

# Quanto conta la formazione aziendale per le imprese italiane?

## Punti di forza ed elementi di criticità della formazione continua a partire dall'analisi dei risultati dell'indagine Eurostat CVTS3

ROBERTO ANGOTTI<sup>1</sup>

*Parole chiave:*  
*Impresa,*  
*CVT,*  
*Processo*  
*di Lisbona*

### 1. Introduzione

Una questione che in Europa fa discutere gli addetti ai lavori, e che in Italia non riscuote ancora un sufficiente interesse, è la scarsa attenzione che le nostre imprese dedicano alle esigenze di sviluppo delle competenze del proprio personale.

Sebbene sia ormai ampiamente riconosciuta, anche nel nostro paese, l'importanza di sviluppare sui luoghi di lavoro, così come nei contesti extra-lavorativi, un'attività formativa rivolta alla promozione dei processi di apprendimento permanente (Frigo 2006), in buona parte grazie al sostegno realizzato in questi anni dalle politiche comunitarie (Pellerey 2008; Nicoletti 2008), le imprese italiane continuano a dedicare poco tempo ed attenzione alla crescita del loro capitale umano e persino al normale aggiornamento professionale. Una tendenza contraria rispetto a quanto si può osservare negli altri paesi europei.

<sup>1</sup> Ricercatore ISFOL, Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua.

Quando ormai ci si avvicina al termine del primo decennio del Duemila, e si constata che non si sono ridotti i gap con gli altri paesi europei in relazione al Processo di Lisbona, mentre la programmazione comunitaria sta già dettando l'agenda per nuovi e ambiziosi obiettivi da raggiungere entro il 2020, il nostro paese appare immobile e, comunque, incapace di guardare al futuro ed alle esigenze delle nuove generazioni di cittadini e lavoratori. Sembra quasi richiamare l'immagine letteraria dell'Angelus novus, che mentre è spinto ad andare avanti, non riesce a fare i conti con alcuni nodi irrisolti e ad emanciparsi dalle difficoltà strutturali ("ha il viso rivolto al passato", Benjamin 1962). Il 'nanismo' delle imprese e la frammentazione del sistema produttivo, il dualismo del mercato del lavoro, la crisi dei distretti industriali rappresentano vecchi e nuovi elementi che frenano lo sviluppo, mentre la competizione cresce sempre più rapidamente e le graduatorie internazionali restituiscono un'immagine del Paese molto debole e contraddittoria<sup>2</sup>.

Eppure, anche fra le imprese italiane sembra essere diffusa la consapevolezza del legame esistente tra la necessità di promuovere lo sviluppo organizzativo e i processi innovativi e la capacità dell'investimento formativo di sviluppare il capitale umano generando vantaggio competitivo<sup>3</sup>. Il capitale umano è infatti soggetto a rapida obsolescenza, in quanto il suo valore decresce nel tempo a ritmi tanto maggiori quanto più frequenti sono i cambiamenti nell'ambiente esterno competitivo e nei paradigmi tecnologici (Barney 1991). Per tale motivo, gli investimenti in formazione e la loro efficacia organizzativa sono così importanti per la competitività delle imprese (Paolucci/Neirotti 2007) e per la società nel suo complesso, tant'è che la formazione sul posto di lavoro, essendo una delle dimensioni essenziali della formazione nell'arco della vita, è da tempo considerata una priorità politica dell'Unione europea.

Con riferimento a tali argomenti, al fine di fornire il quadro generale e i principali elementi per contribuire ad avviare un dibattito a livello nazionale, in questo articolo si presentano i primi risultati della terza indagine *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS3) coordinata da Eurostat e realizzata nei 27 Stati membri dell'Unione europea (Ue) più la Norvegia. La rilevazione<sup>4</sup> fornisce il quadro delle attività di formazione del personale delle imprese dell'industria e dei servizi con almeno 10 addetti.

L'indagine CVTS3 mette in luce l'esistenza di numerose differenze (così come di somiglianze) fra i paesi europei ma è importante, dal nostro punto di vista, soprattutto perché ci consente di valutare se effettivamente, in relazione ai diversi aspetti della formazione professionale continua nelle

<sup>2</sup> Il riferimento è ai risultati di numerosi ranking internazionali (principalmente di fonte OCSE ed Eurostat) relativi a istruzione, università, retribuzioni, produttività e numerosi altri indicatori diffusi negli ultimi anni, in cui l'Italia occupa spesso le ultime posizioni in Europa.

<sup>3</sup> Si vedano, a tale proposito, i risultati delle indagini Isfol INDACO-Imprese in: MLPS-ISFOL (2008). Vedi anche il sito [www.ricercheformazione.it](http://www.ricercheformazione.it).

<sup>4</sup> Sono state finora realizzate tre edizioni di questa indagine: CVTS1 con riferimento all'anno 1993, CVTS2 per l'anno 1999, e CVTS3 relativa all'anno 2005.

aziende, esistono dei ritardi rispetto agli altri paesi europei e, in tal caso, ne permette la misurazione oggettiva (nei limiti consentiti dalle stime campionarie).

La rilevazione è stata realizzata in Italia da ISTAT<sup>5</sup> in collaborazione con ISFOL (Area politiche e offerte per la formazione continua). A livello nazionale l'indagine è coordinata, in ambito SISTAN (Sistema Statistico Nazionale), con l'indagine Isfol INDACO-Imprese.

L'indagine prende in considerazione tutta l'attività di formazione rivolta ai dipendenti (d'ora in poi abbreviata anche con la sigla "CVT", Continuing Vocational Training) finanziata in tutto o in parte dall'impresa, compresa quella finanziata con il sostegno delle politiche pubbliche o dei fondi settoriali (ad esempio, il Fondo Sociale Europeo, la legge 236/93 e i Fondi paritetici interprofessionali).

## 2. Uno sguardo di insieme

Nel quadro dell'"*Education and Training 2010*" (Processo di Lisbona), il Consiglio dell'Unione Europea ha adottato nel maggio 2002, un livello medio europeo di riferimento (*benchmark*) di *performance* per il *lifelong learning*: la media EU del livello di partecipazione nel lifelong learning dovrebbe essere almeno pari al 12,5% della popolazione adulta (25-64 anni).

Come si può vedere nella tabella 1, le indagini Eurostat che misurano il livello di partecipazione al lifelong learning rilevando le informazioni direttamente sugli individui (occupati e non)<sup>6</sup> mettono in evidenza come l'Italia occupi le ultime posizioni in Europa nelle graduatorie relative ai livelli di partecipazione alle attività formali o non-formali di formazione ed istruzione (tab. 1).

Anche le indagini condotte attraverso rilevazioni alle imprese confermano questo dato. Il confronto con l'Europa che emerge dai risultati dell'indagine CVTS3 sembra mostrare come il principale elemento di criticità delle imprese italiane sia costituito dalla loro bassa propensione ad offrire formazioni al proprio personale. Per l'indagine CVTS, un'impresa è considerata "formatrice" se ha offerto (ossia se ha organizzato internamente o acquistato all'esterno) almeno un'attività di formazione (non necessariamente un corso, può trattarsi anche di affiancamento, di job rotation, o di una partecipazione

<sup>5</sup> Per maggiori dettagli relativi alla metodologia utilizzata e per una sintesi dei principali risultati dell'indagine si veda Istat, a cura di A. Francescangeli, (2008), disponibile anche sul sito Istat alla seguente pagina web: [http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20080528\\_00/testointegrale20080528.pdf](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20080528_00/testointegrale20080528.pdf)

<sup>6</sup> Le principali fonti del sistema europeo di statistiche sul lifelong learning sono: per le rilevazioni sui fornitori di formazione, la rilevazione europea sulla formazione nelle imprese (CVTS); per le rilevazioni sui fruitori della formazione: la rilevazione europea sulle forze di lavoro (LFS), con riferimento ad uno specifico modulo sul lifelong learning e la rilevazione europea sulla formazione continua e degli adulti (AES, Adult Education Survey).

Alle fonti europee devono sommarsi le fonti di tipo nazionale, come ad esempio le indagini ISFOL INDACO-Imprese e INDACO-Lavoratori.

ad un convegno, a un workshop o ad una fiera commerciale) nell'arco di un anno. In Europa la percentuale di imprese formatrici è pari al 60% mentre in Italia si raggiunge appena il 32%. Questo indicatore, il più importante fra quelli rilevati, ci colloca al terzultimo posto in Europa (fig. 1).

Tab. 1 - Tassi di partecipazione ad attività formali o non-formali di formazione ed istruzione degli individui adulti, con età compresa fra 25 e 64 anni (indagini AES and LFS-2006, %)

Country	Ranking AES	Ranking LFS	AES	LFS 2006
SE	1	1	73,4	32,0
FI	2	3	55,0	23,1
NO	3	4	54,6	18,7
UK	4	2	49,3	26,6
DE	5	7	45,4	7,5
SK	6	14	44,0	4,1
EE	7	10	42,1	6,5
AT	8	5	41,6	13,1
CY	9	8	40,6	7,1
BG	10	17	36,4	1,3
LT	11	12	33,9	4,9
LV	12	9	32,7	6,9
ES	13	6	30,9	10,4
<b>IT</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>22,2</b>	<b>6,1</b>
PL	15	13	21,8	4,7
GR	16	16	14,5	1,9
HU	17	15	9,0	3,8

Fonte: Eurostat, 2008

Nonostante ciò, le altre informazioni rilevate sembrerebbero mostrare una situazione più confortante, che avvicina maggiormente le imprese italiane ai valori medi europei:

- la partecipazione ai corsi riguarda in Italia il 29% dei dipendenti (per un totale di circa 2,5 milioni di individui) contro la media del 33% nell'Ue27;
- l'intensità di tale partecipazione, ossia la durata dei corsi, è quasi simile, essendo pari, in media, a 26 ore in Italia contro le 27 in Ue27;
- infine, il costo dei corsi è di poco superiore rispetto ai valori medi europei, essendo pari: per partecipante a 1492 PPS<sup>7</sup> (contro 1413 in Ue27); per ora di formazione a 58 PPS (contro 52 PPS).

Tuttavia, bisogna considerare che questi ultimi dati riguardano una platea ristretta di imprese (un terzo appunto delle imprese totali attive in Italia). Del resto, l'analisi di *benchmark*<sup>8</sup> tra i 28 paesi europei, realizzata sulla base di quattro *key indicators* standardizzati e resa graficamente attra-

<sup>7</sup> Il valore in PPS (*Purchasing Power Standard*) è calcolato a parità di potere d'acquisto.

<sup>8</sup> Cfr. ANGOTTI - BERNARDINI - TERSIGNI 2008.

verso un *radar chart*, ha messo in evidenza come le imprese italiane sono ancora molto lontane dal valore *benchmark* rispetto all'incidenza, alla partecipazione e all'intensità mentre il gap si riduce rispetto al costo orario della formazione.

Un'altra analisi recentemente condotta, attraverso la combinazione dei dati dei due principali indicatori (incidenza delle imprese formatrici e tasso di partecipazione), ha permesso di raggruppare i paesi europei in quattro grandi gruppi:

- Centro-nord Europa (Francia, Svezia, Finlandia, Repubblica Ceca, Belgio e Slovacchia) con tassi elevati sia di presenza di imprese formatrici sia di partecipazione;
- Centro-nord Europa (Regno Unito, Norvegia, Danimarca, Austria, Olanda, Germania, Estonia), con elevati tassi di incidenza ma un tasso di partecipazione prossimo alla media europea (pari al 33%);
- Europa mediterranea (Italia, Spagna, Portogallo, Malta e Cipro), con tassi di poco inferiori alla media in entrambi gli indicatori; ma nel caso dell'Italia, con il valore dell'incidenza più basso del gruppo;
- Europa balcanica e parte dei paesi baltici, con valori inferiori alla media in entrambi gli indicatori. (Angotti, Bernardini, Tersigni 2008).

Questi dati confermano, in sintesi, come in Italia vi sia una evidente situazione di sottoinvestimento in formazione, non solo da parte delle istituzioni e del sistema pubblico ma anche (e soprattutto) da parte delle imprese private.

### 3. Le imprese che offrono formazione

Nella graduatoria europea, l'Italia con il 32% di imprese formatrici occupa una posizione che non migliora rispetto al passato, nonostante l'indubbio progresso rispetto al 1993 e al 1999<sup>9</sup>, quando la percentuale di imprese formatrici era pari, rispettivamente, al 15 e al 23,9%, con un incremento di circa un terzo di imprese in più tra il 1999 e il 2005.

Ma la crescita è ancora insufficiente ed espone le nostre imprese a rischi concreti di insuccesso nel processo di recupero di competitività a livello internazionale, rimanendo ancora significativamente ampio il gap con l'Europa, in particolare: rispetto ai paesi *competitor* nordeuropei (Gran Bretagna, Francia e Germania, che hanno rispettivamente il 90%, il 74% e il 69% di imprese formatrici), i quali pur perdendo qualche punto percentuale rimangono a livelli lontanissimi; ma anche rispetto agli altri paesi mediterranei, come la Spagna (47%), che cresce con ritmi più sostenuti, e persino il Portogallo (44%), che scavalca l'Italia rispetto a soli pochi anni fa; infine ri-

<sup>9</sup> Per l'analisi dei risultati delle rilevazioni precedenti, cfr. FRIGO - PELLEGRINI 2006. Si veda anche l'ampia documentazione di ricerca messa a disposizione sul sito [www.ricercheformazione.it](http://www.ricercheformazione.it)

spetto ai paesi neocomunitari, che si avvicinano in modo preoccupante, forse anche come esito del processo di delocalizzazione delle sedi produttive di alcune fra le nostre imprese più competitive, che si traduce in un indubbio progresso tecnico in tali paesi e in un parallelo depauperamento del tessuto connettivo dei nostri territori, primi fra tutti quelli delle regioni meridionali, che perdendo capacità di attrazione degli investimenti registra un ulteriore deficit di solidarietà da parte delle regioni del nord (fig. 1).

In generale, l'indagine conferma a livello europeo l'esistenza di una forte correlazione tra dimensione d'impresa e propensione alla formazione: con la dimensione aumenta anche la percentuale di imprese formatrici. Ciò è vero anche in Italia, dove si passa dal 25,6% nel segmento di imprese con 10-19 addetti, al 96,7 per cento in quelle con almeno 1000 addetti (fig. 2).

Può quindi, la (ridotta) struttura dimensionale e settoriale italiana, essere richiamata, come già in passato, come la principale causa della minore propensione all'investimento in formazione da parte delle imprese italiane rispetto a quelle degli altri paesi europei?

I dati in figura 2 sembrerebbero dire il contrario, se è vero che sebbene le piccole imprese restano poco inclini ad investire in formazione, tuttavia la percentuale di quelle che hanno svolto formazione è cresciuta significativamente, mentre lo stesso incremento percentuale non si riscontra fra le grandi imprese (fig. 2).

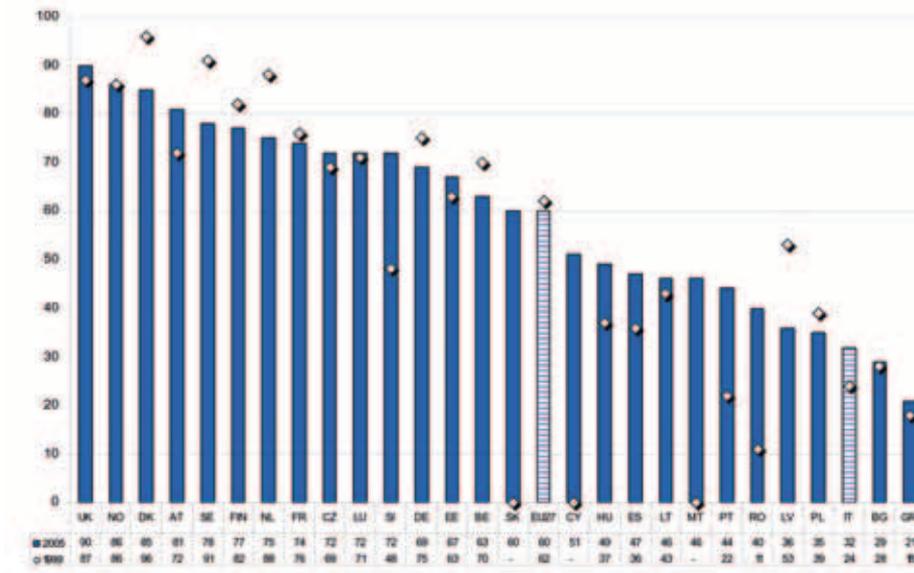
A livello settoriale invece l'attività di formazione offerta dalle imprese italiane si presenta notevolmente diversificata: le imprese formatrici sono state nel 2005 il 28,4% nell'industria e il 34,5% nei servizi. La crescita rispetto al 1999 sembra aver riguardato soprattutto le imprese dei servizi (24,8% nel 1999) che non l'industria (23,3%).

Fra i settori con una maggior diffusione dei processi formativi, troviamo come negli anni precedenti le assicurazioni (95,6%) e il credito (89,1%), seguiti dai settori della produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (69,3), della chimica-farmaceutica e della raffinazione di petrolio (59,4), dei servizi tecnici e pubblicitari (59,2), dei servizi di informatica (56,9), del commercio e manutenzione di autoveicoli (51,2), delle attività ausiliarie dell'intermediazione finanziaria (50,8) e della consulenza legale, contabile e di gestione (50,3). Nel settore delle costruzioni si è registrata una percentuale di imprese formatrici superiore alla media (36,7%), soprattutto nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

I settori in cui è invece ancora poco diffusa la formazione sono quelli che hanno attraversato maggiori difficoltà negli ultimi anni, in particolare l'industria tessile e dell'abbigliamento (13,2%), ma anche il comparto dell'ospitalità alberghiera e dei ristoranti (14,0) e il commercio al dettaglio (21,8), ancora troppo legati ad una dimensione familiare.

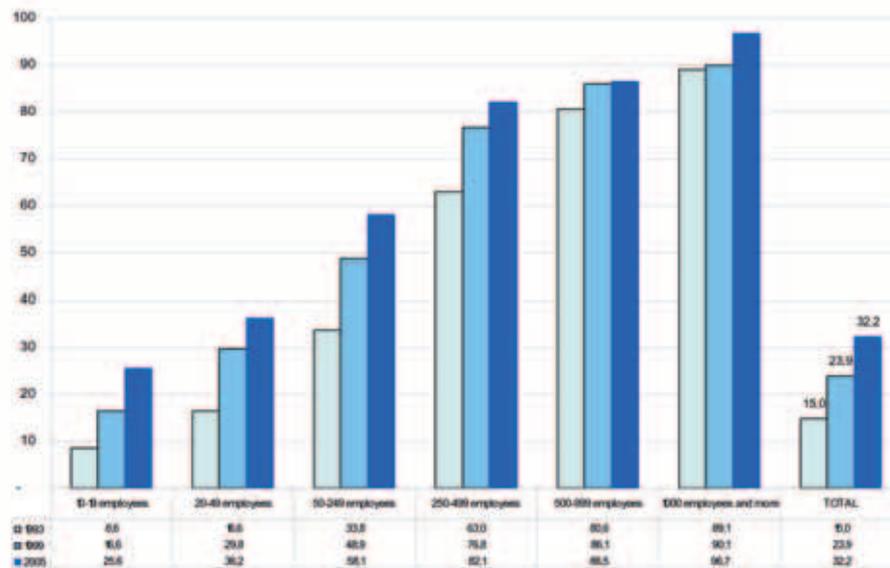
La presenza di imprese formatrici varia anche in relazione alla collocazione territoriale. Il quadro dell'Italia settentrionale è piuttosto omogeneo, con il 36% di imprese che hanno svolto nel 2005 attività di formazione continua nel nord-est e il 34,7% nel nord-ovest. Più ridotta è invece la percentuale nelle regioni del centro (27,2) e del mezzogiorno (23,6).

Fig. 1 - Le imprese che offrono formazione in Europa (incidenza % su tutte le imprese, confronto 1999-2005)



Fonte: Eurostat, New Cronos - Elaborazione: ISFOL

Fig. 2 - Le imprese che offrono formazione in Italia per classe dimensionale (incidenza % su tutte le imprese, confronto 1993-1999-2005)



Fonte: ISTAT, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese. Anno 2005 - Elaborazione: ISFOL

#### 4. La partecipazione e l'accesso ai corsi di formazione

Per misurare l'estensione e l'ampiezza del coinvolgimento dei lavoratori alle attività formative si utilizzano due indicatori principali: l'indicatore di partecipazione, che descrive il rapporto fra il numero di addetti partecipanti a corsi di CVT nel 2005 e il numero totale di addetti in tutte le imprese, e l'indicatore di accesso, che descrive il rapporto fra il numero di addetti partecipanti a corsi di CVT nel 2005 e il numero totale di addetti nelle imprese che offrono corsi di CVT.

Come sopra richiamato, la percentuale di addetti partecipanti a corsi nel 2005 è stata il 29% (2.512.000 addetti in totale), contro il 33% in Europa, mentre l'accesso alla formazione è stato pari al 49% (tab. 1).

Il progresso rispetto al 1999 è stato poco rilevante ma comunque significativo: nel 1999 i valori erano pari rispettivamente al 26% e al 47%.

Per quanto riguarda la distribuzione della partecipazione ad almeno un corso, nel corso del 2005 nei vari settori, il tasso più elevato si riscontra nei servizi (34,5%) aumentando proporzionalmente nella dimensione d'impresa (56,4% nelle imprese dei servizi con 1.000 addetti e oltre). La partecipazione degli addetti dell'industria (23,5%) e delle costruzioni (18,6%) risulta molto minore (tab. 2).

Tab. 2 - Partecipazione e accesso ai corsi di formazione in Italia per macro-settore e classe di addetti (%)

Classe dimensionale dell'impresa	Settori di attività							
	Partecipazione				Accesso			
	Totale	Industria	Costruzioni	Servizi	Totale	Industria	Costruzioni	Servizi
10-19 dipendenti	9,2	6,4	13,7	10,1	44,5	41,3	50,0	43,9
20-49 dipendenti	13,6	10,6	19,8	15,5	43,2	38,1	47,3	46,8
50-249 dipendenti	23,5	20,5	21,1	27,2	41,6	36,1	38,1	48,3
250-499 dipendenti	36,1	34,9	29,3	37,5	46,5	42,7	36,1	51,0
500-999 dipendenti	42,3	41,2	42,5	43,3	50,0	46,1	52,8	53,2
1000 e oltre dipendenti	55,5	53,6	39,1	56,4	56,4	54,8	39,1	57,2
Totale	28,8	23,5	18,6	34,5	49,4	44,1	45,0	53,2

Fonte: ISTAT, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese. Anno 2005

L'analisi della partecipazione ai corsi mette in evidenza una segmentazione per genere nella distribuzione delle opportunità formative, sebbene meno ampia da quella rilevata dall'indagine Isfol INDACO-Lavoratori<sup>10</sup>: la

<sup>10</sup> L'ultima rilevazione realizzata per l'indagine Isfol INDACO-Lavoratori, riferita al 2004, mette in evidenza l'esistenza di un ampio divario fra i dipendenti privati imputabile al genere: in media, sono cinque i punti percentuali che differenziano il livello di partecipazione maschile da quello femminile (28,6% contro 23,3%); all'interno dei diversi livelli di inquadramento; il divario di genere nella partecipazione formativa raggiunge 7 punti percentuali fra gli operai, 11 fra gli impiegati e si riduce a 3 fra quadri e dirigenti; il gap che separa le donne inquadrate come operaio (tasso di partecipazione: 11,5%) da quelle inquadrate come quadro o dirigente (tasso di partecipazione: 52,2%) supera ben il 40% (MLPS-ISFOL 2008).

percentuale di partecipanti è pari al 29,5% fra gli uomini e al 27,5% fra le donne. In relazione alle classi di età, la percentuale di partecipanti ai corsi è inoltre maggiore tra gli addetti con 25-54 anni (29,8%), rispetto agli *over* 55 anni (22,4%) e agli addetti con meno di 25 anni (21,9%).

Se consideriamo l'accesso limitatamente alle imprese che hanno offerto corsi di formazione, notiamo una maggiore omogeneità per dimensione di impresa: la possibilità di frequentare un corso ha riguardato il 56,4% degli addetti delle imprese di maggiore dimensione che hanno offerto corsi, contro il 44,5% delle imprese con 10-19 addetti.

L'analisi della distribuzione dell'accesso a livello settoriale mostra un maggior numero di addetti coinvolti in corsi di formazione tra le imprese del settore dei servizi (53,2%) e livelli inferiori tra le imprese dell'industria in senso stretto (44,1%) e delle costruzioni (45,0%) (tab. 2).

Sempre in relazione all'accesso, gli addetti di genere maschile costituiscono il 67,0% del totale dei partecipanti mentre le donne rappresentano appena il 33,0%. Si rileva un maggior equilibrio rispetto al 1999, in cui la composizione era pari al 71,9% per gli uomini e al 28,1% per le donne.

## 5. Intensità e durata dei corsi di CVT

Un'altra preziosa informazione rilevata da CVTS è rappresentata dalla durata dei corsi e da come sono costruiti a partire da tale variabile, come, ad esempio, l'indicatore della "Intensità" della partecipazione ai corsi, dato dal rapporto fra il numero totale di ore in corsi di CVT per partecipante.

Il numero totale di ore destinate dalle imprese italiane ai corsi di formazione nel 2005 è stato di oltre 64 milioni. Si tratta di una media annua per partecipante di 25,5 ore (contro una media Eu27 pari a 27 ore) (tab. 3).

Tab. 3 - *Intensità (ore medie di corso per partecipante) dei corsi di formazione in Italia per macro-settore e classe di addetti (%)*

Classe dimensionale dell'impresa	Settori di attività			
	Totale	Industria	Costruzioni	Servizi
10-19 dipendenti	26,0	23,1	18,5	31,2
20-49 dipendenti	24,0	24,1	18,5	25,9
50-249 dipendenti	24,9	21,8	16,8	28,4
250-499 dipendenti	22,2	19,7	13,9	24,8
500-999 dipendenti	23,9	22,2	15,8	25,7
1000 e oltre dipendenti	26,9	28,7	9,7	26,4
Totale	25,5	24,4	17,4	26,7

Fonte: ISTAT, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese. Anno 2005

Si tratta di un dato non positivo, in quanto evidenzia una netta diminuzione rispetto alle 32 ore frequentate nel 1999. La distribuzione per dimensione di impresa del dato medio è abbastanza uniforme. A livello settoriale emergono maggiori variazioni: le imprese delle costruzioni hanno infatti

una media intensità molto bassa (17,4 ore) mentre la media è più alta fra le industrie estrattive (50,7 ore), le imprese dei servizi informatici (40,0 ore), dell'intermediazione finanziaria (37,8) e dei servizi postali e delle telecomunicazioni (35,1) (tab. 3).

In media gli uomini frequentano più ore di corso delle donne (26,7 contro 23,1), tranne in alcuni settori in cui le donne frequentano un numero maggiore di ore: è il caso dell'industria della carta (22,5 ore per le donne, 12,3 ore per gli uomini), dell'editoria e stampa (30,6 ore e 20,6), delle costruzioni (24,5 e 16,7) e delle industrie estrattive (56,9 e 49,2).

## 6. I costi dei corsi di CVT

L'analisi dei costi è un aspetto molto importante dell'indagine CVTS3. Nella tab. 4 sono presentati i dati di sintesi che contengono informazioni relativamente al costo dei corsi in CVT nelle seguenti forme: A) in percentuale sui costi del lavoro; B) per occupato; C) per partecipante; D) per ora di formazione.

Per ognuno di questi indicatori è presente l'informazione relativa ai costi totali, ai costi diretti e ai costi del lavoro dei dipendenti in formazione. Nell'analisi del costo occorre infatti valutare il costo totale per partecipante e le sue due componenti: costo diretto per la realizzazione del corso e costo indiretto, relativo alla retribuzione che il dipendente continua a percepire durante l'attività di formazione. Mentre gli indicatori compresi nelle prime due tipologie (A e B) offrono informazioni sui costi in percentuale sul totale delle imprese (formatrici e non formatrici) e per il totale degli occupati, gli altri indicatori (tipologie C e D) riguardano invece le sole imprese formatrici.

La tabella riporta il confronto fra il dato italiano e la media europea e, solo per l'Italia, il confronto con la rilevazione CVTS2. Rispetto alla media europea non emergono scostamenti di rilievo, se si fa eccezione per i costi diretti, che in Italia sono piuttosto bassi anche fra i costi orari, che per il resto sono un po' più alti della media europea.

Il dato più interessante (e complesso da spiegare) emerge dal confronto con i costi rilevati in Italia con riferimento al 1999 (CVTS2). È noto come tali costi fossero fra i più alti in Europa: in particolare, i costi diretti e quelli totali per ora e per partecipante erano i più alti nell'Eu-15 (*European Commission, 2002/2003*). Nel 2005, assistiamo ad un vero e proprio abbattimento dei costi diretti. Al momento in cui scriviamo nessuno ha ancora analizzato in profondità i micro-dati; per cui, per trovare delle spiegazioni, è possibile soltanto avanzare alcune ipotesi.

Una prima ragione emerge dall'evidenza dei dati finora descritti, che mostrano una crescita sia degli indicatori dell'incidenza delle imprese che hanno offerto formazione, sia di quelli della partecipazione e dell'accesso alla formazione, a fronte di una diminuzione degli indicatori dell'intensità e del costo.

Tab. 4 - Sintesi dei dati relativi ai costi dei corsi di CVT rilevati in CVTS3 in Italia e Eu-27 e confronto con i medesimi dati rilevati in CVTS2 in Italia (PPS).

	CVTS2		CVTS3	
	IT	IT	Eu-27	
<b>A)</b>				
Costo totale dei corsi di CVT in % dei costi totali del lavoro (tutte le imprese)	1,7%	1,3%	1,6%	
Costo diretto dei corsi di CVT in % dei costi totali del lavoro (tutte le imprese)	1,2%	0,4%	0,7%	
Costi del lavoro dei partecipanti ai corsi di CVT in % dei costi totali del lavoro (tutte le imprese)	0,6%	0,6%	0,7%	
<b>B)</b>				
Costo totale dei corsi di CVT per occupato (tutte le imprese - PPS)	563	430	461	
Costo diretto dei corsi di CVT per occupato (tutte le imprese - PPS)	390	139	216	
Costi del lavoro dei partecipanti ai corsi di CVT per occupato (tutte le imprese - PPS)	209	218	209	
<b>C)</b>				
Costo totale dei corsi di CVT per partecipante (PPS)	2177	1492	1413	
Costo diretto dei corsi di CVT per partecipante (PPS)	1508	482	657	
Costi del lavoro dei partecipanti ai corsi di CVT per partecipante (PPS)	808	758	637	
<b>D)</b>				
Costo totale dei corsi di CVT per ora di formazione (PPS)	68	58	52	
Costo diretto dei corsi di CVT per ora di formazione (PPS)	47	19	24	
Costi del lavoro dei partecipanti ai corsi di CVT per ora di formazione (PPS)	25	30	24	

Fonte: ISTAT, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese. Anno 2005

È stato osservato (Confapi-Unicredit 2004-2005)<sup>11</sup> come i comportamenti delle Piccole e medie imprese (PMI) italiane, in particolare nei settori manifatturieri, possano essere stati influenzati in questi ultimi anni da una combinazione di fattori macroeconomici, primo fra tutti la persistente crisi economica che ha colpito l'Italia negli ultimi anni e che ha attraversato anche fasi di recessione.

Fatte queste considerazioni, è possibile ipotizzare in un tale contesto come l'ampliamento della platea delle imprese che offrono formazione (che negli anni precedenti era ancora molto ristretta) e dei dipendenti coinvolti nei processi formativi (ben 600 mila in più l'anno, rispetto a sei anni prima) sia avvenuta senza una significativa crescita degli investimenti economici da parte delle imprese<sup>12</sup>, e con il conseguente effetto di una riduzione della durata oraria pro capite dei corsi.

<sup>11</sup> Negli ultimi anni il settore manifatturiero ha attraversato in Italia grandi difficoltà, a causa della profonda ristrutturazione del tessuto produttivo. Ad essere particolarmente colpiti sono stati settori tradizionali come il calzaturiero e il tessile-abbigliamento, sotto attacco da parte dei nuovi attori asiatici. Al peggioramento degli indicatori aziendali (ordini e saldi scendono nel 2005 da 5,6% a -5,9%) corrisponde un generale affievolirsi del tradizionale ottimismo degli imprenditori che caratterizzava le attese per il futuro.

<sup>12</sup> Occorre comunque tenere presente che nel periodo 2000-2005 in Italia è cresciuta la polarizzazione dei comportamenti formativi fra le grandi imprese (Angotti 2007), che hanno accresciuto la spesa in formazione, e le PMI, che l'hanno ridotta o mantenuta stazionaria (Angotti-Bernardini 2005).

■ Ulteriori ragioni possono essere individuate nei seguenti fattori:

- Fattori legati alla dimensione e alla configurazione del mercato della formazione: si può ipotizzare che negli anni '90 i costi della formazione per l'impresa fossero più alti rispetto ad oggi perché il mercato era più ristretto: l'ampliamento del numero delle imprese formatrici e dei lavoratori formati ha prodotto un ampliamento delle dimensioni del mercato, in cui agiscono oggi anche fattori di scala (in particolare ciò è stato riscontrato in alcuni distretti industriali).
- Riforme di tipo istituzionale che hanno migliorato l'offerta e il mercato della formazione.
- Miglioramenti nel rapporto con i fornitori: diminuiscono i corsi esterni (ed è quindi forse meno frequente l'opzione "buy" rispetto al "make") mentre migliora il rapporto fra impresa e fornitori di formazione.
- Conseguenze dell'avvio di nuovi sistemi di finanziamento, (ad esempio, i Fondi Interprofessionali per la formazione continua).
- Comportamenti indotti dalla crisi economica: a causa del ciclo economico negativo, le imprese hanno comunque avuto minore disponibilità di risorse da spendere in formazione e ciò può averle indotte ad usare una maggiore oculatezza rispetto al passato.
- Fattori di tipo strutturale: è migliorato il sistema di contabilizzazione dei costi della formazione da parte delle imprese, anche come conseguenza dell'adozione di modalità di gestione delle attività formative orientate dal sistema di controllo del Fondo Sociale Europeo (FSE).

## 7. Conclusioni

Questo articolo ha avuto uno scopo prevalentemente descrittivo, in quanto i risultati della rilevazione italiana dell'indagine CVTS3 non sono stati ancora sufficientemente studiati<sup>13</sup>. Tale analisi ha mostrato comunque come sia cresciuta, negli ultimi anni in Italia, l'incidenza delle imprese formatrici (sebbene l'Italia occupi ancora una delle ultime posizioni nella graduatoria europea), così come è cresciuta la partecipazione e l'accesso ai corsi da parte dei lavoratori, mentre diminuiscono l'intensità della partecipazione e i costi dei corsi.

Si può quindi concludere sostenendo che il fattore "costi" costituisce certamente, ancora oggi, una delle principali cause che limitano le imprese italiane nel sostenere un maggiore impegno organizzativo e finanziario per favorire lo sviluppo delle competenze dei lavoratori. Tuttavia, si può anche sostenere che, rispetto agli anni '90, l'influenza di questo fattore si sia abbastanza ridotta e non può, quindi, d'ora in avanti essere più utilizzato come

<sup>13</sup> L'ISFOL sta per avviare, in collaborazione con l'Istat, l'analisi approfondita dei dati i cui risultati saranno pubblicati entro il 2008 e saranno resi disponibili sul sito web <http://www.ricercaformazione.it/>

“alibi” per giustificare lo scarso impegno da parte delle organizzazioni produttive nel sostenere la crescita professionale dei propri dipendenti (ma vale la pena segnalare come le indagini CVTS2/3 e Isfol-INDACO evidenziano ancora una esigua percentuale di imprese che sostengono di non aver offerto formazione per il costo eccessivo dei corsi; in CVTS3 solo l’11% delle imprese ha sostenuto tale motivazione).

Può essere considerato un indizio la diminuzione notevole dei costi diretti che si è registrata, non a caso, fra le piccole imprese e nei settori dell’industria manifatturiera, vale a dire in quegli aggregati di impresa che dovendo fronteggiare una grave crisi strutturale, hanno dovuto modificare il proprio atteggiamento nei confronti del mercato della formazione, per trovare soluzioni più economiche. A tal fine sono venute in soccorso una serie di riforme istituzionali, che sono il risultato di numerosi interventi realizzati negli ultimi dieci anni, che hanno contribuito a razionalizzare e a semplificare l’offerta e il mercato della formazione, consentendo di migliorare il rapporto fra imprese e fornitori e aumentare l’efficienza del sistema.

In ogni caso sembra che si possa concludere mettendo in evidenza un’evoluzione positiva nei comportamenti delle imprese, soprattutto le più piccole che, nella scelta fra l’opzione “make” e “buy”, sembrano essere diventate più autonome e meno dipendenti dall’esterno, e quindi consapevoli dell’importanza di non delegare all’esterno processi decisionali che riguardano lo sviluppo delle competenze delle proprie risorse umane.

Ci auguriamo che la diffusione dei dati CVTS3 contribuisca a stimolare una riflessione ampia fra le associazioni imprenditoriali e gli attori economici italiani nel momento in cui ci si interroga su quale dovrà essere la posizione e il ruolo che l’Italia (paese fondatore dell’Unione Europea) aspira ad occupare nell’economia europea.

## 8. Bibliografia

- ANGOTTI R. - A. BERNARDINI - V. TERSIGNI, “La formazione continua nelle imprese in Italia e in Europa. Primi risultati della terza indagine Eurostat CVTS realizzata in Italia da ISTAT e ISFOL”, in *Rapporto Isfol 2008* (in corso di stampa).
- ANGOTTI R. (a cura di), *Investimenti in formazione e performance aziendali nelle strategie delle grandi imprese in Italia*, Temi & Strumenti, Studi e Ricerche n. 46, ISFOL, Roma, 2007.
- ANGOTTI R. - A. BERNARDINI, “La riduzione degli investimenti formativi nelle piccole e medie imprese in Italia. Un’analisi del trend nel periodo 2000-2005”, in: Osservatorio ISFOL, n. 6/2005, Roma.
- BARNEY J., *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*, “Journal of Management”, vol. 17, n. 1, 1991.
- BEHRINGER F. - B. KÄPLINGER - D. MORAAL - G. SCHONFELD, “Overview of Key Results of CVTS2 – a graphical presentation in the form of radar charts”, in: MARKOWITSCH J. - G. HEFLER (a cura di), *Enterprise Training in Europe? Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives. Series: Studies in Lifelong Learning*, Eds. by Ada Pellert, Wolfgang Jütte and Jörg Markowitsch, Volume 1, Vienna: Lit (in corso di stampa).
- BENJAMIN W., *Angelus Novus. Tesi di filosofia della storia*, Einaudi, Torino, 1962.
- CONFAPI-UNICREDIT Banca d’impresa (2004-2005), *Laboratorio PMI. Indagine congiunturale*, (I e II semestre 2004; I e II semestre 2005, Roma).

- EUROPEAN COMMISSION (a cura di), *Continuing training in enterprises in Europe – Results of the second European Continuing Vocational Training Survey in enterprises*, Luxembourg, 2002.
- EUROSTAT (a cura di), *European social statistics. Continuing vocational training survey (CVTS2). Data 1999*, Luxembourg, 2003.
- FRIGO F., "Introduzione. Le indagini e le politiche per lo sviluppo della formazione continua dei lavoratori e delle imprese in Italia", in: FRIGO F. - C. PELLEGRINI (a cura di), *La formazione continua in Italia. Indagini nazionali e internazionali a confronto*, FrancoAngeli, Milano, 2006.
- FRIGO F. - C. PELLEGRINI (a cura di), *La formazione continua in Italia. Indagini nazionali ed internazionali a confronto*, Franco Angeli, Milano, 2006.
- ISTAT, a cura di A. FRANCESCANGELI, "La formazione del personale nelle imprese italiane Anno 2005", in: *Statistiche in Breve*, 28 maggio 2008, disponibile anche sul sito [http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20080528\\_00/testointegrale20080528.pdf](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20080528_00/testointegrale20080528.pdf)
- NICOLETTI P., *La cittadinanza europea per il diritto alla formazione*, in "Rassegna CNOS" 2(2008) 17-29.
- PAOLUCCI E. - P. NEIROTTI, "Investimenti in formazione continua e approcci per la loro organizzazione nelle grandi imprese italiane", in: PELLEGRINI C. - F. FRIGO, *La formazione continua in Italia. Indagini nazionali e internazionali a confronto*, Franco Angeli, Milano 2007.
- PELLERREY M. (2008), *Verso un'attività formativa aperta alla promozione dei processi di apprendimento permanente*, in "Rassegna CNOS" 1(2008) 17-33.