



XVII RAPPORTO SULLA FORMAZIONE CONTINUA

Annualità 2015-2016

Executive summary

giugno 2017

INDICE

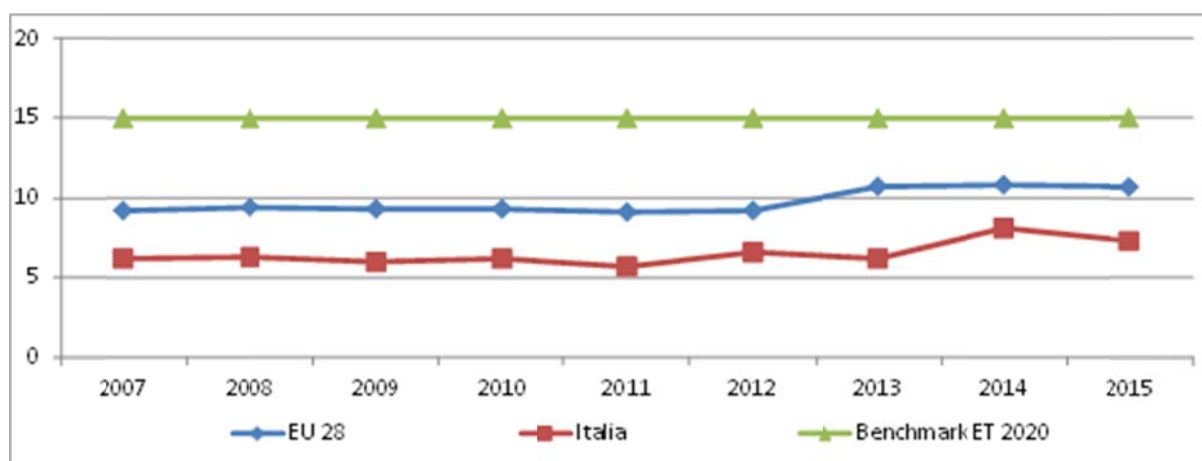
1. La partecipazione formativa	3
2. Gli investimenti formativi delle imprese	6
3. Le sfide per il miglioramento del sistema	7
4. I finanziamenti per la formazione continua	7

1. La partecipazione formativa

Poco meno di due milioni e mezzo di persone sono state coinvolte nel 2015 in attività formative in Italia, il 7,3% della popolazione adulta. Rispetto all'anno precedente la partecipazione formativa è diminuita di circa 240 mila unità (-0,7%), con un tasso percentuale ancora lontano dalla media europea (-3,4 punti percentuali) e dal valore *benchmark* (-7,7) del 15%, fissato da *Europa 2020*.

Un aumento apprezzabile del tasso di partecipazione formativa si è registrato nel nostro Paese tra il 2013 e il 2014, quando l'indicatore è passato dal 6,2% all'8%, per poi decrescere nel 2015. Nello stesso periodo anche la media di partecipazione dei 28 Paesi dell'Unione europea è rimasta lontana dal *benchmark*, ma il suo andamento negli ultimi tre anni è rimasto stabile.

Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione, Anni 2007-2015, UE28 (val. %)



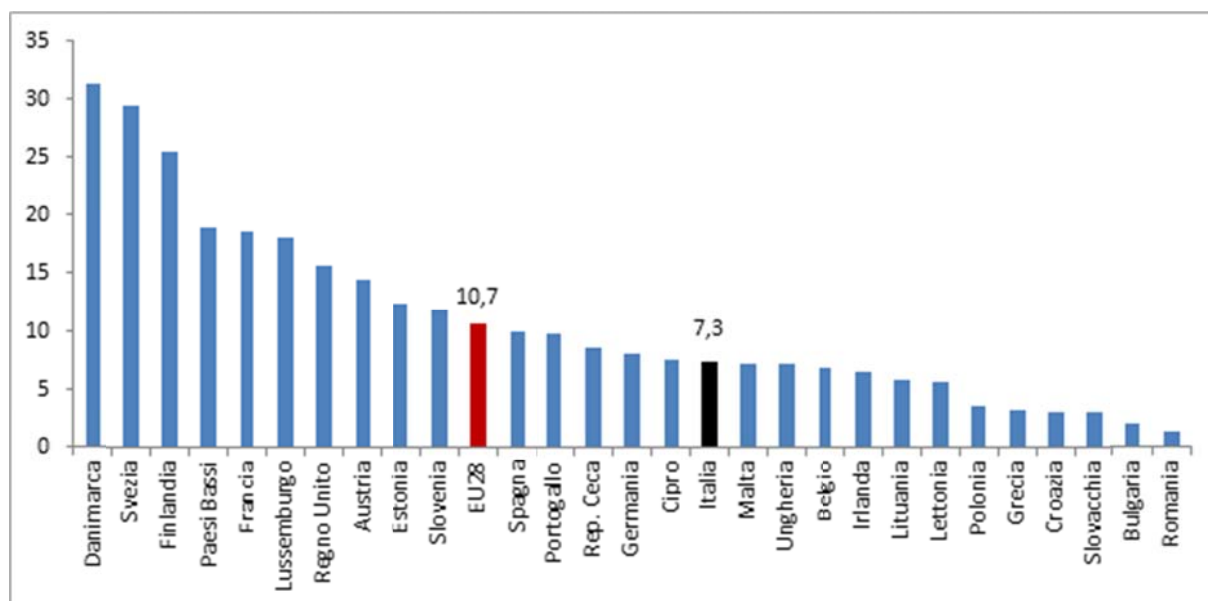
Fonte: elaborazione Isfol su dati Eurostat, indagine sulle forze di lavoro (LFS), ottobre 2016

Nonostante la riduzione del numero dei partecipanti alle attività formative, l'Italia ha mantenuto la sedicesima posizione nella graduatoria europea, guadagnata nel 2014.

La partecipazione degli adulti ad attività di apprendimento permanente varia notevolmente tra i diversi paesi dell'Unione europea: i tassi di partecipazione più elevati si registrano nel Nord Europa, quelli più bassi nell'Europa dell'Est.

Livello di istruzione, età, tipo di occupazione e condizione professionale sono i fattori socio-demografici che condizionano ancora pesantemente l'accesso alle opportunità formative degli occupati: la possibilità di essere coinvolti in attività formative diminuisce tra chi è poco istruito, ha superato i 45 anni di età e svolge un lavoro poco qualificato.

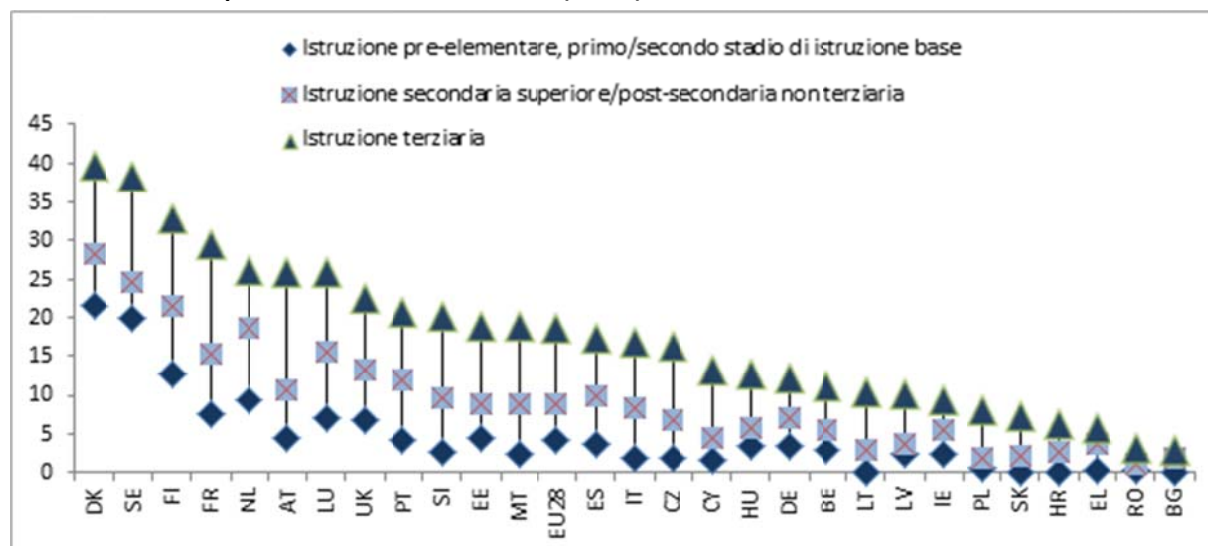
Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione nei Paesi dell'Unione europea, Anno 2015 (val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Eurostat, indagine sulle forze di lavoro (LFS), ottobre 2016

L'influenza del livello di istruzione sul tasso di partecipazione formativa della popolazione è presente in ogni Paese, ma è maggiore nel Nord Europa, dove è più elevato il gap formativo tra chi possiede al massimo la licenza media e chi ha un titolo di istruzione terziaria. In questi Paesi si registrano ancora i maggiori tassi di partecipazione ad attività formative di tipo non formale svolte sul luogo di lavoro.

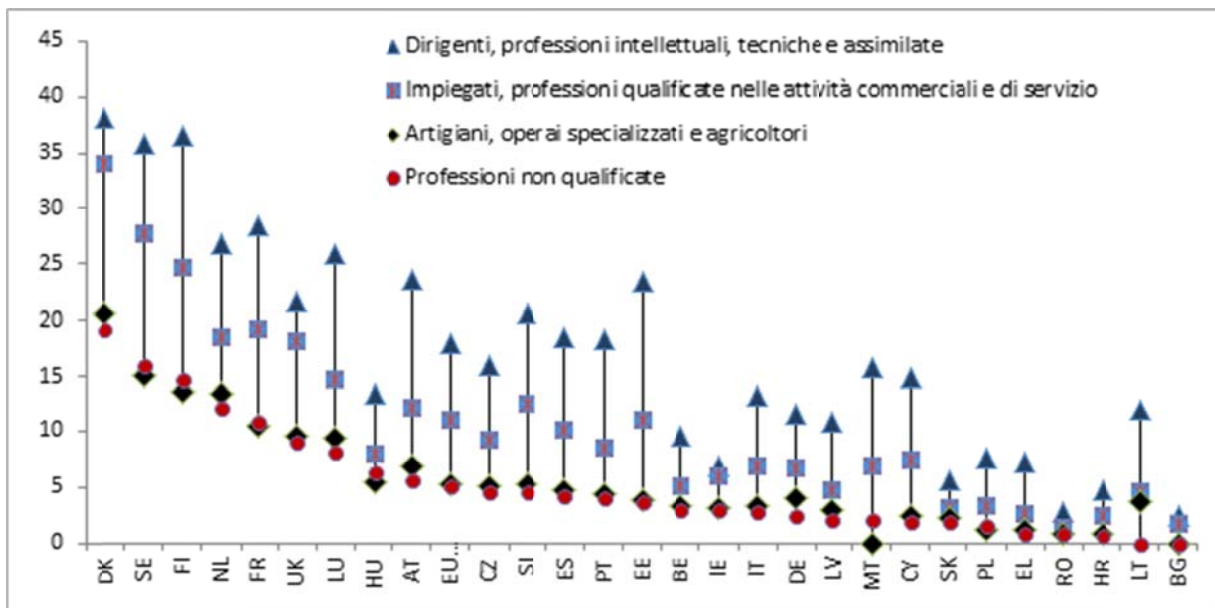
Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo il livello di istruzione posseduto – UE28, Anno 2015 (val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Eurostat, indagine sulle forze di lavoro (LFS), ottobre 2016

Tra gli occupati le opportunità di apprendimento sono maggiori per chi svolge professioni più qualificate, con un tasso medio europeo del 17,9%, quattro volte superiore a quello registrato per gli operai specializzati e gli addetti meno qualificati (5%). Sono i Paesi scandinavi ad offrire maggiori possibilità di crescita professionale a chi esercita professioni *low skilled* (a basso livello di qualificazione). L'Italia mostra valori molto bassi per tutte le categorie professionali, con tassi di partecipazione formativa che oscillano dal 13,2% di chi esercita professioni *high skilled* (ad alto livello di qualificazione) al 2,8% degli addetti meno qualificati.

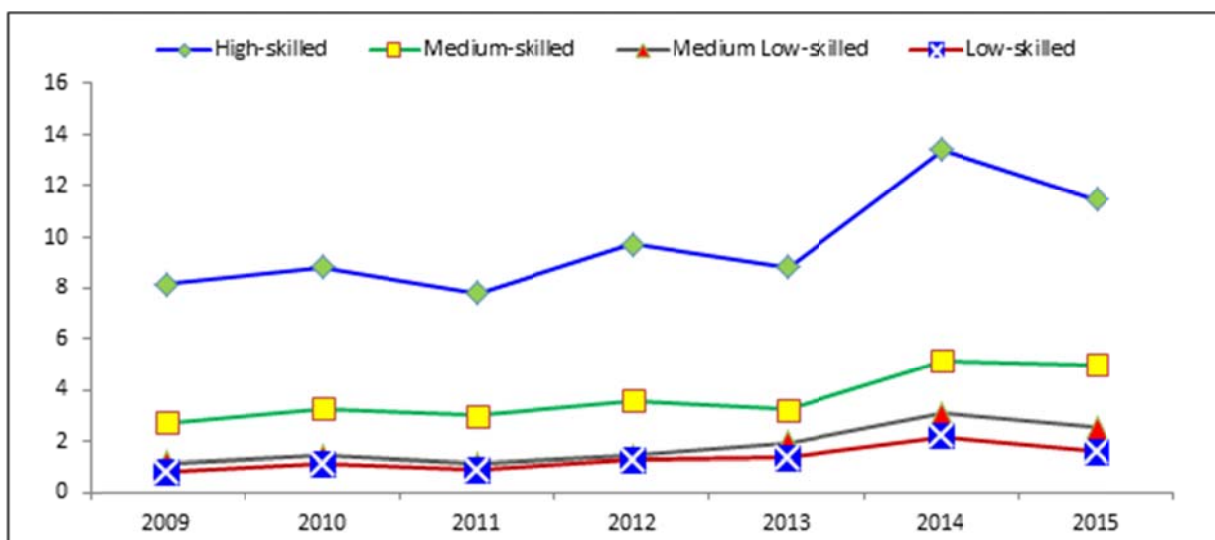
Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo la condizione professionale - Paesi UE28, Anno 2015 (val. %)



Fonte: Elaborazione Isfol su dati Eurostat, indagine sulle forze di lavoro (LFS), ottobre 2016

In Italia i lavoratori over 50 *low skilled* e residenti nel Mezzogiorno risultano maggiormente penalizzati nella distribuzione delle opportunità formative. Negli anni della crisi si è verificata una crescente polarizzazione fra gruppi professionali a maggiore o minore livello di qualificazione, con una migliore tenuta occupazionale dei primi, grazie alla loro più elevata dotazione di capitale umano. Per i lavoratori a bassa qualificazione, invece, a un maggior rischio occupazionale si aggiunge un mancato rafforzamento del capitale umano. Comunque, al di là del livello di qualificazione, per i lavoratori over 50 si rileva un rischio crescente di obsolescenza delle competenze, prodotto dalle innovazioni tecnologiche e organizzative e dalle conseguenze dello *skill biased technological change*, che può ulteriormente ampliare il *mismatch* tra domanda e offerta di competenze.

Tasso di partecipazione formativa dei lavoratori adulti per livello di competenza delle professioni (età 50-64 anni)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

2. Gli investimenti formativi delle imprese

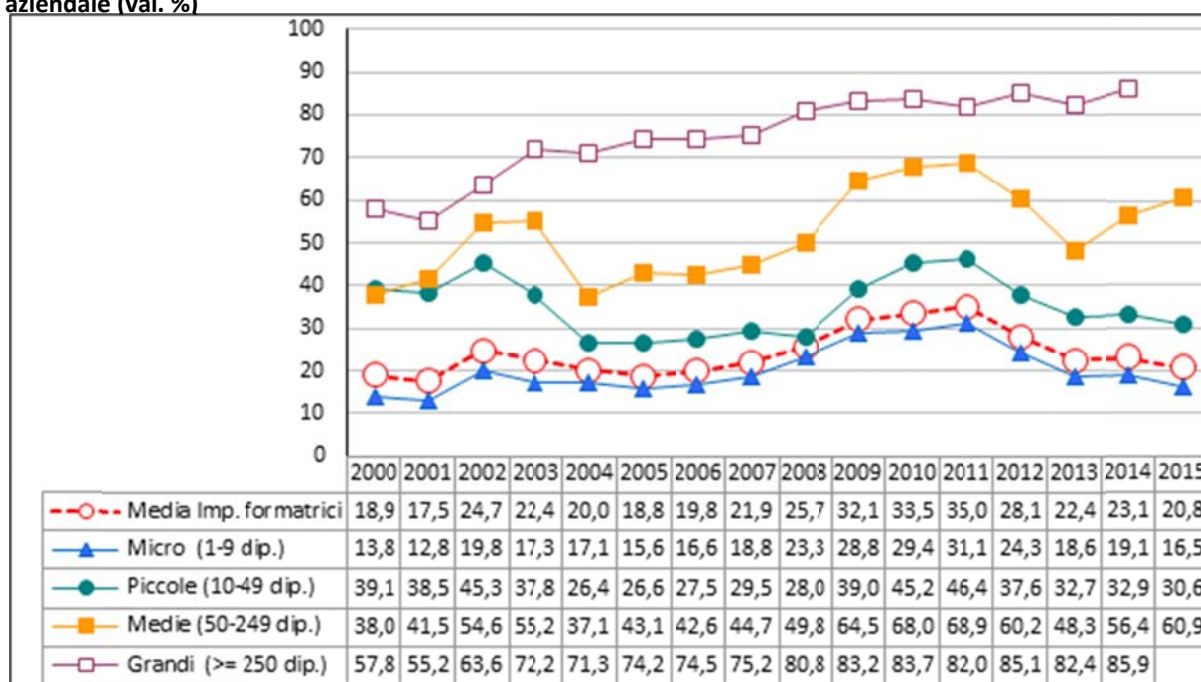
L'impatto negativo della congiuntura economica e delle misure di *austerità* adottate per farvi fronte sembrano aver ridimensionato, negli ultimi anni, la diffusione delle pratiche formative nelle aziende italiane, riducendo fortemente (se non annullando) l'effetto traino prodotto dagli ingenti investimenti realizzati in quindici anni dai Fondi interprofessionali. La serie storica degli indicatori degli investimenti delle imprese in capitale umano mostra infatti una progressiva, per quanto discontinua, ascesa del fenomeno che, a causa della crisi, ha subito una drastica battuta di arresto e ha riportato in pochi anni la situazione ai livelli dei primi anni Duemila.

La domanda di competenze, espressa dalle imprese negli ultimi anni, sembra essersi orientata verso i lavoratori con bassi livelli di qualifica, in coerenza con gli ancora insufficienti livelli di investimento in ricerca e sviluppo e in innovazione organizzativa.

La riduzione delle opportunità formative per gli occupati registrata nel 2015 sembra essere determinata dalla contrazione del numero delle imprese formatrici, che passano dal 23,1% nel 2014 al 20,8% nel 2015.

Diventa necessario in questo contesto accrescere le opportunità di accesso a occasioni formative per quelle fasce di popolazione che hanno bisogno di acquisire, sviluppare e aggiornare le proprie competenze, per favorirne la mobilità in contesti e condizioni di lavoro che cambiano continuamente. È opportuno inoltre favorire l'integrazione fra le politiche educative e quelle del lavoro, così come promuovere gli scambi intergenerazionali tra i lavoratori. Per far fronte ai problemi connessi al prolungamento della vita lavorativa occorre infatti rafforzare la cultura dell'apprendimento nel luogo di lavoro e agevolare il trasferimento delle conoscenze e il passaggio delle competenze in un'ottica intergenerazionale.

Imprese che hanno realizzato attività di formazione negli anni 2000-2015, per dimensione dell'organico aziendale (val. %)



Fonte: Elaborazione Isfol su dati Excelsior, Unioncamere

La strategia italiana di *Industria 4.0* prevede per queste ragioni la progettazione di una formazione professionale mirata allo sviluppo delle competenze chiave quali l'esercizio del pensiero critico, l'attitudine alla risoluzione dei problemi, la creatività, la disponibilità a innovare, la capacità di comunicare efficacemente, l'apertura alla collaborazione e al lavoro di gruppo. La formazione, come altri fattori intangibili (innovazione, ricerca e sviluppo), può influire sui processi di crescita delle imprese e dell'economia. Tuttavia, l'investimento in conoscenza delle imprese italiane è ancora fortemente condizionato dalle caratteristiche strutturali del sistema produttivo, che favoriscono soprattutto le grandi imprese collocate nelle aree settentrionali del Paese.

Dall'indagine *Intangible Assets Survey* emerge che i fattori intangibili hanno un impatto positivo crescente sullo sviluppo delle imprese, anche se la durata del ritorno atteso cresce all'aumentare della dimensione dell'impresa.

3. Le sfide per il miglioramento del sistema

L'analisi del rapporto fra domanda e offerta di formazione è centrale per individuare soluzioni operative finalizzate a ridurre il *mismatch* esistente nel mercato del lavoro. Una delle cause di tale disallineamento è che il sistema formativo è tradizionalmente *supply-oriented*, in quanto l'offerta tende a condizionare la domanda. Di conseguenza, l'offerta formativa spesso non riesce a soddisfare le richieste di competenze specifiche e trasversali da parte degli individui e i fabbisogni di professionalità delle imprese. Una maggiore attenzione verso la domanda consentirebbe di creare nei contesti lavorativi spazi organizzativi adatti alla valorizzazione delle competenze e alla generazione di processi e prodotti innovativi.

Per migliorare la qualità dell'offerta sarebbe utile creare i presupposti per la generazione di processi innovativi radicali, come quelli attivati dai *Makers*. La promozione e l'accompagnamento della domanda territoriale potrebbero costituire lo snodo tra il sistema della domanda e quello dell'offerta assicurando la loro efficacia congiunta. Per permettere a innovatori e territori di esprimersi è fondamentale la creazione di contesti facilitanti. I sistemi di istruzione e formazione possono fornire le competenze richieste dal mercato del lavoro, focalizzando l'attenzione maggiormente sulla domanda di formazione piuttosto che sull'offerta e favorire la riduzione delle condizioni di disequilibrio tra domanda e offerta di lavoro. Una crescente attenzione nel coniugare le proprie esigenze con quelle che consentono di sviluppare la dotazione di capitale umano della propria forza lavoro dovrebbe essere posta dalle imprese, creando un volume maggiore, rispetto a quello attuale, di opportunità formative e di crescita professionale per i propri addetti.

4. I finanziamenti per la formazione continua

Per quanto riguarda la fonte di finanziamento principale destinata alla formazione continua (il versamento dello 0,30% che a novembre 2016 ammontava a 781 milioni), si assiste alla maggiore frammentazione nella destinazione delle risorse: dei 781 milioni quelli riguardanti propriamente la formazione continua ammontano a poco più del 62% dell'intero 0,30%.

Continua il processo di crescita delle adesioni da parte delle imprese al sistema dei Fondi paritetici interprofessionali, che ha riguardato trasversalmente tutte le dimensioni aziendali. Il panorama delle imprese aderenti ai Fondi interprofessionali è costituito da un totale di 911.286 imprese (965.313 unità locali Inps) e da circa 10,3 milioni di lavoratori.

Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti (v.a. al netto delle cessazioni definitive; dicembre 2016)

Fondi	Dicembre 2016	
	Partizione % delle adesioni	Partizione % dei dipendenti
FonArCom	16,1	9,3
Fon.Coop	2,0	5,2
Fon.Ter	4,5	2,7
Fond.E.R.	1,2	1,2
Fondimpresa	19,4	44,3
For.Agri	0,4	0,3
Fondo artigianato formazione	16,5	5,8
Fondo banche assicurazioni	0,2	4,5
Fondo formazione PMI	4,0	2,9
Fondoprofessioni	5,0	1,6
FormAzienda	9,0	5,5
For.Te	12,9	11,5
Fonditalia	7,9	3,5
Fondo formaz. serv. pub. industriali	0,2	1,3
FondoLavoro	0,6	0,3
Fondo conoscenza	0,1	0,0
Totale Fondi per dipendenti	100,0	100,0
Fondir	22,3	
Fondirigenti	75,3	
Fondo dirigenti PMI	2,4	
Totale Fondi per dirigenti	100,0	

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps (banca dati Uniemens)

A partire dal 2004 ai Fondi interprofessionali sono stati trasferiti dall'Inps circa 6 miliardi di euro, per una media che si attesta intorno ai 460 milioni l'anno. Il valore medio contributivo annuo per lavoratore continua a oscillare tra 60 e 65 euro. Il volume delle risorse annue subisce variazioni in relazione ai provvedimenti governativi che prelevano quote dal contributo dello 0,30%.

Riguardo alle attività realizzate dai diciannove Fondi interprofessionali operativi nel corso del 2015 non si sono riscontrate particolari discontinuità rispetto al passato.

Il sistema dei Fondi interprofessionali rappresenta oggi lo strumento più utilizzato per il finanziamento della formazione nelle imprese italiane.

Fra gennaio 2015 e giugno 2016 si evidenzia un volume di attività programmata in lieve incremento rispetto al periodo precedente (sono stati approvati circa 45.000 piani con la partecipazione di oltre 100 mila imprese e 2,6 milioni di lavoratori). Risulta invece in leggero calo il numero dei progetti.

La distribuzione delle finalità dei Piani approvati continua ad essere concentrata su tre temi: *il mantenimento/aggiornamento delle competenze* (39,0% dei piani approvati e 33% dei lavoratori partecipanti), seguito dalla *competitività d'impresa e innovazione* (29,9% dei piani e 29,3% di lavoratori) e della *formazione obbligatoria* (12,6% dei piani e 17,9% dei partecipanti). Rispetto al passato c'è una leggera diminuzione della formazione obbligatoria a vantaggio delle altre due finalità.

La *salute* e la *sicurezza* sui luoghi di lavoro continua ad essere quella più ricorrente tra le tematiche formative nei progetti costituenti i Piani, ma risulta in forte diminuzione rispetto agli anni passati: era al 49,7% con il 57,5% dei lavoratori coinvolti nel 2013-2014, mentre era al 43,4% con il 44,5% dei lavoratori coinvolti nel 2014-2015. Nel 2015-2016 è invece al 34,6% con il 32% delle partecipazioni.

Relativamente ai contributi di cui alla L. n. 236/1993 e alla L. n. 53/2000 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali sulla base degli interventi disposti dalle Regioni, ha finanziato le iniziative a valere sui decreti emanati nel corso degli anni precedenti.

Riguardo alla programmazione del Fondo sociale europeo 2014-2020, le risorse poste sulla priorità di investimento 8.v “Adattamento dei lavoratori al cambiamento” risultano pari a 575 milioni di euro, che rappresentano il 7,03% dell’Obiettivo tematico 8 “Promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori”, e il 3% del totale di FSE nei sette anni.

L'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'ISFOL, ha un ruolo strategico di orientamento e supporto al sistema di *governance* delle politiche sociali e del lavoro.

Ente pubblico di ricerca vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

L'INAPP 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.

INAPP

Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma

Tel. +39.06854471

www.inapp.org

