



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE,
I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE

fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

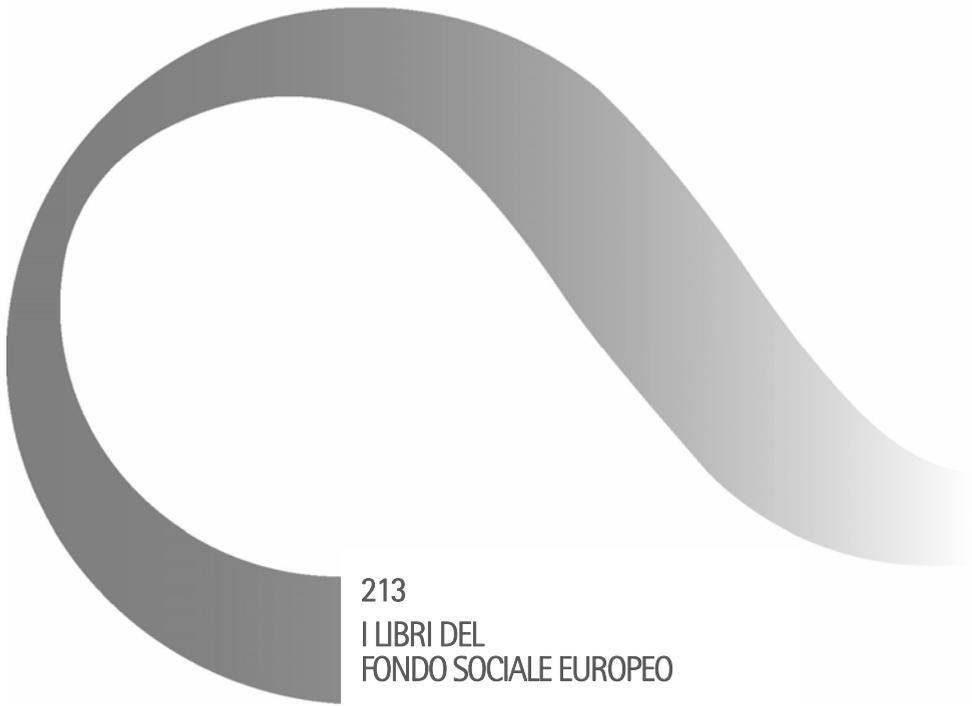
213
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

L'OFFERTA DI FORMAZIONE
PROFESSIONALE NELLE REGIONI
ITALIANE

I RISULTATI DELL'INDAGINE ISFOL-OFP

VOLUME II - L'INDAGINE QUANTITATIVA

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI



213

I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ISSN: 1590-0002

L'ISFOL, Ente nazionale di ricerca, opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale. Sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'ISFOL svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione, fornendo supporto tecnico-scientifico ai Ministeri, al Parlamento, alle Regioni, agli Enti locali e alle altre istituzioni, sulle politiche e sui sistemi della formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in materia di mercato del lavoro e inclusione sociale. Fa parte del Sistema statistico nazionale e collabora con le istituzioni europee. Svolge il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale.

Presidente: Pier Antonio Varesi
Direttore generale: Paola Nicastro

Riferimenti
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. + 39 06854471
Web: www.isfol.it

La Collana *I libri del Fondo sociale europeo* raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema".

La Collana è curata da Claudio Bensi responsabile del Servizio per la comunicazione e la divulgazione scientifica dell'ISFOL.



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE,
I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE



ISFOL

L'OFFERTA DI FORMAZIONE
PROFESSIONALE NELLE REGIONI
ITALIANE
I RISULTATI DELL'INDAGINE ISFOL-OFF

VOLUME II – L'INDAGINE QUANTITATIVA

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Il volume raccoglie i risultati della ricerca "Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia (ISFOL-OFP)" realizzata dal Gruppo di ricerca "Indagini su domanda e offerta di formazione" (responsabile Roberto Angotti), nell'ambito delle attività della Struttura Sistemi e servizi formativi (responsabile *Domenico Nobili*) e del Piano di attività ISFOL 2012-2013, finanziato dal PON CONV. *Governance e azioni di sistema* e dal PON CRO *Azioni di sistema* 2007-2013 (Ob. spec. 3.1, Tematica 4 - Indagini su offerta di formazione, apprendimento e conoscenza) del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione. L'Indagine è inserita nel Programma statistico nazionale Sistan (ISF-00060).

La ricerca è stata realizzata in collaborazione con un RTI composto da: Censis, GN Research e Poleis.

Gruppo di lavoro: Roberto Angotti (coordinatore tecnico-scientifico), Marco Centra, Angelo Del Cimmuto, Maria Grazia Di Salvo, Giovanna Filosa, Valentina Gualtieri, Vincenza Infante, Alessandra Pedone, Emanuela Silvi, Benedetta Torchia, Giacomo Zagardo.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di *peer review* interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'ISFOL.

Testo a cura di *Roberto Angotti* e *Angelo Del Cimmuto*

Sono Autori del volume II:

Roberto Angotti (Introduzione, parr. 1.1, 4.1, 4.2, cap. 8, Conclusioni), *Paola Antenucci* (par. 1.4), *Marco Centra* (par. 1.3), *Angelo Del Cimmuto* (Introduzione, capp. 3 e 6, Conclusioni), *Claudia Donati* (cap. 2), *Giovanna Filosa* (cap. 10), *Valentina Gualtieri* (par. 1.3), *Vincenza Infante* (cap. 5, parr. 7.2, 7.3, 7.4), *Emanuela Silvi* (parr. 1.2, 4.3, 4.4, 7.1, 7.2, cap. 9), *Benedetta Torchia* (cap. 9).

Elaborazioni statistiche: *Emanuela Silvi*

Testo chiuso a novembre 2014

Pubblicato a ottobre 2015

Coordinamento editoriale: *Costanza Romano*

Editing: *Anna Nardone*

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Copyright (C) [2015] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale

Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISBN 978-88-543-0098-9

Indice

Introduzione.....	7
1. Il disegno della ricerca.....	11
1.1 Gli obiettivi della ricerca, il disegno metodologico dell'indagine e il modello organizzativo adottato.....	11
1.2 La rilevazione quantitativa: ricostruzione dell'universo, analisi e qualificazione dell'archivio e processo di costruzione del questionario.....	12
1.3 La popolazione di riferimento, il disegno campionario, la stima e la valutazione dell'affidabilità delle stime.....	15
1.4 La formazione dei rilevatori e la realizzazione delle interviste	20
2. Le caratteristiche strutturali delle sedi formative.....	23
2.1 La configurazione delle strutture intervistate	23
2.2 L'anzianità di servizio delle strutture	24
2.3 Le tipologie di accreditamento e la certificazione di qualità	27
3. Le attività non formative rivolte alle persone e alle imprese e le infrastrutture logistiche.....	31
3.1 I servizi offerti alle persone e alle imprese diversi dalle attività formative	31
3.2 I servizi non formativi rivolti alle persone.....	33
3.3 I servizi non formativi rivolti alle imprese.....	36
3.4 Gli spazi fisici e i laboratori per l'erogazione dei servizi formativi e non formativi.....	40
4. Le attività formative realizzate dalle strutture	45
4.1 La dimensione economica e le fonti di finanziamento della formazione	45
4.2 Le attività formative a finanziamento pubblico.....	49
4.3 Il profilo socio-anagrafico dei frequentanti.....	53
4.4 I settori delle attività formative, i contenuti e le metodologie d'aula.....	57
5. Il personale delle strutture formative	63
5.1 La dimensione numerica, il rapporto di lavoro, le funzioni.....	63
5.2 La formazione del personale	65
5.3 La qualità del capitale umano	70

6.	Le logiche, le procedure e le metodologie per la garanzia della qualità degli interventi formativi	75
6.1	Le tipologie di innovazioni introdotte a supporto della qualità	75
6.2	Le procedure adottate per l'analisi dei fabbisogni formativi	81
6.3	Le procedure adottate per le attività di accoglienza e di supporto agli utenti	83
6.4	Le procedure adottate per il monitoraggio e la valutazione dei servizi formativi.....	85
6.5	Le procedure adottate per la registrazione, l'analisi e la conservazione dei dati	87
7.	L'offerta formativa regionale e le ICT (Information and Communication Technology)	91
7.1	L'accreditamento per la FaD e le innovazioni ICT introdotte nelle sedi formative	91
7.2	Le dotazioni strumentali ICT e l'offerta formativa in campo tecnologico	94
7.3	Il fabbisogno di competenze ICT.....	98
7.4	Le sfide per l'innovazione tecnologica delle strutture	101
8.	Le reti e la cooperazione territoriale e transnazionale.....	107
8.1	Il raccordo tra le imprese, gli organismi di ricerca e le strutture formative	107
8.2	I modelli di rete, le tipologie di interlocutori e le modalità di relazione	109
8.3	Le finalità e i target della cooperazione territoriale e internazionale	114
8.4	I sistemi di relazioni con le imprese, la connessione con il ciclo di vita della programmazione dell'offerta e la funzione formativa aziendale.....	117
9.	La Formazione tecnica superiore: IFTS e ITS.....	121
9.1	Le caratteristiche delle strutture formative che erogano istruzione e formazione tecnica superiore.....	122
9.2	Le attività formative e i servizi erogati dalle agenzie formative impegnate in IFTS e ITS.....	125
9.3	Le innovazioni introdotte, le cooperazioni territoriali e i progetti transnazionali.....	128
10.	Gli effetti della crisi	131
10.1	I principali effetti della crisi sul sistema dell'offerta di formazione professionale: criticità e conseguenze.....	131
10.2	Le strategie anticrisi adottate dalle strutture formative.....	137
10.3	Le linee di tendenza e le prospettive future	139
	Conclusioni.....	143
	Allegato - Questionario	149
	Bibliografia.....	177

Introduzione

La nuova indagine sull'Offerta di formazione professionale regionale (ISFOL-OFPR), che si richiama direttamente alla prima indagine statistica realizzata dall'ISFOL nel 1975 proprio su questi temi, consente di fare il punto sullo stato della formazione professionale in Italia, ricostruendo gli elementi e le caratteristiche strutturali dei sistemi dell'offerta, affrontandone i nodi problematici, le dinamiche e i processi che li attraversano.

Questa ricerca ha consentito non solo di descrivere gli elementi strutturali dei sistemi regionali ma anche di delineare le principali linee di tendenza attualmente in atto. Per cogliere entrambe queste dimensioni, l'indagine ISFOL-OFPR è stata articolata in una fase qualitativa e in una quantitativa. L'analisi qualitativa si è focalizzata sul tema della qualità e delle modalità di organizzazione dell'offerta formativa, analizzando le politiche regionali, prima attraverso la realizzazione di 70 interviste tematiche a funzionari regionali, *stakeholder*, esperti, rappresentanti di organismi formativi, rappresentanti del partenariato economico e sociale e, poi, di 12 *focus group* in altrettante regioni. Attraverso la rilevazione campionaria, sono state, invece, raccolte informazioni dettagliate sulle caratteristiche e sul volume dei servizi formativi erogati dalle agenzie. In particolare, l'indagine quantitativa ha consentito di ricomporre il quadro informativo complessivo sulle modalità organizzative e sulla strutturazione dei sistemi dell'offerta di formazione professionale in Italia, rilevando il complesso dell'offerta formativa con un approccio globale, studiando non solo l'offerta a finanziamento pubblico, quest'ultima rilevata contemporaneamente in tutte le filiere formative, ma anche quella privata.

Il Rapporto di ricerca è articolato in due volumi. In questo volume si riportano i risultati dell'indagine quantitativa.

Il primo capitolo si sofferma nell'esposizione del disegno metodologico dell'indagine campionaria, che spiega in modo approfondito il percorso e le opzioni statistiche adottate, attraverso la ricostruzione della popolazione di riferimento, l'illustrazione del disegno campionario e delle procedure di stima.

Nel capitolo 2 si presenta un rapido quadro di sintesi del sistema dell'offerta, mostrando le coordinate generali e le caratteristiche strutturali delle sedi formative operative sul territorio, il loro status giuridico, l'anzianità di servizio, la dimensione e

la diffusione territoriale, nell'incrocio con la tipologia di accreditamento delle strutture e la certificazione di qualità da esse ottenuta.

La descrizione delle coordinate del sistema prosegue nei successivi capitoli 3, 4 e 5. Se il capitolo 3 descrive l'insieme delle attività non formative rivolte alle persone e alle imprese e le infrastrutture logistiche (spazi fisici e laboratori), offerte dalle strutture formative, il successivo capitolo 4 affronta il tema centrale costituito dal dimensionamento effettivo del sistema dell'offerta di formazione professionale erogata annualmente dalle strutture formative. Qui si presenta il quadro di sintesi delle attività formative erogate, ricostruito attraverso la presentazione degli indicatori-chiave della formazione professionale: incidenza delle attività, partecipazione, intensità e costo dei corsi.

Dopo aver presentato il quadro della dimensione economica delle attività effettivamente realizzate dagli enti (in termini di fatturato) e delle fonti di finanziamento, pubbliche e private, utilizzate, l'analisi si focalizza sulle attività formative realizzate attraverso il finanziamento pubblico, passando in rassegna gli indicatori del volume e della partecipazione alle attività, all'interno delle singole filiere. Viene, quindi, tratteggiato il profilo socio-anagrafico dei *frequentanti* i corsi. Si tratta, in questo caso, di un dato di grande interesse per il disegno delle *policy*, in quanto queste informazioni non sono normalmente disponibili nei rapporti di monitoraggio e di valutazione (che, in genere, riportano dati sugli allievi iscritti ai corsi e/o sui formati). Si passano, poi, in rassegna una serie di elementi informativi, relativi alla organizzazione dei contenuti: settori di attività economica di riferimento delle attività formative, contenuti e metodologie utilizzate per l'erogazione delle attività formative.

L'indagine utilizza le classificazioni statistiche armonizzate a livello europeo e vigenti a livello nazionale, in quanto si ritiene indispensabile utilizzare un linguaggio comune e condiviso a livello internazionale per far uscire le tematiche della formazione professionale dagli ambiti ristretti in cui viene spesso confinata. In particolare, si segnala l'utilizzo della "Classificazione delle attività di apprendimento" (CLA), per la prima volta applicata ai dati della formazione professionale regionale¹.

Il tema del capitale umano, disponibile ed effettivamente utilizzato dalle strutture formative nell'erogazione dell'offerta, è contenuto nel capitolo 5, nel quale si ricostruisce il quadro dimensionale in termini di organico degli enti, vale a dire la consistenza numerica del personale e il relativo incremento nel tempo, per tipologia di rapporto di lavoro (dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato e indipendenti) e di funzione svolta (direzione, erogazione, segreteria, amministrazione). Si fornisce, inoltre, il quadro delle attività di aggiornamento e di formazione erogate dalle strutture per il proprio personale e si fa il punto sull'applicazione del contratto collettivo nazionale.

¹ Finora la CLA è stata utilizzata, in Italia, nelle indagini INDACO di ISFOL e nella rilevazione ISTAT relativa all'indagine Eurostat AES (*Adult Education Survey*). Cfr. Eurostat (2006), *Classification of Learning Activities. Manual*, Theme: Population and social conditions, ISSN 1725-0056, Luxembourg: Publications Office of the European Union (trad. it. in: Angotti R., Belmonte S., 2014, *Classificazione delle attività di apprendimento - Manuale*, Isfol, Roma).

Il successivo capitolo 6 riprende i temi già tratteggiati nel primo volume, fornendo le evidenze empiriche emerse dalla rilevazione quantitativa. Nel ricostruire l'insieme delle logiche e delle metodologie messe in campo per la garanzia della qualità e dell'efficacia degli interventi formativi, si mostrano innanzitutto quelle che sono le tipologie di innovazioni introdotte e la loro diffusione territoriale. Anche in questo caso, si segnala la rilevanza dei dati presentati, che mettono in evidenza un quadro ancora poco conosciuto e considerato ma che non deve essere trascurato, se si intende guardare senza pregiudizi al mondo della formazione. A questo proposito, si sottolinea che il tema delle innovazioni è stato affrontato utilizzando le definizioni armonizzate in uso a livello internazionale e già adottate dalle rilevazioni Indaco. Anche questa opzione metodologica rappresenta un elemento di novità introdotto dall'indagine OFP. Il capitolo prosegue descrivendo la diffusione delle procedure adottate per l'analisi dei fabbisogni, per le attività di accoglienza e di supporto agli utenti, per il monitoraggio e la valutazione dei servizi formativi e per la registrazione, l'analisi e la conservazione dei dati.

Un ulteriore elemento di innovatività dell'indagine consiste nell'aver rilevato un insieme di informazioni che possono essere utilizzate per realizzare ulteriori approfondimenti di analisi. Fra queste, nel capitolo 7, dopo aver fornito il dato relativo alla dimensione della filiera di accreditamento per la FaD (Formazione a Distanza) e dell'*e-learning*, si dà conto della diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), in termini di innovazioni introdotte nelle sedi formative, delle dotazioni strumentali ma anche dell'offerta formativa organizzata in campo tecnologico. Si riportano le valutazioni, fornite dagli operatori della formazione, sui fabbisogni di competenze necessari nel settore e vengono riassunte quelle che sono le sfide attuali per l'innovazione tecnologica delle strutture formative.

Il capitolo 8 rappresenta uno snodo importante nell'economia complessiva del volume, in quanto nel trattare il tema delle reti e della cooperazione territoriale e transnazionale delle strutture formative restituisce informazioni preziose per la definizione delle *policy* di Fp, mai rilevate finora a livello nazionale. La promozione del raccordo e della cooperazione tra le piccole e medie imprese, gli organismi di ricerca e di trasferimento tecnologico e le strutture che erogano l'offerta di formazione professionale sul territorio è considerato un elemento di importanza cruciale, nei documenti comunitari, per ridurre la distanza tra i sistemi formativi e il mercato del lavoro e migliorare l'aderenza dei sistemi formativi alle esigenze dei territori. A tal fine, il capitolo presenta il contesto in cui si inserisce il tema del raccordo tra imprese, organismi di ricerca e strutture formative, per arrivare a delineare i principali modelli di rete, le tipologie di interlocutori e le modalità di relazione che emergono dall'indagine, per descrivere il livello di diffusione delle reti riguardo alle finalità e ai *target* della cooperazione, sia territoriale che internazionale. L'esposizione si conclude con un contributo di analisi che prova a delineare alcuni modelli stilizzati di relazione con le imprese, come emergono dai risultati della ricerca, nella loro connessione con il ciclo di vita della programmazione dell'offerta formativa e dell'esigenza di valorizzare la funzione formativa dell'impresa.

Nel successivo capitolo 9 si riportano gli esiti di un'altra analisi di approfondimento, relativa alla filiera della formazione tecnica superiore (IFTS e ITS). Si ricostruiscono, a tal fine, le caratteristiche delle strutture che erogano istruzione e formazione tecnica superiore, dando conto delle attività formative e dei servizi erogati, delle dotazioni e degli strumenti utilizzati, delle innovazioni introdotte e delle reti di cooperazione attivate.

Per finire, nel capitolo 10 si riprende il tema della crisi economica, già affrontato nel primo volume, corredandone l'esposizione attraverso i risultati dell'indagine quantitativa sugli effetti che la crisi economica ha prodotto sul sistema dell'offerta di formazione professionale; ciò mette in evidenza le criticità e le conseguenze sull'attività delle strutture formative. Si evidenziano, infine, le strategie adottate dalle strutture formative per fronteggiare gli effetti negativi prodotti dalla crisi, le linee di tendenza e le prospettive future.

A corredo del testo, il volume contiene, oltre a un paragrafo che evidenzia le conclusioni che emergono dall'analisi dei risultati dell'indagine, una dettagliata bibliografia di riferimento e, in allegato, il questionario utilizzato per la rilevazione quantitativa.

In questa sede, desideriamo ringraziare coloro che hanno collaborato a vario titolo alla realizzazione dell'indagine quantitativa:

- il Comitato tecnico-scientifico composto da: Luciano Benadusi, Francesco Consoli, Claudio Pellegrini;
- le strutture formative, che hanno risposto al Questionario CAPI;
- i ricercatori ISFOL che hanno fornito utili informazioni sulle singole filiere formative o che hanno contribuito alla costruzione del questionario: A. Carlini, F. Cesari, E. Crispolti, S. D'Agostino, L. Evangelista, C. Franzosi, D. Nobili, R. Pistagni, D. Premutico, P. L. Richini, V. Scalmato, V. Schirru, V. Tersigni, I. Tramontano, S. Vaccaro, G. Zagardo.

1. Il disegno della ricerca

1.1 Gli obiettivi della ricerca, il disegno metodologico dell'indagine e il modello organizzativo adottato

L'esigenza di ricostruire un quadro di analisi complessivo del fenomeno dell'offerta di formazione professionale in Italia costituisce la principale finalità dell'indagine OFP che ha inteso perseguire due principali obiettivi: il primo è stato quello di analizzare gli assetti istituzionali e gli elementi di *governance* dei sistemi regionali di formazione professionale; il secondo è consistito nella rilevazione del complesso dell'offerta di formazione professionale a livello regionale erogata dalle strutture formative.

Il primo obiettivo ha consentito di analizzare in profondità i sistemi regionali, utilizzando un approccio globale e, per quanto possibile, non segmentato per filiera formativa, anche al fine di cogliere la loro capacità di gestire con efficacia gli effetti della crisi economica, fornendo risposte credibili ed efficaci alla domanda di professionalità e alle richieste provenienti dai diversi contesti sociali e occupazionali, contribuendo in tal modo allo sviluppo delle economie regionali. Questo contesto di riferimento è stato considerato in stretta connessione con gli scenari evolutivi delineatisi nel corso del tempo e che appaiono legati agli andamenti della crisi economica e delle istanze di ordine normativo e di *policy* che provengono dai diversi soggetti che regolano e strutturano il mercato della formazione, finanziandolo in quota parte.

Il secondo obiettivo è stato quello di rilevare - sempre focalizzando l'attenzione sul soggetto erogatore dell'attività - l'insieme dell'offerta formativa a livello regionale erogata dalle strutture della formazione professionale, mettendone a fuoco, da un lato, le modalità organizzative e le caratteristiche strutturali, dall'altro, le dinamiche e i processi che li attraversano, alla luce delle trasformazioni in corso e degli effetti prodotti dalla crisi economica. Per questo motivo, si è posta l'attenzione sulla capacità delle strutture formative di innovare e di produrre livelli adeguati di qualità dei servizi formativi. In tal modo è stato possibile analizzare i diversi aspetti organizzativo-gestionali e relazionali insieme alla tipologia e alle caratteristiche dell'offerta erogata; ciò ha permesso di ottenere informazioni utili per comprendere la valenza del processo, che vede attualmente impegnate le strutture formative per il miglioramento della qualità dei servizi da esse offerte.

Quest'obiettivo, in particolare, poteva essere raggiunto solo attraverso una raccolta di dati e di informazioni realizzata in modo innovativo rispetto al passato, ovvero osservando a tutto campo il comportamento complessivo degli attori della formazione professionale, attraverso un'analisi dettagliata e ad ampio spettro del loro operato all'interno di tutte le filiere formative; oltre a ciò, l'analisi ha approfondito non solo l'attività formativa realizzata attraverso il finanziamento pubblico ma anche quella svolta con il finanziamento privato.

L'indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia (d'ora in poi, indagine OFP) è stata articolata in una fase qualitativa e in una quantitativa. La fase qualitativa, a sua volta articolata in due sotto-fasi, ha passato in rassegna le politiche regionali attraverso l'analisi della qualità e delle modalità di organizzazione dell'offerta formativa. Sono state, a tal fine, realizzate 70 interviste tematiche a funzionari regionali, stakeholder, esperti, rappresentanti di organismi formativi, rappresentanti del partenariato economico e sociale; successivamente, sono stati realizzati 12 *focus group* nelle seguenti regioni: Piemonte, Veneto, Provincia autonoma di Trento, Liguria, Lombardia, Toscana, Lazio, Marche, Puglia, Sardegna, Sicilia ed Emilia-Romagna.

La fase quantitativa dell'indagine è stata realizzata attraverso una rilevazione campionaria, con la quale sono state raccolte numerose e dettagliate informazioni sulle caratteristiche e sul volume dei servizi formativi erogati dalle strutture formative, sulla partecipazione dei destinatari alle attività formative distribuite nelle diverse filiere in cui si articola l'offerta e su numerose altre variabili. È stato a tal fine utilizzato un questionario, somministrato attraverso interviste realizzate con tecnica CAPI (*Computer Assisted Personal Interview*) a un campione statistico di 1225 strutture formative accreditate, rappresentativo su base regionale della popolazione delle strutture formative accreditate in Italia.

1.2 La rilevazione quantitativa: ricostruzione dell'universo, analisi e qualificazione dell'archivio e processo di costruzione del questionario

La rilevazione su un campione di strutture formative, rappresentativo dell'universo statistico degli organismi accreditati dalle regioni per l'erogazione di attività di formazione professionale, costituisce il focus principale del presente progetto di ricerca. Attraverso la realizzazione di interviste dirette, effettuate tramite somministrazione di un questionario strutturato, con modalità CAPI, ci si è posti il duplice obiettivo di ricostruire il quadro quanti-qualitativo dell'offerta di formazione professionale in Italia e di sperimentare la praticabilità delle metodologie e dello strumento utilizzati per la rivelazione, in funzione della messa a punto di un modello di rilevazione sistemica e ricorrente dei principali elementi quali-quantitativi del sistema della formazione professionale in Italia.

Il campione di agenzie formative coinvolte è stato estratto da un database ricostruito sulla base di una serie di operazioni di analisi e di verifica realizzate a partire da

diverse basi di dati di fonte amministrativa, contenenti informazioni sugli organismi accreditati presso le amministrazioni regionali per l'erogazione di attività di formazione professionale nelle diverse filiere formative (obbligo scolastico, formazione superiore, formazione continua, orientamento, apprendistato).

È stato, quindi, necessario ricostruire interamente l'universo di riferimento contenente l'anagrafica degli enti di formazione, al fine di disporre di un archivio unico nazionale e per raccogliere le informazioni utili per l'indagine campionaria, aggiornando i diversi data base (DB) regionali in possesso dell'ISFOL in base alle informazioni disponibili sui siti Internet delle regioni e province autonome. Il nuovo data base nazionale sulle strutture accreditate ha costituito la base per l'avvio della raccolta di informazioni di carattere quantitativo e qualitativo. Le variabili presenti nel DB riguardano le principali caratteristiche quanti-qualitative delle sedi formative accreditate. L'aggregazione dei diversi archivi regionali ha portato alla definizione dell'archivio complessivo delle sedi accreditate su tutto il territorio nazionale aggiornato all'anno 2011. Tale archivio è risultato composto complessivamente da 7323 unità di sedi formative. La composizione di tale archivio è stata quindi confrontata con i dati disponibili per gli anni precedenti (2008 e 2005). Dall'analisi della distribuzione delle sedi formative emerge un *trend* in decremento relativamente al numero di sedi accreditate dal 2005 al 2011 nel Nord, mentre nelle altre aree del Paese, e in particolare nel Sud e Isole (soprattutto in Sicilia) si assiste a una tendenza alla crescita. È, inoltre, cresciuta la quota parte di sedi formative accreditate per la formazione continua e per la formazione superiore mentre diminuiscono le sedi accreditate per l'orientamento e per l'obbligo formativo.

Questo nuovo archivio si è, però, rivelato lacunoso rispetto ad alcune informazioni indispensabili per poter predisporre un piano di campionamento efficiente. Non conteneva, ad esempio, alcune variabili di natura quali-quantitativa sulle tipologie di attività svolte dalla struttura formativa. Si è così deciso che, per ottenere le informazioni mancanti, fosse opportuno ricorrere a un'indagine propedeutica che consentisse di acquisire le informazioni di base imprescindibili (anagrafica, tipologia di offerta) e alcune informazioni aggiuntive (volume di attività realizzata nel 2011, fatturato specifico). Tale attività di qualificazione è stata svolta con tecnica CATI, mediante somministrazione di un breve questionario di *screening* rivolto all'intero archivio delle sedi operative accreditate sul sistema regionale per il 2011. Per poter effettuare questa qualificazione è stato necessario rintracciare i numeri telefonici delle sedi, nel caso in cui nell'archivio non fossero presenti. Si è quindi provveduto alla ricerca dei recapiti telefonici avvalendosi di un sistema manuale di ricerca on line attraverso specifici motori di ricerca. Quest'attività ha consentito di reperire circa l'85% dei numeri di telefono delle sedi¹.

¹ Occorre tenere presente che, come emerso dalle interviste realizzate nell'ambito della ricerca qualitativa, in questi ultimi anni molte regioni hanno inasprito i requisiti per l'accreditamento riducendo il numero degli enti e che, inoltre, sussiste un certo livello di turn over delle sedi accreditate, a seconda della domanda espressa dal territorio.

Al termine dell'indagine preliminare di *screening* (che ha indagato principalmente tre aree informative: n. di allievi frequentanti, fatturato, tipologia di finanziamento pubblico e privato), sono state contattate tutte le sedi ed è stata stimata una popolazione di riferimento composta da circa 4000 strutture formative accreditate e attive, ottenendo una mappatura sufficientemente ampia della tipologia d'offerta a livello nazionale che ha costituito l'universo di riferimento delle strutture accreditate. Durante il contatto telefonico è stato, inoltre, anticipato a tutti gli enti che esisteva la possibilità di essere ricontattati per una successiva intervista e, a tal fine, è stata chiesta loro la disponibilità a partecipare, che è stata manifestata dalla quasi totalità degli intervistati.

Il campione estratto dall'universo di riferimento, costituito da 1225 enti, le cui modalità di estrazione saranno descritte in modo più approfondito nel paragrafo successivo, è rappresentato esclusivamente dalle sedi formative accreditate dai sistemi regionali per l'anno 2011, che abbiano avviato almeno un'attività formativa nel triennio 2009/2011.

Gli obiettivi specifici della rilevazione campionaria possono essere così sintetizzati:

a) analizzare le strutture formative, la loro dimensione economica e le caratteristiche del mercato di riferimento, a partire dal profilo dei target che usufruiscono dei servizi; b) segmentare l'offerta formativa erogata in relazione ai potenziali utenti e alle caratteristiche dei sistemi socio-economici locali e analizzare i livelli di copertura della domanda potenziale; c) descrivere le caratteristiche dei servizi erogati, a partire dalle diverse tipologie (metodologia formativa, motivazione di scelta sui temi, i metodi e i target, tecnologie impiegate); d) analizzare qualità e quantità delle risorse umane utilizzate; e) analizzare i processi di innovazione dei servizi e la loro modalità di erogazione in relazione alle esigenze della domanda; f) rilevare l'incidenza del finanziamento pubblico sul complesso delle risorse finanziarie singolarmente gestite dalle strutture; g) comprendere il livello e la tipologia di relazioni presenti sul territorio, a partire dagli *stakeholder* locali e dalle imprese.

Seguendo queste linee guida si è proceduto alla costruzione dello strumento di rilevazione, il questionario CAPI, da somministrare alle strutture costituenti l'offerta di formazione professionale in Italia. La predisposizione del questionario da utilizzare per la rilevazione CAPI ha comportato un lungo e complesso processo di elaborazione che ha visto la partecipazione congiunta di due gruppi di lavoro. L'obiettivo è stato quello di conciliare le esigenze informative con le scelte metodologiche, mantenendo la durata dell'intervista nei tempi previsti (in media 45-60 minuti) e limitando al massimo le ambiguità e le risposte aperte. Sono stati dapprima analizzati i questionari utilizzati in precedenti rilevazioni, pervenendo, così, alla formulazione di un impianto di questionario derivante da uno studio interno e da una consultazione realizzata con vari esperti settoriali; il questionario è stato poi revisionato diverse volte, anche a seguito delle valutazioni del Comitato tecnico-scientifico, e infine informatizzato e sottoposto al test tramite una serie di interviste pilota e, quindi, nuovamente revisionato.

La successiva fase di *testing* dello strumento di rilevazione è stata mirata alla verifica di aspetti di contenuto e tecnico-gestionali; essa ha consentito di valutare l'intero

processo di raccolta delle informazioni e di definire gli elementi che possono favorire la disponibilità dei rispondenti a collaborare.

1.3 La popolazione di riferimento, il disegno campionario, la stima e la valutazione dell'affidabilità delle stime

Principale obiettivo dell'indagine è di ricostruire le caratteristiche strutturali dell'offerta di formazione professionale regionale. Per soddisfare tale obiettivo è stata progettata e realizzata un'indagine campionaria sulle strutture di formazione accreditate sul territorio italiano. La strategia campionaria adottata per la realizzazione dell'indagine è descritta di seguito: viene innanzitutto definita la popolazione di riferimento e le procedure utilizzate per la sua identificazione, successivamente sono descritte le principali caratteristiche del piano di campionamento, in conclusione si dettagliano la tecnica adottata per la determinazione dei pesi di riporto all'universo (fase di stima) nonché la procedura implementata per la valutazione dell'attendibilità delle stime prodotte.

Popolazione di riferimento

La popolazione di riferimento dell'indagine è costituita dalle strutture di formazione professionale, presenti sull'intero territorio nazionale al 31 dicembre 2011, attive e accreditate a livello regionale.

L'archivio relativo alla popolazione di riferimento è stato predisposto dall'ISFOL a partire dagli elenchi acquisiti presso le regioni². In dettaglio, la consistenza e la composizione della popolazione di riferimento è stata ricavata, partendo dagli elenchi su menzionati, tramite una rilevazione di *screening*. Tale rilevazione, effettuata con tecnica CATI, ha verificato l'operatività delle strutture formative nel triennio 2009-2011 quantificando alcune variabili (fatturato e n. allievi) con riferimento all'anno 2011. Tramite lo *screening* è stata stimata una popolazione di interesse composta da circa 4000 strutture formative accreditate e attive, che costituiscono quindi la popolazione di riferimento dell'indagine.

L'unità di rilevazione è, dunque, identificata come una struttura di formazione professionale presente sul territorio nazionale che:

- è presente negli archivi in possesso dell'ISFOL delle strutture accreditate a livello regionale al 31 dicembre 2011;
- era in operatività nel 2012;
- era in operatività almeno dal 2011;
- ha organizzato e avviato almeno un'attività formativa nel triennio 2009-2011.

² Gli elenchi regionali sono stati acquisiti dall'ISFOL in momenti differenti e presentano una disomogeneità sia nella quantità che nella qualità dei dati contenuti. Per tale ragione, come sarà meglio dettagliato successivamente, si è reso necessario un lavoro di normalizzazione delle informazioni da utilizzare sia nella fase di disegno sia nella procedura di stima.

Sono state, quindi, escluse dalla rilevazione le strutture di formazione presenti nel territorio ma non accreditate o accreditate ma non attive.

I dati ricavati dallo *screening* sono stati utilizzati sia nella fase di disegno del campione sia per costruire il set di informazioni ausiliarie utilizzate nel calcolo dei pesi di riporto all'universo.

Il disegno campionario

La numerosità del campione totale è stata fissata a 1225 unità. Il disegno di campionamento utilizzato è di tipo probabilistico, il piano di campionamento ha previsto un campione stratificato e ha assunto la pianificazione *ex-ante* dei domini di analisi definendone la numerosità campionaria, vincolata alla numerosità predefinita del campione, in modo da garantire un livello predeterminato di attendibilità delle stime nei domini; sul piano metodologico tale attività si è servita delle opportune tecniche di allocazione negli strati di un campione di numerosità fissata.

Tabella 1.1 - Allocazione del campione nelle regioni

Regione	Popolazione	Allocazione	
		Campione	Coefficiente di variazione (%)
Piemonte	454	92	28,0
Valle D'Aosta	10	9	33,3
Lombardia	420	81	30,0
Bolzano	43	31	28,8
Trento	80	45	29,8
Veneto	391	84	29,0
Friuli V. G.	39	30	26,7
Liguria	61	41	27,1
Emilia R.	119	59	27,9
Toscana	442	82	29,9
Umbria	125	60	28,0
Marche	154	62	29,5
Lazio	212	65	31,1
Abruzzo	68	42	28,8
Molise	36	25	33,6
Campania	199	62	31,7
Puglia	263	70	30,8
Basilicata	95	50	29,4
Calabria	120	60	27,5
Sicilia	479	100	26,7
Sardegna	82	50	26,7

$n=1200$; $N=3892$; $p=0.1$; $\lambda=0.2$; $\text{var}(\text{ccs})=0.000052$

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

La pianificazione dei domini di studio si configura come un problema di allocazione del campione negli strati, coincidenti con le regioni imposte il vincolo sull'attendibilità delle stime prodotte. Il problema dell'allocazione è stato risolto ricorrendo a una specifica procedura (Centra e Falorsi, 2007) in grado di garantire l'omogeneità degli errori campionari tra i domini. Nello specifico, la procedura determina un'allocazione di compromesso tra l'allocazione uniforme e quella proporzionale ed ha fatto sì che all'interno di ogni strato vi fosse un numero di centri di formazione tale da garantire un errore campionario approssimativamente costante. Allo stesso tempo la procedura di allocazione ha consentito di controllare l'effetto del disegno del campione non proporzionale³.

Dell'allocazione si è naturalmente tenuto conto anche in fase di costruzione dello stimatore, che ha permesso di riportare il campione alla distribuzione osservata nella popolazione. I centri di formazione all'interno di ciascuna regione sono stati estratti con probabilità di inclusione uguale.

Fase di stima

Al campione dei rispondenti è applicato uno stimatore in grado di ricondurre i risultati della rilevazione alla popolazione di riferimento. La costruzione dello stimatore ha previsto il ricorso a tecniche di calibrazione, particolarmente potenti sia per consentire al campione di ricostruire il profilo della popolazione cui è riferito, sia per correggere eventuali fenomeni di distorsione. La messa a punto della strategia di stima ha previsto, quindi, l'uso di stimatori indiretti che utilizzano informazioni ausiliarie correlate con le variabili oggetto d'indagine. In particolare, si è fatto riferimento allo stimatore di ponderazione vincolata o calibrato (cfr. Deville and Särndal, 1992).

La struttura generale della procedura è articolata come segue:

- determinazione di un peso base definito come l'inverso della probabilità di inclusione di ogni unità campionata;
- correzione per mancata risposta totale: procedura che permette di correggere il peso base per gli effetti distorsivi indotti dalle mancate risposte, rispettando così la struttura del campione teorico;
- determinazione del peso finale in base alla metodologia degli stimatori calibrati. Tale metodologia, basata sugli stimatori parzialmente assistiti da modello, sulla base degli stimatori di regressione (Dorfman, Royall e Valliant, 2000), consente di vincolare il campione sia alla struttura della popolazione di riferimento utilizzata nella fase di stratificazione che a strutture derivate da fonti esterne, e non necessariamente considerate nel disegno.

L'approccio predittivo permette la messa a punto di stimatori calibrati basati su una serie di informazioni ausiliarie; oltre a sfruttare le informazioni delle variabili ausiliarie riducendo la varianza campionaria, tale classe di stimatori gode di una serie di proprietà tra le quali quella della calibrazione, secondo la quale le stime dei totali

³ La fase di allocazione si serve della procedura contenuta in Centra, Falorsi (2007), pp. 24-32.

delle variabili ausiliarie, utilizzate come regressori, corrispondono ai totali noti. In tal modo è possibile calibrare la popolazione stimata rispetto ai totali noti ricavati dalla popolazione di riferimento, disaggregati secondo specifiche caratteristiche. Gli aggregati di riferimento, utilizzati come totali noti dalla procedura di calibrazione, sono stati ricavati dalla fase di *screening*. Le informazioni ausiliarie utilizzate nella costruzione dello stimatore calibrato sono riportate nello schema seguente:

Schema 1.1 - Informazioni ausiliarie per la procedura di calibrazione

Descrizione	Modalità
Regione	21 regioni e province autonome
Allievi	Numero
Filiere formative	Obbligo formativo, formazione superiore, formazione continua, orientamento, soggetti svantaggiati

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Il piano di vincoli impone che all'interno di ciascuna regione il campione riproduca la distribuzione osservata nella popolazione secondo la filiera formativa e il numero totale di allievi formati nel 2011.

Lo stimatore così ottenuto, applicato come coefficiente moltiplicativo delle unità campionarie, ha permesso di produrre stime sulla popolazione di riferimento in modo che gli aggregati riferiti a ciascuna nidificazione riportata nel piano di calibrazione, coincidessero con i corrispondenti totali noti ricavati dalla fase di *screening*.

Valutazione dell'affidabilità delle stime

Come ogni indagine campionaria, le stime fornite sono soggette a errore di campionamento. La procedura per il calcolo dell'errore campionario associato alle stime prodotte è fondata sulle usuali tecniche note in letteratura derivanti dalla scelta dello stimatore proposto. Nello specifico, la proprietà cardine degli stimatori calibrati è la convergenza asintotica allo stimatore di regressione generalizzato. Grazie a tale proprietà, per campioni di importanti dimensioni, è possibile utilizzare tutti i risultati analitici noti per lo stimatore di regressione generalizzata, tra i quali vi è la forma analitica della varianza dello stimatore di regressione generalizzata che può essere utilizzata per calcolare l'errore delle stime prodotte dallo stimatore di ponderazione vincolata (Deville, Särndal, 1992). Il livello dell'attendibilità delle stime è misurato tramite il coefficiente di variazione, $CV(p)$ riferito a una generica stima di una frequenza relativa p nella popolazione. È stata calcolata una serie sufficientemente numerosa di coppie (p ; CV) per ciascuno dei domini di studio considerati nell'analisi: ripartizione geografica, classe di allievi, filiera formativa, oltre al dominio totale coincidente con l'intera popolazione. Le serie (p ; CV) sono state interpolate tramite una procedura di regressione robusta secondo un modello logaritmico-lineare:

$$\ln(CV)^2 = b_0 + b_1 \ln(p) \quad (1)$$

tramite il quale sono stati stimati i parametri b_0 e b_1 , per ciascun dominio, come riportato nella tabella seguente:

Tabella 1.2 - Coefficienti stimati per il calcolo del CV

Dominio		b_0	b_1
Totale		-8,25	-1,46
Area	Nord-ovest	-6,06	-1,21
	Nord-est	-6,26	-1,22
	Centro	-6,63	-1,23
	Mezzogiorno	-7,32	-1,41
Allievi	Non disponibile	-4,64	-1,16
	Fino a 50	-5,99	-1,14
	Tra 51 e 100	-5,77	-1,25
	Tra 101 e 250	-6,46	-1,29
	Tra 251 e 500	-6,21	-1,28
	Tra 501 e 1000	-6,02	-1,23
	Oltre 1000	-6,34	-1,3
	Filiera	Obbligo formativo	-7,22
	Formazione Superiore	-7,6	-1,16
	Formazione Continua	-8,19	-1,46
	Orientamento	-5,77	-1,14
	Svantaggiati	-4,94	-1,35

Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

In tal modo è possibile calcolare il CV di una generica stima p riferita a uno specifico dominio (Nord-ovest, Nord-est, ecc.) applicando la funzione (1) nella forma:

$$CV(p) = \sqrt{\exp(b_0 + b_1 \ln(p))}$$

applicando i valori dei parametri b_0 e b_1 corrispondenti al dominio considerato. Ad esempio, il CV di una frequenza relativa stimata pari a 0,13, riferita ai centri formativi che hanno attivato la filiera dell'orientamento è pari a:

$$CV(p = 0,13) = \sqrt{\exp(-5,77 - 1,14 \cdot \ln(p))} = 0,18$$

Tramite il CV così ottenuto è possibile calcolare agevolmente l'intervallo di confidenza al 95% ($z_\alpha = 1,96$):

$$p - CV(p) \cdot p \cdot z_\alpha \leq p \leq p + CV(p) \cdot p \cdot z_\alpha$$

1.4 La formazione dei rilevatori e la realizzazione delle interviste

La società incaricata della rilevazione ha sottoposto tutti gli intervistatori a una formazione specialistica sugli obiettivi, i contenuti e il questionario per la rilevazione. I *briefing* sono stati condotti dal responsabile di progetto, unitamente al responsabile dell'indagine e ai ricercatori ISFOL e sono stati rivolti, oltre che agli intervistatori, anche ai coordinatori CAPI e ai supervisori. I *briefing* si sono svolti a Roma, in videoconferenza con le sedi di Milano e di Bari. I *briefing* di gruppo così realizzati sono stati due e hanno visto complessivamente la partecipazione di quasi tutti i rilevatori previsti. È stata effettuata un'audio-registrazione del *briefing* e predisposto apposito materiale didattico per la formazione (glossario, istruzioni ed eventuali documenti utili ai fini della formazione specifica sull'indagine), al fine di rendere disponibile il materiale utilizzato nel caso di successivi *briefing*. È stato, infatti, necessario procedere a ulteriori *briefing* mirati per arricchire il numero di intervistatori necessari a coprire tutto il territorio nazionale per portare il numero complessivo di intervistatori coinvolti nell'indagine a circa 100. Al fine di ottimizzare l'apprendimento, i *briefing* sono stati articolati in due fasi: nella prima fase sono stati affrontati aspetti teorici, mentre nella seconda gli aspetti tecnici.

Al fine di agevolare il processo di rilevazione sul campo, è stato predisposto un *mailing* sul campione degli enti appartenenti al campione base selezionato per rispondere all'indagine. Con il *mailing* è stata inviata una lettera di presentazione della rilevazione con i riferimenti ai siti istituzionali dove trovare informazioni relative all'indagine, l'invito a partecipare e il questionario di rilevazione. Questo prevedeva la raccolta di un numero molto elevato di informazioni quantitative, anche complesse, che gli enti, nella maggior parte dei casi, hanno avuto bisogno di reperire in anticipo rispetto al momento dell'intervista, perché hanno spesso richiesto l'estrazione di dati dai propri archivi o il confronto con colleghi detentori di informazioni più puntuali su alcuni argomenti specifici. Si è ritenuto di notevole importanza, per la riuscita della rilevazione, che gli enti fossero preparati sui contenuti del questionario nel momento dell'intervista personale ed è per questo che l'attività di *mailing* ha dovuto precedere l'avvio delle telefonate di contatto, da parte dei rilevatori, per la definizione degli appuntamenti per la successiva intervista. Il *mailing* è stato realizzato a mezzo posta elettronica, modalità resa possibile dalla precedente raccolta di indirizzi e-mail dei referenti effettuata durante la fase di *screening* sull'archivio degli enti di formazione.

Una volta terminato l'aggiornamento del database degli enti formativi da intervistare, e definito il piano di campionamento, i nominativi estratti sono stati inviati, attraverso i supervisori di area, agli intervistatori dislocati sul territorio, che si sono occupati di contattare le strutture per fissare un appuntamento per la somministrazione delle interviste mediante modalità CAPI. È stata data possibilità alle strutture intervistate di contattare, tramite e-mail o numero verde, un referente per avere ulteriori chiarimenti e informazioni.

L'utilizzo della metodologia di tipo CAPI è legato a una serie di vantaggi, in quanto la somministrazione delle interviste con tale metodologia consente di controllare automaticamente, tramite la programmazione software del questionario, il rispetto di filtri o condizioni di coerenza; consente, inoltre, di registrare automaticamente le interviste in un database, di ottenere giornalmente una ricezione centralizzata delle interviste, via web o grazie a connessioni dedicate, tenendo sotto controllo, in tempo reale, lo stato di avanzamento del *fieldwork*. Fra gli ulteriori vantaggi legati all'utilizzo di tale metodologia, vi è quella di poter evitare l'*editing* e il *data-entry* dei dati rilevati, mediante il controllo automatico della completezza e della coerenza delle interviste e di generare le tavole di spoglio e di consultazione dei risultati con estrema rapidità.

Gli intervistatori hanno svolto le interviste secondo le indicazioni ricevute durante il *briefing*. Il supervisore locale ha provveduto a coordinare il lavoro in modo da garantirne il rispetto degli standard qualitativi e il *timing* previsto. In particolare, nella fase di ricerca dell'intervistato, all'intervistatore si richiedeva di contattare i nominativi forniti per fissare un appuntamento per la somministrazione del questionario. Nella successiva fase di somministrazione del questionario, si chiedeva all'intervistatore di seguire, durante l'intervista, il questionario sul computer portatile e provvedere a registrare le risposte dell'intervistato sul sistema CAPI. Nella fase d'invio quotidiano delle interviste, a fine giornata, l'intervistatore si collegava mediante una linea dedicata (numero verde trasmissione dati) con la sede centrale di GN Research per scaricare le interviste raccolte sul server predisposto.

A disposizione della rete di rilevatori era sempre disponibile un numero verde per comunicare con i coordinatori e con l'*help desk* dedicato, composto sulla base di una procedura di *escalation* in modo da gestire direttamente le problematiche di primo livello e smistare alle funzioni competenti le problematiche di secondo livello.

2. Le caratteristiche strutturali delle sedi formative

2.1 La configurazione delle strutture intervistate

La rilevazione quantitativa ha coinvolto un totale di 1225 sedi operative accreditate, che, riportate all'universo, hanno prodotto un campione ponderato di 3880 strutture, di cui 957 collocate nell'area Nord-ovest del Paese, 674 nel Nord-est, 927 al Centro e 1332 nel Sud della Penisola e nelle Isole. Tra i soggetti intervistati, il 62,4% ha dichiarato di aver avviato nell'anno 2011 almeno un'attività formativa finanziata con fondi pubblici. Nel dettaglio, l'accesso ai fondi pubblici è stato particolarmente elevato da parte delle strutture dislocate nel Nord-est (71%) mentre la percentuale più bassa si registra nel Nord-ovest (59,3%). La maggior parte di tali strutture è caratterizzata da un impegno prevalente o esclusivo nel settore della formazione professionale. Altro dato interessante è che l'accesso ai finanziamenti pubblici è direttamente proporzionale alla dimensione dell'organico (tabella 2.1).

Si tratta di strutture formative di diversa natura e tipologia: accanto ad enti di formazione "tradizionali", impegnati in maniera quasi esclusiva nel campo della formazione professionale, che vedono la presenza - residuale - di centri di formazione attivati dalle amministrazioni pubbliche, vi sono anche istituti scolastici e università che, a seconda della regione, si sono accreditate per la realizzazione di specifici percorsi, quali i percorsi triennali o i master universitari, oppure si propongono come vere e proprie agenzie formative, impegnate in diversi campi.

A questi si aggiungono quelle aziende che, accanto all'attività produttiva, hanno sviluppato anche un impegno nel campo della formazione professionale (ad esempio, nel settore artigiano dell'estetica e dell'acconciatura), enti di formazione delle associazioni datoriali e delle camere di commercio, associazioni culturali, e così via. Si tratta, dunque, di un complesso di realtà anche molto differenziate, con caratteristiche proprie e approcci al mondo della formazione altrettanto differenziati.

Un primo elemento di differenziazione è costituito dall'appartenenza o meno della sede accreditata a un ente/organismo più complesso, operante a livello nazionale regionale o locale. Afferisce, infatti, ad un più ampio ente il 34,7% delle strutture intervistate. Tra queste, si può ricordare il caso di alcuni enti "storici" di ispirazione religiosa, che sono articolati in una sede nazionale, sedi regionali e strutture locali costituite come associazioni, ognuna dotata di una propria autonomia amministrativa

ma con molti elementi a fattori comune e attività tra loro coordinate. Ciò vale anche per i centri di formazione professionale afferenti ad associazioni sindacali o per quelli del mondo cooperativo e del mondo dell'associazionismo imprenditoriale. Meno frequente è il caso di enti di diversa natura associati in una forma di coordinamento regionale. In generale, la gran parte delle strutture intervistate può essere considerato un ente di formazione accreditato, facendo parte di una galassia comprendente numerose tipologie di organismi che vanno dagli Enti di Fp del privato sociale (L. 40/87) alle associazioni, alle onlus, agli enti di emanazione delle associazioni datoriali e, in misura minore, sindacali, nonché alle aziende, alle fondazioni o agli organismi bilaterali.

Le scuole e le università rappresentano complessivamente una quota molto ristretta del campione delle strutture intervistate e, ancor meno, i restanti enti di natura esclusivamente pubblica. L'appartenenza o il riferimento ad un organismo complesso è un fenomeno più diffuso tra gli intervistati del Nord-ovest (55,6%). In questo caso, l'impegno più o meno esclusivo della struttura nel campo della Fp e la dimensione dell'organico sembrano aver minore influenza (tabella 2.1).

2.2 L'anzianità di servizio delle strutture

Quanto al periodo di avvio delle prime attività formative sul territorio nazionale, più di un quinto delle strutture intervistate ha una lunga tradizione in campo educativo, avendo iniziato ad erogare formazione prima del 1990, mentre più della metà ha, invece, iniziato a lavorare nel settore negli anni Duemila. Disaggregando i dati per ripartizioni territoriali, si può notare che le strutture più consolidate e che erogano percorsi da più tempo, sono quelle del Nord-est (ammonta a 43,9% la percentuale di enti che ha avviato le prime attività formative nel periodo di tempo compreso tra il 1950 e il 1990) e a seguire le strutture del Nord-ovest (22,5%). Soggetti di più recente costituzione sono, invece, quelli del Sud e delle isole, dove la maggior parte degli enti (40,6%) ha avviato i primi percorsi dopo il 2005. Tra il 2000 e il 2005 si collocano in prevalenza anche gli avvii degli enti del Centro (35,9%) e del Nord-ovest (28,4%). Si può, inoltre, notare come nel corso del tempo sia progressivamente diminuita la propensione a dedicare un impegno esclusivo e prevalente nel settore della Fp, mentre sembra crescere la presenza di enti caratterizzati da un approccio di tipo "complementare" alla formazione. È anche evidente come gli enti storici, e quindi più strutturati, abbiano una dimensione più consistente in termini di organico, a differenza di quanto avviene fra gli enti di fondazione recente (tabella 2.2).

Tabella 2.1 - Strutture formative accreditate che hanno avviato almeno un'attività formativa finanziata con fondi pubblici nel 2011 o la cui sede operativa appartiene a un più ampio ente/organismo formativo, per area geografica, impegno nel settore della Fp e dimensione dell'organico (val. %)

	Area geografica				Impegno della struttura nel campo della Fp				Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)				
	Totale	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100
Ha attività finanziate	62,4	59,3	70,9	62,1	60,5	65,1	78,4	49,2	53,9	64,3	66,4	89,0	82,5
Appartiene ad un Ente	34,7	55,6	37,0	26,7	24,2	33,3	37,2	35,6	27,1	40,4	51,1	46,2	30,1

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Tabella 2.2 - Distribuzione delle strutture formative intervistate, in base al periodo di avvio delle prime attività formative e al periodo di primo accreditamento, per area geografica, impegno nel settore della Fp e dimensione dell'organico (val. %)

	Area geografica					Impegno della struttura nel campo della Fp					Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)				
	Totale	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100	
Periodo di avvio delle attività formative															
1950-1990	22,2	22,5	43,9	12,6	17,5	32,0	17,6	9,9	8,5	16,4	25,4	41,9	35,7	59,2	
1991-1999	22,4	21,9	21,7	26,7	20,0	20,8	27,4	21,9	18,0	21,2	34,4	25,4	11,5	5,4	
2000-2005	25,7	28,4	17,8	35,9	20,6	22,1	33,2	26,9	28,5	24,3	26,4	20,5	30,3	28,2	
2006 in poi	26,0	17,1	13,9	23,0	40,6	24,2	21,4	31,3	36,7	34,5	13,6	11,4	22,5	7,2	
Non indica	3,8	10,2	2,6	1,7	1,2	1,0	0,4	10,0	8,3	3,6	0,2	0,8	0,0	0,0	
Periodo di primo accreditamento															
2001-2004	48,6	47,8	69,7	50,9	36,8	49,6	61,8	39,5	39,5	44,4	56,5	58,6	69,8	45,2	
2005-2008	30,5	20,1	13,9	24,9	50,5	30,8	19,8	36,2	36,3	35,6	23,2	21,1	17,6	52,9	
2009-2011	17,5	21,6	12,7	24,2	12,3	18,4	17,5	16,3	16,6	19,8	17,8	18,3	12,6	1,9	
Non indica	3,4	10,6	3,7	0,0	0,4	1,2	0,8	8,1	7,7	0,2	2,5	2,0	0,0	0,0	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'offerta di formazione professionale in Italia]

Riguardo all'anzianità di accreditamento regionale degli enti intervistati, quasi la metà (48,6%) ha ottenuto l'accreditamento tra il 2001 e il 2004 (conseguenzialmente al D.M. 166/2001). La restante parte ha provveduto ad accreditarsi a partire dal 2005 (30,5% dal 2005 al 2008) e, via via, fino agli anni più recenti (17,5% per gli anni dal 2009 al 2011). È interessante notare come la disaggregazione per area geografica se conferma il primato temporale delle strutture attive nel Nord-est (67,7% la percentuale di enti che ha ottenuto l'accreditamento tra il 2001 e il 2004) mostra un forte attivismo delle strutture meridionali fra il 2005 e il 2008 (50,5%) e un crollo degli accreditamenti (12,3%) fra il 2009 e il 2011. Anche in questo caso, si può notare una progressiva diminuzione nel corso del tempo della propensione a dedicare un impegno esclusivo e prevalente nel settore della Fp, *trend* che tuttavia sembra arrestarsi dal 2009 in poi. Solo in parte è confermato, in questo caso, quanto evidenziato in relazione all'anzianità delle strutture, in quanto gli enti accreditatisi nel primo periodo (2001-2004) sembra siano caratterizzati da una struttura dimensionale più ampia in termini di organico, anche se la differenza rispetto agli enti accreditatisi negli anni successivi, seppur presente, è meno evidente (tabella 2.2).

2.3 Le tipologie di accreditamento e la certificazione di qualità

La maggior parte delle strutture, ben il 61,6%, risulta accreditato per la macro-tipologia relativa alla formazione continua e all'apprendimento permanente. Una quota consistente (57,2%) ha ottenuto l'accreditamento per la formazione superiore, mentre solo il 28,2% è accreditata per realizzare percorsi di diritto/dovere all'istruzione e alla formazione. Tale assetto è sostanzialmente omogeneo in tutte le aree del Paese, tranne che per le regioni centrali, il cui dato è però influenzato dal fatto che il nuovo accreditamento della regione Toscana non prevede una distinzione per macro-tipologie. Non tutti i dispositivi di accreditamento prevedono un'ulteriore distinzione per ambiti specifici, e anche quando lo prevedono gli ambiti contemplati possono essere diversi. Si rileva che l'accreditamento per la formazione continua riguarda in misura notevole quegli enti che hanno un impegno prevalente nella Fp (tabella 2.3).

Tra il 29% degli enti che dichiarano di non avere accreditamento per ulteriori ambiti (valore che sale al 48% nel Centro Italia) vi possono essere sia strutture che non ne hanno fatto richiesta sia strutture che operano in regioni che non li prevedono.

Al di là dei problemi di interpretazione del dato, legati alle differenze interregionali nei sistemi, è possibile osservare che i valori più elevati si sono registrati per l'accreditamento rivolto alla formazione autofinanziata/autorizzata (37,5%) e per attività di orientamento (34,7%), seguite dalla formazione per le fasce deboli (25,6%) e dalla formazione a distanza (20,3%). Per la formazione autofinanziata/autorizzata, fra le quali quasi la metà degli enti è impegnato in modo esclusivo nella Fp, il dato più significativo appartiene al Sud e Isole, dove il 57,3% degli enti risulta essere accreditato.

Tabella 2.3 - Macro-tipologia di accreditamento delle strutture formative, eventuali ulteriori ambiti specifici di accreditamento e certificazione di qualità, per area geografica e impegno nel settore della Fp (val. %)

Macro-tipologia di accreditamento	Totale	Area geografica				Impegno della struttura nel campo della Fp			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	
Diritto-Dovere all'istruzione*	28,2	23,2	24,4	18,6	40,5	38,4	22,0	16,2	
Formazione superiore	57,2	46,9	56,9	47,5	71,5	60,6	62,0	49,2	
Formazione continua /permanente	61,6	61,0	66,3	50,3	67,4	65,9	76,2	46,5	
Non è prevista una distinzione **	11,3	0,0	0,0	47,3	0,0	7,2	12,2	17,0	
Formazione autofinanziata/autorizzata	37,5	22,1	25,4	34,1	57,3	45,5	32,2	28,5	
Orientamento	34,7	39,7	33,6	23,0	39,8	37,8	38,9	27,6	
Formazione per fasce deboli	25,6	28,2	16,8	14,8	35,9	31,2	23,1	18,6	
FaD (Formazione a Distanza)	20,3	29,7	12,2	8,1	26,1	26,7	23,4	8,8	
Servizi per il lavoro	17,1	18,2	24,5	13,9	14,9	17,3	21,2	14,5	
Altro	5,0	9,3	3,3	3,3	3,9	2,9	9,3	5,8	
Apprendistato	1,4	3,7	1,6	0,7	0,2	1,2	3,3	0,8	
Sicurezza / sicurezza sul lavoro	1,4	0,6	0,4	0,3	3,2	2,5	0,5	0,1	
Corso ECM	0,6	0,5	1,1	0,2	0,6	0,8	0,1	0,6	
Nessun altro ambito	29,1	28,9	33,7	47,6	13,9	24,6	25,4	38,0	
Certificazione di qualità	65,3	82,5	48,4	72,8	56,3	65,5	74,7	59,7	

* Diritto-Dovere all'istruzione e alla formazione (Obbligo formativo e obbligo di istruzione); ** Non è prevista una distinzione per macro-tipologia.

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Lo stesso discorso vale per l'accREDITamento come "servizio per l'impiego" che può essere contemplato dalle regioni, ma esiste anche una procedura di livello nazionale. Nel complesso, comunque, solo il 17,1% è accreditato e attivo come "servizio per l'impiego", quota che sale al 24,5% nel Nord-ovest.

Quanto alla certificazione di qualità, ne è in possesso il 65,3% delle strutture intervistate, con un valore di massimo nel Nord-ovest (ben il 82,5% del totale degli enti di quest'area territoriale dispone, infatti, di certificazione di qualità) e a seguire il Centro (dove ne dispone il 72,8% degli enti intervistati). Anche in questo caso, le differenze dipendono anche dal fatto che i dispositivi di accreditamento regionale si sono orientati in maniera differente e solo alcuni prevedono l'obbligatorietà del possesso

della certificazione di qualità, mentre alcuni altri si limitano a prevedere procedure di accreditamento semplificate per gli enti certificati (tabella 2.3). Interessante è l'analisi delle motivazioni addotte al possesso di certificazione di qualità. La maggioranza relativa delle strutture certificate dichiara, infatti, di avere acquisito tale certificazione per scelta autonoma, a prescindere dalle indicazioni regionali, che valgono comunque per oltre un terzo dei rispondenti.

3. Le attività non formative rivolte alle persone e alle imprese e le infrastrutture logistiche

3.1 I servizi offerti alle persone e alle imprese diversi dalle attività formative

Le strutture che hanno partecipato all'indagine hanno erogato, sia ai singoli utenti sia alle imprese, un ampio e variegato ventaglio di servizi non formativi che rappresentano, per la loro organizzazione e per la loro presenza sul territorio, un elemento qualitativo imprescindibile per il supporto alle azioni formative vere e proprie, nonché un volano per lo sviluppo efficace di relazioni con i contesti sociali e produttivi di riferimento.

Se il primo dato che emerge è che ciascuna tipologia di servizio varia al variare del target di riferimento, mostrando come alcuni servizi siano più "pensati" per gli utenti, è il caso dell'orientamento (47,3% del campione) o dello sportello informativo (42,7%), e altri per le imprese, si veda il caso della gestione e coordinamento di azioni formative per soggetti esterni (26,3%) o la progettazione di percorsi formativi individualizzati (17,8%), è altrettanto evidente che altri servizi, meno tradizionali e più legati alle dinamiche attuali del mercato del lavoro e dei sistemi formativi, come il riconoscimento/certificazione delle competenze comunque acquisite, siano fruiti in massima parte dagli utenti (36,6%) ma anche dalle imprese (7,1%) (tabella 3.1).

Quest'ultimo dato conferma ancora una volta la dinamicità e la proattività delle strutture formative che operano nel nostro Paese, in quanto ci dice non solo che esse si muovono in linea con le necessità imposte dai ricorrenti mutamenti economico-produttivi e dai limiti loro connaturati, primo fra tutti la crescente disoccupazione della forza lavoro giovanile e di quella matura, ma che operano cercando di non disperdere le competenze e le professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso l'erogazione di uno specifico servizio che, con ogni probabilità, si rivelerà nei prossimi anni strategico non solo ai fini della sostenibilità dei sistemi economici ma anche per garantire la piena efficacia dei percorsi di apprendimento, in qualunque forma essi siano stati realizzati.

Tabella 3.1 - Tipologie di servizi non formativi erogati dalle strutture (val. %)

Tipologia di servizi erogati	Servizi ad utenti	Servizi alle imprese (a pagamento)	Servizi non erogati
Sportello informativo	42,7	13,7	55,2
Orientamento	47,3	7,6	51,0
Bilancio di competenze	28,8	6,7	67,4
Counselling	21,8	6,4	74,5
Riconoscimento/certificazione*	36,6	7,1	60,4
Progettaz.percorsi formativi individualizzati	37,4	17,8	52,7
Coaching	16,5	6,0	79,9
Tutoraggio	41,4	13,1	51,0
Placement	18,6	-	81,4
Incontro domanda e offerta**	28,6	7,9	67,8
Outplacement ***	-	2,8	97,2
Inserimento lavorativo soggetti svantaggiati	17,5	2,9	81,0
Supporto alla creazione d'impresa	19,6	7,9	75,9
Analisi organizzazione d'impresa	-	11,0	89,0
Realizzazione indagini, studi, elaborazioni dati mercato del lavoro, analisi dei fabbisogni	-	15,8	84,2
Gestione e coordinamento azioni formative per soggetti esterni (su commessa)	-	26,3	73,7
Organizzazione di attività ricreative	18,4	-	81,6
Organiz. di attività congiunte allievi/famiglie	17,0	-	83,0
Altro	10,2	3,2	88,2

* Riconoscimento/certificazione delle competenze comunque acquisite; ** Incontro domanda e offerta – supporto alla ricerca di lavoro; *** Ricollocamento lavoratori per conto di aziende.

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Il lavoro delle strutture formative, in questa ottica, s'inserisce perfettamente all'interno delle *policy* che la UE e il nostro Paese stanno portando avanti da tempo per realizzare compiutamente il processo di certificazione delle competenze comunque acquisite attraverso la validazione dei contenuti dell'apprendimento in ambito non formale e informale. Se questa esigenza nasceva per favorire e garantire una più ampia equità fra i soggetti in età lavorativa e consentire uno sviluppo dell'inclusione sociale, essa ha ricevuto un forte impulso dalla crisi occupazionale di questo periodo che ha spinto nella direzione di aggiornare e rafforzare le competenze delle persone, le quali devono gestire l'incertezza e la tendenza all'esclusione che il mercato del lavoro attuale presenta¹. Per avere un quadro esaustivo dei servizi non formativi ero-

¹ Come è stato ampiamente descritto e argomentato nelle pagine precedenti dedicate a questo tema nel Volume I, fra gli effetti della crisi economico-occupazionale si appalesano in tutta la loro evidenza almeno due questioni, tra loro strettamente interrelate: la manutenzione e la ridefinizione delle competenze acquisite e posse-

gati dalle strutture, è opportuno compiere una prima lettura dei dati suddividendoli in due aree: i servizi non formativi dedicati alle persone e quelli rivolti alle imprese.

3.2 I servizi non formativi rivolti alle persone

Se consideriamo i servizi non formativi rivolti alle persone, si può osservare che l'orientamento costituisce l'attività più frequente (47,3% delle risposte), seguito dalla presenza dello sportello informativo (42,7%), dalle attività di tutoraggio (41,4%), dalla progettazione di percorsi formativi individualizzati (37,4%) e dal riconoscimento/certificazione delle competenze comunque acquisite (36,6%) (figura 3.1).

Figura 3.1- Tipologie di servizi non formativi erogati ad utenti singoli (val. %)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

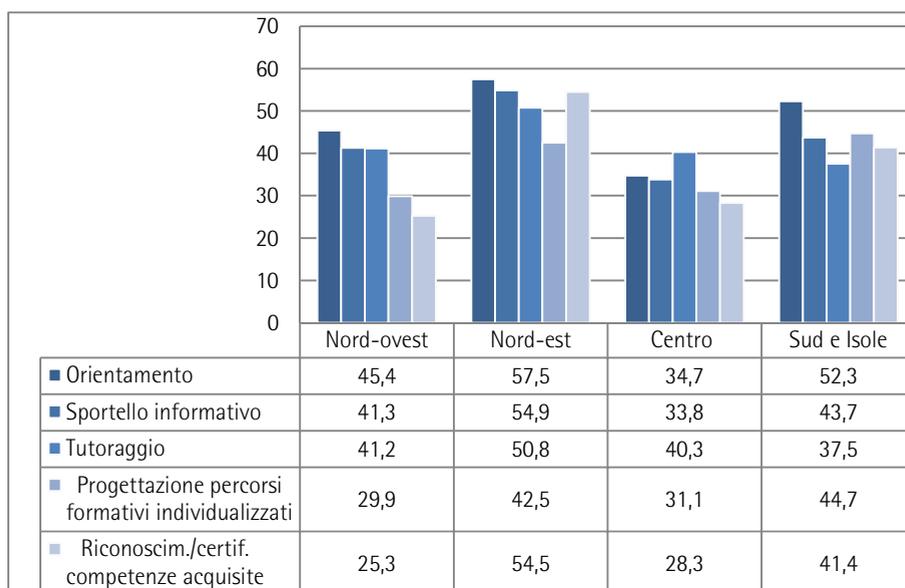
dute dal soggetto e la loro valorizzazione ai fini della conservazione del patrimonio individuale delle *skill* e delle performances ad esse collegate. Su questo tema, su cui insistono le politiche nazionali e regionali dei singoli paesi dell'Unione europea, un contributo essenziale è dato dal lavoro svolto dall'OCSE a cui rimandiamo per un opportuno approfondimento. Si veda al riguardo OECD <http://goo.gl/pCO9Y3>, in cui è presente il Rapporto completo edito nel 2010, nonché lo specifico contributo, a cura di P. Werquin, *Recognition of Non-Formal and Informal Learning: Country Practices*, 2010; per un approfondimento relativo al nostro Paese si consulti la pagina in <http://goo.gl/L3h4z3>. Si può leggere, per comprendere il ruolo svolto dai sistemi nazionali e regionali per lo sviluppo delle policy orientate alla validazione degli apprendimenti non formali e informali e al riconoscimento delle competenze acquisite, il *Primo Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al Quadro europeo EQF*, a cura dell'ISFOL ed edito nella collana I Libri del Fondo sociale europeo, 2014, adottato il 20 dicembre 2012 dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome.

I servizi meno diffusi risultano essere il bilancio di competenze (28,8%), l'incontro fra domanda e offerta (28,6%), il *counselling* (21,8%), il supporto alla creazione d'impresa (19,6%), il *placement* (18,6%) e altri servizi collegati: l'organizzazione di attività ricreative, l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, l'organizzazione di attività congiunte allievi-famiglie e il *coaching*.

Esaminando i dati per area geografica e con riferimento ai primi cinque servizi non formativi che hanno avuto una maggiore richiesta, emerge come il Nord-est del Paese sia il distretto ove si erogano più della metà delle azioni di orientamento (57,5%) seguito dal Sud e Isole (52,3%) e dal Nord-ovest (45,4%); le attività dello sportello informativo sono molto diffuse nel Nord-est (54,9%) e nel Sud e Isole (43,7%), mentre quelle dedicate al tutoraggio restano sempre concentrate nel Nord-est (50,8%) ma tendono a calare nel Nord-ovest (41,2%), nel Centro (40,3%) e soprattutto nel Sud e Isole (37,5%).

Se la progettazione di percorsi formativi individualizzati è un servizio erogato soprattutto nel Sud e Isole (44,7%), seguito a breve distanza dal Nord-est (42,5%), è degno di attenzione il dato relativo al servizio dedicato al riconoscimento/ certificazione delle competenze comunque acquisite: in questo caso, il Nord-est detiene un valore molto alto (54,5%) che indica, con ogni probabilità, una particolare attenzione delle strutture formative ad erogare un servizio che ha assunto nel corso degli ultimi anni un ruolo strategico di contenimento degli effetti della crisi e di effettiva proposta per il reinserimento della forza lavoro espulsa dai cicli produttivi (figura 3.2).

Figura 3.2 - Principali servizi non formativi erogati per area geografica (val. %)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Una visione più precisa del quadro dell'offerta, ci induce a leggere il dato relativo all'erogazione dei principali servizi non formativi sopra indicati legandolo sia al campo di attività della struttura, ovvero al livello di operatività nel settore della Formazione professionale (Fp), sia all'organico a tempo indeterminato che le strutture del campione dichiarano di avere.

Il servizio di orientamento viene erogato principalmente dalle strutture che operano in maniera prevalente nella Fp (52,5%) e da quelle che operano esclusivamente nel campo della Fp (50,9%), mentre si riduce considerevolmente il valore (38,9%) per quelle che lavorano in maniera non prevalente nella Fp; le strutture interessate dall'erogazione del servizio di orientamento sono di dimensioni grandi, hanno, cioè, un numero di dipendenti superiore a 100 unità e costituiscono l'88,4% di quelle rilevate, seguite da quelle di dimensioni medio-grandi (dai 51 ai 100 addetti) che costituiscono il 72,1% del campione e da quelle di dimensioni medie, dagli 11 ai 50 addetti, che erogano il 56,2% delle attività del servizio (tabella 3.2).

Tabella 3.2 - Principali servizi non formativi erogati per Campo di attività della struttura e per organico (val. %)

	Servizi erogati				Riconoscimento/certificazione delle competenze
	Orientamento	Sportello informativo	Tutoraggio	Progettazione di percorsi formativi individualizzati	
Impegno della struttura nel campo della Fp					
Esclusivo	50,9	40,8	42,5	40,1	44,0
Prevalente	52,5	46,1	48,8	44,4	40,2
Non prevalente	38,9	43,8	35,5	29,3	23,2
Organico a tempo indeterminato					
0-2 unità	35,7	35,2	27,0	28,6	23,3
3-5 unità	45,2	43,8	39,4	39,4	33,3
6-10 unità	52,3	46,0	47,2	39,7	37,2
11-50 unità	56,2	48,4	55,8	41,7	50,0
51-100 unità	72,1	55,8	57,5	51,0	72,0
Oltre 100 unità	88,4	48,1	72,5	70,6	79,3

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Lo sportello informativo è un servizio che viene erogato principalmente dalle strutture che operano in maniera prevalente nella Fp (46,1%) e che hanno una dimensione medio-grande (55,8%). Le attività di tutoring, a loro volta, vengono erogate da quelle strutture che operano in maniera prevalente nella Fp (48,8%) e che sono di grandi dimensioni (72,5%). Se la progettazione dei percorsi formativi individualizzati viene svolta dalle strutture che operano in maniera prevalente nella Fp (44,4%), essa resta un servizio erogato soprattutto dalle strutture grandi (70,6%) e da quelle medio-grandi (51,0%).

Relativamente al riconoscimento/certificazione delle competenze acquisite, le strutture che svolgono in maniera principale questo servizio sono quelle che operano esclusivamente nel campo della Fp (44,0%) e che hanno dimensioni grandi (79,3%), medio-grandi (72,0%) e medie (50,0%).

3.3 I servizi non formativi rivolti alle imprese

Fra i servizi non formativi destinati alle imprese il più richiesto è la gestione e il coordinamento di azioni formative per soggetti esterni (su commessa) (26,3%), seguito dalla progettazione di percorsi formativi individualizzati (17,8%), dalla realizzazione di indagini, studi, elaborazioni dati sul mercato del lavoro, analisi dei fabbisogni (15,8%), dallo sportello informativo (13,7%) e dal tutoraggio (13,1%) (figura 3.3).

Figura 3.3 – Tipologie di servizi erogati alle imprese (a pagamento) (val. %)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

I servizi che risultano meno diffusi sono l'analisi dell'organizzazione d'impresa (11,0%), l'incontro tra domanda e offerta – supporto alla ricerca di lavoro (7,9%), il supporto alla creazione d'impresa (7,9%), l'orientamento (7,6%), il riconoscimento/certificazione delle competenze comunque acquisite (7,1%), il bilancio di competenze (6,7%) e altre tipologie di servizi connessi: *counselling*, *coaching*, inserimento

lavorativo di soggetti svantaggiati e l'*outplacement*, cioè il ricollocamento dei lavoratori per conto delle aziende.

Incrociando i dati relativi ai primi cinque servizi non formativi offerti alle imprese con quelli dell'area geografica di riferimento, si nota come la prima tipologia di servizi offerti, la gestione e il coordinamento delle azioni formative per soggetti esterni, sia stata diffusa soprattutto nell'area Nord-ovest del Paese (40,8%), seguita a distanza dal Centro (26,1%) e dal Nord-est (26,0%) e con valori assai bassi nel Sud e Isole (16,2%); la seconda tipologia dei servizi erogati, la progettazione di percorsi formativi individualizzati, è stata erogata in maniera principale nel Nord-ovest del Paese (24,6%), seguita poi dal Centro (18,7%), dal Nord-est (15,9%) e dal Sud e Isole (13,2%).

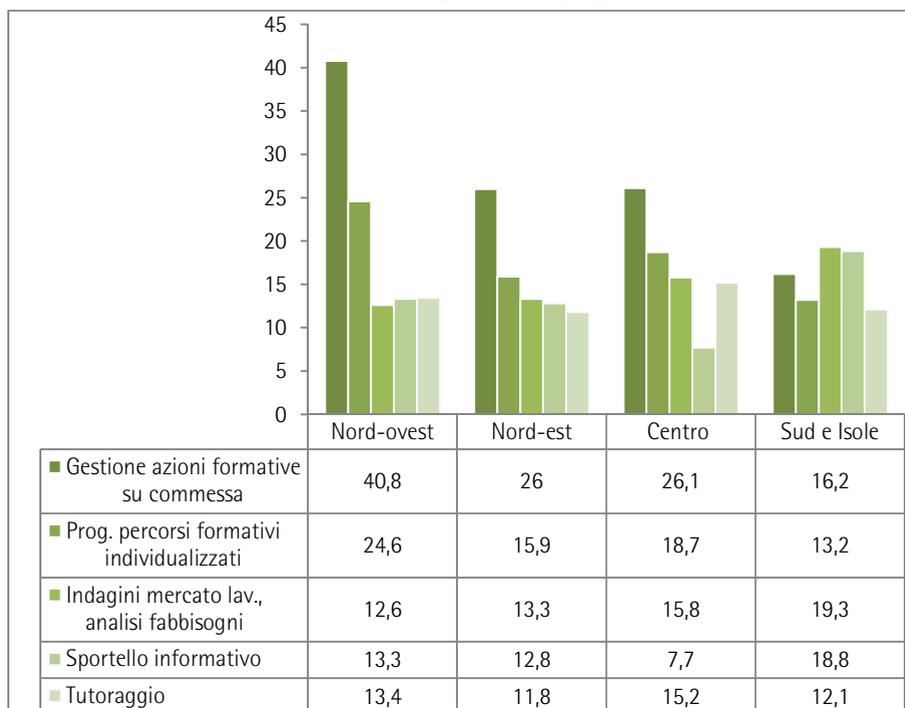
Incrociando i dati relativi ai primi cinque servizi non formativi offerti alle imprese con quelli dell'area geografica di riferimento, si nota come la prima tipologia di servizi offerti, la gestione e il coordinamento delle azioni formative per soggetti esterni, sia stata diffusa soprattutto nell'area Nord-ovest del Paese (40,8%), seguita a distanza dal Centro (26,1%) e dal Nord-est (26,0%) e con valori assai bassi nel Sud e Isole (16,2%); la seconda tipologia dei servizi erogati, la progettazione di percorsi formativi individualizzati, è stata erogata in maniera principale nel Nord-ovest del Paese (24,6%), seguita poi dal Centro (18,7%), dal Nord-est (15,9%) e dal Sud e Isole (13,2%).

La terza tipologia di servizi, la realizzazione di indagini, studi, elaborazioni dati del mercato del lavoro e analisi dei fabbisogni, si è concentrata nel Sud e Isole (19,3%) diffondendosi poi in misura assai contenuta nel Centro (15,8%), nel Nord-est (13,3%) e nel Nord-ovest (12,6%). Lo sportello informativo, che è la quarta tipologia di servizi erogati, è stato utilizzato in modo principale nel Sud e Isole (18,8%), nel Nord-ovest (13,3%), nel Nord-est (12,8%) e in modo sporadico nel Centro (7,7%). All'ultima tipologia di servizi erogati, il tutoraggio, ha fatto ricorso il 15,2% delle strutture poste al Centro, il 13,4% di quelle situate al Nord-ovest, il 12,1% di quelle ubicate nel Sud e Isole e solo l'11,8% di quelle presenti al Nord-est (figura 3.4).

Una lettura più approfondita dell'insieme dei principali servizi offerti dalle strutture formative alle imprese non può prescindere da un'analisi che ponga a confronto queste tipologie di servizi con la loro distribuzione per campo di attività della struttura formativa e per numerosità dell'organico a tempo indeterminato che le strutture hanno dichiarato di avere al momento della rilevazione.

La gestione e il coordinamento delle azioni formative per soggetti esterni viene offerta principalmente dalle strutture che operano in maniera prevalente nella Fp (32,0%), seguite da quelle che se ne occupano in maniera non prevalente (27,9%), mentre le altre, quelle che svolgono la propria attività esclusivamente nel campo della Fp, si riducono al 23,2%; le strutture che offrono la gestione e il coordinamento delle azioni formative sono in massima parte di dimensioni piccole (33,1%), avendo un organico fra i 3 e i 5 dipendenti, seguite dalle medie (29,6%), con un organico fra 11 e 50 dipendenti, dalle micro (24,7%), da 0 a 2 dipendenti, e dalle medio-piccole (23,7%), organico fra 6 e 10 dipendenti.

Figura 3.4 - Principali servizi non formativi erogati per area geografica (val. %)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

La seconda tipologia di servizi non formativi offerti, la progettazione di percorsi formativi individualizzati, è erogata dalle strutture che si occupano in maniera prevalente di Fp (28,3%), seguite da quelle che vi operano in maniera esclusiva (16,5%) e da quelle che agiscono in maniera non prevalente nella Fp (13,8%); questa tipologia di servizi viene offerta dalle strutture di piccole dimensioni (20,7%), da quelle di dimensioni medie (19,3%), medio-piccole (17,9%) e micro (17,0%).

La realizzazione di indagini, studi, elaborazioni dati del mercato del lavoro, che è la terza tipologia di servizi erogata, è svolta per il 23,3% dalle strutture che lavorano prevalentemente nella Fp, per il 15,6% da quelle che si occupano di Fp in maniera non prevalente e dal 13,1% delle strutture che vi operano in modo esclusivo; sono le strutture di dimensioni piccole, con un organico da 3 a 5 dipendenti, quelle che erogano in misura maggiore questa particolare tipologia di servizio (22,9%), seguite da quelle micro, da 0 a 2 dipendenti, con valori pari al 18,6% e da quelle medio-piccole, da 6 a 10 dipendenti, che svolgono il servizio con punte del 13,3% (tabella 3.3).

Tabella 3.3 - Principali servizi non formativi erogati per campo di attività della struttura e per organico (val. %)

	Servizi erogati				
	Gestione azioni formative su commessa	Progettazione percorsi formativi individualizzati	Indagini mercato del lavoro, analisi dei fabbisogni	Sportello informativo	Tutoraggio
Impegno della struttura nel campo della Fp					
Esclusivo	23,2	16,5	13,1	10,0	12,7
Prevalente	32,0	28,3	23,3	16,6	21,4
Non prevalente	27,9	13,8	15,6	17,8	9,1
Organico a tempo indeterminato					
0-2 unità	24,7	17,0	18,6	18,0	15,3
3-5 unità	33,1	20,7	22,9	16,5	16,7
6-10 unità	23,7	17,9	13,3	12,4	15,6
11-50 unità	29,6	19,3	8,1	7,3	6,7
51-100 unità	2,6	6,9	4,7	7,6	1,9
> 100 unità	3,6	0,0	1,2	0,0	0,0

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Per l'offerta della quarta tipologia di servizio, lo sportello informativo, le strutture che lo erogano in misura significativa operano in maniera non prevalente nella Fp (17,8%), seguite da vicino da quelle che se ne occupano in maniera prevalente (16,6%) e in maniera residuale da quelle che si trovano a lavorare in modo esclusivo nel campo della Fp (10,0%); le strutture di dimensioni micro, da 0 a 2 dipendenti, sono quelle che lo erogano nel 18,0% dei casi, seguite dalle strutture piccole, da 3 a 5 dipendenti, nel 16,5% dei casi e da quelle medio-piccole, da 6 a 10 dipendenti, nel 12,4% dei casi; le altre strutture erogano questa particolare tipologia di servizio in misura irrilevante.

L'attività di tutoraggio, la quinta fra le tipologie di servizi offerte, è erogata soprattutto dalle strutture che si occupano in maniera prevalente di Fp (21,4%) e da quelle che operano in maniera esclusiva nel campo della Fp (12,7%), mentre sono le strutture piccole, da 3 a 5 dipendenti, quelle che raggiungono il valore più alto (16,7%) nell'offerta di questo servizio, che tende a decrescere con l'aumento del numero dei dipendenti.

3.4 Gli spazi fisici e i laboratori per l'erogazione dei servizi formativi e non formativi

Con riferimento all'esistenza presso le strutture intervistate degli spazi fisici e dei laboratori necessari per l'erogazione dei servizi formativi (e non formativi), l'indagine ha rilevato la presenza di un insieme di infrastrutture indispensabili per la realizzazione delle attività formative, concentrando l'attenzione sull'esistenza di aule didattiche, di postazioni per allievi/e, di laboratori e di altri spazi attrezzati.

Per quanto concerne le aule didattiche, le strutture formative hanno dichiarato che la loro numerosità varia da un minimo di 1 aula (presente nel 22,8% dei casi) a un massimo di più di 50 aule (solo lo 0,5% delle strutture); se il valore medio è pari a 6,75 aule per struttura, possiamo constatare che il 15,8% delle strutture dispone di 2 aule, il 15,4% di 3 aule, il 12,9% di un numero compreso da 4 a 5 aule, l'11,3% di un numero compreso da 6 a 10 aule e il 9,6% di un numero compreso da 11 a 20. La presenza di strutture con una numerosità di aule maggiore tende a decrescere al crescere del numero delle aule disponibili. È interessante, a questo proposito osservare come si distribuisca a livello geografico la numerosità delle aule; le strutture con 1 sola aula sono presenti per il 28,2% dei casi nel Centro del Paese, per il 23,5% nel Sud e Isole, nel Nord-ovest per il 20,8% e nel Nord-est per il 16,6%. Quelle con 2 aule sono presenti in misura maggiore nel Centro (21,5%), nel Sud e Isole (19,6%), mentre calano nel Nord-ovest (10,7%) e in maniera significativa nel Nord-est (7,9%), mentre quelle con 3 aule sono diffuse nel Nord-est (20,6%) e nel Sud e Isole (20,1%) in misura quasi eguale, scendendo poi a valori bassi nel Centro (12,2%) e nel Nord-ovest (8,3%). Va sottolineato come le strutture con un numero di aule compreso fra 1 e 3 unità raggiungono il 54% del campione, evidenziando in questo modo come la maggioranza delle sedi raggiunte si collochi fra quelle dotate di minori infrastrutture didattiche, cioè di aule, mentre quelle strutture che hanno una dotazione di aule fra le 4 e le 10 unità raggiungono il 24,2% del campione (tabella 3.4).

Tabella 3.4 - Numerosità delle aule e loro distribuzione geografica (val. %)

Numerosità delle aule	Totale strutture	Area geografica			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole
1	22,8	20,8	16,6	28,2	23,5
2	15,8	10,7	7,9	21,5	19,6
3	15,4	8,3	20,6	12,2	20,1
Da 4 a 5	12,9	10,3	14,3	13,8	13,5
Da 6 a 10	11,3	14,6	16	10,2	7,4
Da 11 a 20	9,6	17,5	14,9	6,4	3,2
Da 21 a 30	3,1	5,0	2,3	1,4	3,4
Da 31 a 50	3,4	1,7	5,2	3,6	3,6
Più di 50	0,5	0,1	1,6	0,4	0,2
Non indica	5,2	10,8	0,6	2,3	5,5
<i>Media</i>	<i>6,75</i>	<i>7,73</i>	<i>8,68</i>	<i>5,77</i>	<i>5,75</i>

Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Di un certo interesse è il rapporto fra la numerosità delle aule e il campo di attività della struttura. In questo caso, le sedi formative che dispongono di 1 aula soltanto sono in massima parte quelle che operano in maniera non prevalente nella Fp (34,1%), seguite poi da quelle che lavorano in maniera prevalente nella Fp (22,1%) e, in maniera residuale, da quelle che si occupano in maniera esclusiva di Fp (15,6%); le strutture che dispongono di 2 aule per lo svolgimento della loro attività sono in misura maggiore quelle che si occupano in maniera prevalente di Fp (22,7%) mentre le sedi che possiedono 3 aule sono quelle che operano esclusivamente nel campo della Fp (19,1%). Le sedi formative che dichiarano di disporre da 4 a 5 aule sono soprattutto quelle che operano in maniera esclusiva nel campo della Fp (17,0%), così come quelle che dispongono di un numero di aule da 6 a 10 unità sono in massima parte le medesime strutture, ovvero quelle che operano in modo esclusivo nel campo della Fp (14,4%) (tabella 3.5).

Tabella 3.5 - Numerosità delle aule e campo di attività della struttura (val. %)

Numerosità delle aule	Totale	Impegno della struttura nel campo della Fp		
		Esclusivo	Prevalente	Non prevalente
1	22,8	15,6	22,1	34,1
2	15,8	15,5	22,7	12,4
3	15,4	19,1	12,5	11,5
Da 4 a 5	12,9	17	11,7	7,5
Da 6 a 10	11,3	14,4	12,7	5,8
Da 11 a 20	9,6	10,6	12,3	6,4
Da 21 a 30	3,1	4,2	1,7	2,4
Da 31 a 50	3,4	1,4	2,3	7,1
Più di 50	0,5	0,2	0,6	0,8
Non indica	5,2	2,0	1,4	12,1
<i>Media</i>	<i>6,75</i>	<i>6,47</i>	<i>6,09</i>	<i>7,64</i>

Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Se passiamo a considerare le postazioni disponibili per allievo nel complesso delle aule didattiche possiamo constatare che le strutture dichiarano di possedere in misura maggiore un numero di postazioni che va da 16 a 30 unità (21,5%), dislocate soprattutto nel Sud e Isole (28,4%) e patrimonio delle sedi che si occupano in maniera non prevalente di Fp (25,5%); seguono numericamente le strutture che dichiarano di possedere da 51 a 100 postazioni (19,9%), ubicate soprattutto nel Sud e Isole (24,7%) e presenti nelle strutture che si occupano esclusivamente di Fp (25,3%). Ci sono poi le strutture che hanno dichiarato di disporre di un numero di postazioni che va da 31 a 50 unità (16,8%) presenti soprattutto nel Nord-ovest (19,9%) e operanti in maniera prevalente nella Fp (20,0%) (tabella 3.6).

Tabella 3.6 - Postazioni disponibili per allievo per area geografica e campo di attività della struttura (val. %)

Numero delle postazioni	Totale	Area geografica				Impegno della struttura nel campo della Fp		
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Esclusivo	Prevalente	Non prevalente
Fino a 15	8,5	5,7	9,8	14,3	5,8	5,7	10,0	11,8
16-30	21,5	9,4	19,8	25,3	28,4	18,9	21,4	25,5
31-50	16,8	19,9	10,9	17,9	16,6	17,3	20,0	14,1
51-100	19,9	13,2	18,6	21,1	24,7	25,3	18,4	12,7
101-150	5,8	6,9	10,1	4,3	3,9	8,0	5,9	2,4
151-300	7,6	10,0	11,7	6,1	4,7	9,7	7,9	4,1
301-500	4,4	6,3	11,0	2,2	1,3	3,4	5,7	5,4
Più di 500	8,4	13,0	8,6	5,8	6,8	8,6	6,8	9,0
Non indica	7,4	15,8	0,7	3,0	7,9	3,3	4,2	15,6
<i>Media</i>	<i>152,1</i>	<i>206,3</i>	<i>175,3</i>	<i>115,2</i>	<i>130,8</i>	<i>144,7</i>	<i>133,4</i>	<i>176,9</i>

Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Relativamente ai laboratori disponibili presso le strutture formative, quelli di informatica rappresentano il numero maggiore, pari al 73,7% delle varie tipologie di laboratori rilevati, e sono concentrati in massima parte in due aree geografiche, Nord-est (81,8%) e Sud e Isole (81,1%); essi costituiscono la dotazione principale sia delle strutture che operano esclusivamente nel campo della Fp (80,4%) sia di quelle che lavorano in maniera prevalente nella Fp (79,0%). L'altra tipologia di laboratori rilevata, e presente in modo assai ridotto rispetto alla prima, è il laboratorio linguistico (11,1%), presente in misura maggiore nel Sud e Isole (13,1%) e utilizzato soprattutto nelle sedi formative che operano in maniera non prevalente nella Fp (14,5%); segue il laboratorio scientifico, con una presenza pari al 10,5% delle tipologie rilevate, esistente in modo abbastanza simile in tutte le aree geografiche e utilizzato soprattutto dalle strutture che operano in maniera non prevalente nella Fp (17,4%). Il laboratorio artistico, con una presenza pari al 10,0% delle tipologie rilevate, è presente in modo maggiore al Sud e Isole (12,9%) ed è offerto dalle sedi formative che si occupano in maniera non prevalente di Fp (12,1%) (tabella 3.7). Sull'esistenza di spazi attrezzati presso le strutture formative, i dati rilevati mostrano che lo spazio attrezzato più diffuso è l'aula magna o la sala convegni (42,9%), presenti soprattutto nel Nord-est (52,2%) e presso le sedi formative che si occupano in maniera non prevalente della Fp (49,3%); il secondo spazio attrezzato che risulta più frequente è la Biblioteca o sala di lettura e consultazione (33,1%), utilizzata soprattutto nel Nord-est (42,1%) e dalle strutture formative che lavorano in maniera non prevalente nella Fp (33,6%). Il terzo spazio attrezzato più utilizzato è la sala multimediale o *internet point* (25,5%), allocata in modo prevalente nel Nord-ovest (26,9%) e presso le strutture che si occupano di Fp in maniera non prevalente (28,5%); non va trascurato il quarto spazio attrezzato, il centro di informazione e orientamento, presente nel 20,8% delle strutture che hanno partecipato all'indagine, che raggiunge punte di presenza maggiori presso le sedi del Nord-est (22,0%) che si occupano in maniera esclusiva della Fp

(23,3%), (tabella 3.8). Gli impianti sportivi sono presenti nel 17,3% delle sedi partecipanti, con punte più elevate nel Nord-ovest (20,1%) e presso le strutture che si occupano in modo esclusivo di Fp (20,4%).

Tabella 3.7 - Tipologie di laboratori per area geografica e campo di attività della struttura (val. %)

Tipologie di laboratori	Totale	Area geografica				Impegno della struttura nel campo della Fp		
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Esclusivo	Prevalente	Non prevalente
Informatico	73,7	62,4	81,8	69,2	81,1	80,4	79,0	60,6
Linguistico	11,1	10,8	8,3	10,5	13,1	9,3	9,7	14,5
Scientifico	10,5	10,0	10,3	11,0	10,5	6,2	9,6	17,4
Artistico	10,0	4,4	11,9	10,3	12,9	9,4	8,1	12,1
Meccanico lav. metalli, veicoli	6,6	9,0	8,1	6,3	4,4	9,8	6,0	2,2
Acconciatura/estetica/benes.	5,9	4,8	7,0	5,9	6,1	9,6	3,5	1,6
Ristorazione/pasticceria	5,8	6,3	12,4	6,0	2,0	8,2	4,1	3,1
Elettrico/elettrotec./automaz.	4,7	5,5	7,3	3,9	3,5	6,2	5,6	2,0
Legno/falegnameria	2,0	3,6	2,6	2,9	0,1	3,3	1,5	0,5
Agricoltura e florovivaismo	0,5	0,5	0,9	0,3	0,3	0,3	0,7	0,5

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Tabella 3.8 - Tipologie di spazi attrezzati per area geografica e campo di attività della struttura (val. %)

Tipologie di spazi attrezzati	Totale	Area geografica				Impegno della struttura nel campo della Fp		
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Esclusivo	Prevalente	Non prevalente
Aula magna/salaconvegni	42,9	44,4	52,2	38,2	40,4	41,0	36,8	49,3
Bibliot./sala let. e consultazione	33,1	32,4	42,1	33,1	28,9	33,4	31,3	33,6
Sale multimediali, internet point	25,5	26,9	24,2	26,1	24,6	23,4	25,6	28,5
Centro informaz./orientamento	20,8	20,7	22,0	19,3	21,4	23,3	20,6	13,0
Impianti sportivi	17,3	20,1	18,8	13,5	17,3	20,4	8,2	17,9
Mensa	12,0	19,0	22,6	9,3	3,4	13,8	5,4	13
Spazi attrezzati riabilitazione	2,3	4,9	2,7	2,0	0,5	2,2	3,7	1,8
Area break/bar/ spazi ricreativi	1,9	3,2	2,3	2,3	0,4	1,1	2,2	2,9
Altro	2,2	1,5	2,8	3,3	1,8	2,5	1,0	2,5
Nessun altro spazio attrezzato	30,2	33,3	21,6	34,7	29,1	30,5	33,1	28,1

Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta 100.

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

4. Le attività formative realizzate dalle strutture

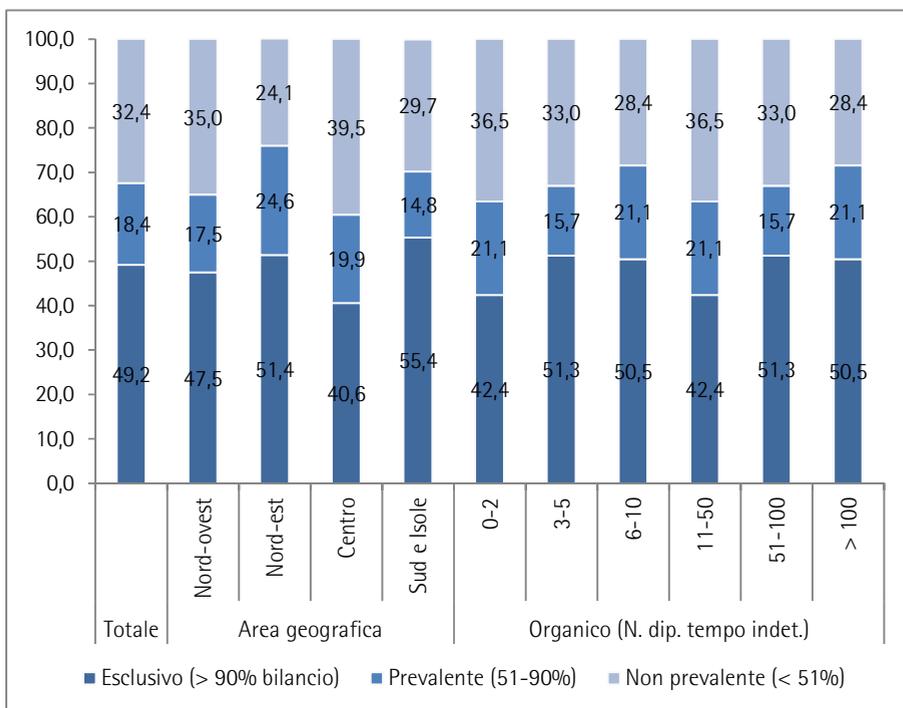
4.1 La dimensione economica e le fonti di finanziamento della formazione

Fra gli obiettivi dell'indagine vi era quello di ricostruire la dimensione economica delle strutture formative e il loro livello d'impegno finanziario nel settore della formazione professionale e, quindi, la loro dipendenza, parziale o totale, dalle dinamiche operanti nel mercato della formazione. Altro obiettivo consisteva nel rilevare la fonte prevalente del finanziamento delle attività formative e operare una stima dell'incidenza di ciascuna tipologia di finanziamento rispetto al totale delle risorse destinate alla formazione.

L'indagine ha consentito di concludere che quasi la metà delle strutture (49,2%) opera "esclusivamente" nel campo della formazione professionale, attività da cui deriva oltre il 90 per cento dei ricavi messi a bilancio. Quasi un quinto (18,4%) opera in maniera "prevalente" in tale settore, acquisendo dall'attività di formazione professionale tra il 51 e il 90 per cento del proprio bilancio. Infine, ben un terzo del totale (32,4%) di strutture opera in maniera "non prevalente" nella formazione professionale, avendo da essa ricavi non superiori al 50 per cento del totale in bilancio. Gli enti che, quindi, operano in modo esclusivo o prevalente nel settore – quelli che possiamo considerare maggiormente specializzati nelle tematiche e nelle metodologie formative – rappresentano oltre i due terzi del campione. Il grado d'impegno esclusivo nel campo della formazione si osserva maggiormente nel Sud e nel Nord-est (55,4% e 51,4%); nel Centro è invece presente una concentrazione di strutture (40,6%) per le quali la formazione non è attività prevalente (figura 4.1).

Il quadro della dimensione economica delle strutture dell'offerta formativa, delineato attraverso l'informazione sul fatturato lordo derivante da attività formative nel 2011, appare composto da aggregati la cui distribuzione è decisamente sbilanciata sul piano territoriale, come era facile attendersi. Se più del 60% delle strutture dichiara un fatturato lordo da attività formative non superiore a 500 mila euro, metà delle quali fattura però al massimo fino a 100 mila euro, la situazione cambia di molto fra il Nord e il Sud del Paese.

Figura 4.1 - Grado d'impegno nel campo della Fp da parte delle strutture formative, per area geografica e dimensione dell'organico (% di strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Nel Nord, in particolare nelle regioni del Nord- ovest, la collocazione delle strutture nelle diverse classi mostra, rispetto al resto del Paese, una maggiore concentrazione di quelle con alti livelli di fatturato. Nel Centro e nel Sud l'andamento è diametralmente opposto e le strutture si posizionano nelle classi inferiori di fatturato. Nel Sud quasi una struttura su quattro non supera lo scaglione dei 100 mila euro di fatturato. Il Nord-ovest si distingue anche per una maggiore incidenza di strutture che non hanno avuto fatturato da attività formative (19,2%) nell'anno in questione. In generale, il fatturato da attività formative è maggiore nelle strutture che operano in modo esclusivo nel settore della Fp; è minore in quelle il cui campo di attività non è prevalente.

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

Buona parte dei rispondenti (63,7% del totale) indica quale fonte principale di finanziamento i fondi pubblici, seguiti (a sorpresa) dalle rette di singoli utenti (27,4%), quindi dai finanziamenti delle imprese (20,4%) e, meno che in un quinto di casi, dai fondi interprofessionali (18,8%). Il cofinanziamento delle strutture riguarda il 16,6% dei casi mentre risulta marginale il finanziamento da parte degli enti bilaterali e dagli sponsor privati. A livello territoriale, i fondi pubblici sono particolarmente presenti nelle regioni del Nord-est mentre i fondi interprofessionali si classificano al secondo posto nel Nord-ovest, con una quota pari al 28,5%. Tuttavia, se a questi ultimi uniamo anche il contributo degli enti bilaterali, anche nel Nord-est la loro diffusione vale circa un terzo del totale.

Crolla invece al 9,9% la rilevanza dei fondi paritetici interprofessionali fra le fonti cui hanno attinto le strutture dislocate nel Mezzogiorno. Le rette dei singoli utenti sono particolarmente incidenti nel Nord-est, dove rappresentano il 40%, e nel Centro (32,9%), così come i finanziamenti diretti delle imprese e, limitatamente al Nord-est, il cofinanziamento delle strutture. Gli enti che ricorrono in misura maggiore ai finanziamenti, di qualunque natura essi siano, sono sempre quelli che operano in maniera prevalente, ma non esclusiva, nel campo della Fp. Interessante notare come l'accesso ai fondi pubblici aumenti in modo direttamente proporzionale con la dimensione delle strutture, segno che gli organismi di maggiori dimensioni hanno acquisito un *know-how* specialistico nel campo della progettazione formativa, soprattutto di natura comunitaria, facendo valere il fattore di scala. Quest'andamento vale solo in parte per la disponibilità al cofinanziamento, che è maggiormente presente negli enti di medie dimensioni ma non anche, come ci si attenderebbe, fra quelli più grandi. La ricerca di finanziamenti da parte dei fondi interprofessionali e delle imprese riguarda invece prevalentemente le strutture medio-piccole (tabella 4.1).

L'analisi della stima dell'effettiva incidenza economica di ciascuna delle suddette fonti di finanziamento sul totale delle risorse destinate ad attività formative consente di concludere che il finanziamento pubblico "in senso stretto" incide complessivamente per il 58,2% del totale delle risorse, mentre il finanziamento privato o quello dei fondi interprofessionali pesa per il restante 41,7%. Inoltre, nell'ambito dei fondi pubblici, il 34% è costituito da finanziamenti comunitari, il 18,4% da fondi regionali o provinciali e solo il 5,8 da fondi nazionali. Per quanto riguarda i finanziamenti privati, sembra chiaro che il loro peso economico complessivo sia meno rilevante, per quanto presente, soprattutto se consideriamo le forme prevalenti: sono, infatti, maggiormente diffusi non già i finanziamenti delle aziende (7,9%) quanto piuttosto le rette di singoli utenti (13,4%) e il cofinanziamento delle strutture (10,6%) (tabella 4.2).

Tabella 4.1 - Tipologie di finanziamento utilizzate per erogare attività di formazione professionale nell'anno 2011

Tipologie di finanziamento	Totale	Area geografica				Organico (N. dip. tempo indet.)					
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Fondi comunitari	48,9	39,7	62,2	50,0	48,0	40,6	49,3	50,6	53,9	68,9	70,7
Fondi nazionali	18,1	19,5	24,6	15,5	15,5	11,0	15,9	16,0	24,5	40,4	67,1
Fondi reg./prov.	37,7	38,1	45,8	33,6	36,2	25,1	33,7	45,5	51,5	41,7	70,4
Fondi interprofessionali	18,8	28,5	24,7	17,4	9,9	15,9	20,1	26,5	20,6	3,6	0,0
Fondi da Enti bilaterali	5,1	3,8	7,5	5,9	4,3	4,3	6,6	8,2	3,1	1,4	3,1
Rette di utenti singoli	27,4	20,8	39,9	32,9	22,0	27,8	30,9	34,7	21,1	14,6	8,5
Finanz. imprese	20,4	19,2	23,8	24,9	16,4	19,7	22,3	24,6	21,1	3,3	0,0
Donazioni privati	5,2	7,3	10,1	2,7	3,1	3,9	5,0	7,9	4,6	13,2	2,4
Cofinanz. struttura	16,6	15,0	24,6	9,6	18,7	16,1	9,9	14,1	28,5	19,5	6,2

Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta 100.

Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Tabella 4.2 - Stima sull'incidenza di ciascuna tipologia di finanziamento rispetto al totale delle risorse destinate ad attività formative (%)

Tipologie di finanziamento	Totale	Area geografica				Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Comunitari	34,0	29,1	30,5	35,4	38,2	32,1	37,7	30,3	32,1	39,2	57,9
Nazionali	5,8	6,6	8,9	5,4	3,9	3,9	5,6	3,5	6,4	22,6	18,2
Reg./prov.	18,4	21,6	19,4	15,9	17,6	13,5	15,3	21,6	27,8	16,0	16,7
Fondi interprofessionali	6,9	12,9	5,7	6,4	4,1	8,8	7,3	9,6	2,9	0,0	0,0
Da Enti bilaterali	1,7	1,9	1,7	1,2	1,8	1,6	2,6	2,4	0,7	0,0	0,1
Rette utenti singoli	13,4	10,5	13,3	19,3	11,3	15,9	18,0	16,6	3,9	6,5	3,9
Finanz. da imprese	7,9	4,6	5,6	12,4	8,2	10,6	8,3	8,9	4,5	0,6	0,0
Donaz. privati	1,2	1,2	1,9	0,6	1,3	1,2	1,3	1,9	0,6	1,3	0,2
Cofinanz. struttura	10,6	11,6	13,1	3,3	13,5	12,3	3,8	5,2	21,1	13,8	2,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Questo dato consente di concludere che la struttura del sistema dei finanziamenti per la formazione professionale, utilizzata dagli organismi che erogano l'offerta formativa regionale, sia molto diversificata e complessa e che il peso economico di quella di origine privata è ancora largamente insufficiente, basandosi fra l'altro in modo eccessivo sul contributo "imposto" al singolo utente piuttosto che sull'intervento di aziende o di sponsor privati.

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

4.2 Le attività formative a finanziamento pubblico

L'offerta formativa realizzata attraverso finanziamenti pubblici è stata articolata in cinque macro-tipologie: a) formazione professionale iniziale e alta formazione; b) primo inserimento lavorativo: apprendistato e altre tipologie formative per l'inserimento; c) formazione continua e permanente; d) Formazione per fasce deboli; e) altro. Quest'ultima è una tipologia residuale contenente iniziative non rientranti nei quattro contenitori principali. Ogni ente risulta essere stato attivo, in media, all'interno di due filiere (1,8 è il numero medio di filiere per le quali ogni ente è accreditato) mentre sono risultati poco significativi i casi di mono-specializzazione di filiera, probabilmente più diffusi in passato, prima dell'avvio del sistema di accreditamento. Quest'ulteriore evidenza, messa in luce dall'indagine OFP, avvalorata e conferma l'utilità di un approccio di analisi globale e non circoscritto alle singole filiere.

Buona parte dell'impegno degli enti che hanno avviato corsi con finanziamenti pubblici si è concentrato sulle filiere della formazione continua e permanente e della formazione professionale iniziale e alta formazione. Infatti, quasi due terzi (il 59%) degli enti hanno svolto almeno un'attività di formazione continua/permanente, oltre ad eventuali altre attività rientranti in altre filiere, mentre il 56% di essi ha realizzato almeno un'iniziativa nell'ambito della formazione iniziale/alta formazione, sempre al lordo di eventuali ulteriori attività in altre filiere. La formazione per le fasce deboli e quella per il primo inserimento rappresentano la terza e la quarta filiera coinvolgendo, rispettivamente, un quarto e un quinto delle strutture mentre solo un decimo degli enti ha svolto attività non riconducibili alle quattro filiere principali. Va eviden-

ziato che nelle regioni del Sud i valori relativi alla formazione continua e al primo inserimento lavorativo diminuiscono, mentre, nel caso della formazione iniziale, sono in linea con le altre aree e sono, invece, più alti nella filiera della formazione per le fasce deboli e per le altre tipologie.

La numerosità media dei corsi è maggiore nel caso della formazione continua e permanente (oltre 16 corsi per ente) e di primo inserimento (11), più bassa nel caso della formazione iniziale e dell'alta formazione (6,2) e della formazione per le fasce deboli (4). In tutte le filiere si riscontra un picco fra le strutture operanti nelle regioni del Nord-est e valori inferiori al Sud, ma, nel caso della formazione iniziale, con valori vicini alla media. I corsi di formazione continua vengono realizzati soprattutto dagli enti attivi in modo esclusivo o prevalente nella Fp. Il numero dei corsi cresce, inoltre, al crescere della dimensione delle strutture.

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

La maggiore numerosità dei corsi di formazione continua e permanente, unita alla loro minore durata, comporta una maggiore capacità di coinvolgimento dei destinatari di questi corsi, rispetto ai percorsi di formazione iniziale. In questa filiera, infatti, nell'anno considerato, il numero medio di allievi *frequentanti* (non quindi i *formati*, che non sono stati oggetto dell'indagine) i corsi, per ogni ente, è pari a 271 unità, più del doppio rispetto a quanti hanno frequentato percorsi di leFp o altre tipologie. Anche in questo caso, il primato appartiene, in quasi tutte le filiere, al Nord-est, e si ha un numero crescente di allievi in relazione alla dimensione, se si fa eccezione per il segmento delle fasce deboli (tabella 4.3).

Tabella 4.3 - Numero medio di corsi, di ore di corso e di allievi frequentanti i corsi per ente, per macro-tipologia formativa

Macro-tipologia	Totale	Area geografica			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole
Numero medio di corsi per ente					
Formazione iniziale/alta formazione	6,2	5,9	8,7	4,6	5,3
Primo inserimento lav./ apprendistato	10,9	11,7	17,1	7,4	6,8
Formazione continua/permanente	16,7	20,2	24,8	12,5	9,7
Formazione fasce deboli	4,0	5,9	5,5	2,5	3,0
Altra tipologia	4,2	2,1	11,0	4,3	2,7
Numero medio di ore totali per ente					
Formazione iniziale/alta formazione	4.141	4.664	6.417	2.831	2.791
Primo inserimento lav./ apprendistato	1.187	1.006	1.936	588	1.280
Formazione continua/permanente	1.629	1.213	2.311	1.226	1.875
Formazione fasce deboli	1.280	1.086	1.142	876	1.642
Altra tipologia	2.435	5.439	3.930	482	1.386
Numero medio di allievi frequentanti per ente					
Formazione iniziale/alta formazione	111	112	155	88	87
Primo inserimento lav./ apprendistato	164	146	312	95	91
Formazione continua/permanente	271	246	394	256	202
Formazione fasce deboli	48	61	42	44	44
Altra tipologia	91	107	182	82	56

Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Le strutture che hanno dichiarato di aver realizzato un'offerta formativa finanziata con fondi pubblici nel 2011 hanno sviluppato, in totale, 41.232 corsi, pari a 9.727.278 ore, per un'utenza complessiva di 668.211 allievi. Valori assoluti che, tradotti in medie, equivalgono a corsi con una durata oraria per singolo corso di 235 ore e che hanno mediamente coinvolto gruppi di 16 allievi frequentanti per corso. Il segmento della formazione iniziale e dell'alta formazione presenta le maggiori durate corsuali¹ coinvolgendo anche, in media, una quantità maggiore di allievi nella frequenza dei corsi (se si fa eccezione per le tipologie di corso non rientranti nelle principali filiere). Quest'ultimo dato è solo apparentemente in contraddizione con quanto prima evidenziato, poiché la filiera della formazione continua coinvolge, nel

¹ Si fa presente che si tratta di durate medie calcolate sulla base delle durate effettive dei corsi realizzati, dichiarate dai responsabili delle strutture come dato consuntivo, sulla base degli archivi dei singoli enti. Rispetto ai dati provenienti dagli archivi amministrativi regionali o a quanto previsto dalle normative o dai bandi, eventuali difformità (che comunque, sulla base dei controlli operati sui rapporti di monitoraggio delle attività formative offerte nelle varie filiere, realizzati da ISFOL, sembrano essere abbastanza contenuti, rimanendo nei limiti della variabilità campionaria) sono imputabili esclusivamente all'insieme delle dichiarazioni fornite dagli enti. Un elemento di originalità della raccolta dei dati operata attraverso l'Indagine OFF risiede nel fatto di non essere stata sottoposta ad intermediazioni né a validazioni di tipo amministrativo o a trattamenti diversi da quelli meramente statistico-inferenziali, propri di un'indagine campionaria.

complesso, un numero molto più ampio di allievi, in virtù dell'elevato numero di corsi, caratterizzati, però, dalla breve durata. I percorsi di maggior durata sono quelli triennali e quadriennali leFp (che superano, in media, le 900 ore), seguiti dai percorsi universitari di Alta formazione, costituiti da master e dottorati di ricerca (635), dai percorsi di Istruzione e formazione tecnica superiore (612), da quelli post-diploma (441) e post-qualifica (391), per arrivare ai percorsi non universitari di alta formazione (che, con 259 ore, presentano una durata di molto inferiore rispetto ai percorsi universitari) e a quelli realizzati all'interno degli Istituti tecnici superiori (240). I percorsi di alta formazione e quelli ITS coinvolgono una quantità inferiore di allievi.

A parte le altre tipologie di corso, la durata media dei corsi è ancora più alta rispetto alla media generale nella formazione per le categorie a rischio di esclusione (320 ore) che coinvolge però un numero basso di allievi (donne, over 50, immigrati, diversamente abili). I corsi di primo inserimento lavorativo e di formazione per gli adulti presentano durate intorno al centinaio di ore, valore che cresce nei (pochi) corsi di Apprendistato di alta formazione e ricerca, e in quelli più numerosi di primo inserimento lavorativo e di formazione permanente. Seguono, l'apprendistato professionalizzante e la formazione continua, con durate maggiori per i corsi di riqualificazione dei lavoratori in mobilità o in Cassa integrazione guadagni (CIG, di cui alla Legge 2/2009) e minori per i corsi di reinserimento per l'autoimprenditorialità e la creazione d'impresa; entrambe, però, queste ultime tipologie di corso appaiono caratterizzate da una difficoltà nella capacità di attrazione dei lavoratori, così come avviene per i corsi di primo inserimento lavorativo. Le durate minori riguardano i corsi di Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e quelli obbligatori per legge (sicurezza sul lavoro, patenti di mestiere) (tabella 4.4).

La maggioranza delle strutture considera in crescita ognuna delle quattro macro tipologie corsuali rispetto al 2006. Di questo avviso sono il 40,2% dei rispondenti riferendosi alla formazione iniziale e all'alta formazione; il 40,1% indicando il primo inserimento lavorativo; il 50,4% e il 43,7%, richiamandosi alla formazione continua e permanente e alla formazione per fasce deboli. La percentuale di quanti invece individuano un calo variano da un minimo del 12%, nel caso della formazione per le fasce deboli, ad un massimo del 22%, nel caso della formazione continua. Questa percezione presenta una diffusione molto omogenea sul piano territoriale, se si fa eccezione per un giudizio più "ottimista" registrato nel Nord-ovest e uno più "pessimista" nel Nord-est, in relazione alla crescita della formazione iniziale.

Le modifiche intercorse nella struttura dell'offerta formativa sono considerate sia di ordine esterno che interno, essendo principalmente riconducibili alle innovazioni normative che hanno interessato le politiche comunitarie, nazionali, regionali in materia di Fp o alle scelte ponderate dell'ente, sulla base di analisi dei fabbisogni e di mercato. Analizzando i dati nel dettaglio, alcune differenziazioni sono comunque osservabili: le innovazioni normative hanno, infatti, inciso in maggior misura sugli interventi formativi per il primo inserimento (39,2%), mentre le scelte gestionali degli enti hanno inciso sull'offerta di formazione continua e permanente (39%) e per le fasce deboli (35,6%). Colpisce constatare come solo per una parte minoritaria delle strutture tali modificazioni siano prevalentemente indotte dalla crisi economica: la

diffusione di tale opinione oscilla, infatti, fra il 19,2% della formazione iniziale e il 23,3% della formazione per le fasce deboli.

Tabella 4.4 – Numero medio di ore e di allievi per corso, per tipologia di corso

Tipologia di corso	N. medio Ore/Corso	N. medio Allievi/Corso
A. Formazione professionale iniziale e alta formazione	668	18
Percorsi triennali di Istruzione e Formazione professionale	933	19
Percorsi quadriennali di Istruzione e Formazione professionale	946	17
Percorsi post-qualifica	391	19
Percorsi post-diploma	441	16
Percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore	612	17
Percorsi realizzati all'interno degli Istituti Tecnici Superiori	240	11
Alta formazione: Master e dottorati di ricerca (percorsi universitari)	635	12
Alta formazione: Altri corsi di alta	259	13
B. Primo inserimento lavorativo: apprendistato e altre tipologie formative	107	15
Apprendistato per l'espletamento del Diritto-Dovere (per la qualifica e per il diploma professionale)	75	13
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	109	17
Alto apprendistato (Apprendistato di alta formazione e ricerca)	182	27
Primo Inserimento lavorativo	133	9
C. Formazione continua e permanente	98	16
Formazione continua	95	16
<i>di cui: Corsi di Reinserimento per l'autoimprenditorialità</i>	69	12
<i>di cui: Riqualificazione lavoratori in mobilità o in CIG (L. 2/09)</i>	90	11
Formazione permanente per adulti	129	17
Formazione <i>ex lege</i> (es. sicurezza sul lavoro, patenti di mestiere)	48	14
D. Formazione per fasce deboli	320	12
E. Altre tipologie di corsi	586	22
Totale	235	16

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

4.3 Il profilo socio-anagrafico dei frequentanti

Dai dati forniti dalle strutture intervistate si stima che, come indicato nel paragrafo precedente, il numero totale degli iscritti ai percorsi formativi, relativi all'offerta di formazione professionale regionale finanziata con fondi pubblici, sia stato nel 2011 pari a 668.211.

Il dettaglio di genere, a livello nazionale, non evidenzia una marcata differenza tra uomini e donne; solo se osserviamo tale aspetto dal punto di vista territoriale, i dati mettono in luce una partecipazione maschile più consistente nel Nord-est e una prevalente adesione femminile al Centro e al Sud (tabella 4.5). Tra le strutture che hanno dichiarato di aver svolto corsi rivolti in particolare a soggetti a rischio di svantaggio sociale, come vedremo in seguito, sono proprio le strutture che risiedono nel Centro e nel Sud, quelle che con una percentuale maggiore (oltre il 50% contro una media nazionale del 40%), hanno proposto attività formative indirizzate nello specifico all'utenza femminile.

Tabella 4.5 - Caratteristiche socio-anagrafiche degli allievi (% frequentanti)

	Italia	Area geografica			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole
Maschi	49,7	50,4	54,2	45,4	49,5
Femmine	50,3	49,6	45,9	54,6	50,5
14-17 anni (inclusi frequentanti IFP)	18,8	15,9	29,0	12,9	19,2
18-34 anni	45,8	46,4	37,2	48,9	48,2
35-54 anni	30,6	32,7	28,3	33,5	28,4
55 e oltre	4,8	5,0	5,5	4,7	4,3
Occupati	38,8	46,6	42,0	46,6	25,8
Non occupati	61,2	53,4	58,0	53,4	74,2
Fino alla licenza media	36,0	30,9	39,7	29,7	41,9
Qualifica (triennale, quadriennale)	11,2	12,6	13,3	9,1	10,5
Diploma scuola secondaria superiore	35,7	38,3	28,4	40,5	34,8
Titoli di livello universitario	17,1	18,2	18,7	20,7	12,8
Stima % degli allievi iscritti ai percorsi IFP che hanno abbandonato la scuola media o superiore	25,7	14,3	12,9	26,2	48,0

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Analizzando ulteriormente i dati riportati nella tabella, che aiuta a delineare il profilo socio-demografico dei partecipanti, emerge che le classi d'età prevalenti sono quelle che vanno dai 18 ai 34 anni (45,8%) e dai 35 ai 54 anni (30,6%). A livello territoriale nelle strutture del Nord-est, si contraddistingue una cospicua partecipazione di utenti più giovani: il 29% di allievi ha un'età compresa tra i 14 e i 17 anni, a fronte di un corrispondente valore nazionale pari al 18,8%. Questo è imputabile in parte alla dispersione scolastica, in parte alla diversa organizzazione della formazione/istruzione delle regioni del Nord che, rispetto a quelle del Sud, è più orientata ad offrire sistemi di formazione professionale regionali alternativi a quelli più tradizionali offerti dalla scuola.

Rispetto al titolo di studio posseduto dai partecipanti, a livello nazionale, si registra la medesima percentuale tra chi è in possesso di un titolo di studio del ciclo secondario superiore e chi è in possesso della sola licenza media (circa il 36%); dal punto di vista geografico, invece, si delineano alcune difformità: la licenza media risulta il titolo scolastico più elevato tra gli allievi del Nord-est e del Sud (rispettivamente pari a 39,6% e il 41,9%) contrariamente, nel Nord-ovest e nel Centro il titolo più elevato è rappresentato dal diploma di scuola media superiore, con valori che superano di qualche punto la media generale.

L'abbandono prematuro della carriera scolastica da parte dei più giovani, nello specifico l'abbandono prima del conseguimento di un diploma di scuola secondaria di secondo grado, sebbene nel nostro paese sia un fenomeno in progressivo calo, è ancora lontano dagli obiettivi auspicati dall'Europa²: nel 2012 la quota di giovani che ha interrotto precocemente gli studi nel nostro Paese è stato pari al 17,6%³.

Anche se la scelta di non proseguire gli studi molto spesso è indice di un disagio sociale che si manifesta soprattutto nei territori in condizioni di svantaggio, non è del tutto assente neanche nelle regioni più prospere; dall'indagine risulta che nel Sud e nel Centro risiedono comunque le più alte quote di studenti iscritti a percorsi leFP che hanno abbandonato la scuola media secondaria di I o II grado (con percentuali rispettivamente pari a 48% e 26,2%), ma anche nelle regioni del Nord osserviamo valori oltre il 12% di allievi (corsisti leFP) che hanno abbandonato la scuola.

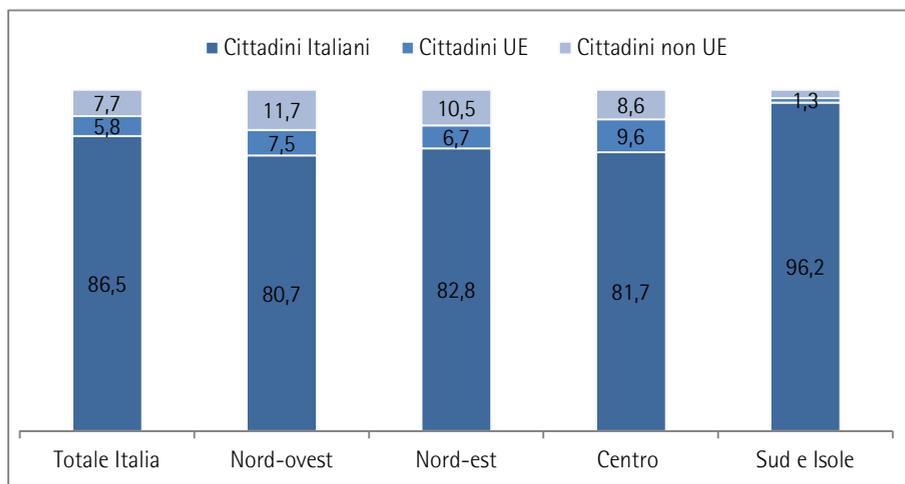
Dal punto di vista occupazionale, i non occupati superano di gran lunga gli occupati e questo si rileva sia a livello nazionale (61,2% contro il 38,8%) sia nelle singole aree territoriali; in particolare, si evidenzia un andamento pressoché simile nelle regioni del Nord e del Centro, con valori dei non occupati al di sotto del 60% e una differenza molto marcata al Sud e Isole, dove si osserva che il numero degli occupati è circa un terzo dei partecipanti, contro i due terzi dei non occupati.

Riguardo alla nazionalità degli utenti (figura 4.2), in media l'86,5% di questi sono italiani, il 5,8% cittadini Ue e il 7,7% cittadini extracomunitari; tranne che nel Sud e Isole, dove all'incirca la totalità degli utenti è di nazionalità italiana, si rilevano simili ordini di grandezza anche nelle altre aree geografiche.

² La Strategia Europa 2020 ha posto, tra gli obiettivi quantitativi da raggiungere nel campo dell'istruzione e della formazione, la riduzione al di sotto del 10 per cento della quota di abbandoni scolastici precoci (*early school leavers*).

³ ISTAT - *Noi Italia 2014* (dati sulla Rilevazione sulle forze di lavoro anno 2012).

Figura 4.2 - Nazionalità degli allievi (% frequentanti)



Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Le strutture che hanno offerto percorsi formativi indirizzati specificatamente a soggetti in situazione di disagio sociale sono in totale 579, in percentuale circa il 21% del totale delle strutture che hanno offerto corsi finanziati con fondi pubblici (la tabella 4.6 ne mostra la disaggregazione per area geografica).

Tabella 4.6 – Strutture formative che hanno realizzato attività formative rivolte a specifiche categorie (% strutture)

	Totale	Area geografica			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole
Altri soggetti a rischio svantaggio	49,1	41,2	42,6	41,9	64,1
Diversamente abili	41,4	72,5	49,2	41,6	13,5
Donne	40,9	32,9	23,3	50,5	51,2
Adulti o lavoratori Over 50	33,0	27,7	28,6	30,3	41,4
Immigrati	33,0	47,7	33,8	43,0	14,7
Minoranze (Nomadi, Rom, rich. asilo)	8,7	7,9	5,9	9,6	10,4
Detenuti	3,1	2,2	4,5	4,6	1,9
Disoccupati/cassaintegrati	1,8	0,0	4,6	0,7	1,9
Altro	1,9	3,3	0,8	0,0	3,0
No	9,2	7,1	5,6	9,2	13,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Dalla tabella 4.6 è ancora più evidente l'eterogeneità dei percorsi formativi dal punto di vista geografico: alcune attività formative specifiche, vengono richiamate in tutte le aree, anche se con percentuali molto diverse (è il caso ad esempio dei corsi rivolti ai diversamente abili, presenti in tutte le regioni ma con percentuali che variano dal 72,5% del Nord-ovest al 13,5% del Sud e Isole); altre sono interessate soltanto (totalmente o parzialmente) in alcune aree, in ragione della loro specificità e in ragione del contesto regionale che consente agli enti territoriali di stabilire quali sono i soggetti che versano in condizioni di fragilità sociale, tali da poter essere definite a *rischio di svantaggio*. Discreti valori percentuali si rilevano nei corsi indirizzati specificatamente alle *donne* (40,9%), *agli adulti e over 54* (33%) e *immigrati* (33%). I valori più bassi, anche nella disaggregazione geografica, si rilevano invece, nei corsi specifici per le *minoranze* (8,7%), per *i detenuti* (3,1%) e infine per *i disoccupati/cas-saintegrati* (1,8%) (del tutto assenti nelle regioni del Nord-ovest).

Su questo sfondo risalta la voce *Altri soggetti a rischio di svantaggio sociale* che, coinvolge diversi soggetti a rischio e raggiunge ben il 49% (valore più alto rispetto a tutte le categorie di utenza specifica). Tale risultato è il frutto, verosimilmente, della realtà in continuo mutamento che, soprattutto in relazione alla crisi, crea *nuovi soggetti a rischio di esclusione* sociale non direttamente identificabili nei destinatari già esistenti.

4.4 I settori delle attività formative, i contenuti e le metodologie d'aula

Dalla lettura delle tabelle riportate di seguito, che mostrano i settori e i contenuti delle attività formative delle attività svolte nel 2011, è chiaro che l'offerta formativa a finanziamento pubblico riconduce a un'ampia scelta di settori economici, di cui alcuni risultano preponderanti.

Come evidenziato nella prima tabella (tabella 4.7), il 44,4% delle strutture ha erogato corsi inerenti al settore dell'informatica (sia di base che specialistica); a seguire, circa il 40% delle strutture, ha offerto corsi attinenti alle attività imprenditoriali e commerciali e il 34,5% degli enti intervistati ha orientato la propria offerta verso la formazione connessa ai servizi alla persona. Inoltre, hanno avuto ampio spazio i settori concernenti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (29%) e, a seguire, i settori dell'assistenza sociale e sanitaria (26,6%). In aggiunta, anche le lingue straniere e la meccanica e la manutenzione di impianti hanno raggiunto un discreto consenso, con percentuali che in media si aggirano intorno al 20%. Da un punto di vista geografico, il settore dell'informatica risulta predominante in tutte le regioni; le strutture del Nord si contraddistinguono, inoltre, per i settori riguardanti le attività imprenditoriali e commerciali, mentre quelle dislocate nelle aree centrali, risultano più presenti nel campo della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro; le regioni del Sud, infine, favoriscono i settori riguardanti i servizi alla persona e all'assistenza sociale e sanitaria.

Tabella 4.7 - Settori di riferimento delle attività formative finanziate con fondi pubblici (% strutture)

	Totale	Area geografica			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole
Informatica	44,4	55,1	45,2	41,5	38,5
Attività imprenditor./comm.	39,7	47,6	52,3	33,6	31,1
Servizi alla persona	34,5	35,7	36,5	31,5	34,7
Salute e sicurezza sul lavoro	29,1	26,3	29,7	38,8	23,6
Assistenza sociale e sanitaria	26,6	22,4	20,9	29,4	31,1
Lingue straniere	23,7	30,3	24,9	21,4	20,0
Meccanica, manutenzione impianti	20,5	26,1	23,5	14,4	19,1
Alfabetizz., svil. pers., form. formatori	20,4	25,5	22,7	25,2	11,8
Agro-alimentare	18,2	12,4	22,1	13,0	23,8
Elettricità ed energia	16,9	13,2	18,9	18,4	17,1
Arte, informazione, comunicazione	13,7	16,6	17,2	12,5	10,3
Elettronica, elettrotecnica, automaz.	12,1	10,8	17,3	11,7	10,2
Edilizia, architettura, ingegneria civ.	11,6	16,5	11,9	11,1	8,2
Tessile	10,4	4,8	7,6	6,7	18,7
Materiali e design	10,0	7,6	18,9	8,6	7,3
Protezione dell'ambiente	9,9	13,0	7,4	12,4	7,6
Trasporti e logistica	6,8	6,6	7,2	7,7	6,0
Artigianato artistico	6,1	8,7	1,8	5,1	7,5
Chimica e biotecnologie	3,2	5,5	1,9	3,1	2,3

(Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta 100).

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Entrando nello specifico, in relazione ai contenuti oggetto dei corsi (tabella 4.8), è possibile osservare che l'argomento più diffuso è quello relativo all'informatica di base (previsto nel 37,4% delle strutture), seguito da quello della salute e della sicurezza sul lavoro (29,1%), dall'informatica professionale e specialistica (27,3%) e, a seguire, dalle lingue e culture straniere (23,8%); inoltre, dal punto di vista geografico, non si evidenziano marcate discrepanze: parliamo, difatti, di argomenti di natura "trasversale" che possono essere introdotti, come moduli specifici, in proposte formative della più vasta natura e finalità.

Tabella 4.8 - Contenuti delle attività formative erogate (% strutture)

Contenuti/settori di riferimento	Totale	Area geografica			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole
Informatica base/pc /alfabetizz.	37,4	48,1	36,4	35,7	31,5
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	29,1	26,3	29,7	38,8	23,6
Informatica professionale/specialistica	27,3	33,9	32,7	24,9	21,2
Lingue e culture straniere	23,8	30,3	25,2	21,4	20,0
Gestione e amministrazione aziendale	23,0	29,2	27,6	18,6	19,0
Servizi alberghieri e della ristorazione	19,8	19,9	25,0	13,3	21,2
Marketing e pubblicità	16,4	19,4	20,9	13,1	13,9
Meccanica e lavorazione dei metalli	16,0	17,7	22,1	10,7	15,2
Segreteria e lavoro d'ufficio	15,1	17,8	21,9	12,6	10,8
Servizi sanitari	15,0	16,0	13,0	12,9	17,1
Contabilità e fisco	14,3	21,9	20,6	11,3	7,2
Ass. sociale, consulenza, orientamento	14,0	11,9	11,3	18,5	13,8
Trasformazione alimenti	12,3	6,8	15,3	6,1	18,9
Elettronica, elettrotecnica, automazione	12,1	10,8	17,3	11,7	10,2
Autoimprenditorialità	12,1	12,1	12,1	14,3	10,3
Abilità comunicative	11,7	14,9	13,6	14,3	6,5
Energia (incluso fotovoltaico)	11,5	9,4	13,7	15,0	9,1
Lingua italiana per stranieri	11,3	11,5	16,1	15,2	5,5
Acconciatura, estetica, benessere	11,0	12,4	9,6	12,8	9,5
Gestione delle relazioni	10,9	13,8	14,1	11,6	6,5
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	10,9	11,7	17,0	11,4	6,3
Elettricità	10,8	8,8	11,6	9,8	12,3
Servizi per l'infanzia e i giovani	10,4	10,0	10,2	9,1	11,8
Tessili, abbigliamento, calzato, cuoio, pelle	10,4	4,8	7,6	6,7	18,7
Edilizia e ingegneria civile	10,2	13,2	10,7	10,6	7,6
Protezione dell'ambiente	9,9	13,0	7,4	12,4	7,6
Viaggi, turismo e tempo libero	8,2	4,8	8,4	8,3	10,3
Tecniche audio-vis., produz. mediali, grafica	7,1	7,6	9,8	5,7	6,2
Trasporti e logistica	6,8	6,6	7,2	7,7	6,0
Materiali (legno, carta, plast, vetro), grafica	6,7	5,5	15,1	2,5	5,4
Finanza, credito e assicurazioni	6,5	8,1	9,5	5,8	4,0
Design	6,0	5,4	9,8	8,6	2,3
Veicoli a motore, navi e aeromobili	5,7	8,1	6,6	5,6	3,5
Musica e arti dello spettacolo	5,7	8,5	6,9	5,5	3,1

segue

Tabella 4.8 segue

Contenuti/settori di riferimento	Totale	Area geografica			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole
Meccatronica	5,5	6,0	7,6	5,6	3,9
Giardinaggio e orticoltura	5,2	5,7	5,7	6,7	3,6
Produzione agricola e animale	4,9	5,2	4,7	4,9	4,8
Attività intr. e divertimento	4,1	5,3	1,3	4,0	5,0
Architettura e urbanistica	3,9	5,0	3,7	2,8	4,0
Arti figurative	3,6	5,2	7,2	2,3	1,1
Chimica e biotecnologie	3,2	5,5	1,9	3,1	2,3
Chimica	2,4	3,4	1,1	2,8	2,1
Silvicoltura, Pesca	2,2	2,9	3,4	2,3	0,8
Lavor. artgian.le, scultura legno	1,8	5,2	0,0	0,0	1,8
Sport	1,8	0,0	1,1	4,0	1,9
Servizi per la casa	1,8	3,6	1,3	2,0	0,6
Giornalismo e reportage	1,6	0,2	4,0	1,5	1,3
Biblioteconomia, scienze dell'informaz. e archivistica	1,5	2,0	0,9	2,0	1,0
Gioielleria / Oreficeria	1,1	1,3	0,2	2,6	0,5
Ceramica artigianale	1,1	1,2	0,2	0,0	2,4
Conservazione dei beni culturali	0,7	1,2	0,9	0,6	0,3
Artigianato, arti pop., artig. artistico	0,6	0,2	0,0	0,4	1,4
Lavorazione artigianale della pietra	0,5	0,6	0,4	0,0	0,9
Tessitura (artigianale)	0,4	0,2	0,2	0,8	0,4
Oggettistica decorativa in metallo	0,3	0,2	0,3	0,4	0,3
Tutela prop. priv. e della persona	0,2	0,0	0,9	0,0	0,0
Allestimento floreale	0,1	0,0	0,0	0,6	0,0
Fabbr. artgian. strumenti musicali	0,1	0,0	0,0	0,4	0,0
Lav. artistica e artigianale del vetro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Altro corso generico	0,5	1,8	0,2	0,3	0,0

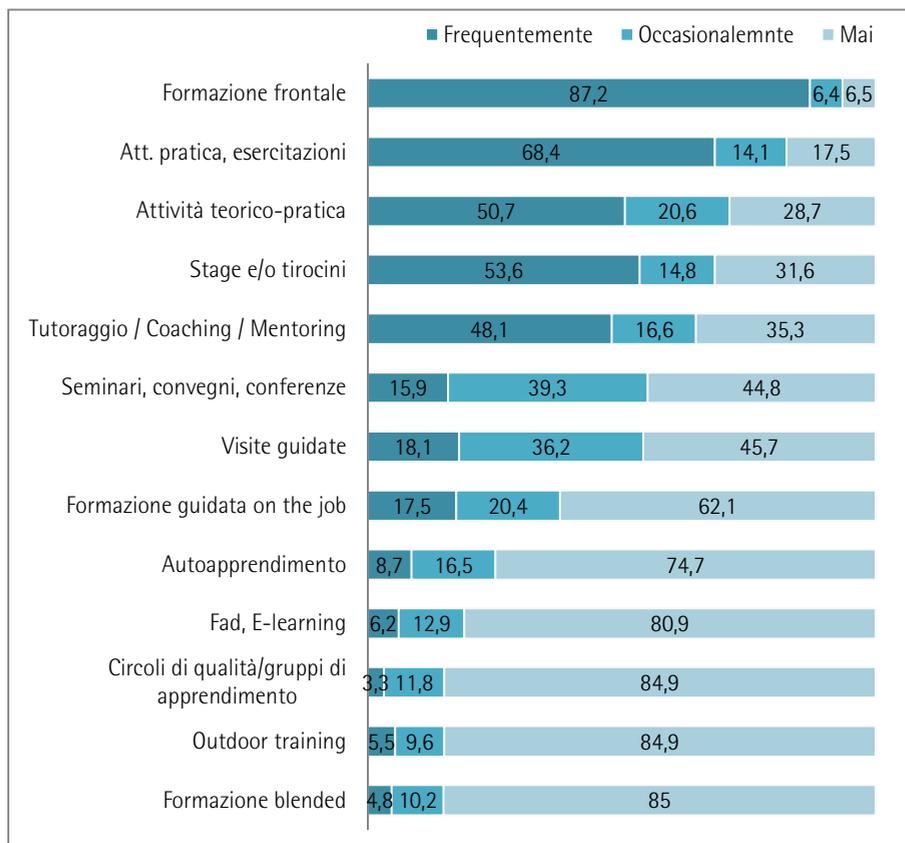
(Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta 100).

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

La figura sottostante (figura 4.3) mostra la frequenza d'impiego, in ordine decrescente, delle metodologie d'aula a supporto delle attività corsuali. I sistemi didattici diffusamente impiegati sono essenzialmente quelli di tipo tradizionale: i *corsi condotti attraverso le metodologie d'aula* frontale raggiungono circa il 94% (sommando le risposte *frequentemente ed occasionalmente*), subito dopo troviamo le *attività pratiche e le esercitazioni* con l'82,5% e, a seguire, i *corsi misti teorico-pratici*, con il 71,3% delle strutture. Tra le strutture formative interessate dall'indagine, inoltre, è molto diffuso l'ausilio di *stage e tirocini* a sostegno delle attività formative (circa il

68,4%); tra queste un' apprezzabile percentuale (il 53,3%) dichiara di farne uso frequentemente.

Figura 4.3 - Metodologie d'aula utilizzate per l'erogazione delle attività formative (% strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

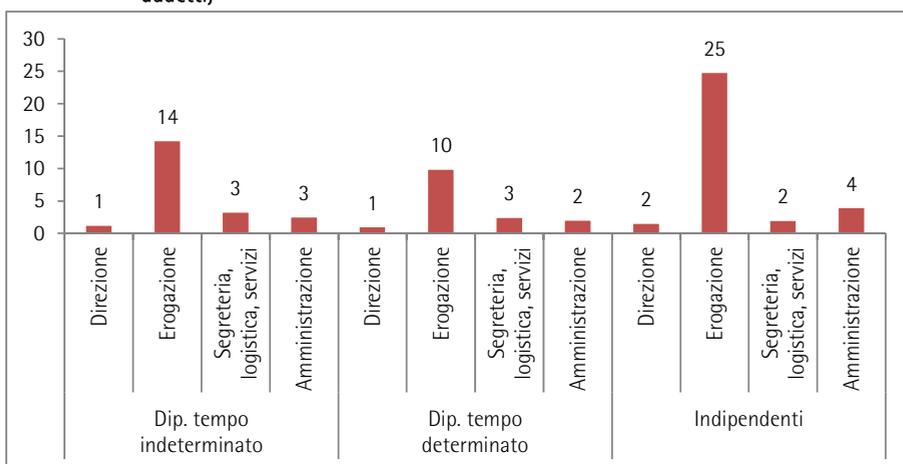
Sono invece rare le metodologie formative più innovative: agli ultimi posti troviamo la formazione *blended*, *l'outdoor training*, *i circoli di qualità*, *le comunità* e *i gruppi di apprendimento* così come la *FaD* che, con percentuali che superano l'80% dei casi, non sono mai state applicate.

5. Il personale delle strutture formative

5.1 La dimensione numerica, il rapporto di lavoro, le funzioni

Buona parte delle risorse umane delle strutture o sedi formative risulta impegnata nell'erogazione delle attività, in qualità di docenti, tutor o progettisti, mentre il resto è ripartito tra le funzioni relative alla direzione, alla segreteria e all'amministrazione. Il personale è composto in prevalenza da addetti indipendenti, per lo più occupati nell'erogazione, mentre i dipendenti (a tempo indeterminato e determinato) rappresentano una quota inferiore delle risorse umane. Se ci focalizziamo sulla funzione erogazione, numericamente più consistente, emerge che una struttura impegna mediamente 25 addetti indipendenti (atipici, a prestazione professionale e occasionale), i quali costituiscono quasi il doppio dei dipendenti a tempo indeterminato e più del doppio dei dipendenti a tempo determinato (figura 5.1).

Figura 5.1 - Personale impiegato, per tipo di rapporto di lavoro e di funzione (N. medio di addetti)

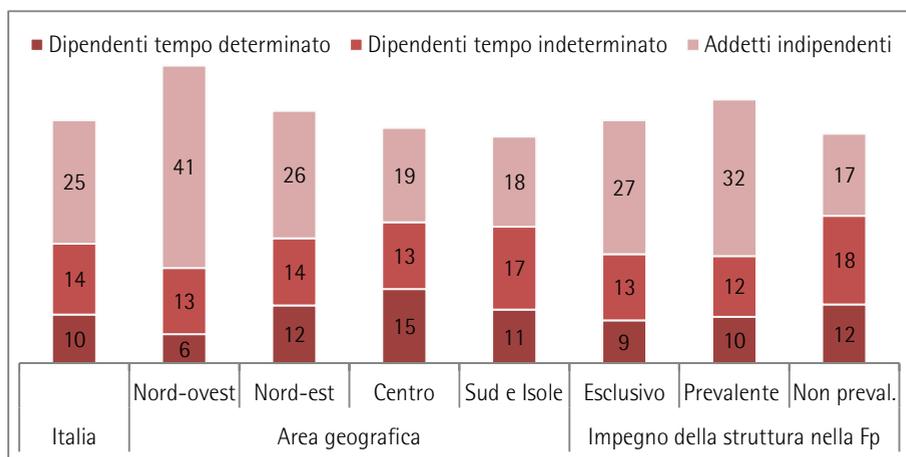


Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Le strutture, quindi, sembrerebbero utilizzare maggiormente il contratto di collaborazione, probabilmente per la sua caratteristica di essere più flessibile e adeguato a rispondere ai bisogni diversificati e mutevoli del mercato (ad esempio, rivolti a corsi più brevi e orientati agli adulti), nonché alla discontinuità delle amministrazioni regionali nell'emanazione dei bandi. Si consideri, inoltre, che l'Intesa Stato-Regioni del 2008 sul nuovo modello di accreditamento non detta vincoli specifici per le risorse umane delle strutture, limitandosi a indicare che le funzioni di presidio possono essere svolte in maniera continuata, con rapporto di impiego o collaborazione, nelle forme consentite dalla legge, con almeno ottanta giornate lavorative l'anno.

La tendenza ad assumere con contratto di collaborazione risulta essere disomogenea sul territorio e risente del tipo di impegno nella Fp. Infatti, sempre con riferimento alla funzione Erogazione, il numero medio degli addetti indipendenti è più alto nelle strutture del Nord-ovest (41) e in quelle che operano in maniera prevalente nella Fp (32); diversamente, i dipendenti a tempo indeterminato hanno mediamente una consistenza numerica più elevata nelle strutture del Sud e Isole (17) e in quelle il cui campo di attività prevalente non è la Fp (18), mentre i dipendenti a tempo determinato prevalgono nelle strutture del Centro (15) e non mostrano particolari differenze rispetto al campo di attività (figura 5.2).

Figura 5.2 - Personale impiegato, per area geografica, tipo di rapporto di lavoro e impegno nella Fp (N. medio addetti all'erogazione)

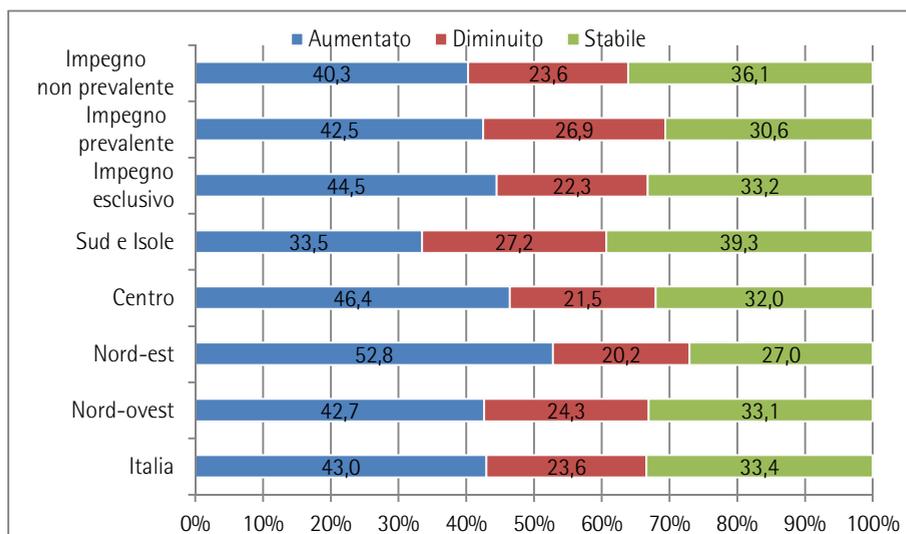


Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Nonostante la crisi, il *trend* delle assunzioni è cresciuto negli ultimi anni. Infatti, il 43% delle strutture già operative nel 2006 ha registrato una crescita di organico, soprattutto nel Nord-est (52,8%); la riduzione di personale ha riguardato il 23,6% delle strutture, in particolar modo quelle del Sud e Isole (27,2%) e quelle che operano in maniera prevalente nella Fp (26,9%), mentre il *trend* è rimasto stabile nel

33,4% delle strutture, innanzitutto in quelle del Sud e Isole (39,3%) e il cui campo di attività prevalente non è la Fp (figura 5.3).

Figura 5.3 - Strutture che indicano variazioni del personale rispetto al 2006, per impegno nella Fp e area geografica (% di strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

In relazione alle rispettive medie nazionali, l'incremento di personale si riscontra soprattutto nelle strutture molto grandi, con più di 100 dipendenti a tempo indeterminato (61,9%), mentre la riduzione si rileva sia in quelle con 50-100 dipendenti (32,5%) che in quelle con 0-2 dipendenti (29,1%); anche la stabilità di personale ha interessato le piccole (39,7%) e le grandi (38,6%) strutture.

5.2 La formazione del personale

Il 71,7% delle strutture ha svolto nel periodo 2009-2011 attività di aggiornamento e formazione a favore del personale interno, in particolare nel Nord-est (89%) e nel Centro (82,8%). Si rilevano valori notevolmente al di sotto della media nelle strutture del Sud (53%), in quelle il cui campo di attività prevalente non è la formazione professionale (66,8%) o di piccolissima dimensione (57,7%) e con più di 100 dipendenti (46,7%) (tabella 5.1). La formazione del personale è stata finanziata nella maggioranza delle strutture (il 71,2%) con fondi propri, in particolare in quelle del Centro (82,6%), mentre nel 28,8% dei casi con risorse esterne (FSE, Fondi interprofessionali),

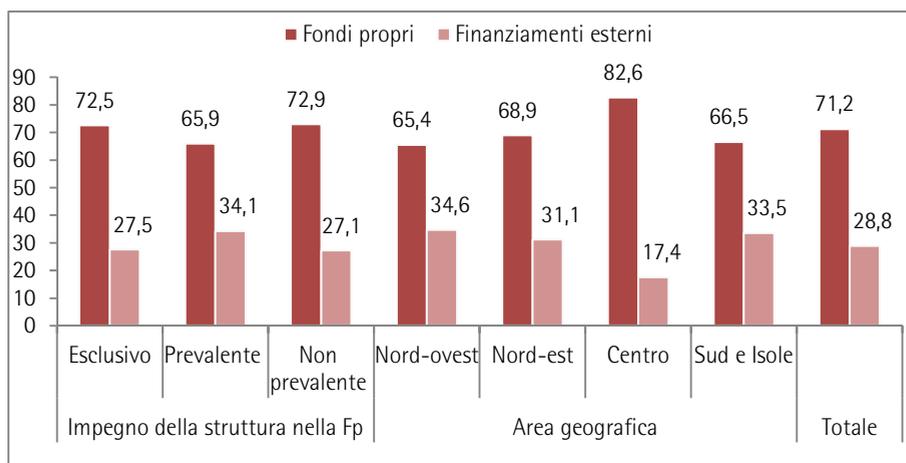
soprattutto nel Nord-ovest (34,6%), nel Sud e Isole (33,5%) e nelle strutture che operano in maniera prevalente nella Fp (34,1%) (figura 5.4).

Tabella 5.1 - Strutture che hanno/non hanno formato il personale interno nel periodo 2009-2011, per area geografica, impegno nella Fp e dimensione dell'organico (% di strutture)

		Si	No	Totale
Totale		71,7	28,3	100,0
Area geografica	Nord-ovest	74,8	25,2	100,0
	Nord-est	89,0	11,0	100,0
	Centro	82,8	17,2	100,0
	Sud e Isole	53,0	47,0	100,0
	Esclusivo	69,7	30,3	100,0
Impegno della struttura nella Fp	Prevalente	85,9	14,1	100,0
	Non prevalente	66,8	33,2	100,0
	0-2	57,7	42,3	100,0
	3-5	69,6	30,4	100,0
Dimensione organico (Dip. T.I.)	6-10	86,5	13,5	100,0
	11-50	85,0	15,0	100,0
	51-100	93,5	6,5	100,0
	> 100	46,7	53,3	100,0

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Figura 5.4 – Strutture che hanno formato il personale interno nel periodo 2009-2011, per tipo di finanziamento, area geografica e impegno nella Fp (% di strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Le strutture hanno rivolto le attività di aggiornamento e riqualificazione a quasi tutto il personale di *management* e amministrativo-gestionale impiegato, che presenta un numero molto basso di addetti, e solo a una parte degli addetti al servizio formativo, più consistenti numericamente. Il numero medio dei formati è notevolmente più elevato nelle strutture medio-grandi, pari addirittura a 67 addetti tra docenti, tutor o progettisti. I dati non mostrano invece differenze di rilievo per quanto riguarda il campo di attività della struttura.

La formazione del personale interno svolta negli ultimi tre anni (tabella 5.2) è stata finalizzata in quasi i due terzi delle strutture all'aggiornamento di competenze esistenti (64,4%) e per obbligo di legge (D.Lgs. 81/08 *Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, HACCP *Igiene alimentare*) (61,3%), nonché all'acquisizione di nuove competenze (60,3%). Nel 42,8% dei casi, gli obiettivi formativi hanno riguardato l'adeguamento al sistema regionale di accreditamento e nel 40,2% i miglioramenti organizzativi, tecnologici e dei servizi offerti. Solo il 10,3% delle strutture ha formato il proprio personale ai fini dello sviluppo di carriera e della mobilità interna, in particolare quelle del Nord-est e di media dimensione (con 11-50 dipendenti), che presentano valori doppi, rispettivamente pari al 21,2% e al 23,2%.

È interessante osservare che, rispetto alle medie generali delle diverse azioni formative realizzate, si rilevano valori superiori di oltre 10 punti percentuali nelle strutture del Nord-est e di media dimensione, ad esclusione di quelli relativi alla formazione funzionale all'accREDITAMENTO regionale, che invece sono più elevati nelle strutture del Centro (il 58,4% contro il 23,1% del Nord-est) e di dimensione micro (il 51,5% contro il 26,5% delle strutture grandi), probabilmente in relazione alla presenza di processi di revisione o consolidamento dei dispositivi di accREDITAMENTO. Inoltre, nelle strutture che operano in maniera prevalente nella Fp, la formazione per l'accREDITAMENTO supera la media generale di circa 4 punti percentuali; all'opposto, la formazione finalizzata allo sviluppo di nuove competenze è inferiore sempre di 4 punti percentuali dalla media. Gli altri valori sono più o meno in linea con la media generale.

Un ultimo aspetto da considerare riguarda i motivi per i quali le strutture non hanno formato negli ultimi tre anni il personale interno. Come evidenziato in precedenza, queste strutture sono pari al 28,3% del totale. In più della metà dei casi (54,2%) la risposta è stata che le competenze professionali possedute dal personale soddisfano completamente il fabbisogno interno, in particolare nelle strutture del Nord-ovest (86,1%), che operano esclusivamente nel campo della Fp (68,7%) e che hanno oltre 100 dipendenti (89,4%), ma anche piccolissime, con 3-5 dipendenti (65,4%); percentuali più basse si riscontrano in quelle del Nord-est (17,8%), attive in maniera prevalente nella Fp (23,6%) e di piccole dimensioni, con 6-10 addetti (30,4%) (tabella 5.3).

Tabella 5.2 - Obiettivi della formazione del personale interno nel periodo 2009-2011, per area geografica, impegno nella Fp e dimensione dell'organico (% di strutture)

	Area geografica					Impegno della struttura nella Fp					Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)				
	Totale	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100	
Aggiorn. competenze	64,4	59,7	77,8	65,9	56,0	65,2	63,2	63,9	54,0	60,1	66,1	78,6	61,7	74,9	
Aggiorn obbligo legge	61,3	72,6	72,1	53,2	49,2	62,6	64,2	57,0	52,1	52,2	66,6	75,2	66,3	53,5	
Acquis. nuove comp.	60,3	66,2	71,4	58,2	47,2	62,0	56,3	60,6	54,4	57,7	54,8	73,2	65,8	64,6	
Adeguamento accred.	42,8	45,8	23,1	58,4	39,4	40,0	46,6	44,4	51,5	46,5	48,1	28,9	26,5	34,6	
Innovazioni, qualità	40,2	41,9	51,9	34,5	34,5	41,2	40,5	38,4	36,2	25,9	48,5	53,1	35,5	34,5	
Carriera/mobil. int.	10,3	9,4	21,2	7,7	4,7	9,6	9,4	12,1	4,8	6,4	6,5	23,3	8,0	17,1	

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'offerta di formazione professionale in Italia]

Tabella 5.3 – Motivi della mancata formazione del personale interno nel periodo 2009-2011, per area geografica, impegno nella Fp e dimensione dell'organico (% di strutture)

	Area geografica					Impegno della struttura nella Fp			Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
	Totale	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Personale già competente	54,2	86,1	17,8	39,7	49,9	68,7	23,6	41,4	49,8	65,4	30,4	53,5	60,3	89,4
Si assume pers. compet.	26,1	5,5	15,7	27,8	35,0	21,3	32,2	31,4	36,9	9,2	7,3	18,2	0,0	71,4
Formazione già svolta	13,3	6,9	20,3	19,7	13,2	17,3	14,5	7,4	18,2	2,7	21,3	17,0	25,8	0,0
Costi troppo elevati	12,0	6,2	4,8	18,9	13,3	11,0	24,3	10,4	4,8	17,4	23,1	16,1	39,7	28,6
Poco tempo (carichi lav.)	4,4	1,2	15,7	9,7	2,9	4,8	2,4	4,3	1,8	3,0	24,0	3,4	14,7	0,0
Difficile valut. fabbisogni	4,0	4,3	9,6	6,0	2,6	2,3	12,3	4,3	2,8	3,2	2,7	10,1	0,0	0,0
Struttura nata da poco	2,1	0,0	0,0	1,6	3,3	2,4	0,0	2,2	2,9	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'offerta di formazione professionale in Italia]

Circa il 26% delle strutture risponde che preferisce impiegare personale già in possesso delle necessarie competenze professionali, soprattutto quelle del Sud e Isole (35%), attive in maniera prevalente (32,2%) o meno (31,4%) nella Fp e con oltre 100 dipendenti (71,4%); in misura inferiore le strutture del Nord-ovest (5,5%), il cui campo di attività esclusivo è la Fp (21,3%), sia piccole che grandi. In quelle con 51-100 dipendenti si rileva un valore pari allo zero.

Nel 13,3% dei casi la motivazione è stata che la formazione era già stata svolta negli anni precedenti, in misura maggiore nelle strutture del Nord-est e del Centro, che operano esclusivamente nella Fp, grandi (25,8%), ma anche piccole (21,3%) o micro (18,2%); in misura inferiore in quelle del Nord-ovest (6,9%), il cui campo di attività prevalente non è la Fp (7,4%), e con 3-5 dipendenti. Le strutture con oltre 100 dipendenti presentano un valore uguale allo zero.

Il 12,0% delle strutture motiva la mancata formazione del personale interno con i costi troppo elevati che essa comporta, in particolare quelle del Centro, attive in maniera prevalente nella Fp, grandi e con oltre 100 dipendenti, ma anche piccole; si rilevano valori più bassi nelle strutture del Nord e micro, con 0-2 dipendenti.

Solo nel 4,4% dei casi la mancanza di formazione è attribuita agli elevati carichi di lavoro che non lasciano tempo per quest'attività, in misura maggiore nelle strutture del Nord-est, del Centro, soprattutto piccole, ma anche grandi; valori inferiori alla media sono presenti nelle strutture del Nord-ovest e micro. Quelle con oltre 100 dipendenti presentano un valore pari allo zero. Infine, il 4,0% delle strutture indica come motivazione la difficoltà a valutare i propri fabbisogni formativi, in particolare quelle del Nord-est, attive prevalentemente nella Fp e con 11-50 dipendenti, mentre quelle più grandi registrano un valore pari allo zero. Solamente il 2,1% delle strutture giustifica la mancata formazione con la loro recentissima costituzione.

È interessante osservare che sul processo di qualificazione delle risorse umane ha influito positivamente il fatto che la maggioranza dei sistemi formativi regionali ha aderito in maniera crescente ai requisiti di accreditamento riguardanti non solo le strutture, ma anche la professionalità del personale, investendo nella formazione in servizio quale fattore strategico per l'innalzamento della qualità dell'offerta. Nei casi in cui non sono state realizzate azioni di formazione degli operatori, è ipotizzabile che l'utilizzo notevole di contratti di collaborazione possa spesso aver indotto le strutture a non erogare percorsi di aggiornamento professionale.

5.3 La qualità del capitale umano

Negli ultimi anni, la tendenza ad impiegare nelle strutture accreditate risorse umane che possiedono un livello d'istruzione alto o medio alto¹ (ha riguardato circa il 67% delle strutture accreditate) denota la crescente attenzione ai requisiti di base in fase

¹ ISFOL, D'Agostino S. (a cura di), *Indagine sul profilo delle strutture formative accreditate in Italia*, Isfol, Research Paper n. 15/2014.

di reclutamento degli operatori. Su questo processo influisce positivamente anche l'attivazione e diffusione di un'offerta formativa universitaria tesa a sviluppare la professionalità del formatore.

La formazione in servizio degli operatori non è formalizzata e regolata istituzionalmente, varia sul territorio, presentando un carattere più strutturato nelle regioni del Nord e del Centro, e la partecipazione ad essa è su base volontaria. Le attività sono promosse principalmente dalle amministrazioni regionali e finanziate dal FSE e più recentemente anche dai Fondi paritetici interprofessionali. Nelle regioni più avanzate, la formazione dei formatori è progettata principalmente per migliorare le competenze necessarie per l'innovazione tecnologica e la globalizzazione dei mercati, per promuovere il riconoscimento e la validazione dell'apprendimento formale, non formale e informale e adeguare gli interventi formativi alle esigenze di sviluppo locale. In diversi casi, lo sviluppo delle risorse umane sostiene le innovazioni organizzative intraprese dalle strutture, quali il decentramento decisionale, il lavoro in team o la gestione delle relazioni esterne, oppure rafforza l'analisi dei fabbisogni delle imprese in una dimensione dinamica o la gestione di sistemi formativi integrati, al fine di migliorare la valutazione di interventi complessi, che spesso comportano il rientro in formazione di fasce consistenti di giovani e/o adulti.

I dati sopra indicati dimostrano una notevole diffusione del processo di qualificazione delle risorse umane delle strutture. Certamente su questo processo ha influito l'Intesa Stato-Regioni sopra citata, che prevede l'obbligo di aggiornamento degli operatori, con particolare riferimento alle figure di presidio dei processi chiave (direzione, gestione economico-amministrativa, analisi dei fabbisogni, progettazione, erogazione dei servizi), attraverso la partecipazione ad attività formative interne o esterne all'organizzazione adeguate alla funzione ricoperta. Il sistema di accreditamento delle sedi formative pone attenzione alla garanzia di credenziali professionali adeguate alle funzioni di presidio dei processi.

Nello specifico, nel nuovo modello di accreditamento, il Criterio C, riguardante le "Capacità gestionali e risorse professionali", rileva la capacità della struttura formativa di governare i diversi processi di lavoro necessari per la produzione del servizio formativo e, in particolare, la qualità delle credenziali professionali possedute dagli operatori che presidiano tali processi. Per ciascuna delle figure sopra citate sono state definite tre tipologie di requisiti: la soglia minima di esperienza lavorativa in relazione al livello di istruzione; l'aggiornamento delle competenze professionali; lo svolgimento della funzione in maniera continuativa, con rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione, nelle forme consentite dalla Legge, con almeno 80 giornate lavorative annue. I dispositivi regionali di accreditamento hanno recepito questi requisiti secondo modalità differenti. In diverse Regioni, per l'assunzione dei Responsabili di processo è prevista l'applicazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del settore formazione, in particolare nelle strutture accreditate per i percorsi nell'ambito e del diritto-dovere all'istruzione e formazione. Si tratta di una filiera che richiede requisiti logistici, didattici e professionali specifici e più vincolanti e pertanto in essa operano molte delle strutture che hanno un impegno esclusivo nella Fp, in particolare gli enti storici (*ex lege* 40).

A tal riguardo, in riferimento al personale dipendente impegnato nei percorsi triennali di leFP, è interessante osservare che il CCNL viene applicato a tutti i direttori dall'84,7% delle strutture – soprattutto nel Nord e nel Sud e Isole e molto meno nel Centro – e a tutto il personale della segreteria e dell'amministrazione dal 73% delle strutture, in particolare nel Nord, che supera la media generale di oltre 15 punti percentuali, mentre il Sud e Isole e il Centro registrano valori inferiori alla media rispettivamente di 10 e 15 punti percentuali.

Solo il 60,7% delle strutture dichiara di applicare il CCNL a tutti gli addetti all'erogazione (il 71,4% nel Nord-est, il 68,5% nel Nord-ovest, il 50,4% nel Centro e il 47,0% nel Sud e Isole). L'applicazione del contratto riguarda in particolare le strutture che operano esclusivamente o prevalentemente nel campo della formazione professionale. All'opposto, le strutture il cui campo di attività prevalente non è la Fp presentano percentuali elevate di non applicazione contrattuale (tabella 5.4).

Tabella 5.4 – Strutture che applicano il CCNL "Formazione professionale" al personale dipendente impegnato nei percorsi triennali, per funzione, area geografica e impegno nella Fp (% di strutture)

	Totale	Area geografica				Impegno della struttura nella Fp		
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Esclusivo	Prevalente	Non prevalente
Direzione								
Non applicato	11,7	9,5	11,4	26,4	6,7	7,3	10,9	40,6
Solo ad alcuni	3,6	1,5	0,0	11,5	5,6	4,0	2,8	2,4
A tutti	84,7	89,1	88,6	62,1	87,7	88,7	86,3	57,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Erogazione (docenti, tutor, progettisti, ecc.)								
Non applicato	11,4	7,4	9,4	33,6	5,3	5,5	17,2	41,5
Solo ad alcuni	27,9	24,2	19,2	15,9	47,8	34,9	10,9	4,9
A tutti	60,7	68,5	71,4	50,4	47,0	59,5	71,9	53,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Segreteria, logistica e servizi di supporto								
Non applicato	13,2	9,5	23,3	20,8	2,4	10,5	11,9	33,5
Solo ad alcuni	13,7	1,5	2,9	21,5	34,4	15,1	9,9	8,8
A tutti	73,2	88,9	73,8	57,7	63,2	74,4	78,3	57,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Amministrazione								
Non applicato	13,0	3,8	24,4	26,2	3,9	10,3	9,6	40,6
Solo ad alcuni	13,9	1,5	4,1	15,9	34,3	15,8	10,4	3,3
A tutti	73,2	94,7	71,5	57,9	61,8	73,9	80,0	56,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Il Contratto inoltre, in relazione alle aree funzionali previste (direzione, erogazione, segreteria, logistica e servizi di supporto, amministrazione), per il personale dipendente dei centri di formazione professionale (formatore, formatore-tutor, formatore-orientatore, formatore-coordinatore, responsabile dei processi), indica quali requisiti sono necessari per l'assunzione: la laurea o il diploma di scuola secondaria superiore di 2° grado corredato da un'esperienza specifica nell'area tecnico-pratica o da un'esperienza professionale pluriennale diversificata in ambito formativo/orientativo (come nel caso del responsabile dei processi).

Numerose regioni hanno dichiarato di porre particolare attenzione alla qualità delle risorse umane, portando a sistema quanto previsto dall'Accordo del 2008 anche in merito alla messa in trasparenza delle esperienze formative e professionali degli operatori, tramite l'individuazione di procedure per il riconoscimento delle competenze. L'Intesa prevede, inoltre, sempre nell'ambito del Criterio C, che le figure chiave degli enti di formazione siano coinvolte in attività di formazione, delegando alle Regioni/PA lo standard orario.

La centralità degli insegnanti quale fattore chiave per la qualità del sistema dell'istruzione e formazione è evidenziata inoltre da alcuni recenti atti normativi che stanziavano per la formazione dei docenti ingenti risorse per l'annualità 2014, nei seguenti ambiti: didattica digitale, alternanza scuola-lavoro e disagio giovanile. In particolare, si fa riferimento alla Legge n. 128/2013, recante misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca, che punta ad un rafforzamento delle competenze tecnologiche e linguistiche degli insegnanti, della formazione in materia di percorsi misti di istruzione e formazione in azienda e a potenziare la preparazione degli studenti nelle aree ad alto rischio socio-educativo. Tra le finalità di formazione rientra l'incremento delle competenze relative all'educazione all'affettività e al rispetto delle diversità e pari opportunità.

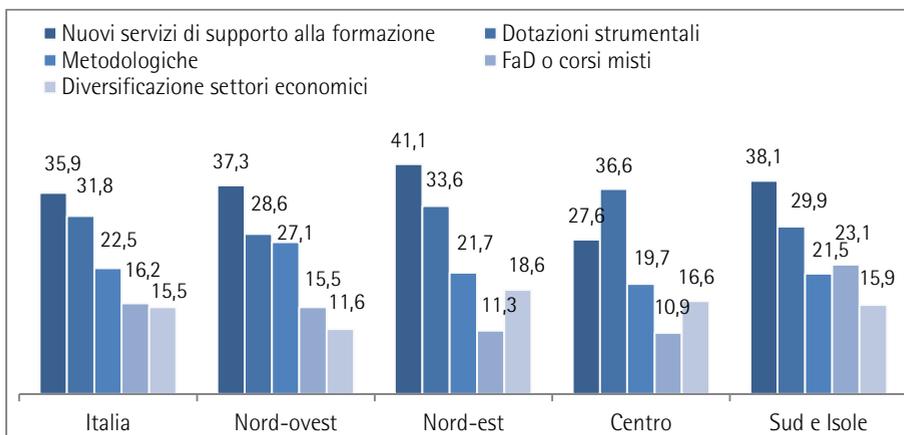
6. Le logiche, le procedure e le metodologie per la garanzia della qualità degli interventi formativi

6.1 Le tipologie di innovazioni introdotte a supporto della qualità

La capacità delle strutture formative di garantire nel corso del tempo uno standard qualitativo sostenibile alle loro procedure e alle loro azioni, in grado di garantire la piena ed efficace realizzazione delle proprie attività, è stata considerata dall'indagine una variabile strategica per misurare la qualità globale delle strutture stesse; la variabile è stata rilevata attraverso un'analisi delle logiche, delle procedure e delle metodologie adottate in vista del raggiungimento di un'elevata performance degli interventi formativi. Particolare attenzione è stata riconosciuta, in questo contesto, al tema delle procedure innovative prescelte e inserite all'interno del "processo di lavorazione", scelta che ha condotto all'enucleazione di quattro categorie tipologiche di innovazioni: le innovazioni di prodotto e di servizio, quelle di processo, quelle organizzative e quelle di marketing.

Per quanto concerne l'insieme delle innovazioni di prodotto e di servizio, la più frequente è l'attivazione di nuovi servizi di supporto alla formazione (es. il bilancio di competenze) utilizzata dal 35,9% delle strutture del campione e diffusa soprattutto nel Nord-est (41,1%) ma anche nel Sud e Isole (38,1%) e nel Nord-ovest (37,3%); altro elemento di innovazione è l'uso di dotazioni strumentali (piattaforme e-learning, videoconferenza, facebook), di cui fa uso il 31,8% del campione, registrata soprattutto nel Centro (36,6%) e nel Nord-est (33,6%). Seguono, in ordine decrescente, le innovazioni metodologico-didattiche (*coaching*) (22,5%), utilizzate in maniera principale nel Nord-ovest (27,1%) e in misura lievemente inferiore al Nord-est (21,7%) e nel Sud e Isole (21,5%), le innovazioni legate alla realizzazione di corsi di formazione a distanza o di corsi misti (16,2%) e, infine, la diversificazione dei settori economici relativi ai corsi erogati (15,5%) (figura 6.1).

Figura 6.1 - Principali innovazioni di prodotto e di servizio introdotte dalle strutture nel triennio 2009-2011 per area geografica (% di strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

In quest'ambito va sottolineato che l'attivazione di nuovi servizi di supporto alla formazione è stata un'innovazione usata dalle strutture che operano in maniera prevalente (42,8%) e da quelle che lavorano in maniera esclusiva nel campo della Fp (38,1%) e che dispongono di un organico da micro impresa, sia nella fascia dei 6-10 dipendenti (46,7%) sia nella fascia dei 3-5 dipendenti (41,5%). L'innovazione relativamente alle dotazioni strumentali ha interessato principalmente sia le strutture che operano in maniera esclusiva nel campo della Fp (35,1%) sia quelle che lavorano in maniera prevalente nella Fp (31,6%); sono le strutture con più di 100 dipendenti quelle che hanno innovato maggiormente in termini di dotazioni strumentali (58,0%), seguite da quelle con un numero di dipendenti fra le 51 e le 100 unità (41,8%) e da quelle con un numero di dipendenti compreso fra le 11 e le 50 unità (37,9%). L'innovazione metodologico-didattica è stata impiegata in modo prevalente dalle strutture che operano in maniera esclusiva nel campo della Fp (26,0%) e che hanno una numerosità della forza-lavoro compresa fra i 51 e i 100 dipendenti (31,1%) (tabella 6.1).

Le innovazioni di processo, la seconda tipologia di innovazioni, è stata rilevata attraverso la lettura di due modalità: l'informatizzazione delle procedure amministrative e la revisione del ciclo di produzione delle attività formative, quest'ultima legata alla riprogettazione delle attività sulla base dei risultati della valutazione in itinere.

Entrambe sono state riscontrate rispettivamente con una percentuale del 37,2% e del 28,5% a livello del campione; in particolare, l'informatizzazione delle procedure amministrative ha avuto luogo nelle strutture ubicate nel Nord-est (43,9%) e nel Centro (41,2%) e con percentuali non trascurabili anche nel Sud e Isole (34,5%) e nel Nord-ovest (32,5).

L'altra tipologia di innovazione, la revisione del ciclo di produzione delle attività formative, è stata utilizzata soprattutto dalle strutture situate nel Nord-est (44,0%) e

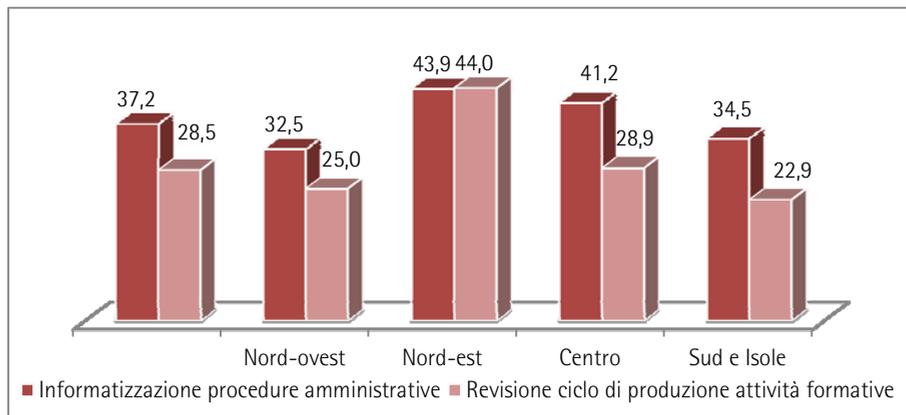
nel Centro (28,9%) e in buona misura anche dalle strutture del Nord-ovest (25,0%) e del Sud e Isole (22,9%) (figura 6.2).

Tabella 6.1 - Principali innovazioni di prodotto e di servizio introdotte nel triennio 2009-2011 per campo di attività della struttura e dimensione dell'organico a tempo indeterminato (% di strutture)

Innovazioni di prodotto e di servizio	Totale	Impegno della struttura nella Fp			Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
		Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Serv. supp. alla formaz.	35,9	38,1	42,8	28,6	26,2	41,5	46,7	39,4	25,3	22,7
Dotazioni strumentali	31,8	35,1	31,6	27,0	29,2	25,5	33,0	37,9	41,8	58,0
Metodologiche	22,5	26,0	21,6	17,5	16,6	25,6	23,3	28,0	31,1	8,8
FaD o corsi misti	16,2	14,4	16,7	18,7	22,9	13,4	10,7	16,8	6,5	4,9
Divers. settori economici	15,5	14,9	19,4	14,1	14,6	19,9	18,4	12,1	5,5	6,9

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

Figura 6.2 - Innovazioni di processo introdotte nel triennio 2009-2011, per area geografica (% di strutture)



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

È di un certo interesse vedere come le innovazioni di processo sono state impiegate dalle strutture formative relativamente al loro campo di attività e alla numerosità del loro organico a tempo indeterminato.

Per quanto concerne l'informatizzazione delle procedure amministrative, la prima tipologia d'innovazione, si nota che essa ha riguardato soprattutto le strutture che si occupano in modo esclusivo (42,7%) o in maniera prevalente di Fp (36,3%) e che di-

spongono di un organico che supera i 100 dipendenti (77,8%) o hanno un numero di dipendenti che varia dalle 51 alle 100 unità (64,4%); vi è, poi, un congruo numero di strutture che hanno un numero di dipendenti fra le 11 e le 50 unità (46,5%) e quelle che dispongono di un numero di addetti compreso fra le 6 e le 10 unità (43,4%).

Se prendiamo in considerazione la seconda tipologia d'innovazione, la revisione del ciclo di produzione delle attività formative, possiamo rilevare che essa viene attuata dalle strutture che si occupano in maniera prevalente (31,4%) o esclusiva (30,5%) di Fp e che hanno una numerosità di dipendenti compresa fra le 11 e le 50 unità (42,2%).

È di un certo interesse vedere come le innovazioni di processo sono state impiegate dalle strutture formative relativamente al loro campo di attività e alla numerosità del loro organico a tempo indeterminato.

Per quanto concerne l'informatizzazione delle procedure amministrative, la prima tipologia d'innovazione, si nota che essa ha riguardato soprattutto le strutture che si occupano in modo esclusivo (42,7%) o in maniera prevalente di Fp (36,3%) e che dispongono di un organico che supera i 100 dipendenti (77,8%) o hanno un numero di dipendenti che varia dalle 51 alle 100 unità (64,4%); vi è, poi, un congruo numero di strutture che hanno un numero di dipendenti fra le 11 e le 50 unità (46,5%) e quelle che dispongono di un numero di addetti compreso fra le 6 e le 10 unità (43,4%).

Se prendiamo in considerazione la seconda tipologia d'innovazione, la revisione del ciclo di produzione delle attività formative, possiamo rilevare che essa viene attuata dalle strutture che si occupano in maniera prevalente (31,4%) o esclusiva (30,5%) di Fp e che hanno una numerosità di dipendenti compresa fra le 11 e le 50 unità (42,2%) (tabella 6.2).

Tabella 6.2 - Innovazioni di processo introdotte nel triennio 2009-2011, per campo di attività della struttura e dimensione dell'organico a tempo indeterminato (% di strutture)

Innovazioni di processo	Totale	Impegno della struttura nella Fp			Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
		Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Informatiz. procedure ammin.	37,2	42,7	36,3	29,5	29,6	28,4	43,4	46,5	64,4	77,8
Revisione ciclo di produzione att. form.	28,5	30,5	31,4	23,9	22,6	30,7	27,3	42,2	5,7	10

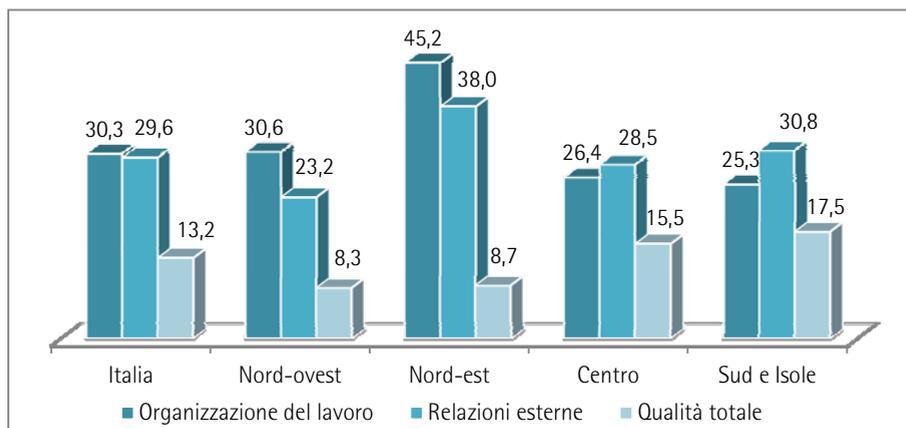
Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Le innovazioni organizzative che le strutture formative hanno sviluppato sono riconducibili a tre modalità principali: innanzitutto l'organizzazione del lavoro, rilevata attraverso il decentramento decisionale, il lavoro in team e il riconoscimento delle responsabilità individuali, segue poi la realizzazione e la gestione di relazioni esterne,

come la partecipazione a reti stabili tra enti di formazione o la stipula di accordi formali e informali per la progettazione, e, infine, l'introduzione di modelli ispirati o centrati sulla qualità totale.

L'innovazione organizzativa con la frequenza più alta, pari al 30,3%, è l'organizzazione del lavoro, seguita dalla gestione delle relazioni esterne (29,6%) e dall'introduzione di modelli di qualità totale (13,2%); le strutture che hanno maggiormente operato per lo sviluppo di una nuova organizzazione del lavoro sono ubicate nel Nord-est (45,2%) e nel Nord-ovest (30,6%) e sono sempre strutture ubicate nel Nord-est (38,0%) quelle che hanno intessuto relazioni esterne con il territorio e le forze locali, seguite a breve distanza da quelle del Sud e Isole (30,8%). L'introduzione di modelli di qualità totale è stata segnalata soprattutto dalle strutture che si trovano nel Sud e Isole (17,5%), seguite da quelle che operano nel Centro (15,5%) (figura 6.3).

Figura 6.3 - **Innovazioni organizzative introdotte nel triennio 2009-2011, per area geografica (% di strutture)**



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Se osserviamo il modo con cui le innovazioni organizzative sono state realizzate dalle strutture sulla base del loro campo di attività e della numerosità dell'organico a tempo indeterminato, possiamo rilevare che l'organizzazione del lavoro è stata considerata soprattutto da quelle che operano in maniera prevalente nella Fp (35,6%) e hanno un numero di dipendenti compreso fra le 11 e le 50 unità di personale (43,4%), seguite poi da quelle che hanno un numero di addetti compreso fra le 6 e le 10 unità (35,9%). La seconda innovazione organizzativa, le relazioni esterne, rientra fra le opzioni strategiche delle strutture che operano in maniera non prevalente nella Fp (36,2%) e che hanno un numero esiguo di dipendenti, da 0 a 2 unità, (37,5%), mentre l'ultima innovazione organizzativa, l'introduzione di modelli di qualità totale, non è stata particolarmente utilizzata, arrivando ad interessare solo il 17,4% delle

strutture che operano esclusivamente nella Fp e che hanno un numero di dipendenti fra le 3 e le 5 unità (19,0%) (tabella 6.3).

Tabella 6.3 - Innovazioni organizzative introdotte nel triennio 2009-2011 per campo di attività della struttura e dimensione dell'organico a tempo indeterminato (% di strutture)

Innovazioni organizzative	Totale	Impegno della struttura nella Fp			Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
		Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Organiz. del lavoro	30,3	29,0	35,6	29,4	24,0	27,0	35,9	43,4	21,8	12,3
Relazioni esterne	29,6	23,6	34,1	36,2	37,5	27,7	27,0	22,4	32,5	22,4
Introduzione di modelli di qualità totale	13,2	17,4	10,2	8,6	12,6	19,0	11,4	9,2	16,8	6,9

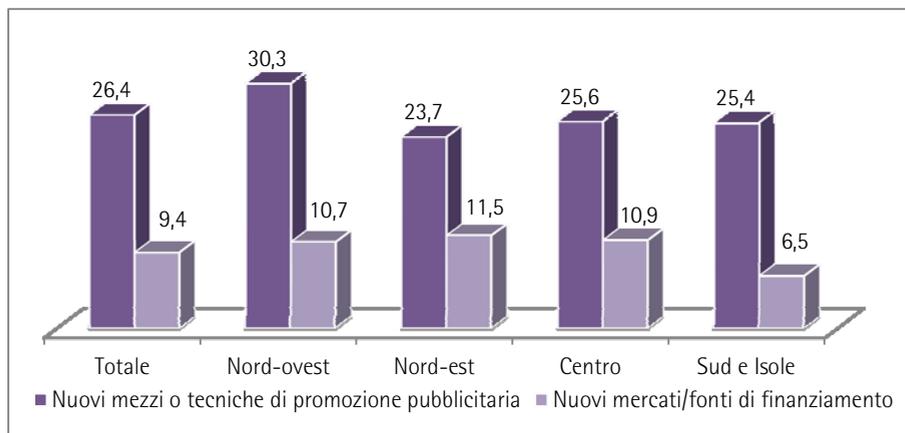
Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

L'ultima tipologia di innovazione è dedicata al marketing. In questo caso sono state due le modalità indagate: l'impiego di nuovi mezzi o tecniche di promozione pubblicitaria, che ha riguardato il 26,4% delle strutture intervistate, e l'inserimento delle attività delle strutture in nuovi mercati o la ricerca di nuove fonti di finanziamento (9,4%).

L'uso di nuovi mezzi o di tecniche per un'efficace promozione pubblicitaria è stato svolto soprattutto da quelle strutture del campione che si trovano nel Nord-ovest (30,3%) ma con punte significative nel Centro (25,6%) e nel Sud e Isole (25,4%).

La seconda tipologia di marketing, l'inserimento delle attività della struttura in nuovi mercati o la ricerca di nuove fonti di finanziamento, è stata impiegata da quegli enti formativi che si trovano nel Nord-est (11,5%) ma con valori leggermente più bassi anche da quelle che operano nel Centro (10,9%) e nel Nord-ovest (10,7%), mentre risulta residuale questa tipologia di innovazione nel Sud e Isole (6,5%) (figura 6.4). Spostando lo sguardo verso le modalità con cui questa tipologia di innovazione è stata utilizzata dalle strutture relativamente al loro campo di attività e alla loro numerosità della forza lavoro presente, si può notare che l'uso di nuovi mezzi o tecniche di promozione pubblicitaria è stata ricercata dalle strutture che operano in maniera esclusiva nel campo della Fp (27,8%) e dispongono di un organico esiguo, da 0 a 2 dipendenti (34,3%), mentre l'inserimento in nuovi mercati o la ricerca di nuove fonti di finanziamento è stata una scelta delle strutture che si occupano in maniera prevalente di Fp (19,8%) e sono dotate di una numerosità della forza lavoro che oscilla fra i 6 e i 10 dipendenti (11,5%) (tabella 6.4).

Figura 6.4 - Innovazioni di marketing introdotte nel triennio 2009-2011 per area geografica (% di strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Tabella 6.4 - Innovazioni di marketing introdotte nel triennio 2009-2011 per campo di attività della struttura e dimensione dell'organico a tempo indeterminato (% di strutture)

Innovazioni di marketing	Totale	Impegno della struttura nella Fp			Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
		Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Promozione	26,4	27,8	24,8	25,1	34,3	24,1	23,1	22,8	16,4	9,3
Nuovi mercati	9,4	6,4	19,8	8,2	10,4	11,4	11,5	4,9	7,2	0,0

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

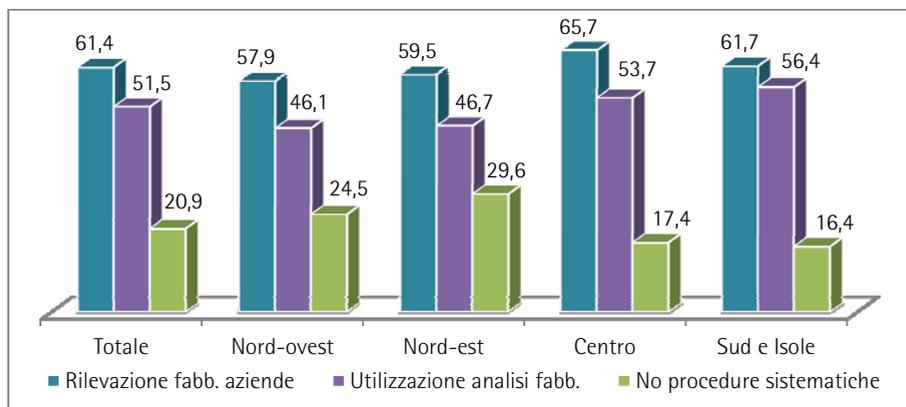
6.2 Le procedure adottate per l'analisi dei fabbisogni formativi

Un altro tema su cui è stata focalizzata l'indagine è costituito dalle procedure seguite per l'analisi dei fabbisogni formativi.

In questo caso, la procedura adottata in maniera più frequente è la rilevazione dei fabbisogni professionali delle aziende del territorio (61,4%), intendendo far riferimento a un set di modalità specifico: contatti diretti con le aziende, richiesta di informazioni alle camere di commercio, analisi di documenti specialistici; l'area geografica che ha dichiarato di utilizzare in modo sostanziale la rilevazione dei fabbisogni professionali delle aziende è il Centro (65,7%), seguita dal Sud e Isole (61,7%) e in misura rilevante dal Nord-est (59,5%) e dal Nord-ovest (57,9%). La seconda pro-

cedura adottata dalle strutture è l'utilizzazione delle analisi dei fabbisogni realizzate dagli attori istituzionali (Stato, Regione, Provincia, enti bilaterali, centri per l'impiego) che si attesta al 51,5% con una suddivisione a livello regionale abbastanza marcata: il 56,4% nel Sud e Isole, il 53,7% nel Centro, il 46,7% nel Nord-est, il 46,1% nel Nord-ovest. Risulta significativo anche il dato delle strutture che non attuano procedure sistematiche di analisi dei fabbisogni: il dato nazionale è pari al 20,9%, con una distribuzione regionale che tocca il 29,6% nel Nord-est, il 24,5% del Nord-ovest, il 17,4% nel Centro e il 16,4% nel Sud e Isole (figura 6.5).

Figura 6.5 - Procedure adottate in modo sistematico per l'analisi dei fabbisogni formativi, per area geografica (% di strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

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

La seconda procedura, l'uso delle analisi dei fabbisogni realizzate dagli attori istituzionali, è in uso soprattutto dalle strutture che operano in maniera esclusiva nel campo della Fp (54,6%), seguite da quelle che lavorano in maniera prevalente nella Fp (53,1%); le strutture con un organico piccolo, da 3 a 5 dipendenti, sono quelle che impiegano in misura prevalente questa procedura (57,8%), seguite da quelle che hanno un numero di dipendenti compreso fra le 6 e le 10 unità (55,0%).

È significativo che le strutture che non adottano procedure sistematiche di analisi dei fabbisogni sono quelle grandi, con più di 100 dipendenti, che rappresentano il 53,2% del campione (tabella 6.5).

Tabella 6.5 - Procedure adottate in modo sistematico per l'analisi dei fabbisogni formativi per campo di attività della struttura e dimensione dell'organico a tempo indeterminato (% di strutture)

Procedure analisi fabbisogni	Totale	Impegno nella Fp			Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
		Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Rilevaz. fabb. aziende	61,4	62,4	68,3	55,8	63,3	62,7	64,3	58,9	56,4	38,4
Utilizzaz. analisi fabb.	51,5	54,6	53,1	45,9	44,1	57,8	55,0	56,7	43,6	38,0
No procedure sistem.	20,9	19,5	17,2	25,2	21,2	19,3	16,3	20,8	25,6	53,2

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

6.3 Le procedure adottate per le attività di accoglienza e di supporto agli utenti

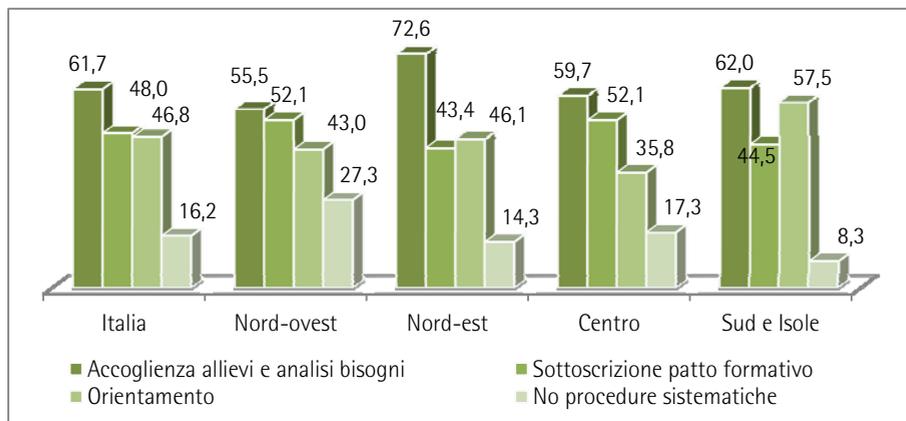
Le attività di accoglienza e di supporto agli utenti costituiscono uno degli *asset* strategici per garantire non solo l'efficacia degli interventi ma anche un corretto presidio della qualità. L'indagine ha constatato la presenza di tre modalità di svolgimento delle attività di accoglienza e di supporto. La prima, l'accoglienza nel senso classico del termine e la prima analisi dei bisogni formativi/professionali attraverso modalità standardizzate definite in sede di progettazione, viene svolta dal 61,7% del campione, seguita dalla sottoscrizione di un patto formativo tra struttura e utente (48,0%), che rappresenta la seconda modalità di accoglienza e supporto, e, infine, dalle attività di orientamento di primo e secondo livello (informazione e consulenza orientativa, bilancio di competenze) messe in atto dal 46,8% delle strutture del campione. Solo il 16,2% del campione delle strutture intervistate ha dichiarato di non fare uso di procedure sistematiche.

La prima procedura è utilizzata in misura prevalente dalle strutture del Nord-est (72,6%), seguite da quelle del Sud e Isole (62,0%) e da quelle del Centro (59,7%), la seconda procedura sistematica viene impiegata in egual misura dalle strutture del Nord-ovest e del Centro (52,1%) mentre la terza risulta appannaggio delle strutture ubicate nel Sud e Isole (57,5%). Le strutture che hanno dichiarato di non adottare procedure sistematiche si trovano soprattutto nel Nord-ovest (27,3%) (figura 6.6).

Se guardiamo alla distribuzione delle attività di accoglienza e di supporto per campo di attività della struttura e organico a tempo indeterminato possiamo constatare che l'accoglienza degli allievi e l'analisi dei loro bisogni viene svolta in modo principale dalle strutture che operano in maniera esclusiva nella Fp (68,0%), subito seguite da quelle che lavorano in maniera prevalente nella Fp (64,8%), e che le strutture che ne fanno uso sono soprattutto quelle grandi, con più di 100 dipendenti, che rappresentano l'85,7% del campione. La sottoscrizione del patto formativo tra struttura e

utente è particolarmente considerata dalle strutture che operano in maniera prevalente nella Fp (55,3%) e che hanno una consistenza numerica della forza lavoro compresa fra le 51 e le 100 unità (66,0%), mentre l'erogazione delle attività di orientamento, sia di primo che di secondo livello, viene svolta dalle strutture che operano in maniera prevalente nella Fp (52,6%) e che hanno un numero di dipendenti che supera le 100 unità (74,4%) (tabella 6.6).

Figura 6.6 - Procedure adottate in modo sistematico per l'accoglienza e il supporto agli utenti, per area geografica (% di strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Tabella 6.6 - Procedure adottate in modo sistematico per l'accoglienza e il supporto agli utenti per campo di attività della struttura e dimensione dell'organico a tempo indeterminato (% di strutture)

Procedure accoglienza	Totale	Impegno nella Fp			Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
		Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Analisi bisogni	61,7	68,0	64,8	50,2	53,1	58,0	64,5	73,0	72,9	85,7
Patto formativo	48,0	46,6	55,3	46,0	45,5	35,9	54,5	60,1	66,0	33,7
Orientamento	46,8	49,3	52,6	39,6	39,3	46,8	48,2	51,8	63,6	74,4
No procedure	16,2	10,5	17,5	24,1	23,9	16,9	15,6	5,9	9,6	1,2

Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

6.4 Le procedure adottate per il monitoraggio e la valutazione dei servizi formativi

Fra le procedure che vengono adottate per il presidio della qualità dei processi e dei prodotti, quelle dedicate al monitoraggio e alla valutazione dei servizi formativi rivestono un ruolo centrale per la funzione di cerniera e di sviluppo che propongono per la crescita complessiva dei sistemi formativi e delle strutture deputate all'erogazione delle azioni formative.

L'indagine ha enucleato 10 indicatori in grado di delineare il quadro delle procedure che le strutture del campione adottano per gestire in maniera efficace il monitoraggio e la valutazione dei servizi formativi. La prima procedura che è stata rilevata come la più frequentemente utilizzata dalle strutture del campione (75,3%) è la valutazione finale dei livelli di apprendimento attraverso prove strutturate (test, questionari); questa procedura viene sistematicamente utilizzata dalle strutture ubicate nel Sud e Isole (80,8%), seguite da quelle poste nel Nord-est (78,6%) e del Centro (77,2%). La seconda procedura utilizzata, la valutazione in itinere dei livelli di apprendimento degli allievi, viene seguita dal 68% delle strutture del campione ed è diffusa soprattutto fra quelle del Sud e Isole (79,5%) e del Centro (70,7%), mentre la terza, la valutazione in ingresso dei livelli di conoscenza degli allievi, è utilizzata dal 64% delle strutture, con punte di realizzazione pari al 73,8% presso le strutture ubicate nel Sud e Isole e al 65,8% in quelle poste al Nord-est.

La quarta procedura adottata, il confronto tra risultati ottenuti e obiettivi prefissati e l'analisi delle cause dei successi/insuccessi, considerata quella più prospettica in quanto capace di restituire indicazioni oggettive per la riprogettazione e lo sviluppo di azioni efficaci, è stata indicata dal 47,9% delle strutture del campione ed è utilizzata in modo precipuo dalle strutture operanti nel Nord-est (59,5%) e nel Sud e Isole (48,2%). Tra le altre procedure merita un certo interesse quella dedicata alla rimodulazione degli interventi sulla base degli effettivi livelli di conoscenza degli allievi, impiegata dal 41,5% delle strutture del campione e utilizzata in maniera significativa dalle agenzie formative poste nel Nord-est del Paese (58,7%); risultano scarsamente utilizzate altre procedure che sono particolarmente importanti per la gestione del processo di qualità delle azioni: il contatto telefonico con l'allievo/a, almeno dopo 6 mesi dalla conclusione dell'intervento formativo, impiegato solo dal 23,3% delle strutture del campione, l'invio di un questionario, almeno 6 mesi dopo la conclusione dell'intervento formativo, utilizzato solo dal 10,1% delle strutture del campione, e l'incontro in sede, anche in questo caso almeno 6 mesi dopo la conclusione dell'intervento formativo, che viene svolto solo dall'8,6% delle strutture del campione (tabella 6.7).

Tabella 6.7 - Procedure adottate in modo sistematico per il monitoraggio e la valutazione dei servizi formativi, per area geografica (% di strutture)

Procedure monitoraggio e valutazione	Totale	Area geografica			
		Nord- ovest	Nord- est	Centro	Sud e Isole
Valutazione finale apprendimento	75,3	63,4	78,6	77,2	80,8
Valutazione in itinere apprendimento	68,0	53,8	62,1	70,7	79,5
Valutazione in ingresso	64,0	50,6	65,8	62,8	73,8
Confronto risultati/obiettivi e analisi cause successi/insucc.	47,9	44,2	59,5	42,8	48,2
Redazione documenti obiettivi formativi quantificabili e misurabili	43,5	47,3	55,6	43,0	34,8
Rimodulazione interventi su effettivi livelli di conoscenza	41,5	44,3	58,7	44,2	28,7
Valutazione finale apprendimento in assetto lavorativo	37,8	28,5	42,5	40,8	40,2
Contatto telefonico (a 6 mesi)	23,3	21,0	31,5	21,5	22,3
Questionario (a 6 mesi)	10,1	9,6	18,4	12,4	4,7
Incontro in sede (a 6 mesi)	8,6	5,3	14,3	7,5	8,8
No procedure sistematiche	5,9	14,1	1,5	4,9	2,8

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Esaminando in quale percentuale le procedure sopra indicate vengono adottate dalle strutture, considerate in termini di campo di attività e di organico a tempo determinato, possiamo constatare che la prima procedura, la valutazione finale dei livelli di apprendimento, viene usata in maniera specifica dalle strutture del campione che operano in maniera prevalente (81,8%) o in modo esclusivo nel campo della Fp (80,5%) e che dispongono di una forza lavoro compresa fra le 6 e le 10 unità (80,2%); la seconda procedura, la valutazione in itinere dei livelli di apprendimento degli allievi, viene svolta soprattutto dalle strutture che si occupano in maniera esclusiva di Fp (72,7%) e che hanno una composizione numerica della forza lavoro che oscilla fra le 51 e le 100 unità (88,9%). Nel caso della terza procedura, la valutazione in ingresso dei livelli di conoscenza degli allievi, essa viene seguita dalle strutture che lavorano in maniera prevalente nella Fp (78,9%) e che hanno un organico che supera i 100 dipendenti (88,2%) (tabella 6.8).

Tabella 6.8 - Procedure adottate in modo sistematico per il monitoraggio e la valutazione dei servizi formativi, per campo di attività della struttura e dimensione dell'organico a tempo indeterminato (% di strutture)

Procedure monitoraggio e valutazione	Totale	Impegno nella Fp			Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
		Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Valutazione finale apprendimento	75,3	80,5	81,8	63,6	75,5	72,9	80,2	77,2	76,9	49,3
Valutazione in itinere apprendimento	68,0	72,7	67,7	61,2	67,5	60,9	70,8	70,3	88,9	88,2
Valutazione in ingresso	64,0	63,9	78,9	55,8	69,3	53,6	64,4	62,4	85,3	88,2
Confronto ris./obb. e analisi cause successi/insucc.	47,9	52,3	53,8	37,8	39,9	46,0	54,2	54,0	69,7	50,0
Redazione doc. ob. form quantit. e misurabili	43,5	48,1	53,7	30,6	31,7	35,4	42,6	63,7	67,5	82,7
Rimodulazione interventi su effettivi livelli di conosc.	41,5	43,2	49,5	34,3	34,7	28,8	45,3	62,9	62,2	25,1
Valutazione finale apprendimento in assetto lav.	37,8	41,9	48,0	25,9	37,0	34,5	45,3	37,3	40,7	32,0
Contatto telefonico (a 6 mesi)	23,3	28,7	25,5	14,0	20,0	18,7	31,2	30,1	21,0	9,6
Questionario (a 6 mesi)	10,1	10,8	14,0	6,8	8,8	10,3	14,9	8,9	10,5	3,6
Incontro in sede (a 6 mesi)	8,6	11,7	8,4	4,0	10,8	7,8	7,9	8,0	5,3	0,0
No procedure sistematiche	5,9	2,9	2,7	12,2	9,6	7,8	2,0	1,6	0,7	0,0

(Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta 100).

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

6.5 Le procedure adottate per la registrazione, l'analisi e la conservazione dei dati

Uno fra gli elementi che denota un'attenzione specifica per la qualità dei processi e delle politiche di una struttura formativa è il ruolo che viene riservato al trattamento e alla manutenzione dei dati. Essi, infatti, costituiscono la fonte non solo per una gestione accurata del set formativo in fase di realizzazione ma anche il patrimonio conoscitivo e longitudinale di quanto è stato realizzato. In una fase caratterizzata sempre più dal bisogno di interventi formativi non più parcellizzati ma inseriti in un processo longitudinale che viene a realizzarsi in periodi temporali che comportano il rientro in formazione di fasce consistenti di popolazione giovanile e/o adulta, diviene necessario per una struttura formativa, sia essa piccola, media o grande, disporre di dati aggiornati e attendibili sui quali poter misurare la propria efficacia.

Partendo da questa premessa, l'indagine ha rilevato i comportamenti delle strutture formative relativamente ad alcuni indicatori ritenuti significativi.

Il primo di essi è la soddisfazione degli utenti, rilevata e misurata dall'83,3% delle strutture del campione e particolarmente attuata dalle strutture ubicate nel Nord-ovest (94,5%) e del Centro (92,2%), seguite poi da quelle del Nord-est (89,6%); il secondo elemento, a una significativa distanza dal primo, è il numero di iscritti che hanno abbandonato il percorso, rilevato dal 57,3% delle strutture formative del campione e realizzato in modo precipuo dalle strutture poste nel Nord-est (62,4%) e nel Centro (60,2%) del Paese.

Attenzione viene riservata dalle strutture formative ai reclami e alle contestazioni di allievi, famiglie, docenti e aziende (54,3%), con punte che raggiungono il 76% delle sedi ubicate nel Nord-est e il 63,1% nel Centro; si riduce, tuttavia, l'attenzione per il numero di iscritti che hanno trovato lavoro (37,1%), con valori significativi nel Nord-est (41%) e nel Sud e Isole (39,8%), e per il numero d'iscritti che hanno trovato un lavoro coerente con il percorso formativo (28,6%), con valori contenuti: il 33,4% delle strutture ubicate nel Nord-est e il 32,4% nel Centro (tabella 6.9).

Tabella 6.9 - Procedure per la registrazione, analisi e conservazione dei dati, per area geografica (% di strutture)

Procedure dati	Totale	Area geografica			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole
Soddisfazione utenti	83,3	94,5	89,6	92,2	65,6
N. iscritti che hanno abbandonato	57,3	54,4	62,4	60,2	54,8
Reclami e contestazioni	54,3	59,0	76,0	63,1	33,8
N. iscritti che hanno trovato lavoro	37,1	29,7	41,0	38,2	39,8
N. iscritti che hanno trovato lavoro coerente	28,6	22,8	33,4	32,4	27,8
Nessuna di queste	8,4	4,6	8,9	4,3	13,7

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

È interessante osservare che la soddisfazione degli utenti viene rilevata soprattutto dalle strutture che si occupano in maniera prevalente (91,5%) o esclusiva di Fp (84,4%) e che hanno un numero di dipendenti tra le 11 e le 50 unità (88%) o tra le 51 e le 100 unità (87%), mentre il numero di iscritti che hanno abbandonato il percorso è registrato dalle strutture che operano in maniera esclusiva (63,5%) o prevalente (60,5%) nel campo della Fp e che dispongono di una forza lavoro con una numerosità compresa fra le 51 e le 100 unità (83,9%). I reclami e le contestazioni di allievi, famiglie, docenti e aziende viene considerato rilevante dalle strutture che si occupano in maniera prevalente di Fp (62,2%) e che hanno un numero di dipendenti compreso fra le 11 e le 50 unità (70,6%) e fra le 6 e le 10 unità (68,4%) (tabella 6.10).

Tabella 6.10 - Registrazione, analisi e conservazione dei dati per Campo di attività della struttura e dimensione dell'organico a tempo indeterminato (% di strutture)

Procedure per la registrazione, analisi e conservazione dei dati	Totale	Impegno della struttura nella Fp			Organico (N. dipendenti a tempo indeterminato)					
		Esclusivo	Prevalente	Non prevalente	0-2	3-5	6-10	11-50	51-100	> 100
Soddisfazione degli utenti	83,3	84,4	91,5	76,8	78,4	86,6	86,2	88,0	87,0	50,3
N. iscritti che hanno abbandonato il percorso	57,3	63,5	60,5	46,1	40,4	58,8	68,0	71,0	83,9	41,6
Reclami e contestazioni di allievi, famiglie, docenti, aziende	54,3	56,8	62,2	46,1	41,4	50,5	68,4	70,6	56,1	28,2
N. iscritti che hanno trovato lavoro	37,1	40,6	40,0	30,3	36,7	30,8	46,2	40,2	33,1	31,6
N. iscritti che hanno trovato lavoro coerente con il percorso formativo	28,6	37,7	33,9	11,8	31,0	22,1	36,4	27,4	23,3	26,6
Nessuna di queste	8,4	7,4	5,7	11,3	7,6	8,9	6,2	7,3	3,1	45,9

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

7. L'offerta formativa regionale e le ICT (Information and Communication Technology)

7.1 L'accreditamento per la FaD e le innovazioni ICT introdotte nelle sedi formative

La diffusione della Formazione a distanza (FaD) e/o e-learning¹ ha posto l'esigenza di accreditare le strutture anche per questo tipo di corsi, erogati in maniera svincolata da un luogo fisico, che permettono l'accesso al materiale formativo senza limiti di tempo e di spazio attraverso l'uso di internet. La finalità è quella di garantire la qualità dei servizi on line offerti. La procedura di accreditamento per l'erogazione della FaD è volta a riconoscere a soggetti pubblici e privati la possibilità di realizzare interventi formativi mediante tecnologie telematiche in grado di assicurare l'interazione tra uno o più docenti e la platea dei discenti, nonché la rilevazione dei tempi e delle modalità di accesso ai materiali didattici². Oggetto dell'accreditamento è l'insieme dei servizi e delle strutture necessarie alla produzione, all'erogazione e alla fruizione di corsi a distanza. I requisiti per l'accreditamento prevedono non solo la dotazione di strumentazioni tecnologiche adeguate (laboratori dedicati, piattaforme), ma anche specifiche competenze professionali del personale. Dall'indagine è emerso che ha aderito alla procedura di accreditamento FaD il 20,3% delle strutture, con percentuali più alte nelle strutture che operano esclusivamente o prevalentemente nel campo della formazione professionale (26,7% e 23,4%) e con valori al di sopra della media nelle regioni del Nord-ovest (29,7%) e del Sud e Isole (26,1%). Parliamo di strutture sostanzialmente "giovani" che nel 79,7% dei casi hanno iniziato la loro attività dopo gli anni '90 e con una natura giuridica varia: il 21,8% sono strutture private, il 13,49% scuole e università, il 9,1% enti pubblici.

¹ Si tratta di modelli formativi che utilizzano processi e strumenti tecnologici per creare materiale educativo e solitamente vengono associati a ogni tipo di formazione basata sull'utilizzo di internet a scopi didattici.

² Possono richiedere l'accreditamento per la FaD esclusivamente gli organismi accreditati. Esso, infatti, abilita all'erogazione di corsi a distanza all'interno delle macrotipologie (ad esempio, obbligo formativo, formazione superiore, formazione continua) per le quali la struttura formativa è già stata accreditata.

Rispetto alle innovazioni ICT introdotte nel corso degli anni 2009-2011, mediamente il 16,2% delle strutture dichiara di aver realizzato corsi tramite l'ausilio di *formazione a distanza* (FaD) o *blended* (mix di formazione in presenza e *on line*) e un discreto numero di strutture (il 31,8%) afferma di aver introdotto innovazioni strumentali tramite l'utilizzo di piattaforme *e-learning*, videoconferenze e *social network* come strumenti per l'apprendimento e la comunicazione.

Limitatamente alle innovazioni strumentali appena citate, non si evidenzia una particolare differenza rispetto alla natura giuridica delle strutture; diversamente, per l'utilizzo della formazione a distanza o *blended*, si delinea una certa difformità a seconda della natura giuridica di riferimento: si registra, infatti, un maggiore impiego negli enti privati (nel 18% dei casi), rispetto all'uso piuttosto esiguo nelle scuole, nelle università e negli enti pubblici (tabella 7.1). Tali valori, sebbene non costituiscano un indicatore assoluto del grado d'innovazione ICT da parte delle strutture formative, forniscono un *trend* di quanto si è verificato nel corso degli anni 2009-2011. In ogni caso, dall'indagine è emerso che le strutture, a sostegno delle innovazioni introdotte, nella misura del 38,4%, hanno provveduto all'aggiornamento e/o riqualificazione delle risorse umane avente come oggetto anche le materie inerenti ai cambiamenti tecnologici introdotti.

Tabella 7.1 - Strutture che hanno introdotto innovazioni ICT negli anni 2008-2011, per natura giuridica (% di strutture)

Natura giuridica	Innovazioni introdotte	
	FaD / blended	E-learning, social network, video conferenze
Ente pubblico	5,8	32,2
Scuola e università	7,2	34,4
Ente formativo privato	18,0	31,3

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Se consideriamo il contesto geografico, emerge che l'introduzione di nuove metodologie di insegnamento a distanza (FaD e *blended*) è pressoché in linea con la media generale nelle regioni del Nord, lievemente al di sotto nelle regioni del Centro ed è decisamente superiore alla media nelle regioni del Sud e Isole (23,1% contro una media del 16,2%); quest'ultimo risultato, si ipotizza sia l'effetto di uno degli obiettivi primari dei provvedimenti e stanziamenti del *Piano Nazionale Agenda digitale, per il superamento del digital divide*³, il cui scopo è di favorire la riduzione di tale divario sul territorio, ponendo particolare attenzione alle regioni svantaggiate dal punto di vista delle comunicazioni (il Sud e le Isole), assicurando adeguata connettività agli

³ Ministero dello Sviluppo economico, Decreto-Legge del 18 ottobre 2012, n° 179, *Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese* (cosiddetto "Decreto Crescita 2.0") convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221.

Enti e alle sedi della Pubblica Amministrazione e pianificando una serie di interventi, destinati anche all'incentivazione e allo sviluppo della domanda di servizi a banda larga, al fine di sostenere gli investimenti autonomi degli operatori del settore dei servizi delle telecomunicazioni nelle aree colpite dal *digital divide*.

Se esaminiamo la frequenza d'uso delle metodologie ICT nella didattica, nell'ambito dei percorsi formativi con finanziamenti pubblici si rileva l'utilizzo frequente della FAD/e-learning e della formazione *blended* rispettivamente nel 6,2% e nel 4,8% delle strutture (tabella 7.2). Con riferimento alla natura giuridica, i valori osservati sono pressoché in linea con la media, ad eccezione degli enti pubblici che nel 95,2% dei casi affermano di non utilizzare mai le metodologie FaD/e-learning.

Tabella 7.2 - Strutture che hanno utilizzato metodologie ICT (FaD/e-learning e blended), per frequenza d'uso delle metodologie ICT nei corsi avviati con fondi pubblici e per natura giuridica (% di strutture)

Metodologie didattiche	Frequenza d'uso	Totale Italia	Natura giuridica		
			Ente pubblico	Scuola e università	Ente formativo privato
FaD/e-learning	Frequentemente	6,2	0,0	5,2	6,6
	Occasionalmente	12,9	4,8	15,6	12,6
	Mai	80,9	95,2	79,2	80,8
Totale					
Formazione blended	Frequentemente	4,8	4,6	4,2	4,9
	Occasionalmente	10,2	11,1	12,1	9,8
	Mai	85,0	84,4	83,7	85,3
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Un ulteriore elemento d'innovazione proviene dal comportamento agito in relazione alla crisi. A tal riguardo, è stato chiesto alle strutture intervistate di indicare le azioni specifiche adottate per contrastare la crisi: indifferentemente dalla natura dei finanziamenti utilizzati, il 7,9% delle strutture fornisce come prima risposta *Introduzione di innovazioni tecnologiche-organizzative* e senza una rilevante differenza tra le diverse tipologie di enti.

I dati rilevati mostrano gli sforzi compiuti dalle strutture per innovare l'offerta formativa con nuove metodologie didattiche, basate sull'uso delle ICT. Nonostante la crisi economica abbia prodotto effetti negativi sul sistema della formazione professionale negli ultimi anni, in particolare a causa della riduzione dei finanziamenti pubblici e del ritardo nell'erogazione dei finanziamenti disponibili, emerge una capacità di risposta di tipo proattivo ai cambiamenti e alle richieste di utenti e committenti. Una quota considerevole di organismi formativi, per essere più competitiva, ha arricchito l'offerta formativa con nuovi strumenti e metodi e in diversi casi ha messo in campo interventi di miglioramento tecnologico e organizzativo, spesso accompa-

gnati dalla formazione del personale, in un'ottica che potremmo definire di apprendimento organizzativo.

7.2 Le dotazioni strumentali ICT e l'offerta formativa in campo tecnologico

Nonostante le proposte formative siano piuttosto differenziate tra loro, si rileva (tabella 7.3) che un numero considerevole di strutture (il 73,8%) può avvalersi di almeno un laboratorio di informatica (in media ogni struttura dispone di 2 laboratori). In relazione alla presenza di aule multimediali nelle strutture, le percentuali non sono così consistenti: si tratta infatti di circa il 2% delle strutture. Invece, gli spazi multimediali (ad esempio, gli *internet point*), mediamente sono presenti in una parte più consistente delle strutture (il 25,5%).

Tabella 7.3 - Strutture per tipologia di dotazioni strumentali ICT

Dotazioni strumentali	Numero di strutture		Lab./ struttura*
	V.a.	%	
Strutture che hanno almeno un laboratorio di informatica	2.862	73,8	2
Strutture che hanno almeno un'aula multimediale	58	1,9	1
Strutture che hanno uno spazio multimediale	988	25,5	n.d.

* N. medio di laboratori per ogni struttura.

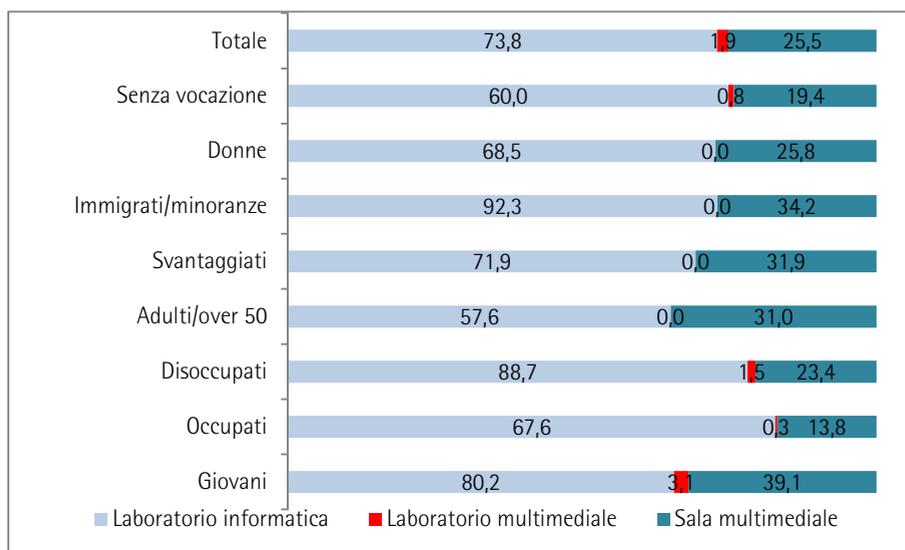
Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Dal punto di vista della vocazione specifica rispetto all'utenza, le strutture che indirizzano la loro attività formativa verso i "Giovani" sembrerebbero essere le più "tecnologiche": hanno a disposizione, infatti, tutti e tre i tipi di strumenti presi in esame, peraltro in misura superiore alle altre strutture, ad esclusione di quelle orientate ai "Disoccupati" e agli "Immigrati", che invece possono contare su percentuali più alte di laboratori di informatica. Le "Donne", gli "Adulti over 50" e gli "Occupati" appaiono come le categorie più svantaggiate: in media, le strutture che si rivolgono a questi utenti hanno la percentuale più bassa di laboratori informatici (al di sotto della media generale di oltre 10 punti per quelle orientate agli "Adulti over 50") e non hanno a disposizione sale multimediali (figura 7.1).

Per quanto riguarda l'offerta formativa in campo tecnologico, dall'indagine è emerso che tra le strutture che hanno avviato almeno un corso finanziato con fondi pubblici, il 7,3% ha erogato corsi di informatica di base collocandoli al *primo posto in ordine di importanza rispetto al numero di allievi frequentanti*; anche i corsi di informatica specialistica, pur mostrando un valore percentuale lievemente inferiore (4,1%), risultano tra i primi posti dei corsi più frequentati.

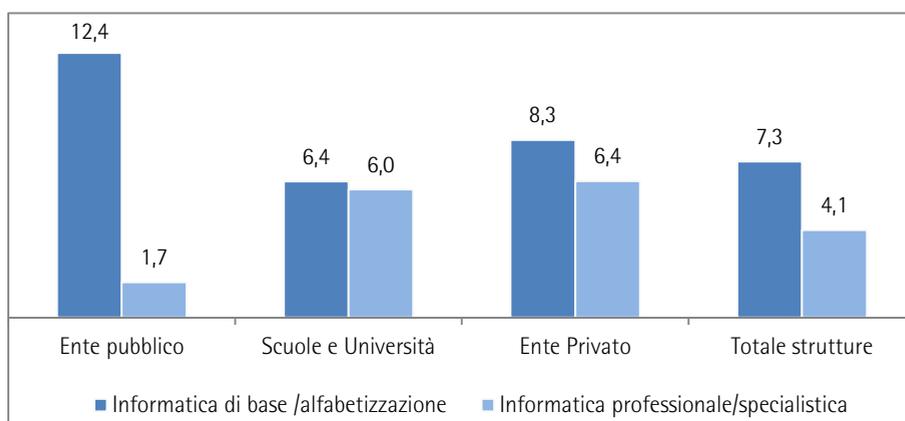
Per quanto riguarda la natura giuridica delle strutture (figura 7.2), la percentuale più rilevante si riscontra tra gli enti pubblici nel caso della formazione informatica di base (il 12,4% contro il 7,3% della media generale).

Figura 7.1 – Strutture per tipologia di dotazioni strumentali ICT e per "vocazione" rispetto all'utenza (% di strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Figura 7.2 – Strutture che hanno realizzato corsi di informatica di base e specialistica, collocandoli al primo posto in ordine di importanza rispetto al numero di allievi frequentanti, per natura giuridica delle strutture (% di strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Queste percentuali potrebbero sembrare basse, ma in realtà assumono particolare rilievo se si considera che si tratta di corsi che hanno coinvolto un maggior numero di utenti rispetto ad un'offerta molto ampia e diversificata⁴.

Come abbiamo già visto nel capitolo 4, ancor più interessante è osservare che, considerando i contenuti didattici *collocati dagli intervistati nei primi tre posti, a prescindere dal loro ordine di importanza*, ben il 37,4% delle strutture indagate ha realizzato corsi di informatica di base e/o corsi di alfabetizzazione digitale e il 27,3% corsi di informatica specialistica/professionale (cfr. tabella 4.8). L'informatica di base rappresenta un tema trasversale, finalizzato a diffondere anche la cultura del digitale e a sfruttare le opportunità offerte dalle nuove tecnologie nel lavoro, nello studio e nella vita quotidiana, ed è spesso inserita come modulo per arricchire la struttura di corsi di varia natura e finalità, analogamente al tema della sicurezza sul luogo di lavoro. L'offerta specialistica, invece, tende a sviluppare specifiche abilità o competenze tecniche per professionisti ICT attuali o futuri. In diversi casi si tratta di ruoli professionali ampi, in grado di coniugare produttività e innovazione, flessibilità organizzativa, identità professionale e forme di organizzazione del lavoro basate sulla collaborazione e comunicazione estesa.

La formazione in campo informatico, similmente al resto dell'offerta, viene erogata prevalentemente con metodologie d'aula, seguite da attività pratiche ed esercitazioni, spesso realizzate nell'ambito di specifici laboratori informatici che, come viene indicato nella tabella precedente, risultano essere molto diffusi.

Se si pone l'attenzione sulle strutture che hanno collocato *al primo posto*, in ordine d'importanza rispetto agli allievi frequentanti, i corsi di informatica sia di base che specialistica, si stima che il totale dei partecipanti ammonti a circa 107.500 allievi (il 16,1% sul totale degli allievi frequentanti pari a circa 668mila). Si osserva che le percentuali dei partecipanti ai corsi d'informatica si riducono al crescere dell'età, in misura notevole per le fasce di età più alte (solo il 9% nella classe over 54), a conferma di un *digital divide* di tipo generazionale, che vede le fasce di popolazione più mature escluse dall'accesso alle opportunità di formazione in generale e nello specifico in campo tecnologico. In particolare, se si esamina la distribuzione per regione delle strutture che offrono corsi di informatica, articolata per le fasce di età dell'utenza frequentante, emerge che le percentuali più alte si concentrano nelle classi d'età 18-34 anni e 35-54 anni (tabella 7.4).

In particolare, in Valle d'Aosta la totalità dei partecipanti ai corsi di informatica (il 100%) appartiene alla fascia d'età 35-54 anni; seguono la Sardegna con il 78,64% e l'Abruzzo con il 69,85%; in Basilicata, Calabria e Valle d'Aosta non è presente alcun over 54 che abbia partecipato a corsi di informatica.

Se si considerano esclusivamente le sedi che offrono corsi di informatica ad almeno un over 54, le percentuali più elevate si osservano in Emilia-Romagna (11,4%), Abruzzo (10,4%), Lombardia (9,8%) e Marche (8,2%). È evidente che, in media, le percentuali tendono a decrescere man mano che ci si sposta verso il Sud dell'Italia.

⁴ Si consideri che l'articolazione dell'offerta formativa ha contemplato più di 50 campi di formazione.

Tabella 7.4 – Ripartizione delle strutture che offrono corsi di informatica utilizzando fondi pubblici, per regione e per fascia di età degli utenti (% di strutture)

Regione	Stima % 14-17 anni (inclusi i frequentanti leFP)	Stima % 18-34 anni	Stima % 35-54 anni	Stima % 55 e oltre
Abruzzo	0,0	19,7	69,9	10,4
Basilicata	12,5	44,3	43,2	0,0
Bolzano	9,8	41,5	30,1	7,8
Calabria	0,0	76,2	23,8	0,0
Campania	25,8	41,4	26,4	6,4
Emilia Romagna	3,7	45,3	39,6	11,4
Friuli Venezia Giulia	3,3	57,0	36,0	3,7
Lazio	17,0	32,6	43,8	6,6
Liguria	17,9	36,6	40,6	5,0
Lombardia	3,6	30,5	56,1	9,8
Marche	23,3	20,9	47,7	8,2
Molise	0,7	63,3	32,3	3,7
Piemonte	17,4	49,9	27,7	5,0
Puglia	17,7	41,5	37,8	3,0
Sardegna	0,0	16,7	78,6	4,7
Sicilia	3,7	60,5	29,6	6,2
Toscana	13,5	77,1	7,1	2,4
Trento	9,6	40,1	45,9	4,5
Umbria	6,8	45,8	40,3	7,1
Valle d'Aosta	0,0	0,0	100,0	0,0
Veneto	8,9	47,2	41,7	2,2

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

La presenza di percentuali più basse fra gli allievi frequentanti i corsi di informatica relative agli over 54 anni, ossia un target caratterizzato da un basso livello di familiarità con le nuove tecnologie rispetto ai giovani, induce a riflettere sull'opportunità di rendere più attrattiva per l'utenza matura questa tipologia di offerta, spesso di alfabetizzazione digitale, facendo ricorso ad ambienti di apprendimento rafforzati dalla tecnologia, molto più funzionali alle reali esigenze e finalità di utilizzo dei senior. Questi ambienti⁵, infatti, per la loro caratteristica di valorizzare le esperienze, la condivisione delle risorse, la socializzazione, l'apprendimento collaborativo, la community possono favorire, più dei modelli tradizionali di apprendimento, la giusta motivazione ad acquisire abilità nell'uso delle ICT.

⁵ Si tratta di soluzioni che arricchiscono le potenzialità offerte dall'e-learning e più in generale dagli strumenti della rete, spesso integrandosi con questi ultimi, e che offrono specificità tecniche e metodologiche originali (*serious game*, realtà aumentata, robotica educativa, i cosiddetti mondi virtuali).

Certamente agevolano l'acquisizione di *e-skill* o competenze digitali nella fascia di popolazione matura sia un accesso *friendly* alle strumentazioni digitali, sia la disponibilità di servizi di assistenza all'apprendimento o di tutoring, in grado innanzitutto di sviluppare la consapevolezza dell'utilità di tali competenze per rimanere attivi e produttivi (ad esempio, per condividere con altre persone tempo libero, formazione, partecipazione a iniziative della società civile o della comunità di appartenenza).

Le evidenze sopra delineate testimoniano l'impegno delle strutture formative nella realizzazione sia di iniziative di alfabetizzazione digitale, volte a diffondere le *e-skill* per migliorare le condizioni di vita e di lavoro o a informare e orientare sulle potenzialità e sui rischi connessi all'uso delle nuove tecnologie, sia di corsi di aggiornamento, riqualificazione e sviluppo delle professionalità ICT. È opportuno, però, che tali interventi si caratterizzino sempre più come un'offerta organica, accessibile a tutti e in grado di recepire velocemente i nuovi orientamenti del mercato.

7.3 Il fabbisogno di competenze ICT

Per rispondere nei prossimi anni alle esigenze del mercato del lavoro nel quale operano, le strutture considerano cruciale sviluppare le competenze informatiche professionali e di base rispettivamente nel 19,6% e nel 14,6% dei casi, collocandole al primo posto in ordine di importanza rispetto ad una vasta gamma di competenze (figura 7.3).

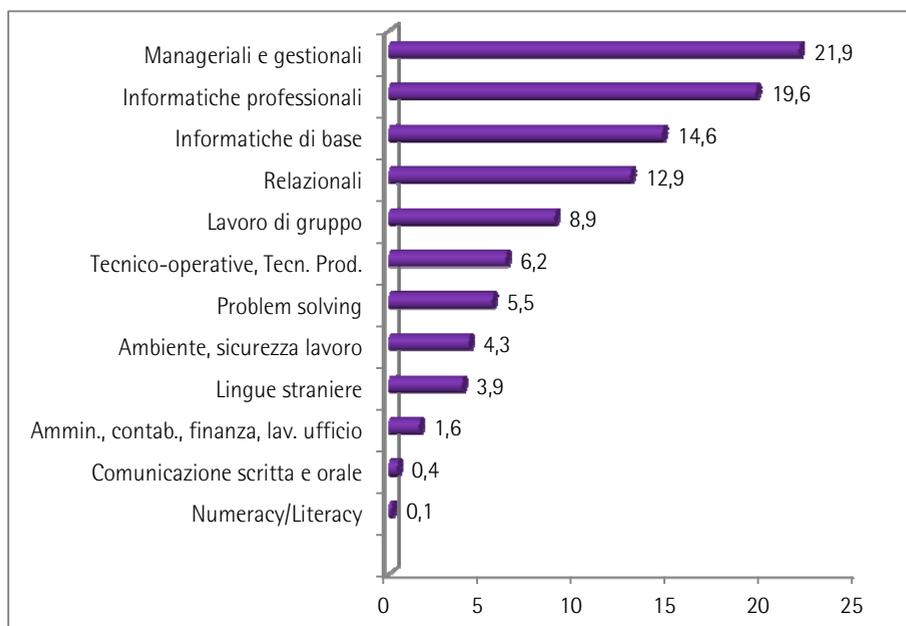
Le strutture hanno indicato al primo posto le competenze informatiche specialistiche più o meno nella stessa misura di quelle manageriali e gestionali (21,9%). Dunque, una parte apprezzabile del sistema di offerta formativa intercetta il fabbisogno delle imprese in campo tecnologico, ponendolo soprattutto in relazione alle professionalità specialistiche, spesso di livello elevato⁶, necessarie per sostenere la competitività e l'innovazione aziendale, ma anche a quelle abilità, seppur in misura inferiore, che consentono la piena partecipazione alla società della conoscenza; in quest'ultimo caso ci riferiamo alla capacità di utilizzare le ICT per reperire, valutare, conservare, produrre, presentare e scambiare informazioni, nonché per comunicare e partecipare a reti collaborative tramite internet. Si tratta di competenze strategiche per l'apprendimento permanente, di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personale, sociale e lavorativo⁷.

⁶ A tal riguardo, i dati Excelsior, di Unioncamere-Ministero del Lavoro, evidenziano che le abilità informatiche sono considerate indispensabili soprattutto per i profili con livelli professionali e titoli di studio elevati. In particolare, dai fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2012, emerge che l'indirizzo di laurea in ingegneria elettronica e dell'informazione si mantiene al secondo posto nella graduatoria delle lauree più richieste, dopo quello economico-statistico, pur in presenza di una netta riduzione - a causa della crisi - delle assunzioni complessivamente programmate dalle imprese rispetto all'anno precedente. Sebbene diminuiscano i problemi delle imprese nel reperire queste lauree, la quota di assunzioni "difficili" supera ancora la media delle altre lauree.

⁷ Cfr. Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente, 2006/962/CE.

In particolare, la percezione della crucialità delle competenze informatiche professionali per soddisfare il fabbisogno del mercato del lavoro non presenta particolari differenze rispetto alla natura giuridica delle strutture e riguarda soprattutto il Nord-est (il 24,8%). Diversamente, lo sviluppo delle competenze informatiche di base è considerato fondamentale dal 21,8% delle scuole e università, che superano così di 7 punti percentuali la media, e solo dal 7,1% (la metà della media) degli enti di formazione pubblici. In relazione all'area geografica, le strutture del Sud e Isole presentano la percentuale più elevata (il 19,1%), seguite da quelle del Nord-est. Il Nord-ovest, invece, è al di sotto della media generale di circa 5 punti percentuali.

Figura 7.3 – Competenze cruciali per il mercato del lavoro, collocate dalle strutture al primo posto (% di strutture)

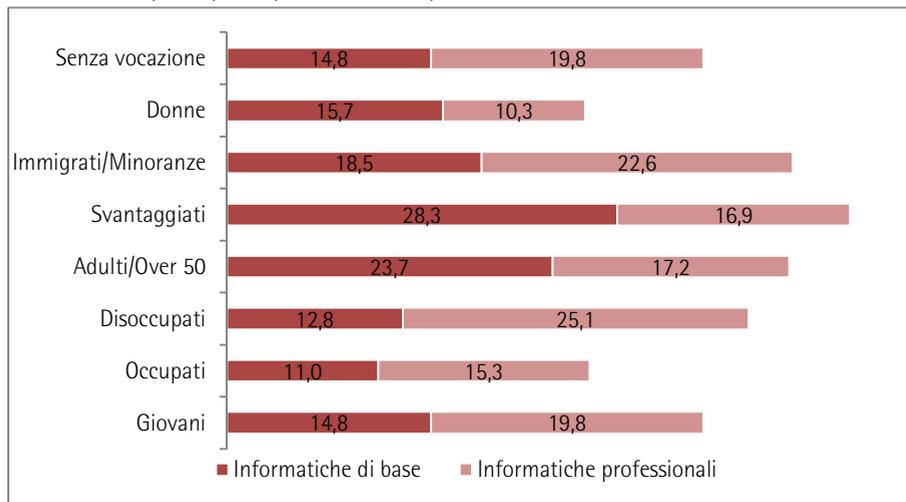


Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Dal punto di vista della vocazione rispetto all'utenza (figura 7.4), le competenze informatiche specialistiche sono considerate di primaria importanza per rispondere alle esigenze di sviluppo del mercato del lavoro principalmente dalle strutture più orientate ai disoccupati (il 25,1%) e meno da quelle che hanno una vocazione verso l'utenza femminile (il 10,3%). Invece, percepiscono come cruciali le competenze informatiche di base soprattutto le strutture che rivolgono la loro attività formativa ai soggetti svantaggiati e agli adulti over 50. Tali strutture, infatti, presentano percentuali (rispettivamente pari al 28,3% e al 23,7%) notevolmente al di sopra della media

generale. Il valore più basso si riscontra tra le strutture più interessate agli "Occupati".

Figura 7.4 – Competenze informatiche cruciali per il mercato del lavoro, collocate dalle strutture al primo posto, per vocazione rispetto all'utenza (% di strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

I dati rilevati rappresentano segnali significativi in direzione dell'Agenda digitale europea e italiana⁸, le cui strategie si concentrano anche sulla diffusione delle competenze ICT quale leva per migliorare la vita dei cittadini e delle imprese e aumentare le opportunità di lavoro. Infatti, una quota considerevole delle strutture formative collega lo sviluppo del mercato del lavoro prioritariamente alle competenze digitali, sebbene in misura diversa a seconda della loro *mission* istituzionale e, soprattutto, della tipologia di utenza e dei livelli di innovazione tecnologica presenti nei contesti produttivi territoriali di riferimento. La consapevolezza che il digitale costituisce oggi il settore trainante dell'economia mondiale e che occorre garantire a tutti i cittadini l'accesso alle nuove tecnologie, comporta la realizzazione di interven-

⁸ L'Agenda digitale europea (<http://ec.europa.eu/digital-agenda>), lanciata nel 2010, propone di sfruttare al meglio il potenziale delle ICT per favorire l'innovazione e lo sviluppo; costituisce una delle iniziative faro della strategia Europa 2020, che fissa gli obiettivi in materia di occupazione, produttività e coesione sociale per la crescita nell'Unione Europea da raggiungere nel 2020. La piena attuazione dell'Agenda aumenterebbe il PIL europeo del 5% nel corso dei prossimi otto anni, con un incremento di 3,8 milioni di nuovi posti di lavoro in tutti i settori dell'economia, nel lungo periodo. L'Agenda digitale italiana (www.agenda-digitale.it) ha definito una strategia nazionale per lo sviluppo del Paese puntando sull'economia digitale, i cui ambiti di intervento sono i seguenti: identità digitale, Pubblica Amministrazione digitale/Open data, istruzione digitale, sanità digitale, divario digitale, pagamenti elettronici e giustizia digitale. L'Agenda intende innovare gli ambienti di apprendimento puntando, ad esempio, sulla banda larga per la didattica, sui contenuti digitali, sulla formazione degli insegnanti in ambienti *blended* o di e-learning.

ti per sensibilizzare l'utenza alla cultura digitale, per la diffusione e l'apprendimento delle competenze digitali.

Tuttavia i sistemi formativi regionali, in particolare quelli meno maturi, sono chiamati a implementare in misura crescente politiche di formazione e occupazione coerenti con i nuovi fabbisogni ICT espressi dalle imprese⁹ e più in generale dalla popolazione, in termini di abilità chiave o trasversali, sempre più necessarie nell'attuale società della conoscenza per essere flessibili e "interconnessi".

Si tratta di processi in evoluzione che comportano modelli differenti di progettazione ed erogazione degli interventi formativi, che se da un lato arricchiscono il panorama dell'offerta, dall'altro rischiano di non fare sistema se le scelte non sono accompagnate da analisi sistematiche dei fabbisogni attuali e futuri, basate sul coinvolgimento attivo di tutti i soggetti interessati (istituzionali e non) a livello locale e nazionale. Inoltre, la progettazione dell'offerta si dovrebbe fondare sulle aree strategiche delle ICT per mappare le esigenze del mercato e comprendere le competenze professionali necessarie, riconducendo i profili di competenze individuati a *framework* riconoscibili a livello europeo.

7.4 Le sfide per l'innovazione tecnologica delle strutture

Grazie alla costante evoluzione e alla diffusa disponibilità delle ICT, le agenzie formative hanno oggi a disposizione diversi ed efficaci metodi didattici quali la FaD o l'e-learning, che consentono di migliorare la qualità dell'apprendimento, agevolando l'accesso a risorse e servizi nonché gli scambi e la collaborazione a distanza tramite l'utilizzo delle nuove tecnologie multimediali e di internet. Si tratta di soluzioni applicabili a diversi ambiti della formazione professionale, ma anche aziendale o scolastica, di cui si apprezza il contenimento dei costi, l'ottimizzazione dei tempi sia da

⁹ Dalla recente indagine ISFOL sui fabbisogni professionali (www.lsfol.it) emerge che in Italia, rispetto al numero totale delle figure citate da circa mezzo milione di imprese che esprimono un fabbisogno, le esigenze più forti di aggiornamento sono riconducibili alle professioni tecniche qualificate (20%), concentrate prevalentemente nel Nord-ovest (31% contro il 28% del Nord-est, il 15% del Centro e il 26% del Sud). Per queste professioni, i fabbisogni di conoscenze che le imprese ritengono di dover aggiornare si concentrano prevalentemente sull'informatica e sull'elettronica (52%). Queste competenze sono richieste anche per le professioni esecutive del lavoro di ufficio (49%) e degli artigiani, operai specializzati e agricoltori (28%). Dai dati ISTAT, *Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle imprese*, 2013 (www.istat.it/it/archivio/107732), emerge che, sebbene il 96,8% delle imprese abbia l'accesso a internet, solo il 67,3% di queste dispone di un sito web, il 24,7% utilizza un *social media* (il 45,2% nel caso delle imprese con almeno 250 addetti). Nonostante sia aumentata in misura significativa la quota di imprese attive nel commercio elettronico, comunque solo il 44,4% di queste effettua vendite e/o acquisti on line. È scarso anche l'uso delle ICT al servizio dei processi organizzativi aziendali (ad esempio, invio o ricezione di fatture elettroniche in un formato adatto alla elaborazione automatica dei dati). Inoltre, permangono accentuate le differenze tecnologiche tra grandi e piccole imprese anche se, nel corso degli ultimi anni, le imprese italiane hanno progressivamente incrementato l'adozione di tecnologie di base.

parte dei docenti che dei discenti, nonché la riduzione o l'azzeramento delle distanze¹⁰.

In questo contesto, l'indagine ha messo in luce lo sforzo da parte di numerose strutture formative accreditate per sviluppare servizi e prodotti in linea con i nuovi strumenti di informazione e comunicazione. Queste, infatti, dispongono di laboratori di informatica o spazi multimediali, offrono corsi di base o specialistici in campo tecnologico e hanno introdotto miglioramenti tecnico-organizzativi, nonostante la crisi, accompagnati anche da iniziative di formazione dei formatori sull'uso delle nuove tecnologie per il miglioramento dei contesti formativi, lavorativi, sociali, culturali. Tuttavia, il processo d'innovazione sembra essere diffuso a macchia di leopardo: se in alcune strutture le ICT fanno parte da tempo degli strumenti di lavoro dei docenti, in altre la familiarità con tali tecnologie non è così scontata.

Inoltre, non sempre l'incremento delle dotazioni multimediali per la didattica si coniuga con nuovi modelli organizzativi o un adeguato sviluppo di competenze del personale.

Nel quadro di luci e ombre sopra riportato, i territori manifestano, seppur con modalità disomogenee, legate al loro livello di sviluppo socio-economico, un fabbisogno di *e-skill* ancora inevaso, al quale i sistemi regionali di istruzione e formazione professionale devono fornire risposte adeguate. In questa prospettiva, è opportuno tener presente che la crescente diversificazione dei bacini di utenza, anche all'interno di una stessa filiera formativa, richiede interventi differenziati, la cui efficacia dipende molto dalla comprensione dei fattori motivazionali e livelli di familiarità nell'uso delle ICT che caratterizzano gli utenti. A tal riguardo, si consideri che il profilo socio-demografico degli allievi emergente dall'indagine mostra una netta prevalenza delle classi di età giovanili (18-34 anni) rispetto a una presenza residuale delle classi over 50, che i non occupati rappresentano quasi il doppio rispetto agli occupati e che i titoli di studio maggiormente diffusi sono la licenza media e il diploma di scuola secondaria.

Siamo, quindi, in presenza anche di utenti che più di altre fasce della popolazione (ad esempio, occupati e maggiormente istruiti) mostrano una scarsa o inadeguata "confidenza" con le ICT e che necessitano di azioni mirate di "inclusione" digitale. È opportuno inoltre considerare che il progressivo invecchiamento della popolazione comporterà un'estensione della platea di utenza matura, che è quella più colpita dal *digital divide*. Si tratta dei cosiddetti *digital immigrant*¹¹ o migranti digitali, ossia di coloro che utilizzano la tecnologia in maniera meno agile in corrispondenza dell'aumento dell'età, dopo averla appresa passando (migrando appunto) da un si-

¹⁰ Le tecnologie didattiche permettono di ottenere significativi vantaggi: flessibilità di fruizione, in termini di tempo e gestione dei contenuti; monitoraggio più efficiente del processo di apprendimento; maggior efficacia della formazione grazie alle comunità virtuali; standardizzazione della metodologia di insegnamento e modulazione dei contenuti; gestione integrata della situazione formativa personale; riduzione e ottimizzazione dei costi di gestione; risposta tempestiva a un'immediata esigenza formativa; possibilità di formare un numero illimitato di risorse contemporaneamente; capillarità della formazione in diverse aree geografiche.

¹¹ Cfr M. Prensky, *Digital Natives, Digital Immigrants*, 2001; id., *From Digital Natives to Digital Wisdom*, 2012, Bradford - Regno Unito

stema analogico a uno digitale. Invece, le nuove generazioni, definite *digital native* o nativi digitali, istintivamente a loro agio nell'interagire con strumenti di comunicazione più innovativi, sono spontaneamente interessati a guardare ben oltre il libro di testo, con la conseguenza che il metodo di apprendimento tradizionale risulta sempre più incapace di stimolare gli studenti, in particolare i più giovani.

Gli attuali sistemi educativi non sono più perfettamente idonei a rispondere alle nuove esigenze poste dal passaggio da un modello di cultura monomediale (libro) ad uno multimediale (testo, immagini, suoni, animazioni, video) e il *gap* tra chi ha l'opportunità di accedere alle nuove tecnologie dell'informazione e chi ne è escluso risulta purtroppo ancora molto forte anche nell'ambito dell'apprendimento. Il superamento di tale divario richiede, quindi, un maggiore impegno nello sviluppo delle competenze digitali da parte dei sistemi formativi regionali e va affrontato e indirizzato anche in relazione al contesto di riferimento nazionale ed internazionale, alla luce delle dimensioni e delle caratteristiche del fabbisogno in ambito ICT dei cittadini e delle imprese italiani ed europei. A tal riguardo, dai dati ISTAT¹² emerge che nel 2013 il 54% della popolazione italiana (contro una media europea pari al 62%¹³) utilizza internet quotidianamente; mediamente però solo il 6,8% ha usufruito di un corso on line di qualunque tipo e più in generale solo il 17,3% ha utilizzato internet per leggere o scaricare libri on line o *e-book*; al contrario il 63% utilizza internet come mezzo di informazione¹⁴. Gli aspetti che incidono maggiormente sull'uso di internet sono il livello di istruzione, la condizione occupazionale, il genere, l'età, l'area geografica¹⁵. È opportuno sottolineare, inoltre, che il 34% della popolazione italiana (in Europa il 21%) non ha mai usato internet o non ha un approccio attivo con i servizi più comuni sul web (interazione con le pubbliche amministrazioni, *home banking*, pagamenti elettronici). La principale ragione di questo divario è la mancanza di competenze digitali (38%, poco superiore alla media UE); seguono altri fattori quali la mancanza di motivazione, i costi per l'accesso e per l'equipaggiamento, la privacy e sicurezza. Dai dati ISFOL-OCSE PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), emerge che circa il 70% della popolazione adulta italiana ha un basso livello di competenze (definite dall'OCSE *foundations skill*) di lettura (*Literacy*), di calcolo (*Numeracy*) e d'uso delle nuove tecnologie, seppur con notevoli differenze socio-demografiche e geografiche.

¹² Istat, *Cittadini e nuove tecnologie*, 2013, www.istat.it/it/archivio/108009.

¹³ Eurostat, *Internet use statistics-individuals*, Statistics in focus 29/2013, in <http://goo.gl/rqJUrl> (consultato a novembre 2014).

¹⁴ Questa modalità d'uso della rete (per leggere giornali, acquisire informazioni ed accedere a riviste on line) sembra interessare tutte le classi di età, ma diventa notevole all'aumentare dell'età.

¹⁵ Nonostante l'uso di internet cresca tra gli adulti, rimangono ancora forti le differenze di genere e generazione. Infatti, naviga su internet il 60,2% degli uomini e il 49,7% delle donne; i maggiori utilizzatori di internet restano i giovani tra i 15-19 anni (oltre l'89%). Gli internauti, inoltre, sono prevalentemente occupati e più istruiti. Le differenze tra il Nord e il Mezzogiorno continuano a persistere, pur diminuendo leggermente. In particolare, gli internauti sono oltre il 57% della popolazione nelle regioni centrali e settentrionali, mentre non superano il 46,7% nel Sud e il 49,9% nelle Isole.

In Europa scarseggia la professionalità digitale, con una carenza nel 2015 stimata in 509.000 posti di lavoro, di cui 61.000 in Italia¹⁶. Nel 2020, tali posizioni disponibili dovrebbero ammontare a 913.000 in Europa, di cui 176.000 in Italia¹⁷.

Se le competenze digitali sono strategiche a tutti i livelli per raggiungere gli obiettivi d'innovazione e di ripresa economica e crescita del paese, come ribadiscono sia l'Agenda digitale italiana, nel cui ambito è stato lanciato nel 2014 il *Programma nazionale per lo sviluppo delle competenze digitali nella popolazione*, sia la nuova Programmazione FSE 2014-2020, occorre allora rafforzare il ruolo dei diversi canali di apprendimento sia informali che formali. A tal riguardo, i dati Istat mostrano che gli utenti di internet hanno acquisito le proprie competenze soprattutto attraverso la pratica (il 75,9% degli utenti) e le relazioni interpersonali (68,7%); percentuali notevolmente più basse si riscontrano per le altre modalità di apprendimento¹⁸, in particolare per quelle formali.

Al fine di rispondere alle esigenze poste dalla società digitale, i sistemi di istruzione e formazione regionali tendono a sviluppare nuove forme di produzione del valore cognitivo sfruttando le potenzialità delle ICT, a partire da iniziative volte a sensibilizzare formatori e utenti sull'uso critico e consapevole dei contenuti digitali e della rete, come si evince dall'indagine e anche dalle specifiche agende digitali regionali laddove esistenti. Tuttavia, il processo innovativo avviato richiede ulteriori investimenti in tecnologie, risorse umane, sistemi gestionali e organizzativi ed efficaci strategie di *governance* orizzontale e verticale affinché le iniziative realizzate, molte anche di eccellenza, riescano ad essere messe a regime o a "fare sistema".

Al fine di superare il disallineamento tra domanda e offerta di competenze digitali, i suddetti sistemi dovrebbero fare leva sui seguenti aspetti: instaurare un rapporto sistematico con le imprese, coinvolgendo gli organismi sindacali e datoriali; definire nuovi indicatori di monitoraggio e di risultato dell'apprendimento formale, non formale e informale delle competenze digitali, correlati alla crescita dell'occupazione; sviluppare nuovi profili e percorsi formativi, che abbiano un impatto anche sul processo di costruzione del Sistema nazionale di certificazione delle competenze. Nello specifico, in riferimento alle certificazioni professionali regionali, si tratta di arricchire i profili già esistenti con le nuove professionalità ICT o del web strutturate secondo le dimensioni dell'*European e-Competence Framework*¹⁹ che anticipano la

¹⁶ Empirica, *e-Skills for Jobs in Europe – Measuring Progress and Moving Ahead*, Final Report, febbraio 2014, <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/4398/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>.

¹⁷ Dai dati Excelsior, emerge che la quota (17%) di imprese del settore ICT che hanno programmato di effettuare assunzioni nel corso del 2013, anche se è la più bassa registrata negli ultimi anni, supera tuttavia la media generale (13%). Le aziende ICT mostrano le maggiori difficoltà a reperire personale con un'esperienza specifica; prevedono l'assunzione di 13.500 persone di cui circa 9.000 (70%) tra dirigenti, professionisti con elevata specializzazione e tecnici.

¹⁸ Studio individuale (il 26,1% degli utenti internet); scuola media superiore (il 19%); scuola elementare e scuola media inferiore (il 13,4%); corsi di formazione, non su iniziativa del datore di lavoro (14,3%); i corsi di formazione professionale, su richiesta del datore di lavoro (11,7%), università (7,9%). Cfr. Istat, *Cittadini e nuove tecnologie*, 2011.

¹⁹ A tal riguardo, il documento *European ICT Professional Profiles* (<http://goo.gl/8llaTZ>) individua i profili maggiormente aderenti al settore del Web (ad esempio, Community Manager, Web Project Manager, Web Account Manager, DB Administrator, Web Content Specialist, Web Server Administrator, Information Architect,

domanda del mercato nazionale, in un'ottica di armonizzazione con gli standard nazionali ed europei.

Le sfide per l'innovazione digitale che i sistemi formativi regionali devono affrontare richiedono di anticipare i bisogni attraverso modalità partecipate e concertate di analisi del mercato basate sui social *network* e formare tempestivamente i profili emergenti legati ai processi di digitalizzazione dei servizi²⁰ sia pubblici che privati. Contestualmente, è opportuno implementare anche una formazione qualificata dei formatori, più orientata al confronto esperienziale e alla partecipazione, coniugando l'aula e l'*e-learning* con seminari web, iniziative meno formalizzate di *tutoring* e *coaching* o comunità professionali, basate sulla condivisione delle conoscenze e sulla cooperazione. Gli interventi formativi, inoltre, dovrebbero cercare di assumere la forma di "laboratori" attivi in cui le persone siano coinvolte nell'analisi e nel miglioramento organizzativo dei processi in cui operano. La formazione risulterà più efficace se si sfruttano le potenzialità delle ICT per l'individuazione dei fabbisogni professionali e formativi, la progettazione, l'erogazione e il monitoraggio/*follow-up* degli interventi, anche nell'ottica di sviluppare *community* in grado di rimanere attive ed ampliarsi a conclusione della formazione. Le tecnologie didattiche, adeguatamente contestualizzate e ancorate a solidi modelli formativi di riferimento, contribuiscono a rafforzare l'apprendimento permanente di larga diffusione²¹, l'integrazione dei processi di transizione scuola-formazione-università-lavoro, nella prospettiva dei più efficaci sistemi di istruzione/formazione duale, nonché l'efficacia dei Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua.

Digital Strategic Planner, Web Accessibility Expert, Web Security Expert, Mobile Application Developer, E-commerce Specialist, Online Store Manager, Knowledge Manager).

²⁰ Si basano su un insieme di tecnologie che consentono l'accesso a risorse (reti, server, applicazioni e servizi) in modo configurabile e "tagliato su misura" per l'utilizzo richiesto, a dati disponibili in un formato aperto, standardizzato e leggibile da applicazioni informatiche per facilitare la loro consultazione ed incentivare il loro riutilizzo anche in modo creativo. Le raccolte di dataset grandi e complesse richiedono nuovi strumenti di acquisizione, gestione, condivisione, analisi e visualizzazione. Tali processi richiamano i concetti di *cloud computing*, *open data*, *big data*, design dei servizi digitali. Sui temi della digitalizzazione dei servizi si consulti anche il documento Conferenza delle regioni e delle province autonome 14/108/CR14/C2, *Agire le agende digitali per la crescita, nella programmazione 2014-2020*, 2014.

²¹ Si possono citare, ad esempio, i MOOC (*Massive Open Online Courses*), progettati per coinvolgere un numero elevato di utenti, provenienti da varie aree geografiche, i quali accedono ai contenuti unicamente via web. L'accesso ai corsi è gratuito. Questi corsi si sono diffusi su scala mondiale dal 2011. In questo anno, la Stanford University ha erogato gratuitamente un corso post laurea di intelligenza artificiale, al quale si sono iscritti circa 160.000 studenti provenienti da 190 paesi. I MOOC si stanno diffondendo anche in Italia, soprattutto in ambito universitario.

8. Le reti e la cooperazione territoriale e transnazionale

8.1 Il raccordo tra le imprese, gli organismi di ricerca e le strutture formative

Per ridurre la distanza tra i sistemi formativi e il mercato del lavoro, i documenti comunitari che implementano l'attuazione della strategia EU 2020¹ individuano, per l'Italia, la necessità di migliorare l'aderenza dei sistemi formativi alle esigenze dei territori. In tal senso, è considerato un elemento cruciale la promozione del raccordo e della cooperazione tra le imprese - in particolare le Piccole e medie imprese (PMI) -, gli organismi di ricerca e di trasferimento tecnologico e le strutture che erogano l'offerta di formazione professionale sul territorio.

Per raggiungere tali obiettivi è necessario affrontare alcuni nodi strutturali, che rischiano di frenare la riuscita dei processi di miglioramento, fra cui, dal lato delle imprese, l'insufficiente propensione all'investimento in formazione, innovazione e R&S. Proprio i fattori abilitanti i processi innovativi, relativi alla qualità e alla dotazione di capitale umano nelle aziende italiane, sono ritenuti indispensabili per garantire una capacità di adattamento che consenta di affrontare le sfide competitive. Attualmente essi rappresentano ancora elementi di debolezza, per cui nelle graduatorie internazionali l'Italia rimane spesso al di sotto della media europea. Un'altra criticità riguarda, poi, sempre dal lato delle imprese, il livello di collaborazione delle PMI che hanno avviato attività cooperative di innovazione con altri soggetti, imprese e organismi di ricerca, che in Italia è ancora molto basso: le PMI che hanno avviato attività cooperative di innovazione con altri soggetti, imprese e organismi di ricerca è, infatti, pari al 4,4% del totale delle PMI, a fronte di una media europea dell'11,7%².

Vi è, inoltre, in diverse realtà territoriali, una difficoltà di dialogo tra gli organismi istituzionali, responsabili della pianificazione dell'offerta formativa, e gli attori che promuovono e realizzano le analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali delle im-

¹ Si veda, per ultimo, l'Accordo di Partenariato Italia 2014-2020, adottato dalla Commissione europea il 29 ottobre 2014.

² Fonte Eurostat 2014 (in: DPS, Accordo di Partenariato Italia 2014-2020, p. 10).

prese. È questa una debolezza che si ripercuote in una programmazione regionale dell'offerta non sempre sufficientemente espressione delle esigenze dei territori. Queste criticità si sommano ai fattori di debolezza storici, di tipo sistemico, che caratterizzano l'offerta formativa disponibile per le imprese e gli individui, divenuti ancora più insostenibili a causa della crisi economica, che si riverbera in modo diretto sulle politiche formative e occupazionali.

Nonostante il persistere di questi fattori critici, e forse anche in reazione ad essi, sembra comunque manifestarsi, fra le strutture formative, una maggiore propensione alla cooperazione territoriale e una consapevolezza della necessità di costruire e sviluppare reti con altri soggetti operanti e radicati sul territorio, con cui stabilire rapporti di confronto e scambio, per accrescere l'efficacia e l'efficienza della propria azione. Nel contempo, si assiste ad una maggiore disponibilità reciproca alla collaborazione da parte sia delle amministrazioni pubbliche che delle imprese.

L'indagine, in effetti, evidenzia l'esistenza di una relazionalità, piuttosto diffusa fra le strutture formative, con varie altre tipologie di organismi, con cui sono spesso attivate reti sistemiche territoriali o settoriali. Emerge, come vedremo, un rapporto privilegiato con il tessuto produttivo o nell'ambito dei distretti industriali ma ancora insufficiente con il mondo della ricerca (pubblica o privata, costituita da università e istituti di ricerca) e dell'innovazione (centri di ricerca e sviluppo per l'innovazione e il trasferimento tecnologico, poli tecnologici, incubatori d'impresa, *makers* e *start-up*). È, quindi, presente una forte attenzione delle strutture dell'offerta di formazione professionale al mondo del lavoro e delle imprese, e lo si riscontra attraverso la partecipazione alle reti, che è indice di dinamismo e vitalità ma che, soprattutto, favorisce la connessione fra istituzioni, mondo della formazione e della produzione, rispetto allo sviluppo del ciclo di vita della programmazione dell'offerta formativa.

Per assecondare i processi spontanei di aggregazione e di raccordo e per promuoverne la sistematicità molti auspicano una rinnovata attività di promozione legislativa. Si segnala, al riguardo, l'Intesa raggiunta tra Governo, Regioni ed Enti locali, sulle reti territoriali per l'apprendimento permanente e la conseguente stipula, avvenuta il 10 luglio 2014 in Conferenza Stato Regioni, dell'Accordo tra Governo, Regioni ed Enti locali volto ad approvare "Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali", di cui alla Legge n. 92 del 18 giugno 2012. Obiettivo di queste linee di indirizzo per la creazione di reti territoriali - costituite da soggetti pubblici e privati di istruzione, formazione e lavoro - è di promuovere il sostegno alla creazione di un'offerta formativa espressione del territorio capace di sviluppare percorsi di apprendimento e di migliorare il funzionamento dei sistemi formativi, incoraggiando dinamiche cooperative e riportando alla realtà dei mercati del lavoro e delle pratiche formative istituti e procedure che appaiono da essi ancora troppo slegati.

8.2 I modelli di rete, le tipologie di interlocutori e le modalità di relazione

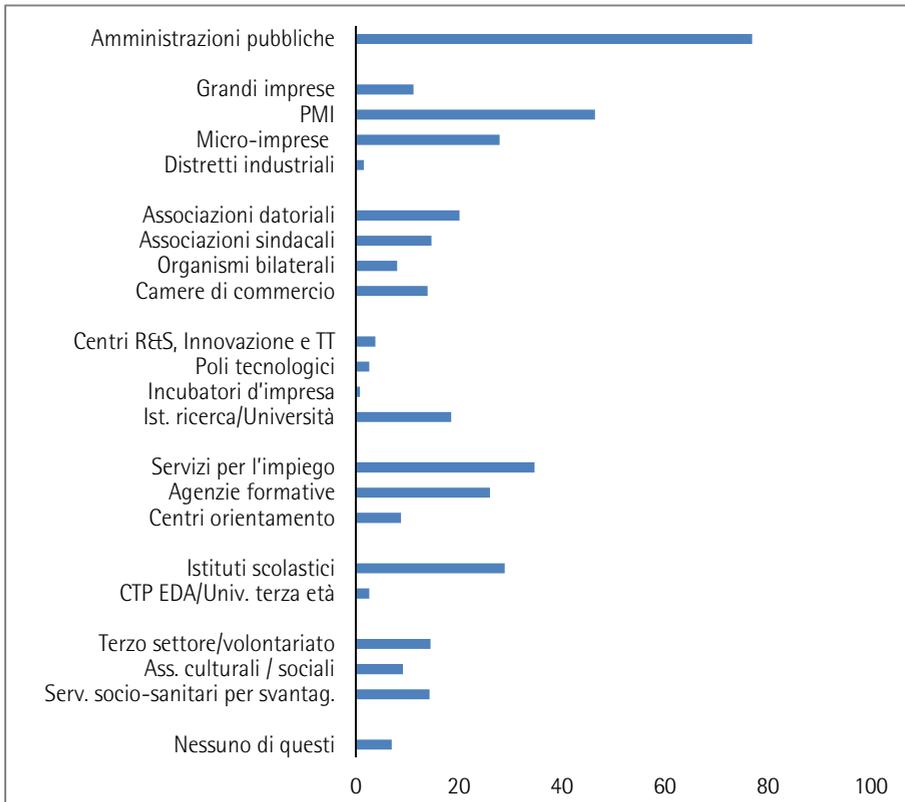
Le strutture formative si relazionano in maniera sistematica con numerose altre tipologie di organismi, di natura istituzionale, economica, sociale e territoriale.

Per comprendere se esistono dei modelli prevalenti di relazione, occorre individuare non solo le tipologie di interlocutori con cui il mondo della formazione intrattiene rapporti continuativi e consolidati, ma anche verificare le ricorrenze più frequenti, indicative di rapporti privilegiati, e le loro combinazioni in termini di aggregazioni, nonché identificare i target e le finalità di intervento. Se infatti è vero che il settore della formazione appare oggi come una galassia ampia, dai contorni sfumati, e molto diversificata al suo interno, essendo composta di organismi diversi per natura giuridica, vocazione, finalità, interessi rappresentati, è anche vero che gli obiettivi di fondo degli operatori della formazione dovrebbero essere, comunque, riconducibili a degli agglomerati comuni, prevalentemente orientati allo sviluppo o al mantenimento dell'occupazione, della conoscenza e della professionalità.

Ad un primo sguardo (figura 8.1), fra le varie tipologie di organismi con cui le strutture formative si relazionano, non sembrerebbe emergere un modello prevalente. L'organismo con il quale maggiormente esse si relazionano appartiene alla pubblica amministrazione, indicata (come totale delle risposte multiple) dal 76,9% delle strutture intervistate. Abbiamo, però, a che fare, in questo caso, con un soggetto (regione, provincia, comune) che spesso coincide con l'organismo che eroga i finanziamenti pubblici destinati alla formazione professionale; per cui, la relazione che una struttura formativa può instaurare, per quanto basata sul dialogo e sulla collaborazione, è in questi casi presumibilmente condizionata dal rispetto delle procedure burocratico-amministrative, oltre che fondata su una evidente asimmetria informativa. Ciò non toglie che sia necessario spesso instaurare proficui rapporti di tipo istituzionale con una amministrazione pubblica, magari per realizzare progetti finanziati da un'altra pubblica amministrazione.

Le piccole e medie imprese rappresentano un altro interlocutore privilegiato per le strutture formative, visto che ben il 46,4% di esse (sempre da intendersi come totale delle risposte multiple) dichiara di aver stabilito con queste aziende relazioni sistematiche e consolidate. Gli altri principali interlocutori sono, a seguire: i servizi per l'impiego (34,6%), gli istituti scolastici (28,8%), le micro imprese (27,9%) e le altre agenzie formative (26%). Le associazioni datoriali e quelle sindacali sono in rete rispettivamente nel 24% e nel 14,6% dei casi, mentre i rapporti con università e centri di ricerca pubblici o privati sono appannaggio del 18,5% delle strutture e quelli con grandi imprese solo dell'11,1% di esse (figura 8.1).

Figura 8.1 - Organismi con i quali le strutture formative hanno stabilito una rete di relazioni territoriali sistematiche e consolidate (% di strutture)



(Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta 100).

Fonte: ISFOL, Indagine OFFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Se, però, si analizzano i dati più in profondità, si scopre che la realtà è forse meno complessa di quello che sembra a prima vista. Emerge, infatti, un rapporto privilegiato con il tessuto produttivo, che si sostanzia di soggetti diversi, a seconda della realtà territoriale in cui si opera e, probabilmente, anche della vocazione settoriale della struttura formativa: più di un quinto delle strutture (22,2% del totale) dichiara di avere relazioni sistematiche con le imprese, siano esse micro, piccole, medie o grandi aziende, o nell'ambito dei distretti industriali. Le pubbliche amministrazioni diventano così il secondo interlocutore in ordine di importanza, coinvolgendo il 19,7% delle strutture, mentre assume un certo rilievo la relazione con gli organismi (pubblici o privati) che promuovono e gestiscono la filiera formazione-lavoro, visto che il 17,7% delle strutture ha rapporti consolidati e continuativi con i servizi per l'impiego, con altre agenzie formative o con i centri di orientamento pubblici o privati, evidentemente al fine di contribuire a realizzare l'obiettivo del perseguimento di una maggiore integrazione fra le politiche formative e quelle del lavoro, promossa costantemen-

te a livello politico negli ultimi anni. Anche le parti economiche e sociali acquistano, se considerate nel loro insieme, una maggiore centralità: il 14,5% delle strutture ha infatti rapporti con associazioni datoriali o sindacali, o con organismi bilaterali e camerali. Poco meno del dieci per cento delle strutture si relaziona con il mondo dell'associazionismo e dei servizi sociali, composto da enti del terzo settore e del volontariato, dalle associazioni con finalità culturale e/o sociale e dai servizi socio-sanitari pubblici. Decisamente in coda, nelle attenzioni degli operatori della formazione professionale, sembrerebbe essere il settore dell'*education* (scuola, centri territoriali permanenti per l'educazione degli adulti e università della terza età, al netto delle università pubbliche o private) mentre appena il 6,5% è in rete con il mondo della ricerca (pubblica o privata, costituita appunto dalle università e dagli istituti di ricerca) e dell'innovazione (centri di ricerca e sviluppo per l'innovazione e il trasferimento tecnologico, poli tecnologici, incubatori d'impresa, *makers* e *start-up*).

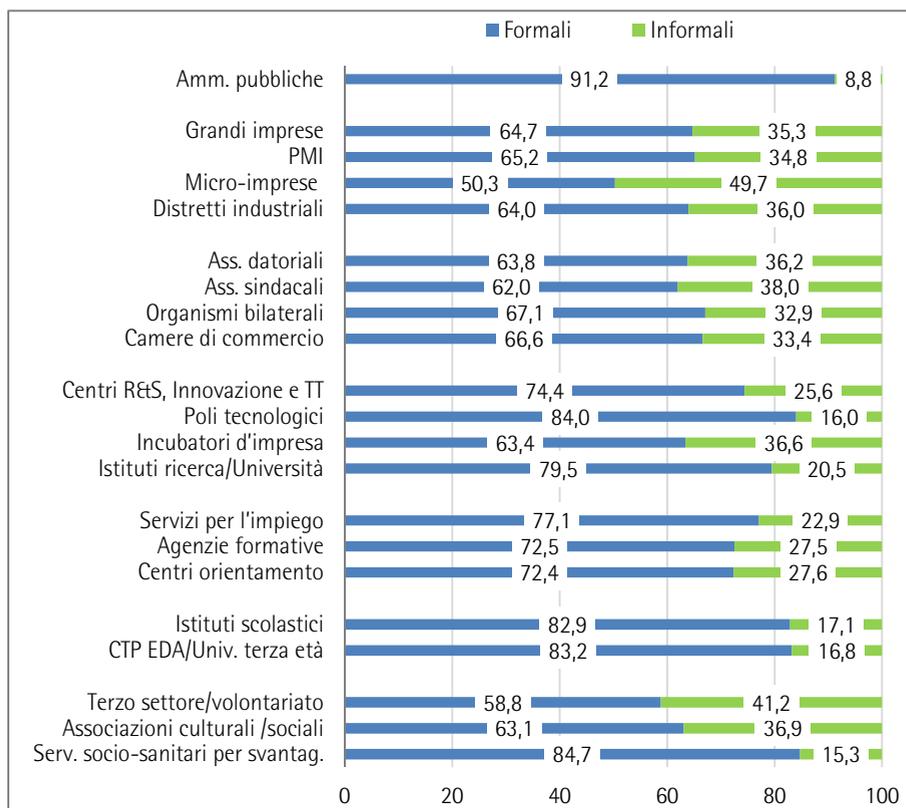
È quindi, evidente la grande attenzione che le strutture dell'offerta di formazione professionale dedicano al mondo del lavoro e delle imprese, non ancora però sufficientemente irrorata da una assidua frequentazione con i centri di ricerca e con quelli che promuovono l'innovazione e la nascita di nuove imprese. La forte propensione a fare rete con le parti economiche e sociali rafforza comunque l'ipotesi dell'esistenza di un modello di relazione che possiamo considerare prevalente. Anche la discreta attenzione verso la filiera dell'integrazione formazione-lavoro, insieme al coinvolgimento degli istituti tecnici e professionali, può essere letta in questa direzione.

A tale proposito, non è trascurabile già oggi il ruolo svolto dalle Parti sociali all'interno di organismi istituzionali stabili, istituiti presso tutte le regioni, a presidio dei temi del lavoro e della formazione professionale; come, ad esempio, i comitati di sorveglianza che operano per la programmazione e la gestione del Fondo sociale europeo o le commissioni tripartite. Queste ultime svolgono funzioni di tipo consultivo (in Piemonte, anche di indirizzo sugli atti dell'esecutivo) e prevedono un ruolo ai fini della valutazione e validazione dei risultati raggiunti, per cui attraverso questi meccanismi concertativi le parti vengono coinvolte attivamente nella definizione delle politiche in ambito formativo. Accanto alla partecipazione a tali organismi, si è progressivamente affermato, in alcune aree del Paese, il ricorso ai meccanismi della bilateralità, che prospetta una programmazione dell'offerta che privilegia processi di autodeterminazione e azioni definite all'interno dell'azienda, con il coinvolgimento delle Parti sociali (Rappresentanze sindacali unitarie e azienda).

Le reti sviluppate dalle strutture formative hanno una natura prevalentemente di tipo formale, non solo quando riguardano le amministrazioni pubbliche ma anche in tutti gli altri casi, in particolare con gli enti della filiera formazione-lavoro. Le relazioni informali sono, invece, maggiormente diffuse, ma sempre con valori inferiori al 50%, nel caso delle micro imprese e delle associazioni del terzo settore e, più in generale, con il mondo delle imprese (anche le grandi) e dell'associazionismo. Anche questo dato potrebbe essere indicativo dell'esistenza di reti sufficientemente stabili e consolidate con il tessuto imprenditoriale (figura 8.2).

L'analisi a livello territoriale fornisce alcune indicazioni aggiuntive: in generale, le modalità di tipo informale sono maggiormente diffuse al Sud e nelle isole, meno nel Nord-est. Questo è vero, in particolare, per quanto riguarda le reti costruite con le imprese e le Parti sociali, oltre che con le agenzie formative, mentre nelle regioni del Nord questo vale solo nel caso delle reti attivate con il mondo dell'associazionismo.

Figura 8.2 - Modalità di relazione prevalenti con gli organismi con i quali si sono stabilite relazioni sistematiche e consolidate, per tipo di relazione (% di strutture)



(Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta 100).

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Infatti, per quanto riguarda i sistemi di relazione tra la sfera educativa e quella produttiva, in alcuni contesti, prevalentemente nel Centro-nord, l'elaborazione di strategie per favorire i raccordi ha raggiunto un livello relativamente avanzato; in altri si rilevano alcune criticità, in quanto i rapporti tra agenzie formative e imprese non sono orientati da un disegno organico ma vengono di volta in volta declinati in relazione a rapporti personali o ad occasioni specifiche di collaborazione. La fragilità del sistema di relazioni non è, in questi casi, imputabile solo ai limiti organizzativi del

comparto dell'offerta formativa ma risiede anche nella parte imprenditoriale, spesso incapace di operare nel rispetto di norme e regole e di assumere un ruolo attivo e propositivo. La presenza di organismi istituzionali stabili, deputati al rapporto tra sistema educativo e mondo delle imprese, come quelli sopra citati, potrebbe costituire uno strumento per sollecitare sia le imprese, ad assumere un ruolo più attivo nella progettazione formativa, sia il sistema dell'offerta, a garantire una maggiore focalizzazione sulle specificità di imprese e territorio, favorendo l'attivazione di modalità di relazione strutturate che permettano un dialogo continuativo e sistemico fra questi soggetti (tabella 8.1).

Tabella 8.1 - Modalità di relazione prevalenti con gli organismi con i quali si sono stabilite relazioni sistematiche e consolidate, per tipo di relazione e per area geografica (% di strutture)

	Nord-ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole	
	Form.	Inform.	Form.	Inform.	Form.	Inform.	Form.	Inform.
Serv. socio-san.	83,8	16,2	86,3	13,7	76,6	23,4	92,1	7,9
Ass. culturali	63,4	36,6	55,2	44,8	61,3	38,7	71,5	28,5
Terzo settore	44,9	55,1	70,0	30,0	56,7	43,3	70,4	29,6
Educazione adulti	93,6	6,4	50,0	50,0	84,2	15,8	76,3	23,7
Ist. Scolastici	90,6	9,4	84,6	15,4	74,5	25,5	83,5	16,5
Orientamento	69,2	30,8	62,1	37,9	68,8	31,2	79,0	21,0
Agenzie formative	65,1	34,9	84,8	15,2	81,5	18,5	59,9	40,1
Servizi impiego	77,2	22,8	88,7	11,3	71,5	28,5	75,9	24,1
Ric. Università	70,8	29,2	90,1	9,9	88,1	11,9	67,1	32,9
Incubatori	100,0	0,0	100,0	0,0	36,6	63,4	53,4	46,6
Poli tecnologici	100,0	0,0	72,3	27,7	81,3	18,7	63,9	36,1
R&S innovazione	66,8	33,2	88,1	11,9	66,7	33,3	74,4	25,6
Cam. Comm.	92,7	7,3	86,2	13,8	81,3	18,7	35,5	64,5
Org. bilaterali	64,0	36,0	92,9	7,1	87,0	13,0	47,8	52,2
Ass. sindacali	72,5	27,5	91,9	8,1	75,8	24,2	44,7	55,3
Ass. datoriali	73,1	26,9	77,5	22,5	72,4	27,6	49,0	51,0
Distretti	100,0	0,0	52,8	47,2	42,7	57,3	71,3	28,7
Micro-Imprese	61,6	38,4	62,6	37,4	56,6	43,4	38,1	61,9
PMI	67,2	32,8	72,5	27,5	51,1	48,9	66,3	33,7
Grandi imprese	55,8	44,2	85,0	15,0	60,3	39,7	68,4	31,6
PA	93,6	6,4	96,1	3,9	89,1	10,9	88,9	11,1

(Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta 100).

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

8.3 Le finalità e i target della cooperazione territoriale e internazionale

Dopo aver individuato le tipologie di interlocutori con cui il settore della formazione professionale intrattiene rapporti, e aver verificato ricorrenze, combinazioni e modalità di relazione, un'altra informazione rilevante per identificare le tipologie di reti maggiormente diffuse è rappresentata dalle finalità per le quali si costruiscono reti relazionali con i soggetti territoriali. Queste sono differenti in base ai soggetti coinvolti. Al di là del diverso livello di coinvolgimento dei soggetti nelle reti relazionali delle strutture formative, la finalità maggiormente perseguita è quella mirata a favorire l'adeguamento dell'offerta formativa alle esigenze espresse dal contesto socio-economico locale. È il caso, ad esempio, delle amministrazioni pubbliche, in particolare di quelle che hanno il compito di elaborare le strategie formative e di programmare le attività, ma anche delle imprese (soprattutto le grandi), dei centri di ricerca e innovazione e delle associazioni. Per le azioni di inserimento e reinserimento degli utenti, rappresentano un riferimento imprescindibile i servizi per l'impiego ma anche le imprese, soprattutto le micro (tabella 8.2).

A tale proposito, si può richiamare quanto emerso nella fase qualitativa dell'indagine, vale a dire la necessità di operare un costante riadeguamento delle capacità di risposta del sistema rispetto agli effetti della crisi, con la partecipazione attiva delle parti economiche e sociali e il contatto diretto con le imprese, con il duplice obiettivo di favorire la raccolta tempestiva dei fabbisogni formativi emergenti, in risposta ai corrispondenti fabbisogni professionali, e di accrescere la capacità di risposta, altrettanto tempestiva, del sistema rispetto agli scenari in continuo mutamento.

Tabella 8.2 - Finalità delle relazioni sistematiche e consolidate stabilite con organismi territoriali (% di strutture)

Organismi territoriali	Finalità			
	Inserimento/reins. nel mercato lavoro	Adeguamento offerta form. a esigenze professionalità locali	Sviluppo servizi inclusione sociale	Riconoscimento, convalida e certificazione competenze
Amm. pubbliche	42,1	66,5	21,3	32,4
Servizi per l'impiego	65,2	47,9	20,9	18,0
Ag. formative	28,6	66,8	12,2	31,3
Centri di orientamento	61,8	41,5	18,6	19,4
Grandi imprese	42,2	76,0	3,6	21,7
PMI	45,8	66,6	9,0	20,5
Micro-Imprese	52,1	53,3	7,0	19,0
Ass. datoriali	47,5	63,0	10,5	13,3
Ass. sindacali	48,1	55,4	10,5	19,1

segue

Tabella 8.2 segue

Organismi territoriali	Finalità			
	Inserimento/reins. nel mercato lavoro	Adeguamento offerta form. a esigenze professionalità locali	Sviluppo servizi inclusione sociale	Riconoscimento, convalida e certificazione competenze
Organismi bilaterali	33,7	73,5	10,2	16,5
Camere di commercio	38,2	53,4	8,8	22,4
Terzo settore	32,4	58,2	42,3	13,7
Associazioni culturali	21,0	62,9	35,3	31,1
Servizi socio-sanitari	37,2	44,6	48,0	20,3
Centri di R&S	14,0	68,1	2,4	38,5
Poli tecnologici	28,5	60,5	8,3	40,2
Incubatori d'impresa	41,0	45,3	12,2	35,0
Distretti industriali	22,9	69,4	8,3	25,6
Ricerca e Università	25,5	74,2	10,4	40,6
Centri territoriali perm.	35,7	56,8	16,9	21,3
Istituti scolastici	17,0	72,3	15,4	34,6

(Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta 100).

Fonte: ISFOL, Indagine OFFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Il principale *target* di riferimento delle reti territoriali è rappresentato dai disoccupati, a favore del quale è stato registrato il 49,2% di segnalazioni, valore che nelle regioni meridionali cresce fino al 61,9%. Le reti finalizzate a potenziare le attività e i servizi rivolti agli occupati coinvolgono il 44,5% delle strutture, in modo più evidente nelle regioni del Centro-nord. Le reti invece orientate a sviluppare opportunità per i giovani in cerca di prima occupazione e per i NEET (*Not in Education, Employment or Training*) sono il 35,1% e sono maggiormente diffuse tra le strutture formative del Nord-est. Meno citati sono altri target, pur rilevanti dal punto di vista delle politiche occupazionali e formative, come le donne e gli over 50 (tabella 8.3).

Si deve, comunque, osservare che, se il target maggiormente citato è quello dei disoccupati, quello considerato più rilevante dagli intervistati è rappresentato dagli occupati. Si segnala inoltre una netta differenziazione tra le regioni del Sud e il resto del paese: nelle regioni meridionali prevale una forte attenzione ai disoccupati mentre nel Centro-nord prevale una maggiore focalizzazione verso il target degli occupati.

Tabella 8.3 - Target sui quali è focalizzata la cooperazione territoriale, per area geografica (% di strutture)

Target	Totale	Area geografica			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole
Giovani a rischio di esclusione	25,4	26,4	26,7	24,0	25,0
Giovani in cerca occ./NEET	35,1	35,6	41,7	32,9	33,3
Occupati	44,5	47,6	48,5	46,9	38,8
Disoccupati	49,2	35,3	44,4	47,8	61,9
Donne	21,2	12,0	15,4	29,1	24,3
Immigrati e minoranze	13,7	11,1	13,6	18,2	12,3
Lavoratori anziani (Over 50)	4,9	7,0	7,2	2,3	4,2
Diversamente abili	1,2	1,2	1,8	0,6	1,4
Altri soggetti a rischio	1,1	0,7	1,5	0,8	1,4
Giovani / studenti	2,5	4,0	3,3	2,9	0,7

(Erano possibili più risposte pertanto il totale di colonna non risulta 100).

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Se molto ampia è la rete relazionale e il livello di attività in cui le strutture formative sono coinvolte e impegnate, decisamente meno consistente è la partecipazione a progetti di cooperazione internazionale. Nel complesso, ben il 71,8% delle strutture ha dichiarato di non partecipare a progetti transnazionali, valore che sale al 77% tra le strutture operanti nelle regioni meridionali. Più diffusa, tra quanti partecipano a queste attività, è la collaborazione a progetti finalizzati al miglioramento dei processi e dei prodotti dei servizi offerti (segnalata dal 11,7% delle strutture intervistate e maggiormente diffusa al Nord), così come l'adeguamento dell'offerta formativa alle esigenze di professionalità del contesto socio-economico locale (pari in media al 9,3%, con punte nel Nord-est e nel Centro). L'obiettivo di promuovere e sviluppare servizi di riconoscimento, convalida e certificazione delle competenze riguarda il 7,4% delle strutture. Il 7% è stato impegnato in progetti di formazione e di aggiornamento dei formatori (in misura maggiore nel Nord-est), il 6,4% in progetti di sviluppo locale e, a seguire, in attività finalizzate a promuovere l'inserimento o il reinserimento dei soggetti nel mercato del lavoro, o lo sviluppo dei servizi di inclusione sociale. Del tutto irrilevante è la partecipazione a progetti di scambio di esperienze formative, di buone prassi, o di gemellaggi per la cooperazione allo sviluppo e per l'intercultura (tabella 8.4).

Tabella 8.4 - Partecipazione a progetti di cooperazione internazionale e finalità di tale partecipazione, per area geografica (% di strutture)

Finalità della partecipazione	Totale Italia	Area geografica			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole
Mai partecipato	71,8	63,9	70,1	73,8	77,0
Miglioramento processi/prod.	11,7	16,7	14,4	10,1	7,7
Adeguamento offerta form.	9,3	7,4	12,9	10,7	7,8
Certificazione competenze	7,4	9,4	8,6	6,7	5,7
Formazione formatori	7,0	7,0	10,6	8,0	4,5
Sviluppo locale	6,4	7,8	7,5	3,2	7,1
Inserimento /reins. nel MdI	5,6	4,9	6,0	4,4	6,8
Servizi inclusione sociale	4,5	7,1	3,1	4,0	3,6
Scambio buone prassi	1,2	3,0	0,5	1,1	0,3
Altro	0,4	1,1	0,3	0,0	0,2

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

8.4 I sistemi di relazioni con le imprese, la connessione con il ciclo di vita della programmazione dell'offerta e la funzione formativa aziendale

I sistemi di raccordo tra imprese, formazione e ricerca possono assumere diverse forme ma è possibile identificare quattro modelli stilizzati di relazione.

Occorre, innanzitutto, tener conto dell'esistenza di un ruolo che l'impresa può gestire in totale autonomia e che gli proviene dall'essere promotore attivo di una funzione formativa o, comunque, dall'essere ospite di processi di apprendimento che si producono, anche non intenzionalmente per l'impresa, all'interno del contesto lavorativo. Gran parte dell'attività formativa e delle esperienze di apprendimento, che coinvolgono gli adulti, avvengono infatti nell'ambito del lavoro. Se così è, non si tratta di sviluppare nuovi ambienti, processi e contesti di apprendimento quanto di riconoscere la rilevanza di quanto avviene all'interno dei luoghi di lavoro, dove si sviluppano - sulla base di un'intenzionalità espressa dall'impresa o da altri soggetti che con essa collaborano - percorsi non formali e informali rivolti al personale dell'azienda, per aggiornarne conoscenze e competenze o farne acquisire di nuove, o svolti in alternanza, per consentire l'acquisizione di competenze di tipo esperienziale. Si tratta, come previsto dalla strategia comunitaria sull'apprendimento permanente³, di rico-

³ Cfr. Commissione delle Comunità Europee, *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*, Bruxelles, 30.10.2000 (SEC (2000) 1832); *Ibidem*, Comunicazione, *Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente*, Bruxelles, 21.11.2001 COM(2001) 678 def.; *Id.*, *Risoluzione del Consiglio del 27 giugno 2002 sull'apprendimento permanente*, Bruxelles, 2002 (2002/C 163/01); Consiglio dell'Unione Europea, *Risoluzione del Consiglio su un'agenda europea rinnovata per l'apprendimento degli adulti*, Bruxelles, 2011, (2011/C 372/01); *Id.*, *Raccomandazione del Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale del*

noscere e valorizzare l'apprendimento intenzionale che si svolge al di fuori degli istituti d'istruzione e di formazione e che non porta al conseguimento di diplomi, di titoli e di qualifiche riconosciuti. In questo caso, la relazione è fondata sull'utilizzo del contesto lavorativo da parte di altri attori (principalmente strutture formative) che, a differenza dell'impresa, hanno un ruolo attivo di promozione dell'apprendimento e potenzialmente anche dell'innovazione e della ricerca e sviluppo.

Accanto a questo dato oggettivo, occorre anche considerare l'importanza crescente del protagonismo aziendale, che intende mettere in primo piano quella che è la funzione formativa svolta dall'azienda, vale a dire la sua capacità di "internalizzare" il processo formativo, senza ricorrere all'apporto specialistico del fornitore esterno, magari collegandolo a più ampie strategie interne. In tal senso, l'azienda può essere considerata non solo luogo di produzione di beni e servizi ma anche un ambiente privilegiato per la diffusione di conoscenza e di fattori che promuovono l'apprendimento, in cui lavoratori occupati, apprendisti e tirocinanti possono acquisire competenze in modo non formale o informale. Gli ambienti di apprendimento interni all'azienda sono soprattutto di tipo esperienziale, se mettono l'individuo a contatto con le fasi di produzione; nelle imprese più strutturate, dove esistono locali attrezzati, è possibile partecipare a corsi d'aula o a sessioni di laboratorio. Ma l'azienda che accetta la sfida di aprirsi all'esterno, diventa spesso luogo di transizione per soggetti che frequentano il contesto aziendale per brevi periodi di formazione, per partecipare a percorsi di apprendimento mirato, con il supporto di figure dedicate (almeno nei casi più virtuosi), per poi proseguire altrove l'evoluzione professionale. La disponibilità in tal senso delle imprese è fondamentale, non solo per consentire ai giovani di venire a contatto con un contesto lavorativo ma anche per favorire percorsi di mobilità per i ricercatori e per il personale aziendale, fra università e istituti di ricerca e aziende. È questo un sistema in cui la relazione è chiaramente sbilanciata a favore dell'impresa, la quale assume in sé anche i compiti propri della struttura formatrice, divenendo essa stessa impresa 'formativa'. Quando è internalizzato anche il processo di generazione e sviluppo dell'innovazione – prevalentemente nel caso di imprese di maggiori dimensioni – siamo in presenza di un tipo di impresa particolarmente attenta a valorizzare il proprio *asset* intangibile. Il modello rappresenta una sfida anche per le strutture formative, in quanto accresce la complessità organizzativa dell'intervento, nella sua dimensione di accompagnamento, e le costringe a innovare. Un altro sistema di relazione esistente è quello che vede la collaborazione osmotica tra impresa e agenzia formativa nella co-progettazione degli interventi formativi; la cooperazione, tendenzialmente paritaria, è in questo caso ricercata da entrambi gli organismi, pur se comunque orientata alla definizione di percorsi calibrati sulle specifiche necessità aziendali. Forme sofisticate prevedono anche percorsi comprensivi dell'apparato di monitoraggio e valutazione, a completamento del processo formati-

20 dicembre 2012, Bruxelles, 2012 (2012/C 398/01). Per il riconoscimento ed il trattamento statistico delle attività di apprendimento, si veda Eurostat (2006), "Classification of Learning Activities. Manual", Theme: Population and social conditions, ISSN 1725-0056, Luxembourg: Publications Office of the European Union (trad. it. in: Angotti R., Belmonte S., 2014, *Classificazione delle attività di apprendimento – Manuale*, Isfol, Roma).

vo. Questo tipo di interazione tra impresa e istituzioni scolastiche e formative viene considerato in espansione soprattutto nelle filiere della formazione continua, dell'apprendistato, dei tirocini e dell'alternanza scuola-lavoro. È un modello, fortemente polarizzato sui bisogni della domanda, indicato da molti partecipanti ai *focus group* come l'orizzonte entro il quale evolveranno i sistemi formativi, con la generazione di modelli, prassi operative, e nuove costellazioni di attori, collegati in rete all'interno di poli e *network*, per rispondere alle nuove necessità di formazione e di occupabilità espresse dai territori.

In alcuni contesti di filiera, si riscontra lo sviluppo di relazioni efficaci tra attori, tipiche del terzo modello. È il caso dell'apprendistato, che privilegia la formazione effettuata all'interno dell'azienda, cui viene riconosciuta la titolarità di impresa formativa e che può usufruire del supporto specialistico di una rete di agenzie formative che realizzano interventi *tailor-made* per rispondere a fabbisogni concreti e specifici e fortemente contestualizzati. Esiste un caso ancora più interessante, quello che vede l'interazione tra l'agenzia formativa e la micro-impresa nell'ambito dell'IeFP e della formazione terziaria non accademica. In questo caso, l'azienda è tendenzialmente più arretrata rispetto all'istituzione formativa che, invece, spesso possiede un'elevata specializzazione. L'agenzia formativa favorisce i cambiamenti che consentono alle aziende di evolvere e di sopravvivere sul mercato, interpretando il ruolo di una sorta di elemento di avanguardia dell'innovazione, facendo accedere alla formazione iniziale l'innovazione, che la micro-impresa da sola non riuscirebbe a sviluppare. Nel settore della formazione continua, si rileva spesso una criticità, nelle regioni meridionali, riguardo all'azione dei Fondi paritetici interprofessionali, che sono utilizzati prevalentemente da imprese di medie e grandi dimensioni e non riescono ancora a coinvolgere le micro-imprese, che rappresentano la gran parte del tessuto produttivo locale.

Occorre, inoltre, tener conto delle difficoltà presenti in larga parte del territorio nazionale (in particolare nelle regioni meridionali), nel costruire rapporti stabili e sistematici tra agenzie formative e imprese. Spesso la collaborazione avviene in occasione dell'analisi dei fabbisogni professionali e formativi o per organizzare lo stage. In questo caso, si ritiene che per la piena messa a valore dello stage, soprattutto nelle piccole imprese, sarebbe necessario progettare un intervento di accompagnamento, all'interno dell'impresa, per accogliere lo stagista e ottimizzare il suo inserimento nei processi aziendali consentendogli di acquisire le competenze di tipo tecnico-pratico che gli è difficile maturare in aula.

Un quarto sistema di raccordo, finalizzato allo scambio di pratiche, modelli e competenze fra imprese, centri di ricerca e università, istituti scolastici e strutture formative, non esclusivamente centrato sui bisogni dell'impresa ma piuttosto sul pubblico interesse, non è ancora stato adeguatamente sviluppato ma potrebbe, ugualmente, divenire rilevante in futuro. In tal caso non si tratta di avere soltanto efficaci percorsi di formazione, capaci di inserire figure professionali altamente specializzate nel mercato del lavoro, che aiutino le aziende ad affrontare le fasi di crisi congiunturale attraverso l'introduzione di innovazioni di prodotto. Si tratta, piuttosto, di inserire sistematicamente nel sistema dell'offerta formativa la componente legata alla ricerca

applicata, per sviluppare esternamente all'impresa (ma internamente al centro di formazione) modelli che successivamente l'impresa può acquisire ed industrializzare. La costituzione di poli formativi fortemente caratterizzati sulla ricerca e sviluppo, finanziati dalle aziende stesse, magari all'interno di distretti industriali, consentirebbe alle piccole imprese di introdurre rapidamente le innovazioni che le occorrono senza dover fare grossi investimenti iniziali.

9. La Formazione tecnica superiore: IFTS e ITS

Per un approfondimento relativo al comportamento delle strutture formative che erogano percorsi di formazione tecnica superiore, sia essa IFTS o ITS¹, offre sicuramente uno spaccato significativo l'indagine relativa all'offerta di formazione professionale regionale.

Com'è stato ampiamente evidenziato nelle pagine precedenti, l'indagine ha riguardato organismi formativi di diversa tipologia e natura giuridica ovvero enti di formazione regionale, provinciale, comunale, enti di formazione del privato sociale, istituti scolastici, università e ancora aziende profit o associazioni e fondazioni.

Considerando che la formazione tecnica superiore è realizzata per legge da partenariati composti almeno da quattro soggetti rappresentanti del mondo della scuola, dell'università, della formazione professionale e delle imprese e/o del mondo delle professioni, al fine di studiare i comportamenti degli enti che hanno offerto percorsi nel campo formativo di specializzazione tecnica superiore (IFTS e ITS), si è deciso in questa sede di porre attenzione esclusivamente alle agenzie formative accreditate presso la Regione, ovvero a quegli enti la cui attività principale coincide con l'erogazione di servizi di formazione professionale anche se espressione di istituti di ricerca in campo educativo o di associazioni datoriali o sindacali. In questo particolare contesto sono stati dunque esclusi dall'approfondimento gli istituti scolastici, le università, le imprese e le aziende profit, in quanto soggetti con specificità fortemente

¹ I percorsi IFTS sono stati istituiti dall'art. 69 della Legge 144/1999, che ha trovato attuazione nel [Regolamento adottato con Decreto n. 436 del 31 ottobre 2000](#) e sono stati poi riorganizzati nell'ambito delle "Linee guida per la riorganizzazione del sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici Superiori" di cui al [Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008](#). I percorsi, secondo quanto contenuto nel [Decreto 7 febbraio 2013](#), fanno riferimento a 20 specializzazioni tecniche superiori esistenti a livello nazionale. Tali specializzazioni sono descritte in termini di standard minimi formativi, assunti a livello nazionale, e possono, ulteriormente, articolarsi ad un livello regionale, rispetto a specificità territoriali del mercato del lavoro. La fisionomia dei percorsi si completa con competenze comuni relative agli ambiti relazionale e gestionale. Gli ITS, Istituti tecnici superiori, sono stati istituiti mediante il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008 e costituiscono un canale formativo di livello terziario non accademico. Gli ITS formano tecnici superiori e realizzano percorsi finalizzati al conseguimento del titolo di Diploma di tecnico superiore, con riferimento a sei aree tecnologiche, ritenute strategiche per lo sviluppo del Paese: efficienza energetica, mobilità sostenibile, nuove tecnologie della vita, nuove tecnologie per il made in Italy, tecnologie innovative per i beni e le attività culturali, tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

differenziate e non riconducibili esclusivamente all'erogazione di interventi formativi a carattere professionalizzante di livello superiore.

9.1 Le caratteristiche delle strutture formative che erogano istruzione e formazione tecnica superiore

Per l'anno 2011, le strutture formative che hanno offerto percorsi IFTS o ITS, e che sono state coinvolte nelle attività di indagine, sono in totale 126, ovvero il 3,2% del totale delle strutture interessate dal complesso delle attività di ricerca²; in particolare, 62 hanno offerto percorsi IFTS, 49 hanno offerto percorsi ITS e 15 hanno partecipato all'erogazione di entrambe le offerte cursuali. Le 126 strutture hanno servito un bacino di utenti che nel complesso ha riguardato - per la formazione tecnica superiore - circa 5.000 utenti.

Per illustrare la configurazione degli enti formativi in relazione alle specificità del contributo offerto, si procederà ad un confronto sistematico con il complesso delle strutture accreditate oggetto di studio³.

Dall'indagine è emerso che le strutture che hanno erogato corsi IFTS e ITS hanno offerto mediamente, durante l'annualità 2011, diverse tipologie di corsi riconducibili sia ad azioni afferenti alla formazione per il lavoro (formazione professionale iniziale e interventi per il primo inserimento lavorativo), sia interventi riguardanti la formazione destinata ad adulti disoccupati o occupati (tra cui interventi di formazione continua e formazione per fasce deboli).

Date le caratteristiche proprie della Formazione tecnica e la pluralità degli obiettivi cui tende a rispondere la filiera, la natura degli enti conferma lo sforzo di coniugare più *mission* che possano rispondere sia alle più dirette esigenze dell'impresa sul territorio, in relazione a figure e competenze, sia ad obiettivi di sistema che interessino i singoli, ovvero la verticalizzazione di competenze e il conseguimento di titoli superiori anche al di fuori del sistema di istruzione terziario di tipo accademico. È anche per questa ragione che, rispetto al totale delle strutture, ricorrono in misura più significativa gli enti pubblici quali espressioni di strategie e politiche locali. Per gli IFTS le strutture formative che presentano una natura giuridica di tipo pubblico costituiscono il 22,9% del campione considerato; la stessa percentuale sale al 36,2% per gli enti di formazione che diventano membri delle fondazioni per la costituzione dei nuovi ITS.

Rispetto al fatturato, elemento da cui possiamo ricavare informazioni circa la solidità e la dimensione degli enti sul territorio, è visibile per gli IFTS e ITS una preponderanza di strutture che presentano in oltre il 50% dei casi più di mezzo milione di euro di

² Si veda al riguardo quanto indicato al capitolo 4 del presente volume.

³ Si tenga presente che il confronto riguarda i 62 enti che hanno offerto percorsi IFTS e i 49 che hanno partecipato alle attività di ITS. Sono esclusi, per una maggiore evidenza dei comportamenti, coloro che hanno svolto sia una attività che l'altra (ovvero 15 strutture).

fatturato. Nello specifico, si tratta del 65,4% delle agenzie che erogano IFTS e del 50,3% degli enti di formazione che concorrono alla realizzazione dei percorsi all'interno degli ITS. In particolare, più del 40% delle agenzie formative associate ai nuovi ITS presentano un fatturato di oltre un milione di euro annui. A questo proposito va sottolineato che sulla composizione della tipologia di strutture pesa probabilmente la natura giuridica della Fondazione, i cui membri possono aderire solo se contribuiscono finanziariamente alla costituzione del patrimonio.

La natura della formazione tecnica erogata, i laboratori necessari a garantire la qualità della formazione e i servizi aggiuntivi che l'ente deve fornire agli individui in formazione, fanno sì che, rispetto al totale delle agenzie formative coinvolte nell'indagine, la percentuale di quelle che presentano un fatturato inferiore ai 100mila euro risulta per IFTS e ITS decisamente residuale (meno del 5% contro il 29,7% di tutte le strutture).

La tabella 9.1 mostra le tipologie di finanziamento a cui gli enti di formazione hanno fatto ricorso per erogare le loro attività formative. Un aspetto da sottolineare è rappresentato dalla molteplicità delle risorse utilizzate da ciascun ente che, anche in questo caso, è espressione dell'offerta formativa che diviene via via più variegata per rispondere, in misura sempre più significativa, alle esigenze del sistema. In particolare, quasi il 94% delle agenzie formative che erogano IFTS e oltre il 90% degli enti di formazione che contribuiscono alla realizzazione dei corsi ITS ha utilizzato fondi comunitari; si tratta di una percentuale decisamente alta, che supera di ben 30 punti percentuali la media generale delle strutture.

Tabella 9.1 - Tipologia di finanziamento (% di strutture)

Fonti di finanziamento per il complesso delle attività formative	Le strutture che erogano		Totale strutture
	IFTS	ITS	
Fondi comunitari (FSE ed altri)	93,8	90,3	48,9
Fondi nazionali (L. 236/93, ecc.)	55,9	45,2	18,1
Fondi regionali / provinciali	82,9	80,3	37,7
Fondi interprofessionali	51,9	22,6	18,8
Fondi erogati da Enti bilaterali	12,9	31,9	5,1
Rette di utenti singoli	65,3	42,0	27,4
Finanziamenti sostenuti dalle imprese	60,0	37,0	20,4
Donazioni di privati (singoli, imprese, ecc.)	20,1	4,4	5,2
Cofinanziamento della struttura	49,7	12,4	16,6
La struttura non ha effettuato attività formativa	-	-	11,4

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

È emerso, inoltre, che la maggior parte del personale impiegato è interessato dalle attività di aula (indicata nel questionario come "funzione erogazione"). In particolare, il personale docente per le agenzie che erogano formazione tecnica, presenta numeri

piuttosto elevati (si tratta in media di circa 80 docenti contro i circa 50 impiegati annualmente da tutte le altre strutture formative). La disaggregazione del dato, secondo la tipologia del contratto utilizzato per il ricorso alla docenza, mostra quanto siano proprio le strutture impegnate nella formazione tecnica superiore a ricorrere a esperti esterni alla struttura stessa. Su questa scelta pesa anche il vincolo di legge secondo cui negli IFTS e ITS la docenza deve provenire per almeno il 50% dal mondo del lavoro e delle professioni. Inoltre, quando le caratteristiche dei contenuti erogati rientrano nel gruppo dei percorsi di alta specializzazione tecnica e tecnologica, essi presuppongono un'esperienza professionale specifica del personale impegnato nella docenza.

È proprio dalla necessità di mantenere il personale aggiornato in merito alla specificità dei contenuti e ai meccanismi afferenti alla natura delle relazioni che sottendono la realizzazione dell'offerta formativa integrata (formazione/lavoro/ scuola) che, negli ultimi tre anni, il 75,5% degli enti che erogano IFTS e il 90% di quelli attivi negli ITS ha impegnato le proprie risorse umane nella partecipazione ad attività di aggiornamento o riqualificazione. Lo scarto rilevato con il complesso delle agenzie formative è, in questo caso, piuttosto rimarcato.

Ogni struttura formativa impegnata nella realizzazione di percorsi IFTS o ITS può disporre in media di 9 aule, in media tre in più rispetto al totale delle strutture. La quasi totalità delle sedi formative è dotata di laboratori informatici: nello specifico, l'83% di quelle che erogano corsi ITS e il 98% di quelle che realizzano percorsi IFTS. La tipologia del laboratorio in uso presso le strutture è direttamente correlato ai contenuti formativi affini all'ambito settoriale cui si riferiscono i corsi e, dunque, per gli IFTS è più frequente che si tratti di laboratori funzionali alle esercitazioni per l'acquisizione di competenze professionali legate alla ristorazione e ai servizi alberghieri (laboratorio per ristorazione e pasticceria, 22,2%), mentre per gli ITS ricorrono in misura maggiore i laboratori meccanici e mecatronici e per la lavorazione dei metalli (30%).

Focalizzando l'attenzione sulle metodologie didattiche utilizzate nei percorsi formativi, si conferma un ricorso diffuso a modelli di insegnamento di tipo tradizionale (tabella 9.2).

Rispetto al complesso delle strutture formative indagate, quelle che hanno erogato ITS e IFTS – anche per gli standard di percorso imposti dalla normativa – si sono distinte per essersi impegnate in misura maggiore:

- nell'organizzazione di *stage* e *tirocini* (79,2% per gli IFTS e 76,5% negli ITS, contro il 68% del totale delle strutture);
- in attività che concorrano a un apprendimento attraverso la pratica laboratoriale (rispetto alla quale la percentuale arriva addirittura al 93% per gli IFTS e al 74,5% per gli ITS);
- nel ricorso a metodologie didattiche innovative come la FaD o la formazione *blended* (lo scostamento in questo ultimo caso è pari a ben 30 punti percentuali per i corsi IFTS rispetto alla media generale delle altre strutture formative).

Tabella 9.2 - Metodologie didattiche utilizzate (% di strutture)

Metodologie didattiche	Strutture che erogano					
	IFTS			ITS		
	Frequente	Occasionale	Mai	Frequente	Occasionale	Mai
Formazione frontale	100,0	-	-	91,9	8,1	-
Seminari, convegni, conferenze	34,0	36,8	29,2	24,6	62,3	13,1
Attività teorico-pratica	75,5	22,9	1,6	56,0	23,4	20,7
Attività pratica, esercitazioni	92,8	-	7,2	74,5	17,4	8,1
Visite guidate	12,8	65,4	21,9	19,7	67,2	13,1
Formazione guidata on the job	21,0	27,9	51,1	2,0	36,4	61,6
Stage e/o tirocini	79,2	20,8	-	76,5	-	23,5
Tutoraggio/coaching/mentoring	74,3	17,7	7,9	28,6	30,4	41,0
Circoli di qualità, gruppi di apprendimento	-	28,7	71,3	6,1	14,1	79,8
Autoapprendimento	5,7	26,3	68,1	4,0	20,2	75,8
Fad, E-learning	11,6	16,5	71,9	2,0	17,2	80,7
Formazione blended	12,7	30,7	56,6	4,0	12,2	83,8
Outdoor training	5,9	34,6	59,5	-	31,7	68,3

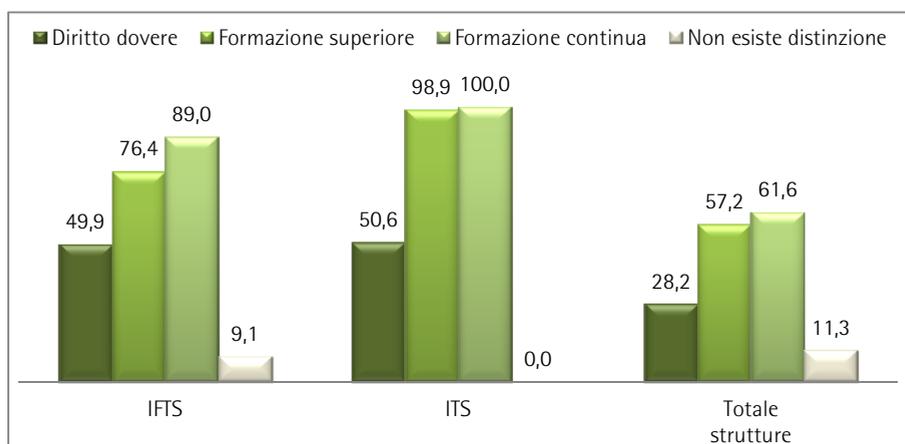
Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

9.2 Le attività formative e i servizi erogati dalle agenzie formative impegnate in IFTS e ITS

Ritornando ai valori della figura 9.1, è evidente quanto gli enti garantiscano, insieme alla formazione erogata nell'ambito dei percorsi IFTS e ITS, una molteplicità di interventi (che spaziano dagli ambiti del diritto-dovere all'istruzione e formazione, alla formazione continua) che possono essere considerati un valore aggiunto anche per il partenariato cui aderiscono. In media, ogni ente o istituto che si occupa di formazione superiore (IFTS e ITS) è accreditato per almeno due tipologie di attività formative; la tipologia di accreditamento più ricorrente riguarda gli interventi per la formazione continua.

È interessante osservare che la totalità delle agenzie formative che si occupano di formazione tecnica superiore ha aderito al sistema di accreditamento per almeno un'altra delle azioni e dei servizi specifici ricompresi tra formazione dedicata alle fasce deboli, orientamento, FaD e formazione autofinanziata. In particolare, la formazione autofinanziata interessa ben il 62,7% degli enti coinvolti dall'indagine e attivi nel segmento della formazione post secondaria IFTS, a testimonianza dell'esperienza maturata rispetto alla capacità di rispondere ad esigenze di un mercato di tipo privatistico e soprattutto alla possibilità di integrare risorse private (delle imprese e degli individui) con le risorse pubbliche (tabella 9.3).

Figura 9.1 - Tipologia di accreditamento (% di strutture)



Fonte: ISFOL, Indagine OFFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Tabella 9.3 - Ulteriori ambiti di accreditamento (val. %)

Ulteriori ambiti di accreditamento	Strutture che erogano Formazione tecnica superiore		Totale strutture
	IFTS	ITS	
Formazione per fasce deboli	31,7	31,0	25,6
Orientamento	70,5	50,0	34,7
FaD (Formazione a distanza)	55,9	5,1	20,3
Formazione autofinanziata/autorizzata	62,7	4,9	37,5
Apprendistato	-	-	1,4
Corso ECM	3,4	12,4	0,6
Sicurezza/sicurezza sul lavoro	3,2	-	1,4
Altro	6,5	-	5,0
Nessun altro ambito	-	-	29,1

Fonte: ISFOL, Indagine OFFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Dalla tabella 9.4 risulta, tuttavia, che la vocazione degli enti che offrono percorsi IFTS e ITS non si orienta esclusivamente verso la formazione al lavoro dei giovani; più precisamente, la percentuale delle strutture che offrono percorsi IFTS e che hanno come vocazione specifica gli occupati (pari al 39%), supera di circa 14 punti la media dell'intero campione. Di contro, è interessante ricordare due peculiari aspetti che in questi anni stanno caratterizzando la composizione delle classi di formazione tecnica superiore (IFTS e ITS)⁴:

⁴ Si fa in questa sede riferimento alle risultanze delle indagini più specifiche condotte sui corsi IFTS e contenuti in: ISFOL, *Nota sullo stato di programmazione e realizzazione dei percorsi IFTS. Programmazione e realizzazio-*

- da un lato, a questi percorsi possono accedere anche gli adulti (occupati o non occupati);
- dall'altro, la percentuale di donne coinvolte nelle attività formative ad alto contenuto tecnico e tecnologico si limita solo ad alcuni settori della formazione e, nel complesso non supera il 33% dell'utenza complessivamente rilevata.

Da questo punto di vista, è utile rilevare che – in attesa di ulteriori approfondimenti che riguardano i processi di orientamento, la didattica di genere e le azioni necessarie a favorire l'individualizzazione dei percorsi soprattutto per gli adulti lavoratori – le agenzie formative che presentavano come vocazione specifica il target delle donne e degli adulti era pari a zero.

Tabella 9.4 – Vocazione struttura a prescindere dall'effettiva attività svolta (val. %)

Vocazione specifica	Strutture che erogano Formazione tecnica superiore		Totale strutture
	IFTS	ITS	
Giovani	40,3	36,8	30,0
Occupati	39,0	19,4	26,9
Disoccupati	8,4	25,7	16,5
Adulti e lavoratori over 50	-	-	1,7
Soggetti con svantaggio sociale	-	11,1	4,4
Immigrati	4	2,9	0,6
Donne	-	-	2,9
Non ha vocazione specifica	8	4,0	17,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

I servizi di accompagnamento, il cui scopo è provvedere all'attuazione degli interventi che possano facilitare la transizione al lavoro, il primo inserimento lavorativo o la mobilità e la riqualificazione dei lavoratori, sembrano interessare solo in minima parte l'impegno che caratterizza il complesso delle strutture formative (il 17%).

È tra le agenzie formative che erogano IFTS e ITS che, al contrario, la percentuale di chi garantisce anche servizi di orientamento e di accompagnamento verso e sul lavoro assume dimensioni più rilevanti. Si tratta del 25,6% delle strutture per l'IFTS e del 23,2% delle strutture per l'ITS, ovvero quasi 10 punti percentuali in più rispetto

*ne dei percorsi IFTS a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 25 gennaio 2008, Technical Report (aprile 2014) in <http://goo.gl/LOLOCM>; ISFOL, *Formazione Tecnica Superiore e lavoro – Gli esiti occupazionali dei corsi IFTS*, (volume in corso di pubblicazione); ISFOL, *La riqualificazione dei lavoratori attraverso i percorsi IFTS*, sintesi presentata in occasione della Giornata di presentazione delle indagini ISFOL sulla formazione continua e sulla formazione e istruzione tecnico superiore IFTS (Roma, 26 giugno 2014) in <http://goo.gl/fCKq1E>; ISFOL, *Nota sullo stato di avanzamento della programmazione e attuazione dei corsi IFTS* (29 ottobre 2012) in <http://goo.gl/e8O6Nx>; ISFOL, *Nota sullo stato di programmazione e realizzazione dei percorsi IFTS. Programmazione e realizzazione dei percorsi IFTS a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 25 gennaio 2008* (4 febbraio 2013) in <http://goo.gl/rWxfks>.*

alla media totale. Questo dato rafforza la natura delle attività promosse ed erogate dalle Fondazioni ITS, chiamate a dialogare con il sistema del lavoro in modo sistematico anche in relazione ai servizi destinati agli utenti: tale comportamento è confermato anche dalla presenza di attività che, seppur non esclusivamente, hanno accompagnato le attività formative.

In ogni caso, le strutture che offrono percorsi IFTS o ITS hanno realizzato attività prevalentemente o esclusivamente nel campo della formazione professionale con una percentuale che supera l'85% del totale dei servizi erogati (se sommiamo le due tipologie di risposta), valore che va ben oltre la media osservata nella totalità delle strutture indagate (68% circa).

Nonostante sia solo un quarto circa delle strutture che offrono percorsi IFTS e ITS ad essere formalmente accreditate per attività afferenti ai servizi al lavoro, emerge che esse sono comunque impegnate nella realizzazione di servizi aggiuntivi di supporto in modo decisamente superiore alla media del complesso delle agenzie formative che erogano altre tipologie di corsi. È il caso del servizio di sportello informativo, orientamento, tutoraggio o supporto alla creazione di impresa che oscilla al di sopra della media generale di oltre 30 punti.

Rispetto ai contenuti specifici delle attività di formazione che le agenzie formative hanno erogato nei corsi IFTS e ITS, l'impegno in aula sembra concentrarsi per i corsi ITS, nelle attività di assistenza, consulenza e orientamento e in moduli dedicati all'informatica specialistica; per i corsi IFTS, in attività didattiche legate ai servizi alberghieri e della ristorazione. Tale fenomeno è da imputare alla natura dell'offerta formativa sul territorio che si concentra proprio negli ambiti settoriali della ricezione e dei servizi turistici alberghieri, della ristorazione e dell'informatica avanzata.

9.3 Le innovazioni introdotte, le cooperazioni territoriali e i progetti transnazionali

La tabella 9.5 mostra le principali innovazioni introdotte nel triennio formativo 2009-2011. Più che riferirsi alle sole campagne di marketing e pubblicizzazione degli interventi (se si esclude l'attività dei nuovi ITS di promuovere e spiegare e divulgare informazioni circa la nuova tipologia formativa che conduce al diploma di tecnico superiore) le agenzie formative impegnate in attività IFTS e ITS hanno preferito puntare su innovazioni di prodotto (con l'attivazione di nuovi servizi di supporto a latere della formazione) e di processo puntando al rafforzamento del *network* territoriale.

Tabella 9.5 - Principali innovazioni introdotte (% di strutture)

Innovazioni introdotte	Strutture che erogano FTS Superiore		Totale strutture
	IFTS	ITS	
Innovazioni di prodotto/servizio			
Servizi di supporto alla formazione	45,4	37,6	35,9
FaD o corsi misti	25,8	-	16,2
Dotazioni strumentali	19,3	46,9	31,8
Innovazioni di processo			
metodologiche (coaching, ecc.)	28,1	45,7	22,5
Diversificazione dei settori economici	21,2	19,4	15,5
Innovazioni organizzative			
Informatizzazione procedure amministrative	53,2	35,0	37,2
Revisione del ciclo di produzione delle attività formative	47,8	64,4	28,5
Introduzione di modelli di qualità totale	27,3	13,1	13,2
Organizzazione del lavoro	15,2	48,9	30,3
Relazioni esterne	39,3	19,6	29,6
Innovazioni di marketing			
Nuovi mezzi o tecniche di promozione pubblicitaria	18,8	29,8	26,4
Inserimento in nuovi mercati	9,3	4,9	9,4
Nessuna innovazione	-	-	4,1

Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Tenendo presente il diverso coinvolgimento dei vari soggetti nelle reti, emerge che le amministrazioni pubbliche sono gli organismi con cui le strutture formative si relazionano e interagiscono più frequentemente. Troviamo innanzitutto collaborazioni sistematiche e reti con regioni e province, il cui compito è elaborare le strategie formative e programmare le attività, con valori che, in tutti e tre i casi, superano il 76%; seguono i servizi per l'impiego, un riferimento imprescindibile per le azioni di inserimento e reinserimento degli utenti nel mondo del lavoro, che hanno con le strutture oggetto di studio una rete di relazioni nel 34,6% dei casi in tutte le strutture intervistate e arriva al 73% e oltre per le strutture che offrono percorsi ITS. È evidente la naturale interazione che lega i soggetti della filiera formativa dei percorsi ITS e la filiera delle imprese produttive, con una percentuale che arriva addirittura al 65% con le grandi imprese e al 52% dei casi con le piccole e medie imprese, e, seppur in minima parte (2,9% nel caso degli ITS), con i distretti industriali. Nel caso di enti che offrono corsi IFTS e ITS, i target su cui si focalizzano le cooperazioni territoriali riguardano sicuramente i giovani, ma in netta prevalenza occupati e disoccupati, con percentuali che per gli IFTS vanno oltre il 50% dei casi (tabella 9.6).

Tabella 9.6 - Target di cooperazione territoriale (% di strutture)

Target cooperazione territoriale	Strutture che erogano		Totale
	IFTS	ITS	
Giovani a rischio di esclusione dai percorsi scolastici e formativi	36,3	4,0	16,2
Giovani in cerca 1° occ./NEET	4,8	33,0	18,2
Occupati	35,9	17,4	30,7
Disoccupati	15,8	35,6	23,6
Immigrati e minoranze	4,0	2,9	1,4
Donne	3,2	-	4,3
Altro (Over50, disabili e svantagg., lav. In mobilità o CIG)	-	7,1	5,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Di gran lunga meno frequente, per il totale delle strutture formative intervistate, è la partecipazione a progetti di cooperazione internazionale; è evidente, infatti, che nel complesso ben il 71,8% delle strutture ha dichiarato di non partecipare a progetti internazionali ed è altrettanto evidente, per gli enti che attuano percorsi IFTS e ITS, una maggiore adesione ai progetti transnazionali atti a facilitare l'adeguamento e la creazione di diverse figure professionali anche al di fuori del contesto socio-economico nazionale.

10. Gli effetti della crisi

La crisi economica in atto non ha mancato di far sentire il suo impatto negativo anche sul sistema di formazione professionale, come è già stato evidenziato nel capitolo 7 del volume I. Dall'analisi incrociata dei dati quantitativi e di quelli qualitativi emerge un quadro complesso e ricco di luci ed ombre, in cui difficoltà congiunturali si innestano su problematiche strutturali tipiche del sistema dell'offerta formativa regionale e nazionale.

I risultati dell'indagine quantitativa consentono di chiarire maggiormente l'entità e la qualità di tali effetti, le loro conseguenze e le strategie messe in campo dalle strutture formative per contrastarli¹.

In una sezione del questionario veniva infatti chiesto alle strutture formative quali erano le criticità che avevano influito sulle loro attività negli ultimi 3 anni, nonché le azioni a contrasto della crisi adottate, dando loro la possibilità sia di sceglierne più di una, sia di indicare quale, tra le criticità e le strategie elencate, consideravano la più rilevante. Nei paragrafi che seguono ci concentreremo per l'appunto sulle criticità e le strategie di superamento considerate più importanti dalle strutture in esame².

10.1 I principali effetti della crisi sul sistema dell'offerta di formazione professionale: criticità e conseguenze

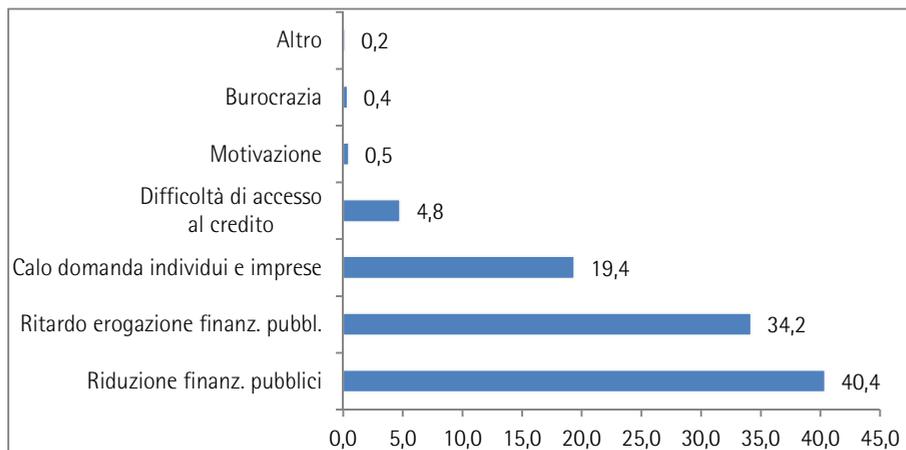
Tra le strutture formative intervistate che denunciano l'aver subito ripercussioni di qualche tipo a seguito della crisi (l'88,5% del totale del campione), le due *criticità* ritenute di gran lunga più rilevanti sono quelle di ordine finanziario (figura 10.1). Il 40,4% delle strutture lamenta, come prima criticità, la riduzione dei finanziamenti pubblici disponibili per la formazione, ed il 34,2% denuncia il ritardo nella loro ero-

¹ Era proprio questo uno degli obiettivi dell'indagine OFP, in parallelo con quanto viene rilevato sulle imprese attraverso l'indagine Indaco (Angotti, 2013).

² Per una disamina complessiva di criticità, conseguenze e strategie elencate dalle strutture formative (indipendentemente, dunque, da quelle indicate come prioritarie dalle strutture stesse) si rimanda ad Angotti et al. 2014, *op. cit.*, pp. 39-46.

gazione. Un risultato non dissimile a quello rilevato se si considerano le criticità elencate nel loro complesso.

Figura 10.1 – Criticità che hanno influito sulle attività delle strutture formative negli ultimi tre anni (% - la prima citata in ordine di importanza)



Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

A queste difficoltà si aggiunge il calo della domanda di formazione, sia da parte degli individui che sul versante delle imprese (19,4%), domanda privata che generalmente ha una funzione suppletiva e complementare rispetto all'utilizzo esclusivo dei fondi pubblici, e che, invece, sta venendo progressivamente a ridursi, probabilmente sia per effetto delle politiche di austerità, sia perché la crisi del tessuto produttivo sta spingendo le imprese a tagliare tutte le spese considerate non prioritarie, incluse quelle destinate alla formazione.

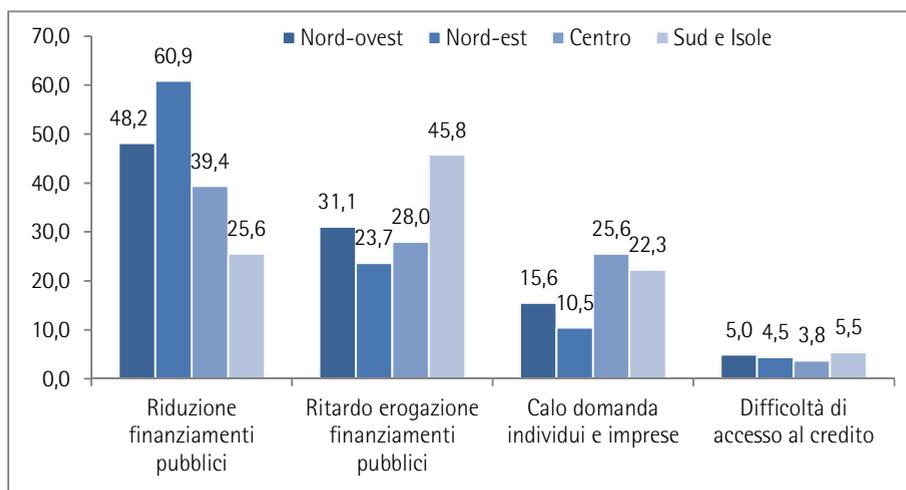
La difficoltà di accesso al credito, segnalata come principale solo dal 4,8% delle strutture esaminate, sembrerebbe essere del tutto marginale, dato quanto meno singolare, visto che la crisi globale scoppiata nell'estate del 2008 ha avuto origine soprattutto dallo scoppio della bolla speculativa sui crediti *subprime*. Presumibilmente le difficoltà nell'ottenere prestiti dalle banche non rappresenta una novità per molte delle agenzie formative, essendo il sistema creditizio italiano tradizionalmente molto meno orientato al rischio rispetto a quello anglosassone.

Tra le difficoltà non presenti nel questionario, ma specificate dalle strutture formative nell'alternativa di risposta "Altro" (e codificate a posteriori), si segnalano, sia pure con percentuali trascurabili, l'aumento della burocrazia (0,4%) e il calo di motivazione dell'utenza privata, in quanto i corsi di formazione non darebbero i riscontri sperati in termini di inserimento sul mercato del lavoro. Se, dunque, è ancora elevata, tra gli utenti, la fiducia nella formazione quale potente leva per la ricollocazione e riqualificazione professionale, il calo della domanda privata a cui si è sopra accenna-

to è da ascrivere più a difficoltà di ordine economico-finanziario che a problemi motivazionali.

È interessante osservare anche la distribuzione per area geografica delle criticità segnalate come preminenti dagli enti di formazione (figura 10.2). La riduzione dei finanziamenti pubblici rappresenta un problema prioritario soprattutto per le strutture formative collocate nelle regioni del Nord-est, con una percentuale che arriva addirittura a superare il 60%. Si tratta evidentemente di un'ulteriore ripercussione negativa delle politiche di austerità e dei ripetuti tagli governativi alle risorse messe a disposizione degli enti locali, tagli lineari che in molti casi impattano negativamente sulla qualità e quantità dei servizi a finanziamento pubblico.

Figura 10.2 – Le principali criticità che hanno influito sulle strutture formative negli ultimi tre anni, per area geografica (% - la prima citata in ordine di importanza)



Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

A conferma di ciò, nel Sud e nelle isole è soprattutto il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici destinati alla formazione a creare problemi agli operatori del settore, criticità che riscontra quasi la metà delle strutture intervistate. La lentezza che sembra caratterizzare molte regioni meridionali nella distribuzione dei finanziamenti ai loro destinatari sembra dipendere sia dalla drammatica situazione di dissesto economico e finanziario in cui versano molte di esse, sia dalla loro effettiva impreparazione, a livello istituzionale, nel gestire autonomamente una materia complessa come la formazione professionale, in assenza di una regia forte a livello nazionale.

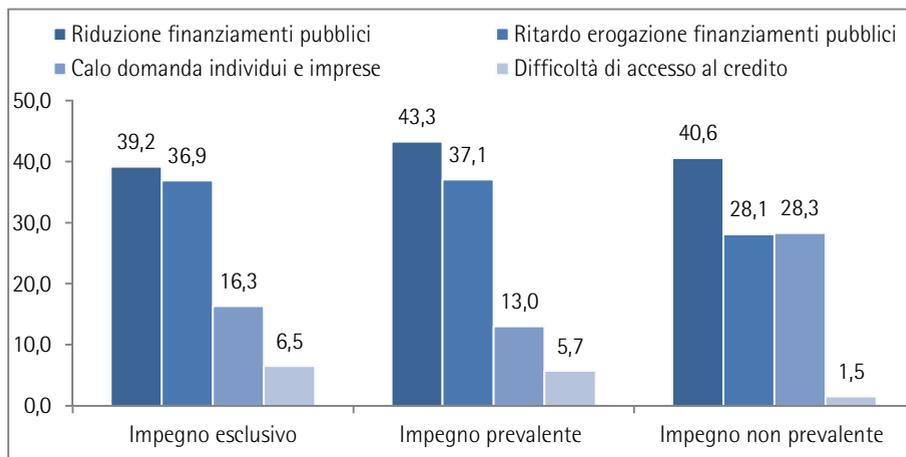
A queste difficoltà di scenario si aggiungono quelle oggettive derivanti dalla gestione dei fondi strutturali: in particolare, le regioni in regime di commissariamento

all'epoca dell'indagine, come la Campania, si sono trovate nell'impossibilità di cofinanziare i progetti FSE, incappando in tal modo nella "trappola" del disimpegno. Del resto, l'esistenza di un marcato divario territoriale tra le regioni del Centro-nord e quelle del Sud del Paese, in termini di qualità ed efficienza della *governance* del sistema formazione (dato strutturale già emerso all'indomani della riforma del Titolo V della Costituzione, ma ulteriormente acuitosi a seguito della crisi in atto) era già stata denunciata anche nell'ambito del versante qualitativo della presente indagine, nel corso delle interviste e dei *focus group*, come è già stato sottolineato in altre parti del presente Rapporto (cfr. capitoli 2, 3 e 7 del Vol. I).

La qualità della *governance* territoriale non rappresenta l'unica disomogeneità riscontrata a livello geografico dall'analisi quantitativa. Infatti, mentre, per quanto riguarda la difficoltà di accesso al credito, non si riscontrano grandi differenze a livello di distribuzione geografica, il calo della domanda di formazione da parte degli individui e delle imprese è un problema che riguarda soprattutto le strutture formative operanti nel Centro-sud. La indicano come criticità più rilevante oltre un quarto delle strutture del Centro Italia, ma anche nelle regioni meridionali rappresenta un problema importante (22,3%). È un dato preoccupante, soprattutto se si considera che in tali regioni la domanda di formazione professionale da parte delle imprese era limitata già prima della crisi (Pellegrini, Frigo, 2006, p. 101).

Il calo della domanda preoccupa soprattutto le agenzie formative nelle quali la formazione professionale non rappresenta l'ambito di attività prevalente (figura 10.3), con il 28,3% delle segnalazioni, mentre la riduzione e il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici rappresentano un problema soprattutto laddove la Fp è prevalente (rispettivamente 43,3% e 37,7%).

Figura 10.3 – Le principali criticità, per campo di attività della struttura nell'ambito della formazione professionale (% - la prima citata in ordine di importanza)

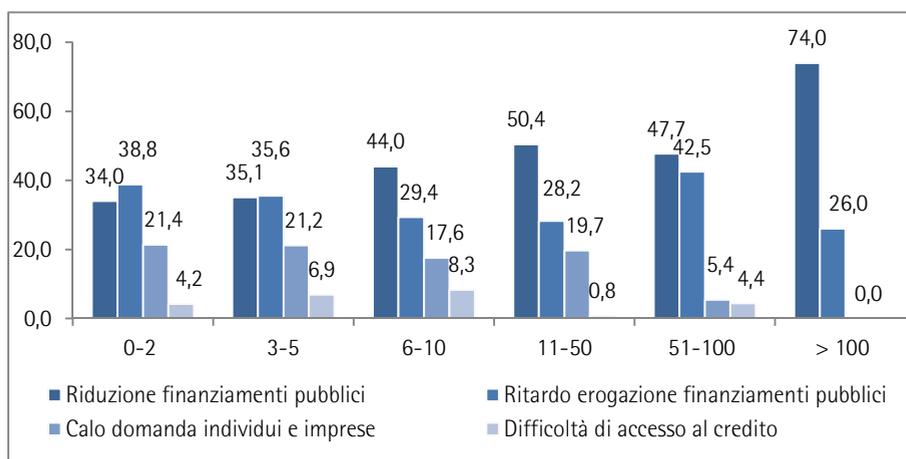


Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Le strutture che erogano esclusivamente Fp sono quelle che registrano la percentuale più alta nella difficoltà di accesso al credito (6,5%).

Anche le dimensioni aziendali, in termini di organico stabile (numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato), impattano sulla percezione delle criticità dovute alla difficile congiuntura economica (figura 10.4). Le agenzie formative medio-grandi, che pur rappresentano una minoranza nel presente campione, lamentano soprattutto o quasi esclusivamente la riduzione dei finanziamenti pubblici, con una punta del 74% tra gli enti di formazione che superano i 100 dipendenti, o il ritardo nella loro erogazione (42,5% nella fascia 51-100 dipendenti).

Figura 10.4 – Le principali criticità, per dimensione dell'organico del personale della struttura (N. dipendenti a tempo indeterminato, % - la prima citata in ordine di importanza)



Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

Le micro-strutture formative, che invece rappresentano la maggioranza del campione esaminato, oltre a risentire del ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici (38,8% tra quelle con massimo 2 dipendenti), sono quelle che denunciano più spesso la caduta della domanda privata: assieme alle strutture piccole e medie registrano per tale opzione percentuali che si attestano intorno al 20%. La difficoltà di accesso al credito viene menzionata dalle agenzie formative medio-piccole, specie da quelle con 6-10 dipendenti (8,3%).

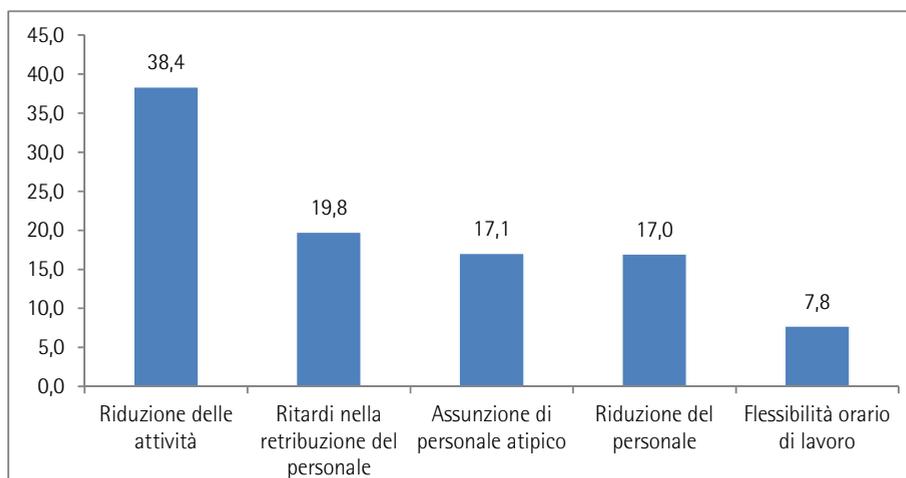
Quali sono le principali conseguenze che tali criticità hanno avuto sulle strutture formative?

Una prima conseguenza di tali difficoltà è data dalla riduzione del volume di attività erogato dalle agenzie formative (figura 10.5): il 38,4% la indica come la più rilevante (ma era anche la conseguenza più diffusa, come si evince da Angotti et al., *op. cit.*, p. 41). I ritardi nella retribuzione del personale (causati forse dal ritardo nell'erogazione

dei fondi pubblici) rappresentano la principale conseguenza per quasi un quinto del campione intervistato.

Il 17,1% delle strutture ha segnalato l'assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche (ad esempio contratti a progetto, a tempo determinato). Una percentuale simile registrano le agenzie che hanno fatto ricorso principalmente a misure più drastiche, quali la riduzione del personale. La percentuale più esigua (7,8%) la totalizza l'introduzione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro, forse perché si tratta di una conseguenza considerata meno drammatica rispetto alle altre.

Figura 10.5 – Le principali conseguenze delle criticità che hanno influito sulle attività delle strutture formative negli ultimi tre anni (% - la prima citata in ordine di importanza)



Fonte: ISFOL, Indagine OFF 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

La riduzione del volume di attività è risultata essere la conseguenza prevalente nelle strutture formative del Nord-est (52,2%), che non operano prevalentemente nel settore della formazione professionale (43,2%), e di medie dimensioni: 50,7% tra le strutture con 11-50 dipendenti a TI (tabella 10.1).

Le strutture operanti nelle regioni meridionali, invece, scontano maggiormente ritardi nella retribuzione del personale (30,8%), probabilmente anche questi speculari al ritardo nell'erogazione dei fondi, ma anche ristrutturazioni in termini di riduzione del personale (23,6%): le agenzie formative si vedono costrette a ridimensionare il proprio organico (tramite licenziamenti o mancati rinnovi) proprio nelle regioni in cui storicamente è più elevato il fabbisogno occupazionale. Anche le strutture che operano non prevalentemente nel campo della Fp risentono di riduzioni di organico in misura superiore alle altre due tipologie (26,7%). Anche se il 36,9% delle grandi strutture formative (51-100 dipendenti) si è visto costretto ad operare tagli al personale, l'andamento di questa variabile non consente di ipotizzare alcuna correlazione

tra dimensioni aziendali e necessità di ridurre il personale. L'assunzione di personale con contratti atipici è una conseguenza ritenuta prevalente dalle agenzie del Nord-ovest e da quelle che si collocano ai due estremi delle dimensioni aziendali, sempre con percentuali attorno al 20%.

Tabella 10.1 – Le principali conseguenze delle criticità che hanno influito sulle attività delle strutture formative negli ultimi tre anni (% - la prima citata in ordine di importanza)

		Riduzione delle attività	Ritardi nella retribuzione del personale	Assunzione di personale atipico	Riduzione del personale	Flessibilità orario di lavoro
Area geografica	Nord-ovest	41,3	16,0	20,6	12,0	10,0
	Nord-est	52,2	10,8	14,8	13,5	8,7
	Centro	45,8	14,0	17,8	14,8	7,6
	Sud e Isole	24,3	30,8	15,4	23,6	6,0
Attività nell'ambito della Fp	Esclusiva	38,0	24,7	19,9	8,7	8,6
	Prevalente	31,6	20,6	17,5	22,4	7,8
	Non preval.	43,2	11,4	12,3	26,7	6,4
N. dipendenti a tempo indeterminato	0-2	34,1	18,3	22,8	22,0	2,8
	3-5	38,1	22,4	16,3	14,4	8,8
	6-10	35,1	17,5	16,5	15,3	15,6
	11-50	50,7	19,9	12,0	9,9	7,6
	51-100	26,1	21,6	3,4	36,9	12,1
	> 100	40,9	28,3	21,4	7,2	2,1

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

10.2 Le strategie anticrisi adottate dalle strutture formative

Di fronte a queste criticità ed alle loro conseguenze, le strutture formative non sono restate a guardare: la quasi totalità degli enti intervistati ha intrapreso almeno un'azione per cercare di contrastare gli effetti negativi della crisi economica, e solo il 2,1% ha dichiarato di non aver adottato alcuna strategia in particolare (tabella 10.2). La strategia prevalente adottata dalle strutture formative, indipendentemente dalla collocazione territoriale, dall'ambito di attività o dalle dimensioni aziendali, è stata quella di ampliare, diversificandola, l'offerta di formazione, per cercare di venire incontro a quella domanda che, come si è appena visto, a seguito della crisi economica ha subito una drastica contrazione. Tale strategia è stata indicata come la principale da oltre metà degli enti esaminati, e totalizza percentuali superiori al 40% in pressoché tutti i segmenti del campione considerati: si cerca in tal modo di sopperire a quella carenza di fondi pubblici che è stata indicata come principale criticità

dell'ultimo periodo. La diversificazione può essere anche una conseguenza del moltiplicarsi delle platee dei destinatari, tra cui, in tempi di crisi, si possono ritrovare anche diverse utenze svantaggiate: extracomunitari, over 45, disoccupati in cerca di ricollocazione, giovani, donne. Tuttavia non è chiaro se si tratta di un ampliamento anche qualitativo o meramente quantitativo.

Tabella 10.2 – Azioni a contrasto della crisi adottate dalle strutture formative (% - la prima citata in ordine di importanza)

	Ampl. offerta	Ampl. rete territ.	Ricerca finanziamenti	Aggiorn./riqualificazione	Innovazioni	Ampl. reti extraterr.	Nessuna
Area geografica							
Nord-ovest	45,9	23,4	11,9	9,0	4,8	0,4	1,8
Nord-est	53,3	14,4	13,8	8,9	5,8	2,6	0,3
Centro	50,5	18,9	6,8	10,7	7,6	2,8	2,4
Sud e Isole	53,0	13,3	10,2	6,8	11,3	2,0	3,0
Attività nell'ambito della Fp							
Esclusivo	56,8	13,6	9,7	9,7	4,9	1,3	2,7
Prevalente	48,3	16,7	18,5	8,0	3,5	3,3	1,5
Non prev.	42,9	23,1	6,5	7,2	15,5	2,1	1,6
N. dipendenti a tempo indeterminato							
0-2	47,2	14,7	12,6	5,7	14,2	2,1	2,8
3-5	51,1	24,7	9,3	7,6	2,6	3,5	1,3
6-10	56,7	15,9	7,0	8,0	3,2	0,2	4,3
11-50	57,6	10,4	10,8	11,4	8,4	1,0	0,4
51-100	23,4	20,7	17,0	24,4	8,4	3,0	2,4
> 100	43,3	41,0	2,9	0,0	12,8	0,0	0,0
Totale	50,8	17,2	10,4	8,6	7,9	1,9	2,1

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia]

L'unica eccezione rispetto a tale scelta è costituita dalle aziende di grandi dimensioni (tra i 51 e i 100 dipendenti a tempo indeterminato), che preferiscono invece puntare sull'aggiornamento e la riqualificazione del personale. È paradossale che tale strategia sia stata scelta come prevalente solo dall'8,6% del totale delle agenzie formative: gli attori principali del sistema della formazione non mostrano di nutrire eccessiva fiducia nella formazione interna come leva per il cambiamento, l'innovazione e la competitività.

È noto che le grandi imprese sono tradizionalmente più inclini ad investire in formazione, avendo maggiori possibilità di ammortizzare i costi di tale investimento: la propensione alla formazione, infatti, è direttamente correlata alle dimensioni aziendali (Angotti, 2013, p. 9). Pertanto, se è normale che le strutture inferiori ai 10 dipendenti non totalizzino percentuali superiori al 10% rispetto a tale scelta, sorpren-

de che nessuna agenzia con più di 100 dipendenti abbia considerato la riqualificazione e l'aggiornamento del proprio personale come principale strategia.

La seconda azione a contrasto della crisi indicata come prioritaria consiste nella costruzione e/o ampliamento della rete di relazioni con il territorio (17,2%). È una strategia messa in atto soprattutto dalle aziende di grandi dimensioni (41% in quelle con più di 100 dipendenti). La necessità di "fare rete", coinvolgendo tutti gli attori territoriali, istituzionali e non, pubblici e privati, anche per superare quella frammentazione che caratterizza il sistema della formazione professionale, era già emersa nel corso dell'indagine qualitativa e rappresenta una linea di tendenza più volte rilevata nel presente volume. Si tratta, tuttavia, di reti circoscritte quasi esclusivamente all'ambito strettamente territoriale, in quanto l'attivazione e l'allargamento di reti che vadano anche al di là dell'ambito geografico di riferimento risulta essere prioritaria per appena l'1,9% delle strutture esaminate.

Ciò potrebbe rappresentare un limite, nel momento in cui la formazione professionale dovrebbe favorire, e non ostacolare, la mobilità territoriale³.

Se i tagli e i ritardi nell'erogazione dei finanziamenti pubblici erano stati indicati come i principali effetti della crisi, la ricerca e l'accesso a fonti di finanziamento alternative, specificamente dedicate alla crisi, vengono considerate prioritarie solo dal 10,4% delle unità formative considerate, con punte del 13,8% nel Nord-est e del 18,5% nelle strutture che operano in maniera prevalente nella formazione professionale, ovvero in quelle realtà che avevano maggiormente risentito dei tagli.

Infine, punta principalmente sull'introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative solo il 7,9% del campione intervistato. Protagonisti di queste innovazioni sono gli enti operanti nelle regioni del Sud (11,3%) e, sorprendentemente, le microimprese di formazione con meno di tre dipendenti (14,2%) ancor più di quelle medie, medio-grandi (8,4% in quelle che contano dagli 11 ai 100 dipendenti) e grandissime (12,8% nelle strutture con più di 100 dipendenti): è la dimostrazione che, per fare innovazione, non occorrono necessariamente grandi investimenti. Del resto l'innovazione di prodotto e di processo, assieme alla ricerca, rappresentano *intangible assets* strategici e complementari alla formazione professionale.

10.3 Le linee di tendenza e le prospettive future

La presente rilevazione è stata effettuata nel corso di una delle crisi economiche più devastanti della storia e ancora non si riesce ad intravederle con certezza né tempi né modalità di uscita. Quella che all'inizio sembrava essere una difficoltà congiunturale, si è innestata su fragilità strutturali del sistema produttivo italiano, facendone esplodere debolezze e contraddizioni. Paradossalmente, proprio quel sistema di formazione professionale che, in quanto tassello fondamentale delle politiche attive del

³ Cfr. a tal proposito: Commissione delle Comunità europee, *Proposal for a Council recommendation. Youth on the move – promoting the learning mobility of young people*, n. 478 del 15 settembre 2010.

lavoro, dovrebbe essere una delle principali risorse per l'uscita dalla crisi, si ritrova ad essere un'altra delle potenziali "vittime" delle conseguenze della crisi stessa. I risultati delle indagini qualitative e quantitative ci confermano che i principali attori dell'offerta regionale, ovvero le agenzie formative, al pari di altri settori produttivi, sono stati messi a dura prova da questa congiuntura economica.

La crisi ha colpito il sistema della formazione regionale in maniera sia diretta che indiretta. Direttamente, come si è visto, attraverso le politiche di austerità che hanno comportato la riduzione dei finanziamenti pubblici disponibili o la dilazione della loro erogazione (due facce della stessa medaglia). Indirettamente, attraverso una riduzione della domanda da parte sia degli individui che delle imprese, entrambi impossibilitati o scoraggiati dall'effettuare un investimento a medio-lungo termine e dall'incerto ritorno economico.

Queste due criticità impongono, entrambe, la necessità di ripensare le politiche di austerità, che hanno aggravato, piuttosto che alleviare, le difficoltà dovute alla crisi, nel settore della formazione come in altri settori. Nonostante, come è stato rimarcato nel par. 2.4 del primo volume, gli investimenti nella VET e nello sviluppo delle competenze e più in generale delle risorse umane siano considerati prioritari nei documenti comunitari, i tagli lineari operati a livello nazionale e locale hanno messo in seria difficoltà gli operatori della formazione, quando non hanno addirittura costretto al disimpegno dei fondi comunitari, in assenza dei cofinanziamenti.

Al contrario, coerentemente con le strategie europee, gli investimenti pubblici destinati a questo settore (ossigeno per le strutture formative, soprattutto in presenza di una crisi della domanda privata), dovrebbero crescere sia in quantità che in qualità, superando la logica dei finanziamenti a pioggia, per concentrarsi su interventi puntuali e mirati. A questo proposito, la Raccomandazione europea sui processi di innovazione e di miglioramento della qualità dell'offerta di formazione professionale, assieme al Quadro Comune di Garanzia della Qualità (di cui si è ampiamente trattato nel quarto capitolo del volume I), qualora non siano considerati alla stregua di meri adempimenti burocratici, possono rappresentare un valido strumento a disposizione delle regioni (ma anche delle stesse strutture formative) per la qualificazione dei sistemi formativi, nella creazione di un circuito virtuoso che leghi la realizzazione e l'erogazione dei corsi di formazione ad una puntuale e tempestiva analisi dei fabbisogni formativi e professionali (cfr. capitolo 5 del volume I), nonché ad appropriati dispositivi di monitoraggio e valutazione (capitolo 6 del volume I).

Non bisogna, però, dimenticare che, al taglio dei finanziamenti pubblici, si sono aggiunte anche effettive difficoltà gestionali. Le regioni sono spesso lasciate sole a gestire una partita complessa e difficile, quale quella della *governance* del sistema di formazione professionale. Ridisegnare la *governance* multilivello è un'esigenza sottolineata più volte (capp. 3 e 7 del volume I). Le regioni hanno compiuto sforzi considerevoli per adeguare i propri sistemi formativi alle specificità del tessuto produttivo. Tuttavia emerge la necessità di rinforzare il ruolo, eminentemente statale, di regia e di raccordo tra le peculiarità regionali e i processi di armonizzazione e di standardizzazione che stanno avvenendo a livello europeo in tema di certificazione e riconoscibilità delle competenze professionali e dei percorsi formativi, processi indi-

spensabili per incoraggiare sia l'osmosi di forza lavoro a livello interregionale, sia la mobilità transnazionale. Occorre, altresì, ripensare le deleghe conseguenti alle modifiche al Titolo V della Costituzione (che rischiano di scatenare conflitti di attribuzione anche in materia di formazione professionale) in modo da garantire livelli formativi essenziali ed omogenei su tutto il territorio nazionale. Le disomogeneità emerse, sia nella ricerca qualitativa che in quella quantitativa, in termini di efficienza della *governance* regionale, lasciano trapelare l'opportunità di livellare verso l'alto le competenze gestionali e amministrative degli attori regionali tramite opportune azioni di *capacity building*, onde evitare quei ritardi burocratici e amministrativi che possono costituire da un lato una barriera all'accesso dell'utenza ai percorsi formativi, dall'altro un ostacolo all'attività degli enti di formazione.

Anche se l'impatto occupazionale della crisi sul settore formazione non sembra essere particolarmente preoccupante (eccezion fatta per le agenzie formative meridionali), la riduzione delle attività formative è stata la conseguenza più rilevante per oltre un terzo delle strutture. Tale conseguenza, assieme alla contrazione della domanda privata, si ricollega alle strategie messe in atto dalle agenzie formative per superarla, in primis con l'ampliamento e la differenziazione dell'offerta, che risponde sia all'allargamento della platea dei destinatari potenziali, che in tempi di crisi comprende anche fasce svantaggiate (disoccupati, extracomunitari, over 45), sia al tentativo di supplire con la domanda privata alla carenza di fondi pubblici.

Questa strategia, come si è già accennato, si rivelerà efficace solo se all'ampliamento quantitativo si affiancherà anche un miglioramento qualitativo dell'offerta stessa. Altre azioni a contrasto della crisi segnalate dalle agenzie stesse, quali l'ampliamento della rete di relazioni territoriali e (sia pur in minore misura) extraterritoriali, l'introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative (specie nel Sud) e l'aggiornamento e la riqualificazione del personale, sembrano andare in questa direzione.

Anche l'esigenza di fare rete, mettendo a sistema esperienze, buone prassi, *know how*, è una linea di tendenza emersa più volte nel corso dell'indagine: superare la frammentarietà caratteristica del sistema formazione, puntare sulla cooperazione sinergica tra strutture pubbliche e private, abbandonare logiche eccessivamente competitive e autoreferenziali, sono tutti atteggiamenti che vanno nella direzione di un miglioramento complessivo della qualità dell'offerta formativa.

Entrare nel merito dell'accesso dibattito sulle cause e i possibili rimedi ad una crisi che attualmente sta minacciando le basi stesse del progetto unitario europeo esula dagli obiettivi del presente volume. Tuttavia non si può prescindere, esaminando l'impatto della crisi sull'offerta formativa regionale, da alcuni elementi di contesto che rischiano di comprometterne gravemente l'efficacia, se non addirittura l'utilità in funzione anticiclica.

Affinché le politiche formative possano davvero contrastare gli effetti della crisi in atto, in Italia, come nel resto d'Europa, sarebbe auspicabile rilanciare la crescita anche attraverso dispositivi legislativi e forme contrattuali che puntino sulla riqualificazione e valorizzazione delle risorse umane piuttosto che sulla loro intercambiabilità. È chiaro, infatti, che l'investimento in formazione da parte delle aziende presupp-

pone una continuità lavorativa incompatibile con inquadramenti contrattuali eccessivamente flessibili sia in entrata che in uscita.

Già Ricci (2013) ha dimostrato come le politiche del lavoro dirette ad accrescere la flessibilità contrattuale e deregolamentare le norme a tutela dell'impiego non hanno migliorato significativamente l'efficienza e la competitività delle imprese, né le prospettive occupazionali e salariali dei lavoratori⁴. Inoltre questo tipo di politiche del lavoro appare in aperta contraddizione con le strategie comunitarie che puntano al rilancio della formazione professionale nel quadro di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Anche la *riunione dei presidenti delle Commissioni competenti in materia di occupazione, ricerca e innovazione* (20-21 novembre 2014) ha ribadito l'importanza del rafforzamento delle competenze dei lavoratori e la centralità della ricerca e dell'innovazione come fattori di rilancio della crescita⁵.

Tale riflessione si ricollega a quanto già affermato in una precedente pubblicazione⁶ in merito all'efficacia della formazione in termini preventivi piuttosto che curativi: come nel caso di altri investimenti intangibili, gli effetti della formazione si possono misurare nel medio-lungo periodo, in termini di maggiore spendibilità sul mercato del lavoro per gli individui, e/o maggiore competitività per le imprese. Tuttavia, affinché abbiano effetti nel breve periodo a livello occupazionale, è necessario che gli interventi basati sulle politiche di attivazione siano accompagnati da politiche espansive.

La formazione, dunque, da sola non basta: essa risulta davvero efficace solo se inserita all'interno di un quadro più ampio di investimenti in *intangibile assets* strategici, quali ricerca e innovazione, e di politiche che riconoscano la centralità delle risorse umane e del capitale intellettuale come leva per lo sviluppo e per la crescita.

⁴ Ricci A., *Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una prospettiva di politica del lavoro*, Roma, ISFOL, I libri del Fondo sociale europeo, 2013.

⁵ Si veda per un approfondimento: <http://goo.gl/2BiySY> (consultato a novembre 2014).

⁶ Si veda al riguardo Angotti *et al.*, *op. cit.*, pp. 37-38.

Conclusioni

L'analisi dei risultati dell'indagine quantitativa consente di ricomporre il quadro informativo complessivo sulle modalità organizzative e sulla strutturazione dei sistemi dell'offerta di formazione professionale in Italia, fornendo elementi informativi, di tipo oggettivo, a sostegno di quanto emerso a seguito dell'indagine qualitativa e riportato nel volume I. Ciò in virtù del fatto che l'analisi ha considerato l'intero universo dell'offerta formativa esistente, con l'adozione di un approccio globale che ha consentito di osservare non più segmenti isolati del sistema ma contemporaneamente tutte le filiere formative.

Nel volume I sono stati ampiamente descritti e analizzati gli elementi che spiegano la disomogeneità esistente fra i diversi sistemi regionali e che condizionano la loro *governance* e l'esistenza di una capacità di risposta fortemente differenziata dei sistemi regionali rispetto alla domanda dei destinatari. Dall'indagine qualitativa è, infatti, emersa l'esistenza di una *governance* multilivello molto diversa tra le aree regionali e fra sistemi regionali chiusi e aperti, con una marcata differenziazione tra Centro-nord e Mezzogiorno nelle pratiche programmatiche e attuative. Ampie diseguaglianze si riscontrano nell'accesso al canale del diritto-dovere nel caso della filiera della formazione iniziale (IeFP), con una preoccupante riduzione quantitativa nel Sud nel corso degli ultimi dieci anni. Permangono inoltre alcune questioni irrisolte, come la difficile spendibilità delle qualifiche conseguite, dovuta anche alla mancanza di sistemi di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze acquisite, un rischio di autoreferenzialità dell'offerta formativa e una difficoltà a incrociarla con i fabbisogni dei territori, la necessità di un nuovo sistema di accreditamento basato su criteri di qualità, trasparenza, efficacia e *accountability* e di adeguate politiche per sostenere gli investimenti formativi delle imprese e degli occupati.

Le strategie proposte, e in parte attuate, dagli attori del sistema per reagire a tali sfide pur rimanendo diversificate ed eterogenee concordano nella consapevolezza della necessità di attuare uno spostamento del campo d'azione delle politiche formative, focalizzando maggiormente l'attenzione sulla domanda piuttosto che sull'offerta.

L'indagine ha fornito informazioni oggettive attraverso alcuni indicatori chiave (incidenza delle strutture che hanno erogato formazione, partecipazione formativa, intensità e volume dei corsi di formazione) e ha consentito di ricostruire le caratteristiche delle strutture formative, degli allievi, delle risorse umane impiegate e dei servizi

erogati, fornendo anche informazioni sui processi innovativi e di cooperazione territoriale, sull'impatto della crisi economica e sulle strategie anticrisi attivate.

Fra i fattori di criticità emersi dall'indagine quantitativa, alcuni confermano quanto emerso attraverso l'indagine qualitativa (vedi volume I), fra cui vanno citate l'ampia area di disomogeneità dei sistemi regionali e la capacità di risposta, molto differenziata, dei sistemi regionali rispetto alla domanda di individui e imprese, in un contesto aggravato dagli effetti della crisi economico-occupazionale.

In merito alle caratteristiche strutturali del sistema, va osservato che l'offerta formativa presenta oggi una struttura molto più diversificata e complessa rispetto a quella nota nel recente passato, i cui principali attori (le strutture formative) rappresentano un insieme di realtà con caratteristiche e approcci molto differenziati, in cui ogni ente è attivo, in media, all'interno di almeno due filiere mentre è poco diffusa la monospecializzazione. È un complesso caratterizzato inoltre da un tasso di nati-mortalità molto ampio, se è vero che oltre la metà delle strutture attualmente attive ha iniziato ad erogare formazione solo a partire dal Duemila, in evidente corrispondenza dell'avvio della riforma sull'accreditamento regionale (D.M. 166/2001). Si nota anche una tendenza delle strutture ad ampliare la diversificazione e a ridurre l'impegno esclusivo nel settore della Fp. All'interno di questo variegato mondo, sopravvive un importante nucleo (pari ad un terzo del totale delle strutture) che fa riferimento a enti/organismi che operano a livello nazionale, regionale o locale (enti "storici" o di ispirazione religiosa, di natura sindacale, del mondo cooperativo e dell'associazionismo imprenditoriale). Questi enti, molti dei quali possiedono una lunga tradizione in campo educativo, essendo operativi già negli anni Cinquanta, hanno inoltre una dimensione più consistente in termini di organico rispetto alla media. Buona parte delle strutture è oggi accreditata per la macro-tipologia relativa alla formazione continua e all'apprendimento permanente, anche se la formazione rivolta ai giovani rappresenta la vocazione specifica più diffusa fra le strutture.

L'universo delle strutture formative appare non solo ampio e diversificato ma anche molto frammentato, essendo caratterizzato da un ridotto assetto dimensionale e da una altrettanto ridotta dotazione infrastrutturale (in media, ogni struttura dispone di 6 aule e 150 postazioni per gli allievi), soprattutto nel Sud. Sono invece molto diffusi i laboratori, soprattutto quelli informatici, così come altri spazi (biblioteca/sala lettura, sale multimediali/internet point, centro di informazione/orientamento).

Nonostante la ridotta dimensione e dotazione, le strutture svolgono un'ampia gamma di servizi, non solo di tipo formativo, rivolti alle persone come alle imprese, e hanno una dimensione economica interessante. Gli enti che operano in modo esclusivo o prevalente nel settore della formazione professionale, svolgendo attività da cui deriva buona parte dei ricavi messi a bilancio, rappresentano oltre i due terzi del totale. Le principali fonti di finanziamento delle attività formative sono di tipo comunitario (FSE) o di tipo regionale, mentre le rette dei singoli utenti, il contributo delle imprese o anche il cofinanziamento da parte della struttura stessa sono quantitativamente maggiori rispetto a quelli provenienti dai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua.

Per quanto riguarda le attività formative erogate tramite il finanziamento pubblico, buona parte dell'impegno degli enti si è concentrato sulle filiere della formazione continua e permanente e della formazione professionale iniziale e alta formazione, mentre è minore l'impegno verso le altre filiere (fasce deboli, primo inserimento). Un'attività di questo tipo non può non accrescere la frammentazione dei servizi erogati, riscontrabile nella maggiore numerosità dei corsi di formazione continua rispetto ai percorsi di formazione iniziale, il che comporta da una parte una minore durata dei percorsi formativi, dall'altra una maggiore capacità di coinvolgimento dei destinatari.

L'indagine ha consentito di stimare l'impegno globale annuale della formazione professionale finanziata con fondi pubblici in Italia, sintetizzabile nei seguenti numeri: 41.232 corsi erogati, per un totale di 9.727.278 ore e il coinvolgimento di 668.211 allievi. Valori assoluti che, tradotti in medie, equivalgono a corsi con una durata oraria per singolo corso di 235 ore e che hanno mediamente coinvolto gruppi di 16 allievi frequentanti per corso. Valori che risultano in crescita negli ultimi anni, per ogni tipologia corsuale, e ciò nonostante la crisi.

Riguardo alla partecipazione, un dato interessante è che, nel complesso, non sembrano emergere rilevanti differenze di genere, se non su base territoriale e di filiera. I contenuti maggiormente diffusi attraverso i corsi riguardano l'informatica e i temi relativi alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro, con alcune caratterizzazioni di tipo territoriale relative, ad esempio, alle lingue straniere o alla meccanica e alla lavorazione dei metalli, maggiormente presenti rispettivamente nel Nord-ovest e nel Nord-est.

La crisi economica ha prodotto effetti molto negativi nel sistema della formazione professionale, mostrando come i mutamenti da essa prodotti non sono più congiunturali ma appaiono ormai di tipo strutturale. Solo una quota marginale di operatori formativi sembrerebbe non avere subito particolari ripercussioni. La riduzione dei finanziamenti pubblici e il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti disponibili rappresentano i principali effetti negativi subiti dalle strutture formative, che compromettono la loro capacità di sussistenza. Questi effetti sono stati avvertiti in tutto il Paese ma la riduzione dei finanziamenti ha colpito in misura maggiore il Nord-est così come i ritardi nell'erogazione dei finanziamenti si sono avuti prevalentemente nel Sud. Questi due fenomeni, poi, si sommano alle difficoltà strutturali dell'economia reale facendo aumentare il numero delle strutture che hanno registrato un calo della domanda, soprattutto nelle regioni centrali, e di quelle che hanno difficoltà di accesso al credito, fenomeno che ha colpito soprattutto nel Sud.

Le conseguenze di questo scenario, prodotto nel secondo periodo della crisi (dal 2009 al 2011), mostrano una grave sofferenza delle strutture formative, che nella metà dei casi hanno ridotto il volume di attività oppure, in un caso su tre, hanno ritardato il pagamento degli stipendi al personale (ma nel Sud questo fenomeno ha riguardato la metà delle strutture). Emerge anche una differente distribuzione degli effetti della crisi fra le strutture a seconda che siano prevalentemente impegnate nelle filiere della formazione professionale iniziale e dell'alta formazione o della formazione continua.

Le strategie di contrasto adottate dalle strutture per risolvere tali criticità sono state diversificate ma comunque caratterizzate dalla ricerca di un maggiore ampliamento e differenziazione dell'offerta attraverso la ricerca di nuovi mercati. La gran parte delle strutture, sia che operino in maniera esclusiva o prevalente nel campo della formazione professionale, ha mostrato una capacità di reagire proattivamente alle richieste pressanti che venivano dai propri utenti e dai committenti; fra le strategie adottate particolare importanza rivestono le azioni volte all'ampliamento e alla diversificazione dell'offerta, quelle per l'ampliamento della rete di relazioni con il territorio, l'introduzione di innovazioni tecnologico-organizzative e la ricerca o l'accesso a fonti di finanziamento anti-crisi. In sostanza, il sistema delle strutture formative, siano esse pubbliche o private, non è rimasto impassibile di fronte alla crisi e ha costruito nel tempo delle azioni di contenimento e di proposta che appaiono in grado di rispondere positivamente ai fenomeni diretti e indiretti provocati dalla crisi. La stessa crescita del volume di attività a finanziamento privato delle agenzie formative, in particolare di quelle impegnate nell'ambito della formazione continua e permanente, mostra l'esistenza di un processo che va nella direzione di una maggiore apertura verso un mercato della formazione (in un quadro comunque in cui allo Stato si chiede che ricopra un ruolo di garanzia delle regole), che appare sempre più necessario e ineludibile.

Per contenere gli effetti della crisi, è stata realizzata negli ultimi tre anni anche un'attività di aggiornamento e di formazione per il personale in servizio che ha interessato il 72% delle strutture coinvolte nell'indagine, utilizzando nella maggioranza dei casi fondi propri, a dimostrazione della trasformazione che sembra essere in corso fra strutture che sempre più spesso avvertono l'esigenza di investire nello sviluppo del proprio capitale umano per mantenere la propria competitività su un mercato della formazione in cui cresce la consapevolezza che non è più garantito il mantenimento del livello attuale di risorse pubbliche.

La sostanziale capacità di tenuta e di reazione alla crisi, dimostrata dagli organismi formativi, può essere, in parte, spiegata con la capitalizzazione di alcuni comportamenti virtuosi messi in atto negli anni precedenti. Negli anni antecedenti la crisi o nel primo periodo in cui si è manifestata, le strutture hanno infatti introdotto diversi tipi di innovazione organizzative, di prodotto, di processo o di marketing.

Fra le innovazioni di prodotto e di servizio, la più frequente è stata l'attivazione di nuovi servizi di supporto alla formazione. Altri elementi di innovazione abbastanza diffusi sono l'uso di dotazioni strumentali o le innovazioni metodologico-didattiche, quelle legate alla realizzazione di corsi di formazione a distanza o di corsi misti e, infine, la diversificazione dei settori economici relativi ai corsi erogati. Le principali innovazioni organizzative attivate hanno riguardato l'introduzione di modelli di qualità totale, l'organizzazione del lavoro o la gestione efficace di relazioni esterne. Le innovazioni di processo si sono concentrate sull'informatizzazione delle procedure amministrative o sulla revisione del ciclo di produzione delle attività formative. Le innovazioni di marketing hanno riguardato l'utilizzo di nuovi mezzi o tecniche di promozione pubblicitaria o l'inserimento in nuovi mercati e l'utilizzo di nuove fonti di fi-

nanziamento. Anche in questo caso, emerge un differente impegno nell'introduzione di innovazioni a seconda della filiera di appartenenza della struttura.

Rilevante e centrale è anche il ruolo che le strutture formative hanno assegnato al processo di formazione e alla rilevazione e gestione della domanda formativa e dei fabbisogni professionali: solo un quinto delle strutture non adotta modalità sistematiche di analisi dei fabbisogni per le aziende del proprio territorio di riferimento, mentre più della metà effettua direttamente rilevazioni dei fabbisogni o utilizza indagini svolte dagli attori istituzionali. La tendenza sembra possa essere sintetizzata nell'erogare un insieme di servizi, dedicati alle persone e alle imprese, che comprende anche attività non direttamente formative: l'orientamento, l'informazione a sportello, il *tutoring*, la progettazione di percorsi individualizzati, il riconoscimento e la certificazione delle competenze, oltre alla gestione e al coordinamento di pacchetti di azioni formative su richiesta. In questo *trend* è da riconoscere l'impegno condiviso delle strutture formative e delle amministrazioni regionali e provinciali nel seguire e nel monitorare la domanda proveniente dal territorio e nell'offrire servizi che intercettino la domanda potenziale, oltre che quella espressa.

A conferma di ciò, emerge dall'indagine l'esistenza di una relazionalità diffusa in maniera sistematica con numerose tipologie di organismi, di natura istituzionale, economica, sociale e territoriale. Emerge, soprattutto, un rapporto privilegiato con il tessuto produttivo: oltre il 22% di esse ha relazioni sistematiche con imprese (micro, piccole, medie o grandi) o nell'ambito dei distretti industriali. Appena il 6,5% è invece in rete con il mondo della ricerca (pubblica o privata, costituita da università e istituti di ricerca) e dell'innovazione (centri di ricerca e sviluppo per l'innovazione e il trasferimento tecnologico, poli tecnologici, incubatori d'impresa, *makers* e *start-up*). È quindi evidente la grande attenzione che le strutture dell'offerta di formazione professionale dedicano al mondo del lavoro e delle imprese, non ancora però sufficientemente rafforzata da una assidua frequentazione con i centri di ricerca e con quelli che promuovono l'innovazione e la nascita di nuove imprese.

Il tema della valenza formativa dell'impresa, e della necessità di rafforzare il dialogo con le imprese e di renderlo costante, anche ricorrendo a figure specifiche (come ad esempio, un agente di sviluppo) che potrebbero agevolare il sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole imprese, nella lettura dei propri fabbisogni professionali, mostra come sia indispensabile assecondare la tendenza in atto, che è volta ad accrescere le sinergie e i rapporti fra operatori della formazione e imprese.

Fra le numerose indicazioni di *policy* emerse dall'indagine, il tema dei raccordi fra gli attori del territorio rappresenta un elemento cruciale al fine di migliorare l'aderenza dei sistemi formativi alle esigenze produttive. A tal fine, è forse arrivato il momento di porre degli obiettivi quantificabili che mirino al rafforzamento del raccordo e dei fattori di cooperazione tra PMI, organismi di ricerca e trasferimento tecnologico e le strutture che erogano l'offerta di formazione professionale sul territorio, delle varie forme di cooperazione territoriale e di dialogo con le imprese, con le Parti sociali e con gli organismi della ricerca all'interno dei *network* territoriali di riferimento.

ALLEGATO - QUESTIONARIO



L'Offerta di Formazione professionale regionale

2012

Indagine pilota di natura quali-quantitativa finalizzata alla ricostruzione delle caratteristiche strutturali dell'offerta di Formazione professionale in Italia

Questionario CAPI

Questionario rivolto a:

- Istituzioni formative accreditate
- Centri di Formazione Professionale (CFP)
- Agenzie formative
- Altre Strutture formative accreditate che erogano formazione

Al fine di semplificare l'intervista, in sostituzione dei suddetti termini, nel Questionario si utilizza unicamente l'espressione sintetica "Struttura formativa" o semplicemente "Struttura".



Raggruppamento Temporaneo di Impresa:



SEZIONE 1
DATI IDENTIFICATIVI DELLA STRUTTURA FORMATIVA

1. Nel 2011, la Struttura formativa [DEF¹] ha avviato almeno un corso o un'attività formativa finanziato/a (in tutto o in parte) con fondi pubblici (regionali, Fondo sociale europeo, Fondo europeo di sviluppo regionale, Legge 236/93, Legge 53/00)?

- Si	<input type="checkbox"/>
- No	<input type="checkbox"/>

2. In quale anno la struttura ha organizzato la/e prima/e attività formativa/e? [][][][]
(min=1950 - max=2011 - NR=9999)

3. In quale anno la struttura si è accreditata per la prima volta presso la Regione?
(anno di primo accreditamento presso la Regione) [][][][]
(min=1995 - max=2011 - NR=9999)

4. Se la Regione/Provincia autonoma prevede l'Accreditamento per macro-tipologie, per quale macro-tipologia la struttura è accreditata? (leggere - sono possibili più risposte)

- Diritto-Dovere all'Istruzione e Formazione (Obbligo formativo e obbligo di Istruzione)	<input type="checkbox"/>
- Formazione superiore	<input type="checkbox"/>
- Formazione continua/permanente	<input type="checkbox"/>
- La Regione/Provincia autonoma non prevede una distinzione per macro-tipologia	<input type="checkbox"/>

5. Per quale ambito ulteriore la struttura è accreditata? (leggere - sono possibili più risposte)

- Formazione per fasce deboli	<input type="checkbox"/>
- Orientamento	<input type="checkbox"/>
- FaD (Formazione a Distanza)	<input type="checkbox"/>
- Formazione autofinanziata/autorizzata	<input type="checkbox"/>
- Altro (specificare _____)	<input type="checkbox"/>

6. La struttura è accreditata anche per i servizi al lavoro?

- Si	<input type="checkbox"/>
- No	<input type="checkbox"/>
- No, perché non è previsto dalla Regione	<input type="checkbox"/>

7. La struttura ha una certificazione di qualità? Per l'intervistatore: Se sì, farsi indicare la motivazione leggendo le 3 possibilità indicate

- No	<input type="checkbox"/>
- Sì, perché permette di semplificare le procedure dell'accREDITamento	<input type="checkbox"/>
- Sì, perché obbligatoria per l'accREDITamento	<input type="checkbox"/>
- Sì, per scelta autonoma	<input type="checkbox"/>

8. La struttura appartiene ad un Ente/Organismo?

- Sì	<input type="checkbox"/>
- No	<input type="checkbox"/>

SE SI ALLA DOMANDA 8**9. Relativamente all'Ente/Organismo al quale appartiene la sua struttura, potrebbe indicarmi le seguenti informazioni?**

Denominazione ed eventuale sigla	_____
Indirizzo	_____
CAP	_____
Città/Località	_____
Provincia	_____
Telefono	_____
Fax	_____
Email	_____
Sito internet	_____

10. Indicare la natura giuridica/tipologia della struttura: (eventualmente leggere)

1. Ente di formazione regionale	<input type="checkbox"/>
2. Ente di formazione provinciale	<input type="checkbox"/>
3. Ente di formazione comunale	<input type="checkbox"/>
4. Ente afferente a Consorzio di Enti Locali	<input type="checkbox"/>
5. Ente di Formazione Professionale del privato sociale - ex lege n. 40/87	<input type="checkbox"/>
6. Ente/Organismo bilaterale	<input type="checkbox"/>
7. Istituto scolastico	<input type="checkbox"/>
8. Centro territoriale permanente apprendimento degli adulti e Istituto scolastico sede di corsi serali	<input type="checkbox"/>
9. Università	<input type="checkbox"/>
10. Associazione	<input type="checkbox"/>
11. Fondazione	<input type="checkbox"/>
12. Ente emanazione di associazioni del movimento cooperativo	<input type="checkbox"/>
13. Organizzazione non lucrativa di utilità sociale - ONLUS	<input type="checkbox"/>
14. Azienda, impresa profit	<input type="checkbox"/>
15. Agenzia formativa privata (specificare la tipologia_____)	<input type="checkbox"/>
16. Ente emanazione delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori	<input type="checkbox"/>
17. Ente emanazione delle Associazioni datoriali	<input type="checkbox"/>
18. Camera di commercio	<input type="checkbox"/>
19. Altro (specificare_____)	<input type="checkbox"/>

SEZIONE 2
ATTIVITÀ DELLA STRUTTURA FORMATIVA

A. Servizi erogati alle persone e alle imprese (escluse le attività formative) e caratteristiche della struttura

11. Ad esclusione dell'attività formativa, quali di questi servizi ha erogato la sua struttura nel 2011? Avete erogato tali servizi alle persone (utenti singoli) oppure alle imprese (in questo caso, a pagamento)?

Tipologia di Servizi erogati	Servizi ad utenti singoli (alle persone)	Servizi alle imprese (a pagamento)	Non erogato
1. Sportello informativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Orientamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bilancio di competenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Counseling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Riconoscimento/certificazione delle competenze comunque acquisite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Progettazione percorsi formativi individualizzati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Coaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Tutoraggio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Placement	<input type="checkbox"/>	Non pertinente	<input type="checkbox"/>
10. Incontro domanda e offerta - supporto alla ricerca di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Outplacement (ricollocamento lavoratori per conto di aziende)	Non pertinente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Inserimento lavorativo soggetti svantaggiati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Supporto alla creazione d'impresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Analisi organizzazione d'impresa	Non pertinente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Realizzazione indagini, studi, elaborazioni dati mercato del lavoro, Analisi dei fabbisogni, ecc.	Non pertinente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Gestione e coordinamento azioni formative per soggetti esterni (su commessa)	Non pertinente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Organizzazione di attività ricreative	<input type="checkbox"/>	Non pertinente	<input type="checkbox"/>
18. Organizzazione di attività congiunte allievi/famiglie	<input type="checkbox"/>	Non pertinente	<input type="checkbox"/>
19. Altro (specificare _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Di quante aule didattiche dispone stabilmente [DEF?] la struttura? |_|_| min=1 - max=80 - NR=99)

13. Quante postazioni sono disponibili per gli allievi, nel complesso, nelle aule didattiche?
 [][] - (min=1 - max=8000 - NR=9999)

14. Quanti laboratori sono disponibili nella struttura per le tipologie di seguito indicate?
 (leggere) - (min=1 - max=10 - NR=99)

Tipologia di Laboratorio	N. laboratori disponibili
- Laboratorio informatico	[][]
- Laboratorio linguistico	[][]
- Laboratorio scientifico	[][]
- Laboratorio artistico	[][]
- Altro Laboratorio specialistico/settoriale (specificare: _____)	[][]
- Altro Laboratorio specialistico/settoriale (specificare: _____)	[][]

15. Quali altri spazi attrezzati sono eventualmente a disposizione degli utenti presso la struttura? (leggere)

- Impianti sportivi	<input type="checkbox"/>
- Mensa	<input type="checkbox"/>
- Biblioteca, sala lettura e consultazione	<input type="checkbox"/>
- Centro di informazione/orientamento	<input type="checkbox"/>
- Sale multimediali attrezzate, Internet point, ecc.	<input type="checkbox"/>
- Spazi attrezzati per la riabilitazione	<input type="checkbox"/>
- Aula magna, sala convegni	<input type="checkbox"/>
- Altro (specificare _____)	<input type="checkbox"/>

B. Fonti di finanziamento

16. Facendo riferimento al 2011, la struttura formativa ha operato... (leggere)

- Esclusivamente nel campo della formazione professionale (oltre il 90% del bilancio 2011)	<input type="checkbox"/>
- In maniera prevalente nel campo della formazione professionale (tra il 51% e il 90%)	<input type="checkbox"/>
- In maniera non prevalente nel campo della formazione professionale (fino al 50%)	<input type="checkbox"/>

17. Mi potrebbe dire qual è stato il fatturato derivante da attività formative della sua sede nel 2011? (Per l'intervistatore: mostrare cartellino A)

18. Tra le seguenti tipologie di finanziamento cui si può ricorrere per erogare attività di formazione professionale, mi può dire quali avete utilizzato nel 2011? (leggere)

Tipologie di finanziamento	
1. Fondi comunitari (FSE ed altri - anche se erogati attraverso bandi nazionali/regionali)	<input type="checkbox"/>
2. Fondi nazionali (anche se erogati attraverso bandi regionali-ad esempio L. 236/93)	<input type="checkbox"/>
3. Fondi regionali/provinciali	<input type="checkbox"/>
4. Fondi interprofessionali	<input type="checkbox"/>

5. Fondi erogati da Enti bilaterali	<input type="checkbox"/>
6. Rette di utenti singoli	<input type="checkbox"/>
7. Finanziamenti sostenuti dalle imprese (costi sostenuti dalle imprese per attività formative)	<input type="checkbox"/>
8. Donazioni di privati (singoli, imprese, ecc.)	<input type="checkbox"/>
9. Cofinanziamento da parte della Struttura	<input type="checkbox"/>
10. Altro (specificare: _____)	<input type="checkbox"/>

19. Può fornire una stima % sull'incidenza di ciascuna tipologia che ha indicato, rispetto al totale delle risorse destinate ad attività formative? Far apparire solo modalità diverse da 0. Per le altre registrare direttamente 0

Tipologie di finanziamento	% sul totale
1. Fondi comunitari (FSE ed altri)	
2. Fondi nazionali	
3. Fondi regionali/provinciali	
4. Fondi interprofessionali	
5. Fondi erogati da Enti bilaterali	
6. Rette di utenti singoli	
7. Finanziamenti sostenuti dalle imprese (costi sostenuti dalle imprese per attività formative)	
8. Donazioni di privati (singoli, imprese, ecc.)	
9. Cofinanziamento da parte della Struttura	
10. Altro	
Il totale deve dare 100	100%

(se non indica i punti 1,2 e 3, alla domanda 18 salta la sezione C e va alla sezione D)

C. Attività a finanziamento pubblico (fondi comunitari nazionali, regionali, ecc., esclusi fondi interprofessionali)

20. In relazione ai corsi avviati nel 2011 con finanziamento pubblico, può indicare il Numero totale dei Corsi, delle Ore di corso e degli Allievi frequentanti, per tipologia corsuale?^(a)

Attenzione: Per i Percorsi di IFP (triennali e IV anno), e ove ritenuto necessario, considerare l'Anno Formativo 2011-2012. **N. totale Corsi (min=0 - max=200 - NR=99) - N. totale Ore di corso (min=0 - max=50.000 - NR=99.999) - N. totale Allievi (min=0 - max=5.000 - NR=9.999)**

Cod.	Tipologia corsuale	N. totale Corsi [DEF ³]	N. totale Ore corso [DEF ⁴]	N. totale Allievi [DEF ⁵]
A. Formazione professionale iniziale e alta formazione				
1	Percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale [leFP] ^(b) [DEF ⁶]			
2	Percorsi quadriennali di Istruzione e Formazione Professionale [leFP IV anno] ^(c) [DEF ⁷]			
3	Percorsi post-qualifica [DEF ⁸]			
4	Percorsi post-diploma [DEF ⁹]			
5	Percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore [IFTS] ^(d)			

6	Percorsi realizzati all'interno degli Istituti Tecnici Superiori [ITS] ^(e) [DEF ¹⁰]			
7	Alta formazione: Master e dottorati di ricerca (percorsi universitari)			
8	Alta formazione: Altri corsi di alta formazione (master, post lauream) non universitari			
B. Primo inserimento lavorativo: apprendistato e altre tipologie formative per l'inserimento				
1	Apprendistato per l'espletamento del Diritto-Dovere (attualmente: Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale) [DEF ¹¹]			
2	Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere			
3	Alto Apprendistato (attualmente: Apprendistato di alta formazione e ricerca)			
4	Primo Inserimento lavorativo			
C. Formazione continua e permanente				
1	Formazione continua			
1.1	<i>di cui:</i> Corsi di Reinserimento per l'autoimprenditorialità e la creazione d'impresa			
1.2	<i>di cui:</i> Riqualificazione lavoratori in mobilità o in Cassa Integrazione Guadagni (CIG, Legge 2/2009) ^(f)			
2	Formazione permanente per adulti ^(g)			
3	Formazione ex lege ^(h)			
D. Formazione per fasce deboli				
1	Corsi per categorie a rischio di esclusione ⁽ⁱ⁾			
E. Altro				
1	Altro (specificare _____)			
Totale				

(a) Per i corsi con utenza mista – finanziata e a pagamento – fare riferimento solo alla parte di utenza finanziata con fondi pubblici, ad es. tramite voucher, Individual Learning Account - ILA.

(b) Ai fini dell'assolvimento del Diritto – Dovere per l'Istruzione e la Formazione.

(c) Per il conseguimento del Diploma professionale.

(d) Riportare il titolo del corso: _____

(e) Riportare il titolo del corso: _____

(f) Riqualificazione dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità o collocati in Cassa Integrazione o interessati da provvedimenti in materia di ammortizzatori sociali (Legge 2/2009).

(g) Corsi di lingua, informatica, alfabetizzazione funzionale, pre-professionalizzante.

(h) Normata da leggi dello Stato, come sicurezza sul lavoro, patenti di mestiere.

(i) Donne, over 50, immigrati, diversamente abili, ecc. Specificare la/e tipologia/e: _____

Se dom 2 < 2007 (già esistente nel 2006)

21. Complessivamente, rispetto al 2006 le seguenti tipologie corsuali sono aumentate, diminuite o rimaste invariate? Far apparire le modalità indicate se l'intervistato ha dichiarato almeno un corso di quella tipologia a domanda 20

Cod.	Tipologia corsuale	Aumentate (a)	Diminuite (b)	Invariate (c)	Non presente nel 2006 (d)
1	Formazione professionale iniziale e alta formazione				
2	Primo inserimento lavorativo: apprendistato e altre tipologie formative per l'inserimento				
3	Formaz. continua e permanente				
4	Formazione per fasce deboli				

Se le tipologie corsuali sono invariate o non presenti [Colonna "C" o "D" a D.21], salta la 22

22. Queste modifiche nella struttura dell'offerta formativa sono state (leggere):

Tipologia delle modifiche	
- Prevalentemente indotte dalle innovazioni normative (leggi, regolamenti) che hanno interessato le politiche comunitarie, nazionali, regionali in materia di FP	<input type="checkbox"/>
- Prevalentemente la conseguenza di una scelta ponderata dell'ente, sulla base di analisi dei fabbisogni e di mercato	<input type="checkbox"/>
- Prevalentemente indotte dalla crisi economica	<input type="checkbox"/>
- Prevalentemente indotte dalla modifica di scelte e atteggiamenti da parte delle famiglie e degli utenti	<input type="checkbox"/>
- [non leggere] Altro specificare _____	<input type="checkbox"/>

23. Ha detto che il numero complessivo di Allievi frequentanti i corsi avviati nel 2011 o nell'Anno Formativo 2011-2012 con finanziamento pubblico è stato complessivamente [far apparire somma del n. Totale di allievi della 20]. Le chiedo ora di indicare una stima percentuale degli Allievi in base al loro profilo socio-demografico:

(min=0 - max=TOT D.20)

		%
Genere	Maschi	_ _ _
	Femmine	_ _ _
	14-17 anni (inclusi tutti i frequentanti IFP)	_ _ _
	18-34 anni	_ _ _
	35-54 anni	_ _ _
	55 e oltre	_ _ _
Posizione nel mercato del lavoro	Occupati	_ _ _
	Non occupati	_ _ _
Titolo di studio più elevato posseduto	Fino alla licenza media	_ _ _
	Qualifica (triennale, quadriennale IFP, ecc.)	_ _ _
	Diploma di scuola secondaria superiore	_ _ _
	Titoli di livello universitario	_ _ _
<i>Solo se hanno almeno 1 allievo nei corsi A.1 o A.2 della domanda 20:</i> Insuccesso scolastico giovani iscritti nei percorsi IFP	Allievi che hanno abbandonato la scuola media o superiore	_ _ _

Solo se cita D.1 alla domanda 20

24. La struttura ha avviato nel 2011 attività formative rivolte specificamente alle seguenti categorie? (Leggere – possibili più risposte)

Donne	<input type="checkbox"/>
Adulti o lavoratori Over 50	<input type="checkbox"/>
Immigrati	<input type="checkbox"/>
Minoranze (ad es. Nomadi, Rom, Richiedenti asilo, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Diversamente abili	<input type="checkbox"/>
Altri soggetti a rischio di svantaggio sociale	<input type="checkbox"/>
Altro: (specificare _____)	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

25. Indichi infine la cittadinanza degli allievi nelle attività formative avviate nel 2011 (in percentuale)

Cittadini Italiani	[] [] [] []
Cittadini Unione Europea	[] [] [] []
Cittadini Extracomunitari	[] [] [] []

26. Quali attività/metodologie didattiche avete utilizzato nei percorsi formativi a finanziamento pubblico avviate nel 2011? (leggere - una risposta per riga). Per l'intervistatore: mostrare cartellino B

Metodologie didattiche	Frequentemente	Occasionalmente	Mai
CARTELLINO B			

27. Può indicare i contenuti/settori di riferimento delle attività formative avviate nel 2011 con finanziamento pubblico? Per l'intervistatore: mostrare il cartellino C per catalogare correttamente i contenuti

Aree professionali/ Settori di riferimento delle attività formative	Indicare il codice corrispondente al campo di formazione
1. Agro-alimentare	[] [] [] [] [] []
2. Edilizia, architettura, ingegneria civile	[] [] [] [] [] []
3. Meccanica, manutenzione impianti	[] [] [] [] [] []
4. Elettricità ed energia	[] [] [] [] [] []
5. Elettronica, elettrotecnica, automazione	[] [] [] [] [] []
6. Chimica e biotecnologie	[] [] [] [] [] []
7. Artigianato artistico	[] [] [] [] [] []
8. Tessile, arredo	[] [] [] [] [] []
9. Materiali e design	[] [] [] [] [] []
10. Informatica	[] [] [] [] [] []
11. Attività imprenditoriali e commerciali	[] [] [] [] [] []
12. Servizi alla persona	[] [] [] [] [] []
13. Assistenza sociale e sanitaria	[] [] [] [] [] []
14. Trasporti e logistica	[] [] [] [] [] []
15. Protezione dell'ambiente	[] [] [] [] [] []
16. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	[] [] [] [] [] []
17. Arte, informazione e comunicazione	[] [] [] [] [] []
18. Alfabetizzazione, sviluppo della persona, formazione dei formatori	[] [] [] [] [] []
19. Lingue straniere	[] [] [] [] [] []
20 Altro (Specificare)	

28. Tra i contenuti delle attività formative con finanziamento pubblico che ha indicato, può segnalare i primi tre in ordine di importanza, in termini di allievi coinvolti? **ATTENZIONE** Intervistatore: segnare le attività da quella più importante a quella meno importante (1 = più importante) Riportare 3 risposte, far apparire soltanto le attività indicate a domanda precedente

	Indicare il codice corrispondente al campo di formazione in ordine di importanza
1	□□
2	□□
3	□□

29. Per le attività con finanziamento pubblico, può indicare in percentuale come è stato ripartito il budget 2011 per tipologia di costo?

Tipologia di costo di budget	Incidenza %
Costi imputabili strettamente alla erogazione di ATTIVITÀ FORMATIVE, compreso costo del personale docente (Tutor, Docenti, ecc.)	
Costi imputabili strettamente alla erogazione di ATTIVITÀ NON FORMATIVE, finalizzate al supporto delle persone (orientamento, accompagnamento al lavoro, incentivi, reinserimento lavorativo, servizi per il lavoro, ecc.) compreso costo del personale NON docente	
Costi relativi all'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE e alle attività di sistema (indagini, innovazioni ed aggiornamenti tecnologici, progettazione, ecc.)	
Costi imputabili alla GESTIONE e al FUNZIONAMENTO DELLA SEDE	
Il totale deve dare 100	100

Filtrare sulla D20 - Considerando le attività con finanziamento pubblico, può indicare qual è il COSTO MEDIO DI UN'ORA DI CORSO PER ALLIEVO per le seguenti filiere formative in cui è attiva la Struttura? (Stima in euro - In caso di difficoltà, richiedere il parametro indicato nel Bando/Avviso regionale/provinciale che ha finanziato l'attività) - Inserire filtro in base a risposte fornite a domanda 20 - (min=2 - max=100 - NR= 999)

Tipologia corsuale	Costo medio ora/allievo in euro
Percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale [IFP]	□□□□□□
Percorsi quadriennali di Istruz.e formazione professionale [IFP IV anno]	□□□□□□
Percorsi post-qualifica	□□□□□□
Percorsi post-diploma	□□□□□□
Alta formazione: Master e dottorati di ricerca	□□□□□□
Inserimento lavorativo	□□□□□□
Formazione continua	□□□□□□
Formazione permanente	□□□□□□
Formazione ex lege	□□□□□□
Corsi per categorie a rischio di esclusione	□□□□□□

(se non indica i punti 4, 5, 6, 7, 8 e 9 alla 18 salta sezione D)

D. Attività formative con finanziamenti privati (rette private, commesse aziendali)

30. Per ognuna delle seguenti attività formative, può indicare il Numero totale dei Corsi, delle Ore di corso e degli Allievi frequentanti relativo ai corsi avviati nel 2011 senza finanziamenti pubblici? Per l'intervistatore: se l'intervistato non è in grado di fornire il numero esatto, chiedere una stima del numero

Attività formative a finanziamento privato	N. totale Corsi [DEF ¹²]	N. totale di Ore di corso erogate [DEF ¹³]	N. totale di Allievi a pagamento [DEF ¹⁴]
Corsi autorizzati e/o riconosciuti dalla Regione/Provincia (compresi corsi a catalogo, quando prevedono la compresenza di utenti finanziati dal Pubblico e utenti privati non finanziati dal Pubblico)	_ _ _	_ _ _	_ _ _
Attività formative per aziende, finanziate da Fondi interprofessionali	_ _ _	_ _ _	_ _ _
Attività formative per aziende <u>NON</u> finanziate da Fondi interprofessionali (comprese attività per liberi professionisti, lavoratori autonomi, ecc.)	_ _ _	_ _ _	_ _ _
Corsi liberi professionalizzanti non finanziati, non riconosciuti, non autorizzati da istituzione pubblica	_ _ _	_ _ _	_ _ _
Corsi di educazione degli adulti, popolari, ecc. non professionalizzanti	_ _ _	_ _ _	_ _ _
Totale	_ _ _	_ _ _	_ _ _

Se dom 2 < 2007 (già esistente nel 2006)

31. Complessivamente, rispetto al 2006 le seguenti tipologie cursuali sono aumentate, diminuite o rimaste invariate?

	Attività formative a finanziamento privato	Aumentate (a)	Diminuite (b)	Invariate (c)
1	Corsi autorizzati e/o riconosciuti dalla Regione/Provincia (compresi corsi a catalogo, quando prevedono la compresenza di utenti finanziati dal Pubblico e utenti privati non finanziati dal Pubblico)			
2	Attività formative per aziende, finanziate da fondi interprofessionali			
3	Attività formative per aziende non finanziate da fondi interprofessionali (comprese attività per liberi professionisti, lavoratori autonomi, ecc.)			
4	Corsi liberi professionalizzanti non finanziati, non riconosciuti, non autorizzati da istituzione pubblica			
5	Corsi di educazione degli adulti, popolari, ecc. non professionalizzanti			

Se le tipologie cursuali sono invariate, salta la d32

32. Queste modifiche nella struttura dell'offerta formativa a pagamento, sono state (leggere):

Tipologia delle modifiche	
Prevalentemente indotte dalle innovazioni normative (leggi, regolamenti) che hanno interessato le politiche comunitarie, nazionali, regionali in materia di FP	<input type="checkbox"/>
Prevalentemente la conseguenza di una scelta ponderata dell'ente, sulla base di analisi dei fabbisogni e di mercato	<input type="checkbox"/>
Prevalentemente indotte dalla crisi economica	<input type="checkbox"/>
Prevalentemente indotte dalla modifica di scelte e atteggiamenti da parte delle famiglie e degli utenti	<input type="checkbox"/>
[non leggere] Altro spec. _____	<input type="checkbox"/>

33. Considerando le attività avviate nel 2011 con finanziamento privato, mi può indicare una stima percentuale dei frequentanti in base al loro profilo socio-demografico:

		%
Genere	Maschi	□□□□
	Femmine	□□□□
	14 - 17 anni	□□□□
	18-34 anni	□□□□
	35-54 anni	□□□□
	55 e oltre	□□□□
Posizione nel mercato del lavoro	Occupati	□□□□
	Non occupati	□□□□
Titolo di studio più elevato posseduto	Fino alla licenza media	□□□□
	Qualifica (triennale, quadriennale IFP, ecc.)	□□□□
	Diploma di scuola secondaria superiore	□□□□
	Titoli di livello universitario	□□□□

34. Quali attività/metodologie didattiche avete utilizzato nei percorsi formativi a finanziamento privato avviate nel 2011? Per l'intervistatore: mostrare cartellino B

Metodologie didattiche	Frequentemente	Occasionalmente	Mai
CARTELLINO B			

35. Può indicare i contenuti/settori di riferimento delle attività formative avviate nel 2011 con finanziamento privato? Per l'intervistatore: mostrare il cartellino C per catalogare correttamente i contenuti

Aree professionali/Settori di riferimento delle attività formative	Indicare il codice corrispondente al campo di formazione
1. Agro-alimentare	□□ □□ □□ □□
2. Edilizia, architettura, ingegneria civile	□□ □□ □□ □□
3. Meccanica, manutenzione impianti	□□ □□ □□ □□
4. Elettricità ed energia	□□ □□ □□ □□
5. Elettronica, elettrotecnica, automazione	□□ □□ □□ □□
6. Chimica e biotecnologie	□□ □□ □□ □□
7. Artigianato artistico	□□ □□ □□ □□
8. Tessile, arredo	□□ □□ □□ □□
9. Materiali e design	□□ □□ □□ □□
10. Informatica	□□ □□ □□ □□

11. Attività imprenditoriali e commerciali	_ _ _ _ _
12. Servizi alla persona	_ _ _ _ _
13. Assistenza sociale e sanitaria	_ _ _ _ _
14. Trasporti e logistica	_ _ _ _ _
15. Protezione dell'ambiente	_ _ _ _ _
16. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	_ _ _ _ _
17. Arte, informazione e comunicazione	_ _ _ _ _
18. Alfabetizzazione, sviluppo della persona, formazione dei formatori	_ _ _ _ _
19. Lingue straniere	_ _ _ _ _
20 Altro (Specificare)	

36. Tra i campi di formazione che ha appena indicato, può segnalare i primi tre in ordine di importanza, in termini di utenti formati? *Attenzione Intervistatore: segnare le attività da quella più importante a quella meno importante (1 = più importante). 3 risposte, far apparire soltanto le attività indicate a domanda precedente*

Livello di importanza delle attività formative prevalenti	Indicare il codice corrispondente al campo di formazione in ordine di importanza (da 1 a 51 - Vedi Cartellino C)
1	_
2	_
3	_

E per ciascuno di questi 3 campi di formazione, può indicare qual è il prezzo medio di un'ora di corso per allievo? (*Stima*) ($min=2 - max=100 - NR=99\ 999$)

Livello di importanza delle attività formative prevalenti	Codice del campo di formazione (compare in automatico)	Prezzo medio di un'ora di corso per allievo
1	_	_ _ _ _
2	_	_ _ _ _
3	_	_ _ _ _

37. Per le attività con finanziamento privato, può indicare in percentuale la ripartizione del budget complessivo 2011 per tipologia di costo?

Tipologia di costo di budget	Incidenza %
Costi imputabili strettamente alla erogazione di ATTIVITÀ FORMATIVE, compreso costo del personale docente (Tutor, Docenti, ecc.)	
Costi imputabili strettamente alla erogazione di ATTIVITÀ NON FORMATIVE, finalizzate al supporto delle persone (orientamento, accompagnamento al lavoro, incentivi, reinserimento lavorativo, servizi per il lavoro, ecc.) compreso costo del personale NON docente	
Costi relativi all'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE e alle attività di sistema (indagini, innovazioni ed aggiornamenti tecnologici, progettazione, ecc.)	
Costi imputabili alla GESTIONE e al FUNZIONAMENTO DELLA SEDE	
Il totale deve dare 100	100

E. Filiere di attività

38. A prescindere dall'effettiva attività svolta nel 2011, con finanziamenti pubblici e non, la sua struttura è tradizionalmente orientata verso: *(una sola risposta - leggere)*

Giovani	<input type="checkbox"/>
Occupati	<input type="checkbox"/>
Disoccupati	<input type="checkbox"/>
Adulti o lavoratori over 50	<input type="checkbox"/>
Soggetti con svantaggio sociale o psico-fisico	<input type="checkbox"/>
Immigrati e/o minoranze (chiedenti asilo, rifugiati)	<input type="checkbox"/>
Donne	<input type="checkbox"/>
Non ha una vocazione specifica	<input type="checkbox"/>

39. Secondo lei, quali sono gli elementi distintivi dell'offerta formativa finanziata con fondi privati e di quella finanziata con fondi pubblici? *(una sola risposta per riga, se si ritiene che esistano elementi distintivi - leggere)*

Elementi distintivi	Offerta formativa privata	Offerta formativa pubblica	Non è un elemento distintivo né per l'offerta pubblica né privata
Utilizzo di metodologie innovative			
Utilizzo di nuove tecnologie			
Professionalità dei docenti			
Collegamento con il mercato del lavoro/Oportunità di contatti di lavoro			
Oportunità di apprendimento esperienziale (learning by doing), utilizzo di laboratori			

F. Gestione delle risorse umane

40. Indichi la consistenza numerica del personale impiegato nel periodo 1 gennaio 2011 – 31 dicembre 2011, articolata per area funzionale *(riportando alle aree proposte anche le eventuali prestazioni professionali)* [DEF¹⁵] - (min=0 - max=200 - NR=999)

Area funzionale	N. Dipendenti Tempo Indeterminato	N. Dipendenti Tempo Determinato	N. di addetti Indipendenti (atipici, prestazioni professionali e occasionali, ecc.)
Direzione			
Erogazione			
Segreteria, logistica e servizi di supporto			
Amministrazione			
Totale complessivo			

Filtrare sulla D20

41. (Solo per il personale dei percorsi della IFP) Indicare se al personale dipendente impegnato nei percorsi triennali ove si assolve l'obbligo d'istruzione viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per la Formazione Professionale:

Area funzionale	Non applicato	Solo ad alcuni	A tutti
Direzione			
Erogazione			
Segreteria, logistica e servizi di supporto			
Amministrazione			

42. (Se la struttura era già esistente nel 2006) Rispetto al 2006, il numero complessivo di personale impiegato è:

- Aumentato
- Diminuito
- Stabile

43. Negli ultimi tre anni, sono state realizzate attività di aggiornamento e riqualificazione del personale?

- Sì
- No

Solo se si a 43

44. Queste attività sono state finanziate prevalentemente con fondi propri (della struttura /ente) o con fondi esterni? (una sola risposta - leggere)

- Con fondi propri
- Con finanziamenti esterni (FSE, Fondi interprofessionali, ecc.)

Solo se si a 43

45. Quanti addetti sono stati formati per ognuna delle funzioni?

Area funzionale	N. Addetti formati
Direzione	_ _
Erogazione	_ _
Segreteria, logistica e servizi di supporto	_ _
Amministrazione	_ _
Totale	_ _ _ _

Solo se si a 43

46. Quali sono stati gli obiettivi delle attività di aggiornamento e riqualificazione delle risorse umane svolte negli ultimi 3 anni? (Leggere)

Obiettivi	
Adeguamento al sistema regionale di accreditamento	<input type="checkbox"/>
Aggiornamento per obbligo di legge (Decreto legislativo 81/08 ex Legge 626/94 "Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", HACCP "Igiene alimentare", ecc.)	<input type="checkbox"/>
Aggiornamento di competenze esistenti	<input type="checkbox"/>
Acquisizione di nuove competenze	<input type="checkbox"/>
Sviluppo di carriera del personale e mobilità interna	<input type="checkbox"/>
Cambiamenti organizzativi, tecnologici, miglioramento qualità dei prodotti/servizi, ecc.	<input type="checkbox"/>
Altro (Specificare: _____)	

Solo se no a 43

47. Per quali dei seguenti motivi la Struttura non ha svolto formazione negli ultimi tre anni?

Motivazioni	
Le competenze professionali del personale soddisfano completamente le necessità della Struttura	<input type="checkbox"/>
La Struttura preferisce impiegare personale con le necessarie competenze professionali	<input type="checkbox"/>
È difficile valutare le proprie necessità di formazione	<input type="checkbox"/>
I costi della formazione sono troppo elevati	<input type="checkbox"/>
Le attività di formazione necessarie sono state già svolte negli anni precedenti	<input type="checkbox"/>
Gli elevati carichi di lavoro del personale non lasciano tempo per la formazione	<input type="checkbox"/>
Altri motivi (specificare _____)	<input type="checkbox"/>

G. Logiche e metodologie del ciclo della qualità - Efficacia degli interventi formativi

Filtrare la D48 sulla D38, modalità di risposta 1, 5, 6 cioè sottoporre la D48 solo se l'intervistato ha risposto alla D38 con le seguenti modalità:

1. Giovani e/o
5. Soggetti con svantaggio e/o
6. Immigrati e/o minoranze

48. Da cosa proviene l'efficacia del successo formativo nella sua struttura? (max 3 risposte)

Cause di efficacia	
Il clima organizzativo	<input type="checkbox"/>
La validità del progetto formativo	<input type="checkbox"/>
L'impegno professionale dei docenti/formatori e dei tutor	<input type="checkbox"/>
La personalizzazione dei percorsi	<input type="checkbox"/>
La presenza del lavoro come modalità di apprendimento	<input type="checkbox"/>
Il collegamento con il mondo del lavoro ai fini occupazionali	<input type="checkbox"/>
La didattica e/o i contesti non convenzionali di apprendimento	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare: _____)	<input type="checkbox"/>

49. Nel corso del triennio 2009-2011, la struttura ha introdotto le seguenti innovazioni? (indicare le più importanti - max 4 risposte)

Tipologie di innovazione	
Innovazioni di prodotto e di servizio:	
- Attivazione di nuovi servizi di supporto alla formazione (es: Bilancio delle competenze, ecc.)	<input type="checkbox"/>
- Realizzazione di corsi di Formazione a Distanza o di corsi misti (in presenza e on line)	<input type="checkbox"/>
- Innovazione dotazioni strumentali (es: Piattaforme e-Learning, Videoconferenza, Facebook, Youtube, ecc.)	<input type="checkbox"/>
- Innovazioni metodologiche (es: coaching, ecc.)	<input type="checkbox"/>
- Innovazioni curriculari: specificare _____	<input type="checkbox"/>
- Diversificazione dei settori economici relativi ai corsi erogati	<input type="checkbox"/>
Innovazioni di processo:	<input type="checkbox"/>

- Informatizzazione procedure amministrative	<input type="checkbox"/>
- Revisione del ciclo di produzione delle attività formative (es: riprogettazione sulla base dei risultati della valutazione in itinere)	<input type="checkbox"/>
Innovazioni organizzative:	
- Introduzione di modelli di qualità totale	<input type="checkbox"/>
- Organizzazione del lavoro (es. decentramento decisionale, lavoro di team, riconoscimento responsabilità individuali)	<input type="checkbox"/>
- Relazioni esterne (es. partecipazione a reti stabili tra enti di formazione, accordi formali ed informali per progettazione, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Innovazioni di marketing:	<input type="checkbox"/>
- Nuovi mezzi o tecniche di promozione pubblicitaria	<input type="checkbox"/>
- Inserimento in nuovi mercati/nuove fonti di finanziamento	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare: _____)	<input type="checkbox"/>

50. Nell'ambito dei processi di analisi dei fabbisogni formativi, quali procedure la struttura adotta in modo sistematico? (leggere e segnare quelle utilizzate)

Utilizzazione delle analisi dei fabbisogni realizzate dagli attori istituzionali (Stato, Regione, Provincia, Enti bilaterali, Centri per l'Impiego)	<input type="checkbox"/>
Rilevazione dei fabbisogni professionali delle aziende del territorio (contatti diretti con le aziende, richiesta di informazioni alle camere di commercio, analisi di documenti specialistici)	<input type="checkbox"/>
Non abbiamo procedure sistematiche di analisi dei fabbisogni [ESCLUSIVA]	<input type="checkbox"/>

51. Nell'ambito delle attività di accoglienza e di supporto agli utenti, quali procedure la struttura adotta in modo sistematico? (leggere)

Accoglienza degli allievi e analisi dei loro bisogni (formativi/professionali) con modalità standardizzate (definite in sede di progettazione)	<input type="checkbox"/>
Sottoscrizione da parte della struttura e di ogni utente di un patto formativo	<input type="checkbox"/>
Orientamento (informazione e consulenza orientativa, bilancio di competenze)	<input type="checkbox"/>
Non abbiamo procedure sistematiche [esclusiva]	<input type="checkbox"/>

52. Nell'ambito del monitoraggio e della valutazione dei servizi, quali procedure la struttura adotta in modo sistematico? (leggere)

Redazione di documenti contenenti obiettivi formativi quantificabili e misurabili	<input type="checkbox"/>
Valutazione in ingresso dei livelli di conoscenza degli allievi	<input type="checkbox"/>
Valutazione in itinere dei livelli di apprendimento degli allievi	<input type="checkbox"/>
Confronto tra risultati ottenuti e obiettivi prefissati ed analisi delle cause dei successi/insuccessi	<input type="checkbox"/>
Rimodulazione degli interventi sulla base degli effettivi livelli di conoscenza degli allievi	<input type="checkbox"/>
Valutazione finale dei livelli di apprendimento attraverso prove strutturate (test, questionari, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Valutazione finale dei livelli di apprendimento attraverso prove in assetto lavorativo, project work, ecc.	<input type="checkbox"/>
Contatto telefonico con l'allievo/a (dopo almeno 6 mesi dalla conclusione dell'intervento formativo)	<input type="checkbox"/>
Invio di un questionario (dopo almeno 6 mesi dalla conclusione dell'intervento formativo)	<input type="checkbox"/>
Incontro in sede (dopo almeno 6 mesi dalla conclusione dell'intervento formativo)	<input type="checkbox"/>

53 La struttura formativa registra, analizza e conserva in modo sistematico le seguenti tipologie di dati?

Soddisfazione degli utenti	<input type="checkbox"/>
Reclami e contestazioni di allievi, famiglie, docenti, aziende	<input type="checkbox"/>
Numero di iscritti che hanno abbandonato il percorso	<input type="checkbox"/>
Numero di iscritti che hanno trovato lavoro	<input type="checkbox"/>
Numero di iscritti che hanno trovato lavoro coerente con il percorso formativo	<input type="checkbox"/>
Nessuna di queste [esclusiva]	<input type="checkbox"/>

54 Al fine di collegare la vostra offerta formativa alle esigenze del mercato del lavoro nel quale operate, quali competenze ritiene sia più importante sviluppare nei prossimi anni? (leggere - scegliere le 3 principali)

Tipologia di competenze	Prime 3 in ordine di importanza
Informatiche di base	<input type="checkbox"/>
Informatiche professionali	<input type="checkbox"/>
Manageriali e gestionali	<input type="checkbox"/>
Lavoro di gruppo	<input type="checkbox"/>
Relazionali (rapporti, relazioni con il cliente, competenze sociali)	<input type="checkbox"/>
Attitudine mirata alla soluzione dei problemi (Problem solving)	<input type="checkbox"/>
Amministrative e di contabilità aziendale, finanza e lavoro d'ufficio	<input type="checkbox"/>
Conoscenza delle lingue straniere	<input type="checkbox"/>
Tecnico-operative (relative a specifiche mansioni), tecniche di produzione	<input type="checkbox"/>
Protezione dell'ambiente, sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>
Efficace comunicazione scritta ed orale (nella lingua prevalentemente utilizzata nel luogo di lavoro)	<input type="checkbox"/>
Capacità elementari di lettura e comprensione di testi, conoscenze matematiche di base (Numeracy e/o Literacy)	<input type="checkbox"/>

SEZIONE 3
COOPERAZIONE TERRITORIALE E TRANSAZIONALE

55 Con quali dei seguenti organismi la vostra struttura ha stabilito una rete di relazioni territoriali sistematiche e consolidate? (indicare al max 5 organismi) - Per l'intervistatore: mostrare cartellino D

56 Quali sono le modalità di relazione prevalenti con i suddetti organismi? Far apparire solo quelli indicati nella D55)

Tipologia di organismo coinvolto	Formali [DEF ¹⁶]	Informali [DEF ¹⁷]
	<i>Scegliere 1 risposta</i>	
Vedi D.55	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

57 E quali sono le finalità oggetto della cooperazione/relazione?
(far apparire solo quelli indicati nella D55 – possibile più di una risposta)

Tipologia di organismo coinvolto	Inserimento – reinserimento dei soggetti nel mercato del lavoro	Adeguamento dell'offerta formativa alle esigenze di professionalità del contesto socio-economico locale	Sviluppo dei servizi di inclusione sociale	Promozione e sviluppo dei servizi di riconoscimento, convalida e certificazione delle competenze
Vedi D.55	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

58 Su quali target è principalmente focalizzata la cooperazione territoriale? (È possibile più di una risposta - Indicare con 1 l'opzione più rilevante)

Giovani a rischio di esclusione dai percorsi scolastici e formativi	<input type="checkbox"/>
Giovani in cerca di 1 ^a occupazione o disoccupati NEET (Not in Education, Employment or Training) [DEF ¹⁸]	<input type="checkbox"/>
Occupati	<input type="checkbox"/>
Disoccupati	<input type="checkbox"/>
Donne	<input type="checkbox"/>
Immigrati e minoranze	<input type="checkbox"/>
Lavoratori anziani (Over 50)	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare: _____)	<input type="checkbox"/>

59 Se la struttura partecipa a progetti di cooperazione transnazionale, quali sono le principali finalità? (Max 3 risposte)

Non abbiamo mai partecipato a progetti transnazionali	<input type="checkbox"/>
Inserimento – Reinserimento dei soggetti nel mercato del lavoro	<input type="checkbox"/>
Adeguamento dell'offerta formativa alle esigenze di professionalità del contesto socio-economico locale	<input type="checkbox"/>
Miglioramento dei processi e dei prodotti dei servizi offerti	<input type="checkbox"/>
Sviluppo dei servizi di inclusione sociale	<input type="checkbox"/>
Promozione e sviluppo dei servizi di riconoscimento, convalida e certificazione delle competenze	<input type="checkbox"/>
Sviluppo locale	<input type="checkbox"/>
Formazione e aggiornamento dei formatori	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare: _____)	<input type="checkbox"/>

SEZIONE 4

GLI EFFETTI DELLA CRISI

60 Quali fra le seguenti criticità hanno influito sulle vostre attività negli ultimi 3 anni? (È possibile più di una risposta, indicare con "1" l'opzione più rilevante)

Il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti pubblici	<input type="checkbox"/>
La riduzione di finanziamenti pubblici disponibili	<input type="checkbox"/>
Un calo della domanda da parte degli individui e delle imprese	<input type="checkbox"/>
La difficoltà di accedere al credito	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare: _____)	<input type="checkbox"/>
Nessuna criticità	<input type="checkbox"/>

61 Quali sono state le principali conseguenze di tali criticità? (È possibile più di una risposta, indicare con "1" l'opzione più rilevante)

Riduzione del personale	<input type="checkbox"/>
Ritardi nella retribuzione del personale	<input type="checkbox"/>
Introduzione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro	<input type="checkbox"/>
Assunzione di personale mediante forme contrattuali atipiche	<input type="checkbox"/>
Riduzione delle attività	<input type="checkbox"/>

62 Quali azioni a contrasto della crisi avete adottato? (È possibile più di una risposta, indicare con "1" l'opzione più rilevante)

Aggiornamento e riqualificazione del personale	<input type="checkbox"/>
Ampliamento e diversificazione dell'offerta	<input type="checkbox"/>
Ampliamento della rete di relazioni con il territorio	<input type="checkbox"/>
Attivazione/ampliamento di reti extraterritoriali	<input type="checkbox"/>
Introduzione di innovazioni tecnologiche-organizzative	<input type="checkbox"/>
Ricerca o accesso a fonti di finanziamento specifiche anti-crisi	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare: _____)	<input type="checkbox"/>

Codice di accreditamento della struttura formativa _____

Nome dell'Intervistato

Si prega di indicare il nominativo ed il recapito telefonico del compilatore a cui l'ISFOL potrà rivolgersi per chiarimenti sulle risposte date al questionario

Nome del compilatore

Ufficio Telefono...../.....Fax...../.....

E-mail.....@.....

Se l'impresa è fornita di un sito in Internet, indicarne l'indirizzo

www..... Data della compilazione.....

Riportare eventuali osservazioni sul questionario ed eventuali problematiche relative alla formazione professionale non affrontate nel questionario

.....

Per informazioni scrivere all'indirizzo e-mail indaco@isfol.it

ALLEGATI

CARTELLINO A

(D. 17)

Cod.	Classi di fatturato	
1	Fino a 100.000 €	<input type="checkbox"/>
2	Tra 100.000 e 250.000 €	<input type="checkbox"/>
3	Tra 250.000 e 500.000 €	<input type="checkbox"/>
4	Tra 500.000 e 1.000.000 €	<input type="checkbox"/>
5	Tra 1 milione e 2 milioni di €	<input type="checkbox"/>
6	Tra 2 milione e 3 milioni di €	<input type="checkbox"/>
7	Oltre 3 milioni di euro	<input type="checkbox"/>

CARTELLINO B

(D. 26, D. 34)

Cod.	Attività/metodologie formative	
1	Corsi condotti attraverso metodologie d'aula	<input type="checkbox"/>
2	Seminari, convegni, conferenze (di tipo frontale)	<input type="checkbox"/>
3	Corsi misti teorico-pratici (inclusi i workshop)	<input type="checkbox"/>
4	Attività pratica, esercitazioni (analisi di casi personali/aziendali, laboratori, simulazioni, role play, project work, ecc.)	<input type="checkbox"/>
5	Visite guidate	<input type="checkbox"/>
6	Formazione guidata "on the job"	<input type="checkbox"/>
7	Stage e/o tirocini	<input type="checkbox"/>
8	Tutoraggio/Coaching/mentoring	<input type="checkbox"/>
9	Circoli di qualità, comunità/gruppi di apprendimento	<input type="checkbox"/>
10	Autoapprendimento	<input type="checkbox"/>
11	Fad, E-learning*	<input type="checkbox"/>
12	Formazione blended (mista: in presenza e a distanza)**	<input type="checkbox"/>
13	Outdoor training	<input type="checkbox"/>
14	Altro (specificare _____)	<input type="checkbox"/>

* Accertarsi, nel caso di risposta Fad/e-learning, che si tratti di percorsi erogati esclusivamente in modalità on line; se la fad/e-learning è utilizzata in maniera integrata con altre attività/metodologie in presenza, si tratta di corsi blended.

** Si tratta di percorsi progettati ad hoc che integrano la formazione in rete con incontri in presenza.

CARTELLINO C
D27 – D28 – D35 – D36)

Aree professionali /Settori di riferimento delle attività formative	Campi di formazione (Codici per il Cartellino)
1. Agro-alimentare	1. Trasformazione degli alimenti 2. Produzione agricola e animale 3. Giardinaggio e orticoltura 4. Silvicoltura, Pesca
2. Edilizia, architettura, ingegneria civile	5. Architettura e urbanistica 6. Edilizia e ingegneria civile
3. Meccanica, manutenzione impianti	7. Meccanica e lavorazione dei metalli 8. Meccatronica 9. Chimica 10. Veicoli a motore, navi e aeromobili
4. Elettricità ed energia	11. Elettricità 12. Energia (incluso fotovoltaico)
5. Elettronica, elettrotecnica, automazione	13. Elettronica, elettrotecnica, automazione
6. Chimica e biotecnologie	14. Chimica e biotecnologie
7. Artigianato artistico	15. Specificare: _____
8. Tessile	16. Tessili, abbigliamento, calzature, cuoio e pelle
9. Materiali e design	17. Materiali (legno, carta, plastica, vetro), grafica (produzione cartotecnica) 18. Design
10. Informatica	19. Informatica di base/uso del computer/alfabetizzazione 20. Informatica professionale/specialistica
11. Attività imprenditoriali e commerciali	21. Commercio all'ingrosso e al dettaglio 22. Marketing e pubblicità 23. Finanza, credito e assicurazioni 24. Contabilità e fisco 25. Gestione e amministrazione aziendale 26. Segreteria e lavoro d'ufficio 27. Autoimprenditorialità
12. Servizi alla persona	28. Servizi alberghieri e della ristorazione 29. Viaggi, turismo e tempo libero 30. Sport 31. Servizi per la casa 32. Acconciatura, estetica, benessere 33. Attività di intrattenimento e divertimento
13. Assistenza sociale e sanitaria	34. Servizi sanitari 35. Servizi per l'infanzia e i giovani 36. Assistenza sociale, consulenza e orientamento

14. Trasporti e logistica	37. Trasporti e logistica
15. Protezione dell'ambiente	38. Protezione dell'ambiente
16. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	39. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
17. Arte, informazione e comunicazione	40. Arti figurative
	41. Musica e arti dello spettacolo
	42. Tecniche audio-visive e produzioni mediatiche, grafica (poligrafia, editoria)
	43. Giornalismo e reportage
18. Alfabetizzazione, sviluppo della persona, formazione dei formatori	44. Biblioteconomia, scienze dell'informazione e archivistica
	45. Lingua italiana per stranieri
	46. Gestione delle relazioni
19. Lingue straniere	47. Abilità comunicative
20. Altro	48. Lingue e culture straniere
	Altro: Specificare:

CARTELLINO D

(D55 – D56 – D57)

- | | | |
|----|--|--------------------------|
| 1 | Amministrazioni pubbliche (Regioni, Provincie, Comuni) | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Servizi per l'impiego | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Agenzie formative | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Centri di orientamento pubblici e/o privati | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Grandi imprese (Imprese con almeno 250 addetti) | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Piccole e Medie Imprese (Imprese con organico compreso tra 10 e 250 addetti) | <input type="checkbox"/> |
| 7 | Micro-Imprese (Imprese con organico compreso tra 1 e 10) | <input type="checkbox"/> |
| 8 | Associazioni datoriali | <input type="checkbox"/> |
| 9 | Associazioni sindacali | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Organismi bilaterali | <input type="checkbox"/> |
| 11 | Camere di commercio | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Associazioni e/o enti del terzo settore/volontariato | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Associazioni con finalità culturali e/o sociali | <input type="checkbox"/> |
| 14 | Servizi socio-sanitari pubblici
(per svantaggiati, tossicodipendenti, disabili, ecc.) | <input type="checkbox"/> |
| 15 | Centri territoriali permanenti per l'Educazione degli adulti, Università della terza età | <input type="checkbox"/> |
| 16 | Centri di Ricerca e Sviluppo per l'Innovazione e il Trasferimento tecnologico | <input type="checkbox"/> |
| 17 | Poli tecnologici | <input type="checkbox"/> |
| 18 | Incubatori d'impresa | <input type="checkbox"/> |
| 19 | Distretti industriali | <input type="checkbox"/> |
| 20 | Istituti di ricerca e Università (sia pubblici che privati) | <input type="checkbox"/> |
| 21 | Istituti scolastici | <input type="checkbox"/> |

DEFINIZIONI [DEF]

[da inserire nel Manuale dell'Intervistatore]

- ¹ Per l'intervistatore, è valida, a titolo puramente orientativo, la seguente definizione: per STRUTTURA FORMATIVA (o semplicemente STRUTTURA) si intende il luogo in cui sono organizzate le risorse tecniche, strumentali, progettuali ed umane necessarie all'attuazione dell'attività formativa. Il termine STRUTTURA FORMATIVA è assunto come equivalente a quelli di "Istituzione formativa", "Centro di Formazione Professionale", "CFP", "Agenzia formativa", "Agenzia di servizi formativi", "Centro Servizi Formativi", "Sede Operativa" e simili. Una Struttura, nel senso sopra indicato, può: coincidere con l'Ente di cui è espressione; •essere distinta dall'Ente da cui dipende (ad esempio essere una tra più SEDI OPERATIVE appartenenti allo stesso Ente).
- ² Per disponibilità stabile dell'aula si intende il suo utilizzo esclusivo (Intesa Stato Regioni del marzo 2008).
- ³ Somma di tutti i **corsi** che sono stati avviati nel 2011 (o nell'Anno Formativo 2011-2012 nel caso dell'IeFP, ecc.): Es. 1: nel caso di un Corso IeFP triennale o di altre tipologie di corso avviati nell'Anno Formativo 2011-2012, vanno registrati tutti i corsi avviati a partire dal 1 settembre 2011. Non vanno quindi considerati i corsi IeFP relativi all'Anno Formativo 2010-2011; Es. 2: nel caso di tutte le altre tipologie di corso, devono essere rilevati i corsi avviati nel 2011 anche se non ancora conclusi al 31 dicembre 2011.
- ⁴ Somma delle **ore** relative ai corsi avviati nel 2011 (o nell'Anno Formativo 2011-2012 nel caso dell'IeFP, ecc.): Es.: nel 2011 nella struttura sono stati realizzati n. 3 corsi di "Operatore elettrico", ognuno della durata di 990 ore. La somma da riportare è di 2.970 ore (990 x 3). Se nell'arco di tempo considerato sono stati realizzati anche 2 corsi di "Operatore di saldatura", ognuno della durata di 400 ore, la somma da riportare è di 3.770 ore cioè [(990 x 3) + (400 x 2)].
- ⁵ Somma degli **allievi frequentanti (a prescindere dall'esito)** in tutti i corsi avviati nel 2011 (o nell'Anno Formativo 2011-2012, nel caso dell'IeFP, ecc.): Es: La struttura ha avviato: n. 3 corsi di "Operatore elettrico", ognuno con 25 allievi e 2 corsi di "Operatore di saldatura", ognuno con 20 allievi. La somma da riportare è di 115 allievi, cioè [(25 x 3) + (20 x 2)].
- ⁶ Dal Rapporto "I percorsi di Istruzione e FP..." (Isvol Occasional Paper 6/2012) risulta che gli allievi iscritti ai percorsi triennali di IeFP nell'Anno formativo 2010-2011 sono stati 179.054, di cui 115.000 (64%) presso le strutture formative accreditate e 63.841 (36%) presso le scuole (prevalentemente Istituti professionali); i corsi sono stati 8.585.
- ⁷ Da Isfol OP 6/2012 risulta che gli allievi iscritti al IV anno di IeFP nell'anno formativo 2010-2011 sono stati 4.452.
- ⁸ I percorsi post qualifica sono rivolti a giovani disoccupati in possesso della qualifica professionale per il proseguimento al IV anno dei percorsi triennali o per il conseguimento di un attestato di specializzazione a livello regionale; a questi corsi possono accedere anche i giovani con qualifica degli istituti professionali di stato (IPS), purché siano in possesso di una qualifica coerente con i requisiti d'ingresso.
- ⁹ I percorsi post diploma a livello regionale sono rivolti ai giovani maggiorenni (18-25 anni), diplomati, disoccupati; essi presentano alcune caratteristiche comuni: stretto collegamento con le dinamiche occupazionali, coinvolgimento di vari soggetti formativi (imprese, ambiti professionali, ricerca), uso di tecnologie educative e di nuove didattiche attive (fondate sul *problem solving* e sulla formazione professionale in alternanza: apprendistato e contratto di formazione lavoro); la programmazione e il coordinamento spettano alle singole regioni sulla base di indirizzi nazionali. Dal Rapporto Isfol 2009 risulta che gli iscritti a corsi di Formazione post secondaria e IFTS nell'AF 2007/2008 sono stati **119.735**.
- ¹⁰ ITS: Nel 2011 sono stati avviati n. 77 corsi in 1 mese di attività
- ¹¹ Il D.lgs. 276/2003 prevede le seguenti tipologie di apprendistato:

- **l'Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione** (attualmente: *Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*) per consentire il conseguimento di una qualifica professionale ai giovani di età compresa tra 15 e 18 anni non compiuti, per una durata massima di tre anni (art. 48). (Gli apprendisti in formazione nell'Anno formativo 2010-2011 sono stati 5.308).
- L'Apprendistato professionalizzante per consentire il conseguimento di una qualifica ai giovani di età compresa tra 17 e 29 anni, per una durata massima di sei anni. (Gli apprendisti iscritti ad attività di formazione pubblica nel 2010 sono stati 136.784, quelli formati sono stati 94.148 per un totale di circa 10 milioni di ore di formazione).
- L'Alto Apprendistato (attualmente: Apprendistato di alta formazione e ricerca) per consentire il conseguimento di un diploma o un titolo di studio di livello secondario, universitario o, appunto, di alta formazione ai giovani di età compresa tra 17 e 29 anni, per una durata massima di sei anni. (Gli apprendisti in alta formazione nel 2010 sono stati un centinaio circa).

¹² Somma di tutti i **corsi** che sono stati avviati nel 2011. Devono essere rilevati tutti i corsi avviati nel 2011, anche se non ancora conclusi al 31 dicembre 2011.

¹³ Somma delle **ore** relative ai corsi avviati nel 2011: Es.: nel 2011 nella struttura sono stati realizzati n. 3 corsi di "Operatore elettrico", ognuno della durata di 990 ore. La somma da riportare è di 2.970 ore (990 x 3). Se nell'arco di tempo considerato sono stati realizzati anche 2 corsi di "Operatore di saldatura", ognuno della durata di 400 ore, la somma da riportare è di 3.770 ore cioè [(990 x 3) + (400 x 2)].

¹⁴ Somma degli **allievi frequentanti (a prescindere dall'esito)** in tutti i corsi avviati nel 2011: Es: La struttura ha avviato: n. 3 corsi di "Operatore elettrico", ognuno con 25 allievi e 2 corsi di "Operatore di saldatura", ognuno con 20 allievi. La somma da riportare è di 115 allievi cioè [(25 x 3) + (20 x 2)].

¹⁵ Nel caso in cui un addetto rientrasse in più di un'area funzionale, inserirlo nell'area prevalente, in cui cioè l'addetto è impegnato maggiormente in termini di orario di lavoro.

¹⁶ Per **formale** si intende: l'istituzione di cabine di regia, tavoli tecnici ad hoc, la stipula di protocolli d'intesa, di convenzioni, di consorzi e di patti territoriali o accordi ufficiali negoziati.

¹⁷ Per **informale** si intende: incontri, scambi di informazioni-opinioni a carattere non vincolante o accordi spontanei.

¹⁸ NEET [Not in Education, Employment or Training]: individui 15-29enni che non stanno ricevendo un'istruzione/formazione, non hanno un impiego o altre attività assimilabili e che non stanno cercando un'occupazione.

Bibliografia

- Alvarez K., Salas E., e Garofano C. M., *An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness*, in *Human Resource Development Review*, 3(4), 2004
- Angotti R., Del Cimmuto A., Filosa G., *L'Offerta di formazione professionale nelle regioni italiane tra estensione della crisi e nuovi modelli di governance. Dati ISFOL OFF 2012*, in ISFOL Research Paper, n. 11/2014, Roma, 2014
- Angotti R. (a cura di), *Caratteristiche strutturali ed evoluzione dell'offerta di formazione aziendale nel periodo 2005-2010. Dati INDACO-CVTS*, in Isfol Research Paper, n. 6/2013, Roma, 2013
- Angotti R., Belmonte S., *Classificazione delle attività di apprendimento – Manuale ISFOL*, Roma, 2014
- Baldacci M. (a cura di), *La formazione dei docenti in Europa*, Mondadori, Milano, 2013
- Calvo R., Giubileo F., *Valutazione comparata del grado di efficacia occupazionale dei servizi e attività erogate a valere sulla direttiva crisi*, 2012, in <http://goo.gl/YVhApY>
- Cattaneo A., *L'altra formazione: un'indagine sullo sviluppo professionale degli insegnanti*, Vita e Pensiero, Milano, 2009
- Cedefop, *Accreditation and quality assurance in vocational education and training. Selected European Approaches*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2009
- Cedefop, *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010
- Cedefop, *Building on skills forecasts. Comparing methods and applications*, Research paper n. 18, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012
- Cedefop, *Skill mismatch The role of the enterprise*, Research paper n. 21, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012
- Cedefop, *Skills supply and demand in Europe Methodological framework*, Research paper n. 25, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012
- CENSIS, *Rapporto sulla situazione sociale del Paese 2013*, Franco Angeli, Milano, 2013
- Centra M., Falorsi P.D., a cura di, *Strategie di campionamento per il monitoraggio e la valutazione delle politiche*, ISFOL, Roma, 2007
- CGIL, *Convegno nazionale Quale futuro per i sistemi regionali della formazione professionale? Esperienze a confronto e prospettive per il comparto*, Roma, 12 dicembre 2012

- Charron N., *From Åland to Ankara: European Quality of Government Index 2013 Data, Sensitivity Analysis and Final results*, 2013
- Commissione europea, *Crescita, competitività, occupazione Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo Libro Bianco*, Lussemburgo, 1994
- Commissione europea, Comunicazione del 3 marzo 2010, *Europa 2020: Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Lussemburgo, 2010
- Commissione europea, *L'azione a sostegno dell'istruzione e della formazione professionale in Europa: il Comunicato di Bruges*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2012
- Deville J.C., Särndal C.E., *Calibration Estimators in Survey Sampling*, in *Journal of the American Statistical Association*, vol. 87, 1992
- Dorfman A.H., Royall R.M., Valliant R., *Finite Population Sampling and Inference: a Prediction Approach*, New York, John Wiley & Sons, 2000
- Empirica, *e-Skills for Jobs in Europe – Measuring Progress and Moving Ahead*, Final Report, febbraio 2014, <http://goo.gl/jQXNWN>
- European Commission/EACEA/Eurydice, *Funding of Education in Europe 2000-2012: The impact of the Economic Crisis – Eurydice Report*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2013
- Eurostat, *Classification of Learning Activities. Manual, Theme: Population and social conditions*, ISSN 1725-0056, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2006
- Filosa G., Infante V., *Analisi dei fabbisogni e sistemi di monitoraggio e valutazione della qualità*, in *XIII Rapporto sulla formazione continua in Italia*, ISFOL, Roma, 2012
- Ghergo F., *Storia della formazione professionale in Italia 1947-1977 - Volume I - Dal dopoguerra agli anni '70* in CNOS-FAP – Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Roma, 2009
- Ghergo F., *Storia della formazione professionale in Italia 1947-1977 - Volume II - Gli anni '80* in CNOS-FAP – Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Roma, 2011
- Goisis C., *Lo sviluppo professionale dell'insegnante. Un'indagine sul ruolo delle competenze tacite*, Vita e Pensiero, Milano, 2013
- Haslinda A., Mahyuddin M.Y., *The Effectiveness of Training in the Public Service*, in *American Journal of Scientific Research*, 6, 2009
- ILO, *Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery?*, International Labour Office, Geneva, ILO, 2014
- Infante V., *Internet, social network e digital divide: nuove competenze e strategie formative*, in ISFOL, *Istruzione degli adulti: politiche e casi significativi sul territorio*, I Libri del Fondo sociale europeo, 2014, in <http://goo.gl/wwoh7l>
- Infante V., Carlini D., *Teachers' and trainers' profiles* in Cedefop-ReferNet Italy, *The developments of VET system in Italy: VET in Europe country report 2013*, ReferNet Italy, Roma, ISFOL, 2014, in <http://www.isfol.it/refernet-italia>
- INSEE (Institut National de la statistique et des études économiques), *La formation des adultes*, n.1468, Paris, 2013
- ISFOL, *La qualità dei progetti di formazione*, ISFOL, Roma, 1998
- ISFOL, *Economia, occupazione e professioni: scenari di medio periodo (2005-2009)*, ISFOL, Roma, 2007
- ISFOL, *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo*

- triennio, ISFOL, Roma, 2007
- ISFOL, *La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia*, ISFOL, Roma, 2007
- ISFOL, *Formazione e lavoro nel Mezzogiorno. La valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fse 2000-2010/2006 nelle Regioni Obiettivo 1*, ISFOL, Roma, 2010
- ISFOL-MIUR, Infante V., *L'e-learning nell'education: indagine ISFOL-MIUR*, Roma, 2011
- ISFOL, *Modello teorico integrato di valutazione delle strutture scolastiche e formative*, ISFOL, Roma, 2012
- ISFOL, *Rapporto ISFOL, 2012: le competenze per l'occupazione e la crescita*, Ediguida, Cava de' Tirreni, 2012
- ISFOL, *Nota sullo stato di avanzamento della programmazione e attuazione dei corsi IFTS (29/12/2012)* in <http://goo.gl/0AeIP3>
- ISFOL, *Nota sullo stato di programmazione e realizzazione dei percorsi IFTS. Programmazione e realizzazione dei percorsi IFTS a seguito dell'entrata in vigore del Dpcm 25 gennaio 2008 (4 febbraio 2013)* in <http://goo.gl/jMqRXI>
- ISFOL, *Rapporto nazionale di valutazione intermedia delle attività di informazione e pubblicità dei programmi operativi Fse 2007-2013*, ISFOL, Roma, 2013
- ISFOL, *Indagine Nazionale Placement 2013. Primi risultati*, ISFOL, Roma, 2014
- ISFOL, *La riqualificazione dei lavoratori attraverso i percorsi IFTS*, sintesi presentata in occasione della Giornata di presentazione delle indagini ISFOL sulla formazione continua e sulla formazione e istruzione tecnico superiore IFTS (Roma, 26 giugno 2014) in <http://goo.gl/4tfsgv>
- ISFOL, *Formazione Tecnica Superiore e lavoro – Gli esiti occupazionali dei corsi IFTS* (in corso di pubblicazione)
- ISTAT, *Cittadini e nuove tecnologie*, 2011, in www.istat.it/it/archivio/48388 (consultato a novembre 2014)
- ISTAT, *Cittadini e ICT*, Roma, 2013, in www.istat.it/it/archivio/108009
- ISTAT, *Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle imprese*, 2013
- Kluve J. et al., *Active Labor Market Policies in Europe. Performance and Perspectives*, Springer, Berlin, 2007
- Krueger R. A., Casey M. A., *Focus Group. A Practical Guide for Applied Research*, 3ª ed., Thousand Oaks, Sage, 2000
- Lipari D., *Progettazione e valutazione nei processi formativi*, Edizioni Lavoro, Roma, 1995
- Martini A., Sisti M., *Valutare il successo delle politiche pubbliche*, Il Mulino, Bologna, 2009
- OECD, *Education at a Glance 2013: OECD Indicators*, OECD Publishing, 2013
- Pellegrini C., Frigo F. (a cura di), *La formazione continua in Italia*, Franco Angeli, Milano, 2006
- Prensky M., *Digital Natives, Digital Immigrants*, in *On the Horizon*, MCB University Press, Vol. 9 No. 5, 2001
- Prensky M., *From Digital Natives to Digital Wisdom*, Bradford, Regno Unito, 2012
- Ricci A., *Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una prospettiva di politica del lavoro*, ISFOL, Roma, I libri del Fondo sociale europeo, 2013
- Romano T., *Le riflessioni dei docenti. Percorsi professionali in un'istituzione in crisi*, Liguori, Napoli, 2012



Collana editoriale
I libri del Fondo sociale europeo

1. **I termini della formazione.** *Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, 2002
2. **Compendio normativo del FSE.** *Manuale 2000-2006*, 1a edizione 2002, 2a edizione aggiornata 2003
3. **Compendio normativo del FSE.** *Guida operativa*, 1a edizione ed. 2002, 2a edizione aggiornata 2003
4. **Il FSE nel web.** *Analisi della comunicazione attraverso Internet*, 2002
5. **Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione**, 2003
6. **Politiche regionali per la formazione permanente.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
7. **Sviluppo del territorio nella new e net economy**, 2003
8. **Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro**, 2003
9. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Terzo rapporto di monitoraggio*, 2003
10. **Manuale per il tutor dell'obbligo formativo.** *Manuale operativo e percorsi di formazione*, 2003
11. **Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2000-2001*, 2003
12. **Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione**, 2003
13. **Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione**, 2003
14. **I contenuti per l'apprendistato**, 2003
15. **Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese**, 2003
16. **L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job**, 2003
17. **L'offerta di formazione permanente in Italia.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
18. **Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso.** *Primo rapporto nazionale sulla domanda*, 2003

19. La qualità dell'e-learning nella formazione continua, 2003
20. Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning, 2003
21. Apprendimento in età adulta. *Modelli e strumenti*, 2004
22. Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori, 2004
23. La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione, 2004
24. La formazione continua nella contrattazione collettiva, 2004
25. Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/elearning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom), 2004
26. Appunti sull'impresa sociale, 2004
27. Adult education – Supply, demand and lifelong learning policies. *Synthesis report*, 2004
28. Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom), 2004
29. Guida al mentoring. *Istruzioni per l'uso*, 2004
30. Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. *Guida operativa*, 2004
31. La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. *Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, 2004
32. Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione, 2004
33. Tecnici al lavoro. *Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, 2004
34. Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego, 2004
35. Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego, 2004
36. Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. *Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, 2004
37. L'attuazione dell'obbligo formativo. *Quarto rapporto di monitoraggio*, 2004
38. Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia, 2004
39. Accreditamento delle sedi orientative (8 volumi in cofanetto), 2004
40. Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione, 2004
41. Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi, 2004
42. Guida al mentoring in carcere, 2004
43. Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. *Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, 2004
44. Certificazione delle competenze e life long learning. *Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, 2004
45. Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione, 2004
46. Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione, 2004
47. Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom), 2005
48. L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio, 2005
49. I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa, 2005
50. Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. *Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, 2005
51. La rete, i confini, le prospettive. *Rapporto apprendistato 2004*, 2005
52. La spesa per la formazione professionale in Italia, 2005
53. La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario (volume + cd rom), 2005

54. **Informare per scegliere.** *Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, 2005
55. **Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.** *Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, 2005
56. **Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani.** *V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2005
57. **La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society** (volume + cd rom), 2005
58. **La domanda di lavoro qualificato.** *Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, 2005
59. **La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto.** *Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, 2005
60. **La moltiplicazione del tutor.** *Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, 2005
61. **Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2002-2003*, 2005
62. **La Ricerca di lavoro.** *Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, 2005
63. **I formatori della formazione professionale.** *Come (e perché) cambia una professione*, 2005
64. **I sistemi regionali di certificazione: monografie**, 2005
65. **Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive.** *Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, 2005
66. **Trasferimento di buone pratiche: case study.** *Terzo volume*, 2005
67. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo.** *Seconda sperimentazione in ambito regionale*, 2005
68. **L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti**, 2005
69. **Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006**, 2005
70. **La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione.** *Indagini placement Obiettivo 3*, 2006
71. **Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.** *I risultati di due indagini*, 2006
72. **La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004**, 2006
73. **Insegnare agli adulti: una professione in formazione**, 2006
74. **Il governo locale dell'obbligo formativo.** *Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, 2006
75. **Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia**, 2006
76. **Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative.** *Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, 2006
77. **Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema.** *I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, 2006
78. **Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE.** *Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, 2006
79. **La transizione dall'apprendistato agli apprendistati.** *Monitoraggio 2004-2005*, 2006
80. **Plus Participation Labour Unemployment Survey.** *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, 2006

81. Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. *Executive Summary*, 2006
82. La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti, 2006
83. Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006. *Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, 2006
84. Organizzazione Apprendimento Competenze. *Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, 2006
85. L'offerta regionale di formazione permanente. *Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, 2007
86. La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia, 2007
87. Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete, 2007
88. Verso il successo formativo. *Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2007
89. xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line. *Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, 2007
90. Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE. *Le province di Genova, Modena e Siena*, 2007
91. I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione, 2007
92. Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? *Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, 2007
93. La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti, 2007
94. La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005, 2007
95. Gli organismi per le politiche di genere. *Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, 2007
96. L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali. *Monitoraggio sul 2005-06*, 2007
97. La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi, 2007
98. Analisi della progettazione integrata. *Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, 2007
99. L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto. *I risultati del SIST Il mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, 2007
100. Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego. *Manuale operativo*, 2007
101. I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano, 2007
102. Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche. *Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, 2007
103. I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali, 2007
104. Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie, 2007
105. Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno. *Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, 2007
106. La riflessività nella formazione: modelli e metodi, 2007

107. *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio*, 2007
108. *Rapporto annuale sui corsi IFTS. Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, 2007
109. *La formazione permanente nelle Regioni. Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, 2007
110. *Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)*, 2008
111. *Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007). Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, 2008
112. *Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile. I risultati di una indagine conoscitiva*, 2008
113. *Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego. Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, 2008
114. *Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE*, 2008
115. *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro. Una indagine qualitativa*, 2008
116. *La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua*, 2008
117. *Fostering the participation in lifelong learning. Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), 2008
118. *Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, 2008
119. *Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, 2008
120. *Partecipazione e dispersione. Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2008
121. *Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro. Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, 2008
122. *Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro. Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, 2008
123. *La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione. I risultati dell'indagine ISFOL*, 2008
124. *La partecipazione degli adulti alla formazione permanente. Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, 2008
125. *Il bene apprendere nei contesti e-learning*, 2008
126. *Il bisogno dell'altra barca. Percorsi di relazionalità formativa*, 2008
127. *I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro*, 2008
128. *Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione*, 2008
129. *Quattordici voci per un glossario del welfare*, 2008
130. *Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo. Piste di lavoro e indicazioni operative*, 2008
131. *Verso l'European Qualification Framework*, 2008
132. *Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato*, 2008
133. *Donne sull'orlo di una possibile ripresa. Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, 2009
134. *Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008, 2009*

135. **Le misure per il successo formativo.** *Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, 2009
136. **La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate**, 2009
137. **Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE**, 2009
138. **Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione**, 2010
139. **Il Nuovo Accreditamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo.** *La sfida di una sperimentazione in corso*, 2010
140. **Rapporto orientamento 2009.** *L'offerta di orientamento in Italia*, 2010
141. **Apprendistato: un sistema plurale.** *X Rapporto di Monitoraggio*, 2010
142. **Rompere il cristallo.** *I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, 2010
143. **Formazione e lavoro nel Mezzogiorno.** *La Valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nelle Regioni Obiettivo 1*, 2010
144. **Valutare la qualità dell'offerta formativa territoriale.** *Un quadro di riferimento*, 2010
145. **Perché non lavori?** *I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, 2010
146. **Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego.** *Verso una personalizzazione dei servizi*, 2010
147. **La ricerca dell'integrazione fra università e imprese.** *L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, 2010
148. **Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità**, 2011
149. **Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore Turismo**, 2011
150. **Rapporto orientamento 2010.** *L'offerta e la domanda di orientamento in Italia*, 2011
151. **Lisbona 2000-2010.** *Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione*, 2011
152. **Il divario digitale nel mondo giovanile.** *Il rapporto dei giovani italiani con le ICT*, 2011
153. **Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia**, 2011
154. **La terziarizzazione del sommerso.** *Dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi*, 2011
155. **Donne e professioni.** *Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, 2011
156. **Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento**, 2011
157. **La buona occupazione.** *I risultati delle indagini ISFOL sulla Qualità del lavoro in Italia*, 2011
158. **La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro**, 2011
159. **Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva**, 2011
160. **Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza**, 2012
161. **Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori**, 2012
162. **Dimensioni e caratteristiche del lavoro sommerso/irregolare in agricoltura**, 2012
163. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa**, 2012

164. **Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia.** *Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori*, 2012
165. **Strumenti per la formazione esperienziale dei manager**, 2012
166. **Etnie e Web.** *La rappresentazione delle popolazioni migranti e rom nella rete Internet*, 2012
167. **Indagine Plus.** *Il mondo del lavoro tra forma e sostanza. Terza annualità*, 2012
168. **Manuale di Peer Review per l'Istruzione e la Formazione Professionale iniziale**, 2012
169. **Lauree ambientali triennali: inserimento lavorativo e prosecuzione degli studi**, 2012
170. **Energie rinnovabili e efficienza energetica.** *Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, 2012
171. **Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito**, 2012
172. **Modello teorico integrato di valutazione delle strutture scolastiche e formative**, 2012
173. **Attuazione primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupazionale.** *Il triennio 2009-2011*, 2012
174. **Sviluppo locale: diffusione delle conoscenze e competenze nei sistemi produttivi e filiere territoriali**, 2012
175. **Rapporto nazionale di valutazione intermedia delle attività di informazione e pubblicità dei programmi operativi Fse 2007-2013**, 2013
176. **Lavoratori autonomi: Identità e percorsi formativi.** *Risultati di un'indagine quali-quantitativa*, 2013
177. **Impatto delle tematiche dello sviluppo sostenibile sui sistemi produttivi e professionali**, 2013
178. **Il tutor aziendale per l'apprendistato: Manuale per la formazione**, 2013
179. **Le competenze trasversali nelle équipes della salute mentale**, 2013
180. **Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012**, 2013
181. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa.** *Edizione aggiornata 2013*, 2013
182. **La riqualificazione sostenibile dei contesti urbani metropolitani.** *Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, 2013
183. **Le dimensioni della qualità del lavoro.** *I risultati della III Indagine Isfol sulla qualità del lavoro*, 2013
184. **Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una nuova prospettiva di politica del lavoro**, 2013
185. **Oltre il disagio psichico dei giovani: modelli e pratiche di inclusione socio-lavorativa.** *Riflessioni e contributi del seminario di studio*, 2013
186. **Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro: monitoraggio dell'attuazione, degli esiti e degli effetti dell'Accordo Stato Regioni 2009-2012.** *Volume 1*, 2014
187. **Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro: l'attuazione regionale dell'Accordo Stato Regioni 2009-2012.** *Volume 2*, 2014
188. **Istruzione degli adulti: politiche e casi significativi sul territorio**, 2014
189. **Primo Rapporto italiano di Referenziazione delle Qualificazioni al quadro europeo EQF**, 2014
190. **First Italian referencing report to the European qualifications framework EQF**, 2014
191. **Le aree protette: vincolo o opportunità? Indagine empirica nelle regioni Ob. Conv. Sul ruolo del capitale umano nello sviluppo territoriale**, 2014
192. **Responsabilità Sociale d'Impresa.** *Policy e Pratiche*, 2014

193. Il contributo del FSE 2007-2013 alla costruzione dei sistemi regionali di innovazione. *Prospettive per la valutazione*, 2014
194. La formazione per la sostenibilità energetica: permanenza nel lavoro e nuova occupazione, 2014
195. Il Bilancio di genere della Regione Puglia; la sperimentazione di una buona prassi, 2014
196. Non sempre mobili. *I risultati dell'Indagine Isfol sulla mobilità geografica dei dottori di ricerca*, 2014
197. Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica: opportunità e barriere nei contesti aziendali, 2014
198. Prevenire si può. *Analisi delle misure di accompagnamento per la transizione scuola-lavoro dei giovani con disagio psichico*, 2014
199. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro, 2014
200. Disagio psichico, minori e recupero, 2014
201. Il reinserimento lavorativo dei detenuti. *Il lavoro carcerario come leva motivazionale e di reintegrazione sociale. Il caso di Rebibbia*, 2014
202. Il welfare che cambia: il non profit nell'erogazione di servizi sociali, 2014
203. Responsabilità Sociale d'Impresa nelle PMI. *Emersione della formazione implicita e dell'innovazione sociale*, 2015
204. Modelli di governance territoriale per sviluppare innovazione e conoscenza nelle PMI – *I risultati di un'indagine qualitativa in tre regioni italiane*, 2015
205. L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane – *I risultati dell'indagine ISFOL OFP – Volume I – L'indagine qualitativa*, 2015
206. L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane – *I risultati dell'indagine ISFOL OFP – Volume II – L'indagine quantitativa*, 2015
207. Figure professionali innovative per la riqualificazione sostenibile delle città. *Spendibilità e fabbisogni professionali e formativi*, 2015
208. L'apprendistato tra risultati raggiunti e prospettive di innovazione. *XV Rapporto sull'apprendistato in Italia*, 2015
209. Pari opportunità e non discriminazione. *Il Fondo sociale europeo nei territori in Convergenza tra attuazione e proposte per la programmazione 2014-2020*, 2015
210. L'age management nelle grandi imprese italiane. *I risultati di un'indagine qualitativa*, 2105
211. O.L.T.Re. *Un percorso di orientamento al lavoro rivolto ai detenuti*, 2015
212. L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane I risultati dell'indagine Isfol-OFP -Volume I - *L'indagine qualitativa*, 2015
213. L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane. I risultati dell'indagine Isfol-OFP - Volume II - *L'indagine quantitativa*, 2015

Il volume presenta i risultati della rilevazione *quantitativa* della Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale (Isfol OFP) nelle regioni italiane, inserita nel Programma statistico nazionale del Sistan (ISF-00060).

Obiettivo dell'Indagine OFP è di ricostruire le caratteristiche strutturali dei sistemi regionali dell'offerta di Fp, a quarant'anni dalla prima rilevazione (1975). La ricerca fa il punto sullo stato della Fp in Italia, rilevando il complesso dell'offerta con una rilevazione statistica su un campione di 1225 strutture formative, rappresentativo su base regionale della popolazione delle strutture accreditate. Sono state raccolte informazioni su caratteristiche e volume dei servizi, partecipazione dei destinatari nelle diverse filiere e numerose altre variabili.

L'universo delle strutture è ampio e frammentato, con una ridotta dotazione infrastrutturale, specie nel Sud, ma con la capacità di offrire un'ampia gamma di servizi, non solo formativi. L'impegno globale annuo della Fp finanziata con fondi pubblici in Italia si stima in oltre 40 mila corsi erogati, per un totale di quasi 10 milioni di ore e il coinvolgimento di circa 670 mila allievi. Valori in crescita nonostante la crisi, che ha prodotto una grave sofferenza delle strutture, che hanno comunque mostrato una capacità di tenuta e reazione, ampliando e diversificando l'offerta e la rete di relazioni con il territorio e introducendo innovazioni tecnologico-organizzative. Emerge una relazionalità diffusa e la ricerca di un rapporto privilegiato con il tessuto produttivo, a dimostrazione che il rafforzamento del raccordo tra PMI, organismi di ricerca e strutture di Fp rappresenta oggi un indispensabile obiettivo di policy.