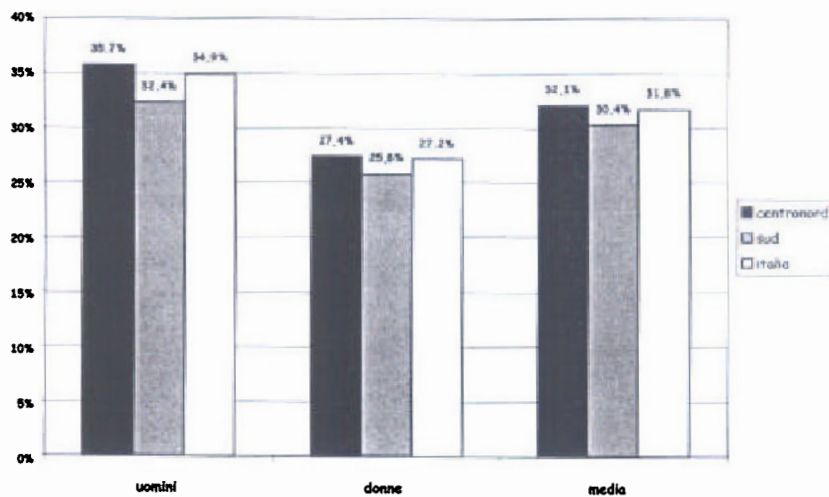
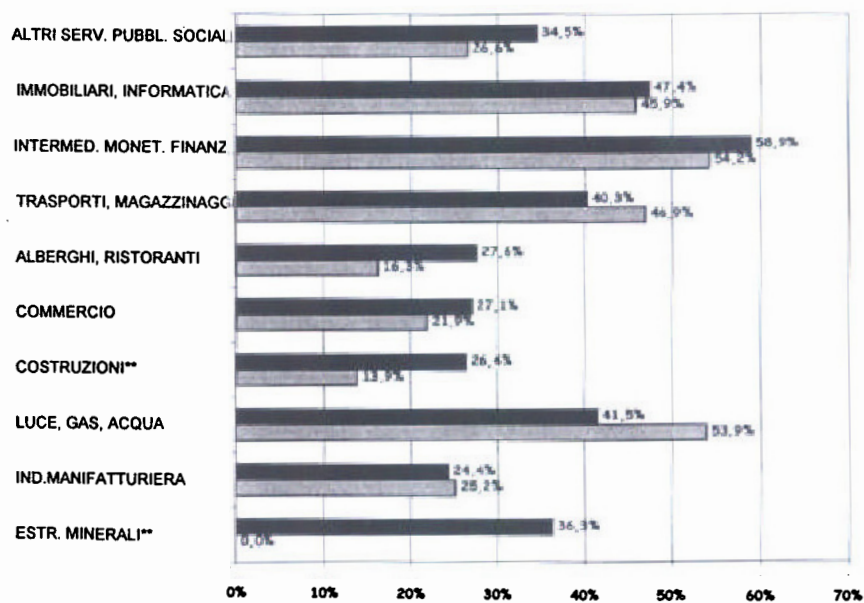


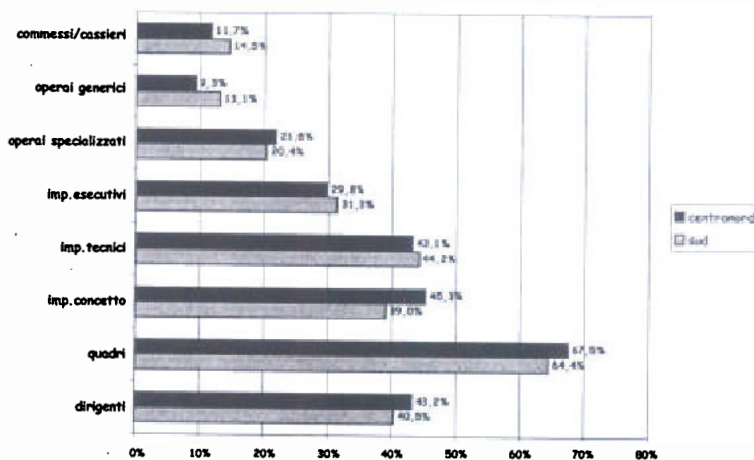
Fig. 17 - Formazione continua per genere [% di formati per genere e area]

Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

Fig. 18 - Formazione continua per settore economico [% di formati per settore economico e area]

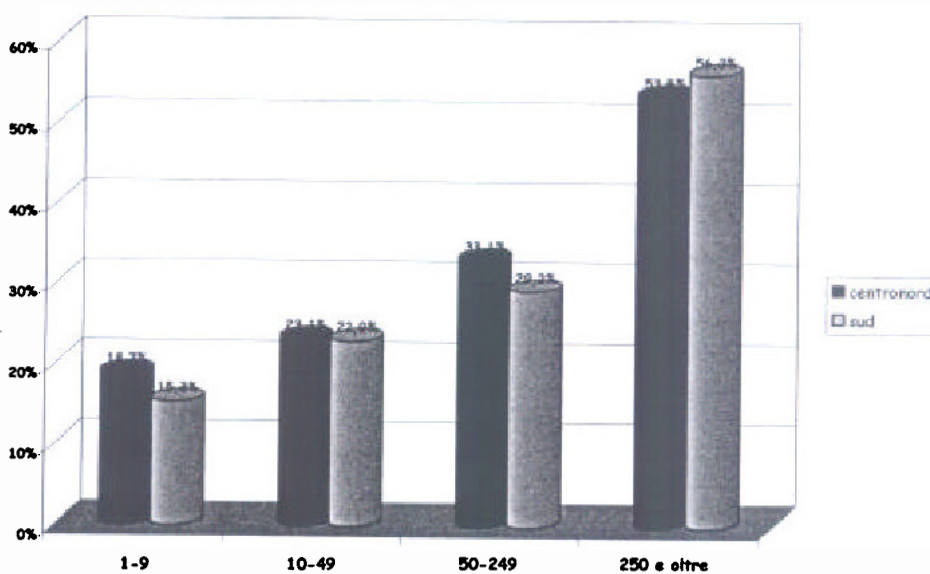
Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

Fig. 19 - Formazione continua per professione [% di formati per professione e area]

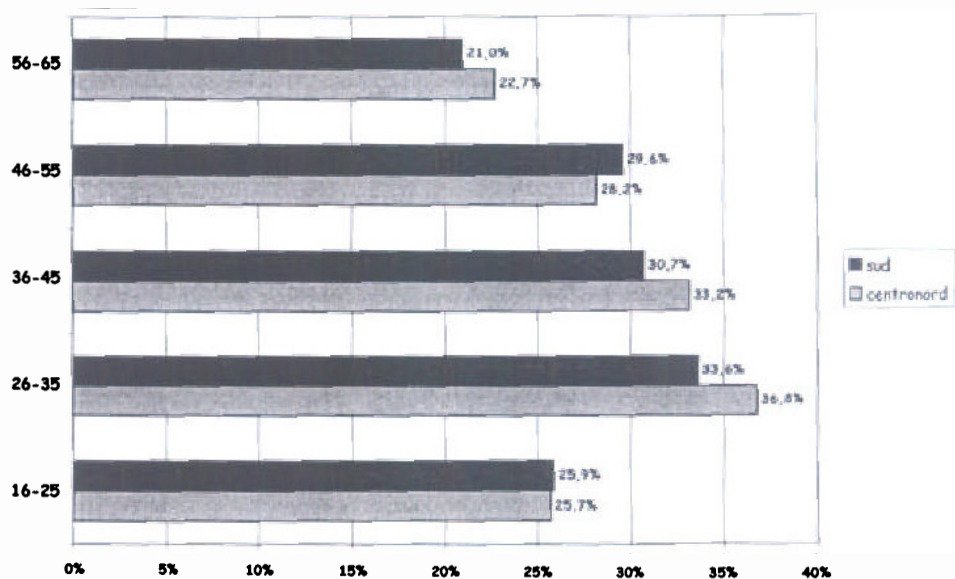


Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

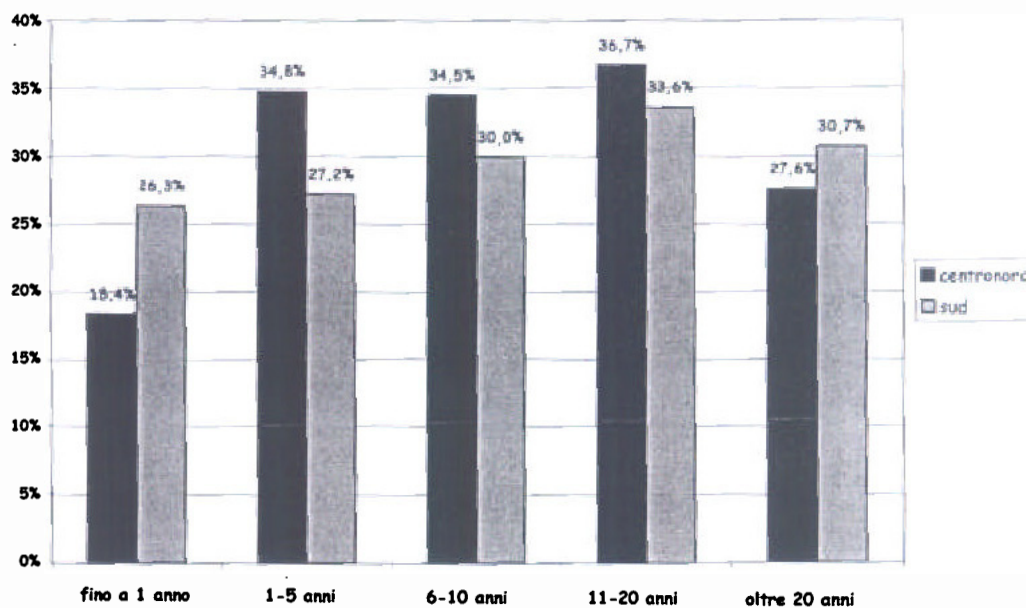
Fig. 20 - Formazione continua per dimensione aziendale [% di formati per classe dimensionale d'azienda e area]



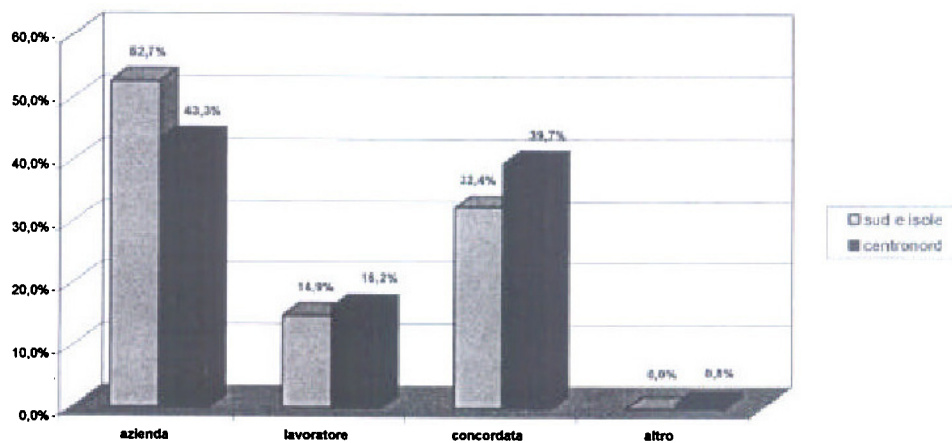
Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

Fig. 21 - Formazione continua per età [% di formati per classe d'età e area]

Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

Fig. 22 - Formazione continua per anzianità lavorativa [% di formati per classe di anzianità lavorativa e area]

Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

Fig. 23 - La scelta di partecipazione alle attività formative svolte [ripartizione % per area]

Fonte: Isfol. Indagine Isfol-Abacus 2001

Box 4 - I lavoratori dipendenti delle imprese private in Italia e la formazione. I risultati dell'Indagine campionaria Isfol 2001

L'indagine Isfol 2001 "Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori nei confronti della formazione continua", realizzata nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sulla Formazione Continua, dal Progetto Formazione Continua dell'Isfol, con il supporto di Abacus, mostra che il livello di coinvolgimento dei lavoratori in attività formative ha riguardato nel biennio 2000-2001 un lavoratore su tre (il 32% dei lavoratori di imprese private, circa 2.800.000 in due anni).

Tale forma di partecipazione si differenzia profondamente in relazione a fattori come la posizione in azienda, la dimensione aziendale, il livello di scolarità, il genere, in parte l'area geografica e di residenza.

Il dato che emerge con maggiore evidenza non è del tutto positivo: la formazione sembra raggiungere soprattutto le fasce più forti dei lavoratori rischiando di trasformarsi da opportunità di valorizzazione in potenziale strumento di discriminazione all'interno delle imprese.

Per quanto riguarda la percezione che i lavoratori hanno della formazione è invece positivo constatare come la grande maggioranza degli intervistati (88%) ritiene che la formazione non deve corrispondere ad uno specifico momento formativo, ma dovrebbe riguardare tutto l'arco della vita lavorativa e dovrebbe, inoltre, configurarsi come occasione di crescita individuale.

Il profilo dei partecipanti alle azioni formative è caratterizzato da:

- lavoratori dipendenti di grandi imprese (oltre 249 addetti), che nel 54% dei casi hanno partecipato a iniziative di formazione, rispetto al 17% delle micro-imprese (1-9 addetti);
- lavoratori nel comparto dei servizi (in particolare nel settore finanziario e ICT);
- quadri e tecnici, a scapito delle figure meno professionalizzate (soprattutto operaie generiche e commesse). I quadri intermedi sono i maggiori destinatari delle azioni formative (ben il 67%) di questi, contro appena il 10% degli operai comuni e il 13% delle commesse;
- uomini (34%) prevalenti su donne (27%);
- laureati (55,1%) rispetto all'11% circa dei lavoratori con scuola dell'obbligo.

Le categorie professionali più formate, rispetto alla media, sono i dirigenti, quadri e gli impiegati soprattutto se occupati nel terziario e nei trasporti nel caso degli impiegati, tranne che nel commercio.

Gli operai che hanno ricevuto un maggior numero di interventi formativi rispetto alla media sono quelli occupati nei settori energetico, del commercio e in quello immobiliare; meno nelle costruzioni, alberghi e ristorazione. In generale, nel settore manifatturiero si rileva una differenza più lieve tra le categorie di lavoratori (discreti livelli di formazione anche per gli operai) mentre nei servizi si allarga la forbice tra i formati con professionalità medio-alte e i formati con professionalità alte.

Riguardo alla titolarità della scelta di partecipare ai corsi di formazione si evidenzia come la capacità di condivisione e di compartecipazione della scelta formativa sia tipica delle funzioni aziendali più elevate. Appena il 33% circa dei lavoratori condivide la scelta formativa; soprattutto l'impresa che decide i soggetti e le modalità di partecipazione all'azione formativa (nel 40% dei casi).

Altro interessante tema riguarda la conoscenza e le aspettative delle politiche di formazione continua. I risultati dell'indagine confermano l'ipotesi di un generale disorientamento sulla conoscenza delle politiche formative. Nel 33% dei casi non saprebbero a chi rivolgersi nel caso in cui si rendessero conto della necessità di dover aggiornare le proprie competenze. Il disorientamento che sale, soprattutto, tra i lavoratori considerati deboli (con un basso livello di scolarità e una posizione aziendale non elevata), che per lo più non considerano il processo formativo come una possibilità di riscatto della propria condizione professionale. Il 45% dei lavoratori dipendenti intervistati non è in grado di individuare alcun referente. Le istituzioni pubbliche sono maggiormente riconosciute fra gli enti finanziatori: la Regione per il 24%, il Ministero/Governo per il 19% e, di seguito, l'Unione Europea e gli enti locali. Minore peso assume l'impresa, considerata da appena il 9% degli intervistati. Nel complesso, si nota una convergenza nell'evidenziare come il governo del sistema formativo, in termini di finanziamento sia e debba essere in larga parte a carico della collettività.

2.1.2 I lavoratori indipendenti in Italia e la formazione. Primi risultati dell'Indagine campionaria Isfol 2002

Altre indagini sui lavoratori, attualmente in via di svolgimento sempre nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sulla Formazione Continua, confermano in parte quanto evidenziato.

I lavoratori indipendenti non possono essere considerati un insieme coerente dotato di caratteristiche univoche. Si tratta in realtà di una galassia costituita da molte e diverse componenti. L'indagine Isfol-Abacus 2002 "Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori indipendenti verso la formazione continua" ha inteso realizzare un'analisi sul tema della formazione a partire dalle diverse componenti del fenomeno, e che possiamo riassumere nelle seguenti categorie professionali: imprenditori, professionisti, commercianti, artigiani, soci di cooperative e coadiuvanti.

Metodologia

L'indagine è condotta, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sulla Formazione Continua, dal Progetto Formazione Continua dell'ISFOL, con la collaborazione di Abacus. L'indagine si articola in una fase qualitativa, composta da focus group e storie di vita, e in una quantitativa, che prevede la realizzazione di interviste telefoniche, attraverso il sistema CATI-*Computer Assisted Telephone Interview*, ad un campione nazionale di 3.500 lavoratori indipendenti. L'indagine è attualmente in fase di realizzazione. Si riportano nel presente paragrafo i risultati di sei focus group.

La fase qualitativa dell'indagine è stata realizzata attraverso 6 focus group con lavoratori indipendenti e 15 interviste individuali in profondità non-direttive, con l'obiettivo di approfondire l'area delle immagini, dei vissuti emotivi, delle rappresentazioni simboliche relative alla formazione, alle attese e agli eventuali motivi di delusione, presso il campione dei lavoratori selezionato, e di ricostruire i percorsi professionali, facendo emergere le circostanze e le motivazioni alla base delle scelte formative compiute.

I focus sono stati realizzati a Roma e a Milano. Il campione delle interviste individuali comprende invece lavoratori indipendenti intervistati in tre grandi città, Milano, Roma e Napoli, e in tre centri minori del Nord, in modo da garantire la massima rappresentatività possibile delle categorie professionali. La metà circa del campione è composto da persone che hanno cambiato lavoro una o più volte nel corso della loro vita professionale. Circa un terzo degli intervistati ha partecipato di recente (negli ultimi due anni) a iniziative di formazione.

Le interviste in profondità non-direttive, realizzate con modalità non strutturata, sul modello delle storie di vita e della raccolta dei dati biografici, hanno consentito di verificare e approfondire le informazioni già raccolte attraverso i focus group.

Gli argomenti delle interviste sono i seguenti:

- Ambiente di lavoro (luogo di lavoro, giornata lavorativa tipo, tempi di lavoro, strumenti utilizzati, colleghi).
- Famiglia e contesto sociale di provenienza (provenienza, professione dei genitori e dei nonni, influenza della famiglia e dell'ambiente sulle scelte, modelli, episodi significativi).
- Le esperienze scolastiche (scelte, aspettative, autovalutazione delle esperienze, eventuali esperienze lavorative)
- L'inizio della vita professionale (primo lavoro, modalità di accesso, impatto con la realtà professionale, autovalutazione rispetto alle competenze richieste, modalità di apprendimento on the job).
- Le fasi successive della vita professionale (sviluppi della propria esperienza professionale, tappe importanti, fattori determinanti, mobilità professionale, precarietà o disoccupazione, aspettative e strumenti di adattamento finalizzati alla stabilità professionale. Per le donne: modalità di conciliazione fra ruolo familiare e professionale e aspettative).
- La fase attuale e il futuro (livello di soddisfazione, obiettivi professionali e strumenti per raggiungerli).
- La formazione (trasversale: modalità di apprendimento generale e professionale, esigenze e bisogni formativi, concezione di formazione professionale, autovalutazione delle proprie esperienze, rapporto tra formazione e successo professionale, influenza delle esperienze extra professionali sui contenuti del proprio lavoro).

Primi risultati

Dall'indagine risultano forti differenziazioni tra i diversi gruppi di lavoratori a partire dagli atteggiamenti verso la formazione. Tali differenze sono riconducibili ai percorsi educativi e professionali che i diversi gruppi hanno realizzato nel corso della propria vita. Determinanti risultano, infatti, aspetti come il settore economico in cui viene svolta l'attività, il mercato di riferimento (*new economy*/tradizionale), le dimensioni d'impresa, non ultimo il livello culturale che determina spesso il grado di consapevolezza delle esigenze del mercato del lavoro.

In questo contesto gli atteggiamenti verso la formazione variano lungo un continuum ai cui estremi vi sono, da un lato, gli artigiani più scettici verso processi formativi continui e formalizzati e, dall'altro, i liberi professionisti che individuano proprio nella formazione continua un processo imprescindibile dalle proprie esigenze professionali.

Nel mezzo vi è l'atteggiamento degli imprenditori che, pur assumendo un atteggiamento spesso contraddittorio verso la formazione – soprattutto se rivolta ai dipendenti –, ritengono che essa rappresenti comunque un investimento per il futuro. A questo fine sarebbero disposti anche ad investire risorse proprie.

A prescindere da queste differenze le aspettative verso la formazione sembrano uniformarsi. La formazione diviene, in questa prospettiva, uno strumento dalla doppia valenza, utilizzata sia come una modalità per “fare carriera” (piano soggettivo-individuale) che come meccanismo in grado di migliorare la competitività sul mercato (piano aziendale). Per raggiungere tali aspettative gli interventi formativi, per i lavoratori indipendenti dovrebbero adattarsi ai bisogni reali e contingenti che il mercato pone, riuscendo a coniugare gli aspetti formativi pratici e teorici in un quadro di forte specializzazione delle iniziative di formazione. In qualche modo la formazione dovrebbe fornire come valore aggiunto anche aspetti di innovazione e prospettive di mercato sul piano dei contenuti, aspetti questi spesso non riscontrati nell'attuale offerta formativa.

Per quanto concerne il vissuto della formazione, i corsi rappresentano la modalità più conosciuta anche se frequentata solo in parte dai lavoratori: proprio tra gli artigiani vi è una

forte identificazione tra corso e formazione. In questa prospettiva tale categoria di lavoratori stenta a riconoscere all'interno dei processi formativi situazioni come l'aggiornamento a cura dei fornitori – di macchine o tecnologie -, la partecipazione a fiere e mostre, l'autoapprendimento e il training on the job, che pure vengono ampiamente praticati.

I lavoratori indipendenti vivono all'interno di sistemi di relazioni complesse, in cui diversi attori (clienti, fornitori, associazioni di categoria e consulenti) si scambiano continuamente e sistematicamente informazioni. In questo contesto di rete le comunicazioni su aggiornamento e formazione seguono la stessa logica di altre informazioni: il passaparola, i bollettini dell'associazione di appartenenza, nonché il ruolo di alcune figure chiave, come i commercialisti, rappresentano le fonti più utilizzate per acquisire informazioni su iniziative di formazione. Questa stessa rete di relazioni sembra lasciare poco spazio ai contatti con il sistema pubblico. In tale contesto le attività pubbliche volte alla promozione di iniziative di formazione, oltre ad essere scarsamente conosciute, sono viste con diffidenza, soprattutto da parte dei piccoli imprenditori e professionisti, convinti che l'offerta formativa proposta nell'ambito di iniziative pubbliche sia di qualità inferiore rispetto a quella privata.

2.2. Formazione continua ed economia dell'apprendimento: ruolo delle imprese e del territorio

Negli ultimi anni le radicali innovazioni tecnologiche, in gran parte motivate dalla diminuzione dei costi delle ICT (*Information Communication Technologies*), la terziarizzazione della struttura produttiva, la rapida evoluzione nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico hanno accresciuto il peso delle politiche di sviluppo delle risorse umane nelle imprese. Tali innovazioni richiedono nuovi modelli organizzativi basati su un allargamento degli *skills* in possesso dei lavoratori, motivo per il quale si rendono necessari interventi di formazione continua da parte delle imprese, come strumento preventivo di allineamento delle competenze ai mutamenti nei processi produttivi, organizzativi e gestionali dell'impresa.

L'investimento nelle risorse umane rappresenta una necessità, prima ancora che una semplice utilità, non solo per le imprese; se la formazione aiuta i lavoratori a migliorare la propria posizione sul mercato del lavoro, riducendo il rischio di disoccupazione, e le imprese a migliorare le proprie performance, il ruolo che essa svolge nei confronti del territorio è di rilievo ancor maggiore: come numerosi studi hanno dimostrato, la presenza di manodopera qualificata costituisce un fattore importante nelle decisioni di localizzazione di un'impresa; infatti, la presenza di alti livelli di qualificazione dei lavoratori può contribuire ad arricchire un'intera economia regionale attraverso l'aumento della capacità di attirare investimenti.

Il legame esistente tra investimenti per la formazione e sviluppo socioeconomico delle organizzazioni e dei Paesi è riconosciuto, e messo in evidenza, in alcuni fra i principali documenti internazionali di programmazione delle politiche pubbliche.¹⁹ I documenti comunitari generalmente affermano la rilevanza di una policy delle risorse umane e della

¹⁹ Cfr. Commissione delle comunità Europee, *Crescita, competitività, occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo. Libro Bianco*, in "Bollettino delle Comunità europee", suppl. 6/93; Commissione delle comunità Europee, *Insegnare e apprendere: verso la società conoscitiva. Libro bianco su istruzione e formazione*, DG XXII, COM (95)590 del 29.11.95; World Bank, *World Development Report 1995. Workers in an Integrating World*, Oxford University Press, New York, 1995.

formazione, in particolare nel settore della piccola e media impresa. A titolo di esempio, citiamo la disciplina degli aiuti di Stato destinati alla formazione, laddove si constata che “sempre più spesso la formazione fa parte dei costi che le imprese devono sostenere per rimanere competitive”, e si conclude sostenendo come “un aiuto per la formazione che sia destinato a ridurre, per talune imprese, i costi che dovrebbero normalmente sostenere nel proprio interesse, per migliorare le qualifiche dei propri dipendenti conferisce a tali imprese un vantaggio competitivo rispetto ai concorrenti e può falsare la concorrenza”.²⁰

Tale limitazione non è tuttavia ritenuta vincolante per la Commissione Europea nel caso delle Pmi: poiché gli investimenti in questo caso sono decisamente limitati, gli aiuti per la formazione hanno un effetto incentivante e quindi si ritiene ammissibile un livello di interventi per gli aiuti più elevato.

D'altra parte, è indubbio che solo attraverso incrementi significativi nelle risorse umane e nelle tecnologie le Pmi potranno acquisire il know-how necessario per realizzare prodotti ad alto valore aggiunto che le procurino espansione e stabilizzazione su un mercato globale e deregolamentato o diversificazione per evitare il declino.

In Italia, fino al 1994 la formazione per gli occupati aveva potuto contare quasi esclusivamente sull'investimento delle risorse proprie delle imprese, prevalentemente di grandi dimensioni e quindi maggiormente in grado di sostenere i costi di tale investimento; ciò aveva determinato una situazione di scarso accesso alla formazione continua da parte delle piccole e delle medie imprese e dei lavoratori in esse inserite. La rilevazione Istat - *Continuing vocational training* (CVTS1) del 1993 - di seguito riportata - evidenziava come la spesa destinata alla formazione dei lavoratori occupati era sostenuta per l'86,4% da imprese di grandi dimensioni, ricomprese nella classe dimensionale +250 dipendenti. Proprio le Pmi hanno costituito il target di riferimento per la politica pubblica attuata

²⁰ “Disciplina degli aiuti di Stato destinati alla formazione” 98/C 343/07, pubbl. in GUCE serie C n. 343/10 del 11/11/98; si vedano anche i Regolamenti della Commissione Europea n. 68, 69, 79/01 (Aiuti alla formazione “De minimis”, Aiuti di Stato per la Pmi) in GUCE, serie L 10 del 13/1/01 e i documenti elaborati nel contesto dell’*e-Europe*.

attraverso l'ob.4 (che destinava loro una riserva pari all'80% delle risorse previste per le attività formative) e la legge 236/93.

Fra i documenti che costituiscono la premessa teorica all'ampliamento dell'intervento pubblico nel settore, ricordiamo il *Memorandum sulla formazione professionale nella Comunità europea per gli anni '90*, nel quale si proponeva la formazione professionale continua (Fpc) come formazione nel suo divenire, uno sforzo per una sempre maggiore qualificazione che deve coinvolgere e responsabilizzare sia le imprese che gli individui. "Concettualmente la Fpc tende a racchiudere in sé tutte le attività formative. In tal senso, allora, la Fpc non va considerata semplicemente come una forma particolare di formazione, mirata ad una utenza particolare e finalizzata al raggiungimento di un obiettivo particolare, quanto un modo di intendere la formazione nella sua globalità".²¹

Le politiche pubbliche in favore della formazione dei lavoratori rappresentano oggi una delle priorità dell'intervento pubblico ma la loro attuazione richiede un tipo di intervento, da parte dei decisori, capace di realizzare un mix fra obiettivi di equilibrio sociale e di competitività: se da una parte si promuove il rafforzamento delle competenze dei lavoratori dell'impresa, dall'altra è sempre presente il rischio che si producano differenziali di rendimento per le imprese che sanno far rendere l'investimento formativo traducendolo in valore economico, per cui, in astratto, i beneficiari di maggiori opportunità formative possono trovarsi in condizioni di migliore competitività. D'altra parte, è questa una condizione che oggi non vale più soltanto per le imprese, in quanto organizzazioni produttive, quanto anche per i lavoratori, nel loro status di individui attori in un mercato del lavoro sempre più frammentato e individualizzato nei diritti e nei comportamenti, e quindi identificabili a pieno titolo come soggetti economici autonomi e produttori di ricchezza su base individuale.

²¹ Cfr. COM (91)397 def. del 12.12.91. Fra i seguiti del Memorandum, occorre ricordare la Raccomandazione relativa all'accesso alla formazione permanente (in G.U. L181/37 del 23.7.93) e la Relazione della Commissione sull'accesso alla formazione permanente nell'Unione (Raccomandazione del Consiglio del 30 giugno 1993, COM (97)180 def. del 30/4/97.

Diventa cruciale, a questo punto, comprendere se le esperienze di formazione continua fino ad ora realizzate nelle imprese italiane sostenute da finanziamenti pubblici rappresentano un fattore di riequilibrio o di incremento dei divari di competenze fra le categorie di lavoratori e, in tal caso, quali interventi conviene adottare per orientare le risorse pubbliche a sostegno della formazione continua per invertire tale tendenza e sviluppare un sistema che renda più agevole a tutti i lavoratori, anche a quelli a minore qualificazione, l'accesso alla formazione.

Le indagini (ad esempio l'Indagine Isfol 2001 sugli atteggiamenti e i comportamenti dei lavoratori nei confronti della formazione²²) mostrano, a questo riguardo, una situazione non del tutto positiva. Sebbene sia cresciuto in questi anni il livello di coinvolgimento dei lavoratori verso la formazione, che riguarda oggi un lavoratore su tre (il 32% dei lavoratori di imprese private è stato coinvolto in attività formativa, circa 2.800.000 lavoratori in due anni), tale forma di partecipazione si differenzia profondamente in relazione a fattori come la posizione in azienda, la dimensione, il livello di scolarità, il genere, in parte l'area geografica di residenza. La formazione raggiunge soprattutto le fasce professionali più forti dei lavoratori, la cui partecipazione ai processi formativi può diventare nel tempo uno strumento di discriminazione all'interno delle imprese.

Se ne deduce che una larga parte di domanda formativa rischia di rimanere insoddisfatta: la cultura interna in molte imprese sembra essere ancora distante dal considerare la formazione come un fattore strategico di sviluppo; la mancanza di un'offerta formativa adeguata e una bassa circolazione di informazioni all'interno del sistema formazione sono fattori che impediscono un più incisivo incontro tra esigenze di formazione ed offerta.

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, nei confronti delle imprese.

²² Vedi Box - I lavoratori dipendenti delle imprese private in Italia. I risultati dell'Indagine campionaria Isfol 2001 (par. 2.1.1)

In particolare, dopo una descrizione (nel paragrafo 2.2.1) dei principali risultati dell'indagine Istat/Eurostat CVTS2, nel paragrafo 2.2.2 (e relativo Box) si presentano i primi risultati dell'indagine sulle politiche di formazione nelle grandi imprese, nel paragrafo 2.2.3 si presenta l'indagine sulle PMI e nel paragrafo 2.2.4 quella sulle micro imprese.

2.2.1. I risultati della *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS2 Istat/Eurostat '99)

Le indagini sulle imprese dedicate interamente alla formazione continua che sono in grado di cogliere lo stato dell'arte e l'evoluzione nel tempo, oltre a non essere numerose sono anche di recente istituzione. I primi dati più significativi risalgono in parte al 1993 (anno della realizzazione della prima indagine Istat-Eurostat *Continuing Vocational Training Survey* - CVTS1 edizione 1993). In seguito, oltre alla seconda edizione della medesima indagine (con dati riferiti al 1999), e ad altre indagini ad hoc,²³ sono state promosse dal Progetto Formazione Continua dell'ISFOL, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sulla Formazione Continua, tra il 2001 e il 2002 altre indagini specifiche: un'indagine sulle grandi imprese (quelle con più di 249 dipendenti), e due indagini pilota, una sulle PMI (con 10-249 dipendenti), l'altra sulle micro imprese (con 1-9 dipendenti).

In queste indagini, oltre ad analizzare i processi formativi in atto nelle imprese, si valuta anche quale sia stato il sostegno offerto dal sistema pubblico e si cerca di ricostruire in tal senso anche la funzione "pubblica" che le imprese svolgono in quanto agenzie di formazione dei lavoratori. Quest'ultimo aspetto può essere analizzato a partire dalle modalità e dalle tematiche di formazione che le imprese promuovono. A tale proposito, le indagini convergono nell'evidenziare come le conoscenze e le competenze prevalentemente trasferite siano di natura trasversale o generale, ossia entrano a far parte di quel bagaglio

²³ Isfol, a cura di Aviana Bulgarelli, *Valutazione finale dell'Obiettivo 4 in Italia*, Franco Angeli, Milano, 2000; Isfol, a cura di Giovine M., Lion C., Villante C., *Verso la formazione continua*, Franco Angeli, Milano, 1997; Centro Studi Confindustria, a cura di Andrea Montanino, *Formazione aziendale, struttura dell'occupazione e dimensione dell'impresa*, 2000; Centro studi Unioncamere, *Le piccole e medie imprese nell'economia italiana: Rapporto 2001. Il punto di osservazione delle Camere di Commercio*, Roma, Angeli, 2002; Unioncamere, "Il sistema informativo Excelsior: la metodologia utilizzata" Roma, 2000.

professionale e culturale che il lavoratore porta con sé prescindendo dalla realtà in cui lavora. In questa prospettiva, è la mobilità interaziendale dei lavoratori che garantisce quella circolazione delle conoscenze e competenze che arricchisce il sistema produttivo nel suo insieme.

Di seguito vengono presentati i principali risultati delle indagini citate a partire dall'edizione 1993 della CVTS realizzata da Istat-Eurostat, con una particolare enfasi per gli aspetti che consentono di valutare sia il processo di arricchimento delle conoscenze/competenze operato dalle imprese che l'impatto delle politiche pubbliche a favore delle stesse.

La CVTS-1 (1993)

Un quadro complessivo della formazione continua in Italia è stato fornito per la prima volta dall'Istat che nel 1995 rese noti i risultati dell'indagine *Continuing Vocational Training Survey-CVTS1* condotta in tutta l'Unione europea e coordinata dall'Eurostat, con riferimento al 1993, sulle imprese con almeno 10 addetti, appartenenti a tutti i settori economici, esclusi quelli di agricoltura, sanità, istruzione e quelli dei servizi non destinabili alla vendita.

L'indagine Istat segnalava:

- Il 15% delle imprese aveva organizzato (o finanziato) formazione continua coinvolgendo il 31,1% del proprio personale; un po' più del Portogallo (13%) e meno della Grecia (16%), con la Danimarca all'87%, la Germania all'85% e il Regno Unito all'82%.
- Oltre la metà di manager e quadri era stato formato, mentre la percentuale scendeva al 35,5% per gli impiegati ed al 21,7% per gli operai qualificati, ed era inferiore al 20% per il personale non qualificato.
- La durata delle attività formative in Italia era vicina a quella della media europea (45 ore); tuttavia, rispetto alla percentuale di ore di formazione su 1000 ore di lavoro, l'Italia si collocava all'ultimo posto con 3,6 giornate contro le 12,1 dell'Olanda, le 11,1 della Francia, le 8,7 del Regno Unito e le 8,1 della Danimarca.

- Il costo della formazione era stato di 2.387 miliardi di lire.
- Il costo della formazione per partecipante (non per addetto) era in Italia di circa 821 mila lire e questo rappresentava (per le imprese impegnate nella formazione) circa l'1,3% del costo del lavoro.

Giova ricordare come fino al 1993 gli unici interventi pubblici di sostegno della formazione continua erano costituiti dalle azioni di formazione degli occupati nei QCS dell'Obiettivo 1, dell'Obiettivo 2 e dell'Obiettivo 5b, di scarso rilievo rispetto al sostegno offerto per la formazione dei disoccupati e dei soggetti in cerca di prima occupazione.

La CVTS-2 (1999)

Con la seconda indagine, impostata e coordinata da Eurostat per la Commissione europea, l'Istat ha intervistato direttamente 2.665 imprese di grandi dimensioni e ha raccolto i dati dei questionari postali inviati tra il luglio 2000 e il maggio 2001 ad oltre 11.000 imprese con più di 10 addetti.

Obiettivo dell'indagine CVTS2 è ricostruire non solo l'investimento dell'impresa ma anche la strategia dell'impresa rispetto alla formazione.

In tale indagine l'universo di riferimento è di circa 190.000 imprese con 10 e più addetti. Complessivamente sono state intervistate 7260 imprese. Un primo dato interessante riguarda la percentuale di imprese che nell'anno 1999 hanno realizzato attività formativa, il 24,1% - nel 1993 era al 15% - con forti differenziazioni legate alla dimensione aziendale e ai settori produttivi, che confermano i risultati dell'indagine Isfol 2001 sui lavoratori dipendenti di imprese private.²⁴

La CVTS consente un raffronto a livello internazionale: il ritardo del sistema produttivo italiano nel promuovere processi formativi è evidente, il fenomeno riguarda le imprese di ogni dimensione aziendale e di ogni tipologia settoriale, come si può dedurre dalle tabelle che seguono.

²⁴ Vedi Box 4 - I lavoratori dipendenti delle imprese private in Italia. I risultati dell'Indagine campionaria Isfol 2001.