



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

XV Rapporto

sulla Formazione Continua

Annualità 2013 - 2014

Dicembre 2014

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Il Rapporto è stato elaborato dall'Isfol (Struttura Sistemi e Servizi Formativi - Responsabile: Domenico Nobili) per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro

Coordinamento del rapporto: Roberto Angotti, Davide Premutico

Coordinamento editoriale: Monica Benincampi, Alessandra Calpini, Tiziana Cardinale, Emanuela Francischelli

Contributi Isfol: Roberto Angotti (par. 3.1, 3.2, 3.3), Stefania Belmonte (par. 2.4), Roberta D'Agostino (app. I), Luisa Daniele (cap. 7), Angelo Del Cimmuto (par. 4.1), Giuseppe Di Lieto (par. 5.7.1), Maria Di Saverio (par. 6.3), Emanuela Francischelli (par. 5.6.3, 5.6.4, 5.7.2), Claudio Franzosi (cap. 1), Vanessa Lupo (par. 5.1), Francesco Manente (app. II), Camilla Micheletta (par. 2.1, 2.3), Paola Nicoletti (par. 4.2, 6.1), Roberta Pistagni (box 2.1), Davide Premutico (par. 5.3, 5.6.1, 5.6.2, box 5.2), Annamaria Sergi (par. 5.2, box 5.1), Emanuela Silvi (par. 4.1), Francesco Squeglia (par. 5.4, 5.5), Vincenza Tersigni (par. 2.1, 2.2, 3.1, 3.4, box 3.1), Benedetta Torchia (par. 6.2), Anna Vaiasicca (par. 4.3)

Elaborazioni statistiche Isfol: Roberto Angotti (par. 3.2, 3.3), Roberta Bassani (par. 6.2), Angelo Del Cimmuto (par. 4.1), Sergio Ferri (par. 5.6.1, app. II), Vanessa Lupo (par. 5.1), Camilla Micheletta (par. 2.1, 2.3), Marco Patriarca (cap. 1), Davide Premutico (cap. 1, par. 5.3, 5.6.1, 5.6.2, 5.6.4), Annamaria Sergi (par. 5.6.4), Vincenza Tersigni (par. 2.2, 3.4)

Elaborazioni G.I.S.: Francesco Manente (app. II)

Editing: Alessandra Calpini.

Indice

Parte 1 - Le dimensioni della formazione per i lavoratori e le imprese in Italia e in Europa

Capitolo 1 - La partecipazione formativa degli adulti 25-64enni nei risultati della Labour Force Survey (LFS)

- 1.1 Confronti internazionali* pag. 1
1.2 Approfondimenti sui dati nazionali pag. 9

Capitolo 2 - La formazione degli adulti nei risultati dell'indagine Adult Education Survey (AES)

- 2.1 Premessa metodologica* pag. 17
2.2 Confronti internazionali pag. 19
2.3 Approfondimenti sui dati nazionali pag. 30
2.4 L'age gap nella partecipazione formativa e collegamenti con le policy internazionali in materia di invecchiamento attivo pag. 38
Box 2.1 - L'altra formazione. Modalità di apprendimento informale e non formale dei "Makers" e definizione di policies per la creazione di start-up pag. 47

Capitolo 3 - Gli investimenti intangibili delle imprese nei risultati della Intangibile Assets Survey

- 3.1 Una nuova indagine sugli investimenti intangibili e in capitale umano* pag. 48
3.2 La propensione delle imprese italiane all'investimento in formazione aziendale pag. 49
3.3 Gli investimenti in formazione aziendale: le determinanti dell'investimento ed gli effetti della crisi economica pag. 54
Box 3.1 - La metodologia di rilevazione degli intangible assets pag. 56
3.4 La propensione all'investimento intangibile nelle imprese italiane e la durata dei benefici: analisi dei principali indicatori pag. 57

Capitolo 4 - Le sfide per il miglioramento del sistema

- 4.1 I modelli di governance emergenti nelle regioni italiane relativamente all'offerta di formazione professionale continua* pag. 64
4.2 La Responsabilità Sociale d'Impresa, l'investimento formativo nelle risorse umane e le iniziative di corporate welfare pag. 78
4.3 Contratti di rete: vitalità, modelli di funzionamento e modalità di sviluppo delle competenze pag. 88
4.3.1 Vitalità dei Contratti di rete e sostegno pubblico pag. 88
4.3.2 Proprietà e dinamiche delle Reti di imprese pag. 90
4.3.3 Prime valutazioni dei casi pag. 93

Parte 2 - Le *policy* a supporto della formazione continua

Capitolo 5 - Gli strumenti di finanziamento per la formazione continua

5.1	<i>Lo stato di attuazione finanziario e fisico dei progetti di formazione continua</i>	pag. 96
5.2	<i>La nuova disciplina sugli aiuti di stato</i>	pag. 99
	<i>Box 5.1 - Articolo 3 (Definizioni) - Regolamento per la concessione di aiuti alle imprese per attività di formazione continua esentati ai sensi del Regolamento (CE) N. 651/2014</i>	pag. 102
5.3	<i>L'andamento del contributo finanziario dello 0,30% e le risorse destinate alla crisi</i>	pag. 103
5.4	<i>Andamento della Legge n. 236/93 art. 9 co. 3</i>	pag. 105
5.5	<i>Andamenti della Legge 53/00</i>	pag. 109
5.6	<i>I Fondi interprofessionali</i>	pag. 112
5.6.1	<i>Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese</i>	pag. 112
5.6.2	<i>I flussi finanziari</i>	pag. 122
5.6.3	<i>Le attività dei Fondi interprofessionali: il quadro delle ultime novità</i>	pag. 125
5.6.4	<i>Le attività formative finanziate</i>	pag. 129
	<i>Box 5.2 - Proposta di miglioramento per il sistema di monitoraggio dei Fondi interprofessionali anche in un ottica di interoperatività con altre banche dati istituzionali</i>	pag. 142
5.7	<i>Il processo di integrazione tra regioni e Fondi interprofessionali</i>	pag. 151
5.7.1	<i>Il processo di integrazione tra Regione Emilia-Romagna e Fondi interprofessionali: tra recenti sperimentazioni e nuova programmazione comunitaria</i>	pag. 151
5.7.2	<i>Lo stato di avanzamento della sperimentazione tra regione Lombardia e Fondi interprofessionali</i>	pag. 164

Capitolo 6 - Le politiche a sostegno delle competenze degli adulti e dello sviluppo del sistema

6.1	<i>L'Istruzione degli adulti e il sistema dei CPIA e dei corsi serali</i>	pag. 167
6.2	<i>Il segmento della formazione tecnica superiore</i>	pag. 171
6.2.1	<i>Le risultanze dell'indagine sui corsi 2009-2012</i>	pag. 175
6.3	<i>Le politiche pubbliche a sostegno del coworking</i>	pag. 187
6.3.1	<i>Modalità di sostegno al coworking in Italia</i>	pag. 190

Capitolo 7 - Uno sguardo ai sistemi europei

7.1	<i>La diversificazione degli strumenti per il sostegno e la promozione degli investimenti in formazione: incentivi fiscali e payback clause in Europa</i>	pag. 193
7.1.1	<i>Gli incentivi fiscali</i>	pag. 194
7.1.2	<i>La clausola "payback" in Europa</i>	pag. 197

Appendici

Appendice I	Caratteristiche degli Avvisi emanati nel corso del 2014 dai Fondi interprofessionali	pag. 199
Appendice II	Dettaglio cartografico delle adesioni ai Fondi interprofessionali	pag. 209

Capitolo 1

La partecipazione formativa degli adulti 25-64enni nei risultati della Labour Force Survey (LFS)

1.1 Confronti internazionali

La misurazione dei livelli di partecipazione della popolazione adulta alle attività di *lifelong learning*¹, e il relativo andamento nel tempo, sono oggetto di sistematica attenzione da parte delle istituzioni europee da almeno quindici anni. Si tratta di un tema che ha una lunga tradizione in molte delle culture che compongono il mosaico europeo; pertanto, non sorprende l'attenzione che gli è riservata: una cittadinanza (e una forza lavoro) propensa alla costante manutenzione delle proprie competenze rappresenta uno dei cardini attorno al quale tentare di realizzare l'ambizioso progetto di rendere l'Europa l'economia basata sulla conoscenza più competitiva al mondo, ma capace al tempo stesso di essere anche equa e inclusiva. In particolar modo, a livello comunitario, l'attenzione si è focalizzata sui livelli di partecipazione della popolazione adulta in età attiva², fissando precisi parametri da raggiungere entro un arco di tempo stabilito³.

In realtà, come fotografato anche dal relativo benchmark, quello della partecipazione degli adulti è uno dei versanti in cui i risultati ottenuti sono meno in linea con le aspettative e, soprattutto, sono ancora disomogenei tra i singoli Stati membri. Infatti, come già divenne evidente nel decennio della Strategia di Lisbona, sarebbe stato molto difficile, per la platea della popolazione adulta in età compresa fra i 25 e i 64 anni partecipante ad attività formative raggiungere il livello fissato al 12,5%⁴. Nel contempo, si andava ampliando anziché restringersi il divario tra i Paesi con i maggiori livelli di partecipazione e quelli con la minor propensione alla formazione lungo l'arco della vita. Tale stato di cose non è mutato nel corso degli anni e se nel suo insieme, pur lentamente, l'Europa sta avvicinandosi al raggiungimento dell'obiettivo del 15% entro il 2020, non bisogna dimenticare che dietro al dato medio continuano a nascondersi sensibili disallineamenti tra differenti blocchi di Paesi, come si può osservare anche nella figura 1.1

Queste differenze sono imputabili ad una serie di fattori che tra loro si combinano in forme differenziate da Paese a Paese; dal 2008 in poi, inoltre, non si può trascurare il peso esercitato dalla crisi economico-finanziaria, che ha colpito le economie più evolute del pianeta e che, in Europa, ha portato ad una profonda rimodulazione degli investimenti e, non di rado, a una rivisitazione della spesa complessivamente sostenuta da attori sociali, tanto pubblici quanto privati. Pur con le doverose cautele, i dati contribuiscono ad intuire lo stato di salute dei diversi sistemi rispetto alla domanda e all'offerta di formazione degli adulti, inclusa quella più specificamente identificabile come continua, che ne è una quota rilevante.

¹ Quindi non solo a quelle di tipo più immediatamente professionalizzante o lavorativo; in realtà oggi si sta imponendo il concetto di *lifewide learning*, ovvero l'istruzione e la formazione che interessano tutti gli aspetti della vita e che possono avvenire in contesti molto differenziati e in diverse fasi della vita delle singole persone.

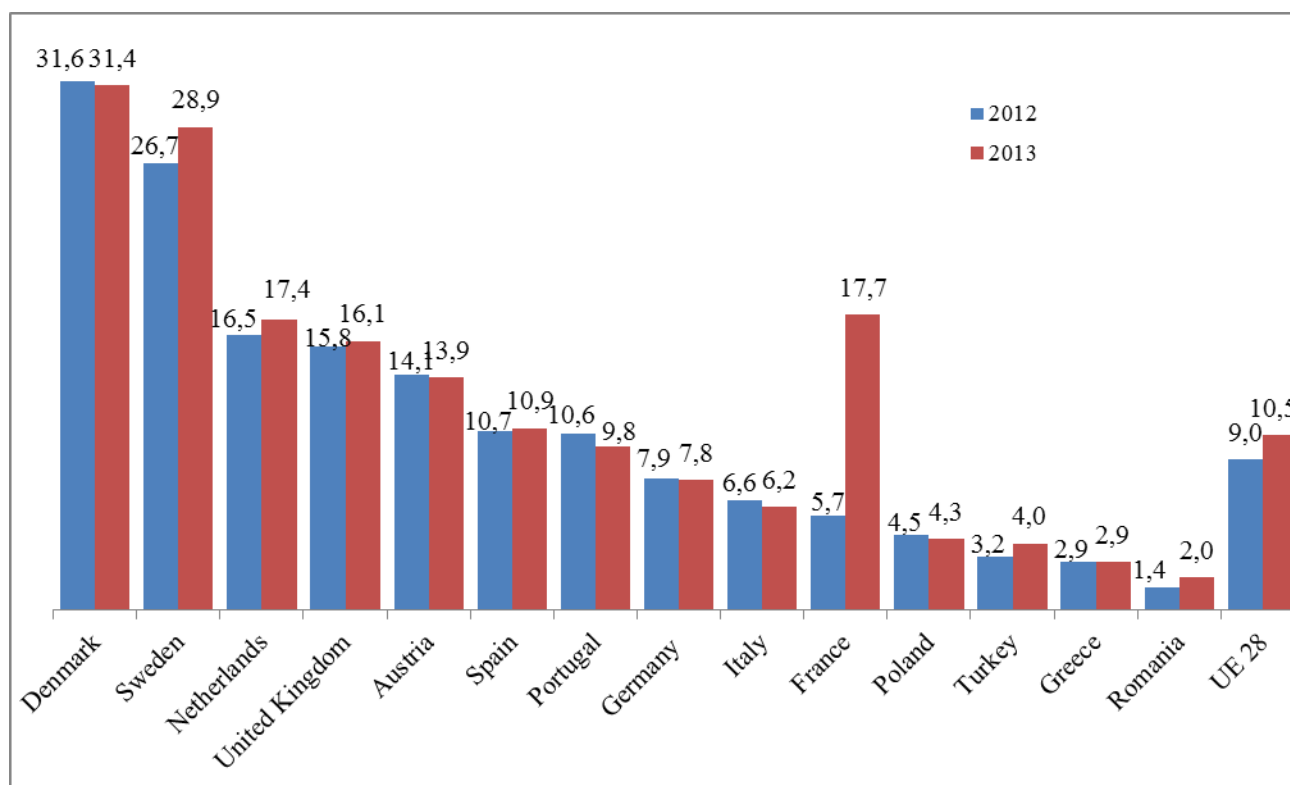
² Per convenzione compresa fra i 25 e i 64 anni di età, secondo quanto adottato nelle statistiche Unesco-OCSE-Eurostat (U.O.E.).

³ Entro il 2020, ogni anno, dovrà essere coinvolto in attività di istruzione e/o formazione anche non professionalizzante in media non meno del 15% della popolazione 25-64enne.

⁴ In origine l'obiettivo era stato fissato nel coinvolgimento in attività formative della popolazione 25-64enne in una quota del 12,5% rispetto al totale di questa fascia di età; dopo la conclusione anticipata della Strategia di Lisbona tale obiettivo è stato fissato al 15% da conseguire entro il 2020.

Nel corso del 2013 i cittadini europei compresi nella fascia di età tra i 25 e i 64 anni che risultano aver partecipato ad attività di istruzione e formazione sono stati complessivamente oltre ventinove milioni, pari al 10,5% della popolazione di età corrispondente residente nei 28 Paesi che attualmente compongono l'Unione europea; dodici mesi prima erano stati il 9 %. In due casi su tre le attività hanno riguardato temi connessi al lavoro. Pur se con qualche fluttuazione, nel biennio considerato non si segnalano, nell'insieme, variazioni di rilievo; queste, anzi, sembrano rientrare in un fisiologico intervallo imputabile all'ordinario andamento della gestione dell'offerta formativa. Gli Stati in cui la popolazione adulta partecipa maggiormente ad attività formative sono quelli del Nord Europa e, segnatamente, quelli dell'area scandinava, seguiti dall'Olanda, dalla Gran Bretagna e dalla Francia; sono Paesi in cui la propensione e la fruizione alla formazione, al di là delle maggiori indubie possibilità offerte dal sistema, vengono percepite come una sorta di dovere "civico" e vissute come un diritto per la persona e un fattore necessario per l'individuazione di posti di lavoro qualificati.

Figura 1.1 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista (raffronto 2012-2013 fra alcuni Stati e la media UE28; val.%)



Fonte: Elaborazione ISFOL su fonte Eurostat LFS (dati aggiornati ad ottobre 2014)

L'evidente incremento registrato in Francia è da imputare all'adozione nella rilevazione sulle forze di lavoro, a partire dal 2013, di una definizione di attività formativa più ampia (sostenuta da Eurostat) rispetto a quella precedentemente adottata dall'Istituto Nazionale di statistica francese, l'INSEE; in virtù di tale cambiamento sono aumentati i corsi/percorsi di formazione che possono rientrare a pieno diritto nella composizione delle statistiche e, dunque, è cresciuto il numero di

partecipanti⁵ tanto in termini quantitativi che in rapporto alla popolazione di riferimento. Questi dati, in effetti, sono più coerenti con la mole di investimenti che in Francia sostengono la formazione per gli adulti (e quella continua in particolare) anche grazie all'adozione del diritto individuale alla formazione (DIF), ivi inclusa quella frequentata a prescindere dalle esigenze dell'organizzazione per la quale si lavora nel caso di partecipazione ad attività specificamente rivolte a occupati.

Anche nel 2013 l'Italia rimane (né poteva ragionevolmente essere diverso) tra i Paesi dove il livello di partecipazione è al di sotto della media europea. Nel nostro Paese, nell'arco di tale anno si è registrata la partecipazione media del 6,2%, cifra che tradotta in valori assoluti sta a significare oltre due milioni di persone in età compresa fra 25 e 64 anni di età; se il dato fosse stato in linea con l'obiettivo fissato per il 2020, i partecipanti avrebbero dovuto essere quasi cinque milioni.

I dati presentati, pur ribadendo le cautele già espresse, nell'insieme confermano un quadro consolidatosi nel corso degli anni, che il Cedefop ha modellizzato in clusters:⁶ alcuni Paesi, quali Danimarca, Germania e Svezia, si segnalano per un elevato utilizzo di apprendimenti basati sul lavoro concomitante con una importante diffusione di organizzazioni di lavoro che favoriscono l'apprendimento ed alti livelli di innovazione; al capo opposto di tale clusterizzazione Paesi quali Bulgaria, Polonia, Romania e altri invece registrano in modo combinato bassi livelli negli apprendimenti sul lavoro, nella presenza di organizzazioni che favoriscono l'apprendimento e nei livelli di innovazione. In un simile scenario l'Italia si connoterebbe per bassi livelli nella diffusione di apprendimenti sul lavoro e di organizzazioni facilitatrici, con un moderato livello di innovatività. Assieme alla Gran Bretagna, all'Irlanda, alla Spagna ed altri, dunque il nostro Paese presenterebbe le caratteristiche di un sistema socioeconomico che preferisce la replicabilità (pur se ad alto livello di professionalità impiegata) all'innovazione e alla diffusione sistematica delle conoscenze work-based.

La dimensione e le caratteristiche dei modelli di intervento ritrovano un chiaro riscontro anche se si prende in considerazione la cosiddetta Europa delle regioni. Nella tabella 1.1 se ne riportano alcune di Germania, Gran Bretagna, Olanda, Spagna e Francia scelte sulla base della raffrontabilità con quelle italiane secondo caratteristiche demosociali ed economiche: si sono pertanto scelte quelle considerate più competitive da una parte e quelle notoriamente con minor livello di sviluppo, soprattutto industriale e terziario, dall'altra.

In primo luogo si nota come le variazioni negli anni non siano molto significative⁷ e le regioni mantengono di fatto quasi invariato il valore del benchmark (ad eccezione di alcune regioni inglesi come l'area di Londra, la Scozia e il North West). Proprio tale persistenza va interpretata alla luce della presenza consolidata di modelli di supporto alla formazione degli adulti ben radicata anche a livello locale: i modelli di welfare e la cultura verso la formazione hanno un peso molto più rilevante rispetto alla situazione del sistema economico. Non sarebbero altrimenti spiegabili, ad esempio, le posizioni opposte nella graduatoria delle regioni di Londra e di Parigi in confronto a realtà economiche non di rado anche più solide come quelle di Amburgo o la Lombardia, considerate nelle statistiche alcune delle aree più ricche d'Europa con valori molto prossimi, sia nella ricchezza prodotta che nel reddito pro-capite.

⁵ L'INSEE ha adottato la definizione di Eurostat (che individua come formazione qualsiasi atto intenzionale di apprendimento che veda la presenza, anche non fisica, di un docente) a partire dall'indagine AES del 2012 e dall'anno successivo nelle rilevazioni trimestrali sulle forze di lavoro. Maggiori chiarimenti sono reperibili sul sito dell'INSEE www.insee.fr.

⁶ Cedefop, *Monitoring ECVET in Europe*, 2012.

⁷ Con l'ovvia eccezione delle regioni francesi, per cui vale quanto già riportato precedentemente.

Tabella 1.1 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista (andamento 2010-2013: alcune regioni europee e media UE28; val. %)

Rank	Alcune Regioni europee	2010	2011	2012	2013
1	Centre-Est (FR)	5,2	5,8	6,6	20,8
2	Sud-Ouest (FR)	5,3	5,6	5,9	19,2
3	West-Nederland (NL)	17,6	17,6	17,3	18,6
4	London UK)	23,8	18,4	17,5	18,5
5	Est (FR)	5,3	6	6,3	17,1
6	Noord-Nederland (NL)	15,8	15,8	15,4	17
7	Wales (UK)	18,5	16	15,9	16,3
8	Île de France (FR)	5	5,6	5,3	16,1
9	Scotland (UK)	19,8	15,4	15,3	15,5
10	North West (UK)	18,4	15,2	14,7	14,9
11	Comunidad de Madrid (ES)	11,4	12,5	12,3	12,8
12	Comunidad Valenciana (ES)	11,6	11,5	12,4	12,5
13	Berlin (DE)	9,9	9,6	10,1	10,3
14	Hamburg (DE)	9,3	10,3	9,2	10,1
15	Andalucía (ES)	10,2	9,9	9,9	9,7
16	Cataluña (ES)	9,9	9,1	8,7	9
17	Baden-Württemberg (DE)	8,8	8,8	9,1	8,7
18	Bayern (DE)	7,3	7,2	7,6	7,3
19	Nordrhein-Westfalen (DE)	6,9	7,1	7,1	7,1
20	Lazio (Ita)	7,2	6,4	7,4	7
21	Toscana (Ita)	7,2	6,4	7,8	6,8
22	Lombardia (ita)	6,2	5,6	6,6	6,6
23	Emilia-Romagna (Ita)	6,8	6,3	7,4	6,6
24	Veneto (Ita)	5,9	5,4	6,2	5,6
25	Campania (Ita)	5,6	4,8	5,7	5,1
26	Sicilia (Ita)	4,7	4,3	4,8	4,4
	Media UE 28	9,1	8,9	9,0	10,5

Fonte: Elaborazione ISFOL su fonte Eurostat LFS (dati aggiornati ad ottobre 2014)

Nei fatti, si ritiene di poter individuare delle affinità tra modelli:

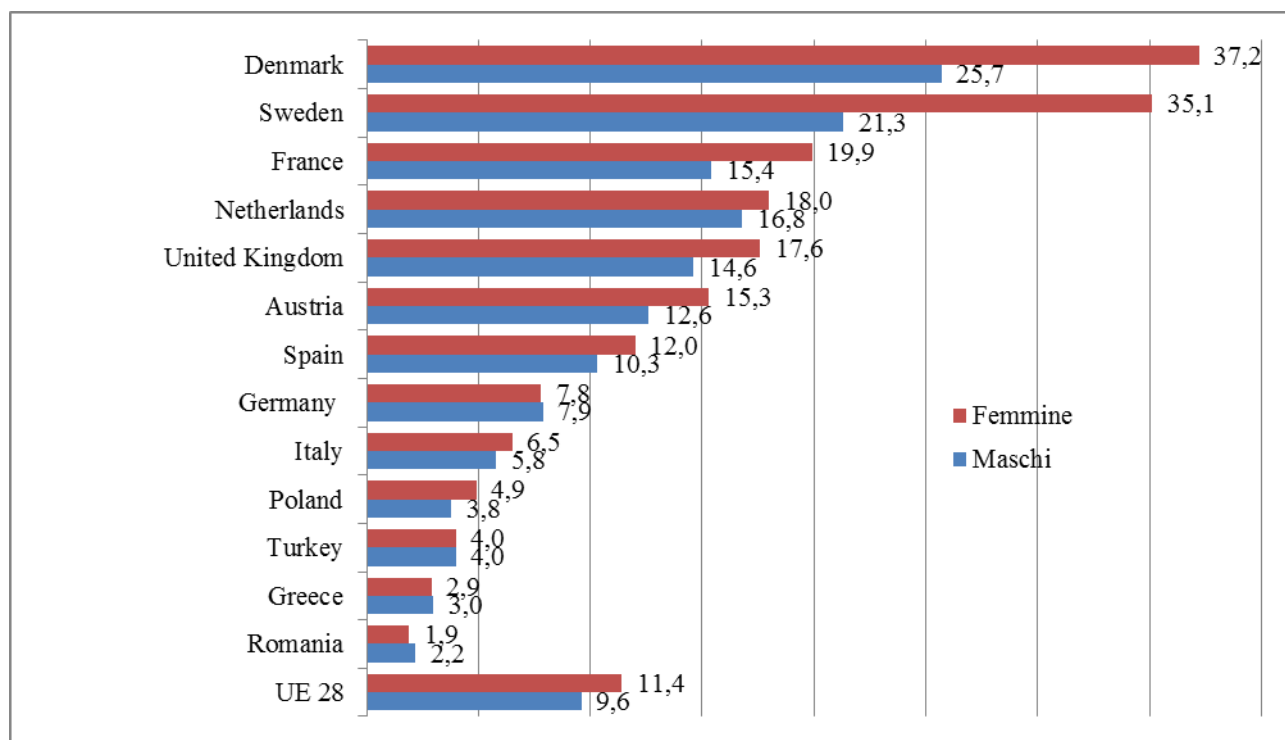
- le regioni con il valore più elevato sono quelle francesi, inglesi e olandesi. Si tratta di sistemi che presentano alcune analogie, legate ad una massiccia presenza di interventi, soprattutto attraverso l'attivazione diretta di servizi piuttosto che di stimoli di natura monetaria, tesi a sollecitare la propensione individuale alla formazione. Inoltre i modelli di Gran Bretagna e Olanda presentano analogie nell'autoregolazione del sistema privato nello stimolo alla formazione, soprattutto per le imprese; in Francia, invece, accanto agli aspetti sopra delineati è diffuso un pattern che si basa sull'operatività dei Fondi interprofessionali, ma unitamente a un sistema che prevede specifiche quote di finanziamento da parte delle imprese per la formazione continua e in presenza del già citato diritto individuale alla formazione, che i lavoratori francesi possono esercitare a intervalli di tempo normati per legge;

- le regioni con valori intermedi nella graduatoria sono tedesche e spagnole. I due sistemi hanno forte diversità, ma entrambi si caratterizzano per un bilanciamento di competenze e distribuzione di risorse tra livello centrale e regionale, con un forte investimento soprattutto nelle fase di acquisizione delle competenze di pre-ingresso in impresa, specie per la Germania, nell'ambito del cosiddetto modello duale, dove un ruolo rilevante viene svolto dall'apprendistato;
- le regioni in fondo alla graduatoria sono quelle italiane. In questo caso le analogie del modello italiano con quello francese, in cui un ruolo centrale per quanto attiene alla formazione continua è esercitato dai Fondi interprofessionali, non si traducono in risultati simili nei volumi di offerta e di partecipazione, anzi come si è potuto evidenziare le rese dei sistemi sono assai lontane tra loro. Sono dunque le differenze tra tali sistemi a dettare il risultato finale, quali ad esempio la differente portata dei finanziamenti alla formazione continua, che in Francia è circa cinque volte superiore a quella registrata in Italia o anche il più volte richiamato diritto alla formazione che in Francia è riconosciuto come fondamentale e individuale, quindi come tale esigibile dai singoli lavoratori.

Ciò detto, pur non ritenendo infallibili gli indicatori che stiamo utilizzando, questi possono essere utili se letti in evoluzione, soprattutto perché aiutano a fotografare il permanere o meno di alcuni squilibri, quali ad esempio le difficoltà che nel nostro Paese si incontrano nella circolazione delle conoscenze o anche la velocità con cui il mercato del lavoro riesce ad assorbire le nuove competenze che vi si affacciano.

Un altro dato che trova conferme è la maggiore propensione alla formazione da parte delle donne di quanto avviene tra gli uomini (fig. 1.2). È una caratteristica che contraddistingue tutte le realtà considerate, ad eccezione di Turchia, Grecia e Romania, che tra gli Stati presi in esame sono oltretutto quelli che segnano i livelli di partecipazione più contenuti; i divari di genere più consistenti, invece, si registrano proprio nei Paesi di area scandinava, cioè quelli che vantano storicamente la più ampia propensione alla fruizione di percorsi di formazione lungo l'arco della vita. Nel Nord-Europa ciò è coerente in parte anche con la struttura occupazionale, mentre in altri contesti e specie in quelli mediterranei, la maggiore difficoltà a entrare nel mercato del lavoro, spinge le donne a fornirsi di maggiori competenze e/o di ritenere la formazione e l'istruzione come una sorta di area di attesa o di transito. Queste ultime considerazioni sono senz'altro valide per l'Italia, anche considerando le profonde disparità nei tassi di occupazione per genere, che vedono un divario tra uomini e donne che arriva a superare i ventidue punti percentuali. Nelle pieghe di queste contingenze, non va dunque sottovalutato quel fenomeno, già in passato richiamato all'attenzione, che operatori della formazione e alcuni osservatori chiamano di "formati seriali", ossia persone, specie donne, che continuano a frequentare corsi di formazione reiterando spesso errori per mancanza di un vero orientamento professionale e, soprattutto, con scarsi strumenti conoscitivi rispetto all'efficacia effettiva (in rapporto a obiettivi prefissati) degli interventi formativi nei quali sono coinvolte.

Figura 1.2 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista per genere e nazioni europee e media UE28 (anno 2013; val.%)



Fonte: Elaborazione ISFOL su fonte Eurostat LFS (dati aggiornati ad ottobre 2014)

Per quanto riguarda la partecipazione ripartita nelle diverse fasce di età, si osserva come questa, in tutti i Paesi, decresca con il crescere dell'età. Infatti, come noto è tra i più giovani (25-34 anni) che si riscontra il valore più elevato. Se si confrontano le diverse realtà nazionali si notano forti differenze in tutte le fasce d'età, per quanto queste tendano in genere a diminuire proprio in prossimità della classe più anziana; anche in questo caso è la Danimarca a presentare valori di partecipazione significativamente più elevati di quelli registrati negli altri Paesi, incluso il dato relativo alla popolazione più anziana, il cui valore di 22,9% di 55-64enni in formazione è di gran lunga il più elevato anche rispetto alla fascia più giovane di quasi tutti i Paesi esaminati (tab. 1.2).

Nel complesso si evidenzia come nella maggior parte della realtà nazionali le politiche di *active aging*, spesso centrate anche su iniziative di formazione, non sembrano significativamente incidere sui comportamenti di persone e imprese. Le strategie operate di "trattenimento" nei luoghi di lavoro dei lavoratori più anziani nell'ambito delle riforme dei sistemi pensionistici, hanno in tal senso, posto un freno a qualsiasi politica di accompagnamento.

Per quanto riguarda l'Italia si noterà, come in ogni fascia di età presa in considerazione, il grado di partecipazione è sistematicamente al di sotto della media dei Paesi UE e che il livello di partecipazione crolla significativamente già a partire dalla classe 35-44 anni: questo dato aiuta a capire che anche nella classe di età precedente il grado di partecipazione sarebbe potenzialmente più contenuto, se non fosse per la presenza di significative quote di studenti universitari, sovente in ritardo rispetto al normale svolgimento del proprio percorso di studi; tale fenomeno è vero per tutti i Paesi, ma per l'Italia, in cui i tempi di permanenza all'università degli studenti sono mediamente più lunghi di quelli registrati all'estero, assume connotati di maggior peso.

Tabella 1.2 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista per classi di età (anno 2013; val. %)

	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni
Denmark	44,2	31,3	28,7	22,9
Germany	18,0	6,9	5,0	3,0
Greece	7,5	2,4	1,4	0,6
Spain	18,7	11,5	8,2	5,3
France	22,7	19,7	16,6	11,8
Italy	13,2	5,3	4,3	2,9
Netherlands	27,6	17,8	15,2	9,9
United Kingdom	20,0	17,1	15,8	10,7
UE28	16,9	10,5	8,7	5,7

Fonte: Elaborazione ISFOL su fonte Eurostat LFS (dati aggiornati ad ottobre 2014)

Passando a considerare il dato medio europeo ripartito per condizione rispetto al mercato del lavoro (tab. 1.3), si nota una leggera prevalenza di occupati (11,3%), su disoccupati (10%) e inattivi (7,8%). Questo accade soprattutto in quei Paesi che presentano storicamente una struttura di servizi per il lavoro che si incontrano con una radicata propensione della popolazione alla manutenzione delle proprie competenze.

Tabella 1.3 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista per condizione occupazionale (anno 2013; val. %)

	Occupati	Disoccupati	Inattivi
Denmark	32,0	33,5	28,6
Germany	7,7	5,8	8,9
Greece	2,8	2,7	3,3
Spain	10,9	12,9	8,7
France	19,7	14,5	11,8
Italy	6,0	5,1	6,7
Netherlands	19,3	16	9,9
United Kingdom	17,8	15,5	9,6
UE28	11,3	10,0	7,8

Fonte: Elaborazione ISFOL su fonte Eurostat LFS (dati aggiornati ad ottobre 2014)

Gli effetti della crisi, tuttavia, hanno sensibilmente innalzato i livelli di partecipazione dei disoccupati anche in realtà come la Danimarca, in cui ormai da qualche tempo è proprio per questa tipologia di utenza che sembra strutturarsi la maggior parte dell'offerta di percorsi. Va osservato che in questo Paese anche gli inattivi registrano tassi di partecipazione decisamente elevati, frutto di politiche di welfare che richiedono comunque una dose di proattività alla cittadinanza. L'Italia, al pari di altre realtà, è invece quella degli inattivi la categoria che sembra maggiormente coinvolta in

tipologie di formazione. Questo in effetti avviene anche in Germania, ma se in quel Paese citato ciò è frutto di investimenti mirati e tesi a innalzare il tasso di occupazione, in Italia è maggiormente legato ai comportamenti dei singoli, non ultima la già citata prolungata permanenza delle fasce più giovani di popolazione all'interno del sistema universitario.

La correlazione diretta tra propensione alla formazione e alti livelli di istruzione è ormai assodata e ampiamente documentata; a questo si aggiunge una tendenza delle organizzazioni di lavoro a coinvolgere maggiormente i propri dipendenti già più qualificati (tendenza spesso funzionale in relazione al ruolo da essi ricoperto), con il risultato che le probabilità maggiori di accedere ad opportunità formative le hanno i lavoratori con maggiori attribuzioni e competenze, mentre rischiano di venirne esclusi coloro i quali avrebbero più bisogno di interventi di formazione. Quanto detto è chiaro anche dai dati riportati nella tabella che segue, in cui tale tendenza accomuna tutti i Paesi presi in considerazione, a prescindere dai livelli di partecipazione dei singoli contesti.

Tabella 1.4 - Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista per livello di istruzione (anno 2013; val. %)

	Fino alla secondaria inferiore e titoli successivi non diploma	Secondaria superiore e post secondaria (non titoli universitari)	Primo e secondo livello istruzione terziaria (titoli universitari e oltre)
Denmark	22,1	28,1	40,9
Germany	3,1	6,8	12,3
Greece	0,4	3,2	5,5
Spain	4,5	11,1	19,8
France	8,0	15,1	28,7
Italy	1,6	7,5	14,6
Netherlands	9,0	17,2	24,2
United Kingdom	7,7	13,7	23,4
<i>UE28</i>	<i>4,4</i>	<i>8,7</i>	<i>18,6</i>

Fonte: Elaborazione ISFOL su fonte Eurostat LFS (dati aggiornati ad ottobre 2014)

A livello medio europeo, ad esempio, si osserva che partecipa a corsi di formazione il 18,6% di laureati a fronte del 4,4% di persone in possesso al massimo di una licenza di scuola secondaria di primo grado o di qualifiche che in ogni caso non consentono accessi all'università. Nei fatti, dunque, si assiste a una consistente divaricazione, con segmenti di popolazione che accedono in forme assai differenziate a strumenti e a opportunità, mentre gli altri tendono ad esserne esclusi; si perpetuano (e anzi si ampliano) in questo modo diseguaglianze sociali ed economiche in netto contrasto con l'idea di una società tanto prospera quanto solidale e inclusiva. In altri termini si può affermare che un segmento della popolazione europea è già nei margini previsti dagli obiettivi della strategia europea ET2020, mentre una quota più rilevante di essa ne è lontana e, stante l'attuale stato delle cose, con scarse probabilità di rientrarvi; gli effetti sotto il profilo dell'equità che sono facilmente intuibili, soprattutto in momenti in cui si impongono scelte volte a fronteggiare la crisi economica peggiore dal dopoguerra. Il fenomeno si presenta anche in Italia, al punto che i laureati che frequentano attività formative sono dieci volte di più dei possessori di titoli più bassi. Nel nostro Paese, considerando che il livello medio di istruzione della popolazione 25-64enne è tuttora

piuttosto basso⁸, il problema è ancor più pressante che in altri Stati in cui, comunque, popolazione e forza lavoro hanno una qualificazione complessivamente più elevata. Le fratture, dunque, sono trasversali, dividendo un Paese dall'altro e, all'interno della stessa Nazione, generando disparità nelle condizioni di partenza fra cittadini (e lavoratori, se si parla di attività formative rivolte a occupati).

A riprova di quanto sin qui riportato, si noti che il tasso di occupazione dei laureati che accedono alla formazione è considerevolmente più elevato di quello medio; in Europa, sulla base dei dati presentati in tabella 1.5 risulta occupato l'81,9% di questi e, oltretutto, il tasso non ha subito particolari variazioni nell'ultimo triennio. Anche in Italia, pur se con un dato per l'ennesima volta sottomedio, il tasso di occupazione di questa particolare categoria di popolazione nel 2013 si è attestato al 76,2%⁹.

Tabella 1.5 - Tasso di occupazione della popolazione 25-64enne con titoli di studio successivi a diploma che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista (anni 2011, 2012 e 2013; val. %)

	2011	2012	2013
Germany	87,6	87,6	87,5
Spain	76,5	74,8	73,7
France	80,5	80,8	81,7
Italy	77,0	76,6	76,2
Netherlands	86,8	65,3	87,6
Poland	82,2	82,1	82,2
Sweden	86,9	87,0	87,4
United Kingdom	-	83,1	83,9
Turkey	72,8	72,9	75,2
<i>UE28</i>	<i>82,0</i>	<i>81,8</i>	<i>81,9</i>

Fonte: Elaborazione ISFOL su fonte Eurostat LFS (dati aggiornati ad ottobre 2014)

1.2 Approfondimenti sui dati nazionali

L'Italia conferma di essere uno Paesi in cui la domanda e l'offerta di formazione rivolta agli adulti, lavoratori o meno, necessita di una maggiore espansione; essa, infatti, raggiunge una fetta di popolazione ancora troppo esigua e, soprattutto se si parla delle fasce meno qualificate, praticamente irrilevante.

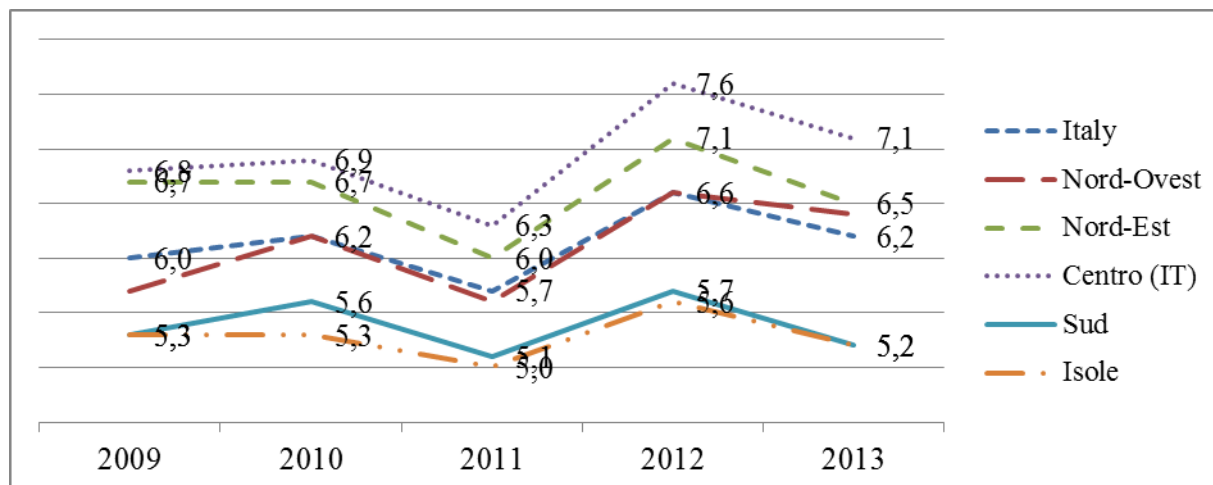
Negli ultimi anni, per contro, l'andamento della partecipazione anziché crescere progressivamente ha conosciuto continue oscillazioni, che hanno riguardato tutte le aree geografiche del Paese (fig. 1.3). Nel 2013, la quota di popolazione che ha partecipato ad attività formative è decresciuta al 6,2% rispetto al 6,6% registrato nel 2012 e riportandosi attorno a valori usuali. La contrazione è avvenuta in tutte le aree geografiche in modo piuttosto evidente, con la parziale eccezione del Nord-Ovest in cui il dato è quasi stabile, anche per le massicce misure di

⁸ Nel 2013 in Italia la popolazione 25-64enne in possesso di almeno un titolo di scuola secondaria superiore di secondo grado era il 58,2% del totale contro il dato medio europeo al 75,2%

⁹ A fronte del 60% complessivo

sostegno in deroga che sono state erogate in quell'area. Si conferma essere il Centro l'area in cui la popolazione è maggiormente coinvolta, mentre le aree meridionali si situano all'estremo opposto della scala.

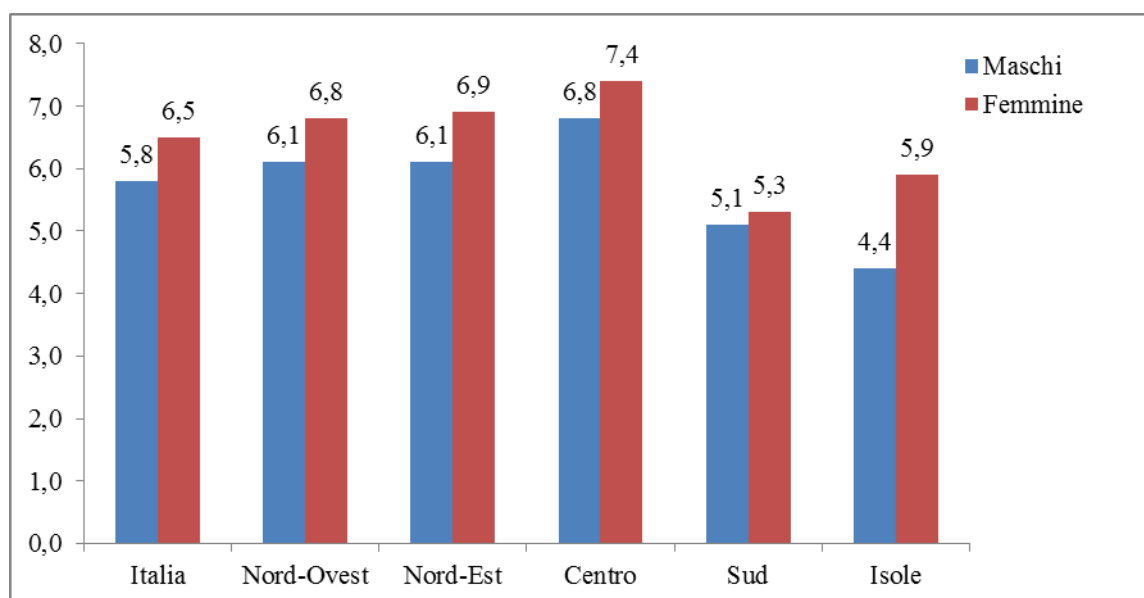
Figura 1.3 - Andamento del benchmark su istruzione e formazione (popolazione adulta 25-64 anni) per macro-aree italiane (val. %)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati Eurostat LFS (dati aggiornati ad ottobre 2014)

Come già rilevato nella panoramica europea, sono le donne a frequentare maggiormente corsi e attività a carattere formativo e questo si ripresenta in tutte le aree del Paese. Dalla figura 1.4 si vede come il massimo tasso di partecipazione si può ascrivere alle donne residenti nelle regioni centrali (7,4%), mentre quello più contenuto spetta agli uomini residenti nelle Isole (4,4%).

Figura 1.4 - Popolazione 25-64enne per frequenza di corsi di studio e/o di formazione per area territoriale e genere (val.%) - Anno 2013

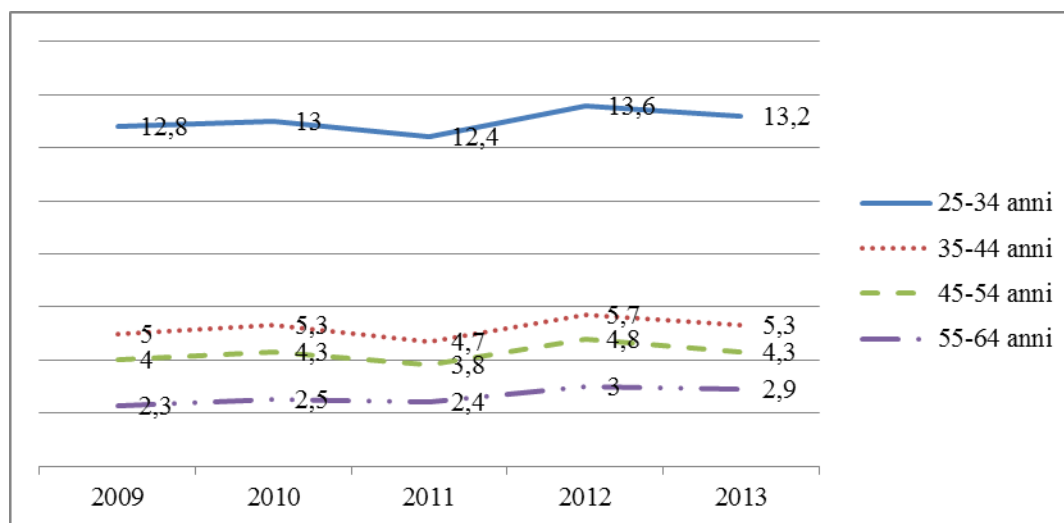


Fonte: elaborazione ISFOL su dati Istat RCFL, medie 2013

In ogni caso, è bene ribadirlo, siamo in presenza di livelli di coinvolgimento lontani da qualsiasi risultato auspicato e ancora una volta si evidenziano le difficoltà che incontrano le politiche di formazione finalizzate al rafforzamento delle competenze dei lavoratori e alla collocazione o ri-collocazione nel mercato sul lavoro di chi non lo è: da una parte è proprio la forza lavoro maschile, quella che per diverse storture rappresenta ancora il grosso dell'occupazione, che presenta maggiori carenze, mentre coloro che sono al di fuori, le donne, rimangono al margine nonostante siano dotate, in molti ambiti, di una propensione verso l'aggiornamento più in linea con le istanze del mercato e gli standard europei.

Lo stesso paradosso può essere indicato se si analizza il benchmark per classi d'età (25-34 anni): la più giovane è mediamente più istruita e formata, ma è anche quella che fatica a inserirsi in modo qualificato e stabile nel mercato del lavoro. Inoltre si noterà come sia proprio quest'ultima classe quella che fa costantemente registrare valori non lontani dagli obiettivi europei (13,2% nel 2013), alimentando ulteriormente quello che possiamo definire un doppio *processo di depauperamento* del patrimonio conoscitivo e di competenze generate dal sistema di istruzione e formazione; da un parte rispetto al sistema del mercato del lavoro che continua a marginalizzare la forza lavoro più formata, dall'altra rispetto all'offerta formativa stessa che si avvita troppo spesso sugli stessi target senza avere la possibilità di favorirne il concreto ingresso nel mercato.

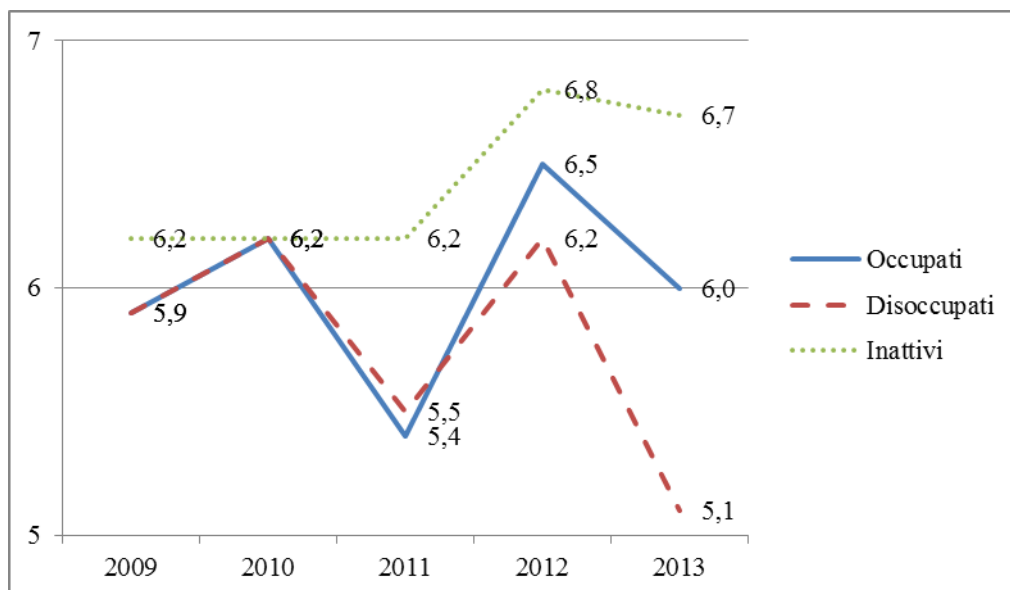
Figura 1.5 - Partecipazione ad attività di formazione e istruzione per classi di età (val. %)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati Istat RCFL, medie 2013.

A conferma del peso che hanno avuto negli ultimi anni le misure di cassa integrazione in deroga, che prevedevano obbligatoriamente l'attivazione di servizi anche di formazione, spicca la contrazione degli ultimi dodici mesi proprio tra gli occupati (tra cui si annoverano i cassa integrati) che passano dal 6,5% del 2012 al 6,0% del 2013 (fig. 1.6); tra i disoccupati la flessione nei livelli di partecipazione è ancor più marcata scendendo al 5,1% nel 2013 dal 6,2% del 2012, mentre sostanzialmente stabile rimane la quota di inattivi sul mercato del lavoro a partecipare ad attività formative e questa tipologia è ormai quella maggiormente coinvolta.

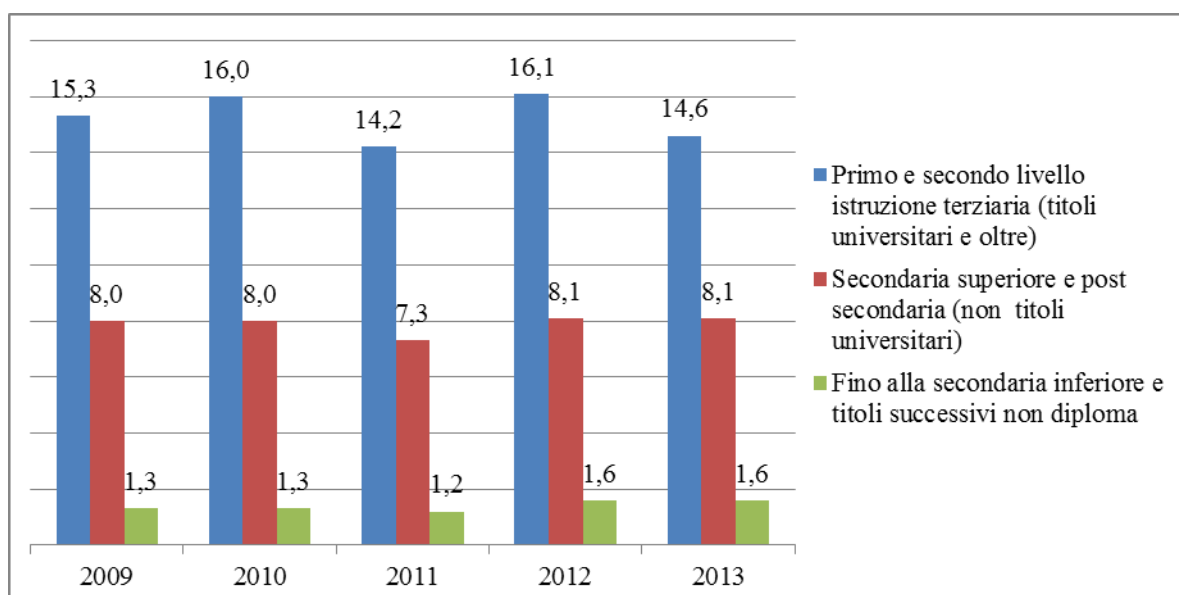
Figura 1.6 - Partecipazione ad attività di formazione e istruzione per stato occupazionale (val.%)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati Istat RCFL.

L'analisi incentrata sul livello di istruzione delle persone coinvolte nelle iniziative di formazione è quella che restituisce le differenze più rilevanti nei comportamenti rispetto alla partecipazione. Le maggiori oscillazioni sono imputabili ai detentori dei più elevati livelli di studio, ma sempre comunque su valori sensibilmente più elevati rispetto alla media, mentre le quote di partecipazione di quelli con i livelli più bassi rimangono di fatto inalterate; invariato, nei fatti, rimane il gap di accesso fra la popolazione più istruita (14,6% tra i laureati nel 2013) e quella con i titoli di studio inferiori, con la popolazione in possesso di titoli di scuola secondaria superiore stabilmente su valori che fluttuano attorno all'8% medio annuo.

Figura 1.7 - Partecipazione ad attività di istruzione e/o formazione e istruzione per livello di istruzione (val.%)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati Istat RCFL medie 2013.

Sulla base di quanto riscontrato, nel 2013 un possessore di un titolo di scuola secondaria inferiore aveva una probabilità su sessantadue di essere coinvolto in un'attività formativa o di istruzione; tale possibilità saliva a una su dodici nel caso di possessori di titoli di scuola secondaria superiore e, nel caso di possessori di titoli universitari a una su sette (tab. 1.6). Ancora una volta sono immaginabili le conseguenze sul mercato del lavoro, sia per quanti sono attivamente alla ricerca di un lavoro, sia per quanti sono occupati, soprattutto considerando i livelli di istruzione complessivamente non elevati della forza di lavoro italiana e la maggior diffusione di ruoli esecutivi.

Tabella 1.6 - Popolazione 25-64 anni: ripartizione per livelli di titolo di studio, benchmark europeo su istruzione e formazione, popolazione coinvolta nella formazione e istruzione e probabilità di coinvolgimento in iniziative di formazione e istruzione (dati riferiti al 2013)

	Popolazione per livello titolo di studio al 1.01.2013	Popolazione coinvolta in formazione e istruzione (Medie 2013)	Popolazione coinvolta in formazione e istruzione in rapporto alla popolazione (valore %)	Probabilità di coinvolgimento
Fino alla secondaria inferiore e titoli successivi non diploma	14.135.000	226.160	1,6	1 su 62
Secondaria superiore e post secondaria (non titoli universitari)	13.912.000	1.126.872	8,1	1 su 12
Primo e secondo livello istruzione terziaria (titoli universitari e oltre)	5.458.000	796.868	14,6	1 su 7

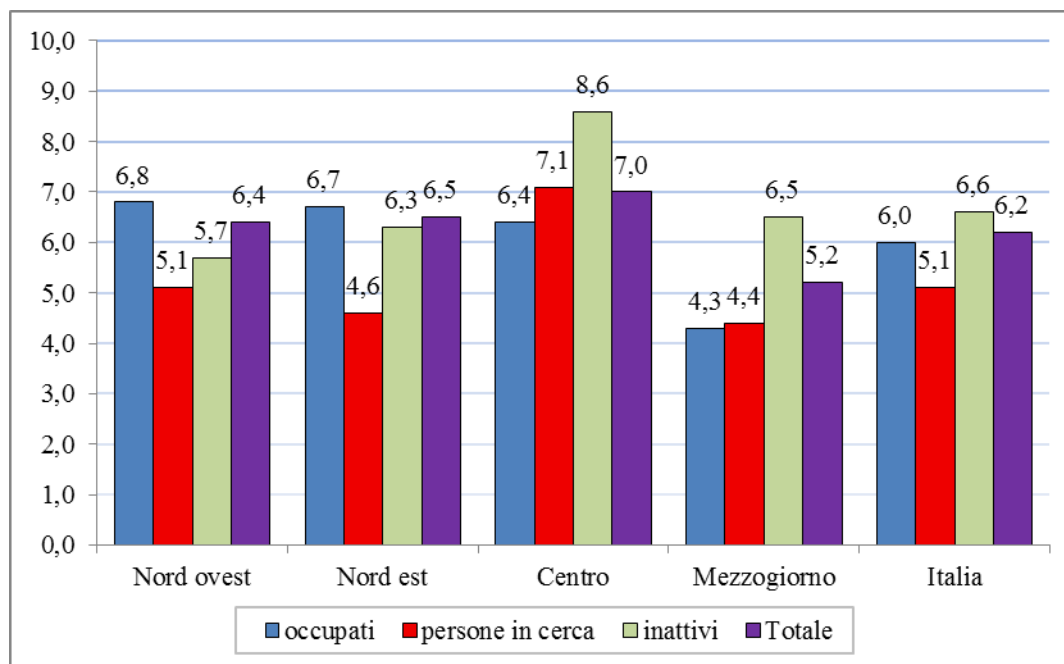
Fonte: elaborazione ISFOL su dati Istat RCFL

In passato è già stato constatato che la scarsa fruizione in impresa e al di fuori di essa delle iniziative di formazione è un problema che investe il sistema culturale ed educativo, meritando perciò risposte di tipo non ordinario: l'alternativa è, altrimenti, la perdita di competitività progressiva nei confronti di tutti quei paesi che riescono a valorizzare la propria forza lavoro a partire dal potenziamento delle competenze di base e a caratterizzare la formazione in termini di virtù civica e di diritto da garantire per ogni cittadino.

Significative paiono alcune differenze nelle diverse aree del paese, rispetto ai beneficiari della formazione per condizione professionale. Nelle due macro-aree del Nord vi è una prevalenza di formati tra gli occupati, in particolare nel Nord-Ovest, caratteristica che non si riscontra al Centro, dove si formano maggiormente le persone inattive sul mercato del lavoro. Al Sud spicca la prevalenza di inattivi in misura molto maggiore rispetto agli altri aggregati (fig. 1.8). Le differenze del dato attengono strettamente alla composizione del mercato del lavoro, nonché la sua tipologia in termini di caratteristiche produttive. Indubbiamente al Nord, dove si registra un tasso di occupazione più elevato unito ad una struttura produttiva più complessa e mediamente terziarizzata, la popolazione degli occupati mostra una maggiore propensione e necessità a formarsi, mentre in altre aree tale esigenza tende a scemare. La composizione del dato rilevato al Centro (in cui si riscontrano valori non dissimili da quelli del Settentrione per quanto riguarda gli occupati) è

coerente con gli alti tassi di partecipazione all'università tipici dei giovani residenti nelle regioni dell'Italia centrale, che di certo influiscono nel portare all'8,6% la quota di inattivi (sul mercato del lavoro) che risulta essere coinvolta in attività di istruzione o di formazione. Nelle Regioni del Mezzogiorno, infine, i tassi di partecipazione della popolazione attiva sul mercato del lavoro sono sistematicamente più contenuti di quelli registrati nelle altre aree, mentre il dato relativo agli inattivi è, come accennato, in media nazionale.

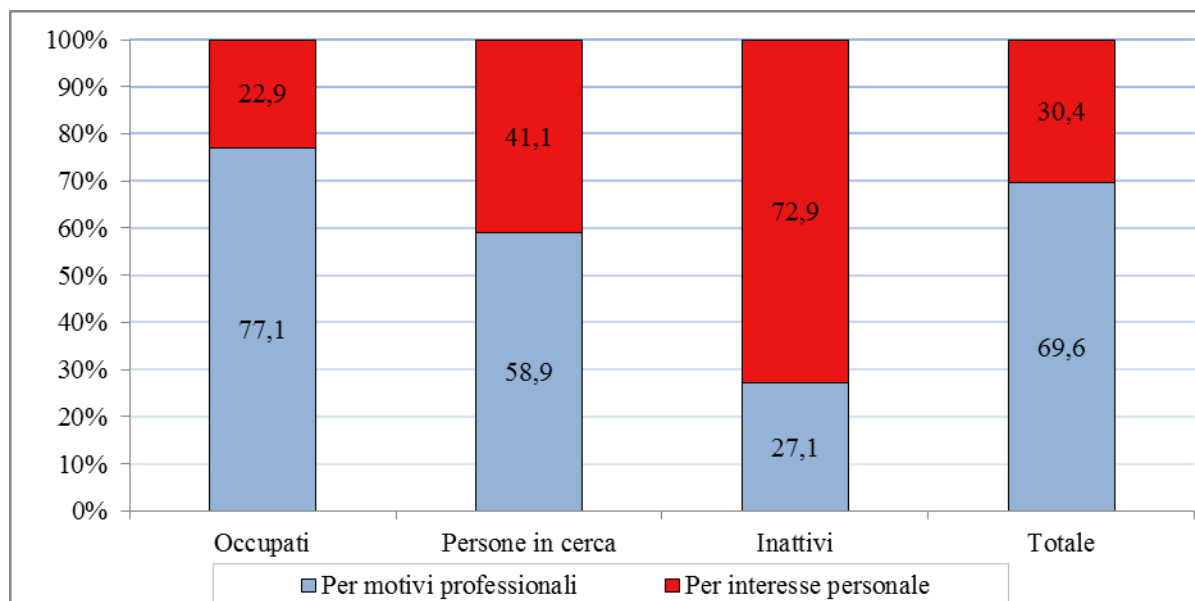
Figura 1.8 - Popolazione adulta (25-64enne) che frequenta corsi di istruzione e/o formazione per aree territoriali e stato occupazionale (val.%)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati Istat RCFL, medie 2013

Il 69,6% dei partecipanti ad attività formative ha espresso motivazioni di tipo professionale e il rimanente 30,4% legate a interessi personali (fig. 1.9). Tuttavia le motivazioni che spingono a frequentare un corso di formazione sono profondamente influenzate dalla condizione professionale o, più in genere, dalla collocazione rispetto al mercato del lavoro; non sorprende quindi che tra gli occupati il 77,1% dei partecipanti dichiara motivi di natura professionale a fronte del restante 22,9% spinto a iscriversi da interessi personali. La quota di occupati scende al 58,9% tra quanti sono in cerca di occupazione e al 27,1% tra gli inattivi sul mercato del lavoro; tra questi ultimi, infatti, il 72,9% ha asserito di partecipare a corsi di formazione professionale, o di altro tipo, per interessi personali percepiti come estranei a questioni professionali.

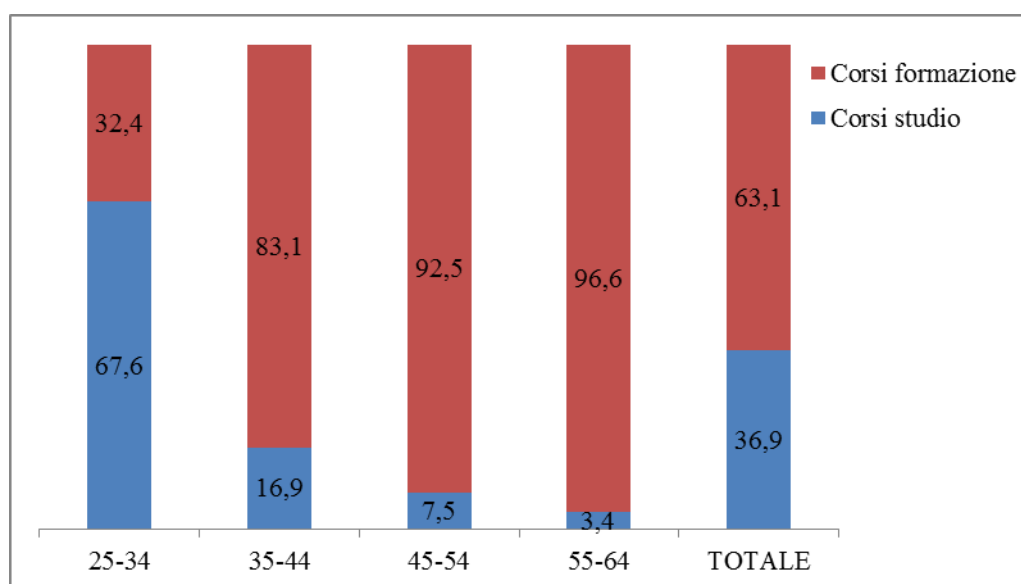
Figura 1.9- Popolazione 25-64enne che frequenta corsi di formazione (professionale e altra formazione) per stato occupazionale e tipo di motivazione alla partecipazione (Italia) (val.%)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati Istat RCFL, medie 2013

Altro fattore che differenzia molto il tipo di formazione scelta è l'età dei partecipanti. Con il crescere di questa aumenta anche la percentuale di coloro i quali frequentano corsi di formazione. Tra i 25-34enni il 32,4% è iscritto a un corso di formazione e il 67,6% ad un corso di studi, questa percentuale scende al 16,9%; le proporzioni si invertono drasticamente a partire dalla classe di età successiva, con il divario che si continua ad allargarsi come osservabile nella figura 1.10.

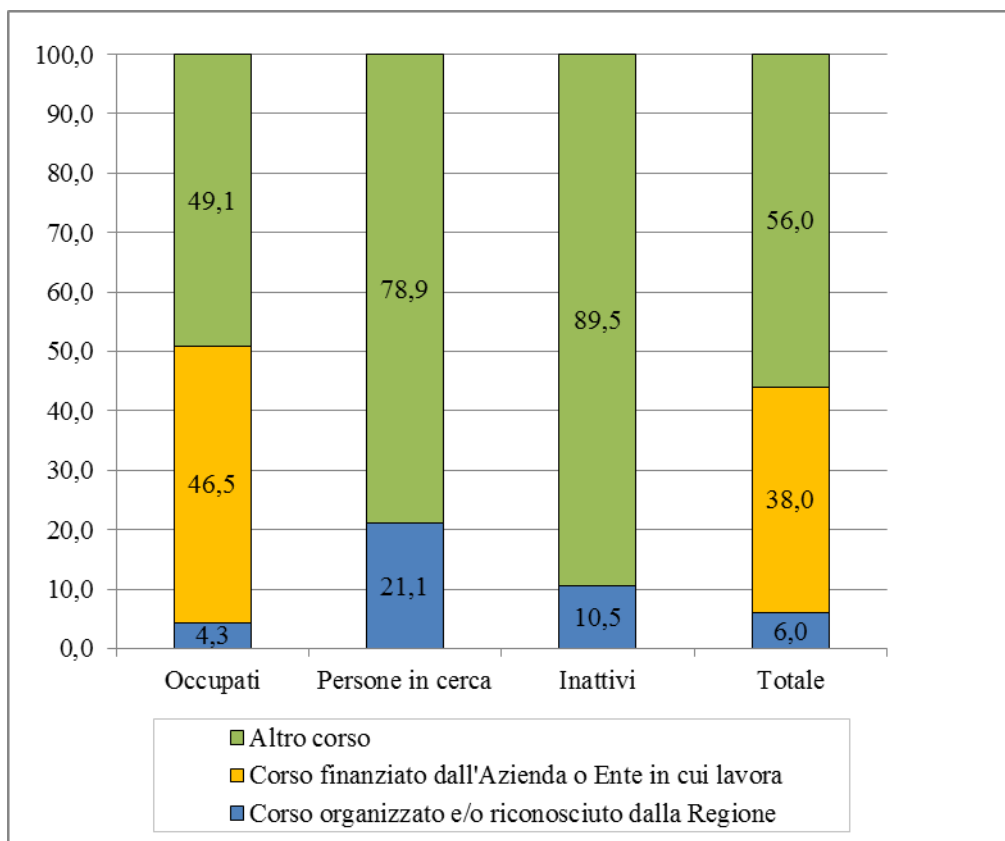
Figura 1.10 - Popolazione 25-64enne che frequenta corsi di formazione o di studio per classe d'età (val.%)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati Istat RCFL, medie 2013

Rispetto al metodo di formazione tradizionale, ovvero la forma corsuale, questa viene particolarmente scelta proprio dai formati occupati (il 70% delle iniziative, a fronte del 22% appena degli inattivi), che sembra essere la tecnica didattica per eccellenza che meglio si attaglia al mondo del lavoro. In realtà se si analizza il dato, prendendo in considerazione chi lo organizza/finanzia (fig. 1.11), si osserva come un ruolo fondamentale nella diffusione dei corsi tradizionali venga svolto proprio dalle imprese che lo considerano evidentemente un investimento meno rischioso e collaudato rispetto ad altre metodologie. Infine non irrilevante sembra il ruolo svolto dai corsi finanziati dal sistema regionale pubblico: particolare rilievo assumono tra i disoccupati in cerca di lavoro. In considerazione anche del dato precedente si rileva come vi sia ormai un sistema integrato di interventi su target specifici; se da una parte l'impresa interviene soprattutto sui lavoratori, dall'altra è il sistema pubblico che concentra gran parte delle risorse sugli altri segmenti di popolazione. Si tratta di un modello di integrazione spesso non governato, che per molti aspetti si è rafforzato a seguito del ruolo crescente assunto dai Fondi interprofessionali per le imprese da un lato, e da una oggettiva diminuzione delle risorse per la formazione (sia pubbliche che private) dall'altra.

Figura 1.11 - Popolazione 25-64enne che frequenta corsi di formazione per condizione e tipo di corso professionale (Italia) (val.%)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati Istat RCFL, medie 2013

Capitolo 2

La formazione degli adulti nei risultati dell'indagine Adult Education Survey (AES)

2.1 *Premessa metodologica*

L'indagine sulla partecipazione degli adulti alle attività formative, denominata *Adult Education Survey* (AES), costituisce una delle principali fonti di dati sulla diffusione dell'apprendimento permanente nei Paesi europei¹⁰, insieme alle altre fonti disponibili: il modulo compreso all'interno dell'indagine sulle forze di lavoro (*Labour Force Survey*) e la Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese (*Continuing Vocational Training Survey*).

AES è un'indagine armonizzata a livello europeo e condotta in tutti i paesi dell'Unione per raccogliere informazioni confrontabili sulla partecipazione degli adulti ad attività di istruzione e formazione. L'indagine si concentra sulle persone di età compresa tra i 25 e i 64 anni¹¹ che vivono in nuclei familiari e considera, come periodo di riferimento per la partecipazione all'istruzione e alla formazione, i dodici mesi precedenti l'intervista.

La prima edizione dell'indagine si è svolta nel 2012¹². A partire da questa data, l'indagine verrà svolta con periodicità quinquennale. Tra il 2005 e il 2008, alcuni paesi europei hanno svolto un'indagine pilota¹³. Per l'Italia, l'Istat ha inserito un modulo sulla partecipazione degli adulti alle attività formative all'interno dell'Indagine Multiscopo “Il tempo libero e i cittadini” del 2006.¹⁴

Nel 2011 anche l'ISFOL ha condotto un'indagine sui comportamenti formativi degli adulti (INDACO-Adulti¹⁵) che rileva le caratteristiche e la dinamica della domanda di formazione degli individui 18-64enni, con una segmentazione di livello settoriale, nazionale e territoriale. Tale indagine utilizza definizioni e quesiti armonizzati con quelli formulati per l'indagine AES, al fine di favorire la confrontabilità delle informazioni rilevate, alcune delle quali vengono utilizzate in questa sede come approfondimenti sui dati nazionali.

I principali indicatori prodotti da AES riguardano i tassi di partecipazione alle attività formative, a cui gli individui possono partecipare nell'arco della loro vita, che secondo la Classificazione internazionale delle attività formative (*CLA - Classification of learning activities*) possono essere di diverso tipo: istruzione e formazione formale (*formal education*), istruzione e formazione non formale (*non formal education*) e apprendimento informale (*informal learning*).

L'istruzione e formazione formale comprende tutti i corsi di studio, dalla scuola elementare al dottorato di ricerca, che permettono il conseguimento di un titolo di studio formale riconosciuto dal sistema nazionale delle qualificazioni (es.: corso di laurea in lingue). Le attività di istruzione e

¹⁰ L'apprendimento permanente rappresenta uno degli obiettivi della strategia di Lisbona: più di recente, le conclusioni del Consiglio, in materia di istruzione e formazione, del maggio 2009 hanno confermato che l'apprendimento permanente rimane una questione strategica per l'Unione europea e hanno fissato un nuovo obiettivo per la partecipazione all'istruzione e alla formazione per il 2020.

¹¹ I dati nazionali, rilevati da Istat, sono riferiti ad un target più ampio: le persone di età compresa tra i 18 e i 74 anni.

¹² L'anno di riferimento comune con Eurostat presenta i dati AES è il 2011, anche se l'indagine è stata condotta in momenti diversi a seconda dei Paesi (tra luglio 2011 e dicembre 2012). In Italia la rilevazione è stata svolta tra settembre e dicembre 2012.

¹³ Denominata da Eurostat AES 2007, l'indagine è stata condotta in momenti diversi a seconda del Paese.

¹⁴ I risultati di questa indagine sono pubblicati nella Statistica in breve “La partecipazione degli adulti ad attività formative”, a cui si farà riferimento nel paragrafo 2.2 dedicato ai dati nazionali.

¹⁵ Indagine INDACO sui comportamenti formativi degli adulti (SISTAN ISF-00020).

formazione non formale riguardano invece i corsi di formazione, ovvero attività di apprendimento strutturate e organizzate, che possono eventualmente dare diritto ad un attestato ma non permettono di modificare il titolo di studio di chi le pratica (es.: corso di lingua inglese). Infine, l'apprendimento informale consiste in attività non strutturate e praticate autonomamente, con l'intenzione di aumentare e migliorare le proprie conoscenze (es.: vedere un film in lingua straniera per migliorarne la conoscenza).¹⁶

Per rappresentare i comportamenti formativi degli adulti nelle iniziative di formazione continua, nei paragrafi che seguono, focalizzeremo l'attenzione sulla partecipazione alle attività formative di tipo non formale, realizzata attraverso corsi di formazione, workshop e seminari, *guided training on the job*, lezioni private, frequentati dagli occupati.

In particolare, vengono analizzati i dati relativi a (fig. 2.1):

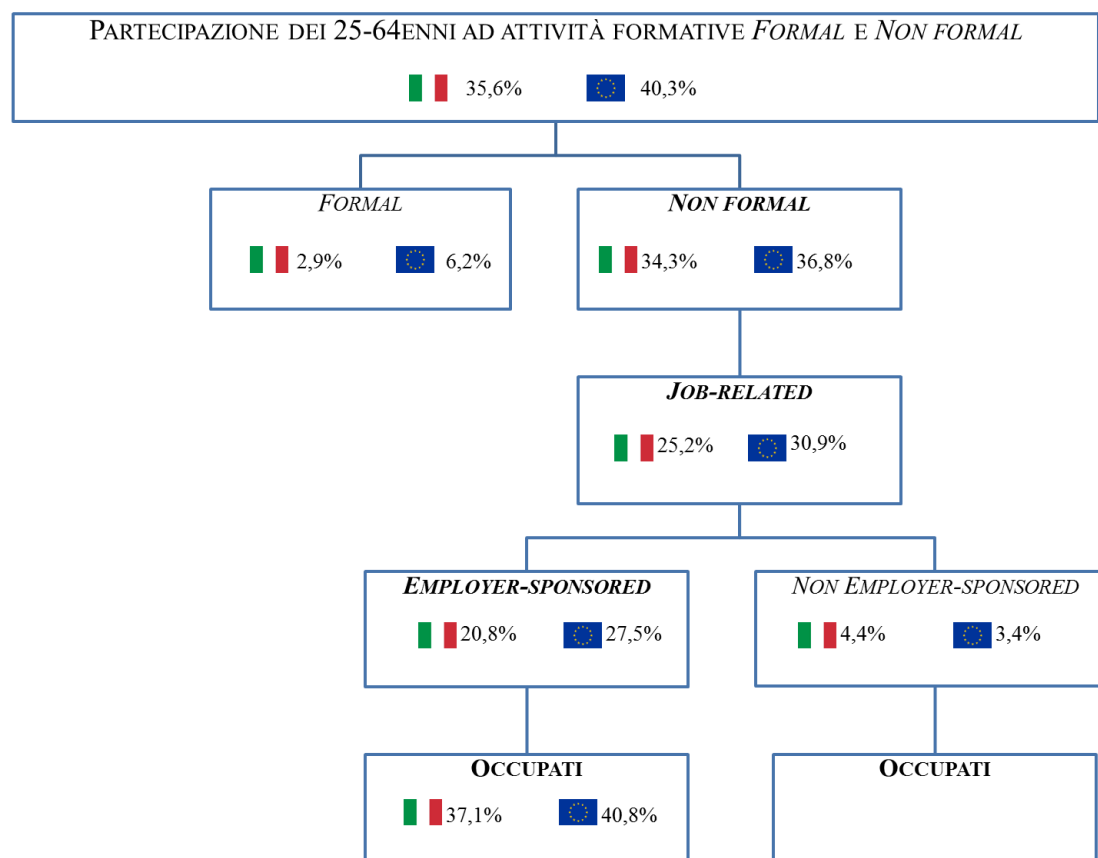
- *job-related non formal education activity*, a cui gli intervistati partecipano al fine di acquisire o sviluppare competenze per scopi professionali. Tali attività possono essere:
 - *employer sponsored*, ovvero finanziate in tutto o in parte (ad esempio, attraverso l'iscrizione ai corsi, l'acquisto dei libri, ecc.) dal datore di lavoro;
 - *non employer sponsored*, ovvero attraverso l'autofinanziamento.

Su tale aggregato, sono state prese in considerazione le seguenti informazioni:

- caratteristiche delle attività di apprendimento (tipologia di attività, numero di ore frequentate, argomento dei corsi, ecc.) rispetto ad alcune caratteristiche socio-demografiche (sesso, età, titolo di studio, condizione occupazionale e professionale);
- struttura che ha erogato l'attività;
- ostacoli che determinano la mancata formazione;
- accesso alle informazioni sulle opportunità formative disponibili.

¹⁶ Eurostat, *Classification of Learning Activities. Manual*, Theme: Population and social conditions, ISSN 1725-0056, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2006 (Trad. It.: Angotti R., Belmonte S., *Classificazione delle attività di apprendimento - Manuale*, ISFOL, Roma, 2014)

Figura 2.1 – Diagramma degli indicatori chiave della partecipazione formativa



Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati Eurostat.

2.2 Confronti internazionali

L'utilizzo di statistiche comparabili sulla partecipazione formativa dei lavoratori occupati consente di valutare gli esiti delle politiche settoriali e dei progressi compiuti dai diversi paesi. In questo paragrafo, si evidenzia il posizionamento italiano in Europa in relazione al tema della partecipazione formativa. L'analisi è condotta sui dati dell'indagine Eurostat AES (*Adult Education Survey*)¹⁷.

Il focus di questo paragrafo riguarda la partecipazione degli occupati, con età compresa fra i 25 e i 64 anni, alle attività di formazione non formale frequentate nei 12 mesi precedenti l'intervista, dopo un breve excursus che include anche l'apprendimento formale.

Il primo dato da evidenziare è il posizionamento dell'Italia al 20° posto nel *ranking* europeo nella partecipazione al *lifelong learning*, da parte degli individui (occupati e non) compresi nella classe di età 25-64 anni; in questa graduatoria, nel 2007 il nostro Paese risultava ancora al quartultimo posto. Con un aumento in cinque anni del 13,4%, a fronte di una crescita a livello europeo del 5,5% (tab. 2.1).

¹⁷ I dati, ancora provvisori, rappresentano l'ultimo dato disponibile e sono stati diffusi da Eurostat nel secondo semestre 2014. Nell'analisi si riporta la media "European Union (28 countries)", stimata e diffusa da Eurostat; i dati riportati riguardano 27 Paesi, poiché mancano quelli relativi alla Croazia.

Tabella 2.1 - Tasso di partecipazione ad attività di istruzione e formazione di tipo formale e/o non formale nei 12 mesi precedenti l'intervista. Confronto tra paesi europei. Anno 2011 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne e sul totale della popolazione 25-64enne occupata)

Paese	Totale popolazione 25-64 anni				Totale occupati 25-64 anni			
	Attività formazione formale e non formale		Attività di formazione non formale		Attività di formazione formale e non formale		Attività di formazione non formale	
	%	rank	%	rank	%	rank	%	rank
EU 28	40		37		49		45	
Sweden	72	1	67	2	78	2	75	2
Luxembourg	70	2	68	1	79	1	78	1
Netherlands	59	3	55	3	70	3	66	3
Denmark	59	4	53	4	63	4	60	5
Finland	56	5	51	5	63	5	61	4
France	51	6	49	6	58	7	56	7
Germany	50	7	49	7	57	9	56	8
Estonia	50	8	48	8	58	6	57	6
Austria	48	9	46	9	54	10	52	10
Portugal	44	10	40	11	54	11	50	11
Cyprus	42	11	41	10	51	12	49	12
Slovakia	42	12	38	12	50	13	47	13
Hungary	41	13	38	13	57	8	53	9
Belgium	38	14	33	19	46	16	42	18
Spain	38	15	34	18	44	18	41	19
Czech Republic	37	16	35	14	45	17	43	16
Slovenia	36	17	35	15	44	19	43	17
Malta	36	18	34	17	47	14	45	15
United Kingdom	36	19	24	23	41	20	29	24
Italy	36	20	34	16	47	15	46	14
Latvia	32	21	30	20	40	21	38	20
Lithuania	29	22	26	21	38	23	35	22
Bulgaria	26	23	24	22	38	22	37	21
Ireland	24	24	19	25	-	-	-	-
Poland	24	25	21	24	33	24	29	23
Greece	12	26	10	26	15	25	13	26
Romania	8	27	7	27	11	26	9	27

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati Eurostat, AES - Adult Education Survey (Last update 09/2014).

Ai primi posti della graduatoria troviamo i paesi del nord Europa, con le prime posizioni occupate sempre da Svezia, Lussemburgo e Olanda, mentre nelle ultime posizioni troviamo la Polonia, la Grecia e la Romania.

Per quanto riguarda la partecipazione ad attività *non formal*, l'Italia si posiziona al 16° posto, con il 34% dei partecipanti e un aumento del 14% circa rispetto al 2007; la crescita non consente tuttavia di raggiungere una posizione centrale nella graduatoria europea.

La situazione è migliore se osserviamo i livelli di partecipazione relativamente al solo segmento degli occupati. In questo caso, il nostro Paese riesce a raggiungere una posizione centrale

nella graduatoria europea, sia per la partecipazione alle attività formali che a quelle non formali: nel primo caso siamo al 15° posto, nel secondo siamo al 14° superando di poco la media europea (45,4%). Questi dati rappresentano una conferma di quanto era emerso attraverso l'indagine CVTS4¹⁸, con riferimento all'anno 2010, evidenziando la tendenza ad una moderata crescita, di tipo strutturale, nel lungo periodo dei livelli di formazione erogati dalle aziende italiane per il proprio personale, per cui si assiste ad un riposizionamento del nostro Paese all'interno del quadro europeo, che consente il consolidamento di una posizione centrale nella graduatoria. Si può quindi pervenire ad una prima conclusione importante: mentre i livelli medi di partecipazione della popolazione adulta alle attività di istruzione e formazione formale e non formale rimangono stabilmente inferiori rispetto ai valori medi europei (come messo in evidenza nel paragrafo precedente attraverso l'analisi dei dati LFS), i livelli di partecipazione alle attività non formali da parte dei lavoratori occupati hanno ormai raggiunto valori medi europei, evidentemente come esito di un lungo processo di crescita del sistema di formazione continua, avviato da circa vent'anni grazie al varo delle politiche di sostegno (Legge n. 236/93, Obiettivo 4 del FSE 1994-199 e, successivamente, la nascita dei Fondi paritetici interprofessionali) e alla crescita della propensione agli investimenti privati da parte delle imprese e, in parte, a forme di co-investimento da parte dei lavoratori.

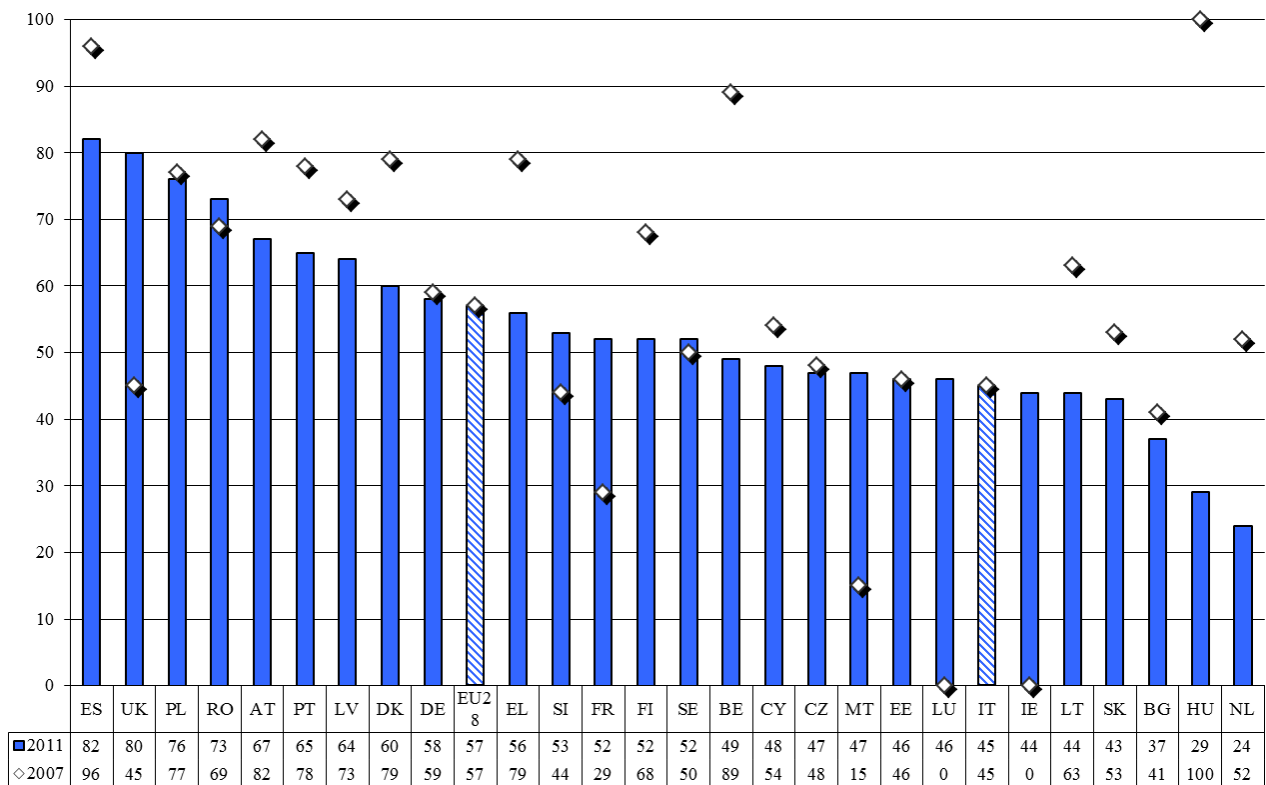
Un altro indicatore che fornisce informazioni sulla partecipazione degli occupati alle attività formative non formali è la durata media dei corsi di formazione, vale a dire il rapporto fra il numero totale di ore corsuali e il numero dei partecipanti ai corsi (fig. 2.2).

A livello europeo la media è di 57 ore, con un *range* molto ampio, che va dalle 82 ore in Spagna (seguita da Regno Unito e Polonia) alle 24 ore in Olanda. L'Italia, con una media di 45 ore, si posiziona quasi in fondo alla classifica (21° posto). Rispetto alla rilevazione del 2007, nella maggior parte dei Paesi sono diminuite le ore dedicate ai corsi di formazione da parte dei lavoratori. Solo in alcuni paesi, fra cui il Regno Unito, si assiste ad una crescita.

I dati commentati finora, relativi alla partecipazione ad attività di apprendimento non formale degli occupati, considerano tutte le tipologie formative non formali presenti nel questionario AES e non solo le attività svolte in ambito lavorativo, ma anche quelle svolte individualmente per sviluppare competenze a scopi personali, ricreativi, sociali, ecc.

¹⁸ Si veda: ISTAT, *La formazione nelle imprese in Italia*, 2013; ISFOL, XIV Rapporto sulla Formazione Continua, Annualità 2012-2013. La formazione continua nelle imprese: il contesto europeo e le specificità italiane, 2013

Figura 2.2 - Durata media per partecipante a corsi di formazione per occupato (confronto 2007/2011)



Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey (Last update 09/2014).

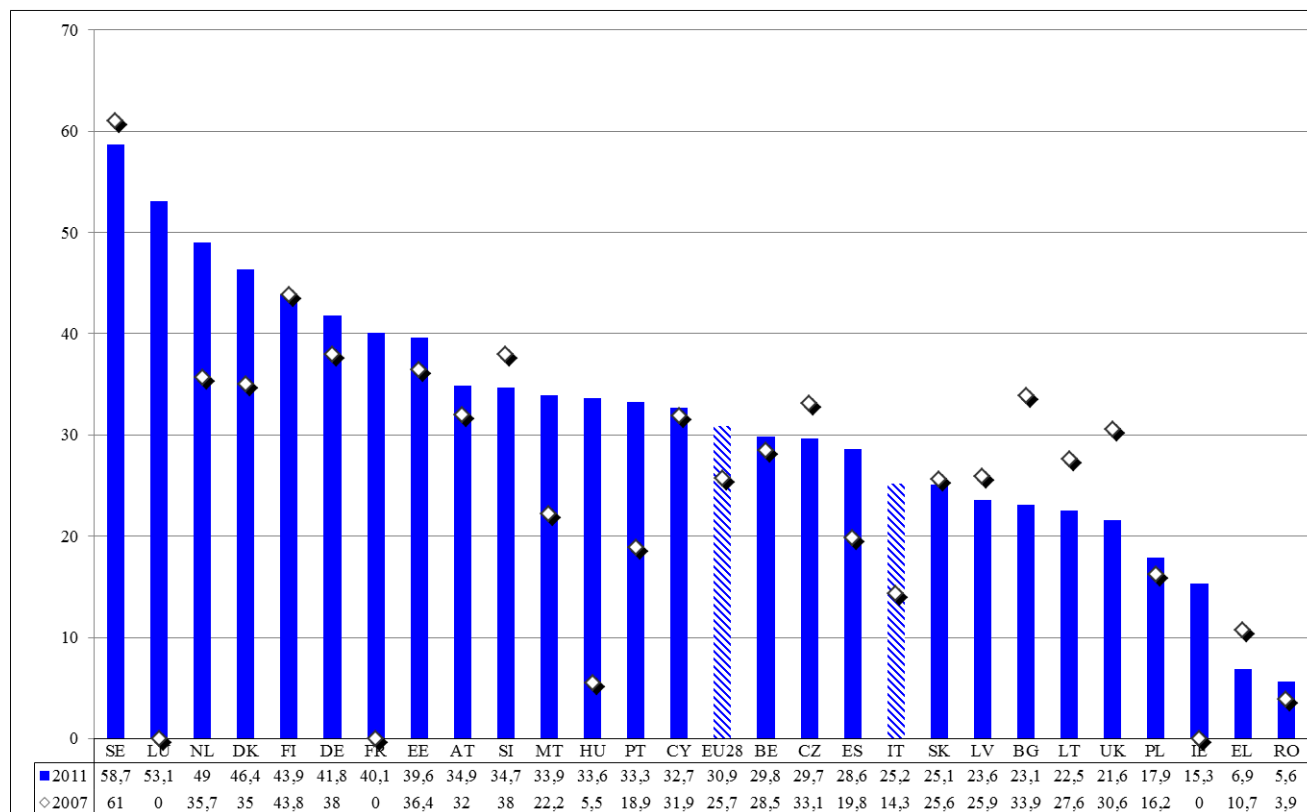
D'ora in poi focalizzeremo l'attenzione su tutte quelle attività finalizzate esclusivamente a sviluppare competenze legate al lavoro e, in particolare, sulle attività formative *non formal* svolte in orario lavorativo e/o retribuite, ovvero "sponsorizzate" dal datore di lavoro¹⁹.

Prima di restringere il campo di analisi sulla partecipazione ad attività *job-related* ed *employer-sponsored*, ci soffermeremo sia sul posizionamento dell'Italia rispetto agli altri paesi europei nel tasso di partecipazione ad attività formative connesse al lavoro sia sul rapporto tra l'attività *employer-sponsored* e quella *non-employer-sponsored*.

Nelle attività di formazione non formale *job-related* (fig. 2.3) l'Italia è posizionata al 18° posto nel *ranking* europeo, con appena il 25% dei partecipanti, nonostante un aumento di 11 punti percentuali rispetto al 2007. La media europea è del 31%, con un modesto aumento rispetto al 2007; ai primi posti della graduatoria troviamo, ancora una volta, i paesi del nord Europa (in particolare, i paesi scandinavi) mentre nelle ultime si posizionano Irlanda, Grecia e Romania, con la sorpresa del Regno Unito, che negli ultimi anni ha perso 11 punti percentuali.

¹⁹ È da segnalare che non necessariamente chi frequenta tali attività è occupato, poiché gli indicatori prodotti da Eurostat prendono in considerazione anche chi, al momento dell'intervista, risultava disoccupato o inattivo.

Figura 2.3 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) job related nei 12 mesi precedenti l'intervista. Confronto tra paesi europei 2007- 2011 (valori percentuali)

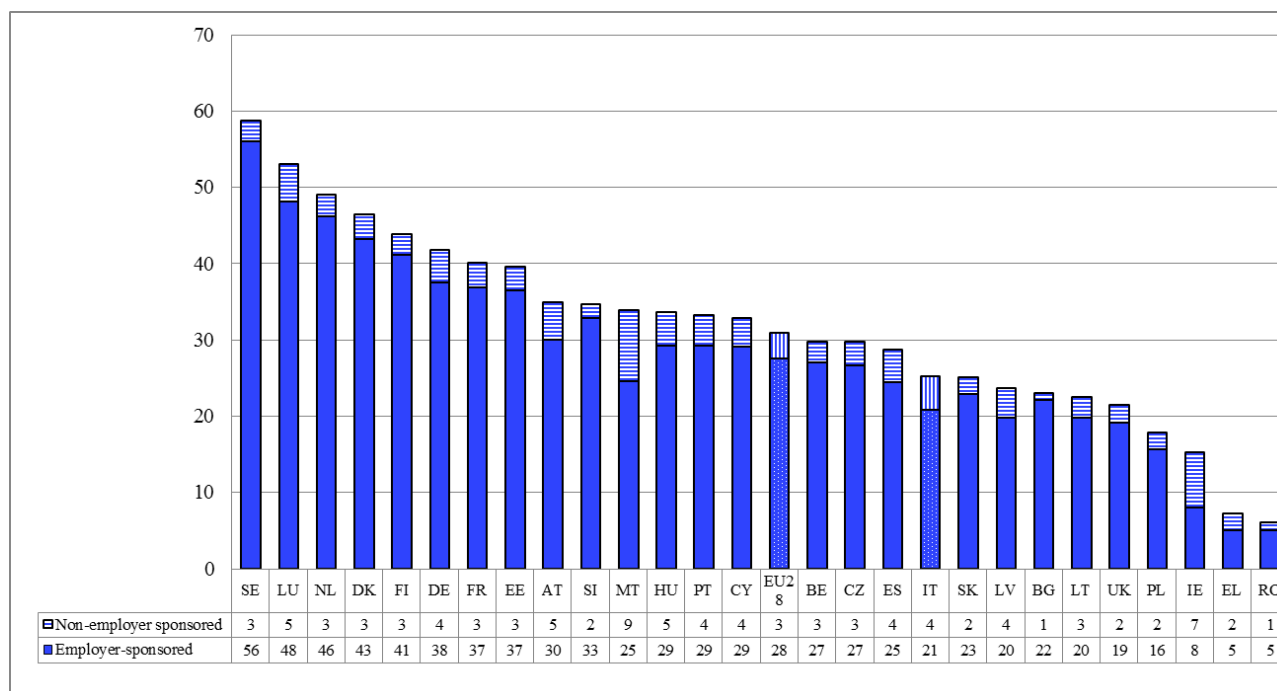


Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey (Last update 09/2014).

È comunque utile osservare, in figura 2.4, il peso residuale che le attività non sponsorizzate dal datore di lavoro hanno rispetto a quelle sponsorizzate. La media europea è del 3,4%, mentre quella italiana è leggermente più elevata (4,4%); i paesi che hanno valori più alti sono Malta (9,3%) e Irlanda (7,2%).

Un dato interessante, considerato lo stato di recessione attraversato dal nostro Paese, è la grande crescita registrata, tra il 2007 e il 2011, nel numero degli addetti che hanno partecipato ad attività promosse dal proprio datore di lavoro: mentre in Europa sono aumentati dal 22,1% al 27,5%, in Italia sono raddoppiati, passando dal 9,5% al 20,8%.

Figura 2.4 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) job related nei 12 mesi precedenti l'intervista, promosse o meno dal datore di lavoro. Confronto tra paesi europei. Anno 2011 (val. %)



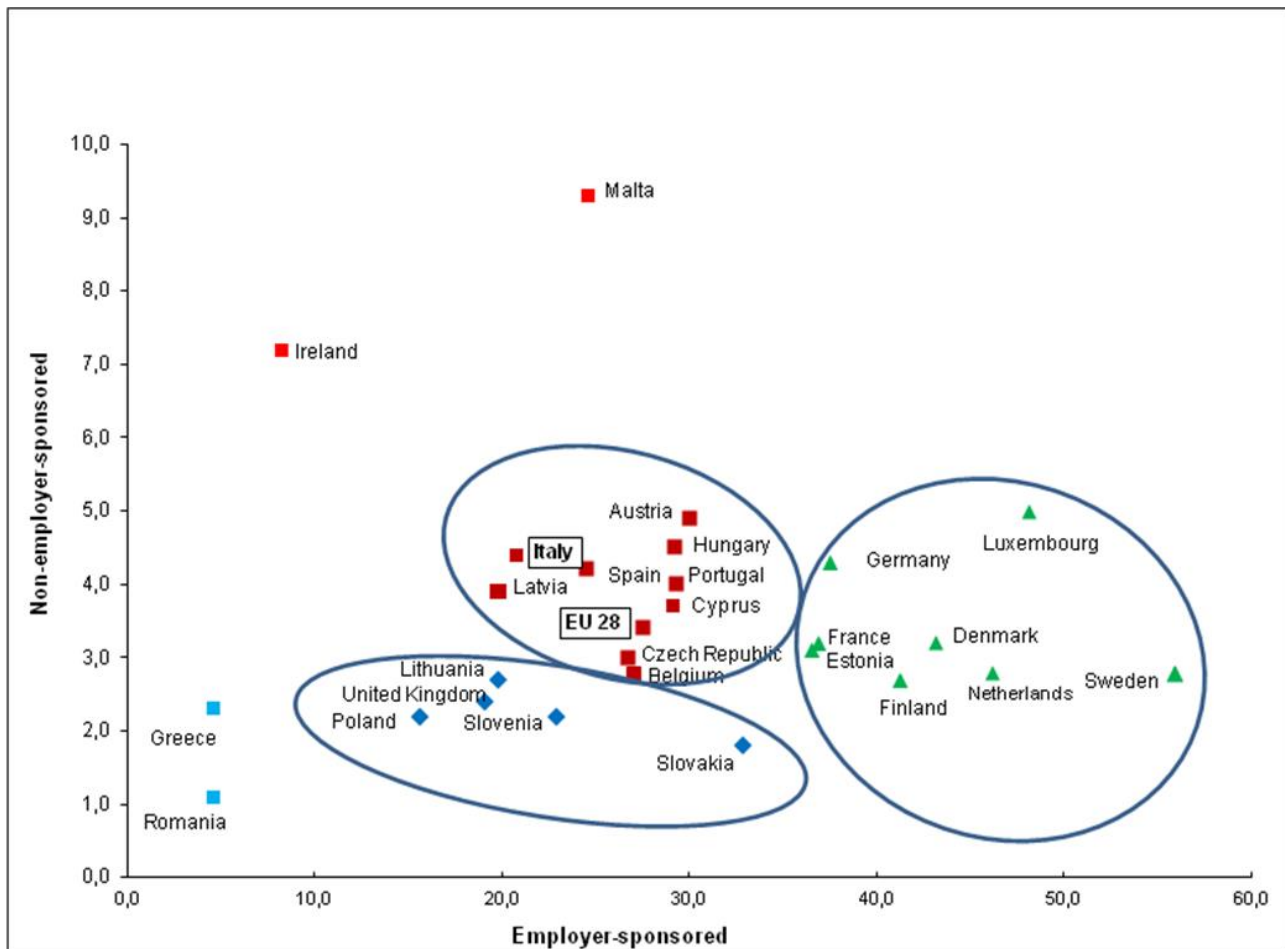
Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey (Last update 09/2014).

È possibile raggruppare i paesi sulla base della relazione esistente fra la partecipazione ad attività di formazione finanziata dal datore di lavoro e autofinanziata. Nella figura 2.5, si può visualizzare la posizione dei diversi paesi europei e la loro aggregazione secondo il tipo di finanziamento: la formazione finanziata dal datore di lavoro è stata riportata sull'asse delle ascisse, quella autofinanziata sull'asse delle ordinate. Emergono tre aggregati:

1. il primo gruppo è costituito dai paesi del Centro e Nord Europa (Lussemburgo, Germania, Danimarca, Svezia, Finlandia, Olanda, Francia e Estonia) che presentano tassi elevati sia di formazione finanziata sia autofinanziata;
2. nel secondo gruppo, rientrano alcuni paesi dell'area mediterranea (Italia, Spagna, e Cipro), alcuni paesi neocomunitari (Lettonia, Repubblica Ceca e Ungheria) e, inoltre, il Belgio, l'Austria e il Portogallo, con valori prossimi al dato medio in entrambi gli indicatori ed alla media europea;
3. nel terzo gruppo, rientrano i paesi neocomunitari (Slovacchia, Slovenia, Lituania e Polonia) e il Regno Unito, con valori inferiori alla media per entrambi gli indicatori.

Restano fuori Grecia e Romania, a causa di valori troppo bassi e, all'opposto, Malta e Irlanda, con valori alti nella formazione autofinanziata e bassi in quella finanziata.

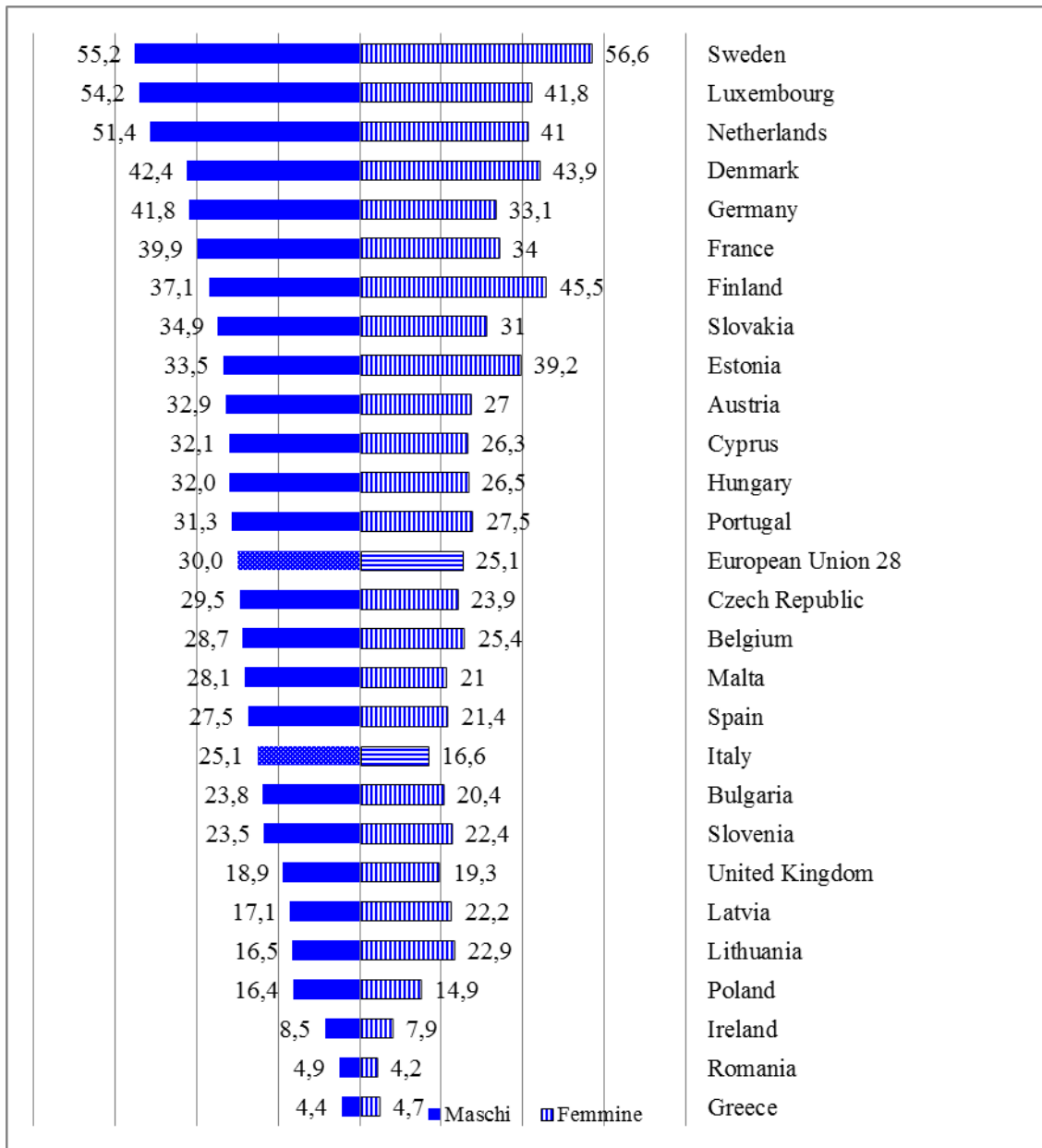
Figura 2.5 - Relazione fra tassi di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) job related, promossa o meno dal datore di lavoro. Confronto tra paesi europei. Anno 2011.



Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati Eurostat, AES - Adult Education Survey (Last update 09/2014).

La distribuzione dei tassi di partecipazione per genere mostra una situazione sufficientemente equilibrata: se, da una parte, paesi come Italia, Germania, Olanda e Lussemburgo hanno livelli di partecipazione maschile superiori, altri paesi come Lettonia, Estonia, Lituania e Finlandia hanno tassi di partecipazione maggiori per le donne. La partecipazione maschile è, comunque, maggiore in sedici dei ventisette paesi europei; come conferma anche la media europea, con una partecipazione maschile del 30% contro il 25,1% di quella femminile (fig. 2.6).

Figura 2.6 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) job related promosse dall'impresa nei 12 mesi precedenti l'intervista, in base al genere. Confronto tra paesi europei. Anno 2011 (val. %)



Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey (Last update 09/2014).

Le differenze nel background educativo influenzano molto la partecipazione alle attività di formazione continua; la partecipazione cresce, infatti, con l'aumentare del livello d'istruzione: nei tre livelli considerati, la media europea va dal 13% fra quanti possiedono un livello di istruzione inferiore, al 26% per chi ha il diploma e arriva al 43,5% per i laureati. Una progressione simile si registra per l'Italia. Questi dati confermano come le limitazioni nell'accesso alle attività formative riguardino in modo prevalente i lavoratori con basso titolo di studio. La relazione è confermata anche in quei paesi europei in cui i tassi di partecipazione sono elevati (Svezia, Lussemburgo, Olanda e Danimarca) ma è più evidente nei paesi con tassi bassi, come Irlanda e Polonia.

Tabella 2.2 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) job related promosse dall'impresa nei 12 mesi precedenti l'intervista, in base ai livelli di istruzione. Confronto tra paesi europei. Anno 2011 (val. %)

Paesi	Formazione non formale sponsorizzata		Fino alla licenza media (ISCED levels 0-2)		Diploma superiore (ISCED levels 3-4)		Istruzione universitaria (ISCED levels 5-6)	
	%	rank	%	rank	%	rank	%	rank
EU 28	28		13		26		44	
Sweden	56	1	27	2	54	1	70	1
Luxembourg	48	2	36	1	49	2	55	6
Netherlands	46	3	22	4	48	3	65	2
Denmark	43	4	24	3	40	5	58	3
Finland	41	5	22	5	36	8	57	4
Germany	38	6	16	9	33	9	54	8
France	37	7	18	7	36	7	55	7
Estonia	37	8	*15	10	28	13	53	9
Slovakia	33	9	-	-	29	11	47	12
Austria	30	10	12	13	29	10	46	14
Portugal	29	11	21	6	41	4	50	10
Hungary	29	12	17	8	29	12	40	18
Cyprus	29	13	*8	17	25	17	45	15
Belgium	27	14	9	16	23	18	48	11
Czech Republic	27	15	*7	19	25	16	44	16
Malta	25	16	13	12	38	6	57	5
Spain	25	17	15	11	25	15	38	20
Slovenia	23	18	*6	20	20	20	46	13
Bulgaria	22	19	11	14	22	19	33	23
Italy	21	20	11	15	25	14	39	19
Latvia	20	21	*4	21	14	22	36	21
Lithuania	20	22	*	-	9	24	42	17
United Kingdom	19	23	*8	18	17	21	26	24
Poland	16	24	3	23	11	23	35	22
Ireland	8	25	3	22	6	25	14	25
Greece	5	26	*	-	*3	27	12	27
Romania	5	27	*	-	4	26	13	26

* Valori contrassegnati da Eurostat con la nota **u** (low reliability).

Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey (Last update 09/2014).

Dopo aver analizzato la partecipazione ad attività *job-related e employer-sponsored*, osserviamo più a fondo i comportamenti formativi dei lavoratori occupati. In Europa il 40,8% degli occupati ha frequentato attività di formazione connesse al lavoro (corsi di formazione, training on the job, ecc.), di cui il 37,7% ha partecipato ad attività promosse o pagate dal datore di lavoro e solo il 3,1% ad attività svolte autonomamente. L'Italia si posiziona al 17° posto, con il 37,1% di partecipanti alle *job-related activity*, di cui il 32,6% ad attività finanziate dal datore e il 4,6% non finanziate. Rispetto al 2007, la partecipazione alla formazione *employer-sponsored* è più che raddoppiata mentre è un po' diminuita quella autofinanziata. Questi dati confermano l'andamento già rilevato presso le imprese (CVTS4) mentre la diminuzione della formazione autofinanziata può essere imputata alla crisi finanziaria che sta attraversando il nostro Paese, che tocca, in particolare, le famiglie e gli individui. Anche in questo caso, i paesi con livelli di partecipazione più elevati sono quelli del Nord Europa (Svezia, Lussemburgo, Olanda e Danimarca) mentre i paesi con livelli

più bassi sono Romania, Grecia e Irlanda. Quest'ultimo paese è, tuttavia, al primo posto per la formazione autofinanziata dai lavoratori, seguito da Malta e Ungheria. In genere, i paesi con più elevata formazione finanziata hanno minori livelli di autofinanziamento. Rispetto alla precedente rilevazione, si nota una forte inversione di tendenza nel Regno Unito, in cui si registra una diminuzione della partecipazione degli occupati pari a 11 punti percentuali, dovuta in gran parte alla formazione finanziata dall'impresa (-9,7%) ma anche ad una flessione della formazione autofinanziata (-1,3) (tab. 2.3).

Tabella 2.3 - Tasso di partecipazione dei lavoratori ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) job related, promossa o meno dall'impresa, per condizione professionale. Confronto tra paesi europei. Anno 2011 (val. %)

Paesi	Totale		employer-sponsored		non-employer-sponsored		Dirigenti, imprenditori, liberi professionisti		Direttivi, quadri, impiegati		Operai qualificati		Personale non qualificato	
	%	rank	%	rank	%	rank	%	rank	%	rank	%	rank	%	rank
EU 28	40,8	0	37,7	15	3,1		51,4		34,0		25,9		19,1	
Sweden	69,1	1	67,0	1	2,1	20	79,0	1	63,1	1	48,0	3	*37,1	3
Luxembourg	66,0	2	60,4	2	5,6	4	67,2	4	56,7	2	55,6	1	*	-
Netherlands	61,8	3	59,8	3	2,0	22	69,6	3	51,6	4	48,5	2	22,8	8
Denmark	55,8	4	53,7	4	2,1	21	70,6	2	52,4	3	42,3	5	43,0	1
Finland	55,2	5	53,2	5	2,0	23	64,6	5	51,6	5	36,3	6	30,4	5
Estonia	51,2	6	48,2	6	3,0	13	63,4	6	45,5	7	29,2	13	*18,9	11
Germany	50,9	7	47,7	7	3,2	12	62,9	7	41,5	8	35,4	9	20,8	10
Hungary	50,6	8	44,4	9	6,3	3	47,0	18	40,9	10	45,2	4	39,6	2
France	49,1	9	46,7	8	2,4	18	60,0	8	41,2	9	34,8	10	28,6	6
Portugal	45,7	10	41,4	11	4,3	7	54,1	10	45,7	6	31,4	11	22,2	9
Slovakia	44,6	11	42,8	10	1,9	25	52,7	14	35,2	13	36,2	7	*24,2	7
Malta	44,5	12	37,8	14	6,7	2	52,7	13	35,3	12	19,0	19	*12,1	15
Austria	44,2	13	39,6	12	4,6	5	52,9	11	37,2	11	30,6	12	*10,8	18
Cyprus	41,9	14	38,2	13	3,7	10	56,5	9	33,6	15	25,2	16	*9,3	20
Belgium	39,8	15	37,3	15	2,5	16	52,7	12	29,8	18	18,4	20	*12,1	16
Czech Republic	38,6	16	36,1	16	2,5	17	49,7	15	32,8	16	28,5	14	*10,0	19
Italy	37,1	17	32,6	19	4,6	6	46,6	19	27,1	20	23,7	17	14,4	14
Spain	36,7	18	32,6	20	4,1	9	42,3	21	28,7	19	27,5	15	16,2	13
Bulgaria	36,0	19	34,7	17	1,3	26	37,4	23	30,6	17	35,7	8	31,7	4
Slovenia	35,4	20	33,4	18	2,0	24	48,7	16	34,1	14	19,6	18	11,7	17
Latvia	32,4	21	28,3	22	4,1	8	43,8	20	21,5	22	15,1	21	*8,3	22
Lithuania	32,3	22	28,9	21	3,3	11	48,1	17	13,2	24	10,1	24	-	-
United Kingdom	27,8	23	25,5	23	2,2	19	31,2	24	26,1	21	*12,8	22	*17,3	12
Poland	26,3	24	23,4	24	2,9	14	40,3	22	17,7	23	12,3	23	*8,9	21
Ireland	19,5	25	9,5	25	10,0	1	*12,2	27	*	-	*	-	*	-
Greece	10,4	26	7,7	26	2,7	15	14,1	26	*7,2	25	*	-	*	-
Romania	8,0	27	6,7	27	1,3	27	14,6	25	5,5	26	3,9	25	*	-

* Valori contrassegnati da Eurostat con la nota **u** (low reliability).

Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey (Last update 09/2014).

In generale, chi beneficia maggiormente delle opportunità formative offerte dalle imprese sono i lavoratori con elevate *skills* professionali; rispetto al 2007, le disparità crescono ancor di più, soprattutto in corrispondenza dei livelli inferiori. Rispetto alla qualifica professionale, nel *ranking* europeo l'Italia si posiziona: al 20° posto per dirigenti, manager e liberi professionisti (46,6%); al 21° posto per direttivi, quadri e impiegati; al 18° per operai qualificati; al 14° posto, per operai generici²⁰. Nelle prime posizioni, per le qualifiche dirigenziali e impiegatizie troviamo i paesi scandinavi; mentre in relazione agli operai si inseriscono ai primi posti anche Ungheria e Bulgaria. In Ungheria, la formazione degli operai specializzati è aumentata del 40% rispetto al 2007. In questi casi, la ragione degli alti tassi di partecipazione relativi agli operai è probabilmente riconducibile al fenomeno della delocalizzazione di impianti produttivi operata da aziende provenienti da altri paesi. Infine, va evidenziata la posizione del Regno Unito che è nelle ultime posizioni nella graduatoria europea, con un netto calo della partecipazione in quasi tutte le categorie professionali rispetto al 2007.

Tabella 2.4 - Tasso di partecipazione dei lavoratori ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) job related, per argomento del corso. Confronto tra paesi europei. Anno 2011. (val. %)

Argomento del corso	Media EU 28	Italia		Paesi con performance più alte		Paesi con performance più basse	
		%	rank				
Programmi generali	6,0	13,1	2	Denmark	26,8	Finland	1,4
				Italy	13,1	Sweden	1,7
				Luxembourg	12,2	Estonia	2,0
Istruzione	4,4	3,2	21	Latvia	12,5	Netherlands	2,3
				Poland	10,9	Belgium	2,4
				Luxembourg	10,7	Czech Republic	3,1
Discipline umanistiche e artistiche	5,3	5,7	12	Czech Republic	11,8	Denmark	2,2
				Spain	9,8	Netherlands	2,5
				Austria	8,4	Sweden	2,8
Lingue straniere	2,5	2,5	12	Czech Republic	9,5	Portugal	2,0
				Spain	5,4	France	2,1
				Slovenia	5,0	Luxembourg	2,4
Discipline sociali, attività imprenditoriali e commerciali, diritto	27,2	28,4	9	Estonia	41,1	Ireland	9,8
				Sweden	35,9	Bulgaria	11,4
				Lithuania	34,7	Denmark	13,8
Scienze, matematica e informatica	11,4	7,2	22	Belgium	16,6	Hungary	3,8
				Denmark	15,1	Bulgaria	5,4
				Romania	15,0	Ireland	6,0
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	8,9	8,4	14	Czech Republic	19,0	Ireland	3,6
				Romania	15,7	Denmark	4,7
				Slovakia	14,9	Netherlands	4,8
Sanità e assistenza sociale	13,8	11,7	14	Germany	18,4	Bulgaria	5,0
				United Kingdom	17,6	Hungary	7,4
				Belgium	16,6	Ireland	8,4
Servizi	17,8	20,8	6	Bulgaria	64,4	Denmark	7,9
				Hungary	51,6	United Kingdom	8,1
				Slovakia	28,4	Netherlands	8,3

*Le graduatorie sono state calcolate escludendo i paesi con la nota Eurostat **u** (low reliability).

Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey (Last update 09/2014).

²⁰ Il *ranking*, in questo caso, è stato calcolato su 22 Paesi.

A livello europeo, gli argomenti maggiormente affrontati nell'ambito delle attività *non formal* (corsi, training on the job, ecc) riguardano lo sviluppo di competenze manageriali (scienze sociali, attività imprenditoriali e diritto), tecniche (sicurezza ambientale e sul luogo di lavoro) e competenze in ambito sanitario (compresa l'assistenza sociale); quest'ultime, caratterizzano soprattutto le attività realizzate nei paesi del Nord Europa (in particolare: Germania, Regno Unito e Belgio). Le competenze linguistiche e di base si collocano in fondo: all'ultimo posto troviamo le lingue straniere, con solo il 2,5%, al penultimo l'istruzione e, infine, le discipline umanistiche; quest'ultime poco presenti soprattutto nei paesi scandinavi. L'Italia si pone ai primi posti solo nell'attività di base (è in seconda posizione nei "programmi generali"), mentre ha percentuali che non si discostano molto dal valore medio in "discipline umanistiche", contenuti tecnici (ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni) e lingue straniere. Infine, ha valori inferiori alla media europea in argomenti scientifici quali "scienze, matematica e informatica" (tab. 2.4).

2.3 Approfondimenti sui dati nazionali

Nel paragrafo precedente sono stati analizzati i dati aggregati relativi alla partecipazione alle attività di formazione *formal* e *non formal* nel confronto fra i diversi paesi europei (vedi tab. 2.1).

Focalizzando l'attenzione sulla situazione italiana i dati mostrano, in linea con quanto già evidenziato nel capitolo 1, la presenza nel nostro Paese di livelli di partecipazione alle attività di tipo formale piuttosto bassi: nel 2011, chi ha partecipato ad almeno un'attività di questo tipo nei dodici mesi precedenti l'intervista rappresenta appena il 2,9% della popolazione 25-64enne, a fronte del 34,3% di chi ha, invece, effettuato un'attività di tipo non formale.

Seppure ancora al di sotto della media europea, il tasso di partecipazione degli italiani alle attività di formazione non formale ha registrato un forte incremento rispetto al 2007 (20,2%), mentre la partecipazione alle attività formali è lievemente diminuita (tab. 2.5).

Un'ulteriore convergenza con quanto evidenziato nei paragrafi precedenti riguarda l'esistenza di vistose differenze nei livelli di accesso della popolazione adulta alle attività formative rispetto ad alcune caratteristiche socio-demografiche e culturali: tra le principali, il genere, l'età²¹, il livello di istruzione, la condizione occupazionale, la professione e il territorio di residenza.

Emerge, innanzitutto, un significativo divario di genere, soprattutto in relazione alla possibilità delle donne di frequentare i corsi di formazione: infatti, se nel 2007 il tasso di partecipazione a questo tipo di attività era pressappoco simile per maschi e femmine, i dati del 2011 mostrano un *gap* di ben 3,7 punti percentuali a favore della componente maschile (tab. 2.5).

Considerando in particolare le attività formative di tipo non formale, si riscontrano differenze rilevanti rispetto al livello di istruzione: a percentuali molto basse di partecipazione fra le persone in possesso di licenza della scuola dell'obbligo corrispondono tassi molto elevati tra i laureati e i diplomati (fig. 2.7). Il titolo di studio rappresenta, infatti, uno dei fattori maggiormente selettivi che può favorire o limitare l'accesso alle attività formative, visto che lo scostamento tra il tasso di

²¹ Sull'influenza del fattore età sulla partecipazione formativa si veda il paragrafo 2.4

partecipazione di chi possiede la sola licenza media e quello dei laureati è pari ad oltre quaranta punti percentuali.

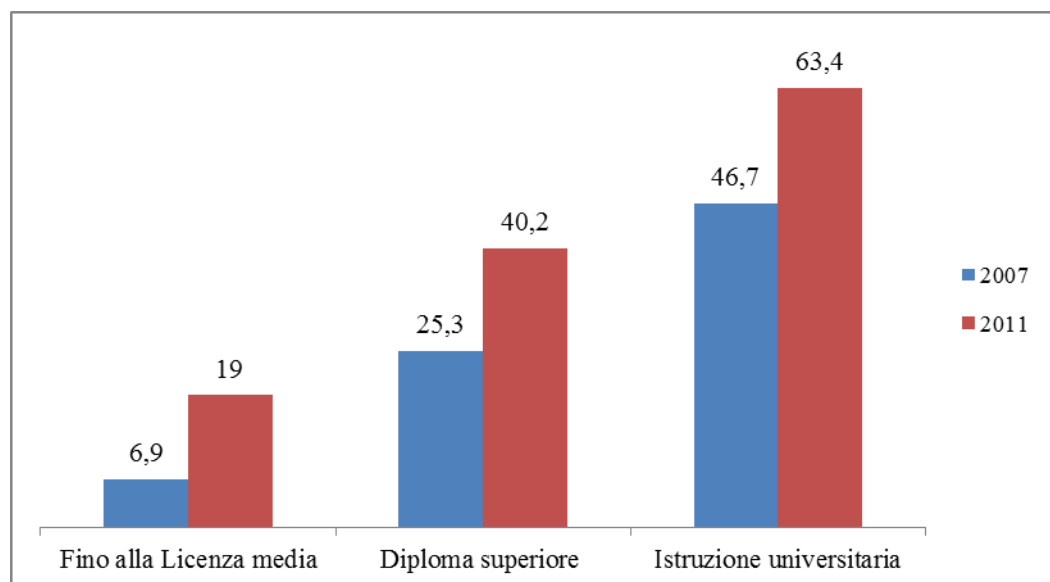
Tabella 2.5 - Tasso di partecipazione ad attività formative nei 12 mesi precedenti l'intervista, per tipo di attività e per genere. Italia, confronto 2007/2011 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)

Tipo di Attività	Anno					
	2007			2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Formale e non formale	22,2	22,2	22,2	37,3	34,0	35,6
Formale	3,9	5,0	4,4	2,6	3,2	2,9
Non formale	20,3	20,1	20,2	36,2	32,5	34,3

Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey

È da notare, inoltre, che gli incrementi registrati tra le due annualità considerate mostrano l'esistenza di un crescente divario nell'accesso alle opportunità formative a seconda del titolo di studio: tra il 2007 e il 2011 il tasso di partecipazione alle attività formative non formali, infatti, aumenta per i laureati di 16,7 punti percentuali, mentre per chi possiede la licenza media lo stesso valore cresce di 12,1 punti (fig. 2.7). Un reale aumento della partecipazione alla formazione, dunque, non si potrà forse ottenere se non attraverso un concomitante miglioramento nei livelli d'istruzione della popolazione italiana.

Figura 2.7 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) nei 12 mesi precedenti l'intervista, per titolo di studio. Italia, confronto 2007/2011 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)

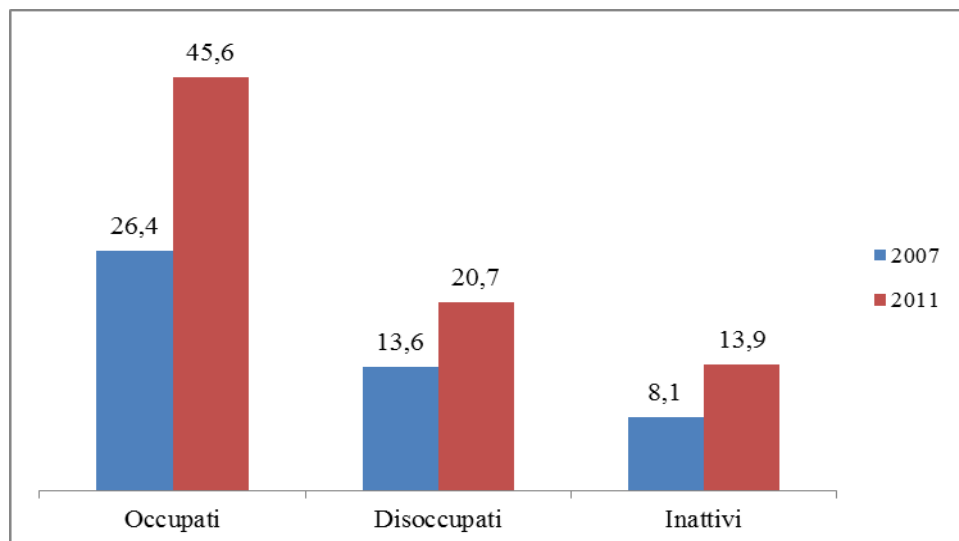


Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey

Ulteriori disuguaglianze si evidenziano rispetto alla condizione occupazionale e professionale delle persone che frequentano le attività formative: gli occupati partecipano in maggior misura

rispetto a disoccupati e inattivi, con un forte aumento del valore dell'indicatore dal 2007 al 2011 (pari a 19,2 punti percentuali. Fig. 2.8).

Figura 2.8 – Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) nei 12 mesi precedenti l'intervista, per condizione occupazionale. Italia, confronto 2007/2011 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)



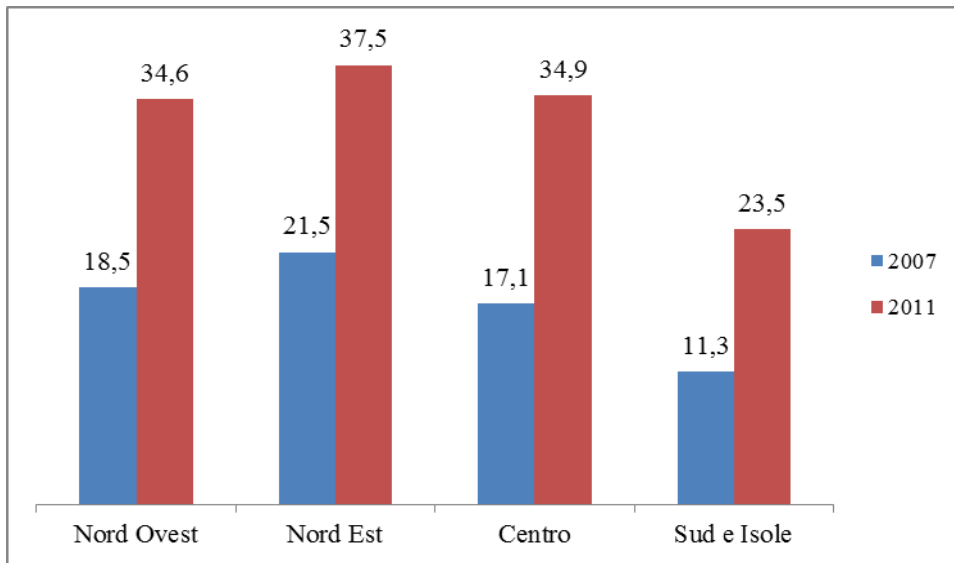
Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey

Tra questi, hanno maggiori opportunità formative coloro che occupano le posizioni professionali più elevate: se nel 2007 il tasso di partecipazione alle attività di formazione non formali era più alto per direttivi, quadri e impiegati (37,8%²²), nel 2011 i lavoratori maggiormente formati risultano essere i dirigenti, gli imprenditori e i liberi professionisti (63,6% contro il 40,6% di direttivi, quadri e impiegati). Nel nostro Paese, dunque, la partecipazione degli adulti alla formazione organizzata non solo è limitata, ma si concentra nelle fasce dei già professionalizzati, visto che gli operai, qualificati e non, frequentano più raramente corsi di formazione, e per entrambe le annualità considerate presentano valori nettamente inferiori rispetto a chi svolge mansioni lavorative di più alto livello.

I dati mostrano, infine, che i livelli di accesso degli adulti alla formazione non formale riflettono le possibilità offerte dal territorio (fig. 2.9): i tassi di partecipazione più elevati si raggiungono nel Nord-est del Paese (37,5%), nel Nord-ovest e nel Centro (rispettivamente 34,6% e 34,9%), mentre nel Mezzogiorno il valore dell'indicatore è decisamente inferiore (23,5%). Proprio nel Sud e nelle Isole, inoltre, il *gap* formativo sembra allargarsi col passare del tempo: mentre nel 2007 il tasso di partecipazione alle attività non formali degli adulti residenti nel Mezzogiorno presentava un distacco dal valore registrato per l'Italia Nord-orientale pari a circa 10 punti percentuali, nel 2011 il divario raggiunge i 14 punti (fig. 2.9).

²² Fonte: Istat, La partecipazione degli adulti alle attività formative, Anno 2008.

Figura 2.9 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) nei 12 mesi precedenti l'intervista, per ripartizione geografica. Italia, confronto 2007/2011 (val. % sul totale della popolazione con 18 anni e più)



Fonte: Istat - La partecipazione degli adulti alle attività formative, Anni 2008 e 2013

In relazione alle caratteristiche e alle modalità di realizzazione delle azioni formative di tipo non formale, si rileva che la partecipazione alle attività è molto disomogenea a seconda della motivazione: nel 2011, la maggior parte delle persone tra i 25 e i 64 anni che partecipano ad azioni formative di tipo non formale lo fanno in ambito lavorativo (25,2%), al fine di aggiornare le proprie competenze o acquisirne di nuove (tab. 2.6); nel 20,8% dei casi si tratta di attività *employer sponsored*, ovvero svolte durante l'orario di lavoro - e quindi retribuite - oppure finanziate, almeno in parte, dal datore di lavoro. Queste attività comprendono tutte le tipologie di apprendimento non formale, dai corsi più strutturati al *training on the job*, dalle lezioni private alla partecipazione a seminari e convegni.

Anche in questo caso, sono gli uomini a partecipare in misura maggiore rispetto alle donne, con un divario che nel 2007 era pari a circa 3 punti percentuali e che si allarga ulteriormente nel 2011 (raggiungendo circa 8 punti percentuali).

Tabella 2.6 – Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) job related nei 12 mesi precedenti l'intervista, promosse o meno dal datore di lavoro, per genere. Italia, confronto 2007/2011 (val. %)

Attività formativa organizzata e promossa dal datore di lavoro	Anno					
	2007			2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Si	11,2	7,8	9,5	25,1	16,6	20,8
No	4,7	4,9	4,8	3,9	4,8	4,4
Totale	15,9	12,8	14,3	29,0	21,4	25,2

Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey

In generale, tra le due annualità considerate, si assiste ad una forte crescita delle attività di formazione “*job-related*” (+10,9 punti percentuali), caratterizzate sempre più dal coinvolgimento del datore di lavoro in relazione alla loro promozione ed organizzazione (tab. 2.6).

Gli occupati sono naturalmente coloro che partecipano con maggior frequenza alle “*job-related non formal education activity*”, quasi sempre promosse dal datore di lavoro (nel 32,6% dei casi), mentre disoccupati ed inattivi sono coinvolti in misura assai minore (rispettivamente 12% e 3%). Inoltre, come visto in precedenza, esistono notevoli disequaglianze nell’accesso alle attività di formazione *job related* in base al livello di istruzione e alla posizione nella professione (tab. 2.7).

Tabella 2.7 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) job related nei 12 mesi precedenti l’intervista, promosse o meno dal datore di lavoro, per situazione occupazionale, titolo di studio e condizione nella professione. Italia, confronto 2007/2011 (val. %)

	Anno					
	2007			2011		
	Attività promossa dal datore di lavoro		Totale	Attività promossa dal datore di lavoro		Totale
	Si	No		Si	No	
Situazione Occupazionale						
Occupati	14,6	6,2	20,8	32,6	4,6	37,1
Disoccupati	1,0	6,2	7,2	4,3	7,7	12,0
Inattivi	0,4	1,4	1,8	-	2,3	3,0
Titolo di Studio						
Fino alla Licenza media	3,0	1,0	4,0	10,7	1,7	12,3
Diploma superiore	12,6	5,2	17,8	25,3	4,3	29,6
Istruzione universitaria	21,8	14,8	36,6	38,5	12,2	50,7
Condizione Professionale						
Dirigenti, imprenditori, liberi	-	-	-	46,6	7,6	54,2
Direttivi, quadri, impiegati	-	-	-	27,1	3,0	30,1
Operai qualificati	-	-	-	23,7	2,7	26,4
Personale non qualificato	-	-	-	14,4	-	16,9

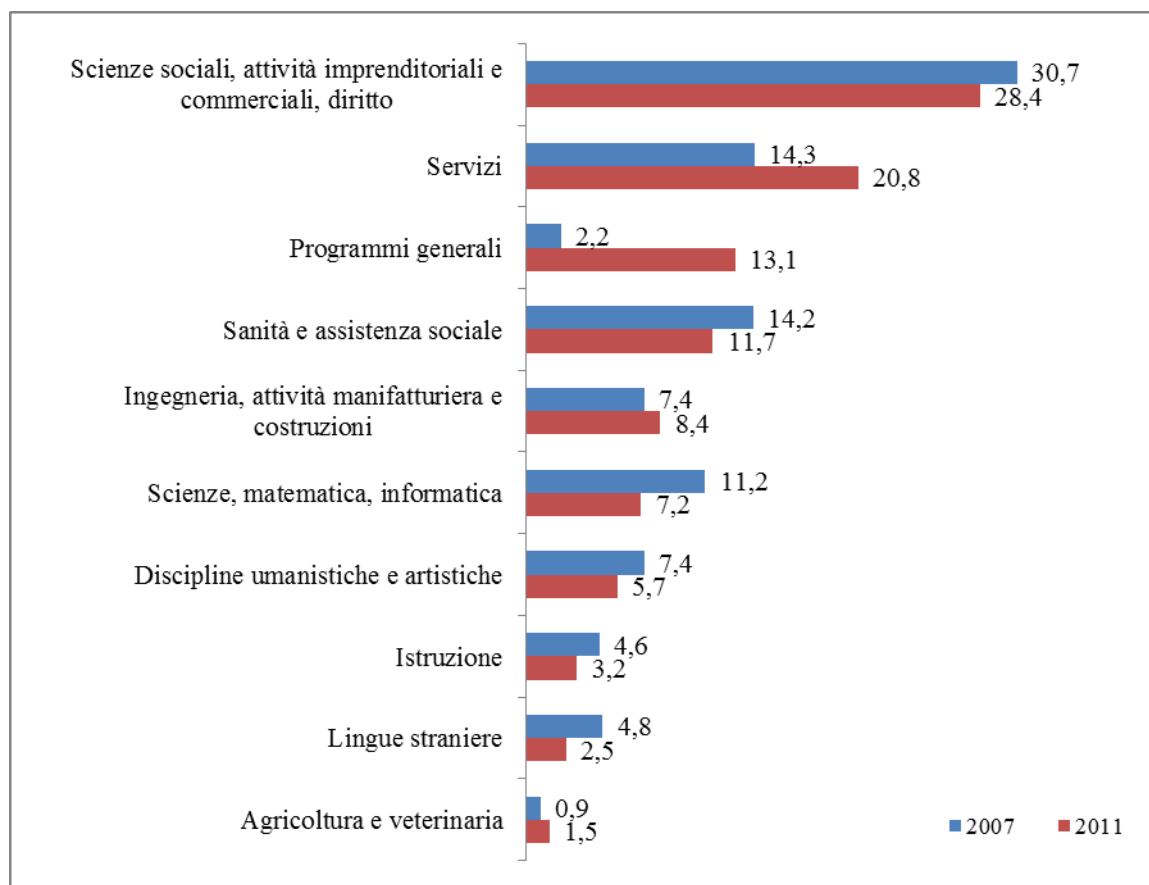
(-) Dati non disponibili

Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey

Fra i contenuti dei corsi *job related*, quelli relativi alle scienze sociali, alle attività imprenditoriali e commerciali e al diritto sono stati i più frequentati (28,4%), anche se rispetto al 2007 queste materie vengono studiate in misura minore (fig. 2.10). Cresce, invece, la quota di persone che partecipa a corsi su tematiche inerenti i servizi (si passa dal 14,3% del 2007, al 20,8% del 2011) e soprattutto di coloro che seguono i programmi generali (dal 2,2% del 2007, al 13,1% del 2011). Per quanto riguarda le restanti materie, i tassi di partecipazione sono generalmente piuttosto bassi ed inferiori rispetto a quelli rilevati nel 2007, come nel caso delle scienze, della matematica e dell’informatica (- 4 punti percentuali). Si conferma, infine, la bassa percentuale di quanti studiano le lingue straniere per migliorare le proprie capacità in ambito lavorativo (2,5%), al contrario di quanto ci si aspetterebbe considerando l’importanza che la comunicazione in lingua straniera riveste all’interno del mix di fattori che alimentano l’innovazione e la competitività delle imprese, anche in base a quanto riconosciuto nel Quadro Europeo delle competenze chiave per l’apprendimento permanente²³.

²³ Raccomandazione [2006/962/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, relativa a competenze chiave per l’apprendimento permanente [Gazzetta ufficiale L 394 del 30.12.2006, pag. 10]. Si veda anche

Figura 2.10 - Tasso di partecipazione alle “job-related non formal education activity”, promosse o meno dal datore di lavoro, nei 12 mesi precedenti l'intervista, per argomento del corso. Italia, confronto 2007/2011 (val. %)



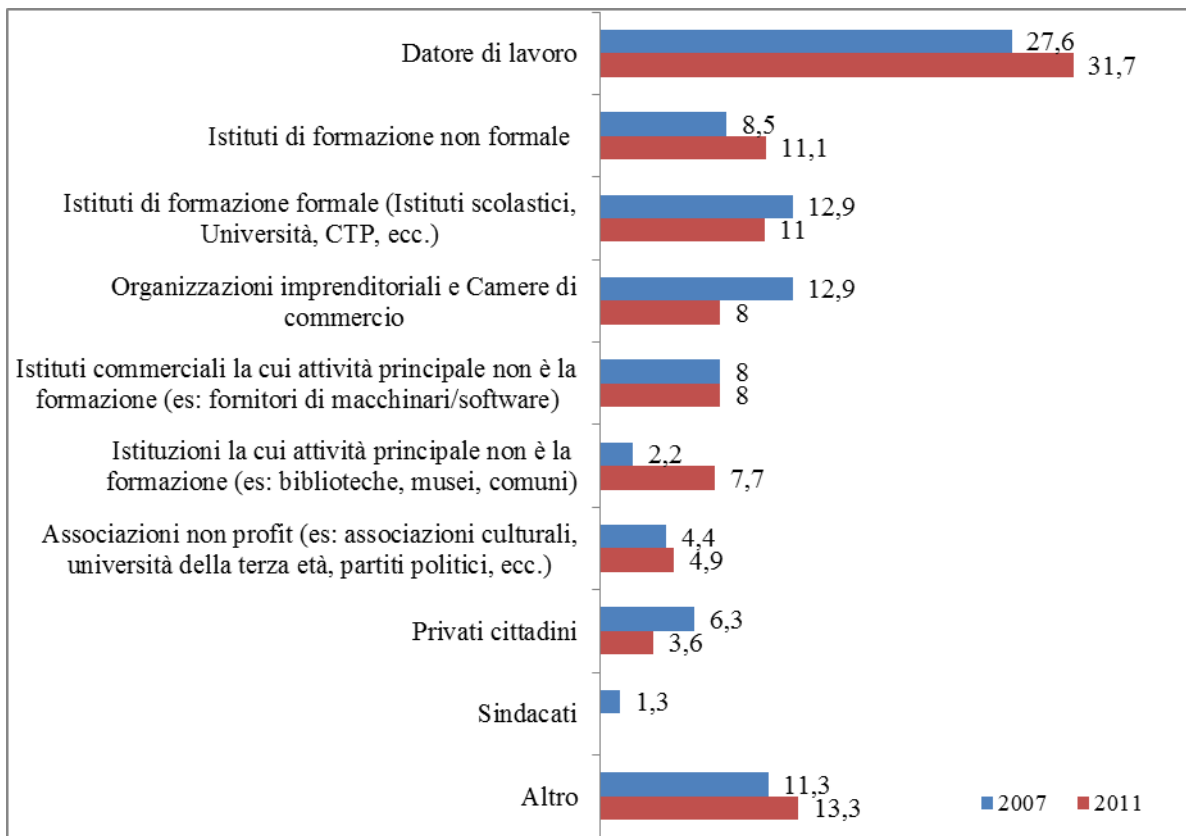
Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey

Un dato interessante circa la formazione di tipo non formale riguarda i corsi frequentati per obbligo di legge, a cui partecipa una consistente percentuale di persone tra quelle coinvolte in attività formative *job related* (22%), come rilevato dall'indagine INDACO-Adulti, condotta da ISFOL nel 2011. Secondo tale indagine, gli argomenti trattati nei corsi di formazione obbligatori hanno riguardato soprattutto la salute e la sicurezza sul lavoro (71,7%). Seguono i corsi specialistici di ECM - *Educazione Continua in Medicina* (18,5%) e quelli di HACCP - *Hazard Analysis and Critical Control Point* (9,6%).

Per quanto riguarda i soggetti che erogano i corsi, le attività *non formal* gestite dai datori di lavoro risultano essere le più frequentate: vi partecipa, infatti, circa un terzo (31,7%) delle persone che nel corso del 2011 hanno preso parte ad almeno un'attività formativa di tipo non formale (fig. 2.11). Confrontando il dato con quanto rilevato nel 2007 emerge, dunque, un apprezzabile aumento (di oltre 4 punti percentuali) del tasso di partecipazione alle attività formative offerte dalle imprese. Seguono i corsi organizzati da scuole, università ed ex centri territoriali permanenti e dagli istituti di formazione “non formale” (circa 11% in entrambi i casi), seppure con valori leggermente più bassi di quelli registrati nel 2007 (12,9% nel caso delle scuole e delle università). Tassi di partecipazione

meno elevati si evidenziano anche per i corsi offerti dalle organizzazioni imprenditoriali e dalle camere di commercio - che passano dal 12,9% all'8% - e per le attività formative realizzate da cittadini privati (fig. 2.11), a vantaggio di più ampie quote di partecipazione ad iniziative meno tradizionali, come ad esempio quelle promosse da biblioteche, musei, comuni, ecc. (+ 5,5 punti percentuali).

Figura 2.11 - Tasso di partecipazione a corsi di formazione nei 12 mesi precedenti l'intervista, per ente che ha erogato la formazione. Italia, confronto 2007/2011 (val. %)



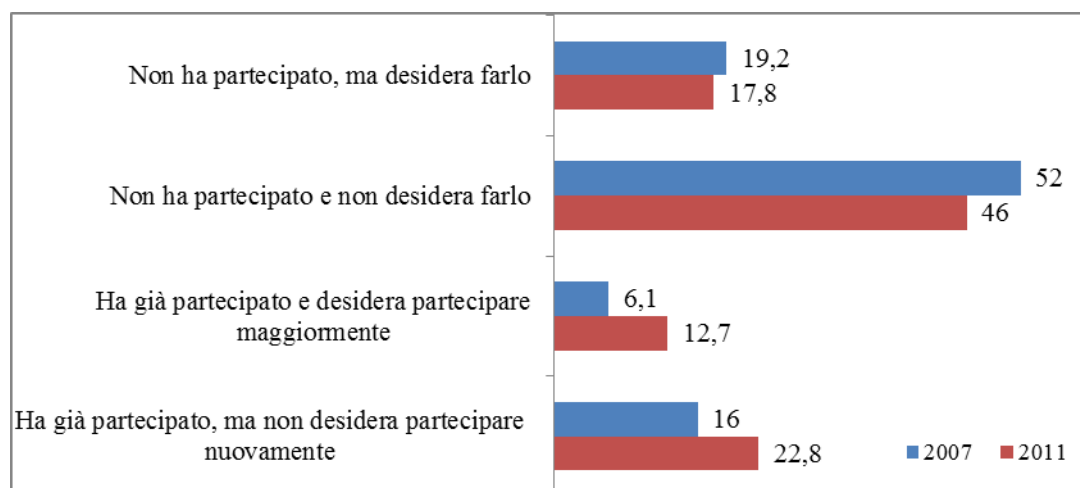
Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey

L'indagine dà conto anche dei motivi della mancata partecipazione. Ritornando alle attività formative formali e non formali, possiamo constatare che nel 2011 il 63,8% dei soggetti intervistati non ha frequentato alcun tipo di corso e che tra questi molti (il 46%) non ritengono necessario farlo nel futuro, mentre solamente il 17,8% manifesta il desiderio di partecipare (fig. 2.12). Ugualmente, tra chi ha già svolto attività formative è più alta la percentuale di coloro che non vogliono partecipare nuovamente (22,8%), rispetto a quanti affermano di volerlo fare in misura maggiore (12,7%).

I dati dell'Indagine INDACO-Adulti evidenziano, inoltre, che tra chi non ritiene di aver bisogno di ulteriore formazione prevalgono gli ultracinquantenni e le persone con un basso titolo di studio, ovvero proprio le categorie che maggiormente avrebbero bisogno di attività formative per contrastare l'obsolescenza delle proprie competenze nel primo caso, oppure un'oggettiva situazione di svantaggio nel secondo. Di tale obsolescenza non sempre vi è consapevolezza, tant'è vero che, anche tra le motivazioni addotte da coloro che non hanno potuto partecipare a corsi di studio o di formazione, prevale quella di non ritenere di aver bisogno di ulteriore formazione, specie tra chi ha

più di 45 anni. È interessante, dunque, capire quali siano i principali motivi che ostacolano, e spesso impediscono, la partecipazione degli adulti alle attività di formazione.

Figura 2.12 - Tasso di partecipazione a corsi di studio o di formazione nei 12 mesi precedenti l'intervista, a seconda della volontà di parteciparvi o parteciparvi in misura maggiore (Italia, confronto 2007/2011, val. % sul totale della popolazione di 18 anni e più)



Fonte: Istat - La partecipazione degli adulti alle attività formative, Anni 2008 e 2013

I dati rilevati dalla *Adult Education Survey* del 2011 mostrano che nella maggior parte dei casi le persone non hanno frequentato corsi di studio o di formazione a causa dei propri impegni e responsabilità familiari (31,8%). Ciò è vero soprattutto per le donne (41,3%), anche se la situazione sembra essere migliorata rispetto alla precedente rilevazione: nel 2007, infatti, la percentuale di donne che motivava la mancata formazione per difficoltà legate al carico familiare era pari al 60%, con un *gender gap* di ben oltre 20 punti percentuali (tab. 2.8).

Tabella 2.8 - Persone di 25-64 anni che non hanno frequentato né un corso di studio né un corso di formazione, per motivo per cui non lo hanno svolto, per genere e titolo di studio. Italia, confronto 2007- 2011 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)

	Costi della formazione troppo elevati		Non avevo i requisiti richiesti		La formazione confliggeva con gli impegni di lavoro		La formazione confliggeva con gli impegni familiari		Non avevo l'appoggio del datore di lavoro		Luogo di svolgimento difficile da raggiungere		Motivi di età o di salute	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Sesso														
Maschi	25,4	19,4	20,6	4,8	56,0	30,1	38,2	22,0	19,9	6,0	15,1	8,6	18,2	7,2
Femmine	27,0	24,9	17,9	5,4	33,0	20,0	60,0	41,3	10,8	3,7	18,4	12,0	21,1	10,2
Totale	26,2	22,2	19,2	5,1	44,1	25,0	49,5	31,8	15,2	4,8	16,8	10,3	19,7	8,7

Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey

La seconda motivazione maggiormente ricorrente tra coloro che non hanno potuto partecipare ad attività di formazione consiste nell'insufficienza di tempo dovuta ad impegni di lavoro (25%), che risultano essere un problema soprattutto per gli uomini (30%, contro il 20% delle donne).

Ancora una volta, comunque, il divario di genere è inferiore rispetto a quello rilevato nel 2007 (tab. 2.8).

Una buona percentuale di coloro che non hanno potuto svolgere attività formative (22,2%) denuncia, infine, i costi troppo elevati della formazione. Le altre motivazioni rappresentano ostacoli minori: si passa dal 10,3% di persone che hanno difficoltà a raggiungere il luogo di svolgimento dei corsi, al 4,8% di chi afferma di non aver avuto l'appoggio del datore di lavoro (tab. 2.8).

Oltre a conoscere le motivazioni e gli ostacoli alla partecipazione, è utile sapere se è agevole, per le persone, acquisire informazioni sulle opportunità formative. Nel 2011 solo poco più di un terzo dei soggetti intervistati (33,9%) ha cercato informazioni sui corsi di formazione disponibili. Tale percentuale è più alta per le donne (37,3%) che per gli uomini (30,8%), decresce con l'aumentare dell'età ed è più elevata tra chi possiede un'istruzione universitaria rispetto a chi ha solo la licenza media o un diploma superiore (tab. 2.9).

Tra le fonti utilizzate per la ricerca delle informazioni sulle attività di apprendimento prevalgono l'utilizzo di internet (71,1%) e le indicazioni fornite da familiari, amici e colleghi di lavoro (30,3%). I servizi per l'impiego e gli enti di formazione (scuole, università, ecc.), così come i mass media, sono invece strumenti scarsamente adoperati (si va da un valore massimo dell'11% circa per i servizi per l'impiego, al 3,7% per il materiale a stampa).

Tabella 2.9 - *Persone di 25-64 anni che hanno cercato o meno informazioni sulle attività di formazione, per genere e titolo di studio. Italia, confronto 2007- 2011 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)*

	Formazione formale e non formale	
	2007	2011
Sesso		
Maschi	23,3	30,8
Femmine	29,9	37,3
Totale	26,6	33,9
Titolo di Studio		
Fino alla Licenza media	15,6	21,2
Diploma superiore	21,7	33,5
Istruzione universitaria	37,9	45,4

Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey

Il sistema di diffusione delle informazioni sembra creare, dunque, circoli chiusi che coinvolgono esclusivamente coloro che già partecipano, visto che ancora una volta sono proprio le categorie più deboli e/o socialmente più isolate (ultracinquantenni e persone poco istruite) ad avere un minor accesso alle informazioni sull'offerta di formazione.

2.4 *L'age gap nella partecipazione formativa e collegamenti con le policy internazionali in materia di invecchiamento attivo*

Il tema della partecipazione dei lavoratori maturi alle attività di *Lifelong learning* (LLL) e, più in generale, della relazione tra età e partecipazione degli adulti alle diverse opportunità di

apprendimento rappresenta una questione molto rilevante, alla luce delle tendenze demografiche in atto, che evidenziano un progressivo invecchiamento della popolazione. A questo proposito, vi è un'ampia condivisione sulla necessità di adottare strategie di sostegno delle capacità e delle competenze delle persone in età matura, al fine di mantenere gli attuali livelli di benessere e di competitività economica e sociale.

Le strategie finora individuate a livello internazionale per affrontare il cambiamento demografico, considerato un cambiamento epocale, sottolineano l'importanza e la funzione del LLL e della formazione continua sia per la piena valorizzazione dei lavoratori maturi e del loro potenziale sia per sostenere una loro più ampia partecipazione al mercato del lavoro. Si tratta, fra l'altro, di obiettivi necessari al mantenimento delle attuali posizioni economiche dei paesi europei nel contesto globale. Vanno anche considerati gli aspetti di sostenibilità e di adesione, da parte delle persone, alle prospettive di allungamento della vita professionale, che trovano negli interventi rivolti alle competenze, allo sviluppo professionale e al sostegno a progetti personali durante il corso della vita, un accompagnamento fondamentale.

In questo quadro, si segnala l'esistenza di profondi divari, collegati all'età delle persone, nella partecipazione alle iniziative formative che si realizzano nel nostro Paese, evidente segnale di una difficoltà, da parte delle persone in età matura, nella capacità di fruire delle opportunità esistenti di apprendimento permanente, come anche da parte dei sistemi, di costruire un'adeguata offerta formativa. Si tratta di un fenomeno non solo italiano ma presente ovunque, sebbene con livelli diversi di diffusione, come abbiamo visto nel Capitolo 1 e come vedremo, con maggior dettaglio, nelle pagine seguenti. Nell'ottica di valutare le criticità da affrontare, è quindi necessario realizzare un'analisi dettagliata di questo divario, anche in chiave comparativa europea.

Il fenomeno dei divari nella partecipazione al LLL all'avanzare dell'età delle persone riguarda un po' tutti i paesi dell'Unione europea; tuttavia, alcuni paesi mostrano un maggiore coinvolgimento degli *over 55*²⁴ ai processi di apprendimento.

Consideriamo, anche in questo caso, i dati dell'Indagine AES (*Adult Education Survey*) relativi all'intera popolazione degli adulti (occupati e non) per capire le potenzialità della popolazione adulta, anche in termini di capacità di mobilitare interessi e progettualità personali per il tramite della formazione. L'indagine AES misura infatti la partecipazione degli adulti alle diverse attività di apprendimento riferibili al *lifelong learning*, e può essere considerata un'espressione della domanda di formazione e di apprendimento della popolazione. Essa considera tutto il complesso delle attività che le persone intraprendono con l'"*intenzione di apprendere*", a partire da quelle formali, legate ai sistemi formativi che rilasciano titoli e qualificazioni, per arrivare a quelle non formali e informali, prendendo in considerazione non solo la partecipazione alle attività di apprendimento rivolte a soddisfare esigenze legate al lavoro ma anche le esigenze legate ad interessi personali. L'apertura a questo vasto insieme di attività trova giustificazione nel riconoscimento, ormai condiviso nel dibattito internazionale, dell'importanza e della capacità, per ogni tipo di attività intrapresa, di produrre benefici per l'individuo anche relativamente alla sua capacità

²⁴ Prendiamo in considerazione la categoria degli *over 55*, in corrispondenza della suddivisione in classi di età prevista dalle statistiche internazionali, secondo cui gli *over 55* costituiscono l'ultima classe di età della popolazione attiva (55-64 anni). In realtà, con riferimento al dibattito scientifico con cui si affrontano i temi dell'invecchiamento attivo, non esiste una definizione univoca della categoria degli *over*, per la cui attribuzione possono essere utilizzati diversi criteri. In questo contributo, utilizziamo dunque il criterio statistico. Utilizziamo nel testo anche il termine *senior*, che si riferisce ai lavoratori nell'ultima parte della carriera professionale e prossimi alla pensione; il termine può essere anche utilizzato nel senso di "più esperto" dove, alla maggiore lunghezza del percorso professionale, corrisponde una maggiore esperienza lavorativa (lavoratori *senior*).

professionale²⁵. Questo è tanto più vero nel caso degli *over*, laddove la partecipazione al LLL ha la funzione non solo di favorire l'acquisizione e/o l'aggiornamento di conoscenze e competenze utili a vivere e lavorare, ma anche quello di contrastare l'obsolescenza delle competenze, che può derivare da insufficienti stimoli intellettuali e cognitivi e dal mancato uso delle proprie capacità.²⁶

Secondo quanto emerge dall'indagine AES, nel periodo dal 2007 al 2011 l'Italia ha registrato una crescita della partecipazione degli adulti alle attività formative di tipo formale e non formale, sebbene con un volume più contenuto (35,6%, poco più di un terzo della popolazione) rispetto a paesi come Germania, Francia, Olanda e ai paesi Scandinavi, dove, ad eccezione del Regno Unito²⁷, almeno la metà degli adulti ha partecipato, nel corso dell'ultimo anno, ad almeno un'attività di apprendimento, tra quelle di tipo formale e non formale.

In tutti i paesi europei, la partecipazione decresce con l'avanzare dell'età dei partecipanti; i divari sono particolarmente ampi in corrispondenza della componente più matura della popolazione (*over 55*). Il fenomeno dell'*age gap* (Cedefop 2012) nella partecipazione formativa sembra possedere un carattere strutturale e ricorrente. Per quanto riguarda l'Italia, la partecipazione degli *over 55* risulta inferiore alla media europea (22,3% della popolazione coinvolta, contro il 26,6% della media EU28). Si evidenzia come la partecipazione degli *over 55* italiani sia molto inferiore rispetto a quella che si riscontra in Francia (+10) o in Germania (+16) o in paesi del Nord Europa dove il divario è anche più ampio. La Spagna presenta valori simili a quelli italiani mentre il Regno Unito evidenzia valori di partecipazione in diminuzione, ma saldamente legati a processi di formazione di tipo formale. (tab. 2.10)

Tabella 2.10 - Tasso di partecipazione ad attività di istruzione e formazione di tipo formale e/o non formale nei 12 mesi precedenti l'intervista, per classe di età. Confronto tra paesi europei. Anno 2011 (val. %)

	25-64 years	25-34 years	35-44 years	45-54 years	55-64 years
Sweden	71,8	78,7	77,8	72,6	57,5
Netherlands	59,3	72,4	65,1	58,7	38,2
Denmark	58,5	68,4	63,1	57,8	45,5
Finland	55,7	65,8	64,8	59,0	35,5
France	50,5	61,1	57,7	50,4	32,8
Germany	50,2	57,4	52,4	51,9	38,6
EU28	40,3	48,5	44,0	40,9	26,6
Spain	37,7	47,8	39,7	36,1	23,2
Belgium	37,7	49,5	44,0	37,4	19,9
United Kingdom	35,8	42,6	37,3	35,6	26,5
Italy	35,6	43,0	39,5	36,4	22,3

Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey [last update 22.07.14, extracted on 27.11.14]

²⁵ Il Cedefop ha recentemente dedicato una grande attenzione al tema dei benefici della formazione. Tra i più recenti contributi cfr.: Cedefop, *The benefits of vocational education and training*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011 [http://www.cedefop.europa.eu/files/5510_en.pdf]. Nel 2012, in occasione dell'Anno europeo dell'invecchiamento attivo, l'ISFOL ha realizzato studi specifici in materia di apprendimento e invecchiamento attivo, confluiti in: Cedefop, *Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce*, Luxembourg, Publications Office of the European Union [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3053_en.pdf] (Cfr. Angotti R. and Belmonte S., 2012, "Investigating the learning-age gap in Europe and Italy: attractiveness and benefits of learning later in life") [<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19049>]

²⁶ Per approfondimenti, cfr: Fabio Roma, Michela Bastianelli, Simona Mineo, "Invecchiamento e competenze", in: *Osservatorio ISFOL*, n. 2/2012 [http://archivio.isfol.it/DocEditor/test/File/2012/Osservatorio%20isfol/n2_2012/11%20Roma%20Bastianelli%20Mineo.pdf]

²⁷ Per quanto riguarda il Regno Unito, i dati evidenziano, in generale, una diminuzione dei livelli di partecipazione; relativamente agli *older*, si noti tuttavia anche l'alto volume della partecipazione ad attività di tipo formale, anche in età matura.

Consideriamo ora, separatamente, la partecipazione alle attività di tipo *formale* e la partecipazione alle attività di tipo *non formale*.

La tabella 2.11 consente di cogliere la distinzione esistente fra queste due, molto differenti, dimensioni dell'apprendimento, nell'intero contesto europeo (28 paesi), con riferimento all'anno 2011. I dati - presentati in ordine decrescente per la colonna delle attività formali nella classe di età 25-64 anni - consentono di osservare per tutte le classi di età il grado di apertura dei sistemi formativi di tipo formale agli adulti. Se a livello europeo, la partecipazione ad attività di tipo formale coinvolge poco le fasce più adulte della popolazione (3,7% fra i 45-54enni, 1,6% fra i 55-64enni), in Italia, la partecipazione raggiunge valori bassissimi: 1,8% tra i 35-45enni, che possono avere una prospettiva di vita professionale ancora almeno ventennale, mentre il dato a partire dagli over 45 non è statisticamente apprezzabile.

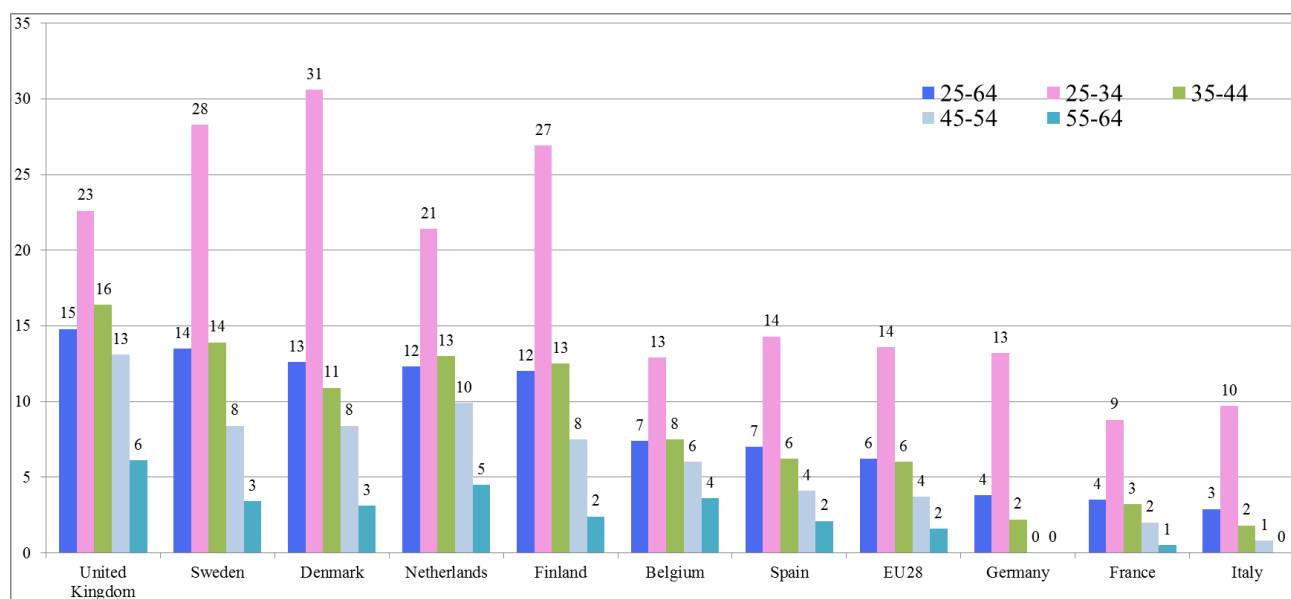
Tabella 2.11 - Tasso di partecipazione ad attività di istruzione e formazione di tipo formale e/o non formale nei 12 mesi precedenti l'intervista, per classe di età e per tipo di attività. Confronto tra paesi europei. Anno 2011 (val. %)

Age	25-64		25-34		35-44		45-54		55-64	
	Type of training									
Countries	Formal	Non-formal	Formal	Non-formal	Formal	Non-formal	Formal	Non-formal	Formal	Non-formal
United Kingdom	14,8	24,3	22,6	23,9	16,4	24,8	13,1	25,9	6,1	22,3
Sweden	13,5	67,0	28,3	67,0	13,9	72,9	8,4	70,3	3,4	57,1
Denmark	12,6	52,7	30,6	52,2	10,9	58,2	8,4	55,2	3,1	44,7
Netherlands	12,3	54,8	21,4	62,8	13,0	61,5	9,9	56,4	4,5	35,7
Finland	12,0	51,3	26,9	54,8	12,5	61,2	7,5	56,3	2,4	34,7
Portugal	10,4	39,6	17,4	53,2	12,6	46,2	7,8	36,7	3,0	20,0
Luxembourg	9,9	68,0	17,8	75,7	8,6	71,5	7,2	71,4	5,7	48,5
Norway	7,6	56,9	14,2	65,4	8,8	61,0	5,7	59,8	:	40,0
Belgium	7,4	33,1	12,9	41,3	7,5	39,6	6,0	33,6	3,6	17,6
Spain	7,0	34,1	14,3	40,5	6,2	36,6	4,1	34,0	2,1	22,0
Ireland	6,7	18,7	11,2	19,4	6,4	21,4	4,8	18,3	2,3	14,3
Estonia	6,6	48,0	18,1	59,2	5,2	50,9	:	47,0	:	32,6
Hungary	6,5	37,6	13,1	44,3	7,5	43,3	3,8	41,1	0,9	21,2
EU28	6,2	36,8	13,6	40,8	6,0	40,7	3,7	38,8	1,6	25,6
Austria	5,9	45,5	13,1	49,3	5,6	48,1	3,2	47,7	1,9	35,2
Slovakia	5,8	38,3	12,0	42,7	6,0	44,0	3,0	42,1	:	21,6
Poland	5,4	21,0	12,7	28,1	5,1	25,7	1,9	19,5	:	9,4
Malta	4,4	34,2	8,1	40,9	6,6	44,0	:	33,9	:	19,7
Latvia	4,3	30,0	8,9	33,1	4,7	35,0	2,3	30,9	:	19,1
Lithuania	4,0	25,9	11,9	29,0	3,2	28,7	:	28,0	:	16,1
Germany	3,8	48,5	13,2	51,4	2,2	51,7	:	51,4	:	38,1
Cyprus	3,7	40,9	9,1	46,3	:	46,1	:	39,8	:	27,7
Czech Republic	3,7	34,9	9,2	38,8	3,4	41,0	:	38,7	:	20,1
France	3,5	49,1	8,8	57,5	3,2	56,5	2,0	49,6	0,5	32,7
Italy	2,9	34,3	9,7	38,2	1,8	38,8	0,8	36,1	:	22,3
Greece	2,6	9,6	8,1	13,7	1,5	12,3	:	8,2	:	3,1
Bulgaria	2,4	24,4	7,4	25,8	:	29,4	:	27,8	:	15,0
Slovenia	2,3	34,7	7,2	38,6	1,4	39,6	0,4	38,5	:	22,7
Romania	1,4	6,9	3,4	10,1	1,1	8,1	:	6,1	:	1,9

Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey [last update 22.07.14, extracted on 11.11.2014]

Sempre a proposito della partecipazione ad attività formative formali, in figura 2.13 si coglie la posizione arretrata dell'Italia rispetto ad un numero selezionato di paesi e alla media europea. E' importante sottolineare come la partecipazione a tale tipo di formazione può essere interpretata come un elemento dell'accesso al diritto all'educazione permanente, in relazione alla possibilità di procedere nell'acquisizione di titoli formali nel corso della vita e non solo nella formazione iniziale, anche attraverso il riconoscimento di competenze apprese in contesti non formali, tra cui il lavoro. Si tratta di cicli di formazione generale, orientati allo sviluppo di conoscenze e competenze più generali in rapporto alla cultura o alle qualificazioni, meno legate alle necessità del lavoro e caratterizzate da più ampio numero di ore formative. Anche in considerazione dei bassi livelli di istruzione e qualificazione formale della popolazione adulta italiana e dei risultati emersi dalla recente indagine internazionale sulle competenze degli adulti (indagine OCSE-PIAAC) che mostrano evidenti criticità in competenze fondamentali (*literacy* e *numeracy*, in particolare), occorrerebbe sviluppare una riflessione su come aumentare questa partecipazione. Tra l'altro, è noto il forte legame tra livelli di istruzione e accesso alle diverse opportunità formative, dove ad un più alto livello di istruzione consegue un migliore inquadramento professionale, un più alto reddito, più ampi interessi e capacità culturali, tutti fattori che incidono positivamente sulla partecipazione degli adulti alle opportunità formative.

Figura 2.13 - Tasso di partecipazione ad attività di istruzione e formazione di tipo formale nei 12 mesi precedenti l'intervista, per classe di età. Confronto tra alcuni paesi europei. Anno 2011 (val. %)



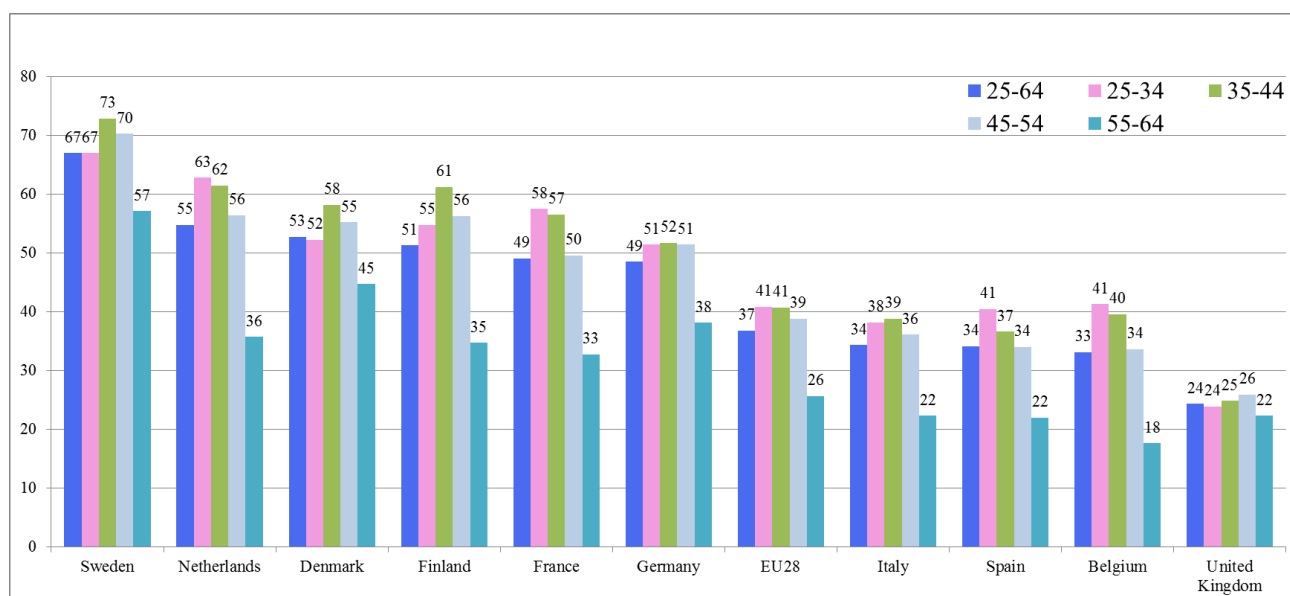
Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey [last update 22.07.14, extracted on 11.11.2014]

Passando a considerare la partecipazione alle attività di tipo *non formale*,²⁸ l'Italia si caratterizza per un volume della partecipazione della popolazione (25-64 anni) prossimo alla media europea ma significativamente più basso rispetto a quello di paesi nostri *competitor* e simili per sistema economico e sociale.

²⁸ Si ricorda che AES considera non formali tutte quelle attività di tipo intenzionale caratterizzate da un certo grado di organizzazione e specificamente progettate per la formazione, che tuttavia non conducono ad una certificazione riconosciuta nel sistema formale. Rientrano in questa categoria l'ampia categoria dei corsi, dell'insegnamento privato, della formazione guidata sul lavoro. Cfr Eurostat, *Classification of Learning Activities*. Manual, Luxembourg, 2006.

Anche in questo caso, la distinzione per classi di età della popolazione evidenzia un generale fenomeno di *age gap* nella partecipazione, in particolare degli *over*, comune a tutti i paesi europei. Per quanto riguarda l'Italia, i valori sono inferiori alla media europea, molto lontani dai livelli di partecipazione degli *over 55* in paesi come Francia (+10,4) e Germania (+15,8) o paesi nord europei dove i livelli di partecipazione raggiungono più della metà della popolazione (57,1% in Svezia). La Gran Bretagna presenta valori della partecipazione simili a quelli italiani, ma tale valore deve essere integrato con quello relativamente elevato della partecipazione ad attività di tipo formale. Anche in considerazione del maggiore volume di partecipazione corrispondente alle classi di età più giovani (a partire dai 45 anni) questi paesi sembrano essere in grado di coinvolgere maggiormente la popolazione matura in opportunità di formazione. (fig. 2.14)

Figura 2.14 - Tasso di partecipazione ad attività di istruzione e formazione di tipo non formale nei 12 mesi precedenti l'intervista, per classe di età. Confronto tra alcuni paesi europei. Anno 2011 (val. %)



Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey [last update 22.07.14, extracted on 11.11.2014]

Focalizzando l'attenzione sulla partecipazione degli *over 55* alle attività formative collegate al lavoro e alle attività sponsorizzate dal datore di lavoro (vedi par. 2.2), si nota (tab. 2.12) come, anche in questo caso, l'*age gap* nella partecipazione degli *over* è diffuso in tutta Europa. In Italia, il basso valore del tasso di partecipazione (inferiore al 10%) segnala un livello ancora insufficiente di modernizzazione del mercato del lavoro nell'affrontare il tema dell'evoluzione demografica, della crescente presenza dei lavoratori *senior* e della necessità di una loro maggiore integrazione nei processi di ammodernamento del capitale umano. Anche in questo caso, il confronto europeo, mostra come in altri paesi la partecipazione degli *over* sia già molto più significativa.

Tabella 2.12 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) job-related, promosse o meno dal datore di lavoro. Classe di età 55-64 anni. Anno 2011 (val. %)

Countries	Type of training					
	Job-related		Employer-sponsored		Non-employer-sponsored	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Sweden	48,7	47,4	46,3	45,6	2,3	:
Switzerland	:	40,7	:	34,9	:	5,8
Denmark	23,5	35,9	22,7	33,2	:	2,7
Norway	36,2	35,1	35,0	33,6	:	:
Germany	20,7	30,3	18,0	27,2	2,7	3,1
Netherlands	19,7	28,1	17,8	24,7	1,9	3,4
Luxembourg	:	27,5	:	24,0	:	3,5
Estonia	24,5	26,9	23,4	24,9	:	:
Finland	26,8	26,9	24,3	25,6	2,5	:
Cyprus	13,5	21,3	12,2	19,2	:	:
Austria	14,7	20,7	11,3	17,2	3,4	3,4
Euro area 18	13,7	20,3	11,6	17,9	2,1	2,4
France	:	20,1	:	17,7	:	2,4
Malta	8,1	19,4	7,7	9,5	:	9,8
Slovakia	21,9	18,4	21,3	17,6	:	:
<i>Eu28</i>	<i>14,3</i>	<i>18,2</i>	<i>12,7</i>	<i>16,3</i>	<i>1,6</i>	<i>2,0</i>
Hungary	1,9	16,8	1,5	14,4	:	2,3
United Kingdom	19,8	15,6	18,5	14,4	:	:
Czech Republic	20,4	15,5	20,2	14,1	:	1,5
Latvia	17,6	15,2	14,8	12,9	:	2,3
Bulgaria	19,9	14,5	19,7	13,9	:	:
Spain	8,9	14,5	7,1	12,7	1,8	1,8
Lithuania	17,2	14,0	14,8	12,5	2,4	:
Portugal	7,5	14,0	7,4	12,6	:	1,4
Belgium	12,0	12,7	10,6	11,7	1,5	:
<i>Italy</i>	<i>6,9</i>	<i>11,9</i>	<i>4,7</i>	<i>9,9</i>	<i>2,2</i>	<i>2</i>
Ireland	:	9,9	:	6,3	:	3,6
Slovenia	11,0	9,7	9,2	8,6	:	:
Poland	5,9	7,7	5,9	7,0	:	0,8
Serbia	:	4,8	:	3,7	:	:
Greece	3,9	1,9	2,4	:	1,4	:
Romania	2,1	1,8	1,9	1,6	:	:
Croatia	7,3	:	6,6	:	:	:
Turkey	2,1	:	1,3	:	0,8	:

Nota: Job-related non-formal education and training; Employer-sponsored, job-related, non-formal education and training; Non-employer-sponsored, job-related, non-formal education and training

Fonte: Eurostat, AES - Adult Education Survey [last update 22.07.14, extracted on 05.11.2014]

Consideriamo infine la partecipazione degli adulti alle attività di tipo *informale*. Si tratta di una vasta gamma di attività poco strutturate, che non presentano una vera pianificazione formativa né un soggetto incaricato di una attività formativa. Esse si basano sullo scambio di conoscenza ed esperienza tra le persone, nell'ambito di un rapporto personale e informale o sulla ricerca personale di conoscenza tramite attività di autoformazione; si possono anche basare sull'esercizio o su attività pratiche o, ancora, attraverso visite a luoghi che offrono risorse per la conoscenza (musei, parchi scientifici o altro). Sono modalità che rispondono molto bene alle esigenze di apprendimento da parte degli adulti e sono attualmente al centro di un grande interesse per gli ampi livelli di frequentazione che le caratterizzano, oltre al fatto che attraverso le modalità informali viene veicolata una notevole quantità di conoscenze ed esperienze tra le persone.

A questo proposito, per quanto riguarda l'indagine AES, sono disponibili al momento solo alcuni dati nazionali che evidenziano come le attività definite di autoformazione, svolte per "acquisire nozioni e competenze su argomenti di interesse personale" riescano a coinvolgere significativamente anche la popolazione matura (33,2% delle persone di età tra i 55-59 anni che hanno svolto almeno una attività di formazione di tipo informale, 28,3% di quelle tra i 60-64 anni)²⁹. L'apprendimento informale può essere effettuato utilizzando libri, internet o materiale audio/video, oppure attraverso l'interazione con una figura esperta o alla pari (collega, parente, familiare) o attraverso *visite* in luoghi specializzati della scienza o della cultura o, ancora, attraverso l'attività pratica e le esercitazioni o, infine, il ricorso a lezioni private. Condotte per finalità legate al lavoro o per interessi personali (prevalentemente: letteratura ed arte, servizi, ma anche scienze sociali, economia, giurisprudenza), queste attività alimentano la partecipazione degli *over* allo scambio e all'apprendimento e contribuiscono ad aggiornare o ampliare le conoscenze e le competenze della popolazione o a contrastare il fenomeno dell'obsolescenza delle competenze della popolazione matura.

L'ampia diffusione di esperienze di apprendimento informale nella popolazione matura trova conferma nei risultati della Indagine sui comportamenti formativi degli adulti (ISFOL INDACO-Adulti³⁰) realizzata da ISFOL sempre con riferimento alle attività formative frequentate nei 12 mesi precedenti l'intervista, che sperimenta un maggiore dettaglio di analisi relativamente alle diverse attività di apprendimento esperibili dalle persone. Anche in questo caso, la partecipazione decresce all'aumentare dell'età ed in corrispondenza di più bassi livelli di istruzione, ma si mantiene elevata e coinvolgente anche per gli *over 55* e riguarda anche individui con basso livello di istruzione.

Con riferimento agli occupati, le pratiche di apprendimento informale sembrano essere state molto utilizzate: modalità come il *coaching* o il tutoraggio informale, così come l'interazione e lo scambio con i colleghi e i superiori, risultano coinvolgere in modo significativo i lavoratori senior. Questa evidenza può esser letta in modo complementare rispetto al basso livello di partecipazione alle attività non formali sponsorizzate dal datore di lavoro precedentemente evidenziato (Tabella 2), in quanto si può immaginare che l'apprendimento informale svolga in tal senso una funzione di sostegno e suppletiva.

Un'ulteriore evidenza riguarda l'ampia frequentazione di attività di apprendimento autonomo, attraverso l'uso di materiale stampato (libri, giornali, riviste specializzate), *personal computer* o attraverso *media* tradizionali (radio, televisione, video), da parte sia degli occupati, che delle persone in cerca di occupazione o gli inattivi. Anche il dettaglio sui contenuti dell'apprendimento fruito in tarda età e con bassi livelli di istruzione mostra un dato interessante: soprattutto l'informatica, le discipline umanistiche e artistiche, le tecniche e tecnologie di produzione, ma anche le lingue straniere risultano tra i campi di formazione frequentati dagli *over*. Questa domanda formativa e queste modalità di apprendimento informali, che testimoniano la vitalità e il potenziale della popolazione matura, possono essere sostenute e intercettate e concorrono a sostenere le conoscenze e le capacità della componente più matura della popolazione.

A conclusione di questa panoramica in materia di *age gap* nella partecipazione degli *over* alle attività di apprendimento, è importante richiamare, anche sinteticamente, quanto indicato dalle strategie internazionali che promuovono ed indirizzano attualmente le azioni in materia di

²⁹ Istat (2014), *La partecipazione degli adulti alle attività formative. Anno 2012*, Roma

³⁰ Attraverso la rilevazione INDACO-Adulti, pur nella complementarità con l'indagine AES con cui condivide l'impianto metodologico, è stato possibile sperimentare la rilevazione di una gamma più ampia di attività di apprendimento informale. Per maggiori dettagli si veda: [<http://www.isfol.it/attivita/indagini-e-ricerche/indagini-campionarie/indagine-sui-comportamenti-formativi-degli-adulti-indaco-adulti-aes>]

promozione di un invecchiamento attivo delle persone. Facciamo riferimento in particolare a quanto elaborato in ambito ONU e Ue. Esse concordano nel sottolineare il ruolo strategico del *lifelong learning* nel favorire il mantenimento, da parte delle persone che avanzano nell'età, di conoscenze e competenze adeguate per vivere e lavorare in un mondo in continuo cambiamento.

A partire dal 2002 le Nazioni Unite hanno promosso un quadro politico e operativo molto articolato che individua nel concetto di invecchiamento attivo (*active ageing*) la modalità attraverso cui affrontare l'invecchiamento della popolazione cogliendone sfide ed opportunità positive (Piano di Madrid)³¹. Tale strategia vede nella partecipazione degli individui alla vita economica e sociale (tra cui, la partecipazione al mercato del lavoro) l'aspetto chiave e riconosce all'apprendimento permanente il ruolo fondamentale di sostenere le competenze adeguate a garantire questa partecipazione. Nel 2012 è stata votata la Dichiarazione Ministeriale di Vienna del 2012 per l'implementazione, a livello regionale europeo, del 3° ciclo di attuazione del Piano (2012/2017)³². La Dichiarazione individua quattro ambiti di azione: 1. Misure per favorire l'allungamento della vita professionale e mantenere la capacità di lavoro; 2. Misure per promuovere la partecipazione, la non discriminazione e l'inclusione delle persone anziane; 3. Misure per promuovere e preservare la dignità, la salute e l'indipendenza durante la vecchiaia; 4. Misure per mantenere e rinforzare la solidarietà tra le generazionali. Tra le varie misure da adottare molte riguardano specificamente l'apprendimento permanente, la formazione e la trasmissione delle conoscenze tra le generazioni.

Per quanto riguarda l'Unione Europea, le strategie che intervengono a supporto dei lavoratori più anziani e a sostegno dell'invecchiamento attivo della popolazione sono molteplici e relative a più ambiti di azione. Il 2012 è stato nominato "Anno europeo per l'invecchiamento attivo e per la solidarietà intergenerazionale"³³, con la finalità di riportare all'attenzione di governi e cittadini intorno alle grandi questioni sociali, economiche, di mutamento della vita delle persone, legate al cambiamento demografico. Anche in questo caso, la formazione, l'apprendimento, l'adattamento dei sistemi formativi alle esigenze della componente matura della popolazione, unitamente alla necessità di mobilitare e valorizzare tutto il potenziale dei *senior*, sono ampiamente richiamati come fondamentali. L'Anno Europeo, che ha visto la realizzazione di importanti momenti di discussione anche istituzionale si è concluso con una Dichiarazione del Consiglio (EPSCO) adottata il 6 Dicembre 2012³⁴ che esprime la volontà dei governi europei di promuovere iniziative e politiche a favore di un invecchiamento attivo e di promuovere la solidarietà tra le generazioni. Tra i messaggi politici chiave, forte è il richiamo alla necessità di integrare tutte le età (il riferimento è ai lavoratori maturi) nella società, in particolare nel mercato del lavoro, anche attraverso appropriate politiche di apprendimento. La Dichiarazione contiene in annesso dei "Principi guida per l'invecchiamento attivo e la solidarietà tra le generazioni". In essa, viene ancora una volta affermato come la strategia di *active ageing*, attraverso la promozione di una maggiore e più lunga partecipazione dei *senior* al mercato del lavoro, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi della strategia EU2020 in materia di crescita e occupazione (Preambolo). Relativamente ai principi guida il primo ambito di azione, relativo ad "Occupazione", comprende "Istruzione e formazione professionale continua" come anche il "Trasferimento di esperienza", ambito sul quale si sta concentrando l'attenzione per quanto

³¹ Si tratta del "Madrid International Plan of Action on Ageing", adottato dalle Nazioni Unite nel 2002. Il piano è stato implementato attraverso strategie regionali di implementazione a cicli quinquennali. Cfr. United Nations, Report of the Second World Assembly on Ageing Madrid, 8-12 April 2002

³² UNECE, Ministerial Conference on Ageing Vienna, Ministerial Declaration, Vienna, 2012

³³ Decisione n. 940/2011/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 14 settembre 2011, sull'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni (2012)

³⁴ Consiglio EPSCO; Dichiarazione del Consiglio sull'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni (2012): prospettive per il futuro; Bruxelles, 2012

riguarda le dinamiche generazionali negli ambienti di lavoro. La misura “Apprendimento permanente” è successivamente richiamata come in grado di sostenere la partecipazione degli *older*, in senso più ampio, alla vita sociale³⁵. In generale, molti degli ambiti di azione individuati presumono il mantenimento da parte della persona in età matura di adeguate competenze e capacità cognitive che necessitano di un accesso costante alle opportunità formative.

Box 2.1 - L'altra formazione. Modalità di apprendimento informale e non formale dei “Makers” e definizione di *policies* per la creazione di start-up

In un momento in cui le opportunità di occupazione sono scarse, si guarda con interesse ai “Maker”, gli artigiani digitali che inventano il proprio lavoro, usando in maniera esperta le nuove tecnologie. Quello dei maker è un fenomeno che si sta espandendo in modo virale, rinnovando il sistema di valori correlati al lavoro, e i modelli organizzativi e di produzione. Le loro principali parole d'ordine sono “progetto”, “obiettivi” e “passione”, che spesso non sono presenti nel vocabolario di chi cerca lavoro affidandosi al curriculum. Insofferenti, inoltre, ai percorsi già segnati, i Maker costruiscono autonomamente la strada che li conduce alla realizzazione dei propri progetti, talora senza mirare al guadagno. Data la rilevanza del fenomeno, uno sguardo ampio sull'offerta di FC e, più in generale, sulla formazione delle nuove competenze non può prescindere dall'analisi dei modelli di apprendimento dei Maker, che richiedono modalità e contenuti molto diversi da quelli attualmente codificati. È necessario dunque comprendere quali fattori possano favorire la formazione di un maker, quali sono i fabbisogni emergenti e su quali aree si concentrano, quali sono le linee di lavoro sulle quali i decisori nazionali o locali debbono orientarsi per favorire la nascita di start-up innovative, che costituiscono il loro sbocco naturale.

L'ISFOL ha recentemente avviato una indagine per rilevare i fabbisogni formativi latenti dei Maker e cogliere spunti per innovare il mondo dell'istruzione, della formazione professionale e del mercato del lavoro, in un'ottica di integrazione dell'offerta formativa attuale e di raccordo tra competenze dell'individuo e fabbisogni di innovazione delle imprese. L'indagine, realizzata tramite un questionario on line esplorativo e con 28 domande prevalentemente aperte, è per il momento una iniziativa pilota ristretta a un piccolo campione di Maker. Le prime risposte confermano l'immagine di un maker positivo e autarchico, che lega l'apprendimento alle esigenze conoscitive necessarie a portare avanti il proprio progetto, e che preferisce apprendere relazionandosi con i suoi simili o approvvigionandosi direttamente da Internet. Una successiva consultazione con la community dei maker permetterà di mettere a punto e validare il questionario per veicolarlo attraverso i principali siti maker italiani (con il consenso all'accesso dei membri delle diverse *communities*).

L'indagine è complementare all'iniziativa “Dal cercare al creare lavoro”, già in corso, che permette di sperimentare direttamente nei territori di alcuni Municipi di Roma Capitale (in particolare il X e l'XI), azioni di sostegno alla creazione di reti tra Centri per l'Impiego, strutture formative, piccole e piccolissime imprese, associazioni, ecc.. La complementarità tra le due azioni risiede nel fatto che nei due Municipi si intende diffondere la filosofia dei Maker e il loro modo di lavorare, contestualizzando alcune delle loro indicazioni e, se possibile, promuovendo la nascita sul territorio di alcuni spazi maker-oriented già avviate altrove (Palestra dell'innovazione, *flab-lab*, *maker space*, ecc).

³⁵ Per completezza, riportiamo di seguito il testo dei principi guida, relativamente ai richiami espliciti sui temi dell'apprendimento: Principio Guida 1. Occupazione: “Istruzione e formazione professionale continua”: offrire alle donne e agli uomini di tutte le età accesso e partecipazione all'istruzione, alla formazione ed a competenze che consentano loro di (ri)entrare nel mercato del lavoro e di parteciparvi a pieno titolo occupando posti di qualità”; “Trasferimento di esperienza”: capitalizzare sulle conoscenze e le competenze dei lavoratori anziani mediante tutoraggio e squadre di età differenziate”; Principio Guida 2. “Partecipazione alla società: Apprendimento permanente”: fornire alle persone anziane opportunità di apprendimento, in particolare in settori quali le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), l'autosufficienza e la finanza personale, consentendo loro di partecipare attivamente alla società e di prendersi carico della propria vita”.

Capitolo 3

Gli investimenti intangibili delle imprese nei risultati della “Intangible Assets Survey”

3.1 Una nuova indagine sugli investimenti intangibili e in capitale umano

Nel 2013 è stata realizzata la prima indagine nazionale sugli “investimenti intangibili” nelle imprese italiane: si tratta della *Intangible Assets Survey*,³⁶ che si avvale della metodologia utilizzata con successo nella rilevazione pilota del 2011.

La ricerca nasce dall’interesse congiunto di ISFOL e ISTAT con l’obiettivo di definire un nuovo schema di analisi del sistema delle imprese italiane che includa gli investimenti in capitale immateriale delle aziende, attraverso la rilevazione di indicatori statistici che rispecchino i punti di forza (o di debolezza) del sistema industriale italiano, in modo più ampio e pervasivo rispetto alle fonti attualmente disponibili. I tradizionali indicatori sulle attività di ricerca e innovazione realizzate dalle imprese sono, infatti, ancora eccessivamente sbilanciati verso le attività innovative con contenuto tecnologico, tipiche delle imprese manifatturiere, rendendo poco visibili le attività di innovazione, meno formalizzate ma generalmente più diffuse, anche nel settore dei servizi.

Il modello di rilevazione pilota è stato definito facendo ricorso all’esperienza britannica dell’ONS (*Office for National Statistics*) che, in collaborazione con l’Imperial College di Londra e il NESTA (*National Endowment for Science Technology and the Arts*), ha realizzato nel 2009 un’indagine pilota per misurare l’innovazione attraverso l’analisi della spesa. I risultati sono stati accolti da un grande interesse internazionale, al punto che ne è stata chiesta la messa a regime nel Regno Unito e, da OECD, la sperimentazione in altri paesi europei.³⁷

Diversi studi mostrano l’esistenza di una serie di relazioni, sia positive che negative, tra gli investimenti intangibili e la capacità di un’impresa di produrre innovazione, e che una particolare gestione degli elementi alla base degli intangibili possa aiutare la creatività. Vi è anche evidenza di una forte correlazione e interdipendenza fra l’investimento delle imprese nella formazione del personale e quello in attività e processi innovativi. Analisi condotte su dati CVTS e INDACO mostrano la presenza di livelli più alti di formazione nelle imprese che sviluppano processi innovativi. Tali imprese possiedono inoltre un maggior volume di attività formativa, e una più spiccata capacità di internalizzare e diversificare i processi formativi, sviluppando più

³⁶ La “Intangible Assets Survey. Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili e in capitale umano”, prevista nel Piano Statistico Nazionale del Sistan (ISF-00059) [<http://www.isfol.it/attivita/indagini-e-ricerche/indagini-campionarie/intangible-assets-survey>], è stata sviluppata, a partire dal 2010, nell’ambito delle indagini INDACO sulla conoscenza nelle imprese e sui comportamenti formativi degli adulti [http://www.isfol.it/temi/Formazione_apprendimento/formazione-degli-adulti/le-indagini-isfol-indaco-sulla-conoscenza-nelle-imprese-e-sui-comportamenti-formativi-degli-adulti], con particolare riferimento al progetto INDACO-CVTS (ISF-00039) [<http://www.isfol.it/attivita/indagini-e-ricerche/indagini-campionarie/indagine-sulla-conoscenza-nelle-imprese-indaco-imprese-ctvs>]. La rilevazione 2013 è stata realizzata nell’ambito del Piano di attività ISFOL 2012-2013, finanziato dal PON Conv. Governance e azioni di sistema e dal PON CRO Azioni di sistema 2007-2013 (Ob. spec. 3.1, Tematica 4 - Indagini su offerta di formazione, apprendimento e conoscenza) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione.

³⁷ Nell’indagine italiana, il modello britannico è stato contestualizzato attraverso un maggior approfondimento sulla tematica della formazione: oltre a ricostruire gli investimenti delle imprese in risorse immateriali, la ricerca intende sviluppare nuove prospettive di analisi studiando il ruolo degli investimenti in formazione congiuntamente a quelli in altri beni intangibili.

frequentemente forme di collaborazione e di network sul territorio con università, istituti di ricerca e di trasferimento tecnologico.

Anche la normativa comunitaria pone un forte accento sull'esigenza di incrementare gli investimenti pubblici e privati in conoscenza e innovazione, che infatti rappresentano, nella strategia di Europa 2020, i presupposti di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva dell'economia e della società. Il miglioramento della qualità dell'istruzione, il potenziamento della ricerca, la promozione dell'innovazione e del trasferimento tecnologico rappresentano obiettivi che possono essere raggiunti attraverso una strategia integrata, capace di agire contemporaneamente sui fronti dell'innovazione, dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento permanente. E' questo il percorso indicato dai documenti comunitari per migliorare i risultati nel settore dell'istruzione, la qualità dell'offerta di formazione professionale e il rendimento degli organismi formativi.

L'indagine ha quindi l'obiettivo di analizzare la spesa delle imprese in attività mirate allo sviluppo del proprio 'capitale immateriale', al fine di studiare la relazione esistente tra i processi di innovazione e le strategie dirette alla formazione del personale. Tale approccio si basa sull'ipotesi che le attività innovative delle imprese siano fondate su strategie integrate di investimento in beni capitali e in beni immateriali. Tra questi ultimi, un ruolo centrale spetta all'investimento in risorse umane, con effetti diretti sulla competitività e quindi sui risultati economici dell'impresa. Per questo motivo si è ritenuto di dover indagare empiricamente tali effetti e il ruolo degli investimenti in formazione congiuntamente agli altri "asset" intangibili.

È stata predisposto un impianto di indagine essenziale ma sistematico che, per la prima volta, rileva contemporaneamente, nella medesima impresa, i diversi livelli di spesa in capitale immateriale e la prospettiva temporale dei benefici prodotti da tali investimenti. Oggetto specifico della rilevazione, che ha coinvolto le imprese italiane con almeno 10 addetti, avendo come anno di riferimento il 2012, sono alcune attività normalmente associate a processi di innovazione: formazione aziendale, acquisizione di software, investimenti in reputazione aziendale, immagine e marchi, ricerca e sviluppo, attività di design, organizzazione aziendale e miglioramento dei processi gestionali e produttivi e altre attività di sviluppo di attività intangibili.

3.2 La propensione delle imprese italiane all'investimento in formazione aziendale

Nell'attuale competizione globale, il capitale umano, il capitale organizzativo e quello relazionale delle imprese contribuiscono in maniera rilevante al patrimonio strategico dell'azienda. L'impresa virtuosa sa gestire il proprio capitale intellettuale, investendo sui processi organizzativi e gestionali e favorendo un ciclo virtuoso che conduce all'innovazione. Per affrontare i cambiamenti provocati dalla crisi, l'economia della conoscenza necessita di incrementare le capacità intangibili, anche al fine di non perdere definitivamente, a causa della crisi, le competenze acquisite nel tempo.

Le imprese che in questi anni di crisi economica hanno individuato nuovi mercati e soluzioni per diversificare il business lo hanno fatto investendo anche nelle risorse lavorative. Un approccio invece nella direzione opposta spesso è il segnale che le imprese non dispongono di strategie, soluzioni e risorse da mettere in atto. In molte aziende innovative gli investimenti intangibili costituiscono già oggi il più importante fattore competitivo e la parte maggiore del proprio valore di business.

Il tasso di incidenza delle imprese che hanno investito in formazione aziendale³⁸ sul totale delle imprese (con almeno 10 addetti) si attesta, nel 2012, al 50,2%, con un valore che aumenta nelle regioni settentrionali, specie in quelle di Nord-Est (55%). Nelle altre aree, invece, si delinea una propensione inferiore e ciò vale particolarmente per il Sud dove le imprese con attività di formazione sono il 37,3%. Le imprese tendono ad investire soprattutto in corsi di formazione (45,8%), decisamente meno nelle altre attività³⁹ (20,3%). A livello di ripartizione geografica, si manifesta un'elevata variabilità dei valori relativi alla modalità con cui viene erogata la formazione. Se si considerano i corsi, l'incidenza varia dal 51,4% per le regioni Nord-orientali al 32,7% per quelle meridionali; pure per le attività non corsuali il Nord-Est vanta il dato più elevato con il 22%, ma in questo caso la distanza dal Sud - che si caratterizza ancora una volta per la propensione meno sostenuta - è pari a soli 6,8 punti percentuali. (tab. 3.1).

Tabella 3.1 - *Imprese che investono in formazione aziendale, per ripartizione geografica. Anno 2012 (val. %)*

Ripartizione geografica	Imprese con attività di formazione	Imprese con corsi	Imprese con altre attività
Nord-Ovest	53,0	48,6	21,5
Nord-Est	55,0	51,4	22,0
Centro	46,5	41,0	18,9
Sud ed Isole	37,3	32,7	15,2
TOTALE	50,2	45,8	20,3

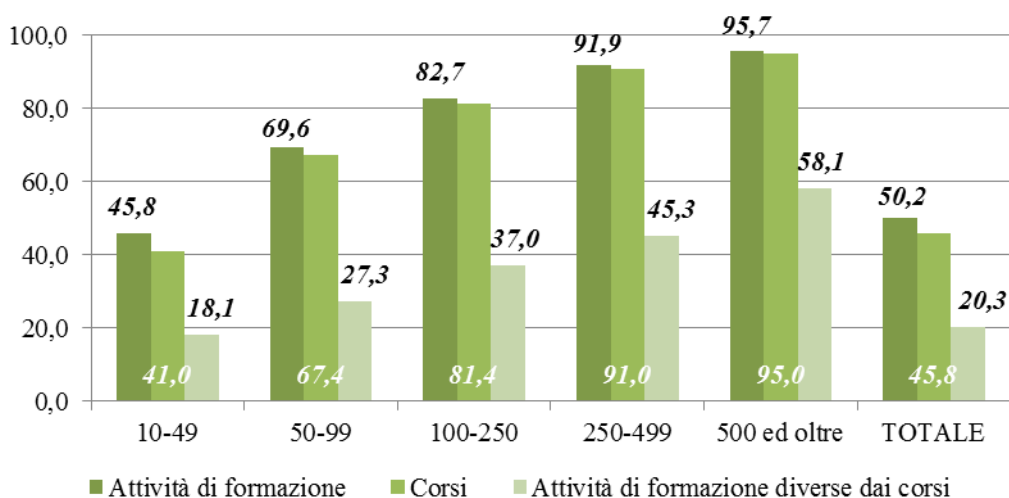
Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

Rispetto al dato complessivo (fig. 3.1), il tasso di incidenza evidenzia un valore più basso solamente per le imprese più piccole (45,8%). Per le altre classi si osservano percentuali ben più elevate che vanno dal 69,6% per la fascia 50-99 al 95,7% per le imprese di più grande dimensione. La distanza che separa le imprese poste alle estremità della distribuzione tende ad aumentare in relazione ai corsi ed attenuarsi leggermente se si considerano le altre attività (da 54 a 40 punti percentuali a favore delle imprese con 500 ed oltre addetti).

³⁸ La definizione di formazione aziendale adottata è quella utilizzata dalle indagini Eurostat, in materia di statistiche sulla formazione, in linea con quanto previsto dalle normative comunitarie. La formazione aziendale è quella decisa e organizzata dall'impresa, finanziata, in tutto o in parte, dall'impresa, finalizzata all'acquisizione di nuove competenze lavorative o allo sviluppo e al miglioramento delle competenze esistenti degli addetti dell'impresa, distinta dal tempo di lavoro e svolta mediante l'intervento di un formatore o l'utilizzo di attrezzature.

³⁹ La formazione aziendale può essere erogata attraverso due modalità: i *corsi di formazione*, svolti in strutture distinte dal posto di lavoro, ubicate all'interno o all'esterno della struttura produttiva, *a gestione interna o esterna*: nel primo caso, sono progettati e gestiti dall'impresa, che definisce organizzazione e contenuti; nel secondo, sono progettati e gestiti da soggetti esterni, responsabili dei contenuti. Gli *altri modi di fare formazione* hanno un minor grado di strutturazione, in quanto il lavoratore non frequenta lezioni frontali: *training on the job* (attività pianificata e organizzata in cui un docente facilita l'acquisizione di competenze operative sul luogo di lavoro, insegnando ad utilizzare gli strumenti di lavoro tramite esperienza pratica), *rotazione programmata nelle mansioni* (acquisizione di competenze mediante l'alternanza con altri lavoratori nello svolgimento di una serie di mansioni lavorative), *apprendimento mediante la partecipazione a convegni, workshop*, ecc. (partecipazione ad eventi culturali che non hanno una diretta finalità formativa, ma che rappresentano comunque un'occasione di acquisizione di conoscenze), *autoapprendimento* (attività di formazione decisa e finanziata dall'impresa, dove chi apprende decide tempi e luoghi dell'apprendimento), *partecipazione a circoli di qualità o a gruppi di auto-formazione*.

Figura 3.1 - Imprese che investono in formazione aziendale, per classe dimensionale. Anno 2012 (val. %)



Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

A livello settoriale, tanto per l'industria quanto per i servizi la propensione alla formazione risulta sostanzialmente in linea con la media (tab. 3.2). Entrando nel dettaglio delle imprese terziarie, si osserva una maggiore dinamicità per quelle finanziarie ed assicurative (90,8%), oltre che per le attività professionali (71,5%) e per le telecomunicazioni (61,9%); considerazione opposta vale per le imprese del commercio per le quali si ha un 44,4%. Se si esamina invece il macro-settore secondario, emergono, in negativo, le performance assunte dal comparto del mobile (38,5%) e soprattutto da quello del tessile che evidenzia una quota di imprese formatrici inferiore al 30%. Tutti gli altri comparti fanno invece registrare una propensione più sostenuta e ciò vale soprattutto per le *Public Utilities* che evidenziano la più elevata incidenza di imprese - relativamente all'industria - che investono nell'aggiornamento e nell'ampliamento delle competenze degli addetti, con poco meno del 70% dei casi. È comunque apprezzabile l'organizzazione di attività di formazione nella produzione di apparecchi meccanici, con una percentuale più alta di 7,2 punti rispetto al dato generale.

Il tasso di incidenza dei corsi di formazione risulta sostanzialmente analogo per le imprese industriali e per quelle terziarie; se invece si esaminano gli altri modi di fare formazione si profila un'incidenza di imprese formatrici più elevato nel terziario piuttosto che nel secondario (22,3% versus 18,9%). Per tutti i comparti analizzati è più consistente la quota delle imprese che investono in attività corsuali; la distanza rispetto al peso delle altre attività - che a livello complessivo si situa a 25,5 punti percentuali - sale in riferimento a determinati comparti quali la finanza e le *Public Utilities* (rispettivamente, 45,1 e 43,8 punti percentuali), oltre che, sebbene in misura minore, per attività professionali ed industrie alimentari. Al contrario, le due incidenze tendono ad allinearsi soprattutto per il tessile, il comparto del mobile e le telecomunicazioni.

Tabella 3.2 - *Imprese che investono in formazione aziendale, per settore economico. Anno 2012 (val. ass. e val. %)*

Settore economico	Imprese con attività di formazione	Imprese con corsi	Imprese con altre attività
INDUSTRIA	49,9	46,0	18,9
<i>di cui:</i>			
Industrie alimentari e del tabacco	59,5	55,7	21,1
Tessile e abbigliamento	28,1	23,4	10,3
Industria chimica, farmaceutica, gomma, plastica	57,5	52,6	22,7
Produzione di metalli e prodotti in metallo	51,4	48,9	17,8
Apparecchi meccanici, elettrici, elettronici	57,4	53,8	22,3
Legno, mobili e altre industrie manifatturiere	38,5	33,7	15,9
Fornitura di elettricità, gas, acqua e gestione rifiuti	69,2	67,4	23,6
SERVIZI	50,5	45,5	22,3
<i>di cui:</i>			
Commercio	44,4	39,1	19,6
Telecomunicazioni, editoria, informatica	61,9	53,6	35,6
Servizi finanziari, assicurazioni e fondi pensione	90,8	89,8	44,7
Attività professionali, scientifiche, tecniche	71,5	66,1	33,9
TOTALE	50,2	45,8	20,3

Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

Dall'indagine emerge una chiara tendenza all'esternalizzazione del processo formativo: gran parte delle imprese che hanno organizzato corsi di formazione (81,5%) ne ha affidato la gestione a soggetti esterni. La propensione ad investire in corsi esterni si rileva inversamente correlata alla dimensione aziendale. Il 46,7% delle imprese da 10 a 49 addetti ha organizzato solamente corsi esterni con un valore che si contrae quando cresce l'ampiezza aziendale, sino ad arrivare ad un minimo del 19,8% per le grandi imprese. In altre parole, al crescere del grado di complessità dell'organizzazione produttiva, aumenta la necessità di investire contestualmente su tutte e due le modalità di formazione. Con riferimento al settore economico (tab. 3.3), a livello aggregato, i servizi mostrano una tendenza più robusta all'esternalizzazione dei corsi di formazione (84,3% versus 79,6% dell'industria). Indipendentemente dal macro-settore di appartenenza, quindi, prevalgono le imprese che affidano a soggetti esterni l'organizzazione di corsi di formazione con valori che a volte superano la soglia del 90%, come per le attività professionali. Più variabile l'incidenza inerente i corsi interni e ciò può dipendere, soprattutto, dalla diversa composizione dei settori in termini di classe dimensionale. Infatti, nei servizi finanziari ed assicurativi, caratterizzati da una maggiore presenza di imprese sopra i 250 addetti, aumenta significativamente il peso delle attività interne, che arriva a coinvolgere il 72,7% del totale delle strutture aziendali; medesima considerazione vale per le telecomunicazioni e per l'industria chimica e farmaceutica, sebbene in questi casi ci si attesti ad un livello un po' più basso (intorno al 64%). Una dinamica opposta la si rinviene invece per il comparto del tessile: ogni 100 imprese formatrici ve ne sono 50 che hanno organizzato corsi interni.

 Tabella 3.3 - *Imprese che investono in formazione aziendale, per tipologia di attività e settore economico. Anno 2012 (val. %)*

Settore economico	Esterni	Interni	Solo esterni	Esterni ed interni	Solo interni
-------------------	---------	---------	--------------	--------------------	--------------

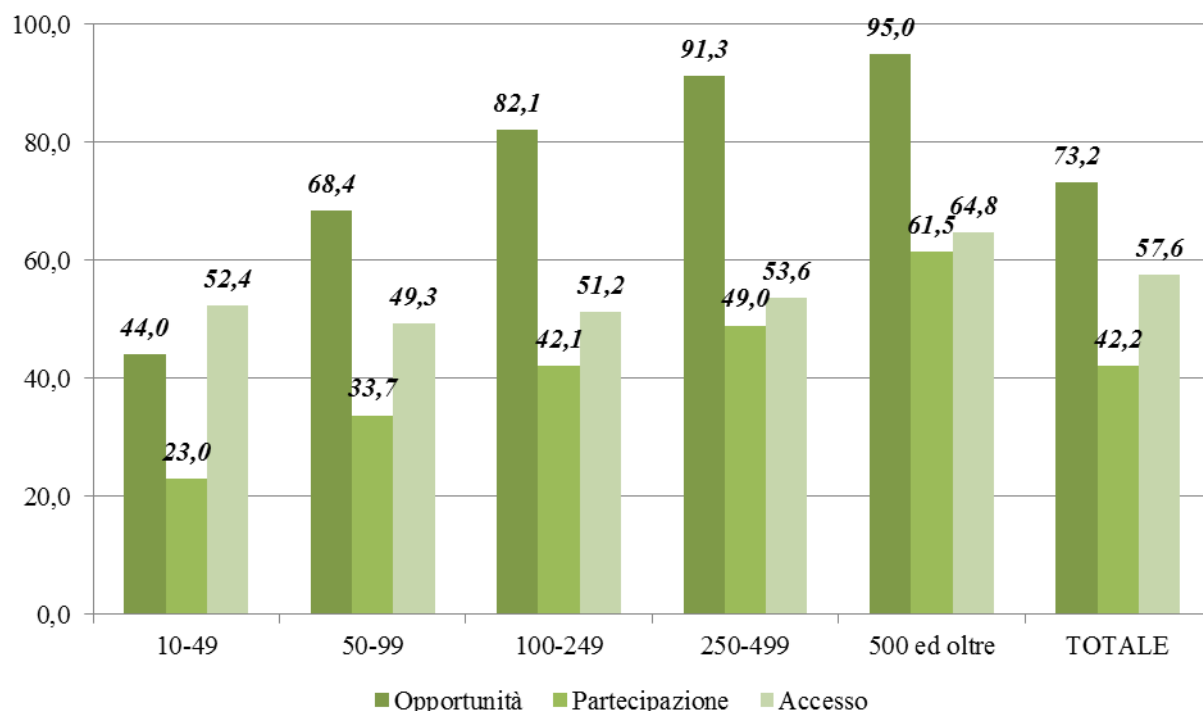
INDUSTRIA	79,6	57,4	42,6	37,0	20,4
<i>di cui:</i>					
Industrie alimentari e del tabacco	75,5	64,0	36,0	39,5	24,5
Tessile e abbigliamento	79,2	49,4	50,6	28,7	20,8
Industria chimica, farmaceutica, gomma, plastica	83,1	63,4	36,6	46,5	16,9
Produzione di metalli e prodotti in metallo	76,5	53,2	46,8	29,7	23,5
Apparecchi meccanici, elettrici, elettronici	82,0	57,6	42,4	39,6	18,0
Legno, mobili e altre industrie manifatturiere	69,0	60,1	39,9	29,0	31,0
Fornitura di elettricità, gas, acqua e gestione rifiuti	85,6	58,6	41,5	44,1	14,4
SERVIZI	84,3	55,2	44,8	39,5	15,8
<i>di cui:</i>					
Commercio	85,9	51,9	48,1	37,7	14,1
Telecomunicazioni, editoria, informatica	78,9	64,1	35,9	43,0	21,1
Servizi finanziari, assicurazioni e fondi pensione	85,8	72,7	27,3	58,5	14,2
Attività professionali, scientifiche, tecniche	92,9	62,6	37,4	55,5	7,1
TOTALE	81,5	56,5	43,5	38,0	18,5

Fonte: ISFOL “Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)”

I corsi di formazione organizzati dalle imprese italiane nel 2012 hanno coinvolto complessivamente 2,5 milioni di addetti; ogni impresa italiana ha formato, in media, 20,6 addetti, con un valore che aumenta sensibilmente per le regioni del Centro, mentre si dimezza per quelle meridionali. Se si considerano solamente le imprese che hanno investito, si rileva un valore naturalmente più ampio ed esattamente pari a 45 partecipanti. Anche in questo caso si raggiunge una punta massima in corrispondenza della ripartizione centrale (71,8 formati), mentre valori minimi contraddistinguono il Nord-Est (36,4 formati) ed ancor di più il Sud (31,1 formati).

Relativamente agli addetti presenti nelle imprese che hanno svolto corsi di formazione, si presentano i tassi di opportunità, partecipazione e accesso. Il primo rappresenta la percentuale di addetti che lavorano in imprese che hanno svolto corsi di formazione; il secondo specifica il peso dei partecipanti sul totale degli addetti presenti nelle imprese, indipendentemente dal fatto di aver svolto corsi di formazione; il terzo propone la quota di partecipanti sul totale degli addetti delle imprese formatrici. Mentre opportunità e partecipazione degli addetti ai corsi crescono all'aumentare della classe aziendale, lo stesso non vale per l'accesso, a dimostrazione che sia le grandi che le piccole imprese mostrano un comportamento simile nella fase di selezione dei partecipanti ai corsi (fig. 3.2).

Figura 3.2 - Tasso di opportunità, partecipazione ed accesso degli addetti delle imprese alla formazione aziendale, per classe dimensionale. Anno 2012 (val. %)



Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

Il numero totale di ore di formazione aziendale offerte delle imprese italiane ammonta, nel 2012, a poco più di 58 milioni; di questi, i due terzi sono stati equamente erogati nel Nord-Ovest e nel Centro. Nel Sud esse ammontano a 4,7 milioni, rappresentando neanche il 10% del totale nazionale. Un importante aspetto dei corsi di formazione è rappresentato dall'intensità che viene misurata attraverso il numero medio di ore per partecipante. Dall'analisi di questo indicatore emerge come generalmente i corsi di formazione svolti in ambito aziendale abbiano una durata piuttosto breve: infatti, mediamente, nel 2012 ciascun formato ha frequentato uno o più corsi per un totale di 23,3 ore.

3.3 Gli investimenti in formazione aziendale: le determinanti dell'investimento e gli effetti della crisi economica

Nel 2012, le imprese italiane hanno registrato investimenti in formazione aziendale per 1,2 miliardi di euro (tab. 3.4). La spesa per le attività esterne è pari al 57,1% del totale. Le imprese del Nord-Ovest hanno speso poco meno del 40% del totale, un valore del tutto coerente con il maggior volume di partecipanti e di ore erogate. Nel Sud gli investimenti in corsi di formazione rappresentano soltanto il 6,8% del totale nazionale. I costi esterni costituiscono quasi sempre la parte prevalente delle spese sostenute con un picco del 60,7% nelle regioni Nord-occidentali; in quelle meridionali invece si palesa una situazione del tutto antitetica dal momento che la maggior parte delle risorse riguarda l'organizzazione di attività di formazione gestite internamente (52,3%).

Ogni addetto che ha partecipato ad attività formative è costato alla propria impresa 464 euro con un ammontare che aumenta a 491 euro per il Nord-Ovest; nell'area Nord-orientale si registrano volumi di spesa per formato in linea con la media nazionale, mentre al di sotto si posiziona il dato delle imprese appartenenti alla ripartizione meridionale e soprattutto a quella centrale con 428 euro per partecipante. Anche se considera il costo medio per ora partecipante, a fronte di una media di 19,9 euro, i valori più alti si ravvisano per le regioni settentrionali, sino ad un massimo di 23,5 euro per la parte occidentale.

Tabella 3.4 - Spesa per la formazione aziendale, per ripartizione geografica. Anno 2012 (val .ass. e val. %)

Ripartizione geografica	Costi totali			
	Costi (%)	€ per partecipante	€ per ora di formazione	% di costi esterni
Nord-Ovest	39,4	491,4	23,5	60,7
Nord-Est	28,7	466,9	22,6	57,5
Centro	25,1	427,9	15,1	53,6
Sud ed Isole	6,7	449,3	16,7	47,7
TOTALE	100,0	464,2	19,9	57,1

Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

In tutte le classi dimensionali (tab. 3.5) si rileva una prevalenza dei costi per corsi di formazione esterni con valori attorno al 60% per le imprese con meno di 250 addetti. Il costo per partecipante evidenzia un andamento non lineare con l'aumentare del numero degli addetti presenti nelle imprese. Infatti, i valori minimi si hanno per le classi agli estremi della distribuzione, in particolare per la prima con 430 euro; per la seconda e la terza fascia ci si attesta sui 470 euro, mentre solo per le imprese della classe 250-499 addetti si oltrepassa la soglia dei 500 euro. Tali differenze dipendono naturalmente dalla quantità di ore svolte, oltre che dal tipo di materie insegnate durante la realizzazione dei corsi, una dimensione in grado di incidere in maniera rilevante sul volume dei costi. Se si guarda al costo per ora di formazione, il valore che si delinea è abbastanza omogeneo per le prime quattro classi dimensionali (23-25 euro), mentre scende a 16,8 euro per le imprese di più grande dimensione.

Tabella 3.5 - Spesa per la formazione aziendale, per classe dimensionale. Anno 2012 (val .ass. e val. %)

Classe dimensionale	Costi totali			
	%	€ per partecipante	€ per ora di formazione	% di costi esterni
10-49	16,9	430,2	25,3	59,2
50-99	8,8	470,6	24,9	60,6
100-249	12,4	471,4	23,6	60,9
250-499	12,1	533,8	24,1	57,4
500 ed oltre	49,9	459,1	16,8	54,8
TOTALE	100,0	464,2	19,9	57,1

Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

L'indagine consente anche di individuare i fattori che influenzano la propensione formativa delle imprese (attraverso analisi di regressione probit e OLS), per verificare il peso di diversi fattori

(area geografica, classe dimensionale, settore economico di appartenenza e classe di anzianità) sui tassi precedentemente considerati. I risultati delle analisi di regressione rendono evidente come:

- al crescere dell'ampiezza aziendale (in termini di addetti) aumenti anche la propensione ad investire in formazione;
- emerge una bassa propensione formativa nei settori delle industrie tessili, nel comparto del mobile, dei servizi di trasporto, del commercio e nel settore della carta. A registrare un effetto marginale positivo e statisticamente significativo sono soltanto i servizi finanziari;
- vi è una scarsa influenza, a parità di altre caratteristiche, dell'anzianità aziendale;

Per quanto riguarda l'analisi delle determinanti della spesa in formazione delle imprese, si evidenzia:

- un costo unitario medio minore per le imprese del Centro e per il Sud;
- il numero di addetti all'interno di un'impresa non influenza significativamente il costo unitario per ora di formazione, a meno che non si parli di imprese con più di 500 addetti;
- il costo unitario per ora di formazione è in media più alto nei settori delle attività professionali, telecomunicazioni e meccanica;
- costi unitari più bassi si riscontrano nelle imprese che svolgono attività di trasporto e in quelle che forniscono servizi finanziari.

Per quanto riguarda gli effetti della recessione sugli investimenti intangibili, sono state analizzate le percentuali di imprese che, nel periodo 2011-2013, hanno aumentato oppure diminuito i livelli di spesa inerenti gli investimenti intangibili rispetto agli anni 2008-2010. Nel complesso, si osserva una propensione all'incremento della spesa dal momento che, per tutte le attività intangibili considerate, sono più numerose le imprese ad aver aumentato i volumi di spesa nel triennio 2011-2013 rispetto alle imprese che, nello stesso periodo, hanno deciso di ridurre l'entità. Questi dati mostrano come le imprese abbiano piena consapevolezza della rilevanza degli investimenti immateriali per aumentare il proprio grado di competitività e dunque per uscire il prima possibile dalla crisi affacciandosi, laddove possibile, ai mercati internazionali.

Per contrastare gli effetti della crisi, la maggior parte delle imprese ha cercato di ampliare la ricerca di nuovi mercati (65,7%), di acquistare nuovi macchinari (35,5%) o introdurre innovazioni. Le imprese italiane hanno cercato di rafforzare aspetti di marketing affacciandosi laddove possibile anche sui mercati internazionali e dall'altro hanno cercato di migliorare i processi produttivi, sostituendo i macchinari ormai divenuti obsoleti e quindi puntando tanto sull'innovazione dei prodotti quanto sull'abbattimento dei costi di produzione. All'opposto, l'esternalizzazione delle attività produttive viene adottata da un numero sensibilmente più contenuto di imprese (16%), un dato atteso considerata la prevalenza all'interno del tessuto produttivo italiano di attività imprenditoriali di piccole dimensioni. Peraltro, risulta apprezzabile la quota di imprese che hanno investito in intangibili in funzione anticrisi: circa un quinto ha investito in ricerca e sviluppo, mentre il 28,7% in formazione.

Box 3.1 - La metodologia di rilevazione degli intangible assets

Unità di rilevazione della "Intangible Assets Survey" sono le imprese industriali e di servizi con almeno 10 addetti. La rilevazione, realizzata fra settembre e novembre 2013, ha interessato in maniera censuaria le grandi imprese con almeno 250 addetti e un campione di imprese dai 10 ai 249 addetti, per un totale di 28.321 unità. Nel complesso, l'universo di riferimento è composto da più di 120 mila imprese, presso le quali (sulla base dell'Archivio statistico delle imprese attive 'ASIA', relativo all'anno 2011) risultano occupati 5,9 milioni di addetti. Il campo di osservazione dell'indagine è costituito dalle imprese attive che operano in determinati settori della Classificazione Ateco 2007; tale

scelta è stata effettuata per focalizzare il campione su settori che potessero avere una maggiore densità di attività intangibili, sulla base di quanto emerso in fase dell'indagine pilota. La rilevazione ha coinvolto 10.631 unità, con una percentuale di rispondenti pari al 37,5%, ed è stata realizzata con tecniche CAWI (Computer Assisted Web Interview) e CATI (Computer Assisted Telephone Interview) attraverso un questionario strutturato in otto sezioni.

La prima sezione è dedicata alla **formazione aziendale**: decisa e organizzata dall'impresa, finanziata, in tutto o in parte, dall'impresa (almeno per quanto riguarda la remunerazione del tempo di lavoro utilizzato per le attività di formazione), è finalizzata all'acquisizione di nuove competenze lavorative o allo sviluppo e al miglioramento delle competenze esistenti degli addetti dell'impresa (non può essere quindi considerata formazione la semplice trasmissione di informazioni); è distinta chiaramente dal tempo di lavoro e svolta mediante l'intervento di un formatore o almeno l'utilizzo di attrezzature finalizzate a facilitare l'acquisizione di nuove competenze.

La seconda sezione è dedicata al **software**: in questo caso, va considerato lo sviluppo interno all'impresa o l'acquisto da fornitori esterni di software, come ad esempio, sistemi operativi, applicazioni generalizzate di "office automation" (come i programmi di scrittura), applicazioni specializzate per specifiche funzioni aziendali (software per la gestione contabile, gestione di basi di dati, controllo dei flussi di produzione, ecc.). Va considerata anche la progettazione, realizzazione o acquisizione di basi di dati (database) in formato elettronico. Deve essere escluso il software sviluppato all'interno di progetti di ricerca.

La terza sezione è dedicata al **branding** dell'azienda: qui si rilevano tutti gli investimenti destinati a migliorare, nel pubblico e tra i potenziali clienti, la conoscenza e l'apprezzamento dell'impresa in generale e dei propri prodotti/servizi in particolare. Ad esempio, campagne pubblicitarie per il lancio di nuovi prodotti/servizi, iniziative promozionali rivolte a clienti o venditori, rinnovamento del "branding" aziendale, elaborazione di materiale o iniziative pubblicitarie, ecc.

La quarta sezione è dedicata alla **ricerca e sviluppo** (R&S), definita come: "Quel complesso di lavori creativi intrapresi in modo sistematico, sia al fine di accrescere l'insieme delle conoscenze (ivi compresa la conoscenza dell'uomo, della sua cultura e della società), sia per utilizzare dette conoscenze in nuove applicazioni pratiche". Tale attività viene comunemente distinta in "ricerca di base", "ricerca applicata" e "sviluppo sperimentale", in relazione al previsto grado di immediata applicabilità dei suoi risultati.

Nella quinta sezione, che riguarda il **design**, vengono considerate tutte le spese relative alla progettazione tecnica ed estetica di nuovi prodotti, processi o servizi. Sono invece escluse le attività progettuali (ad esempio, progettazione di prototipi) ricomprese nella R&S e la progettazione di software.

La sesta sezione rileva gli investimenti in **organizzazione aziendale** e miglioramento dei processi gestionali e produttivi; in particolare, considera i costi per attività intraprese dall'impresa, con lo specifico obiettivo di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali (programmi di miglioramento della qualità, piani di ristrutturazione e riconversione aziendale, definizione e applicazione di piani strategici, ecc.). Tutti i costi di software, o di design o di formazione del personale legati a tali attività devono essere esclusi.

La settima sezione rileva informazioni sugli investimenti dedicati ad **altre attività finalizzate all'incremento del capitale intangibile**, riferite in particolare a prospezioni e indagini minerarie e alla realizzazione, duplicazione e diffusione di originali di opere letterarie e artistiche in genere (ad esempio films, registrazioni, manoscritti, soggetti televisivi, ecc.).

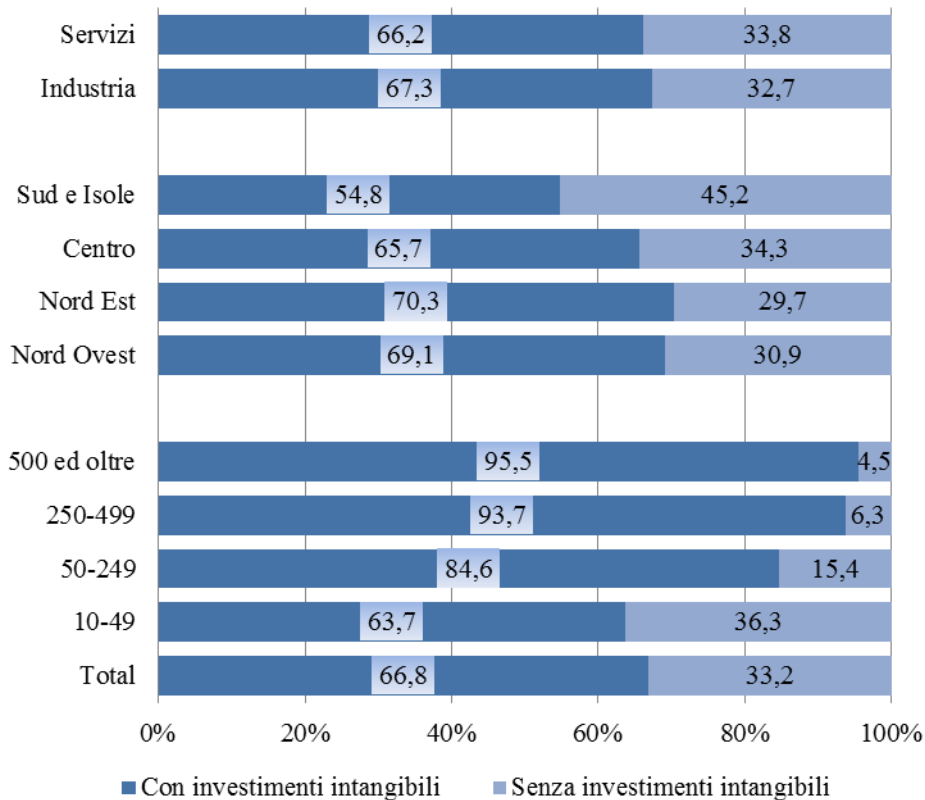
Infine, l'ottava ed ultima sezione dedica attenzione, da un lato, agli **effetti prodotti dalla crisi sugli investimenti intangibili** nel periodo 2009-2011, rispetto agli anni 2006-2008 e, dall'altro, a quali misure le imprese hanno prevalentemente messo in atto per contrastare gli effetti della crisi. Quest'ultima sezione aggiorna informazioni già rilevate sulle aziende attraverso la INDACO-CVTS e sulle strutture della formazione professionale, attraverso l'Indagine OFP.

3.4 La propensione all'investimento intangibile nelle imprese italiane e la durata dei benefici: analisi dei principali indicatori

Le imprese italiane che nel 2012, nonostante la crisi economica, hanno investito in almeno una delle sei categorie di beni immateriali presi in considerazione dall'indagine sono 81 mila circa, pari al 66,8% del totale; vi è una chiara tendenza da parte delle imprese di grandi dimensioni (95,5%) ad investire, spesso in modo sistematico, in *intangibile assets*. Le imprese del settore industriale (67,3%) sono leggermente più propense ad affrontare spese per investimenti immateriali rispetto a quelle del settore dei servizi (66,2%). Per quanto riguarda la ripartizione territoriale,

l'incidenza degli investimenti immateriali nelle regioni del Nord sono appena più elevati della media (il 69,1% nel Nord Ovest e il 70,3% nel Nord Est), mentre sono leggermente più bassi nelle regioni del Centro Italia (65,7%), e significativamente più bassi nel Sud e Isole con appena il 54,8%.

Figura 3.3 - Percentuale di imprese con investimenti immateriali per classe dimensionale, ripartizione territoriale e macro-settore economico. Anno 2012

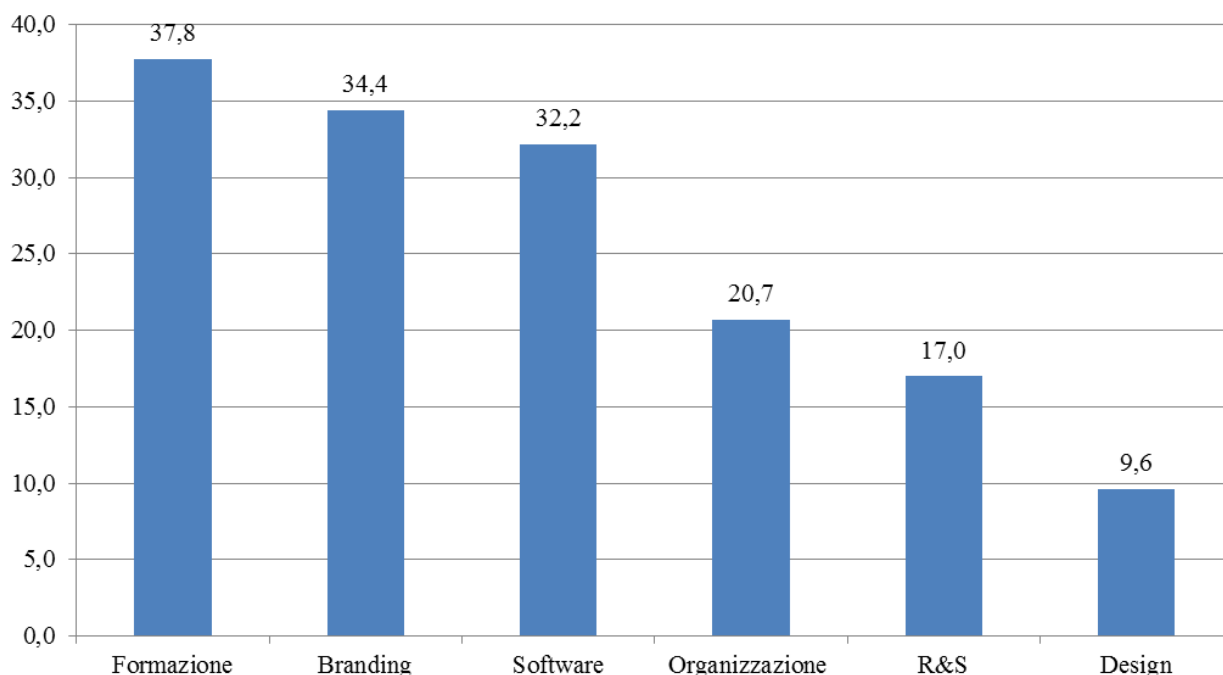


Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

Tra gli investimenti in beni intangibili la formazione aziendale rappresenta l'attività più diffusa: il 37,8% delle imprese con 10 ed oltre addetti ha infatti organizzato, nel 2012, uno o più corsi di formazione⁴⁰; al secondo posto si collocano gli investimenti in immagine e *branding* (34,4%), seguiti a pochissima distanza da quelli in software (32,2%). Le restanti attività hanno percentuali molto più basse: l'organizzazione aziendale coinvolge poco più di un quinto del totale delle imprese, leggermente più bassa la percentuale di investimenti in ricerca e sviluppo (17%) e, in ultima posizione, l'investimento in design, con meno del 10%.

⁴⁰ In questo paragrafo sono stati esclusi i corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro realizzati per obbligo di legge.

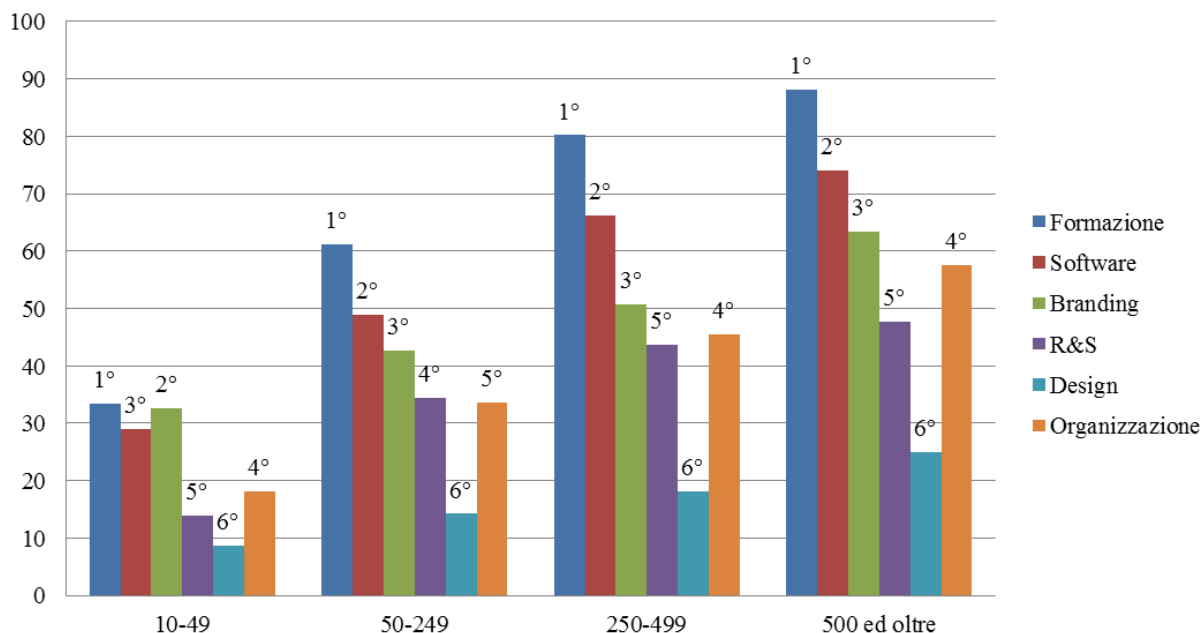
Figura 3.4 - Percentuale di imprese che hanno investito, per categorie di investimento intangibile



Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

Gli investimenti intangibili, a prescindere dalla tipologia, sono più cospicui nelle imprese di grandi dimensioni, con rilevanti differenze rispetto alle piccole; nell'attività di formazione si registra il divario più ampio, passando dall'88,1% al 33,4%. Rilevanti differenze si hanno anche per il software (45,1%) e per l'organizzazione (39,4%); mentre il gap si riduce per le attività di ricerca e sviluppo (33,8%) e per il *branding* (30,7%). Solo per gli investimenti in design la differenza tra le piccole imprese (8,7%) e le grandi (25%) è inferiore ai 20 punti percentuali. La classe dimensionale influisce sull'incidenza ma solo marginalmente sulle tipologie di investimento; come si può vedere dalla figura 3.5 le diverse categorie hanno quasi tutte la stessa posizione nelle diverse classi dimensionali, con due eccezioni: il *branding*, che nelle piccole imprese è al secondo posto anziché al terzo, occupato dal software; la ricerca e sviluppo, che nelle imprese con 50-249 addetti si posiziona al quarto posto.

Figura 3.5 - Imprese che investono in attività intangibili, per asset e per classe dimensionale. Anno 2012 (val. %)



Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

Il Sud rappresenta l'area con i valori più bassi in tutte le tipologie di investimento intangibile mentre, sul versante opposto, è nel Nord Est che le imprese investono di più in tutte le categorie analizzate, tranne per lo sviluppo di software che registra valori più elevati nel Nord Ovest. Invece, le imprese del Centro mostrano una propensione all'investimento leggermente inferiore alla media nazionale, tranne che per il design, in linea con quest'ultima.

Tabella 3.6 - Imprese che investono in attività intangibili, per ripartizione territoriale. Anno 2012 (val. %)

Ripartizione geografica	Formazione	Software	Branding	R&S	Design	Organizzazione
Nord-Ovest	39,3	35,2	36,1	18,9	8,9	21,2
Nord-Est	43,3	34,9	36,2	20,5	12,3	22,8
Centro	33,4	29,8	32,2	14,4	9,7	20,2
Sud e Isole	27,5	22,2	29,0	7,9	5,5	14,9
TOTALE	37,8	32,2	34,4	17,0	9,6	20,7

Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

A livello settoriale (tab. 3.7), industria e servizi mostrano propensioni ad investire abbastanza simili rispetto alla formazione, al software e al *branding*, con valori leggermente più elevati rispetto al dato medio nel settore dei servizi. Differenze più marcate si registrano nelle restanti tipologie, con una percentuale più elevata di investimenti nel settore industriale: il divario maggiore si ha in ricerca e sviluppo, con un gap di quasi 14 punti percentuali (22,7% vs 9,1%); per il design si riduce a 8 punti circa (da 12,9% a 5,2%); mentre per l'organizzazione diminuisce a 4,6 punti (22,6% contro 18,0%).

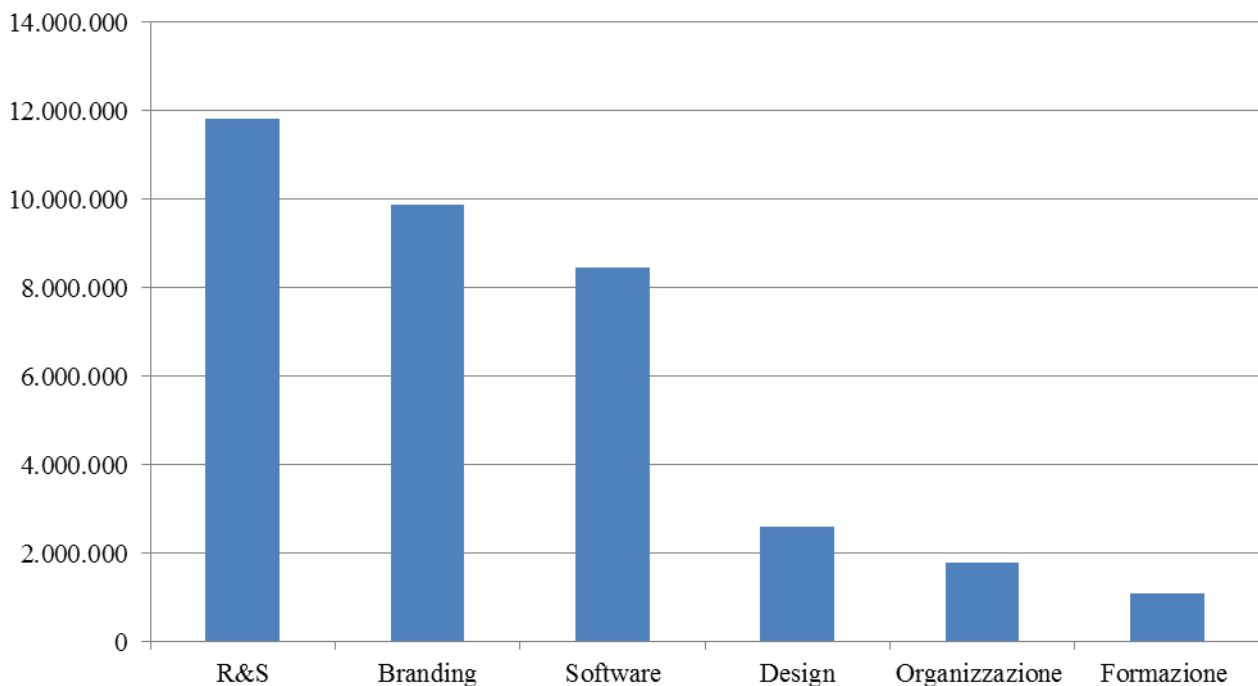
Tabella 3.7 - *Imprese che investono nei beni intangibili, per settore economico. Anno 2012 (val. %)*

Settore economico	Formazione	Software	Branding	R&S	Design	Organizzazione
Industria	37,3	31,4	33,6	22,7	12,9	22,6
Servizi	38,4	33,3	35,6	9,1	5,2	18,0
Totale	37,8	32,2	34,4	17,0	9,6	20,7

Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

Complessivamente le imprese italiane con più di 10 addetti hanno speso, nel corso del 2012, (fig. 3.6), in investimenti immateriali quasi 36 miliardi di euro. Un terzo delle imprese ha investito in attività di ricerca e sviluppo, per un importo pari a 11,8 miliardi di euro; rilevanti anche le spese sostenute per investimenti in *branding* e in software (rispettivamente 9,9 e 8,5 miliardi di euro) che incidono per il 27,7% nel primo caso e per il 23,7% nel secondo. Quindi, quasi l'85% della spesa in beni immateriali fa riferimento a queste tre tipologie di investimento. La metà della spesa residuale (il 7,3%) è stata investita in design e solo il 3,1%, pari a 1,1 miliardi di euro, in attività di formazione.

Figura 3.6 - *Spesa negli investimenti intangibili. Anno 2012 (val .ass. in migliaia di euro)*



Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

Le grandi imprese, con oltre 500 addetti, hanno speso in totale quasi 20 miliardi di euro, pari al 56% del totale. Le medie imprese (50-249 addetti) con il 18% del totale si collocano al secondo posto nei livelli di spesa, seguite dalle piccole imprese con il 16%; le grandi imprese con meno di 500 addetti sono invece all'ultimo posto, avendo speso meno del 10% della spesa totale.

La spesa media più elevata si è avuta in attività di ricerca e sviluppo, e prescinde dalla dimensione aziendale; sul versante opposto si colloca l'attività di formazione, per cui le imprese investono una quantità di risorse abbastanza modesta, nonostante sia l'investimento intangibile più

diffuso tra le imprese italiane, in quanto i costi unitari sono più bassi. In seconda posizione si pone il *branding* e al terzo il software; questa situazione è comune in tutte classi di addetti, ad eccezione delle imprese con 250 e 449 addetti che hanno dei livelli di spesa più elevati per il software. Per quanto riguarda il design e l'organizzazione, nelle PMI si registrano percentuali di spesa abbastanza simili mentre la situazione cambia notevolmente per la grande impresa con più di 500 addetti, che investe il doppio delle risorse in design rispetto alle spese sostenute per gli investimenti in organizzazione aziendale.

A livello territoriale, la maggior parte degli investimenti si concentra nelle aree settentrionali del Paese con il 68,2% del totale della spesa ed in particolare nel Nord ovest dove sono stati spesi 15,4 miliardi di euro, pari al 43,2% del totale. È notevole il divario nel livello di spesa tra le imprese del Nord e quelle del Sud e Isole. Le imprese delle regioni meridionali hanno speso, per tutte le categorie di investimento intangibile, appena un 1,3 miliardi di euro, pari al 3,7% del totale. Un risultato che è conseguenza sia della minore presenza di imprese che realizzano attività di investimento, ma anche del più basso livello di spesa per addetto.

Dall'analisi della distribuzione delle spese per ripartizione territoriale si rileva che nel Nord Ovest e Nord Est, seppur con valori differenti, le diverse tipologie di investimenti non cambiano posizione: al primo posto ricerca e sviluppo, al secondo *branding*, al terzo software, fino ad arrivare all'attività di formazione, che è sempre in ultima posizione. Nelle regioni del Centro, al primo posto si colloca il *branding*, poi il software e solo al terzo posto l'attività di ricerca e sviluppo. Anche nelle regioni del meridione il *branding* è al primo posto seguito da ricerca e sviluppo e al terzo posto dall'attività legata allo sviluppo del software; un dato interessante riguarda la formazione che, nonostante sia sempre all'ultimo posto della spesa, con il 5,7% supera di due punti percentuali il dato complessivo.

Tabella 3.8 - Spesa negli investimenti intangibili, per classe dimensionale, ripartizione geografica e settore economico. Anno 2012 (val. % e val. ass. in migliaia di euro)

	Formazione	Software	Branding	R&S	Design	Organizzazione	%	TOTALE
Classe dimensionale								
10-49	3,1	19,2	26,3	36,2	8,1	7,1	16,2	5.764.946
50-249	3,5	18,2	29,6	37,8	5,4	5,5	18,3	6.528.570
250-499	3,8	25,7	24,0	37,1	4,5	4,9	9,8	3.507.581
500 ed oltre	2,8	26,5	28,2	30,0	8,2	4,3	55,7	19.869.637
Ripartizione geografica								
Nord-Ovest	2,8	19,6	27,0	36,5	10,0	4,0	43,2	15.420.342
Nord-Est	3,6	22,3	23,6	38,9	5,6	6,0	25,0	8.913.008
Centro	2,8	31,6	31,9	23,4	4,9	5,3	28,1	10.024.538
Sud e Isole	5,7	20,8	31,7	28,0	6,4	7,4	3,7	1.312.847
Settore economico								
Industria	2,5	8,8	25,5	48,0	10,8	4,5	55,4	19.752.253
Servizi	3,9	42,2	30,5	14,7	3,1	5,6	44,6	15.918.483
Totale	1.104.972	8.458.833	9.889.725	11.819.626	2.609.740	1.787.838	100	35.670.734
Totale %	3,1	23,7	27,7	33,1	7,3	5,0		

Fonte: ISFOL "Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)"

Nel comparto dell'industria sono stati spesi quasi 20 miliardi in attività immateriali (pari al 55,4%), mentre in quello dei servizi quasi 16 miliardi (pari al 44,6%). A livello settoriale il volume di spesa è molto articolato rispetto alle varie categorie di investimento: quasi la metà degli investimenti nel settore della produzione riguardano l'attività di ricerca e sviluppo mentre nel settore dei servizi poco meno della metà delle risorse è dedicato allo sviluppo del software. Invece, livelli di investimento abbastanza simili nei macrosettori considerati si hanno nel *branding* e nell'organizzazione mentre, per quanto riguarda le spese per la formazione aziendale, si rileva un livello di spesa più elevato nel settore dei servizi.

Un altro risultato interessante riguarda la durata dei benefici degli investimenti immateriali. Nel complesso, la durata media degli investimenti si aggira intorno ai tre anni; le attività di ricerca e sviluppo hanno un periodo di "vita media" di circa quattro anni, mentre le imprese che hanno fatto formazione si aspettano di riceverne i benefici in tempi più brevi (poco più di due anni), così come quelle che hanno investito sull'immagine, la reputazione aziendale e i marchi.

L'analisi per classe dimensionale fa emergere come per quasi tutte le categorie di investimento vi sia una indubbia relazione tra la dimensione delle imprese e la durata degli investimenti. Infatti per le imprese più piccole si definiscono durate degli effetti sistematicamente più basse rispetto a quelle con un numero di addetti più elevato. Se esaminiamo la distanza rispetto alle imprese di più grande dimensione (che generalmente sono caratterizzate da effetti più prolungati nel tempo, eccezion fatta per il *branding*) essa supera la soglia dei 10 mesi, oltre che per software, soprattutto per la ricerca e sviluppo e per il design. La formazione è l'attività che vanta la più contenuta variabilità al crescere della classe d'ampiezza delle imprese. In riferimento al macrosettore dei servizi è nell'ambito delle attività di investimento in R&S e in design che si riscontra la variabilità più significativa. Infine, nell'ambito della durata degli investimenti in organizzazione le attività di trasporto e le telecomunicazioni sono quelli che vedono esaurirsi più tempestivamente gli effetti delle attività implementate.

Capitolo 4

Le sfide per il miglioramento del sistema

4.1 I modelli di governance emergenti nelle regioni italiane relativamente all'offerta di formazione professionale continua

Il tema della *governance* delle politiche per la formazione continua appare sempre più come un passaggio obbligato per i sistemi formativi regionali, non solo per predisporre nuove logiche programmatiche e gestionali che siano improntate a principi qualitativi e rendicontativi delle azioni, dei processi e dei prodotti ma anche perché queste ultime siano fortemente collegate con i temi della nuova programmazione comunitaria⁴¹ e in relazione ad innovativi modelli operativi che andranno ancorati a visioni allargate, partecipate e valutate in merito all'efficacia e allo sviluppo dei territori e al corretto uso delle risorse finanziarie impegnate.

All'interno di questo quadro, in evoluzione, sono due le questioni tra loro interrelate e irrinunciabili intorno alle quali stanno ridefinendosi le linee dei modelli di *governance* dei sistemi regionali, per un'efficace gestione delle *policy* dedicate alla formazione continua: la funzione dei dispositivi di lettura e analisi dei fabbisogni formativi e professionali, da un lato, e la mappa dei sistemi di relazione con le imprese, dall'altro. Questo duplice ordine di questioni riguarda sia i sistemi regionali sia le strutture formative operanti all'interno dei contesti locali di riferimento. Risulta, pertanto, particolarmente utile fornire una analisi dei temi sopra indicati suddividendola per ambiti tematici: i sistemi formativi regionali e le strutture formative.

Utilizzeremo, a tal fine, i risultati della “Indagine campionaria sull'Offerta di formazione professionale in Italia (ISFOL-OFP)”⁴², che ha ricostruito le caratteristiche strutturali, le dinamiche e i processi che attraversano i sistemi regionali dell'offerta formativa, mediante la realizzazione di 70 interviste ai dirigenti della formazione professionale a livello regionale e provinciale, 12 focus group regionali e un questionario CAPI (*Computer Assisted Personal Interview*) rivolto ad un campione statistico di 1225 strutture formative accreditate, rappresentativo su base regionale.

I sistemi formativi regionali

I modelli di analisi dei fabbisogni che i sistemi regionali sono soliti utilizzare, anche attraverso il concorso dei dispositivi di accreditamento per le agenzie formative, si basano sui settori economici, sulle relative figure professionali e sulle loro competenze, specialistiche e/o trasversali, per le quali è necessario realizzare interventi formativi per supportare le esigenze professionali di cui hanno bisogno le imprese per mantenere il loro livello di competitività.

In questo contesto, le qualifiche professionali regionali costituiscono nella maggiore parte dei sistemi formativi locali un riferimento determinante per analizzare e valutare i fabbisogni; esse

⁴¹ Al momento, indicata nell'[Accordo di partenariato 2014-2020](#) per l'impiego dei fondi strutturali e di investimento europei, adottato il 29 ottobre 2014 dalla Commissione europea a chiusura del negoziato formale.

⁴² Cfr. Angotti R., Del Cimmuto A. (2013), “L'offerta di Formazione Professionale regionale in Italia. Quadro di riferimento e primi esiti dell'Indagine OFP 2012”, in: *Osservatorio ISFOL*, n. 1-2/2013 [<http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/790>]; Angotti R., Del Cimmuto A., Filosa G., “L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane tra estensione della crisi e nuovi modelli di *governance*”, *ISFOL Research Paper* n. 11/2014, Roma [<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?web=ISFL&opac=Default&ids=19782>]

fanno riferimento a figure che caratterizzano il sistema economico-produttivo regionale o provinciale, rientrano nelle aree professionali prescelte e sono espresse in termini di competenze utili per operare nel mercato del lavoro, anche all'interno di processi evoluti e tecnologicamente avanzati. La metodologia di rilevazione dei fabbisogni utilizzata più frequentemente si basa, innanzitutto, sulla mappatura dei fabbisogni del territorio, messa a punto attraverso la rilevazione di indicatori statistici su base provinciale e regionale, che riflette le diverse connotazioni socio-economiche e produttive del contesto locale e, in misura inferiore, sulla rilevazione diretta delle esigenze espresse dalle imprese e dal territorio, che è, però, più complessa da realizzare e costosa. Il ricorso all'approfondimento sul campo avviene quando si reputa strategico ottenere una maggiore consapevolezza negli attori della formazione su quali siano le dinamiche e le richieste che caratterizzano il tessuto socio-economico nel quale operano, oltre che per rilevare i fabbisogni professionali e le esigenze formative non facilmente visibili e non direttamente percepibili dal sistema organizzativo.

I sistemi formativi regionali, e in modo specifico quelli con una consolidata tradizione in questo campo, pur in presenza di notevoli differenze in termini di obiettivi e di metodologie di lavoro (metodi di analisi, classificazioni, fonti dei dati, periodo di previsione considerato) operano all'interno di una cornice comune per descrivere e produrre proiezioni dell'occupazione per professioni, settore e qualificazione, con un orizzonte temporale medio-lungo, che a volte può divenire più breve. Lo sforzo è cercare di mettere a punto un quadro conoscitivo più esplicito e tempestivo su come adeguare le competenze delle persone alle caratteristiche del sistema organizzativo e alle modalità di lavoro aziendali, in funzione delle esigenze collegate alla produzione e al mercato di riferimento o di determinati scenari socio-economici previsionali.

In questa ottica, i sistemi regionali sono soliti integrare le diverse metodologie disponibili: da un lato misurano il livello di incontro tra domanda e offerta di lavoro, valorizzando le fonti esistenti e completandole con nuovi strumenti di analisi⁴³; dall'altro, impostano le attività formative sulla base delle esigenze emergenti, tenendo presenti le competenze ritenute più efficaci, anche in vista delle indicazioni comunitarie per il prossimo futuro (Europa 2020).

Per guidare e sostenere le politiche di sviluppo dell'offerta formativa, le regioni e le province autonome tendono a sviluppare e diffondere, quando sono assenti, o a consolidare, quando esistono, modelli di *governance* delle azioni di analisi dei fabbisogni a regia pubblica, costituendo sedi o occasioni specifiche per il raggiungimento di obiettivi quali quello di incrementare il coinvolgimento degli attori interessati, verificare e validare i processi, attuare il trasferimento/diffusione del *know-how* acquisito.

Altra questione rilevante è il processo di delega, che alcune regioni affidano alle province, per l'analisi dei fabbisogni; processo che avviene per meglio rispondere ai bisogni del territorio e per decentrare la raccolta e la decodifica delle informazioni. Nelle regioni in cui è attuata la delega alle Province, viene valorizzato soprattutto il ruolo dei tavoli istituzionali di concertazione (Commissioni, Cabina di regia) tra le Parti sociali ed economiche, che svolgono un ruolo di indirizzo e di definizione dei fabbisogni generali, mentre alle province è demandato il compito di approfondire l'analisi territoriale. La delega può dare luogo, talvolta, a criticità e/o inefficienze, come la duplicazione o la sovrapposizione tra livelli diversi di competenza sia in termini di funzioni che di interventi; queste criticità, però, sono risolvibili attraverso un maggior grado di flessibilità del

⁴³ Citiamo, a titolo di esempio, il modello previsionale dei trend occupazionali e professionali e il modello di stima dei flussi in uscita dal sistema formativo e in ingresso nel mercato del lavoro.

sistema nella gestione delle nuove emergenze, o di efficacia dei meccanismi di coordinamento e dei canali informativi, da cui dipende in buona parte il funzionamento della delega.

Dall'analisi svolta attraverso l'Indagine OFP, emergono due principali modelli di *governance* nella analisi dei fabbisogni: uno di tipo "integrativo" e complementare al livello regionale, centrato su settori, comparti e figure professionali coerenti con la vocazione territoriale; l'altro, "concorrenziale", che può essere di tipo assoluto o esclusivo, qualora la funzione di analisi sia di completa competenza delle province, o di tipo relativo, qualora la regione definisca criteri e standard comuni cui le province sono tenute ad uniformarsi.

Uno sguardo alle singole realtà regionali può contribuire ad avere un quadro più ampio della situazione.

La Regione Piemonte rappresenta un caso emblematico dei modelli di *governance* integrativo; in questo caso, la direttiva regionale sul sistema formativo assegna funzioni di analisi dei fabbisogni anche al livello provinciale, mentre le indagini pluriennali sui fabbisogni professionali delle imprese, in diversi settori del territorio, si avvalgono di una rete stabile tra Regione, Province e Parti sociali che consente di condividere metodologie di analisi, rilevazioni e valutazioni finali, migliorando l'approfondimento e l'aggiornamento delle conoscenze, con la possibilità di mettere a sistema gli strumenti e le esperienze disponibili. Questa rete ha lo scopo di razionalizzare le indagini, massimizzarne il valore conoscitivo complessivo e ottimizzarne i costi diretti e indiretti; le informazioni ottenute forniscono un supporto alle amministrazioni locali e agli altri attori interessati, sotto diversi punti di vista: rispondere adeguatamente alla domanda di professionalità o competenze sul territorio; valutare la coerenza dell'offerta; indirizzare l'articolazione e i contenuti di formazione e istruzione. Le valutazioni di medio periodo, inoltre, quelle cioè provenienti dalle elaborazioni intermedie dei risultati, consentono di programmare in modo integrato le attività dei diversi sistemi coinvolti (orientamento scolastico, formazione, istruzione secondaria e terziaria, istruzione formazione tecnica superiore).

Un caso paradigmatico di modello provinciale di *governance* a carattere esclusivo è rappresentato dalla Regione Toscana. In ambito regionale non è prevista una lettura complessiva dei fabbisogni formativi poiché tale funzione è demandata alle province che la esercitano confrontandosi con le Parti sociali, all'interno delle Commissioni tripartite provinciali, e con il mondo imprenditoriale, nell'ambito dei tavoli settoriali convocati in sede di programmazione. Qui le province possono svolgere un ruolo importante e l'esistenza di molteplici dispositivi, variamente strutturati, trovano nella concertazione con le diverse istanze del territorio la sede di regolazione primaria.

Nel modello della Regione Marche, i tavoli di concertazione regionali svolgono un ruolo fondamentale di indirizzo relativamente agli esiti occupazionali, mentre le province realizzano analisi dei fabbisogni più orientate a cogliere le specificità territoriali, adottando specifiche logiche e metodologie di rilevazioni. Emerge, in questo caso, la necessità di pervenire a un modello regionale standardizzato di analisi dei fabbisogni, sostenuto da tutti gli attori maggiormente a contatto con le realtà imprenditoriali disseminate sul territorio.

In ogni caso, nei sistemi regionali l'integrazione e la condivisione tra le molteplici azioni pubbliche (di sviluppo locale, delle politiche attive del lavoro, dell'istruzione e della formazione professionale) richiede, da parte delle istituzioni, una conoscenza strutturata e partecipata della domanda di professionalità espressa dal sistema produttivo, in modo da organizzare le politiche e i progetti esecutivi sulla base di principi di coerenza, pertinenza, efficacia ed efficienza.

Altro tema su cui porre attenzione è la presenza di un raccordo tra l'analisi dei fabbisogni e la programmazione dei sistemi formativi. Se i sistemi regionali ritengono cruciale, per un'efficace programmazione dell'offerta, il monitoraggio costante e dettagliato della domanda espressa dalle imprese, essa risulta spesso difficile da realizzare attraverso rilevazioni empiriche dei fabbisogni, a causa del loro costo elevato, soprattutto nel caso di indagini di campo estensive sulla popolazione e sulle imprese; ne deriva che i sistemi tendono a concentrare l'analisi su settori e ambiti specifici, relazionandosi in diversi casi con le associazioni di categoria o con i singoli imprenditori particolarmente sensibili ai temi della formazione, talvolta anche a prescindere dai tavoli istituzionali. Le analisi che vengono svolte si basano su informazioni indirette sul fabbisogno professionale a un livello ampio o macro, oppure su dati più dettagliati, mentre le informazioni in possesso delle amministrazioni regionali sulle assunzioni operate nel tempo dalle aziende passa attraverso le comunicazioni obbligatorie ai centri per l'impiego.

Le imprese manifestano, tendenzialmente, una forte disponibilità ad essere coinvolte nella definizione dei propri fabbisogni professionali e della struttura dell'offerta formativa e, in questa direzione, risultano significative le pratiche di co-progettazione nell'ambito del sistema di alta formazione professionale e/o la programmazione "flessibile" delle azioni formative realizzate dalle imprese per i propri dipendenti con i Fondi interprofessionali, basate sulla sintesi e sulla negoziazione dei fabbisogni e sulla tempestività di risposta al mutamento degli scenari produttivi.

Per favorire un efficace raccordo tra analisi dei fabbisogni e programmazione formativa regionale, è necessario approfondire due aspetti che si sono rivelati determinanti: il ruolo della concertazione e degli Osservatori esistenti, da un lato, e la funzione ricoperta in tale contesto dal Repertorio dei profili formativi e professionali, dall'altro.

Per quanto attiene al primo punto, va tenuto presente che i processi di rilevazione, date le proprie caratteristiche strutturali, non sempre sono in grado di giungere a una visione esaustiva dei fabbisogni; per far fronte all'imprevedibilità del mercato, e rispondere ai concreti bisogni formativi, si è ritenuto necessario investire nella creazione di reti, che coinvolgano attori imprenditoriali e istituzionali, Parti sociali ed enti di formazione. In questo quadro di riferimento, gli Osservatori a regia pubblica potrebbero svolgere un ruolo fondamentale per la definizione degli standard di qualità delle analisi dei fabbisogni, relativamente alle risorse da destinare, agli strumenti di integrazione tra le analisi prodotte o ai risultati da implementare. Nei sistemi d'offerta regionali più strutturati, l'efficacia dell'analisi risulta collegata a un insieme di fattori tra loro correlati: ruolo attivo di osservatori sul mercato del lavoro e sulla formazione; rapporti funzionali tra i servizi statistici e i settori deputati alla programmazione; forme di concertazione sistematiche, a volte sostenute dalle agenzie strumentali regionali, laddove esistenti. L'approccio di sistema utilizzato contrasta la duplicazione di studi e analisi promossi da attori diversi o l'azione sovrapposta dei vari osservatori esistenti a livello regionale o provinciale.

Una lettura delle pratiche realizzate al livello regionale può consentire un'analisi più chiara del tema.

Se nella Provincia autonoma di Bolzano, l'Osservatorio del mercato del lavoro fornisce il quadro dei settori economici trainanti, anche tramite il supporto dei Tavoli di concertazione con i rappresentanti di settore e forme di collaborazione continue e strutturate con il sistema delle imprese, nella Regione Friuli Venezia Giulia, l'attività di analisi dei fabbisogni, anche di carattere settoriale, viene svolta dall'Agenzia regionale del lavoro, ed è utilizzata per orientare al meglio gli ambiti di intervento della programmazione; nell'ambito del Tavolo permanente di concertazione le imprese, anche quelle di piccola dimensione, possono esprimere in modo formalizzato esigenze e

richieste. Inoltre, l'Ufficio Scolastico Regionale dialoga stabilmente con il sistema delle Camere di commercio per l'orientamento alla scelta di percorsi con concreti sbocchi occupazionali.

La Regione Lombardia sta sperimentando un sistema a rete di osservazione permanente dei fabbisogni professionali, basato su partenariati locali, ad esempio per la ricollocazione dei lavoratori colpiti dalla crisi. L'Osservatorio dovrebbe garantire maggiori sinergie tra le banche dati esistenti, le quali fino a poco tempo fa non comunicavano tra loro.

Nella Regione Piemonte, il sistema a rete per le indagini sui fabbisogni supporta l'attuazione degli indirizzi regionali e la funzione programmatoria del canale educativo professionalizzante delle province. Per l'elaborazione delle direttive di programmazione, l'Osservatorio regionale sulla formazione, costituito con l'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES), fornisce estrapolazioni mirate di dati, relativi a specifici target (ad esempio, i risultati dell'indagine di *placement* sui giovani che hanno conseguito la qualifica). L'Osservatorio opera insieme al Centro di ricerca interuniversitario per i servizi di pubblica utilità e al Consorzio per il sistema informativo regionale, che indaga sulle competenze e sulle figure professionali maggiormente richieste. Nel quadro della programmazione regionale dell'offerta, il dialogo sociale è essenziale per la definizione dei fabbisogni prioritari sul territorio.

Le politiche d'intervento in campo formativo e lavorativo della Regione Emilia-Romagna si fondano sull'integrazione tra le diverse banche dati regionali sul mercato del lavoro e sul sistema economico, con approfondimenti derivanti dalle analisi settoriali in sede di concertazione.

Il sistema di rilevazione e valutazione dei fabbisogni della Provincia autonoma di Trento è fondato sul ruolo dell'Osservatorio sul mercato del lavoro. Il modello di analisi, attivo dal 2002 e riconosciuto come buona pratica a livello nazionale, si basa sul confronto tra i dati di contesto socio-economico disponibili e quelli rilevati tramite indagini sui fabbisogni formativi espressi da un campione di imprese, anche nell'ambito di focus group. Le informazioni disponibili sono approfondite nelle sedi di confronto con le associazioni datoriali di settore. L'Agenzia del lavoro, in raccordo con il sistema formativo, svolge regolarmente analisi sui fabbisogni al fine di orientare la struttura dell'offerta in ambito locale. I dati raccolti sono reimmessi nel sistema per favorirne le azioni di riaggiustamento e riequilibrio costante rispetto all'andamento della domanda su base locale. Se l'Agenzia del lavoro, mediante l'Osservatorio, monitora l'andamento dei fabbisogni professionali, il Servizio Europa presidia invece l'area dei fabbisogni formativi. I risultati di questi diversi dispositivi di analisi sono funzionali alla pianificazione dell'attività del sistema formativo.

Nella Regione Veneto, l'Osservatorio attivo presso Veneto lavoro, braccio operativo della regione sulle tematiche del mercato del lavoro, fornisce gli elementi conoscitivi di supporto alla valutazione e alla programmazione delle politiche regionali del lavoro e della formazione; focalizza l'attenzione sugli ambiti d'intervento che possono offrire maggiori sbocchi occupazionali, con informazioni congiunturali e strutturali sul mercato del lavoro regionale e analisi previsionali dei profili professionali per settore.

La Regione Marche ha sviluppato con il progetto "Farolab", un Osservatorio sulla formazione continua, quale strumento di relazione con le imprese per l'analisi dei fabbisogni. La finalità è tarare la formazione finanziata dal FSE sulle esigenze delle imprese che hanno necessità di assumere, cercando di legare sempre più i corsi ad assunzioni certe. Professionisti esperti, nel ruolo di agenti di sviluppo, rilevano i fabbisogni direttamente presso le imprese, in particolare quelle medio-piccole. I risultati delle analisi contribuiscono a definire i piani formativi territoriali e aziendali.

Con riferimento al Repertorio dei profili formativi e professionali, è bene rimarcare che il processo avviato dalle regioni per una sua completa definizione ha rappresentato, per diversi sistemi formativi regionali, un'opportunità per sperimentare forme più tecnico-operative di relazione con le Parti sociali, quali portatori privilegiati delle istanze provenienti dal mondo del lavoro. Le regioni che non dispongono di un sistema di rilevazione dei fabbisogni strutturato, spesso hanno preferito avviare la costruzione di un Repertorio dei Profili professionali, nell'ambito del quale effettuare analisi settoriali sulla base dei dati esistenti e della concertazione tra le parti, con il supporto di esperti nominati in rappresentanza delle associazioni di categoria.

Nella Regione Piemonte il fulcro della rete sulle indagini pluriennali sui fabbisogni è stato basato sull'individuazione dei settori economici prioritari a livello regionale e delle figure professionali di riferimento. Per ogni settore, il *panel* di esperti designati dalle Parti sociali definisce, in relazione alle diverse aree organizzative individuate, i *cluster* di figure significative su cui la formazione può agire. Le figure, strutturate a "banda larga", vengono costantemente ridefinite in relazione allo sviluppo economico e tecnologico regionale, e ricollegate con le classificazioni degli standard di riferimento. A valle di questa analisi, è prevista un'indagine campionaria rivolta alle imprese, affinché possano esprimere per ciascuna figura le prospettive di maggiore o minore richiesta o stabilità nel tempo.

Fin dal 2003, la Regione Emilia-Romagna ha avviato il Sistema regionale delle qualifiche, che consiste in una mappatura delle competenze e delle figure professionali maggiormente necessarie nel mercato del lavoro e che possono essere oggetto di percorsi formativi. Si tratta di figure a "banda larga", utilizzabili in processi lavorativi presenti in più settori (aree professionali) e descritte per unità di competenze, sulle quali possono effettuare interventi l'istruzione, la formazione professionale e i servizi del lavoro. Il Repertorio fornisce gli standard formativi (durata del percorso, *cluster* di utenza e macro distinzione tra formazione teorica ed esperienziale) e un sistema di certificazione delle competenze indipendentemente dal contesto in cui sono state acquisite (scuola, formazione, lavoro). Il Repertorio costituisce in sede di programmazione il riferimento per tutte le grandi linee di intervento del sistema formativo (IeFP, Formazione superiore, Alta formazione, Formazione per gli adulti). Si sottolinea che i dati sui bisogni della formazione continua, utili alla programmazione delle imprese, riguardanti ad esempio i processi aziendali e le sue criticità, le traiettorie di sviluppo e le competenze necessarie, sono incrociati con quelli sulle qualifiche.

La Regione Liguria ha istituito, a partire dal 2009, il "Laboratorio delle professioni del domani", che ha il compito di analizzare le esigenze del territorio in un contesto partecipato (da province, associazioni di categoria, rappresentanze sindacali) e di individuare le professioni emergenti e maggiormente richieste, implementando così il Repertorio delle professioni. La Regione ritiene poco significative le indagini estensive e pertanto si affida ai dati del Laboratorio per sviluppare la programmazione di indirizzo di medio termine, demandando alle province l'analisi dei fabbisogni più specifica e congiunturale.

Quest'insieme di considerazioni introduce il tema della mappa dei sistemi di relazioni con le imprese considerato dal lato dei sistemi formativi.

I sistemi di relazioni tra regioni e imprese sono molto variegati e complessi e appaiono contraddistinti da due fattori realmente discriminanti: il primo è la capacità di alcune amministrazioni regionali di far proprie le indicazioni e le osservazioni provenienti dalle imprese e di inserirle all'interno del sistema di programmazione dell'offerta formativa; dall'analisi dei dati qualitativi raccolti emerge che, in generale, le sedi istituzionali a livello regionale o provinciale non

sono totalmente adeguate alla gestione di questa fondamentale funzione e si ritiene che vengano definite e irrobustite le sedi di dialogo e di collaborazione partendo dall'alto e giungendo fino in basso, al livello dei centri per l'impiego.

Il secondo fattore discriminante risiede nella capacità delle regioni di governare-gestire-guidare i processi che si riferiscono alla funzione formativa dell'impresa, anche attraverso una riconfigurazione-riconsiderazione della funzione e delle procedure di collaborazione tra sottosistemi, mediante i partenariati tra imprese e agenzie formative⁴⁴. Il ruolo formativo dell'impresa trova la sua rilevanza nel momento in cui la difficoltà che le aziende incontrano nell'individuare i fabbisogni in un tempo di crisi, come l'attuale, pone sotto stress i sistemi regionali dell'offerta. Tali sistemi appaiono meno legati alle opzioni stabilite in fase di programmazione e più aperti-disponibili al riconoscimento di fabbisogni, che vengono rilevati direttamente all'interno dei diversificati contesti aziendali; in tal modo, all'impresa viene riconosciuto un primato nella definizione del proprio fabbisogno, quale che sia la modalità di analisi mediante la quale il fabbisogno è stato rilevato.

La domanda dell'impresa assume, così, una funzione di traino del sistema, potendo originare a catena l'intera sequenza dei processi di organizzazione e di effettiva erogazione degli interventi formativi. La conseguenza è che le imprese diventano i committenti del sistema formativo regionale sia in forma diretta, quando dispongono di infrastrutture e risorse umane adeguate, sia in forma indiretta, quando fanno ricorso ad agenzie formative esterne. Il limite di un sistema di questo genere resta assai ampio e presenta molte criticità quando viene ad essere investito da crisi lunghe e non facilmente risolvibili nel breve periodo.

Le strutture formative

Accanto ai temi principali legati allo sviluppo delle politiche di *governance* dei sistemi regionali per la gestione dell'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, assume un'importanza crescente, per disporre di una visione globale dei fenomeni formativi, il ruolo che viene svolto dalle strutture formative.

I risultati dell'Indagine OFP⁴⁵ mostrano che la maggior parte delle strutture, ben il 61,6%, risulta accreditato per la macro-tipologia relativa alla formazione continua e all'apprendimento permanente; a livello territoriale, per tale tipologia, si rilevano valori che vanno oltre la media generale nelle strutture presenti nel Mezzogiorno (67,4%) e nel Nord est (66,3%). Dal punto di vista dell'impegno offerto dalla struttura nella formazione professionale si rileva che, anche le strutture che dichiarano di non avere impegnato le proprie attività prevalentemente nella formazione professionale, oltre il 46%, è accreditato per la formazione continua (tab. 4.1).

⁴⁴ I partecipanti ai focus group hanno annesso grande importanza a questo aspetto, vedendovi il germe di un nuovo sistema formativo più centrato sulla domanda.

⁴⁵ Cfr. "L'indagine ISFOL OFP. Highlights", [<http://www.isfol.it/highlights/offerta-formazione-professionale-regionale/offerta-di-formazione-professionale-regionale-in-italia>]

Tabella 4.1 - Macro-tipologia di accreditamento delle strutture formative intervistate, per area geografica e impegno nel settore della FP (val. %)

	Totale	Area geografica				Impegno della struttura nel campo della FP		
		Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Esclusivo	Prevalente	Non prevalente
Diritto-Dovere alla Istruzione e alla Formazione (Obbligo formativo e obbligo di Istruzione)	28,2	23,2	24,4	18,6	40,5	38,4	22	16,2
Formazione superiore	57,2	46,9	56,9	47,5	71,5	60,6	62	49,2
Formazione continua/permanente	61,6	61	66,3	50,3	67,4	65,9	76,2	46,5
Non è prevista una distinzione per macro-tipologia	11,3	0	0	47,3	0	7,2	12,2	17

Nota: Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta pari a 100

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

A prescindere dalla tipologia di accreditamento, ma in ogni caso in linea con i dati appena evidenziati, rispetto alle attività effettivamente svolte nel 2011, buona parte dell'impegno degli enti che hanno avviato corsi con finanziamenti pubblici si è concentrato sulle filiere della formazione continua e permanente e della formazione professionale iniziale e alta formazione. Infatti, quasi due terzi (il 59%) degli enti ha svolto almeno un'attività di formazione continua/permanente, oltre ad eventuali altre attività rientranti in altre filiere, mentre il 56% di essi ha realizzato almeno un'iniziativa nell'ambito della formazione iniziale/alta formazione. La formazione per le fasce deboli e quella per il primo inserimento rappresentano la terza e la quarta filiera coinvolgendo, rispettivamente, un quarto e un quinto delle strutture, mentre solo un decimo degli enti ha svolto attività non riconducibili alle quattro filiere principali. Va evidenziato che nelle regioni del Sud i valori relativi alla formazione continua e al primo inserimento lavorativo diminuiscono mentre, nel caso della formazione iniziale, sono in linea con le altre aree e sono, invece, più alti nella filiera della formazione per le fasce deboli e per le altre tipologie.

Le fonti di finanziamento della formazione professionale sono molteplici e vanno dai fondi pubblici "in senso stretto" (comunitari, nazionali, regionali/provinciali) ai Fondi interprofessionali per la formazione continua, a quelli erogati da enti bilaterali di altro tipo, ai contributi di sponsor privati (donazioni di singole imprese, di fondazioni o di altro sponsor), fino ad arrivare ai finanziamenti (o ai cofinanziamenti) sostenuti direttamente dalle imprese o dai singoli utenti, attraverso il pagamento di rette e, infine, al cofinanziamento da parte della struttura stessa.

Una buona parte dei rispondenti (il 63,7% del totale) indica quale fonte principale di finanziamento i fondi pubblici, seguiti (a sorpresa) dalle rette di singoli utenti (27,4%), quindi dai finanziamenti delle imprese (20,4%) e, meno che in un quinto di casi, dai Fondi interprofessionali (18,8%)⁴⁶. Il cofinanziamento delle strutture riguarda il 16,6% dei casi mentre risulta marginale il finanziamento da parte degli enti bilaterali e dagli sponsor privati. A livello territoriale, i fondi pubblici sono particolarmente presenti nelle regioni del Nord est mentre i Fondi interprofessionali si

⁴⁶ Nella valutazione del peso rappresentato dalle diverse fonti di finanziamento va rammentato che alcune di esse, come il caso dei Fondi interprofessionali, possono rivolgersi esclusivamente al finanziamento della formazione di lavoratori dipendenti del settore privato delle imprese aderenti, diversamente da quanto accade per il FSE, che può rivolgersi a tutti i lavoratori (dipendenti e indipendenti), nonché ai disoccupati, all'intera platea di quelli che beneficiano degli ammortizzatori sociali (ordinari, straordinari o in deroga) e ai soggetti inattivi.

classificano al secondo posto nel Nord ovest, con una quota pari al 28,5%. Tuttavia, se a questi ultimi uniamo anche il contributo degli enti bilaterali, anche nel Nord est la loro diffusione vale circa un terzo del totale. È molto bassa, invece, la rilevanza dei Fondi interprofessionali nelle regioni del Mezzogiorno, pari al 9,9%. Le rette dei singoli utenti sono particolarmente incidenti nel Nord est, dove rappresentano il 40%, e nel Centro (il 32,9%), così come incidono i finanziamenti diretti delle imprese e, limitatamente al Nord est, il cofinanziamento delle strutture.

Gli enti che ricorrono in misura maggiore ai finanziamenti, di qualunque natura essi siano, sono sempre quelli che operano in maniera prevalente, ma non esclusiva, nel campo della Formazione professionale (Fp). Interessante notare come l'accesso ai fondi pubblici aumenti in modo direttamente proporzionale alla dimensione delle strutture, segno che gli organismi di maggiori dimensioni hanno acquisito un *know-how* specialistico nel campo della progettazione formativa, soprattutto di natura comunitaria, facendo valere il fattore di scala. Questo andamento vale solo in parte per la disponibilità al cofinanziamento, che è maggiormente presente negli enti di medie dimensioni ma non anche, come ci si attenderebbe, fra quelli più grandi. La ricerca di finanziamenti da parte dei Fondi interprofessionali e delle imprese riguarda invece prevalentemente le strutture medio-piccole (tab. 4.2).

Tabella 4.2 - Tipologie di finanziamento utilizzate per erogare attività di formazione professionale

Tipologie di finanziamento	Totale	Area geografica				Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
		Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Fondi comunitari (FSE ed altri – anche se erogati attraverso bandi nazionali/regionali)	48,9	39,7	62,2	50,0	48,0	40,6	49,3	50,6	53,9	68,9	70,7
Fondi nazionali (anche se erogati attraverso bandi regionali-ad esempio L. 236/93)	18,1	19,5	24,6	15,5	15,5	11,0	15,9	16	24,5	40,4	67,1
Fondi regionali / provinciali	37,7	38,1	45,8	33,6	36,2	25,1	33,7	45,5	51,5	41,7	70,4
Fondi interprofessionali	18,8	28,5	24,7	17,4	9,9	15,9	20,1	26,5	20,6	3,6	0
Fondi erogati da Enti bilaterali	5,1	3,8	7,5	5,9	4,3	4,3	6,6	8,2	3,1	1,4	3,1
Rette di utenti singoli	27,4	20,8	39,9	32,9	22,0	27,8	30,9	34,7	21,1	14,6	8,5
Finanziamenti sostenuti dalle imprese (costi sostenuti dalle imprese per attività formative)	20,4	19,2	23,8	24,9	16,4	19,7	22,3	24,6	21,1	3,3	0
Donazioni di privati (singoli, imprese)	5,2	7,3	10,1	2,7	3,1	3,9	5,0	7,9	4,6	13,2	2,4
Cofinanziamento da parte della Struttura	16,6	15	24,6	9,6	18,7	16,1	9,9	14,1	28,5	19,5	6,2

Nota: Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta pari a 100

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

L'incidenza economica dei fondi comunitari è ovunque molto diffusa ma, in particolar modo, nel Sud, mentre quella dei Fondi interprofessionali riguarda invece soprattutto il Nord ovest; il peso delle rette degli utenti è prevalente nelle regioni del Centro (tab. 4.3). Inoltre, i Fondi interprofessionali risultano maggiormente incidenti fra gli enti il cui impegno nel settore della Fp è prevalente ma non esclusivo. Infine, si conferma, parzialmente, quanto sopra evidenziato: anche in questo caso, infatti, i fondi pubblici interessano in proporzione crescente gli enti al crescere dell'organico, e quindi della loro dimensione, ma la distribuzione del peso effettivo appare più equilibrata rispetto a quanto osservato precedentemente, raggiungendo in misura consistente anche le strutture di medio-piccola dimensione. Viene invece confermato l'andamento relativo ai Fondi interprofessionali e quello delle rette, che coinvolgono maggiormente le strutture di piccola dimensione.

Tabella 4.3 - Stima sull'incidenza di ciascuna tipologia di finanziamento rispetto al totale delle risorse destinate ad attività formative (val. %)

Tipologie di finanziamento	Totale	Area geografica				Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
		Nord ovest	Nord est	Cen-tro	Sud e isole	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Fondi comunitari (FSE ed altri)	34,0	29,1	30,5	35,4	38,2	32,1	37,7	30,3	32,1	39,2	57,9
Fondi nazionali	5,8	6,6	8,9	5,4	3,9	3,9	5,6	3,5	6,4	22,6	18,2
Fondi regionali / provinciali	18,4	21,6	19,4	15,9	17,6	13,5	15,3	21,6	27,8	16	16,7
Fondi interprofessionali	6,9	12,9	5,7	6,4	4,1	8,8	7,3	9,6	2,9	0	0
Fondi erogati da Enti bilaterali	1,7	1,9	1,7	1,2	1,8	1,6	2,6	2,4	0,7	0	0,1
Rette di utenti singoli	13,4	10,5	13,3	19,3	11,3	15,9	18	16,6	3,9	6,5	3,9
Finanziamenti sostenuti dalle imprese (costi sostenuti dalle imprese per attività formative)	7,9	4,6	5,6	12,4	8,2	10,6	8,3	8,9	4,5	0,6	0
Donazioni di privati (singoli, imprese, ecc.)	1,2	1,2	1,9	0,6	1,3	1,2	1,3	1,9	0,6	1,3	0,2
Cofinanziamento da parte della Struttura	10,6	11,6	13,1	3,3	13,5	12,3	3,8	5,2	21,1	13,8	2,3

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Le strutture che hanno dichiarato di aver realizzato un'offerta formativa finanziata con fondi pubblici, hanno coinvolto un'utenza complessiva pari a 668.211 allievi, di cui 384.343 (più della metà) è la stima di allievi frequentanti corsi riconducibili alla formazione continua e permanente. La numerosità media dei corsi è maggiore nel caso della formazione continua e permanente (oltre 16 corsi per ente) e di primo inserimento (11), più bassa nel caso della formazione iniziale e dell'alta formazione (6,2) e della formazione per le fasce deboli (4). In tutte le filiere si riscontra un picco fra le strutture operanti nelle regioni del Nord est e valori inferiori al Sud, con un punto di minimo nel Sud ma, nel caso della formazione iniziale, con valori vicini alla media. I corsi di formazione continua vengono realizzati soprattutto dagli enti attivi in modo esclusivo o prevalente nella Fp. Il numero dei corsi cresce, inoltre, al crescere della dimensione delle strutture.

I corsi più strutturati e con la più alta durata oraria sono quelli relativi al segmento della formazione iniziale, se è vero che gli enti che hanno offerto corsi IeFP o di alta formazione hanno

erogato, in media, oltre 4mila ore corsuali; più del doppio rispetto agli enti che hanno offerto formazione continua e più del triplo rispetto alle altre tipologie di corso. Anche in questo caso, le regioni del Nord est mostrano una maggiore capacità di offerta, tranne per il segmento delle fasce deboli, in cui la maggior durata corsuale per ente si riscontra al Sud, dove anche il volume complessivo dei corsi di formazione iniziale e continua è cospicuo. Inoltre, il numero crescente dei corsi, in relazione alla maggiore dimensione delle strutture, comporta anche una crescita del volume di attività.

La maggiore numerosità dei corsi di formazione continua e permanente, unita alla loro minore durata, comporta una maggiore capacità di coinvolgimento dei destinatari di questi corsi, rispetto ai percorsi di formazione iniziale. La filiera della formazione continua, infatti, nell'anno considerato, ha registrato un numero medio di allievi frequentanti (non quindi i formati, che non sono stati oggetto della indagine) i corsi, per ogni ente, pari a 271 unità, più del doppio rispetto a quanti hanno frequentato percorsi di IeFp o altre tipologie. Anche in questo caso, il primato appartiene, in quasi tutte le filiere, al Nord est, e si ha un numero crescente di allievi in relazione alla dimensione, se si fa eccezione per il segmento delle fasce deboli (tab. 4.4).

Tabella 4.4 - Numero medio di corsi, di ore di corso e di allievi frequentanti i corsi di formazione continua/permanente per ente, per macro-tipologia corsuale

Macro tipologia corsuale	Totale	Area geografica			
		Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole
Numero medio di corsi per ente	16,7	20,2	24,8	12,5	9,7
Numero medio di ore totali per ente	1.629	1.213	2.311	1.226	1.875
Numero medio di allievi frequentanti per ente	271	246	394	256	202

Nota: Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta pari a 100

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

La filiera della formazione continua coinvolge, nel complesso, un numero molto più ampio di allievi rispetto alle altre filiere, in virtù dell'elevato numero di corsi, caratterizzati, però, dalla breve durata. Per la formazione continua, le durate maggiori hanno riguardato i corsi di riqualificazione dei lavoratori in mobilità o in Cassa Integrazione Guadagni (CIG, di cui alla Legge n. 2/2009); le durate minori, i corsi di reinserimento per l'autoimprenditorialità e la creazione d'impresa. Entrambe, però, queste tipologie di corso appaiono caratterizzate da una difficoltà nella capacità di attrazione dei lavoratori (tab. 4.5).

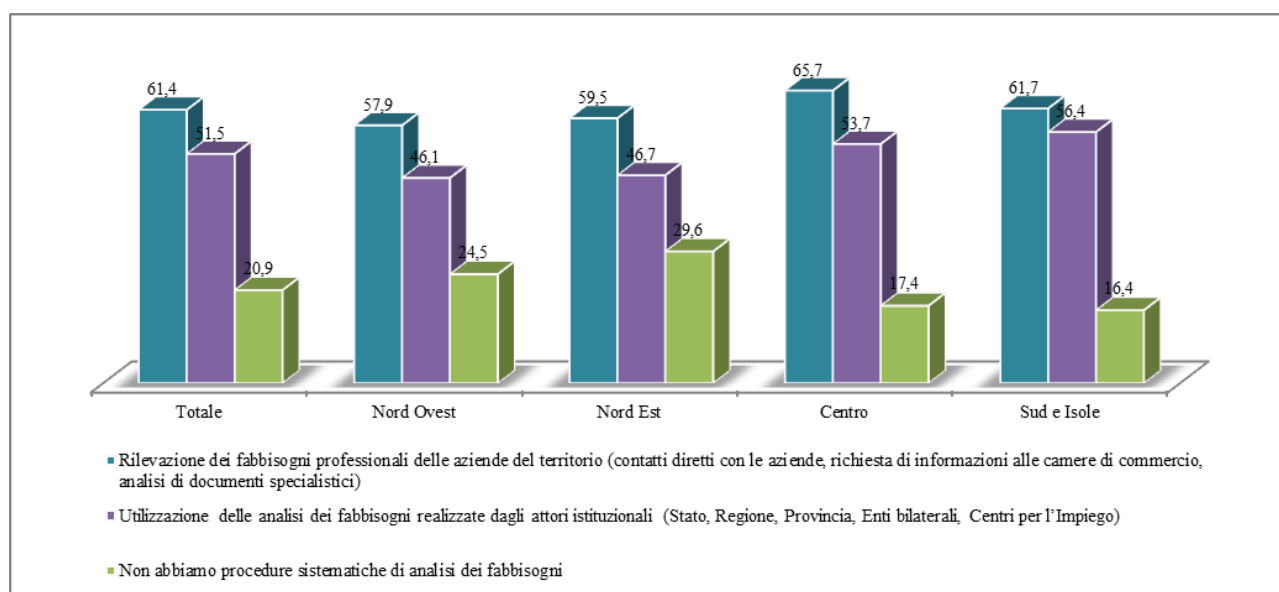
Tabella 4.5 - Numero medio di ore e di allievi per corso, per tipologia di corso

Tipologia di corso	N. medio di ore per corso	N. medio di allievi per corso
Formazione continua e permanente	98	16
Formazione continua	95	16
di cui: Corsi di Reinserimento per l'autoimprenditorialità e la creazione d'impresa	69	12
di cui: Riqualificazione lavoratori in mobilità o in Cassa Integrazione Guadagni (CIG, Legge 2/2009)	90	11
Formazione permanente per adulti	129	17
Formazione ex lege (es. sicurezza sul lavoro, patenti di mestiere)	48	14

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

La descrizione dell'offerta delle strutture formative relativamente alla filiera della formazione continua offre lo spunto per analizzare anche le procedure adottate dalle strutture formative per l'analisi dei fabbisogni formativi. In questo caso, la procedura adottata in maniera più frequente è la rilevazione dei fabbisogni professionali, attraverso il contatto con le aziende del territorio (61,4%), che si basa su un set di modalità specifico: contatti diretti con le aziende, richiesta di informazioni alle Camere di commercio, analisi di documenti specialistici. L'area geografica che ha dichiarato di utilizzare in modo sostanziale la rilevazione dei fabbisogni professionali delle aziende è il Centro (65,7%), seguita dal Sud e Isole (61,7%) e in misura rilevante dal Nord est (59,5%) e dal Nord ovest (57,9%). La seconda procedura adottata dalle strutture è l'utilizzazione delle analisi dei fabbisogni realizzate dagli attori istituzionali (Stato, Regione, Provincia, Enti bilaterali, Centri per l'impiego) che si attesta al 51,5% con una suddivisione a livello regionale abbastanza marcata: il 56,4% nel Sud e isole, il 53,7% nel Centro, il 46,7% nel Nord est, il 46,1% nel Nord ovest. Risulta significativo anche il dato delle strutture che non attuano procedure sistematiche di analisi dei fabbisogni: il dato nazionale è pari al 20,9%, con una distribuzione regionale che tocca il 29,6% nel Nord est, il 24,5% del Nord ovest, il 17,4% nel Centro e il 16,4% nel Sud e isole (fig. 4.1).

Figura 4.1 - Procedure adottate in modo sistematico per l'analisi dei fabbisogni formativi per Area geografica (val. %)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Per quanto concerne la rilevazione dei fabbisogni professionali delle aziende operanti sul territorio, è emerso che le strutture che adottano questa procedura sono soprattutto quelle che operano in maniera prevalente nella Fp (68,3%), seguite da quelle che lavorano in modo esclusivo nel campo della Fp (62,4%); è interessante osservare che questa procedura viene impiegata in modo particolare dalle strutture composte da un numero di dipendenti che varia da un minimo di 6 a un massimo di 10 unità (64,3%) e da quelle che sono molto piccole, da 0 a 2 dipendenti, che raggiungono il 63,3% del campione. La seconda procedura, l'utilizzo delle analisi dei fabbisogni realizzate dagli attori istituzionali, è in uso soprattutto dalle strutture che operano in maniera esclusiva nel campo della Fp (54,6%), seguite da quelle che lavorano in maniera prevalente nella Fp

(53,1%); le strutture con un organico piccolo, da 3 a 5 dipendenti, sono quelle che impiegano in misura prevalente questa procedura (57,8%), seguite da quelle che hanno un numero di dipendenti compreso fra le 6 e le 10 unità (55,0%). È significativo che le strutture che non adottano procedure sistematiche di analisi dei fabbisogni sono quelle grandi, con più di 100 dipendenti, che rappresentano il 53,2% del campione (tab. 4.6).

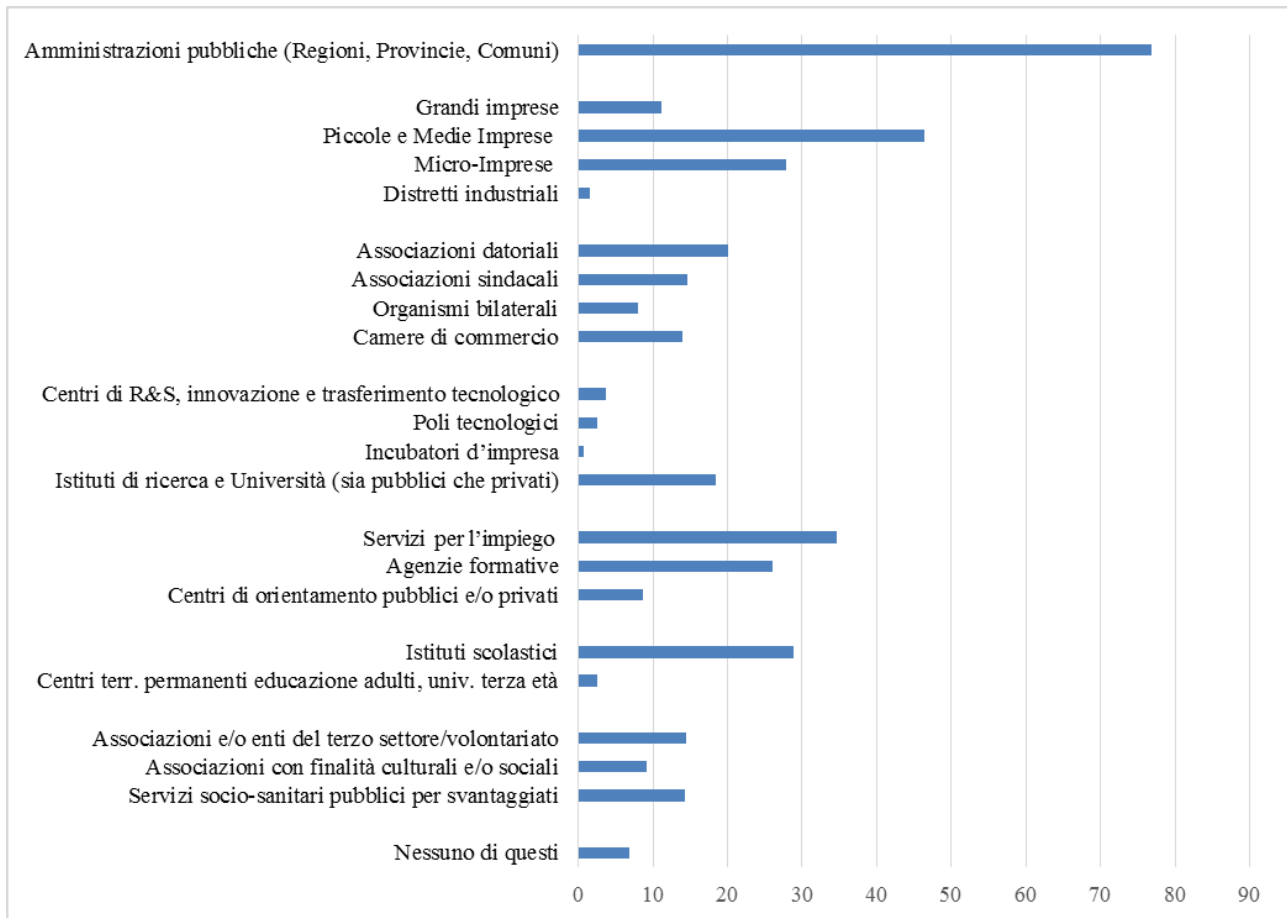
Tabella 4.6 - Procedure adottate in modo sistematico per l'analisi dei fabbisogni formativi per campo di attività della struttura e organico a tempo indeterminato (val. %)

Innovazioni organizzative	Totale	Impegno della struttura nel campo della Fp			Organico a tempo indeterminato					
		Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Rilevazione dei fabbisogni professionali delle aziende (contatti diretti con le aziende, richiesta di informazioni alle Camere di commercio, analisi di documenti specialistici)	61,4	62,4	68,3	55,8	63,3	62,7	64,3	58,9	56,4	38,4
Utilizzazione delle analisi dei fabbisogni realizzate dagli attori istituzionali (Stato, Regione, Provincia, Enti bilaterali, Centri per l'impiego)	51,5	54,6	53,1	45,9	44,1	57,8	55	56,7	43,6	38
Non abbiamo procedure sistematiche di analisi dei fabbisogni	20,9	19,5	17,2	25,2	21,2	19,3	16,3	20,8	25,6	53,2

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Per ciò che riguarda i rapporti con le imprese, le strutture formative entrano in contatto in maniera sistematica con numerose tipologie di organismi di natura istituzionale, economica, sociale e territoriale. Se l'organismo con il quale dichiarano maggiormente di relazionarsi è la Pubblica amministrazione, indicata dal 76,9% delle strutture intervistate, è particolarmente interessante osservare che le piccole e medie imprese rappresentano un altro interlocutore privilegiato per le strutture formative, visto che ben il 46,4% di esse dichiara di aver stabilito con queste aziende relazioni sistematiche e consolidate. Gli altri principali interlocutori sono: i Servizi per l'impiego (34,6%), gli istituti scolastici (28,8%), le micro imprese (27,9%) e le altre agenzie formative (26%). Le associazioni datoriali e quelle sindacali sono in rete rispettivamente nel 24% e nel 14,6% dei casi, mentre i rapporti con università e centri di ricerca pubblici o privati sono appannaggio del 18,5% delle strutture e quelli con grandi imprese solo dell'11,1% di esse (fig. 4.2).

Figura 4.2 - Organismi con i quali le strutture formative hanno stabilito una rete di relazioni territoriali sistematiche e consolidate, per area geografica (val. %)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Analizzando i dati in profondità, si scopre che esiste un rapporto privilegiato con il tessuto produttivo, a seconda della realtà territoriale in cui si opera e, probabilmente, anche della vocazione settoriale delle strutture formative: più di un quinto di esse (22,2% del totale) dichiara di avere relazioni sistematiche con le imprese, siano esse micro, piccole, medie o grandi aziende, o nell'ambito dei distretti industriali. Le pubbliche amministrazioni diventano così il secondo interlocutore in ordine di importanza, coinvolgendo il 19,7% delle strutture, mentre assume un certo rilievo la relazione con gli organismi (pubblici o privati) che promuovono e gestiscono la filiera formazione-lavoro, visto che il 17,7% delle strutture ha rapporti consolidati e continuativi con i Servizi per l'impiego, con altre agenzie formative o con i centri di orientamento pubblici o privati, evidentemente al fine di contribuire a realizzare l'obiettivo del perseguimento di una maggiore integrazione fra le politiche formative e quelle del lavoro, promossa costantemente a livello politico negli ultimi anni. Anche le parti economiche e sociali acquistano, se considerate nel loro insieme, una maggiore centralità: il 14,5% delle strutture ha infatti rapporti con associazioni datoriali o sindacali, o con organismi bilaterali o camerali. Poco meno del dieci per cento delle strutture si relaziona con il mondo dell'associazionismo e dei servizi sociali, composto da enti del terzo settore e del volontariato, dalle associazioni con finalità culturale e/o sociale e dai servizi socio-sanitari pubblici.

È evidente la grande attenzione che le strutture formative dedicano al mondo del lavoro e delle imprese, anche se risulta non ancora centrata su rapporti diretti con i centri di ricerca e con

quelli che promuovono l'innovazione e la nascita di nuove imprese. La rete esistente con le parti economiche e sociali rafforza comunque l'ipotesi dell'esistenza di un modello di relazione che possiamo considerare prevalente. Anche la discreta attenzione verso la filiera dell'integrazione formazione-lavoro, insieme al coinvolgimento degli istituti tecnici e professionali, può essere letta in questa direzione.

4.2 La Responsabilità Sociale d'Impresa, l'investimento formativo nelle risorse umane e le iniziative di Corporate welfare

La responsabilità sociale delle imprese riguarda gli interventi delle imprese che vanno al di là dei loro obblighi giuridici nei confronti della società e dell'ambiente. Certi provvedimenti regolamentari creano un contesto più propizio a far sì che le imprese facciano volontariamente fronte alla loro responsabilità sociale.

Un approccio strategico nei confronti del tema della responsabilità sociale delle imprese è sempre più importante per la loro competitività. Esso può portare benefici in termini di gestione del rischio, riduzione dei costi, accesso al capitale, relazioni con i clienti, gestione delle risorse umane e capacità di innovazione⁴⁷.

Poiché richiede un impegno con gli attori interni ed esterni, la Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) permette alle aziende di prevedere meglio e valorizzare le aspettative della società e le condizioni operative in rapida trasformazione. Essa può quindi guidare lo sviluppo di nuovi mercati e creare opportunità di crescita.

Facendo fronte alle proprie responsabilità sociali le imprese creano nel lungo termine fiducia tra i lavoratori, i consumi e i cittadini quale base per modelli di imprenditoria sostenibile. Elevati livelli di fiducia contribuiscono a loro volta a determinare un contesto in cui le imprese possono innovare e crescere.

Attraverso la RSI, le imprese possono contribuire in modo significativo al conseguimento degli obiettivi del trattato sull'Unione europea per uno sviluppo sostenibile e un'economia sociale di mercato altamente competitiva. La RSI sostiene gli obiettivi della strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, tra cui l'obiettivo del 75% di persone occupate⁴⁸. Il comportamento responsabile delle imprese è di grande importanza soprattutto quando gli operatori del settore privato forniscono servizi pubblici. Contribuire ad alleviare le conseguenze sociali dell'attuale crisi economica, compresa la perdita di posti di lavoro, fa parte della responsabilità

⁴⁷ Relazione sulla concorrenzialità europea per il 2008 (COM(2008)774) e relativo documento di lavoro dei servizi della Commissione SEC(2008) 2853.

⁴⁸ Numerose iniziative della strategia Europa 2020 fanno riferimento alla RSI: Una politica industriale integrata per l'era della globalizzazione COM(2010)614, la Piattaforma europea contro la povertà e l'esclusione sociale COM(2010)758, Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione COM(2010)682, Youth on the Move COM(2010)477 e l'Atto per il mercato unico COM(2011)206. Inoltre, l'Unione dell'innovazione (COM2010)546) mira ad aumentare la capacità delle imprese di affrontare le problematiche che riguardano la società mediante l'innovazione, mentre il contributo delle imprese è essenziale per raggiungere gli obiettivi dell'iniziativa "Un'Europa efficiente nell'impiego delle risorse" COM(2011)21 e COM(2011)571.

sociale delle imprese. La RSI offre un insieme di valori su cui costruire una società più coesa e su cui basare la transizione verso un sistema economico sostenibile”⁴⁹.

Con queste parole si apre la nuova strategia dell’Unione europea in materia di Responsabilità Sociale delle Imprese, che definisce la Corporate Social Responsibility (CSR) come “la responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società”, superando la precedente concezione riferita all’“integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”, quindi anche nei confronti dei dipendenti oltre che, più in generale, di tutti gli interlocutori e gli *stakeholder* dell’impresa che possono a loro volta influire sulla sua stessa riuscita.

Da una definizione focalizzata sulle singole iniziative di responsabilità sociale all’interno delle imprese si è passati ad una concezione che sottolinea lo stretto rapporto tra impresa e società civile, in una visione della sostenibilità d’impresa sviluppata attorno al concetto “triple-bottom-line”, una metodologia di approccio integrato individuata per misurare e riferire le prestazioni delle imprese sotto tre profili: economico, sociale ed ambientale al fine di perseguire sinergicamente e contemporaneamente tre obiettivi parimenti prioritari: l’equità sociale, la qualità ambientale, la prosperità economica.

Alcune interessanti indicazioni sull’impegno delle imprese nella Responsabilità Sociale, in particolare nelle iniziative formative e di Corporate Welfare in favore dei propri dipendenti, emergono dalla ricerca realizzata e pubblicata dall’ISFOL⁵⁰ sul tema della Responsabilità Sociale d’Impresa. L’indagine è stata progettata per soddisfare un duplice obiettivo:

- fornire un quadro di riferimento, uno scenario delle *policy* in materia di Corporate Social Responsibility di respiro internazionale, a partire dall’analisi degli orientamenti comunitari che si sono sviluppati nel corso degli ultimi decenni e dei principi condivisi della responsabilità sociale fino ad arrivare alla recente nuova strategia europea e al Piano d’azione nazionale; un quadro di riferimento che possa far comprendere i tratti caratterizzanti dell’attuale configurazione della responsabilità sociale in ambito comunitario e nazionale e della sua tendenza verso la sostenibilità, che mira a conciliare crescita economica, sviluppo sociale e tutela dell’ambiente;
- individuare al contempo alcune esperienze significative di responsabilità sociale d’impresa adottate nel nostro Paese, sia nelle multinazionali e nelle grandi imprese, che nelle imprese di dimensioni minori, che si sono sviluppate anche grazie a un articolato e complesso sistema di standard e linee guida internazionali di gestione sociale e ambientale.

L’indagine è stata realizzata con una metodologia che ha integrato l’attività di ricerca con una serie di interviste agli attori chiave della responsabilità sociale: per l’analisi delle *policy* è stato intervistato un campione qualificato di opinion leader dei sistemi associativi imprenditoriali, che rappresentano i macro settori industriale, finanziario e dei servizi, mentre per l’individuazione delle esperienze significative sono state effettuate interviste ai protagonisti di alcune imprese dalle diverse dimensioni aziendali, sia multinazionali e grandi, che piccole e medie.

Molti sono gli ambiti della Corporate Social Responsibility analizzati, a partire dalle motivazioni alla scelta della sostenibilità alla *governance* della CSR, dall’investimento formativo e le iniziative di corporate welfare alla comunicazione responsabile e alla rendicontazione di sostenibilità, per citarne solo alcuni.

⁴⁹ Commissione europea, Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Strategia rinnovata dell’UE per il periodo 2011-2014 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, Bruxelles, 25.10.2011 COM (2011) 681 definitivo, p. 1 e ss.

⁵⁰ P. Nicoletti, “*Responsabilità Sociale d’Impresa. Policy e Pratiche*”, ISFOL, I Libri del Fse 2014. Dalla stessa pubblicazione sono tratti i grafici contenuti nel paragrafo.

Ciò che risulta particolarmente interessante rilevare sono i diversi snodi strategici che delineano nuovi modelli di *governance* della CSR, a partire dall'assunto che la strategia economica d'impresa non è nel lungo periodo sostenibile se non tiene conto della performance sociale e di quella ambientale, per molti anni considerata erroneamente residuale.

Il primo snodo strategico concerne senza dubbio il rapporto di corresponsabilità, sia quello verticale all'interno dell'azienda che quello orizzontale all'esterno, tra gli attori pubblici e privati che concorrono, ognuno per la sua parte, alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica in un'ottica infra ed intergenerazionale.

La corresponsabilità interna a livello aziendale richiede un coinvolgimento sia da parte degli alti livelli aziendali che di quelli meno elevati, superando l'approccio top down. Si tratta di diffondere la sensibilità e l'impegno alla responsabilità sociale dell'impresa fino a permeare tutti i livelli aziendali e le diverse figure professionali, sviluppando attività di informazione e sensibilizzazione che siano in grado di coinvolgere tutti i dipendenti sia nell'approccio alla sostenibilità che nel coinvolgimento nella scelta delle attività di CSR da realizzare, come le aziende più lungimiranti già fanno.

La corresponsabilità esterna parte in primis dai cittadini, nelle loro vesti di consumatori, risparmiatori, investitori, membri della comunità e quindi portatori di istanze e di interessi che sono in grado di incidere fortemente ben più di altri attori sul comportamento responsabile e sostenibile delle imprese nei confronti della società, perché sono in grado di orientare i mercati, attraverso le loro scelte di acquisto, sostenendo il cambiamento con i loro stili di vita, le loro esigenze di chiarezza, partecipazione, coinvolgimento. I cittadini, come molti studi confermano, sono ben consapevoli del loro potere di incidere sul comportamento responsabile e sostenibile delle imprese, privilegiando prodotti e servizi di aziende sostenibili.

Anche le imprese, dal canto loro, devono rendere concreti i principi dichiarati nei propri Codici etici, carte dei valori, codici di autoregolazione e di comportamento, codici di autodisciplina o di condotta variamente denominati. Si tratta di documenti elaborati su base volontaria che esprimono i valori e gli impegni che l'azienda assume verso i propri interlocutori interni ed esterni su interessi fondamentali che possono concernere la qualità del servizio o del prodotto, la tutela della salute dell'ambiente e delle persone, improntando il proprio comportamento ai principi della responsabilità e della sostenibilità, di correttezza, etica nei rapporti con le istituzioni, i fornitori, la concorrenza e con gli utenti. Tali codici, in molti casi, regolamentano anche i temi della salute, della sicurezza e dell'ambiente che sono alcuni dei fulcri attorno ai quali ruotano le aspettative degli *stakeholder*.

Le imprese devono mirare a sviluppare comportamenti e investimenti sostenibili sotto il profilo dell'efficienza, della qualità ambientale e di quella sociale per rendere coerenti i tre pilastri della responsabilità sociale d'impresa: la performance economica, quella sociale e la performance ambientale.

Si tratta, pertanto, di orientare lo spettro d'azione d'impresa su valori condivisi, puntando alla soddisfazione di bisogni sociali o anche di bisogni individuali che però non ledano l'ambiente e la collettività. E si tratta al contempo di immaginare un modello di creazione di sviluppo economico che coinvolga tutti gli *stakeholder*, che siano individui, comunità o organizzazioni che influiscono direttamente o indirettamente sulle operazioni di un'impresa o ne subiscono le ripercussioni, che hanno un interesse nell'attività dell'impresa e il cui consenso permette alla stessa impresa di funzionare in modo migliore, massimizzando il valore economico "condiviso".

L'obiettivo di sviluppo di un Paese evoluto sta nella creazione di valore sociale, e non esclusivamente economico, attraverso processi sostenibili che, accompagnando tutta la catena del valore di un'impresa, siano in grado di soddisfare i bisogni dei vari *stakeholder*, ma anche più ampi bisogni sociali, generando benessere per le famiglie, i territori, la collettività. Il valore sociale è quello che si è generato verso la comunità, attraverso migliori condizioni di vita, cure per il miglioramento dell'impatto ambientale dell'attività produttiva, ovvero il valore dell'intangibile che l'azienda o il Gruppo crea nel medio-lungo periodo, non misurabile con criteri economico-finanziari e ancora difficilmente valutabile in termini di performance.

Nel rapporto di corresponsabilità non possono di certo mancare le istituzioni pubbliche che, da parte loro, possono promuovere azioni volte a favorire un contesto favorevole allo sviluppo della RSI principalmente attraverso incentivi premianti e di stimolo al comportamento socialmente responsabile delle imprese, come previsto nel piano nazionale sulla RSI del governo italiano, ma anche con forme di riconoscimento per l'impegno aziendale e la piena consapevolezza del ruolo sociale dell'impresa, in una prospettiva che guardi alla sostenibilità di lungo periodo del sistema in cui viviamo. In questa direzione va letto il recentissimo decreto Mef-Mise sul rating di legalità attribuito alle imprese per la concessione di finanziamenti da parte delle pubbliche amministrazioni e in sede di accesso al credito bancario.

Ma le amministrazioni pubbliche possono al contempo incidere fortemente a livello educativo e formativo, promuovendo programmi didattici mirati su questi temi già dalla scuola per trasmettere ai giovani l'importanza dell'associazionismo nell'economia e nel sociale e della cultura tecnica e professionale, generando in loro un impegno diverso in termini di innovazione verso quelle organizzazioni nelle quali andranno ad operare.

Il tema della corresponsabilità è strettamente collegato al ruolo sociale dell'impresa che richiederebbe, come si è detto, un'attività di sensibilizzazione, informazione e formazione non solo rivolta ai giovani, ma ben più ampia, permeando di più la consapevolezza delle istituzioni e della società civile sul ruolo di innovazione sociale che la crisi, come si evince dall'indagine realizzata, ha reso ancor più evidente.

In un contesto nel quale gli Stati hanno difficoltà a mantenere i sistemi di welfare, le aziende possono esercitare un crescente ruolo sociale, in particolare, intervenendo con servizi che la finanza pubblica ha sempre più difficoltà a garantire, quali ad esempio tutto il filone relativo alla conciliazione vita lavoro, al supporto alle madri che lavorano, all'assistenza agli anziani, all'assistenza sanitaria.

Le prospettive devono essere rivolte a incidere in modo più efficace sulla creazione o sul recupero di un rapporto più virtuoso tra la funzione economica delle aziende e lo sviluppo di una società più coesa, incentrato sul riconoscimento dei valori etici, culturali, di solidarietà e di salvaguardia delle risorse naturali.

La responsabilità sociale è la preconditione per costruire una società fondata sulla corresponsabilità dei singoli protagonisti; una corresponsabilità che, attraverso la capacità di progettare insieme il futuro della comunità e dei territori, potrà favorire sempre più una forte legittimazione sociale del mondo delle imprese.

Un altro punto nevralgico nei modelli di *governance* è costituito dalle risorse umane, che rappresentano sempre più un asset strategico dell'impresa, al pari e forse più di credito ed export. Cresce la consapevolezza che non c'è responsabilità sociale se le persone non sono al centro di questo processo. La centralità delle risorse umane è sempre più uno dei pilastri fondamentali della RSI nelle prospettive della sostenibilità, con specifico riguardo all'impegno delle aziende verso i

propri dipendenti e nell'investimento sul capitale umano, come il trend sull'investimento in formazione e sulle iniziative di corporate welfare dimostrano. Un impegno che si rivolge verso alcune priorità: garantire sicurezza e salute sul posto di lavoro; offrire pari opportunità, condizioni di *work-life balance* e valorizzazione del *diversity management*; coinvolgere i dipendenti nella cultura e nella gestione della sostenibilità; trasferire i principi della RSI a dipendenti e collaboratori, attraverso iniziative formative mirate e rafforzando la cooperazione tra imprese ed università; realizzare iniziative formative mirate allo sviluppo qualitativo delle competenze e delle conoscenze professionali degli occupati.

L'orientamento di impegno prioritario verso i dipendenti e l'investimento sul capitale umano dell'azienda ha storicamente fatto parte delle politiche di RSI nel nostro paese, ma oggi, complice anche la crisi finanziaria e il suo grave impatto economico e sociale, si è sicuramente accresciuta da parte delle imprese la consapevolezza della necessità, per competere, di disporre di risorse umane con elevate competenze e un'alta specializzazione.

Occorre anche considerare che il potenziamento e l'adeguamento delle competenze delle persone e l'offerta di migliori opportunità di apprendimento a tutti i livelli rappresentano una delle strategie indicate dall'UE per superare la crisi. Solo investendo sul capitale umano è infatti possibile costituire una forza lavoro altamente specializzata e flessibile che sappia rispondere alle esigenze dell'economia globale. La RSI può svolgere un ruolo importante in tale ambito e l'impegno dovrà essere ulteriormente sviluppato: dalle politiche occupazionali alle pratiche di sicurezza sul lavoro e al welfare aziendale, alla formazione e alla crescita professionale dei dipendenti e all'attivazione di iniziative, anche volontarie, a favore della "non discriminazione" e dell'inclusione.

Si può affermare che, così come è accaduto nei sistemi educativi e formativi - nei quali le persone sono diventate il fulcro delle politiche e dei percorsi - anche nella responsabilità sociale d'impresa si rende indispensabile avvicinare e coinvolgere le persone con i loro stili di vita e con le loro esigenze alla sostenibilità, in modo che questa sia realmente calata nella dimensione quotidiana.

Nei sistemi di istruzione e formazione, sia rivolti ai giovani che agli adulti, il cambiamento di ottica nell'ultimo decennio è stato infatti radicale, con il passaggio da una storica e radicata focalizzazione sull'insegnamento a una più mirata trasmissione di "saperi", che mette al centro la persona che apprende ad apprendere al di là dei singoli contenuti disciplinari. Si è iniziato a porre più l'attenzione al percorso educativo del soggetto, nelle sue mille sfaccettature, quale fulcro del processo di apprendimento, con i suoi bisogni, percorsi individualizzati e personalizzati in virtù delle singole necessità e dei differenti traguardi da perseguire. L'insegnante diventa quindi un facilitatore dell'apprendimento sulla base delle esigenze manifestate dai soggetti, non più un mero strumento di trasferimento delle conoscenze. Tutto è mediato dalla persona, unica nella sua individualità, e il ruolo del formatore è quello di creare le condizioni entro le quali essa può arricchire sé stessa.

Da qui una stretta correlazione tra i principi del *lifelong learning*, che la Commissione dell'Unione europea ha cercato di diffondere in Europa, e le prospettive di sviluppo di questo tema, che richiedono ancora forti e innovativi interventi.

Si assiste a un riconoscimento, anche nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa, che il futuro della sostenibilità passa necessariamente attraverso le persone. Ciò richiede naturalmente una forte capacità di ascolto da parte delle organizzazioni, oltre che di dialogo e confronto con i diversi *stakeholder*, con l'obiettivo di condividere e rendere trasparenti le proprie scelte, per aumentare al contempo la propria credibilità e reputazione.

Tra i diversi *stakeholder* interni ed esterni all'azienda, le risorse umane rappresentano senza dubbio un interlocutore chiave per far leva anche su altri pubblici rilevanti e, infatti, l'orientamento di impegno prioritario verso i dipendenti e l'investimento sul capitale umano dell'azienda, si delinea sempre più come un asset strategico per le imprese e per le stesse prospettive della responsabilità sociale d'impresa, in una visione prospettica di medio e lungo periodo.

I due temi dell'investimento formativo realizzato da parte delle imprese per la valorizzazione del proprio capitale umano e delle iniziative di Corporate Welfare - adottate per rispondere ai bisogni dei dipendenti e a quelli delle loro famiglie in ambiti che hanno una rilevanza sociale - rivestono un particolare interesse per il Ministero del Lavoro.

I risultati della ricerca realizzata dall'ISFOL confermano queste aree di impegno prioritario, di valorizzazione del capitale umano e di soddisfazione dei dipendenti, di investimento che va al di là delle stesse competenze necessarie a migliorare la produzione e la competitività dell'impresa, per orientare i dipendenti verso funzioni sempre più professionali da una parte più facilmente spendibili nel mercato del lavoro, dall'altra che possono interessare la persona per la sua crescita individuale e di rapporto con il territorio.

Con particolare riferimento all'investimento formativo, sono state analizzate le iniziative di formazione realizzate verso lo *stakeholder* "dipendenti", con specifico riguardo alle diverse figure professionali coinvolte nelle attività formative, ed è stato anche affrontato il tema dei percorsi individuati per favorire il passaggio di esperienza tra giovani e adulti e l'interscambio generazionale.

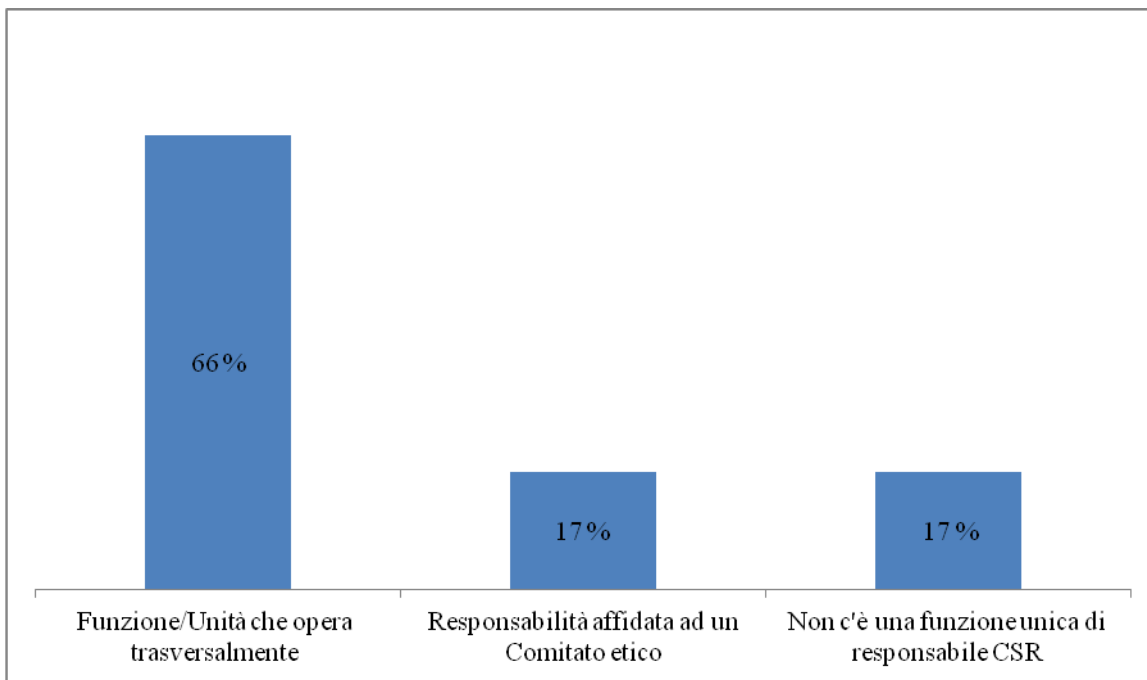
L'indagine ha inoltre analizzato, nell'ambito della *governance* della CSR, le modalità di coinvolgimento dei dipendenti nell'approccio e nel processo di sostenibilità e le differenti modalità di organizzazione della funzione CSR all'interno delle aziende intervistate.

Per quanto concerne il modello di coinvolgimento dei dipendenti nell'approccio alla sostenibilità, la ricerca ha inteso analizzare se nel processo di business sostenibile siano coinvolti tutti i dipendenti o soltanto i vertici aziendali, il top management e, nel caso in cui tutto il personale sia coinvolto, conoscere attraverso quali modalità. Le soluzioni adottate dalle imprese intervistate - che, si ricorda, sono sia imprese multinazionali e grandi che PMI - risultano abbastanza diversificate, in quanto in alcuni casi vengono coinvolti tutti i dipendenti, mentre in altri soltanto i vertici aziendali. Inoltre, quando è coinvolto tutto il personale, le modalità sono sia di sola informazione, sia di informazione e sensibilizzazione, sia di pieno coinvolgimento nella scelta delle attività di CSR da realizzare.

Anche nel caso delle modalità di organizzazione della funzione CSR all'interno delle aziende, le scelte operate, pur tra le stesse grandi imprese, coprono un ampio ventaglio di modalità organizzative, ad eccezione dell'affidamento di questa funzione al direttore del personale e all'amministratore delegato/direttore generale, non operata da nessuna delle imprese coinvolte nell'indagine. In particolare, come si evince dalla seguente figura 4.3:

- nel 66% dei casi analizzati la funzione/unità opera trasversalmente ai diversi dipartimenti,
- nel 17% dei casi si tratta di una responsabilità affidata ad un Comitato etico appositamente creato,
- nel 17% dei casi non c'è una funzione unica di responsabile CSR.

Figura 4.3 - Le modalità di organizzazione della funzione CSR in azienda val. %



Fonte: Elaborazioni ISFOL, 2014

Per quanto riguarda invece il tema del Corporate Welfare, ovvero di una cultura di impresa volta alla valorizzazione del capitale umano e alla soddisfazione dei dipendenti, l'indagine ha analizzato come questa risponda ai bisogni dei lavoratori e a quelli delle loro famiglie in ambiti che hanno una rilevanza sociale, ossia che rappresentano anche una riconosciuta esigenza della collettività. Sono state pertanto analizzate le molteplici iniziative messe in campo dalle imprese intervistate negli ambiti del sostegno all'istruzione, del sostegno al reddito, della tutela pensionistica, della salute, previdenza, assistenza, del *time saving*, della conciliazione tra lavoro e famiglia.

Un tema, quest'ultimo, talmente "sentito" a livello comunitario che il 2014 è stato proclamato l'anno europeo della conciliazione tra vita professionale e vita familiare; conciliazione che rientra a pieno titolo nell'ambito delle più ampie iniziative di Corporate Welfare adottate da molte delle imprese del nostro paese.

Il quadro delle iniziative di Corporate Welfare adottate risulta molto ricco, gli ambiti specifici sono decisamente articolati e variano nelle diverse esperienze, anche se si riscontra una certa concentrazione su alcune iniziative, tra tutte quelle analizzate nei suddetti contesti.

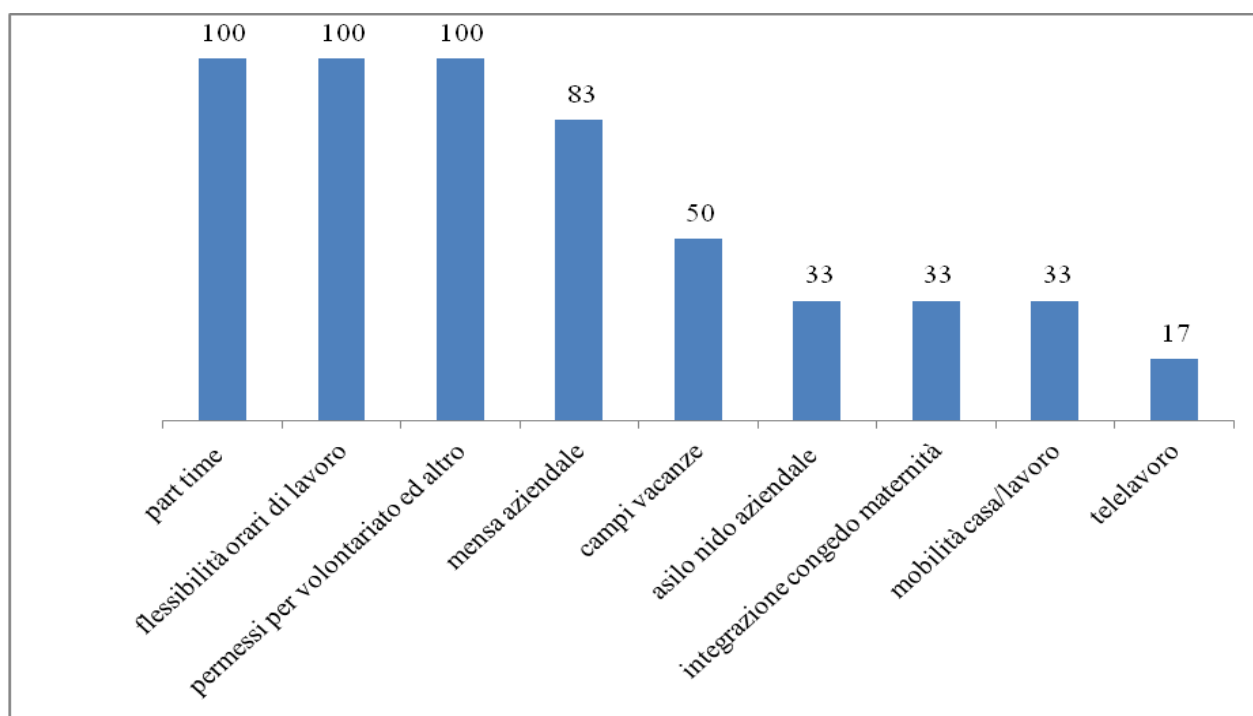
Entrando nel merito dei singoli ambiti, per quanto concerne in primo luogo le specifiche iniziative adottate per la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi dedicati alla famiglia, riportate nella figura 4.4, dall'indagine si evince come tutte le imprese coinvolte abbiano attivato forme di part time verticale o orizzontale, adottato flessibilità negli orari di lavoro (in entrata, in uscita, in pausa pranzo), previsto permessi per esigenze particolari, quali ad esempio il volontariato.

Emerge anche una forte concentrazione sulla presenza di una mensa aziendale (83%), soprattutto da parte delle imprese di dimensione medio-grande, ed una presenza nel 50% dei casi di campi vacanze.

Le iniziative di integrazione facoltativa del congedo di maternità o paternità e quelle volte a favorire la mobilità tra casa e lavoro hanno entrambe un'incidenza percentuale del 33%.

È interessante rilevare che nessuna impresa intervistata ha attivato un servizio di *baby sitting* per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, così come nessuna ha adottato forme di *job sharing*.

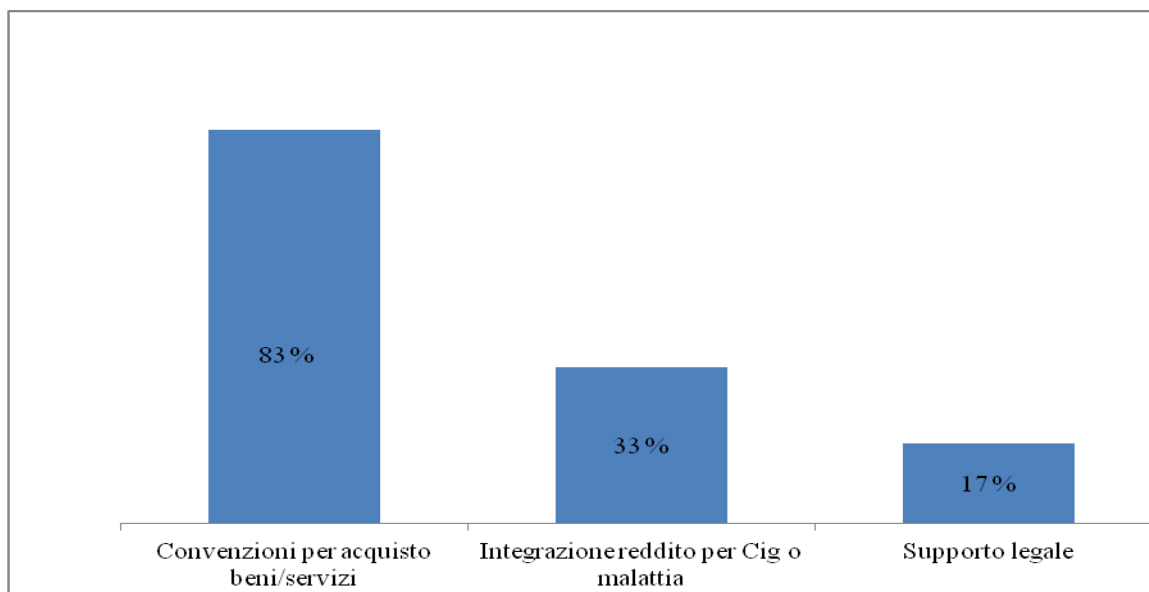
Figura 4.4 - Le specifiche iniziative aziendali per la conciliazione tra lavoro e famiglia (val.%)



Fonte: Elaborazioni ISFOL, 2014

Un secondo ambito del corporate welfare indagato è rappresentato dalle misure a sostegno del reddito, nelle quali si riscontra una forte concentrazione di iniziative sulle convenzioni per l'acquisto di beni o servizi (83%), mentre l'integrazione del reddito in caso di CIG e malattia prolungata rappresenta il 33%, ed il supporto legale per problemi personali il 17%, come evidenziato nella figura 4.5.

Figura 4.5 - Le specifiche misure aziendali di sostegno al reddito (val.%)

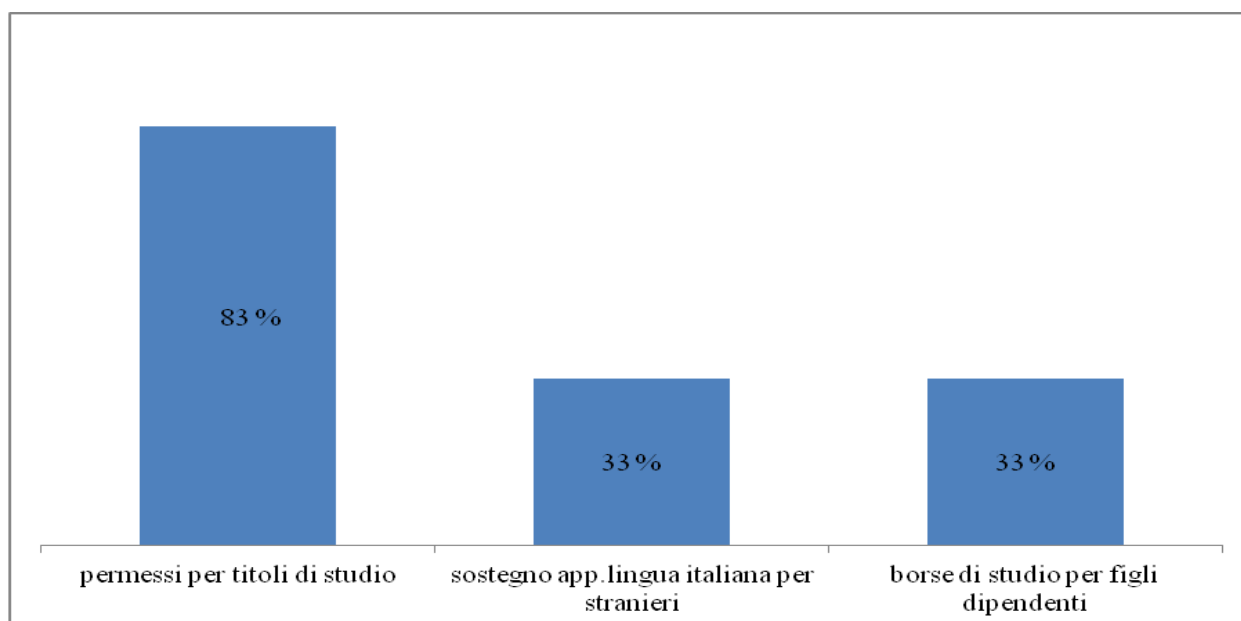


Fonte: Elaborazioni ISFOL, 2014

Con riferimento, invece, alle iniziative di tutela pensionistica, il 50% delle imprese intervistate ha previsto forme di previdenza integrativa.

Inoltre, per quanto riguarda le specifiche misure aziendali volte a sostenere un quarto ambito del corporate welfare, quello dell'istruzione, la figura 4.6 evidenzia come l'83% delle imprese intervistate abbia previsto permessi per facilitare il conseguimento di titoli di studio, mentre non sono stati erogati buoni libri per i figli dei dipendenti e il sostegno all'apprendimento della lingua italiana per stranieri e l'erogazione di borse di studio per i figli dei dipendenti rappresentano entrambi il 33%.

Figura 4.6 - Le specifiche iniziative aziendali nell'ambito del sostegno all'istruzione (val.%)

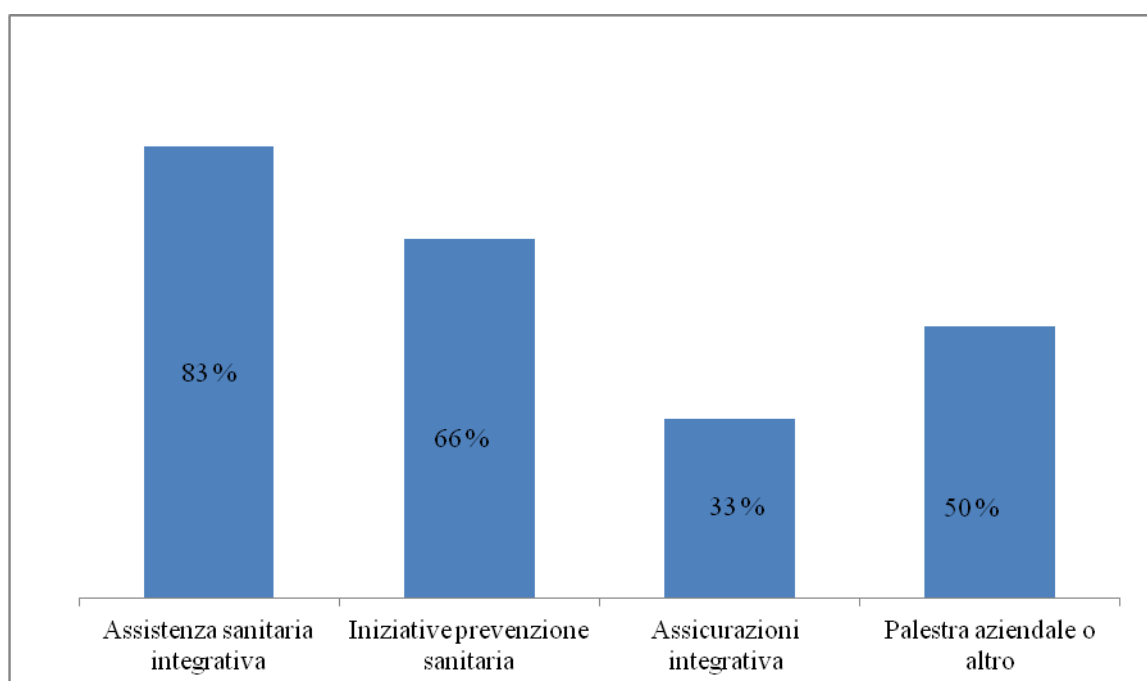


Fonte: Elaborazioni ISFOL, 2014

Nell'ambito delle misure a sostegno della salute, previdenza ed assistenza, l'iniziativa sulla quale si concentra la maggiore adesione da parte delle imprese intervistate è l'assistenza sanitaria integrativa (83%), come si evince dalla figura 4.7. Le iniziative di prevenzione sanitaria costituiscono il 66%, le strutture aziendali dedicate per i dipendenti quali palestra o altro (es. campo da tennis) sono presenti nel 50% dei casi, l'assicurazione integrativa rappresenta il 33%.

È da segnalare che, nell'ambito delle iniziative di salute, previdenza e assistenza, non risulta attivata da nessuna delle imprese intervistate una borsa ore per l'assistenza degli anziani e ciò sorprende, in un paese come il nostro, caratterizzato da una delle più elevate percentuali in Europa di 65-79enni e di ultra 80enni sulla popolazione totale.

Figura 4.7 - Le specifiche iniziative aziendali nell'ambito della salute, previdenza, assistenza (val.%)



Fonte: Elaborazioni ISFOL, 2014

Infine, grazie alle misure attivate nell'ambito del *time saving*, i dipendenti delle imprese intervistate possono usufruire di un servizio di assistenza 730 (66%), di un parcheggio dedicato (66%) e di un supporto al disbrigo di pratiche personali (33%).

Il modello che si delinea è quindi quello di una forte integrazione tra assistenza aziendale e assistenza pubblica, con l'adozione di importanti iniziative che riguardano i dipendenti delle imprese ma al contempo i territori e la società civile in cui l'azienda, anche di dimensioni minori, opera.

Con specifico riguardo alle micro, piccole e medie imprese, si sta concludendo un'ulteriore ricerca dell'ISFOL⁵¹ sulla responsabilità sociale nelle PMI, che approfondisce in particolare il tema chiave delle risorse umane quale pilastro della sostenibilità, affrontando la complessa problematica

⁵¹ I risultati di questa nuova indagine saranno disponibili all'inizio del 2015.

dell'emersione della formazione implicita e dell'innovazione sociale nelle imprese di dimensioni minori, con analisi sull'impegno delle PMI tanto nelle attività formative – formali e non formali – rivolte ai propri dipendenti, quanto nelle iniziative di welfare aziendale.

4.3 Contratti di rete: vitalità, modelli di funzionamento e modalità di sviluppo delle competenze

4.3.1 Vitalità dei Contratti di rete e sostegno pubblico

La crisi economica ha accelerato la consapevolezza delle imprese di dover ricorrere a nuovi strumenti per superare i limiti strutturali che ne ostacolano la crescita. Le PMI e in qualche caso anche imprese più grandi, comprese quelle operanti nei distretti, hanno scelto di aprire a forme di cooperazione e di aggregazione tra loro, al fine di cimentarsi su nuove sfide e introdursi in nuovi mercati. Tra queste forme di collaborazione lo strumento del Contratto di rete ha riscontrato da subito un vivo interesse, assistendo ad una crescita a ritmo sostenuto, nell'arco di pochi anni, del numero di contratti sottoscritti: alla fine del 2010 i Contratti di rete non superavano le 50 unità, mentre a luglio di quattro anni dopo hanno raggiunto quota 1.728, coinvolgendo più di 8.600 imprese⁵².

Le motivazioni sono diverse e interessano sia le componenti strutturali del fare impresa che quelle strategiche, annoverando: l'abbattimento dei costi delle forniture, l'acquisizione di certificazioni di qualità, una maggior flessibilità operativa, un miglior utilizzo delle risorse produttive, il potenziamento dei canali di vendita, l'ampliamento dell'offerta dei prodotti, l'implementazione di innovazioni tramite lo sviluppo di progetti congiunti, l'acquisizione di competenze attraverso la collaborazione tra imprese, una maggiore creatività nell'ideazione di nuovi orientamenti di crescita, azioni congiunte di sviluppo delle risorse umane.

In generale, le imprese italiane sono state costrette a rivedere la loro modalità operativa e la loro organizzazione, a partire dalle relazioni commerciali con il territorio, ampliandole e andando oltre i confini locali, per adottare una forma a rete e cercare nuove forme di alleanze per avviare attività di ricerca, innovazione, distribuzione e internazionalizzazione, per rispondere così alle mutevoli esigenze di mercato e dei nuovi consumatori.

I Contratti di rete sono stati promossi in attuazione della CE (2008) 394 del 25 giugno 2008 con cui la Comunità europea invitava gli Stati membri ad intervenire a favore dello sviluppo delle PMI. Questo strumento, inteso a superare le forme di collaborazione sviluppate nei distretti, ha raccolto il consenso per lo più di medie e piccole imprese, a riprova che la finalità di promuovere la crescita dimensionale delle piccole imprese sembra essere stata colta dagli imprenditori.

La regione in cui sono stati sottoscritti il maggior numero di Contratti di rete⁵³ è la Lombardia che a marzo del 2014 contava 1.564 imprese aggregate, seguita dall'Emilia Romagna con 907 e dalla Toscana con 689. Circa la metà delle imprese in rete sono collocate in queste regioni. Si

⁵² Fonte: RetImpresa dato aggiornato ad ottobre del 2014

⁵³ 4° Osservatorio Intesa Sanpaolo-Mediocredito Italiano sulle reti di impresa, Marzo 2014. Le otto regioni sono: Basilicata (102), Friuli Venezia Giulia (108), Liguria (106), Trentino Alto Adige, Sicilia, Calabria, Molise e Valle d'Aosta. Consultabile all'indirizzo

http://www.retimpresa.it/phocadownload/credito/IntesaSanpaolo/4_osservatorio_intesasanpaolo%20-%20reti%20dimpresa-marzo%202014.pdf

posizionano in un'area moderatamente attiva l'Abruzzo e il Veneto, intorno a quota 500 e il Lazio con 408 imprese. Meno attive le seguenti regioni: Marche (276), Piemonte (250), Puglia (247), Campania (193), Sardegna (183) e Umbria (172).

A determinare la crescita del numero dei contratti di rete, a livello locale, hanno contribuito anche i bandi a sostegno delle imprese e delle reti di impresa promossi dalle Regioni, finalizzati ad incentivare l'internazionalizzazione, l'innovazione e la produzione. In particolare spicca l'attività della regione Abruzzo che nel 2013 con un bando per "l'agevolazione dei progetti di innovazione e di internazionalizzazione dei contratti di rete", ha fortemente promosso l'associazione delle imprese con una buona risposta da parte degli imprenditori. In tal senso il Contratto di rete dimostra di essere uno strumento di politica industriale cui le amministrazioni centrali e regionali possono ricorrere per promuovere aggregazioni produttive e percorsi comuni per lo sviluppo delle imprese centrati su internazionalizzazione, innovazione e ricerca. In questa direzione si incentivano le stesse imprese, oltre che alla collaborazione, alla integrazione delle risorse produttive, dei servizi e del know-how soprattutto in funzione di nuovi progetti di business.

Da uno studio effettuato da Gruppo Impresa, RetImpresa, Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome⁵⁴, si evidenzia che le scelte di aggregazione delle imprese risultano influenzate dalle politiche regionali. Nel quadriennio 2010-2013 sono state finanziate 490 richieste di agevolazioni di imprese tramite i Contratti di rete. Circa il 40% dei contratti sottoscritti al momento della rilevazione risultano infatti beneficiari di contributi regionali per un valore complessivo di 92 milioni di euro. Di converso, questo risultato dimostra come la maggioranza dei Contratti di rete (che non hanno ricevuti contributi pubblici) rispondano ad un bisogno reale delle imprese di organizzarsi per migliorare le proposte commerciali e crescere nel mercato, preservando le rispettive peculiarità in un quadro di collaborazione.

I finanziamenti regionali non sono stati comunque a beneficio esclusivo delle reti di impresa; infatti, di 77 provvedimenti regionali esaminati, solo 15 hanno previsto interventi esclusivamente rivolti a tale forma di aggregazione tra imprese. La maggior parte delle risorse sono state destinate a forme di collaborazione più diffuse e collaudate, quali i Consorzi e le ATI.

Il periodo analizzato è compreso tra il 2011 e il 2013. In questi anni le politiche regionali hanno mirato a promuovere due finalità, lo *sviluppo produttivo e territoriale* e la *ricerca, sviluppo e innovazione*. Sul primo obiettivo i finanziamenti concessi al 2011 ammontavano a circa 2,1 miliardi di euro. Per lo stesso periodo le risorse concesse sul versante innovazione sono state pari a 554,7 milioni, circa un quarto del primo; tenendo conto che si tratta della metà dei provvedimenti regionali (39 sui 77 complessivi), l'ammontare degli stanziamenti sembra evidenziare un atteggiamento di incertezza delle amministrazioni rispetto a tale finalità. I provvedimenti sono stati in effetti utilizzati da imprese retiste che avevano finalizzato la loro aggregazione ad obiettivi di innovazione non singolarmente realizzabili.

Un'ulteriore area d'intervento delle agevolazioni regionali, non considerata tra le misure più strategiche anche in termini di contenuti volumi di agevolazioni concesse, ha riguardato il sostegno all'*internazionalizzazione*, che costituisce una delle leve più condivise tra le imprese "retiste". Gli investimenti delle imprese in questa direzione spaziano dalla partecipazione a fiere, all'affidamento di ricerche di mercato, piuttosto che all'organizzazione di una rete commerciale, in breve impegni più o meno onerosi che le imprese singolarmente non possono affrontare, ma che in una strategia di rete può dar luogo a nuove importanti opportunità.

⁵⁴<http://www.cliclavoro.gov.it/approfondimenti/Documents/Contratti%20di%20Rete.%20Le%20regioni%20a%20favor%20delle%20reti%20dimpresa.pdf>

La Regione che maggiormente si è impegnata nel sostegno alle reti di impresa è stata la Toscana con 11 provvedimenti emanati, seguono il Lazio, la Lombardia e le Marche con 7.

Altri bandi di livello nazionale specificatamente orientati alle reti di impresa sono stati emanati quest'anno dal Ministero dei Beni Culturali, per l'affidamento di contributi alle imprese in rete operanti nel turismo, e dal Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali per potenziare la produttività, aumentare la capacità produttiva, favorire l'internazionalizzazione, accrescere la competitività, far nascere start-up e creare nuova occupazione. Inoltre il Ministero dello Sviluppo Economico, oltre ai finanziamenti agevolati destinate alle reti, ha promosso un bando di 500 milioni di euro destinato alle regioni del sud (Calabria, Sicilia, Campania e Puglia) promuovendo l'innovazione, lo sviluppo di energie rinnovabili e la realizzazione industriale di programmi di ricerca. Il bando ha destinato maggiori risorse agli investimenti nel settore energetico per un importo di 300 milioni di euro. Agli altri due interventi sono stati assegnati 100 milioni di euro ciascuno.

4.3.2 Proprietà e dinamiche delle Reti di imprese

In una rete i partner non hanno la stessa funzione e i rapporti sono regolati sulla base della tipologia di intervento. Tra le tipologie di rete possiamo distinguere le *reti centrate*⁵⁵, denominate anche *a stella*, e le *reti simmetriche*⁵⁶.

Con *reti centrate* si intende un network in cui un'impresa in particolare, che gode di una posizione contrattualmente favorevole su altre, in genere più piccole o comunque a questa strategicamente subordinate, promuove l'aggregazione e si fa carico del coordinamento e della funzione di regolazione degli scambi. In questo modello di rete il sistema di relazioni risponde a strategie individuate dall'impresa centrale, la quale mette a sistema le *core competence* di ogni nodo della rete, aumentando i legami di partnership tra le imprese con produzioni complementari, per individuare e realizzare così la migliore offerta di rete. Questa tipologia di strategia è realizzata con l'esternalizzazione dei processi produttivi, attraverso una catena di collaborazioni fidelizzate e durature con fornitori, che finiscono per condividere rischi e investimenti. In questo sistema, l'azione fondamentale dell'impresa centrale consiste nel progettare e coordinare gli assetti reticolari, assegnando a ciascun partner le linee strategiche da seguire, oltre che trasmettere agli stessi quella visione di network quale sistema in grado di competere nei mercati, in luogo della singola impresa. Quando, oltre queste funzioni l'impresa centrale svolge il ruolo di stimolo dello sviluppo di competenze dei partner incoraggiandone l'innovatività, essa viene definita *impresa intelligente*. In qualche caso l'impresa centrale diventa "virtuale", assumendo solo la funzione di coordinamento e affidando alla rete la gestione di tutto il processo produttivo.

Alle reti centrate, si contrappongono altre tipologie di rete in cui la posizione delle varie imprese coinvolte, pur in presenza di un'impresa guida, presentano un maggiore grado di simmetria, almeno ex-ante, con una certa autonomia. In questo caso gli accordi di collaborazione vengono stipulati al fine di sfruttare i vantaggi delle reciproche complementarità come, ad esempio, la

⁵⁵ Nella teoria organizzativa le reti centrate e simmetriche vengono individuate rispettivamente come reti segregate e integrate. La rete *segregata* definita anche *a stella* è coordinata da una unità centrale che sviluppa relazioni bidirezionali con imprese che tra loro sviluppano apprezzabili accordi di collaborazione. Viceversa, la rete integrata si caratterizza per la presenza di intense relazioni tra tutti i nodi della rete. Anche in questa tipologia di rete può esserci la presenza di un'impresa leader, che in virtù di competenze, risorse capacità di coordinamento svolge un ruolo di pianificatore della rete.

⁵⁶ Ricciardi Antonio (2003), *Reti di imprese. Vantaggi competitivi e pianificazione strategica*. Franco Angeli

leadership tecnologica e il posizionamento in particolari mercati. Queste reti prendono forma attraverso fasi successive non pianificabili. Solitamente non è chiaro il processo in atto ma una maggior consapevolezza si acquisisce quando si passa alla progettazione dell'intero network.

Questo processo, favorito dalla continuità delle relazioni e da un buon sistema di informazione, comunicazione e apprendimento, può dar luogo a tre tipologie di reti di imprese: le reti informali, le reti preordinate e le reti pianificate.

Nelle *reti informali*, in cui spicca il ruolo dell'impresa guida, non ci sono sistemi, anche semplici, di gestione e controllo della cooperazione. Queste reti tendono ad evolvere in forme più organizzate quando il ruolo dell'impresa guida diventa marcato.

Le reti *preordinate* rappresentano l'evoluzione delle reti informali; la struttura mostra uno sforzo di razionalizzazione per un migliore funzionamento. I partner della rete sono stabili e selezionati da un'impresa "centrale", con l'obiettivo di perseguire una crescita comune cui ogni impresa contribuisce. A tal fine ogni nodo della rete deve avere caratteristiche di stabilità e di sviluppo potenziale sulle condizioni tecnico-produttive, in grado di garantire standard qualitativi dei prodotti e il potenziale innovativo della rete. In questa modalità le relazioni sono ancora bidirezionali, mancano ancora comunicazioni tra le imprese capaci di influenzamento reciproco.

Nelle *reti pianificate* si elaborano progetti di medio lungo periodo che necessitano di modalità organizzative permanenti. L'impresa guida svolge la funzione di strutturare e governare le relazioni tra i partner, di stimolare lo sviluppo delle conoscenze, diffondendo in rete le competenze di ciascuno e coordinandone i contributi. Gli interventi dell'impresa guida sono pianificati e volti alla valorizzazione dell'offerta delle imprese. La rete pianificata è in questo modo capace di promuovere la crescita, di far fronte alla progettualità di nuove iniziative, grazie alla capacità di coordinamento dell'impresa guida e alla qualità del lavoro svolto dalla rete dei partner. Inoltre, la stabilità e l'efficienza della rete dipende dall'efficienza economica e produttiva, dalla capacità di innovazione e di problem solving delle imprese, ma soprattutto dalla capacità di gestione e relazione dell'impresa guida.

In sintesi, il modello della Rete di imprese mostra coerenza con una concezione dell'economia basata sulla conoscenza e sul suo sviluppo, che richiede forme di integrazione che superano la competizione e la differenziazione. Attraverso la rete, le imprese conseguono una migliore efficienza produttiva e significative economie di scala, ma la capacità competitiva è costituita anche da una più importante propensione delle risorse umane a scambiare informazioni, individuare e realizzare nuove soluzioni e collaborare al proprio interno così come con altre organizzazioni sia produttive che istituzionali.

Le imprese si basano sull'utilizzo dell'apprendimento e delle conoscenze. Le conoscenze impiegate nella produzione sono, in parte, il risultato di sedimentazioni di saperi originati nel tessuto sociale e non solo: essendo radicate nelle relazioni le conoscenze sono dinamiche, ovvero si rinnovano creando significato all'interno dei sistemi che li hanno generati, in funzione degli schemi interpretativi attivati dagli individui e delle conoscenze pregresse dei singoli e del sistema sociale. Pertanto, la produzione in azienda è la parte osservabile dei processi di conoscenza condivisa e implementata in quel singolo contesto produttivo, ma anche del territorio e del contesto in cui si sono sviluppate.

In un sistema complesso come è la rete di imprese l'effetto globale delle strategie non è direttamente derivabile dalle strategie individuali o dalle strategie perseguite dagli accordi tra le imprese, che sono finalizzate al miglioramento del sistema, ma dall'insieme di interazioni degli

agenti del sistema, individui e organizzazioni e dai loro effetti prodotti nel contesto, in esito all'articolato processo di produzione che è, al contempo, anche di apprendimento collettivo di sistema.

Se l'apprendimento si costruisce attraverso la comunicazione con l'esterno, con la rete di fornitori, con la rete commerciale oppure con i rapporti che le imprese intrattengono con i centri di ricerche attivi nell'area e nelle relazioni con gli amministrazioni locali, la nuova configurazione delle Reti di impresa valorizza tanto più questa dimensione di crescita delle professionalità interne, nel quadro delle sinergie produttive e nella dinamica dello sviluppo dell'identità della rete. Le reti, nella costruzione dell'offerta maggiormente rispondente alle richieste di un mercato in costante cambiamento, ridefiniscono i propri confini operativi, riarticolando le relazioni tra le diverse organizzazioni che la compongono e talvolta includendo nuovi soggetti (come previsto dalla natura stessa del Contratto di rete). Le mutevoli reti di relazioni interne ed esterne costituiscono pertanto occasioni di scambio di *know-how* che permettono di andare oltre ai canali formali e non formali di sviluppo delle competenze, con una maggiore valorizzazione della componente informale dell'apprendimento

La rete, come “sistema multiagente”, deve essere capace di mantenere una relazione di funzionalità tra struttura e finalità: l'apprendimento per la rete di imprese può essere visto come la capacità di realizzare mutamenti strutturali e funzionali al mantenimento e miglioramento delle prestazioni dell'intero sistema retista. Una variazione della struttura di sistema potrebbe comportare una variazione di assetto interno, dei *role-set* attribuiti agli agenti, di riorganizzazione del processo di apprendimento, di risposta della rete e dei *pattern* di relazioni esterne.

Sullo sfondo di questo scenario in divenire, in cui le reti d'impresa sperimentano forme identitarie eterogenee, si muovono le PMI caratterizzate su produzioni a basso contenuto tecnologico. Negli ultimi anni, sulla spinta della congiuntura economica del Paese, la situazione comincia a diversificarsi e, in diverse aree territoriali, si assiste ad un progressivo se pur timido orientamento delle imprese all'acquisizione di nuove tecnologie, alla sperimentazione di nuovi modi di produrre, alla promozione di nuovi prodotti e servizi alla clientela.

D'altra parte è abbastanza diffuso il dato che la categoria degli imprenditori di piccole imprese è restia a dedicare tempo e risorse all'aggiornamento delle competenze di tipo imprenditoriale e manageriale, anche quando queste sono gratuite e finalizzate ad implementare le capacità di profilo, quindi in funzione di un miglioramento del proprio business. A partire da questo dato si pone come area problematica la questione della formazione e dello sviluppo di nuove competenze in modo generalizzato nelle PMI, sia per i livelli operativi/tecnici che manageriali.

Le occasioni di sviluppo di queste imprese risiedono nella capacità del titolare di cogliere i vantaggi dello stare in rete e di usare l'opportunità di innovare grazie alle risorse di cui la rete dispone tra i soggetti pubblici e privati che ne fanno parte, oltre che nella possibilità di ampliare i mercati impegnandosi nella produzione di manufatti innovativi, possibilmente completamente nuovi, in una logica di filiera con i partner della rete. L'adesione degli imprenditori ad una rete presuppone una disponibilità a gestire il proprio output in termini di posizionamento complessivo nella catena del valore.

Le reti di relazioni formali ed informali adottate sono formule organizzative che consentono di acquisire risorse finanziarie e conoscitive. In tal modo vengono poste le condizioni per l'acquisizione di competenze, di informazioni e di risorse, da cui si può ipotizzare un circuito di apprendimento.

Il peso che assume la capacità di auto-organizzazione delle imprese di reagire al quadro di instabilità dei mercati e, in modo specifico, la capacità di rinnovamento delle imprese del manifatturiero del nostro Paese, che negli ultimi anni ha perso capacità competitiva e quote importanti di mercato, portano ad osservare il sistema delle reti di impresa e i processi di gestione degli apprendimenti in essi incorporati, come una fase di trasformazione che non può essere esclusa dalla lettura dei bisogni del sistema produttivo. Ciò serve, non solo per comprendere le modalità prevalenti di auto-organizzazione del lavoro nelle imprese aggregate, ma soprattutto per leggere le dinamiche che interessano la gestione delle risorse umane e delle competenze specifiche dentro i processi di innovazione delle imprese coinvolte nello strumento organizzativo del Contratto di rete.

Quindi affinché le potenzialità che le reti di imprese esprimono emergano, occorre individuare: quali siano i punti di snodo dei processi di conoscenza, i modi in cui si trasmettono i saperi strategici per la produzione aggregata, in quale modo sia possibile intervenire nell'azione di ottimizzazione delle conoscenze e della loro messa in opera, per valutare e identificare gli strumenti idonei a sostegno delle risorse umane (imprenditori e personale) finalizzate allo sviluppo delle capacità che favoriscono e sostengono il lavoro all'interno di organizzazioni complesse quali le reti di impresa.

A tal fine ISFOL e RetImpresa hanno concordato un'indagine di tipo qualitativo, realizzata nel 2014, al fine di conoscere in generale come si orientano le reti nella gestione delle risorse umane, e in particolare come si organizzano sui temi relativi alla formazione, ai processi di condivisione del know-how e ai bisogni di nuove competenze degli imprenditori. La ricerca si basa sull'analisi di dieci Contratti di rete che hanno consolidato nel corso degli anni esperienze lavorative, attività e progetti di lavoro in comune più o meno estese nel tempo.

4.3.3 Prime valutazioni dei casi

Una dimensione delle reti risulta particolarmente determinante per la forma organizzativa della stessa ed è l'*interdipendenza delle risorse*. Più imprese possono produrre beni adottando risorse e processi complementari e dunque operare nello stesso contesto, con reciproca dipendenza, ma conservando una proprietà separata delle risorse, come è nel caso delle reti verticali che operano nella stessa catena di generazione del valore. In questo caso l'interdipendenza prevede demarcazioni e le imprese conservano un'ampia parte della produzione originaria, prescindendo dal carico di lavoro della rete. Oppure le imprese possono scegliere di integrare le risorse e dividerle fino a forme di integrazione molto ampia, tanto da stabilire relazioni tra sistemi di produzione della conoscenza e qualche volta anche delle risorse umane. Questo tipo di forte interdipendenza è ricorrente nelle reti di tipo orizzontale, in cui le tipologie di imprese presenti potrebbero essere concorrenti per ambito di mercato, mentre nella forma di impresa retista hanno trovato una collocazione facendo leva sulle eccellenze di produzione.

Un'ulteriore puntualizzazione deve essere fatta sui cosiddetti *nodi* che compongono la rete, sulla natura dei soggetti coinvolti e sulla loro interconnessione nella rete e sulle modalità organizzative.

I casi che sono stati finora osservati differiscono tra loro per queste dimensioni. Dove la dimensione del know-how distintivo, per proporre la rete sui nuovi mercati, assume una funzione preminente su tutti gli altri obiettivi della rete, gli sforzi delle imprese a collaborare sono investiti di tanti significati, compreso quello di impegnarsi per "fare la propria parte". La modalità di organizzazione è di interdipendenza, con condivisione di risorse, e le imprese che aderiscono fanno

che per realizzare l'obiettivo di produzione, individuato dalla rete e sottoscritto, possono solo impegnarsi su quanto è progettato e atteso dalla catena produttiva della rete.

Ciò significa che ogni snodo/impresa necessita di determinare il posizionamento sulla catena del valore attraverso la produzione di eccellenza che detiene e, al contempo, di investire nell'implementazione di innovazioni, sia di processo che dei prodotti, rendendo indispensabile sostenere l'acquisizione e il radicamento di nuove competenze e, in funzione di ciò, reinterpretare i ruoli manageriali, al fine di gestire i cambiamenti non più contestualizzabili nel perimetro della singola impresa ma nella più articolata organizzazione della rete.

Rientrano in questo quadro diversi casi di rete di imprese, che operano con modalità simmetriche. In particolare, in 3 reti di imprese del settore manifatturiero operanti nella metalmeccanica di precisione si è rilevata una fase informale, più o meno estesa nel tempo, in cui le imprese cooperavano già prima della costituzione formale, attraverso accordi commerciali. In tutti e tre i casi l'azienda leader, che ha promosso la costituzione della rete, ha focalizzato le attività di produzione con relazioni di interdipendenza produttiva dopo un attento studio dei processi delle singole imprese. Questo studio è stato effettuato in diversi modi: in un caso tramite la mappatura delle competenze distintive e attraverso la certificazione di qualità della produzione di rete. In un altro caso è stato fatto ricorso all'ingegnerizzazione di una produzione di rete, ottenuta impiegando solo le eccellenze produttive di ogni nodo che ne fa parte, quindi del know-how di rete.

Nel terzo caso l'impresa leader ha ricostruito una filiera di produttori nella componentistica per la motoristica. Le imprese di questa rete avevano già operato in passato come fornitori per un noto marchio internazionale produttore di moto, che da qualche anno aveva cambiato fornitori, rivolgendosi ad altri paesi. L'obiettivo è stato quindi di individuare un'offerta sulla componentistica prodotta a costi più bassi e con una buona qualità, al fine di attirare l'interesse della grande azienda e tornare ad essere i fornitori. Un ulteriore valore aggiunto dell'offerta è costituito dal fatto di assicurare all'azienda la fornitura di più componenti rapportandosi più semplicemente con un unico referente, l'impresa leader, in grado di interpretare le esigenze tecniche, trovare con le imprese della rete la migliore realizzazione della soluzione e del relativo prodotto, assicurando al committente una più veloce soluzione del problema.

Per le imprese che prendono parte alle iniziative di rete è chiaro quanto sia indispensabile conoscere quali siano i processi produttivi e quali le eccellenze padroneggiate delle altre imprese retiste, perché nella proposta commerciale per un nuovo cliente può venire utile estendere quella lavorazione di interesse. Quindi l'azienda leader può essere maggiormente coinvolta nei processi commerciali, ma nei casi in cui il know-how della produzione è diffuso, tra i nodi della rete, anche le stesse imprese possono portare altri clienti e prevedere con le altre imprese forme di integrazione di produzione, dei relativi saperi e delle *core competence*, tramite la regia dell'impresa leader.

Per le imprese retiste non sempre conoscere i processi di produzione è sinonimo di partecipazione e di condivisione di conoscenze; come abbiamo visto da questi casi, ciò è in relazione alle modalità organizzative della rete e si accompagna anche ad un certo stile di leadership. Nel caso della rete che ha centrato la politica commerciale nel miglior prezzo praticabile non si fa riferimento all'implementazione delle conoscenze interne, che rimangono di interesse specifico delle singole imprese. Mentre, negli altri due casi, è avvertita in modo significativo l'esigenza di un lavoro mirato sulle risorse umane, poiché una buona performance di rete è ottenibile se c'è un'eccellenza del know-how complessivo. In un caso, in particolare, sono state evidenziate esigenze di migliorare le capacità di gestione dei titolari; nell'altro sono state

concordate all'interno della rete esigenze formative riferite ad alcuni profili tecnici su particolari lavorazioni delle imprese.

In sintesi, da questi tre casi emerge che le reti di impresa che riescono a puntare sulla valorizzazione del capitale interno di conoscenze hanno la consapevolezza che questa deve essere disponibile in prima battuta nei ruoli e nelle funzioni che diventano di snodo nel funzionamento della produzione di rete, per procedere verosimilmente ad una formazione sul campo, per le funzioni cui collaborano. I bisogni di formazione e di competenze sono infatti rivolti in un caso agli imprenditori, probabilmente per migliorare la gestione e l'organizzazione della produzione aggregata, nel secondo caso a figure tecniche specialistiche che assicurano alcuni standard qualitativi della produzione; quindi, ogni rete ha bisogni specifici legati alla realizzazione degli obiettivi di rete. Pertanto, gli interventi devono essere ritagliati all'interno dei processi di produzione che sono concordati nelle singole reti, in relazione all'insieme di output legati al processo e alla produzione.

Un ulteriore caso di rete contribuisce a chiarire quest'ultima osservazione. Una rete di imprese di recente costituzione (gennaio 2014), operante nel settore turistico, ha realizzato prima della sottoscrizione del contratto, un percorso formativo su diverse tematiche diretto ai titolari delle strutture alberghiere. Tale percorso era finalizzato a fare emergere la loro idea imprenditoriale di offerta, per arrivare a condividere una proposta di ricezione comune alla rete, partendo dalla costruzione di una visione condivisa dei potenziali che le strutture ricettive possono offrire in termini di esperienze culturali e di valorizzazione del territorio. In breve, di formulare un prodotto immateriale che fosse la somma dei valori aggiunti che ogni impresa potesse offrire integrata all'offerta culturale espressa dal territorio.

Attraverso questo percorso è stato possibile verificare la sostenibilità dei contributi delle singole imprese al progetto e quindi la sua sostenibilità d'insieme. Inoltre, è stata l'occasione per gli imprenditori di discutere tecnicamente degli strumenti con cui è possibile sostenere il progetto e di soppesare l'impegno, anche finanziario, che richiede il lavoro di rete.

La formazione in questo caso ha permesso una crescita del valore delle singole offerte dei servizi e la conquista di una identità forte di prodotto immateriale, per offrire un sistema di esperienze ed emozione che il turista può ricordare.

In conclusione, le reti sono di per sé occasioni profonde di messa in comune di *know-how* attraverso modalità informali di apprendimento che scaturiscono dai processi di lavoro tra il personale delle diverse imprese che le costituiscono. Si tratta quindi prevalentemente di formazione sul campo, *on the job*, in cui il ricorso alla formazione strutturata è riservato a specifiche necessità di apprendimento correlate all'introduzione di novità, incluso l'avvio dell'esperienza di rete, nelle procedure e nei processi di lavoro.

Un possibile apporto fattivo della formazione va quindi individuato in interventi mirati, *tailor-made*, ritagliati sui processi di integrazione e sviluppo delle relazioni tra le imprese della rete e i nuovi mercati di riferimento. E' possibile che il sostegno delle amministrazioni regionali possa non raggiungere gli obiettivi di efficacia di cui le reti necessitano; ne è caso esemplare la fattispecie in cui le reti coinvolgono soggetti al di fuori dei confini regionali, sulla base di filiere "lunghe" sia di produzione che di approvvigionamento di know-how, in particolare quando quest'ultimo ha a che fare con nuove frontiere dell'innovazione. In questa direzione può assolvere ad una importante funzione di complemento il ruolo dei Fondi paritetici interprofessionali, per loro natura meno legati da vincoli territoriali nella programmazione di iniziative a supporto dello sviluppo delle imprese.

Capitolo 5

Gli strumenti di finanziamento per la formazione continua

5.1 Lo stato di attuazione finanziario e fisico dei progetti di formazione continua

Lo stato di avanzamento finanziario e fisico dei progetti di formazione continua fa riferimento a due fonti distinte: i dati finanziari sono infatti desunti dal sistema informativo centrale MonitWeb, mentre quelli fisici sono ricavati dai RAE 2013, in quanto nel sistema MonitWeb i dati fisici non sono disponibili per l'intero territorio nazionale⁵⁷.

Come è noto, gli interventi di formazione continua, pur essendo presenti in tutti gli Assi dei Programmi, si concentrano all'interno dell'Asse Adattabilità. Se infatti si considera il complesso dei singoli Assi, i dati finanziari (impegni e pagamenti) relativi alla tipologia progettuale "formazione continua" mostrano che questo tipo di intervento nell'Asse Adattabilità raggiunge valori percentuali di poco inferiori al 90% sia per le regioni dell'Obiettivo CRO che per quelle dell'Obiettivo CONV (tab. 5.1).

Tabella 5.1 - Attuazione finanziaria della tipologia di progetto "Formazione continua" per Asse (dati aggiornati al 31.12.2013)

Assi	Impegni	Pagamenti	% Impegni	% Pagamenti
Adattabilità	626.254.921,29	474.211.438,83	89,4	89,2
Occupabilità	50.561.105,35	38.573.130,33	7,2	7,3
Inclusione sociale	5.336.676,38	4.790.905,81	0,8	0,9
Capitale umano	15.239.879,68	11.199.714,97	2,2	2,1
Transnazionalità	1.121.023,50	819.552,20	0,2	0,2
Assistenza Tecnica	2.210.675,26	1.874.527,97	0,3	0,4
<i>Formazione per occupati - totale Obiettivo CRO</i>	<i>700.724.281,45</i>	<i>531.469.270,10</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Adattabilità	91519208,89	81473377,07	87,3	87,8
Occupabilità	11731607,96	9957430,95	11,2	10,7
Capitale umano	922209,4	752537,96	0,9	0,8
Transnazionalità	627416	606386	0,6	0,7
<i>Formazione per occupati - totale Obiettivo CONV</i>	<i>104.800.442,25</i>	<i>92.789.731,98</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Formazione per occupati - totale FSE	805.524.723,70	624.259.002,08		

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati MonitWeb (MEF-Igrue)

Di conseguenza, l'analisi che segue si concentrerà quasi esclusivamente sull'Asse Adattabilità, anche in considerazione del fatto che, per i dati d'attuazione fisica, non si dispone del dettaglio relativo alla tipologia formativa "formazione continua".

⁵⁷ La fonte dei dati finanziari, cumulati al 31.12. 2013, è il Sistema informativo MonitWeb del MEF-Igrue. I dati relativi ai destinatari dei progetti FSE avviati alla formazione sono quelli pubblicati dalle Amministrazioni titolari di PO FSE nei Rapporti annuali di esecuzione relativi all'anno 2013, cumulati al 31.12.2013.

Rispetto allo stato di attuazione finanziario, i dati cumulati a dicembre 2013 mostrano per l'Asse I una dotazione di 2.268 milioni di euro, che fa quindi registrare un leggero aumento della dotazione finanziaria sia per le regioni dell'Obiettivo CRO che quelle dell'Obiettivo CONV rispetto a quanto registrato dai dati cumulati a settembre 2013 illustrati nel precedente rapporto⁵⁸. Il peso percentuale dell'Asse sul contributo globale del fondo è del 15,1%, con un sensibile divario regionale: per le regioni CRO del 23,4%, per quelle CONV del 7,3% .

Tabella 5.2 - Contributo totale, attuazione e indicatori di performance finanziaria per Asse e Obiettivo (dati aggiornati al 31.12.2013)

Asse	Contributo totale	Impegni	Pagamenti	Capacità impegno	Efficienza realizzativa
Adattabilità	1.772.591.518,00	1.629.488.261,44	1.375.169.229,00	91,9	77,6
Occupabilità	2.795.261.259,00	2.740.791.669,17	2.164.846.612,48	98,1	77,4
Inclusione sociale	777.982.843,00	778.950.975,49	599.717.608,00	100,1	77,1
Capitale umano	1.744.877.687,00	1.613.871.596,86	1.237.789.682,73	92,5	70,9
Transnazionalità	175.343.650,00	108.131.224,66	70.549.287,32	61,7	40,2
Assistenza Tecnica	292.871.622,00	250.889.630,16	189.560.931,99	85,7	64,7
Totale Obiettivo CRO	7.558.928.579,00	7.122.123.357,79	5.637.633.351,53	94,2	74,6
Adattabilità	495.941.416,00	289.377.197,65	249.579.817,24	58,3	50,3
Occupabilità	2.072.005.957,00	1.706.249.802,90	1.147.644.334,81	82,3	55,4
Inclusione sociale	412.567.311,00	377.918.694,16	281.839.470,30	91,6	68,3
Capitale umano	3.218.901.396,00	1.486.533.642,73	1.041.823.452,05	46,2	32,4
Transnazionalità	93.827.865,00	58.098.795,53	36.695.858,39	61,9	39,1
Assistenza Tecnica	240.725.405,00	105.029.527,92	71.617.975,99	43,6	29,8
Capacità istituzionale	259.139.230,00	75.906.662,48	31.585.766,16	29,3	12,2
Totale Obiettivo CONV	6.793.108.580,00	4.099.114.323,36	2.860.786.674,94	60,3	42,1
Adattabilità	2.268.532.934,00	1.918.865.459,09	1.624.749.046,24	84,6	71,6
Occupabilità	4.867.267.216,00	4.447.041.472,07	3.312.490.947,29	91,4	68,1
Inclusione sociale	1.190.550.154,00	1.156.869.669,65	881.557.078,30	97,2	74,0
Capitale umano	4.963.779.083,00	3.100.405.239,59	2.279.613.134,78	62,5	45,9
Transnazionalità	269.171.515,00	166.230.020,19	107.245.145,71	61,8	39,8
Assistenza Tecnica	533.597.027,00	355.919.158,08	261.178.907,98	66,7	48,9
Capacità istituzionale	259.139.230,00	75.906.662,48	31.585.766,16	29,3	12,2
Totale FSE	14.352.037.159,00	11.221.237.681,15	8.498.420.026,46	78,2	59,2

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati MonitWeb (MEF-Igrue)

Gli indicatori di *performance* finanziaria indicano per l'Asse Adattabilità una capacità d'impegno dell' 85% e un'efficienza realizzativa del 72%, che presentano però valori molto diversi nelle due aree Obiettivo: le Amministrazioni dell'Obiettivo CONV dimostrano infatti una *performance* di gran lunga inferiore (capacità d'impegno del 58% ed efficienza realizzativa del 50%) rispetto a quella delle Amministrazioni dell'Obiettivo CRO (rispettivamente, 92% e 78%) (tab. 5.2).

⁵⁸ Cfr. MLPS-ISFOL, XIII rapporto sulla formazione continua, dicembre 2013

Passando ora ad analizzare lo stato di attuazione fisico degli interventi di formazione continua, se consideriamo l'insieme del fondo (tab. 5.3) vediamo che nel periodo 2007-2012 i progetti formativi avviati dal FSE hanno coinvolto quasi 5 milioni di persone, di cui gli occupati costituiscono il 42%. La situazione risulta però fortemente differenziata tra le aree dell'Obiettivo CONV e quelle dell'Obiettivo CRO: queste ultime infatti fanno registrare una percentuale di occupati pari al 58%, tre volte superiore a quella delle regioni CONV, che è pari al 19%. Per quanto riguarda, invece, l'occupazione femminile, le due aree non presentano particolari differenze (45,3% per l'area CRO e 42,9 per l'area CONV).

Tabella 5.3 - Destinatari avviati occupati per Obiettivo e genere (dati al 31.12.2013)

Destinatari Avviati	Occupati			
	totale	% totale	% donne	
Obiettivo CRO	2.928.655,00	1.695.250,00	57,9	45,3
Obiettivo CONV	2.049.576,00	388.417,00	19,0	42,9
Totale FSE	4.978.231,00	2.083.667,00	41,9	44,9

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati delle regioni e province autonome (RAE FSE 2013)

Rispetto a questo quadro d'insieme, come già precisato precedentemente, per quantificare il numero degli individui occupati che sono coinvolti in progetti di formazione continua l'analisi prenderà in considerazione esclusivamente i partecipanti ai corsi finanziati nell'ambito dell'Asse Adattabilità.

I dati fisici cumulati al 31 dicembre 2013, mostrano che i progetti avviati nell'Asse I hanno coinvolto circa 1.417 mila beneficiari, quasi esclusivamente occupati (96%); la percentuale femminile è del 42%. Questi dati presentano però un considerevole divario regionale: il numero maggiore di destinatari si concentra infatti nelle regioni dell'Obiettivo CRO (92%), nelle quali si registra una componente femminile del 43%, mentre nelle regioni CONV la presenza delle donne è molto più bassa e si attesta al 26% (tab. 5.4).

Tabella 5.4 - Asse Adattabilità: destinatari avviati e loro caratteristiche, per Obiettivo e totale FSE (dati al 31.12.2013)

	Obiettivo CRO	Obiettivo CONV	Totale FSE
	1.312.065	105.685	1.417.750
<i>di cui donne</i>	570.181	27.521	597.702
Occupati	1.278.092	96.249	1.374.341
<i>di cui lavoratori autonomi</i>	96.089	993	97.082
Disoccupati	27.822	9.354	37.176
<i>di cui disoccupati di lunga data</i>	902	6.145	7.047
Inattivi	6.141	82	6.223
<i>di cui coinvolti in attività di istruzione/formazione</i>	1.392	8	1.400
Istruzione primaria o secondaria inferiore (ISCED 1 e 2)	467.383	48.576	515.959
Istruzione secondaria superiore (ISCED 3)	584.476	33.757	618.233
Istruzione post-secondaria non terziaria (ISCED 4)	11.157	15.134	26.291
Istruzione terziaria (ISCED 5 e 6)	182.857	5.271	188.128

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati delle regioni e province autonome (RAE FSE 2013)

Un'ultima analisi riguarda il livello d'istruzione dei partecipanti ai corsi. A questo proposito osserviamo che se la maggioranza, pari al 43%, è in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore, un'elevata percentuale di individui, pari al 36%, è rappresentata da persone che possiedono un titolo di istruzione primaria o secondaria inferiore. Gli individui con istruzione terziaria rappresentano invece una percentuale molto più bassa, pari al 13% circa, ed estremamente contenuta è la quota di persone con istruzione post-secondaria non terziaria (2%).

5.2 La nuova disciplina sugli aiuti di Stato

La disciplina sugli aiuti di Stato dell'Unione europea, la cui base normativa risiede negli articoli 107 - 109 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea⁵⁹, regola le condizioni alle quali ogni trasferimento di risorse pubbliche sia compatibile con il mercato unico.

Il principio generale stabilito dall'articolo 107, paragrafo 1, del Trattato, prevede che gli aiuti di Stato⁶⁰ concessi a determinate imprese o in specifici settori siano vietati, incompatibili con il diritto dell'Unione, in quanto rischiano di falsare la concorrenza all'interno del mercato unico.

L'articolo 108, paragrafo 3, contempla l'*obbligo di notifica preventiva* alla Commissione degli aiuti che presentino le caratteristiche di cui all'articolo 107, paragrafo 1⁶¹. A tale concessione di aiuto non può essere data esecuzione prima che la Commissione abbia rilasciato la propria autorizzazione.

Nello stesso articolo 107 del Trattato, sono contemplate, tuttavia, alcune importanti deroghe al principio di incompatibilità, le deroghe "*de iure*" (articolo 107, paragrafo 2) e le deroghe *di carattere discrezionale* di Commissione o Consiglio (articolo 107, paragrafo 3). Per questa tipologia di aiuti, gli Stati membri sono *esenti* dall'obbligo di notifica preventiva alla Commissione, sono tenuti esclusivamente alla comunicazione alla Commissione al momento della loro attuazione. Essi sono elencati e disciplinati dal *Regolamento generale di "esenzione per categoria"*⁶², il quale

⁵⁹ Il trattato di Lisbona, entrato in vigore il 1° dicembre 2009, ha modificato i trattati UE e CE. Il Trattato istitutivo della Comunità europea ha assunto la nuova denominazione di "Trattato sul funzionamento dell'Unione europea" (TFUE) e, in particolare, gli articoli relativi agli *aiuti di Stato* (art. 87, 88, 89 del TCE) sono divenuti gli articoli 107, 108, 109 del TFUE.

⁶⁰ Per "aiuto" si intende qualsiasi misura di sostegno finanziario che presenti cumulativamente i seguenti quattro requisiti stabiliti all'articolo 107, paragrafo 1, del TFUE:

- "trasferimento di risorse statali" – le risorse abbiano comunque origine statale, in quanto concesse, direttamente o indirettamente, dallo Stato (o da organismo intermedio, privato o pubblico, designato dallo Stato);
- "vantaggio" – la misura comporti un vantaggio economico, un'agevolazione, per talune imprese o produzioni, in quanto concesso senza corrispettivo;
- "selettività" – la misura comporti nel sistema una selezione e cioè una discriminazione tra imprese;
- "incidenza" – la misura sia in grado di alterare la concorrenza ed avere effetti sugli scambi tra gli Stati membri. Un aiuto reca un pregiudizio alla concorrenza in quanto provoca il rafforzamento della posizione dell'impresa beneficiaria rispetto ai suoi concorrenti.

⁶¹ L'articolo 108 del Trattato attribuisce alla Commissione un ruolo di controllo sui regimi di aiuti esistenti presso gli Stati membri (paragrafo 1), di verifica dei progetti di nuovi aiuti o di modifica degli aiuti esistenti (paragrafo 3).

⁶² Sulla base giuridica dell'articolo 109 del trattato, il Consiglio, che può determinare le categorie di aiuti dispensate dall'obbligo di notifica, con il regolamento (CE) n. 994/98 ha previsto la possibilità per la Commissione di adottare regolamenti (c.d. *regolamenti di esenzione*) concernenti queste categorie di aiuti di Stato.

prevede una presunzione di compatibilità con il mercato interno, purché siano soddisfatte le condizioni previste dal Regolamento stesso.

Per una terza tipologia di aiuti, con il Regolamento (UE) n. 994/98, il Consiglio ha deciso che gli aiuti “*de minimis*”, ovvero gli aiuti che non superano un importo prestabilito concessi in un determinato arco di tempo, non soddisfino tutti i criteri di cui all'articolo 107, paragrafo 1, del trattato e non siano dunque soggetti alla procedura di notifica.

La Commissione europea, con la Comunicazione sulla “Modernizzazione degli aiuti di Stato dell'UE” adottata nel 2012, ha avviato un programma di riforma della normativa in materia di aiuti, per consentire agli Stati membri di dare un miglior contributo al raggiungimento degli obiettivi fissati dalla strategia per la crescita Europa 2020. Nel pacchetto di riforme rientrano, tra gli altri, il Regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione in materia di aiuti “*de minimis*”, ed il Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, nuovo Regolamento generale di “esenzione per categoria”, che ha sostituito il Regolamento (UE) n. 800/2008.

Al fine di determinare il contributo concedibile ed il corrispondente contributo privato, le imprese beneficiarie degli aiuti, devono optare per uno dei regimi previsti dai sopra citati regolamenti: per il regime “*de minimis*” o per il *regime di esenzione*.

Con il Regolamento di esenzione n. 651/2014, in vigore dal 1° luglio 2014 fino al 31 dicembre 2020, la Commissione ha definito le condizioni in base alle quali alcune categorie di aiuti, tra cui gli aiuti alla formazione⁶³, possono essere dichiarati compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato.

Nello specifico, l'articolo 31, comma 1, prevede, per gli aiuti alla formazione che non superino la soglia di “2 milioni di euro per progetto di formazione” (articolo 4, lettera n), l'esenzione dall'obbligo di notifica, purché siano soddisfatte le condizioni previste allo stesso articolo e le condizioni previste al capo I.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in data 12 novembre 2014, ha emanato con decreto direttoriale n. 27⁶⁴, il Regolamento per i Fondi interprofessionali per la formazione continua, che riepiloga le modalità con le quali i Fondi possono concedere aiuti di Stato alle imprese aderenti, in applicazione del Regolamento (UE) n. 651/2014, ribadendo in ogni caso per i Fondi, la possibilità di erogare aiuti alle imprese per attività di formazione continua in regime di “*de minimis*”⁶⁵.

Resta fermo quanto chiarito nel parere prot. 17/VI/0009724 dell'8/6/2009 dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per i Fondi interprofessionali che abbiano attivato il cosiddetto “conto formazione”. In tal caso, mancando i requisiti della selettività e discrezionalità della misura agevolativa, non si applica la normativa sugli aiuti di Stato, “trattandosi di mera rifusione di somme versate dalle imprese”. Viceversa, i Fondi sono tenuti ad applicare i regolamenti comunitari, quando utilizzano la modalità di finanziamento dell'avviso pubblico, ravvisandosi “profili di selettività potenzialmente distorsivi”.

⁶³ Gli “aiuti alla formazione” rientrano nel campo di applicazione del regolamento di esenzione n. 651/2014 ai sensi dell'articolo 1, Capo I.

⁶⁴ Ai sensi dell'articolo 11 del Regolamento (CE) 651/2014, il regolamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, trasmesso alla Commissione europea, è pubblicato sul sito web del Ministero per renderlo facilmente accessibile agli operatori economici interessati.

⁶⁵ In base al Regolamento (CE) n. 1407/2013 del 18 dicembre 2013, al Regolamento (CE) 1408/2013 e al Regolamento (UE) 1379/2013.

Il Regolamento del Ministero del Lavoro precisa che le disposizioni in esso contenute si applicano agli aiuti alla formazione concessi dai Fondi alle imprese di ogni dimensione appartenenti a qualsiasi settore di attività, compresa la pesca, l'acquacultura, nonché, il settore della produzione primaria dei prodotti agricoli⁶⁶.

All'articolo 3 del Regolamento di applicazione, sono riportate le definizioni specificate nel Regolamento comunitario, utilizzate nell'ambito degli aiuti alla formazione (vedi Box n. 5.1).

Sono definiti "agevolabili", ai sensi dell'articolo 5 del Regolamento di applicazione, quegli aiuti alla formazione che interessano progetti di formazione presentati dalle imprese aderenti ai Fondi, in forma singola o associata. Sono, invece, esclusi dalla concessione di aiuti le formazioni organizzate dalle imprese per conformarsi alla normativa nazionale obbligatoria in materia di formazione.

Un altro principio rivisto dal Regolamento di esenzione riguarda la possibilità di *cumulo* tra aiuti di Stato. Gli aiuti previsti dalle disposizioni del Regolamento n. 651/2014 possono essere liberamente cumulati con altri aiuti di Stato, anche in regime "*de minimis*", purché le misure non riguardino gli stessi costi ammissibili individuabili e tale cumulo non porti al superamento dell'intensità massima di aiuto di cui all'articolo 31, punto 4. Qualora diverse fonti di aiuti riguardino gli stessi costi ammissibili, in tutto o in parte coincidenti, il cumulo è consentito esclusivamente se non porta al superamento dell'intensità massima di aiuto.

Per quanto riguarda l'intensità di aiuto, scompare la distinzione tra formazione "generale" e "specifica" rispetto al precedente Regolamento 800/2008. L'intensità di aiuto, ovvero la percentuale di cofinanziamento pubblico, è stabilita al 50% dei costi ammissibili (intesi al lordo di imposte o altri oneri), e può essere aumentata fino a un'intensità massima del 70% nei seguenti casi:

- di 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese;
- di 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese.

Si precisa inoltre che, nel caso in cui la formazione sia destinata a lavoratori con disabilità o a lavoratori svantaggiati l'intensità di aiuto può essere aumentata di ulteriori 10 punti percentuali.

Se l'aiuto concesso riguarda il settore dei trasporti marittimi, l'intensità può raggiungere il 100% dei costi ammissibili, purché siano soddisfatte le seguenti condizioni:

- i partecipanti alla formazione non sono membri attivi dell'equipaggio, ma sono soprannumerari;
- la formazione viene impartita a bordo di navi immatricolate nei registri dell'Unione. Relativamente al calcolo dell'aiuto, sono ammissibili i seguenti costi (articolo 31, comma 3):
- le *spese di personale relative ai formatori* per le ore di partecipazione alla formazione;
- i *costi di esercizio relativi a formatori e partecipanti alla formazione* direttamente connessi al progetto di formazione, quali le spese di viaggio, i materiali e le forniture con attinenza diretta al progetto, "l'ammortamento" degli strumenti e delle attrezzature per la quota da riferire al loro uso esclusivo per il progetto di formazione. Sono escluse le spese di "alloggio", ad eccezione delle spese di alloggio minime necessarie per i partecipanti che sono lavoratori con disabilità;
- i *costi dei servizi di consulenza* connessi al progetto di formazione;
- le *spese di personale relative ai partecipanti alla formazione* e le *spese generali indirette* (spese amministrative, locazione, spese generali) per le ore durante le quali i partecipanti hanno seguito la formazione.

⁶⁶ Come stabilito nella nota prot. 0008640 del 15/09/2014 del Dipartimento per le Politiche Europee, Ufficio per il coordinamento delle politiche dell'Unione Europea Servizio IV Aiuti di Stato.

A differenza di quanto previsto dal Regolamento n. 800/2008, non sono più ammissibili le spese di “alloggio”, sia quelle riferite ai formatori che quelle riferite ai partecipanti alla formazione, ad eccezione di quelle per i lavoratori svantaggiati. Sono ammissibili, invece, le spese generali indirette relative ai partecipanti alla formazione, senza le condizioni al riconoscimento previste al precedente Regolamento.

Le condizioni per la concessione e l'erogazione degli aiuti sono finalizzate a garantire che essi “siano necessari e costituiscano un *incentivo* all'ulteriore sviluppo di attività o progetti”, per tale motivo essi possono essere concessi purché le attività previste siano avviate successivamente alla presentazione della domanda. Le grandi imprese, in particolare, sono tenute a documentare l'effetto di incentivazione che scaturisce dalla concessione dell'aiuto, in quanto consente di realizzare un aumento significativo della portata del progetto/dell'attività o dell'importo totale investito, che altrimenti non sarebbero in grado di conseguire (articolo 10).

L'impresa beneficiaria, come già anticipato, può optare per l'erogazione dell'aiuto alla formazione in conformità al regime “*de minimis*”.

Il Regolamento (UE) n. 1407/2013 che disciplina gli aiuti d'importanza minore, emanato a fine 2013, ha mantenuto l'esenzione dall'obbligo di notifica preventiva, fino al massimale di 200 mila euro nell'arco di tre esercizi finanziari (quello in corso più i due precedenti) in riferimento ad una “impresa unica”, intesa sia come l'impresa che richiede l'aiuto, sia l'insieme delle imprese collegate a questa.

Per il calcolo dell'importo massimo dell'agevolazione si fa riferimento all'impresa unica, intesa sia come l'impresa che ne fa richiesta, che le imprese ad essa collegate.

La nozione di “impresa unica” costituisce una delle novità introdotte dal regolamento. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, per “impresa unica” si intende l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle relazioni seguenti:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Box 5.1 - Articolo 3 (Definizioni) - Regolamento per la concessione di aiuti alle imprese per attività di formazione continua esentati ai sensi del Regolamento (CE) N. 651/2014

Ai fini del presente Regolamento si intende per:

- a) “aiuto”, qualsiasi misura che risponda a tutti i criteri stabiliti dall'articolo 107, paragrafo 1, del trattato;
- b) “impresa”, qualsiasi entità che eserciti un'attività economica, indipendentemente dalla sua forma giuridica. In particolare, sono considerate tali le entità che esercitano un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che esercitano regolarmente un'attività economica;

- c) “impresa autonoma”, qualsiasi impresa non classificata come impresa associata oppure come impresa collegata;
- d) “impresa associata”, tutte le imprese non classificate come imprese collegate e tra le quali esiste la relazione seguente: un’impresa (impresa a monte) detiene, da sola o insieme a una o più imprese collegate, almeno il 25% del capitale o dei diritti di voto di un’altra impresa (impresa a valle);
- e) “imprese collegate”, le imprese fra le quali esiste una delle relazioni seguenti: a) un’impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un’altra impresa; b) un’impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un’altra impresa; c) un’impresa ha il diritto di esercitare un’influenza dominante su un’altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest’ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest’ultima; d) un’impresa azionista o socia di un’altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell’altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest’ultima.
- f) “piccola e media impresa”, qualsiasi impresa che occupi meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non superi i 50 milioni di euro e/o il cui totale di bilancio annuo non superi i 43 milioni di euro;
- g) “piccola impresa”, qualsiasi impresa che occupi meno di 50 persone e che realizzi un fatturato annuo e/o un totale di bilancio che non superi i 10 milioni di euro;
- h) “lavoratore con disabilità”, chiunque sia riconosciuto come lavoratore con disabilità a norma dell’ordinamento nazionale o chiunque presenti durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che, in combinazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione all’ambiente di lavoro su base di uguaglianza con gli altri lavoratori;
- i) “lavoratore svantaggiato” chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni: a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; b) avere un’età compresa tra i 15 e i 24 anni; c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; d) aver superato i 50 anni di età; e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico; f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato; g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un’occupazione stabile;
- j) “aiuti individuali”: gli aiuti ad hoc e gli aiuti concessi a singoli beneficiari nel quadro di un regime di aiuti;
- k) “regime di aiuti”: qualsiasi atto in base al quale, senza che siano necessarie ulteriori misure di attuazione, possono essere concessi aiuti individuali a favore di imprese definite in maniera generale e astratta nell’atto stesso così come qualsiasi atto in base al quale un aiuto non legato a un progetto specifico può essere concesso a una o più imprese per un periodo di tempo indefinito e/o per un ammontare indefinito.

5.3 L’andamento del contributo finanziario dello 0,30% e le risorse destinate alla crisi

Per il sostegno al reddito dei lavoratori delle aziende in crisi, in aggiunta alle risorse stanziato nelle precedenti annualità derivate dal gettito dello 0,30% (tabella 5.5), il decreto interministeriale 83473 del 1 agosto 2014 ha rifinanziato gli ammortizzatori sociali in deroga per i lavoratori in cassa integrazione e in mobilità per un ammontare complessivo per il 2014 di 1,720 miliardi di euro. Tale fabbisogno è stato incrementato, rispetto alla legge di stabilità del 2014, di ulteriori 320 milioni di euro perlopiù derivanti a valere proprio sullo 0,30%: in particolare il decreto interministeriale definisce unicamente le risorse sottratte a carico dei Fondi interprofessionali quantificandole in 92,4 milioni di euro, delegando a ulteriori provvedimenti l’esatta determinazione dei tagli operati sempre a valere sullo 0,30%.

Tabella 5.5 - Risorse dello 0,30 utilizzate per il contrasto alla crisi (dal 2009 al 2013) per fonte normativa

	2009	2010	2011	2013	Totale per voci
Trasferimento allo Stato art. 19 legge 2/09	100.000.000	150.000.000	150.000.000		400.000.000
Trasferimento al Ministero del Lavoro per CIG deroga				246.000.000	246.000.000
Trasferimento allo Stato ex L. 228/12, art 254				82.000.000	82.000.000
Totale per la "crisi"	100.000.000	150.000.000	150.000.000	328.000.000	728.000.000

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati INPS

Con questo ulteriore decurtazione dal 2009 al 2014 ammontano a oltre 900 milioni di euro le risorse derivate dal prelievo dello 0,30%, sottratte principalmente a carico dei Ministeri competenti e quindi delle Regioni che, di fatto, hanno ridotto drasticamente i finanziamenti a sostegno della formazione dei lavoratori e delle imprese, fino quasi ad annullarle, come nel caso della legge 236/93.

L'andamento dell'ammontare del gettito del contributo dello 0,30%, considerato a partire dal primo anno di crisi (2008) fino a parte del 2014, ha oltretutto risentito, oltre che della crisi, anche delle numerose modifiche normative intervenute, in particolare con l'allargamento progressivo della platea di lavoratori a cui è stato esteso l'obbligo del versamento (ad esempio gli apprendisti dal 2013).

Come si evidenzia nella tabella sottostante l'ammontare complessivo subisce delle significative oscillazioni negli anni, dovuto sia all'impatto del valore economico unitario dei lavoratori dipendenti per cui le imprese versano (in alcuni casi diminuito), sia alle modalità di recupero contributivo operato dall'INPS. Complessivamente si va da un minimo registrato di 717 milioni di euro del 2008, a fronte di un massimo di oltre 868 milioni di euro del 2012.

Tabella 5.6 - Andamento dell'ammontare dello 0,30 (2008-2014)*

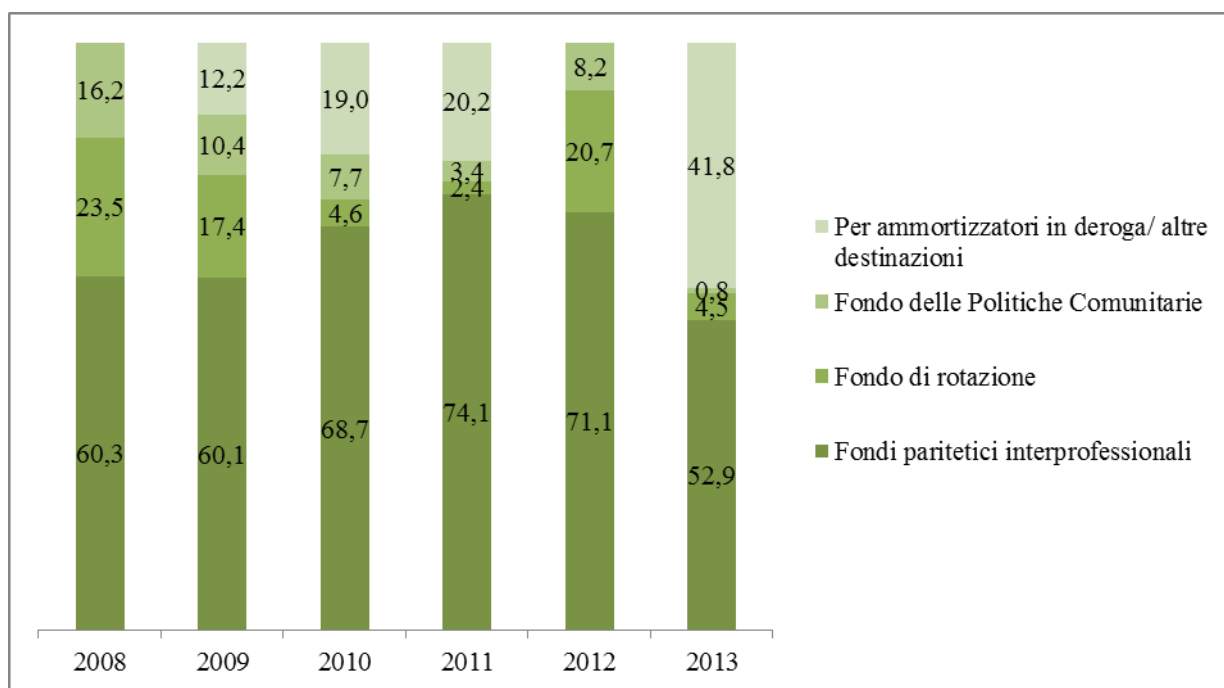
Annualità	Fondi paritetici interprofessionali - Valori in €	Fondo di rotazione - Valori in €	Fondo delle Politiche Comunitarie - Valori in €	Per ammortizzatori in deroga/ funzione anticrisi - Valori in €	Totale gettito 0,30% - Valori in €
2008	432.453.841,94	168.490.500,00	116.368.500,00		717.312.841,94
2009	493.234.735,55	142.573.295,27	85.300.788,70	100.000.000,00	821.108.819,52
2010	543.652.198,83	36.628.559,21	60.785.250,00	150.000.000,00	791.066.008,04
2011	551.647.070,70	17.601.261,87	25.000.000,00	150.000.000,00	744.248.332,57
2012	617.260.630,22	179.986.570,94	70.864.749,15		868.111.950,31
2013	415.374.353,32	35.684.795,57	6.250.000,00	328.000.000,00	785.309.148,89
2014*	445.315.198,06	77.500.000,00			522.815.198,06
Totale periodo	3.498.938.028,62	658.464.982,86	364.569.287,85	728.000.000,00	5.249.972.299,33

Nota: *il 2014 è aggiornato a settembre e non ancora decurtato delle risorse previste in funzione anti-crisi per gli ammortizzatori in deroga.

Fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS

Nello stesso periodo si osserva come anche il peso delle stesse diverse destinazioni dello 0,30% subisca notevoli cambiamenti (fig. 5.1). Se fino al 2011 si è assistito ad un costante incremento del peso delle risorse attribuite ai Fondi interprofessionali, queste, nonostante il costante aumento delle adesioni non riscontrano un corrispettivo finanziario, proprio in virtù dei tagli a fronte della crisi. Proprio le risorse a quest'ultima destinata assumono tendenzialmente una dinamica crescente (fatta eccezione per il 2012) con un apice proprio nel 2013 in cui hanno assorbito circa il 42% di tutte le risorse dello 0,30%. Infine si assottiglia, quasi annullandosi, il peso delle risorse destinato al Fondo delle Politiche Comunitarie (che cofinanzia normalmente il FSE) e il Fondo di Rotazione destinato in gran parte al finanziamento della Legge 236/93.

Figura 5.1 - Ripartizione percentuale dell'ammontare dello 0,30% per destinazione (2008-2013)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS

5.4 Andamento della Legge n. 236/93 art. 9 co. 3

Come già accaduto nel corso del 2013 e segnalato nel XIV Rapporto sulla Formazione Continua, il protrarsi della crisi economica ha determinato la scelta del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - D.G. per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione di utilizzare le risorse destinate agli interventi formativi dei lavoratori ex art. 9 co. 3 L. n. 236/93 per finanziare interventi di politiche passive al fine di sostenere il reddito dei lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Per questo motivo, anche quest'anno, il Ministero non ha emanato il provvedimento direttoriale per l'assegnazione e il riparto delle risorse ex art. 9 co. 3 L. n. 236/93 alle amministrazioni regionali.

Tuttavia, come di consueto, il Ministero ha continuato a monitorare, analizzare e, quindi, finanziarie le iniziative regionali intraprese a valere sulle precedenti erogazioni⁶⁷. A tal proposito, nella tabella di seguito, sono raccolti, in valore percentuale, gli impegni finanziari delle risorse assegnate alle regioni⁶⁸ dagli ultimi decreti attuativi dell'art. 9 co. 3 L. 236/93 aggregati per tipologia di intervento formativo (progetti di carattere collettivo e individuale). È riportato, altresì, il dato relativo all'impiego delle risorse per il sostegno al reddito dei lavoratori colpiti dalla crisi economica.

Tabella 5.7 - Scelta delle regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 236/93 (Decreti Direttoriali 202/10, 78/11, 829/12; val. %)

Regioni e P.A.	D.D. 202/Cont/V/10			D.D. 78/Cont/V/11			D.D. 829/Segr. D.G./12		
	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Piemonte	39	20	-	-	100	-	-	100	-
Lombardia	-	-	-	-	-	100	-	-	100
P. Aut. Bolzano	-	-	-	-	-	-	-	-	-
P. Aut. Trento	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Veneto	-	-	99	-	-	-	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	100	-	-	100	-	-	-	-	-
Liguria	73	27	-	-	-	100	-	-	45
Emilia Romagna	-	-	100	-	-	100	-	-	100
Toscana	-	-	100	-	-	100	-	-	-
Umbria	-	-	99	-	-	-	-	-	-
Marche	-	-	100	-	-	54	-	-	-
Lazio	-	-	99	100	-	-	-	-	-
Abruzzo	-	-	100	-	-	100	-	-	100
Molise	100	-	-	100	-	-	100	-	-
Campania	100	-	-	50	-	-	-	-	-
Puglia	-	-	100	-	-	88	-	-	100
Basilicata	-	-	100	-	-	100	100	-	-
Calabria	-	-	-	86	-	-	-	-	-
Sicilia	-	-	100	-	-	100	-	-	100
Sardegna	-	-	100	-	-	100	-	-	100

Fonte: elaborazione ISFOL e Ministero del Lavoro e PS su dati regionali

A tal proposito, si ricorda che il legislatore, con l'art. 35 co. 1 lett. A) della L. n. 183/10, ha inserito, nel corpo dell'art. 9 L. n. 236/93, il comma 3 *ter* stabilendo che il "...Ministero del lavoro

⁶⁷ V. da ultimo D.D. 40/Cont/V/07, D.D. 320/V/09, D.D. 202/Cont/V/10, D.D. 78/Cont/V/11, D.D. 829/Segr. D.G./12.

⁶⁸ A seguito dell'entrata in vigore della norma di cui all'art. 2 co. 109 L. 191/09, a far data dal 1 gennaio 2010, le Province autonome di Trento e Bolzano non sono più destinatarie dei finanziamenti *ex lege* 236/93 art. 9 co. 3.

e delle politiche sociali può prevedere misure di sostegno al reddito per lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.”

Sulla base di questa previsione normativa, molte amministrazioni regionali hanno devoluto i fondi *de quo* al finanziamento delle politiche passive del lavoro e, in particolare, al cofinanziamento regionale dei c.d. ammortizzatori sociali in deroga sulla scia degli accordi interistituzionali siglati all'interno della Conferenza permanente per i rapporti Stato, Regioni e Province autonome del 12 febbraio 2009, 17 febbraio 2010 e 20 aprile 2011⁶⁹.

Infatti, laddove le regioni hanno deciso di utilizzare le risorse ex art. 9 co. 3 *ter* L. 236/93 per interventi anticrisi, hanno provveduto a riversare le stesse a beneficio delle direzioni regionali dell'INPS per il cofinanziamento della cassa integrazione guadagni e della mobilità in deroga per il periodo 2009-2012.

Tabella 5.8 - Dettaglio delle risorse utilizzate dalle regioni per interventi anticrisi ex art. 9 co. 3 ter L. 236/93

Regione	Decreto di assegnazione	Risorse assegnate (€)	Risorse utilizzate anticrisi (€)
Emilia Romagna	D.D. 829/Segr.D.G./2012	7.255.854,64	7.255.854,64
	D.D. 202/Cont/V/10	25.131.921,47	20.000.000,00
Lombardia	D.D. 78/Cont/V/11	12.596.198,35	12.596.198,35
	D.D. 829/Segr.D.G./2012	16.794.931,13	16.794.931,13
Liguria	D.D. 202/Cont/V/10	3.008.503,92	85.772,11
	D.D. 78/Cont/V/11	1.514.227,89	1.514.227,89
	D.D. 829/Segr.D.G./2012	2.018.970,52	900.000,00
Marche	D.D. 202/Cont/V/10	3.593.759,76	3.285.866,87
	D.D. 78/Cont/V/11	1.779.037,82	965.932,64
Puglia	D.D. 107/Segr/06	8.839.983,63	814.156,84
	D.D. 202/Cont/V/10	12.413.785,87	1.905.850,00
	D.D. 829/Segr.D.G./2012	8.169.928,87	8.169.928,87
Sicilia	D.D. 107/Segr/06	9.510.648,31	9.510.648,31
	D.D. 40/Cont/V/07	14.288.966,30	14.288.966,30
	D.D. 320/V/09	12.786.037,00	12.786.037,00
	D.D. 829/Segr. D.G./2012	8.520.426,47	8.520.426,47
Toscana	D.D. 202/Cont/V/10	7.834.865,50	7.834.865,50
	D.D. 78/Cont/V/11	3.904.131,79	3.904.131,79
	D.D. 320/V/09	8.975.988,00	1.261.002,80
Veneto	D.D. 320/V/09	12.127.758,00	7.100.000,00
	D.D. 202/Cont/V/10	12.371.485,45	12.300.000,00

Fonte: elaborazione Ministero del Lavoro e PS su dati regionali

⁶⁹ A seguito dell'intesa tra Governo, Regioni e Province autonome in materia di ammortizzatori sociali in deroga e di politiche attive del lavoro per l'anno 2013, siglata il 22 novembre 2012, da gennaio 2013 il finanziamento dei c.d. ammortizzatori sociali in deroga è a totale carico dello Stato.

Per la Regione Puglia, invece, l'intervento "anticrisi" è consistito nell'erogazione di integrazioni del reddito dei lavoratori esclusi dagli ammortizzatori in deroga e nella predisposizione di percorsi formativi per il loro reinserimento nel mercato del lavoro⁷⁰.

Da ultimo, il legislatore, al fine di favorire l'occupazione dei lavoratori, ha integrato ulteriormente⁷¹ il testo dell'art. 9 co. 3 *ter* della L. n. 236/93 riconoscendo al Ministero del lavoro il potere di concedere incentivi economici ai datori di lavoro privati che, nel corso del 2013, abbiano assunto a tempo determinato, indeterminato, a part – time o anche a scopo di somministrazione, lavoratori licenziati nei dodici mesi precedenti⁷².

Per quanto riguarda le regioni che nel corso del 2014 hanno programmato e realizzato interventi formativi, in molti casi si è preferito continuare l'esperienza degli anni precedenti integrando le risorse finanziarie ex art. 9 L. 236/93 con quelle del FSE e quelle previste dall'art. 6 co. 4 L. 53/00⁷³ tenendo in considerazione le peculiarità normative dei diversi canali di finanziamento. Un esempio in questo senso è dato dalla regione Piemonte che, con la "Direttiva FCI 2008/16"⁷⁴, ha programmato un Sistema di Formazione Continua Individuale integrando i tre canali di finanziamento e affidando alle amministrazioni provinciali la gestione delle procedure ad evidenza pubblica per l'effettiva realizzazione dei programmi formativi.

Anche la Regione Basilicata⁷⁵ ha congiunto le risorse del PO FSE Basilicata 2007 – 2013 Asse I (Adattabilità) a quelle rivenienti dall'art. 9 L. 236/93 - D.D. 829/Segr. D.G./2012 per l'emanazione dell'avviso pubblico "Formazione Continua per la riorganizzazione innovativa dei modelli produttivi nel settore automotive della Basilicata" con il quale sono stati finanziati progetti formativi aziendali per i lavoratori del settore preposto alla progettazione, costruzione e commercializzazione dei veicoli a motore.

Non si registra, nel periodo, l'utilizzo congiunto delle risorse 236/93 con quelle destinate alle attività formative dei Fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118 L. 388/00.

D'altro canto, continua la pratica di alcune regioni di utilizzare queste risorse finanziarie per lo scorrimento di graduatorie relative a progetti formativi approvati sulla base di avvisi pubblici di anni precedenti che, pur avendo conseguito l'ammissibilità al finanziamento, non erano assegnatari di risorse a causa dell'esaurimento delle stesse. In questa direzione ha agito la Regione Campania che, al fine di finanziare tutti i progetti formativi aziendali ammessi all'esito delle valutazioni relative all'"Avviso pubblico per la presentazione di piani di formazione continua per occupati"⁷⁶, ha integrato le risorse originariamente stanziare ex D.D. 320/V/09 con quelle assegnate dal D.D. 202/Cont/V/10 e parte del D.D. 78/Cont/V/11⁷⁷ per scorrere l'intera graduatoria approvata.

Come noto, le attività formative finanziate attraverso l'art. 9 L. 236/93 non riguardano solo progetti aziendali o pluri aziendali, ma anche domande presentate direttamente dai singoli lavoratori per le quali si evidenzia la diffusione di cataloghi formativi *on-line* di carattere regionale o interregionale⁷⁸ che affiancano o sostituiscono il tradizionale sistema dell'avviso pubblico

⁷⁰ D.G.R. 27 dicembre 2012, n. 3053 e D.G.R. 19 febbraio 2013, n. 249.

⁷¹ L. n. 147 del 27.12.2013.

⁷² D.D. n. 264/Segr. D.G./2013 del 19.04.13 modificato dal D.D. n. 390/Segr. D.G./2013 del 03.06.13.

⁷³ V. *infra* paragrafo 4.5.

⁷⁴ D.G.R. n. 35 – 8846 e s.m.i. da ultimo rifinanziata con la D.G.R. 58 – 7649 del 21.05.14.

⁷⁵ D.D. n. 761/74AB del 25.09.13.

⁷⁶ D.G.R. n. 133 del 19.02.10 e D.D. n. 128 del 02.08.11.

⁷⁷ D.G.R. n. 646 del 30.12.13 e D.D. n. 986 del 31.12.13.

⁷⁸ Cfr. www.altaformazioneinrete.it/

consentendo all'utenza di usufruire di uno strumento più immediato e rispondente ai propri bisogni formativi.

In conclusione, anche nel 2014, si osserva un'accelerazione delle attività regionali per l'utilizzo delle risorse relative alle precedenti annualità anche grazie al continuo incoraggiamento e alla costante collaborazione con le strutture ministeriali preposte.

5.5 Andamenti della Legge 53/00

L'art. 6 L. 53/00 prevede il finanziamento di iniziative di formazione per lavoratori occupati e non del settore pubblico e privato secondo due tipologie d'intervento:

- a) progetti presentati dalle imprese che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione dell'orario di lavoro;
- b) progetti presentati direttamente dai singoli lavoratori (cosiddetta formazione a domanda individuale).

La programmazione di tali progetti è a carico delle amministrazioni regionali le quali provvedono all'esecuzione attraverso l'emanazione di avvisi pubblici.

Dato il limitato budget messo a disposizione dall'articolo di legge, le regioni solitamente integrano queste risorse con quelle derivanti dall'art. 9 co. 3 L. 236/93 e dal FSE emanando un unico avviso pubblico suddiviso al suo interno in più linee d'intervento conformemente alla disciplina di ciascuna fonte di finanziamento.

Delle due tipologie di intervento di cui alle lett. a) e b), le regioni utilizzano le risorse in oggetto, prevalentemente, per il finanziamento delle iniziative formative richieste direttamente dal lavoratore e somministrate attraverso la concessione di voucher individuali da spendere presso enti di formazione accreditati ai sistemi regionali di formazione professionale. Al fine di agevolare la ricerca dei corsi formativi, alcune regioni si sono dotate di cataloghi *on-line*, mentre altre regioni hanno aderito al "Catalogo interregionale dei corsi di alta formazione"⁷⁹.

L'attività delle regioni⁸⁰ è finanziata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali – D.G. per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione – che ha emanato il Decreto Interministeriale n. 3/Segr. D.G./2014 per l'annualità 2013 di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze.

Si da notizia, inoltre, dell'imminente emanazione del decreto interministeriale che ripartisce fra le regioni la somma di € 14.576.593,30 per l'annualità 2014.

⁷⁹ Cfr. *supra*.

⁸⁰ A seguito dell'entrata in vigore della norma di cui all'art. 2 co. 109 L. 191/09, a far data dal 1 gennaio 2010 le Province autonome di Trento e Bolzano non sono più destinatarie dei finanziamenti *ex lege* 53/00 art. 6 co. 4 e, pertanto, le risorse alle stesse assegnate risultano indisponibili.

Tabella 5.9 - Ripartizione risorse D.I. 3\Segr. D.G.\14

Regioni/Province Autonome	D.I.3\Segr.D.G.\14 (Euro)
Piemonte	1.188.191,67
Valle D'Aosta	36.002,69
Lombardia	2.870.827,58
Veneto	1.414.554,61
Friuli Venezia Giulia	342.593,01
Liguria	395.476,04
Emilia Romagna	1.299.091,39
Toscana	969.900,86
Umbria	232.342,61
Marche	419.553,48
Lazio	1.505.241,28
Abruzzo	321.066,56
Molise	65.096,06
Campania	994.460,71
Puglia	784.633,44
Basilicata	117.022,99
Calabria	346.959,55
Sicilia	903.524,99
Sardegna	378.289,97
Totale	14.584.829,50

Fonte: Elaborazioni Ministero del Lavoro e PS

Nel corso del 2014, gli uffici del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le strutture regionali, hanno provveduto ad analizzare i progetti formativi predisposti dalle regioni e a liquidare le risorse alle stesse assegnate da precedenti decreti interministeriali, risultando maggiore l'attenzione alla programmazione e alla realizzazione degli interventi ex art. 6 L. 53/00.

La Regione Abruzzo, ad esempio, ha utilizzato le risorse assegnate dal D.I. 110/Cont/V/07 per cofinanziare, unitamente alle risorse PO FSE Abruzzo 2007 – 2013, l'avviso pubblico "Progetto speciale - Formazione continua per le piccole, medie e grandi imprese"⁸¹.

La Regione Piemonte, come accennato nel paragrafo precedente, le ha utilizzate per la un Sistema di Formazione Continua Individuale.

La Regione Emilia Romagna ha programmato l'utilizzo delle risorse assegnate dai D.I. 40/Cont/V/12, D.I. 106/Segr. D.G./2013, D.I. 107/Segr. D.G./2013, D.I. 108/Segr. D.G./2013 individuando i requisiti e le modalità cui devono attenersi le amministrazioni provinciali per la selezione dei progetti formativi presentati dalle imprese che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione dell'orario di lavoro anche per il contrasto dello stato di crisi occupazionale⁸².

La Regione Lombardia, invece, in coerenza con le intese interistituzionali che regolano il sistema di interventi di sostegno al reddito⁸³, ha destinato le risorse dei D.I. 40/Cont/V/12, D.I. 106/Segr. D.G./2013, D.I. 107/Segr. D.G./2013, D.I. 108/Segr. D.G./2013 al cofinanziamento

⁸¹ D.D. n. 15/DL 30 del 27.03.14.

⁸² D.G.R. n. 1573 del 04.11.13.

⁸³ Cfr. le intese sottoscritte nella Conferenza permanente per i rapporti Stato, Regioni e Province autonome del 12 febbraio 2009, 17 febbraio 2010 e 20 aprile 2011.

regionale degli ammortizzatori in deroga⁸⁴. Inoltre, ha destinato parte delle risorse assegnate dal D.I. 60/Cont/V/10 a specifici percorsi formativi concordati con le province di Mantova e Cremona nonché al cofinanziamento dell'avviso pubblico "Dote Unica" ossia il sistema regionale di prestazione di servizi al lavoro e alla formazione per l'inserimento lavorativo e/o qualificazione professionale di giovani inoccupati, disoccupati e di lavoratori percettori di misure di sostegno al reddito⁸⁵.

La Regione Sardegna ha impiegato le risorse provenienti dai D.I. 110/Cont/V/07 e D.I. 60/Cont/V/10 per finanziare corsi di formazione pubblicati sul "Catalogo interregionale dell'alta formazione" scelti direttamente dai lavoratori cui sono stati assegnati voucher individuali.

La Regione Umbria ha destinato le risorse stanziare dai D.I. 106/Segr. D.G./2013, D.I. 107/Segr. D.G./2013, D.I. 108/Segr. D.G./2013 per il finanziamento di progetti presentati direttamente dai singoli lavoratori sospesi dal lavoro a zero ore beneficiari d'indennità di cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga demandando alle province la predisposizione delle necessarie procedure per l'utilizzo delle risorse finanziarie⁸⁶.

Infine, la Regione Basilicata, vista l'intesa interistituzionale con le province di Potenza e Matera del 09.01.09, ha devoluto a queste le funzioni programmatiche ed esecutive per la realizzazione di attività formative ex art. 6 L. n. 53/00. Pertanto, la provincia di Potenza ha emanato l'avviso pubblico "Progetti di formazione continua rivolti ai lavoratori di imprese che hanno sottoscritto contratti di solidarietà"⁸⁷ utilizzando risorse residue provenienti da pregresse assegnazioni nonché quelle del D.I. 60/Cont/V/10, mentre la provincia di Matera ha emanato l'avviso pubblico n. 1/12 "Progetti di formazione continua a domanda aziendale e pluriaziendale".⁸⁸

⁸⁴ DDUO, n. 1554 del 26.02.14.

⁸⁵ DDUO n. 9308 del 15.10.13 integrato e modificato dal DDUO n. 1436 del 24.02.14.

⁸⁶ D.G.R. n. 108 del 10.02.14 e D.D. n. 1668 del 03.03.14.

⁸⁷ D.D. n. 1644 del 21.06.12.

⁸⁸ D.G.P. n. 77 del 10.04.13.

Tabella 5.10 - La scelta delle Regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 53/00 (D.I. 40/Cont/V/12; D.I. 106/Segr. D.G./13; D.I. 107/Segr. D.G./13; D.I. 108/Segr. D.G./13 val. %)

Regioni e P.A.	D.I. 40/Cont/V/10			D.I. 106/Segr.D.G./13 D.I. 107/Segr.D.G./13 D.I. 108/Segr.D.G./13		
	Tipologia A	Tipologia B	Anticrisi	Tipologia A	Tipologia B	Anticrisi
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-
Piemonte	-	100	-	-	100	-
Lombardia	-	-	100	-	-	100
Veneto	-	-	-	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	-	-	-	-	-	-
Liguria	-	100	-	-	-	-
Emilia Romagna	100	-	-	100	-	-
Toscana	-	-	-	-	-	-
Umbria	-	100	-	-	100	-
Marche	-	-	-	-	-	-
Lazio	-	-	-	-	-	-
Abruzzo	-	-	-	-	-	-
Molise	100	-	-	100	-	-
Campania	-	-	-	-	-	-
Puglia	-	-	-	-	-	-
Basilicata	-	-	-	-	-	-
Calabria	100	-	-	-	-	-
Sicilia	-	-	100	-	-	-
Sardegna	-	-	-	-	-	-

Fonte: elaborazioni ISFOL e Ministeri del Lavoro su dati regionali

5.6 I Fondi interprofessionali

5.6.1 Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese

Continua il lento e progressivo incremento delle adesioni delle imprese ai Fondi interprofessionali, nonostante in alcuni territori e ambiti settoriali si è ormai vicini alla saturazione del potenziale rispetto all'universo delle imprese. Tale fenomeno, osservabile in tutti i dati di seguito presentati, ha una serie di concause a partire dalla più recente diminuzione dei finanziamenti per la formazione continua erogati dalle regioni. A questo si aggiunga che, ormai a 10 anni dall'operatività dei primi Fondi interprofessionali, la diffusione della conoscenza degli stessi si allarga anche verso quegli ambiti, come le micro-imprese e quei territori e soprattutto settori meno sensibili alla tematica degli investimenti formativi, che spesso sono del tutto alieni agli stessi circuiti associativi.

Una prima informazione riguarda lo stato delle adesioni complessivamente maturate a settembre 2014, presenti nella banca dati INPS Uniemens, al lordo di tutte le unità di imprese "cessate" e di quelle considerate "sospese" (tab. 5.11). Il numero complessivo delle adesioni "lorde" ammonta a circa 1,120 milioni, con un incremento rispetto al 2013 di circa l'8%. Ai fini di una valutazione della dimensione delle adesioni si consideri anche l'aggregazione di quelle definite cessate e sospese che hanno raggiunto, a livello cumulato (ossia nei diversi anni di osservazione della banca dati), circa 450 mila unità: tra di esse, oltre ad imprese effettivamente cessate, ve ne

sono anche alcune che sono risultate sospese per un periodo di tempo e che hanno ripreso a versare il contributo dello 0,30%.

Tabella 5.11 - Unità di imprese aderenti, cessate e sospese (val. ass. - settembre 2014)

Fondi	Cod. INPS	Adesioni	Cessate	Sospese
Fo.In.Coop	FOIC	32	2	12
FonArCom	FARC	127.238	18.750	17.664
Fon.Coop	FCOP	21.539	5.511	2.107
Fon.Ter	FTUS	70.087	30.947	9.733
Fond.Agri	FGRI	133	21	37
Fond.E.R	FREL	12.426	1.727	956
Fondazienda	FAZI	2.886	957	658
Fondimpresa	FIMA	195.032	37.343	19.125
Fonditalia	FEMI	56.517	5.103	10.244
Fondolavoro	FLAV	2.671	162	384
Fondo Artigianato Formazione	FART	255.498	103.929	32.267
Fondo Banche e Assicurazioni	FBCA	1.710	417	110
Fondo Formazione PMI	FAPI	54.314	19.996	8.972
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	FPSI	1.243	111	44
Fondoprofessioni	FPRO	57.440	14.125	5.415
For.Agri	FAGR	3.823	464	262
For.Te	FITE	176.295	64.493	20.346
Formazienda	FORM	54.850	5.150	5.952
Totale Fondi dipendenti		1.093.734	309.208	134.288
Fondir	FODI	5.912	1.860	251
Fondirigenti	FDIR	19.810	5.662	756
Fondo Dirigenti PMI	FDPI	715	203	29
Totale Fondi dirigenti		26.437	7.725	1.036
Totale		1.120.171	316.933	135.324

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS (banca dati Uniemens)

Nella banca dati INPS continuano ad essere presenti anche le adesioni relative ai tre fondi commissariati (Fondazienda, Fond.Agri e Fo.in.Coop); evidentemente alcune imprese loro aderenti non sono a conoscenza di quanto accaduto e sostanzialmente non hanno contezza che le risorse versate non possono comunque essere reinvestite in formazione attraverso la loro scelta.

Come già evidenziato nel Rapporto sulla Formazione Continua del 2013, la banca dati Uniemens riporta sia le matricole INPS, che coincidono territorialmente con le unità produttive di riferimento, sia i codici fiscali univoci per impresa.

Si osserva come le matricole (926mila) siano circa il 6,5% in più rispetto alle imprese effettive, oltre 869mila. La differenza tra le due dimensioni si accentua per quei fondi ove è forte la presenza di grandi imprese che hanno più unità locali (quindi più matricole INPS), come il caso di Fondo Banche Assicurazioni, Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali e Fonder, dove lo scarto è superiore al 20%. Al contrario, nel caso in cui il peso delle micro-imprese è fortemente caratterizzante il profilo delle adesioni si riscontra, nei fatti, una coincidenza tra le due dimensioni come nel caso di Fondo Artigianato Formazione, Formazienda e Fondoprofessioni.

Tabella 5.12 - Imprese aderenti: codici fiscali e relative matricole INPS (val. ass. – settembre 2014)

Fondi	Codici fiscali (numero imprese)	Matricole INPS (unità produttive)
Fon.Ar.Com	116.050	122.777
Fon.Coop	16.039	18.862
Fon.Ter	48.143	50.762
Fond.E.R.	7.999	11.611
Fondazienda	2.693	2.795
Fondimpresa	160.657	178.281
For.Agri	3.339	3.649
Fondo Artigianato Formazione	185.118	189.093
Fondo Banche Assicurazioni	1.302	1.599
Fondo Formazione PMI	41.615	44.117
Fondoprofessioni	49.193	50.527
FormAzienda	51.822	53.972
For.Te	129.003	138.427
Fonditalia	53.333	56.028
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	584	836
Fo.In.Coop	31	32
FondoLavoro	2.445	2.677
FondAgri	128	141
Totale fondi per dipendenti	869.494	926.186
Fondir	4.573	5.004
Fondirigenti	14.967	16.632
Fondo Dirigenti PMI	624	640

Fonte: elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS (banca dati Uniemens)

Per quanto riguarda i dati relativi alle imprese del settore agricolo il versamento del contributo dello 0,30% avviene attraverso il modulo Dmag, per la dichiarazione della manodopera agricola OTI (Operai a Tempo Indeterminato) ed OTD (Operai a Tempo Determinato). Come si osserva, dalla tabella sottostante gli OTD, per le caratteristiche di stagionalità del settore, sono la maggior parte dei lavoratori agricoli: questi nell'arco di un anno possono lavorare per più imprese. Nel caso specifico l'INPS per l'attribuzione degli OTD agli specifici Fondi fa riferimento all'ultimo modello compilato.

Come prevedibile il fondo specifico di settore, il For.Agri, polarizza in modo significativo sia l'adesione delle imprese (84% del totale delle aziende con adesione attiva) che quella dei dipendenti (61,1% degli OTD e 51,1% degli OTI) . Si tratta di dati che nel loro complesso vanno sommati, al netto delle considerazioni sulle caratteristiche contrattuale, ai dati contenuti nella banca dati Uniemens.

Tabella 5.13 - Imprese aderenti e relativi lavoratori del settore agricolo (val. ass. – aggiornamento novembre 2014)

	Numero aziende con adesione attiva	Numero aziende aderenti che hanno inviato DMAG nel 2013	Numero di lavoratori dichiarati nei DMAG del 2013	
			OTD	OTI
For.Agri	83.372	47.327	249.282	31.821
Fondirigenti	17	13	48	2
For.Te.	444	323	9.740	207
Fondir	3	2	2	
Fon.Ar.Com.	4.094	2.885	21.431	7.469
Fondo Formazione PMI	64	45	923	120
Fondo Dirigenti PMI	2	1	1	
Fondo Artigianato Formazione	135	100	879	176
Fon.Coop	1.164	955	26.861	8.902
Fon.Ter.	137	192	1.058	56
Fond.E.R.	196	95	874	234
Fondoprofessioni	357	266	1.967	69
Fondimpresa	3.866	2.741	45.243	9.095
Fondazienda		11	26	10
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	7	6	57	
Fondo Banche Assicurazioni	2	2	3	
Formazienda	1.524	762	5.619	1.659
Fon.Ar.Com	2.496	1.377	35.912	1.822
Fond.Agri		198	1.200	89
Fondolavoro	1.413	1.009	5.929	41
Fo.In.Coop				
Totale	99.293	58.310	407.055	61.772

Fonte: INPS elaborazione su banca dati DMAG

Nelle tabelle seguenti, ai fini dell'elaborazione delle caratteristiche specifiche delle imprese aderenti sono state considerate tutte le matricole INPS contenute nella sola Banca dati Uniemens, al netto delle sole realtà registrate nella banca dati come "cessate definitivamente". Sono perciò incluse anche quelle definite in situazione di "sospensione", e "cessate provvisorie".

Complessivamente il sistema fondi rappresenta ormai il 69% delle imprese potenzialmente aderenti (869.000 imprese) e l'83% dei dipendenti (oltre 9,5 milioni)⁸⁹.

Rispetto al 2013 l'incremento di adesioni è stato pari al 9,5% per quanto riguarda le matricole e del 7,3% per i relativi dipendenti (tab. 5.14). Si tratta di uno degli aumenti più significativi degli ultimi anni, a dimostrazione di come sia ancora forte la capacità di attrazione del sistema dei fondi in concomitanza della contemporanea "debolezza" del canale regionale. Crescono più della media fondi quali Formazienda (+50%), Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali (+40,3%), Fonditalia (+23,8%) e Fon.Ar.Com (+23,7%), che, radicati inizialmente solo in alcuni territori, hanno iniziato a diffondere la loro presenza in tutte le regioni. I fondi che hanno avviato l'attività nel

⁸⁹ Il calcolo del livello di adesione, sia rispetto alle imprese potenziali che al relativo numero di dipendenti privati, viene quest'anno calcolato rispetto all'universo espresso dall'archivio Istat Asia 2011.

periodo 2004-2005 mantengono sostanzialmente stabile la loro base di adesioni, con l’eccezione di Fondimpresa che cresce di oltre il 9%. Le dinamiche di crescita riscontrate rendono palese l’esistenza di vere e proprie strategie di “mercato”: si tratta di un reale regime di competizione tra fondi, che come tale apporta sia benefici che potenziali criticità. Spesso la competizione su un determinato territorio o settore non facilita la promozione di azioni durature e di sistema, spingendo verso il finanziamento di iniziative spot e a corto respiro strategico.

A conferma di tale dinamismo il processo di mobilità delle imprese tra i fondi, ha riguardato fino a settembre 2014 oltre 126.532 unità, ossia circa il 13,3% del complesso delle aderenti: proprio i fondi in precedenza indicati sono quelli che hanno i maggiori saldi attivi tra adesioni “uscenti” e quelle “entrantanti”. Si rammenta che la mobilità delle adesioni delle imprese tra fondi è sempre stata possibile e riguarda tutte le tipologie di imprese, al contrario della portabilità parziale delle risorse che è stata introdotta per le medie e grandi imprese di fatto dal 2010.

Tabella 5.14 - Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti (val. ass. al netto delle cessazioni definitive; settembre 2014)*

Fondi	settembre 2014	
	Adesioni – Matricole INPS	dipendenti
Fon.Ar.Com	122.777	710.975
Fon.Coop	18.862	495.914
Fon.Ter	50.762	297.799
Fond.E.R.	11.611	119.539
Fondazienda	2.795	8.736
Fondimpresa	178.281	4.404.550
For.Agri	3.649	24.356
Fondo Artigianato Formazione	189.093	683.067
Fondo Banche Assicurazioni	1.599	493.455
Fondo Formazione PMI	44.117	318.427
Fondo Professioni	50.527	167.005
FormAzienda	53.972	294.291
For.Te	138.427	1.279.598
Fonditalia	56.028	242.230
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	836	80.557
Fo.In.Coop	32	242
FondoLavoro	2.677	9.281
FondAgri	141	484
Totale Fondi per dipendenti	926.186	9.630.506
Fondir	5.004	
Fondirigenti	16.632	
Fondo Dirigenti PMI	640	
Totale Fondi per Dirigenti	22.276	
Totale	948.462	

Nota: *I dati si riferiscono al numero di matricole di imprese aderenti al netto delle cessate definitive e al lordo delle imprese sospese delle cessate provvisorie. L’elaborazione è stata realizzata tenendo presente lo stock INPS fino al 3.11.2011 e alle cosiddette nuove adesioni.

Fonte: elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS (banca dati Uniemens)

La crescita consistente delle adesioni ha un suo primo riflesso nella dimensione media degli aderenti che continua ad abbassarsi (passa da 10,6 nel 2013 a 10,4 nel 2014) in virtù dell'incremento soprattutto delle piccole e micro imprese (tab 5.15), ma anche a seguito di una diminuzione del personale che coinvolge i processi di ristrutturazione delle medie e grandi imprese. Rimangono sostanzialmente notevoli le differenze tra fondi, pur in un contesto di diminuzione della dimensione media per la maggior parte di essi, in relazione alle caratteristiche strutturali dei settori a cui si riferiscono.

Tabella 5.15 - Dimensioni medie delle imprese aderenti ai Fondi interprofessionali (2009-2014), per i soli Fondi per dipendenti

Fondo	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Fo.In.Coop	-	-	-	7,2	7,6	7,6
Fon.Ar.Com	5,2	6,1	5,2	5,3	5,6	5,8
Fon.Coop	36,2	35,7	28,3	26,7	26,9	26,3
Fon.Ter	8,5	7,9	6,5	6,8	5,8	5,9
Fond.Agri	-	-	-	4,8	4,2	3,4
Fond.E.R.	11,6	11,5	11,8	10,5	10,5	10,3
Fondazienda	4,5	3,9	3,3	4,8	3,3	3,1
Fondimpresa	49,3	48,4	35,7	28,2	25,6	24,7
FondItalia	-	3,6	3,3	3,5	4,2	4,3
Fondo Artigianato Formazione	4	3,8	3,6	3,7	3,6	3,6
Fondo Banche Assicurazioni	451	399,5	325,1	309,7	308,4	308,6
Fondo Formazione PMI	11,2	10,3	8,6	8,8	7,5	7,2
Fondoprofessioni	3,8	3,8	3,3	3,4	3,3	3,3
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	-	139,4	106,9	74,2	74,5	96,4
Fondolavoro	-	-	-	1,5	3,9	3,5
For.Agri	6,9	6,8	2,8	6,4	6,6	6,7
For.Te	10,9	10,9	10	10,1	9,4	9,2
FormAzienda	5,9	7,1	4,7	4,8	5,3	5,5
Fondi per dipendenti	13,2	13,6	10,7	11,1	10,6	10,4

Fonte: elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS (Banca dati Uniemens)

Nel complesso è stabile rispetto al 2013 la distribuzione delle adesioni per classi dimensionali di imprese aderenti. Le micro-imprese si confermano come il principale serbatoio di adesioni per i fondi con l'84,3%, mentre le grandi rappresentano lo 0,4%, una percentuale tuttavia superiore rispetto a quella dell'universo delle grandi imprese italiane. Anche l'analisi interna a ciascun fondo non presenta significative variazioni nel tempo, con alcuni fondi che confermano percentuali inferiori di micro-imprese (in particolare Fondo Banche Assicurazioni, Fondimpresa, Fondo Formazione Servizi Pubblici e Fon.Coop.): di contro con oltre il 90% di esse si caratterizzano i fondi che si rivolgono al "piccolo" e diffuso tessuto produttivo quale Fondo Artigianato Formazione, Fondoprofessioni, Fonditalia e Fondolavoro. Come noto la composizione delle adesioni per dimensione delle imprese è una delle caratteristiche che finisce per influenzare in parte le *policy* di

attribuzione delle risorse, laddove meccanismi di tipo di redistribuzione “solidalistica”, generalmente attraverso avvisi, prevalgono proprio tra quei fondi che hanno una maggiore incidenza di micro-imprese.

Tabella 5.16 - Ripartizioni % degli aderenti ai Fondi per classi dimensionali, esclusi i Fondi per dirigenti, al netto delle cessazioni (settembre 2014)

Fondo	micro	piccole	medie	grandi	Totale
	(1-9 dip.)	(10-49 dip.)	(50-249 dip.)	(250 dip. e oltre)	
Fon.Ar.Com	89,8%	9,0%	1,1%	0,1%	100,0%
Fon.Coop	67,6%	23,5%	7,6%	1,3%	100,0%
Fon.Ter	89,6%	9,0%	1,2%	0,2%	100,0%
Fond.E.R.	74,4%	22,5%	2,9%	0,2%	100,0%
Fondazienda	95,4%	4,4%	0,2%	0,0%	100,0%
Fondimpresa	64,7%	27,2%	6,9%	1,2%	100,0%
For.Agri	84,5%	13,6%	1,8%	0,1%	100,0%
Fondo Artigianato Formazione	92,6%	7,2%	0,2%	0,0%	100,0%
Fondo Banche Assicurazioni	44,5%	19,2%	19,3%	17,0%	100,0%
Fondo Formazione PMI	80,8%	17,5%	1,6%	0,1%	100,0%
Fondo Professioni	94,8%	4,9%	0,3%	0,0%	100,0%
FormAzienda	89,4%	9,4%	1,1%	0,1%	100,0%
For.Te	87,2%	10,9%	1,6%	0,3%	100,0%
Fonditalia	92,5%	6,7%	0,7%	0,1%	100,0%
Fondo Formazione Servizi Pubblici	47,3%	34,2%	15,4%	3,1%	100,0%
Fo.In.Coop	90,6%	6,3%	3,1%		100,0%
FondoLavoro	94,0%	5,5%	0,5%		100,0%
FondAgri	91,5%	8,5%			100,0%
Totale Fondi per dipendenti	84,3%	13,0%	2,3%	0,4%	100,0%

Fonte: elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS (Banca dati Uniemens)

Prosegue il consolidamento relativo alla diversa composizione settoriale dei vari fondi: i bacini di riferimento settoriale o plurisettoriale sono connessi, come noto, alle caratteristiche di comparto o di settore delle associazioni datoriali di riferimento e proprio in virtù di tali legami difficilmente si assisterà nel tempo a variazioni significative (tab. 5.17). La maggior parte dei fondi presenta caratteristiche intersettoriali, con basse connotazioni in specifici ambiti produttivi. Perlopiù si tratta di fondi che si rivolgono essenzialmente a micro-imprese, per i quali rimane spesso problematico finanziare piani pluri-aziendali caratterizzati da ambiti di intervento specialistico: molto spesso ciò comporta la scelta inevitabile di accomunare le imprese sulla base di temi trasversali o legati agli obblighi di legge .

Solo una parte minoritaria di fondi conserva un profilo settoriale più accentuato, come il caso di For.Agri e Fondo Banche Assicurazioni e in misura minore Fond.E.R. e Fondoprofessioni: per il

primo il settore istruzione è quello più identificativo (circa il 47% di adesioni), per il secondo l'ambito del terziario avanzato o rivolto ai servizi alle imprese (anche in questo caso il 47% delle adesioni).

In altri, infine, è possibile individuare un comparto *giuda*, quale il caso di For.Te e Fon.Ter, con una connotazione verso il terziario di tipo “tradizionale”, o come nei casi di Fondimpresa, Fondo Artigianato Formazione e Fondo Formazione PMI, in cui rilevante è la presenza di imprese del manifatturiero.

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

Tabella 5.17 - Adesioni ai Fondi: ripartizione % per settore dei Fondi (settembre 2014)

	Agricoltura	Estrattivo	Manfatturiero	Produzione e distribuzione energia, acqua, gas	Costruzioni	Commercio	Alberghi e ristoranti	Trasporti e telecomunicazioni	Finanza e assicurazioni	Immobiliare, informatica, ricerca, servizi alle imprese	Pubblica Amministrazione	Istruzione	Sanità	Altri servizi	Non classificate	Totale
Fo.In.Coop			6%		13%	13%	6%	6%	3%	16%			22%	16%		100%
Fon.Ar.Com	1%		15%		13%	26%	11%	4%	1%	13%		1%	4%	7%	3%	100%
Fon.Coop	12%		7%		6%	10%	5%	6%	3%	20%		4%	15%	13%		100%
Fon.Ter			9%		6%	35%	24%	2%	1%	11%		1%	4%	6%	1%	100%
Fond.Agri	7%		14%		18%	17%	10%	2%	1%	10%		1%	5%	14%		100%
Fond.E.R.			5%		3%	6%	6%	1%		6%	1%	47%	13%	10%	1%	100%
Fondazienda			17%		16%	23%	12%	4%	1%	14%		1%	2%	8%	2%	100%
Fondimpresa	1%	1%	34%	1%	17%	16%	5%	5%	1%	12%		1%	2%	4%		100%
Fonditalia	1%		15%		16%	28%	11%	4%	1%	11%		1%	4%	7%	1%	100%
Fondolavoro			12%		13%	27%	10%	5%	1%	11%		1%	5%	12%	2%	100%
Fondo Artigianato Formazione			36%		27%	12%	3%	4%		5%			1%	10%		100%
Fondo Banche Assicurazioni			1%			2%	1%		84%	11%		1%		1%	1%	100%
Fondo Formazione PMI	1%		31%		16%	20%	6%	4%	2%	12%		1%	3%	4%	1%	100%
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali			4%	9%	9%	12%	3%	14%	1%	11%	1%	1%	19%	15%		100%
Fondoprofessioni			5%		4%	10%	3%	1%	1%	47%		0%	23%	3%	1%	100%
For.Agri	66%		2%		1%	2%	1%	1%	1%	11%		1%	1%	12%		100%
For.Te			4%		1%	42%	27%	4%	3%	12%		1%	2%	4%	1%	100%
FormAzienda			18%		13%	25%	12%	4%	1%	14%		1%	4%	7%	2%	100%
Tutti i fondi per dipendenti	1%	0%	21%	0%	14%	22%	11%	4%	1%	13%	0%	1%	4%	6%	1%	100%
Fondir	0%	0%	6%		1%	31%	3%	7%	19%	24%		1%	1%	5%		100%
Fondirigenti	1%	1%	64%	2%	5%	5%		4%	2%	11%				4%		100%
Fondo Dirigenti PMI			66%		5%	7%	1%	3%	1%	10%			1%	4%		100%
Tutti i fondi per dirigenti	1%	1%	51%	2%	4%	11%	1%	4%	5%	14%	0%	0%	1%	4%	0%	100%

Fonte: elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS (Banca dati Uniemens)

Rispetto alle adesioni sul territorio si è assistito, rispetto al passato, a un simbolico sorpasso delle regioni meridionali nel loro insieme rispetto ai due comparti del Nord-Ovest e Nord-Est. Del resto è proprio nel sud che il processo di adesione è risultato inizialmente più lento, per poi progredire grazie anche al lavoro sui territori svolto dalla maggior parte dei fondi (tab. 5.18). Nello specifico il 28,1% delle adesioni è concentrato al Sud, con un incremento di circa l'1% rispetto al 2013. Mentre le due macro-aree del Nord subiscono una conseguente flessione, il Centro incrementa lievemente la sua quota portandosi al 17,9% dal 17,7%.

Tabella 5.18 - Distribuzione per macro aree territoriali delle adesioni e dei lavoratori delle imprese aderenti (valori assoluti e ripartizione % per area regionale – settembre 2014)*

Macro-area territoriale	Adesioni	Rip.%	Lavoratori	Rip. %
Nord Ovest	251.676	27,2	3.408.115	35,4
Nord Est	247.722	26,7	2.465.822	25,6
Centro	166.082	17,9	2.171.245	22,5
Sud e Isole	260.624	28,1	1.584.584	16,5
Italia	926.104	100,0	9.629.766	100,0

Nota: * Al netto delle imprese in cui non è presente alcun dato sul numero di lavoratori

Fonte: elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT (Banca dati UNIEMENS)

Tabella 5.19 - Adesioni ai Fondi interprofessionali: ripartizione % per area geografica dei Fondi (settembre 2014)

Fondi	Nord - Ovest	Nord – Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Fo.In.Coop		21,9%	15,6%	62,5%	100,0%
Fon.Ar.Com	21,6%	11,5%	24,7%	42,3%	100,0%
Fon.Coop	21,1%	26,7%	22,6%	29,7%	100,0%
Fon.Ter	19,5%	32,1%	22,5%	26,0%	100,0%
Fond.Agri	19,1%	12,1%	39,7%	29,1%	100,0%
Fond.E.R.	28,9%	19,7%	21,9%	29,6%	100,0%
Fondazienda	28,6%	18,6%	25,2%	27,7%	100,0%
Fondimpresa	25,8%	24,1%	19,5%	30,7%	100,0%
Fonditalia	14,1%	3,6%	10,9%	71,4%	100,0%
Fondolavoro	6,5%	2,7%	8,3%	82,5%	100,0%
Fondo Artigianato Formazione	30,2%	41,7%	16,7%	11,3%	100,0%
Fondo Banche Assicurazioni	42,0%	21,1%	24,4%	12,4%	100,0%
Fondo Formazione PMI	31,1%	9,6%	14,3%	45,0%	100,0%
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	44,6%	11,2%	21,8%	22,4%	100,0%
Fondoprofessioni	30,5%	32,7%	17,8%	19,0%	100,0%
For.Agri	24,0%	29,3%	29,3%	17,5%	100,0%
For.Te	29,9%	39,9%	15,4%	14,8%	100,0%
FormAzienda	43,5%	15,2%	10,9%	30,4%	100,0%
Fondir	57,9%	18,9%	15,9%	7,3%	100,0%
Fondirigenti	46,7%	28,5%	17,7%	7,1%	100,0%
Fondo Dirigenti PMI	57,5%	26,3%	12,5%	3,8%	100,0%

Fonte: elaborazione ISFOL su dati MLPS/INPS e Istat (Banca dati Uniemens)

Anche la distribuzione territoriale delle adesioni per singolo fondo non subisce particolari scostamenti rispetto al passato (tab. 5.19). I fondi che hanno una connotazione territoriale (con

almeno un territorio che polarizza oltre il 40% delle adesioni) prevalgono, seppur di poco, su quelli che hanno una diffusione più trasversale.

Come noto ciò dipende dalla collocazione territoriale del bacino di riferimento settoriale o dimensionale delle imprese aderenti: ad esempio, è il caso dei fondi per dirigenti e di Fondo Banche Assicurazioni che si rivolgono a grandi imprese tradizionalmente allocate nell'area piemontese e lombarda o del Fondo Artigianato Formazione presente nel Nord-Est in virtù di una significativa presenza del tessuto artigianale in quell'area. In altri casi il radicamento territoriale dipende direttamente dalla collocazione geografica di origine delle associazioni di rappresentanza, specie datoriali, che hanno costituito alcuni fondi, come nel caso di Formazienda (che nasce nell'area lombarda), Fonditalia e Fondolavoro (entrambi presenti in alcune regioni meridionali), nonché Fon.Ar.Com (inizialmente presente in Lombardia e Sicilia).

Come già accennato proprio questa caratteristica è stata in molti casi trasformata da punto di debolezza a punto di forza, consentendo a tali fondi di costruire una graduale strategia di estensione delle adesioni, anche attraverso campagne di comunicazione e di attivazione di servizi territorialmente connotata: la partecipazione a iniziative di integrazione congiunte con alcune regioni può essere annoverata come uno tra gli strumenti più interessanti, anche in questa direzione.

5.6.2 I flussi finanziari

Dal gennaio 2004 al settembre 2014 l'INPS ha trasferito ai Fondi circa 4,7 miliardi di euro⁹⁰. A tali risorse vanno aggiunte quelle che il Ministero del Lavoro ha conferito a titolo di *start-up* nel corso del primo triennio di attività (per un importo pari a circa 192 milioni di euro).

Il volume delle risorse che fino al 2012 è cresciuto costantemente, raggiungendo i 617 milioni di euro, ha subito una consistente battuta di arresto (per il 2013 si è attestato a circa 415 milioni di euro), esclusivamente riconducibile al prelievo dello 0,30% destinato alle indennità per gli ammortizzatori sociali in deroga, che nel 2013 è stato di 246 milioni di euro di cui circa 170 milioni a carico dei Fondi paritetici interprofessionali. Nel 2014 tale prelievo per analoga destinazione a carico dei fondi ammonta a 92,4 milioni di euro.

Complessivamente va osservato come si mantenga la polarizzazione delle risorse su pochi fondi (vedi tab. 5.20). Il primo assorbe stabilmente circa il 50% delle risorse e i primi 3 raccolgono un quantitativo di risorse vicino al 70% di quelle totali: nel 2013 la quota è stata del 66,3%, con una tendenza all'incremento per il 2014, al 68,9%.

⁹⁰ Come noto, i Fondi interprofessionali sono finanziati attraverso il trasferimento di una parte del contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria (lo 0,30% della massa salariale lorda) versato all'INPS da tutte le imprese private con dipendenti. L'impresa, attraverso il modello Uniemens (ex DM10) o DMag per gli operai del settore agricolo, sceglie a quale Fondo aderire; l'INPS, a sua volta, trasferisce le risorse al Fondo da essa indicato. Nel caso in cui l'impresa non formuli alcuna scelta le risorse restano all'INPS che le eroga in base a quanto stabilito dalla normativa vigente (in particolare si veda il paragrafo 5.3).

Tabella 5.20 - Risorse finanziarie trasferite dall'INPS ai Fondi interprofessionali per i dipendenti (inclusi quelli del settore agricolo) (val. ass. in euro)*

Fondi	Risorse 2004-14	Risorse 2011	Risorse 2012	Risorse 2013 ⁽¹⁾	Risorse 2014 ⁽²⁾
	(agg. settembre 2014)	(agg. settembre 2014)	(agg. settembre 2014)	(agg. settembre 2014)	(agg. settembre 2014)
Fo.In.Coop	10.291,56	0,00	3.710,76	4.548,06	2.032,74
Fon.Ar.Com	88.754.087,62	11.440.710,81	16.284.562,76	18.374.094,02	19.075.357,24
Fon.Coop	203.918.368,77	24.577.402,78	27.851.754,49	19.640.949,57	19.871.598,23
Fon.Ter	153.780.447,64	17.704.713,09	15.093.623,92	9.315.793,23	7.554.229,06
Fond.Agri	106.799,82	596,15	37.928,79	42.470,39	25.804,49
Fond.E.R.	38.166.142,88	5.190.960,04	5.731.123,31	4.401.189,13	3.942.783,46
Fondazienda	2.465.435,36	446.454,95	611.056,95	289.699,78	100.704,95
Fondimpresa	2.222.158.606,30	269.577.202,25	308.587.427,71	195.114.475,60	219.773.155,49
Fondir	82.779.443,91	8.169.523,75	9.984.160,89	5.784.165,12	7.373.637,99
Fondirigenti	233.008.362,95	26.101.253,91	28.489.884,34	16.320.117,10	20.072.377,68
Fonditalia	18.995.009,44	2.197.223,15	3.941.122,10	5.546.300,75	5.747.295,70
Fondolavoro	343.591,71	-	10.568,55	148.069,35	184.953,81
Fondo Artigianato Formazione	292.887.886,29	31.596.063,75	32.217.141,16	24.981.920,82	20.204.684,49
Fondo Banche e Assicurazioni	252.476.660,88	41.155.411,68	50.357.458,91	31.392.166,31	38.469.023,48
Fondo Dirigenti PMI	5.225.133,69	279.955,47	285.257,93	169.582,94	168.158,16
Fondo Formazione PMI	215.713.098,90	24.558.216,29	22.449.348,20	12.776.179,99	10.481.635,09
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	27.666.042,90	5.464.961,58	5.892.936,36	5.442.846,12	6.415.022,74
Fondoprofessioni	57.610.425,69	7.334.521,23	7.598.339,37	6.061.900,74	4.647.337,24
For.Agri	19.557.538,76	2.876.275,67	3.955.805,74	4.762.506,55	4.911.424,86
For.Te	776.001.681,43	69.974.712,57	73.191.003,67	48.867.675,73	48.717.781,71
Formazienda	23.945.315,88	3.000.911,58	4.686.414,31	5.937.702,02	7.576.199,45
Totale (inclusi gli operai agricoli)	4.715.570.372,38	551.647.070,70	617.260.630,22	415.374.353,32	445.315.198,06

Nota: *Il dato comprende i seguenti versamenti ai Fondi: versamenti periodici per le aziende per le quali l'INPS ha attribuito l'intero saldo; acconti versati; saldi annuali. Tali importi potrebbero non coincidere con quelli visualizzabili attraverso la procedura 'FONDI REPORTS', in quanto le risorse potrebbero non essere state ancora assegnate ai Fondi al momento della redazione del Rapporto.

(1) Per il 2013 l'importo assegnato ai Fondi interprofessionali è al netto del prelievo operato sulle somme loro destinate, in applicazione dell'articolo 4 del D.L. 21/5/13, n.54 (L. 85/13).

(2) Il dato è parziale, comprendendo i versamenti maturati fino a settembre 2014. Per questo anno, inoltre, l'INPS non ha ancora operato alcun taglio, così come previsto dal **D. I. 83473 del 8/2014**, che prevede in taglio di 92,4 milioni a carico dei FPI.

Fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS/MLPS.

Di seguito si presenta anche l'andamento dei versamenti relativi al settore agricolo. In termini di risorse si tratta di una specifica della tabella precedente, quindi gli importi non vanno ad essa sommati. Come prevedibile il fondo specificamente rivolto al settore agricolo, For.Agri, assorbe mediamente negli anni la metà delle risorse destinate ai Fondi interprofessionali.

Tabella 5.21 - Risorse finanziarie trasferite dall'INPS ai Fondi interprofessionali per i dipendenti del settore agricolo (val. ass. in euro)

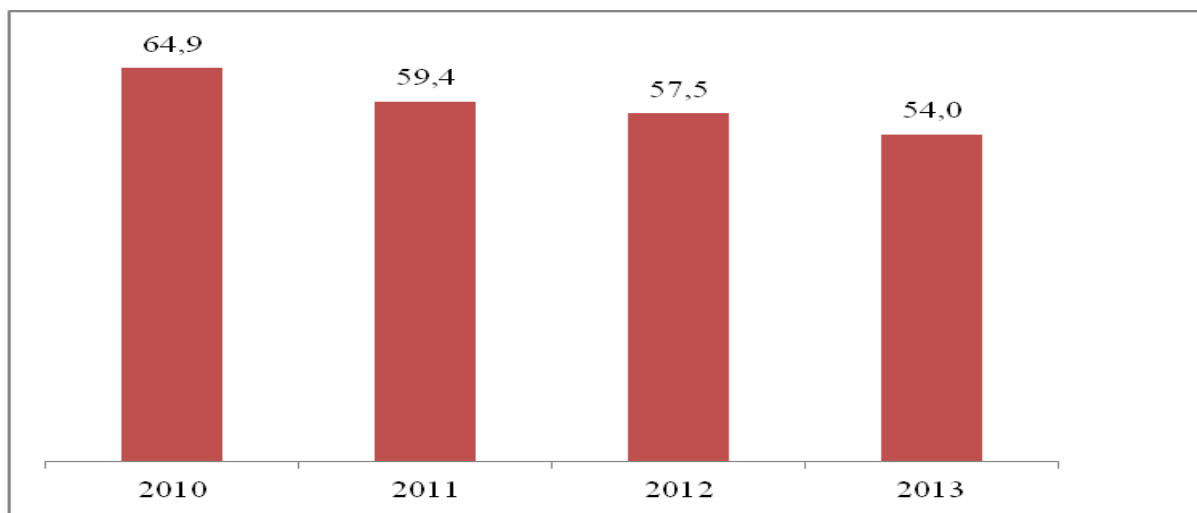
Fondi	Risorse 2010	Risorse 2011	Risorse 2012	Risorse 2013	Totale periodo 2010-2013
FonArCom	54.327,07	138.021,19	422.919,80	558.833,52	1.174.101,58
Fon.Coop	761.617,38	1.359.578,68	1.270.047,22	1.209.291,63	4.600.534,91
Fon.Ter	151,20	1.697,50	5.053,05	10.840,53	17.742,28
Fond.E.R	1.543,90	6.206,75	12.134,34	17.034,95	36.919,94
Fondimpresa	444.219,54	575.361,74	747.943,18	1.058.459,76	2.825.984,22
Fondir	9,86	97,47	151,32	200,29	458,94
Fondirigenti	42,57	247,67	563,00	554,65	1.407,89
Fonditalia	6.032,16	25.921,90	690.374,45	675.305,29	1.397.633,80
Fondo Artigianato Formazione	3.117,30	9.201,53	18.909,13	17.724,72	48.952,68
Fondo Banche Assicurazioni				68,54	68,54
Fondo Formazione PMI	3.332,06	11.911,85	23.903,28	11.288,70	50.435,89
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	0,23	10,25	289,69	754,50	1.054,67
Fondoprofessionisti	307,79	2.710,25	17.126,37	15.637,65	35.782,06
For.Agri	1.525.291,48	2.414.534,05	3.529.983,06	3.792.942,18	11.262.750,77
For.Te	9.850,24	47.722,77	89.818,12	115.700,72	263.091,85
Formazienda	454,08	6.734,61	79.361,92	111.683,09	198.233,70
Fondolavoro			576,39	25.187,10	25.763,49
Fondo Dirigenti PMI	48,48	90,68	46,94	178,57	364,67
Fo.In.Coop					0,00
Fond.Agri		298,59	11.607,11	23.028,41	34.934,11
Fondazienda	120,34	300,31	648,72	468,07	1.537,44
Totale	2.810.465,68	4.600.647,79	6.921.457,09	7.645.182,87	21.977.753,43

Fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS/MLPS.

Rispetto al versamento operato dalle imprese per gli operai del settore agricolo, si segnala una quota ancora consistente di imprese che ancora non aderiscono ai Fondi interprofessionali. E' un fenomeno per molti aspetti fisiologico, poiché è relativamente recente la normativa sull'obbligo di versamento dello 0,30%. In termini finanziari per il 2013 si tratta di circa 9 milioni di euro, in

leggero decremento rispetto al 2012 (9,3 milioni di euro). Tuttavia, come si deduce dal grafico successivo, la percentuale di risorse non espresse tende a diminuire negli anni in modo consistente, a dimostrazione di un incremento di sensibilità da parte delle imprese del settore agricolo verso le opportunità di formazione che i Fondi interprofessionali possono offrire.

Figura 5.2 - Percentuale di risorse finanziarie non espresse dalle imprese per gli operai agricoli in adesione ai fondi (val. % sul totale del gettito dello 0,30% relativa al modello DMag)*



Fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS/MLPS.

5.6.3 Le attività dei Fondi interprofessionali: il quadro delle ultime novità

Le principali novità normative che incidono e incideranno sulle prassi operative dei Fondi interprofessionali hanno riguardato, come già approfondito nei par. 4.2 e 4.3 del presente Rapporto, il nuovo regolamento sugli aiuti di stato e il prelievo di circa 92 milioni di euro effettuato sulle risorse destinate ai Fondi per finanziare gli ammortizzatori sociali in deroga.

Per quanto riguarda l'impatto del nuovo regolamento sugli aiuti di stato il Ministero ha chiarito con una nota che gli Avvisi emanati prima del 1° luglio 2014, data di entrata in vigore del nuovo Regolamento 651/2014, continueranno ad applicare il regolamento 800/2008.

A seguito di questo atto i Fondi hanno attuato dei comportamenti diversificati: da una parte chi si è adeguato alla disposizione del Ministero, fissando le date di scadenze al 31 dicembre 2014 dei bandi aperti prima di luglio; in altri è stato preferito sospendere o ritirare gli avvisi, soprattutto quelli inerenti la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, per poi ri-pubblicarli integrando le nuove regole. In altri casi, infine, sono stati cambiati i formulari degli avvisi aperti con comunicazione agli enti attuatori di adeguamento alla nuova normativa.

Il Ministero del Lavoro nel corso dell'anno ha commissariato il Fondo Fo.In.Coop⁹¹ portando quindi il numero complessivo dei Fondi interprofessionali operativi a 18. Di seguito la tabella riepilogativa dei Fondi attualmente operativi e delle organizzazioni promotrici.

⁹¹ D.D.315/Segr D.G./2014

Tavola 5.1 - Fondi paritetici interprofessionali autorizzati e organizzazioni promotrici

Fondi paritetici interprofessionali	Organizzazioni Promotrici
Fon.Coop Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative	A.G.C.I.; Confcooperative; Legacoop; Cgil; Cisl.; Uil
Fon.Ter Fondo per la formazione continua del terziario	Confesercenti; Cgil; Cisl; Uil
Fond.E.R. Fondo per la formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa	Agidae; Cgil; Cisl; Uil
Fondimpresa Fondo per la formazione continua (delle imprese)	Confindustria; Cgil; Cisl; Uil
Fondir Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Manageritalia; FederDircredito; Sinfub; Fidia
Fondirigenti Fondo per la formazione continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi	Confindustria; Federmanager
Fondo Artigianato Formazione Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane	Confartigianato; Cna; Casartigiani; Cgil; Cisl; Uil; Clai
Fondo Dirigenti PMI Fondo dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali	Confapi; Federmanager
Fondo Formazione PMI Fondo per la formazione continua nelle PMI	Confapi; Cgil; Cisl; Uil
Fondoprofessioni Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Confprofessioni; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te. Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
For.Agri Fondo per la formazione continua in agricoltura	Confagricoltura; Coldiretti; CIA; Cgil; Cisl; Uil; Confederdia
Fon.Ar.Com Fondo per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese	Cifa – Confederazione italiana federazioni autonome; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fondo Banche Assicurazioni Fondo per la formazione continua nei settori del credito e delle assicurazioni	Abi; Ania; Cgil; Cisl; Uil
Formazienda Fondo per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese	Sistema Commercio e Impresa; Conf.s.a.l.
Fonditalia Fondo per la formazione continua nei settori economici dell'industria e piccole e medie imprese	Federterziario; Ugl
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali Fondo per la formazione continua nei Servizi Pubblici Industriali	Confservizi (Asstra-Federambiente-Federutility); Cgil; Cisl; Uil
Fondolavoro Fondo per la formazione continua delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese	Unsic – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori; Ugl

Nel biennio 2013-2014 i Fondi hanno stanziato negli avvisi circa 560 milioni di euro. Importo di poco inferiore a quello stanziato nel biennio 2011-2012 (poco più di 600 milioni di euro), nonostante il prelievo effettuato anche lo scorso anno, di circa 160 milioni, anch'esso per finanziare gli interventi di politica passiva a favore della cassaintegrazione in deroga.

In dieci anni di attività i Fondi hanno stanziato nei bandi circa 2 miliardi e 700 mila euro.

Da un'analisi degli avvisi pubblicati nell'ultimo anno⁹² non si riscontrano sostanziali differenze rispetto agli anni precedenti. Da una parte i Fondi con una quota rilevante di imprese aderenti medie e grandi pubblicano prevalentemente avvisi cosiddetti "generalisti" che coprono una più ampia gamma di scelte tematiche; dall'altra i Fondi con una forte incidenza di imprese micro e piccole per i quali gli avvisi sono più concentrati sui voucher o comunque su piani aziendali, oppure specificatamente dedicati ad imprese di nuova adesione.

Rispetto agli anni scorsi, inoltre, sono notevolmente diminuiti gli avvisi dedicati alla crisi economica, mentre rimangono costanti quelli dedicati alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Permane inoltre la tendenza alla chiusura anticipata degli avvisi per esaurimento delle risorse.

Per quanto riguarda il conto formazione, alcuni Fondi hanno alzato la quota percentuale dal 70% all'80% di accantonamento fruibile per la formazione delle risorse per le imprese titolari di un conto formativo.

Il Fondo Banche Assicurazioni, in coerenza con quanto pubblicato lo scorso anno per il settore delle banche commerciali, ha elaborato il Repertorio delle figure professionali proprie delle società del settore Assicurativo realizzato secondo i principi dell'EQF (*European qualifications framework*). Per ciascuna delle 17 figure professionali, mappate per il settore assicurativo, sono stati individuati: la finalità del ruolo; le principali responsabilità-attività; il profilo di conoscenze e capacità; il livello di autonomia; il livello EQF. Sono inoltre presenti la Libreria delle conoscenze e la Libreria delle capacità, nelle quali sono specificati rispettivamente i contenuti di ciascuna conoscenza nonché le definizioni e le fasi applicative delle capacità distintive dei ruoli.

Dal punto di vista dei destinatari delle attività formative, non si nota ancora un effetto dell'ampliamento della platea dei versanti lo 0,30%, ad esclusione dei lavoratori con contratto di apprendistato, che come evidenziato anche negli anni scorsi sono stati inseriti già dal 2009 tra i destinatari delle attività formative.

Continua, invece, da parte dei Fondi che hanno al loro interno una maggioranza di micro imprese, la possibilità di inserire nelle attività formative, come uditori, i titolari di impresa e i titolari di partita d'Iva. La formazione dei titolari di impresa di imprese micro e piccole è un'esigenza sempre più marcata, dovuta da una parte alla crisi che ha ridotto i finanziamenti privati accanto a quelli regionali, dall'altra scaturisce da una maggiore consapevolezza dell'importanza dell'aggiornamento continuo per la propria professione o/e ruolo, in coerenza con la formazione spesso finanziata ai soli dipendenti. Allo stato attuale, infatti, l'unico strumento di formazione finanziata per gli imprenditori è rappresentato dal Fondo sociale europeo con tutte le difficoltà che comporta: dipendenza dai bandi regionali, eccessiva burocrazia, tempi di organizzazione della formazione che gravano soprattutto sulle aziende di minori dimensioni.

Dal punto di vista gestionale continuano gli sforzi per snellire le procedure burocratiche e rendere meno lunghi i tempi per l'approvazione e il finanziamento dei piani. Lo strumento più diffuso è diventato l'avviso con presentazione a sportello, senza quindi fissare date di scadenza fisse ma aspettando che siano le imprese stesse o gli enti gestori a presentare il Piano nel momento che ritengono più opportuno; anche i tempi della valutazione dei piani negli anni si sono notevolmente accorciati.

In merito alla semplificazione delle procedure burocratiche tutti i Fondi applicano parametri di costo della formazione che può essere per ora/allievo o per ora/corso. Alcuni Fondi hanno mutuato

⁹² Per un ulteriore approfondimento vedere appendice I

dal FSE⁹³ l'Unità di costo standard (UCS) che è basata sul processo e sul risultato finale, ed è destinata a coprire, con la migliore approssimazione possibile, i costi effettivamente sostenuti e pagati per l'attuazione del Piano formativo. Questo permette una semplificazione per gli enti attuatori e una riduzione degli oneri amministrativi. Le tabelle UCS sono state ricavate ricorrendo al criterio del costo storico desunto dai dati ricavati dagli avvisi pubblicati nel corso degli anni.

Di seguito si fornisce la tabella riepilogativa dei parametri di costo utilizzati nei Fondi interprofessionali.

Tavola 5.2 - Parametri di costo della formazione nei Fondi interprofessionali

	Parametri attività formativa	Parametro costo ora/formazione
Fonder	Min. 8 max.30 lavoratori Min. 12 max. 50 ore	Costo ora/formazione 160 Euro (min.8-max. 20 partecipanti) 180 Euro (min.21-max. 30 partecipanti)
Fonarcom	Modalità formazione min. 6 allievi Modalità Convegno/congresso/evento min.25 partecipanti	Unità di costo standard (UCS) UCS formazione Formazione 200€ Alta formazione 300€ Se tematica sicurezza 150€ Modalità training on the job 150€ Modalità convegni 250€ Modalità one to one 100€ UCS ora formazione allievo Autoapprendimento 18€ Tematica sicurezza 15€ Alta formazione 20€
Fondoprofessioni	Azione corsuale Min. 16- max.40 ore Min. 4- max. 16	Costo ora/allievo 20€ 19€ per progetti reiterati
Fondartigianato		Costo giornata formativa per partecipante Fino a 3 min. 260 – max. 320€ Da 4 a 6 min. 200 – max. 270€ Da 7 a 12 min. 150 – max. 200€ Da 13 a 18 min. 130 – max. 170€ Oltre 18 min. 110 – max. 150€ Costi diversi per gli interventi trasversali
Fondo Forte	Nel caso di utilizzo del parametro costo ora/corso minimo 4 partecipanti	Costo ora/allievo 24€ Costo ora/corso 240€
Foragri		Costo ora/allievo 40€ 60€ per l'alta formazione
Formazienda	Durata minima 4 ore	UCS Costo interventi individuali 150€ Costo per singolo intervento di gruppo 165€
Foncoop		Costo unitario standard (CUS) Aule da 3 lavoratori 130€ + 20% di attività propedeutiche Aule da 20 lavoratori 170€ + 20% di attività propedeutiche Aule da 4 a 19 lavoratori Riproporzionato sul numero di lavoratori in formazione + 20% di attività propedeutiche
Fondo Formazione PMI		Costo unitario standard (CUS) Aule da 3 lavoratori 130€ + 20% di attività propedeutiche Aule da 20 lavoratori 170€ + 20% di attività propedeutiche

⁹³ Regolamento (CE) n.369/2009.

		Aule da 4 a 19 lavoratori Riproportionato sul numero di lavoratori in formazione + 20% di attività propedeutiche
Fondimpresa	Azioni formative min.8 – max. 80 ore Aule min. 4 - max. 20 partecipanti	Costo unitario standard del Piano Sono indicati dei costi unitari standard secondo la tipologia di avviso per es. salute e sicurezza o per lavoratori a rischio perdita di lavoro o competitività. Costo massimo 165€ per ora di corso
Fondo Banche e Assicurazioni		Ora formazione per lavoratore Costo variabile in base alla tematica Per es. 7,5€ euro per la formazione obbligatoria o 30€ formazione per aggiornamento, sviluppo e riconversione
Fonter	Numero partecipanti tra i 4 e 15	Parametro ora/allievo 24€
Fonservizi	Numero allievi max. 20	Costo ora/allievo 23€

5.6.4 Le attività formative finanziate

I piani formativi

I dati provenienti dal sistema di monitoraggio dei Fondi interprofessionali confermano una crescita delle attività finanziate approvate⁹⁴. In particolare il 2013 è stato un anno che ha visto un forte incremento dei piani, dei progetti, delle imprese dei lavoratori coinvolti. Rispetto all'anno precedente infatti l'incremento dei lavoratori coinvolti e dei progetti risulta in forte crescita. Nel 2012 i lavoratori partecipanti sono stati circa 1 milione e 400 mila mentre nel 2013 sono stati poco più di 2 milioni (tab. 5.22), mentre i progetti risultano quasi raddoppiati rispetto allo scorso anno, complessivamente dal gennaio 2013 a giugno 2014 sono stati coinvolti nei piani approvati più di 3 milioni di lavoratori (tab. 5.24). Questo trend di crescita risulta confermato anche dai dati del primo semestre del 2014.

L'80% dei piani approvati è di tipo aziendale, ma in crescita risultano anche gli individuali passati dai circa 2 mila e 800 del 2012 agli oltre 4 mila del 2013: ciò si deve anche all'uso più diffuso del voucher come mezzo di finanziamento più semplice, anche dal punto di vista gestionale, per i piani individuali.

Tabella 5.22 - Piani formativi **approvati** per tipologia, progetti, imprese coinvolte e lavoratori (gennaio 2013 – dicembre 2013)

Tipologia dei piani	Piani	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Aziendale	23.239	167.104	30.797	1.913.492
Individuale	4.263	14.351	4.402	27.376
Settoriale	765	6.482	8.271	102.612
Territoriale	836	18.811	13.622	151.951
Totale	29.103	206.748	57.092	2.195.431

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

⁹⁴ L'analisi che segue si riferisce al 93,1% dei piani approvati e inviati dai Fondi nel periodo gennaio 2013- giugno 2014. Il 6,9% dei piani approvati non considerati presentano inesattezze o errori che non consentono la loro elaborazione: sono pertanto in via di correzione da parte dei Fondi.

Tabella 5.23 - Piani formativi **approvati** per tipologia, progetti, imprese coinvolte e lavoratori (gennaio 2014 - giugno 2014)

Tipologia dei piani	Piani	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Aziendale	10.961	77.340	15.643	772.740
Individuale	1.512	6.746	1.540	10.210
Settoriale	349	1.805	2.011	29.802
Territoriale	270	2.158	2.045	23.189
Totale	13.092	88.049	21.239	835.941

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 5.24 - Piani formativi **approvati** per tipologia, progetti, imprese coinvolte e lavoratori (gennaio 2013 - giugno 2014)

Tipologia dei piani	Piani	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Aziendale	34.200	244.444	46.440	2.686.232
Individuale	5.775	21.097	5.942	37.586
Settoriale	1.114	8.287	10.282	132.414
Territoriale	1.106	20.969	15.667	175.140
Totale	42.195	294.797	78.331	3.031.372

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Al trend di crescita dei piani non corrisponde un equivalente incremento dei costi. I dati del 2013 relativi ai parametri finanziari dei piani (tab. 5.25) sono poco al di sopra rispetto allo scorso anno, con un leggero decremento del contributo delle imprese rispetto ai circa 262 milioni di euro del 2012. Quindi si finanzia un maggior numero di piani ad un costo più contenuto rispetto agli altri anni. Questo dato è confermato dal fatto che negli anni i Fondi hanno visto aumentare le adesioni e di conseguenza il numero di richieste finanziamento dei piani che conduce spesso ad un rapido esaurimento di risorse stanziare prima della scadenza degli avvisi. A ciò si aggiunge anche la contrazione dei finanziamenti regionali come, per esempio, quelli della L. 236/93 e della L. 53/00, che spinge ulteriormente le imprese verso il canale dei Fondi..

Tabella 5.25 - Parametri finanziari dei piani **approvati** (gennaio 2013 – dicembre 2013 val. in euro e %)

Tipologia dei piani	Costo totale	Contributo Fondi	Contributo imprese	Quota % contr. Imprese
Aziendale	561.570.173	349.902.703	211.667.470	37,7
Individuale	22.237.343	14.750.784	7.486.560	33,6
Settoriale	54.718.317	41.716.607	13.001.710	23,7
Territoriale	101.339.191	75.572.235	25.766.957	25,4
Totale	739.865.024	481.942.328	257.922.696	34,8

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 5.26 - Parametri finanziari dei piani **approvati** (gennaio 2013 - giugno 2014 val. in euro e %)

Tipologia dei piani	Costo totale	Contributo Fondi	Contributo imprese	Quota % contr. Imprese
Aziendale	834.924.303	522.136.911	312.787.392	37,46
Individuale	30.805.682	20.587.050	10.218.632	33,17
Settoriale	65.453.296	50.557.606	14.895.689	22,76
Territoriale	111.787.392	84.632.590	27.154.801	24,29
Totale	1.042.970.672	677.914.158	365.056.515	35,00

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto riguarda, invece, le classi di costo rimane forte la concentrazione sulle quelle basse, fino a 10.000 euro che assorbono il 53,5% dei piani e il 25,9% dei progetti. Ma rispetto al 2012 sono in crescita le classi di costo intermedie tra i 10.000 e i 50.000 euro che complessivamente riguardano il 37,7% dei piani e il 36,3% dei progetti (tab. 5.27).

Tabella 5.27 - Piani formativi e progetti **approvati** per classi di costo (gennaio 2014 – giugno 2014; val. %)

Classi di costo	Piani	Progetti
Fino a € 2.500	8,0	3,7
Da € 2.500 a € 5.000	25,7	10,9
Da € 5.000 a € 10.000	19,8	11,3
Da € 10.000 a € 20.000	18,7	13,6
Da € 20.000 a € 50.000	19,0	22,7
Da € 50.000 a € 100.000	5,5	13,3
Da € 100.000 a € 250.000	2,5	10,3
Superiore a € 250.000	0,8	14,1
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

I costi unitari confermano quanto già affermato in precedenza, infatti risultano più contenuti per piano, per impresa e per partecipante, poiché a fronte di una lieve diminuzione di risorse disponibili queste si ripartiscono su una platea più ampia di beneficiari.

Tabella 5.28 - Costi unitari in **approvazione** per piano, impresa e partecipante (gennaio 2013 – giugno 2014; val. in euro)

	Per Piano	Per Impresa	Per Partecipante
Costo unitario totale	24.718	13.315	344
Contributo unitario Fondo	16.066	8.654	224
Contributo unitario privato	8.652	4.660	120

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Al 30 giugno 2014 sono pervenuti presso il sistema di monitoraggio i dati relativi a quasi 40.000 piani conclusi (poco più del 37% del totale complessivamente approvato dal gennaio 2008 in poi). Si nota come questo dato sia influenzato dal 58,4% dei piani individuali conclusi. Si rammenta che il dato può considerarsi sottostimato se si tiene conto dei tempi che intercorrono tra la chiusura delle attività, la conclusione delle procedure di rendicontazione dei piani e l'effettivo invio dai parte dei Fondi dei relativi dati di monitoraggio.

Tabella 5.29 - Principali caratteristiche dei piani formativi **conclusi** per tipologia al 30 giugno 2014 (val. ass. e %)

Tipologia dei piani	Piani	% di Piani conclusi	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Aziendale	27.555	33,2	103.117	251.481	3.222.801
Individuale	8.205	58,4	14.726	15.700	50.506
Settoriale	1.818	47,6	8.301	25.235	622.217
Territoriale	1.566	39,1	8.343	30.697	723.948
Totale	39.161	37,3	134.711	323.380	4.620.949*

Nota: *Dato stimato

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

I costi unitari dei piani conclusi risultano in calo rispetto agli stessi analizzati nello scorso rapporto, per quanto riguarda il piano e l'impresa, mentre per i partecipanti rimangono pressoché costanti da un anno all'altro. Su entrambi i dati incide, anche in questo caso, la tendenza rilevata del contrarsi delle dimensioni finanziarie dei piani nei semestri più recenti, come testimonia il maggior peso assunto dai piani di tipo individuale.

Tabella 5.30 - Costi unitari dei piani **conclusi** per piano, impresa, partecipante (val. in euro)

	Per Piano	Per Impresa	Per Partecipante
Costo unitario totale	33.744	7.336	286
Contributo unitario Fondo	20.871	4.537	177
Contributo unitario privato	12.873	2.799	109

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto concerne la condivisione dei piani tra le Parti sociali, si nota che sul versante datoriale continua a prevalere il livello aziendale con quasi il 60% del costo totale "mediato"; su quello sindacale aumenta il livello aziendale soprattutto Rsu (25,4%) piuttosto che Rsa, e anche il livello nazionale risente di un calo rispetto al 2012 in cui era al 26,7%. Si conferma, in ogni caso, l'assenza di simmetria tra il livello dei firmatari riconducibile alla dimensione delle imprese coinvolte e alla prevalenza dei piani aziendali, oltre che ai diversi modelli di articolazione territoriale delle singole Associazioni di categoria (tab. 5.31).

Tabella 5.31 - Condivisione dei piani **approvati** (gennaio 2013 – giugno 2014; val. %)

Soggetti della condivisione	Costo totale
Parte Imprenditoriale	100
Impresa	59,9
Nazionale	10,1
Settoriale	4,8
Territoriale	25,2
Parte Sindacale	100
Nazionale	13,9
RSA	8,5
RSU	25,4
Settoriale	20,4
Territoriale	31,7

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tra le finalità dei piani formativi più della metà riguarda il *Mantenimento/aggiornamento delle competenze*, ma il dato più interessante riguarda l'incremento della finalità *Competitività di impresa/Innovazione* che passa dal 27,3% dello scorso anno al 35,2% di quest'anno per i piani approvati mentre raddoppia (era il 22% lo scorso anno) la percentuale della partecipazione dei lavoratori, in aumento anche la partecipazione dei lavoratori per la finalità *Formazione ex lege (obbligatoria)* che si attesta sul 37,7%. Si rammenta che quest'ultima finalità ha avuto un incremento riscontrabile -come si deve più oltre- anche nelle specifiche tematiche, specie tra le

piccole e le micro imprese che non riescono più con risorse proprie a ottemperare agli obblighi normativi nei diversi settori.

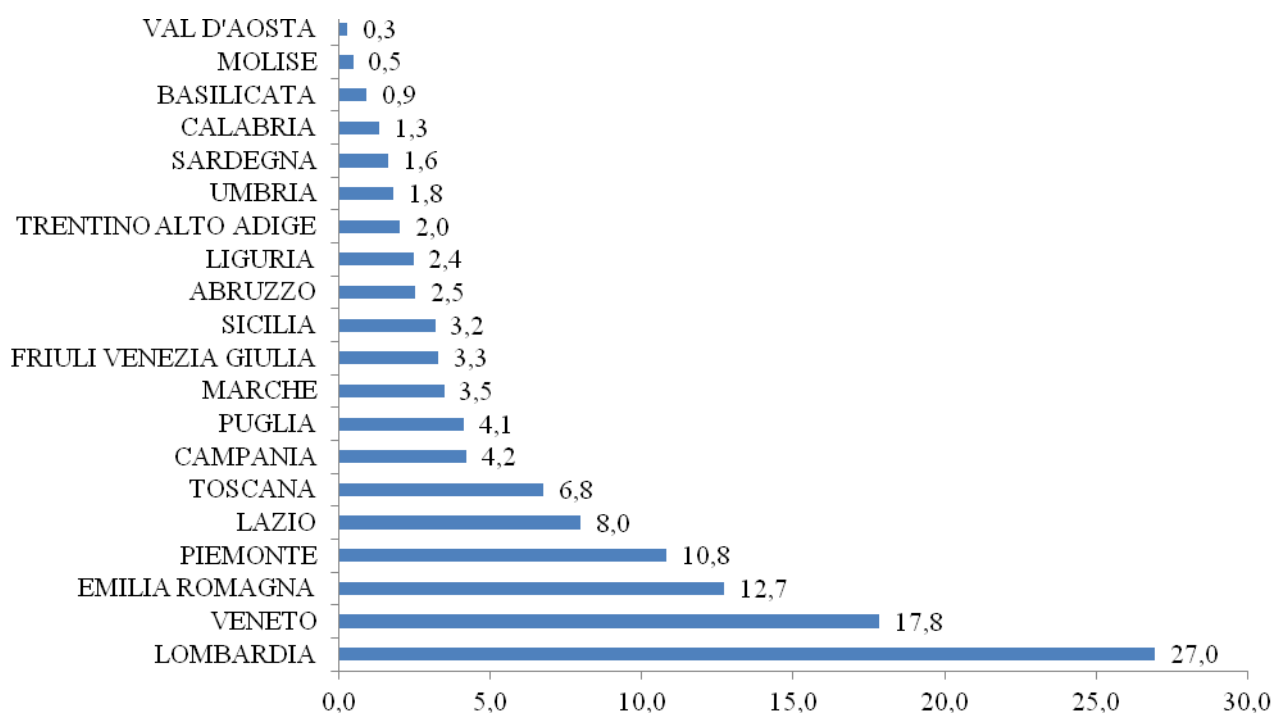
Tabella 5.32 - Distribuzione delle finalità dei piani **approvati** rispetto ai piani, alle imprese coinvolte e ai lavoratori partecipanti (gennaio 2013 – giugno 2014; val. %)

Finalità	Piani approvati	Partecipazioni dei lavoratori
Competitività d'impresa / Innovazione	35,2	44,5
Competitività settoriale	10,1	16,4
Dato non dichiarato	10,8	8,9
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	2,2	4,5
Formazione ex-lege (obbligatoria)	14,5	37,7
Formazione in ingresso	2,9	9,3
Mantenimento occupazione	2,9	11,8
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	55,4	66,0
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	1,2	4,4
Sviluppo locale	5,9	7,2
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

L'incidenza territoriale dei piani approvati conferma in buona sostanza la distribuzione delle adesioni ai Fondi interprofessionali nelle diverse regioni, con la Lombardia che si conferma la regione dove vengono approvati più piani formativi, percentuale in crescita negli anni.

Figura 5.3 - Distribuzione territoriale dei piani **approvati** per regione (gennaio 2013 – giugno 2014; val.%)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Le rilevazioni sugli organismi attuatori evidenziano un aumento della percentuale delle imprese che realizzano in proprio le iniziative di formazione (66,4%), mentre cala rispetto allo scorso anno il dato degli enti di formazione e delle società di consulenza.

Tabella 5.33 - Gli organismi realizzatori delle attività formative nei piani **approvati** (gennaio 2013 – giugno 2014; val. %)

Organismi attuatori	% sul totale progetti
Altra impresa in qualità di fornitrice di beni e servizi formativi connessi	0,6
Consorzio di Imprese Beneficarie	0,3
Dato non dichiarato	0,9
Ente di formazione/Agenzia formativa	13,1
Ente ecclesiastico	0,0
Impresa Beneficaria	66,4
Impresa controllante e/o appartenente allo stesso gruppo	0,1
Istituti, Centri o Società di ricerca pubblici o privati	0,1
Istituto scolastico pubblico o privato	0,2
Società di consulenza e/o formazione	18,2
Università	0,2
Totale	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Un ruolo maggiore dell'impresa nella realizzazione dell'attività formativa indica una diversa consapevolezza della capacità di costruire un percorso formativo per la propria azienda, questo però non significa necessariamente un depotenziamento del ruolo degli enti o delle agenzie formative, che continuano ad essere, seppur indirettamente, i riferimenti principali nella realizzazione dei piani. Negli anni i Fondi, inoltre, si sono dotati di strumenti di utilizzo dello 0,30% come per esempio il conto formazione o il conto formazione aggregato che implicano un impegno più diretto da parte delle imprese.

È inoltre utile sottolineare come il ricorso a società di consulenze e o di formazione sia particolarmente utilizzato dai Fondi per i dirigenti a dimostrazione del fatto che le figure manageriali richiedano percorsi strutturati con attività non solo formative come per es. il bilancio di competenze oppure con percorsi formativi più *individualizzati* come il coaching.

Tabella 5.34 - Gli organismi realizzatori delle attività formative per Fondi nei piani **approvati** (gennaio 2013 – giugno 2014; val. %)

FONDO	Altra impresa in qualità di fornitrice di beni e servizi formativi connessi	Consorzio di Imprese Beneficiarie	Ente di formazione/Agenzia formativa	Ente ecclesastico	Impresa Beneficiaria	Impresa controllante e/o appartenente allo stesso gruppo	Istituti, Centri o Società di ricerca pubblici o privati	Istituto scolastico pubblico o privato	Società di consulenza e/o formazione	Università	Dato non dichiarato	%
Fon.Ar.Com	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Fon.Coop	0,0	3,4	44,8	0,0	50,6	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	100,0
Fon.Ter	0,0	0,0	14,2	0,0	85,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Fond.E.R.	0,0	0,0	0,0	0,0	86,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,9	100,0
Fondimpresa	0,0	0,5	11,3	0,0	65,6	0,0	0,3	0,2	21,6	0,5	0,0	100,0
Fondir	0,0	0,0	18,9	0,0	37,5	0,0	0,2	1,9	28,6	2,2	10,8	100,0
Fondirigenti	3,5	0,5	27,9	0,0	1,8	1,1	0,7	0,5	62,2	1,7	0,0	100,0
FondItalia	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Fondo Artigiano Formazione	0,0	0,0	38,7	0,0	61,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Fondo Banche Assicurazioni	0,2	0,0	9,2	0,0	5,9	0,4	0,0	0,0	28,3	1,7	54,3	100,0
Fondo Dirigenti PMI	16,2	0,0	54,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,6	8,1	0,0	100,0
Fondo Formazione Servizi Pubblici	19,4	0,0	35,3	0,0	0,5	0,0	1,3	4,6	33,9	3,1	2,0	100,0
Fondoprofessioni	3,0	0,0	67,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	29,4	0,0	0,0	100,0
For.Agri	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	99,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
For.Te	16,9	0,9	43,1	0,0	12,9	1,0	0,8	0,7	20,7	0,7	2,3	100,0
FormAzienda	0,0	0,0	62,4	0,2	36,7	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	100,0
Totale	0,6	0,4	14,9	0,0	60,5	0,1	0,3	0,2	21,2	0,6	1,1	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro si afferma come la tematica più ricorrente con percentuali in crescita anno dopo anno. Se nel 2010 circa il 28% dei progetti costituenti i piani e dei lavoratori coinvolti era su questa tematica, nel periodo gennaio 2013 – giugno 2014 si è arrivati a quasi il 50% dei progetti e al 57,5% dei lavoratori coinvolti (tab. 5.35). Rimane abbastanza stabile la tematica *Sviluppo delle abilità personali*.

Tabella 5.35 - Frequenza delle diverse tematiche formative nei progetti costituenti i piani **approvati** e nella partecipazione dei lavoratori (gennaio 2013– giugno 2014; val. %)

Tematica	Progetti costituenti i piani	Lavoratori coinvolti
Conoscenza del contesto lavorativo	0,9	4,3
Contabilità, finanza	1,7	1,6
Dato non dichiarato	0,0	0,1
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	11,5	10,3
Informatica	5,7	4,4
Lavoro d'ufficio e di segreteria	0,4	0,4
Lingue straniere, italiano per stranieri	6,7	3,6
Salute e sicurezza sul lavoro	49,7	57,5
Salvaguardia ambientale	1,9	1,6
Sviluppo delle abilità personali	15,4	13,9
Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca	0,3	0,1
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	6,6	4,4
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	0,4	1,5
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	0,9	1,7
Vendita, marketing	6,4	9,5
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto riguarda le metodologie formative, l'aula continua a rappresentare l'ambiente di apprendimento che vede la quasi totalità dei lavoratori coinvolti (94,2%), con un aumento rispetto di 10 punti percentuali rispetto alla scorsa annualità. Mentre per quanto riguarda i progetti si nota un leggero aumento del *training on the job* e dell'*autoapprendimento mediante formazione a distanza*. Rispetto alle percentuali riscontrate per l'aula occorre chiarire che al di sotto di questa etichetta spesso si hanno diverse declinazioni ed esperienze di apprendimento basate su simulazioni, giochi e altro tipi di interazione esperienziale.

Tabella 5.36 - Frequenza delle diverse metodologie formative nei progetti costituenti i piani **approvati** e nella partecipazione dei lavoratori (gennaio 2013 – giugno 2014; val. %)

Metodologie formative	Progetti costituenti i piani	Lavoratori coinvolti
Aula	88,6	94,2
Autoapprendimento mediante formazione a distanza, corsi di corrispondenza o altre modalità	5,1	7,1
Dato non dichiarato	0,0	0,5
Partecipazione a circoli di qualità o gruppi di auto-formazione	1,2	1,8
Partecipazione a convegni, workshop o presentazione di prodotti/servizi	1,9	0,9
Rotazione programmata nelle mansioni lavorative, affiancamento e visite di studio	5,8	3,6
Training on the job	8,6	5,2
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La mancata certificazione dei percorsi formativi coinvolge più della metà (57,5%) dato di poco superiore a quello dello scorso anno. In aumento, invece, il dato sulla certificazione in materia di informatica e lingue straniere (8,2%).

Tabella 5.37 - Frequenza delle modalità di certificazione nella partecipazione dei lavoratori nei piani **approvati** (gennaio 2013 – giugno 2014; val. %)

Modalità di certificazione	Partecipazioni di lavoratori
Acquisizione di certificazioni standard in materia di informatica e lingue straniere	8,2
Acquisizione di crediti ECM o altri crediti previsti da Ordini Professionali	1,7
Acquisizione titoli riconosciuti (patentini conduzione caldaie...)	1,8
Dato non dichiarato	0,0
Dispositivi di certificazione regionali	2,8
Dispositivi di certificazione rilasciati dall'organismo realizzatore o dal fondo	28,0
Nessuna certificazione	57,5
Totale	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Circa il 70% dei progetti costituenti i piani e dei lavoratori partecipanti è impegnato in percorsi di formazione che durano al massimo 16 ore (tab. 5.38), dato influenzato dalla formazione per la sicurezza e da specifiche linee di finanziamento dedicate ai percorsi seminari.

Tabella 5.38 - Durata dei progetti costituenti i piani **approvati** (gennaio 2013 – giugno 2014; val. %)

Classi di durata	Progetti costituenti i piani	Partecipazioni di lavoratori
Fino a 8 ore	51,1	51,1
Da 8 a 16 ore	21,3	23,2
Da 16 a 24 ore	6,4	9,5
Da 24 a 32 ore	4,2	5,9
Da 32 a 48 ore	5,7	6,5
Da 48 a 64 ore	1,9	1,7
Da 64 a 80 ore	1,2	0,8
Superiore a 80 ore	8,2	1,4
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Si conferma la netta prevalenza di progetti che prevedono esclusivamente attività di formazione standard (96,4%). La presenza di servizi aggiuntivi riguarda in particolare la fase ex ante (bilancio di competenze) che riguarda il 2,1% dei progetti (dato in aumento rispetto allo scorso anno) e che molto probabilmente è influenzato dai Fondi dedicati ai dirigenti.

Tabella 5.39 - Tipologia dei progetti costituenti i piani **approvati** (gennaio 2013 – giugno 2014; val. %)

Tipologia del progetto/intervento	Progetti costituenti i piani
Integrato con attività di accompagnamento alla mobilità/outplacement/ricollocazione	0,5
Integrato con attività di bilancio delle competenze	2,1
Integrato con attività di orientamento	0,8
Integrato con attività di sostegno per particolari tipologie di utenza	0,1
Standard (solo formazione)	96,4
Dato non dichiarato	1,0
Totale	100,0

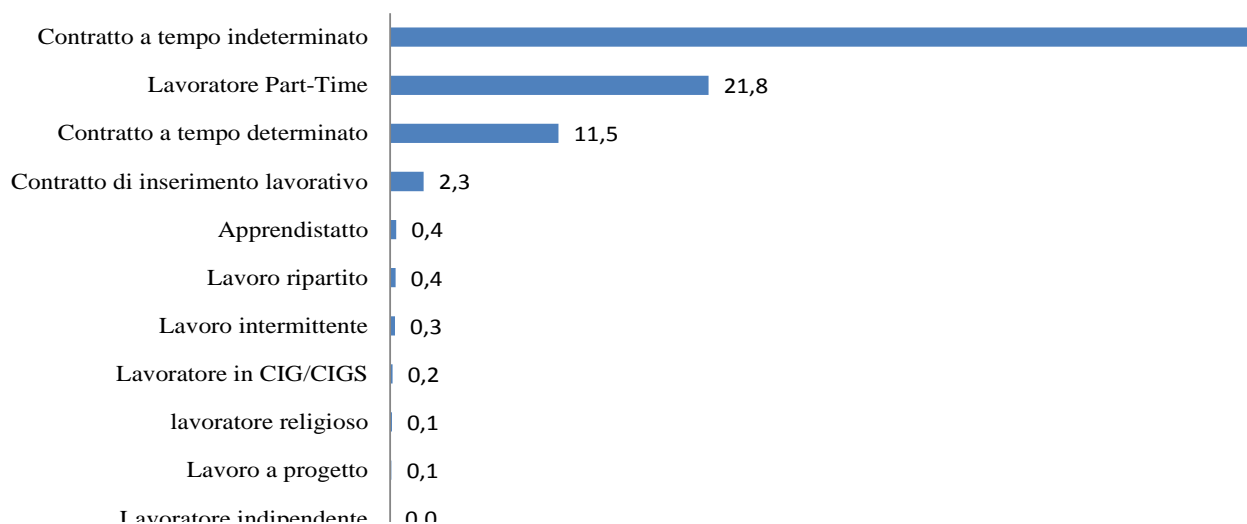
Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Le caratteristiche dei lavoratori e delle imprese coinvolte⁹⁵

L'analisi delle partecipazioni alle iniziative di formazione, che si fonda sulle informazioni contenute nei piani conclusi trasmessi al 30 giugno 2014, risente dell'elevato numero di piani del settore terziario, improntandone alcune caratteristiche tipiche di alcuni comparti, come il commercio e i servizi alle imprese e alle persone.

Nelle tipologia contrattuale prevale il contratto a tempo determinato (62,8%) ma rispetto allo scorso anno scende un po' il lavoratore part time e cresce quello con contratto a tempo determinato (fig. 5.4).

Figura 5.4 - Tipologia contrattuale dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2014, val. %)

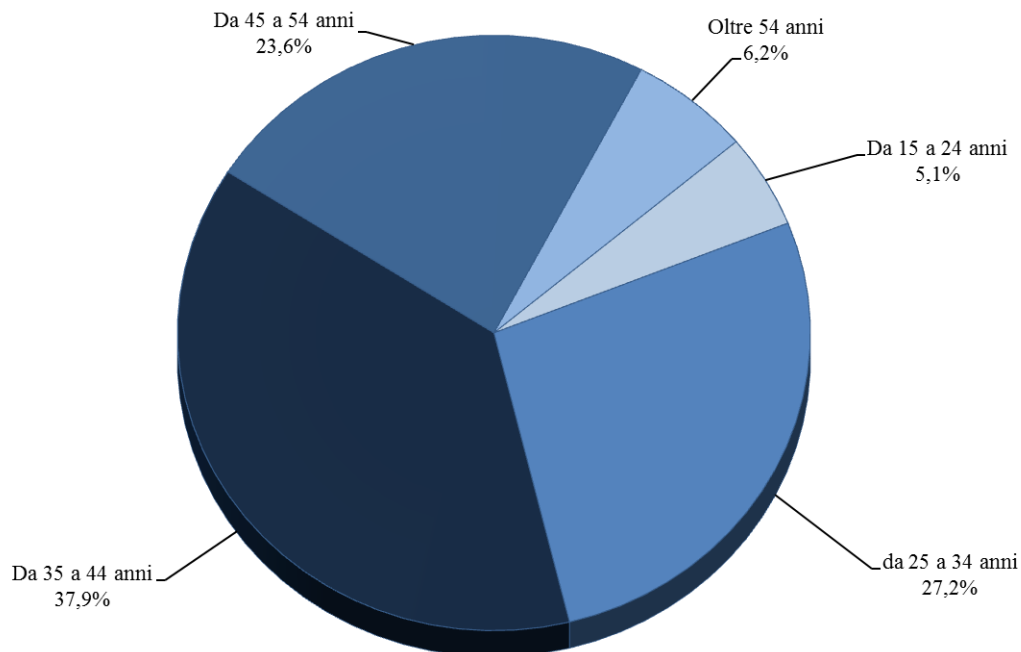


Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

⁹⁵ I dati sulle caratteristiche dei partecipanti (lavoratori e imprese) si riferiscono ai circa 39.161 piani formativi conclusi tra il gennaio 2008 il giugno 2014.

La partecipazione rimane sostanzialmente bilanciata tra le classi d'età centrali, con una prevalenza degli appartenenti alla classe 35-44 anni. Rispetto allo scorso anno, nel complesso, i dati non hanno subito variazioni significative.

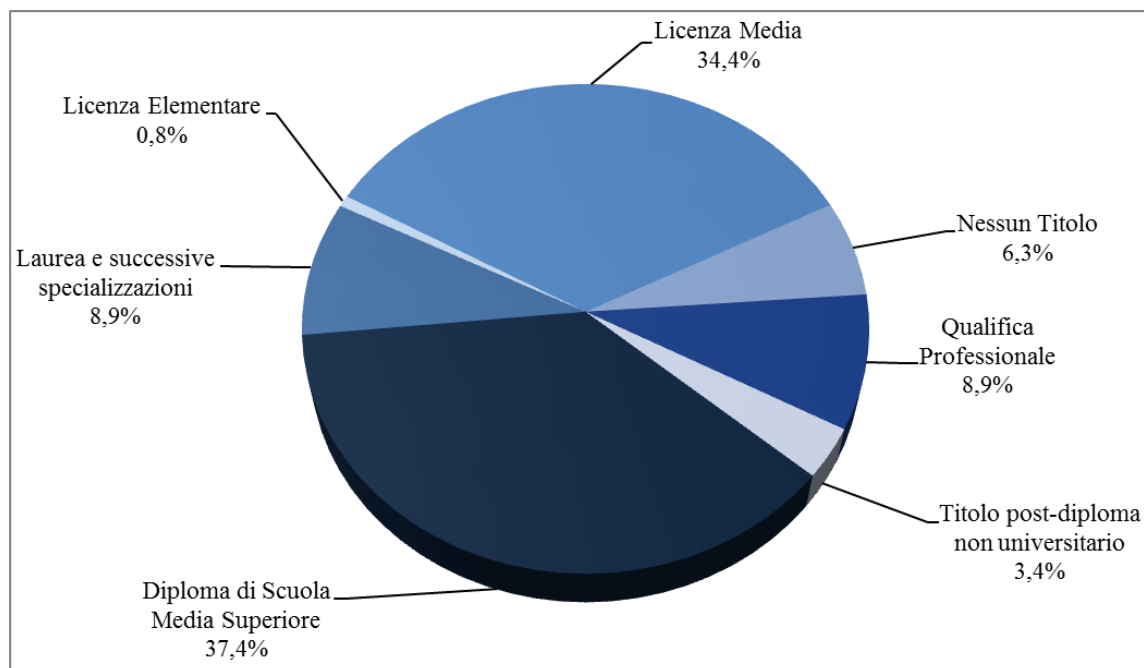
Figura 5.5 - Età dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2013; val. %)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Per quanto riguarda il livello di istruzione dei formati il dato è bilanciato tra lavoratori con basso titolo di studio (il 50,4% se consideriamo licenza media e qualifica professionale) e lavoratori con diploma e titoli universitari che raggiungono il 49,7% (fig. 5.6).

Figura 5.6 - Titolo di studio dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2013; val. %)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Costante invece l'italianità dei lavoratori coinvolti (96%), comunque superiore nell'incidenza rispetto alla effettiva presenza di lavoro *straniero* nel paese.

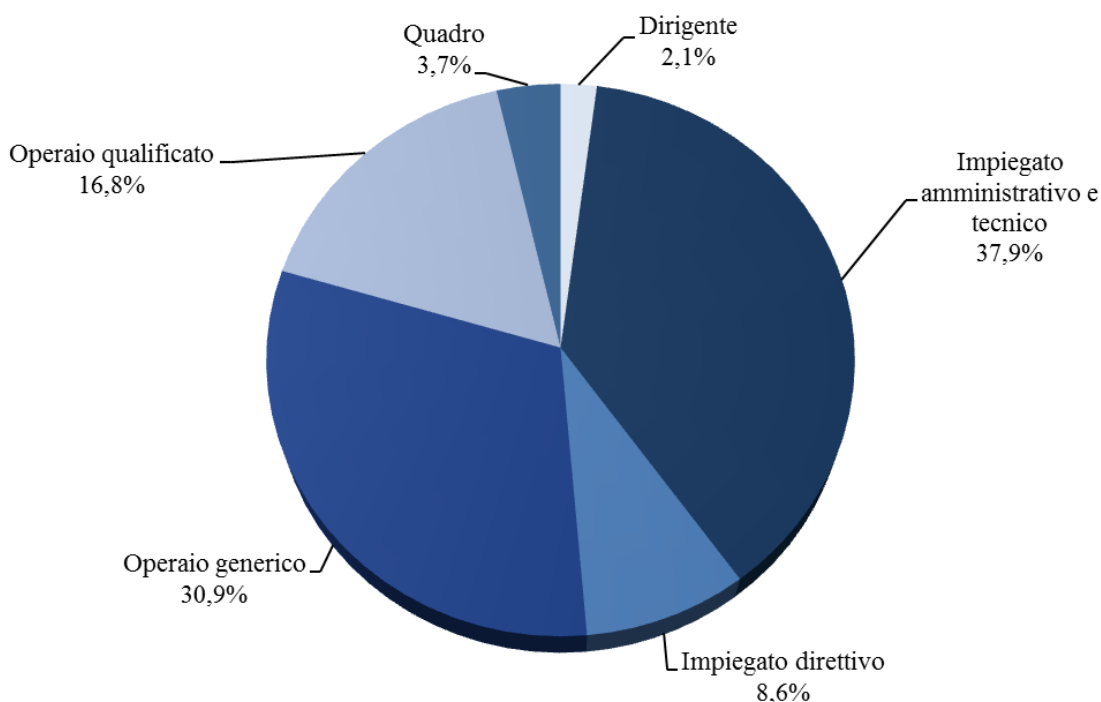
Tabella 5.40 - Cittadinanza dei partecipanti alla formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2014; val. %)

Cittadinanza dei partecipanti	Lavoratori
Oceania	0,0
Asia	0,2
America	0,4
Africa	0,5
Paesi Europei Extra UE	0,8
Altri Paesi UE	1,6
Italia	96,3
Totale	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La rilevazione sull'inquadramento professionale mostra una diminuzione della partecipazione, rispetto allo scorso anno, di impiegati amministrativi e tecnici, mentre risultano in salita gli operai qualificati con il 16,8% (13,7% lo scorso anno) e gli impiegati direttivi (fig. 5.7).

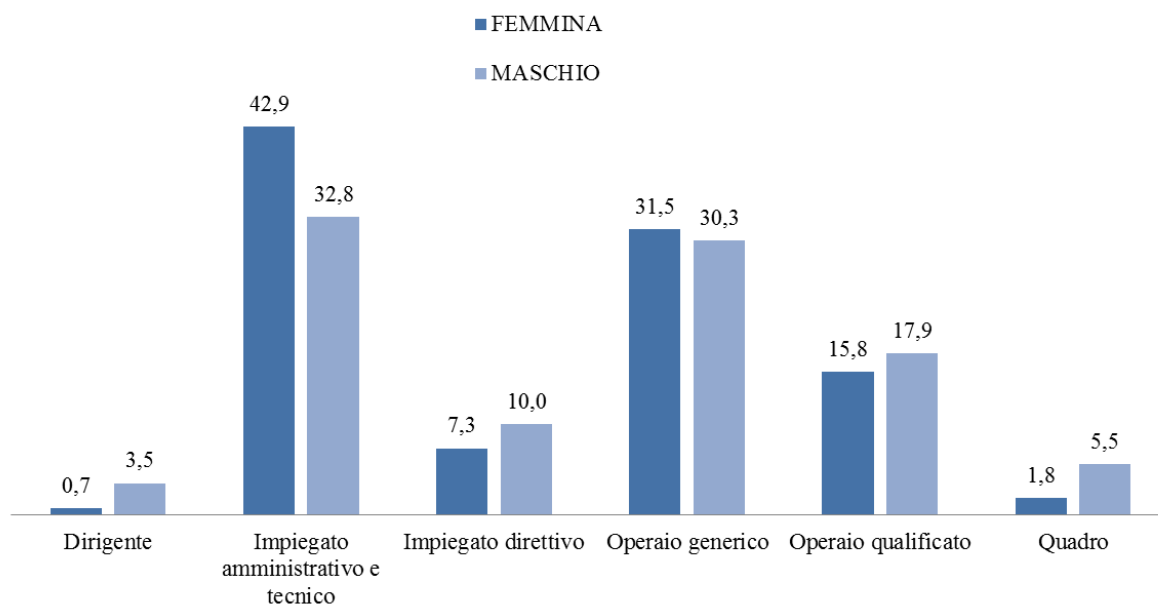
Figura 5.7 - Inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2014; val. %)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

L'andamento della partecipazione femminile rimane concentrata soprattutto tra i ruoli esecutivi e generici, mentre rimane molto marginale nei ruoli apicali come dirigente e quadro (fig. 5.8).

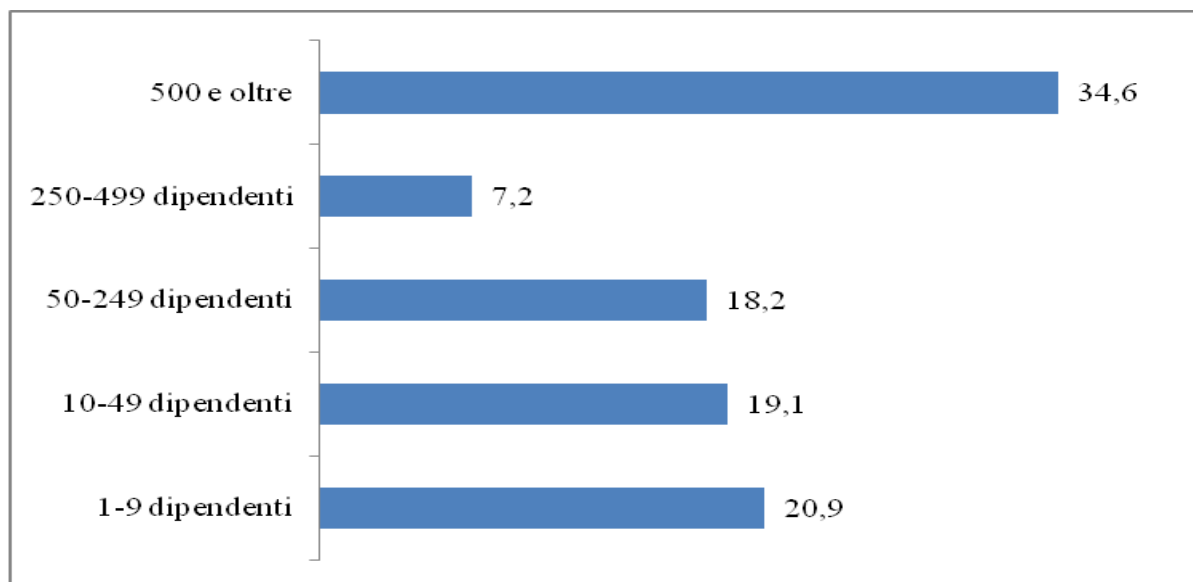
Figura 5.8 - Inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti nella formazione per genere (piani **conclusi** al 30 giugno 2014; val. %)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Nei piani conclusi si nota quest'anno una forte crescita delle partecipazioni delle grandi imprese (oltre 500 dipendenti), incrementate rispetto allo scorso anno in cui era al 21,3%. Di contro risultano in diminuzione tutte le altre classi di imprese, con quella da 1 a 9 dipendenti, in calo di oltre 6 punti percentuali rispetto al 27,3% dello scorso anno.

Figura 5.9 - Dimensione delle imprese coinvolte nella formazione (piani **conclusi** al 30 giugno 2014; val. %)*



*La percentuale delle imprese oltre i 1000 dipendenti è stata stimata

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Occorre tener presente che spesso le grandi e grandissime imprese realizzano contemporaneamente, o in un breve arco di tempo, più piani e progetti in relazione alle diverse funzioni, ruoli, unità e aree di business, ciò influisce sulla reiterazione nel numero di partecipazioni.

Box 5.2 - Proposta di miglioramento per il sistema di monitoraggio dei Fondi interprofessionali anche in un'ottica di interoperatività con altre banche dati istituzionali

Il sistema identificativo di lavoratori e delle imprese e i suoi limiti

Allo stato attuale il sistema di monitoraggio delle attività di formazione finanziate dai Fondi interprofessionali recepisce gli identificativi relativi ai lavoratori formati e alle imprese coinvolte in forma anonima e variabile per ciascuna partecipazione, secondo criteri che vengono scelti dai singoli Fondi interprofessionali. Si rammenta che le informazioni dettagliate per impresa e lavoratore vengono raccolte esclusivamente nei piani cosiddetti conclusi, inviati dai fondi al termine delle procedure di rendicontazione dei piani.

In relazione a tale assetto, pertanto, è possibile elaborare i dati sui lavoratori e sulle imprese esclusivamente rispetto alle partecipazioni alle iniziative e non riguardo ai singoli lavoratori (le cosiddette *teste*) o alle singole imprese. Ciò, a livello statistico, comporta una pesatura delle caratteristiche socio-demografiche e culturali dei lavoratori, nonché di quelle dimensionali e di settore delle imprese, “distorta” dalla reiterazione potenziale di partecipazioni a progetti e piani diversi nel tempo. Ulteriori distorsioni riguardano, inoltre, anche la pesatura dei lavoratori e delle imprese effettivamente partecipanti alla formazione nei diversi territori (a livello di singolo comune, provincia e regione).

Non vi è dubbio che il sistema identificativo *variabile e non univocamente riconducibile a singoli beneficiari*, abbia comunque consentito di avviare il monitoraggio della formazione continua finanziata dai fondi, ma allo stesso tempo abbia reso via via più complesso valutare aspetti strategici al fine di programmare *policy*, sempre più necessariamente integrate, a sostegno della formazione e dello sviluppo a livello di specifico territorio. In particolare, la possibilità di disporre di base dati connettabili da parte dei diversi soggetti che integrano le proprie risorse finanziarie, consentirebbe di ricostruire e valutare con maggiore attenzione le iniziative che vengono implementate, restituendo un riscontro

d'insieme ai soggetti finanziatori.

Una simile possibilità, del resto sarebbe perfettamente coerente sia con l'Accordo Tripartito del 2007, ove al punto 5) dello stesso si conviene che *“le parti concordano sull'importanza della condivisione delle informazioni per la costruzione del sistema nazionale di FC, impegnandosi a individuare modalità operative idonee”*, sia con le più recenti normative, a partire dalla legge 92/2012, che prevede la *“piena realizzazione di una dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti”*.

Potenzialità di lettura del sistema attraverso gli identificativi univoci

La potenziale acquisizione dei codici univoci, nello specifico i codici fiscali dei lavoratori e delle imprese nel rispetto di tutta la vigente normativa sulla privacy, renderebbe, dunque, di gran lunga più efficiente la capacità analitica dell'attuale sistema di monitoraggio dei Fondi interprofessionali, consentendo a titolo esemplificativo:

- di elaborare informazioni puntuali per gruppi di lavoratori (ad esempio, per lavoratori in cassa integrazione in deroga, oppure lavoratori in mobilità o over 55) e/o di imprese (in determinati ambiti settoriali, per dimensioni) in specifici territori su base regionale;
- di seguire nel tempo (in determinati periodi) i percorsi e le scelte formative per gruppi di lavoratori e per imprese, sempre in specifici territori.

Oltre a ciò occorre aggiungere altre potenzialità legate alla connessione del sistema di monitoraggio con banche dati di tipo istituzionale (a livello nazionale e regionale) che attualmente identificano i beneficiari di servizi (formativi e non) e di indennità attraverso i codici fiscali. Nello specifico:

- banche dati informative delle Regioni sia per le politiche passive (indennità e altro) che attive (che raccolgono informazioni dalla formazione continua ai servizi di orientamento);
- banche dati INPS, sia riguardo le imprese, che la diversa platea di individui beneficiari di politiche attive e passive.

Ulteriori potenzialità elaborative sarebbero comunque finalizzate a integrare più efficacemente le *policy* nell'ambito di accordi tra regioni e Fondi interprofessionali, consentendo a tutti i soggetti coinvolti di meglio definire gli obiettivi e la platea da raggiungere sulla base di elaborazioni di mappe regionali che individuano le caratteristiche di gruppi target, che, nello storico, sono stati oggetto di finanziamenti da parte dei diversi soggetti che agiscono su un territorio.

Tavole per Regione

Di seguito si riportano alcune tavole relative alle caratteristiche dei piani conclusi per regione, che riguarda in particolare i dati relativi ai piani conclusi nel 2013. Tra il 2008 e giugno 2014 i piani conclusi elaborati sono stati 39.134 relativi a 134.662 progetti, di cui rispettivamente nel 2013 12.293 piani e 43.808 progetti. Il parametro principale di osservazione riguarda le partecipazioni di imprese appartenenti a specifici territori⁹⁶: ciò implica che una stessa impresa può essere più volte coinvolta in progetti di uno stesso piano o in piani diversi approvati e conclusi nel tempo: ciò è particolarmente evidente per le grandi imprese che possono essere coinvolte in più progetti e piani nel corso di uno stesso anno⁹⁷. I piani elaborati sono il 62,9% di quelli effettivamente inviati dai fondi: quelli non elaborati sono in via di correzione da parte dei fondi stessi in quanto contenenti errori o imprecisioni (di sintassi del file, informazioni errate o incoerenti) che non li rendono utilizzabili ai fini statistici.

⁹⁶ La specificità territoriale viene definita in relazione al comune in cui è collocata la singola unità produttiva coinvolta nella formazione.

⁹⁷ Per le stesse grandi imprese, inoltre, per ciascuna unità produttiva coinvolta viene riportato il numero di dipendenti dell'impresa complessiva e non della singola unità produttiva.

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

Tabella 5.41 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti **conclusi** costituenti i piani

	2008	2009	2010	2011	2012	2013*	2014**	Totale
Abruzzo	211	358	1.802	1.160	712	605	114	4.962
Basilicata	54	105	167	272	463	378	122	1.561
Calabria	109	378	2.451	1.011	1.170	924	49	6.092
Campania	308	818	3.193	3.313	3.021	2.011	200	12.864
Emilia Romagna	1.072	3.298	5.363	5.798	7.695	6.798	1.473	31.497
Friuli Venezia Giulia	191	720	1.200	1.239	1.569	1.291	207	6.417
Lazio	899	2.103	4.197	4.042	4.885	4.326	760	21.212
Liguria	280	760	1.527	1.857	1.200	1.338	125	7.087
Lombardia	5.006	8.134	17.188	18.913	15.906	1.8557	2.497	86.201
Marche	136	781	1.719	2.710	1.690	1.380	265	8.681
Molise	16	33	532	324	161	248	6	1.320
Piemonte	1.779	3.250	8.824	7.741	6.871	6.254	930	35.649
Puglia	271	1.156	2.417	2.164	2.373	2.178	341	10.900
Sardegna	111	370	1.931	1.529	733	673	73	5.420
Sicilia	511	678	3.241	3.963	3.155	2.301	351	14.200
Toscana	457	2.365	5.147	2.976	5.748	6.333	452	23.478
Trentino Alto Adige	113	273	1.423	1.290	920	1.311	130	5.460
Umbria	60	430	1.271	995	911	1.386	153	5.206
Val d'Aosta	65	48	559	290	130	55	1	1.148
Veneto	1.572	4.284	7.553	7.028	9.533	11.326	1.351	42.647
Totale	13.221	30.342	71.705	68.615	68.846	69.673	9.600	332.002

*Dato stimato

**Dato relativo a giugno 2104

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

Tabella 5.42 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti **conclusi** costituenti i piani per classi di dipendenti delle imprese (anno 2013)

	Dato non dichiarato	1-9 dipendenti	10-49 dipendenti	50-249 dipendenti	Oltre 249 dipendenti*	Totale
Abruzzo	39	176	188	85	156	644
Basilicata	24	173	85	93	27	402
Calabria	10	298	190	225	211	934
Campania	55	711	473	427	400	2.066
Emilia Romagna	184	1.979	2.503	1.242	1.074	6.982
Friuli Venezia Giulia	92	212	324	549	206	1.383
Lazio	280	1.174	1.009	921	1.222	4.606
Liguria	61	338	405	397	198	1.399
Lombardia	582	4.340	4.887	5.971	3.359	19.139
Marche	68	428	341	277	334	1.448
Molise		105	71	44	28	248
Piemonte	580	1.795	1.465	1.793	1.201	6.834
Puglia	64	747	609	409	413	2.242
Sardegna	21	280	173	83	137	694
Sicilia	164	1.028	481	406	386	2.465
Toscana	88	2.286	2.511	925	611	6.421
Trentino Alto Adige	2	422	382	426	81	1.313
Umbria	41	530	636	136	84	1.427
Val d'Aosta		11	2	21	21	55
Veneto	284	2.991	3.547	3.053	1.735	11.610
Totale	2.639	20.024	20.282	17.483	11.884	72.312

* Alcune grandi imprese partecipanti sono nei piani attribuite a più regioni (ad esempio grandi imprese del settore bancario o della grande distribuzione), pertanto risultano partecipanti più volte in territori diversi.

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

Tabella 5.43 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti **conclusi** costituenti i piani per settori di appartenenza (anno 2013)

	Agricoltura e pesca	Estrattivo- minerario	Manifatturiero	Produzione energia	Edilizia	Commercio ingrosso e al dettaglio	Alberghi e ristorazione	Trasporto	Banche e assicurazioni*	Servizi a imprese e persone	Istruzione e sanità	Altri settori	Totale
Abruzzo	0,3	0,2	35,8	1,7	4,4	24,0	0,8	1,2	8,7	4,4	9,8	8,8	100,0
Basilicata	0,5	0,0	44,0	0,0	19,5	10,9	1,4	5,2	2,3	4,9	8,7	2,7	100,0
Calabria	0,7	0,3	43,8	0,0	7,0	22,8	3,8	2,8	2,1	4,2	4,2	8,2	100,0
Campania	1,1	0,5	15,7	1,1	5,2	16,6	2,9	11,4	5,6	5,3	13,5	20,9	100,0
Emilia Romagna	0,7	0,4	34,1	0,6	2,8	20,2	2,0	8,0	5,6	7,7	6,5	11,4	100,0
Friuli Venezia Giulia	0,1	0,1	50,9	0,1	2,9	17,5	0,7	2,9	5,5	6,4	10,8	2,2	100,0
Lazio	0,6	0,4	21,9	0,8	1,5	27,7	1,7	9,6	3,3	8,5	11,3	12,7	100,0
Liguria	0,0	0,0	15,9	2,0	4,6	20,1	14,6	4,7	8,6	3,6	18,4	7,5	100,0
Lombardia	0,5	0,5	36,8	0,2	1,9	11,8	0,9	4,4	4,6	7,2	17,6	13,8	100,0
Marche	0,5	0,4	51,9	1,8	2,0	7,9	1,0	2,6	12,1	5,7	3,8	10,3	100,0
Molise	0,0	0,0	30,7	0,0	7,9	27,4	5,4	3,3	6,3	2,9	11,2	5,0	100,0
Piemonte	0,1	0,4	44,7	0,7	2,1	12,5	1,2	1,6	7,8	5,8	15,9	7,2	100,0
Puglia	2,3	0,0	14,5	0,0	7,8	17,6	1,7	7,2	5,5	6,6	14,9	21,9	100,0
Sardegna	2,9	0,0	14,8	0,0	3,7	29,4	1,5	9,3	5,4	12,4	12,1	8,5	100,0
Sicilia	3,7	0,0	11,2	0,4	8,0	20,8	2,6	5,9	8,9	6,9	16,5	15,0	100,0
Toscana	0,2	0,0	18,5	0,3	1,7	47,3	3,1	6,4	4,7	6,4	4,3	7,1	100,0
Trentino Alto Adige	0,0	0,0	16,3	1,1	0,9	15,5	42,9	6,5	5,8	2,1	1,7	7,2	100,0
Umbria	0,1	0,1	15,5	2,0	1,2	59,8	2,3	1,2	3,5	3,8	6,3	4,3	100,0
Val d'Aosta	0,0	0,0	36,7	0,0	0,0	7,3	0,0	25,7	28,5	0,0	1,8	0,0	100,0
Veneto	0,4	0,1	35,2	2,9	3,8	23,4	3,1	3,8	4,3	7,4	7,5	8,2	100,0
Totale	0,6	0,3	31,5	0,9	3,0	21,0	2,9	5,2	5,3	6,8	11,6	10,9	100,0

*Valore stimato

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

Tabella 5.44 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti **conclusi** costituenti i piani per Tipologia di piani – (anno 2013; val. %)

	Aziendale	Individuale	Settoriale	Territoriale	Totale
Abruzzo	88,3	2,9	7,8	1,0	100,0
Basilicata	96,6	1,0	0,6	1,8	100,0
Calabria	76,8	2,4	4,4	16,4	100,0
Campania	76,8	4,2	7,2	11,7	100,0
Emilia Romagna	79,9	2,2	7,3	10,6	100,0
Friuli Venezia Giulia	90,8	2,1	5,0	2,1	100,0
Lazio	75,5	13,7	6,3	4,5	100,0
Liguria	76,8	7,4	11,3	4,4	100,0
Lombardia	74,2	8,1	11,8	5,8	100,0
Marche	88,2	1,3	5,4	5,0	100,0
Molise	68,5	2,6	0,2	28,6	100,0
Piemonte	85,6	5,1	4,4	4,9	100,0
Puglia	84,6	6,4	4,6	4,4	100,0
Sardegna	86,3	3,4	7,1	3,2	100,0
Sicilia	84,6	1,7	7,8	5,9	100,0
Toscana	79,2	2,1	2,7	15,9	100,0
Trentino Alto Adige	65,7	3,8	3,8	26,7	100,0
Umbria	83,7	2,2	3,7	10,3	100,0
Val d'Aosta	98,9	1,1	0,0	0,0	100,0
Veneto	82,7	3,7	4,8	8,7	100,0
Totale	79,8	5,2	7,0	8,0	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

Tabella 5.45 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti **conclusi** costituenti i piani per finalità dei piani (anno 2013)

	Competitività d'impresa /Innovazione	Competitività settoriale	Delocaliz- zazione/ Internazio- nalizzazione	Formazione ex-lege (obbligatoria)	Formazione in ingresso	Manten- mento occupazione	Manteni- mento/ag- giornamento delle competenze	Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	Sviluppo locale	Totale
Abruzzo	33,3	10,3	0,3	7,8	0,4	11,7	30,0	4,1	2,1	100,0
Basilicata	26,6	14,7	0,0	6,4	3,8	1,4	32,9	2,5	11,7	100,0
Calabria	26,2	4,0	0,2	15,8	3,3	8,8	35,1	4,6	2,1	100,0
Campania	24,8	6,5	0,3	19,6	5,5	3,1	31,9	7,8	0,5	100,0
Emilia Romagna	25,8	10,3	0,6	12,8	5,1	3,0	29,6	9,1	3,8	100,0
Friuli Venezia Giulia	24,2	6,7	0,8	16,9	2,7	6,3	34,0	5,9	2,5	100,0
Lazio	29,4	5,1	0,7	14,9	3,2	6,4	33,6	5,4	1,2	100,0
Liguria	25,0	8,5	0,4	16,7	7,4	3,5	27,3	10,1	1,1	100,0
Lombardia	21,7	8,5	0,8	18,4	6,6	5,0	27,6	10,0	1,3	100,0
Marche	30,0	6,2	0,7	12,5	5,2	3,4	34,7	1,4	5,7	100,0
Molise	25,2	4,9	0,2	16,6	5,4	9,0	25,3	13,4	0,0	100,0
Piemonte	26,3	7,5	0,5	20,6	5,3	1,8	30,9	6,2	1,0	100,0
Puglia	29,1	3,9	0,5	20,3	4,3	5,1	32,4	2,5	1,9	100,0
Sardegna	23,2	6,7	0,0	19,3	0,7	2,7	41,7	4,3	1,4	100,0
Sicilia	24,7	9,6	0,2	17,9	7,6	2,6	27,3	8,7	1,3	100,0
Toscana	25,5	7,1	0,2	15,3	5,6	5,9	28,5	11,2	0,8	100,0
Trentino Alto Adige	19,7	9,8	0,9	15,8	2,1	9,1	29,1	13,2	0,2	100,0
Umbria	37,3	4,3	0,1	7,4	2,7	3,0	38,8	4,3	2,2	100,0
Val d'Aosta	28,8	5,2	0,0	22,4	5,5	0,6	32,1	5,5	0,0	100,0
Veneto	25,8	7,8	0,3	17,5	4,6	3,9	30,3	8,9	1,0	100,0
Totale	25,0	7,9	0,5	17,0	5,3	4,4	29,7	8,6	1,6	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

Tabella 5.46 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti costituenti i piani **conclusi** per materie contenute nei progetti (anno 2013)

	Conoscenza del contesto lavorativo	Contabilità, finanza	Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	Informatica	Lavoro d'ufficio e di segreteria	Lingue straniere, italiano per stranieri	Salute e sicurezza sul lavoro	Salvaguardia ambientale	Sviluppo delle abilità personali	Tec. e techno. di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca	Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	Vendita, marketing	Totale
Abruzzo	7,4	10,8	14,3	8,1	1,0	3,6	8,1	0,0	23,1	0,6	1,1	4,1	1,4	16,4	100,0
Basilicata	6,6	5,9	23,0	4,4	0,4	0,3	21,6	1,7	10,7	0,4	15,0	4,5	0,4	5,3	100,0
Calabria	4,0	9,3	13,0	10,6	1,9	8,5	17,3	0,7	18,1	0,1	2,9	3,1	0,2	10,4	100,0
Campania	9,6	10,1	9,1	10,6	0,2	1,9	16,4	1,6	17,7	0,2	0,4	10,2	1,0	11,1	100,0
Emilia Romagna	9,2	9,5	13,0	9,7	1,1	3,4	12,7	1,6	13,1	0,5	3,1	10,6	0,8	11,6	100,0
Friuli Venezia Giulia	11,4	6,8	10,8	9,9	0,3	2,4	15,2	0,6	21,3	0,0	0,8	10,4	0,2	9,8	100,0
Lazio	10,2	6,3	12,8	11,0	0,2	5,9	13,1	1,0	20,4	0,2	1,5	6,3	0,3	10,8	100,0
Liguria	13,7	8,3	13,2	8,7	0,8	2,5	12,3	2,2	13,6	0,6	0,9	11,5	0,9	11,0	100,0
Lombardia	9,4	9,9	12,5	9,3	0,4	4,4	15,4	0,8	16,2	0,3	1,6	7,4	2,0	10,3	100,0
Marche	13,4	14,2	14,0	12,0	0,5	1,4	5,6	0,3	16,2	0,7	2,0	4,1	0,5	15,1	100,0
Molise	5,5	6,8	6,6	15,1	0,0	7,0	15,1	0,0	20,2	0,0	1,4	8,8	0,1	13,4	100,0
Piemonte	10,6	10,8	8,6	11,7	0,5	2,5	15,0	0,4	16,0	0,4	1,0	10,6	0,6	11,4	100,0
Puglia	10,5	9,6	7,8	10,9	0,2	2,1	16,2	1,1	17,5	0,2	1,5	9,3	1,4	11,7	100,0
Sardegna	6,4	11,7	10,2	11,2	0,0	1,9	16,5	0,5	12,1	0,0	1,1	13,9	0,1	14,4	100,0
Sicilia	9,7	9,4	9,6	12,6	0,4	1,7	15,0	1,4	16,8	0,0	0,9	11,9	0,4	10,2	100,0
Toscana	13,6	7,9	14,1	7,9	1,9	2,3	12,0	2,0	15,6	0,1	0,8	7,8	0,2	13,9	100,0
Trentino Alto Adige	13,5	8,8	13,2	10,9	4,2	6,8	10,6	4,8	11,3	0,0	0,4	4,6	0,2	10,6	100,0
Umbria	14,0	7,8	16,9	7,2	0,1	2,7	8,1	0,4	17,9	0,4	1,2	7,0	0,3	15,9	100,0
Val d'Aosta	12,1	12,3	4,2	14,3	0,0	0,1	13,4	0,0	17,4	0,0	0,0	14,6	0,0	11,6	100,0
Veneto	9,1	9,4	13,7	10,4	0,8	3,7	13,7	0,5	16,6	0,1	1,8	7,5	0,2	12,5	100,0
Totale	10,3	9,5	12,2	10,0	0,8	3,4	13,7	1,1	16,1	0,3	1,6	8,4	0,9	11,7	100,0

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tabella 5.47 - Partecipazione di lavoratori per Regione nei progetti costituenti i piani **conclusi** (anno 2013)*

Numero partecipazioni di lavoratori	
Abruzzo	5.850
Basilicata	1.880
Calabria	5.991
Campania	19.702
Emilia Romagna	59.477
Friuli Venezia Giulia	17.728
Lazio	34.767
Liguria	8.245
Lombardia	156.588
Marche	12.711
Molise	1.263
Piemonte	50.614
Puglia	20.645
Sardegna	9.191
Sicilia	19.992
Toscana	37.912
Trentino Alto Adige	7.563
Umbria	7.308
Val d'Aosta	945
Veneto	75.454
Totale	553.825

*dato stimato

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

5.7 Il processo di integrazione tra regioni e Fondi interprofessionali

5.7.1 Il processo di integrazione tra Regione Emilia-Romagna e Fondi interprofessionali: tra recenti sperimentazioni e nuova programmazione comunitaria

Nei precedenti Rapporti⁹⁸ si è data evidenza al percorso intrapreso dalla Regione Emilia-Romagna sull'integrazione tra canali finanziari in materia di formazione continua. Nel 2014 è proseguita la strategia pattizia di siglare accordi operativi bilaterali tra Regione Emilia-Romagna e Fondi interprofessionali.

In questo paragrafo si focalizzerà l'attenzione su:

- gli esiti della sperimentazione avviata dalla Regione attraverso piani formativi finanziati per i titolari di impresa e i lavoratori autonomi in maniera complementare e integrandoli con i piani formativi per i dipendenti supportati dai Fondi interprofessionali⁹⁹;
- la “via della complementarietà tra canali finanziari” percorsa dalla Regione attraverso il Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC);
- la strategia regionale sull'integrazione finanziaria nella nuova programmazione comunitaria che si aprirà con i primi mesi del 2015¹⁰⁰.

L'origine del modello adottato dalla Regione Emilia-Romagna è necessariamente da ricercare nell'accordo con le Parti sociali regionali seguito a quello nazionale del 2007. Infatti l'accordo del 24 gennaio 2008¹⁰¹ definisce l'approccio adottato e i campi di applicazione. Da quell'accordo ne è anche derivata la strategia pattizia perseguita dall'amministrazione siglando intese operative con i Fondi interprofessionali. Con il Fondo For.Te nel 2010, nel 2012 con Fon.Ter, Fondoprofessioni e Fondir e nel 2013 con Fondo Artigianato Formazione mentre nel 2014, il 27 novembre, è stata siglata l'intesa con Fonservizi. In tutti gli accordi siglati le finalità generali perseguite dalla Regione riguardano: l'ampliamento dell'offerta di opportunità formative; la messa in sinergia delle diverse fonti di finanziamento; il riconoscimento alla formazione continua quale leva strategica per migliorare la competitività e sostenere l'innovazione. La logica dell'integrazione per complementarietà tra i diversi canali finanziari prevede di supportare quei target di beneficiari non eleggibili dai Fondi interprofessionali, quali i titolari di azienda e quelle figure professionali assimilabili agli imprenditori e non contrattualizzate come lavoratori dipendenti: cosa invece consentita dalla programmazione regionale del FSE che può prevedere imprenditori, i lavoratori autonomi e figure non subordinate.

⁹⁸ Cfr. Paragrafi: 3.1.1 *L'impegno della Regione Emilia Romagna nel processo di integrazione*, in “XIII Rapporto sulla Formazione Continua Annualità 2011 – 2012”, Roma, 2013, pp. 62-65; 4.1.1 *La Regione Emilia-Romagna nel processo di integrazione con i Fondi interprofessionali*, in “XIV Rapporto sulla Formazione Continua Annualità 2012 – 2013”, Roma, 2013, pp. 140-147.

⁹⁹ Si riporta una sintesi degli aspetti salienti che sono trattati in maniera estesa in un *research paper* in fase di pubblicazione: ISFOL, *Le traiettorie dell'integrazione tra Fondi paritetici e Fondo sociale europeo in Emilia Romagna: i risultati di una analisi qualitativa*, 2014.

¹⁰⁰ Il 29 ottobre 2014 è stato approvato a Bruxelles l'accordo di partenariato con l'Italia per Fondi strutturali e di investimento europei. All'Accordo di partenariato segue l'approvazione dei Programmi Operativi nazionali e regionali che traducono le priorità d'investimento e gli obiettivi dell'Accordo di partenariato in azioni concrete.

¹⁰¹ L'Accordo regionale definisce il significato dell'integrazione. In particolare le parti firmatarie, tra le diverse iniziative, hanno costituito il “Tavolo Regionale per la Formazione Continua” composto dai medesimi firmatari e da una rappresentanza delle Amministrazioni Provinciali. Il Tavolo mantiene il necessario raccordo con l'Osservatorio della Formazione Continua e il relativo Tavolo Tecnico di Coordinamento.

Gli esiti dei piani di formazione continua integrati

L'ISFOL, in collaborazione con la Regione, ha realizzato un'attività di monitoraggio (analisi qualitativa mediante studi di caso) presso le aziende beneficiarie e le agenzie formative coinvolte nella sperimentazione, in modo da raccogliere informazioni utili ad implementare miglioramenti e/o soluzioni per elevare l'efficacia del processo di integrazione. L'attività di monitoraggio si è conclusa nel giugno 2014.

Entrando nel particolare, nel 2012 sono stati emanati due inviti specifici sull'integrazione con i Fondi interprofessionali, uno generale e un altro dedicato alle zone colpite dal sisma. La scarsa numerosità di richieste di finanziamento su un invito e l'assenza di proposte su quello dedicato alle aree colpite dal sisma contrasta con la valutazione positiva da parte degli imprenditori che hanno partecipato ai piani integrati dall'altro. Vi è una complessità nell'accedere alla sperimentazione che ha frenato l'adesione agli inviti pubblici: i potenziali partecipanti devono conoscere i Fondi interprofessionali e aver realizzato o avere in lavorazione piani formativi finanziati proprio da quei Fondi con cui la Regione ha siglato degli accordi operativi. A questo si accompagnavano anche criteri stringenti per la formulazione delle offerte formative.

La capacità di cogliere le opportunità viene demandata a quei ruoli di intermediari con cui le aziende hanno un rapporto fiduciario: consulenti specializzati d'impresa, società di consulenza e agenzie formative accreditate, spesso collegati alle Parti sociali costituenti i Fondi interprofessionali. Queste figure valutano la "convenienza" a partecipare a questi inviti per cui non svolgono solo un ruolo di re-distributori delle informazioni sulle opportunità finanziarie a cui possono accedere le imprese. Tali mediatori, a prescindere dall'input regionale sull'integrazione, hanno già da tempo consolidato il proprio *know how* nell'offrire prodotti formativi e consulenziali integrando i diversi canali finanziari e rendendo in qualche modo più agevole l'accesso ai finanziamenti per le imprese. Queste ultime, infatti, rispondono più facilmente ad una offerta formativa il più possibile comprensibile, semplificata rispetto alle architetture finanziarie collegate alle diverse normative nazionali, regionali e comunitarie in supporto alla formazione continua.

Dai titolari di imprese che hanno partecipato all'offerta formativa complementare viene valutata positivamente anche in relazione al contesto aziendale di riferimento. Viene sottolineato l'interesse anche da parte di colleghi imprenditori di altre regioni che non beneficiano di queste opportunità. Tali valutazioni positive sono legate alla qualità dell'offerta formativa costruita dalle agenzie, dai legami fiduciari tra i diversi attori che intervengono (beneficiari, agenzie, partner progettuali), ma anche ai progressivi gradi di flessibilità ottenuti nell'integrare operativamente i contenuti e gli obiettivi formativi in base ai ruoli agiti in azienda.

La gratuità dell'offerta è l'aspetto più apprezzato soprattutto in un periodo così prolungato di crisi economica. Sul piano dell'impatto interno alle imprese si rilevano miglioramenti sulle relazioni interne, esterne ed in generale sul clima aziendale e il coinvolgimento di tutti i ruoli dell'azienda costituisce un messaggio di rassicurazione e gratificazione nei confronti dei lavoratori che vedono le iniziative come capacità dell'impresa di investire nel futuro. In alcuni casi le imprese partecipanti sono già sensibili alla formazione e questa esperienza sembra rafforzarne la fiducia quale strumento di crescita aziendale.

Inoltre nell'esperienza dell'integrazione emiliano-romagnola si delineano altri ambiti di intervento su cui regione e Fondi interprofessionali sembrano trovare una convenienza operativa ad integrarsi. Il primo riguarda il dialogo tra sistemi informativi che presentano impostazioni piuttosto differenti e che attraverso le informazioni confrontabili mostrano aspetti di complementarità e la necessità di misurazioni più puntuali per pesare e valutare la portata degli interventi formativi sulla

platea complessiva dei lavoratori e delle aziende, circoscrivendo le sovrapposizioni. Un secondo ambito di intervento rimanda ai sistemi di messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti dai lavoratori in formazione.

L'integrazione attraverso il Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC)

Nel periodo 2012-14 quest'ultimo ambito di intervento dell'integrazione ha registrato un'accelerazione dal punto di vista del dialogo interistituzionale e delle scelte da perseguire. Il tema della trasparenza e del riconoscimento delle competenze acquisite in contesti di apprendimento non formali e informali costituisce un nodo centrale della strategia di Europa 2020 e delle ultime raccomandazioni UE al nostro Paese.

Su questa materia la Regione Emilia-Romagna è intervenuta, in coerenza con le indicazioni comunitarie e anticipando le ultime raccomandazioni e il legislatore nazionale. Infatti è già da diversi anni che in Regione i percorsi formativi vengono progettati e realizzati in coerenza con le caratteristiche metodologiche per cui sono costruite le qualifiche del Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) e soprattutto in rispondenza del Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC). In particolare i percorsi formativi (al fine di una qualificazione, riqualificazione e riconversione professionale), sono congeniati in collegamento con il Sistema Regionale delle Qualifiche e le agenzie formative possono avviare le procedure previste nel Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC)¹⁰². Tale sistema è stato adottato nell'aprile 2006 con Delibera di G.R. n. 530/06 e definisce il processo di formalizzazione e/o certificazione per persone provenienti da un percorso formativo o da esperienza lavorativa. Consente l'accertamento di ciò che le persone hanno acquisito mediante evidenze (documenti, autocertificazioni, ecc.) e un accertamento tramite esame (in presenza con diverse figure di valutatori). Vengono certificate le competenze acquisite dalle persone sulla base degli standard professionali e formativi non solo in esito a percorsi di formazione (*formal*), ma anche quelle acquisite attraverso l'esperienza lavorativa (*no formal*) e progressivamente anche a livello personale (*informal*), secondo la formulazione di apprendimento permanente prevista dalla riforma del lavoro (L. 92/12). Con l'accordo siglato con Fondartigianato viene data maggiore evidenza a questo aspetto, connotandolo a tutti gli effetti come un campo di integrazione per complementarità tra Fondo interprofessionale e Regione Emilia-Romagna. In virtù delle caratteristiche delle aziende aderenti al Fondo, in prevalenza di ridotte dimensioni e soprattutto del comparto artigianale, questo contesto produttivo è più vicino al sistema codificato dalle qualifiche regionali. Infatti nell'accordo siglato nel luglio 2013 viene riconosciuto dal Fondo il contributo finanziario per coprire l'eventuale formalizzazione delle competenze al termine di ogni attività formativa attraverso i dispositivi regionali previsti in materia. È il Fondo stesso che auspica che la propria offerta formativa sul territorio regionale sia riconducibile al Sistema Regionale delle Qualifiche e organizzata per "unità formative" riconducibili a competenze certificabili. Nel 2013 è stata avviata una sperimentazione di

¹⁰² Gli output del processo di formalizzazione e certificazione sono:

- *la qualifica* è il documento attraverso il quale si certificano, dopo aver superato un esame, capacità e conoscenze corrispondenti ad una qualifica;
- *il certificato di competenze*, anche questo documento certifica, in seguito al superamento di un esame, capacità e conoscenze corrispondenti ad una o più Unità di Competenze;
- *scheda conoscenze e capacità* – è il documento mediante il quale si formalizzano le conoscenze e le capacità della persona nel caso in cui queste (conoscenze e competenze) non riescano a soddisfare complessivamente quelle presenti in una o più Unità di competenza.

interventi sui quali viene applicata la formalizzazione delle competenze in settori/ambiti di interesse condivisi dalla Regione e dal Fondo. Infatti l'accordo ha previsto la costituzione di un gruppo di lavoro tra Regione Emilia-Romagna, Fondartigianato e la sua articolazione Regionale (presso l'Ente bilaterale Eber) al fine di accompagnare operativamente la sperimentazione della formalizzazione delle competenze.

Di seguito si ripercorrono le tappe principali di questa esperienza¹⁰³.

L'invito 1-2012 di Fondartigianato prevedeva la presentazione di Progetti Quadro per la realizzazione di piani formativi rivolti a lavoratori occupati nelle imprese beneficiarie con contratto di apprendistato, di collaborazione a progetto, a tempo determinato o altre tipologie di inserimento lavorativo non a tempo indeterminato e a lavoratori in stato di mobilità. Ciascun Progetto Quadro prevedeva la realizzazione di una o più azioni formative espressamente professionalizzanti, attraverso lo strumento del voucher formativo¹⁰⁴ e riconducibili ai sistemi delle qualifiche Regionali/Europee e quindi alle procedure di certificazione delle competenze.

In particolare un Progetto Quadro, presentato dal Raggruppamento Temporaneo di Imprese FABER (RTI – mandataria Ecipar), prevede tre categorie di destinatari:

gruppo apprendistato - Si tratta di attività formative individualizzate/personalizzate e realizzate in aziende iscritte al Fondo interprofessionale e rivolte a circa 234 apprendisti;

gruppo nuova occupazione (lavoratori in mobilità) - Vengono realizzati percorsi formativi individualizzati/personalizzati rivolti a circa 250 lavoratori in stato di mobilità, provenienti da aziende aderenti al Fondo. Si tratta quindi di percorsi di riqualificazione delle competenze;

gruppo occupazione stabile (formazione continua) - Anche in questo caso si realizzano azioni formative individualizzate/personalizzate in aziende aderenti al Fondo e rivolte a circa 250 lavoratori (contratti di collaborazione a progetto, tempo determinato, altre tipologie di contratto non a tempo indeterminato) con priorità ai giovani fino a 29 anni e alle donne.

La Regione Emilia Romagna ha autorizzato¹⁰⁵ gli enti accreditati della RTI FABER ad erogare il servizio del SRFC (Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze) secondo le modalità previste dalla D.G.R. n. 739/2013, per cui sono state formalizzate tre operazioni specifiche all'interno del Sistema Informativo della Formazione (SIFER)¹⁰⁶. Si tratta di operazioni riconosciute ed autorizzate dalla Regione Emilia Romagna, finanziate dal Fondo interprofessionale.

Per quanto riguarda l'apprendistato complessivamente sono state realizzate attività formative rivolte a 234 apprendisti su tutto il territorio regionale. La sperimentazione relativa alla formalizzazione delle capacità e conoscenze ha riguardato 50 apprendisti. Nel loro insieme gli interventi formativi hanno mirato a:

- personalizzare la formazione;

¹⁰³ Si ringraziano i colleghi che hanno permesso di sintetizzare la sperimentazione in atto e in particolare: Valentina Fiorentini del Servizio Formazione Professionale della Regione Emilia Romagna; Lorella Parmeggiani (Enfap), Stefania Mazzoli (FormArt), Giovanni Primavera (Ial) e Domenico Saggese (Ecipar) di RTI Faber.

¹⁰⁴ Sono previste tre tipologie di voucher distinguibili in base alla finalità: 1. nuova occupazione, 2. occupazione stabile e 3. sviluppo e competitività.

¹⁰⁵ Con Determinazione Dirigenziale n. 3358 del 14/03/2014

¹⁰⁶ Rif.Pa 2013-2724/Rer "Gruppo apprendistato"; Rif.Pa 2013-2725/Rer "Gruppo nuova occupazione" - mobilità; Rif.Pa 2013-2726/Rer "Gruppo occupazione stabile" - FC".

- formare i tutor aziendali per la formazione in affiancamento;
- formare i tutor di formazione per l'assistenza tecnica al progetto formativo;
- realizzare formazione in affiancamento mirata all'occupazione;
- verificare e validare gli apprendimenti attraverso la formalizzazione delle capacità e delle conoscenze, su un campione di lavoratori

Per quanto concerne i settori produttivi delle aziende troviamo una maggioranza relativa del settore metalmeccanico (42 apprendisti), dell'impiantistica e della meccanica (entrambi con 29 apprendisti). È stata esperita la procedura per la formalizzazione della scheda capacità e conoscenze (SCC) che compongono le unità di competenze di riferimento per l'ottenimento della qualifica. Gli step successivi riguardano l'ottenimento dei due documenti in cui si certificano le capacità e le conoscenze corrispondenti ad una o più UC (Unità di competenza), per poi giungere alla certificazione delle capacità e delle conoscenze corrispondenti ad una qualifica (CQ). Questi ultimi due documenti vengono rilasciati in seguito al superamento di esame. Per completare la formalizzazione e/o la certificazione è necessario che tali apprendisti vengano inseriti in altri percorsi formativi non necessariamente finanziati dal Fondo.

I 50 apprendisti che hanno sperimentato la formalizzazione della scheda capacità e conoscenze si integrano con i percorsi per l'ottenimento delle qualifiche regionali, in tutto 12¹⁰⁷:

Le attività realizzate hanno visto la predisposizione delle “schede correlabilità” tra conoscenze/capacità del CCNL artigianato e le qualifiche regionali (SRQ), e segnalate le ipotesi di evidenze da produrre. Per cui è stato predisposto il Piano Formativo Individuale (PFI) contenente i riferimenti precisi alle Unità di Competenza della singola qualifica regionale (SRQ) e la programmazione dell'apprendista anche in funzione della formalizzazione delle competenze. Parallelamente è stata realizzata la formazione del tutor aziendale anche per accompagnare il processo di formalizzazione, verificando la coerenza tra le conoscenze/capacità previste e quelle effettivamente sviluppate. Rispetto a queste ultime, cioè alle conoscenze/capacità sviluppate, si sono individuate le evidenze da esibire all'esperto di processi valutativi (EPV) e/o le prove da somministrare in occasione della verifica dell'apprendimento. Le evidenze e le prove sono state negoziate con il tutor aziendale da parte del facilitatore. A questo punto del processo si compila/valida la “scheda correlabilità” con inserite le conoscenze/capacità oggetto di verifica, le evidenze da esibire e/o le prove da somministrare durante la verifica. Per cui vi è la “consegna” all'apprendista di elaborare e produrre le evidenze richieste e la realizzazione delle prove degli apprendimenti in azienda. In quest'ultimo caso vengono analizzate le evidenze in raccordo con il tutor aziendale, l'apprendista e quindi si somministrano le prove¹⁰⁸ e prodotta la relativa valutazione attraverso l'assegnazione di punteggi con una griglia di valutazione. Tutto quanto viene raccolto con la redazione del dossier delle evidenze. In particolare si distinguono:

¹⁰⁷ Le qualifiche hanno riguardato: operatore amministrativo segretariale (17 apprendisti); operatore alle cure estetiche (6 apprendisti); operatore di magazzino merci (6 apprendisti); acconciatore (4 apprendisti); montatore meccanico di sistemi (3 apprendisti); impianti termo-idraulici (3 apprendisti); costruttore di carpenteria metallica (2 apprendisti); operatore della produzione di pasticceria (1 apprendisti); operatore impianti elettrici (2 apprendisti); operatore meccanico di sistemi (2 apprendisti); operatore sistemi elettrico-elettronici (2 apprendisti); operatore meccanico (1 apprendisti).

¹⁰⁸ Sono state somministrate prove che hanno simulato un contesto lavorativo: predisposizione di un ordine e di un preventivo; aggiornamento schede clienti per Operatore amministrativo segretariale; misurazione dei metalli da tagliare utilizzando gli opportuni strumenti e di effettuazione del lavoro indicato per Costruttore di carpenteria metallica; simulazione di parti del processo (dall'accoglienza al trattamento) per Operatore cure estetiche - Estetista.

- documentazioni formali: attestati, dichiarazioni del datore di lavoro, esiti di verifiche sommative effettuate durante la formazione;
- evidenze di output: campioni di prodotto, report, pubblicazioni, «oggetti» che si riferiscono al prodotto dell'attività realizzata dalla persona;
- evidenze sul comportamento: testimonianze di osservazioni del soggetto in «situazione», registrazioni audio e video, ecc.

Sono state realizzate delle azioni di accompagnamento:

- elaborazione di un insieme di strumenti quale “cassetta degli attrezzi” per le attività di progettazione, di gestione e di monitoraggio dei percorsi formativi, nonché per la valutazione degli apprendimenti (modellizzazione).
- formazione dei tutor dell'apprendimento: interventi formativi rivolti ai tutor dell'apprendimento sull'utilizzo degli strumenti (modellizzazione). Nel corso degli interventi, è stato presentato il processo di erogazione del servizio e le fasi che lo caratterizzano, tutte attività gestite da formatori senior.
- formazione dei tutor aziendali: interventi formativi (8 ore fra coaching e aula) sul ruolo del tutor aziendale, mirate all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali del profilo professionale di riferimento e tarate sulle caratteristiche distintive dell'impresa in cui si trova ad operare.

Per uniformare gli interventi realizzati e gestiti da differenti agenzie formative hanno dovuto modellizzare il servizio di accompagnamento in azienda, individuando e valorizzando quegli elementi comuni presenti nel processo di accompagnamento utilizzato da ciascuna agenzia (consulenza all'azienda e definizione del piano formativo individuale; formazione al tutor aziendale sulle procedure e sugli strumenti). Ne è conseguita: la modellizzazione della procedura e degli strumenti da utilizzare per la valutazione di tutti i piani formativi individuali realizzati; l'elaborazione di un manuale condiviso per la formazione dei tutor aziendali.

Per quanto concerne i lavoratori in mobilità le attività formative hanno coinvolto lavoratrici e lavoratori in stato di mobilità provenienti da aziende aderenti a Fondartigianato o non aderenti ad alcun Fondo interprofessionale. Gli obiettivi generali erano così sintetizzabili:

- orientare e personalizzare la formazione;
- riqualificare le competenze;
- formalizzare e certificare le competenze acquisite;
- ricreare nuove condizioni di occupabilità;
- integrare i lavoratori in mobilità all'interno del sistema produttivo.

L'attività è stata articolata nelle seguenti fasi:

1. analisi del mercato del lavoro per individuare i settori produttivi e le mansioni lavorative per i quali si può prevedere una buona tenuta di occupazione;

2. definizione dei percorsi formativi professionalizzanti secondo l'orientamento del mercato del lavoro e/o specifiche esigenze aziendali;
3. predisposizione del piano di promozione dei percorsi formativi
4. presentazione delle iniziative formative nei diversi ambiti territoriali ai potenziali interessati;
5. coinvolgimento dei soggetti istituzionali locali per una migliore sinergia nella promozione delle politiche attive del lavoro;
6. inserimento dei lavoratori in mobilità nei percorsi formativi;
7. erogazione del Servizio di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (messa in trasparenza delle competenze acquisite, raccolta delle evidenze, rilascio delle certificazioni)

Sono state attivate due tipologie di percorsi formativi percorsi formativi della durata di 300 ore con l'acquisizione di una qualifica in esito al superamento di un esame; percorsi formativi della durata di 150 ore con il rilascio attraverso un colloquio valutativo di un Certificato di competenze.

Il numero di lavoratori coinvolti è stato di 129 in tutta la regione e tutti sono risultati interessati dalla "messa in trasparenza" delle competenze acquisite/sviluppate durante i percorsi di apprendimento: 58 per i percorsi della durata di 300 ore e 71 per quelli con durata 150 ore.

La diffusione delle Azioni formative è stata possibile grazie al coinvolgimento diretto delle imprese e dei lavoratori nella definizione dei fabbisogni occupazionali e degli obiettivi formativi. La promozione e l'accompagnamento all'attivazione delle azioni formative è stata favorita in alcuni territori (Ravenna, Modena, Forlì-Cesena) dalla collaborazione con i Centri per l'Impiego.

I coordinatori delle attività formative, anche in sede di colloquio d'esame, hanno raccolto complessivamente delle valutazioni positive dal punto di vista individuale e professionale. In generale l'attività formativa costituisce un utile strumento per contrastare quegli effetti individuali determinati dalla perdita del lavoro: flessione dell'autostima, sentimenti di insicurezza e di fallimento, vergogna e sensi di colpa, cioè tutti aspetti che rivelano un cambiamento significativo nel concetto che un individuo ha di se stesso (Duncan Gallie, 2004¹⁰⁹). Per cui nella gran parte dei casi si è trattata di un'esperienza che ha consentito alle persone di rimettersi in gioco, di dimostrare a se stessi che la propria professionalità è da valorizzare. Alcuni di loro si sono inseriti nelle aziende dove hanno effettuato lo stage e in pochi casi si sono avviati percorsi di auto imprenditorialità e di riconversione. In generale si è trattato di attività formative nel medesimo ambito professionale di appartenenza o dell'ultimo lavoro, con alcuni casi anche su mansioni mai ricoperte. 4 persone hanno avuto ottime valutazioni di preparazione professionale da parte del tutor aziendale di stage e stanno valutando eventuali future collaborazioni. Per quanto concerne l'aspetto relazionale, la formazione ha consentito il confronto tra persone con problematiche simili e soprattutto di concepire di mettere in campo possibili soluzioni per superare quello che da molti era ritenuto un insuccesso personale oltre che professionale.

La terza linea di intervento sulla formazione continua riguarda quelle attività di formazione continua che coinvolgono le aziende aderenti a Fondartigianato e nelle quali vi è stata l'attivazione delle procedure del SFRC secondo le seguenti finalità:

¹⁰⁹ *Resisting Marginalization. Unemployment Experience and Social Policy in the European Union*, Oxford University Press, Oxford et New York (2004).

- sensibilizzare le aziende, le lavoratrici ed i lavoratori al valore della messa in trasparenza delle competenze acquisite a seguito di un percorso di formazione continua, evidenziando così gli impatti ed i cambiamenti prodotti dalla formazione stessa;
- concepire la fase di validazione e di formalizzazione delle competenze acquisite come step iniziale di una successiva e conseguente analisi dei fabbisogni di professionalità dell'azienda e del lavoratore coinvolto;
- sperimentare un impianto non come mero adempimento burocratico, ma occasione di verifica dell'efficacia del servizio erogato e di analisi dell'apprendimento.

Anche in questo caso è stata importante l'elaborazione congiunta tra le diverse agenzie formative di una strumentazione e procedure condivise per le evidenze che ciascun lavoratore doveva produrre.

I lavoratori e le lavoratrici che hanno “messo in trasparenza” le competenze sviluppate durante processi apprendimento in azienda e/o in contesti formativi sono stati 84 di 21 aziende del territorio emiliano-romagnolo. Questi lavoratori appartengono a diverse aree aziendali.

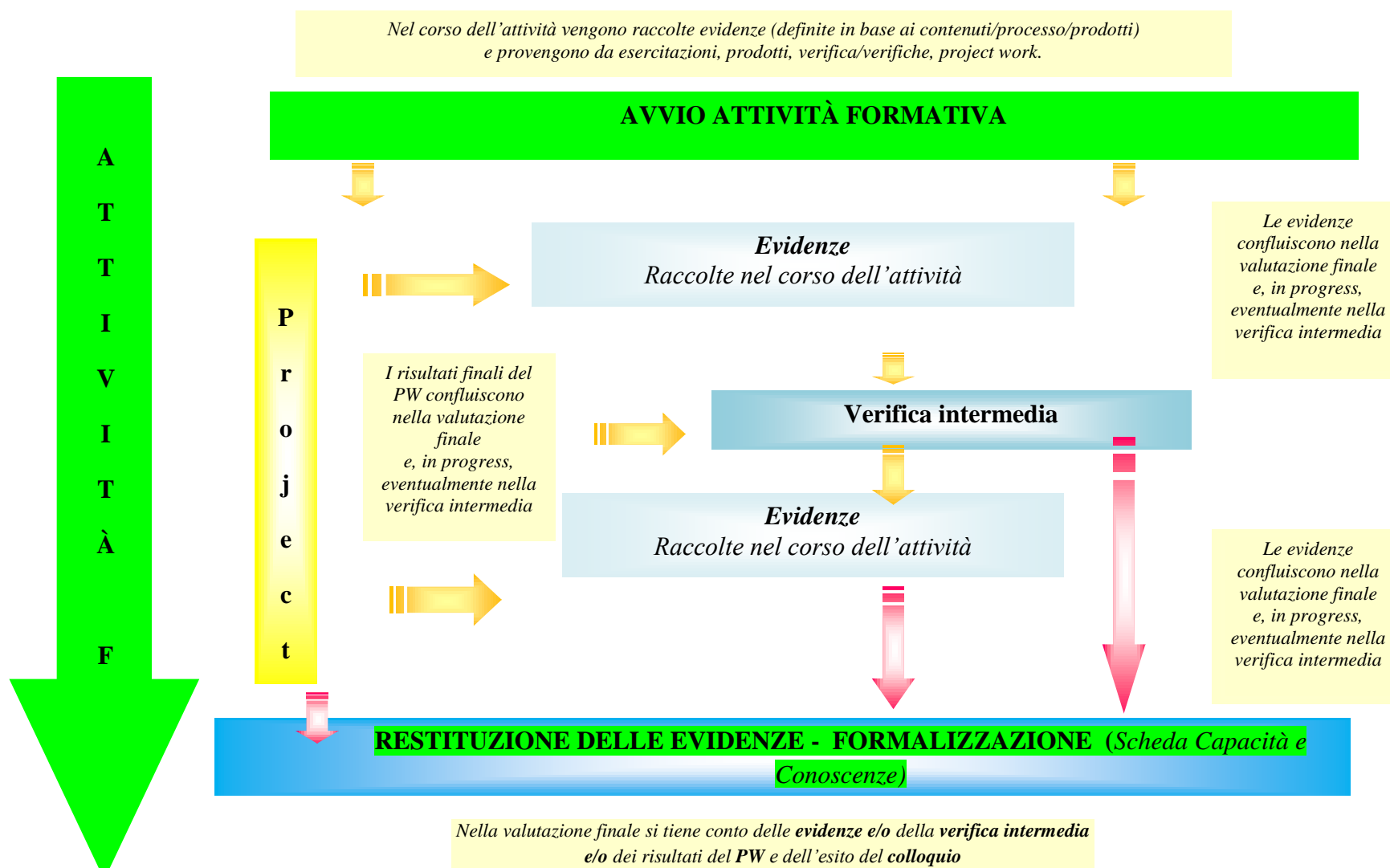
Nello specifico, il processo di formalizzazione è stato impostato e gestito come da figura ed ha interessato 14 qualifiche di riferimento relative a diversi settori in particolare dal manifatturiero ai servizi¹¹⁰.

In fase di progettazione, dal progettista e dall'esperto di contenuto/docente sono state identificate a seguito dell'analisi dei fabbisogni, le conoscenze e le capacità e identificata, sulla base del repertorio delle qualifiche della Regione Emilia Romagna (SRQ), la qualifica di riferimento. In base alla qualifica prescelta, è stata effettuata la correlabilità tra conoscenze e capacità identificate in sede di analisi dei fabbisogni e le conoscenze e le capacità previste dalla qualifica.

Successivamente il progettista si confronta con l'esperto di contenuto/docente e con l'Esperto dei Processi Valutativi (EPV), quindi compila la griglia per la gestione del processo di formalizzazione, indicando: qualifica di riferimento; unità di competenza individuate; indicatore di riferimento; conoscenza/capacità; descrizione dell'evidenza; tipologia dell'evidenza (da project work, da attività formativa, da prova di verifica, da attività lavorativa, da simulazione).

¹¹⁰ Nel dettaglio: operatore amministrativo segretariale; disegnatore meccanico; costruttore di carpenteria metallica; tecnologo di prodotto/processo nella meccanica; tecnico delle vendite; progettista meccanico; tecnico esperto nella gestione di progetti; progettista prodotti multimediali; operatore magazzino merci; tecnico amministrazione finanza controllo gestione; tecnico nella qualità dei prodotti alimentari; animatore sociale; tecnico di programmazione della produzione industriale; tecnico commerciale marketing.

Figura 5.10 - Schema della sperimentazione del Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC).



Fonte: elaborazione RTI Faber

Il docente analizza le evidenze prodotte dai lavoratori, esprimendo una valutazione in termini di acquisizione/non acquisizione, in raccordo con il tutor e l'esperto dei processi valutativi e fornendo contestualmente un ritorno ad ogni singolo lavoratore.

L'Esperto dei Processi Valutativi compila il Dossier delle evidenze e il Documento di valutazione delle evidenze, quest'ultimo congiuntamente con il Responsabile della Formalizzazione delle Competenze, ai fini del rilascio della Scheda Capacità e Conoscenze.

Il bisogno di competenze richiede sempre un apprendimento individuale e conseguentemente un apprendimento organizzativo. Inoltre, non risulta sufficiente l'acquisizione/sviluppo di una competenza, ma soprattutto l'applicazione in uno specifico contesto aziendale.

- L'esperienza di integrazione descritta costituisce a tutti gli effetti uno strumento di valutazione di una politica attiva del lavoro in quanto analizza e verifica l'*outcome* delle attività formative anche in termini di risultati intermedi (competenze) per giungere alla qualifica. Per il singolo oltre a svolgere questa funzione di valutazione in esito consente una valutazione ex ante rispetto alle aree di competenze su cui può essere strategico investire per eventuali sviluppi professionali o percorsi di carriera; per la manutenzione della propria professione o per eventuali riconversioni da perseguire.
- Il sistema di SRFC quale metodo per la validazione degli apprendimenti non formali e informali potenzialmente può consentire la riduzione dei costi per la formazione formale nell'acquisizione di una qualifica e può ridurre i tempi di inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro da parte di persone portatrici di competenze tecniche già acquisite attraverso esperienze diverse dalla formazione.
- Svolge anche una funzione di (ri)orientamento per quei lavoratori che si trovano ad aver perso il lavoro e che si devono ricollocare in una nuova attività lavorativa. Per diversi di loro può costituire strumento per rileggere le esperienze professionali pregresse e per renderle nuovamente spendibili sul mercato del lavoro, nello stesso ambito professionale o convertendole per ambiti e comparti diversi dall'ultima posizione lavorativa. Per cui è anche un intervento di (ri)motivazione per lavoratori adulti disoccupati e consente di intervenire sull'autostima e sulla consapevolezza delle competenze.
- In quei mercati del lavoro costituiti da PMI dove le professionalità e le carriere sono costruite soprattutto informalmente e sul lavoro e inoltre si rilevano *mismatch* tra domanda e offerta e tra posizioni lavorative e livelli di scolarità/qualificazione può costituire uno strumento di riallineamento e di mobilità anche per le fasce deboli del mercato.

Nel complesso la collaborazione tra i diversi sistemi di formazione continua per *complementarietà* non appare appesantire il processo amministrativo di ciascun attore e trova applicazione e convenienza mediante proposte tecnico-operative che semplificano il dialogo tra i rispettivi sistemi gestionali, consentendo di affrontare anche quegli ambiti reciprocamente riconosciuti come critici.

L'integrazione nella nuova programmazione FSE 2014-20

Per concludere l'esame dell'approccio utilizzato dalla Regione Emilia Romagna in materia di integrazione si sintetizza l'impostazione che la Regione appare adottare nella nuova programmazione comunitaria del Fondo Sociale Europeo in materia di formazione continua. Le diverse filiere del sistema formativo che la Regione ha recentemente riformulato e soprattutto quelle

più professionalizzanti (tra esse anche la formazione terziaria non universitaria, l'alta formazione, la formazione in apprendistato), vengono strettamente collegate al sistema produttivo e alle persone inclusi i lavoratori occupati¹¹¹. Inoltre nella prima versione del Programma Operativo Regionale del FSE¹¹² tra le aree di *policy*, gli obiettivi tematici (OT) e le priorità di intervento indicate dai nuovi regolamenti comunitari¹¹³, la Regione ha scelto di concentrare le risorse su alcuni ambiti di intervento e tra essi, nell'OT 8 (occupazione) è stata scelta la “*priorità v) Adattamento dei lavoratori e delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti*”, declinata attraverso l'obiettivo operativo 8.6 finalizzato a “*favorire la permanenza al lavoro e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazione di crisi sia attraverso la contestualità e l'integrazione delle politiche di sviluppo industriale e del lavoro, sia attraverso l'attivazione di azioni integrate*” e in esso viene espressamente specificato l'“*investimento sulla formazione che dovrà integrare e completare l'offerta di formazione continua finanziata dai Fondi interprofessionali e dagli interventi finanziati attraverso le risorse nazionali di cui alle Leggi 236/03 e 53/00*”. In particolare *l'emergenza occupazionale sarà affrontata in modo mirato, attraverso misure complesse di intervento per il lavoro che accompagnino e supportino i processi di ristrutturazione e riposizionamento strategico di singole imprese o di comparti/filiere produttive con azioni di consolidamento delle competenze per la permanenza nel posto di lavoro e per l'eventuale ricollocazione dei lavoratori che rischiano di essere espulsi dal mercato del lavoro o che già hanno perso un'occupazione*¹¹⁴. Le risorse previste sull'Obiettivo Tematico 8 ammontano al 62,4% del POR FSE 2014/2020 e l'obiettivo 8.6 raccoglie il 7%, ma è necessario sottolineare che, a fronte dell'individuazione di misure specifiche per la ristrutturazione e il rilancio di singole imprese o comparti/filiere produttive, queste misure si inseriscono all'interno di una complessiva strategia regionale delineata nel Documento Strategico Regionale¹¹⁵ che integra tutti i Fondi Strutturali e di Investimento Europei (SIE) su tre priorità regionali:

- A - valorizzare il capitale intellettuale innalzando la qualità e lo stock di capitale umano regionale, attraverso politiche di investimento (infrastrutturale, di ricerca, umano) delle imprese e anche della Pubblica Amministrazione;
- B - favorire l'innovazione, la diversificazione e la capacità imprenditoriale del sistema produttivo orientandolo verso attività, settori o ambiti di intervento in potenziale forte crescita ed in particolare verso settori ad alto utilizzo di competenze (innovazione, cultura e creatività), che operino per la sostenibilità ambientale ed energetica, e che producano beni sociali (servizi alle persone). Profondo impegno dovrà essere dedicato a sostenere e rafforzare la relazione virtuosa fra le imprese che operano sui mercati internazionali e le PMI locali;

¹¹¹ Per i prossimi sette anni le risorse a disposizione del POR FSE ammontano a 786 milioni di euro di cui 275,2 milioni di risorse nazionali e 117,9 milioni di euro di risorse regionali. Nella programmazione attuale, in fase di chiusura, le risorse utilizzate sono 847 milioni di euro, comprensive dei 40 milioni ricevuti nel 2013 quale contributo di solidarietà da parte delle altre Regioni italiane per le zone colpite dal terremoto del 2012.

¹¹² Con D.G.R. del 28 aprile 2014, n. 559 è stato approvato dall'Assemblea Legislativa regionale il Programma Operativo della Regione Emilia-Romagna del Fondo Sociale Europeo 2014/2020. Attraverso questo documento parte il negoziato con le autorità nazionali e comunitarie e in seguito all'approvazione definitiva da parte della Commissione UE verrà adottato formalmente dall'assemblea legislativa il POR definitivo.

¹¹³ Si fa riferimento al Regolamento generale dei Fondi Strutturali n. 1303/2013 e al Regolamento del Fondo Sociale Europeo n. 1304/2013, entrambi del 17 dicembre 2013.

¹¹⁴ Il 18 giugno 2014 si è svolto l'ultimo incontro del Comitato di Sorveglianza del POR FSE 2007/2013 ed è stato presentato anche il nuovo POR 2014/2020 (<http://formazioneilavoro.regione.emilia-romagna.it/sito-fse/programma-operativo-regionale-2007-2013/comitato-di-sorveglianza/cds-giugno-2014>).

¹¹⁵ D.G.R. del 28 aprile 2014, n. 571.

C - mantenere un elevato grado di qualità dell'ambiente, del patrimonio culturale e dell'infrastrutturazione del territorio per perseguire gli obiettivi di coesione territoriale e sociale, integrazione e potenziamento della qualità dei servizi collettivi.

Pertanto la formazione continua trova collocazione soprattutto sulla prima ma anche sulla seconda priorità regionale, le vengono assegnati ruoli non solo difensivi ma anche di rilancio del sistema produttivo in base agli Obiettivi Tematici da perseguire (OT1, OT8 e OT10)¹¹⁶, puntando a migliorare il processo di integrazione con gli stessi Fondi interprofessionali e su quelle direttrici individuate per rilanciare l'economia regionale¹¹⁷.

¹¹⁶ Nel Documento Strategico Regionale citato è piuttosto chiara la matrice di correlazione che mette in relazione ciascuno dei dieci Obiettivi tematici elaborati a livello europeo e relativi fabbisogni, con le priorità regionali (paragrafo 2.2 *Dai fabbisogni alle priorità strategiche regionali* pp. 39-44).

¹¹⁷ In particolare si fa riferimento alla “Strategia regionale di innovazione per la specializzazione intelligente” (*Regional innovation strategy for smart specialisation*) approvata con Delibera della Giunta regionale n. 515 del 14 aprile 2014.

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

Tavola 5.3 - Quadro sinottico degli accordi siglati tra Regione Emilia-Romagna e Fondi interprofessionali (2010-14).

Accordi con	Data firma	D.G.R.	Destinatari	Note
FonServizi	Novembre 2014	Delibera di GR 1169 del 21/07/2014	lavoratori dipendenti, (anche apprendisti) autonomi e imprenditori.	Applicazione procedure di ciascun canale finanziario; condivisione dati monitoraggio dei piani formativi; valutazione congiunta sugli esiti conseguiti; sperimentazione del Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle competenze (SRFC) in materia di formazione continua e nei percorsi di apprendistato finanziati dal Fondo.
Fondo Artigianato Formazione	luglio 2013	Delibera di GR 632 del 21/05/2013	lavoratori dipendenti, (anche apprendisti) autonomi, imprenditori e coadiuvanti delle imprese artigiane	Applicazione procedure di ciascun canale finanziario; condivisione dati monitoraggio dei piani formativi; valutazione congiunta sugli esiti conseguiti; sperimentazione “formalizzazione da esperienza” (Sistema Regionale SRFC) su competenze acquisite dall'apprendista in contesto aziendale (50 percorsi individuali)
Fondir	novembre 2012	Delibera di GR n. 1526 del 23/10/2012	lavoratori dipendenti, dirigenti, imprenditori e lavoratori con funzioni direttive che affiancano il titolare nella conduzione dell'azienda (lavoratori autonomi).	Applicazione procedure (programmazione e gestione) di ciascun canale finanziario; condivisione dati monitoraggio dei piani formativi; valutazione congiunta sugli esiti conseguiti; figure manageriali delle PMI regionali (settore terziario) spesso inquadrate come consulenti e lavoratori autonomi.
Fondoprofessioni	settembre 2012	Delibera di GR n. 1106 del 30/07/2012	lavoratori dipendenti, autonomi e titolari degli studi professionali di architettura, commercialisti, avvocati, ingegneri, notai, esperti contabili, consulenti del lavoro, medici, geometri, dentisti, periti industriali, veterinari, revisori contabili, ecc.	Applicazione procedure (programmazione e gestione) di ciascun canale finanziario; condivisione dati monitoraggio dei piani formativi; valutazione congiunta sugli esiti conseguiti; Studi professionali.
Fon.Ter.	febbraio 2012	Delibera di GR n. 215 del 27/02/2012	lavoratori dipendenti, autonomi e imprenditori	Applicazione procedure (programmazione e gestione) di ciascun canale finanziario; condivisione dati monitoraggio dei piani formativi; valutazione congiunta sugli esiti conseguiti; settore terziario e in particolare turistico.
For.Te.	dicembre 2010	Delibera di GR n. 1957 del 13/12/2010	lavoratori dipendenti, autonomi e imprenditori	Applicazione procedure (programmazione e gestione) di ciascun canale finanziario; condivisione dati monitoraggio dei piani formativi; valutazione congiunta sugli esiti conseguiti; settore terziario.

Fonte: elaborazione ISFOL su dati Regione Emilia-Romagna (<http://formazione.lavoro.regione.emilia-romagna.it/>)

5.7.2 *Lo stato di avanzamento della sperimentazione tra Regione Lombardia e Fondi paritetici interprofessionali*

Come già descritto nelle passate edizioni del Rapporto¹¹⁸, la Regione Lombardia ha emanato l'invito pubblico di manifestazione di interesse nel 2011. L'iniziativa prevedeva un cofinanziamento regionale al 50% con il Fondo che avesse aderito. La quota regionale ha consentito di far partecipare le imprese non aderenti ai Fondi e di coinvolgere anche gli imprenditori. Dal punto di vista amministrativo è stato concordato che fossero i Fondi ad avviare, gestire e rendicontare, attraverso appositi avvisi, il processo. Inoltre, sulla base dell'esperienza in precedenza citata, è stata prevista la certificazione delle competenze secondo il sistema vigente in regione Lombardia.

All'invito della Regione hanno partecipato 7 Fondi (Fonarcom, Fonditalia, Formazienda, Fondartigianato, Foncoop, Fondo Dirigenti PMI, Fonter) per un complessivo stanziamento di circa 9,9 milioni di euro. Quasi tutti i Fondi, inoltre, hanno concluso le attività formative e sono nella fase di rendicontazione dei piani finanziati¹¹⁹.

Nel corso di quest'anno il monitoraggio dell'ISFOL in collaborazione con la Regione Lombardia sull'"Invito pubblico per una manifestazione di interesse alla realizzazione di attività formative integrate di formazione continua tra Regione Lombardia e Fondi paritetici interprofessionali" è entrato nella fase operativa attraverso la realizzazione di 7 interviste ai Direttori dei Fondi coinvolti nella sperimentazione e di 2 focus group con alcuni degli enti attuatori che hanno realizzato le attività formative¹²⁰.

Nelle interviste con i referenti dei Fondi interprofessionali sono state approfondite la motivazione a partecipare al bando, le caratteristiche e la valutazione dell'esperienza. Nei 2 focus group realizzati con gli enti formatori sono stati analizzati i motivi della partecipazione, le caratteristiche principali delle imprese e dei lavoratori coinvolti, la tipologia di formazione erogata e la valutazione complessiva dell'integrazione.

Dall'analisi delle interviste emerge un forte interesse, da parte dei direttori dei Fondi, per le esperienze di integrazione che le regioni realizzano sui propri territori in quanto considerato un processo fondamentale per massimizzare le risorse finanziarie sulla formazione continua sempre più esigue. Dall'altro l'integrazione di risorse risponde anche alla necessità di poter coinvolgere in formazione tutte quelle figure professionali che ruotano intorno all'impresa (titolari, collaboratori, lavoratori autonomi) che sono escluse, come noto, dal versamento dello 0,30%.

Dal punto di vista dell'andamento operativo e gestionale della sperimentazione le opinioni si diversificano tra Fondi: alcuni hanno riscontrato criticità nel coinvolgere le imprese non aderenti; altri, invece, hanno colto proprio questa opportunità per cercare di allargare il bacino degli aderenti. Il poter gestire gli avvisi in modo autonomo da parte dei Fondi ha rappresentato da una parte un notevole vantaggio, poiché gli enti di formazione hanno avuto un unico referente con cui interfacciarsi, ma allo stesso tempo ha comportato degli aggravii, dal momento che i Fondi hanno dovuto modificare alcune procedure interne ed intervenire sul sistema informatico per la gestione dei piani.

¹¹⁸ In particolare si fa riferimento al paragrafo 4.1 del XIV Rapporto sulla Formazione continua (annualità 2012-2013).

¹¹⁹ Ad eccezione di Fondartigianato che ha avviato successivamente le attività, con l'accordo della Regione Lombardia. Per tale motivo i dati del sistema permanente di monitoraggio non contengono al primo semestre 2014 i dati di Fondartigianato.

¹²⁰ È inoltre in corso di realizzazione l'invio del questionario di valutazione alle imprese che hanno partecipato alla formazione. L'analisi dei questionari, delle interviste e dei focus group sarà oggetto di una specifica pubblicazione.

Da una prima analisi della fase qualitativa dei focus group emerge che i Fondi interprofessionali non hanno interpretato in modo univoco le linee guida della Regione Lombardia che in effetti fornivano elementi minimi comuni per la presentazione e gestione dei progetti esecutivi. Questo ha prodotto diverse modalità di operare l'integrazione: in alcuni casi si è avuta una gestione meramente addizionale di risorse con canali separati di finanziamento tra imprese aderenti e non aderenti, in altre modalità operative, al contrario, è stato possibile costruire anche una integrazione effettiva con la costruzione di "aule" in cui sono stati inseriti dipendenti e imprenditori di imprese sia aderenti che non. Nel complesso si è assistito alla realizzazione di più modelli di integrazione.

Come confermato anche dai dati di monitoraggio, di seguito esposti, è emersa una criticità legata alle tematiche formative. Quasi tutti gli enti hanno evidenziato come siano state pressanti le richieste di realizzazione di moduli legati alla formazione *ex lege* (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in primis) o trasversale standard, soprattutto da parte delle imprese non aderenti ai Fondi che si affacciavano spesso alle prime esperienze di formazione finanziata.

I dati della sperimentazione stanno confluendo a partire dal primo semestre 2013 nel sistema permanente di monitoraggio dei Fondi interprofessionali. Al giugno 2014 i dati trasmessi ed elaborati dal sistema si riferiscono complessivamente a 284 piani di cui 87 conclusi.

Come si evidenzia nella tabella 5.48 le imprese coinvolte nei piani approvati risultano, fino al periodo considerato, 849 per un totale di 12.623 partecipanti.

Tabella 5.48 - Piani formativi **approvati** per tipologia, progetti, lavoratori e imprese coinvolte (periodo 1 gennaio 2013- 30 giugno 2014)

	Aziendale	Individuale	Settoriale	Territoriale	Totale
Piani	151	18	19	9	197
Progetti	653	18	75	78	824
Imprese	394	18	167	270	849
Lavoratori	8.211	18	1.064	3.330	12.623

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati del sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Tabella 5.49 - Parametri finanziari dei piani **approvati** (in euro - periodo 1 gennaio 2013- 30 giugno 2014)

	Aziendale	Individuale	Settoriale	Territoriale	Totale
Costo totale piano	4.550.578	107.320	726.707	3.254.045	8.638.650
Contributo Fondo/Regione	3.494.662	107.320	588.425	2.657.600	6.848.007
Contributo imprese	1.055.916		138.282	596.445	1.790.643
% contributo privato	23,2	0,0	19,0	18,3	20,7

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati del sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Si rammenta che il contributo (definito "Contributo Fondo/Regione") è composto per il 50% da fonte finanziaria regionale e 50% da quello dello specifico fondo

Come si può notare dalla prima tabella (tab. 5.48) la tipologia di Piano aziendale risulta essere quella più finanziata, scelta spiegabile con il fatto che questo tipo di Piano si adatta meglio a rispondere alle imprese di minori dimensioni come quelle coinvolte nella sperimentazione.

Il 66% dei progetti è realizzato da enti di formazione o agenzie formative, mentre il restante 34% direttamente dalle imprese beneficiarie.

Nella frequenza delle tematiche presenti nei progetti costituenti i piani (tab. 5.50) prevale in modo netto la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, seguito a molta distanza da tematiche trasversali come lo sviluppo delle abilità personali.

Tabella 5.50 - Frequenza delle diverse tematiche formative nei progetti costituenti i piani approvati e nella partecipazione dei lavoratori (periodo 1 gennaio 2013- 30 giugno 2014)

Tematica	Progetti costituenti i piani	lavoratori coinvolti
Conoscenza del contesto lavorativo	8,3	10,4
Contabilità, finanza	1,9	3
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	8,7	10,5
Informatica	6,1	6,8
Lavoro d'ufficio e di segreteria	0,2	0,1
Lingue straniere, italiano per stranieri	3,0	4,9
Salute e sicurezza sul lavoro	44,0	40,5
Salvaguardia ambientale	1,1	1,1
Sviluppo delle abilità personali	11,2	9,6
Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca		
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	0,8	0,4
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	2,1	2,2
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	7,6	6,3
Vendita, marketing	5,0	4,2
Totale	100	100

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati del sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Nel complesso la sperimentazione della Regione Lombardia sembra essere stata in grado di esprimere modalità e motivazioni diverse all'uso integrato delle risorse: alcuni comportamenti indirizzati dai Fondi e operati dagli enti di formazione potrebbero essere tesaurizzati, specie per il modello gestionale, in una eventuale messa a regime dell'esperienza, soprattutto laddove si riesca a incidere su alcuni comportamenti che nascono spesso da una risposta "semplificata" alle richieste delle imprese: certamente una limitazione del ricorso sistematico alla formazione *ex lege*, una premialità legata ad altre tipologie di formazione sia in termini di tematiche e modalità formative, nonché una maggiore incentivazione o "imposizione" di quote minime nel coinvolgere le figure non dipendenti delle imprese, a partire dagli stessi imprenditori.

Capitolo 6

Le politiche a sostegno delle competenze degli adulti e dello sviluppo del sistema

6.1 L'Istruzione degli adulti e il sistema dei CPIA e dei corsi serali

Il 26 febbraio 2013 è entrato in vigore il Decreto del Presidente della Repubblica 29 ottobre 2012, n. 263 “*Regolamento recante norme generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali, a norma dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133*”.

Ai sensi della nuova normativa, che conclude un lungo percorso legislativo avviato già nel 2006, a partire dall'anno scolastico 2014-15 saranno attivati i Centri Provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA) ed i corsi di istruzione degli adulti, compresi quelli che si svolgono presso gli istituti di prevenzione e pena, che saranno riorganizzati nei seguenti percorsi:

- percorsi di istruzione di primo livello e percorsi di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana, realizzati dai CPIA;
- percorsi di istruzione di secondo livello, realizzati dalle istituzioni scolastiche presso le quali funzionano i percorsi di istruzione tecnica, professionale e artistica.

I Centri, come definito nel D.P.R. n. 263/2012:

- costituiscono una tipologia di istituzione scolastica autonoma, dotata di uno specifico assetto didattico e organizzativo, articolata in reti territoriali di servizio, di norma su base provinciale, nel rispetto della programmazione regionale e dimensionata secondo i criteri e i parametri definiti ai sensi della normativa vigente e con l'osservanza dei vincoli stabiliti per la finanza pubblica;
- realizzano un'offerta formativa finalizzata al conseguimento della certificazione attestante il conseguimento del livello di istruzione corrispondente a quello previsto dall'ordinamento vigente a conclusione della scuola primaria; di titoli di studio di primo e secondo ciclo; della certificazione attestante l'acquisizione delle competenze connesse all'obbligo di istruzione; del titolo attestante il raggiungimento di un livello di conoscenza della lingua italiana non inferiore al livello A2 del Quadro comune di riferimento europeo per la conoscenza delle lingue, approvato dal Consiglio d'Europa;
- hanno la medesima autonomia attribuita alle istituzioni scolastiche di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275; sono dotati di un proprio organico; hanno i medesimi organi collegiali delle istituzioni scolastiche, con gli opportuni adattamenti; sono organizzati in modo da stabilire uno stretto raccordo con le autonomie locali, il mondo del lavoro e delle professioni; realizzano un'offerta formativa strutturata per livelli di apprendimento;
- possono ampliare l'offerta formativa, nell'ambito della loro autonomia e nei limiti delle risorse allo scopo disponibili e delle dotazioni organiche assegnate ai sensi del Decreto legge n. 112/2008, articolo 64 e del Decreto legge del 6 luglio 2011 n. 98, articolo 19, comma 7,

convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 luglio 2011, n. 111, secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 275/1999, nel rispetto delle competenze delle regioni e degli enti locali in materia e nel quadro di accordi con gli enti locali ed altri soggetti pubblici e privati, con particolare riferimento alle strutture formative accreditate dalle regioni.

Per il passaggio al nuovo ordinamento dei CPIA e dei corsi serali il Ministero dell'Istruzione, Università, Ricerca ha istituito con proprio decreto a marzo 2013 un Gruppo tecnico nazionale IDA per l'istruzione degli adulti, costituito da rappresentanti dei Ministeri dell'Istruzione, Università, Ricerca, dell'Economia e delle Finanze, del Lavoro e delle Politiche sociali, di Regioni ed enti locali, delle organizzazioni sindacali del comparto scuola, di istituzioni scolastiche, oltre che da un esperto di ISFOL, Indire e Invalsi.

Il Gruppo IDA è preposto a fornire contributi ed approfondimenti per definire sia le Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento, sia i criteri e le Linee guida in materia di valutazione e certificazione, sia i criteri e le modalità per la realizzazione dei progetti assistiti a livello nazionale.

In particolare, è stato affidato al Gruppo tecnico nazionale IDA il compito di fornire contributi ed approfondimenti sulle seguenti priorità tematiche:

- percorsi di primo livello: articolazione dell'orario complessivo di questi percorsi e di quelli di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana;
- percorsi di secondo livello: adattamento dei piani di studio dei percorsi di istruzione tecnica, professionale e artistica;
- percorsi di istruzione nelle carceri: corsi della scuola dell'obbligo e di istruzione secondaria negli istituti di prevenzione e pena;
- strumenti di flessibilità: riconoscimento dei crediti, personalizzazione del percorso, fruizione a distanza, accoglienza e orientamento;
- assetti organizzativi e accordi di rete: Gruppi di livello; Reti territoriali di servizio, Commissioni.

Tenuto conto dell'obiettivo di entrare a regime con il nuovo modello di CPIA nel 2014/15, dell'attuazione graduale del nuovo assetto organizzativo e didattico dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti previsto dal D.P.R. n. 263/2012 attraverso la realizzazione di progetti assistiti a livello nazionale e, pertanto, della ristrettezza temporale per l'avvio, già nel terzo quadrimestre del 2013, di una prima sperimentazione nelle Regioni, il Comitato IDA ha prodotto il Documento contenente i criteri e le modalità per la realizzazione dei "progetti assistiti a livello nazionale", ai sensi del D.P.R. n. 263/12, articolo 11, comma 1.

La Direzione Generale per l'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore e per i Rapporti con i Sistemi Formativi delle Regioni (di seguito D.G. IFTS) ha provveduto ad elaborarne la versione definitiva, recependo gran parte delle osservazioni rappresentate dal Gruppo tecnico nazionale IDA e provvedendo ad individuare le aree territoriali nelle quali realizzare tali progetti.

Il Documento individua e definisce i criteri e le modalità per l'avvio, l'organizzazione e la realizzazione dei progetti assistiti, da attuare sulla base delle indicazioni contenute nell'allegato tecnico.

Naturalmente il Documento, in coerenza con gli indirizzi europei in materia di apprendimento degli adulti, tiene conto del quadro complessivo delle politiche nazionali in materia di

apprendimento permanente, delineate dalla Legge n. 92/2012, e delle innovazioni normative intervenute nei settori dell'istruzione, formazione e lavoro¹²¹.

Al fine di ottimizzare gli interventi ed evitare inefficaci duplicazioni, i progetti assistiti dovranno favorire, in particolare, la sinergia dei vari attori coinvolti nelle azioni previste dalle norme sull'apprendimento permanente e sull'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali ed informali e delle rispettive procedure, anche ai fini dell'interazione delle reti e nella prospettiva dell'*higher education*.

Inoltre, per sostenere la domanda inespressa, corrispondere ai fabbisogni formativi espressi dalle filiere produttive del territorio, potenziare l'occupabilità e contrastare il fenomeno dei Neet, i progetti assistiti sono realizzati in modo da stabilire anche uno stretto raccordo con le autonomie locali, il mondo del lavoro e delle professioni in coerenza con quanto previsto dal DPR263/12, art. 2, comma 3, anche per favorire il rientro nei percorsi formativi dei "disoccupati" e degli adulti con "bassa scolarità".

Ciò al fine di delineare un passaggio al nuovo ordinamento che possa consentire di dare una soluzione, nella crisi che stiamo vivendo, al problema dei Neet e ai "pubblici sfavoriti" (quali immigrati, carcerati e in generale adulti privi o con bassi titoli di studio), offrendo loro la possibilità di acquisire competenze che possono essere utili per trovare un primo o un nuovo lavoro, lanciando un messaggio verso l'esterno dell'impegno del sistema scuola verso questi pubblici.

Il Documento prevede un'articolazione dei progetti assistiti a livello nazionale che tiene conto dell'identità dei CPIA, come definita nel D.P.R. n. 263/2012.

Pertanto, i CPIA costituiscono una tipologia di istituzione scolastica autonoma, articolata in reti territoriali di servizio (sede centrale e punti di erogazione, tra cui le sedi carcerarie) che eroga percorsi di primo livello (art. 2, comma 1). Inoltre, per favorire organici raccordi tra i percorsi di primo livello ed i percorsi di secondo livello, i CPIA devono stipulare (ai sensi del D.P.R. n. 275/99) accordi di rete con le istituzioni scolastiche di secondo grado (IT: Istruzione Tecnica, IP: Istruzione Professionale e LA: Licei Artistici) nell'ambito dei quali vengono costituite le Commissioni per la definizione del Patto formativo individuale (art. 5, comma 2), in virtù del quale ciascun adulto potrà sapere a quale livello di apprendimento inserirsi e quale percorso didattico seguire.

Infine i CPIA possono stipulare (ai sensi del D.P.R. n. 275/99) ulteriori accordi di rete con gli enti locali ed altri soggetti pubblici e privati, con particolare riferimento alle strutture formative accreditate dalle Regioni, per l'ampliamento dell'offerta formativa (art. 2, comma 5).

Con il suddetto Documento sono stati quindi definiti i criteri di individuazione delle aree territoriali dove realizzare i progetti assistiti, i criteri di individuazione della rete dei Centri Territoriali Permanenti (CTP) a cui affidare la realizzazione dei progetti medesimi, le modalità di organizzazione (azioni, monitoraggio, iniziative di formazione/informazione, risorse) e di realizzazione (gli accordi di rete).

Viste le finalità dei progetti assistiti e ritenuto di attivarne un numero contenuto, onde consentire efficaci azioni di assistenza a livello nazionale, nell'anno scolastico 2013/2014 sono stati attivati 9 progetti nelle seguenti aree territoriali: Piemonte, Lombardia (Nord ovest), Veneto, Emilia Romagna (Nord est), Toscana, Lazio (Centro), Campania, Puglia (Sud) e Sicilia (Isole).

¹²¹ In particolare vengono richiamate le norme di cui al D.Lgs n. 167/2011 e del D.Lgs 17 ottobre 2005, n. 226, Capo III e del Decreto legge 31 gennaio 2007, n. 7, articolo 13, convertito, con modificazioni, nella Legge 2 aprile 2007, n. 40 e successive disposizioni.

Le aree territoriali sono state individuate sulla base degli indicatori riportati di seguito e, in ogni caso, in modo da assicurare adeguata rappresentanza a ciascuna articolazione geografica. Gli indicatori utilizzati sono:

1. giovani tra 15 e 29 anni che non stanno ricevendo un'istruzione e non hanno un impiego (Neet)¹²²;
2. cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti¹²³;
3. offerta di istruzione per adulti, erogata dai Centri Territoriali Permanenti (CTP) e dai corsi serali (articolata in corsi, frequenze e iscrizioni) e numero di contatti di rete già stabiliti dai CTP¹²⁴.

A fine luglio 2013 la D.G. IFTS del MIUR ha trasmesso il Documento agli Uffici Scolastici Regionali titolari dei progetti assistiti (Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Campania, Puglia, Sicilia) richiedendo loro di provvedere, per assicurare l'avvio dei progetti, a:

1. individuare - d'intesa con gli Assessorati competenti delle Regioni - la rete di CTP alla quale affidare la realizzazione di tali progetti, sulla base dei criteri indicati nel documento, ad eccezione del requisito costituito dall'utenza non inferiore ad almeno 400 adulti "scrutinati", al fine di consentire, nella fase sperimentale, una maggiore discrezionalità dei territori nell'individuazione delle sedi dei progetti assistiti;
2. trasmettere al MIUR la composizione della suddetta rete, l'Accordo con tutti gli allegati, tra cui il progetto, la scheda illustrativa finanziaria e la dichiarazione di impegno; nonché l'elenco delle azioni di accompagnamento predisposte dal nucleo di supporto tecnico-amministrativo;
3. adottare gli opportuni provvedimenti per l'assegnazione di personale riferibile ai vari profili da destinare all'espletamento delle funzioni di direzione, gestione e coordinamento del progetto, ferme restando le relative dotazioni organiche già determinate per l'a.s. 2013-2014;
4. inviare al MIUR ogni informazione in merito all'attivazione di tali azioni, anche al fine di acquisire utili elementi per la progressiva attuazione dei nuovi assetti organizzati e didattici previsti dal DPR 263/12.

Il MIUR ha contestualmente inviato per conoscenza il Documento contenente i criteri e le modalità per la realizzazione dei "progetti assistiti a livello nazionale" al coordinamento tecnico della IX Commissione Conferenza Regioni e Province Autonome, nonché a tutti gli Uffici Scolastici Regionali delle aree territoriali non coinvolte nella realizzazione dei progetti assistiti a livello nazionale per l'eventuale attivazione - d'intesa con le Regioni - di azioni di innovazione a sostegno del riordino previsto dal D.P.R. n. 263/2012 coerenti con le indicazioni ivi contenute.

Si riportano di seguito i dati relativi ai progetti assistiti, aggiornati a novembre 2013:

¹²² cfr. Not in Education, Employment or Training, Istat, Noi Italia – 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo 2013, febbraio 2013.

¹²³ cfr. Dati Ministero dell'Interno su fonte Istat, 2012, Cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti al 1° gennaio 2012.

¹²⁴ cfr. Indire, Rapporto di sintesi del Monitoraggio nazionale dell'Istruzione degli adulti – a.s. 2010/2011, anno 2012.

Tabella 6.1 - Progetti assistiti - Rete costituita da CTP, Corsi serali e scuole carcerarie

Regioni	CTP capofila	CTP	IISS sedi di corsi serali	Scuole carcerarie CTP – I Liv.	Scuole carcerarie IISS – II Liv.	Coristi frequentanti (tutte le sedi)
Campania	CTP 80° “Berlinguer” - Napoli -	3	2	2		330
Emilia Romagna	CTP Besta – Bologna	7	17	2	1	19.620
Lazio	I.C. via Cortina sede 4° CTP - Roma	21	2*	9		7.390
Lombardia	CTP Console Marcello - Milano	8	5	2	1	7.348
Piemonte	CTP Casale Monferrato - Alessandria	1	5	2		415
Puglia	IC Massari-Galilei - Bari	5	14	1		1.893
Sicilia	ICS “Manzoni - Impastato” Palermo	7	9	3	2	2.017
Toscana	CTP Prato	0	3	1	2	1.166
Veneto	CTP Asolo	8	12	2		8.801
Totali		60	69	24	6	48.980

* Sono stati coinvolti anche 2 IISS che non sono sedi di corsi serali

Fonte: Miur - Direzione Generale IFTS

Considerato che il D.P.R. n. 263/2012 prevede che il passaggio al nuovo ordinamento dei CPIA e dei corsi serali sia definito da linee guida - alla cui stesura contribuisce il Gruppo tecnico nazionale - i progetti assistiti a livello nazionale costituiranno oggetto di studio e approfondimento da parte del medesimo gruppo tecnico al fine di recepire eventuali integrazioni e aggiornamenti nelle linee guida a conclusione del periodo di prima applicazione, in relazione agli elementi chiave che emergeranno dal processo di valutazione e monitoraggio, ovvero le *best practices* che si rileveranno.

6.2 Il segmento della formazione tecnica superiore

Guardando al complesso delle norme e delle misure che hanno riorganizzato il sistema ordinamentale di istruzione e formazione, sembra chiaro come la costituzione di una filiera lunga, a più specifica vocazione tecnica e professionalizzante, ponga le sue premesse nella capacità dei sistemi di connettere la competenza dei soggetti deputati alla programmazione degli interventi con le realtà già attive sul territorio che ne valorizzino le vocazioni.

L'efficienza dei sistemi in questo senso si misura per lo più attraverso un modello concreto di rete che sappia tenere insieme obiettivi di sistema legati al sostegno del tessuto produttivo e alla domanda di formazione individuale. Come nei processi di innovazione, infatti, il segmento della formazione tecnica superiore rappresenta un'esperienza dell'ordinamento nazionale che lega insieme lo sviluppo dei *drivers* di innovazione e la loro compresenza e capacità di interazione e cooperazione. Si tratta cioè di un circolo virtuoso in cui i processi di generazione di conoscenze e competenze si legano ai processi più ampi della diffusione di una cultura tecnica e tecnologica. La stessa innovazione è concepita come un processo sistemico nell'ambito del quale uno dei requisiti indispensabili è l'attivazione dei processi di apprendimento e la formazione tecnica superiore

rappresenta uno strumento concreto per rispondere alla domanda di competenze di medio e alto livello.

Non è un caso che, connessi ai temi della formazione, in questi ultimi anni troviamo anche tutte quelle misure volte a sostenere forme di aggregazione territoriale dei soggetti attivi sul territorio, l'innovazione tecnologica e la diffusione della cultura digitale quale strumento per:

- innalzare le spendibilità delle competenze della forza lavoro re-intrepretando in chiave tecnologicamente avanzata anche la produzione propria della tradizione del made in Italy,
- mantenere la dimensione di occupabilità dei soggetti, anche quelli più adulti interessati dal ridimensionamento o trasformazione delle imprese sul territorio,
- sostenere indirettamente il tessuto produttivo e le azioni di servizio ad esso connesso attraverso la diffusione di competenze che possano garantire la competitività internazionale.

Si tratta di obiettivi complessi che si confrontano oggi anche con l'urgenza di non disperdere un codice imprenditoriale legato alla tradizione manifatturiera, alla creatività del made in Italy e alla necessità di conservare un *know how* presente nei territori. È infatti in una ottica di valorizzazione dei sistemi di rete e di integrazione di risorse, obiettivi e competenze e, non ultime, dotazioni finanziarie che i legislatori in questi ultimi anni hanno riorganizzato il segmento della IFTS.

Istituito nel 1999 con la legge n. 144/99, il canale della formazione tecnica superiore ha vissuto un articolato processo di adeguamento e riorganizzazione e costituisce oggi il segmento, che più di altri nel sistema ordinamentale, è dotato di grande potenzialità.

Ciascuna Regione ha interpretato questa versatilità nel modo che più consentiva di capitalizzare le esperienze in atto e le reti già consolidate sul territorio, scegliendo i meccanismi di programmazione più congrui: alcune, pur avviando contestualmente i Poli IFTS, infatti, hanno garantito un'attività di programmazione annuale e sequenziale (come accaduto, ad esempio, per Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Toscana, Marche); altre Amministrazioni hanno proceduto con una programmazione più ampia nel tempo che ha sfruttato la triennialità prevista dai programmi dei Poli¹²⁵; altre ancora hanno, infine, preferito concludere le attività di programmazione precedenti, procrastinando le nuove attività fino alla piena messa a regime del sistema (come accade in modo più evidente per le ripartizioni geografiche del Sud).

Le attività corsuali, di durata variabile dalle 800 alle 1.000 ore, il 30% delle quali da realizzare in stage, presentano una didattica fortemente declinata sulla dimensione laboratoriale e consentono l'accesso a giovani e adulti e anche a tutti coloro che sono privi del diploma di scuola secondaria superiore, ovvero a tutte quelle persone che hanno assolto l'obbligo di istruzione e formazione nel canale della formazione professionale triennale o che, privi del titolo di studio, siano interessati a sistematizzare competenze apprese in contesti lavorativi o di apprendimento formali e non formali. Ai percorsi inoltre possono accedere anche adulti privi di qualsiasi titolo di studio, purché si garantisca un processo di accreditamento delle competenze in ingresso che garantisca il successo formativo dell'intervento.

Le soluzioni adottate a livello regionale risultano direttamente correlate al ruolo giocato dalle amministrazioni in merito alla capacità di agire la concertazione e la programmazione degli

¹²⁵ In questo caso si intendono i Poli formativi IFTS così come configurati nella fase precedente l'adozione del D.P.C.M. 25 gennaio 2008.

interventi. Ed è per tale ragione che si è di fronte a sistemi di *governance* e impianti tanto differenti¹²⁶.

Lo sforzo compiuto a livello centrale e regionale è stato ben più importante di quanto si possa misurare nella fase realizzativa: rispetto ad altra offerta formativa, infatti, tale canale è stato e rimane caratterizzato da un numero sempre molto contenuto di interventi formativi.

Da un punto di vista del “governo” del sistema, la riorganizzazione del sistema introdotta con il D.P.C.M. del 25 gennaio 2008, prevede che sia i percorsi IFTS sia i percorsi erogati dalle Fondazioni, in nuovi ITS, debbano essere oggetto della programmazione delle Regioni che sono chiamate, ogni tre anni, a redigere i piani territoriali.

Il primo triennio della nuova programmazione (nuova perché articolata secondo i criteri sanciti dalla riorganizzazione così come disciplinata dal D.P.C.M.) assume gli anni 2008/2010 come intervallo temporale nell’ambito del quale procedere alla fase di prima applicazione. La fase di prima applicazione e messa a regime di quanto indicato nel D.P.C.M. richiamato si è estesa fino all’anno 2012 e la seconda tornata di programmazione si riferisce al triennio - in corso - 2013/2015.

La sfida più recente, connessa alla programmazione per il triennio 2013/2015, imponeva un ragionamento più ampio che, a partire dalle linee di sviluppo e dal processo di animazione territoriale che coinvolgeva il versante produttivo, conducesse alla definizione di un’offerta che operasse nella direzione di un sostegno fattivo alle linee di sviluppo concordate localmente. Non è un caso che, a fronte di alcune Regioni che si sono limitate alla redazione del Piano territoriale focalizzato esclusivamente sulla prosecuzione e rafforzamento della attività degli ITS già istituiti, altre hanno colto l’occasione per una profonda riorganizzazione del sistema, andando a coinvolgere anche altri soggetti quali ad esempio distretti e parchi tecnologici, reti di imprese, centri per il trasferimento tecnologico.

A gennaio 2014, tutte le regioni avevano ormai predisposto il Piano territoriale o documenti analoghi disciplinati normativamente in modo che potessero orientare la programmazione per tutto il prossimo biennio in corso e comunque fino al 2015. Le Regioni che, oggi, hanno invece provveduto alla programmazione dei corsi IFTS sono 9, ovvero Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Abruzzo (tre in meno del precedente triennio) cui però si aggiungerà la Provincia di Trento impegnata oggi nella definizione dell’offerta per stabilire una connessione con gli altri segmenti del sistema di formazione superiore all’interno delle specificità del sistema di Alta Formazione Professionale. Di fatto, la programmazione del segmento ordinamentale dei percorsi IFTS rimane contenuta e a macchia di leopardo sul territorio nazionale (tab. 6.2).

Tabella 6.2 - Riepilogo corsi IFTS per Regione e annualità di programmazione riferibile al periodo successivo l’adozione del D.P.C.M. (v.a.)

Regione	2007-2009 (800 ore)	2009-2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	Programm.ne 2013-2015
	Realizzati	Realizzati	Realizzati	Realizzati	Realizzati		Program- mati	Programmati/ in fase di avvio
Piemonte (1)	38	40	39	-	17	-	-	-
Lombardia (2)	0	0	0	23	22	22	56 (+1)	

¹²⁶ Cfr. ISFOL, Nota sullo stato di programmazione e realizzazione dei percorsi IFTS. Programmazione e realizzazione dei percorsi IFTS a seguito dell’entrata in vigore del D.P.C.M. 25 gennaio 2008, <http://isfoloia.isfol.it/handle/123456789/838>

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

P. A.						Previsti ma non programmati	Previsti ma non programmati	
Trento	-	-	-	-	-	-	-	-
Veneto	-	11	-	-	-	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	0	10	10	8	-	-	-	57 (14)
Liguria	16 (4)	-	-	-	-	-	1 (5)	-
Emilia Romagna	28	28	28	25	26	29	30 (12)	-
Toscana	0	22	21	21	19	21 (anno 2014)	-	-
Umbria	-	-	6	-	-	-	-	-
Marche	0	13	-	0	6 (6)	7 (7)	12	-
Lazio	0	65 (8)	0	0	-	-	-	-
Abruzzo	-	-	-	-	-	4	Avviso aperto per Provincia AQ (13)	-
Molise	-	-	-	-	-	-	-	-
Campania	-	14	-	-	-	-	-	-
Puglia	0	0	0	0	62 (9)	21 (10)	-	-
Basilicata	-	-	-	-	-	-	-	-
Calabria	0	0	0	0	-	-	-	-
Sicilia (11)	0	0	0	6	4	-	-	-
Sardegna	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	82	203	76	83	152	104	101	57

(1) Per l'annualità di riferimento 2010/2011 erano stati programmati 40 corsi IFTS ma successivamente ne sono stati realizzati 39. Per l'annualità 2009/2010 ne erano stati programmati 41 e realizzati 40.

(2) I corsi programmati per l'annualità 2011/2012 erano 24 (1 corso non ha avuto inizio). La prima annualità di programmazione 2011/2012 si è conclusa nei mesi di giugno-luglio 2012, mentre la seconda è stata avviata a settembre-ottobre 2012 e si è conclusa a luglio 2013. La terza infine con 22 corsi è stata avviata a settembre-ottobre 2013. Nei mesi di gennaio-febbraio 2014 sono stati avviati ulteriori 11 corsi che pur facendo parte della programmazione triennale 2013/2015 completano l'offerta per l'anno formativo 2014.

(3) Non risultano corsi con standard di percorso dettati dall'adozione del D.P.C.M. del 25 gennaio 2008, riferibili né alla programmazione 2007/2009, né alla programmazione 2013/2015.

(4) I corsi fanno riferimento al Piano Territoriale 2007/2009 ed hanno avuto una durata di 800/1000 ore.

(5) Il corso si rivolge esclusivamente ad adulti che abbiano già maturato esperienze di lavoro per almeno 24 mesi nel settore sociale e si rivolge a 500 individui.

(6) I corsi programmati erano 7, di questi ne sono stati avviati 6 e si riferivano all'annualità di programmazione 2010/2011, quale seconda tornata riferita al primo triennio di programmazione (insieme ai 13 programmati per l'annualità 2009/2010).

(7) I corsi programmati si riferiscono all'annualità di programmazione 2013, quale prima annualità all'interno della nuova programmazione triennale 2013/2015

(8) Di quelli indicati, 33 corsi sono stati realizzati presso i Poli formativi IFTS e 32 corsi sono stati realizzati dai partenariati che hanno risposto ad avviso regionale.

(9) I 62 corsi programmati e approvati dalle Province sono stati avviati a partire dai mesi di dicembre 2012 - gennaio 2013.

(10) È probabile che il numero sia destinato a crescere nell'anno 2014, in quanto questi 21 corsi programmati sono frutto degli avvisi pubblici emanati dalla provincia di Bari e Barletta Andria Trani, cui si aggiungeranno via via le attività delle altre Province.

(11) Il dato si riferisce a corsi che rispondono a standard di percorso precedenti l'adozione del D.P.C.M. del 25 gennaio 2008. Ai 4 corsi realizzati presso i Poli IFTS si sarebbero dovuti affiancare ulteriori 41 corsi IFTS selezionati tra le proposte progettuali pervenute alla regione a seguito dell'emanazione dell'avviso pubblico ma al momento non risulta avviata alcuna attività formativa

(12) Corsi riferibili agli anni solari 2104/2015

(13) Poiché nessuna delle proposte progettuali pervenute è risultata idonea per il territorio della provincia dell'Aquila, la regione ha emanato un nuovo avviso pubblico per la candidatura di nuove proposte.

(14) Vedi regione Friuli in realtà sono programmati per l'intero periodo di programmazione ma sono 3 per ciascuno dei 4 CR IFTS e 3 per soggetto post diploma all'anno. Anno solare di riferimento di avvio prime attività formative è 2014 (seconda metà)

Fonte: elaborazione ISFOL su dati Amministrazioni regionali, aprile 2014

Pur rispondendo a scelte strategiche e specifiche di competenza regionale, tale fenomeno può risultare invalidante per un segmento (quale quello dell'IFTS) che ancora stenta ad accreditarsi agli occhi dell'utenza e delle imprese e che, più di altri, soffre della discontinuità dell'offerta. È proprio a partire dal ruolo che la programmazione territoriale deve assumere, quale leva strategica di

sviluppo, che il finanziamento dell'offerta diventa rilevante sia per la manutenzione delle competenze dei più adulti, sia per promuovere il lavoro integrato di più soggetti sui territori. L'interazione richiesta ai partenariati, in questo caso, infatti - anche alla luce dei risultati registrati in esito ai percorsi - funziona come un laboratorio a cielo aperto: garantire una continuità, anche in termini progettuali, può far sì che le contaminazioni di competenze producano valore aggiunto alla rete delle economie locali e alla comunità, attive sul territorio, anche nell'ottica della promozione di servizi e prodotti innovativi. Situazioni in cui l'offerta IFTS è ricorrente e stabile, ma non cristallizzata, hanno garantito la crescita e la capitalizzazione delle relazioni tra mondo imprenditoriale, versante istituzionale e della istruzione e formazione e, in molti casi, l'IFTS ha rappresentato un campo di sperimentazione capitalizzato anche all'interno del sistema ITS.

Nonostante la programmazione frammentaria che, spesso, ha caratterizzato il canale IFTS, anche in fase di prima attuazione (così come disegnata dal citato D.P.C.M.), sembra che i corsi abbiano rappresentato una soluzione adeguata per rispondere, in modo veloce, alle esigenze degli adulti occupati e delle imprese interessate: da questo punto di vista, l'associazione temporanea di impresa, la familiarità maturata sui territori nei confronti di questo segmento d'offerta, la durata contenuta del percorso d'aula e, soprattutto, la libertà di sperimentare esperienze formative e specializzazioni in settori ulteriori (e diversi) rispetto a quelli definiti per gli ITS rappresentano oggi, forse più che in altri periodi, il vero punto di forza dei percorsi IFTS. Se da un lato, infatti, in alcune Regioni, l'offerta formativa degli IFTS è stata agita occasionalmente, in altre (come in Piemonte, Lombardia, Marche e in Emilia Romagna), gli stessi percorsi sembrano essere stati oggetto di riflessioni corpose che hanno garantito una ricorrenza molto puntuale anche in regime di convivenza con gli ITS. Con riferimento al processo di accompagnamento e assistenza tecnica al Ministero del Lavoro, l'ISFOL ha condotto un'indagine on desk e di campo che, a partire dall'analisi delle anagrafiche dei corsi IFTS, potesse consentire di descrivere alcune caratteristiche dell'offerta realizzata tra cui anche l'analisi degli esiti formativi ed occupazionali dei corsi stessi¹²⁷.

6.2.1. *Le risultanze dell'indagine sui corsi 2009-2012*

I corsi IFTS realizzati in quattro anni solari, ovvero tra il 2009 e il 2012, e che presentavano gli standard di percorso e formativi indicati nel D.P.C.M. del 25 gennaio 2008 erano, pur con riferimento ad annualità e tornate di programmazione diverse, 474 su tutto il territorio italiano. A dicembre 2012, le Regioni che avevano proceduto alla programmazione dei percorsi IFTS, secondo i nuovi standard di percorso erano 12¹²⁸, di cui dieci hanno aderito all'indagine¹²⁹. Considerando la peculiarità di ciascuna programmazione regionale, il quadro che si andava componendo restituiva una realtà fortemente diversificata (per annualità della programmazione di riferimento, per anni formativi di attuazione e per i tempi trascorsi tra la programmazione e la realizzazione dei corsi IFTS). I corsi presi in esame, che rispondevano al criterio introdotto dal D.P.C.M. della durata di 800-1000 ore, infatti si sono distinti per un ampio intervallo di tempo all'interno del quale sono stati realizzati.

¹²⁷ Per procedere all'individuazione delle unità cursuali, oggetto di analisi, si è fatto riferimento alle annualità di programmazione regionale e alle azioni attuate nell'ambito dei piani territoriali dalle diverse Amministrazioni regionali a seguito della riorganizzazione introdotta dal D.P.C.M. includendo tutti i corsi IFTS conclusi nel triennio di riferimento 2009/2012.

¹²⁸ Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Umbria e Veneto.

¹²⁹ Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Veneto, Toscana, Marche, Lazio, Lombardia, Liguria, Piemonte e Molise.

Complessivamente sono stati presi in esame 249 corsi realizzati tra gli anni 2009/2012 (fase di prima attuazione ex D.P.C.M. del 25 gennaio 2008) per un totale di 5.690 iscritti¹³⁰. Questi si distribuiscono nelle diverse regioni in modo da restituire un quadro esaustivo di quanto avvenuto a seguito e in coerenza con le strategie delle programmazioni regionali che hanno determinato il volume dell'offerta, le scelte e le risorse investite da ciascuna Amministrazione¹³¹. La numerosità più importante dei corsi si riscontra nelle Regioni Lombardia, Piemonte, Toscana, Lazio ed Emilia Romagna. Queste 5 Regioni sommano, da sole, poco più del 73% dei corsi presi in esame. Per esplorare le dinamiche di transizione dalla formazione al lavoro, si è scelto di includere solo alcuni interventi formativi tali da consentire di ridurre - per quanto possibile - l'intervallo di tempo trascorso tra la fine del corso e le interviste. Si è trattato di individuare, dunque, le ultime annualità dei corsi lì dove la Regione aveva realizzato più tornate e avvisi pubblici. Nel caso in cui la Regione avesse realizzato un'unica tornata di corsi IFTS, l'indagine ha incluso tutti i corsi in quanto oggetto ed esito della programmazione. Questo ha comportato che, a fronte di una elevata rappresentatività territoriale, le singole attività formative si sono differenziate per i tempi di avvio, la realizzazione e la conclusione. Dai dati amministrativi Regionali risultava che i corsi erano conclusi da un minimo di tre a un massimo di 36 mesi circa. Nel complesso, quasi tre corsi su quattro sono stati svolti oltre 12 mesi precedenti l'avvio dell'indagine (settembre 2013)¹³².

Scelte e contesti di riferimento tanto diversificati si rispecchiano anche nelle aule, all'interno delle quali sono presenti appunto giovani e adulti con motivazioni e percorsi pregressi di studio e di lavoro assai differenti.

È quanto confermano le risultanze dell'indagine condotta dall'ISFOL per la rilevazione degli esiti occupazionali dei corsi IFTS. La disaggregazione per genere mostra una preponderanza di corsisti maschi; in media sui circa 24 iscritti per classe il 63,2% sono uomini e il 36,8% donne. Tale disparità è da imputare per lo più alle scelte pregresse che hanno determinato gli indirizzi dei percorsi di studio e la formazione del ciclo secondario (tab. 6.3).

Gli intervistati che si rivolgono al percorso IFTS per verticalizzare le competenze acquisite in percorsi triennali o quadriennali, rappresentano il 2,1% dei corsisti e, in complesso, coloro che sono privi del diploma di scuola secondaria superiore (sommando anche tutti coloro che sono privi di qualsiasi titolo di studio e coloro che sono in possesso al massimo della qualifica professionale triennale conseguita presso gli istituti professionali di stato) si assestano sul 5,5% degli iscritti.

In generale, le donne si rivolgono agli IFTS in età più adulta, dopo aver conseguito titoli di studio più elevati (di livello terziario). A supporto di tale evidenza, si riscontra, una maggiore

¹³⁰ I corsi da includere nel monitoraggio ex post sono stati individuati in raccordo con le Amministrazioni regionali sulla base delle attività programmate in modo che, in un'ottica massimamente inclusiva, i corsi e le annualità individuate potessero essere rappresentativi dell'intero periodo di programmazione contenuta nei piani territoriali e riferibile alla fase di prima attuazione della riorganizzazione del canale IFTS. Le scelte sono state dibattute tenendo conto e cercando di coniugare le esigenze conoscitive specifiche della singola amministrazione regionale con le specificità del volume dell'offerta a livello nazionale e la ricorrenza o meno delle esperienze condotte.

¹³¹ In particolare si tratta di: 40 corsi nella regione Piemonte (annualità 2010/2011); 45 corsi nella Regione Lombardia (23 per l'annualità 2011/2012 e 22 per l'annualità 2012/2013); 11 corsi per la Regione Veneto (annualità 2009/2010); 20 corsi per la Regione Friuli Venezia Giulia (10 per l'annualità 2009/2010 e 10 per l'annualità 2010/2011); 16 corsi per la Regione Liguria (periodo triennale di programmazione 2007/2009); 25 corsi per la Regione Emilia Romagna (annualità 2010/2011); 42 corsi per la Regione Toscana (21 per l'annualità 2010/2011 e 21 per l'annualità 2011/2012); 19 corsi per la Regione Marche (13 per l'annualità 2009-2010 e 6 per l'annualità 2010/2011); 32 corsi per la Regione Lazio (annualità 2009/2010); 2 corsi per la Regione Molise (periodo programmazione 2007/2009).

¹³² Più precisamente, nel 43,8% dei casi sono trascorsi da 13 a 24 mesi tra la chiusura del corso e l'inizio dell'indagine e, nel 30,9% dei casi, oltre 2 anni. Il 14,5% dei corsi registra un tempo trascorso tra i 7 e 12 mesi. Poco meno di un corso su dieci si è chiuso a meno di tre mesi dall'inizio dell'indagine.

incidenza di donne nelle classi di età più avanzate e nel gruppo di coloro che hanno conseguito il diploma di laurea.

Per quel che riguarda l'età, il 34,5% dei corsisti ha 30 o più anni e, tra questi, gli *over 35* rappresentano poco meno di un iscritto su cinque (19,7% degli iscritti totali); prevalgono comunque i corsisti con un'età tra i 20 e i 24 anni (43,1%) cui si sommano i giovani tra i 25 e i 29 anni (21,6%).

Tabella 6.3 - *Iscritti ai corsi per classe di età, titolo di studio e genere (v.a. e val%)*

Classe d'età	Genere		Totale
	Maschi	Femmine	
17-19 anni	1,2	0,2	0,8
20-24 anni	47,9	34,9	43,1
25-29 anni	19,3	25,5	21,6
30-34 anni	13,2	17,4	14,8
oltre 35 anni	18,4	22	19,7
Totale	100	100	100
Titolo di studio	Genere		Totale
	Maschi	Femmine	
Nessun titolo, licenza elementare, licenza media	3,9	1,4	3,0
Qualifica professionale IeFP triennale	1,9	1,1	1,6
Diploma professionale quadriennale	0,4	0,7	0,5
Qualifica rilasciata da un istituto di scuola secondaria superiore (3 anni)	0,7	0,3	0,5
Diploma di scuola secondaria superiore 5 anni	79,5	66,2	74,6
Accademia Belle Arti, Istituto Superiore Industrie Artistiche, Accademia di arte drammatica, Perfezionamento Accademia	0,4	1,1	0,7
Diploma universitario o di scuola diretta a fini speciali (v. ordinamento)	0,3	1,0	0,6
Laurea triennale (nuovo ordinamento)	5,9	12,2	8,2
Laurea magistrale (o durata sup. a 3 anni nel caso di v. ordinamento)	6,2	14,7	9,3
Titoli post laurea (Master, Specializzazione, Dottorato di ricerca)	0,9	1,5	1,1
Totale	100	100	100
Ambito settoriale del corso IFTS	Genere		Totale
	Maschi	Femmine	
Agricoltura	7,5	6,1	7
Ambiente	2,6	3,2	2,8
Edilizia	6,7	3,4	5,5
Information Communication Technology	16,7	12,9	15,3
Industria	45,6	31,4	40,4
Trasporti	5,8	4,5	5,3
Turismo	11,3	31,6	18,8
Servizi commerciali alle imprese (import-export, marketing-pubblicità, amministrazione, ecc.)	1,4	3,3	2,1
Beni culturali (compresi manufatti artistici, prodotti lignei, ecc.)	0,4	0,4	0,4
Altri ambiti	2,0	3,2	2,4
Totale	100	100	100
Occupazione al momento dell'iscrizione al corso IFTS	Genere		Totale
	Maschi	Femmine	
In cerca di prima occupazione	26	23,6	25,1
Disoccupato	35,7	41,6	37,8
Occupato (a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto)	23,9	19,7	22,3
Non in cerca di occupazione	14,5	15,1	14,7
<i>di cui studenti*</i>	6,9	7,6	7,1
Totale	100	100	100
Totale v.a.	3.595	2.095	5.690

Fonte: elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis, dicembre 2013

Gli esiti occupazionali dei corsi

Tra coloro che hanno concluso un corso nel periodo 2010-13 la quota degli occupati è pari al 57,3%¹³³. Il 45,6% degli ex corsisti ha modificato la propria condizione trovando un'occupazione (38,2%) o cambiando lavoro (7,4%). La nuova occupazione ha interessato in misura maggiore i giovani di età compresa tra i 20 e i 29 anni e in particolare coloro che avevano già concluso il proprio percorso nel sistema scolastico, avendo conseguito un diploma o un titolo di livello terziario. È invece pari al 15,8% la quota di ex iscritti che si sono indirizzati verso nuovi percorsi di istruzione e formazione. Di conseguenza il tasso di successo e inserimento lordo (occupazione e percorsi di istruzione/formazione) sale sino al 73,1% (tab. 6.4).

Tabella 6.4 - Ex corsisti per condizione occupazionale dopo i corsi IFTS, per genere e classe di età (val.%)

	Genere		Classe di età					Totale
	Uomini	Donne	17-19 anni	20-24 anni	25-29 anni	30-34 anni	Oltre 35 anni	
Occupati dopo il corso	60,4	52,1	45,8	52,7	59,5	59,9	63,6	57,3
Nuova occupazione (occupati che non lo erano al momento del corso e occupati prima e dopo il corso che hanno cambiato lavoro)	47,7	42,1	41,7	49,3	51,6	44,8	31,8	45,6
Occupati che non lo erano al momento dell'iscrizione al corso	39,6	35,9	39,6	44,6	42,3	34,5	22,6	38,2
Occupati prima e dopo il corso ma che hanno cambiato lavoro	8,1	6,2	2,1	4,8	9,4	10,3	9,2	7,4
Occupati prima del corso che lavorano nella stessa impresa presso cui lavoravano al momento dell'iscrizione al corso	12,7	10,0	4,2	3,3	7,9	15,2	31,7	11,7
Corsisti impegnati in percorsi di studio o di formazione, in attività di stage/tirocinio	15,1	16,9	6,4	21,3	15,7	11,8	7,0	15,8
Tasso lordo d'inserimento	75,5	69,0	52,2	74,0	75,2	71,7	70,6	73,1

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis.

Nel complesso, infine, si fa presente che al termine dei corsi rimane un 11,6% di “certificati” che non ha un lavoro e non lo cerca, per lo più in quanto già impegnato in percorsi di studio.

Le imprese sembrano rispondere in modo positivo alle sollecitazioni provenienti dal versante formativo, tanto che i corsisti che hanno ricevuto una proposta di lavoro dall'azienda presso cui hanno realizzato lo stage rappresentano il 26% di tutti gli stagiaire. Lo stage si è trasformato in un'opportunità di lavoro per il 21,3% degli ex corsisti che hanno accettato la proposta contrattuale ricevuta (tab. 6.5).

¹³³ Nel 74,7% dei casi si tratta di corsi conclusi da 13 a 36 mesi; i corsi conclusi da 12 mesi circa rappresentano il 14% di tutti gli interventi presi in esame, mentre il 10,8% degli IFTS oggetto di indagine si sono conclusi a meno di sei mesi dalla rilevazione.

Tabella 6.5 - Esiti rilevati a seguito della partecipazione dello stage, per genere ed età (val. %)

	Genere		Classi di età					Totale
	Maschi	Femmine	17-19 anni	20-24 anni	25-29 anni	30-34 anni	Oltre 35 anni	
Partecipazione allo stage	76,7	82,4	41,7	84,0	83,1	73,0	68,8	78,8
Corsisti che hanno ricevuto una proposta di lavoro dall'azienda stage	26,7	25,0	40,0	30,0	26,6	25,2	15,1	26,0
Corsisti che hanno accettato la proposta di lavoro dall'azienda stage	22,3	19,6	35,0	24,8	21,2	22,0	11,1	21,3
Corsisti occupati nella stessa azienda stage al momento della rilevazione	13,2	9,7	10,0	14,5	12,5	10,6	5,0	11,9

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis, dicembre 2013

Gli adulti occupati

L'approccio retrospettivo utilizzato nell'indagine ha permesso di ricostruire la condizione occupazionale in diversi momenti a partire dall'iscrizione al corso. È stato dunque possibile condurre alcuni approfondimenti proprio sul gruppo di corsisti che aveva dichiarato di essere occupato già al momento dell'iscrizione al corso. Si tratta di 1.271 ex corsisti pari al 22,3% degli iscritti distribuiti rispetto al genere, alla classe di età e agli ambiti settoriali di riferimento per i corsi IFTS come indicato nella tabella 6.6.

Tabella 6.6 - Occupati in aula per genere, classe di età, titolo di studio e ambito di riferimento dei corsi IFTS (v.a. e val.%)

Genere	Classi di età % di colonna					Totale
	17-19 anni	20-24 anni	25-29 anni	30-34 anni	Oltre 35 anni	
Uomini	100	77,6	60,2	67,6	66,3	67,5
Donne	-	22,4	39,8	32,4	33,7	32,5
Totale v.%	100	100	100	100	100	100

Genere	Titolo di studio % di riga					Totale
	Nessun titolo	Titolo IeFP (triennale e quadriennale)	Diploma	Titoli livello Terziario	Post Laurea	
Uomini	2,9	4	74,9	16,4	1,9	100
Donne	2,7	3,4	55,2	37,5	1,2	100
Totale v.%	2,8	3,8	68,5	23,3	1,7	100

Genere	Ambito di riferimento del corso % di riga									Totale
	Agricolt.	Ambiente	Edilizia	ICT	Industria	Trasp.	Turismo	Servizi imprese	Altro	
Uomini	7,1	2,6	5,4	12,6	50,1	5,6	12,8	1,0	2,8	100
Donne	10,1	3,1	2,2	9,4	30,4	3,1	30,2	5,6	5,8	100
Totale v.%	8,1	2,8	4,3	11,6	43,7	4,8	18,5	2,5	3,8	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis dicembre 2013

Per quanto riguarda la partecipazione al corso IFTS, è interessante notare che, in molti casi, i corsisti stessi sono stati veicolo di informazione e pubblicizzazione dell'attività formativa presso le imprese che li occupavano. A fronte infatti di un 20,9% di casi in cui il datore di lavoro non è stato messo al corrente circa la frequenza dell'iniziativa formativa, in quasi il 29% dei casi, l'ex allievo ha raccolto un pieno consenso nei confronti del corso IFTS (tab. 6.7).

Tabella 6.7 - Coinvolgimento del datore di lavoro rispetto alla frequenza del corso per settore di riferimento del corso IFTS (v.a. e val.%)

Il datore di lavoro sapeva della frequenza al corso?	Ambito settoriale di riferimento del corso IFTS									
	% di riga									
	Agricolt.	Ambiente	Edilizia	ICT	Industria	Trasp.	Turismo	Servizi imprese	Altro	Totale
Si, era d'accordo/si è mostrato interessato	8,7	1,4	6,3	13,9	40,5	5,2	21,7	1,1	1,4	100
Si, me lo aveva proposto lui	-	-	3,7	-	85,2	-	11,1	-	-	100
Si, ha preso atto della comunicazione	7,6	2,6	2,4	11,6	47,2	5,5	17,8	2,4	3,1	100
No	8,6	3,8	1,9	12,0	41,4	4,5	15,8	4,5	7,5	100
Svolgevo un'attività autonoma	8,5	5,3	9,0	7,9	39,7	4,2	18,5	2,1	4,8	100
Totale v. %	8,1	2,8	4,4	11,6	43,7	4,9	18,5	2,4	3,7	100
Il datore di lavoro sapeva della frequenza al corso?	% di colonna									
	Agricolt.	Ambiente	Edilizia	ICT	Industria	Trasp.	Turismo	Servizi imprese	Altro	Totale
Si, era d'accordo/si è mostrato interessato	31,1	13,9	41,1	34,7	26,8	30,6	34,0	13,3	10,6	28,9
Si, me lo aveva proposto lui	-	-	1,8	-	4,1	-	1,3	-	-	2,1
Si, ha preso atto della comunicazione	31,1	30,6	17,9	33,3	35,8	37,1	31,9	33,3	27,7	33,2
No	22,3	27,8	8,9	21,8	19,8	19,4	17,9	40,0	42,6	20,9
Svolgevo un'attività autonoma	15,5	27,8	30,4	10,2	13,5	12,9	14,9	13,3	19,1	14,9
Totale v. %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis dicembre 2013

A questi, si somma anche quel 2% di casi, residuale per i valori assoluti ma davvero interessante per lo sviluppo del sistema IFTS nel suo complesso, in cui è lo stesso datore di lavoro che propone l'attività formativa al proprio lavoratore. Si tratta di casi che si rilevano tra gli ex corsisti che hanno frequentato corsi afferenti all'ambito settoriale dell'industria, edilizia e turismo, quegli ambiti settoriali cioè che hanno visto la realizzazione di un numero maggiore e continuativo di corsi IFTS. È interessante riscontrare, ancora una volta, come la programmazione dell'offerta, quando assume carattere ricorrente, si accredita e genera una domanda di formazione anche presso le imprese.

Degli occupati già durante l'attività formativa, l'85,6% rimane occupato anche dopo il corso IFTS. Si tratta, in valore assoluto, di 1.087 individui. Di questi, il 61,2% lavora nella stessa impresa, mentre il 38,8% ha cambiato lavoro o posto di lavoro.

Incrociando il dato con la tipologia di occupazione dichiarata al momento dell'iscrizione al corso, quello che emerge è che il 50% di coloro che lavorava alle dipendenze ha cambiato lavoro. Di contro, tra i corsisti che svolgevano un lavoro di tipo autonomo (pari in percentuale al 20% di tutti gli studenti-lavoratori) il 63,3% conferma l'attività già in essere.

Se, da un lato, è probabile che i cambiamenti intercorsi siano da imputare al termine dei contratti più che a scelte individuali, dall'altro è possibile dedurre che il corso abbia contribuito all'innalzamento della qualità lavorativa e al rafforzamento della propria professionalità in misura maggiore tra coloro che non hanno cambiato attività o posto di lavoro.

Considerando il totale degli ex corsisti occupati dopo il corso, pari in valore assoluto a 3.207 individui, a fronte di un complessivo 51,1% di ex corsisti che descrive il lavoro svolto come coerente con la formazione IFTS, la disaggregazione dei rispondenti per condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso mostra due fenomeni (tab. 6.8).

Tabella 6.8 - Coerenza tra formazione ricevuta e lavoro svolto secondo le dichiarazioni degli ex corsisti occupati prima e dopo il corso (val.%)

Ritiene che la Sua attività lavorativa sia coerente con la formazione acquisita nel corso IFTS?	Occupati prima e dopo il corso IFTS					Occupati solo al termine del corso	Totale ex corsisti occupati
	Occupato che lavora nella stessa azienda	Occupato che ha cambiato lavoro	Totale				
			Uomini	Donne	Uomini e donne		
Molto	21,8	14,2	20,4	15,3	18,8	19,8	19,5
Abbastanza	30,8	34,9	33,3	30,4	32,4	31,1	31,6
Poco	14,0	17,3	16,9	11,8	15,3	11,8	12,9
Per nulla	33,4	33,7	29,4	42,5	33,5	37,3	36,0
Totale v. %	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis dicembre 2013

Il primo evidenzia quanto siano stati più gli occupati che hanno mantenuto la stessa occupazione a capitalizzare la formazione acquisita dichiarando nel 52,6% dei casi una occupazione molto o abbastanza coerente. Al contrario si è espresso per una piena coerenza solo il 49,1% di chi ha cambiato lavoro pur essendo occupato prima del corso e il 51,2% di coloro che si sono occupati solo dopo il corso IFTS. Sembra, dunque, che chi abbia cambiato lavoro sia stato spinto più da motivazioni legate alla continuità del contratto e di reddito più che dalla sola volontà di cercare un lavoro più coerente alla formazione intrapresa.

Il secondo invece conferma una marcata differenza di genere. Le donne infatti, e con particolare evidenza quelle che lavorano nella stessa impresa, dichiarano minori livelli di coerenza (con uno scarto significativo e ricorrente rispetto agli ex corsisti maschi). Sembra, dunque, che l'utilizzo del corso in termini di aggiornamento professionale sia per lo più capitalizzato da coloro che non hanno cambiato lavoro (soprattutto uomini) e per i quali il corso IFTS si configuri proprio come attività di formazione continua. Al contrario, la formazione sembra meno influente per i nuovi inserimenti occupazionali.

Nello svolgere la propria attività lavorativa, il 39,5% dichiara di non utilizzare affatto quanto appreso durante il corso (tab. 6.9).

Tabella 6.9 - Occupati prima e dopo il corso e utilità della formazione IFTS nella propria attività lavorativa (val.%)

Modalità di utilizzo delle competenze sul lavoro	Occupato nella stessa azienda presso cui lavorava al momento del corso	Occupato in una azienda diversa da quella presso cui lavorava al momento del corso	Occupati solo al termine del corso	Totale ex corsisti occupati al momento dell'intervista
In modo completo e sistematico	11,6	11,2	15,5	14,1
Per molte attività ma non per tutte	30,3	25,4	24,8	26,0
Per poche attività e solo saltuariamente	20,2	24,4	19,7	20,4
Non ho utilizzato affatto quanto appreso nel corso IFTS	37,9	39,0	40,0	39,5
Totale v.%	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis dicembre 2013

Di contro, il 60,5% degli occupati impiega le competenze apprese anche se in misura e modi differenti: il 14,1% mette in pratica quanto appreso durante il corso in modo pieno e sistematico. Il 26% dichiara di aver messo a frutto la formazione utilizzando le competenze per molte attività ma non per tutte. A questi si aggiunge un ulteriore 20,4% di coloro che ha capitalizzato quanto appreso nel corso solo per poche attività lavorative e saltuariamente.

Per coloro che sono occupati prima e dopo il corso IFTS si conferma una relazione diretta tra la coerenza della formazione e l'utilizzo delle competenze apprese sul lavoro: è tra coloro che si sono occupati solo dopo il corso (pari in termini percentuali al 38,2% degli iscritti) e coloro che hanno mantenuto la stessa occupazione che avevano già durante la frequenza del corso (7,4%) a valorizzare maggiormente le competenze apprese, sollecitandole in modo completo e sistematico.

Interessante è la quota percentuale di adulti occupati che, pur dichiarando un livello di coerenza pressoché nullo tra formazione e lavoro, ha affermato di utilizzare comunque (anche se in modo non sistematico) quanto appreso nel corso IFTS. Si tratta, in questo caso, di agire competenze che, pur non legate alla figura specifica di riferimento del corso, si riferiscono ai contesti organizzativi o a competenze di base e trasversali oggetto delle attività formative.

Rispetto agli effetti percepiti a seguito della partecipazione alle attività formative, gli ex corsisti occupati prima e dopo il corso nella stessa impresa sono stati interpellati circa i cambiamenti da loro percepiti. Alla domanda generica se il corso avesse avuto delle ricadute positive sulla qualità del lavoro, si esprime positivamente poco più di un terzo degli occupati che non hanno cambiato lavoro (35,4%).

In merito ai mutamenti avvenuti con riferimento al possibile ampliamento delle attività professionali o dei servizi offerti all'interno dell'organizzazione aziendale, si esprime positivamente appena il 10% dei rispondenti (ancora per lo più di uomini).

In generale, pochi sono gli ex corsisti che testimoniano di un risultato tangibile collegato alla partecipazione all'attività formativa degli IFTS (tab. 6.10).

Tabella 6.10 - Effetti e risultati del corso sugli occupati che non hanno cambiato datore di lavoro dall'inizio del corso (v.a. e val.%)

La partecipazione al corso ha permesso:	Si			No			Totale	
	Genere		Totale	Genere		Totale	% riga	v.a.
	Uomini	Donne		Uomini	Donne			
1. un avanzamento di carriera	3,6	5,0	4,0	96,4	95,0	96,0	100	842
2. un miglioramento del livello retributivo	2,1	1,1	1,8	97,9	98,9	98,2	100	841
3. di accedere ad attività lavorative più aderenti alla mia formazione	4,3	5	4,5	95,7	95	95,5	100	840
4. di ampliare le attività svolte/i servizi offerti	11,3	7,8	10,1	88,7	92,2	89,9	100	841
5. di migliorare la qualità del mio lavoro	39,5	27,4	35,4	60,5	72,6	64,6	100	841

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis, dicembre 2013

Il 4,5% degli ex corsisti ha affermato di aver avuto la possibilità di svolgere attività più aderenti alla formazione acquisita e maturata. Il 4% ha collegato l'avanzamento di carriera alla partecipazione al corso IFTS mentre solo l'1,8% ha avuto modo di ricevere un aumento retributivo.

Anche in questo caso le diffuse differenze di genere si riferiscono - più che alla qualità della formazione erogata - alle dinamiche che si trovano in molte delle organizzazioni aziendali. Gli uomini in particolare sono risultati più favoriti rispetto all'incremento dei livelli retributivi, mentre le donne hanno più frequentemente visto un avanzamento di carriera; analizzando il gruppo dei

rispondenti, è necessario specificare che, in linea con quanto rilevato a livello nazionale, i miglioramenti dal punto di vista dei livelli retributivi e di carriera si collegano più alla valorizzazione dei titoli di studio, che al raggiungimento o allo sviluppo di competenze specifiche all'interno dei corsi IFTS. La disaggregazione per titolo di studio mostra infatti quanto siano stati i laureati e coloro che esibivano titoli di livello post universitario, a ottenere più frequentemente innalzamenti retributivi.

Analizzando le diverse tipologie contrattuali, emerge che il 27,9% degli occupati ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Sul dato, pesano coloro che erano occupati anche prima del corso e – in particolare, coloro che lavorano nella stessa impresa presso cui lavoravano anche prima della partecipazione all'intervento formativo. E' comunque significativo che la percentuale di chi ottiene un contratto di lavoro dopo il corso, raggiunga una quota percentuale pari al 19%.

Rispetto al livello di inquadramento, quasi il 60% degli ex corsisti occupati è inquadrato come impiegato.

Seguono gli operai specializzati e gli operai generici. Per questi ultimi, che raccolgono una quota percentuale del 13,4% di occupati, confrontando il dato con le informazioni rilevate in merito alla attività lavorativa svolta e dunque alla professione nella sua dimensione pratica più che formale, la quota percentuale degli inquadramenti destinati a operai generici è decisamente superiore alle attese e interessa in misura maggiore coloro che si sono occupati solo dopo il corso IFTS (tab. 6.11).

Al contrario, gli operai specializzati e gli impiegati e gli inquadramenti più elevati interessano in misura maggiore le persone che avevano già un'esperienza in corso al momento dell'iscrizione al corso IFTS.

Tabella 6.11 - Livello di inquadramento degli ex corsisti per condizione occupazionale prima e dopo il corso e genere (val.%)

Livello di inquadramento	Occupati prima e dopo il corso IFTS									Occupati solo dopo il corso	Totale ex corsisti occupati
	Occupati che lavorano stessa impresa			Occupati che hanno cambiato lavoro			Totale				
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale		
Dirigente/ funzionario	0,3	1,3	0,6	-	-	-	0,2	0,9	0,4	-	0,2
Quadro	2,5	1,9	2,3	2,3	-	1,6	2,4	1,3	2,1	1,1	1,5
Impiegato	49,7	73,1	57,3	63,3	73,0	66,1	54,5	73,0	60,3	58,1	58,9
Operaio qualificato/ specializzato	30,9	3,8	22,1	20,9	2,7	15,5	27,3	3,5	19,8	11,8	14,8
Operaio semplice/ personale generico	8,3	2,6	6,5	7,9	14,9	10,0	8,2	6,5	7,7	16,8	13,4
Non sa	1,2	3,2	1,9	2,8	2,7	2,8	1,8	3,0	2,2	5,6	4,3
Altro	5,2	12,2	7,5	2,8	6,8	4,0	4,4	10,4	6,3	6,6	6,5
Non risponde	1,9	1,9	1,9	-	-	-	1,2	1,3	1,2	-	0,5
Totale v.%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis, dicembre 2013

Complessivamente è il 18,2% degli ex corsisti ad aver dichiarato di lavorare in modo autonomo. A questi è stato chiesto di esplicitare le motivazioni che hanno condotto a questa scelta:

- il 45,7% ha dichiarato di trovarsi a svolgere un'attività autonoma perché aveva difficoltà a collocarsi nel mercato con un lavoro alle dipendenze. Le differenze di genere in questo sono piuttosto marcate tanto che la componente femminile supera di circa 10 punti quella maschile (rispettivamente presentano valori pari al 52,5% contro il 42,2%). In questo caso, l'attività autonoma e gli incentivi alla occupazione femminile, anche con formule associative, potrebbero rappresentare una leva per scardinare le difficoltà di inserimento o di permanenza nel mercato della componente femminile. E' quanto ad esempio è avvenuto per quel 4% di ex corsisti che hanno scelto la professione autonoma anche a seguito di contributi specifici per l'imprenditoria femminile.
- Al contrario, un 30,9% di occupati autonomi ha dichiarato che la propria professione si esplica al meglio in modo autonomo. In questo caso, si tratta di una scelta professionale consapevole che mette a frutto le opportunità formative e le competenze acquisite anche nell'ambito del percorso IFTS. Affine a questa scelta, si colloca infine quel 9,4% che dichiara di lavorare in proprio per valorizzare appieno le competenze ed esperienze professionali. Tra chi sceglie la professione autonoma per esprimersi al meglio attraverso una piena realizzazione professionale prevale decisamente la componente maschile.

L'8,3% nello specifico, lavora con partita IVA, tra cui assumono un peso significativo coloro che hanno titoli di livello terziario e coloro che già lavoravano anche prima del corso e che non hanno cambiato lavoro (12%). Si tratta in questo caso di liberi professionisti con partita IVA che hanno utilizzato il corso IFTS come una occasione formativa per ampliare le competenze necessarie alla propria professione. A tal proposito è significativo che i valori salgano, sino a quasi il 18%, per i liberi professionisti con partita IVA che lavorano nel settore dell'edilizia e dell'ambiente.

I percorsi IFTS, nelle intenzioni del legislatore e, sin dalla loro istituzione, erano stati istituiti per rispondere a quel gap rilevato nell'incrocio di domanda e offerta di competenze di tipo tecnico sia a favore delle imprese più grandi, sia a sostegno dello sviluppo del sistema produttivo composto dalle piccole e medie imprese. L'intenzione cioè era quella di formare quanto più possibile figure assimilabili ai lavoratori della conoscenza che, a partire da conoscenze e competenze tecniche, potessero giocare un ruolo fondamentale anche per l'innovazione di processo e prodotto.

Oggi, la figura del tecnico superiore è stata assunta come riferimento dei corsi biennali realizzati presso le Fondazioni di partecipazione riconosciute da MIUR e Regioni come Istituti Tecnici Superiori (i nuovi ITS). I corsi IFTS hanno nel frattempo assunto una connotazione diversa più vicina alla dimensione del lavoro altamente specializzato in risposta soprattutto alle esigenze produttive e dei servizi legati al territorio.

Da questo punto di vista la disaggregazione degli occupati dopo il corso IFTS per numero di addetti presenti nell'azienda presso cui sono impegnati sembra restituire un risultato piuttosto affine a quanto definito tra gli obiettivi della filiera nella sua interezza (tab. 6.12).

Tabella 6.12 - Dimensione delle imprese presso cui lavorano gli ex corsisti occupati, per condizione occupazionale rispetto al momento dell'iscrizione al corso IFTS (val. %)

Numero addetti dell'impresa	Occupato solo dopo il corso	Occupati prima e dopo il corso IFTS			Totale ex corsisti occupati
		Occupati che lavorano nella stessa impresa	Occupati che hanno cambiato lavoro	Totale	
1-4 addetti	22,0	28,7	25,8	27,6	23,9
5-9 addetti	17,7	11,3	9,2	10,5	15,3
10-49 addetti	30,7	24,8	34,1	28,4	30,0
50-99 addetti	8,7	8,9	8,3	8,6	8,7
100-250 addetti	9,0	10,4	10,2	10,3	9,4
Oltre 250 addetti	11,9	15,9	12,3	14,5	12,7
Totale v.%	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis, dicembre 2013

Nello specifico, la percentuale di lavoratori in aziende di piccolissime dimensioni (fino a 4 addetti) è particolarmente significativa e privilegia coloro che avevano avuto già esperienze di lavoro pregresse e, in particolare, premia coloro che lavoravano anche prima del corso IFTS e che non hanno cambiato lavoro. Questi ultimi, infatti, presentano il valore percentuale più elevato pari al 28,7%, segno che sono proprio queste piccolissime imprese a poter raccogliere direttamente gli esiti della formazione mantenendo in organico gli ex corsisti formati.

Le questioni aperte

Nonostante lo sforzo compiuto in questi anni, rimangono alcune questioni aperte tra cui l'esigenza di rafforzare l'offerta in termini di continuità nel processo di programmazione e realizzazione dei percorsi, quali parti integranti del sistema ordinamentale, dedicate a giovani e adulti interessati ad ampliare orizzontalmente le competenze acquisite in percorsi dell'istruzione quinquennale e/o ad ampliare verticalmente competenze acquisite in percorsi triennali e quadriennali.

Al momento infatti, nonostante il processo di referenziazione delle competenze in esito ai percorsi abbia dato un impulso importante per iniziare a leggere il complesso dell'offerta di istruzione e formazione come un unico sistema ordinamentale nazionale, solo alcune regioni garantiscono una programmazione in grado di finanziare tutti i segmenti dell'offerta (triennali, quadriennali, IFTS, ITS, ecc.). Per gli IFTS, ad esempio, secondo i piani territoriali per la programmazione fino al 2015, le regioni che garantiscono l'offerta IFTS sono non più di dieci, al momento. Considerando l'esigenza di rispondere alla richiesta del sistema paese di tecnici intermedi e contrastare forme di impoverimento del *know how* legate a momenti congiunturali, sarebbe necessario legare in modo più continuativo i percorsi formativi a piani industriali, a processi di riqualificazione territoriale e alle linee di sviluppo.

Da questo punto di vista rimane la necessità di rispondere alle contingenze del fabbisogno formativo e fabbisogno professionale diversificando i percorsi in relazione a target differenziati (con una particolare attenzione anche agli adulti interessati alla acquisizione e/o manutenzione delle competenze di tipo tecnico e a occupati interessati a interventi di formazione continua importanti o alla ricollocazione), anche attraverso la promozione di misure di coordinamento all'interno dei costituiti Poli tecnici professionali o all'interno dei network virtuosi attivi sui territori (poli IFTS, Centri sperimentali, ecc.).

In un arco di tempo sufficientemente esteso, che va dai primi anni del duemila ad oggi, rimangono ancora da potenziare gli strumenti e le funzioni legate ai servizi alla persona che, quando non sono formalmente legati alla realizzazione di un intervento specifico, rappresentano ancora l'anello debole dell'intero sistema. Si pensi, ad esempio, ai servizi collegati al bilancio, riconoscimento e accreditamento delle competenze, alla costruzione di passerelle che possano garantire per tutti e in tutti i sistemi territoriali il passaggio da un sistema all'altro, ai processi di orientamento in grado di accompagnare, su e verso il lavoro, i più giovani verso formule di lavoro autonomo e/o cooperativo.

6.3 Le politiche pubbliche a sostegno del coworking

Tra le risposte alla dura crisi che ha colpito il Paese, al di là delle *policy* centrate sull'attivazione di politiche attive e passive secondo schemi normativi consolidati, si segnala l'avvio di iniziative autonome di creazione di nuove forme di lavoro collaborativo che hanno un impatto anche sui processi di formazione continua.

L'ISFOL, ha avviato, da alcuni anni, delle ricerche sullo sviluppo dell'Educazione all'imprenditorialità, cercando di analizzare quale correlazione esista tra lo sviluppo dello spirito imprenditoriale e la crescita economica.

Una prima attività ha approfondito alcuni casi di successo di progetti legati all'imprenditoria giovanile e alcuni progetti di educazione all'imprenditorialità nelle scuole¹³⁴.

Successivamente l'attenzione si è spostata verso quelle nuove realtà lavorative, *coworking* e *fablab*, che in qualche modo stimolano lo spirito imprenditoriale e le nuove forme di apprendimento e formazione. Queste ultime sembrerebbero in grado di diventare un generatore di cambiamento, non limitandosi soltanto a favorire la condivisione e la contaminazione, ma organizzando incontri,

¹³⁴ Consolini, Marta, Di Saverio, Maria, Loasses, Chiara, Richini, Pierluigi, *Indicazioni per la programmazione e realizzazione di iniziative per l'educazione all'imprenditorialità*, ISFOL, Roma, 19 aprile 2013; link <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/565> oppure http://isfoloa.isfol.it/bitstream/123456789/565/1/Consolini_Di%20Saverio_Loasses_Richini_Indicazioni%20imprenditorialita.pdf.

Inoltre Di Saverio, Maria, Loasses, Chiara, Punzo, Valentina, *Progetto di ricerca-azione. Educazione e formazione all'imprenditorialità nei progetti per i giovani: individuazione e analisi di pratiche significative*, ISFOL, Roma, 5 giugno 2014, link: <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/885>; oppure http://isfoloa.isfol.it/bitstream/123456789/885/1/Di%20Saverio_Loasses_Punzo_Educazione_formazione%20imprenditorialita.pdf

dibattiti, sessioni formative su cui stimolare la comunità che si crea intorno e di cui fanno parte liberi professionisti, imprese, studenti.

Cos'è il *coworking*? È “*uno stile lavorativo che coinvolge la condivisione di un ambiente di lavoro, spesso un ufficio, mantenendo un'attività indipendente. A differenza del tipico ambiente d'ufficio, coloro che fanno coworking non sono in genere impiegati nella stessa organizzazione. Attrae tipicamente professionisti che lavorano a casa, liberi professionisti o persone che viaggiano frequentemente e finiscono per lavorare in relativo isolamento*¹³⁵”.

Rappresenta un esempio di buona pratica di successo, di chi è riuscito a reinventarsi e a costruire modalità innovative di lavoro per compensare l'assenza delle forme tradizionali. Sono, cioè, spazi di costruzione di “produzione” economica unite a forme di solidarietà e sussistenza.

La creazione di questi ambienti è stata resa possibile grazie alle nuove tecnologie e alla rete, alla diffusione di soluzioni *cloud* (che consentono di accedere ai propri documenti da qualsiasi postazione, anche mobile), alla diffusione del lavoro indipendente e al rafforzamento di mercati globali del lavoro, ma anche da relazioni sviluppate sul web (*blog, social network, etc.*) e spostate poi da uno spazio digitale a quello fisico.

Alla base dello sviluppo del *coworking* vi è l'innovazione sociale, concetto rimarcato anche nella Strategia europea per la crescita. Esso è inoltre strettamente interconnesso con la comunità nella quale si sviluppa, crea *networking* e sviluppa relazioni professionali e sociali.

Queste nuove organizzazioni del lavoro sono sempre più orientate alla libertà e alla capacità di unire soggetti con competenze, conoscenze e abilità differenti, necessarie per adattarsi ad un mercato del lavoro sempre più competitivo. Soggetti che hanno voglia di apprendere e arricchire le competenze in un ambiente favorevole alla trasmissione dei saperi e sviluppare scambi professionali. Sono spazi con bassa rivalità e competizione, in cui i progetti si sviluppano per affinità e dove il singolo, pur lavorando individualmente, mette in comune il proprio talento per un progetto comune.

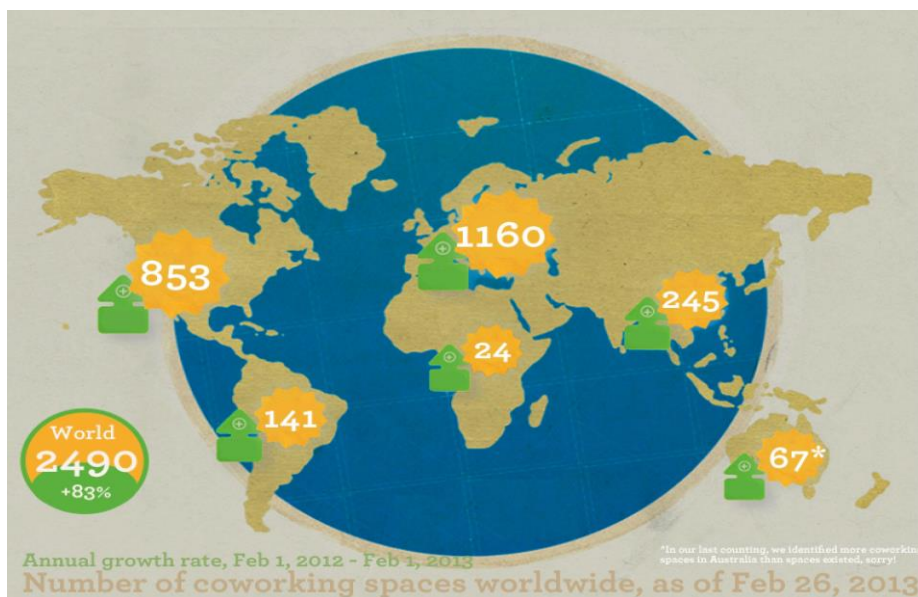
Tutto ciò permette di trovare una soluzione all'isolamento di molti lavoratori autonomi o indipendenti, creando un clima favorevole alla concretizzazione di un'idea, pur essendo comunque presenti alcuni aspetti negativi quali la mancanza di privacy o l'eventuale inadeguatezza degli spazi dovuta alla necessità di strumenti di lavoro specifici.

Nel 2013, secondo una ricerca della Deskmag¹³⁶, più di 110mila persone lavoravano in uno dei circa 2.500 spazi di *coworking* disponibili in più di 80 Paesi, con un aumento dell'83% degli spazi rispetto all'anno precedente.

¹³⁵ Definizione ripresa da Wikipedia <http://it.wikipedia.org/wiki/Coworking>. Inoltre sempre in Wikipedia si dice che “*Il coworking è spesso confuso con altre modalità di lavoro, come gli acceleratori di affari, gli incubatori di impresa, business center e le suite per dirigenti, degli spazi che non sembrano adattarsi al modello di coworking perché spesso manca loro l'aspetto del processo sociale, collaborativo e informale con pratiche di gestione più vicine a quella di una cooperativa, tra cui la focalizzazione sulla comunità piuttosto che sul profitto. Molti di coloro che partecipano al coworking sono anche partecipanti dei BarCamp e di altre attività connesse alle tecnologie open source*”.

¹³⁶ Ricerca Deskmag, 3rd Annual Global Coworking Survey, 2013, <http://www.deskmag.com/en/2500-coworking-spaces-4-5-per-day-741>

Figura 6.1 - Il coworking nel mondo



Fonte: Dati Deskmag, 3rd Annual Global Coworking Survey, 2013

Si calcola che considerando solo i giorni lavorativi, in un solo anno vi è stata una crescita di 4,5 spazi di *coworking* al giorno, dato in continua crescita, con una media di 245 utilizzatori al giorno. Il fenomeno, sviluppatosi, prima in America e poi nel resto del mondo, ha superato i 1.100¹³⁷ spazi di *coworking* in Europa e i circa 800 in America del Nord.

Le persone che utilizzano gli spazi di *coworking*, sempre secondo l'indagine Deskmag, hanno un'età media di 34 anni, i due terzi sono uomini e la maggior parte sono laureati.

Il 50% di loro è composto da liberi professionisti, il 14% è imprenditore o *startupper* e il 24% si definisce impiegato.

Per quanto attiene alle professionalità che utilizzano gli spazi di *coworking*, questi riguardano sia settori più tradizionali come, ad esempio, avvocati, commercialisti, architetti e fotografi sia professioni e ambiti più innovativi come web editor grafici e designer. Si stanno, inoltre, sviluppando dei *coworking* con servizi di babysitteraggio e altri servizi per donne, al fine di incentivare il ritorno nel mercato del lavoro delle donne.

La nascita dei *coworking* è legata all'emergere di una cultura sociale che premia l'iniziativa imprenditoriale alla quale, negli ultimi anni, si stanno affiancando anche politiche economiche pubbliche di incentivazione e predisposizione di bandi e finanziamenti per l'innovazione.

Sia in Italia sia in Europa, infatti, si stanno moltiplicando le iniziative di sostegno a tali spazi, per la creazione di un ecosistema facilitante per i giovani.

In un periodo di crisi, il *coworking* può rappresentare un luogo di lavoro in grado di catalizzare le persone verso l'innovazione e la collaborazione e può offrire spunti interessanti sia nell'ambito delle politiche del lavoro sia nell'ambito delle politiche di innovazione sociale.

Sono stati individuati due modelli: un primo modello in cui è previsto il solo affitto delle postazioni al fine di abbattere le spese; un secondo modello in cui, a fianco all'affitto delle

¹³⁷ cfr. nota 136

postazioni, è stato creato un ecosistema di collaborazione e conoscenze in grado di generare cooperazione tra i soggetti al fine di sviluppare nuovi prodotti o nuovi progetti, ma anche di offrire servizi ulteriori all'utenza.

L'analisi dei casi che l'ISFOL sta portando avanti si è concentrata su questi ultimi, analizzando le politiche pubbliche che le Amministrazioni stanno mettendo in campo. Infatti le Regioni, le Province e i Comuni, ma anche le associazioni di categoria, le università e i consorzi, stanno promuovendo progetti per lo sviluppo del fenomeno. Parallelamente sono state avviate alcune esperienze pilota di bandi concepiti proprio per far nascere nuove iniziative sui territori o per sostenere quelle esistenti. Il panorama si presenta alquanto variegato e interessante.

6.3.1 Modalità di sostegno al *coworking* in Italia

La continua crescita di spazi di *coworking* ha determinato, come accennato sopra, un interesse da parte della Pubblica amministrazione a sviluppare delle politiche attive del lavoro, andando ad innovare un settore che in Italia si presenta in forte ritardo rispetto alle esperienze estere.

L'attività di ricerca fin qui svolta sta, infatti, evidenziando come finora siano state adottate diverse modalità per sostenere il *coworking*, riconducibili a due esperienze.

Il primo modello emerso è quello dei *voucher a sostegno dei lavoratori* che intendono usufruire di uno spazio di *coworking*.

Tra le esperienze più interessanti vi è quella del Comune di Milano e della Camera di Commercio di Milano che hanno promosso un bando per mettere a disposizione 298mila euro, di cui 198mila euro a carico del Comune di Milano e 100mila euro a carico di Camera di Commercio di Milano per il supporto a imprese e giovani, partite Iva che lavorano in questi spazi accreditati mediante iscrizione in un elenco qualificato.

Il bando prevede due misure: la prima per la costituzione di un elenco qualificato di spazi di *coworking* nella città di Milano, all'interno dei quali i *coworkers* operano per ricevere il voucher; la seconda per l'erogazione di incentivi economici, attraverso voucher di importo non superiore a 1.500 euro annui, a favore di giovani *coworkers*, da utilizzare esclusivamente negli spazi di *coworking* precedentemente accreditati, a copertura parziale fino ad un massimo del 50% delle spese sostenute. Ad oggi sono 30 gli spazi destinati al *coworking* "certificati" dal Comune e dalla Camera di Commercio di Milano.

Nel 2014 anche la Regione Toscana, attraverso il progetto Giovanisì, ha promosso con delibera n. 737 del 1 settembre 2014, una sperimentazione attraverso la promozione di un bando, per "la costituzione di un elenco qualificato di soggetti fornitori di *coworking* in Toscana ed assegnazione di voucher a favore di giovani toscani che desiderano entrare in un *coworking*".

La Regione Toscana, infatti, ha riconosciuto formalmente il *coworking* come modalità di organizzazione del lavoro basata sulla condivisione di attrezzature, connessioni e spazi fisici per ottimizzare risorse e usufruire di opportunità utili di scambio di conoscenze, contatti e professionalità¹³⁸. Obiettivo della sperimentazione è quello di consentire ai giovani l'inserimento nel mercato del lavoro e l'avvio di attività autoimprenditoriali e professionali, fornendo loro strumenti per fronteggiare i cambiamenti del mercato.

¹³⁸ Avviso pubblico per la costituzione di un elenco qualificato di soggetti fornitori di *coworking* in Toscana: <http://www.giovanisi.it/2014/10/10/coworking-al-via-la-sperimentazione-attivo-il-primi-avviso/>

La Provincia di Lucca, inoltre, ha emanato un avviso pubblico per la concessione di voucher a lavoratori per l'utilizzo di spazi di *coworking*, con un rimborso fino ad un importo massimo di mille euro per le spese sostenute per usufruire dei servizi ad essi connessi¹³⁹.

Un secondo modello emerso riguarda la creazione o il finanziamento di spazi *coworking* o la concessione di spazi pubblici.

Tra le prime esperienze si segnala un avviso pubblico della Provincia di Roma per individuare giovani professionisti cui assegnare uno spazio di *coworking*, rivolta ad architetti, designers di prodotto, media designers e grafici e un bando “Call for social ideas” promosso da ItaliaCamp e UniCredit, per l'apertura di uno spazio di *coworking* con spazio baby annesso, in locali dati in convenzione dal Comune di Roma Capitale.

La Provincia di Roma, inoltre, in collaborazione con l'VIII Municipio del Comune di Roma (Roma Capitale) e l'AIAP (Associazione design della comunicazione visiva), ha messo a disposizione di un gruppo di lavoratori autonomi, alcuni locali nel quartiere Garbatella creando il *coworking* “Millepiani”, che offre servizi anche al Municipio e al territorio.

Esperienza analoga, ma particolarmente significativa, perché realizzata in un piccolo borgo di poco più di 600 residenti, è quello del Comune di Veglio, in provincia di Biella. Il “Veglio *coworking project*”, voluto fortemente dal sindaco, ha tra i suoi obiettivi quello di favorire la stabilizzazione e l'incremento della residenzialità in aree alpine, oltre alla creazione di nuova imprenditorialità. Il Comune ha messo a disposizione alcuni locali di proprietà pubblica, proprio negli stabili adiacenti il municipio, ristrutturandoli e cablandoli, pronti ad essere utilizzati quali uffici comuni a più persone.

Anche il Comune di Foligno, in provincia di Perugia, ha promosso un bando per la realizzazione di un progetto di idee imprenditoriali nell'ambito dell'economia della conoscenza e della creatività e di *coworking* (ufficio condiviso) mettendo a disposizione dei propri locali¹⁴⁰.

Due progetti, legati anche alle politiche di genere, sono stati realizzati dalla Provincia di Lucca e dal Comune di Milano.

La Provincia toscana ha promosso un avviso pubblico per la creazione di tre spazi di *coworking* realizzati da almeno tre donne, attraverso un incentivo economico¹⁴¹.

Esperienza analoga è stata avviata a Milano, dove un gruppo di persone, vincendo un bando privato della Banca degli investimenti europei, ha avviato un *coworking*, “Piano C”, che offre anche uno spazio co-baby aperto dalle 9 alle 19, e servizi salvatempo (consegna spesa, lavanderia, piccole riparazioni e altre commissioni). Il Comune di Milano lo ha incluso nell'elenco dei *coworking* dove è possibile utilizzare il voucher di cui si è detto sopra.

Altro esempio di politica attiva è quello della Regione Piemonte, dove un gruppo di giovani, partecipando al Bando Giovani 2011, è riuscita ad ottenere dei locali dall'amministrazione comunale di Alessandria e ad allestirli con il contributo della Regione Piemonte e della Provincia di Alessandria, creando il “Lab121”.

A fianco di queste esperienze si stanno sviluppando anche altre iniziative che coinvolgono integralmente il territorio comunale. È l'esempio del progetto “On / Off - L'Officina di *coworking*”

¹³⁹ Regione Toscana, Determinazione n° 1896 del 08/05/2014

¹⁴⁰ Comune di Foligno, Determinazione Dirigenziale n. 625 del 27/06/2013

¹⁴¹ Provincia di Lucca, Deliberazione Giunta Provinciale n. 103 del 28/05/2013

per l'occupazione sostenibile”¹⁴², avviato con il contributo della Fondazione Cariparma, supportato dall'assessorato alle Politiche giovanili del Comune di Parma, promosso e gestito dalla cooperativa sociale “Gruppo Scuola” in collaborazione con l'associazione On/Off, a sostegno dell'occupabilità e dell'imprenditività giovanile.

L'innovazione del progetto è assicurata dal fatto che in questo caso vengono riuniti insieme una *community* collaborativa, un incubatore di idee e un centro per lo sviluppo delle competenze, all'interno di uno spazio di *coworking* dove poter condividere idee, conoscenze, esperienze, strumenti, reti e opportunità d'impresa.

Tale processo innesca un circuito virtuoso che mette in connessione giovani e territorio comunale per un sostegno reciproco. I giovani, infatti, possono restituire alla comunità le opportunità ricevute, mettendo a disposizione un po' del proprio tempo e delle proprie competenze, a sostegno di progetti di utilità sociale.

La ricerca sta inoltre approfondendo gli elementi legati al tipo di formazione erogata nei *coworking*, quale didattica venga utilizzata e come si fa formazione all'interno di questi centri di innovazione.

Entrando nelle dinamiche formative erogate nei *coworking* è emerso come questi ultimi, proprio per le loro peculiarità, offrono attività formative costanti e continue. Non potendo accedere a Fondi interprofessionali o ad altri tipi di finanziamento dedicati alle aziende, gli spazi di *coworking* organizzano attività formative sia per i propri fruitori sia per coloro che non partecipano all'utilizzo dello spazio.

Si è, infatti, notato che essendo il *coworking* un luogo di condivisione e di scambio, questo diventa automaticamente un luogo di apprendimento continuo attraverso l'interconnessione dei diversi saperi e delle differenti conoscenze e competenze.

Nei *coworking*, insomma, si imparano non solo nuove *skills* e competenze, ma si diventa parte di una nuova “professione” di *coworker* e si imparano nuovi modi di tessere relazioni, utilizzare saperi e competenze generalmente disponibili in modo proficuo.

Quindi, se da una parte l'Italia risulta essere, nella valutazione della formazione legata alla stimolazione della creatività e dell'innovazione, fanalino di coda rispetto alle altre nazioni, dall'altra queste nuove modalità di lavoro e apprendimento condiviso risultano essere estremamente innovative e di stimolo alla creatività. Infatti, un'alta percentuale di intervistati si ritiene soddisfatto delle opportunità formative intraprese nel *coworking*, ma soprattutto della possibilità di condivisione idee e progetti, tra persone che svolgono professioni differenti e con le quali non sarebbero mai entrate senza questi spazi di condivisione degli apprendimenti. In essi è facile trovare *coworker* che dispensano piccole consulenze agli altri *coworker*, determinando di fatto una formazione in itinere. Inoltre, in questi vengono organizzati anche eventi che rappresentano occasioni di formazione e di apprendimento.

La relazione che, quindi, si crea tra due o più soggetti con professionalità e competenze differenti rappresenta un valore aggiunto superiore in termini di creatività e spinta all'innovazione.

¹⁴² Il progetto prevede un “Incubatore di idee”, con la selezione di 4 idee imprenditoriali cui verrà data un contributo di 5 mila euro a fondo perduto; un “Centro di sviluppo delle competenze” che, attraverso numerose opportunità, sostiene le passioni e i talenti dei giovani. I giovani dovranno però mettere a disposizione della comunità un po' del loro tempo e delle loro competenze.

Capitolo 7

Uno sguardo ai sistemi europei

7.1 La diversificazione degli strumenti per il sostegno e la promozione degli investimenti in formazione: incentivi fiscali e payback clause in Europa

Come noto, l'Italia ha scelto un modello di sostegno alla formazione continua dei lavoratori basato essenzialmente sul contributo (di importo variabile) alle spese sostenute dalle imprese o dagli individui. Il modello del contributo caratterizza nella sostanza tutta la strumentazione ad oggi disponibile. Operano attraverso questa modalità sia i Fondi interprofessionali, sia le regioni indipendentemente dalla fonte di finanziamento (Legge n. 236/93, FSE, Legge n. 53/00).

L'ammontare dei contributi erogati a imprese e individui raggiunge ogni anno in Italia circa un miliardo di euro, anche se da questa somma (negli ultimi 4 anni) sono state stornate a vario titolo cifre significative per gli interventi di sostegno al reddito. In ogni caso, eccettuato il FSE, tutto il resto proviene dal contributo dello 0,30% del salario lordo, versato all'INPS dalle imprese con dipendenti. All'univocità operativa (il contributo alle spese) si somma quindi una univocità nella tipologia dei beneficiari: le risorse provenienti dal contributo dello 0,30% sono impiegabili solo e soltanto per la formazione dei lavoratori dipendenti (e ciò è ovvio trattandosi di una percentuale del salario ad essi pagato).

L'Italia ha introdotto forme di sostegno alla formazione continua dei lavoratori da non molto tempo. Le prime esperienze prendono avvio con il FSE con la programmazione comunitaria 1994 – 1999 (in particolare con il DOCUP Obiettivo 4) e con il varo della Legge n. 236 (in realtà le previsioni dell'articolo 9 della legge, che qui interessa, sono state attuate solo nel 1995). Infine, nel 2004 prendono concreto avvio gli interventi dei Fondi interprofessionali. In alcuni casi la forma del contributo alle spese ha rappresentato anche un terreno fertile per l'introduzione di forme di sostegno innovative. Al proposito vale la pena di ricordare che fu proprio attraverso le prime sperimentazioni avviate dalle Regioni con la Legge n. 236/93 e successivamente con la Legge n. 53/00 che il voucher individuale (almeno al Centro Nord) assunse un rilievo quantitativamente significativo.

In ogni caso, sebbene nel corso degli anni gli strumenti si siano evoluti e se ne siano aggiunti di nuovi, il modello del contributo alle spese è rimasta l'unica e incontrastata modalità operativa di distribuzione delle risorse. E a ben vedere poco è mutato per quanto riguarda la tipologia dei potenziali beneficiari: tutti gli strumenti di sostegno nazionali (eccetto quindi il FSE) sono dedicati al lavoro dipendente. Ciò è strano in un Paese che conta una quota altissima di lavoro autonomo e un altrettanto altissimo numero di piccolissime imprese. Ciò rappresenta ne più ne meno una **domanda potenzialmente elevata di formazione che resta insoddisfatta** anche perché priva di sostegni adeguati.

È pur vero che molti Ordini professionali hanno strutturato un sistema che assicura la soddisfazione di buona parte delle necessità di aggiornamento degli aderenti, ma ciò non copre certamente la maggioranza del lavoro autonomo italiano. Il numero elevato di partite IVA (indipendentemente dalla reale autonomia della prestazione, anzi a maggior ragione) e dei collaboratori a progetto, i piccoli e piccolissimi imprenditori (senza dipendenti), restano del tutto

esclusi dagli strumenti di promozione e sostegno all'accesso alla formazione continua e permanente. Ed è evidente che si tratta della quota di lavoro autonomo più debole e meno garantita.

7.1.1 *Gli incentivi fiscali*

Anche presso alcuni Fondi interprofessionali si è reso evidente il problema dell'impossibilità di coinvolgere nelle iniziative formative i non dipendenti (ad esempio il titolare dello studio professionale o della piccolissima impresa aderenti al Fondo). Del resto è proprio questa necessità che ha spinto alcuni Fondi e alcune Regioni a sperimentare forme di integrazione che favorissero il finanziamento di piani formativi aziendali nei quali trovasse posto la formazione per i lavoratori dipendenti (pagata dal Fondo) accanto a quella dei titolari (pagata dalle regioni con il FSE).

L'integrazione tra Regioni e Fondi può soddisfare importantissime necessità d'impresa ma non esaurisce comunque il problema. Per intervenire sul lavoro autonomo, sulle partite IVA, sulle collaborazioni ma anche generalmente sugli individui (nel presupposto che possano scegliere tra le diverse opportunità formative anche al di fuori delle logiche organizzative di impresa e per proprie finalità) dovrebbero essere prese in considerazione **forme di incentivazione fiscale**.

Come noto, nel nostro paese gli incentivi fiscali nei confronti di aziende che investono nella formazione non sono adottati e gli incentivi agli individui per spese formative o di istruzione sono trascurabili nel volume e privi di organicità.

I pregi operativi degli incentivi fiscali sono innegabili così come i limiti (in particolare in un contesto di accentuata "infedeltà fiscale" come il nostro). In ogni caso, allo scopo di avviare una prima riflessione e sulla base dei alcuni importanti studi del Cedefop¹⁴³ (ai quali si rimanda direttamente per ogni tipo di approfondimento), può essere utile introdurre un quadro sintetico dell'uso che alcuni Paesi comunitari fanno degli incentivi.

Sono prese in considerazione 5 diverse modalità di incentivo fiscale (così come definite dall'OCSE attraverso una classificazione che non coincide con quella codificata nel nostro diritto tributario, neanche dal punto di vista lessicale, ma che è utile per considerare sistemi di Paesi diversi)¹⁴⁴:

- a) indennizzo fiscale (deduzione dal reddito lordo)
- b) esenzione fiscale (la base imponibile non comprende determinate fonti di reddito)
- c) credito di imposta (deduzione dalle tasse dovute)
- d) sgravio fiscale (agevolazioni fiscali per alcune categorie di contribuenti o per alcune tipologie di attività economica)
- e) dilazione delle tasse (il pagamento delle tasse dovute viene posposto)

Nella tavola seguente sono sintetizzati gli obiettivi degli **incentivi fiscali diretti alle imprese** nei paesi in cui viene riconosciuto un diritto a dedurre più del 100% dei costi di formazione e istruzione, aggiungendo un incentivo ulteriore all'investimento in formazione. Tali paesi sono l'Austria, la Francia e l'Olanda.

¹⁴³ Cedefop (2009), *Using tax incentive to promote education and training*. Luxembourg. Publications Office. Cedefop Panorama series, no. 163

Cedefop (2012), *Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. Final report*. Luxembourg. Publications Office. Cedefop Research paper, no. 23

¹⁴⁴ OECD (2004), *Co-financing lifelong learning: towards a systemic approach*. Paris: OECD.

Tavola 7.1 – Incentivi fiscali alle imprese per le spese di formazione in tre paesi comunitari

Paese	Incentivo fiscale	Obiettivi
Austria	Indennizzo fiscale (<i>Bildungsfreibetrag</i>) e Credito di imposta (<i>Bildungsprämie</i>)	Promuovere attività di formazione generale per i lavoratori
	Indennizzo fiscale per apprendistato (<i>Lehrlingsfreibetrag</i>) e Credito di imposta per apprendistato (<i>Lehrlingsausbildungsprämie</i>)	Promuovere la presenza di apprendisti e la loro formazione nell'impresa
Francia	Credito di imposta per spese di formazione per imprenditori (<i>Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise</i>)	Sostenere la formazione degli imprenditori
	Credito di imposta a favore degli apprendisti (<i>Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage</i>)	Promuovere la presenza di apprendisti e la loro formazione nell'impresa
	Credito di imposta per le spese di formazione (<i>Crédit d'impôt au titre des dépenses de formation des salariés à l'économie de l'entreprise et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié</i>)	Sostenere attività di formazione per i lavoratori nelle Piccole e Medie Imprese
Olanda	Indennizzo fiscale per le spese di formazione (<i>Afdrachtvermindering voor onderwijs</i>)	Promuovere attività di formazione generale per i lavoratori

Fonte: Cedefop, 2009

Il caso francese è emblematico sotto molti punti di vista: accanto ad un maturo sistema di incentivi basati sugli organismi bilaterali (gli OPCA), che operano con contributi diretti alle spese per la formazione sostenute dalle imprese, il quadro delle agevolazioni viene coerentemente completato anche con un credito di imposta per la formazione degli imprenditori i quali, in assenza di tale previsione, sarebbero privi di strumenti agevolativi.

In Austria dal 2000, i datori di lavoro possono rivendicare una detrazione fiscale supplementare per le spese di formazione (*Bildungsfreibetrag*) per qualsiasi dipendente a prescindere dalla posizione, età, contenuto della formazione (purché legata al processo produttivo). L'incentivo è costituito dalla possibilità di avere una deduzione aggiuntiva dai redditi imponibili (indennizzo fiscale), corrispondente ad un 20% in più della spesa effettiva sostenuta per la formazione.

Nel 2002, è stato introdotto il credito d'imposta della spesa effettiva di formazione (*Bildungsprämie*) come alternativa al sistema della detrazione fiscale (*Bildungsfreibetrag*). Le aziende che non hanno un profitto abbastanza alto da poter beneficiare delle detrazioni fiscali del 120%, possono richiedere un credito d'imposta del 6% delle spese effettive per formazione. Il credito è soggetto agli stessi criteri dei sgravi fiscali, laddove i datori di lavoro possono ricevere il credito formativo, solo se non hanno già richiesto l'indennizzo fiscale. Il credito di imposta è dedotto dall'imponibile e deve essere indicato nella dichiarazione dell'anno in corso. Gli altri due strumenti sono rivolti in particolare a sostenere la formazione dei più giovani nell'impresa, attraverso lo strumento dell'indennizzo (fino a 4.380 euro per apprendista esigibili in tre rate annuali) o del credito di imposta (fino a 1.000 euro per apprendista o 2.000 euro nei casi riconosciuti dal Ministero delle Finanze di formazioni specifiche per esigenze particolari dell'impresa).

Ampia è la gamma di opportunità che gli incentivi fiscali offrono agli individui e alle famiglie. La tavola seguente ne riporta in estrema sintesi alcuni con riferimento a 6 paesi

comunitari. Nessuna delle necessità formative resta esclusa. Tra questi: la manutenzione e l'aggiornamento delle competenze utili allo svolgimento del loro lavoro attuale; i processi di riconversione e riqualificazione; il ritorno nel sistema educativo per il conseguimento di una qualifica. Viene agevolata sia la formazione e istruzione legata all'acquisizione di competenze professionali, sia l'accesso all'educazione terziaria, ma anche secondaria e primaria. In alcuni casi viene finanziata anche la formazione seguita all'estero.

Tra gli incentivi alla formazione rivolti agli individui rientrano anche quelli legati alle spese di istruzione nel ciclo secondario e terziario dei figli. In questo caso si osserva una notevole varietà di strumenti: dall'esenzione dei redditi percepiti dai figli con contratto di apprendistato, all'esenzione delle spese dirette (iscrizione) o indirette sostenute per corsi di istruzione dei minori dipendenti dai genitori.

Tavola 7.2 – Incentivi fiscali agli individui per le spese di istruzione e formazione in alcuni paesi comunitari

Paese	Incentivo	Obiettivi
Austria	Indennizzo fiscale dei costi di formazione (<i>Werbungskosten</i>)	Sostenere la spesa individuale per istruzione e formazione legata allo svolgimento dell'attività professionale
Finlandia	Spese deducibili legate ad attività di aggiornamento di competenze tecniche e professionali (<i>Vähennyskelpoiset kulut mmatilliset osaamisen ylläpidosta</i>)	Contribuire all'aggiornamento professionale di singoli professionisti o lavoratori dipendenti.
	Indennizzo fiscale dei prestiti per motivi di studio (<i>Opintolainavähennys</i>)	Incentivare gli studenti a prendere prestiti per motivi di studio (rinunciare al salario e qualificarsi in minor tempo)
Francia	Credito d'imposta sul reddito per spese educative nell'istruzione secondaria o terziaria (<i>Réductions d'impôt pour frais de scolarité dans l'enseignement supérieur et dans l'enseignement secondaire</i>)	Sostenere i contribuenti che hanno figli a carico impegnati in studi del ciclo secondario o terziario
	Credito di imposta sugli interessi passivi di prestiti attivati da studenti in istruzione terziaria per finanziare i loro studi (<i>Crédit d'impôt sur les intérêts des emprunts contractés par des étudiants en vue de financer leurs études supérieures</i>)	Sostenere gli studenti in istruzione terziaria che abbiano attivato prestiti
	Esenzione fiscale sui salari degli apprendisti (<i>Exonération du salaire des apprentis</i>)	Promuovere l'apprendistato
	Esenzione fiscale dei salari percepiti da studenti durante le vacanze scolastiche o universitarie (<i>Exonération des salaires perçus par les jeunes exerçant une activité pendant leurs congés scolaires ou universitaires</i>)	Migliorare la condizione degli studenti universitari
Germania	Deduzione delle spese di istruzione e formazione come spese legate al reddito (<i>Werbungskosten</i>)	Promuovere la spesa individuale in attività di istruzione e formazione
	Deduzione delle spese di istruzione e formazione come spese speciali (<i>Sonderausgaben</i>) comprendenti donazioni, tasse scolastiche (per i figli) e gli accantonamenti per la pensione.	Promuovere la spesa individuale in attività di istruzione e formazione
Irlanda	Sgravio fiscale per spese di iscrizione (<i>Tax relief for tuition fees</i>)	Incentivare i singoli ad iscriversi ad attività di istruzione e formazione
Olanda	Deduzione delle spese di istruzione (<i>Aftrek studiekosten of andere scholingsuitgaven</i>)	Aumentare la partecipazione di adulti in attività di lifelong learning attraverso la diminuzione dei costi di formazione e istruzione

Fonte: Cedefop, 2009

7.1.2 La clausola “payback” in Europa¹⁴⁵

Con l’adozione del “*payback clause*” si intende, in tempi di forte mobilità, minimizzare il rischio di perdere l’investimento formativo (se il lavoratore formato sceglie un nuovo lavoro entro un certo intervallo di tempo dopo la formazione) ed evitare quindi il disincentivo all’investimento che tale rischio comporta.

In generale e come prima definizione operativa, una clausola *payback* si applica quando un lavoratore pone fine al suo rapporto di lavoro nel periodo cosiddetto di “conservazione” del contratto: in tal caso egli deve rimborsare parte o tutti i costi (diretti e a volte indiretti) sostenuti dal datore di lavoro per la sua formazione. Le condizioni cui è sottoposto il rimborso possono essere regolate a livello nazionale da un provvedimento normativo; a livello settoriale in un contratto collettivo tra le Parti sociali; a livello di singola impresa nei contratti individuali.

Negli accordi o nei contratti individuali sono indicati:

- il tipo di formazione;
- il tipo di costi che devono essere rimborsati;
- il periodo di conservazione del contratto (il periodo di tempo seguente la fine della formazione in cui il lavoratore deve restare nell’impresa per compensare i costi sostenuti dal datore di lavoro per la sua formazione);
- la forma del rimborso (la quota dei costi legati alla formazione che deve essere rimborsata a seconda di quanto tempo è trascorso dalla formazione e dalla durata dell’obbligo di conservazione del contratto);
- le deroghe all’applicazione, efficacia e validità della *payback clause*.

Anche qui, sulla base di uno studio del CEDEFOP, possono essere sistematizzate in estrema sintesi le informazioni su 33 paesi. In 14 di questi (Austria, Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Francia, Lituania, Lussemburgo, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia, e Ungheria) la *payback clause* è presente in provvedimenti normativi di livello nazionale, in codici del lavoro o in leggi dedicate alla formazione e istruzione professionale; in tre paesi (Ex Repubblica Jugoslava della Macedonia, Paesi Bassi e Norvegia) la *payback clause* è oggetto di accordi collettivi tra le Parti sociali; in 10 paesi (Croazia, Germania, Irlanda, Italia, Lituania, Malta, Regno Unito, Spagna, Svezia, Turchia)¹⁴⁶, la *payback clause* viene definita a livello di impresa in un contratto individuale o a livello di settore in un accordo collettivo tra le Parti sociali.

Le clausole sono utilizzate, nei paesi che le adottano, per tutti i lavoratori, senza alcuna distinzione basata sulla tipologia contrattuale. Tuttavia esistono delle eccezioni, per esempio nel caso italiano (così come in Germania), le *payback clause* non sono quasi mai rivolte al personale a tempo indeterminato.

Il tipo di formazione oggetto di *payback clause* è spesso quello legato alle competenze trasversali, mentre la formazione legata a competenze tecniche specifiche legate al processo produttivo aziendale raramente è compresa. Tuttavia una forma mista di rimborso sia per la formazione tecnica specifica sia per la formazione trasversale è presente nei Paesi Bassi.

¹⁴⁵ Cedefop (2012), *Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. Final report*. Luxembourg, Publications Office. Cedefop Research paper, no. 23

¹⁴⁶ Lo strumento del *payback clause* sembra non essere utilizzato a Cipro, in Danimarca, Finlandia, Grecia, Islanda e Liechtenstein.

Altri limiti al rimborso possono essere stabiliti facendo riferimento alla formazione e al suo costo: alcuni paesi stabiliscono un tetto intorno ai 3.000 euro (Repubblica Ceca; Belgio, Slovacchia) al di sotto del quale non è previsto *payback*; altri stabiliscono un tetto minimo di ore (Romania con 60 giornate); altri paesi ancora offrono la possibilità di opzione nei contratti legati al *payback clause* tra un minimo di 80 ore di formazione e un minimo di costi per l'impresa (2.850 euro). In generale il *payback clause* è ovviamente legato a iniziative formative che impegnano per lungo tempo il lavoratore e con un costo alto per l'azienda.

Il periodo di conservazione del contratto dopo la formazione è stabilito nei diversi dispositivi (codice del lavoro; legge nazionale sulla formazione; accordo collettivo, accordo individuale di impresa) in un periodo che varia dai tre ai cinque anni, con eccezioni che vanno da un anno (Lituania) a otto anni (Austria), mentre in Francia e in Slovenia è oggetto di accordo individuale tra il lavoratore e l'impresa.

Sono pochi i provvedimenti legislativi o gli accordi collettivi che fanno riferimento esplicito alla tipologia di costi oggetto del rimborso, ovvero se solo i costi diretti di formazione sostenuti dall'impresa o anche gli stipendi percepiti dal lavoratore mentre era in formazione. Fanno eccezione il codice del lavoro austriaco e alcuni accordi collettivi olandesi dove si stabilisce esplicitamente che vanno rimborsati al datore di lavoro entrambi gli elementi di costo.

Nonostante il suo utilizzo nella maggioranza dei paesi europei, sebbene con specifiche nazionali, non si hanno dati consolidati sull'utilizzo della clausola *payback* nei contratti a causa mista o nei contratti di lavoro per lavoratori con basse qualifiche.

Dall'indagine Cedefop, sembrerebbe che questo strumento sia utilizzato soprattutto da imprese di grandi e medie dimensioni, anche perché sono suscettibili di investire in maggior misura nella formazione e hanno maggiore capacità di assorbirne l'impatto sui tempi di lavoro. Inoltre le grandi e medie sembrano più frequentemente godere di accordi collettivi di settore. Le imprese di minori dimensioni, piccole o micro, fanno minor ricorso a questo strumento, e nei casi in cui viene adottato, sono previsti accordi individuali con condizioni maggiormente flessibili e adatti a circostanze specifiche. Alcuni settori utilizzano più frequentemente il dispositivo (come intuibile sono quelli a più alto tasso di innovazione), ad esempio nel nostro paese vengono stretti accordi collettivi che ne prevedono l'uso nel settore della meccanica, delle nuove tecnologie, della farmaceutica, della tecnologia manifatturiera, dell'industria chimica.

È dubbio se nei confronti del lavoratore, il *payback clause* può, come spesso enunciato, avere l'effetto di accrescere la motivazione e l'impegno nell'azienda, è chiaro che tali effetti sarebbero meglio perseguiti se all'impegno formativo seguisse in modo sistematico la previsione di una traiettoria retributiva e di carriera, elementi che dovrebbero essere specificati nelle condizioni contrattuali legate al *payback clause*. Infine, il dispositivo può funzionare anche da incentivo al completamento della formazione nel caso in cui vengano introdotte clausole che prevedano il rimborso dei costi di formazione qualora il lavoratore non completi il corso.

Appendice I

Caratteristiche degli Avvisi emanati nel corso del 2014 dai Fondi interprofessionali¹⁴⁷

(la seguente analisi qualitativa è effettuata esclusivamente sugli avvisi pubblicati dai Fondi interprofessionali sui propri siti internet. Non vengono quindi prese in considerazione informazioni aggiuntive riguardanti per esempio l'incremento o la ridefinizione delle dotazioni finanziarie, le graduatorie pubblicate ed eventuali proroghe degli avvisi)

¹⁴⁷ Aggiornamento effettuato fino al 15 novembre 2014.

FONSERVIZI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (nov.14)	Piani aziendali e individuali	€ 400.000	- dipendenti, apprendisti, lavoratori in cassa integrazione e lavoratori stagionali	

FON.TER

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
8/2014 (feb.14)	Finanziamento kit formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e percorsi standardizzati	€ 1.000.000	- lavoratori /trici a tempo indeterminato, a tempo determinato in essere di durata di almeno 3 mesi, - lavoratori/trici stagionali che nei 12 mesi precedenti la presentazione del progetto abbiano lavorato con contratto di almeno 3 mesi alle dipendenze di aziende soggette al contributo dello 0,30 aderenti al Fondo, - apprendisti.	
9/2014 (mar.14)	Invito a presentare domande di contributo per percorsi formativi individuali a domanda libera in collaborazione con la Regione Toscana	€150.000	- lavoratori /trici a tempo indeterminato, a tempo determinato in essere di durata di almeno 3 mesi, - lavoratori/trici stagionali che nei 12 mesi precedenti la presentazione del progetto abbiano lavorato con contratto di almeno 3 mesi alle dipendenze di aziende soggette al contributo dello 0,30 aderenti al Fondo, - apprendisti	Le aziende partecipanti devono appartenere al settore terziario ed essere ubicate nel territorio toscano o con unità operativa in Toscana

FONDO BANCHE ASSICURAZIONI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (mar.14)	Piani aziendali, settoriali e territoriali	€ 35.000.000	- dipendenti, apprendisti, collaboratori a progetto	

FONDIR

Numero Avviso ¹⁴⁸ (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
Lug.2014	Modalità di accesso al finanziamento di piani formativi(individuali, aziendali, settoriali e territoriali); voucher configurabili come piani formativi individuali comparto creditizio-finanziario e assicurativo	€ 9.000.000	- dirigenti delle imprese iscritti e versanti al Fondo al momento della presentazione del Piano o della richiesta di un voucher	
Lug.2014	Modalità di accesso al finanziamento di piani formativi(individuali, aziendali, settoriali e territoriali); voucher configurabili come piani formativi individuali comparto commercio-turismo servizi e altri settori economici, logistica-spedizioni-trasporto	€ 7.000.000	- dirigenti delle imprese iscritti e versanti al Fondo al momento della presentazione del Piano o della richiesta di un voucher	

FON.COOP

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia Piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
24/2014 (mag.14)	Piani aziendali formativi concordati a sportello continuo	€ 2.500.000	- soci lavoratori /lavoratrici - lavoratori/lavoratrici, comprendenti dipendenti a qualsiasi titolo inclusi apprendisti e collaboratori a progetto	
25/2014 (mag. 2014)	Piani formativi settoriali concordati	€ 3.000.000	- soci lavoratori /lavoratrici - lavoratori/lavoratrici, comprendenti dipendenti a qualsiasi titolo inclusi apprendisti e collaboratori a progetto	

¹⁴⁸ Non è prevista la pubblicazione di un Avviso ma si prevede una modalità a sportello

FONDO FORMAZIONE PMI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (feb. 2014)	Interventi di formazione concordati fra le Parti sociali per le imprese ubicate in Sardegna nelle aree colpite dall' alluvione di novembre 2013	€ 300.000	- lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti; con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro; soci lavoratori di cooperative. - titolari di micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari stessi.	
2/2014 (apr. 2014)	Piani formativi a carattere regionale e piani formativi per grandi imprese che dimostrano lo sviluppo di azioni di consolidamento, ri-organizzazione, investimento, innovazione aziendale	€ 5.000.000	- lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti; con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro; soci lavoratori di cooperative. - titolari di micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari stessi.	
3/2014 (apr. 2014)	Finanziamento a sportello di piani di formazione continua per lavoratori di imprese "quota di mobilità da altro Fondo" Formazione per le neo imprese con adesione non antecedente al 1/01/2014	€ 1.000.000	- lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti. - max. 20% del totale del progetto per lavoratori/trici con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro e soci lavoratori di cooperative	
4/2014 (mag. 2014)	Finanziamento di piani di formazione continua per lavoratori di aggregazioni di imprese (Conto aggregato di rete)	€ 1.500.000	- lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti. - max. 20% del totale del progetto per lavoratori/trici con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro e soci lavoratori di cooperative - titolari di micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari stessi.	
4/2014 bis (sett. 2014)	Finanziamento di piani di formazione continua per lavoratori di aggregazioni di imprese (Conto aggregato di rete) A sportello	€ 1.046.573,33	- lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti. - max. 20% del totale del progetto per lavoratori/trici con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro e soci lavoratori di cooperative - titolari di micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari stessi.	

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

5/2014 (lug. 2014)	Finanziamento a sportello di piani di formazione continua per lavoratori di imprese	€ 1.500.000	- lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti. - max. 20% del totale del progetto per lavoratori/trici con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro e soci lavoratori di cooperative	
-----------------------	---	-------------	---	--

FORMAZIENDA

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (mag. 2014)	Progetti Quadro territoriale, settoriale/di filiera	€ 920.000	- lavoratori/trici (compresi i dirigenti) a tempo indeterminato e determinato; - temporaneamente sospesi; - contratto a progetto e apprendisti; - stagionali; - religiosi; - imprenditori, legali rappresentanti, amministratori, titolari di studi professionali non in via esclusiva e non calcolabili ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Progetto Quadro	
2/ 2014 (lug. 2014)	Avviso a sportello per piani formativi aziendali, territoriali e settoriali	Dotazione finanziaria iniziale € 800.000 ¹⁴⁹	- lavoratori/trici (compresi i dirigenti) a tempo indeterminato e determinato; - temporaneamente sospesi; - contratto a progetto e apprendisti; - stagionali; - religiosi; - imprenditori, legali rappresentanti, amministratori, titolari di studi professionali non in via esclusiva e non calcolabili ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Progetto Quadro	

¹⁴⁹ Il CdA del Fondo potrà ripristinare la dotazione finanziaria iniziale mediante una o più delibere dello stesso Consiglio

FOND.E.R.

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (apr. 2014)	Azioni di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale dei lavoratori. Vengono individuate tematiche specifiche di particolare valenza formativa: <ul style="list-style-type: none"> - Sicurezza prevenzione e salute dei lavoratori - Accrescimento, riqualificazione, occupabilità - Qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni - Tecniche di relazione e comunicazione - Innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto dell'attività lavorativa - Tutela dei dati personali 	€ 1.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time; - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time; - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; - lavoratori religiosi - lavoratori co.co.pro - apprendisti 	
2/2014 (apr. 2014)	Piani rivolti alla formazione dei lavoratori a rischio di perdita del posto di lavoro, con particolare riferimento all'adeguamento delle competenze ed alla riqualificazione dei lavoratori con contratto di solidarietà o che subiscono sospensioni del rapporto di lavoro nell'ambito di accordi che prevedono l'utilizzo di ammortizzatori sociali	€ 500.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori religiosi - lavoratori co.co.pro - apprendisti 	
3/2014 (mar. 2014)	Voucher formativi aziendali a favore dei lavoratori aderenti a Fonder, al fine di favorire la costruzione di un percorso di sviluppo professionale personalizzato che supporti il miglioramento delle competenze ed abilità richieste nel mondo del lavoro, in aderenza alle Linee guida per la formazione nel 2010 di cui all'intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali del 17 febbraio 2010	€ 1.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori religiosi - lavoratori co.co.pro (max. 50% dei voucher inseriti nella richiesta) 	Sono previsti due tipi di voucher. Opzione 1 (della durata min.4-max 40 ore) attuati all'interno o al di fuori dell'azienda da enti erogatori con determinate caratteristiche Opzione 2 (della durata min.4- max 16 ore) attuati all'interno dell'azienda e rivolti solo a lavoratori

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

			- apprendisti	dell'Ente beneficiario, erogati da persone fisiche, professionisti o esperti non in rapporto di dipendenza/ collaborazione con l'Ente beneficiario, che dimostrino un'esperienza lavorativa di almeno 5 anni nella materia oggetto del voucher
4/2014 (lug. 2014)	Interventi di formazione finalizzati a sostenere la competitività delle imprese aderenti a Fonder e l'occupabilità dei lavoratori, attraverso azioni di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale Per i piani aziendali la scadenza è a sportello	€1.500.000 di cui il 40% per piani aziendali, il 60% settoriali/territoriali	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori religiosi - lavoratori co.co.pro - apprendisti 	

FONDOPROFESSIONI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (lug. 2014)	Piani/progetti formativi per lavoratori/trici che operano all'interno degli studi professionali e delle aziende collegate	€ 1.300.000	- lavoratori/trici con contratto a tempo indeterminato, determinato, apprendistato	
2/2014 (lug. 2014)	Avviso per il finanziamento di una formazione individuale a catalogo per i dipendenti	€ 1.000.000	- lavoratori/trici con contratto a tempo indeterminato, determinato, apprendistato	

FONDIMPRESA

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (gen. 2014)	Piani formativi rivolti alla formazione per l'innalzamento dei livelli di salute e sicurezza del lavoro e sulle tematiche ambientali	€ 28.000.000	- lavoratori occupati, lavoratori con contratto d'inserimento o reinserimento, in cassa integrazione guadagni anche in deroga, con contratti di solidarietà, a tempo determinato con ricorrenza stagionale	
2/2014 (apr. 2014)	Sostegno alla realizzazione di piani formativi rivolti a lavoratori a rischio di perdita di lavoro con contributo aggiuntivo al Conto formazione	€ 10.000.000	- lavoratori oggetto di richiesta di cassa integrazione , ordinaria straordinaria e in deroga, lavoratori con contratto di solidarietà	
3/2014 (giu. 2014)	Sostegno alla realizzazione di piani formativi sul Conto formazione delle PMI aderenti di dimensioni minori	€ 10.000.000	- lavoratori occupati, lavoratori con contratto d'inserimento o reinserimento, lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, apprendisti	
4/2014 (set. 2014)	Piani formativi in ambito territoriale, settoriale, ad iniziativa aziendale rivolti a lavoratori delle aziende aderenti al Fondo, con priorità per i dipendenti delle PMI sui temi dell'innovazione, della digitalizzazione, dell'internazionalizzazione o dei contratti di rete	€ 36.000.000	- lavoratori occupati compresi gli apprendisti; lavoratori oggetto di richiesta di cassa integrazione , ordinaria straordinaria e in deroga, lavoratori con contratto di solidarietà; lavoratori con contratto d'inserimento o reinserimento, a tempo determinato con ricorrenza stagionale	

FOR.AGRI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (giu. 2014)	Piani di formazione aziendali, settoriali, territoriali	€ 2.080.000	- dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a tempo determinato, apprendisti, collaboratori a progetto, lavoratori svantaggiati e disabili, lavoratori sospesi, in cassa integrazione, con contratti di solidarietà	

FONARCOM

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia Piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (feb. 2014)	Piani formativi aziendali, settoriali, territoriali distrettuali e di filiera	€ 2.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori dipendenti - lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento e lavoratori a tempo determinato stagionale - apprendisti - collaboratori a progetto - lavoratori in mobilità - lavoratori in Cigo/Cigs 	Sono ammissibili le seguenti modalità formative: sessioni d'aula, training on the job, rotazione programmata nelle mansioni lavorative, affiancamento e visite di studio, partecipazione a circoli di qualità o gruppi di auto-formazione, Fad e-learning e auto apprendimento, Workshop convegni e seminari/ presentazioni
2/2014 (feb. 2014)	Finanziamento azioni sperimentali e di sistema finalizzati alla formazione continua attraverso Progetti Quadro	€ 1.500.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori dipendenti - lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento e lavoratori a tempo determinato stagionale - apprendisti - collaboratori a progetto - lavoratori in mobilità - lavoratori in Cigo/Cigs 	Sono ammissibili le seguenti modalità formative: sessioni d'aula, training on the job, rotazione programmata nelle mansioni lavorative, affiancamento e visite di studio, partecipazione a circoli di qualità o gruppi di auto-formazione, e-learning e auto apprendimento, Workshop convegni e seminari/ presentazioni

FORTE

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
3/12bis (apr. 2014)	Voucher formativi per i lavoratori delle imprese aderenti a For,Te	€ 4.000.000	- lavoratori/trici dipendenti. Sono inclusi i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione della richiesta di voucher, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese aderenti al	

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

			Fondo, gli apprendisti, i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche e i soci di cooperativa	
5/12bis (apr. 2014)	Progetti formativi in materia di sviluppo di innovazione tecnologica, innovazione di prodotto /servizio, innovazione di processo, innovazione organizzativa aziendale e gestionale	€ 2.000.000	- lavoratori/trici dipendenti. Sono inclusi i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 mesi precedenti abbiano lavorato alle dipendenze di imprese aderenti al Fondo.	
1/2014 (giu. 2014)	Azioni formative promosse dalle imprese per contribuire al miglioramento dei livelli di accoglienza e dei servizi sul territorio nazionale, che potrà beneficiare dell'Expo.	€ 4.000.000	- lavoratori/trici dipendenti, apprendisti i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche e i soci di cooperativa . Sono inclusi i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 mesi precedenti abbiano lavorato alle dipendenze di imprese aderenti al Fondo e che saranno presenti in azienda durante l'Expò	
2/2014 (giu. 2014)	Piani di formazione aziendali, settoriali, territoriali relativi ai comparti commercio, turismo, servizi e altri settori economici	€ 48.020.000	- lavoratori/trici dipendenti, apprendisti i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche e i soci di cooperativa. Sono inclusi i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 mesi precedenti abbiano lavorato alle dipendenze di imprese aderenti al Fondo. - lavoratori sospesi, in mobilità, cassa integrazione, con contratti di solidarietà e a progetto con esonero dal cofinanziamento privato	
3/14 (apr. 2014)	Piani e progetti di formazione aziendali, settoriali, territoriali relativi ai comparti logistica, spedizione e trasporti	€ 3.980.000	- lavoratori/trici dipendenti, apprendisti i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche e i soci di cooperativa. - lavoratori sospesi, in mobilità, cassa integrazione, con contratti di solidarietà e a progetto con esonero dal cofinanziamento privato	
3/12bis (apr. 2014)	Voucher formativi per i lavoratori delle imprese aderenti a For,Te	€ 4.000.000	- lavoratori/trici dipendenti. Sono inclusi i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione della richiesta di voucher, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese aderenti al Fondo, gli apprendisti, i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche e i soci di cooperativa	

Appendice II

Dettaglio cartografico delle adesioni ai Fondi interprofessionali

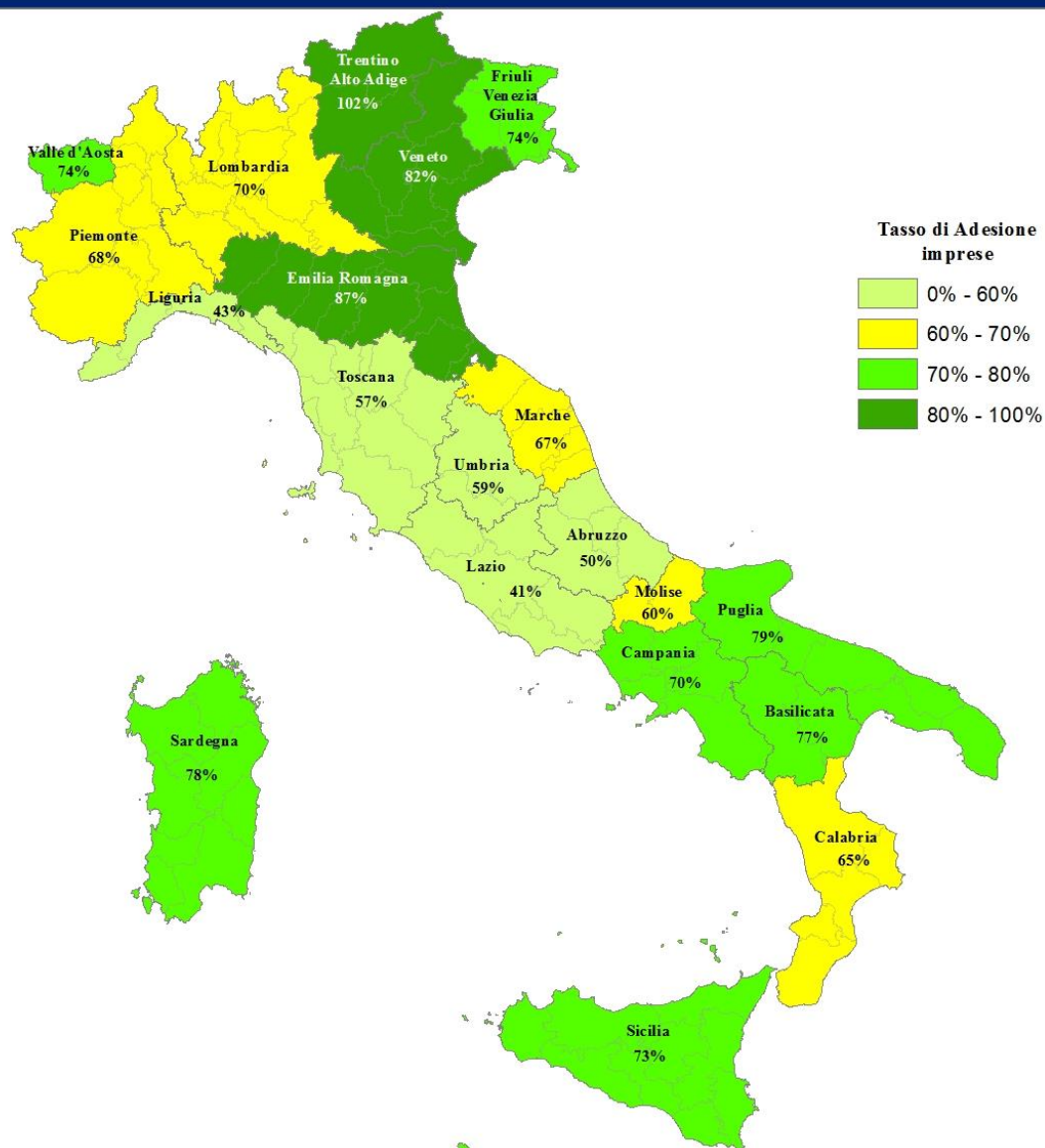
Dal 2014 per il calcolo dell'indice di adesione ai Fondi interprofessionali a livello territoriale (Regione e Province) sono stati adottati criteri nuovi rispetto alle passate edizioni del Rapporto. Fino al 2103 venivano raffrontate le imprese contenute nel database ASIA dell'ISTAT con le unità produttive identificate attraverso le singole matricole INPS. Dal 2014 il raffronto con la banca dati ASIA avviene sulla base dei codici fiscali delle imprese aderenti. Pertanto per il calcolo degli indici sono stati individuati i seguenti criteri selettivi nella banca dati INPS UNIEMENS:

- eliminazione del settore agricolo (non presente in ASIA, quindi non raffrontabile);
- per le imprese con più matricole INPS è stata identificata la sede principale in quella con il numero più elevato di dipendenti. A tale sede si attribuisce la localizzazione dell'impresa stessa e della somma di tutti i dipendenti registrati in ciascuna matricola INPS.

Tali criteri hanno condotto alla definizione di un universo delle imprese aderenti di 861.800 corrispondente a 9.568.000 dipendenti. Nella banca dati ASIA 2011 (ultima disponibile) l'universo di riferimento ammonta a 1.249.636 imprese e 11.594.538 dipendenti.

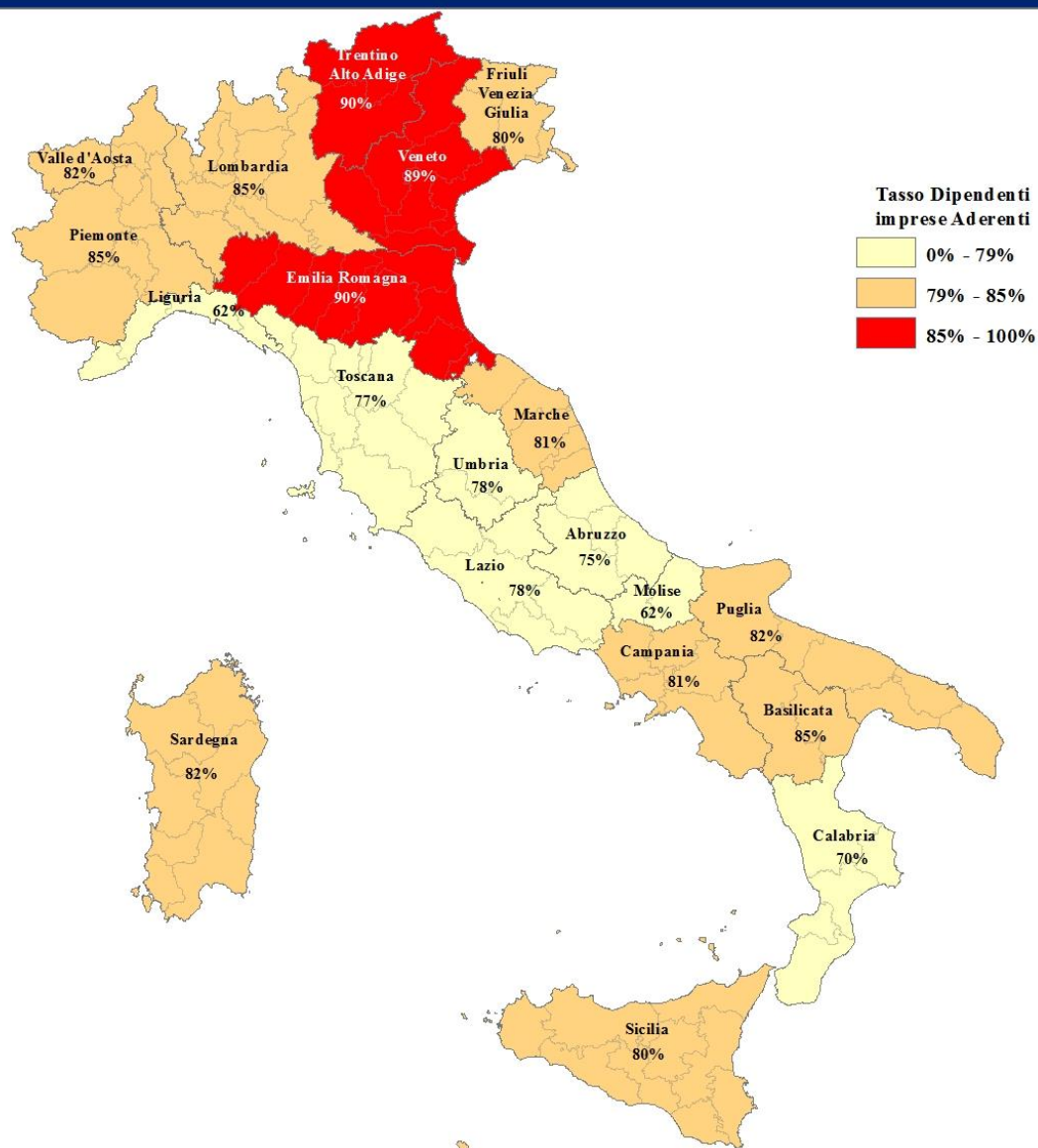
Tale cambiamento ha equilibrato il tasso di adesione soprattutto a livello territoriale, con le regioni del Sud che presentano livelli di adesione del tutto raffrontabili con altre aree del paese.

Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per regione)



Elaborazione Isfol Benevento - servizio GIS - su dati INPS (2014) e Istat banca dati ASIA (2011)

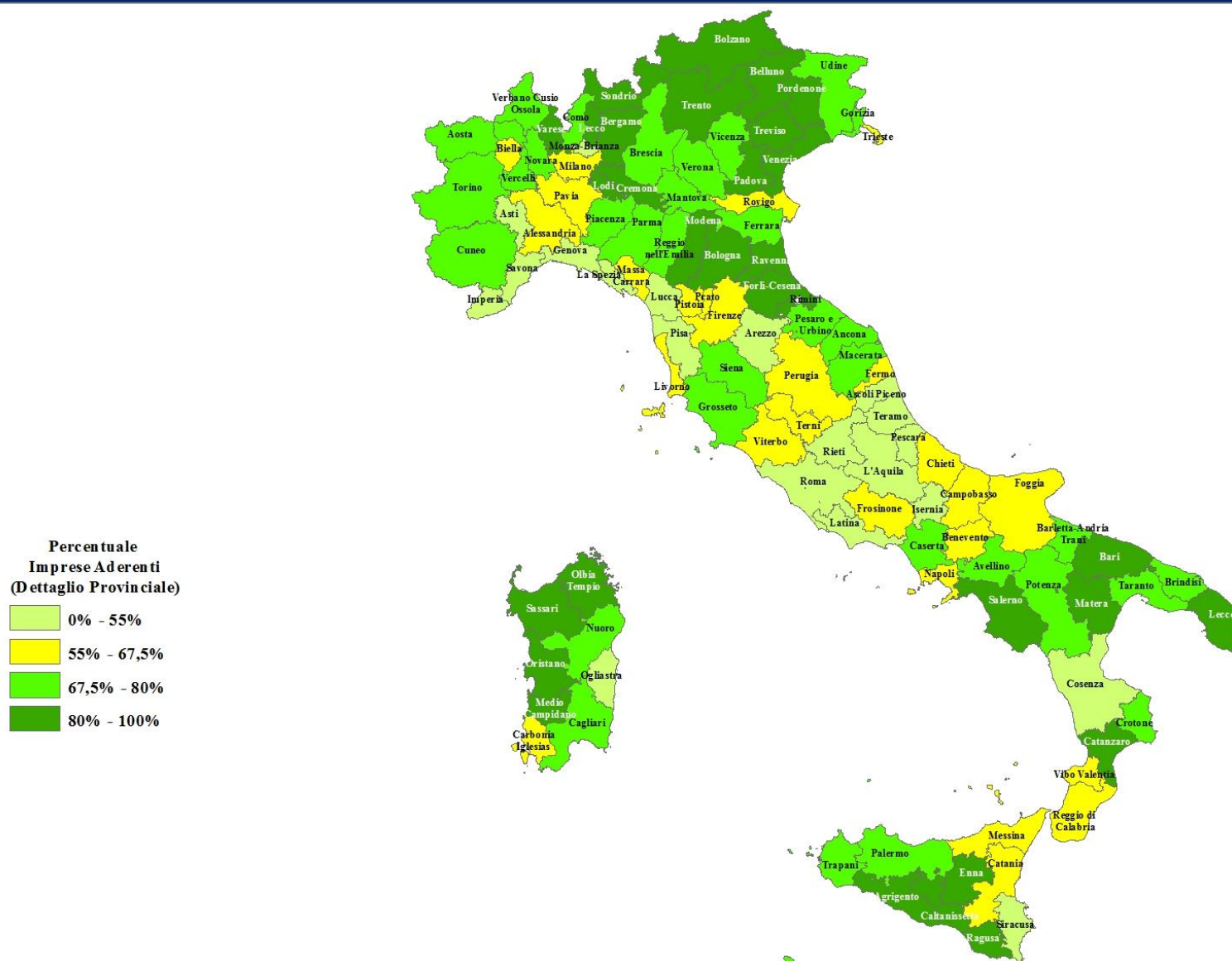
Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per regione)



Regioni	Dipendenti imprese aderenti	Tasso
Piemonte	790.586	85%
Valle d'Aosta	18.873	82%
Lombardia	2.431.293	85%
Trentino Alto Adige	218.321	90%
Veneto	1.032.578	89%
Friuli Venezia Giulia	206.367	80%
Liguria	175.474	62%
Emilia Romagna	988.738	90%
Toscana	539.992	77%
Umbria	124.189	78%
Marche	246.706	81%
Lazio	1.094.853	78%
Abruzzo	152.448	75%
Molise	18.647	62%
Campania	490.285	81%
Puglia	360.393	82%
Basilicata	51.687	85%
Calabria	107.825	70%
Sicilia	362.582	80%
Sardegna	156.210	82%

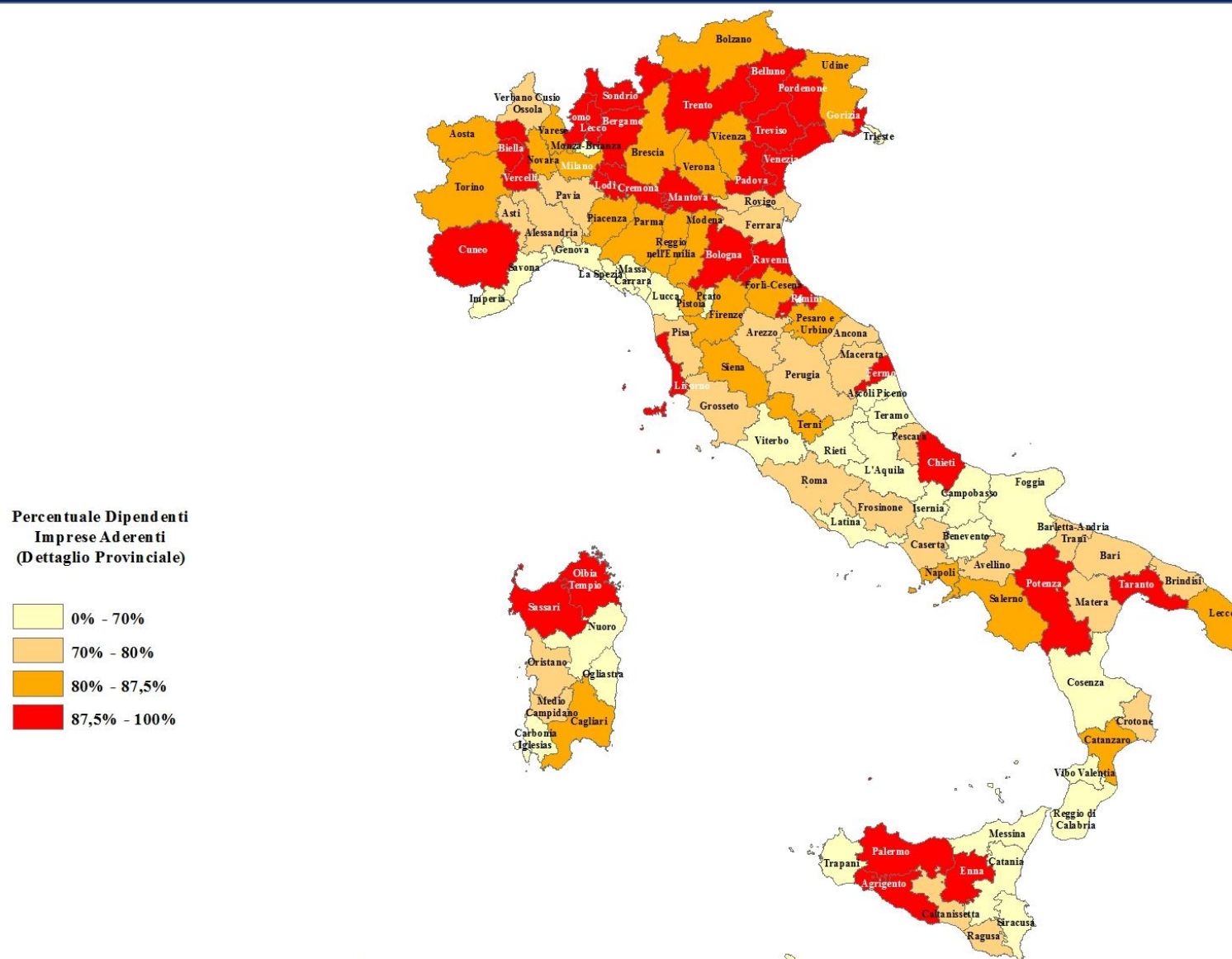
Elaborazione Isfol Benevento - servizio GIS - su dati INPS (2014) e Istat banca dati ASIA (2011)

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



Elaborazione Isfol Benevento - servizio GIS - su dati INPS (2014) e Istat banca dati ASIA (2011)

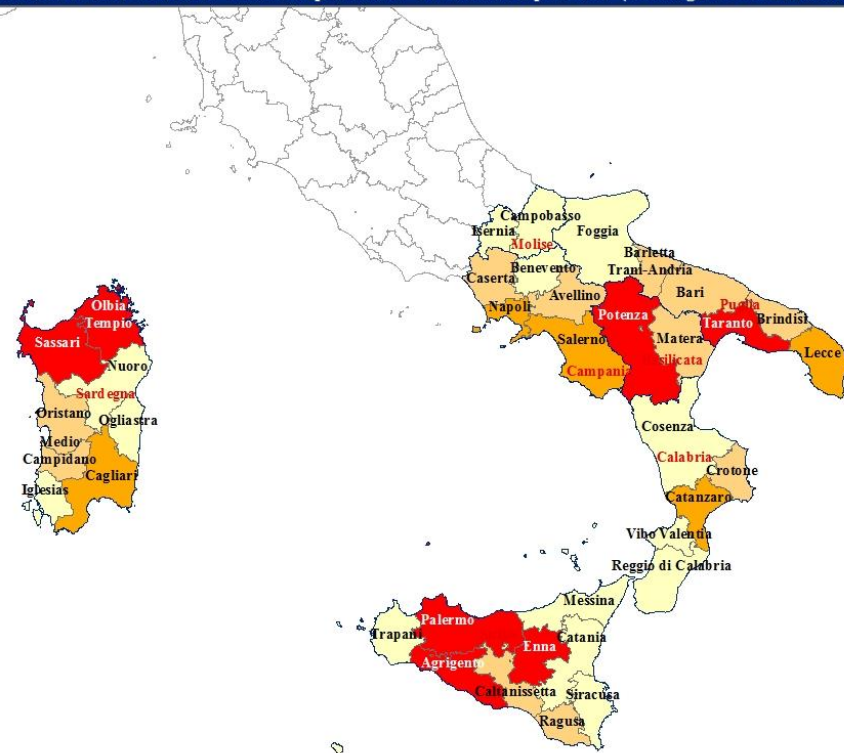
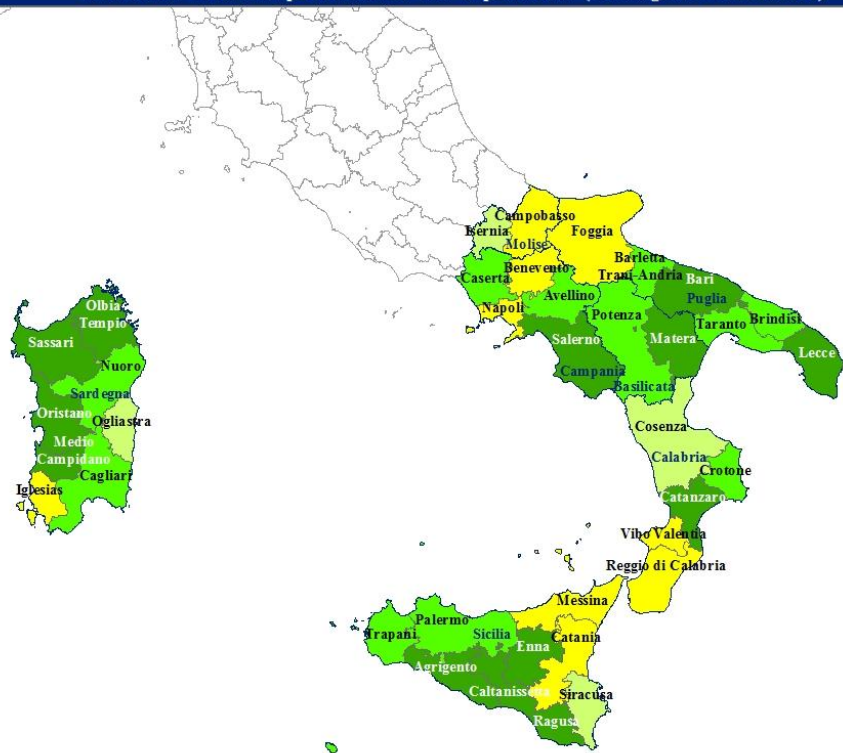
Italia - Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (Dettaglio Provinciale)



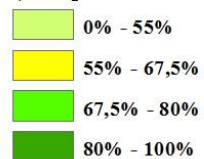
Elaborazione Isfol Benevento - servizio GIS - su dati INPS (2014) e Istat banca dati ASIA (2011)

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

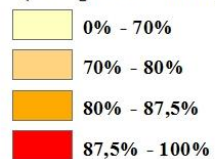
Macroarea Sud ed Isole - Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (Dettaglio Provinciale)



Percentuale
Imprese Aderenti
(Dettaglio Provinciale)



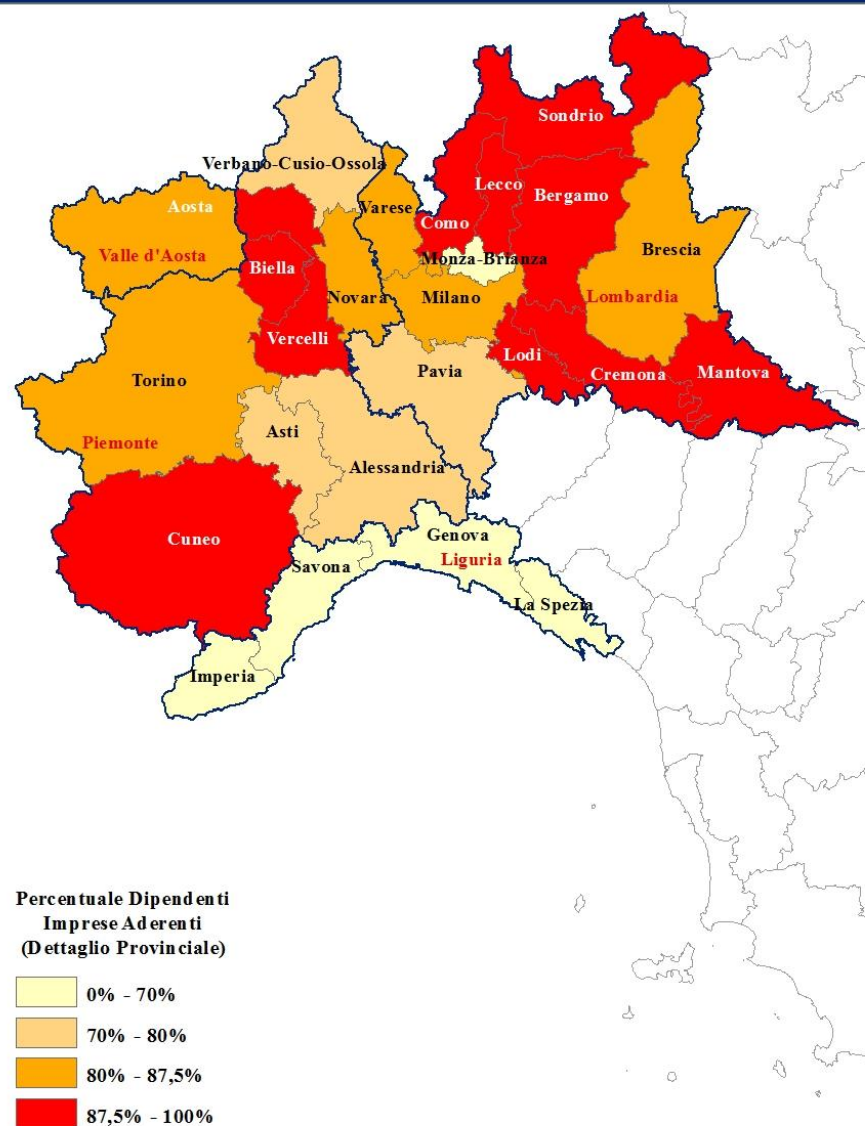
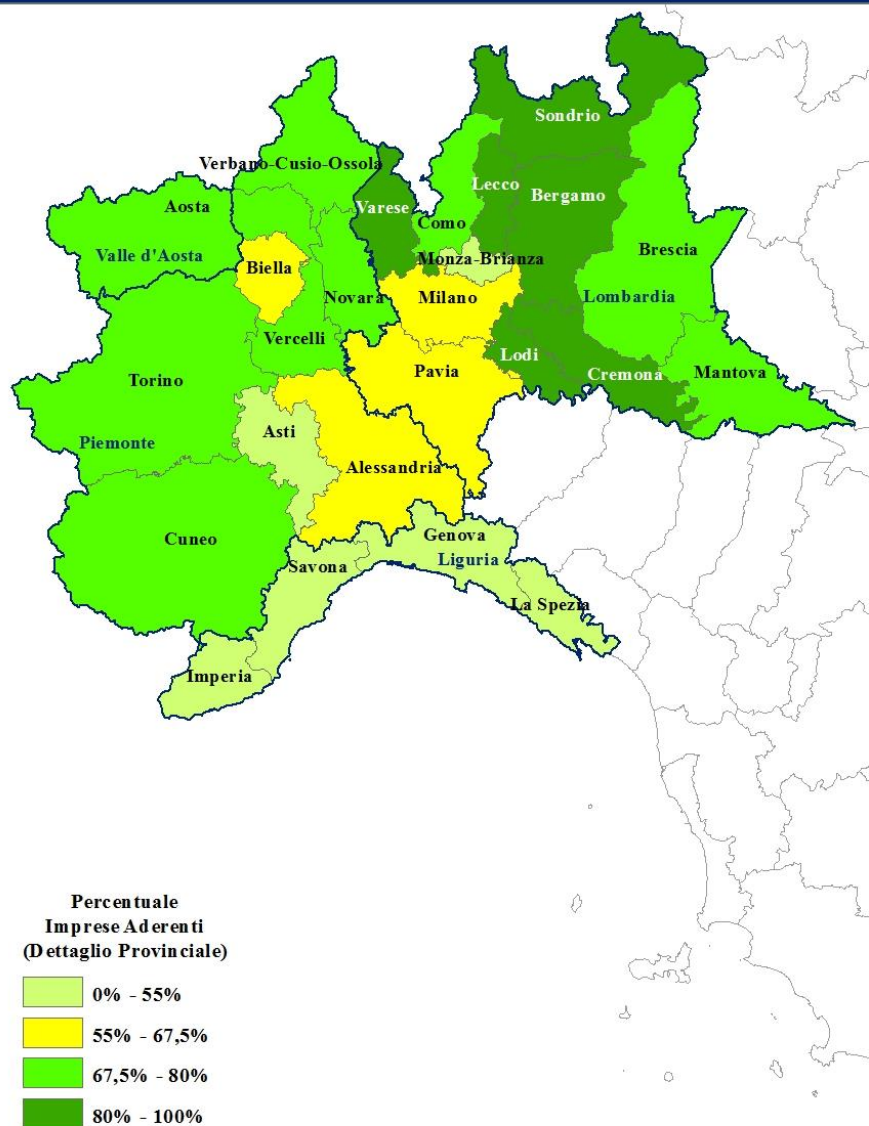
Percentuale Dipendenti
Imprese Aderenti
(Dettaglio Provinciale)



Elaborazione Isfol Benevento - servizio GIS - su dati INPS (2014) e Istat banca dati ASIA (2011)

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

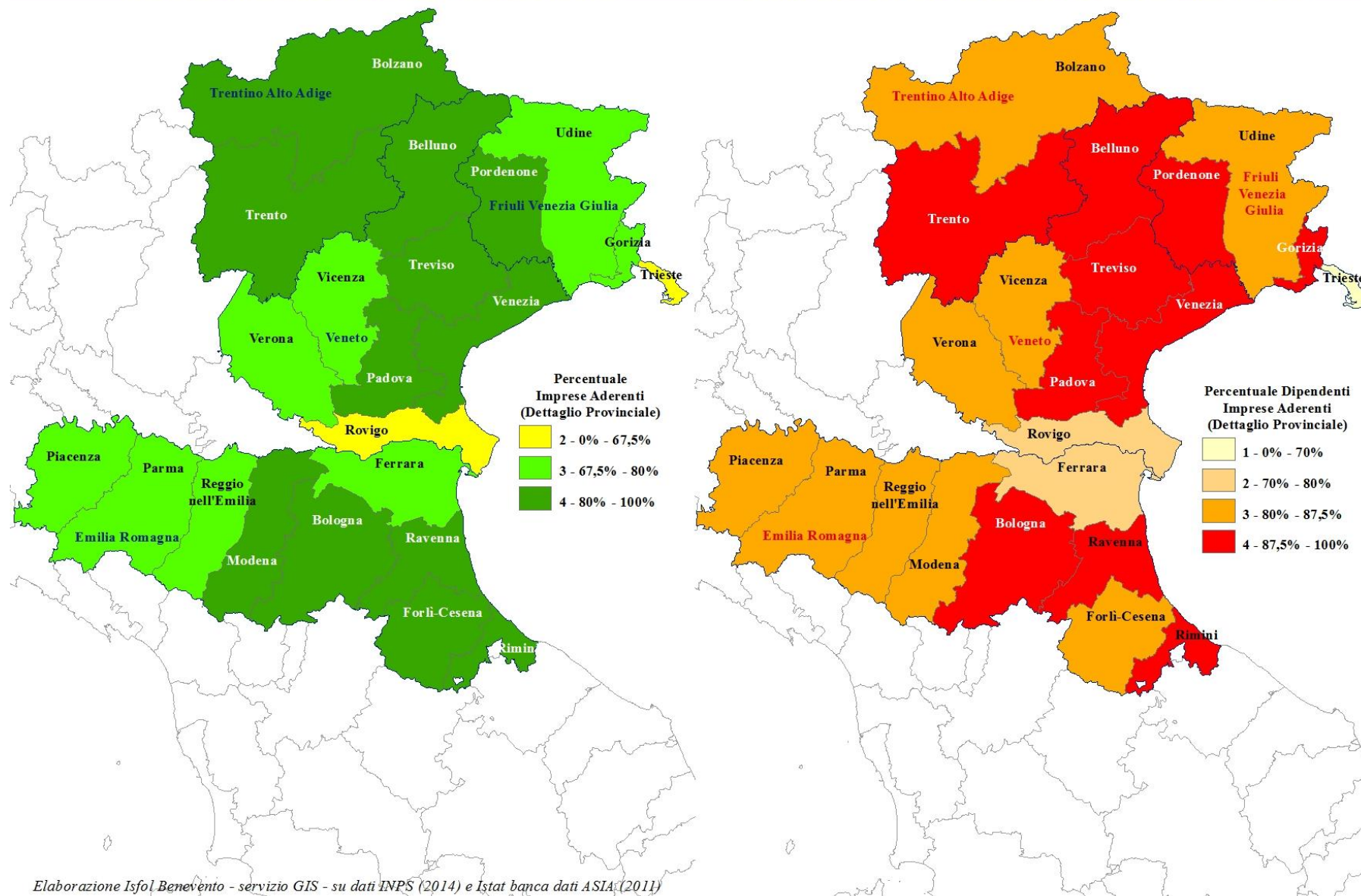
Macroarea Nord Ovest - Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (Dettaglio Provinciale)



Elaborazione Isfol Benevento - servizio GIS - su dati INPS (2014) e Istat banca dati ASIA (2011)

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

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



XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

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

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

