

La fase qualitativa è finalizzata ad approfondire i caratteri dell'integrazione/non integrazione dei sistemi dell'istruzione e formazione, il processo di generazione e valorizzazione delle competenze nelle PMI e, inoltre, la qualità e quantità della programmazione negoziata, con particolare riferimento ad accordi, piani e patti territoriali incidenti sui processi di formazione continua.

La ricerca si propone, fra l'altro, di identificare le competenze utilizzate dalle PMI e analizzare successivamente le modalità attraverso cui queste competenze si sono formate in base all'ipotesi che processi formali e processi informali siano ugualmente importanti in questa tipologia di imprese e che dalla comprensione della reciproca interazione tra i due si possano ricavare utili indicazioni per l'utilizzazione del sistema di formazione continua e per il suo miglioramento.

Per analizzare questo processo viene considerato il meccanismo di valorizzazione attraverso l'approccio "mappa del valore delle risorse umane", che evidenzia quattro dimensioni. La prima dimensione riguarda l'identificazione delle competenze entro il contesto da analizzare (tipologia di imprese e settore) e, per quanto possibile, la ricostruzione delle modalità con cui sono state generate (competenze tecniche, competenze comportamentali, acquisite per via informale, formale, effetto *leverage* tra formale e informale, tempi e luoghi di acquisizione delle competenze). La seconda dimensione riguarda l'analisi delle relazioni che si instaurano tra attori collettivi e istituzionali che operano a livello di territorio e attori individuali (accordi quadro, rapporti sociali, associativi, contrattuali, rapporti interpersonali). La terza dimensione riguarda le prestazioni fornite dalle competenze nella loro applicazione in contesti organizzativi specifici (produttività e qualità, flessibilità e innovazione, organizzazione del lavoro). La quarta dimensione riguarda il processo di valorizzazione delle competenze considerato in termini di impatto sulla catena del valore dell'impresa, sulla catena del valore dei clienti e sul sistema territoriale (performance delle imprese e ruolo delle competenze nella creazione del vantaggio competitivo, sviluppo del mercato, employability, mobilità verticale e orizzontale, interna ed esterna, livelli di reddito).

All'interno dell'indagine qualitativa vengono identificati alcuni settori produttivi particolarmente significativi, e all'interno di tali settori vengono definite 2 figure professionali (livello gestionale – livello operativo), da sottoporre ad indagine. Per ciascuna figura professionale vengono intervistati 30 lavoratori, appartenenti a 5 imprese, con particolare riferimento alle competenze possedute ed alle modalità di acquisizione. Quindi vengono realizzate interviste strutturate con i titolari/dirigenti delle imprese coinvolte nello studio, per approfondire le competenze necessarie rispetto ai profili professionali selezionati, valutarle nel contesto del mercato del lavoro di riferimento, comprendere il ruolo svolto ed atteso dai processi formali di formazione continua promossi dalla Pubblica Amministrazione. Inoltre, vengono intervistati alcuni attori dei processi di sviluppo locale e di formazione.

La fase quantitativa intende raggiungere un campione statisticamente rappresentativo delle PMI nelle quattro regioni coinvolte, (400 imprese in ognuna delle regioni interessate).

Lo strumento di rilevazione è costituito da un questionario strutturato, organizzato in quattro sezioni, che affrontano organicamente le principali caratteristiche che assumono i processi di formazione aziendale nelle PMI: A) Informazioni generali sull'impresa, B) Obiettivi, intensità e tendenze della formazione, C) Organizzazione e gestione della formazione, D) Criticità della formazione e risorse.

Il questionario è stato definito anche in relazione alla necessità di garantire una adeguata confrontabilità con le indagini condotte in questi anni in Italia e in Europa, in particolare con le altre indagini dell'Osservatorio sulla Formazione Continua, curate dall'Isfol, e con l'indagine CVTS2 Istat/Eurostat.<sup>26</sup>

Alcune variabili consentono di analizzare anche l'impatto sulle politiche di formazione derivanti dall'organizzazione dei processi di formazione, dal rapporto esistente tra l'impresa ed il territorio/settore d'appartenenza, dalle modalità di formazione e valorizzazione delle competenze possedute dall'impresa, da altri aspetti che influenzano la formazione imputabili al contesto aziendale.

---

<sup>26</sup> Vedi paragrafo 2.2.1

Il questionario consente di approfondire, comprendere e correlare le principali variabili incidenti sui processi di formazione continua al fine di:

- rispondere a quesiti di carattere generale (dotazioni delle imprese, organico delle imprese e distribuzione nelle aree organizzative, scolarità dei dipendenti, inquadramento contrattuale);
- comprendere le innovazioni tecnologiche ed organizzative introdotte, identificare le modalità di gestione delle risorse umane, individuare i principali fattori di competitività delle PMI, di verificare l'esistenza, comprendere gli obiettivi delle politiche formative e le relative modalità, quantificandone l'intensità (risorse finanziarie e ore formative per addetto), e l'ampiezza (caratteristiche dei dipendenti coinvolti), analizzare in dettaglio obiettivi, processi, contenuti, finalità della formazione;
- analizzare in dettaglio l'organizzazione dei processi formativi, il ruolo dei diversi attori (interni ed esterni all'impresa), gli strumenti per valutare e controllare gli esiti degli interventi formativi;
- individuare fattori che possono limitare l'intensità e l'ampiezza del ricorso agli interventi formativi, il ricorso agli strumenti di finanziamento pubblico della formazione aziendale, la collocazione delle attività formative rispetto all'orario di lavoro;
- cogliere le aspettative delle imprese rispetto all'impiego delle risorse pubbliche per la formazione.

La prima sezione del questionario prevede domande di carattere generale finalizzate a definire la tipologia dell'impresa, ad inquadrare lo stato attuale e le principali tendenze rispetto ai fattori localizzativi e d'appartenenza a gruppi d'impresa, individuare la partecipazione ai sistemi produttivi territoriali ed agli strumenti della programmazione negoziata, descrivere l'ampiezza del fatturato e della collocazione geografica dei prodotti/servizi sul mercato, stabilire la propensione all'utilizzo delle tecnologie delle telecomunicazioni, conoscere la distribuzione del personale, il livello di scolarità e la diffusione delle diverse tipologie contrattuali all'interno dell'impresa.

In questo ambito i quesiti posti consentono di comprendere le innovazioni tecnologiche, organizzative e nella gestione del personale introdotte negli ultimi anni, individuare il fattore competitivo principale dell'impresa, distinguendo tra leadership di costo,

appartenenza ai sistemi produttivi territoriali, capacità d'innovazione e qualità del prodotto/servizio, competenze possedute dai dipendenti.

La seconda sezione prevede domande finalizzate a definire gli obiettivi delle politiche di formazione delle imprese, quantificandone l'intensità in termini di durata, il coinvolgimento dei dipendenti, distinguendo per livelli ed aree organizzative interessate, le principali tendenze di medio periodo della formazione. In questa parte del questionario si vuole inoltre comprendere il livello di strategicità del fattore formazione per le imprese e l'importanza attuale e tendenziale dei principali strumenti della formazione aziendale.

La terza parte comprende domande finalizzate ad analizzare le modalità con cui le imprese organizzano e gestiscono i processi di formazione per i propri dipendenti. In particolare si vuole comprendere il livello di organizzazione delle imprese rispetto ai processi formativi erogati e le relative tendenze di medio periodo, ponendo l'accento sulla presenza di strutture aziendali deputate alla formazione, ovvero di referenti comunque impegnati nella pianificazione ed attuazione degli interventi formativi.

In questa parte del questionario si pone in evidenza il ruolo che l'impresa esercita in materia di formazione verso soggetti esterni, con particolare riferimento alla problematica formativa connessa ai processi di controllo della proprietà, le caratteristiche dell'intervento dei differenti attori, interni ed esterni, nelle diverse fasi del processo di formazione, con una particolare attenzione al ruolo delle rappresentanze dei lavoratori, le modalità attuali e tendenziali dei principali strumenti impiegati per l'erogazione degli interventi di formazione, le modalità e caratteristiche dei sistemi di valutazione e controllo degli esiti dei processi formativi, le caratteristiche dei sistemi aziendali premianti per la partecipazione dei lavoratori agli interventi di formazione previsti dall'impresa

L'ultima parte prevede domande che intendono porre in evidenza i principali elementi alla base delle attività di formazione aziendale, con particolare riferimento ad alcuni fattori che possono limitare l'intensità e l'ampiezza dei processi formativi ed analizzare il ruolo attuale e tendenzialmente percepito dalle imprese, dell'intervento pubblico a sostegno della formazione nelle imprese.

#### **2.2.4. La formazione nelle Micro-Imprese. Primi risultati dell'indagine-pilota Isfol**

L'indagine sugli atteggiamenti e i comportamenti delle micro-imprese (1-9 dipendenti) verso la formazione continua è stata realizzata nell'ambito dell'Osservatorio sulla formazione continua. Si tratta della prima ricerca organica condotta in un segmento di imprese generalmente poco considerato, soprattutto per le difficoltà di campionamento e di definizione di un campo di indagine stabile nel tempo. Per tale motivo nel 2002 è stata condotta una fase pilota su due province con un tessuto di micro-imprenditorialità articolato e complesso – Firenze e Treviso – in collaborazione con Centro Studi Unioncamere e Istat. L'indagine è stata realizzata, inoltre, con il supporto tecnico dell'istituto GFK-ASM Italia.

La fase pilota ha verificato gli aspetti che consentiranno una più precisa messa a fuoco dell'indagine nazionale prevista per il 2003. In particolare il disegno della ricerca si è articolato nei seguenti obiettivi operativi:

- identificazione di un campione rappresentativo del fenomeno indagato nella specifica realtà delle micro-imprese nelle due aree di studio;
- verifica della fattibilità dell'indagine sul campo in termini di tecniche e metodologia di rilevazione e delle strategie di rilevazione (a partire dall'analisi del patrimonio conoscitivo proveniente da indagini già condotte in particolare da Istat e Unioncamere);
- realizzazione dell'indagine sulle due aree campione;
- valutazione dei risultati;
- definizione della strategia operativa finalizzata all'estensione dell'indagine campionaria su base nazionale.

#### **Metodologia**

La ricerca pilota è mirata al coinvolgimento delle realtà camerali locali delle due province al fine di pianificare una serie di iniziative che avrebbero facilitato la fase di raccolta delle informazioni, da realizzarsi attraverso interviste telefoniche. Sono state dunque realizzate in parallelo due tipi di attività, una finalizzata alla messa a punto di uno strumento di indagine efficace (questionario), l'altro finalizzato alla semplificazione del processo di raccolta delle opinioni degli imprenditori intervistati.

Per la prima attività sono state organizzate 2 discussioni di gruppo (una per provincia) con 8 imprenditori, con lo scopo di focalizzare le aree di indagine e di verificare una prima messa a punto del questionario da somministrare telefonicamente. In particolare una cura è stata posta al linguaggio con cui sono state definite le domande, consentendo allo stesso tempo di mantenere e adattare una serie di indicatori utilizzati al raffronto con altre indagini condotte da Isfol, Istat e Unioncamere. Prima di iniziare le interviste è stata inoltre condotta una fase di pre-test telefonica che ha consentito di perfezionare ulteriormente il questionario.

Per la seconda attività sono state realizzati numerosi incontri di tipo seminariati con le aziende speciali, e le Parti Sociali locali. Questi incontri hanno permesso di presentare l'indagine e di raccogliere tutta una serie di indicazioni utili alla conduzione del progetto pilota. Inoltre per agevolare la collaborazione con gli imprenditori sono stati pubblicati su stampa locale e specialistica tutta una serie di articoli informativi sull'indagine, ponendo in primo luogo attenzione sui suoi obiettivi.

La fase quantitativa è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario rigidamente strutturato, somministrato con intervista telefonica (mediante sistema CATI-*Computer Assisted Telephone Interview*) a 1201 imprese delle aree coinvolte (601 a Firenze, 600 a Treviso).

Il campione:

L'universo delle imprese con un numero di dipendenti compreso tra 1 e 9 è stato fornito dalle Camere di Commercio di Firenze e Treviso, come risultante dall'archivio dati in loro possesso.

Per ciascuna provincia l'elenco è stato suddiviso per settore economico di appartenenza delle imprese e classe di dipendenti, dando luogo a 12 strati.

Tab. 19 – Indagine Micro-Imprese: campione

Settore Numero dipendenti	Industria	Costruzioni	Commercio	Servizi
1-2	Strato 1	Strato 2	Strato 3	Strato 4
3-5	Strato 5	Strato 6	Strato 7	Strato 8
6-9	Strato 9	Strato 10	Strato 11	Strato 12

Fonte: ISFOL – Osservatorio sulla Formazione Continua

L'estrazione del campione è avvenuta casualmente con metodo proporzionale per quote in relazione alla numerosità di ciascuno dei 12 strati.

Per ottenere un tasso di risposta maggiore da parte delle imprese sono state inviate 2400 lettere di presentazione della ricerca per ciascuna provincia, alle 600 imprese estratte nel campionamento e ad altre 1800 imprese che costituivano le "riserve" da intervistare se le prime 600 non avessero voluto rispondere o fossero state irraggiungibili dagli intervistatori.

Il rispetto delle quote di campionamento negli strati ha consentito la realizzazione di un campione autoponderante.

Il campione, così costruito, ha dato luogo, a un livello di confidenza del 95%, a uno scostamento medio dal valore dell'universo del 4% (in più o in meno) per provincia.

#### **Gli imprenditori intervistati nei focus group**

Le piccole imprese avvertono l'esigenza di aumentare la competitività in un mercato in cui mutano continuamente le aspettative dei clienti e la concorrenza avviene sempre più in una dimensione globalizzata. La formazione, secondo gli imprenditori fiorentini e trevigiani, può essere uno degli strumenti più rilevanti di cui le imprese possono disporre per acquisire le conoscenze necessarie a competere in modo efficace.

Durante le discussioni di gruppo sono emersi diversi aspetti riguardo il ricorso alla formazione e altri argomenti relativi all'efficacia di politiche produttive da parte delle imprese. In particolare gli imprenditori, soprattutto trevigiani, concordano sulla necessità di attivare politiche di sinergia tra le piccole imprese "... il futuro sarà quello di riuscire a

consorziane, cioè raggrupparle tutte quante.... In più ditte si ha la forza di avere un sistema di vendita, un sistema di capacità lavorative multiplo, allora si riesce a portare lavoro e al tempo stesso anche la qualità...”, che non escluda la possibilità di attivare processi di formazione integrati per costruire e rafforzare competenze e professionalità spesso carenti sui mercati del lavoro locale. In questa prospettiva gli imprenditori vedono la formazione come un potenziale veicolo di innovazione, in quanto attiverebbe un maggiore predisposizione e capacità ad aprirsi al futuro, a rinnovarsi per adattarsi alle nuove esigenze del mercato.

Tra l'altro sono stati affrontati temi come le opportunità offerte dal sistema pubblico e privato, i costi, l'organizzazione, il tempo disponibile, ma soprattutto si è cercato di capire in che misura la formazione sia attualmente vicina o distante dalle esigenze delle piccole imprese. In questo senso sono emersi aspetti interessanti sui limiti dei processi formativi legati in alcuni casi alla mentalità di molti imprenditori, che ancora vedono la formazione come semplice costo aziendale, senza considerarne gli aspetti impliciti di investimento e rilancio delle proprie attività imprenditoriali. A questo tipo di visione contribuiscono i costi della formazione, considerati ancora troppo elevati se si considera la necessità di organizzare spesso le iniziative di formazione durante l'orario di lavoro. A ciò si aggiunge una scarsa capacità dell'offerta di formazione di organizzarsi territorialmente, diffondendo le occasioni di formazione. In questa prospettiva sono forti le aspettative che le imprese rivolgono al sistema pubblico, sia in termini di accesso più immediato, con meno burocrazia, sia in riferimento ai fondi (nazionali ed europei) che dovrebbero essere di supporto per l'organizzazione di iniziative effettivamente centrate sulle specifiche esigenze delle imprese.

Gli imprenditori concordano nell'individuare alcune priorità da non sottovalutare nei processi formativi, sottolineando come la formazione dovrebbe essere tesa a diminuire alcune carenze ed essere finalizzata:

- all'acquisizione di tecniche di marketing e di vendita per valorizzare i propri prodotti e le proprie competenze. Questo può consentire di individuare i nuovi trend



del mercato. In questo ruolo la formazione può essere considerata come volano dell'innovazione;

- al potenziamento di competenze nel settore finanziario ed economico poiché “in questa materia ci sono sempre aggiornamenti” e la formazione diventa strategica;
- un accrescimento di conoscenza delle lingue straniere per acquisire un'immagine più professionale all'estero e allo stesso tempo attrarre quei clienti stranieri che vengono ad acquistare direttamente in Italia. “Andando all'estero si scopre che i tedeschi e i francesi fanno molto meglio di noi le lingue e infatti nella formazione metterei un'attenzione molto più forte su quello che può essere la conoscenza delle lingue...”;
- una maggiore sensibilizzazione delle associazioni di categoria all'erogazione di corsi di formazione per i loro associati;
- una impostazione più pratica/sperimentale dei corsi di formazione;
- una particolare attenzione ai temi della sicurezza soprattutto nel campo dell'edilizia e dell'impiantistica “... una formazione sulla sicurezza perché ci rassicura molto, perché nell'edilizia ci sono grossi rischi quotidiani e continui e per quante precauzioni si prendano non sono mai, secondo me, abbastanza...”;
- rafforzare la formazione continua rendendola non occasionale e sporadica, ma strutturata in modo da accompagnare le imprese e i lavoratori nella crescita professionale.

Sono indicazioni coerenti con le esigenze e le logiche di azione delle imprese, che abbracciano diversi aspetti della formazione, dal contenuto degli interventi alle metodologie che dovrebbero essere utilizzate. Sono anche indicazioni che confermano la necessità di un approccio alla promozione delle politiche formative di formazione continua, che sia in grado di inglobare sia contesti distrettuali di apprendimento che le relazioni complesse tra i diversi attori coinvolti nel processo formativo (Parti Sociali ed Enti pubblici locali in particolare). In questa logica gli imprenditori sembrano essere consapevoli di come un accrescimento delle conoscenze e competenze della propria azienda debba procedere di pari

passo con lo sviluppo di un tessuto connettivo che a partire dalle politiche pubbliche coinvolga dai sistemi territoriali ai singoli lavoratori.

#### **Primi risultati della fase quantitativa**

Il questionario, che conteneva una sezione di approfondimento sulle attività di formazione effettuate nel 2001, ha dato la possibilità di ottenere la suddivisione delle imprese formatrici per intensità e metodologie di formazione.

Permette, quindi, di misurare il livello di formazione continua nelle microimprese attraverso un criterio modulare che parta dal considerare la formazione continua con un criterio ristretto per allargarlo progressivamente a criteri più ampi, come si evince dal grafico riportato sotto.

In genere, infatti, nelle indagini sulle imprese (Istat-Eurostat CVTS), non viene considerata la formazione realizzata dai proprietari delle imprese stesse. Nella presente indagine, al contrario, gli approfondimenti comprendono tra le formatrici anche quelle che hanno svolto formazione soltanto ai titolari di impresa, poiché, trattandosi di piccolissime realtà, il ruolo dei proprietari appare più strettamente connesso alle attività operative aziendali.

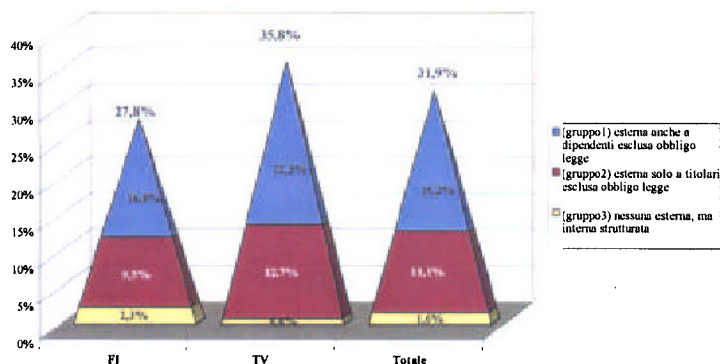
Di seguito viene presentato il grafico a piramide tridimensionale che rappresenta i comportamenti delle imprese verso la formazione continua nel 2001.

La “punta” della piramide (gruppo 1) rappresenta la percentuale di aziende i cui dipendenti hanno svolto attività di formazione strutturata (corsi, seminari, ecc..) all'esterno dell'impresa o con la partnership di soggetti esterni nell'organizzazione e nella realizzazione dell'attività stessa.

Allargando il criterio di determinazione delle aziende formatrici si è ottenuta la percentuale di imprese che hanno realizzato formazione anche solamente per i propri titolari o soci (gruppo 2), e successivamente quella delle imprese che hanno realizzato anche solo corsi di

formazione interna (gruppo 3) in maniera strutturata (tramite l'organizzazione di corsi tenuti dai titolari o soci o dipendenti esperti per i propri dipendenti).

Fig. 27 - Piramidi delle aziende formatrici (anno 2001)



Fonte: ISFOL – Osservatorio sulla Formazione Continua

La percentuale di imprese formatrici risulta maggiore a Treviso rispetto a Firenze (sia considerando il gruppo 1, sia il gruppo 2, sia nel complesso)

Di seguito vengono presentati alcune statistiche relative alle imprese che hanno svolto nel 2001 attività di formazione esterna (tranne le aziende che hanno fatto esclusivamente formazione per obbligo di legge) quindi ai gruppi 1 e 2 del grafico precedente.

Tab. 20 - Indagine Micro-Imprese: percentuale di imprese formatrici per settore economico di appartenenza

Settore	Firenze	Treviso	Totale
Commercio	25,6%	36,1%	30,7%
Edilizia	19,6%	13,9%	16,1%
Industria	13,0%	19,9%	16,2%
Servizi	40,9%	56,2%	48,8%
<b>Media</b>	<b>25,5%</b>	<b>35,0%</b>	<b>30,2%</b>

Fonte: ISFOL – Osservatorio sulla Formazione Continua

Le imprese del settore dei servizi formano in misura decisamente maggiore in entrambe le province. Per quanto riguarda i settori che formano meno si nota una differenza tra le due province: a Firenze si fa meno formazione nell'industria, mentre a Treviso nell'edilizia.

**Tab. 21 - Indagine Micro-Imprese: percentuale di imprese formatrici per tipologia artigiana/non artigiana**

Tipologia	Firenze	Treviso	Totale
Artigiane	24,4%	29,9%	27,2%
Non artigiane	26,9%	43,6%	34,8%
<b>Media</b>	<b>25,5%</b>	<b>35,0%</b>	<b>30,2%</b>

Fonte: ISFOL - Osservatorio sulla Formazione Continua

**Tab. 22 - Indagine Micro-Imprese: percentuale di imprese formatrici per numero di dipendenti<sup>27</sup>**

numero dipendenti	Firenze	Treviso	totale
1-2 dipendenti	26,7%	33,5%	29,9%
3-5 dipendenti	17,8%	32,6%	25,6%
6-9 dipendenti	45,8%	40,0%	42,7%
oltre 9 dipendenti	29,4%	73,7%	52,8%
<b>Totale complessivo</b>	<b>25,5%</b>	<b>35,0%</b>	<b>30,2%</b>

Fonte: ISFOL - Osservatorio sulla Formazione Continua

Le imprese artigiane formano meno delle non artigiane: differenza sensibile si nota soprattutto a Treviso, mentre l'analisi è più articolata se si considerano le imprese per classi di dipendenti.

Come era largamente atteso, le imprese con 6-9 dipendenti hanno svolto più formazione (la percentuale di imprese formatrici superiore al 40% sia a Firenze che a Treviso). Da notare che le imprese con 1-2 dipendenti formano più di quelle con 3-5 dipendenti (differenza evidente soprattutto a Firenze).

Aspetti interessanti emergono dall'analisi dei legami e delle relazioni che le imprese hanno con il territorio (partnership con altre aziende, appartenenza a distretti industriali, a consorzi e ad associazioni di categorie).

Si nota come le imprese che hanno un legame forte con il territorio formino maggiormente rispetto alle altre.

<sup>27</sup> E' presente la classe oltre 9 dipendenti perché alcune imprese (31 a Treviso e 26 a Treviso) che risultavano con eno di 10 dipendenti nella base dati, al 31/12/01 avevano in realtà più di 9 dipendenti

**Tab. 23 - Indagine Micro-Imprese: percentuale di imprese formatrici per presenza/assenza di accordi con altre imprese**

Accordi con altre imprese	Firenze	Treviso	totale
con aziende o titolari dello stesso settore	39,6%	37,3%	38,2%
con aziende o titolari di altro settore <sup>28</sup>	28,6%	53,3%	45,5%
Nessun accordo	23,0%	33,9%	28,2%

Fonte: ISFOL - Osservatorio sulla Formazione Continua

**Tab. 24 - Indagine Micro-Imprese: percentuale di imprese formatrici per adesione/non adesione ad associazioni di categoria**

Associazioni di categoria	Firenze	Treviso	totale
Iscritte	27,7%	39,6%	34,0%
Non iscritte	22,8%	27,4%	24,9%

Fonte: ISFOL - Osservatorio sulla Formazione Continua

**Tab. 25 - Indagine Micro-Imprese: percentuale di imprese formatrici per adesione/non adesione a consorzi di imprese**

Consorzi	Firenze	Treviso	totale
Aderenti	36,8%	55,8%	46,9%
Non aderenti	24,7%	33,4%	29,0%

Fonte: ISFOL - Osservatorio sulla Formazione Continua

<sup>28</sup> Valore scarsamente attendibile a causa della bassa numerosità

### **3. Lo sviluppo del dialogo sociale nella formazione continua in Italia**

#### **3.1 Gli strumenti legislativi e programmatori**

Nell'ultimo decennio le parti sociali hanno avuto un ruolo significativo nella definizione delle politiche formative. Negli accordi tripartiti tra governo e parti sociali siglati nel 1993, nel '96 e nel '98, il tema della formazione continua ha assunto sempre più un ruolo centrale.<sup>29</sup> Sulla base di tali accordi sono state approvate leggi che valorizzano il ruolo strategico della formazione continua e delle Parti sociali nella programmazione degli interventi formativi.<sup>30</sup>

Anche la nuova programmazione dei Fondi strutturali 2000/2006 dell'Unione europea esplicita l'importanza del dialogo sociale per la formazione continua. I Complementi di programmazione dei PON Obiettivo 3 e Obiettivo 1 del Fondo sociale europeo e dei POR regionali prevedono interventi volti al rafforzamento del ruolo delle Parti sociali nella concertazione degli interventi di formazione continua.

#### **3.2 La formazione continua nella contrattazione collettiva**

La formazione dei lavoratori trova spazio nei Contratti collettivi nazionali di categoria e, ad un secondo livello, nella contrattazione aziendale o territoriale nell'ambito di specifici settori<sup>31</sup>

<sup>29</sup> Nel Patto per lo sviluppo e l'occupazione (1998) si afferma che "il Governo intende sollecitare le parti sociali a concordare meccanismi contrattuali che finalizzino quote di riduzione di orario alla formazione dei lavoratori, attraverso l'utilizzo delle 150 ore, l'utilizzo delle banche ore annuali previste dai CCNL, e ulteriori strumenti per consentire ai lavoratori di accedere pienamente alle attività di formazione continua e di educazione degli adulti".

<sup>30</sup> Si vedano, a titolo di esempio, l'art.9 della legge 236/93, l'art.17 della legge 196/97, gli articoli 5 e 6 della legge 53/00.

<sup>31</sup> Le considerazioni esposte sono il risultato di una ricerca sulla formazione continua nella contrattazione collettiva, realizzata dal Progetto Formazione Continua dell'ISFOL in collaborazione con Cesos, Acpa Service, Fondazione Brodolini, Ires. La ricerca si è articolata su tre livelli: la contrattazione collettiva nazionale, che ha preso in considerazione 13 macro settori; le prassi di concertazione regionale, che ha riguardato 8 regioni (Piemonte, Veneto, Lombardia, Toscana, Lazio, Campania, Puglia, Sicilia); la contrattazione collettiva aziendale, che ha coinvolto circa 60 aziende.

A livello nazionale il tema della formazione è recepito in tutti i CCNL, così come è quasi sempre presente l'ipotesi della costituzione di Organismi e Commissioni paritetici cui spetta svolgere attività di ricerca e di monitoraggio sui fabbisogni formativi e per il miglioramento della qualità dei sistemi formativi, attività di promozione di interventi ed iniziative comuni in materia di formazione e di riqualificazione professionale.

La struttura organizzativa del sistema di formazione continua presenta tuttavia forti differenze tra i settori e tra i contratti: mentre in alcuni settori e/o contratti (chimici ed edili) operano organismi tra loro collegati che delineano un vero e proprio sistema formativo categoriale, in altri (meccanici) la carenza di organismi preposti al governo del sistema si associa alla scarsa attenzione riservata alle modalità di gestione congiunta della formazione. Emergono in diversi settori, difficoltà di avvio o di funzionamento degli organismi paritetici previsti nei contratti.

Il ruolo strategico della formazione e degli strumenti atti a programmarla e gestirla sono riconosciuti dalla contrattazione, così come i diritti individuali alla formazione: in alcuni settori (chimici e tessili), è stato inserito quello dei congedi per la formazione (legge 53), mentre in altri (bancari, commercio, chimici, alimentaristi) vengono individuati meccanismi di contributo al tempo dedicato alla formazione da parte dei lavoratori, attraverso modifiche dell'orario di lavoro, la messa a disposizione di riposi, permessi e altri istituti contrattuali.<sup>32</sup> Nonostante ciò risultano ancora troppo deboli i collegamenti tra la formazione e gli istituti contrattuali che dovrebbero rendere effettivo tale diritto (certificazione delle competenze, inquadramento professionale, orario).

Alcuni contratti individuano specifiche modalità di finanziamento (pubblico impiego, alimentaristi, chimici, credito, edili). Soltanto nel caso dei chimici si prevede l'utilizzo di risorse pubbliche per coprire il 50% dei costi totali, mentre il resto è coperto dalle aziende e dai lavoratori.

---

<sup>32</sup> Le modalità applicative sono differenti e vanno, ad esempio, dalla banca ore dei chimici al credito di 50 ore della categoria dei trasporti e alle 50 ore dei bancari di cui 18 fuori orario di lavoro.

Nella contrattazione decentrata o di II livello (provinciale/aziendale), se si escludono casi come i tessili di Biella e i meccanici e i chimici della provincia di Milano, la negoziazione della formazione rappresenta l'eccezione. La realizzazione di interventi di formazione continua dipende quasi esclusivamente dalle decisioni del singolo imprenditore e dalle contingenti necessità aziendali.

La scarsa diffusione di piani formativi aziendali rispetto ai progetti formativi, denota ancora la scarsa attitudine a una pianificazione formativa concertata di più ampio respiro.

A livello regionale, il sistema normativo che disciplina le prassi di concertazione sulla formazione è abbastanza consolidato ed evidenzia una forte interconnessione tra formazione professionale e politiche attive del lavoro. Gli strumenti previsti dal D.Lgs. 469/97 e dalle leggi regionali in materia di formazione professionale sono diffuse nelle realtà regionali, così come gli strumenti di programmazione concertata previsti dai regolamenti comunitari dei Fondi strutturali e dai documenti di programmazione.

In Piemonte l'Accordo interconfederale ed intercategoriale per la sperimentazione di un piano formativo regionale per i lavoratori della Pmi e della cooperazione siglato da Cgil, Cisl e Uil, Federapi, Agci, Confcoop e Lega Coop (1999) e, nell'ambito del patto territoriale di Biella, il Documento di Cgil, Cisl e Uil sulla formazione.

In Lombardia, in cui sono presenti sia Accordi generali per lo sviluppo regionale, sia Accordi tra sindacati e associazioni industriali come l'Accordo bilaterale sulla formazione continua dei chimici siglato tra Assolombarda e Fulc della provincia di Milano (2001), l'Accordo bilaterale sulla formazione continua dei metalmeccanici sottoscritto (2001) tra Assolombarda e Sindacati Metalmeccanici milanesi nell'ambito della Commissione territoriale per la formazione professionale e l'apprendistato istituita dal CCNL del 08/06/1999 che si pone l'obiettivo di realizzare un'offerta modulare per la formazione continua dei lavoratori del settore o il Protocollo d'intesa Inail/Organismo bilaterale per la formazione professionale della Lombardia del 31/12/2001. In Veneto, dove la Federazione regionale degli industriali e le organizzazioni sindacali hanno firmato l'accordo sui lavoratori extracomunitari (2000) e per la sicurezza dei luoghi di lavoro il (2001). Infine,