21,3% nel 2014.

L'analisi dei principali indici demografici (tab. 1.5) mostra l'entità dell'invecchiamento della popolazione. L'indice di dipendenza della popolazione, che rappresenta il rapporto tra popolazione inattiva (0-15 anni e 65 e più) e quella in età lavorativa (15-64 anni), aumenta di circa due punti percentuali, passando da 52,4% a 54,6% fra il 2009 e il 2014. Cresce il peso della popolazione anziana rispetto alla forza lavoro (dal 30,9% al 33,1%), misurato attraverso l'indice di dipendenza degli anziani. Nello stesso periodo, l'indice di vecchiaia (il grado di invecchiamento della popolazione, come rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni) cresce di 10 punti percentuali, da 144,1% a 154,1% in cinque anni. L'età media della popolazione, calcolata come rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente, aumenta di 1 anno (da 43,2% a 44,2%).

Tabella 1.5 – Indici di struttura della popolazione e (val. %)

	2009	2014
Indice di dipendenza della popolazione	52,4	54,6
Indice di dipendenza degli anziani	30,9	33,1
Indice di vecchiaia	144,1	154,1
Età media della popolazione	43,2	44,2
Popolazione 0-15	15,1	14,9
Popolazione 16-49	45,9	43,8
Popolazione 50-64	20,0	21,3
Popolazione 65+	19,0	20,0

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Istat

Un altro fattore di cui occorre tener conto, per comprendere al meglio i trend della partecipazione formativa, è costituito dai livelli di competenza della popolazione occupata. Le tabelle seguenti mostrano la composizione interna degli occupati per livello di competenze e le relative variazioni congiunturali nel periodo considerato. Nel 2014 il peso dei lavoratori ad alta qualificazione rispetto al totale degli occupati è pari al 34,7% mentre nel 2009 era del 35,5%. Il peso dei lavoratori a bassa qualificazione nel 2014 è pari al 11% contro il 9,7% del 2009.

Tabella 1.6 - Distribuzione degli occupati per livello di competenza delle professioni e anno (Italia, val. %, per il totale v.a. in migl., 2009-2014)

Livello di competenza della professione	2009	2010	2011	2012	2013	2014
High-skilled	35,5	34,8	34,1	34,1	34,7	34,7
Medium-skilled	27,9	28,5	29,8	30,4	30,5	30,6
Medium Low-skilled	26,9	26,5	26,0	25,0	24,0	23,7
Low-skilled	9,7	10,3	10,1	10,6	10,8	11,0
Totale	100	100	100	100	100	100
Totale (escl. forze armate)	22.450	22.269	22.358	22.299	21.948	22.041

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Istat RCFL



XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

L'andamento appare molto diversificato fra i gruppi: infatti mentre i lavoratori high-skilled diminuiscono nel primo biennio, il gruppo dei lavoratori medium-skilled si riduce costantemente in modo piuttosto rilevante, a fronte di un aumento consistente dei *low-skilled* (tab. 1.7). Questo sembra confermato, dal lato delle imprese, dalle previsioni di assunzione rilevate nel 2014, che infatti si concentrano sulle figure a basso livello di qualificazione (Camera dei deputati-ISFOL-MLPS 2016).

Tabella 1.7 - Variazione percentuale annuale degli occupati per livello di competenza delle professioni (2010-2014)

Livello di competenza della professione	2010	2011	2012	2013	2014
High-skilled	-2,9	-1,5	-0,4	0,1	0,5
Medium-skilled	1,5	4,8	1,9	-1,3	0,7
Medium Low-skilled	-2,5	-1,2	-4,4	-5,2	-0,9
Low-skilled	4,9	-1,3	4,6	0,6	2,6

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Istat RCFL

Analizziamo ora i livelli di competenza con riferimento ai lavoratori over 50 (tab. 1.8). Il gruppo dei lavoratori *medium low-skilled* è prevalentemente composto da uomini mentre fra i *medium-skilled* prevalgono le donne. I *low-skilled* hanno un peso relativo maggiore nelle regioni meridionali, una quota di lavoratori stranieri molto alta (pari a circa il 20% del totale) e un titolo di studio mediamente più basso degli altri gruppi, anche se sono presenti quote di laureati e diplomati in misura maggiore dei *medium low-skilled*. Presentano inoltre un tasso di partecipazione formativa inferiore alla media, lavorano prevalentemente nelle microimprese mentre gli addetti nelle grandi imprese sono poco numerosi, hanno una quota molto alta di contratti temporanei e una minore presenza di lavoro autonomo, una maggiore quota di part-time.

In generale, nel 2014, se consideriamo la quota sul totale di ogni singola caratteristica, si assiste ad un complessivo miglioramento dei livelli di istruzione (più marcato fra i *low-skilled* e i *medium low-skilled*), ad una crescita dei lavoratori immigrati, soprattutto extracomunitari, e di quelli con contratto part-time. Rispetto agli anni precedenti, nel 2014 si verifica un incremento nei livelli di partecipazione formativa: cresce il volume della partecipazione, che consente all'indicatore europeo di *benchmark*¹⁵ di arrivare a una quota mai raggiunta prima (8%), sebbene sia ancora largamente insufficiente. Tuttavia permane una distribuzione delle opportunità formative che penalizza l'accesso di alcune categorie svantaggiate, fra cui i *low-skilled* e i residenti nelle regioni meridionali (Camera dei Deputati-ISFOL-MLPS 2016).

¹⁵ Tasso di partecipazione formativa della popolazione adulta, con riferimento ai soli individui di età 25-64 anni. L'indicatore misura la partecipazione degli adulti ad attività educative e formative rispetto all'obiettivo del coinvolgimento annuale, a partire dal 2020, di almeno il 15% della popolazione adulta in età lavorativa, prescindere dalla condizione occupazionale, con età 25-64 anni, in qualsiasi tipo di attività formativa fruito sulla base di un processo intenzionale di apprendimento. L'indagine *Labour Force Survey* di Eurostat (in Italia "Rilevazione continua delle forze di lavoro") produce infatti le stime ufficiali dell'indicatore europeo "Partecipazione degli adulti al *lifelong learning*", che fa parte del set di indicatori definito dalla Strategia "Education and Training" (ET 2020) che l'Europa ha adottato per misurare e monitorare i progressi nel campo dell'istruzione e della formazione dei cittadini europei.

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

Tabella 1.8 - Caratteristiche socio-demografiche degli occupati con diversi livelli di competenze (Totale = 54730, 61227) (età 50-64 anni, val. %)

	2009					2014				
	High-skilled	Medium-skilled	Medium Low-skilled	Low-skilled	Totale	High-skilled	Medium-skilled	Medium Low-skilled	Low-skilled	Totale
Maschi	60.2%	48.7%	84.2%	47.4%	62.2%	58.1%	40.7%	86.3%	48.4%	58.4%
Femmine	39.8%	51.3%	15.8%	52.6%	37.8%	41.9%	59.3%	13.7%	51.6%	41.6%
Nord ovest	28.3%	27.6%	28.6%	22.7%	27.6%	28.9%	27.8%	29.2%	25.9%	28.3%
Nord est	19.5%	19.4%	23.3%	18.1%	20.3%	19.9%	21.7%	24.7%	16.4%	21.0%
Centro	21.7%	23.2%	19.9%	19.3%	21.3%	22.9%	23.2%	20.0%	21.5%	22.2%
Sud e Isole	30.5%	29.7%	28.3%	40.0%	30.8%	28.4%	27.2%	26.2%	36.2%	28.5%
Cittadinanza italiana	99.1%	98.4%	96.5%	80.5%	96.4%	98.8%	93.0%	95.3%	79.7%	94.2%
Cittad. straniera EU-15	0.4%	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0.5%	0.1%	0.1%	0.2%	0.3%
Cittad. stran. altri paesi EU	0.1%	0.3%	0.9%	4.4%	0.8%	0.2%	2.0%	1.2%	3.6%	1.3%
Cittad. straniera extra-UE	0.4%	1.1%	2.6%	15.0%	2.6%	0.5%	4.8%	3.4%	16.5%	4.2%
Istruzione elementare	2.4%	11.5%	30.0%	32.0%	14.6%	0.6%	4.8%	15.4%	18.5%	7.1%
Licenza media	10.8%	36.9%	48.3%	45.2%	30.0%	7.8%	35.2%	56.8%	53.5%	31.5%
Diploma 3-4 anni	5.1%	9.2%	8.8%	5.6%	7.0%	4.1%	10.1%	10.2%	8.8%	7.6%
Diploma superiore	43.2%	38.4%	12.3%	14.5%	31.3%	45.7%	44.6%	16.9%	16.9%	35.6%
Laurea e oltre	38.6%	3.9%	0.6%	2.7%	17.1%	41.8%	5.4%	0.7%	2.3%	18.1%
Assenza di partecipazione formativa	91.9%	97.3%	98.9%	99.2%	95.7%	86.6%	94.9%	96.9%	97.9%	92.5%
Partecipazione formativa	8.1%	2.7%	1.1%	0.8%	4.3%	13.4%	5.1%	3.1%	2.1%	7.5%
Occupato in Micro imprese	19.4%	31.8%	35.2%	46.8%	29.3%	19.5%	39.4%	36.9%	44.5%	31.9%
Occupato in Piccole imprese	30.4%	30.5%	32.6%	29.9%	30.9%	29.1%	26.9%	29.8%	29.4%	28.6%
Occupato in Medie imprese	31.2%	22.7%	18.9%	14.9%	24.4%	28.2%	19.0%	18.5%	15.5%	22.0%
Occupato in Grandi imprese	19.0%	14.9%	13.2%	8.4%	15.4%	23.2%	14.8%	14.8%	10.5%	17.5%
Occupazione permanente	68.6%	69.1%	59.7%	71.9%	66.8%	71.1%	72.2%	57.5%	78.4%	69.3%
Occupazione temporanea	1.6%	3.2%	3.6%	16.0%	4.0%	1.8%	3.7%	5.4%	13.5%	4.5%
Occupazione autonoma	29.8%	27.7%	36.7%	12.1%	29.2%	27.1%	24.1%	37.1%	8.0%	26.2%
Tempo pieno	92.6%	87.3%	92.4%	75.1%	89.5%	91.5%	81.4%	92.1%	65.2%	85.7%
Tempo parziale	7.4%	12.7%	7.6%	24.9%	10.5%	8.5%	18.6%	7.9%	34.8%	14.3%

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Istat RCFL

1.4 Competenze, apprendimento permanente e confronto intergenerazionale

Come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, i livelli di scolarizzazione e di partecipazione formativa della forza lavoro sono ancora molto bassi nel nostro Paese. La situazione è naturalmente peggiore nella popolazione di età più avanzata: nella fascia di età 50-64 anni i tassi di partecipazione formativa sono di molto inferiori alla media. Questa tendenza è presente in tutti i paesi ma in Italia è più accentuata, soprattutto nel confronto con i paesi del Nord Europa. La variabile età rappresenta quindi nel nostro Paese un fattore di discriminazione piuttosto che di inclusione sociale, sia all'interno della popolazione che fra gli occupati.

L'andamento del fenomeno della partecipazione formativa, analizzato in un'ottica generazionale, consente di capire i progressi di un Paese. Infatti la partecipazione regolare ad attività di apprendimento continuo consente agli individui over 50 di mantenere attive e rafforzare le proprie competenze. Ciò contribuisce a contrastare il rischio di insorgenza di fenomeni che conducono all'obsolescenza delle competenze. Se la partecipazione ad attività educative di tipo formale è senza dubbio molto rilevante, quella ad attività di tipo non-formale e informale lo è ancora di più. È stato infatti dimostrato che l'*informal learning* agevola il trasferimento di

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

conoscenza e di know-how fra le generazioni¹⁶, favorendo anche l'inclusione sociale per i lavoratori anziani.

Il coinvolgimento in istruzione e formazione interessa più le donne (7,7%) degli uomini (non c'è quindi divario di genere), più i 25-34enni (14,3%) delle altre fasce d'età, più i laureati (17%) di chi ha un titolo di studio inferiore. In questo caso, il confronto con la media europea mostra una situazione molto penalizzante per gli italiani con basso livello di istruzione. La condizione occupazionale mostra un preoccupante divario fra i livelli di partecipazione formativa non formale degli occupati (6,4%) e quelli dei disoccupati (2,9%), che si riduce leggermente nel 2015 ma che è molto più consistente di quello presente in media a livello europeo (tab. 1.9).

Tabella 1.9 - Popolazione di 25-64 anni per frequenza di corsi di studio e/o di formazione status occupazionale (val. %, Italia e EU28, 2013-2015)

	2013		2014		2015	
	EU28	IT	EU28	IT	EU28	IT
Istruzione e formazione formale e non formale						
Attivi	11,4	6,0	11,6	8,4	11,4	7,4
Occupati	11,6	6,1	11,7	8,8	11,6	7,6
Disoccupati	10,3	5,1	9,8	5,4	9,5	5,3
Inattivi	8,0	6,6	8,2	7,3	8,2	7,2
Istruzione e formazione formale						
Attivi	2,7	1,4	2,7	1,5	2,6	1,4
Occupati	2,6	1,2	2,6	1,3	2,5	1,3
Disoccupati	3,5	2,7	3,6	2,5	3,4	2,4
Inattivi	4,7	5,2	4,8	5,4	4,9	5,4
Istruzione e formazione non formale						
Attivi	9,2	4,7	9,3	7,0	9,3	6,1
Occupati	9,4	5,0	9,6	7,5	9,5	6,4
Disoccupati	7,2	2,5	6,5	3,0	6,4	2,9
Inattivi	3,7	1,6	3,8	2,1	3,7	2,0

Fonte: Eurostat LFS (Labour Force Survey)

La distribuzione del tasso di partecipazione dei 25-64enni per classe di età e per genere mostra, anche nel 2015, un livello ancora molto basso per gli over 54 che migliora leggermente nel triennio (tab. 1.10).

Tabella 1.10 - Popolazione di 25-64 anni per frequenza di corsi di studio e/o di formazione, genere e classe di età (val. %, Italia, 2013-2015)

Età	2013			2014			2015		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
25-34	12,4	14,3	13,3	14,0	15,8	14,9	13,0	15,3	14,1
35-44	5,1	5,6	5,4	7,4	7,6	7,5	6,2	6,9	6,6
45-54	4,0	4,5	4,3	6,2	6,7	6,4	5,2	5,9	5,6
55-64	2,7	3,1	2,9	4,3	4,7	4,5	3,8	4,2	4,0
Totale	5,8	6,5	6,2	7,8	8,3	8,1	6,8	7,7	7,3

Fonte: Eurostat LFS (Labour Force Survey)

¹⁶ Stamov-Roßnagel C., Hertel G. (2010), *Older worker's motivation: against the myth of general decline*, Management decision, Vol. 48, No 6, pp. 894-906

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

Una delle categorie maggiormente penalizzate nella distribuzione delle opportunità formative è rappresentata dai lavoratori a basso livello di qualificazione (*low-skilled*). Esiste un grande divario fra i tassi di partecipazione formativa di coloro che esercitano professioni di alto o di basso livello. Chi possiede titoli di studio di basso livello non solo ha minori possibilità di accedere a posti di lavoro qualificati, ma ha anche minori possibilità di ricevere un'adeguata formazione e di migliorare le proprie prospettive di carriera. Ciò alimenta il *mismatch* tra domanda e offerta di competenze, con il rischio dell'invecchiamento e del deterioramento nel tempo delle competenze possedute dai *low-skilled*¹⁷. Il livello di qualificazione rappresenta quindi una variabile di grande rilevanza per capire i processi in atto e le possibili opzioni di policy che è possibile adottare. Negli ultimi anni, soprattutto nel corso della crisi, abbiamo assistito ad un fenomeno di polarizzazione fra gruppi professionali a maggiore o minore livello di qualificazione, con una migliore tenuta occupazionale dei primi, in virtù della loro maggiore dotazione di capitale umano. Si evidenzia inoltre la crescente disparità fra i livelli di partecipazione formativa dei lavoratori a medio-alta e quelli a medio-bassa qualificazione.

La figura 1.11 mostra la variazione del tasso di partecipazione formativa degli occupati, di età compresa fra i 50 e i 64 anni nel periodo della crisi in Italia. Fra gli occupati over 50, chi partecipa ad attività formative non formali (nelle quattro settimane precedenti l'intervista), al fine di acquisire e/o aggiornare le proprie conoscenze e competenze, rappresenta in Italia appena il 6,5% del totale. La quota di formati è cresciuta di oltre due punti percentuali dal 2009, con un picco registrato nel 2014 (7,5%). L'andamento è simile a quello relativo alla popolazione complessiva degli occupati (cfr. paragrafi precedenti¹⁸).

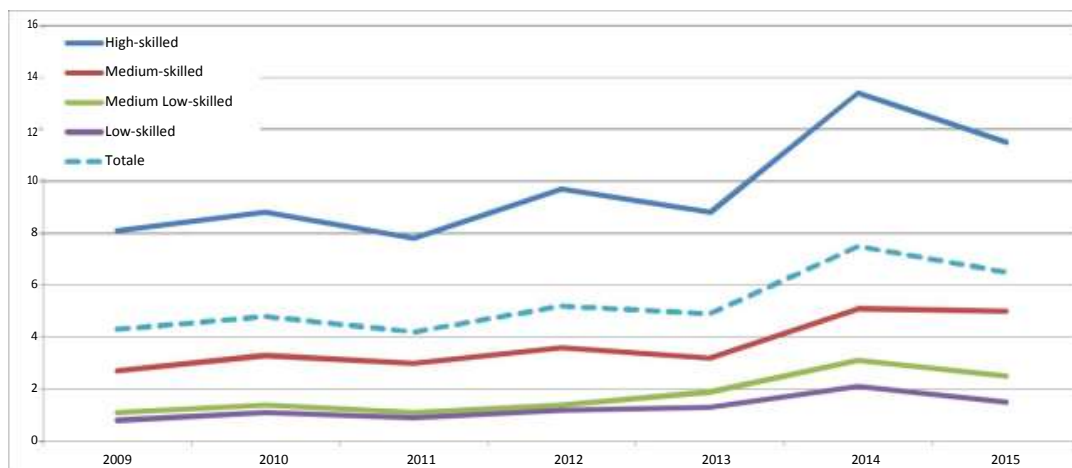
Oltre a ciò, la composizione per livello di competenza delle professioni evidenzia tuttavia un'ampia disparità fra i livelli di partecipazione formativa dei lavoratori *high-skilled* (11,5% nel 2015) e gli altri, che presentano i seguenti valori: *medium-skilled* (5%), *medium low-skilled* (2,5%), *low-skilled* (1,5%). L'incoraggiante crescita, per quanto ancora largamente insufficiente, della partecipazione formativa degli over 50 solo in minima parte ha raggiunto i lavoratori a medio-bassa qualificazione, se si considera che fra il 2009 e il 2015 l'incremento medio (+2,2%) è stato pari a +3,4% per il primo gruppo, +2,3% per il secondo, +1,4% per il terzo e appena +0,7% per il gruppo dei *low-skilled*.

¹⁷ Interessante notare come il tema, quasi sconosciuto nel nostro Paese, sia ormai ampiamente dibattuto nei paesi anglosassoni, se è vero che il sistema del *lifelong learning* viene considerato insufficiente per ridurre le disuguaglianze nell'accesso alle opportunità educative per alcune categorie di lavoratori a bassa qualificazione: il cd. "dilemma del camionista", che avrebbe bisogno di investire in un'attività preventiva di riqualificazione/riconversione per mettersi al riparo dal cambiamento tecnologico che mette a rischio il suo lavoro ma non ha gli strumenti culturali e motivazionali per acquisire quelle competenze, richiede un grande sforzo congiunto sia dalle parti sociali che dai governi (cfr. The Economist, 2017, "Low-skilled workers. The elephant in the truck", Vo. 422, No. 9023, January 14 th – 20 th 2017).

¹⁸ Cfr. anche Camera dei Deputati, Isfol-Mlps 2016

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

Figura 1.11 - Tasso di partecipazione formativa dei lavoratori adulti per livello di competenza delle professioni (età 50-64 anni)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

In questo quadro, la difficoltà di accesso alle opportunità formative da parte dei lavoratori a media e bassa qualificazione si aggiunge a quelle derivanti dalla crescente polarizzazione occupazionale fra i gruppi professionali, che rende evidente il forte rischio per i gruppi deboli, in termini di tenuta occupazionale e di mancato rafforzamento del capitale umano. Il promettente dato relativo al mantenimento dei livelli occupazionali ottenuto dai lavoratori anziani nel periodo della crisi dovrebbe essere, in realtà, letto con maggior attenzione in quanto nasconde, al suo interno, una grande insidia per le fasce più deboli, quelle a media e bassa qualificazione. Il doppio effetto di polarizzazione per i lavoratori a bassa qualificazione si traduce in un maggior rischio occupazionale e di mancato rafforzamento del capitale umano. Per questa componente il mantenimento del posto di lavoro o, in caso di licenziamento, la nuova occupazione, sono rese più difficoltose a causa dei loro bassi livelli di istruzione e formazione. Occorre anche tenere presente la scarsa disponibilità dei datori di lavoro ad investire nell'adeguamento delle loro competenze. Questa condizione accresce il rischio connesso all'avanzare dell'obsolescenza delle competenze, prodotto dalle innovazioni tecnologiche e organizzative e dalle conseguenze dello *skill-biased technological change*.

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

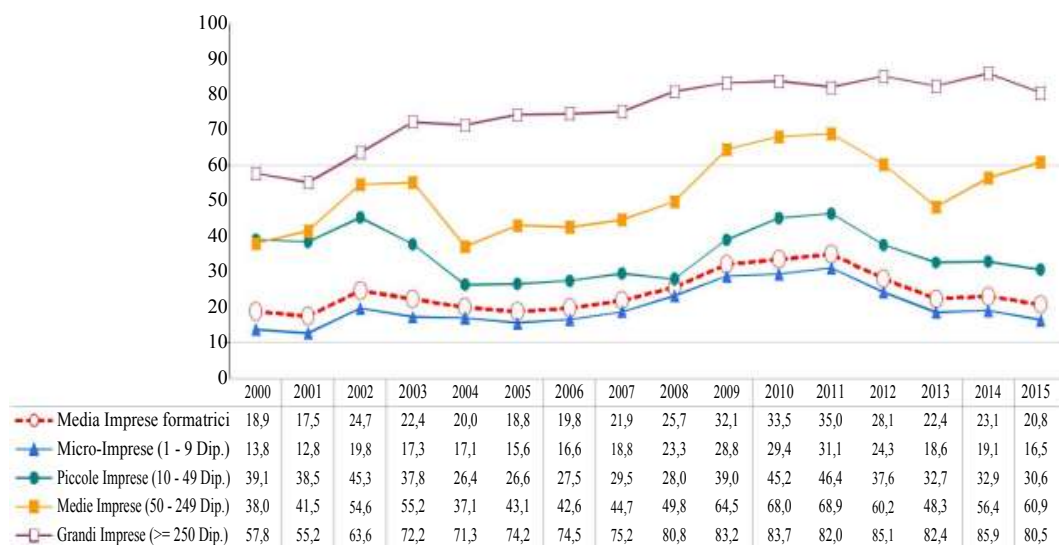
Capitolo 2 - Gli investimenti formativi delle imprese: caratteristiche e modelli organizzativi

2.1 Domanda di competenze e propensione all'investimento in formazione aziendale

2.1.1 La propensione e le finalità dell'investimento in formazione: i dati sulle imprese

Si arresta la crescita della propensione formativa delle imprese italiane nel 2015: il numero delle imprese che hanno investito in formazione diminuisce di oltre due punti percentuali, passando dal 23,1% del 2014 al 20,8% del 2015¹⁹. Non trova quindi conferma il timido segnale di ripresa registrato nel 2014, che aveva fatto sperare in una inversione di rotta, dopo che l'indicatore dell'incidenza delle imprese formatrici era arretrato di quasi 12 punti percentuali nel biennio precedente. Questo dato acquista maggior rilevanza se osservato in serie storica (fig. 2.1): la progressiva per quanto discontinua ascesa del fenomeno, che aveva raggiunto il suo culmine nel 2011 (l'incidenza aveva raggiunto il 35%), dal 2012 ha subito una drastica battuta di arresto, che ha riportato in pochi anni la situazione ai livelli dei primi anni Duemila. L'impatto negativo della congiuntura economica, e delle misure di *austerità* adottate per farvi fronte, sembrerebbe aver drasticamente ridimensionato, negli ultimi anni, la diffusione delle pratiche formative nelle aziende italiane, annullando l'effetto traino prodotto dagli ingenti investimenti realizzati in 15 anni dai Fondi Interprofessionali per la formazione continua.

Figura 2.1 – Imprese che hanno realizzato attività di formazione negli anni 2000-2015, per dimensione dell'organico aziendale (val. %)



Fonte: Elaborazione Isfol su dati Excelsior, Unioncamere

¹⁹ Si riportano in questa sede i dati tratti dal sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro e l'Unione europea < <http://excelsior.unioncamere.net/> > [20/11/2016].

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

Osservando i dati disaggregati per dimensione dell'organico aziendale, si osserva come la media delle imprese formatrici segua quasi di pari passo la curva delle micro-imprese, ovvero di quelle che hanno da 1 a 9 dipendenti: è un dato che non sorprende, visto che la gran parte del tessuto produttivo italiano è costituito per l'appunto da aziende di piccolissime dimensioni e ditte individuali. Ma è proprio questo tipo di realtà aziendale ad avere maggiori difficoltà e/o resistenze ad investire in formazione (tant'è vero che per questo segmento la percentuale delle imprese che fanno formazione è costantemente inferiore alla media nazionale) e, forse anche a causa di ciò, a risentire maggiormente degli effetti della crisi economica.

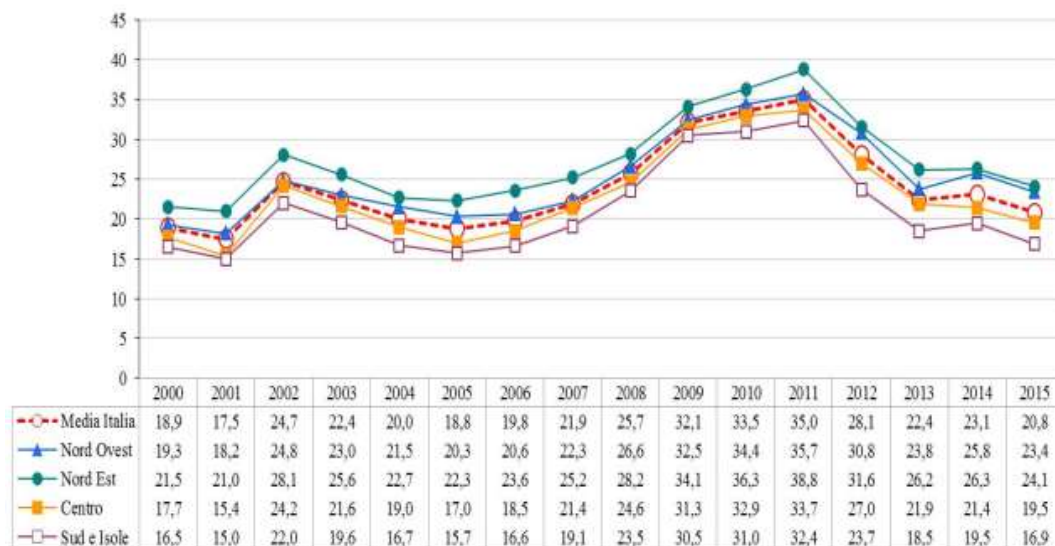
Al contrario, come evidenziato in letteratura, le grandi e grandissime imprese (quelle che possono contare su un organico pari o superiore ai 250 dipendenti), pur rappresentando una minoranza nel panorama aziendale italiano, sono quelle che hanno maggiori possibilità di investire in formazione, e totalizzano percentuali sensibilmente al di sopra della media nazionale: superiori al 70% dal 2003 in poi, all'80% a partire dal 2008. Eppure anche questa tipologia di imprese ha ridotto gli investimenti in formazione nel corso del 2015: hanno effettuato attività di formazione il 77,9% delle aziende con un organico superiore ai 250 dipendenti, e l'81,7% delle imprese superiori ai 500 dipendenti, rispetto all'85,9% dell'anno pre cedente.

Più altalenante, forse perché maggiormente influenzato della congiuntura economica, l'andamento delle piccole imprese (10-49 dipendenti) e delle medie imprese (50-249 dipendenti): queste ultime sono le uniche a registrare un aumento delle imprese formatrici rispetto al 2014 (dal 56,4% al 60,9%), probabilmente perché sono riuscite a sfruttare meglio le opportunità offerte dai Fondi Interprofessionali.

Meno marcate le differenze per quanto riguarda l'area geografica di riferimento (fig. 2.2): in questo caso gli andamenti rispecchiano abbastanza fedelmente la curva della media nazionale. Le aziende del Nord Est e del Nord Ovest appaiono costantemente più "virtuose" rispetto a quelle del Centro-Sud, ma ovunque si riscontra un sensibile calo nel corso del 2015: ad esempio, il Nord Est è passato dal 26,3% al 24,1%, mentre il Sud e le Isole passano dal 19,5% al 16,9%. Non è un caso che siano tutte settentrionali le regioni che, nel 2015, hanno una maggiore percentuale di imprese formatrici: il Friuli Venezia Giulia con il 25,1%, seguita dal Veneto (24,3%), dal Piemonte (24%) e dalla Lombardia (23,5%). Viceversa, le regioni che fanno più fatica a stare al passo sono quelle meridionali: la Sicilia, che fa registrare un modesto 14,9%, la Campania (16%) e la Calabria (16,8%). Il divario geografico ha due motivazioni di fondo: innanzitutto nelle regioni del Mezzogiorno la crisi economica si è innestata su una crisi del tessuto produttivo già endemica e strutturale, che non ha incoraggiato gli investimenti. In secondo luogo, in molte imprese del Centro-Sud prevale un modello organizzativo di tipo familiare, con una trasmissione dei saperi che avviene più attraverso il tradizionale scambio intergenerazionale, di padre in figlio, che tramite occasioni formali e strutturate come la formazione in aula o lo stage/tirocinio.

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

Figura 2.2 - Imprese che hanno realizzato attività di formazione negli anni 2000-2015, per area geografica (val. %)



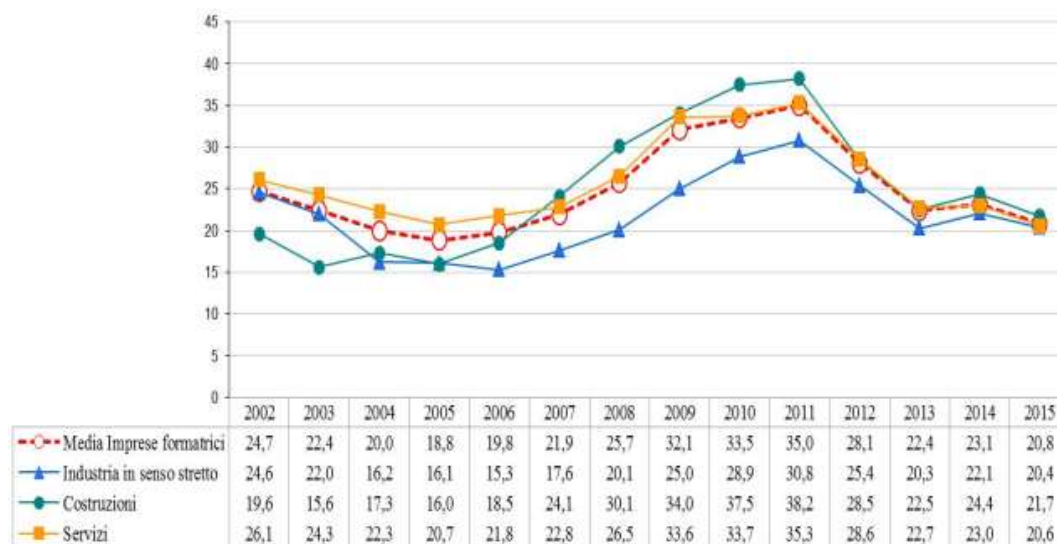
Fonte: Elaborazione Isfol su dati Excelsior, Unioncamere

Più complesso appare l'andamento della formazione aziendale, se osservato a livello settoriale (fig. 2.3). Qui le differenze tra i vari settori sembrano essersi assottigliate nel corso del tempo. Ad esempio, mentre nel 2002 il settore costruzioni sembrava essere quello più debole dal punto di vista della formazione aziendale, con il 19,6% rispetto al dato nazionale del 24,7%, dal 2007 tale settore ha sempre registrato una percentuale superiore rispetto alla media, contendendosi con il settore dei servizi il primato della tipologia di imprese più propense ad investire in formazione. Su questo andamento ha influito la legislazione sulla sicurezza sul lavoro che prevede l'erogazione di corsi obbligatori ex lege. Attualmente questo è l'unico settore a registrare una percentuale superiore, sia pur di poco, alla media nazionale (21,7%).

Discorso opposto per il settore dell'industria in senso stretto, che rimane costantemente al di sotto della media: un divario trascurabile nei primi anni 2000, che è andato via via aumentando negli anni del "boom" della formazione aziendale (2007-2011), per poi di nuovo attenuarsi nel corso degli anni più recenti. Il percorso del settore dei servizi invece sembra del tutto sovrapponibile a quello della media delle imprese formatrici, con scarti di pochi decimi di percentuale, specie negli ultimi anni (dal 2010 in poi).

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

Figura 2.3 - Imprese che hanno realizzato attività di formazione negli anni 2002-2015, per macrosettore di attività (%)



Fonte: Elaborazione Isfol su dati Excelsior, Unioncamere

Scendendo nel dettaglio dell'ultimo biennio, quasi tutti i settori, nell'ultimo anno di rilevazione, hanno registrato un calo rispetto al 2014: ad esempio l'industria in generale è passata dal 22,1% al 21,4%; in particolare le *public utilities* (energia, gas, acqua, ambiente, etc.) hanno subito un calo di imprese formative di più di un punto percentuale, dal 39,9% al 38,7%. È il settore manifatturiero a subire maggiormente i contraccolpi della crisi, anche per quanto riguarda gli investimenti in formazione. Se le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere, specie quelle di medie e grandi dimensioni, sono le più virtuose nel settore, con il 37,9% di imprese formative, le industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature, che più soffrono la concorrenza internazionale, stentano a tenere il passo, con appena il 13,8% di imprese impegnate in formazione, come pure le industrie del legno e del mobile (14%). Le aziende industriali ad elevato contenuto tecnologico (elettriche, elettroniche, ottiche e medicali) si attestano sul 28%, con percentuali al di sopra del 90% soprattutto tra le grandi e grandissime imprese, mentre le industrie per la fabbricazione di macchinari, attrezzature e mezzi di trasporto totalizzano il 27,1%.

La situazione non è più rosea nel settore dei servizi, dove il divario tra i singoli comparti è ancora più accentuato. Il risultato migliore lo ottengono i servizi finanziari e assicurativi con pressoché la metà (47,6%) di imprese formative, probabilmente perché le continue modifiche legislative che regolamentano il settore impongono al personale impiegato corsi di aggiornamento periodici. Anche il settore sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati ottiene un lusinghiero 38,1%, presumibilmente a causa dei processi di privatizzazione che sta subendo il sistema sanitario pubblico. Stesso discorso per i settori istruzione e servizi formativi privati (35,4%) e servizi informatici e delle telecomunicazione (34,2%). Settori più tradizionali, invece, ricorrono più raramente alla formazione per i propri dipendenti: appena l'11,5% delle imprese che operano nel settore dei servizi di alloggio e ristorazione e dei servizi turistici (nonostante i corsi obbligatori HCCP), il 16,1% del commercio al dettaglio e il 17,9% del commercio all'ingrosso. Anche il settore

XVII Rapporto sulla formazione continua — Annualità 2015-2016

commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli non va al di là di un modesto 15,6%. Gli altri settori non si discostano molto dalla media complessiva.

Nel corso del 2015 non solo sono diminuite le aziende che hanno erogato attività formative ma si è ridotto anche, sia pur di poco, il numero dei dipendenti che, all'interno delle imprese formatrici, hanno avuto la possibilità di partecipare a corsi di formazione. Complessivamente sono stati formati il 28,2% dei dipendenti (erano il 29% nel 2014), pari a oltre 3 milioni di lavoratori, di cui più della metà nelle grandi imprese. Il 24,2% dei dipendenti è stato formato nel macro settore industriale (27,2% nel 2014) e il 30,6% nei servizi (30,2% nel corso dell'anno precedente). Dunque ancora una volta il settore manifatturiero risulta essere il più penalizzato: l'industria in senso stretto passa dal 26,3% al 23,9% dei dipendenti formati, e il settore costruzioni si attesta sul 21,3% (era il 23,7% nel 2014). Ma è il comparto delle *public utilities* ad aver subito il calo maggiore, perdendo quasi 15 punti percentuali rispetto al 2014 e attestandosi sul 37,6% (tab. 2.1).

Non è un caso isolato: pressoché tutti i settori trainanti della formazione aziendale industriale hanno subito un più o meno drastico decremento della partecipazione: le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere calano dal 47,1% al 41,7%; passano dal 34,1% al 33,8% le industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali, mentre le industrie per la fabbricazione di macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto scendono al di sotto del 30%. Anche i settori più tradizionali, che già negli anni scorsi realizzavano basse percentuali sia per quanto riguarda le imprese formatrici, sia riguardo i dipendenti formati, subiscono un'ulteriore perdita pure su quest'ultimo versante: la partecipazione formativa dei dipendenti passa dal 13,6% all'11,6% nel settore tessile e abbigliamento, dal 13% al 12,1% nell'industria del legno e del mobile, dal 18,8% al 16,8% nel campo dell'estrazione dei minerali, dal 20,8% al 16,7% nel settore beni per la casa e tempo libero.

Sul versante dei servizi la situazione è meno drammatica: se i servizi finanziari e assicurativi sostanzialmente tengono con il 71,6% dei dipendenti formati (erano il 72,2% nel 2014), i servizi sanitari e di assistenza sociale guadagnano qualche punto percentuale, passando dal 42,3% al 45,2%, così come i servizi di trasporto, servizi e magazzinaggio che ottengono un lusinghiero 40,9% di dipendenti formati (erano il 30,5% l'anno precedente). Sostanzialmente stabili i servizi avanzati di supporto alle imprese (35,1%) e di formazione e istruzione privati (34,8%). Servizi ad alto contenuto tecnologico, come quelli informatici e delle telecomunicazioni, subiscono un calo di un paio di punti percentuali rispetto all'anno precedente, attestandosi al 29,1%, percentuale simile a quella totalizzata dai servizi culturali, sportivi e alle persone (29,4%). Per quanto riguarda settori più tradizionali, riprende ad abbassarsi la percentuale dei formati all'interno del comparto del commercio all'ingrosso (dal 21,4% al 19,1%) e al dettaglio (dal 28,4% al 24%), mentre rimane sostanzialmente stabile il settore alberghiero, turistico e di ristorazione (14,5%). Di poco superiore la percentuale per i servizi di riparazione di autoveicoli e motoveicoli (15,9%), che perdono oltre tre punti percentuali rispetto all'anno precedente, così come gli studi professionali, che non riescono ad andare oltre il 18,3% dei dipendenti formati.

Tutti i settori, sia dell'industria che dei servizi, continuano ad essere influenzati dalla variabile classe dimensionale: maggiori sono le dimensioni aziendali, più aumentano le probabilità del dipendente di essere coinvolto in attività formative, e viceversa.

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

Tabella 2.1 – Dipendenti che nel 2015 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria e impresa, per classe dimensionale settore di attività (val. %)

	Classe dimensionale					Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre	
INDUSTRIA	12,5	14,2	22,8	48,1	49,2	24,2
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>9,4</i>	<i>12,2</i>	<i>21,6</i>	<i>47,4</i>	<i>49,4</i>	<i>23,9</i>
Estrazione di minerali	5,2	8,8	35,7	53,0	17,5	16,8
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	8,1	12,0	24,9	57,1	28,6	20,2
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	5,3	8,1	13,5	28,6	28,0	11,6
Industrie del legno e del mobile	7,5	8,6	13,3	17,8	56,4	12,1
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	6,8	10,6	18,4	49,2	44,5	18,6
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	8,2	16,4	31,7	61,5	58,6	41,7
Industrie della gomma e delle materie plastiche	10,2	13,2	26,4	57,5	55,6	28,0
Lavorazione dei minerali non metalliferi	7,0	11,0	22,0	44,8	52,4	23,1
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	11,8	14,3	22,0	49,2	58,2	22,0
Fabbr. macch., attrezzature e mezzi di trasporto	13,3	14,1	20,5	47,1	49,4	29,2
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	11,3	12,5	23,5	49,2	60,0	33,8
Ind. beni per la casa, tempo libero e altro	10,4	11,5	21,3	26,2	59,0	16,7
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>13,3</i>	<i>17,5</i>	<i>33,3</i>	<i>55,0</i>	<i>47,1</i>	<i>37,6</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>17,0</i>	<i>21,2</i>	<i>26,6</i>	<i>46,7</i>	<i>53,5</i>	<i>21,3</i>
SERVIZI	15,1	19,0	29,0	44,6	54,8	30,6
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	12,1	15,4	28,4	40,3	32,9	15,9
Commercio all'ingrosso	11,4	15,9	26,8	37,0	38,3	19,1
Commercio al dettaglio	11,1	14,8	21,5	31,9	43,5	24,0
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	9,2	8,3	18,6	34,2	41,6	14,5
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	14,4	18,7	24,0	41,2	69,1	40,9
Servizi dei media e della comunicazione	7,7	13,4	23,6	17,9	31,6	20,8
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	26,8	24,5	29,3	41,7	30,1	29,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	19,6	23,4	36,7	56,3	58,3	35,1
Servizi finanziari e assicurativi	36,9	42,7	65,0	80,1	79,6	71,6
Servizi di supporto alle imprese e alle persone	13,3	18,1	18,1	34,8	41,7	25,6
Istruzione e servizi formativi privati	27,3	34,5	31,3	55,1	53,6	34,8
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	22,7	38,0	41,0	57,2	57,8	45,2
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	28,5	22,6	34,0	31,5	43,6	29,4
Studi professionali	17,7	25,1	34,9	-	-	18,3
Totale	14,3	16,8	26,2	46,1	53,2	28,2

Nota: quota % sul totale dipendenti al 31.12.2015. Il segno (-) indica l'assenza di imprese nell'incrociato indicato.

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Excelsior, Unioncamere

Anche per quanto riguarda la ripartizione territoriale il dato sui dipendenti formati rispecchia sostanzialmente quello delle imprese formatrici: sono più virtuose le regioni nel Nord, in particolare del Nord Ovest, con il 31,5% di dipendenti formati, mentre nelle regioni del Sud e delle Isole solo il 23,8% dei dipendenti ha la possibilità di partecipare ad un corso di formazione. Non molto dissimili le percentuali di Nord Est e Centro, rispettivamente 28,6% e 26,8%.

Andando nel dettaglio delle singole regioni, la percentuale più alta è ancora una volta quella del Friuli Venezia Giulia, con il 32,3% dei dipendenti formati, seguita da altre regioni settentrionali,