

Tab. 10 - Legge 236/93: la distribuzione delle azioni secondo il contenuto (val. %)

		Innovazione organizzativa	Innovazione tecnologica	Qualità	Sicurezza e ambiente	Non risposto	Totale
<i>Circ. 174/96</i>	<i>CentroNord</i>	36,4	22,9	25,8	14,8	-	100,0
	<i>Sud</i>	29,9	19,0	29,9	21,1	-	100,0
	<i>Totale</i>	35,6	22,4	26,4	15,7	-	100,0
<i>Circ. 37/98</i>	<i>CentroNord</i>	36,2	27,3	23,4	12,1	1,0	100,0
	<i>Sud</i>	30,0	17,2	23,5	29,1	0,2	100,0
	<i>Totale</i>	35,2	25,7	23,4	14,8	0,9	100,0
<i>Circ. 39/98 e n. 51/99</i>	<i>CentroNord</i>	39,5	20,0	32,3	8,1	0,0	100,0
	<i>Sud</i>	26,1	14,5	38,9	20,4	0,1	100,0
	<i>Totale</i>	37,3	19,1	33,4	10,2	0,0	100,0
Totale	CentroNord	38,4	22,0	29,6	9,7	0,3	100,0
	Sud	27,3	15,5	34,5	22,5	0,1	100,0
	Totale	36,6	21,0	30,4	11,8	0,2	100,0

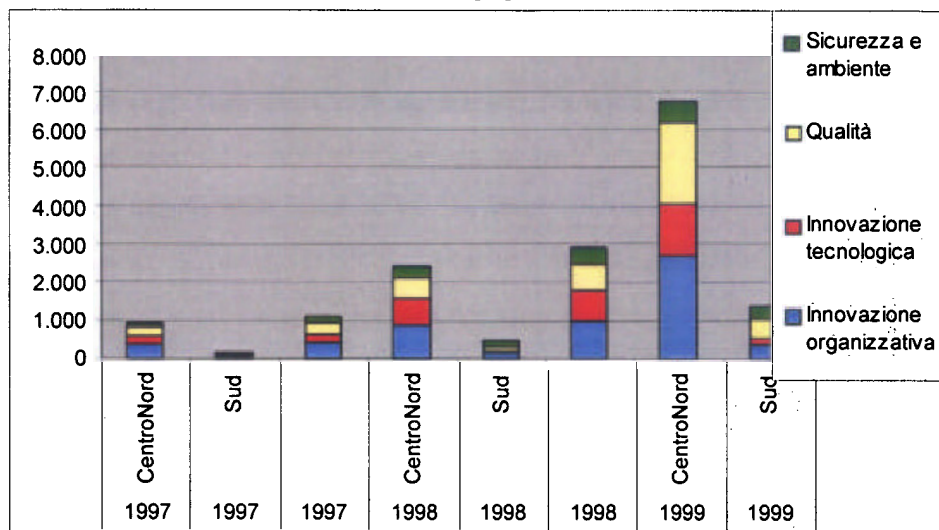
Fonte: elaborazioni ISFOL - Osservatorio Formazione Continua su dati ISFOL-Ministero del Lavoro

Il tema della sicurezza e della protezione ambientale è molto diffuso, oltre che negli interventi realizzati dalle imprese che operano nell'ambito dei servizi ambientali (34%), anche fra quelle del settore delle costruzioni (31,3%). Il dato si spiega con la necessità di adeguare i cantieri edili alla normativa della legge 626/94. E' interessante notare come il raggiungimento di un obiettivo fissato dalla legge, come nel caso della sicurezza, o dal mercato, come nel caso della qualità, abbia spinto molte imprese ad unire le proprie energie per effettuare su tali tematiche interventi di tipo pluriaziendale. E' anche interessante il legame esistente tra il tema della qualità e il settore dei servizi. Hanno organizzato corsi sulla qualità buona parte delle imprese socio-sanitarie (il 45,6%), e di quelle turistico-alberghiere; se nel primo caso si può ipotizzare che tale scelta corrisponda ad una necessità normativa, nell'altro caso sembrerebbe il frutto di esigenze di promozione e di garanzia nei confronti della clientela

L'obiettivo prevalente che le imprese sembrano aver perseguito è stato quello di migliorare le prestazioni e le capacità professionali e lavorative dei propri dipendenti, per adeguarli ai processi di innovazione tecnologica e organizzativa. La metà delle azioni è finalizzata al

miglioramento della professionalità dei lavoratori, meno rilevanti sono altri obiettivi, quali la qualificazione, la riqualificazione o la riconversione.

Fig. 8 - Legge 236/93: composizione per anno e area geografica dei contenuti delle azioni formative



Fonte: elaborazioni ISFOL - Osservatorio Formazione Continua su dati ISFOL-Ministero del Lavoro

Questo dato è confermato dall'analisi degli esiti che l'intervento formativo dovrebbe avere sui lavoratori formati secondo le imprese: prevale largamente l'obiettivo del rafforzamento professionale dei dipendenti, mentre a livello nazionale tale esito riguarda solo il 10,8% delle azioni e la sua presenza si è anche ridotta nel tempo. Pochi sono gli interventi formativi che hanno previsto per i lavoratori forme di mobilità interna, orizzontale o verticale, o esterna.

Per quanto riguarda i costi, si riduce l'entità del contributo pubblico al costo degli interventi, messo a disposizione del singolo progetto, passando dai € 24.198,81 della prima annualità, ai € 21.634,93 del 1998 e ai € 19.686,60 del 1999. Ciò vale soprattutto per gli interventi pluriaziendali.

Diverso è l'andamento relativo al contributo pubblico attribuibile a ciascun lavoratore coinvolto negli interventi formativi. In media, ogni lavoratore ha potuto beneficiare di una contribuzione pubblica pari a € 726,49 (€ 720,33 per la Circolare 37/98 e € 877,20 per le Circolari 139/98 e 51/99), una cifra superiore rispetto a quella rilevata nel corso della prima annualità (€ 581,94). In questo caso si può ritenere che la riduzione della contribuzione finanziaria pubblica al costo del progetto sia stata compensata dalla diminuzione del numero medio dei lavoratori partecipanti alle attività. Una valutazione dell'impatto della partecipazione finanziaria dello Stato, sia nei confronti delle singole imprese che dei lavoratori coinvolti, realizzata tramite la legge 236, può partire da un dato di fatto: in generale, il contributo pubblico si è dimostrato relativamente consistente, soprattutto nei confronti dei principali beneficiari di tale strumento finanziario, le PMI. Proprio nei confronti di tali soggetti imprenditoriali, un intervento finanziario di tal genere produce una maggiore influenza, in quanto pur non essendo sufficiente per affrontare interventi di tipo strutturale, rappresenta sicuramente uno stimolo ad introdurre in futuro prassi di formazione continua nell'azienda, magari in modo sistematico tramite la partecipazione a piani formativi aziendali, settoriali o territoriali,

1.2.4.4 Gli indicatori di realizzazione e di impatto¹⁴

Il grafico riportato in Fig. 9 mette a confronto gli andamenti relativi agli indicatori di avanzamento procedurale e di realizzazione.

¹⁴ Gli indicatori utilizzati sono stati i seguenti:

Indicatori di avanzamento procedurale e di realizzazione

- Domanda espressa: rapporto tra il numero dei progetti ammessi e quello dei progetti presentati;
- Grado di utilizzo delle risorse: rapporto tra l'ammontare dei finanziamenti erogati ed i fondi stanziati;
- Tasso di mortalità: rapporto tra progetti revocati e/o rinunciati e progetti approvati.

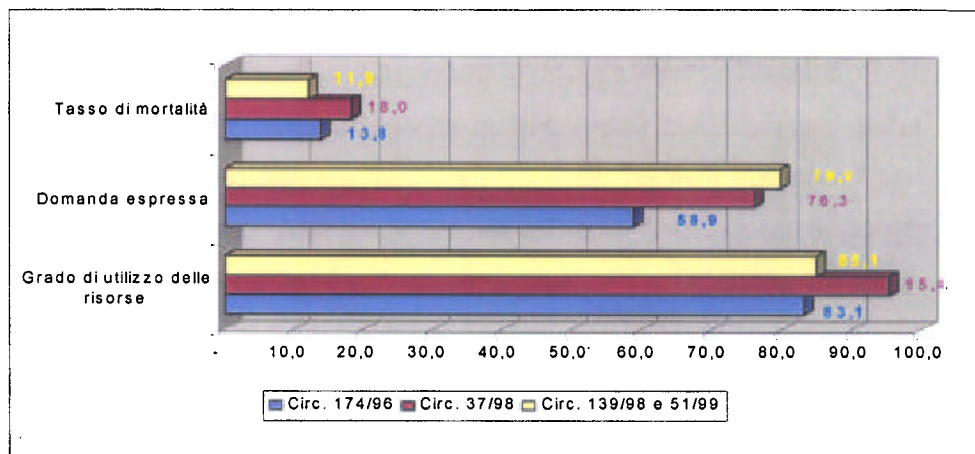
Indicatori di risultato e di impatto

- Tasso di copertura dei destinatari delle attività formative sul totale della popolazione attiva: rapporto tra il numero dei beneficiari di intervento sul totale della popolazione in età compresa fra 25 e 65 anni.
- Tasso di copertura dei destinatari delle attività formative sul totale degli occupati delle imprese private: numero dei destinatari occupati beneficiari di intervento sul totale degli occupati nelle imprese private.
- Tasso di copertura delle imprese destinatarie sul totale delle imprese private: numero delle imprese che hanno realizzato interventi formativi sul totale delle imprese del settore privato.

Si ricorda che l'ammontare dei contributi pubblici monitorato si riferisce a valori rilevati ex-ante. Di conseguenza le percentuali riportate sono da considerarsi indicative.

La misurazione della capacità di erogazione delle Regioni, ossia il grado di utilizzo delle risorse, mostra come le risorse assegnate con la Circolare 37/98 sono state quasi del tutto collocate (95,4%), a differenza delle risorse assegnate con la prima Circolare (87,1%) e con la terza (85,1%).

Fig. 9 - Legge 236/93: indicatori di avanzamento procedurale e di realizzazione



Fonte: elaborazioni ISFOL - Osservatorio Formazione Continua su dati ISFOL-Ministero del Lavoro

La domanda di formazione risulta in crescita nella seconda e nella terza annualità (dal 58,9% del 1997 al 76,3% del 1998 al 79,9% del 1999).

Il fenomeno della mortalità dei progetti appare in calo, raggiungendo una percentuale pari all'11,9%, a dimostrazione della crescita di confidenza, da parte delle imprese, nei confronti dell'utilizzo di tale strumento finanziario e, probabilmente, del superamento degli ostacoli di tipo burocratico da parte delle amministrazioni.

Il grafico riportato in Fig. 10 rivela come, complessivamente, i percorsi di formazione abbiano interessato nella annualità 1998 lo 0,43% degli occupati totali, lo 0,60% dei lavoratori dipendenti e lo 0,44% dei soggetti in età lavorativa.

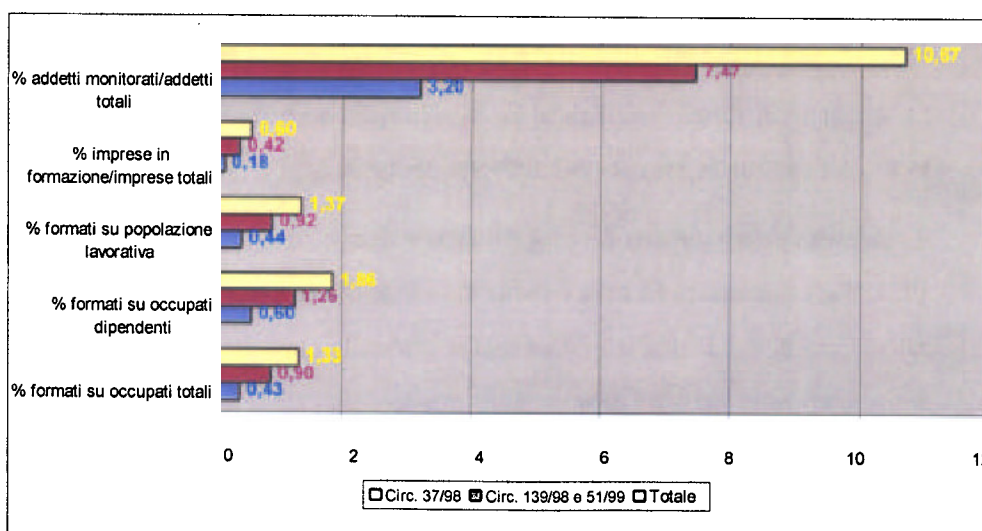
Gli indicatori relativi all'annualità 1999 mostrano un sensibile aumento del tasso di copertura complessivo; infatti, il dato nazionale raddoppia in tutte e tre i rapporti percentuali considerati.

Il dato complessivo delle due annualità mostra come l'1,86% dei lavoratori dipendenti sia stato coinvolto in percorsi di formazione.

Per quanto riguarda gli effetti dell'impatto nei confronti delle attività produttive, le aziende interessate da interventi di formazione, in virtù dei finanziamenti erogati con la Circolare 37/98, siano state lo 0,18% delle aziende italiane. Tale effetto aumenta con l'annualità 1999, in cui l'indice raggiunge lo 0,42%.

Infine, la percentuale di addetti coinvolti sul totale di quelli presenti in Italia, indice che tende a misurare l'impatto della formazione continua sull'intero sistema occupazionale privato, mostra un "salto" dal 3,20% del 1998 al 7,47% dell'anno successivo. Si tratta di una crescita pressoché generalizzata che interessa quasi tutte le regioni.

Fig. 10 - Legge 236/93: indicatori di risultato e di impatto



Fonte: elaborazioni ISFOL - Osservatorio Formazione Continua su dati ISFOL-Ministero del Lavoro

2. L'evoluzione degli atteggiamenti e dei comportamenti di imprese e lavoratori

2.1 La formazione lungo tutto l'arco della vita dei lavoratori

Uno degli obiettivi di fondo delle politiche pubbliche della formazione in Europa è, da qualche anno, la promozione della riduzione delle distanze fra il momento dell'apprendimento e quello del lavoro, e quindi del superamento della concezione tradizionale che faceva coincidere la sfera dell'apprendimento con la fase dell'infanzia e dell'adolescenza e quella del lavoro con la fase di maturità dell'individuo.

E' evidente come tale distinzione sia ormai da considerarsi anacronistica: le conoscenze e le abilità acquisite in una certa fase della vita non sono più sufficienti ad assicurare, per tutto l'arco della vita dell'individuo, la capacità di comprensione e gestione di tutti gli aspetti della vita, sociale e professionale.

La nuova frontiera del *Life-long learning* consiste quindi nel favorire l'osmosi tra le sfere dell'apprendimento e del lavoro. I sistemi di istruzione e formazione e di welfare sono chiamati a rispondere ad un nuovo compito: trasmettere le nuove competenze necessarie nel mondo del lavoro e nella società civile e sollecitare tutti i soggetti, pubblici e privati, ad aumentare gli investimenti in formazione.

Intesa in tale accezione, la formazione amplia i propri confini e diventa non solo uno strumento per favorire l'inserimento professionale, ma anche per promuovere la costruzione di un equilibrio complessivo nella vita di un individuo, legato ad un diritto di cittadinanza. Man mano che viene superata la fase di prima formazione, quella professionale diventa una dimensione quantitativamente e qualitativamente importante nella vita dell'individuo, e quindi un fattore sempre più influente per il suo sviluppo. La dimensione professionale nella vita di un individuo e la formazione continua, come risposta, nei termini di un processo continuo, alle esigenze di aggiornamento e adeguamento al cambiamento, dovrebbero assumere un ruolo particolare nell'ambito di una logica di *Life-long learning*.

Il tema della formazione lungo tutto l'arco della vita è salito recentemente all'attenzione degli attori e degli *stakeholders* delle politiche pubbliche della formazione, in tutta Europa, con l'apparizione del *Memorandum sull'Istruzione e la Formazione Permanente* della Commissione Europea.¹⁵

L'esigenza di una formazione lungo tutto l'arco della vita si configura in Italia come parte di un modello ancora da realizzare, che coinvolga pubblico e privato nell'offrire agli individui, in qualunque momento della loro vita e status civile o professionale, un'offerta formativa adeguata, personalizzata e di qualità.

Per quanto riguarda la formazione continua, la possibilità di sviluppare politiche pubbliche nazionali con l'obiettivo di delineare una strategia generale di apprendimento lungo l'intero arco della vita si è manifestata a partire dalla metà degli anni Novanta con la programmazione obiettivo 4 del Fondo sociale europeo, che ha stanziato per la prima volta risorse pubbliche destinate alla formazione degli occupati, e con il varo della legge 236/93. Quest'ultimo provvedimento ha consentito di avviare la sperimentazione di modalità di intervento finalizzate a sostenere lo sviluppo di pratiche formative, specificamente rivolte ai lavoratori occupati, ponendo le basi per la costruzione di un sistema nazionale di formazione continua. Fra le diverse tipologie di intervento finanziate con la legge 236 (formazione aziendale, piani formativi, azioni di sistema, ecc.) le azioni di formazione individuale rappresentano la risposta all'esigenza dei lavoratori di accrescere e rafforzare le loro competenze, necessarie ai fini dell'occupabilità e di un più ampio esercizio dei diritti di cittadinanza.

Le tappe di sviluppo di un sistema di *Life-long learning* in Italia successive all'obiettivo 4 e all'avvio della legge 236/93 sono rappresentate, a livello nazionale, dalla promozione dei congedi per la formazione continua attraverso la legge 53/2000, a livello comunitario e quindi nazionale, dalla nuova programmazione 2000-2006 del Fondo Sociale Europeo e

¹⁵ Documento di lavoro dei servizi della Commissione Europea, "Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente", SEC(2000) 1832 del 30.10.2000

dalla successiva programmazione nazionale del QCS ob. 3.¹⁶ Fa da cornice il già citato *Memorandum per l'istruzione e la formazione permanente* del 2000¹⁷.

In questo ultimo documento in particolare si sostiene che l'attuazione della istruzione e della formazione permanente (IFP) rappresenta oggi una priorità massima per l'Unione europea e che la transizione verso una società basata sulla conoscenza deve essere accompagnata da un orientamento verso l'IFP, intendendo per IFP ogni attività di apprendimento, con carattere di continuità, intesa a migliorare conoscenza, qualifiche e competenze.

Obiettivo del Memorandum è di promuovere la cittadinanza attiva e l'occupabilità per combattere l'esclusione sociale e mantenere la competitività economica. Poiché occupabilità e cittadinanza attiva richiedono conoscenze e competenze aggiornate che consentano di prendere parte e contribuire alla vita economica e sociale è necessario passare dall'istruzione formale al riconoscimento della istruzione non formale e informale, non solo nell'ottica della *Life-long learning*, ossia della formazione permanente lungo l'intero arco della vita, ma anche della *Life-wide learning*, vale a dire di quella formazione che abbraccia tutti gli aspetti della vita.

Il documento propone sei temi ("messaggi"), che vanno dalle nuove competenze di base per tutti alla promozione di maggiori investimenti nelle risorse umane, all'innovazione nelle tecniche di insegnamento e di apprendimento, alla valutazione dei risultati dell'apprendimento. In particolare il primo messaggio propone un percorso continuo di formazione lungo l'intero arco della vita e quindi l'evoluzione dei profili professionali per quanto riguarda le competenze, le qualifiche e l'esperienza. Il secondo messaggio parte dalla constatazione che l'investimento attuale in risorse umane è insufficiente per ricostituire le riserve di competenze e propone alcune soluzioni: da una parte, accordi quadro tra le parti sociali su formazione permanente che fissino obiettivi alla formazione

¹⁶ Vedi Capitolo I

¹⁷ I contenuti presenti nel Memorandum sono stati recentemente sviluppati nella Comunicazione della Commissione Europea "Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente" COM(2001) 678 del 21.11.2001. Vanno, inoltre, ricordati i risultati della Conferenza sulla LLL dell'OCSE tenutasi a Ottawa nel dicembre 2000.

continua (basati sulle buone prassi) e che introducano un premio europeo a riconoscimento dei meriti delle imprese più avanzate; dall'altra, incentivi su scala individuale. Fra gli incentivi proposti ricordiamo: i conti di formazione individuali; regimi d'impresa che consentano ai dipendenti di beneficiare del tempo libero o dell'aiuto finanziario necessario per seguire una formazione, che sia da loro scelta o giudicata utile sul piano professionale; il diritto al congedo di formazione retribuito per i lavoratori dipendenti; il congedo parentale per dipendenti di imprese, che consente di partecipare a corsi di aggiornamento durante l'assenza dal lavoro o prima della ripresa dell'attività professionale. Si tratta di dispositivi presenti e operanti da anni in diversi paesi europei mentre lo stesso non può dirsi per l'Italia.¹⁸

Nei paragrafi che seguono sono descritti i principali risultati delle indagini campionarie condotte dal Progetto Formazione Continua, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sulla Formazione Continua, sul versante delle imprese e dei lavoratori.

In particolare, i paragrafi 2.1.1 (e relativo Box) e 2.1.2. presentano i risultati delle indagini campionarie sui lavoratori dipendenti e indipendenti. Nei successivi paragrafi si presentano i risultati delle indagini sulle imprese.

2.1.1 I lavoratori meridionali e la formazione continua. Una lettura dei dati dell'Indagine Isfol 2001 sui lavoratori dipendenti

Quali sono le dimensioni e il peso reale che la formazione assume fra i lavoratori dipendenti di imprese private nelle regioni del Mezzogiorno? Anche nel caso della formazione continua, esistono differenziali territoriali fra Nord e Sud nei livelli di fruizione, nelle opportunità di accesso e nell'immaginario del lavoratore? Come è percepita, da parte dei lavoratori meridionali, la possibilità di usufruire di interventi formativi e cosa pensano delle politiche pubbliche che ne promuovono la diffusione e l'accesso?

¹⁸ In Gran Bretagna, ad esempio, sono oltre 500 mila gli utilizzatori dell'*Individual Learning Account*. Per una rassegna dei dispositivi esistenti negli Stati membri della Ue si veda Commissione europea, *Relazione sull'accesso alla formazione permanente nell'Unione*, Raccomandazione del Consiglio del 30 giugno 1993, COM (97)180 def. del 30/4/97

L'indagine campionaria nazionale 2001 sugli atteggiamenti e i comportamenti dei lavoratori nei confronti della formazione, realizzata dall'ISFOL – Progetto Formazione Continua, con la collaborazione di Abacus, ha messo in evidenza alcune tendenze relativamente a specifiche dimensioni di analisi che possono contribuire a spiegare la relazione formazione-lavoro nei contesti aziendali. Principali temi di attenzione della ricerca sono gli atteggiamenti dei lavoratori verso la formazione continua e la formazione permanente, la conoscenza delle politiche pubbliche, il vissuto della formazione continua (vedi Box - I lavoratori dipendenti delle imprese private in Italia e la formazione. I risultati dell'Indagine campionaria Isfol 2001).

Metodologia

Per indagare l'esistenza e la rilevanza di una variabile di tipo territoriale nella lettura del fenomeno, abbiamo operato un'analisi dei risultati dell'indagine sulla base di una ripartizione geografica fra Mezzogiorno (comprensivo dell'Abruzzo) e Centro-Nord.

La rilevazione dell'indagine nazionale è stata condotta sull'intero territorio nazionale nel mese di ottobre 2001, mediante sistema CATI-*Computer Assisted Telephone Interview*, su un campione di 5.000 lavoratori dipendenti di imprese private, rappresentativo di un universo di 9,8 milioni circa di individui. La rilevazione quantitativa è stata preceduta da una fase qualitativa attraverso la realizzazione di 4 focus group sui lavoratori, intervistati in quanto potenziali destinatari di interventi di formazione continua.

La formazione permanente

In generale, la fruizione di interventi di formazione permanente - ossia non finalizzati all'acquisizione di competenze in ambito strettamente professionale o in contesto lavorativo - risulta maggiore nel Centro-Nord: la percentuale di lavoratori che hanno frequentato in passato corsi classificabili come interventi di formazione permanente è più alta nelle regioni del Centro-nord (34,7%) rispetto a quelle del Mezzogiorno (27,5%); tuttavia, fra chi

ha dichiarato di frequentare corsi di formazione permanente al momento della rilevazione, prevalgono i lavoratori residenti nel Sud (8,7% contro il 7,7% dei lavoratori del Centro-nord - Fig. 11).

Non si nota una forte correlazione tra posizione lavorativa e interventi ricevuti di formazione permanente: la differenza più marcata è tra impiegati e operai, questi ultimi sono meno formati. Tutte le figure professionali sono maggiormente formate nel Centro-Nord se si fa eccezione per i commessi ed i quadri intermedi (Fig. 12).

E' evidente invece un'altissima correlazione tra fruizione di interventi di formazione permanente e titolo di studio posseduto: al crescere del titolo di studio corrisponde una netta crescita della percentuale dei formati. Tale andamento si riscontra indifferentemente su tutto il territorio nazionale ma nel Sud è più accentuato (Fig. 13).

I giovani sono i principali fruitori di corsi di formazione permanente, e ciò in misura maggiore nel Centro-Nord, dove questi rappresentano oltre la metà degli intervistati tra i 26 e i 35 anni. Questa tendenza è presente anche nelle regioni del Mezzogiorno ma riguarda soprattutto la fascia dei giovanissimi, ossia quasi la metà dei lavoratori con un'età compresa tra i 16 e i 25 anni. Da notare inoltre che nella classe 56-65 anni prevalgono i lavoratori meridionali (Fig. 14).

Sempre in relazione alla formazione permanente, il rapporto tra ampiezza demografica del comune di residenza e percentuale di formati rivela un'elevata correlazione positiva, più accentuata al Sud: al crescere della dimensione del comune di residenza sembra crescere decisamente la possibilità di formarsi (Fig. 15).

Riguardo all'anzianità lavorativa si nota nel Sud una correlazione negativa. Nel Centro-Nord, dove la correlazione è molto meno accentuata, i valori maggiori di formati si trovano tra i lavoratori con anzianità lavorativa compresa tra sei e dieci anni (circa il 50% - Fig. 16).

La formazione continua

Per quanto riguarda gli interventi di formazione continua, i lavoratori che negli ultimi due anni hanno partecipato ad azioni formative sono in Italia il 31,8%, con una leggera prevalenza nel Centro-Nord (32,1%) rispetto al Sud (30,4%).

Una piccola sorpresa si ritrova nelle differenze di fruizione per genere: se, come è prevedibile, in entrambe le aree sono più formati gli uomini rispetto alle donne, il divario è leggermente minore nel Sud (Fig. 17).

Il settore con la percentuale maggiore di lavoratori formati nel Centro-Nord è decisamente quello dell'intermediazione monetaria e finanziaria (58,9% di formati) mentre nel Sud in aggiunta a questo (54,2% di formati) va citato anche il settore relativo alla produzione e distribuzione di luce, gas, acqua (53,9% - Fig. 18).

Per quanto riguarda i formati per condizione professionale, non si notano grosse differenze attribuibili a variabili territoriali: le professionalità più elevate presentano sempre valori più alti. Tuttavia nel Mezzogiorno la percentuale di formati nelle professioni di livello inferiore è leggermente maggiore rispetto al Centro-Nord (Fig. 19).

E' evidente una forte correlazione positiva tra dimensione aziendale e livelli di formazione continua: la percentuale di formati nelle grandi imprese è leggermente maggiore nel Sud, mentre nelle micro imprese e nelle PMI è leggermente maggiore nel Centro-Nord (Fig. 20).

La percentuale di formati risulta più elevata soprattutto tra i lavoratori compresi tra i 26 e 35 anni; è interessante notare che nelle classi 16-25 anni e 46-55 anni è più alta la percentuale di formati nelle regioni meridionali (Fig. 21).

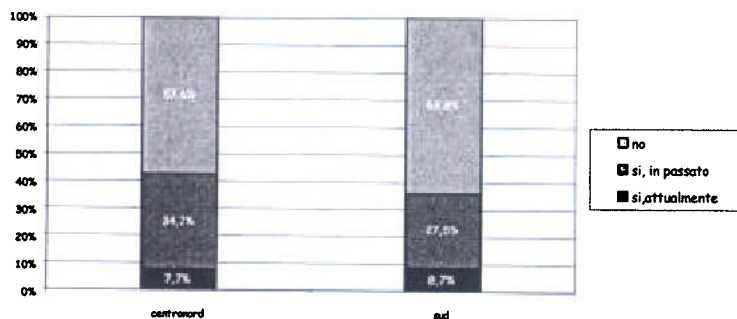
Non risulta esserci molta correlazione tra interventi di formazione continua e anzianità lavorativa. E' invece da sottolineare il dato relativo alla percentuale di formati tra i neo assunti (che lavorano da meno di un anno), decisamente maggiore al Sud (26,3%) che non nel Centro-Nord (18,4% - Fig. 22).

Un ultimo dato di sicuro interesse è quello relativo alla disponibilità a partecipare ai costi per la formazione: il dato è decisamente maggiore al Sud rispetto al Centro-Nord; stessa tendenza, ma in forme ancora più accentuate, si verifica per la disponibilità ad investire parte del proprio tempo libero per azioni formative.

Nord e Sud più vicini?

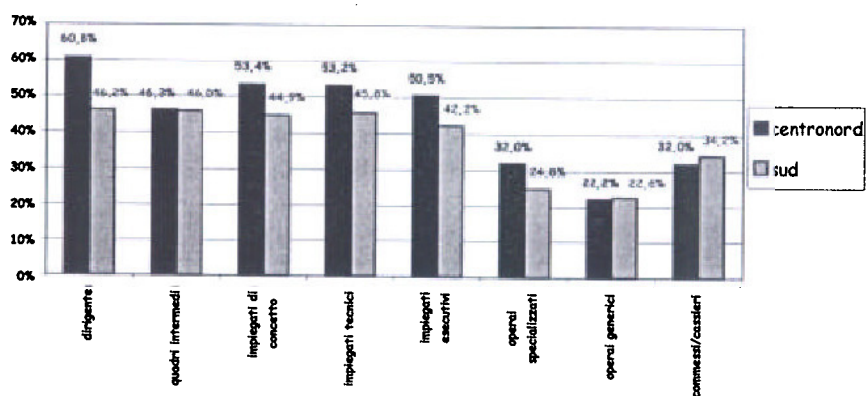
Siamo probabilmente in presenza di uno scenario dai contorni più sfumati rispetto alle attese e i cui esiti sono sicuramente meno scontati rispetto al recente passato. Le differenze territoriali ci sono ma sono poco marcate, a cominciare dai livelli di fruizione, mentre più ancora che la residenza geografica sembrano giocare un ruolo altri fattori quali i livelli di scolarità, l'ampiezza demografica dei centri urbani in cui si risiede, la condizione professionale, la dimensione aziendale dell'impresa in cui si lavora, il genere e l'età. Ma con due piccole sorprese. Una riguarda appunto l'età: se in genere la formazione è una prerogativa delle fasce centrali (soprattutto 26-35 anni), nel Sud sono più numerosi i formati giovanissimi e gli over 50. Dato che potrebbe esser letto insieme a quello che vede una maggiore percentuale al Sud che non nel Nord di formati tra i neo assunti. L'altra riguarda il genere e, in particolare, l'esistenza di un divario minore, sempre al Sud, fra uomini e donne nella fruizione di azioni formative

Fig.11 - “Ha mai seguito corsi di formazione permanente?” [ripartizione % per area delle risposte]



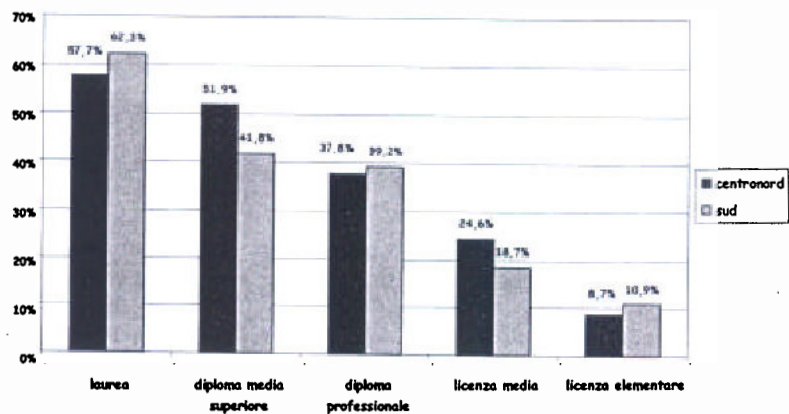
Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

Fig. 12 - Formazione permanente per professione [% di formati per area e professione]



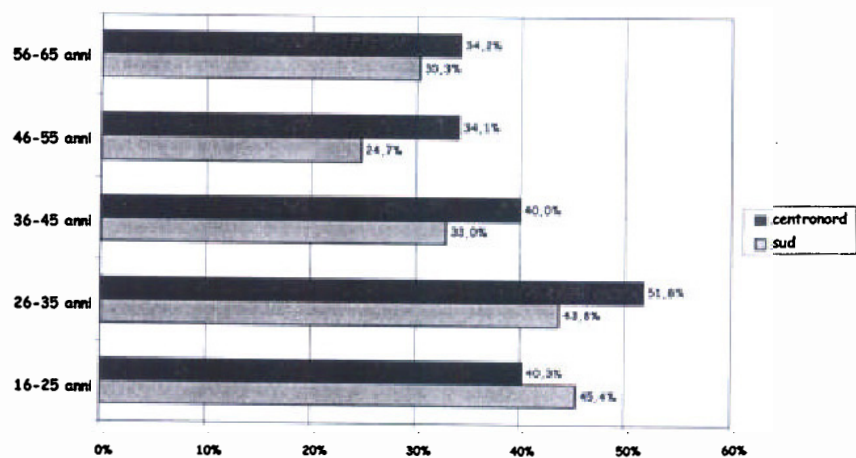
Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

Fig. 13 - Formazione permanente per titolo di studio [% di formati per titolo di studio e area]



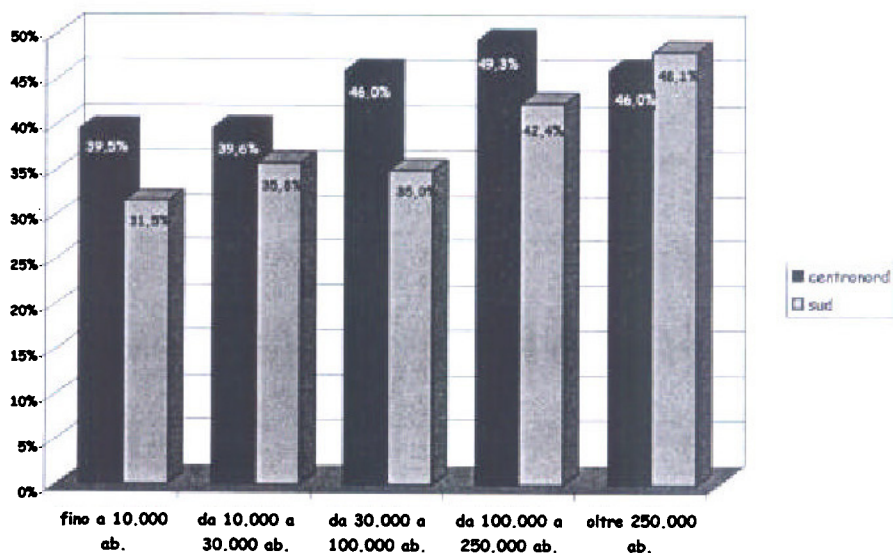
Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

Fig. 14 - Formazione permanente per età [% di formati per classe di età e area]



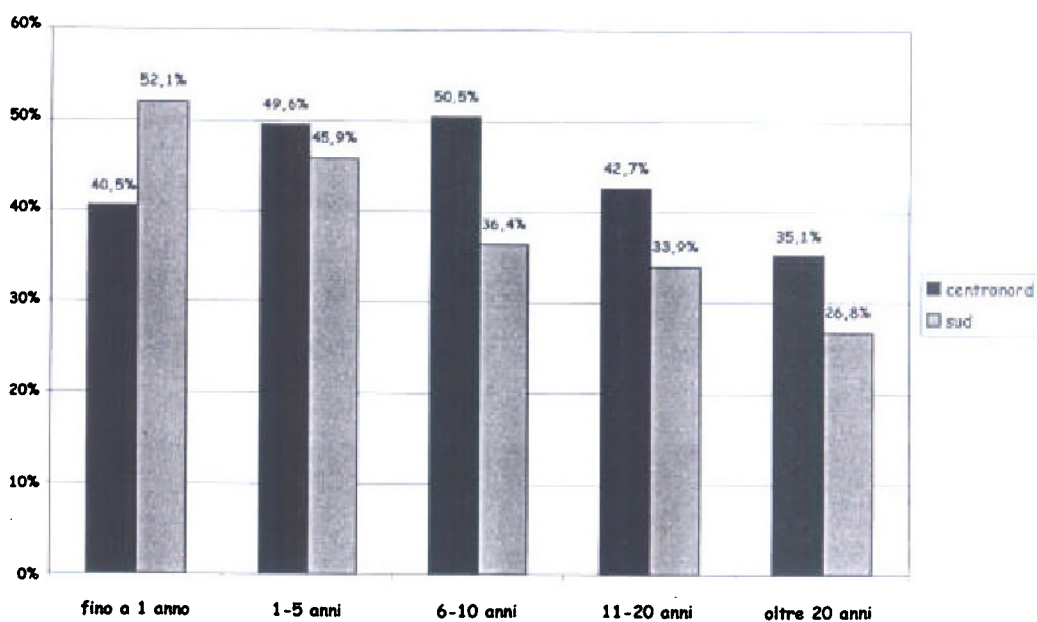
Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

Fig. 15 - Formazione permanente per ampiezza del comune di residenza [% di formati per classe di ampiezza del comune e area]



Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

Fig. 16 - Formazione permanente per anzianità lavorativa [% di formati per classe anzianità lavorativa e area]



Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001