



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**
Dipartimento per le politiche del lavoro
e dell'occupazione e tutela dei lavoratori

UFFICIO CENTRALE OFPL

INDAGINE SUGLI ATTEGGIAMENTI E I COMPORTAMENTI DEI LAVORATORI VERSO LA FORMAZIONE

Short Report



a cura di
Roberto Angotti e Davide Premutico

Elaborazioni statistiche per l'ISFOL: Sergio Ferri

ISFOL - Progetto Formazione Continua, Responsabile Franco Frigo
Osservatorio sulla Formazione Continua

ISFOL PROGETTO FORMAZIONE CONTINUA
VIA MORGAGNI, 33
00161 ROMA
Tel. 06.4417151
FAX 06.44171525
f.continua@isfol.it
www.isfol.it (ricerche e progetti – progetto formazione continua)



Progetto Formazione Continua
Osservatorio sulla Formazione Continua

Short Report

**INDAGINE SUGLI ATTEGGIAMENTI E I
COMPORTAMENTI
DEI LAVORATORI VERSO LA FORMAZIONE**

Premessa

Il **Progetto Formazione Continua** dell'**ISFOL** ha realizzato, in collaborazione con **ABACUS S.p.A.**, la prima indagine nazionale su atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori rispetto alla formazione.

L'indagine, condotta su un campione rappresentativo di circa 10 milioni di lavoratori dipendenti di imprese private, è stata realizzata attraverso 4 focus group e 5.000 interviste telefoniche.

Nelle pagine che seguono presentiamo, in modo sintetico, i principali risultati dell'indagine rispetto a tre dimensioni capaci di spiegare la relazione formazione-lavoro:

- gli atteggiamenti dei lavoratori verso la formazione, nelle sue tre configurazioni essenziali (iniziale, permanente, continua);
- il vissuto della formazione continua;
- i livelli di conoscenza delle politiche pubbliche per la formazione.

L'indagine rappresenta la prima di una serie di ricerche già avviate, in corso o che saranno avviate nei prossimi mesi, nell'ambito delle attività dell'**Osservatorio sulla Formazione Continua** dell'**ISFOL**, previsto dal PON ob. 3 del FSE.

Una sintesi dei principali risultati

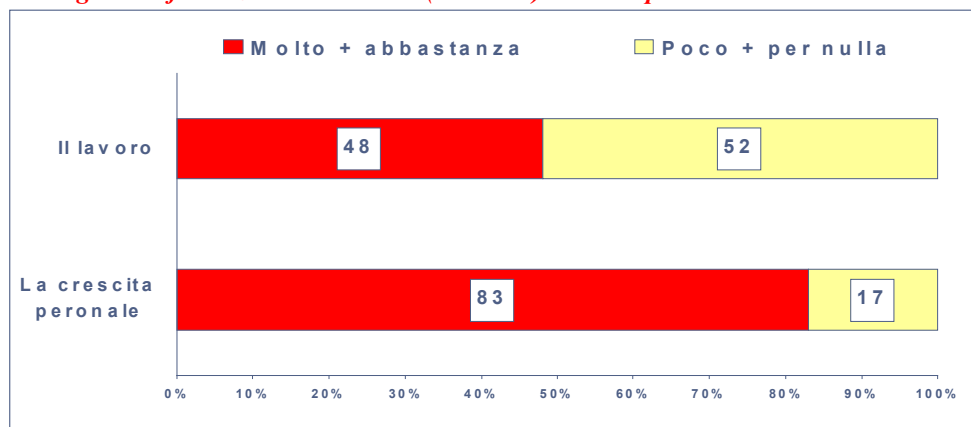
1. Gli atteggiamenti verso la formazione continua

L'indagine evidenzia la presenza di un atteggiamento sostanzialmente positivo verso la formazione nel suo complesso.

In particolare emerge che:

- l'80% dei lavoratori intervistati sostiene che la formazione iniziale, di tipo scolastico, è stata un'esperienza positiva. Tale atteggiamento prescinde dalle effettive risultanze che il percorso scolastico ha poi avuto nella scelta della professione. Infatti, se il 48% degli intervistati ritiene che il momento formativo iniziale sia servito per il lavoro, l'83% di essi sostiene che la scuola ha svolto un ruolo fondamentale essenzialmente nel senso che ha favorito una crescita personale;

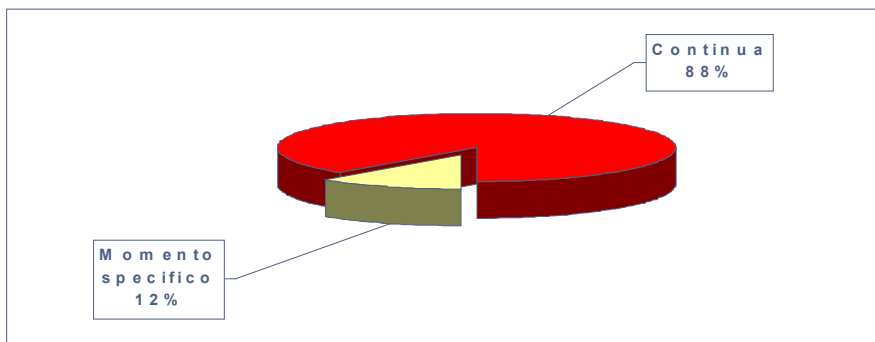
Fig.1 - La formazione INIZIALE (la scuola) è servita per...



Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

- oltre il 42% degli intervistati ha seguito o sta seguendo corsi di arricchimento personale (soprattutto per quanto concerne lingue ed informatica), indipendentemente da esigenze specifiche dettate dal lavoro svolto;
- esiste una convinzione molto diffusa secondo la quale la formazione professionale non deve essere circoscritta ad un periodo specifico e limitato nel tempo, ma deve essere continua, svolta durante l'intero arco della vita (88% dei lavoratori intervistati).

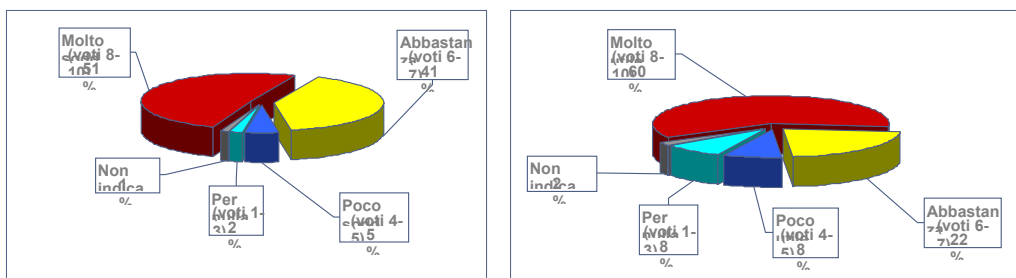
Fig.2 - Esiste un momento specifico per la formazione o deve essere continua?



Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

Il giudizio che viene fornito sui processi formativi è largamente positivo: chi ha svolto azioni di formazione negli ultimi 2 anni è molto o abbastanza soddisfatto nel 92% dei casi (molto soddisfatti nel 51% dei casi). La percentuale di lavoratori che ritengono utili le iniziative formative varia da un massimo dell'87% per le azioni di affiancamento, ad un minimo del 78% per i seminari ed i corsi (molto utile è il giudizio espresso nel 60% dei casi).

Fig. 3-4: Livello di soddisfazione per la formazione ricevuta e percezione dell'utilità a partecipare ad azioni formative per il proprio lavoro



Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

In generale la formazione professionale continua è associata a:

- risorsa individuale (47%);
- risorsa aziendale (16%);
- sicurezza occupazionale (15%);
- carriera (7%).

I dati indicano come il processo formativo sia percepito in due accezioni principali: da una parte quella strettamente legata al mondo del lavoro (azienda, carriera, occupazione), dall'altra quella riferita alla sfera della crescita personale.

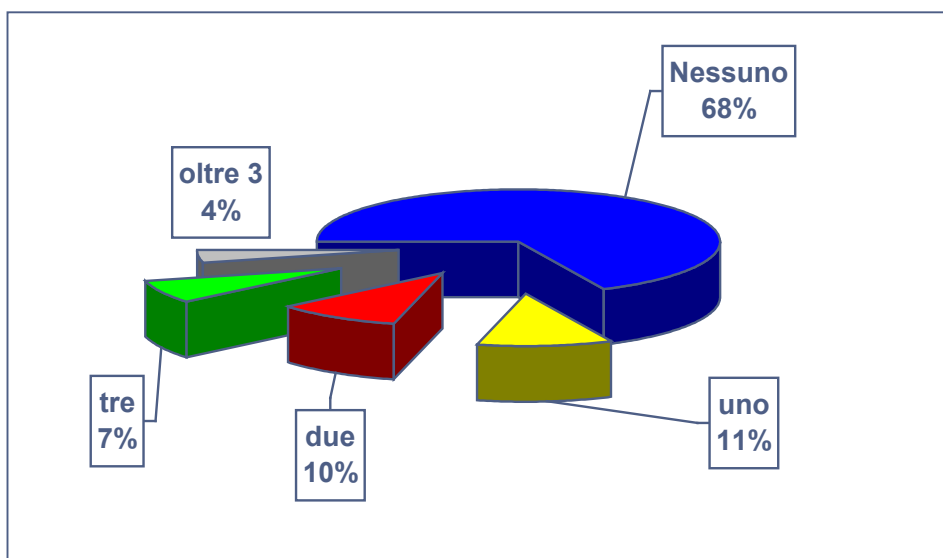
Infatti, il 59% degli intervistati che ha seguito un corso di formazione permanente ha dichiarato di averlo fatto per un obiettivo di arricchimento personale, il 23% per migliorare il lavoro attuale ed il 18% per un possibile lavoro futuro.

2. Il vissuto della formazione continua

Il 32% dei lavoratori sostiene di avere partecipato ad azioni di formazione continua negli ultimi due anni. Di questi, il 21% afferma di aver partecipato ad almeno 2 corsi, l'11% a tre o più corsi. E' una percentuale elevata che indica indubbiamente un relativo dinamismo delle politiche formative adottate all'interno dei sistemi aziendali.

Le tipologie prevalenti di azione sono le seguenti: partecipazione a corsi (70% dei lavoratori che hanno realizzato azioni formative); 45% auto-apprendimento; 33% seminari; 32% affiancamento; 12% formazione distanza. In media questi lavoratori hanno partecipato ad almeno 2 azioni formative, confermando l'idea che i processi formativi coinvolgono essenzialmente la stessa tipologia di lavoratori.

Fig. 5 - Formazione CONTINUA: partecipazione ad azioni formative negli ultimi 2 anni



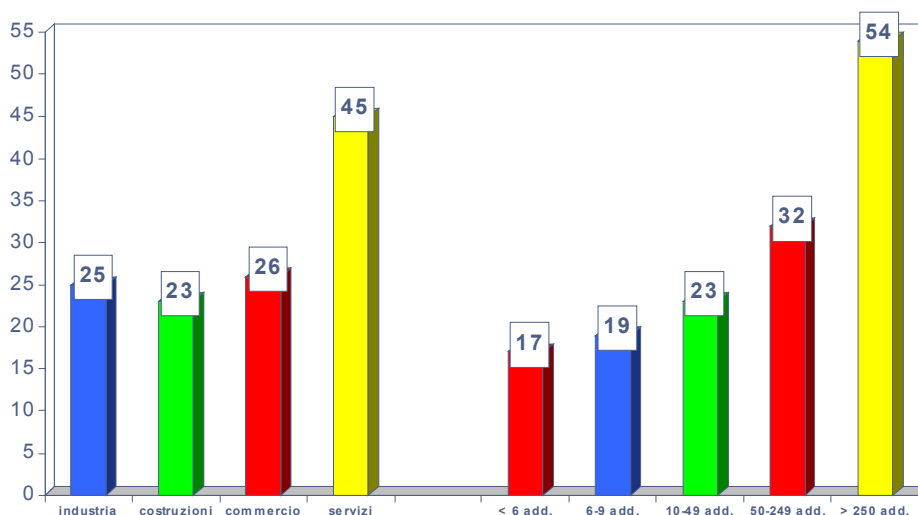
Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

Tuttavia, la formazione spesso raggiunge soprattutto le fasce più "forti" dei lavoratori: come si vede nelle figure 6-8, i formati rispondono a caratteristiche socio-professionali ben definite, e ciò fa ritenere che la formazione continua sia ancora un patrimonio culturale e

professionale condiviso da quelle categorie più forti sul mercato del lavoro e che forse meno avrebbero bisogno di ulteriore formazione. Il profilo dei partecipanti alle azioni formative emerge dall'analisi delle seguenti variabili:

- **tipologia d'impresa:** negli ultimi due anni, ha erogato formazione per i propri dipendenti il 54% delle grandi imprese contro appena il 17% delle micro-imprese con meno di 6 dipendenti – Fig. 6;

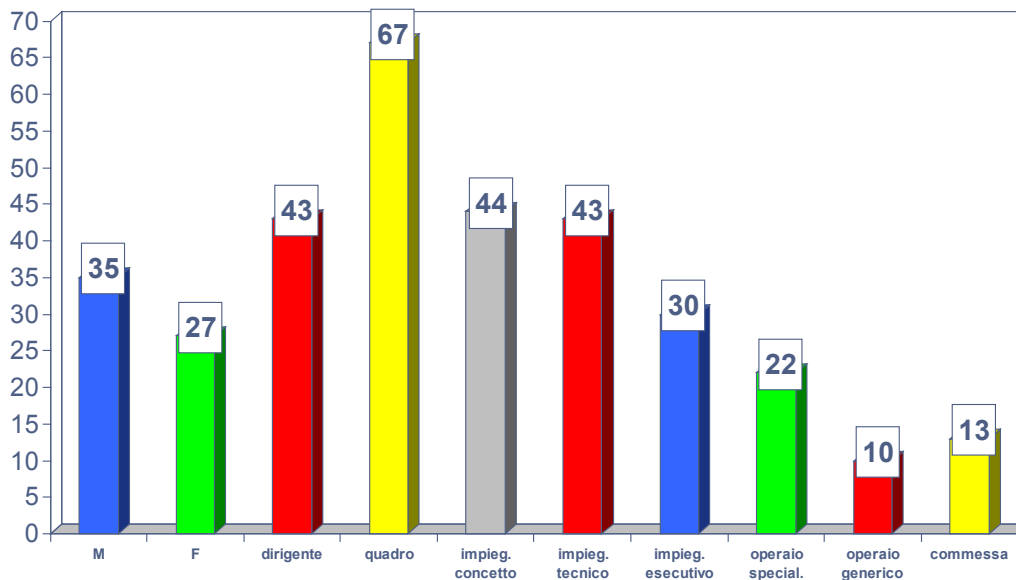
Fig. 6 - Profilo di chi ha partecipato ad almeno 1 azione formativa sul lavoro/1



Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

- **settore:** prevale il comparto dei servizi;
- **posizione in azienda:** c'è una netta prevalenza delle figure manageriali e tecniche, a scapito delle figure meno professionalizzate (soprattutto degli operai generici). I quadri intermedi sono i maggiori destinatari della azioni formative (ben il 67% di questi, contro appena il 10% degli operai comuni ed il 13% delle commesse) – Fig. 7;
- **genere:** gli uomini sono formati più delle donne;

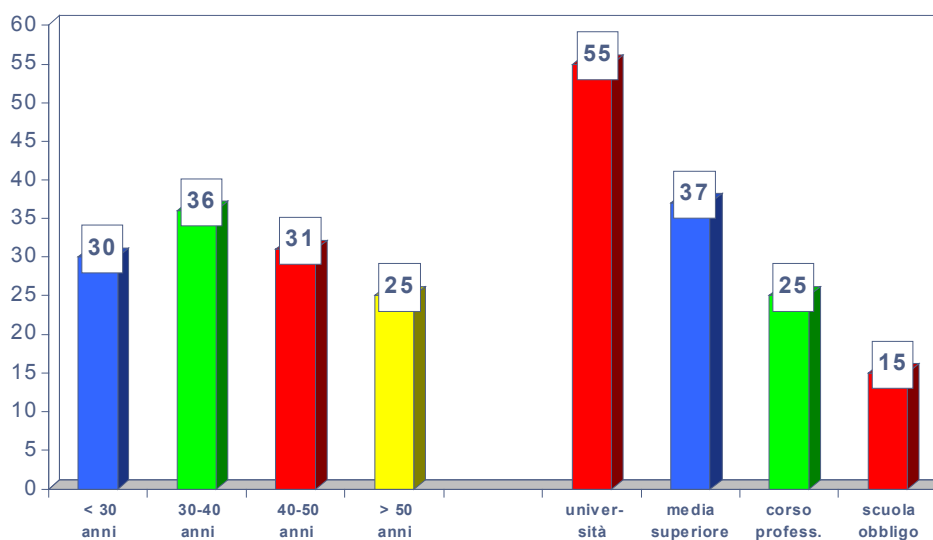
Fig. 7 - Profilo di chi ha partecipato ad almeno 1 azione formativa sul lavoro/2



Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

- **età e livello di scolarizzazione:** si rilevano una forte incidenza di laureati, il 55% contro il 15% circa dei lavoratori con scuola dell'obbligo – **Fig. 8** – ed una concentrazione di formati nella classe d'età 30-40 anni.

Fig. 8 Profilo di chi ha partecipato ad almeno 1 azione formativa sul lavoro/3

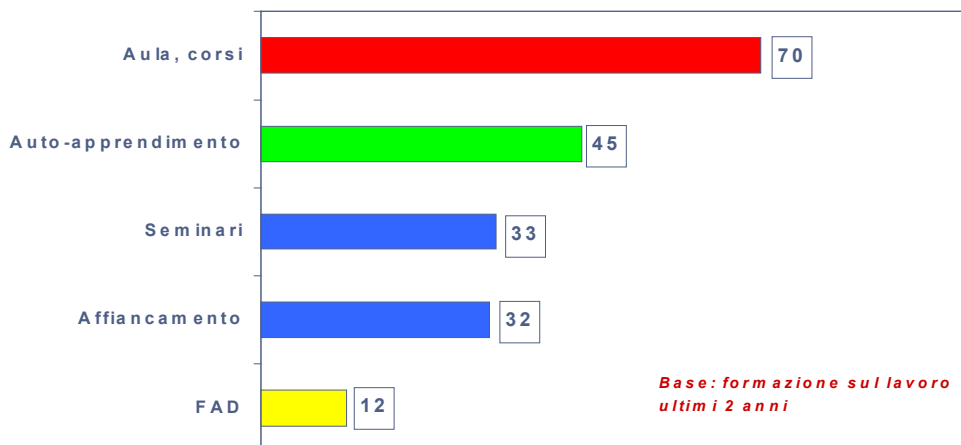


Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

Questi ultimi sono lavoratori nel pieno della propria carriera, che attraverso il processo formativo acquisiscono quel know-how necessario ai potenziali avanzamenti e miglioramenti sia economici che di posizione.

Ancora marginale è la formazione continua rivolta ai lavoratori “deboli” o soggetti ad una obsolescenza professionale. Costoro sono al di fuori dei “circuiti formativi”, soprattutto, perché non si organizzano iniziative formative nell’azienda presso cui lavorano (53% dei casi) o perché il sistema informativo sulle iniziative esistenti non è in grado di raggiungerli. Spesso costoro si sentono esclusi a priori, autopercependosi come marginali rispetto ad una formazione che, nel proprio immaginario, continua ad essere dedicata a figure più elevate. In questo senso sono numerosi i lavoratori (soprattutto dequalificati) che, aldilà delle difficoltà d’accesso, non considerano la formazione come una reale possibilità di riscatto o di riposizionamento professionale.

Fig. 9 - Tipo di formazione sul lavoro



Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

Le attività di formazione sono promosse, per tutte le tipologie, prevalentemente dalle imprese, ma anche da quegli organismi privati presso i quali si è realizzata l’iniziativa (soprattutto per le forme seminariali).

Gli argomenti maggiormente trattati, indipendentemente dalle tipologie di azioni formative, hanno riguardato l’informatica, il marketing e la comunicazione, la sicurezza, le tecniche di produzione, l’utilizzo di macchine.

La scelta di partecipare ai corsi, nella maggior parte delle situazioni formative, è riconducibile all’iniziativa dell’impresa che, autonomamente o con l’accordo del lavoratore, promuove le diverse azioni. Solo l’attività di autoapprendimento vede il lavoratore come assoluto protagonista nella scelta (50% delle situazioni).

Come abbiamo visto, il lavoratore formato, in genere, si rafforza partecipando a più azioni di formazione effettuate in un breve arco temporale. E' sufficiente rilevare che i **2/3 dei lavoratori coinvolti in azioni formative ne hanno realizzate più di una** (fino ad un massimo di 5 azioni formative in due anni). In questa prospettiva ci si trova di fronte ad una sorta di circolo vizioso, per cui allo stato attuale i maggiori utilizzatori di opportunità formative sono soprattutto quei lavoratori più forti sul piano professionale (**laureati, abitanti in grossi centri, quadri dipendenti di grandi imprese, soprattutto nel settore dei servizi**). Questi tratti sono ancora più radicalizzati rispetto agli stessi lavoratori che sono stati coinvolti in almeno 1 azione formativa negli ultimi due anni.

In un tale sistema, l'accesso alla formazione risulta più agevole per i lavoratori che usufruiscono abitualmente delle opportunità formative, mentre è più difficoltoso per coloro che non ne hanno mai usufruito.

Le categorie professionali più formate, rispetto alla media, sono i quadri e gli impiegati, soprattutto se occupati nel terziario e nei trasporti nel caso degli impiegati, tranne che nel commercio. I dirigenti sono quasi sempre al di sopra della media in tutti i settori.

Gli operai che ricevono più formazione rispetto alla media sono quelli occupati nei settori energetico, del commercio e in quello immobiliare; meno nelle costruzioni, alberghi e ristorazione.

In generale, nel settore manifatturiero si rileva una differenza più lieve tra le categorie di lavoratori (discreti livelli di formazione anche per gli operai) mentre nei servizi si allarga la forbice tra i formati con professionalità medio-alte e i formati con professionalità alte. (tab. 1)

Non sembra esserci molta correlazione tra le variabili formazione e ripartizione geografica per aree Nielsen, tranne per i settori costruzioni e alberghi e ristoranti, dove i valori del Nord sono più alti, e i settori energia e trasporti e comunicazione, dove viceversa salgono i valori del Sud. Da segnalare l'alto valore del settore immobiliare/informatica al Nord-Est e quello del settore intermediazione al Centro dove, parallelamente, è basso il valore del manifatturiero e del settore energetico. (tab. 2)

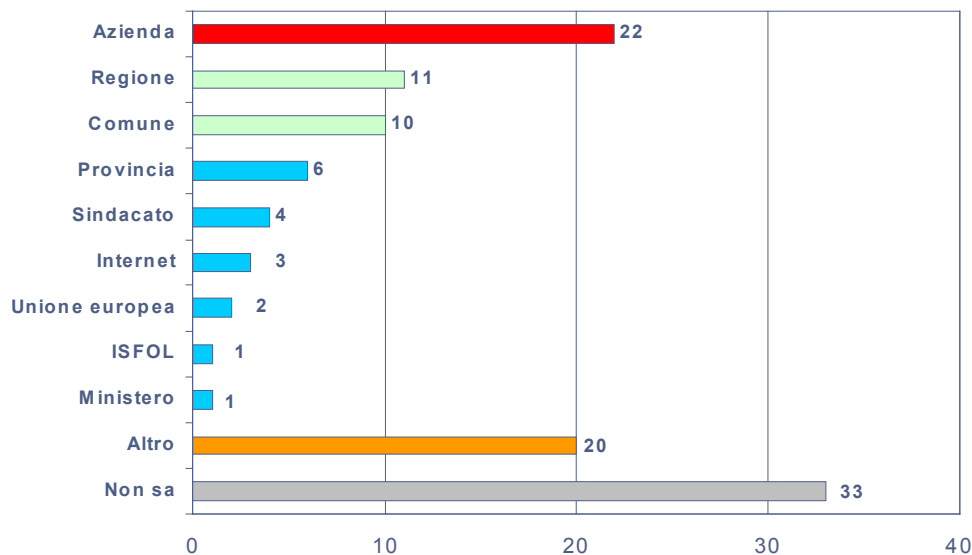
All'aumentare della dimensione aziendale crescono i formati in tutte le categorie, tranne qualche caso particolare, come quello dei commessi. Tale andamento è meno accentuato per i quadri e gli operai comuni e gli impiegati tecnici, ed è più marcato per gli impiegati di concetto, per quelli esecutivi e per gli operai specializzati. (tab. 3)

3. Conoscenza delle politiche pubbliche di formazione

I lavoratori delle imprese italiane denunciano carenze informative sulle iniziative di formazione che il sistema pubblico nazionale e comunitario promuove.

Qualora il lavoratore avesse l'esigenza di partecipare ad un'azione formativa, per il 31% degli intervistati è il sistema pubblico ad essere riconosciuto come principale referente informativo, ed in particolare: la Regione per l'11%, il Comune per il 10%, la Provincia per il 6%, l'Unione Europea, il Ministero e l'Isfol per il 4% nel loro insieme.

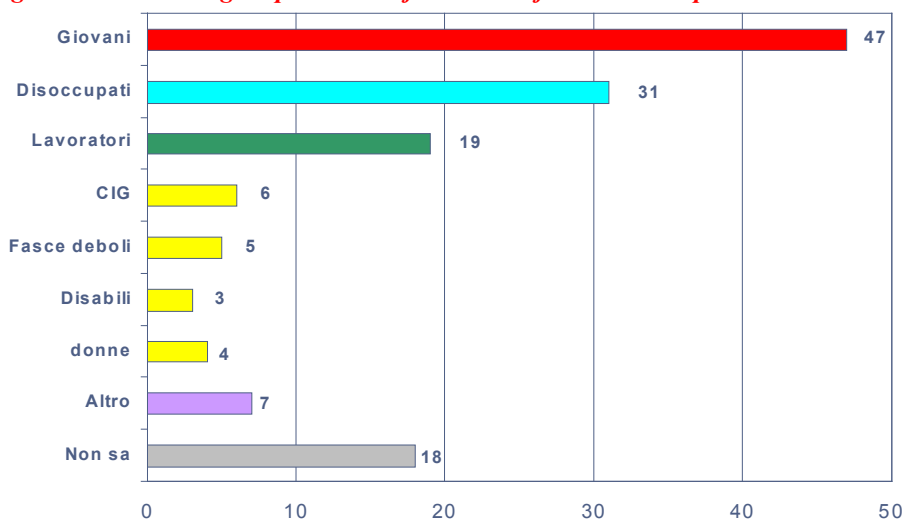
Fig. 10 - A chi si rivolgerebbe per partecipare ad azioni formative?



Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

Particolarmente significativa è la **quota di lavoratori (33%) che non saprebbero a chi rivolgersi**. Infine, il 21% si rivolgerebbe all'azienda in cui lavora. Questo disorientamento è confermato dal fatto che appena il 36% degli intervistati è a conoscenza dell'esistenza di finanziamenti pubblici per la formazione (Fig. 12) e dal fatto che appena il 19% dei lavoratori sostiene che la formazione finanziata dal pubblico si rivolge ai lavoratori. L'immagine che scaturisce dalle politiche pubbliche è caratterizzata dall'opinione che queste si indirizzino essenzialmente a giovani (47%), disoccupati (31%) e ad altre fasce deboli come disabili, donne, CIG.

Fig. 11 - A chi si rivolge soprattutto la formazione finanziata dal pubblico?



Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

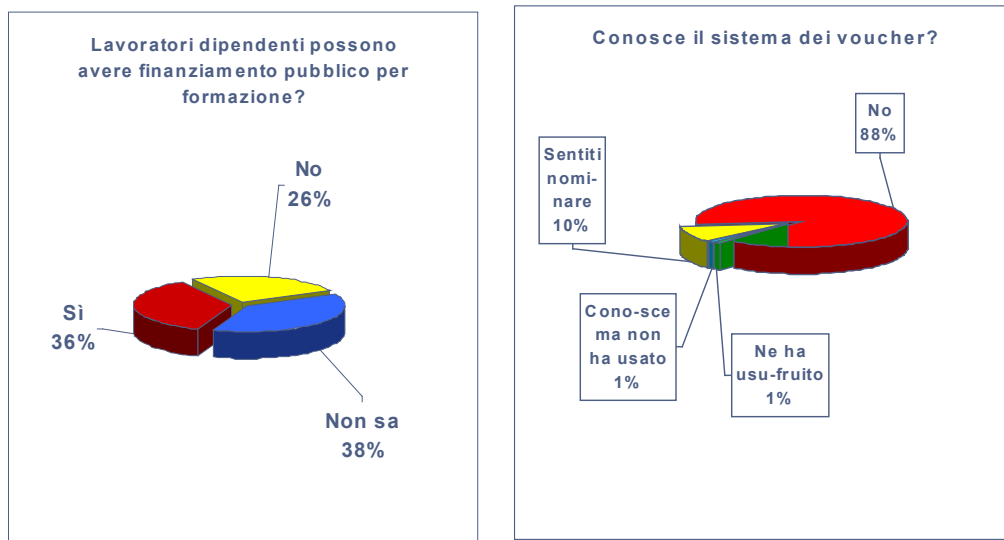
Altro aspetto importante riguarda la conoscenza sulla **fonte di finanziamento** principale per la formazione in Italia. I lavoratori riconoscono una funzione centrale alle politiche nazionali e comunitarie, pur in presenza di indicazioni frammentate ed in molti casi poco precise:

- Regione 24%;
- Ministero-Governo 19%;
- Unione europea (9%),
- Provincia e Comune (6% ciascuna).

Ma anche in questo caso la **quota più rilevante (31%) è quella dei lavoratori che non sanno da chi è finanziata la formazione in Italia.**

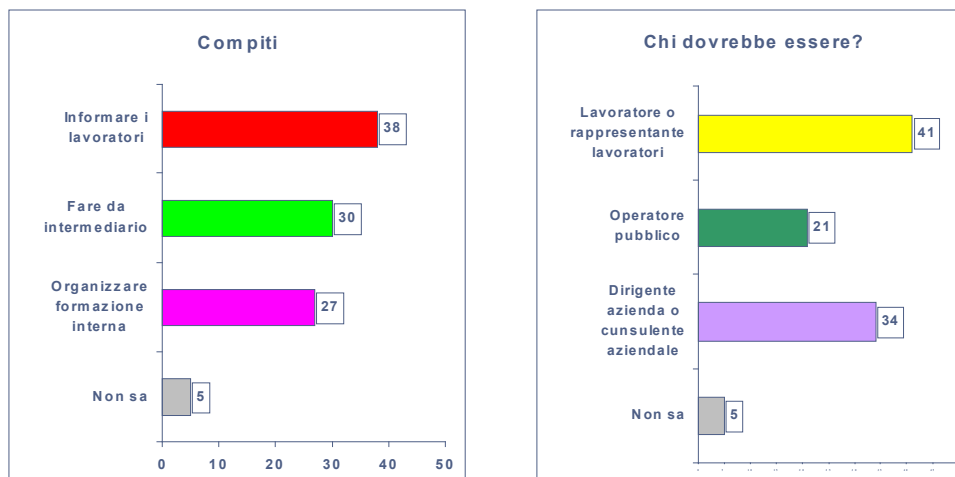
Altri aspetti più specifici raccolti dall'indagine riguardano la conoscenza di azioni formative specifiche promosse a livello pubblico. In particolare, rispetto all'iniziativa dei "voucher" (progetti di formazione a domanda individuale) e della legge 53/2000 sui congedi formativi. La prima iniziativa **non è conosciuta dall'88%**, la seconda dal 92% dei lavoratori.

Fig. 12 - Livello di conoscenza



Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

Fig. 13 - Referente per la formazione



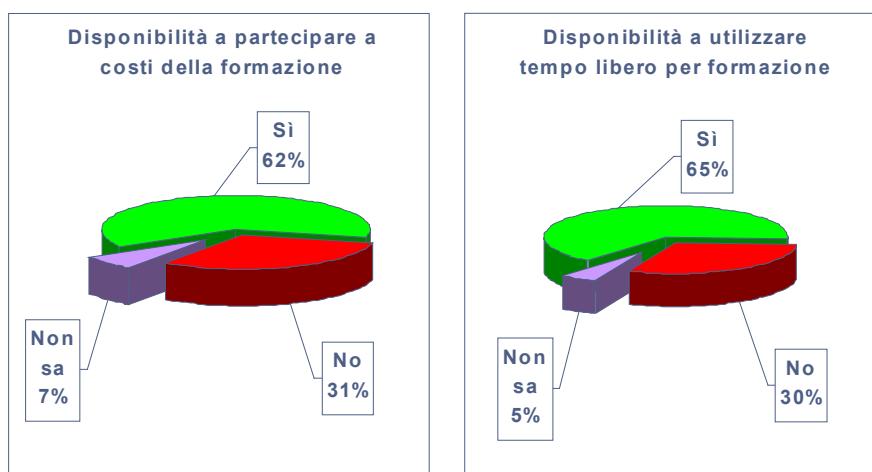
Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

Un ulteriore aspetto indagato ha riguardato l'esigenza di disporre in azienda di un **referente della formazione** col ruolo di facilitare i processi formativi. Questo tipo di figura ha suscitato un notevole interesse.

Gli intervistati si dividono non sulla necessità della figura, che è riconosciuta da tutti, ma sulla funzione specifica che dovrebbe avere, tra “informare i lavoratori sulle iniziative ed opportunità di formazione” (38%), giocare “un ruolo di intermediario della formazione tra impresa e lavoratore” (30%) ed “organizzare la formazione interna” (27%).

Così come, allo stesso tempo, vi è una significativa divisione su **chi dovrebbe interpretare tale funzione**. A questo proposito, prevale una figura di provenienza del “gruppo di lavoratori” (41%), seguita da una figura legata all'impresa (34%) mentre il 21% degli intervistati sostengono che potrebbe essere una professionalità pubblica (legata, in particolare, ai servizi all'impiego).

Fig. 14 - Disponibilità alla formazione



Fonte: ISFOL – Osservatorio Formazione Continua/ABACUS

Questi dati confermano che il lavoratore avverte oggi la necessità di essere messo nelle condizioni di accedere più facilmente ai processi formativi sia all'interno delle logiche aziendali che acquisendo una relativa autonomia rispetto ai percorsi ed alle modalità di accesso alla formazione che possono essere attivati anche con il supporto delle politiche pubbliche.

Riquadro di sintesi

- La formazione per i lavoratori assume un significato importante: rappresenta un modo per la realizzazione di se stessi attraverso l'accrescimento di un bagaglio di conoscenze ed esperienze, ancor più della possibilità di fare carriera all'interno delle imprese:
- Inoltre, la formazione dovrebbe essere un processo non ristretto in un arco temporale determinato, ma assumere i connotati della continuità.
- Ma a questo atteggiamento confortante fa seguito un vissuto dove spesso la maggior parte dei lavoratori non è posta in condizione di accedervi:
- Il 32% dei lavoratori è stato coinvolto in processi di formazione continua negli ultimi due anni. Si tratta soprattutto di soggetti "forti" sul piano professionale (quadri, laureati del Nord, abitanti in grossi centri, tra i 30 ed i 49 anni, dipendenti di imprese con oltre 250 addetti) che nel 30% dei casi sono in grado di contrattare con l'impresa il proprio percorso formativo.
- I lavoratori più fragili, al contrario, sono spesso marginalizzati: è sufficiente rammentare come siano pochi i lavoratori con bassa specializzazione (operai e commesse) che partecipano ad azioni formative (circa l'11% di questi rispetto ad oltre il 60% dei quadri).
- L'accesso alla formazione risulta caratterizzato da una forte "ricorsività" da parte di chi partecipa una prima volta (i 2/3 dei formati hanno partecipato a più di un'azione formativa).
- Per facilitare i processi di formazione in impresa, i lavoratori apprezzano la possibilità di introdurre una figura che favorisca le opportunità di formazione. Questo vale, soprattutto, per i lavoratori più fragili delle piccole e medie imprese. Tale referente dovrebbe essere una figura garante delle reali esigenze dei lavoratori:
- Non a caso viene considerato, soprattutto, come espressione stessa dei lavoratori (41%) e solo in secondo ordine come rappresentante delle imprese o come figura pubblica.

Allegati

Tab. 1 - Percentuale di formati per settore e professione

% formati	Settore										
	<non sign>	Manif	energia	costruz	commercio	alb+rist	trasp	intermed	imm+info	altri	tot
PROF											
dirigenti		36,8	81,6	0,0	42,5	0,0	56,2	61,7	39,4	81,6	42,8
quadri	50,0	54,3	100,0	85,9	47,4	69,3	75,0	75,3	73,0	76,8	66,9
impiegato concetto	45,1	38,6	40,7	33,2	29,2	37,5	52,8	62,2	50,1	17,8	44,1
impiegato tecnico	0,0	37,3	41,2	30,7	36,5	53,5	61,6	51,6	52,0	49,8	43,3
impiegato esecutivo	0,0	26,3	100,0	36,2	22,4	38,0	32,2	39,5	36,1	20,3	30,1
operaio comune	27,5	10,7	23,3	5,7	11,9	9,7	5,9	0,0	21,1	0,0	10,1
operaio special.	9,8	21,7	30,4	19,1	28,8	18,4	22,0	0,0	27,5	6,1	21,5
commesso		12,7			12,0	8,7		0,0	74,5	0,0	12,4
apprendista	100,0	7,8		0,0	0,0	0,0					8,6
altro		24,8	100,0	44,5	27,7	33,7	28,5	71,2	10,5	46,9	33,5
totale	27,2	24,5	44,7	22,9	26,1	24,6	41,9	57,9	47,1	32,8	31,8

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Osservatorio Formazione Continua

Tab. 2 - Percentuale di formati per aree Nielsen e settori

% formati	Settore										
	<non sign>	manif	energia	costruz	commercio	alb+rist	trasp	intermed	imm+info	altri	tot
AREA											
Nord Ovest	39,7	26,4	42,3	31,2	24,9	29,6	40,1	54,7	45,7	43,7	33,3
Nord Est	33,3	24,9	42,0	22,4	30,1	24,6	36,6	60,3	56,5	29,8	31,7
Centro	0,0	20,7	38,8	27,2	26,0	27,3	44,3	61,7	44,6	26,7	30,6
Sud e isole	0,0	23,9	57,6	12,2	22,8	17,1	47,2	57,5	43,7	23,6	30,2
tot	27,2	24,5	44,7	22,9	26,1	24,6	41,9	57,9	47,1	32,8	31,8

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Osservatorio Formazione Continua

Tab. 3 - Percentuale di formati per classe dimensionale di azienda e professione

% formati	Dimensione aziendale				
	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	tot.
PROF					
dirigenti	28,1	33,0	44,1	65,5	42,8
quadri	59,7	59,2	57,1	75,0	66,9
impiegato concetto	27,3	34,2	40,4	65,7	44,1
impiegato tecnico	28,1	34,8	41,2	59,0	43,3
impiegato esecutivo	13,3	24,3	33,9	56,3	30,1
operaio comune	7,4	5,7	15,2	15,7	10,1
operaio special.	11,8	16,1	23,5	41,1	21,5
commesso	5,7	23,4	22,2	16,1	12,4
apprendista	13,8	0,0	0,0	0,0	8,6
altro	21,7	26,9	41,5	66,6	33,5
totale	18,0	23,1	32,3	54,1	31,8

Fonte: Elaborazioni ISFOL - Osservatorio Formazione Continua