



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



Agenzia regionale del lavoro
e della formazione professionale

LA FORMAZIONE CONTINUA IN FRIULI VENEZIA GIULIA. DAL 2001 AL 2007



M A G G I O 2 0 0 8

La ricerca è opera di **Luca Dordit**, esperto dell'Agenzia del Lavoro e della Formazione Professionale della Regione Friuli Venezia Giulia.

INDICE

Introduzione.....	4
1. DISEGNO DELLA RICERCA.....	5
1.1. Metodologia e strumenti adottati.....	5
1.2. Dati quantitativi e fonti statistiche.....	6
1.3. Interviste a testimoni privilegiati.....	6
2. LA FORMAZIONE CONTINUA NEL FONDO SOCIALE EUROPEO.....	7
2.1. Elementi di scenario.....	7
2.2. Il profilo delle imprese.....	11
2.2.1. Variabili strutturali.....	11
2.2.2. La frequenza del ricorso alla formazione finanziata.....	18
2.3. I lavoratori in formazione.....	20
2.3.1. Indicatori socio demografici.....	20
2.3.2. Segmentazione socio professionale.....	26
2.3.3. I settori formativi.....	30
2.4. Le attività formative.....	32
2.4.1. Molteplicità delle utenze.....	32
2.4.2. Tipologie degli interventi formativi.....	33
3. LE POLITICHE NAZIONALI.....	37
3.1. L'attuazione della Legge 236/93.....	37
3.2. Il punto sulla Legge 53/2000.....	41
4. I FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA.....	44
4.1. Quadro normativo di riferimento.....	44
4.2. L'articolazione dei sistemi regionali.....	46
4.3. L'impatto su imprese e dipendenti del Friuli Venezia Giulia.....	48
4.3.1. Fondo Formazione PMI - FAPI.....	48
4.3.2. Fondimpresa.....	49
5. ALCUNI CONFRONTI REGIONALI.....	53
5.1. La formazione regionale rivolta agli adulti occupati.....	53
6. ANALISI PER LA PROGRAMMAZIONE INTEGRATA DEL SISTEMA REGIONALE DELLA FORMAZIONE CONTINUA.....	55
6.1. Formazione continua e Lifelong Learning.....	55
6.2. Verso un sistema integrato della formazione continua.....	56
6.3. La cornice normativa nazionale.....	60
6.4. Scenari regionali e buone prassi per una programmazione integrata.....	61
ELENCO DELLE TABELLE E DEI GRAFICI.....	66

INTRODUZIONE

Nell'attuale fase di rapidi cambiamenti tecnologici e di forti pressioni competitive, le economie esprimono un crescente fabbisogno di capitale umano. Non solo è necessario disporre di un elevato stock di competenze e conoscenze, ma è richiesto anche un loro continuo adattamento in risposta alle trasformazioni in atto.

In questo quadro, un ruolo primario è chiamata a svolgere la formazione dei lavoratori occupati, in tutte le diverse tipologie in cui si articola.

A oggi gli strumenti finanziari principali tramite i quali viene finanziato il sistema nazionale di Formazione Continua sono i seguenti:

- Il Fondo Sociale Europeo: articolato a livello regionale, prevede all'interno della programmazione finanziaria 2000-2006 la destinazione di fondi per l'attuazione di interventi formativi e di sviluppo organizzativo delle imprese (Asse D1). In particolar modo il FSE è stato considerato come strumento principe per lo sviluppo della piccola e media imprenditoria.
- La legge 236/93: legge-quadro, che con l'art.9, comma 5 istituisce il Fondo unico per la formazione professionale. Disciplina il finanziamento di interventi in favore di lavoratori occupati in posizione di lavoro dipendente o di lavoratori appartenenti a specifiche categorie. Prevede che Regioni e parti sociali intervengano nell'analisi dei bisogni formativi e occupazionali del territorio e nella programmazione, nella gestione e nel controllo delle attività formative, sia aziendali che individuali.
- La legge 53/00: rimodula gli orari di lavoro e prevede la possibilità di usufruire di congedi per partecipare ad attività di formazione professionale. Tutto ciò a partire dal riconoscimento del diritto alla formazione durante tutto l'arco della vita.
- La legge 388/00: con l'art. 118 è prevista l'istituzione di Fondi paritetici interprofessionali nazionali finalizzati ad attività di formazione continua per i settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura e del terziario. I Fondi possono essere creati in base ad accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ma l'attivazione è legata al consenso del Ministero del Lavoro, previa verifica dei requisiti previsti dalla norma. Possono essere articolati regionalmente e territorialmente.

La ricerca presentata di seguito analizza il sistema dell'offerta di formazione continua di competenza della Direzione Centrale del Lavoro, Formazione, Università e Ricerca della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Si traccia inoltre un quadro sintetico riguardante la prima applicazione dei Fondi Paritetici Interprofessionali sul territorio regionale, sulla base dei dati attualmente disponibili.

Il periodo temporale considerato è compreso tra gli anni 2001 e 2007. Esulano dal lavoro le attività formative intraprese dalle aziende sulla base di propri finanziamenti.

Nel primo capitolo viene precisato e descritto il disegno della ricerca, che si articola in primo luogo in una analisi di carattere quantitativo, operata sulla base del sistema informativo della Direzione Regionale del Lavoro, Formazione, Università e Ricerca della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Inoltre si è proceduto ad una serie di interviste a testimoni privilegiati che operano all'interno del settore.

Al capitolo secondo si pone sotto analisi il sistema regionale della formazione continua sul Fondo Sociale Europeo, mediante la descrizione ed il commento interpretativo dei dati di carattere quantitativo, suddivisi su tre aree di indagine, corrispondenti all'universo delle aziende, a quello degli allievi ed infine alle attività formative svolte. Delle imprese si esaminano gli aspetti strutturali, la segmentazione delle risorse umane, la frequenza del ricorso alla formazione. Relativamente alla sfera degli allievi, ne vengono esaminati i principali indicatori demografici, le categorie di utenza in rapporto al mercato del lavoro e infine le principali tipologie formative interessate. Il focus sulle attività di formazione sono indagate a loro volta sotto la duplice prospettiva dei profili formativi coinvolti e delle specifiche tipologie corsuali ed extracorsuali attivate.

Al capitolo terzo l'indagine, sulla base dei dati statistici disponibili, si concentra sulle attività finanziate dalla normativa nazionale e messe a bando dalla Direzione Regionale, quali la L. 236/1993 e la L.

53/2000, descrivendone le caratteristiche salienti dei rispettivi sistemi: aziende, lavoratori, processi di formazione.

Al capitolo quarto si passa alla disamina dei Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua di recente costituzione. Si tratta di organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali attraverso specifici accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Un sintetico confronto tra i diversi gradi di performance fatti registrare dai sistemi regionali in ordine alla quantità di formazione erogata e di utenza coinvolta è delineato al capitolo quinto. Si forniscono inoltre una serie di dati riguardanti l'incidenza dei fondi a valere sul FSE sul totale della formazione continua posta in essere.

Infine, al capitolo sesto si introducono una serie di analisi per la programmazione integrata del sistema regionale della formazione continua. La riflessione parte dall'accordo siglato tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali nell'aprile 2007, sulla base del testo già condiviso a livello tecnico nel marzo 2006. L'intesa richiama a una logica di programmazione unitaria l'insieme degli interventi di formazione continua, attraverso l'utilizzo mirato a livello di ciascuna Regione, dei diversi strumenti finanziari disponibili (FSE, L. 236/93, L. 53/2000 e Fondi interprofessionali), in coerenza con le politiche di sviluppo concertate tra Regione e parti sociali. Richiama inoltre alla necessità di costruire un sistema di certificazione delle competenze concordato a livello nazionale e impegna le parti contraenti a rivedere l'insieme delle procedure di accreditamento dei soggetti che erogano formazione continua per arrivare a un sistema di regole efficaci in tutto il territorio nazionale impostato su criteri di qualità.

1. DISEGNO DELLA RICERCA

La ricerca analizza il sistema dell'offerta formativa di formazione continua di competenza della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Il periodo considerato è compreso tra l'anno 2001 ed il 2007. Per una descrizione quanto più esauriente del settore, l'analisi sui fondi del FSE è corredata da un sintetico inquadramento sulle attività formative svolte ad oggi sul territorio regionale nell'ambito dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, sulla base dei dati ad oggi disponibili. Esulano dal lavoro di ricerca le attività formative intraprese dalle aziende della regione sulla base di propri finanziamenti interni.

Il lavoro si occupa inoltre dei recenti dispositivi normativi varati in sede nazionale che prefigurano la nascita di un sistema integrato della formazione continua, in cui le diverse linee di finanziamento (FSE, L.236/93, L. 53/00, Fondi Paritetici Interprofessionali) siano impostate mediante una programmazione unitaria.

1.1 Metodologia e strumenti adottati

Considerato l'ambito definito per la ricerca, l'attività di analisi ha prestato attenzione:

- alle caratteristiche e composizione dell'offerta di formazione continua;
- ai processi attesi e alle trasformazioni avvenute nel settore.

Per lo svolgimento della ricerca sono state impiegate sia metodologie quantitative che qualitative. L'analisi di tipo quantitativo ha lo scopo di fornire l'inquadramento preliminare del fenomeno preso in esame. A partire da dati statistici esistenti si è realizzata un'analisi secondaria che consentisse di individuare le linee di tendenza circa la realizzazione di attività formative finanziate dalla Direzione Centrale Lavoro, Formazione professionali, Università e Ricerca della Regione Friuli Venezia Giulia, le caratteristiche chiave delle imprese, la struttura dell'attività formativa, ed i risultati ottenuti.

Più specificamente i principali risultati attesi dal percorso di ricerca quantitativa hanno riguardato la determinazione:

- della struttura e segmentazione delle aziende beneficiarie;

- delle tipologie di utenza, sia sotto il profilo della provenienza geografica che delle principali caratteristiche socio-economiche;
- delle tipologie di interventi formativi in cui è segmentabile il settore e la loro ricostruzione di scenario;
- dei volumi quantitativi di offerta di formazione professionale;
- dei risultati ottenuti in termini di successo formativo.

L'analisi qualitativa ha avuto lo scopo di fornire una visione articolata di come i principali attori presenti all'interno del sistema dell'offerta di formazione continua regionale, sulla base di ruoli e funzioni differenziate, percepiscano la situazione corrente ed i suoi sviluppi futuri. Allo scopo si sono intervistati una serie di soggetti che vanno dai gestori dell'offerta formativa, agli esperti del settore, ai rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. In particolare l'analisi è focalizzata sulle caratteristiche del settore e sulle richieste, sia tradizionali che emergenti, cui è sottoposto.

1.2 Dati quantitativi e fonti statistiche

Le fonti primarie dei dati quantitativi cui si è attinto per la redazione del rapporto sono costituite dal sistema informativo della Direzione Regionale del Lavoro, Formazione, Università e Ricerca della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Si sono analizzate in forma sistematica le seguenti aree di intervento:

- Fondo Sociale Europeo Obiettivo 3;
- L. 236/1993;
- L. 53/2000.

Inoltre ci si è avvalsi dei dati riguardanti i Fondi Paritetici Interprofessionali forniti dagli enti capofila a livello regionale.

1.3 Interviste a testimoni privilegiati

L'attività di analisi e di ricerca si è basata, oltre che su fonti di dati quantitativi, sullo strumento dell'intervista semi-strutturata, condotta su dieci testimoni privilegiati presenti nel contesto regionale. Il target degli intervistati è rappresentato da un *range* di tipologie di attori polarizzato su una serie di profili principali:

- dirigenti e funzionari di istituzioni formative;
- dirigenti aziendali nel settore delle risorse umane;
- docenti universitari ed esperti del settore;
- rappresentanti di organizzazioni datoriali e sindacali, oltre che di organismi bilaterali di settore.

L'ampiezza del campo di intervento dei soggetti intervistati, così come la loro particolare rilevanza all'interno dei rispettivi settori, ha consentito di acquisire una messe di informazioni, di giudizi, analisi e spunti di riflessione quanto mai qualificati.

La tabella seguente (Tabella 1) riporta l'elenco completo dei soggetti intervistati:

Tabella 1 - Elenco soggetti intervistati

1.	Claudio Hauser	Presidente Formindustria FVG e Direttore Formimpresa FVG
2.	Carlo Faleschini	Presidente Confartigianato FVG
3.	Massimiliano Iacono	ENAIP Friuli Venezia Giulia - Direttore settore formazione continua
4.	Ferruccio Sartori	Direttore Officina Pittini per la Formazione – Gruppo Pittini
5.	Marco Pascolini	IRES FVG – Direttore programmazione formazione e ricerca
6.	Lorenzo Garziera	Segreteria regionale CISL Friuli Venezia Giulia
7.	Emanuela De Faccio	API Udine
8.	Dania De Cecco	Danieli S.p.a. - Dirigente Area Formazione finanziata
9.	Norberto Urli	IAL FVG - Direttore settore formazione continua
10.	Roberto Ganzitti	Confindustria FVG

2. LA FORMAZIONE CONTINUA NEL FONDO SOCIALE EUROPEO

2.1 Elementi di scenario

Il Fondo sociale europeo, operativo dal 1962, è volto a sostenere la strategia europea per l'occupazione, prevenendo e combattendo la disoccupazione attraverso il finanziamento di attività tese ad investire nelle risorse umane e a promuovere un alto livello di occupazione e di integrazione sociale, la parità tra uomini e donne, la coesione economica e sociale.

Unico Fondo strutturale che interviene in tutti i paesi e le regioni dell'Unione Europea, il FSE mira a sviluppare le risorse umane per facilitare il loro inserimento nel mercato del lavoro in una logica di integrazione e completamento delle politiche degli Stati membri, in particolare nel contesto dei Piani pluriennali nazionali d'azione per l'occupazione (NAP). A questo scopo, il FSE è di supporto agli stati membri nel loro tentativo di introdurre e rendere operative nuove politiche attive dell'occupazione e nuovi sistemi per combattere le cause della disoccupazione, adattando il proprio intervento alle specifiche condizioni delle varie regioni.

Specificamente, il FSE sostiene:

- lo sviluppo e la promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire al disoccupazione;
- la promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro;
- la promozione e il miglioramento dei sistemi della formazione e dell'istruzione in una logica di apprendimento nell'intero arco della vita;
- la promozione della qualificazione della forza lavoro, dell'introduzione dell'innovazione, del rafforzamento del potenziale umano nell'ambito della ricerca;
- il miglioramento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro.

Al FSE è stato affidato il compito di sviluppare il sistema della formazione continua, affiancandosi alle leggi nazionali e recentemente, ai fondi paritetici interprofessionali. Per attività di formazione professionale continua si intendono quelle attività formative rivolte ai soggetti adulti occupati - che possono parteciparvi anche per scelta autonoma - e quelle predisposte dalle aziende, al fine di adeguare o di elevare le professionalità e competenze in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo. La formazione continua ha quindi il compito di creare un intreccio ricorrente tra formazione e lavoro delle persone e delle imprese, e costituisce ormai il baricentro attorno a cui ruotano le problematiche formative di tutti i sistemi industriali avanzati.

Nello specifico, la formazione continua si rivolge a:

- occupati giovani e adulti;
- lavoratori in CIG;
- parti sociali e management aziendale, compresi i titolari di impresa ed i lavoratori autonomi;
- occupati nella Pubblica Amministrazione;
- occupati e disoccupati giovani e adulti;
- donne imprenditrici.

Ciò che giustifica il carattere continuo della formazione è la necessità di:

- sviluppare le nuove competenze che sono richieste per far fronte al cambiamento tecnico-produttivo e alle trasformazioni socio-culturali in corso;
- aggiornare e rinnovare il patrimonio di professionalità esistenti, prevenendo i rischi di una loro obsolescenza;
- favorire percorsi articolati di sviluppo e di mobilità professionale che, nel corso della vita lavorativa, permettono alle singole persone di passare da un livello ad un altro, da un campo di specializzazione all'altro, da un'azienda all'altra;
- promuovere il ricongiungimento delle attività di studio e di lavoro a tutte le età, a partire da quella giovanile.

La formazione continua deve essere vista quindi come una metodologia di gestione dell'innovazione che, giorno per giorno, mira ad accrescere e organizzare il patrimonio di conoscenze e competenze generato dall'esperienza.

Promuovere un sistema di formazione continua non significa, dunque, limitarsi a offrire dall'esterno corsi o opportunità di apprendimento ai lavoratori o alle imprese, ma trasformare dall'interno i loro processi di apprendimento e innovazione, in modo da dare organizzazione alla domanda di conoscenze e competenze che matura nel corso dell'esperienza diretta.

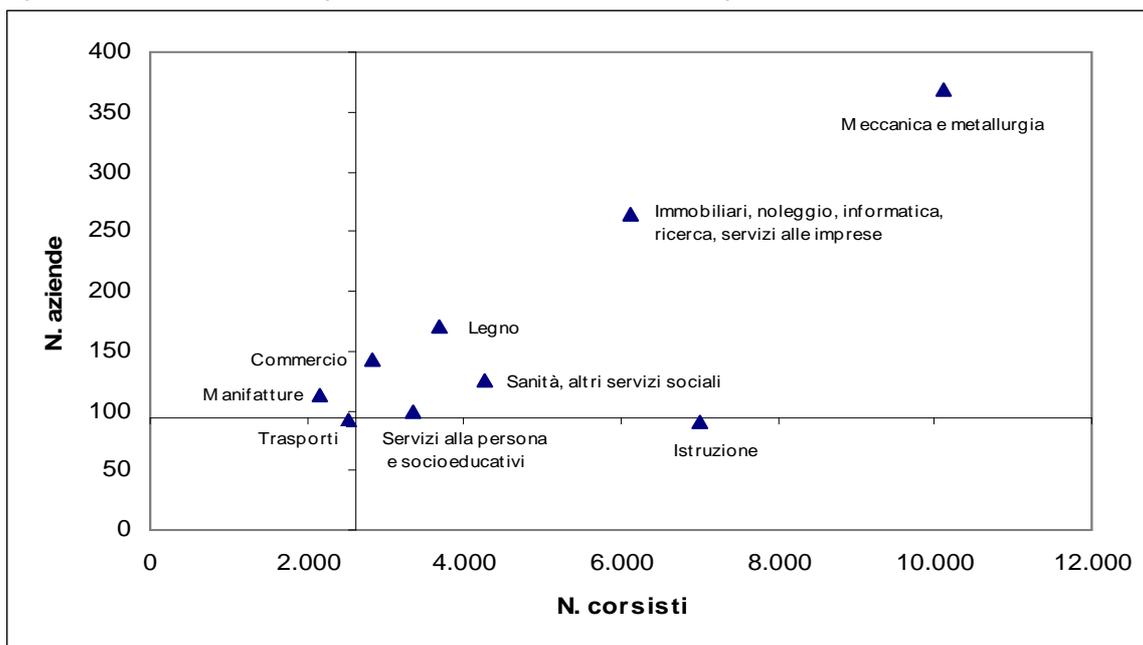
La formazione continua acquista un ruolo determinante in un sistema produttivo come quello italiano, composto per la maggior parte da piccole e medie imprese (PMI), per una serie di ragioni sintetizzabili come di seguito.

- Le PMI hanno il loro punto di forza nella capacità di fornire in tempi brevi risposte flessibili rispetto alle esigenze dei clienti, che non possono essere predeterminate con largo anticipo e che propongono esigenze differenziate. Per questo, le PMI hanno bisogno di competenze e abilità che cambiano rapidamente nel tempo. Le capacità possedute inizialmente dall'imprenditore, dai manager e dai lavoratori possono divenire rapidamente obsolete e avere bisogno di aggiornamenti rapidi e finalizzati.
- Le PMI non sono in grado di generare al proprio interno percorsi formativi complessi, che richiederebbero di programmare con largo anticipo il fabbisogno di risorse umane e investimenti immobilizzati incompatibili con la loro competitività. Il continuo rinnovo delle competenze delle risorse umane dipende dunque o dall'apprendimento spontaneo realizzato sul lavoro, o da occasioni di apprendimento create da iniziative esterne (associazioni sindacali, imprenditoriali o professionali, Pubblica Amministrazione, specialisti della formazione) che riescano a entrare proficuamente in contatto con le sue particolari esigenze.
- Nelle PMI rimane latente un enorme fabbisogno di formazione che non trova modo di esprimersi come domanda esplicita di formazione, anche a causa delle modalità (tempi, luoghi, contenuti, metodologie) con cui si manifesta un'offerta di formazione ancora distante dalle esigenze specifiche delle PMI.
- Lo sviluppo di reti globali che ricorrono in modo sempre più sistematico all'*outsourcing* di competenze e lavorazioni specializzate, spesso affidate a piccole o medie imprese, implica un aumento del livello di competenza e di affidabilità richiesta alla PMI di nicchia dai suoi clienti. Il possesso e l'aggiornamento di competenze distintive diventa il vantaggio competitivo decisivo nelle nuove regole di concorrenza.

Prima di procedere all'analisi di dettaglio del settore della formazione continua su fondi FSE, ci si soffermerà di seguito su una serie di elementi che favoriscono la definizione di un quadro generale della riflessione.

Al Grafico 1 si evidenzia l'analisi dei **settori produttivi regionali a forte domanda di formazione continua sul Fondo Sociale Europeo**. Sull'asse delle ascisse sono ordinati i settori per numero di corsisti, mentre sull'asse delle ordinate sono riportati i valori numerici delle aziende che hanno realizzato attività formative. I due assi si incrociano nel punto corrispondente alla media dei valori. Molti sono i settori classificati nel primo quadrante, caratterizzato sia da un elevato volume di lavoratori in formazione che da un buon livello di aziende coinvolte. Tra questi innanzitutto la Meccanica e metallurgia, seguita dalle Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese. L'istruzione, a fronte di un numero consistente di corsisti, mostra un livello più basso di enti beneficianti dei finanziamenti regionali. Sempre nel primo quadrante figurano, con indici più contenuti, i settori del Legno, Sanità e servizi sociali, Commercio, Servizi alla persona e socio-educativi. I comparti dei Trasporti e delle Manifatture (al netto degli altri settori manifatturieri citati) risultano i più prossimi al dato medio.

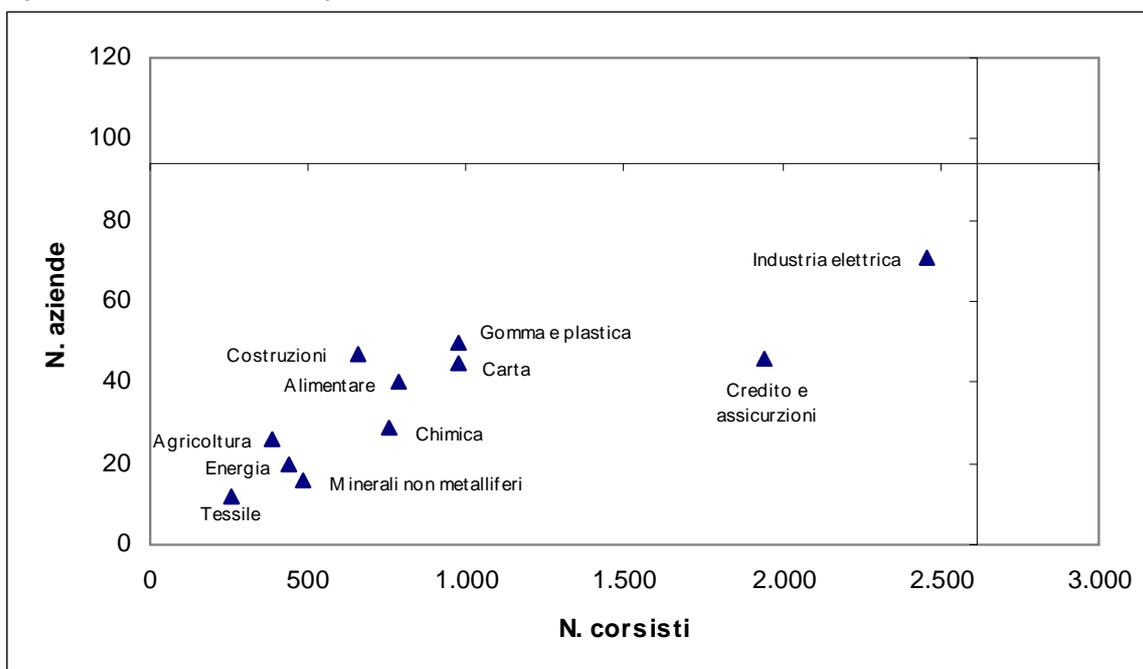
Grafico 1 – La domanda settoriale di formazione continua sul FSE FVG– Settori a forte domanda



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

L'analisi continua al Grafico 2 prendendo in esame i **settori a domanda debole rispetto alla media regionale**. Si tratta di settori che non sembrano al momento aver intercettato l'opportunità offerta dai finanziamenti regionali per la formazione continua. E' questo il quadrante che mostra le maggiori problematicità e contemporaneamente i maggiori spazi d'azione. Sul piano cartesiano si scorgono in primo luogo i settori dell'Industria elettrica e del Credito e assicurazioni, quindi, su valori decisamente bassi, quelli della Gomma e plastica, Carta, Chimica, Costruzioni, Alimentare, Agricoltura, Energia e infine Tessile.

Grafico 2 – La domanda settoriale di formazione continua sul FSE FVG – Settori a domanda debole



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

I dati visualizzati nei grafici precedenti sono quindi riportati nella tabella successiva (Tabella 2).

Tabella 2 - Distribuzione dei lavoratori in formazione sugli addetti dei settori industriali e costruzioni del Friuli Venezia Giulia (Anno 2004)

Settori di attività	N. lavoratori formati	N. aziende con almeno 1 addetto in formazione
INDUSTRIA ALIMENTARE	788	40
INDUSTRIA TESSILE	258	12
INDUSTRIA LEGNO	3.681	170
INDUSTRIA CARTA	972	45
INDUSTRIA CHIMICA	756	29
INDUSTRIA GOMMA E PLASTICA	975	50
INDUSTRIA TRASF. MINERALI NON METALLIFERI	481	16
INDUSTRIA MECCANICA E METALLI	10.105	368
INDUSTRIA ELETTRICA	2.455	71
INDUSTRIA MEZZI DI TRASPORTO	2.520	92
COSTRUZIONI	655	47
AGRICOLTURA E PESCA	388	26
SETTORE PUBBLICO	11.292	219
ALBERGHI E RISTORANTI	197	13
COMMERCIO	2.832	143
INTERMEDIAZIONE MONETARIA	1.940	46
RICERCA, SERVIZI AD IMPRESE	6.107	265
SERVIZI A PERSONA, SOCIOEDUCATIVI	3.350	100
ENERGIA, ACQUA, GAS	437	20
ALTRO MANIFATTURE	2.165	113
Totale complessivo	52.354	1.885

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Dopo aver esaminato il rapporto tra lavoratori in formazione ed aziende coinvolte nei processi formativi, procedendo mediante un'analisi di tipo settoriale si evidenziano i livelli di copertura della formazione continua finanziata rispetto ai diversi settori produttivi.

La **distribuzione dei lavoratori in formazione sugli addetti dei settori industriali e costruzioni** (Tabella 3) indica che nel 2004 il tasso di copertura complessivo è stato del 2,5%. Tra i settori che maggiormente si distinguono per incidenza di lavoratori in formazione sul totale degli addetti troviamo il settore del legno con quasi nove lavoratori su cento (8,9%). Anche l'industria elettrica si segnala in tal senso, facendo segnare una quota percentuale dell'8,2%. A questi primi due settori seguono l'industria dei mezzi di trasporto, con il 5,7, la chimica con il 5,5% e il comparto meccanica e metallurgia con il 4,6% su base annua. Sempre nell'anno 2004 gli ulteriori settori industriali fanno registrare valori assai più contenuti, tutti al di sotto del 4% e in alcuni casi estremamente ridotti. Ciò vale in particolar modo per il settore delle costruzioni (0,3%) per il Tessile (1%) e per l'industria di trasformazione dei minerali non metalliferi (0,2%).

Tabella 3 - Distribuzione dei lavoratori in formazione sugli addetti dei settori industriali e costruzioni del Friuli Venezia Giulia (Anno 2004)

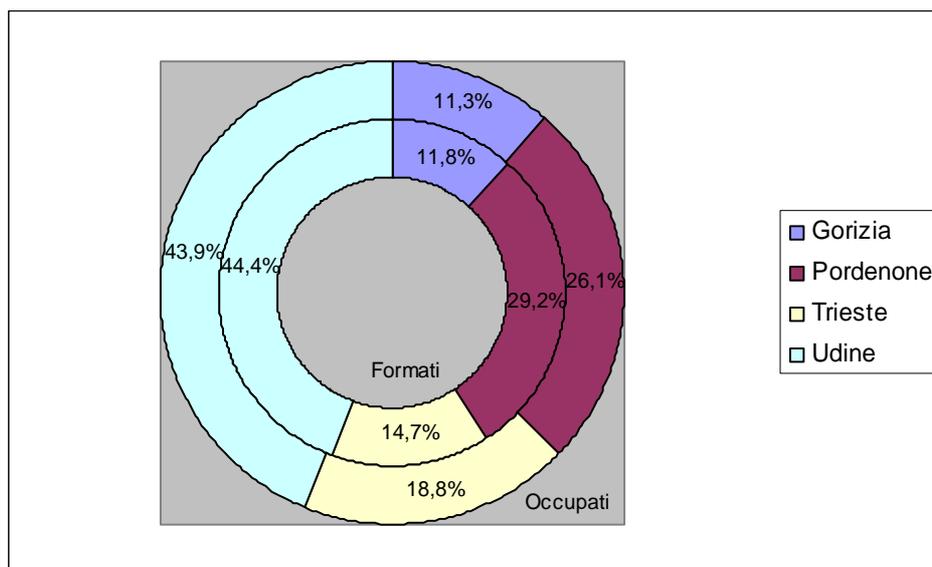
Settori di attività economica	N. addetti	N. lavoratori in formazione	% lavoratori in formazione su addetti	
DA - INDUSTRIA ALIMENTARE	10.970	148	1,3%	
DB - INDUSTRIA TESSILE	5.884	59	1,0%	
DC - INDUSTRIA CONCIARIA	1.305	-	-	
DD - INDUSTRIA LEGNO	9.091	809	8,9%	
DE - INDUSTRIA CARTA	5.615	175	3,1%	
DF - INDUSTRIA PETROLIO	334	-	-	
DG - INDUSTRIA CHIMICA	2.081	115	5,5%	
DH - INDUSTRIA GOMMA E PLASTICA	3.570	123	3,4%	
DI - INDUSTRIA TRASF. MINERALI NON METALLIFERI	6.603	12	0,2%	
DJ - INDUSTRIA METALLI	27.053	49.848	2.282	4,6%
DK - INDUSTRIA MECCANICA	22.795	11.564	944	8,2%
DL - INDUSTRIA ELETTRICA		7.153	405	5,7%
DM - INDUSTRIA MEZZI DI TRASPORTO		38.536	119	0,3%
F - COSTRUZIONI				
Totale complessivo	202.402	5.191	2,5%	

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Un ulteriore elemento da considerare in fase di analisi preliminare riguarda il grado di copertura della formazione continua finanziata. Si consideri il rapporto tra formati e occupati per provincia.

La **distribuzione per provincia della percentuale dei lavoratori in formazione in rapporto a quella degli occupati** (Grafico 3) mostra come vi sia una discreta corrispondenza tra i due valori. Nella provincia di Gorizia ed in quella di Udine si registra quasi una sovrapposizione, dato che le due variabili presentano uno scarto di pochi decimi di punto. La situazione è in parte diversa per le province di Pordenone e di Trieste. Nella prima lo scostamento tra formati e occupati va a favore dei secondi di poco più di tre punti percentuali (29,2% contro 26,1%), mentre nell'area giuliana si assiste al fenomeno inverso, in misura di poco più del 4% (14,7% e 18,8%).

Grafico 3 – Distribuzione per provincia della percentuale dei lavoratori in formazione in rapporto alla percentuale degli occupati (Anno 2006)



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR – FVG e ISTAT 2006

2.2. Il profilo delle imprese

2.2.1 Variabili strutturali

Tra il 2001 ed il 2007 le imprese che hanno promosso attività di formazione continua finanziata dalla Regione Friuli Venezia Giulia ammontano a 1.910. L'andamento nei sette anni considerati descrive una curva in crescita regolare dal 2001 al 2003, anno in cui si registra il picco quantitativo con 387 casi, per poi scendere con altrettanta regolarità nelle annualità successive, toccando prima quota 342 nel 2004 e successivamente ripiegando su valori più contenuti (282 nel 2005, 206 nel 2006, 190 nel 2007).

Analizzando la **composizione delle aziende per settori produttivi** (Tabella 4), si osserva che complessivamente il 52% appartiene al settore industriale, mentre il 46,6% opera nel terziario ed una quota esigua si inquadra nel settore agricolo (1,4%).

Se dal dato complessivo ci volgiamo ai valori disaggregati per annualità, si può cogliere come nel corso del tempo la ripartizione percentuale dei settori produttivi subisca alcune modifiche di un certo rilievo. In particolare si assiste ad un progressivo aumento del numero delle aziende industriali, che nel 2002 sono 154, pari al 51% del totale, mentre quattro anni più tardi si collocano al 59,2%. Parallelamente va via via riducendosi il peso del settore terziario, che nel medesimo lasso di tempo scende da 146 imprese (48,3%) a 78 (37,9%). Quanto alla presenza di aziende agricole, esse aumentano la loro quota percentuale dallo 0,7% al 2,9%, pur facendo registrare valori estremamente esigui in termini assoluti (2 nel 2002 e 6 nel 2006). Infine, risulta utile analizzare le variazioni che hanno interessato i due periodi della programmazione regionale. Sotto tale profilo si evidenzia un discreto incremento del settore industriale tra il 2002 ed il 2004 (+18,2%), accompagnato da un aumento ben più contenuto delle imprese del

terziario (+2,7%). Nel secondo periodo, come si è osservato precedentemente, si assiste ad un calo generalizzato del numero delle imprese che beneficiano di finanziamenti per la formazione continua, che tra il 2004 ed il 2006 interessa in forma prevalente le aziende operanti nel settore terziario (-48%), con un effetto marcato anche sul settore industriale (-33%).

Tabella 4 – Distribuzione delle aziende per settori produttivi e per annualità

Settori produttivi	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
Agricoltura	2	0,7%	6	2,9%	26	1,4%	400,0%	-40,0%
Industria	154	51,0%	122	59,2%	993	52,0%	18,2%	-33,0%
Terziario	146	48,3%	78	37,9%	891	46,6%	2,7%	-48,0%
Totale complessivo	302	100,0%	206	100,0%	1.910	100,0%	13,2%	-39,8%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Nel complesso dei sette anni considerati la **composizione delle aziende per provincia** (Tabella 5) presenta alcune peculiarità che sono proprie del sistema della formazione continua regionale e che difficilmente potrebbero essere riscontrate all'interno di altre filiere formative, considerando le imprese in qualità di soggetti erogatori delle attività formative.

Partendo dall'analisi del dato complessivo e procedendo in ordine decrescente, 731 imprese risultano ubicate in provincia di Pordenone, con una percentuale del 39,5% sul totale, mentre 729 sono situate nell'area di Pordenone (39,4%), 228 nel comprensorio di Trieste (12,3%) e 163 in quello di Gorizia (8,8%). Ponendo a confronto il peso percentuale assunto dalle diverse aree provinciali tra il 2002 ed il 2006, si ricava che i due scenari risultano essere di molto diversificati tra loro, a testimonianza di una profonda trasformazione avvenuta nel periodo considerato. Nel 2002 infatti la provincia di Pordenone con 102 aziende copre il 34,9% del sistema delle aziende interessate a processi di formazione continua a finanziamento regionale, mentre nel 2006 la sua incidenza sale in misura marcata al 46,7%. Per contro l'area di Udine dalle iniziali 120 imprese, pari al 41,1% del totale, registra nei quattro anni successivi un decremento della sua quota proporzionale fino al valore del 34,2%. La situazione del comprensorio di Trieste presenta un calo altrettanto sensibile, dal 14,4% nel 2002 all'8,5% nel 2006, corrispondente in termini assoluti rispettivamente ad una quota di 42 e di 17 aziende. Infine l'area goriziana, contrariamente agli andamenti osservati nelle altre province, fa registrare una sostanziale stabilità nel peso relativo rispetto ai restanti comprensori amministrativi regionali, passando dal 9,6% al 10,6%, benché in valori assoluti il numero delle aziende decresca da 28 a 21.

Qualora si approfondiscano ulteriormente i dettagli dell'analisi osservando le variazioni fatte registrare nelle diverse province tra la prima e la seconda parte della programmazione, si può notare come nel biennio 2002-2004 a subire un significativo incremento sia il numero delle aziende collocate nelle aree di Udine e di Pordenone. La crescita fatta segnare è rispettivamente del 21,7% e del 24,5%, a fronte di una flessione avvertibile nel comprensorio di Gorizia (-10,7%) e in forma più pronunciata in quello di Trieste (-16,7). Quanto invece alla variazione registrata nel 2006 rispetto al 2002, si nota come descriva una flessione decisamente marcata nei comprensori di Udine (-53,4%) e di Trieste (-51,4%), mentre nel Pordenonese e nell'Isontino il calo assume un andamento più contenuto, con valori pari rispettivamente al -26,8% ed al -16%.

Tabella 5 – Distribuzione delle aziende per provincia della sede e per annualità (N. = 1.851)

Provincia	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
Gorizia	28	9,6%	21	10,6%	163	8,8%	-10,7%	-16,0%
Pordenone	102	34,9%	93	46,7%	731	39,5%	24,5%	-26,8%
Trieste	42	14,4%	17	8,5%	228	12,3%	-16,7%	-51,4%
Udine	120	41,1%	68	34,2%	729	39,4%	21,7%	-53,4%
Totale complessivo	292	100,0%	199	100,0%	1.851	100,0%		

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

La **composizione delle aziende per settori di attività economica** (Tabella 6) segnala innanzitutto la presenza di un paniere di settori estremamente ampio e differenziato, pari a 22, a testimonianza del fatto che la pratica della formazione continua su fondi regionali ha interessato negli anni la gran parte delle tipologie produttive.

Diversa lettura va operata invece relativamente al grado di copertura delle aziende all'interno dei diversi settori produttivi. Sotto questo profilo si assiste infatti ad una marcata concentrazione delle aziende su un nucleo ristretto di settori trainanti, che si mantengono stabili nel tempo. Si tratta dei settori della Meccanica e metallurgia, della Ricerca e servizi alle imprese, dell'Istruzione, sanità e servizi sociali e del Legno, mobili, arredo, che da soli coprono complessivamente più della metà del numero di aziende coinvolte (53,6%), con un'oscillazione che va dal 50,7% registrato nel 2002 al 54% nel 2006.

Tra gli ulteriori settori, tra il 2002 ed il 2006 a far registrare una discreta crescita sono il Commercio e le Altre attività manifatturiere, che passano rispettivamente dal 5,6% al 7,3% e dal 6% al 7,8%. Un analogo incremento in termini relativi interessa l'Elettrica ed elettronica, che sale dal 4,3% al 5,3%, pur in presenza di un leggero calo in cifra assoluta (da 13 ad 11 aziende).

Nell'esaminare i dati riguardanti la ripartizione delle aziende per attività economica va precisato in primo luogo che per azienda si intende l'unità aziendale locale. Inoltre, non va dimenticato che in questo caso specifico l'analisi non prende in considerazione la struttura dimensionale dell'impresa. Ciò significa che alcuni settori, quali la Chimica, l'Energia, l'Alimentare, la Carta, il Credito e assicurazioni, Gomma e plastica, Trasporti, oltre a Tessile e abbigliamento, caratterizzati da una struttura dimensionale ampia e articolata, risultano conseguentemente sottorappresentati.

Tabella 6 – Distribuzione delle aziende per settori di attività economica e per annualità

Settori di attività economica	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
Meccanica e metallurgia	48	15,9%	48	23,3%	368	19,3%	47,9%	-57,6%
Ricerca, servizi alle imprese	50	16,6%	17	8,3%	265	13,9%	-10,0%	-62,2%
Sanità, Istruzione, Serv. sociali	31	10,3%	23	11,2%	219	11,5%	-9,7%	-17,9%
Legno, mobili, arredamento	24	7,9%	23	11,2%	170	8,9%	29,2%	-25,8%
Commercio	17	5,6%	15	7,3%	143	7,5%	41,2%	-47,5%
Altre industrie manifatturiere	18	6,0%	16	7,8%	113	5,9%	5,6%	-15,8%
Servizi persona, socio educativi	25	8,3%	7	3,4%	100	5,2%	-32,0%	-58,8%
Trasporti	15	5,0%	9	4,4%	92	4,8%	13,3%	-47,1%
Elettrica ed elettronica	13	4,3%	11	5,3%	71	3,7%	38,5%	-38,9%
Gomma, plastica	12	4,0%	7	3,4%	50	2,6%	-50,0%	16,7%
Costruzioni	9	3,0%	3	1,5%	47	2,5%	11,1%	-70,0%
Credito e assicurazioni	5	1,7%	4	1,9%	46	2,4%	220,0%	-75,0%
Carta	9	3,0%	2	1,0%	45	2,4%	-43,3%	-65,7%
Alimentare	8	2,6%	4	1,9%	40	2,1%	-37,5%	-20,0%
Chimica	6	2,0%	4	1,9%	29	1,5%	-16,7%	-20,0%
Agricoltura, pesca	2	0,7%	7	3,4%	26	1,4%	400,0%	-30,0%
Energia, acqua, gas	1	0,3%	3	1,5%	20	1,0%	700,0%	-62,5%
Alberghi e ristoranti	3	1,0%	1	0,5%	13	0,7%	-33,3%	-50,0%
Tessile e abbigliamento	2	0,7%	1	0,5%	12	0,6%	0,0%	-50,0%
Minerali non metalliferi	3	1,0%	1	0,5%	12	0,6%	66,7%	-50,0%
Estrattivo	1	0,3%	-	-	4	0,2%	-100,0%	-
Grafica	-	-	-	-	3	0,2%	0,0%	-
Totale complessivo	302	100,0%	206	100,0%	1.910	100,0%	13,2%	-39,8%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Restringendo il campo di analisi sull'**andamento della distribuzione delle aziende per i primi cinque settori di attività** (Grafico 4), se ne si possono cogliere innanzitutto le diverse dinamiche di sviluppo.

Il settore della Meccanica e metallurgia si caratterizza per un andamento assai regolare, con una crescita sostenuta dal 2001 al 2003 (da 37 a 75 imprese) ed una successiva flessione costante e progressiva, meno pronunciata tra il 2003 e 2004 (75-71) e maggiormente consistente negli anni successivi, fino al dato del 2007 che segna la presenza di 29 imprese.

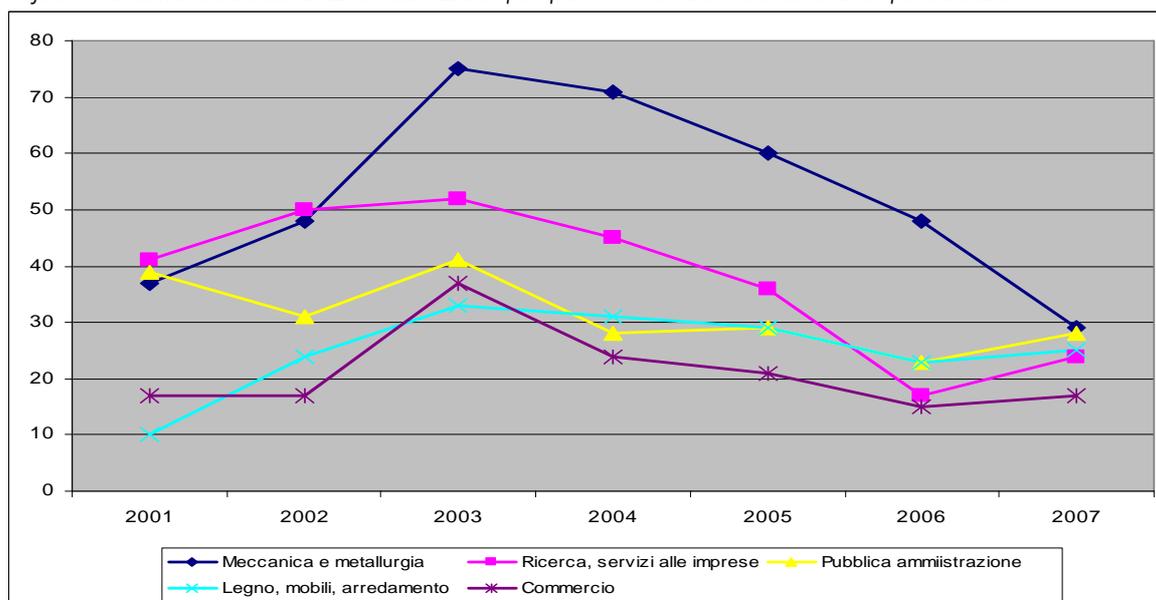
La Ricerca ed i servizi alle imprese (ricerca, noleggio, informatica, attività immobiliari e altre attività professionali ed imprenditoriali) si collocano al secondo posto per quota assoluta e percentuale sino al 2005, con una curva di crescita che nei primi due anni è analoga a quella della Meccanica (41-50), per poi decrescere successivamente in seguito fino al 2006 (17), benché dal 2007 si assista ad un nuovo incremento (24).

La quota delle organizzazioni che operano in campi prossimi o a contatto con la sfera del settore pubblico (Sanità, istruzione, servizi sociali) presenta un andamento ciclico, alternando annualmente crescita e flessione.

Il settore del Legno, mobili e arredamento è caratterizzato da un processo di sviluppo ulteriormente diverso, contrassegnato da una crescita marcata nel primo triennio (da 10 a 24 e infine a 33 aziende), cui segue un biennio pressoché stabile (da 31 a 29) ed un ultimo biennio in cui si registra un calo iniziale (23) ed una successiva debole inversione di tendenza (25).

Infine le aziende operanti nel settore del Commercio più che raddoppiano di numero tra il 2002 ed il 2003 (da 17 a 37) e successivamente sono soggette ad una progressiva flessione, fatta eccezione per il 2007.

Grafico 4 – Andamento della distribuzione delle aziende per i primi 5 settori di attività economica e per annualità



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR – FVG

Volgendo quindi l'attenzione sulla **distribuzione delle aziende per classe dimensionale**, una prima serie di dati si ricava ponendo a raffronto la dimensione delle imprese con la variabile tempo (Tabella 7). Si ricorda in proposito che secondo la classificazione adottata dall'Unione Europea, la piccola azienda ha un organico fino a 49 addetti, la media azienda tra i 50 e i 249 ed infine la grande azienda supera i 249 addetti.

In termini complessivi, le grandi aziende che tra il 2001 ed il 2007 hanno attivato per attività di formazione continua sulla base di fondi regionali sono state 285, con una quota percentuale del 14,9% sul totale. Le imprese di medie dimensioni ammontano invece a 683, equivalenti ad una quota del 35,8%. Infine le piccole e le micro aziende sono state 942, pari a quasi la metà del totale (49,3%).

Ad un esame degli andamenti annuali, emergono una serie di processi ben delineati. In primo luogo si coglie la penetrazione della pratica della formazione continua nella piccola azienda. Tra il 2002 ed il 2003 si assiste infatti ad un incremento molto significativo del numero di imprese coinvolte, che passano da 126 (41,7% sul totale delle aziende) a 211 (54,5%). Negli anni successivi la quota percentuale

delle piccole imprese si assesta intorno al dato medio del 50%, non scendendo in alcuna annualità al di sotto del 45% sul totale.

La media impresa fa registrare una progressione annuale maggiormente regolare. A partire infatti dal 2002 (38,4% sul totale) e fatta eccezione per il 2003, anno in cui si tocca il picco negativo del settennio con il 30,3%, la presenza delle aziende di dimensione tra i 50 ed i 249 addetti cresce costantemente, attestandosi nel 2004 sul 34,5% e quindi raggiungendo il 37,9% due anni più tardi.

Per ultimo la grande azienda fa segnare la maggiore concentrazione di casi nel 2002, con 60 su un totale di 302, pari al 19,9%. Negli anni successivi, sino al 2005 la richiesta e l'ottenimento di finanziamenti finalizzati alla formazione continua da parte delle grandi aziende si ridimensiona senza più presentare un'incidenza di oltre il 15% sul totale delle imprese coinvolte. Nel corso del 2006 si assiste ad un'ulteriore crescita della richiesta.

Tabella 7 - Distribuzione delle aziende per classe dimensionale e per annualità

Dimensione dell'azienda	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
Grande	60	19,9%	35	17,0%	285	14,9%	-20,0%	-27,1%
Media	116	38,4%	78	37,9%	683	35,8%	1,7%	-34,0%
Piccola	126	41,7%	93	45,1%	942	49,3%	39,7%	-47,2%
Totale complessivo	302	19,9%	206	17,0%	1.910	100,0%	13,2%	-39,8%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Una variabile altrettanto rilevante da prendere in considerazione in rapporto alla **classe dimensionale delle imprese** è rappresentata dalla loro **collocazione geografica**, all'interno delle diverse ripartizioni provinciali (Tabella 8).

Da questo punto di vista va segnalato che le imprese di grandi dimensioni che tra il 2001 ed il 2007 hanno goduto di finanziamenti regionali per le attività di formazione continua si concentrano prevalentemente nelle province di Udine (112 casi, pari al 39,4% sul totale delle grandi imprese) e di Pordenone (93, pari al 32,7%). Più esigua la presenza di grandi aziende nelle province di Trieste (18%) e di Gorizia (9,9%).

Le medie imprese che hanno attivato attività di formazione finanziata sul FSE Obiettivo 3 sono concentrate prevalentemente nella provincia di Pordenone, dove se ne contano 288, equivalenti al 43,5%. Anche nel comprensorio udinese se ne rileva una discreta concentrazione, con 243 casi, pari al 36,7% del totale, mentre nell'area triestina sono pari all'11,5% ed in quella goriziana all'8,3%.

Quanto alla distribuzione delle piccole imprese tra le diverse aree provinciali, più di quattro aziende su dieci sono ubicate nella provincia di Udine (41,3%, per una quota in valori assoluti di 378), mentre il 38,6% è situato in quella di Pordenone (353 casi), l'11,1% nel comprensorio triestino (229) e il 9% in quello goriziano (82).

Tabella 8 - Distribuzione delle aziende per classe dimensionale e per provincia della sede (2001-07)

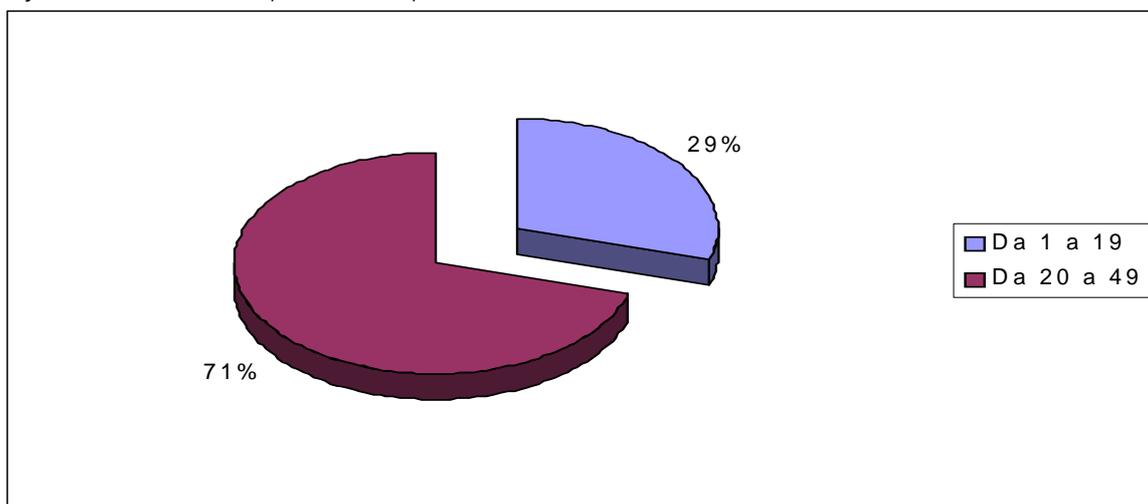
Dimensione dell'azienda	Provincia				2001-2007
	Go	Pn	Ts	Ud	Totale
Grande	9,9%	32,7%	18,0%	39,4%	100,0%
Media	8,3%	43,5%	11,5%	36,7%	100,0%
Piccola	9,0%	38,6%	11,1%	41,3%	100,0%
Totale complessivo	8,9%	39,4%	12,3%	39,4%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

A conclusione di questa breve analisi sulla classe dimensionale delle imprese va poi sottolineato un ulteriore aspetto rilevante. Se procediamo nella scomposizione della classe delle piccole imprese (Grafico 5), il dato disaggregato mostra che la tipologia delle aziende da 1 a 19 addetti ne raggruppa il 29% del totale, mentre quella che racchiude gli organici da 20 a 49 soggetti ne racchiude il 71%. Il dato indica quindi che più dei due terzi delle piccole aziende impegnate in attività di formazione continua su fondi regionali presenta un grado di strutturazione che consente un modello organizzativo con funzioni

altamente differenziate, tra le quali figura la componente formativa. Di contro, le imprese al di sotto dei 19 addetti, pur essendo più numerose, non utilizzano al momento la leva formativa allo stesso grado.

Grafico 5 – Distribuzione delle piccole aziende per classe dimensionale

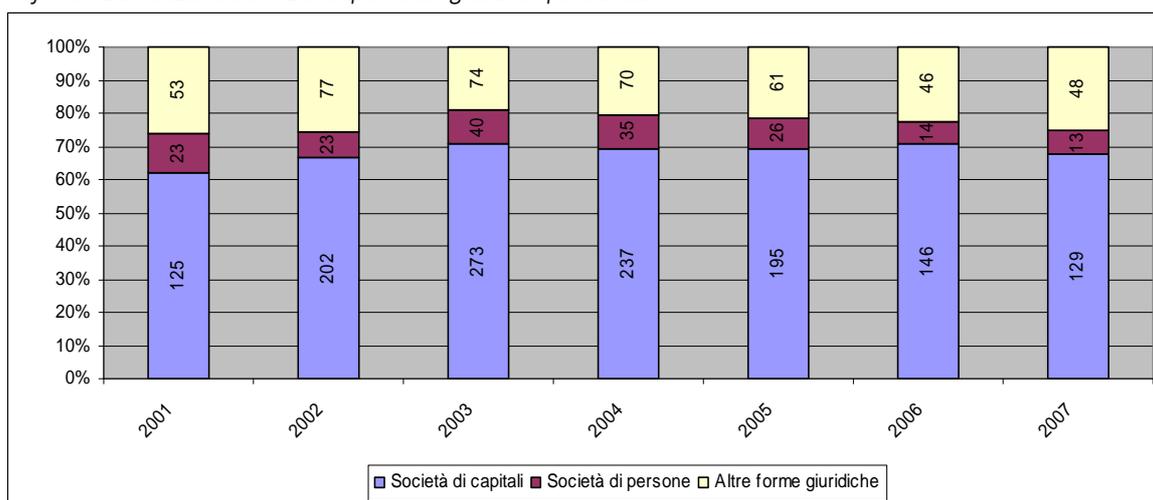


Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Per quanto riguarda la composizione delle aziende per natura giuridica (Grafico 6), con la sola eccezione del 2001, le società di capitali incidono all'incirca per i due terzi sul totale di aziende. Il peso percentuale sul totale delle imprese varia nel corso degli anni, passando da 66,9% (202 su un totale di 302) fatto segnare nel 2002 al 70,9% nel 2006 (146 su 206).

Quanto alle società di persone, non vanno mai oltre il rapporto di una su dieci rispetto al totale, oscillando tra l'11,2% (23 su 201) registrato nel 2001 ed il 6,8% fatto segnare nelle ultime due annualità. Infine, le organizzazioni appartenenti ad altre forme giuridiche, tra le quali figurano sia le agenzie formative che gli istituti scolastici) si attestano mediamente intorno al 20%, con un'escursione delimitata dai valori del 26,2% osservati nel 2001 (23 su 201) e del 19,1% fatto segnare nel 2003 (74 su 387).

Grafico 6 – Distribuzione delle aziende per natura giuridica e per annualità

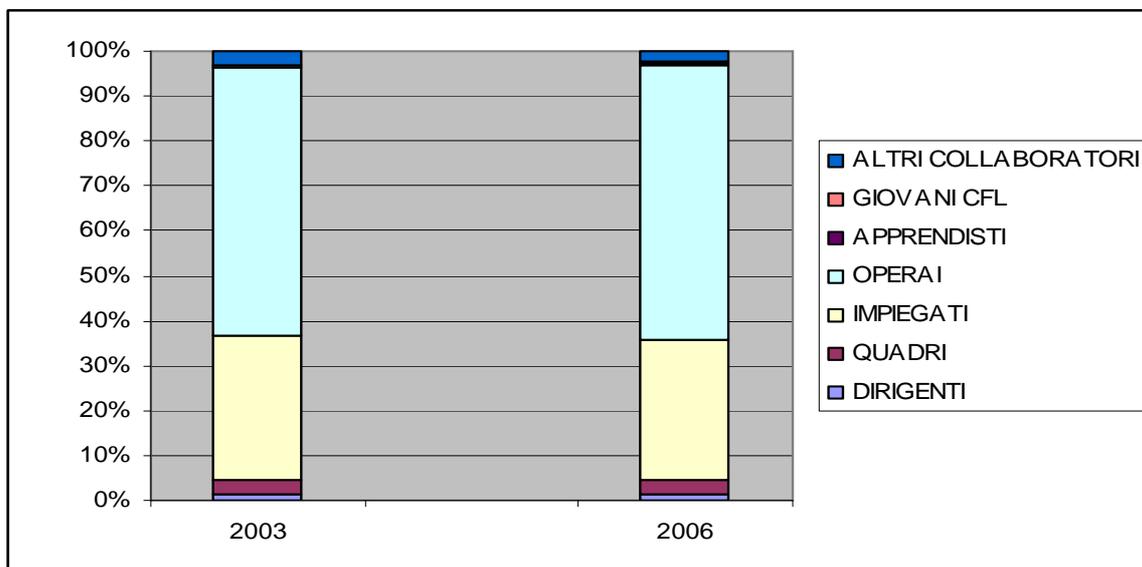


Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Per concludere la parte riguardante le caratteristiche strutturali delle imprese coinvolte nelle azioni del FSE finalizzate la formazione continua, è opportuno soffermarsi sulla **segmentazione professionale delle risorse umane delle imprese che hanno attuato almeno un intervento di formazione continua tra il 2001 ed il 2007** (Grafico 7).

La segmentazione professionale non muta in forma sostanziale nel tempo, ma al contrario tende a mostrare una relativa stabilità tra le diverse componenti aziendali. Raffrontando gli anni 2003 e 2006 infatti la categoria dei dirigenti cresce in termini percentuali dello 0,3%, passando dall'1,2% all'1,5%.

Grafico 7 – Segmentazione professionale delle risorse umane (Anni 2003 e 2006)



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

I quadri rimangono pressoché sulla medesima quota percentuale, con uno scostamento positivo dello 0,1% (dal 3,1% al 3,2%), mentre gli impiegati subiscono un leggero decremento passando dal 32,3% al 31,2%. La quota degli operai è soggetta ad una crescita dell'1,2%, passando dal 59,6% al 60,8%, mentre gli apprendisti salgono dallo 0,4% allo 0,6%. Gli assunti con contratto di formazione lavoro, categoria contrattuale ormai estinta, sono pari allo 0,3% in entrambe le annualità. Permangono sulla medesima quota percentuale anche i collaboratori (3,2%). Infine la **distribuzione dei dipendenti delle aziende formative per condizione professionale** (Tabella 9) evidenzia il fatto che nel corso del tempo gli organici delle imprese coinvolte in processi formativi sul FSE non mutano nella sostanza. Considerando il periodo 2001-07 circa sei dipendenti su dieci sono operai (61,5%), mentre gli altri quattro si suddividono tra circa tre impiegati e lavoratori qualificati (30,5%) ed una gamma di altre figure, tra le quali i quadri intermedi e tecnici (2,8%), i dirigenti (1,3%), le collaborazioni (3%) ed in termini residuali apprendisti e giovani in CFL. Anche il numero medio degli organici per tipologia di condizione tende a non mutare. Il valore mediano segnala che l'azienda formativa tipo è una piccola impresa al di sotto dei 50 dipendenti, i cui operai si contano nel numero di 28, gli impiegati e lavoratori qualificati sono 13 e sono presenti inoltre 2 quadri intermedi ed un dirigente.

Tabella 9 - Distribuzione dei dipendenti aziendali per condizione professionale e per annualità

Inquadramento professionale	Annualità				Tot. 2001-2007	
	2002		2006		Mediana	%
	Mediana	%	Mediana	%		
Dirigenti e quadri superiori	1,0	1,2%	1,0	1,5%	1,0	1,3%
Quadri intermedi/tecnici	2,0	2,9%	2,0	3,2%	2,0	2,8%
Impiegati/lavoratori qualificati	13,0	31,6%	13,0	31,2%	13,0	30,5%
Operai/lavoratori generici	28,0	61,2%	28,0	60,8%	28,5	61,5%
Apprendisti	0,0	0,2%	0,0	0,6%	0,0	0,6%
Giovani CFL	0,0	0,1%	0,0	0,3%	0,0	0,2%
Altri collaboratori	2,0	2,7%	3,0	2,4%	3,0	3,0%
Totale complessivo		100,0%		100,0%		100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR – FVG

2.2.2 La frequenza del ricorso alla formazione finanziata

Chiediamoci ora in quale misura e **con quale frequenza le aziende ricorrono alla formazione continua finanziata** (Grafico 8). Se in forma sistematica a cadenza annuale o se invece più sporadicamente, fino alla situazione estrema della formazione *una tantum* nei sette anni considerati.

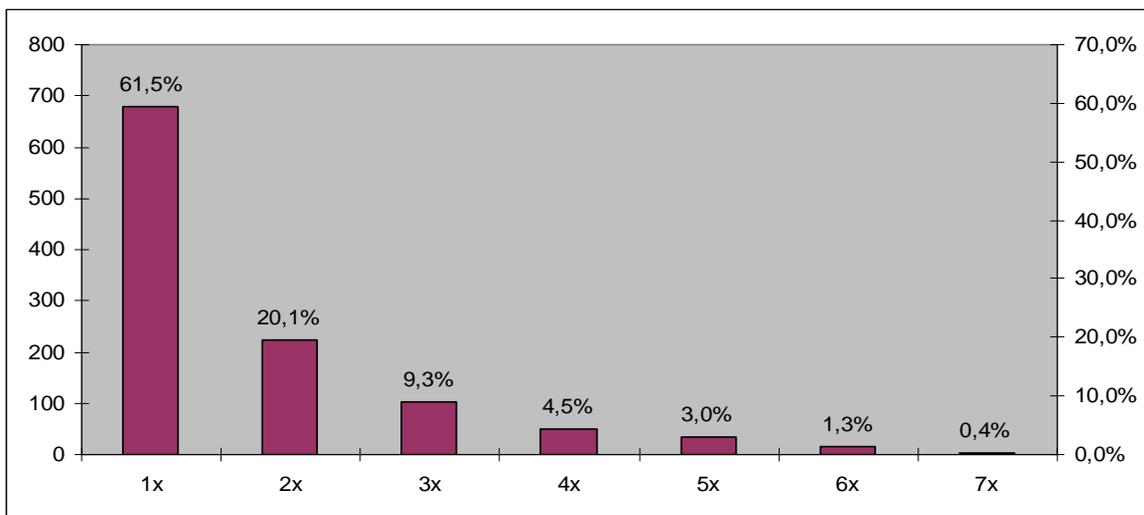
Al grafico successivo si riporta la distribuzione percentuale nel settennio delle imprese che hanno avviato attività di formazione continua finanziate sul FSE. Più di sei aziende su dieci, pari al 61,5% (680 in v.a.), hanno utilizzato i finanziamenti all'interno di un'unica annualità, implementando uno o più percorsi formativi, senza dare loro un seguito nelle annualità successive.

Rimanendo nell'ambito degli interventi a carattere sporadico, la platea delle aziende si incrementa di un ulteriore 20,1% (222 in v.a.) se prendiamo in considerazione gli enti commerciali che abbiano realizzato interventi di formazione articolati al massimo su due annualità, anche non consecutive.

Qualora dalla sfera dell'episodicità ci si sposti su un terreno più prossimo all'utilizzo discontinuo della formazione finanziata, individuiamo un 10% circa di aziende (9,3%), equivalenti in valori assoluti ad un nucleo di 103 organizzazioni. Si tratta di realtà produttive che, pur non utilizzando la leva formativa in forma sistematica, vi ricorrono ciclicamente.

Infine nell'ulteriore aggregato corrispondente al 9,2% figurano i profili delle aziende che sono ricorse alla formazione per quattro o più annualità. La distribuzione si presenta in ordine inversamente proporzionale al numero delle annualità coperte, partendo dal 4,5% (50) e passando per il 3% (33), l'1,3% (14) e infine lo 0,4% (4) riferito alle aziende che hanno avviato i processi formativi con frequenza annuale.

Grafico 8 – Distribuzione delle aziende per frequenza del ricorso alla formazione finanziata sul FSE tra il 2001 ed il 2007 (N. = 1.106)



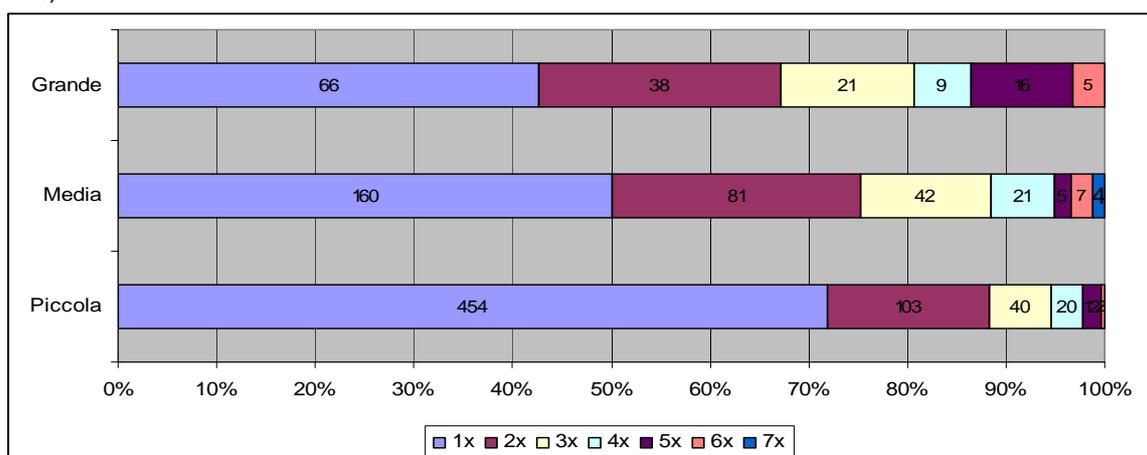
Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR – FVG

Dopo aver esaminato la composizione delle aziende per livello di frequenza con cui si rivolgono alla leva formativa a valere sul FSE, poniamoci ora un ulteriore quesito, relativo alla **continuità formativa fatta registrare dalle diverse categorie dimensionali di impresa**.

Se procediamo innanzitutto ad **un'analisi dei valori assoluti**, si coglie con facilità come le tre tipologie, pur con una serie di differenziazioni significative, faticino ancora ad affrancarsi da un uso della formazione continua in termini spesso episodici ed occasionali (Grafico 9).

Se per isolare la formazione occasionale assumiamo come linea di demarcazione quella operata fino ad un massimo di due annualità, anche non consecutive, emerge che la piccola impresa concentra in questa fascia l'88,3% dei propri casi, mentre la media impresa il 75,3% e la grande il 67,1%. Ciò significa che a rimanere ad un livello di proposta formativa occasionale sono quasi nove piccole aziende su dieci, tre medie imprese su quattro, due grandi aziende su tre.

Grafico 9 – Distribuzione delle aziende per dimensione e per livello di continuità formativa. Valori assoluti e percentuali (N. = 1.106)



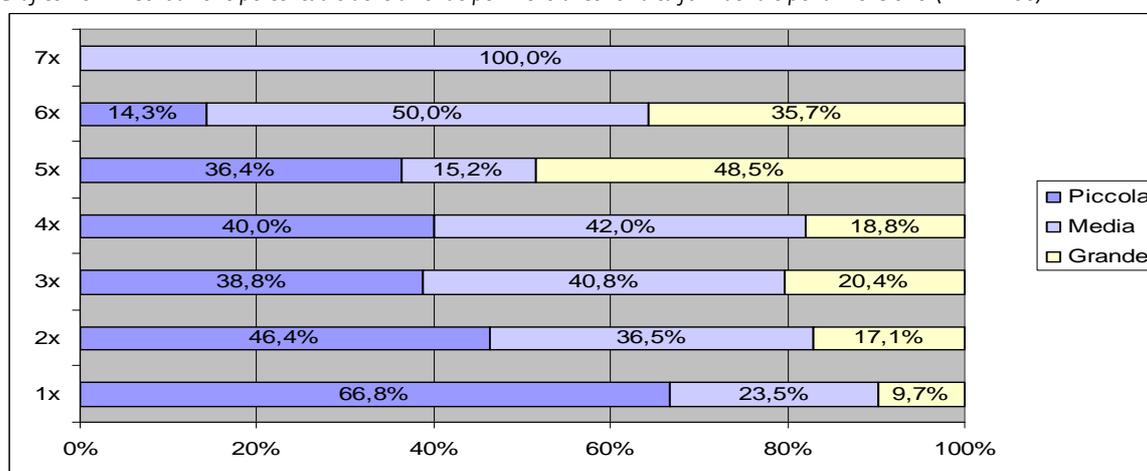
Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR – FVG

Pur tenendo conto delle criticità che derivano dall'analisi dalla distribuzione in termini assoluti, la disamina può essere ulteriormente condotta considerando il **peso percentuale assunto dalle tre categorie dimensionali in rapporto al livello di continuità formativa** (Grafico 10). In tal caso la piccola impresa evidenzia le maggiori difficoltà, mentre la media e la grande azienda si mostrino, pur con una serie di distinguo, attrezzate per una programmazione maggiormente regolare dei percorsi formativi. Nel dettaglio se, come osservato in precedenza, circa sei aziende su dieci si sono affacciate per una sola annualità al sistema della formazione continua finanziata, quattro di queste sono piccole imprese (41,1%, pari al 66,8% del livello più basso). Con il crescere della continuità di impiego della formazione, tende corrispettivamente a decrescere il peso percentuale occupato dalla piccola impresa. Già nel novero delle aziende che hanno implementato una formazione biennale si scende al 46,4%, per registrare successivamente una progressiva flessione, con poche eccezioni, sino a giungere alla quota del 14,3% nel caso di un impegno protrattosi per sei annualità formative.

La grande impresa per contro mostra la migliore *performance*, con poche aziende in percentuale nella fascia a bassa continuità formativa e concentrando la propria presenza nelle fasce a più elevata frequenza di attività su base pluriennale. Solo un'impresa su dieci che abbia curato una formazione *una tantum* risulta essere una grande azienda (9,7%), mentre copre quasi la metà della platea dei beneficiari di finanziamenti per un'attività quinquennale (48,5%).

In posizione mediana si colloca la media impresa. La sua incidenza percentuale cresce all'elevarsi del livello di continuità formativa, raggiungendo il 50% ed il 100% nei due livelli superiori.

Grafico 10 – Distribuzione percentuale delle aziende per livello di continuità formativa e per dimensione (N. = 1.106)



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR – FVG

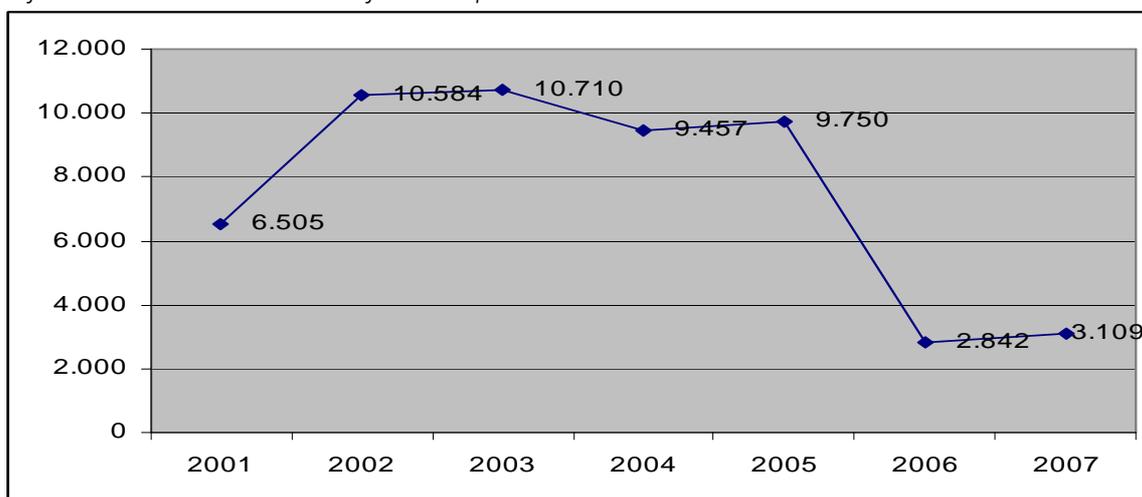
2.3 I lavoratori in formazione

2.3.1 Indicatori socio demografici

Nel corso delle sette annualità considerate, il sistema dell'offerta formativa finanziata dalla Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Università e Ricerca della Regione Friuli Venezia Giulia nel campo della formazione continua, ha interessato **52.957** soggetti, raggiunti da attività comprese nell'Asse D e in parte nell'asse A Fondo Sociale Europeo Obiettivo 3.

Prendendo in considerazione l'**andamento quantitativo dell'utenza** (Grafico 11), dal 2001 al 2003 la quota di lavoratori in formazione è soggetta ad un forte incremento (+64,6%), passando dagli iniziali 6.505 a 10.710. Nelle quattro annualità successive la quota dei corsisti si stabilizza nel primo biennio intorno ai 9.500 utenti per poi ridursi significativamente tra il 2005 ed il 2007. In particolare la variazione del 2006 sul 2005 è del -70,8%, con un calo degli utenti da 9.750 a 2.842. Quest'ultimo fenomeno si spiega sia per la contrazione dei fondi dedicati, dovuta al periodo conclusivo della programmazione, sia in seguito all'avvio del nuovo sistema nazionale della formazione continua finanziato dai fondi paritetici interprofessionali. La crescita maggiore in termini quantitativi si tocca come ricordato nel 2003, allorché la variazione positiva sul 2001 raggiunge il 129,7%.

Grafico 11 – Andamento dei lavoratori in formazione per annualità



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Sotto il profilo della **ripartizione territoriale delle sedi** in cui si sono svolte le attività formative (Tabella 10), nel complesso si rileva che più di quattro corsisti su dieci sono concentrati nelle strutture aziendali e formative ubicate in provincia di Udine, con 21.997 lavoratori, pari al 41,7% del totale, mentre la quota rimanente è suddivisa in ordine decrescente tra le province di Pordenone con 16.946 (32,1%), di Trieste con 7.847 (14,9%) e di Gorizia con 5.929 (11,2%).

Tabella 10 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per provincia della sede dei corsi e per annualità (N.= 52.719)

Provincia sede formativa (azienda o ente formativo)	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
Gorizia	1.421	13,5%	412	14,6%	5.929	11,2%	-32,3%	-57,2%
Pordenone	3.043	28,9%	1.052	37,4%	16.946	32,1%	14,0%	-69,7%
Trieste	1.481	14,1%	229	8,1%	7.847	14,9%	-31,7%	-77,4%
Udine	4.590	43,6%	1.121	39,8%	21.997	41,7%	-13,2%	-71,9%
Totale complessivo	10.535	100,0%	2.814	100,0%	52.719	100,0%	-10,5%	-70,1%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Più dettagliatamente la **provincia di Udine** passa dai 4.590 allievi nel 2002 ai 1.121 nel 2006, facendo registrare un decremento del -13,2% tra il 2002 ed il 2004 ed una successiva flessione del -71,9% tra il 2004 ed il 2006, con un picco positivo di utenza raggiunto nel 2005, quando la quota dei corsisti si attesta su 4.671 unità e la variazione sull'anno precedente tocca il +17,2. Inoltre, se consideriamo i due

periodi 2001-03 e 2004-07, notiamo che tra di essi si ripartiscono quasi equamente i lavoratori in formazione presenti nella provincia friulana (rispettivamente 49,9% e 50,1%). Tra il 2002 ed il 2006 la quota di allievi presenti nella provincia di Udine si riduce di circa tre punti e mezzo sul totale regionale, passando da 43,6% (4.590 in v. a.) al 39,8% (1.121).

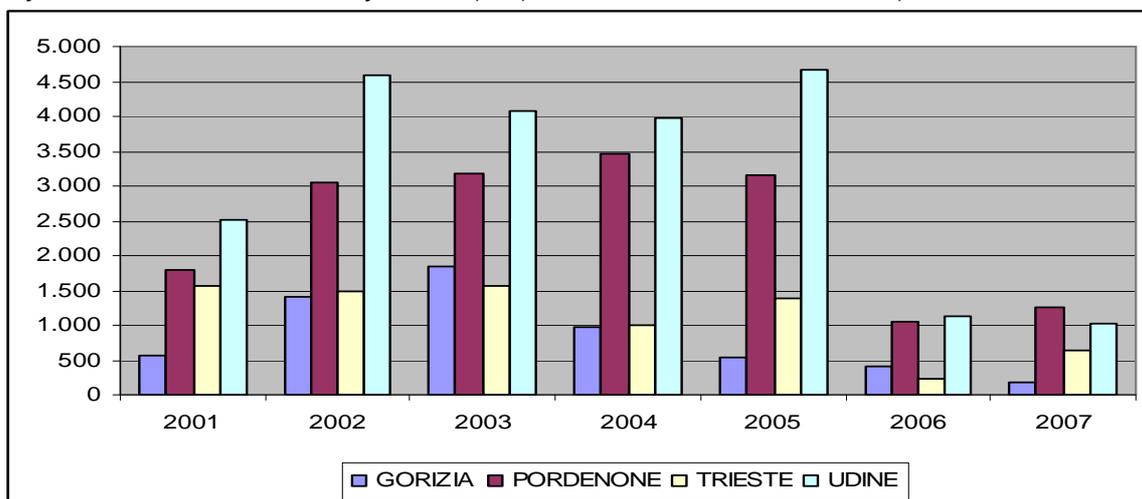
La **provincia di Pordenone** vede crescere la quota dell'utenza da 1.807 casi nel 2001 a 3.468 nel 2004, facendo registrare in incremento complessivo del 91,9%. In termini percentuali tra il 2002 ed il 2006 il peso dei corsisti su base regionale tende a crescere sensibilmente, passando dal 28,9% (3.043) al 37,4% (1.052). Anche in questo caso possiamo osservare che circa l'utenza totale si ripartisce piuttosto regolarmente tra i periodi 2001-03 (47,3%) ed il 2004-07 (52,7%).

La tendenza che contraddistingue l'**area giuliana** presenta un andamento meno lineare sul breve periodo rispetto al resto del territorio regionale, dato che in questo caso la crescita avviene per successivi incrementi del numero degli utenti rispetto all'annualità precedente, rispettivamente nel 2003 (+5,2%) e nel 2005 (+35,6%) e altrettante flessioni nel 2004 (-35%) e nel 2006 (-83,3%). Per tale ragione nella provincia giuliana si può osservare un andamento di lungo periodo in parte difforme a quello riscontrabile nelle province di Udine e di Pordenone, con una concentrazione del 58,6% dell'utenza totale nelle prime tre annualità, accompagnata da valori più bassi fatti segnare nel successivo quadriennio, nel corso del quale figura il 41,4% dei degli utenti dell'area triestina nel settennio considerato. La perdita di peso percentuale si riscontra anche nel confronto con le altre province. Se nel 2002 il comprensorio di Trieste assorbe il 14,1% dell'utenza regionale (1.481 in v. a.), quattro anni più tardi tale quota scende infatti all'8,1% (229).

Dalle considerazioni fin qui svolte, si discosta l'andamento del numero di allievi rilevabile presso le strutture aziendali e formative ubicate in **provincia di Gorizia**. Rispetto al resto del quadro regionale infatti, nell'area goriziana si assiste ad una tendenza improntata ad una maggiore stabilità dell'utenza in termini percentuali. Nel 2002 nel comprensorio isontino si raccoglie il 13,5% degli utenti regionali e successivamente nel 2006 tale percentuale subisce una variazione di poco più di un punto percentuale (14,6%).

Gli andamenti differenziati tra aree provinciali in cui sono ubicate le sedi delle attività di formazione sono evidenziati nel grafico sottostante (Grafico 12).

Grafico 12 – Andamento dei lavoratori in formazione per ripartizione territoriale delle sedi dei corsi e per annualità



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Ad un esame dell'**andamento del numero di allievi per provincia di residenza** (Tabella 11), nel confronto tra la prima e l'ultima annualità formativa emerge come nel tempo il peso percentuale delle diverse aree territoriali sia mutato in misura più o meno marcata. Nel 2002 i corsisti residenti nella provincia di Pordenone rappresentavano il 26,4% del totale regionale (2.786 in v.a.), mentre quattro anni più tardi si attestano sul 33,4% (939), marcando un incremento piuttosto sensibile. Tutte le altre province sono interessate invece da una diminuzione dell'incidenza sul totale regionale. In ordine alla consistenza del decremento, si segnala innanzitutto la provincia di Trieste, che subisce una flessione dal

13,4% (1.412) al 10,4% (294), seguita dalla provincia di Udine che scende dal 41,4% (4.358) al 38,8% (1.092), e da quella di Gorizia (dal 12,7% all'11,4%).

Tabella 11 – Distribuzione dei lavoratori in formazione per provincia di residenza e per annualità (N.= 52.719)

Provincia di residenza	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
Gorizia	1.334	12,7%	321	11,4%	5.799	11,0%	-25,3%	-67,8%
Pordenone	2.786	26,4%	939	33,4%	14.403	27,3%	-1,9%	-65,6%
Trieste	1.412	13,4%	294	10,4%	7.231	13,7%	-32,1%	-69,3%
Udine	4.358	41,4%	1.092	38,8%	21.881	41,5%	-7,2%	-73,0%
Extra FVG	645	6,1%	168	6,0%	3.405	6,5%	-0,9%	-76,6%
Totale complessivo	10.535	100,0%	2.814	100,0%	52.719	100,0%	-10,5%	-70,1%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Rispetto alla **distribuzione degli allievi per genere** (Tabella 12), appare ampia la forbice tra componente maschile e femminile dell'utenza, anche in considerazione della loro diversa incidenza all'interno del mercato del lavoro regionale. Nel complesso gli allievi maschi risultano essere 33.101, pari al 62,5% del totale, mentre le femmine si attestano a quota 19.856, con un peso percentuale del 37,5%.

Tabella 12 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per genere e per annualità

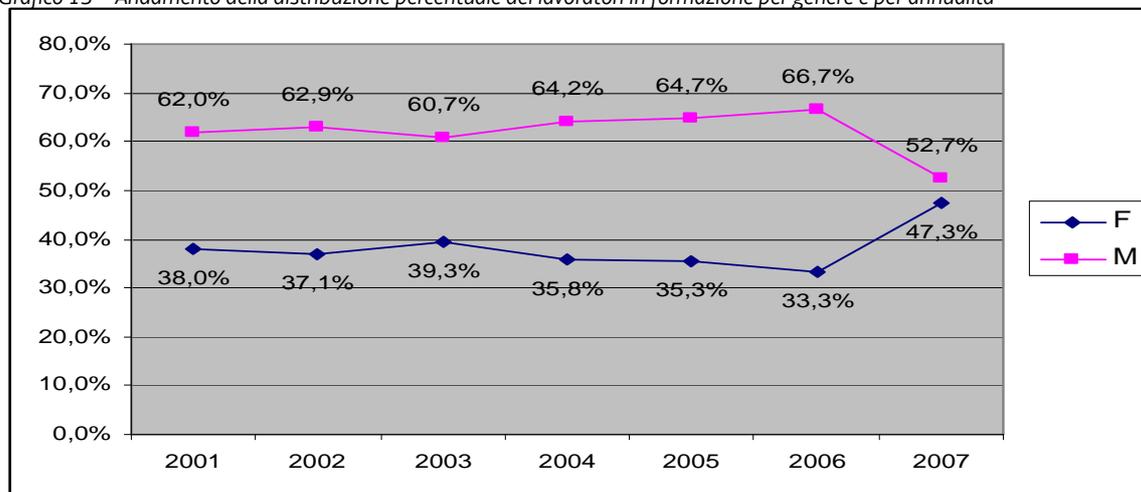
Genere	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
Femmine	3.923	37,1%	947	33,3%	19.856	37,5%	-13,6%	-72,1%
Maschi	6.661	62,9%	1.895	66,7%	33.101	62,5%	-9,0%	-68,8%
Totale complessivo	10.584	100,0%	2.842	100,0%	52.957	100,0%		

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

L'ulteriore analisi dell'**andamento annuale complessivo della distribuzione per genere** fornisce un quadro piuttosto articolato (Grafico 13), con una variazione dello scenario di anno in anno. Ad un esame della variazione percentuale notiamo che nel tempo la componente maschile tende a crescere, dal 62,0% sino al 66,7%. Nel 2006 la forbice tende ad allargarsi fino a toccare la massima distanza, con un rapporto pari quasi a 7 a 3 in favore della componente maschile. Nell'anno immediatamente successivo lo scarto tende a ridursi, allorché i valori si attestano sul 52,7% per i maschi e il 47,3% per le femmine.

L'analisi di genere è condotta nel seguito del Rapporto prendendo in considerazione la distribuzione delle lavoratrici rispetto a tutte le principali variabili socio professionali, quali il titolo di studio, la classe di età, la nazionalità, l'inquadramento professionale, la tipologia di contratto di lavoro delle lavoratrici dipendenti ed autonome, i settori formativi prescelti e la struttura dell'orario di lavoro.

Grafico 13 – Andamento della distribuzione percentuale dei lavoratori in formazione per genere e per annualità



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Passando a considerare la **composizione dell'utenza per titolo di studio** (Tabella 13), va sottolineato che nel corso del periodo considerato si assiste ad una modifica significativa del peso percentuale assunto di volta in volta dalle singole qualificazioni. Per l'analisi si prende a riferimento la scala internazionale ISCED - *Standard Classification of Education*, ovvero il Sistema internazionale di classificazione standard dell'istruzione, che definisce i programmi e standardizza i livelli dei sistemi d'istruzione di diversi paesi al fine di renderli comparabili sia dal punto di vista statistico che dal punto di vista degli indicatori.

In termini generali si osserva che il titolo di studio maggiormente rappresentato è costituito dal diploma di scuola secondaria di secondo grado con il 50,3% (26.483 in v.a.), seguito dalla licenza di scuola secondaria di primo grado con il 19% (10.029), dal diploma di laurea con il 17% (8.955), dalla qualifica professionale con l'11,9% (6.267), e quindi dalla licenza elementare o nessun titolo con l'1,2% (823) e dall'IFTS con lo 0,2% (104).

Tabella 13 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per titolo di studio e per annualità (N. = 52.661)

Titolo di studio	Annualità				Tot. 2001-2007			Variazioni 2006 su 2002
	2002		2006		v. a.	%	% F	
	v.a.	%	v.a.	%				
Senza tit. di studio o l. elementare	215	2,0%	33	1,2%	823	1,6%	41,2%	-84,7%
Licenza scuola sup. I° grado	1.934	18,4%	502	17,7%	10.029	19,0%	37,2%	-74,0%
Qualifica professionale	1.422	13,5%	248	8,7%	6.267	11,9%	37,4%	-82,6%
Diploma scuola sup. II° grado	5.283	50,1%	1.546	54,5%	26.483	50,3%	38,4%	-70,7%
IFTS	24	0,2%	21	0,7%	104	0,2%	18,3%	-12,5%
Laurea e post laurea	1.660	15,8%	488	17,2%	8.955	17,0%	37,2%	-70,6%
Totale complessivo	10.538	100,0%	2.838	100,0%	52.661	100,0%	37,9%	-73,1%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Nel confronto tra il 2002 ed il 2006 emerge che i soggetti privi di titolo di studio (livello ISCED 0 – istruzione pre-elementare) o di licenza elementare (livello ISCED 1) in termini assoluti passano da 215 a 33, ed in valori percentuali scendono dal 2% all'1,2% sul totale. Un andamento analogo si segnala per i titolari della licenza di scuola secondaria di primo grado (livello ISCED 2 - istruzione secondaria inferiore) che subiscono nel settennio un lieve decremento in forma marcata, passando dal 18,4% (in v.a.1.934 su 10.538) al 17,7% (502 su 2.838).

Un andamento peculiare si registra per il livello ISCED 3 (istruzione secondaria superiore), di cui fanno parte sia le qualifiche professionali (ISCED 3C/B) che il diploma di scuola secondaria di secondo grado. In questo caso infatti si evidenzia una sensibile crescita nel tempo del peso relativo dei diplomi, che passano dal 50,1% (5.283) al 54,5% (1.546), mentre le qualifiche professionali subiscono una fortissima contrazione dal 13,5% (1.422) all'8,7% (248).

Quanto ai livelli ISCED successivi al terzo che riguardano la formazione attuata dopo l'acquisizione di un diploma di scuola media superiore, per tutte le diverse forme di qualificazione si segnala un discreto incremento sia nei valori assoluti che in termini percentuali, a testimonianza di un progressivo allargamento dell'utenza alle fasce alte del sistema di istruzione. Relativamente al livello ISCED 4 (istruzione superiore non accademica), tra il 2002 ed il 2006 si passa infatti dagli originari 24 lavoratori su 10.538 a 21 su 2.838, con un'incidenza che sale dallo 0,2% allo 0,8% sul totale. In rapporto al livello ISCED 5 (istruzione universitaria) sono soggetti ad un consistente incremento sia gli allievi in possesso di una laurea di base (ISCED 5B), sia i detentori di una laurea specialistica (ISCED 5A) o di un'istruzione post laurea (ISCED 6) che salgono complessivamente in quota proporzionale dal 15,8% al 17,2%.

Nell'insieme si può osservare quindi che nel periodo analizzato si assiste ad una crescita del peso percentuale prevalentemente delle categorie di lavoratori che sono in possesso di un livello di istruzione media superiore media, insieme a quelle di coloro che sono titolari di una laurea o di una formazione post laurea. Al contrario si riducono percentualmente gli allievi i cui titoli corrispondono al diploma di scuola secondaria di primo grado (già scuola media inferiore) o, in misura maggiore, ad una qualifica professionale.

Infine un'analisi nel dettaglio può essere condotta sulla quota della componente femminile in rapporto ai titoli di studio degli allievi. Le femmine, pur se minoritarie in termini di utenza complessiva, tendono

a divenire preponderanti per i livelli di qualificazione superiore in gran parte delle filiere formative, come si è avuto modo di constatare in precedenti lavori di analisi sul sistema formativo regionale. Nel caso della formazione continua invece si ha per le lavoratrici senza titolo di studio o in possesso della licenza di scuola elementare, che ammontano al 41,2% del totale del livello ISCED 1. Nei livelli successivi corrispondenti alla scuola secondaria superiore le femmine si oscillano tra il 37% e il 38%, ossia una quota simile a quella della media della componente femminile sul totale dei soggetti in formazione. La situazione non muta per la formazione superiore accademica, dove le donne rappresentano il 37,2% della categoria.

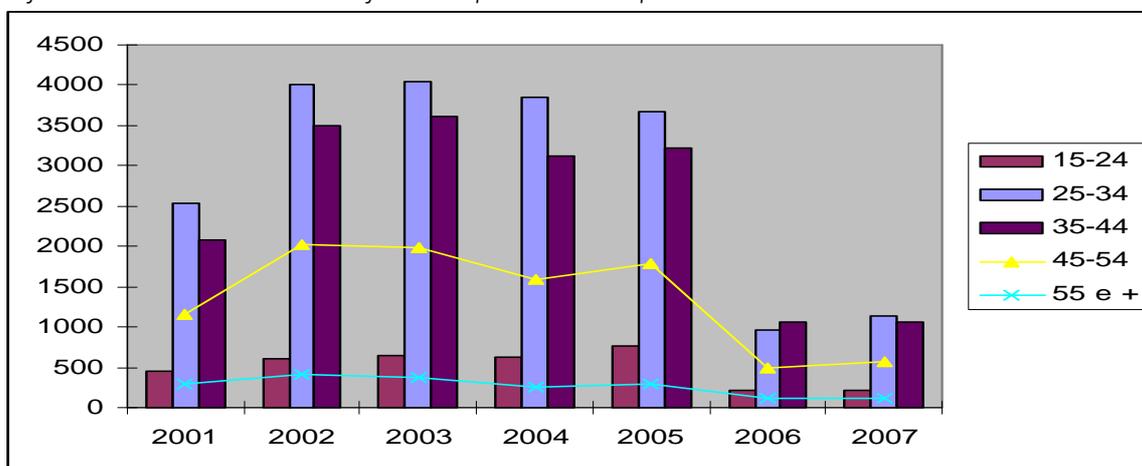
Tabella 14 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per classe di età e per annualità

Classe di età	Annualità				Tot. 2001-2007		
	2002		2006		v. a.	%	% F
	v.a.	%	v.a.	%			
15-24	618	5,8%	208	7,3%	3.552	6,7%	36,1%
25-34	4.014	37,9%	958	33,7%	20.230	38,2%	37,9%
35-44	3.497	33,0%	1.063	37,4%	17.659	33,3%	38,2%
45-54	2.033	19,2%	499	17,6%	9.639	18,2%	40,5%
55 e più	422	4,0%	114	4,0%	1.877	3,5%	42,1%
Totale complessivo	10.584	100,0%	2.842	100,0%	52.957	100,0%	37,5%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Circa la **composizione degli allievi per classi di età** (Tabella 14 e Grafico 14), la maggiore concentrazione di corsisti nei sei anni considerati si ha, in ordine decrescente, nelle classi 25-34 anni, con 20.230 corsisti, pari al 38,2% del totale, seguita dalla classe 35-44 con 17.659, pari al 33,3%, e la classe 45-54, al cui interno figurano 9.639 iscritti, corrispondenti al 18,2% dell'utenza complessiva. Le ulteriori classi di età comprendono l'11,3% dei frequentanti, rispettivamente 6,7 per la classe 15-24 e 3,5 per la classe 55 e più. Si assiste quindi, nel complesso, ad una forte concentrazione dell'utenza nel raggruppamento che comprende i lavoratori tra i 25 ed i 44 anni (71,5%).

Grafico 14 – Andamento dei lavoratori in formazione per classe di età e per annualità



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Nel corso degli anni la composizione delle classi di età è soggetta ad alcuni mutamenti significativi. In termini percentuali tra il 2002 ed il 2006 si assiste ad una ricomposizione delle classi 25-34 e 35-44. La prima subisce una contrazione del 4,2%, e quasi specularmente la seconda incrementa del 4,4% il suo peso percentuale sul totale. La classe 45-54 fa registrare un leggero decremento (dal 19,2% al 17,6%), mentre la quota riguardante gli over 55 rimane inalterata (4%).

La componente di genere femminile nei sette anni considerati presenta un grado di incidenza direttamente proporzionale all'innalzarsi dell'età, facendo segnare i valori più elevati rispettivamente con il 42,1% nella classe dei 55 e più (42,1%) ed in quella 45-54 (40,5%). La contrazione del peso percentuale

si rileva progressivamente nelle classi via via più giovani, dal 38,2% della classe 35-44, al 37,9% di quella 25-34, ed infine al 36,1% dello scaglione 15-24.

Circa gli aspetti riguardanti **la presenza degli allievi stranieri** all'interno delle attività formative nel campo della formazione continua (Tabella 15), un primo dato da rilevare riguarda la loro incidenza sul totale dell'utenza, che nel complesso dei sei anni esaminati si attesta su 1.913 lavoratori, pari al 3,6%. Nel tempo, con la sola eccezione dell'anno 2006, si scorge un processo di progressiva crescita dell'utenza straniera, che dagli iniziali 125 corsisti nel 2001, pari all'1,9% del totale, passa a 214 nel 2002, corrispondenti al 2,1%, per attestarsi nel 2007 su un valore assoluto di 287 allievi, che equivalgono al 9,2% del totale.

Tabella 15 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per nazionalità e per annualità

Nazionalità	Annualità				Tot. 2001-2007			Variazioni
	2002		2006		v. a.	%	% F	2006 su 2002
	v.a.	%	v.a.	%				
Africa	14	0,1%	3	0,1%	146	0,3%	58,9%	-78,6%
Asia	5	0,0%	4	0,1%	271	0,5%	12,5%	-20,0%
Unione Europea	47	0,4%	37	1,3%	346	0,7%	68,0%	-21,3%
Americhe	25	0,2%	5	0,2%	127	0,2%	66,2%	-80,0%
Italia	10.370	98,0%	2.744	96,6%	51.053	96,4%	37,3%	-73,5%
Oceania	-	0,0%	1	0,0%	7	0,0%	28,6%	-
Europa non UE	123	1,2%	48	1,7%	1.007	1,9%	56,7%	-61,0%
Totale complessivo	10.584	100,0%	2.842	100,0%	52.957	100,0%	37,9%	-73,1%

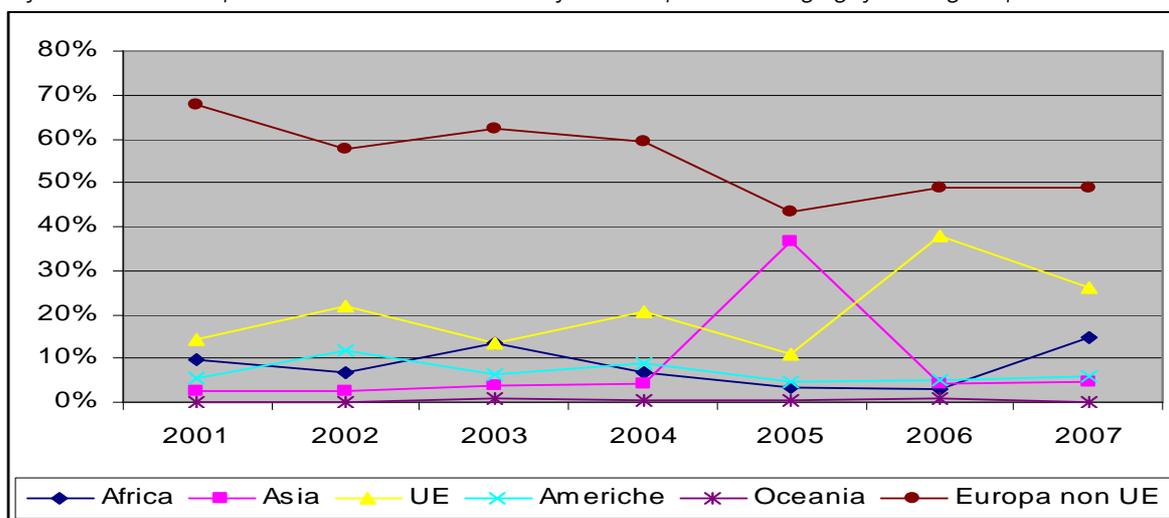
Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Volgendo l'attenzione alle **aree continentali** da cui provengono i lavoratori stranieri (Grafico 15), si ricava che il 71,1% dei corsisti stranieri è nato in Europa. Precisamente si tratta di 1.353 soggetti, di cui il 18,2% proviene da paesi membri dell'Unione Europea e il 52,9% da stati che non vi aderiscono.

Al terzo posto, figura il continente asiatico con 271 allievi, corrispondenti al 17,5% del totale degli stranieri. Il quadro si completa osservando che dall'area africana giunge il 7,7% dei corsisti stranieri, mentre a seguire di dispongono l'America e l'Oceania, rispettivamente con il 6,7% e lo 0,4% degli utenti stranieri totali.

In termini di tendenza della crescita, si nota come tra il 2002 ed il 2006, le dinamiche delle diverse aree continentali abbiano subito andamenti differenziati. In particolare gli allievi nati nell'Europa comunitaria ed in Asia aumentano in quota percentuale sul totale dei corsisti stranieri, mentre cala la percentuale dei soggetti provenienti dall'Africa, America ed Europa non comunitaria.

Grafico 15 – Andamento percentuale dei lavoratori stranieri in formazione per macroarea geografica di origine e per annualità



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

2.3.2 Segmentazione socio professionale

Dopo aver esaminato il sistema regionale della formazione continua sul FSE sotto il profilo degli indicatori demografici riferiti all'utenza, volgiamo ora lo sguardo sulle principali tipologie in cui si articola l'universo dei lavoratori in formazione.

Iniziamo la disamina osservando **le caratteristiche strutturali delle aziende in cui operano i lavoratori presenti nel sistema della formazione continua sul FSE** (Tabella 16).

Innanzitutto sotto il profilo della **classe dimensionale delle aziende di appartenenza dei lavoratori** va rilevato che la quota prevalente, consistente in 19.658 lavoratori, pari al 44,4%, è inquadrata nella grande azienda. Nella media impresa sono collocati 14.029 addetti, equivalenti al 31,7% del totale dei corsisti. Infine meno di un lavoratore su quattro (23,9%) si forma nella piccola azienda.

Sotto il profilo temporale si può cogliere come tra il 2002 ed il 2005 il peso percentuale della grande azienda tenda a mantenersi pressoché invariato (+0,2%), mentre si assiste ad una discreta crescita della media impresa (dal 25,3% al 30,9%) e viceversa ad una contrazione considerevole della piccola azienda (dal 23,3% al 17,5%).

Tabella 16 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per classe dimensionale dell'azienda di appartenenza e per annualità (N.= 44.264)

Dimensione dell'azienda di appartenenza dei corsisti	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
Grande	4.459	51,4%	4.525	51,6%	19.658	44,4%	-9,24%	11,81%
Media	2.191	25,3%	2.713	30,9%	14.029	31,7%	4,97%	17,96%
Piccola	2.019	23,3%	1.535	17,5%	10.577	23,9%	4,95%	-27,56%
Totale complessivo	8.669	100,0%	8.773	100,0%	44.264	100,0%	-2,34%	3,63%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Qualora si incroci il dato relativo alla **collocazione geografica della sede delle attività formative** con la **classe dimensionale delle aziende** (Tabella 17), risulta che nel periodo intercorrente tra il 2001 ed il 2007 gli allievi presenti nella provincia di Gorizia si concentrano quasi per la metà nella grande impresa (49,6%) mentre i rimanenti si suddividono in porzione maggiore nella media impresa (28,6%) e in parte minore nella piccola (21,8%). La situazione nella provincia di Pordenone segue una segmentazione analoga, pur con una maggiore consistenza della media impresa (le percentuali corrispondono rispettivamente al 46,4%, al 31,5% ed al 22%). Nel Triestino si osserva un'analoga incidenza percentuale da parte della grande impresa (49,7%), accompagnata da una quota minoritaria della piccola impresa rispetto ai casi precedenti (17,3%) e ad una forte presenza delle medie aziende (33%). Infine nel comprensorio udinese si scorge un maggiore equilibrio tra le tre tipologie dimensionali di impresa, che si attestano rispettivamente sul 39,8%, 32,1% e 28,1%.

Tabella 17 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per classe dimensionale dell'azienda di appartenenza e per provincia della sede dei corsi (2001-07)

Provincia	Dimensioni			2001-2007
	Grande	Media	Piccola	Totale
Gorizia	49,6%	28,6%	21,8%	100,0%
Pordenone	46,4%	31,5%	22,0%	100,0%
Trieste	49,7%	33,0%	17,3%	100,0%
Udine	39,8%	32,1%	28,1%	100,0%
Totale complessivo	44,6%	31,6%	23,8%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Analogamente, ponendo a confronto i valori riguardanti la **collocazione geografica della sede delle attività formative** con il **settore di attività dell'azienda** (Tabella 18), si possono appressare una serie di marcate differenziazioni tra ambiti provinciali, derivanti dalle rispettive specializzazioni produttive.

Nell'area di Pordenone quasi tre lavoratori in formazione su quattro operano nel settore industriale (72,7%) e la quota rimanente è assorbita quasi interamente dai servizi (34,3%). Nella provincia giuliana i valori subiscono una forte modifica, con una netta prevalenza del settore terziario (52,1%) cui segue il comparto industriale (47,9%).

I due comprensori di Udine e di Gorizia presentano una più spiccata simmetria rispetto ai precedenti. Nel Goriziano l'industria si attesta sul 64,1%, contro il 34,3 dei servizi, mentre nell'Udinese il comparto industriale interessa il 56,3% degli allievi, mentre quello dei servizi il 39,7%. Inoltre la provincia di Udine è l'unica che si segnali per una quota non marginale di formazione continua che coinvolge il settore agricolo (4%).

Tabella 18 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per settore di attività dell'azienda di appartenenza e per provincia della sede dei corsi (2001-07)

Provincia	Settore			2001-2007
	Agricoltura	Industria	Servizi	Totale
Gorizia	1,5%	64,1%	34,3%	100,0%
Pordenone	0,9%	72,7%	26,4%	100,0%
Trieste	0,0%	47,9%	52,1%	100,0%
Udine	4,0%	56,3%	39,7%	100,0%
Totale complessivo	2,1%	62,5%	35,4%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Spostiamoci ora dall'analisi delle caratteristiche delle aziende in cui operano i lavoratori in formazione alla considerazione dei principali tratti che caratterizzano questi ultimi sotto il profilo della segmentazione socio professionale.

Iniziando dall'esame della categoria dei **lavoratori dipendenti**, la **composizione dei beneficiari delle attività formative per inquadramento professionale** (Tabella 19) indica che le aziende sulla base delle proprie scelte di sviluppo delle risorse umane propendono per la messa in formazione in primo luogo della categoria degli impiegati e dei lavoratori qualificati. Tale tipologia nel periodo 2001-07 include infatti quasi due lavoratori dipendenti su tre (63%), per un valore assoluto di 27.937 soggetti. Al secondo posto figurano gli operai ed i lavoratori generici che ammontano a 12.491, pari al 28,2%. I quadri intermedi e tecnici seguono ad una certa distanza, collocandosi al 6,5%, nella misura di 2.886. Per ultimi figurano i dirigenti ed i quadri superiori, con un peso percentuale del 2,4% ed una presenza in cifra assoluta di 1.049 corsisti.

Sotto il profilo della variazione fatta segnare nel 2006 rispetto al 2002, l'unica classe in crescita positiva è quella degli operai, con un +37,8%. A segnalarsi per un forte decremento nei quattro anni sono invece i dirigenti.

Dal punto di vista della ripartizione per genere, si può notare come la quota di lavoratrici si concentri nei sette anni considerati principalmente nella categoria degli impiegati e dei lavoratori qualificati (39,9% sul totale dei qualificati) ed in quella degli operai e dei lavoratori generici (30,5%), mentre tra i dirigenti ed i quadri superiori la componente femminile posta in formazione si attesta al di sotto del 20% in entrambe le tipologie professionali, rispettivamente al 16,3% ed al 18,2%

Tabella 19 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti in formazione per inquadramento professionale e per annualità (N. = 44.363)

Inquadramento professionale	Annualità				Tot. 2001-2007			Variazioni
	2002		2005		v. a.	%	% F	2005 su 2002
	v.a.	%	v.a.	%				
Dirigenti e quadri superiori	280	3,3%	103	1,2%	1.049	2,4%	16,3%	-63,2%
Impiegati/lavoratori qualificati	5.489	65,2%	5.232	60,1%	27.937	63,0%	39,9%	-4,7%
Operai/lavoratori generici	2.032	24,1%	2.800	32,2%	12.491	28,2%	30,5%	37,8%
Quadri intermedi/tecnici	622	7,4%	574	6,6%	2.886	6,5%	18,2%	-7,7%
Totale complessivo	8.423	100,0%	8.709	100,0%	44.363	100,0%	35,3%	3,40%

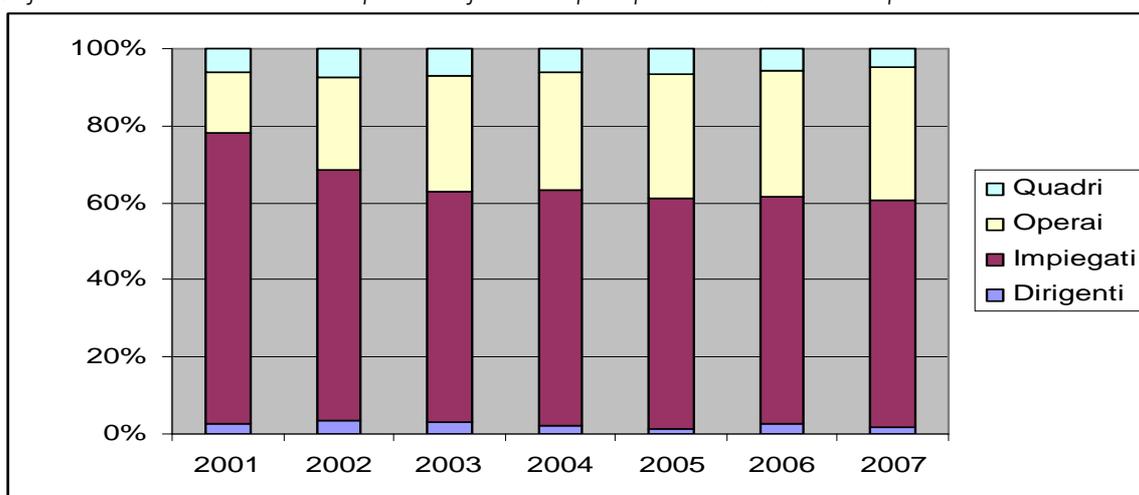
Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Per approfondire il dettaglio delle diverse **dinamiche di sviluppo che hanno interessato le categorie dei lavoratori dipendenti** (Grafico 16), vanno osservati due fenomeni distinti.

Da un lato si segnala la continuità dei dati annuali relativi ai dirigenti ed ai quadri superiori. I primi oscillano tra il 3,3% fatto segnare nel 2002 ed il 2% registrato nel 2004 e mostrano una tendenza piuttosto altalenante tra annualità. I secondi sono compresi tra il 7,3% del 2002 ed il 4,7 del 2004, con una tendenza alla progressiva contrazione.

Dall'altro lato si evidenzia la pronunciata mobilità e variabilità dei dati annuali riguardanti gli impiegati e gli operai. Questi ultimi più che raddoppiano in quota percentuale tra il 2001 (15,4%) ed il 2007 (34,5%), mostrando un trend di crescita costante e progressiva. Per contro gli impiegati subiscono un processo inverso di flessione in termini percentuali, passando dal 75,7% sul totale dei lavoratori in formazione al 59% del 2007.

Grafico 16 – Andamento dei lavoratori dipendenti in formazione per inquadramento contrattuale e per annualità



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR – FVG

Il settore dei **lavoratori autonomi** si articola al proprio interno in una serie di componenti differenziate (Tabella 20). A richiedere i finanziamenti regionali per la formazione continua sono in primo luogo i soci di cooperativa e gli imprenditori, che costituiscono rispettivamente il 31,5% ed il 30,8% del totale dei lavoratori autonomi, corrispondenti in termini assoluti a 2.519 e 2.461 soggetti. Gli artigiani/commercianti ed i lavoratori occasionali ed a progetto si rivolgono in quota minore alla formazione su fondi regionali, nella misura rispettivamente del 18,5% (1.476 in v.a.) e del 14,7% (1.173) sul totale dei lavoratori autonomi.

Assai più modesta si presenta la quota dei liberi professionisti, che nel periodo tra il 2001 ed il 2007 ammontano a 367, pari al 4,6%.

La dinamica nel medio periodo vede il progressivo sviluppo della formazione presso i soci di cooperativa, che passano dal 24,9% nel 2002 al 42,3% nel 2006. Al contrario si assiste ad una decisa contrazione in termini percentuali della componente degli artigiani e commercianti, che nel medesimo periodo scendono dal 18,8% al 7,1%.

Sulla medesima tabella le categorie del lavoro autonomo possono essere analizzate anche in rapporto alla totalità dei lavoratori in formazione sul territorio regionale. In tal caso si scorge l'attuale basso grado di coinvolgimento di alcuni settori rispetto alla formazione continua su fondi regionali. Se infatti i soci di cooperativa e gli imprenditori si avvicinano alla soglia del 5% in rapporto al totale dei lavoratori in formazione, siano essi dipendenti o autonomi, le categorie rimanenti si servono ancora della formazione in misura piuttosto residuale.

Infine rispetto all'analisi di genere va osservato che le donne presenti nei percorsi formativi appartengono in prevalenza alla categoria dei soci di cooperativa (72,5% della categoria), quindi in ordine decre-

scente ai lavoratori occasionali ed a progetto (54,7%), agli artigiani e commercianti (48,3%), agli imprenditori (30,5%) ed a coloro che esercitano la libera professione (28,4%).

In proposito va osservato che, a differenza del settore del lavoro dipendente, tra i lavoratori autonomi la quota di partecipazione femminile alla formazione appare sensibilmente più elevata.

Tabella 20 - Distribuzione dei lavoratori autonomi in formazione per tipologia e per annualità (N. = 7.996)

Tipologia	Annualità				Tot. 2001-2007			
	2002		2005		v. a.	%	% F	% su tot. formati
	v.a.	%	v.a.	%				
Artigiani e commercianti	366	18,8%	70	7,1%	1.476	18,5%	48,3%	2,8%
Lavoratori occas. o a progetto	290	14,9%	149	15,1%	1.173	14,7%	54,7%	2,2%
Soci di cooperativa	487	24,9%	418	42,3%	2.519	31,5%	72,5%	4,8%
Imprenditori	732	37,5%	339	34,3%	2.461	30,8%	30,5%	4,6%
Liberi professionisti	77	3,9%	12	1,2%	367	4,6%	28,4%	0,7%
Totale complessivo	1.952	100,0%	988	100,0%	7.996	100,0%	50,4%	15,1%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Un approfondimento merita la questione del rapporto che vige tra le diverse **tipologie di contratto** di lavoro in cui sono inquadrati i lavoratori dipendenti e l'accesso alla formazione continua (Tabella 21).

I dati indicano che nel periodo 2001-07 39.278 dipendenti posti in formazione, pari al 92,9% sono in possesso di un contratto a tempo indeterminato, mentre il 6,9% (2.934 in v.a.) dispone di un contratto a tempo determinato e solo lo 0,1% (59) di un contratto per lavoro interinale.

Tra i formati, i lavoratori a tempo indeterminato figurano in particolar modo nella categoria degli operai, in misura del 97,5%, e sono meno rappresentati tra gli impiegati ed i lavoratori qualificati (91,6%), i quali si segnalano per la maggiore quota relativa di dipendenti a tempo determinato.

Tabella 21 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti in formazione per tipologia del contratto di lavoro. Totale 2001-07 (N. = 42.271)

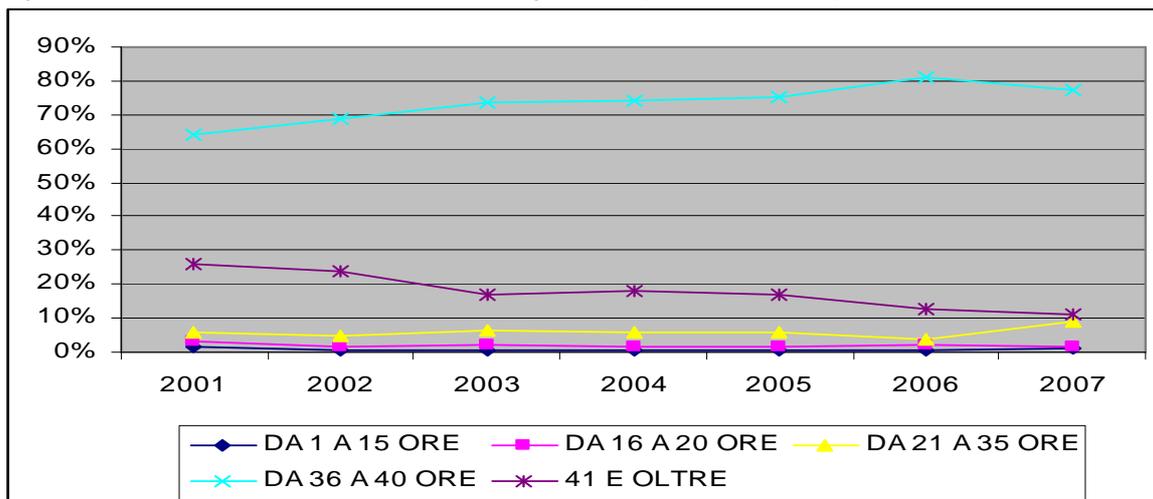
Tipologia del contratto di lavoro	2001-2007								Totale	
	Dirigenti e quadri superiori		Quadri intermedii tecnici		Impiegati / Lav. qualificati		Operai / Lav. generici			
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Contratto l. interinale	1	0,1%	30	0,1%	27	0,2%	1	0,0%	59	0,1%
Contratto t. determ.	51	5,0%	1.882	7,0%	932	8,1%	69	2,4%	2.934	6,9%
Contratto t. indetermin.	974	94,9%	25.020	92,9%	10.508	91,6%	2.776	97,5%	39.278	92,9%
Totale complessivo	1.026	100,0%	26.932	100,0%	11.467	100,0%	2.846	100,0%	42.271	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

La **composizione dei lavoratori per orario di lavoro** (Grafico 17) evidenzia in modo chiaro che ad essere posti in formazione sono in larga prevalenza i lavoratori a tempo pieno. Coloro che sono compresi in un orario tra le 36 e le oltre 40 ore rappresentano infatti il 91,6% del totale degli allievi, articolati tra una quota preponderante assorbita dalla fascia 36-40 ore con il 72,5% dei casi ed una quota minore che appartiene alla fascia 41 e oltre.

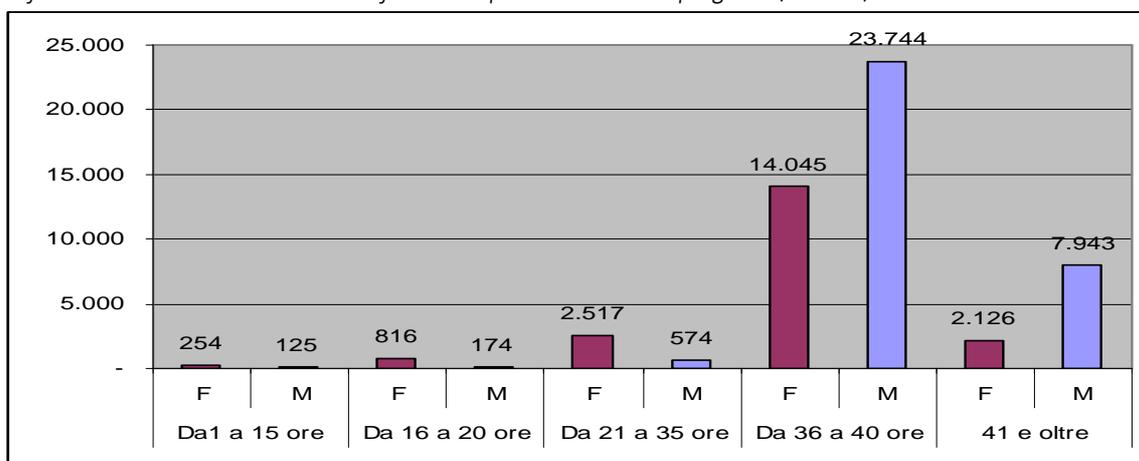
Le ulteriori categorie di orario sono scarsamente rappresentate nel sistema della formazione continua su fondi regionali, fatta una parziale eccezione per la fascia 21-35 ore che contiene il 5,9% dei soggetti. Va osservato che all'interno delle diverse fasce nel tempo si sviluppano dinamiche differenziate. Ad esempio la fascia "41 e oltre" è soggetta ad un progressivo calo, che nel 2007 ha toccato il 10,9% sul totale. Al contrario la fascia 36-40 presenta una tendenza alla crescita, tanto che nel 2006 si attesta sull'80,9%. Anche la fascia 21-35 è stata interessata da un incremento dopo un periodo di sostanziale stabilità, che nel 2007 fa segnare il 9,1%.

Grafico 17 – Andamento della distribuzione dei lavoratori in formazione per orario di lavoro e per annualità



La componente di genere gioca un ruolo importante rispetto alla differenziazione dei lavoratori per orario di lavoro (Grafico 18). Come si può osservare nella figura, le donne risultano prevalenti nelle fasce ad orario ridotto, mentre la loro presenza diviene minoritaria nelle fasce di lavoro a tempo pieno. In particolare nel primo scaglione del lavoro part-time tra 1 e 15 ore risultano essere più del doppio della componente maschile (67% contro 33%), nel secondo sono maggiori di quasi cinque volte (82,4% contro 17,6%), nel terzo di più di quattro volte (81,4% contro 18,6%). Per contro nelle due fasce di lavoro a tempo pieno si assiste al fenomeno inverso. Nello scaglione 36-40 rappresentano il 37,2% ed in quello superiore il 21,1%.

Grafico 18 – Distribuzione dei lavoratori in formazione per orario di lavoro e per genere (2001-07)



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR – FVG

2.3.3 I settori formativi

La gamma dei **settori formativi** verso cui si sono rivolte le attività di apprendimento presenta un'estensione piuttosto circoscritta e limitata. Infatti i primi otto settori concentrano in sé quasi nove corsisti su dieci (89,3%), per un valore assoluto di 47.318 allievi (Grafico 19).

L'ambito maggiormente richiesto attiene alla gestione aziendale. Da solo assorbe più di un terzo dell'utenza con 19.197 allievi, pari al 36,2% del totale, seguito dall'informatica che raccoglie il 17,2% delle preferenze (9.102 in v.a.), dai servizi a valenza sociale e pedagogica con l'8,5% (4.502), dalla distribuzione e vendita con l'8,1% (4.277), dalla meccanica e metallurgia con il 7,9% (4.199). Le ulteriori aree tematiche si pongono intorno o sotto al 5% della domanda di formazione e riguardano il recupero lin-

guistico e l'orientamento (5,1%), i lavori d'ufficio (3,2%), i trasporti (3,1%), il credito e le assicurazioni (2,4%) e infine l'elettricità ed elettronica (1,4%). L'agricoltura e forestazione si colloca all'1,2%, l'ecologia e ambiente all'1,1%.

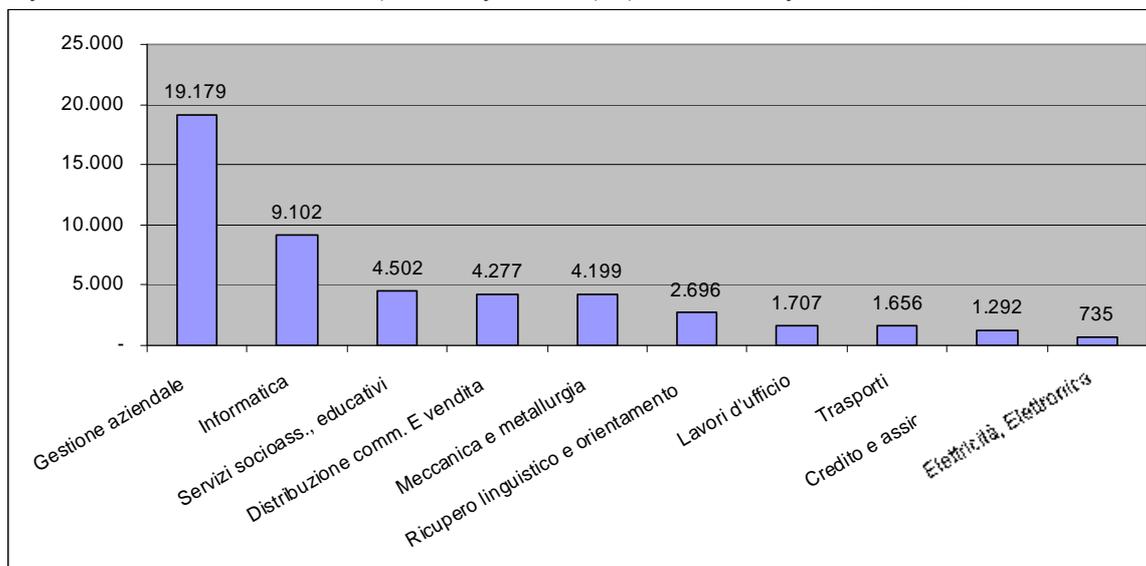
Tra le aree specialistiche a bassa concentrazione di domanda si segnalano in ordine decrescente l'edilizia (0,6%), il legno, mobili e arredo (0,5%), l'alimentare (0,4%), la chimica (0,2%).

Ad un'analisi condotta nel **medio periodo** si colgono una serie di tendenze significative (Tabella 22). Ad esempio il settore della formazione aziendale tra il 2002 ed il 2006 acquista una sempre maggiore consistenza numerica e percentuale, passando dal 35,2% al 54,1%.

In crescita costante anche il comparto formativo della meccanica e metallurgia, che nel periodo considerato sale dal 6,8% al 13,7% del 2005, per poi subire una decisa contrazione nei due anni successivi.

Anche il settore del credito e assicurazioni è soggetto ad una discreta espansione tra il 2001 ed il 2005, passando dall'1,2% al 5%, per poi scendere a livelli molto più bassi.

Grafico 19 – Distribuzione dei lavoratori dipendenti in formazione per primi dieci settori formativi (2001-07)



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Di segno contrario invece l'andamento del settore informatica, che fa segnare una quota percentuale del 21,1% nel 2001 e sei anni più tardi perde circa un terzo del suo grado di incidenza, scendendo al 14,9. Analogamente, anche il comparto formativo della distribuzione commerciale e vendita subisce nel tempo una forte flessione, dall'8,8% del 2002 all'1,2 del 2006.

La presenza della componente femminile all'interno dei settori formativi è maggioritaria all'interno di una serie di comparti, quali i servizi a valenza sociale ed educativa, con l'87,2% sul totale del comparto, nella distribuzione e vendita con il 54,3% e nei lavori d'ufficio con il 51,4%.

Tabella 22 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti in formazione per primi dieci settori formativi e per annualità

Settori formativi	Annualità				Tot. 2001-2007			Variazioni
	2002		2006		v. a.	% su tutti i settori	% F	
	v.a.	% su tutti i settori	v.a.	% su tutti i settori				2006 su 2002
Gestione aziendale	3.712	35,2%	1.537	54,1%	19.179	36,2%	31,6%	-58,6%
Informatica	2.299	21,8%	456	16,0%	9.102	17,2%	37,5%	-80,2%
Servizi socio-assistenziali ed educ.	564	5,3%	100	3,5%	4.502	8,5%	87,2%	-82,3%
Distribuzione commerc. e vendita	930	8,8%	34	1,2%	4.277	8,1%	54,3%	-96,3%
Meccanica e metallurgia	716	6,8%	92	3,2%	4.199	7,9%	5,1%	-87,2%
Ricupero linguistico ed orientam.	660	6,3%	185	6,5%	2.696	5,1%	34,8%	-71,9%
Lavori d'ufficio	47	0,4%	69	2,4%	1.707	3,2%	51,4%	46,8%
Trasporti	276	2,6%	182	6,4%	1.656	3,1%	8,6%	-34,1%
Credito e assicurazioni	116	1,1%	14	0,5%	1.292	2,4%	34,3%	-87,9%
Elettricità, Elettronica	94	0,9%	-	-	735	1,4%	23,5%	-100,0%
Totale complessivo	9.414	89,2%	2.669	93,9%	49.345	93,2%		

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

2.4. Le attività formative

2.4.1 Molteplicità delle utenze

Dall'esame della conformazione della platea degli allievi passiamo ora ad osservare la struttura delle attività formative. Rispetto alla **distribuzione dei corsi per provincia della sede di erogazione delle attività formative** (Tabella 23), il numero complessivo degli interventi, nell'arco dei sette anni considerati, ammonta a 6.642. La loro quota percentuale per ripartizione territoriale ricalca grosso modo quella relativa al numero degli allievi, in questo caso con una maggiore incidenza fatta segnare dalla provincia di Udine. Nel comprensorio goriziano hanno trovato attuazione 658 attività corsuali, pari al 10,1% del totale, mentre nell'area di Pordenone ne sono stati erogati 2.355, corrispondenti al 36,1%. Passando alla provincia di Trieste, le unità corsuali realizzate si contano in 1.041, equivalenti al 16%, mentre nell'area udinese si attestano sulle 2.468, pari al 37,8% del totale.

La variazione maggiormente significativa si registra nella provincia di Pordenone che tra il 2002 ed il 2006 passa dal 29,8% al 42,3% e nei sette anni considerati mostra una crescita del 112,9%. Le altre province tendono invece a diminuire nel tempo la propria quota percentuale sul totale regionale. Il fenomeno si segnala in particolare misura nella provincia di Trieste, che tra il 2002 ed il 2006 passa dal 15,7% al 9,2%, benché nel medio periodo recuperi il peso percentuale registrato inizialmente.

Tabella 23 – Attività corsuali per provincia della sede di erogazione della formazione e per annualità (N.= 6.522)

Provincia	Annualità				2001-2007		Variazione 2007 su 2001
	2002		2006		v. a.	%	
	v. a.	%	v. a.	%			
Gorizia	124	11,9%	50	10,7%	658	10,1%	2,4%
Pordenone	309	29,8%	198	42,3%	2.355	36,1%	112,9%
Trieste	163	15,7%	43	9,2%	1.041	16,0%	24,3%
Udine	442	42,6%	177	37,8%	2.468	37,8%	68,8%
Totale complessivo	1.038	100,0%	468	100,0%	6.522	100,0%	65,6%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Dal punto di vista delle **categorie di utenza** maggiormente raggiunte dall'attività formativa (Tabella 24), possiamo osservare che il 95,3% dei corsi è stato attivato all'interno di interventi di formazione rivolti, come è comprensibile, a soggetti occupati, per un valore in termini assoluti di 6.327 unità. Tuttavia una porzione dell'utenza, per quanto esigua, è rappresentata dalla categoria dei disoccupati, che ha beneficiato dell'erogazione di 315 attività corsuali, pari al 4,7% del totale.

Tabella 24 - Distribuzione delle attività corsuali per utenza e per annualità.

Tipologia	Annualità				Totale 2001-2007	
	2002		2007		v. a.	%
	v.a.	%	v.a.	%		
Disoccupati	1	0,1%	271	29,8%	315	4,7%
Occupati imprenditori e dirigenti	29	2,7%	-	-	87	1,3%
Occupati altro	49	4,6%	14	1,5%	196	3,0%
Occupati atipici	8	0,8%	6	0,7%	80	1,2%
Occupati dipendenti settore privato	935	88,0%	618	68,0%	5.832	87,8%
Occupati dipendenti settore pubblico	40	3,8%	-	-	132	2,0%
Totale complessivo	1.062	100,0%	909	100,0%	6.642	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Nell'ambito dell'utenza composta dai lavoratori occupati, la categoria a maggiore incidenza è quella dei dipendenti del settore privato, che da sola raggiunge le 5.832 attività formative, pari all'87,8% del totale. I corsi rivolti ai dipendenti del settore pubblico si attestano su una quantità di 132, pari al 2% del totale. Estremamente contenuti si presentano inoltre le unità formative indirizzate esclusivamente a dirigenti e imprenditori, corrispondenti a 87 (1,3%), così come quelle progettate per un'utenza di occupati con forme atipiche di contratto, che si contano in 80 (1,3%).

In termini di tendenza nel medio periodo, possiamo registrare la sostanziale stabilità della categoria dei dipendenti del settore privato che rimane pressoché inalterata, fatta eccezione per l'anno 2007 in cui subisce un temporaneo decremento causato dal massiccio potenziamento delle attività rivolte a

soggetti disoccupati. Si segnala inoltre tendenza ad una flessione in termini percentuali delle attività corsuali rivolte sia ai dirigenti ed imprenditori, che ai dipendenti del settore pubblico.

2.4.2 Tipologie degli interventi formativi

Passiamo ora in rassegna gli aspetti di maggior rilievo in rapporto alle variabili proprie del sistema formativo dopo aver posto sotto osservazione la struttura delle attività svolte in rapporto ai profili dell'utenza. In primo luogo, in rapporto alla **ripartizione dei corsi per asse del Fondo Sociale Europeo Obiettivo 3** (Tabella 25), come si è accennato in precedenza va osservato che, ad essere stati impiegati per le attività di formazione continua, risultano essere sia l'Asse D che, in forma assai limitata, l'Asse A. Nel dettaglio, 315 corsi si inquadrano nell'Asse A, pari al 4,7% sul totale, mentre la quota preponderante, corrispondente a 6.327 corsi, paria al 95,3%, è compresa all'interno dell'Asse D.

Tabella 25 - Distribuzione delle attività corsuali per asse del FSE Obiettivo 3 (2001-07)

Assi FSE Obiettivo 3	2001-2007	
	v. a.	%
Asse A	315	4,7%
Asse D	6.327	95,3%
Totale	6.642	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Analizziamo ora la **composizione dei moduli per Misura dell'Asse D** (Tabella 26). La Misura 26, "Formazione continua nelle imprese secondo le definizioni comunitarie a sostegno dei processi di innovazione tecnologica, organizzativa e di mercato" costituisce in proporzione poco più che i quattro quinti sul totale, (82,8%), ponendosi quindi come la coordinata centrale degli interventi formativi realizzati.

La seconda Misura per quantità di corsi implementati è costituita dalla formazione individuale (Misura 26), al cui interno sono stati attivati nel sessennio 415 progetti, pari al 6,5% del totale. Di una certa incidenza anche la Misura 28 "Formazione continua nelle imprese cooperative del terzo settore", che ha visto la realizzazione di 311 corsi, pari al 4,9% del totale.

Una quota minore è rappresentata da alcune ulteriori misure dell'Asse D. E' il caso della Misura 24 "Interventi formativi rivolti a lavoratori, imprenditori e dirigenti d'impresa, in particolare di PMI, finalizzati alle riorganizzazioni aziendali conseguenti a rimodulazioni degli orari di lavoro e introduzione di contratti atipici" con 114 corsi (1,8%), della Misura 27 "Formazione continua ai lavoratori in imprese a rischio di perdita di competitività a seguito dell'introduzione di innovazioni tecnologiche" con 117 attività formative (1,8%), della Misura 30 "Formazione continua nei distretti industriali e nell'ambito della programmazione negoziata" con 12 progetti (0,2%), e infine dalla Misura 31 "Formazione continua nell'ambito dei settori dei nuovi bacini d'impiego", all'interno della quale si inquadrano 125 corsi finanziati (2%).

Tabella 26 - Distribuzione delle attività corsuali per l' asse D del FSE Obiettivo 3. Annualità 2001-07 (N. =6.374)

FSE Obiettivo 3 - Misure Asse D	2001-2007	
	v. a.	%
24 – Interventi formativi rivolti a lavoratori, imprenditori e dirigenti d'impresa, in particolare di PMI, finalizzati alle riorganizzazioni aziendali conseguenti a rimodulazioni degli orari di lavoro e introduzione di contratti atipici	114	1,8%
26 – Formazione continua nelle imprese secondo le definizioni comunitarie a sostegno dei processi di innovazione tecnologica, organizzativa e di mercato	5.280	82,8%
27 – Formazione continua ai lavoratori in imprese a rischio di perdita di competitività a seguito dell'introduzione di innovazioni tecnologiche	117	1,8%
28 – Formazione continua nelle imprese cooperative del terzo settore	311	4,9%
30 – Formazione continua nei distretti industriali e nell'ambito della programmazione negoziata	12	0,2%
31 – Formazione continua nell'ambito dei settori dei nuovi bacini d'impiego	125	2,0%
32 – Formazione continua a carattere individuale	415	6,5%
Totale	6.374	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Circa la **composizione dei moduli per settori formativi** (Tabella 27) vale in linea di massima quanto già osservato in precedenza analizzando la struttura degli allievi in rapporto alla medesima variabile. Anche in questo caso i dati testimoniano di una crescita marcata del settore Gestione aziendale che si attesta sul 39,5% del totale, con 2.623 attività corsuali. Tra il 2002 ed il 2006 la sua quota proporzionale sale dal 35,5% al 55,6%. A forte incidenza sul totale anche il settore dell'informatica, con 1.227 corsi, pari al 18,5%, in calo nelle ultime annualità. Nel settore formativo Meccanica e metallurgia si sono inoltre erogati 498 corsi (7,5%), 371 nei Servizi socio-assistenziali ed educativi, 371 anche nelle Attività di recupero linguistico (5,6%), 370 nella Distribuzione commerciale e vendita (5,6%) e rispettivamente 263 in quello dei Lavori d'ufficio (4%), 231 nei Trasporti (3,5%), 129 nel Credito (1,9%), e infine 127 nell'Elettricità ed elettronica (1,9%). Gli ulteriori settori si pongono al di sotto della soglia del centinaio di corsi erogati.

Tabella 27 – Attività corsuali per settori formativi e per annualità

Settori formativi	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
Gestione aziendale	377	35,5%	248	55,6%	2623	39,5%	33,4%	-50,7%
Informatica	258	24,3%	72	16,1%	1227	18,5%	-15,5%	-67,0%
Meccanica e metallurgia	69	6,5%	16	3,6%	498	7,5%	43,5%	-83,8%
Servizi socio-assistenziali ed educat.	39	3,7%	13	2,9%	371	5,6%	97,4%	-83,1%
Recupero linguistico	76	7,2%	23	5,2%	371	5,6%	-42,1%	-47,7%
Distribuzione commerciale e vendita	79	7,4%	7	1,6%	370	5,6%	-46,8%	-83,3%
Lavori d'ufficio	5	0,5%	12	2,7%	263	4,0%	900,0%	-76,0%
Trasporti	30	2,8%	24	5,4%	231	3,5%	53,3%	-47,8%
Credito e assicurazioni	10	0,9%	7	1,6%	129	1,9%	330,0%	-83,7%
Elettricità ed elettronica	9	0,8%	-	-	127	1,9%	644,4%	-100,0%
Ecologia e ambiente	24	2,3%	2	0,4%	65	1,0%	-58,3%	-80,0%
Grafica, fotografia e cartotecnica	13	1,2%	6	1,3%	56	0,8%	-76,9%	100,0%
Agricoltura e forestazione	18	1,7%	4	0,9%	53	0,8%	-61,1%	-42,9%
Legno, mobili e arredamento	3	0,3%	2	0,4%	38	0,6%	-66,7%	100,0%
Edilizia	5	0,5%	3	0,7%	38	0,6%	-20,0%	-25,0%
Alimentare	14	1,3%	3	0,7%	34	0,5%	-78,6%	-
Alberghiero	3	0,3%	-	-	28	0,4%	100,0%	-100,0%
Turismo	2	0,2%	-	-	21	0,3%	-100,0%	-
Pesca e acquacultura	12	1,1%	-	-	21	0,3%	-58,3%	-100,0%
Cooperazione	-	-	-	-	19	0,3%	-	-100,0%
Sport e spettacolo	3	0,3%	3	0,7%	13	0,2%	-100,0%	-
Chimica	4	0,4%	-	-	10	0,2%	-75,0%	-100,0%
Artigianato artistico	3	0,3%	-	-	9	0,1%	-66,7%	-100,0%
Tessile	-	-	-	-	8	0,1%	-	-
Acconciatura ed estetica	5	0,5%	-	-	6	0,1%	-100,0%	-
Pubblicità	1	0,1%	-	-	5	0,1%	0,0%	-100,0%
Beni culturali	-	-	1	0,2%	3	-	-	-
Minerali non metalliferi	-	-	-	-	3	-	-	-
Pelli	-	-	-	-	2	-	-	-
Totale complessivo	1.062	100,0%	446	100,0%	6.642	100,0%	16,0%	-63,8%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Nella tabella sottostante (Tabella 28) viene riportata la **composizione dei settori formativi per provincia**. Si possono osservare alcuni fenomeni di concentrazione, per lo più derivanti dalle specializzazioni produttive territoriali. Ad esempio in provincia di Pordenone si segnalano i settori della Gestione aziendale (47% sul totale regionale del settore), il Credito e assicurazioni (49,6%), l'Agricoltura e forestazione (50%), la Cooperazione (68,4%), la Pubblicità (100%) e la Lavorazione dei minerali non metalliferi (50%).

Tabella 28 – attività corsuali per settori formativi e per provincia di erogazione della formazione (2001-07)

Settori formativi	Provincia				2001-2007
	Go	Pn	Ts	Ud	Totale
Gestione aziendale	7,0%	47,0%	9,9%	36,0%	100,0%
Informatica	9,5%	32,9%	20,1%	37,5%	100,0%
Meccanica e metallurgia	21,0%	23,6%	12,5%	42,8%	100,0%
Servizi socio-assistenziali ed educativi	9,7%	26,5%	28,4%	35,4%	100,0%
Recupero linguistico	5,4%	45,0%	22,0%	27,6%	100,0%
Distribuzione commerciale e vendita	8,0%	36,6%	16,5%	38,8%	100,0%
Lavori d'ufficio	7,7%	20,4%	17,3%	54,6%	100,0%
Trasporti	22,1%	1,3%	43,8%	32,7%	100,0%
Credito e assicurazioni	34,7%	49,6%	5,8%	9,9%	100,0%
Elettricità ed elettronica	5,2%	17,2%	3,4%	74,1%	100,0%
Ecologia e ambiente	12,3%	24,6%	26,2%	36,9%	100,0%
Grafica, fotografia e cartotecnica	30,2%	-	5,7%	64,2%	100,0%
Agricoltura e forestazione	7,7%	50,0%	7,7%	34,6%	100,0%
Legno, mobili e arredamento	5,3%	42,1%	2,6%	50,0%	100,0%
Edilizia	21,1%	13,2%	26,3%	39,5%	100,0%
Alimentare	17,6%	14,7%	17,6%	50,0%	100,0%
Alberghiero	-	25,0%	39,3%	35,7%	100,0%
Turismo	9,5%	9,5%	42,9%	38,1%	100,0%
Pesca e acquacultura	38,1%	-	4,8%	57,1%	100,0%
Cooperazione	-	68,4%	5,3%	26,3%	100,0%
Sport e spettacolo	-	-	46,2%	53,8%	100,0%
Chimica	20,0%	20,0%	30,0%	30,0%	100,0%
Artigianato artistico	-	-	55,6%	44,4%	100,0%
Tessile	-	-	12,5%	87,5%	100,0%
Acconciatura ed estetica	-	-	20,0%	80,0%	100,0%
Pubblicità	-	100,0%	-	-	100,0%
Beni culturali	33,3%	-	33,3%	33,3%	100,0%
Minerali non metalliferi	-	50,0%	-	50,0%	100,0%
Pelli	-	-	50,0%	50,0%	100,0%
Totale complessivo	10,1%	36,1%	16,0%	37,8%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Nella provincia di Trieste invece vi è stata una forte richiesta di formazione continua nei settori dei Lavori d'ufficio (43,8% su base regionale), del Turismo (42,9%), dello Sport e spettacolo (46,2%), dell'Artigianato artistico (55,6%) e delle Pelli (50%).

La domanda prevalente di formazione in provincia di Udine ha interessato in forma accentuata i settori della Meccanica e metallurgia (42,8% su base regionale), dei lavori d'ufficio (54,6%), dell'Elettricità ed elettronica (74,1%), della Grafica e cartotecnica (64,2%), del Legno, mobili e arredamento (50%), dell'Alimentare (50%), della Pesca e acquacultura (57,1%), dello Sport e spettacolo (53,8%), del Tessile (87,5%), dell'Acconciatura ed estetica (80%), della la Lavorazione dei minerali non metalliferi (50%) e infine delle Pelli (50%).

Sotto il profilo della **composizione delle attività corsuali per titolo rilasciato al termine del percorso formativo** (Tabella 29), la quasi totalità degli interventi si è conclusa con il rilascio di un attestato di frequenza (99,6%).

Tabella 29 – Distribuzione delle attività corsuali per titolo rilasciato (2001-07)

Titolo rilasciato	2001-2007	
	v. a.	%
Frequenza	6.568	99,6%
Credito formativo	10	0,2%
Qualifica di 2° livello	8	0,1%
Qualifica di 1° livello	6	0,1%
Specializzazione di 2° livello	1	0,0%
Qualificazione di base abbreviata	1	0,0%
Totale complessivo	6.594	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Qualora si proceda ad un'analisi che disaggreghi i **corsi per area tematica** (Tabella 30), tralasciando le competenze di tipo tecnico professionale che sono correlate ai settori produttivi e concentrandosi invece sulle cosiddette **competenze chiave** che hanno una validità trasversale rispetto ai settori, si può

osservare che il 9,7% delle attività corsuali, pari a 643, sono finalizzate alla conoscenza delle lingue straniere e di queste la parte preponderante, corrispondente a 591 (8,9%) riguarda l'apprendimento della lingua inglese.

Relativamente alle ulteriori aree tematiche, si articolano al loro interno in sei principali filoni. I due maggiormente consistenti, corrispondenti entrambi a 427 attività corsuali, ovvero al 6,4% del totale, vertono su contenuti attinenti la sicurezza sul luogo di lavoro e la comunicazione. Gli ulteriori progetti attengono rispettivamente all'utilizzo dei programmi MS Office (2,8%), al lavoro di gruppo (2,8%), alle tecniche di marketing (2,1%) e alla qualità (1,5%).

Tabella 30 – Aree tematiche inerenti le competenze chiave (2001-07)

Area tematica	Totale 20001-2007	
	v.a.	% su totale dei corsi
Lingue straniere	643	9,7%
- di cui lingua inglese	591	8,9%
Sicurezza	427	6,4%
Comunicazione	427	6,4%
Ambiente MS Office	183	2,8%
Lavoro di gruppo	185	2,8%
Marketing	137	2,1%
Qualità	99	1,5%
Totale	2.256	31,7%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Inoltre a rappresentare un dato significativo è la **struttura oraria delle attività corsuali** (Tabella 31). Tra il 2001 ed il 2007 quasi un corso su due ha presentato una dimensione oraria tra le 41 e le 80 ore (47,8%), con una quota prevalente della fascia 41-60 (29% sul totale dei corsi). Le attività comprese tra le 25 e le 40 ore figurano in seconda posizione, con il 20,9%. Di seguito si posizionano i corsi di dimensioni maggiori di 120 ore, con un'incidenza del 13,1%. Su una quota percentuale minore si colloca la fascia 81-120 (8,6%) e quella 13-24 (8,2%).

La distribuzione mostra quindi la propensione per attività corsuali di una certa consistenza oraria. Il 69,5% dei progetti infatti presenta una durata superiore alle 40 ore.

Approfondendo il dettaglio dell'analisi, osserviamo che a partire dal 2005 le attività di dimensioni superiori alle 40 ore tendono ad articolarsi in una serie di dinamiche eterogenee. Da un lato tendono a ridursi gli interventi compresi tra le 41 e le 60 ore, che dal 2005 si stabilizzano su una quota del 24,2%. Per converso si manifestano in crescita i progetti formativi tra le 61 e le 80 ore, che raddoppiano tra il 2003 ed il 2005, passando dal 13% al 26,4%.

Sempre nel medesimo periodo la tipologia dei corsi tra le 81 e le 120 ore tende a scomparire, scendendo dal 12,9% ad una quota residuale che successivamente permane inalterata nelle annualità successive. Infine le attività di durata superiore alle 120 ore, tralasciando la dimensione oraria che eccede le 400 ore costituita quasi esclusivamente da *work experiences*, sono soggette ad una marcata flessione, che riguarda in larga misura i corsi di 121-200 ore. Questi ultimi infatti nel 2003 costituiscono il 15,6% del totale, mentre nel 2005 si riducono al 2,3, per non risalire in seguito se non sul 3,4%.

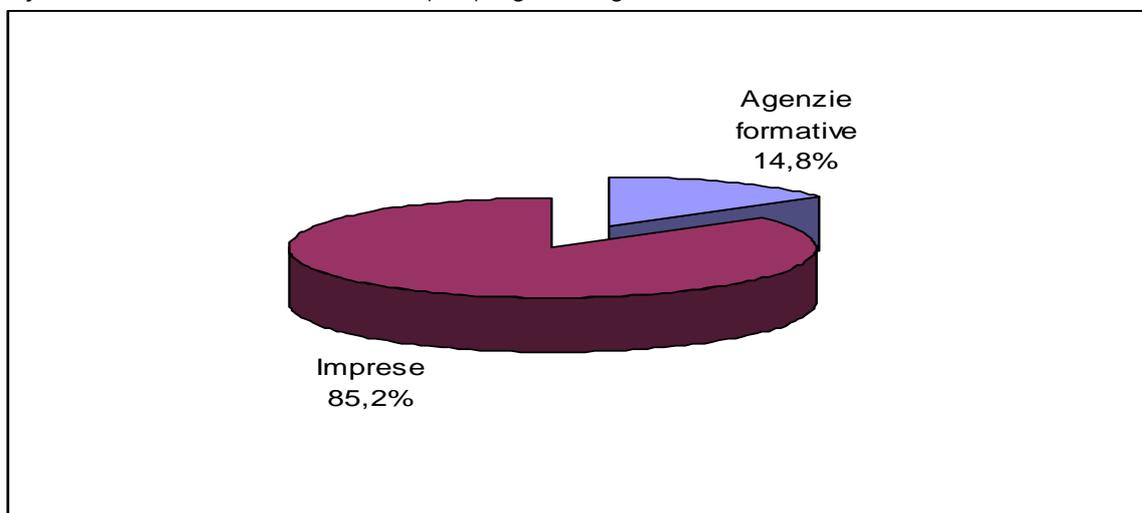
Tabella 31 - Moduli per durata del corso in ore e per annualità

Durata del corso	Annualità						Tot. 2001-2007	
	2003		2005		2007		v.a.	%
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%		
≤ 12	4	0,3%	26	2,1%	42	4,6%	95	1,4%
13-24	55	4,8%	193	15,9%	40	4,4%	546	8,2%
25-40	222	19,4%	332	27,3%	131	14,4%	1.387	20,9%
41-80	503	44,0%	615	50,6%	394	43,3%	3.179	47,8%
di cui: 41-60	354	30,9%	294	24,2%	220	24,2%	1.927	29,0%
61-80	149	13,0%	321	26,4%	174	19,1%	1.252	18,8%
81-120	148	12,9%	6	0,5%	2	0,2%	572	8,6%
>120	212	18,5%	43	3,5%	300	33,0%	868	13,1%
di cui: 121-200	179	15,6%	28	2,3%	31	3,4%	462	7,0%
201-900	7	0,6%	13	1,1%	76	8,4%	193	2,9%
901-1.060	26	2,3%	2	0,2%	193	21,2%	213	3,2%
Totale complessivo	1.144	100,0%	1.215	100,0%	909	100,0%	6.647	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Per concludere, si consideri **la composizione delle attività corsuali per tipologia di ente gestore** (Grafico 20), che vede la gestione dell'85,2 dei progetti formativi svolta direttamente dalle aziende, mentre il 14,8% è a cura delle agenzie formative.

Grafico 20 – Distribuzione delle attività corsuali per tipologia di ente gestore (2001-07)



Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Infine, passando in rassegna i **principali operatori della formazione continua in Friuli Venezia Giulia** (Tabella 32), si nota la forte frammentazione degli enti gestori, i cui primi dieci si pongono tutti al di sotto del 4% del totale dei corsi gestiti.

ENAIP FVG figura al primo posto con 258 progetti (3,9%), seguito da Electrolux (2,7%), Ires FVG (2,3%), LED (2%), Danieli & C., IAL FVG (1,7%).

Tabella 32 – Attività corsuali per primi 10 enti gestori (2001-07)

Operatore	2001-2007	
	v. a.	% sul totale dei corsi
EN.A.I.P. FRIULI - VENEZIA GIULIA	258	3,9%
ELECTROLUX HOME PRODUCTS ITALY SPA	178	2,7%
IRES FVG	150	2,3%
LED - LABORATORIO REG. EC. DISTRIBUZIONE	132	2,0%
DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE S.P.A.	124	1,9%
I.A.L. - FRIULI VENEZIA GIULIA	110	1,7%
WARTSILA ITALIA S.P.A.	106	1,6%
POSTE ITALIANE S.P.A.	94	1,4%
RFI S.P.A. - GRUPPO FERROVIE DELLO STATO	75	1,1%
STARK S.P.A.	64	1,0%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR – FVG

3. LE POLITICHE NAZIONALI

3.1. L'attuazione della Legge 236/93

La cornice normativa

Dal 1996 la Legge 236/93 ha rappresentato per un tempo prolungato, accanto alle misure dedicate del FSE, il principale canale di finanziamento della formazione continua nel nostro Paese. Le linee strategiche a cui tali interventi si sono ispirati si sono evolute nel tempo: dalle prime circolari, che preve-

devano per la maggior parte il finanziamento di azioni di formazione aziendale e di azioni di sistema, si è arrivati con gli ultimi decreti attuativi all'introduzione dei piani formativi concordati tra le parti sociali. E' proprio in questo quadro evolutivo e nei suoi passaggi specifici che si apprezza il significato della legge 236/93, che ha rappresentato l'intervento più importante per la costruzione delle linee principali del sistema nazionale di formazione continua. Nei cambiamenti e nelle svolte strategiche impresse di volta in volta dal Ministero del Lavoro si riconosce una vera e propria attività di laboratorio per la messa a punto di strumenti efficaci di intervento. E' in questo ambito che le Regioni hanno sperimentato per la prima volta gli strumenti per la formazione continua a domanda individuale, che si sono notevolmente sviluppati nel recente periodo, ed è sempre in quest'ambito che è nato il cosiddetto piano formativo (territoriale, settoriale, aziendale o individuale), posto alla base dell'attività dei nuovi Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua.

Una nuova svolta nella strategia attuativa della legge 236/93 si è sostanziata con l'emanazione del Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro del 28 ottobre 2003, recante una nuova distribuzione di risorse alle Regioni e accompagnato da un Provvedimento relativo ai criteri generali per la promozione dei piani formativi individuali, aziendali e territoriali. Resta l'esigenza di una specializzazione degli strumenti di finanziamento esistenti e di una più generale esigenza di armonizzazione che possa assicurare il coinvolgimento dei destinatari delle azioni di formazione continua non raggiunti dai nuovi Fondi Paritetici.

Il recente Decreto del Ministero, frutto dell'accordo raggiunto con le Regioni e con le parti sociali in sede di Comitato di Indirizzo per la Formazione Continua, si muove proprio in tale direzione introducendo, in primo luogo, un principio di azione nei confronti dell'operato regionale: è previsto infatti che le amministrazioni regionali e le province autonome dovranno, nell'ambito delle loro scelte operative relative all'utilizzo dei fondi ex legge 236/93, favorire l'integrazione con le omologhe azioni cofinanziate con il FSE e valorizzare le diverse linee del sostegno pubblico alla formazione continua tenendo conto del contestuale avvio dei Fondi Interprofessionali.

L'andamento 2001-2007

Sotto il profilo delle **aziende coinvolte** (Tabella 33), la realizzazione di attività formative a valere sulla legge 236/93 nel periodo 2000-07 ha visto la partecipazione di 320 imprese (Tabella 33). Di queste, quasi i due terzi delle aziende censite (64,1%) appartengono al **settore** industriale, mentre la quota rimanente (39,9%) si inquadra nel comparto del Terziario. Non sono presenti aziende operanti nel settore agricolo.

Circa la **variabile dimensionale**, la prevalenza delle aziende beneficiarie della misura si colloca all'interno della categoria della piccola impresa, con 167 casi, pari al 52,2% su base regionale. Al secondo posto si segnala la grande impresa, con 96 casi, equivalenti al 30%, ed infine la media impresa che si attesta sul 17,8% del totale con una quota di 57 enti. L'andamento nel medio periodo mostra una tendenza alla crescita della quota rappresentata dalla piccola impresa, che nel 2002 coprì il 46,7% delle imprese aderenti ai programmi formativi, mentre quattro anni più tardi aumentò il proprio peso percentuale sino a raggiungere la cifra del 64%. Inversamente, sia la grande che la media impresa tendono a ridurre le rispettive quote sul totale, in specie le aziende a partire dai 250 addetti.

Quanto alla **collocazione geografica delle aziende**, la parte preponderante risulta avere sede nella provincia di Udine, con 149 casi, pari al 46,6%, seguita dalla provincia di Pordenone, con 108 casi, pari al 33,8%. L'ulteriore porzione si ripartisce tra le aree di Trieste e di Gorizia, rispettivamente con il 10% ed il 9,7% delle organizzazioni produttive.

Anche in questo caso nel tempo si scorgono una serie di tendenze differenziate. La provincia di Udine, pur nella complessiva riduzione del numero di aziende tra il 2002 ed il 2006, acquista un maggior peso percentuale, passando dal 10% al 20%, mentre le altre aree regionali mostrano una certa stabilità, con la sola eccezione della provincia di Trieste che vede più che dimezzarsi la propria quota di imprese coinvolte.

Tabella 33 – L.236/1993. Caratteristiche delle aziende beneficiarie per annualità

Caratteristiche dell'azienda	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
Settore produttivo								
Agricoltura	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria	24	26,7%	13	52,0%	91	28,4%	-79,2%	160,0%
Terziario	8	8,9%	10	40,0%	51	15,9%	-25,0%	66,7%
n.d.	58	64,4%	2	8,0%	178	55,6%		
Dimensioni								
Grande	26	28,9%	4	16,0%	96	30,0%	-76,9%	-33,3%
Media	22	24,4%	5	20,0%	57	17,8%	-90,9%	150,0%
Piccola	42	46,7%	16	64,0%	167	52,2%	-41,5%	-41,7%
Provincia								
Gorizia	9	10,0%	5	20,0%	31	9,7%	-77,78%	150,00%
Pordenone	37	41,1%	10	40,0%	108	33,8%	-69,44%	-9,09%
Trieste	9	10,0%	1	4,0%	32	10,0%	-77,78%	-50,00%
Udine	36	40,0%	9	36,0%	149	46,6%	-51,43%	-47,06%
Totale complessivo	90	100,0%	25	100,0%	320	100,0%	-64,1%	-21,9%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Passando ad esaminare i **dati di base riguardanti dei lavoratori in formazione** (Tabella 34), che ammontano complessivamente a 12.644, si evidenzia in primo luogo la tipologia prevalente del loro inquadramento professionale, che corrisponde a quello degli impiegati e dei lavoratori qualificati. Risultano essere il 54% dei lavoratori totali, 6.832 in cifra assoluta, seguiti dagli operai (25,8%), dai quadri intermedi (6,3%) e infine dai dirigenti (2,1%).

La quota percentuale della componente femminile all'interno delle diverse tipologie di inquadramento segue lo stesso ordine, con la prevalenza di impiegate (41,1% sulla categoria), cui seguono le operaie (30,9%), i quadri intermedi (25,9%) e le dirigenti (21,1%).

La **classe di età** maggiormente rappresentata è costituita dai lavoratori tra i 30 ed i 45 anni, che comprende 6.464 casi, pari al 51,1%. Gli under 30 corrispondono al 27,3% dei corsisti, mentre gli over 45 si attestano sul 21,6% del totale. Le donne sono più numerose nella classe fino a 30 anni (41,9%), per poi decrescere progressivamente in quella 30-45 (37,6%) e negli over 45 (32%).

Rispetto alla **nazionalità** degli addetti, più di diciannove su venti sono di nazionalità italiana (96,1%), mentre gli stranieri, pari a 490, coprono il 3,9% dell'utenza. Le straniere sono in maggior quota percentuale rispetto alle italiane, ponendosi al 42,2% contro il 37,7%.

Ponendo a confronto i dati del 2004 con quelli del 2006, la quota femminile subisce un discreto incremento, passando dal 40,1% al 43,4%, mentre nell'intero periodo si attesta sul 37,6%.

Tabella 34 – L.236/1993. Caratteristiche dei lavoratori in formazione (2001-07)

Caratteristiche dei lavoratori	2001-2007				
	N. lavoratori in formazione	%	Variazione	Di cui F	% F
Inquadramento					
Dirigenti e quadri sup.	265	2,1%	-64,8%	56	21,1%
Impiegati/lavoratori qualif.	6.832	54,0%	-43,9%	2.810	41,1%
Operai/lavoratori generici	3.261	25,8%	-30,7%	1.007	30,9%
Quadri intermedi/tecnici	799	6,3%	-79,5%	207	25,9%
n.d.	1.487	11,8%	-	-	-
Età					
Under 30	3.454	27,3%	125,1%	1.447	41,9%
Tra 30 e 45 anni	6.465	51,1%	-57,8%	2.430	37,6%
Over 45	2.725	21,6%	-78,8%	871	32,0%
Nazionalità					
Nazionalità italiana	12.154	96,1%	-43,4%	4.591	37,7%
Nazionalità straniera	490	3,9%	-52,3%	207	42,2%
Totale complessivo	12.644	100,0%	-43,7%	4.748	37,6%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Volgendoci sul versante delle **attività formative** (Tabella 35), queste si concentrano in prevalenza nelle province di Udine, di Trieste e di Pordenone, rispettivamente con il 39,2%, 32,7% e 23,2% dei progetti formativi realizzati. Nel comprensorio di Gorizia si sono implementati i restanti 105 corsi, pari al 4,9% del totale nei sette anni.

Le tendenze tra il 2002 ed il 2006 mostrano una crescita che ha interessato le aree di Udine (da 31% a 45,3%), di Pordenone (da 31,4% a 41,5%), mentre sono ad una flessione quelle di Gorizia (da 14,1% ad 11,3%) e in particolar modo di Trieste (da 23,5% a 1,9%).

Tabella 35 – L.236/1993. Distribuzione delle attività formative per provincia

Provincia sede corso	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
Gorizia	43	14,1%	6	11,3%	105	4,9%	-95,3%	200,0%
Pordenone	96	31,4%	22	41,5%	382	23,2%	-80,2%	15,8%
Trieste	72	23,5%	1	1,9%	362	32,7%	-95,8%	-66,7%
Udine	95	31,0%	24	45,3%	506	39,2%	-57,9%	-40,0%
Totale complessivo	306	100,0%	53	100,0%	1.355	100,0%	-79,1%	-17,2%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Le attività sono gravitate intorno ad una serie piuttosto circoscritta di **settori formativi** (Tabella 36). I primi sei settori assorbono infatti da soli quasi 9 attività formative su dieci e corrispondono alla gestione aziendale (37,1%), informatica (18,8%), recupero linguistico (10,2%), meccanica e metallurgia (9,8%), servizi socio-assistenziali ed educativi (6,1%) e lavori d'ufficio (5,4%).

Nel medio periodo si nota un'ulteriore concentrazione delle attività nel settore della meccanica e metallurgia, che tra il 2002 ed il 2006 passa dal 42,2% al 67,9%.

Tabella 36 – L.236/1993. Distribuzione delle attività per settori formativi (2001-07)

Settori formativi	Annualità				2001-2007		Variazioni	
	2002		2006		v. a.	%	2004 su 2002	2006 su 2004
	v. a.	%	v. a.	%				
GESTIONE AZIENDALE	129	42,2%	36	67,9%	503	37,1%	-74,4%	9,1%
INFORMATICA	57	18,6%	5	9,4%	269	19,8%	-87,7%	-28,6%
ATTIVITA DI RECUPERO LING.	32	10,5%	2	3,8%	139	10,2%	-100,0%	-
MECCANICA E METALLURGIA	24	7,8%	2	3,8%	133	9,8%	-58,3%	-80,0%
SERVIZI SOCIOASS. ED EDUC.	21	6,9%	1	1,9%	83	6,1%	-76,2%	-80,0%
LAVORI DI UFFICIO	10	3,3%	-	0,0%	74	5,4%	-40,0%	-100,0%
ECOLOGIA E AMBIENTE	1	0,3%	2	3,8%	22	1,6%	-100,0%	-
DISTRIB. COMM. E VENDITA	5	1,6%	-	0,0%	21	1,5%	-100,0%	-
ALIMENTARE	1	0,3%	3	5,7%	18	1,3%	-	200,0%
ELETTRICITA, ELETTRONICA	6	2,0%	-	-	18	1,3%	-83,3%	-100,0%
TRASPORTI	9	2,9%	-	-	17	1,3%	-100,0%	-
CREDITO E ASSICURAZIONI	4	1,3%	-	-	16	1,2%	-100,0%	-
CHIMICA	1	0,3%	-	-	14	1,0%	-100,0%	-
LEGNO, MOBILI, ARREDAM.	1	0,3%	-	-	12	0,9%	-100,0%	-
GRAFICA, FOTOGRAFIA, CART.	4	1,3%	2	3,8%	11	0,8%	-100,0%	-
TURISMO	-	-	-	-	3	0,2%	-	-
ALBERGHIERO	-	-	-	-	3	0,2%	-	-
ARTIGIANATO ARTISTICO	-	-	-	-	1	0,1%	-	-100,0%
TESSILE	-	-	-	-	1	0,1%	-	-
COOPERAZIONE	1	0,3%	-	-	1	0,1%	-100,0%	-
Totale complessivo	306	100,0%	53	100,0%	1.359	100,0%	-79,1%	-17,2%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Infine, sotto il profilo della **dimensione oraria delle attività corsuali** (Tabella 37), la tipologia utilizzata con maggiore frequenza corrisponde a corsi di 40 ore, mentre la media della durata delle diverse attività, che complessivamente ammontano ad un totale di 79.428 ore, è di 58,3 ore.

Tabella 37 – L.236/1993. Dimensione oraria delle attività formative (2001-07)

Dimensione oraria dei corsi	2001-2007				
	Media	Mediana	Moda	Dev. standard	Tot. ore
Ore	58,3	44	40	49,1	79.428

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

3.2 Il punto sulla Legge 53/2000

La cornice normativa

La legge 53/00 reca disposizioni per il diritto alla formazione e alla cura, per il sostegno della maternità e della paternità, per il coordinamento dei tempi delle città.

L'art. 5 istituisce i congedi per la formazione. Fra questi ultimi rientrano le misure finalizzate al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

L'art. 6 istituisce congedi per la formazione continua destinati ai lavoratori occupati e non occupati, per accrescere conoscenze e competenze professionali. La formazione può corrispondere sia ad una scelta autonoma del lavoratore, che essere predisposta dall'azienda attraverso piani formativi concordati con le parti sociali. Con proprio decreto il Ministero ripartisce le risorse tra le Regioni che possono finanziare progetti di formazione per i lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano la riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti presentati dagli stessi lavoratori.

Un fenomeno che ha assunto una portata indubbiamente ampia e che si è posto all'attenzione degli operatori soprattutto nell'ultimo triennio è la diffusione della formazione continua a domanda individuale. Con questo termine si intende la formazione finalizzata al lavoro cui i soggetti accedono non a seguito di piani formativi aziendali, concordati o meno tra le parti sociali, ma in base a progetti di miglioramento/arricchimento delle proprie conoscenze e competenze elaborati a livello individuale. Le caratteristiche principali delle pratiche di formazione continua individuale emerse fino ad ora prevedono:

- il finanziamento dell'attività formativa attraverso la concessione di voucher individuali;
- la compartecipazione finanziaria da parte del lavoratore che richiede il voucher (in misura variabile in relazione agli indirizzi regionali e alle fonti di finanziamento);
- lo svolgimento delle attività formative, principalmente fuori dell'orario di lavoro.
- Con la legge 53/2000, la formazione continua individuale si configura come un diritto soggettivo che:
 - da un lato è riferito ad una mediazione tra interessi del lavoratore e dell'azienda, realizzata tramite la contrattazione tra le parti sociali, esercitabile attraverso piani formativi aziendali/territoriali concordati tra le parti;
 - dall'altro anche in assenza di piani formativi aziendali/territoriali e di specifica contrattazione collettiva, è sostenuto da un intervento pubblico che destina ad esso specifiche risorse.

Il valore attribuito dalla norma alla formazione continua individuale e, più in generale, al diritto dei lavoratori alla formazione continua, si evidenzia maggiormente se si confronta l'articolo 6 relativo ai congedi per la formazione continua con l'articolo 5 congedi per la formazione. Anche nell'articolo 5, infatti, si delinea un diritto soggettivo dei lavoratori, trattandosi in questo caso di una formazione non finalizzata al lavoro, ma al conseguimento di titoli di studio – della scuola dell'obbligo, della scuola superiore, dell'università – o alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. In sostanza, il congedo per la formazione in questo caso si configura come un'esigenza esclusivamente personale del lavoratore, che può dar luogo, in presenza di un'autorizzazione del datore di lavoro, alla concessione di un'aspettativa durante la quale viene sospesa la copertura previdenziale e retributiva.

Si tratta quindi di una misura che:

- può svolgere un ruolo compensativo rispetto alla inevitabile selettività dei piani formativi aziendali e settoriali, offrendo accesso alla formazione anche ai lavoratori che rischiano di esserne esclusi;
- si configura come una formazione per il lavoro non circoscritta alle competenze utilizzate in un luogo e momento dato, quindi potenzialmente di grande importanza a fronte dell'evoluzione del mondo del lavoro e delle dinamiche di mobilità, necessitate o volontarie, che interessano i lavoratori;
- costituisce un ambito di crescita della responsabilizzazione dei lavoratori rispetto alla tenuta e allo sviluppo delle proprie competenze (Strategia di Lisbona);
- si presta ad essere utilizzata non solo per la frequenza di corsi, ma anche per l'elaborazione di percorsi formativi coerenti con progetti professionali.

L'andamento 2001-07

La realizzazione di attività formative sulla legge 53 del 2000, sotto il profilo delle **aziende coinvolte** (Tabella 38), nel periodo 2003-07 ha visto la partecipazione di 83 imprese. Di queste, più dei due terzi delle aziende censite (68,8%) appartengono al **settore** industriale, mentre la quota rimanente (31,2%) si inquadra nel comparto del Terziario. Non sono presenti aziende operanti nel settore agricolo.

In rapporto alla **variabile dimensionale**, le aziende appartengono in egual misura alla categoria della grande e della media impresa, con 15 casi, pari al 34,9% su base regionale, escluse le aziende di cui non si è in possesso della codifica. A breve distanza si segnala la piccola impresa, con 13 casi, equivalenti al 30,2%.

Tabella 38 – L.53/2000. Caratteristiche delle aziende beneficiarie per annualità

Caratteristiche dell'azienda	Annualità				Tot. 2003-2007		
	2005		2007		v. a.	%	Variazione
	v. a.	%	v. a.	%			
Settore produttivo							
Agricoltura	-	-	-	-	-	-	-
Industria	5	26,3%	8	36,4%	22	26,5%	-
Terziario	-	-	5	22,7%	10	12,0%	-
n.d.	14	73,7%	9	40,9%	51	61,4%	-
Dimensioni							
Grande	4	21,1%	7	31,8%	15	18,1%	-
Media	2	10,5%	4	18,2%	15	18,1%	300,0%
Piccola	2	10,5%	3	13,6%	13	15,7%	200,0%
n.d.	11	57,9%	8	36,4%	40	48,2%	-
Provincia							
Gorizia	1	5,3%	-	-	4	4,8%	-
Pordenone	3	15,8%	7	31,8%	18	21,7%	600,0%
Trieste	2	10,5%	4	18,2%	9	10,8%	-
Udine	5	26,3%	7	31,8%	26	31,3%	133,3%
Extra FVG	8	42,1%	4	18,2%	26	31,3%	-
Totale complessivo	19	100,0%	22	100,0%	83	100,0%	

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Relativamente all'**ubicazione delle aziende per provincia**, la parte preponderante risulta avere sede nella provincia di Udine, con 26 casi, pari al 31,3%, ed in pari misura all'esterno dei confini regionali.

Nella provincia di Pordenone si contano 18 casi, pari al 21,7%. L'ulteriore quota di aziende si suddivide tra le aree di Trieste e di Gorizia, rispettivamente con il 10,8% ed il 4,8%.

Nel tempo si possono apprezzare una serie di dinamiche diversificate. Tra il 2005 ed il 2007 scendono in quota percentuale la provincia di Gorizia (da 5,3% a 0), così come le aziende collocate al di fuori della Regione (da 42,1% a 18,2%). Le altre aree mostrano una tendenza alla crescita percentuale, in particolare la provincia di Pordenone passa dal 15,8% al 31,8% su base regionale, più che raddoppiando la propria quota.

Nell'esaminare i **dati di base riguardanti dei lavoratori in formazione** (Tabella 39), che si attestano sulla cifra complessiva di 1.039, si coglie in primo luogo che gli impiegati ed i lavoratori qualificati risultano essere la forma prevalente di inquadramento professionale. Risultano essere il 63,8% dei lavoratori totali, pari a 663, seguiti dai quadri intermedi (13,4%), dagli operai (13,3%), e infine dai dirigenti (3,31%). La quota percentuale della componente femminile all'interno delle diverse tipologie di inquadramento si concentra nella categoria delle impiegate (49% sulla categoria), cui seguono le operaie (35,5%), le dirigenti (32,3%) e i quadri intermedi (18,7%).

La **classe di età** maggiormente rappresentata è costituita dai lavoratori tra i 30 ed i 45 anni, che comprende 628 casi, pari al 60,4%. Gli under 30 corrispondono al 25,1% dei corsisti, mentre gli over 45 si attestano sul 14,4% del totale. Le donne sono più numerose nella classe fino a 30 anni (47,9%), per poi decrescere quasi allo stesso modo in quella 30-45 (41,1%) e negli over 45 (41,3%).

Rispetto alla **nazionalità** degli addetti, quasi novantotto su cento sono di nazionalità italiana (97,8%), mentre gli stranieri, pari a 22, coprono il 2,1% dell'utenza. Le straniere sono in maggior quota percentuale rispetto alle italiane, ponendosi al 50% contro il 42,7%.

Raffrontando i dati del 2003 con quelli del 2007, la quota femminile subisce una flessione, passando dal 45% al 34,8%, mentre nell'intero periodo si attesta sul 42,8%.

Tabella 39 – L.53/2000. Caratteristiche dei lavoratori in formazione (2003-07)

Caratteristiche dei lavoratori	2003-2007				
	N. lavoratori in formazione	%	Variazione	Di cui F	% F
Inquadramento					
Dirigenti e quadri sup.	34	3,3%	33,3%	11	32,3%
Impiegati/lavoratori qualif.	663	63,8%	-18,0%	325	49,0%
Operai/lavoratori generici	138	13,3%	179,2%	49	35,5%
Quadri intermedi/tecnici	139	13,4%	28,0%	26	18,7%
n.d.	65	6,3%	-	-	-
Età					
Under 30	261	25,1%	76,5%	125	47,9%
Tra 30 e 45 anni	628	60,4%	-14,7%	258	41,1%
Over 45	150	14,4%	-30,8%	62	41,3%
Nazionalità					
Nazionalità italiana	1.017	97,9%	0,9%	434	42,7%
Nazionalità straniera	22	2,1%	266,6%	11	50,0%
Totale complessivo	1.039	100,0%		445	42,8%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Relativamente all'**ubicazione geografica delle attività formative** (Tabella 40), queste si concentrano prevalentemente all'esterno della Regione (43,9%) e nella provincia di Udine (26,5%), rispettivamente con 271 e con 164 casi.

Nelle province Pordenone, di Trieste e di Gorizia si sono tenute circa il 30% delle attività di formazione, rispettivamente con il 18,6%, 9,7% ed 1,3% degli interventi formativi.

Le tendenze tra il 2005 ed il 2007 mostrano una crescita che ha interessato le aree di Udine (da 31% a 45,3%), di Pordenone (da 31,4% a 41,5%), mentre sono ad una flessione quelle di Gorizia (da 14,1% ad 11,3%) e in particolar modo di Trieste (da 32,5% a 1,9%).

Tabella 40 – L.53/2000. Distribuzione delle attività formative per provincia della sede dei corsi e per anno

Provincia sede corso	Annualità				Tot. 2003-2007		
	2005		2007		v. a.	%	Variazione
	v. a.	%	v. a.	%			
Gorizia	2	1,5%	-	-	8	1,3%	-
Pordenone	10	7,7%	16	15,1%	115	18,6%	-79,5%
Trieste	20	15,4%	24	22,6%	60	9,7%	2.300,0%
Udine	37	28,5%	31	29,2%	164	26,5%	-49,2%
Extra FVG	61	46,9%	35	33,0%	271	43,9%	-70,1%
Totale complessivo	130	100,0%	106	100,0%	618	100,0%	

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Le attività si sono concentrate su una serie piuttosto circoscritta di **settori formativi** (Tabella 41). I primi sei settori assorbono infatti da soli all'incirca 9 attività formative su dieci e corrispondono alla gestione aziendale (34%), lavori d'ufficio (24,1%), servizi socio-assistenziali ed educativi (12%), informatica (11,5%), recupero linguistico (5,7%), meccanica e metallurgia (4,9%).

Nel medio periodo si nota un'ulteriore concentrazione delle attività nel settore della meccanica e metallurgia, che tra il 2005 ed il 2007 passa dal 25,4% al 49,1%.

Tabella 41 – L.53/2000. Distribuzione delle attività formative per settori formativi e per annualità

Settori formativi	Annualità				Tot. 2003-2007		
	2005		2007		v. a.	%	Variazione
	v. a.	%	v. a.	%			
GESTIONE AZIENDALE	33	25,4%	52	49,1%	210	34,0%	-48,5%
LAVORI DI UFFICIO	60	46,2%	27	25,5%	149	24,1%	-20,6%
SERVIZI SOCIOASS. ED EDUC.	2	1,5%	16	15,1%	74	12,0%	-11,1%
INFORMATICA	4	3,1%	2	1,9%	71	11,5%	-95,7%
ATTIVITA DI RECUPERO LING.	12	9,2%	4	3,8%	35	5,7%	-63,6%
MECCANICA E METALLURGIA	8	6,2%	3	2,8%	30	4,9%	-82,4%
GRAFICA, FOTOGRAFIA, CART.	2	1,5%	-	-	12	1,9%	-100,0%
ALIMENTARE	-	-	-	-	9	1,5%	-100,0%
ACCONCIATURA, ESTETICA	-	-	-	-	9	1,5%	-100,0%
DISTRIBUZ. COMM. E VENDITA	2	1,5%	2	1,9%	4	0,6%	-
PUBBLICITA	1	0,8%	-	-	4	0,6%	-100,0%
TURISMO	3	2,3%	-	-	3	0,5%	-
ELETTRICITA, ELETTRONICA	3	2,3%	-	-	3	0,5%	-
ALBERGHIERO	-	-	-	-	2	0,3%	-100,0%
EDILIZIA	-	-	-	-	2	0,3%	-
TRASPORTI	-	-	-	-	1	0,2%	-100,0%
Totale complessivo	130	100,0%	106	100,0%	618	100,0%	-58,8%

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

Infine, sotto il profilo della dimensione oraria delle attività corsuali (Tabella 42), la tipologia utilizzata con maggiore frequenza corrisponde a corsi di 40 ore, mentre la media della durata delle diverse attività, che complessivamente ammontano ad un totale di 31.996 ore, è di 51,8 ore.

Tabella 42 – L.53/2000. Dimensione oraria delle attività formative (2003-07)

Dimensione oraria dei corsi	2003-2007				
	Media	Mediana	Moda	Dev. standard	Tot. ore
Ore	51,8	40	40	75,1	31.996

Fonte: Elaborazione su dati Direzione Regionale LFUR - FVG

4. I FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

4.1 Quadro normativo di riferimento

Nel corso del 2003, con l'istituzione dei primi dieci Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua, si realizza quanto previsto dalla legge 388 del 2000 (Art. 118), che consente alle imprese di destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS, il cosiddetto contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria, alla formazione dei propri dipendenti. I datori di lavoro possono infatti chiedere all'INPS di trasferire il contributo ad uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali, che provvederà a finanziare le attività formative per i lavoratori delle imprese aderenti.¹

I Fondi possono essere creati in base ad accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ma l'attivazione è legata al consenso del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Vengono definiti paritetici perché paritetica è la rappresentanza sindacale e datoriale nella composizione degli organi dei Fondi. Laddove le parti lo prevedano è possibile una articolazione regionale o territoriale degli stessi. I fondi possono infatti finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali con-

¹ L'articolo citato è stato successivamente modificato dall'art.48 della legge 289/2002 che sostituisce i commi 1, 2, 3, 6, 8, 10 e 12 ed abroga il comma 7.

cordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

I Fondi Paritetici Interprofessionali sono quindi organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali attraverso specifici accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Possono essere istituiti Fondi per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato. Gli accordi interconfederali possono prevedere l'istituzione di fondi anche per settori diversi, nonché, all'interno degli stessi, la costituzione di un'apposita sezione per la formazione dei dirigenti.

I Fondi vengono finanziati per il tramite delle risorse derivanti dal gettito del contributo integrativo (0,30%), stabilito dal quarto comma dell'art.25 della legge 845/78, che i datori di lavoro versano discrezionalmente ad uno dei fondi. Ogni datore di lavoro può aderire ad un solo fondo comune a tutti i dipendenti con lo stesso contratto e può comunque aderire ad un fondo appartenente ad un settore diverso da quello proprio. Un'unica eccezione riguarda il personale dirigente, per il quale operano specifici fondi. L'INPS ha disciplinato le modalità di adesione, riscossione dei contributi e trasferimento degli stessi ad ogni singolo fondo indicato dal contribuente con la circolare 71 del 2 aprile 2003.

Il Ministero del Lavoro è responsabile del monitoraggio sulla gestione dei fondi, che esercita per il tramite dell'Osservatorio per la formazione continua, organo ad esso interno al quale partecipano oltre a due suoi rappresentanti, il consigliere di parità componente la Commissione centrale per l'impiego, due rappresentanti delle Regioni designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, e, infine, un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale.

L'articolo 118 della legge 388/2000 è reso attuativo per il tramite di due decreti ministeriali: il primo, del 23 aprile 2003, istitutivo dei fondi, definisce i criteri di riparto delle risorse; il secondo, del 24 giugno 2003, di avvio dei fondi che sostituisce il precedente Decreto dell'8 maggio 2003, ripartisce le risorse. Ciascun fondo ha a disposizione 24 mesi dalla data dell'erogazione per utilizzare le risorse messe a disposizione. In caso di mancato utilizzo i finanziamenti vengono ridistribuiti tra i fondi che hanno utilizzato interamente le proprie risorse. Ciascun fondo è dotato di uno specifico Regolamento e di uno Statuto che ne disciplinano il funzionamento.

I fondi fino a oggi costituiti e autorizzati, rappresentativi di una larga parte del mondo delle imprese e dei lavoratori, sono i seguenti:

- Fon.Coop – Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative
- FON.TER. – Fondo per la formazione continua dei lavoratori dipendenti nelle imprese del settore terziario: comparti turismo e distribuzione servizi
- Fond. E.R. – Fondo per la formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa
- Fondimpresa – Fondo per la formazione continua
- FONDIR. – Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario
- Fondirigenti – Fondirigenti Giuseppe Taliervo (Fondazione per la formazione alla dirigenza nelle imprese industriali)
- Fondo Artigianato Formazione – Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane
- Fondo Dirigenti PMI – Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali
- Fondo Formazione PMI - FAPI – Fondo per la formazione continua per le piccole e medie imprese
- Fondoprofessioni – Fondo per la formazione continua negli Studi Professionali
- FOR.TE. – Fondo per la formazione continua del terziario
- For.Agri. - Fondo di settore per la formazione professionale continua in agricoltura
- Fondazienda - Fondo per la formazione continua dei quadri e dipendenti dei comparti commercio-turismo-servizi, artigianato e piccola e media impresa.
- Fon.Ar.Com. - Fondo per la formazione continua nei comparti del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese

I Fondi Paritetici Interprofessionali finanziano piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese in forma singola o associata decideranno di realizzare per i propri dipendenti. Oltre a finanziare, in tutto o in parte, i piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, con le modifiche introdotte dall'art. 48 della legge 289/02, i Fondi Interprofessionali potranno finanziare anche piani formativi individuali, nonché ulteriori attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative.

4.2 L'articolazione dei sistemi regionali

Sulla base dei dati raccolti dal Ministero del Lavoro aggiornati al novembre 2007, i diversi scenari regionali si caratterizzano per un quadro fortemente diversificato. La **composizione delle aziende aderenti ai fondi per regione** (Tabella 43) mostra innanzitutto un diverso grado di implementazione del sistema che contraddistingue il Nord del Paese rispetto al resto d'Italia.

La percentuale di imprese aderenti sul totale delle imprese attive raggiunge infatti livelli estremamente elevati soprattutto nel Nord Est, come nel caso del Trentino Alto Adige, con un tasso di penetrazione del 68,2%, dell'Emilia Romagna con il 62,3% e del Veneto con il 54,2%. Minori i valori fatti segnare nel Nord Ovest, dove la Lombardia raggiunge un tasso del 43,6%, il Piemonte del 40,4% e la Liguria fa registrare un grado di penetrazione più contenuto, attestandosi sul 24,8%. Il Friuli Venezia Giulia si colloca ad un livello medio alto, con il coinvolgimento poco più della metà delle imprese aderenti ai fondi sul totale del numero potenziale di aziende (51,1%).

Al Centro Sud l'adesione ai fondi al momento risulta meno consistente, con la sola eccezione di regioni quali le Marche (38,9%), la Basilicata (44,3) e la Sardegna (45,1%).

Tabella 43 – Distribuzione imprese aderenti per regione. Valori assoluti e tasso di penetrazione regionale (Novembre 2007)

Regione	Imprese aderenti	Tasso imprese attive in regione	Tasso di penetrazione
Piemonte	34.339	85.072	40,4%
Valle d'Aosta	1.253	3.338	37,5%
Lombardia	92.938	213.357	43,6%
Liguria	8.060	32.457	24,8%
Trentino Alto Adige	17.134	25.136	68,2%
Veneto	61.701	113.935	54,2%
Friuli Venezia Giulia	13.237	25.911	51,1%
Emilia Romagna	61.546	98.785	62,3%
Toscana	29.333	86.956	33,7%
Umbria	6.268	18.861	33,2%
Marche	14.644	36.827	38,9%
Lazio	12.804	85.263	15,0%
Abruzzo	4.196	24.483	17,1%
Molise	1.377	4.306	32,0%
Campania	14.145	75.175	18,8%
Puglia	17.393	60.322	28,8%
Basilicata	3.255	7.345	44,3%
Calabria	5.828	24.547	23,7%
Sicilia	19.753	64.563	30,6%
Sardegna	12.819	28.407	45,1%
Non attribuibili	614	26	
Totale complessivo	432.633	1.115.072	38,8%

Fonte: ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT (Asia 2002)

Considerando invece la quantità dei **dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi Paritetici Interprofessionali** (Tabella 44), gli scenari regionali assumono una diversa conformazione. In questo caso le regioni a più alto tasso di penetrazione, risultano essere l'Emilia Romagna (69,3%), il Trentino Alto Adige (63,9%), la Lombardia (61,5%) ed il Veneto (61,2%). Il Friuli Venezia Giulia si pone di seguito con un rapporto tra dipendenti aderenti e potenziali del 53,5%.

Tabella 44 – Distribuzione dei dipendenti delle imprese aderenti per regione con esclusione dei dirigenti. Valori assoluti e tasso di penetrazione regionale (Novembre 2007)

Regione	Dipendenti delle imprese aderenti	Totale dipendenti regione (settore privato)	Tasso di penetrazione
Piemonte	525.658	1.015.600	51,8%
Valle d'Aosta	10.561	24.700	42,8%
Lombardia	1.615.259	2.628.000	61,5%
Liguria	101.296	309.800	32,7%
Trentino Alto Adige	143.831	225.400	63,9%
Veneto	717.345	1.171.600	61,2%
Friuli Venezia Giulia	152.107	284.400	53,5%
Emilia Romagna	716.135	1.034.300	69,3%
Toscana	327.348	778.100	42,1%
Umbria	71.604	168.300	42,6%
Marche	155.131	324.500	47,8%
Lazio	465.535	1.069.300	43,6%
Abruzzo	68.317	217.300	31,4%
Molise	10.443	43.900	23,8%
Campania	174.293	766.100	22,8%
Puglia	140.584	539.100	26,1%
Basilicata	30.777	79.000	39,0%
Calabria	40.242	218.000	18,5%
Sicilia	163.891	580.000	28,3%
Sardegna	83.420	236.600	35,3%
Non attribuibili	3.386		
Totale complessivo	5.717.163	11.714.000	48,8%

Fonte: ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT (Forza Lavoro media 2004)

Un'ulteriore considerazione può essere espressa analizzando i **dati relativi a Fondimpresa** (Tabella 45) che, tra le diverse linee di finanziamento è quella che presenta un maggiore volume di imprese aderenti. In Friuli Venezia Giulia al novembre 2007 le aziende aderenti si contano nel numero di 1.494, pari al 2,9% sul totale delle adesioni su base nazionale, mentre la quota dei dipendenti inseriti nel sistema della formazione continua a valere su Fondimpresa è pari a 73.073, corrispondenti al 2,7% dei dipendenti aderenti a livello nazionale.

Tabella 45 – Fondimpresa. Distribuzione delle aziende aderenti e dei dipendenti aderenti per regione (Novembre 2007)

Regione	Aziende aderenti	% aziende aderenti su totale aziende aderenti ITA	Dipendenti	% dipendenti aderenti su totale dipendenti aderenti ITA
Abruzzo	710	1,4%	36.845	1,4%
Basilicata	427	0,8%	15.423	0,6%
Bolzano	627	1,2%	26.159	1,0%
Calabria	978	1,9%	15.014	0,6%
Campania	1.990	3,8%	72.359	2,7%
Emilia Romagna	3.760	7,2%	235.924	8,8%
Friuli Venezia Giulia	1.494	2,9%	73.073	2,7%
Lazio	1.754	3,4%	216.860	8,1%
Liguria	1.389	2,7%	56.049	2,1%
Lombardia	13.946	26,7%	858.965	32,0%
Marche	1.738	3,3%	76.418	2,9%
Molise	111	0,2%	4.941	0,2%
Piemonte	3.832	7,3%	344.704	12,9%
Puglia	1.301	2,5%	51.668	1,9%
Sardegna	927	1,8%	19.715	0,7%
Sicilia	2.379	4,6%	50.788	1,9%
Toscana	4.077	7,8%	127.931	4,8%
Trento	720	1,4%	24.185	0,9%
Umbria	758	1,5%	28.165	1,1%
Val d'Aosta	211	0,4%	9.075	0,3%
Veneto	9.083	17,4%	342.058	12,7%
Totale complessivo	52.212	100%	2.686.319	100%

Fonte: ISFOL su dati INPS

4.3 L'impatto su imprese e dipendenti del Friuli Venezia Giulia

Nell'analisi che segue ci si è concentrati sui due fondi che ad oggi hanno prodotto la maggiore quota di lavoratori formati a livello regionale. Si sono presi in quindi considerazione i dati disponibili riferiti a Fondimpresa per l'anno 2005-2006 ed a FAPI per l'attività al 31.12.07.

Purtroppo al momento non risulta possibile condurre una lettura maggiormente approfondita, dato che il sistema nazionale di monitoraggio dei diversi fondi si trova in fase di start-up ed i rapporti prodotti in precedenza a cura degli enti capofila si riferiscono ad un periodo temporale diverso rispetto alle analisi condotte nel presente lavoro di ricerca, che intende basarsi su dati il più possibile aggiornati.² Di seguito si presentano quindi i dati acquisiti, ricavati direttamente dagli enti capofila di Fondimpresa e FAPI in Friuli Venezia Giulia.

4.3.1 Fondo Formazione PMI - FAPI

FAPI è il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua nelle piccole e medie imprese costituito da Confapi e Cgil-Cisl-Uil per promuovere e finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali, regionali, interregionali e nazionali di e tra imprese concordati fra le parti, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.³

L'Osservatorio ministeriale per la formazione continua, appositamente istituito con la legge 289/2002, elabora linee guida ed esprime pareri e valutazioni in merito all'attività svolta dal FAPI. Quest'ultimo, nell'ambito di una programmazione biennale, stabilisce i criteri per la raccolta, la valutazione e il finanziamento dei piani formativi, ossia di accordi sottoscritti dalle parti sociali e integrati da dispositivi di programmazione che indicano obiettivi generali e specifici e prevedono di realizzare uno o più progetti di formazione ai lavoratori per attuarli.

I piani formativi possono articolarsi ai seguenti livelli:

- nazionale, per le azioni di sistema e le attività solidaristiche;
- settoriale, se si rivolgono a tutte le aziende di un settore e territorio definito;
- territoriale, se interessano tutte le imprese di un territorio circoscritto (distrettuale o di filiera);
- aziendale, se riguardano una sola azienda.

I progetti di formazione costituiscono strumenti finalizzati ad attuare gli obiettivi individuati dai piani formativi e possono essere presentati da diversi soggetti:

- imprese tenute al versamento del contributo previsto per l'adesione al Fondo e/o loro lavoratori dipendenti le cui iniziative siano promosse o concordate con le parti sociali;
- lavoratori dipendenti delle imprese tenute al versamento del contributo previsto per l'adesione che accedano, previo accordo con le imprese stesse, ad azioni individuali di formazione continua promossa e finanziata dal Fondo;
- agenzie formative accreditate dalla Regione, le cui iniziative siano promosse e concordate con le parti sociali.

Sono destinatari dei progetti di formazione:

- lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato;
- lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con un'anzianità pari o superiore a 9 mesi;
- lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione e riduzione temporanea di attività.

Tramite piani formativi aziendali e/o interaziendali si perseguono una serie di specifiche finalità:

² Si consultino in proposito: IAL FVG, Enaip FVG, Enfap FVG, Formindustria, Ires FVG, *Programma Fondimpresa, Progetto "La trasformazione delle competenze dei lavoratori nelle imprese del Friuli Venezia Giulia"*, Rapporto di valutazione finale, 2006; Enfap FVG, IAL FVG, Ires FVG, Enaip FVG, API Udine, *Fondo Paritetico Interprofessionale FAPI, Formazione Continua Friuli Venezia Giulia, Territorio 1 Trieste e Gorizia, Rapporto di valutazione finale*, 2007; Enfap FVG, IAL FVG, Ires FVG, Enaip FVG, API Udine, *Fondo Paritetico Interprofessionale FAPI, Formazione Continua Friuli Venezia Giulia, Territorio 2 Udine, Rapporto di valutazione finale*, 2007; Enfap FVG, IAL FVG, Ires FVG, Enaip FVG, API Udine, *Fondo Paritetico Interprofessionale FAPI, Formazione Continua Friuli Venezia Giulia, Territorio 3 Pordenone, Rapporto di valutazione finale*, 2007.

³ Accordo Interconfederale Nazionale tra Confapi-Cgil-Cisl-Uil d.d. 12.07.02.

- Misura 1 – Piani a domanda regionale: aggiornare le conoscenze e le professionalità dei lavoratori, intervenendo sui loro gap di competenze;
- Misura 2 – Piani per l'innovazione tecnologica: sostenere e sviluppare processi di innovazione nelle imprese, tesi a facilitare la messa in produzione stabile di nuove tecnologie e prodotti e l'adeguamento delle competenze dei lavoratori ai mutamenti industriali;
- Misura 3 – Piani interregionali: sviluppare la competitività dei settori produttivi a livello interregionale, favorendo i processi di lavoro a rete tra le imprese accomunate dal medesimo interesse merceologico-produttivo.

Prendendo in esame i **dati disponibili del fondo FAPI alla data del 31.12.07** (Tabella 46) in Friuli Venezia Giulia FAPI ha attivato 11 piani formativi, ovvero il 100% di quelli precedentemente finanziati. Relativamente ai progetti posti in essere, questi sono quantificabili nel numero di 111, equivalenti al 64,9% dei progetti finanziati.

Le imprese coinvolte nelle attività formative ammontano ad 80, e di queste 54, pari al 67,5%, hanno beneficiato dell'erogazione della formazione.

I lavoratori coinvolti nella formazione continua superano le mille unità, raggiungendo la quota di 1.075, 953 dei quali hanno concluso positivamente i percorsi formativi programmati.

Tabella 46 – FAPI FVG. Dati di base al 31.12.07

FAPI	Al 31.12.2007	
	v. a.	%
PIANI FORMATIVI		
N. piani formativi finanziati	11	
N. piani formativi attivati	11	100,0%
PROGETTI		
N. progetti finanziati	171	
N. progetti attivati	111	64,9%
IMPRESE		
N. imprese coinvolte	80	
N. imprese per le quali è stata erogata la formazione	54	67,5%
LAVORATORI		
N. lavoratori coinvolti	1.075	
N. lavoratori formati	953	88,6%

Fonte: ENFAP

4.3.2 Fondimpresa

Fondimpresa è un Fondo Paritetico Interprofessionale costituito da Confindustria e Cgil-Cisl-Uil e diramato, a livello territoriale, in una rete di Organismi Bilaterali Regionali aventi la funzione di promuovere e monitorare la realizzazione dei piani formativi. Attraverso tale strumento, il decisore pubblico persegue precise finalità.

Tali obiettivi generali sono, nell'ordine:

- finanziare la formazione continua di quadri, impiegati e operai in funzione dei cambiamenti sopravvenuti o attesi nei diversi settori e territori;
- potenziare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori, con speciale riferimento ad interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e salvaguardia dell'ambiente;
- innovare le competenze e prassi formative in un numero rilevante di aziende del medesimo settore o con problematiche comuni;
- diffondere una cultura della formazione continua, intesa come investimento indispensabile nell'attuale economia della conoscenza.

La **composizione delle aziende e dei lavoratori aderenti per classe dimensionale e per regione** al settembre 2007 (Tabella 47) evidenzia come in Friuli Venezia Giulia totale delle aziende aderenti sia pari a 1.494. Di queste, la piccola impresa copre l'80% delle adesioni, mentre le aziende di medie dimensioni si posizionano sul 16,7%. Quanto alle grandi imprese, rappresentano il 3,2% del totale. Nel dettaglio il 54,3% delle imprese rientra nella categoria sotto i 15 addetti, il 27,5% in quella tra i 16 ed i 49 addetti, il 9,8% nella tipologia tra i 50 ed i 99 ed il 7% in quella tra i 100 ed i 249.

Tabella 47 – Fondimpresa. Distribuzione delle aziende e dei lavoratori aderenti per classe dimensionale e per regione (Settembre 2007)

Regione	fino a 15		16 - 49		50 - 99		100 - 249		250 - 499		500 e oltre		Totale Aziende	Totale Lavoratori
	Aziende	Lavoratori	Aziende	Lavoratori	Aziende	Lavoratori	Aziende	Lavoratori	Aziende	Lavoratori	Aziende	Lavoratori		
Piemonte	1.767	10.362	1.020	28.652	436	30.200	353	53.410	150	52.180	106	169.900	3.832	344.704
Val d'A.	132	723	52	1.381	13	899	7	932	4	1.227	3	3.913	211	9.075
Lombardia	7.497	42.194	3.684	101.618	1.254	87.252	969	148.174	327	113.459	215	366.268	13.946	858.965
Liguria	909	5.237	300	8.534	77	5.583	64	9.239	24	8.389	15	19.067	1.389	56.049
Bolzano	331	1.823	189	5.167	55	3.851	36	5.176	8	2.788	8	7.354	627	26.159
Trento	423	2.251	181	4.593	58	3.964	45	6.636	9	3.368	4	3.373	720	24.185
Veneto	4.893	24.294	2.630	72.686	824	56.670	541	77.789	134	45.537	61	65.082	9.083	342.058
FVG	782	3.748	411	11.406	147	10.185	104	15.739	35	11.618	15	20.377	1.494	73.073
Emilia R.	1.787	10.333	1.019	28.277	411	28.585	341	52.808	130	43.337	72	72.584	3.760	235.924
Toscana	2.617	14.155	997	26.567	247	16.783	143	21.667	47	16.834	26	31.925	4.077	127.931
Umbria	429	2.243	199	5.748	78	5.463	39	5.957	8	2.795	5	5.959	758	28.165
Marche	838	5.055	558	15.715	179	12.380	119	18.070	33	10.605	11	14.593	1.738	76.418
Lazio	1.057	4.577	327	8.374	131	9.257	126	19.157	41	14.343	72	161.152	1.754	216.860
Abruzzo	428	1.943	136	3.670	58	4.221	65	10.149	15	5.082	8	11.780	710	36.845
Molise	54	228	33	891	11	803	10	1.494	2	745	1	780	111	4.941
Campania	1.347	6.261	373	9.941	112	7.783	109	15.994	29	10.008	20	22.372	1.990	72.359
Basilicata	325	1.347	56	1.502	13	884	28	4.348	0	0	5	7.342	427	15.423
Puglia	819	4.692	346	9.492	74	5.157	43	6.327	9	3.261	10	22.739	1.301	51.668
Calabria	775	3.014	141	3.749	32	2.195	26	3.300	1	271	3	2.485	978	15.014
Sicilia	1.806	8.013	396	10.349	90	5.981	69	9.783	8	2.638	10	14.024	2.379	50.788
Sardegna	700	3.249	149	3.774	37	2.743	30	4.576	7	2.236	4	3.137	927	19.715
Totale	29.716	155.742	13.197	362.086	4.337	300.839	3.267	490.725	1.021	350.721	674	1.026.206	52.212	2.686.319

Fonte: Fondimpresa su dati INPS

Volgendo la considerazione dalle aziende ai lavoratori aderenti, la piccola impresa copre il 20,7% della platea regionale dei lavoratori, le medie aziende il 35,5% e infine la grande impresa il 43,8%.

Tra il 2005 ed il 2006 Fondimpresa nel Friuli Venezia Giulia ha promosso attività che hanno condotto alla formazione di 1.160 lavoratori.

La **composizione dei lavoratori formati per provincia di residenza** (Tabella 48) indica che poco più dei due terzi dell'utenza risiede nelle province di Udine e di Pordenone, rispettivamente nella misura del 35,3% (383 in v.a.) e del 33,5% (364). La quota rimanente dei dipendenti formati si ripartisce equamente tra le province di Trieste (14,3%) e di Gorizia. Inoltre il 9,5% degli allievi risiede oltre i confini regionali.

Tabella 48 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per provincia di residenza (2005-06)

Provincia di residenza	2005-2006	
	v. a.	%
Gorizia	155	14,3%
Pordenone	364	33,5%
Trieste	155	14,3%
Udine	383	35,3%
Extra FVG	103	9,5%
Totale	1.160	100,0%

Fonte: IAL FVG

Il **titolo di studio** (Tabella 49) prevalente tra i lavoratori formati consiste nel diploma di scuola secondaria di secondo grado, che da solo accomuna poco meno della metà dei corsisti (47,8%). Elevata si presenta anche la quota di dipendenti in possesso della scuola superiore di primo grado (24%).

Tra le particolarità, va segnalato da un lato il livello contenuto degli utenti provvisti di una qualifica professionale, che ammontano a 93, pari al 7,9%. Dall'altro lato si evidenzia il numero consistente dei laureati, categoria cui appartiene quasi un allievo su cinque (19,1%). Residuale il dato riguardante la formazione superiore non accademica (0,3%).

Tabella 49 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per titolo di studio (Anni 2005-06)

Titolo di studio	2005-2006	
	v. a.	%
Senza tit. di studio o licenza elementare	11	0,9%
Licenza scuola sup. I° grado	278	24,0%
Qualifica professionale	92	7,9%
Diploma scuola sup. II° grado	554	47,8%
IFTS	3	0,3%
Laurea e post laurea	222	19,1%
Totale	1.160	100,0%

Fonte: IAL FVG

Quanto al **genere** (Tabella 50), quattro corsisti su cinque per un numero complessivo di 929 sono uomini, pari all'80,1%, mentre le donne, in misura di 231, incidono per il 19,9% dell'utenza complessiva.

Tabella 50 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per genere (Anni 2005-06)

Genere	2005-2006	
	v. a.	%
Maschi	929	80,1%
Femmine	231	19,9%
Totale	1.160	100,0%

Fonte: IAL FVG

La **classe di età** preponderante (Tabella 51) risulta essere quella dei 35-44enni, che si attesta sul 40,9% dei formati, seguita da quella dei 30-34enni (21,4%) e dei 25-29enni (10,9%). Le ulteriori classi non raggiungono in aggregato il 15% dei lavoratori formati. In particolare si presenta contenuta la quota percentuale rappresentata dalla classe 20-24 anni (3,6%) e da quella degli ultra cinquantacinquenni (3,5%).

Tabella 51 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per classe di età (Anni 2005-06)

Classe di età	2005-2006	
	v. a.	%
16 - 19 anni	1	0,1%
20 - 24 anni	42	3,6%
25 - 29 anni	127	10,9%
30 - 34 anni	248	21,4%
35 - 44 anni	475	40,9%
45 - 49 anni	137	11,8%
50 - 54 anni	89	7,7%
55 anni e più	41	3,5%
Totale	1.160	100,0%

Fonte: IAL FVG

La **composizione dei lavoratori per nazionalità** (Tabella 52) si caratterizza per la netta prevalenza dei lavoratori di nazionalità italiana, che ammontano a 1.125, pari al 97% del totale. Circa le ulteriori nazionalità, si ripartiscono tra gli utenti provenienti da altri paesi comunitari (1,6%) ed i lavoratori extracomunitari che si collocano all'1,5% in termini aggregati.

Tabella 52 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per nazionalità (Anni 2005-06)

Nazionalità	2005-2006	
	v. a.	%
Italia	1.125	97,0%
Altri paesi dell'Unione Europea	18	1,6%
Paesi europei non UE	9	0,8%
Africa	7	0,6%
America	1	0,1%
Totale	1.160	100,0%

Fonte: IAL FVG

Sotto il profilo dell'**inquadramento professionale** (Tabella 53) più della metà dei formati è composta da impiegati amministrativi e tecnici (53,3%), mentre gli operai, che ammontano complessivamente al 33,7, si articolano al loro interno in una quota del 21,6% di qualificati e nel rimanente 12,1% di generici. I quadri superiori ed i dirigenti si caratterizzano per essere le categorie meno rappresentate, rispettivamente con il 7,3% e lo 0,6% sul totale.

Tabella 53 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per inquadramento (Anni 2005-06)

Inquadramento	2005-2006	
	v. a.	%
Dirigenti	7	0,6%
Quadri superiori	85	7,3%
Impiegati direttivi	60	5,2%
Impiegati amministrativi e tecnici	618	53,3%
Operai qualificati	250	21,6%
Operai generici	140	12,1%
Totale	1.160	100,0%

Fonte: IAL FVG

Infine per quanto riguarda la **tipologia contrattuale** (Tabella 54), risulta nettamente prevalente quella dei lavoratori in possesso di un contratto a tempo indeterminato (94,8%), seguita dai contratti a tempo determinato (2,8%). Il complesso delle ulteriori posizioni contrattuali è quantificabile, in aggregato, al 2,4%.

Tabella 54 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per tipologia contrattuale (Anni 2005-06)

Tipologia contrattuale	2005-2006	
	v. a.	%
Contratto a tempo determinato	32	2,8%
Contratto a tempo indeterminato	1.100	94,8%
Contratto di lavoro a tempo parziale	11	0,9%
Contratto di inserimento	4	0,3%
Contratto di lavoro intermittente	1	0,1%
Contratto di apprendistato	9	0,8%
Contratto di lavoro a progetto e occasionale	3	0,3%
Totale	1.160	100,0%

Fonte: IAL FVG

5. ALCUNI CONFRONTI REGIONALI

5.1 La formazione regionale rivolta agli adulti occupati

Sulla base della rilevazione annuale effettuata dall'Isfol si presentano, di seguito, alcuni dati sintetici sulla struttura dell'**offerta formativa regionale rivolta alla classe degli adulti occupati**, relativi all'annualità formativa 2004/05.⁴

A livello nazionale i corsi rivolti ad un'utenza degli adulti occupati, escluso il settore della formazione per l'apprendistato, sono 27.023. Si tratta di un dato che, anche se in lieve aumento rispetto al passato, resta sostanzialmente in linea con la serie storica di riferimento. In alcune Regioni, tuttavia, il numero dei corsi è in diminuzione, calo probabilmente collegato alla fine del periodo di programmazione ed allo slittamento dovuto ai nuovi assetti di governo delle amministrazioni regionali.

Nella tabella seguente (Tabella 55) viene rappresentato il volume dell'offerta corsuale rivolta agli occupati messa in campo dalle Regioni, insieme al dato relativo agli allievi iscritti. Inoltre viene indicata la percentuale degli allievi rispetto alla quota di lavoratori occupati a fine 2004, secondo la rilevazione trimestrale condotta dall'ISTAT sulle forze lavoro.

Tabella 55 – Categoria Formazione adulti occupati. Allievi e corsi per Regione (Anno formativo 2004/05)

Regione	Corsi	Allievi	% allievi su occupati IV trimestre 2004
Piemonte	13.928	174.803	9,54
Valle d'Aosta	63	1.828	3,32
Lombardia	1.929	39.232	0,93
Trentino Alto Adige	1.339	19.518	4,43
Veneto	2.892	28.022	1,36
Friuli Venezia Giulia	1.490	16.706	3,39
Liguria	903	10.660	1,75
Emilia Romagna	1.376	53.047	2,87
Toscana	1.639	25.012	1,65
Umbria	139	3.418	0,98
Marche	62	904	0,14
Lazio	134	3.035	0,14
Abruzzo	197	2.381	0,49
Molise	0	0	-
Campania	0	0	-
Puglia	0	0	-
Basilicata	180	4.163	2,15
Calabria	226	2.846	0,44
Sicilia	497	7.125	0,49
Sardegna	29	17.191	2,89
Totale complessivo	27.023	409.891	

Fonte: ISFOL

Sul totale dell'offerta corsuale le Regioni del Nord Italia sono particolarmente attive con circa 22.544 corsi corrispondenti all'83,4% dell'intera programmazione. Nelle aree meridionali emerge una lieve ma continuata contrazione, dell'offerta corsuale, che prosegue oramai già da qualche anno.

A livello delle singole realtà regionali si può notare come il 70,3% di tutta l'**offerta corsuale** sia concentrato in sole quattro Regioni: nell'ordine Piemonte, Lombardia, Toscana e Friuli Venezia Giulia, per complessivi 18.986 corsi.

Gli **allievi** adulti occupati coinvolti nelle attività formative, a livello nazionale, sono 409.891 e la loro distribuzione sul territorio nazionale segue la ripartizione dei corsi già evidenziata. Analizzando i dati raccolti per questa utenza specifica, si evidenzia una proporzione nella distribuzione delle iscrizioni che ricalca il quadro già tracciato per i corsi. Si tratta della tipologia che raccoglie la maggior parte di allievi in formazione anche rispetto alle ulteriori filiere in cui si articolano i sistemi formativi regionali.

⁴ ISFOL, *Statistiche della formazione professionale 2006*, Roma, 2007. Si consideri che all'interno della *Formazione adulti occupati* troviamo i contratti di formazione lavoro e l'utenza lavoratori occupati. Nel caso del FVG i contratti di formazione lavoro si attestano su una quota residuale. Si tenga presente inoltre che all'interno della formazione rivolta agli adulti occupati figurano non solo l'Asse D, ma anche ulteriori Assi del FSE, ivi compresi gli Assi A e C.

Per porre in evidenza **l'incidenza della formazione professionale sugli adulti occupati** si consideri la quota percentuale degli allievi sulla popolazione di riferimento. In questo caso è possibile quantificare, al di là dei valori assoluti, quale sia il tasso di penetrazione della formazione sui diversi scenari regionali caratterizzati da una maggiore o minore quota di utenti potenziali.

In questo caso la Regione Friuli Venezia Giulia si pone al terzo posto a livello nazionale (3,39%), preceduta unicamente dalla Regione Piemonte (9,54%) e dal Trentino Alto Adige (4,43%), esprimendo una performance ben migliore di contesti regionali prossimi o contigui quali le Regioni Veneto (1,36%), Lombardia (0,93%) ed Emilia Romagna (2,87%).

Tabella 56 – Distribuzione regionale delle imprese che hanno realizzato internamente o esternamente corsi di formazione (Anno 2005)

Regione	Unità locali provinciali che formano (v.a.)	Unità locali provinciali che formano (% sul totale UPL)
Piemonte	22.401	21,7
Valle d'Aosta	834	20,5
Lombardia	50.486	20,0
Trentino Alto Adige	6.466	21,8
Veneto	28.538	21,6
Friuli Venezia Giulia	7.992	25,7
Liguria	7.487	18,7
Emilia Romagna	25.846	22,2
Toscana	17.956	17,2
Umbria	3.482	15,9
Marche	7.919	18,5
Lazio	17.598	16,4
Abruzzo	5.716	18,9
Molise	1.015	17,8
Campania	14.050	15,0
Puglia	12.861	17,8
Basilicata	1.704	15,9
Calabria	4.938	15,9
Sicilia	10.788	13,4
Sardegna	5.305	15,2
Totale complessivo	253.382	18,8

Fonte: ISFOL su dati Ministero del Lavoro PS e Sistema informativo Excelsior

Si consideri inoltre il quadro relativo alla **distribuzione regionale delle imprese che hanno realizzato internamente o esternamente corsi di formazione** (Tabella 56).

Nel 2005, come già registrato negli anni precedenti, a livello nazionale la quota di unità locali provinciali (ULP) impegnate in attività di formazione non raggiungono il quinto del totale, essendo pari al 18,8%. Dal punto di vista territoriale, si conferma una maggiore presenza di imprese formatrici nelle regioni del Nord-Est, seguite da quelle del Nord-Ovest, del Centro e del Sud.

Come già accaduto in passato, sono le aree con maggiore dinamicità economica che registrano i più elevati livelli di partecipazione delle proprie imprese ad iniziative di formazione. Il Friuli Venezia Giulia con il 25,7%, l'Emilia Romagna con il 22,2% ed il Trentino Alto Adige con il 21,8% registrano infatti livelli di gran lunga superiori alla media.

Interessante notare come alcune aree del Sud (Molise e Puglia) con il 17,8% di imprese formatrici mostrino un risultato migliore di rilevanti aree del Centro Italia (Toscana, Lazio e Umbria), appaiate da ulteriori regioni meridionali come Calabria e Basilicata, mentre in fondo alla classifica troviamo la Sicilia con il 13,4% di imprese formatrici.

Anche in questo caso la Regione Friuli Venezia Giulia dimostra un grado di performance più elevato rispetto alle aree contermini, tale da figurare come miglior risultato registrabile su scala nazionale.

Qualora volessimo infine ricostruire il quadro di quale sia il **grado di incidenza del Fondo Sociale Europeo sulla formazione continua nei diversi contesti regionali** (Tabella 57), possiamo avvalerci di un dato tratto dal Rapporto 2005 sulla formazione continua curato dall'ISFOL.⁵

Relativamente al solo Centro-Nord, dove sono disponibili informazioni maggiormente dettagliate, la quota del FSE in termini di lavoratori sull'insieme delle attività di formazione a favore dei lavoratori, fi-

⁵ ISFOL, *Rapporto 2005 sulla formazione continua*, Rubettino Editore, 2006.

nanziare o meno con risorse pubbliche, nel 2004 è stata superiore al 15% solamente in Piemonte e Valle d'Aosta (18,9%), Friuli Venezia Giulia (15,2%) e Umbria (27,1%), mentre risulta notevolmente inferiore in Lombardia (2,3%) ed in Lazio (0,8%).

Tabella 57 – Incidenza del FSE sulla formazione continua nelle regioni del Centro-Nord. Lavoratori formati (Anno 2004)

Regione	% FSE su totale formazione continua finanziata e non finanziata
Piemonte e Valle d'Aosta	18,9
Lombardia	2,3
Trentino Alto Adige	7,5
Veneto	4,0
Friuli Venezia Giulia	15,2
Liguria	9,9
Emilia Romagna	7,1
Toscana	11,8
Umbria	27,1
Marche	6,9
Lazio	0,8
Abruzzo	4,9

Fonte: ISFOL

6. ANALISI PER LA PROGRAMMAZIONE INTEGRATA DEL SISTEMA REGIONALE DELLA FORMAZIONE CONTINUA

6.1 Formazione continua e Lifelong Learning

La Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) prevede tre Obiettivi complessivi - corrispondenti alla piena occupazione, qualità e produttività del lavoro, coesione e integrazione sociale - che vengono declinati in una serie di *target* operativi formulati in termini quantitativi con l'indicazione di scadenze temporali cogenti.

In tal senso le politiche nazionali dovranno garantire entro il 2010:

- un tasso medio di occupazione complessiva 70%;
- un tasso medio di occupazione femminile del 60%;
- un tasso medio di occupazione per i lavoratori con età compresa tra i 55 e i 64 anni del 50%;
- il coinvolgimento in misure attive di almeno il 25% dei disoccupati di lunga durata;
- una sostanziale riduzione delle disparità di genere in termini di occupazione e retribuzione;
- una significativa riduzione del divario in termini di disoccupazione tra cittadini non UE e cittadini UE;
- una significativa riduzione del divario in termini di disoccupazione delle persone svantaggiate;
- un livello medio di partecipazione a forme di apprendimento lungo tutto l'arco della vita pari al 12,5 della popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni;
- un tasso di abbandono scolastico inferiore al 10%;
- il conseguimento di un titolo di scuola superiore per l'85% dei ventiduenni;
- l'aumento di almeno il 15% dei laureati in materie scientifiche, accompagnato da un riequilibrio di genere.

Si tratta, per il nostro Paese, di traguardi molto impegnativi, soprattutto per quanto riguarda la formazione continua e permanente perché sull'intera popolazione adulta incidono i ritardi dei processi di scolarizzazione e i limiti sia strutturali che di funzionamento del sistema.

L'ISTAT ha dedicato una sezione dell'ultima indagine multiscopo alla formazione delle persone con 18 anni ed oltre.⁶ Notevoli sono le differenze territoriali: partecipano ad attività formative il 48,5% delle persone residenti nel Nord-est e circa il 43% di quelle del Nord-ovest e dell'Italia centrale; risulta, invece, decisamente inferiore la quota di persone residenti nell'Italia meridionale e nelle Isole (circa 35%).

⁶ Si veda ISTAT, *La partecipazione degli adulti ad attività formative*, gennaio 2008.

Le regioni in cui il tasso di partecipazione alle attività formative è più alto sono il Trentino-Alto Adige (53,1%), il Friuli Venezia Giulia (52,2%), il Veneto (50,1%) e la Valle d'Aosta (47,7%). Le regioni in cui la partecipazione è minore, invece, sono la Calabria (33,1%), la Sicilia (34%) e la Campania (34,3%).

Sono tuttavia evidenti gli sforzi compiuti negli ultimi anni per sviluppare nuove tipologie di offerta formativa per gli adulti, sia nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale, sia in quello della promozione e dell'accrescimento culturale per iniziative di soggetti pubblici, privati e del privato sociale, quindi nel campo del "formale" e del "non formale".

Inoltre, negli ultimi anni sta vivendo una fase di sviluppo anche l'offerta di tipo "informale", attivata da una pluralità di soggetti pubblici, privati e del privato sociale in evidente collegamento con l'incremento della domanda di formazione che proviene da alcuni settori del mondo adulto. Si tratta per lo più di corsi, in presenza o a distanza, attivati dalle Università popolari e della terza età, dalle reti civiche di promozione culturale (istituti civici di educazione degli adulti, biblioteche comunali, musei, ecc.), da agenzie, Enti, associazioni del privato sociale, spesso in convenzione con le Regioni e gli Enti locali o titolari di progetti realizzati con risorse del FSE.

Strategie di potenziamento del *Lifelong Learning* sono perseguite anche dai Programmi operativi regionali. Si ricorda in proposito quanto stabilito nel campo dell'educazione degli adulti dalla Conferenza unificata Stato, Regioni e Autonomie locali (Accordo del 2 marzo 2000) che, nel quadro dei processi di decentramento delle competenze, confermati e ulteriormente sviluppati con la riforma del Titolo V della Costituzione, attribuisce importanti responsabilità in questo settore a Regioni, Province e Comuni. Si tratta, quindi, di:

- dar luogo a sistemi locali coordinando e integrando le diverse risorse, con il coinvolgimento degli attori pubblici, privati e del privato sociale;
- realizzare analisi dei fabbisogni formativi della popolazione adulta, anche in raccordo con i fabbisogni professionali del territorio;
- mettere in campo adeguate misure di accompagnamento per la sollecitazione e l'orientamento della domanda di formazione;
- monitorare e verificare i risultati dei processi.

Tra gli obiettivi a cui le istituzioni competenti stanno lavorando per la realizzazione di un vero e proprio sistema di formazione permanente vi sono quelli relativi alla riconoscibilità delle competenze comunque e dovunque acquisite (nei percorsi di educazione degli adulti, nel lavoro, in altri contesti).

Per quanto riguarda in particolare la formazione continua, che nell'ottica della strutturazione del sistema nazionale di *Lifelong Learning* assume un'importanza fondamentale, alle attività tradizionali finanziate dal FSE, dalle legge 236/93 e dalla legge 53/00, si aggiungono attualmente le attività formative organizzate e finanziate dai nuovi Fondi Paritetici Interprofessionali.

La creazione di organismi gestiti direttamente dalle parti sociali nella loro espressione bilaterale, che si propongono come strumenti di gestione delle risorse versate loro dalle imprese per la programmazione, l'indirizzo ed il controllo dei processi di formazione continua, non sono una novità nel panorama europeo: già da tempo in altri Paesi operano organismi simili che fondano la propria legittimazione sulla base di accordi interconfederali, sussunti in genere in leggi dello Stato, nonché sulla scelta delle imprese che liberamente aderiscono versando agli organismi stessi risorse finanziarie variamente determinate e calcolate. Nel nostro Paese i Fondi hanno un connotato settoriale (o di comparto) e volontaristico, nel senso che ogni singola impresa può scegliere il Fondo Paritetico cui aderire e verso il quale saranno convogliate, tramite l'INPS, parte delle risorse finanziarie derivanti dal contributo che le imprese versano obbligatoriamente, come prevede la legge, a titolo di assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

6.2 Verso un sistema integrato della formazione continua

La consapevolezza dell'importanza degli interventi formativi diretti ai lavoratori occupati ha prodotto, come si è avuto modo di osservare in precedenza, una moltiplicazione progressiva degli strumenti di sostegno pubblici e privati alle iniziative formative. Oltre alla diversificazione del panorama delle op-

portunità, ciò ha favorito anche una moltiplicazione dei centri di responsabilità e di gestione. Emerge quindi la necessità di adeguati strumenti di coordinamento della formazione continua.

In questo senso l'Accordo tripartito tra il Ministero del Lavoro, le Regioni e le Parti Sociali, approvato il 17 aprile 2007, promuove la costruzione di un "sistema nazionale di formazione continua, progressivamente ordinato, non concorrenziale ma integrato, alla stregua di quanto accade negli altri Paesi europei, nei quali, attraverso strumenti efficaci di coordinamento, si ricompongono le diverse strategie, le diverse priorità operative e i diversi approcci, valorizzando il ruolo, le caratteristiche e le specificità di tutti gli attori in gioco".

Tutte le istituzioni e le organizzazioni responsabili (Regioni, Parti Sociali e Ministero del Lavoro) hanno ormai maturato una piena consapevolezza sulla necessità di elaborare una programmazione degli interventi che, rafforzando le competenze dei lavoratori e la competitività delle imprese, diminuisca il rischio di sprechi e di sovrapposizioni, soprattutto in relazione ai target e agli ambiti territoriali interessati. Per conseguire una maggiore efficacia ed efficienza è quindi necessario, condividere le informazioni rilevanti sui comportamenti degli individui e delle imprese nei confronti della formazione continua e sui risultati e gli impatti delle attività di sostegno, allo scopo di porre in essere programmazioni quanto più possibile coordinate.

Il rafforzamento delle strategie di integrazione, non hanno tardato a produrne i primi effetti, concreti e tangibili: alcune amministrazioni regionali, hanno già proceduto alla stipula di intese con le Parti Sociali e con i Fondi Paritetici Interprofessionali. Tra queste il Veneto, la Toscana, l'Emilia Romagna e la Campania. Tali intese assumono come obiettivo prioritario l'armonizzazione e il coordinamento delle rispettive programmazioni.

Relativamente ai Fondi Paritetici Interprofessionali, i Piani formativi da loro finanziati sono necessariamente rivolti ai lavoratori delle imprese tenute al versamento del contributo lasciando scoperti alcuni target di utenza importanti e numericamente rilevanti, come ad esempio:

- i lavoratori autonomi e i titolari delle piccole imprese;
- le tipologie di lavoratori trascurate dalle normali progettazioni formative aziendali (quelli in età avanzata o con basso livello di scolarità o non già in possesso di una qualificazione);
- i lavoratori flessibili complessivamente intesi.
- In questo quadro si fa progressivamente strada la necessità di definire strategie di riorientamento degli strumenti esistenti in senso equitativo a integrazione del lavoro svolto dai Fondi Interprofessionali.

I provvedimenti del Ministero del Lavoro, in attuazione della legge 236/93 sembrano adeguarsi a tali esigenze, introducendo un principio di integrazione delle iniziative regionali con i nuovi interventi dei Fondi. È previsto, infatti, che le Regioni debbano, nell'ambito delle scelte operative relative all'utilizzo dei Fondi ex legge 236/93, "favorire l'integrazione con le omologhe azioni cofinanziate con il FSE e valorizzare le diverse linee del sostegno pubblico alla formazione continua tenendo conto del contestuale avvio dei Fondi interprofessionali". Tuttavia la novità più importante consiste nell'indicazione dei destinatari. Il 70% delle risorse deve, infatti, rivolgersi a:

- lavoratori delle imprese private con meno di 15 dipendenti;
- lavoratori di qualsiasi impresa privata con contratti di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa nonché inseriti nelle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile e a progetto previste dalla legge n. 30 del 23 febbraio 2003;
- lavoratori di qualsiasi impresa privata collocati in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria;
- lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore a 45 anni;
- lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare di istruzione obbligatoria.

È agevole identificare in questi target di utenza le preoccupazioni circa il raggiungimento degli Obiettivi di Lisbona, soprattutto per quanto riguarda i destinatari più anziani e quelli con basso titolo di studio.

Dal canto suo la legge 53/00 riconosce il diritto del lavoratore alla formazione durante tutto l'arco della vita offrendo la possibilità di utilizzare congedi specifici per la formazione continua (articoli 5 e 6).

I relativi stanziamenti possono essere destinati al finanziamento di due tipologie di intervento:

- progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro;
- progetti di formazione presentati direttamente dagli stessi lavoratori.

La seconda tipologia di intervento rappresenta la manifestazione più limpida di un fenomeno che ha assunto una portata indubbiamente ampia e che si è posto all'attenzione degli operatori soprattutto nel passato recente. Si tratta della cosiddetta Formazione continua a domanda individuale, sperimentata massicciamente anche nel FSE e soprattutto nella legge 236/93, in cui è stata per prima sperimentata. Con ciò si intende la formazione cui i lavoratori accedono non a seguito di scelte aziendali, ma in base a progetti elaborati individualmente. La FCI in genere prevede:

- la concessione di *voucher*;
- il cofinanziamento da parte del lavoratore (con una quota minima variabile del 20%-30% sul costo dell'iniziativa di formazione scelta);
- la frequenza alla formazione fuori dell'orario di lavoro;
- la scelta del corso attraverso un catalogo dell'offerta organizzato su base regionale.

Diverse sono le motivazioni che spingono i lavoratori verso queste nuove opportunità:

- acquisire competenze utili per praticare possibili percorsi di carriera;
- aspirare, attraverso un miglioramento/aggiornamento delle competenze, a situazioni lavorative migliori in altre imprese;
- prevenire l'obsolescenza professionale;
- passare dal lavoro dipendente al lavoro autonomo;
- apprendere competenze funzionali ormai indispensabili come le lingue straniere e l'informatica.

Emergono inoltre evidenti connessioni con la "responsabilità individuale del lavoratore rispetto alla propria occupabilità" che viene auspicata dal *Memorandum* sull'istruzione e sulla formazione permanente della Commissione europea (ottobre 2000).

Essendo lasciata al lavoratore autonomia assoluta circa la scelta del percorso, sembra indispensabile, anche per non riprodurre i ben noti meccanismi di esclusione delle fasce deboli, l'attivazione di misure di accompagnamento efficaci (informazione, orientamento) e la costruzione di un'offerta caratterizzata da una flessibilità di orario adeguata alle caratteristiche e alle esigenze della vita adulta.

Sul versante dei comportamenti delle aziende, cominciano a profilarsi alcuni elementi nuovi, di cui tenere conto nella valutazione complessiva dell'esperienza e della sua possibile evoluzione. In qualche caso, infatti, l'accesso dei lavoratori alla formazione continua individuale è promosso dall'azienda, che in questo modo evita le complicazioni organizzative e i costi economici connessi con l'attivazione di Piani formativi aziendali. In altri, si segnalano accordi tra le parti con cui l'azienda assume l'onere di coprire con proprie risorse le quote a carico dei lavoratori.

Un ulteriore problema riguarda l'accesso maggioritario delle figure forti nel mercato del lavoro. Per l'ottenimento del *voucher*, infatti, è necessario essere adeguatamente informati sulle opportunità offerte, essere coscienti del proprio bisogno formativo e della natura del bisogno stesso ed essere nelle condizioni di poter cofinanziare l'iniziativa.

Focus n. 1 - La formazione individuale

La sperimentazione della formazione continua individuale prende l'avvio dalla circolare 139/98 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in attuazione della legge 236/93 che consentiva alle Regioni di riservare una parte delle risorse destinate ai piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, per il finanziamento di progetti di formazione continua proposti da singoli lavoratori.

La sperimentazione, attuata inizialmente solo in alcune Regioni, si è estesa progressivamente alla maggior parte del territorio nazionale, rendendo esplicita una domanda di formazione quantitativamente consistente e solitamente superiore alle risorse disponibili.

A causa dello scarto tra domanda ed offerta che si è determinato quasi ovunque e anche per allargare l'area dei possibili destinatari, le Regioni hanno spesso integrato le risorse ex legge 236/93 con risorse del FSE e con quelle previste dalla legge 53/2000 per il finanziamento dei progetti e dei piani formativi

individuali. In qualche caso sono state fatte convergere anche risorse regionali dedicate a particolari tipologie di lavoratori.

I dispositivi organizzativi attraverso cui si realizza l'offerta di formazione continua individuale da parte delle Regioni sono principalmente due: i cataloghi e i voucher.

I cataloghi, cartacei e su sito web, sono elenchi, articolati secondo vari criteri ordinatori, dei corsi disponibili presso i diversi enti formativi. In alcuni casi, l'offerta è sostenuta da misure di accompagnamento di carattere orientativo, con il coinvolgimento dei Servizi per l'Impiego o di altri sportelli di informazione/consulenza, e di pubblicizzazione più o meno accurata e capillare delle opportunità.

I voucher sono quindi buoni formativi, in numero variabile secondo le risorse destinate alla formazione continua individuale, sono di valore diversificato e vengono per lo più accreditati direttamente agli enti di formazione in base a una documentazione comprovante la frequenza del lavoratore di almeno una frazione determinata delle ore previste per il corso. I lavoratori, in genere, sono tenuti a compartecipare alla spesa con quote sul totale del costo.

Le analisi condotte fino ad oggi segnalano, oltre ai risultati positivi in termini di adesione dei lavoratori e di gradimento delle amministrazioni regionali per la semplicità di gestione del meccanismo del voucher, anche alcune necessità relative:

- all'attivazione di misure di accompagnamento, informazione, orientamento, adeguate a sollecitare ovunque la domanda dei lavoratori più deboli e a sostenere la progettazione di percorsi formativi composti di moduli in successione per un apprendimento progressivo;
- allo sviluppo di un'offerta effettivamente ritagliata sui fabbisogni professionali di maggiore emergenza nell'area territoriale di riferimento e caratterizzata da condizioni logistiche e di flessibilità (orari, composizione dei gruppi-classe) adeguati alle caratteristiche e alle esigenze dell'utenza.

Occorre quindi osservare che l'esperienza della formazione continua individuale, proprio per i successi registrati sul versante della domanda, si sta configurando come un'opportunità di grande importanza per lo sviluppo di politiche istituzionali di *Lifelong learning*.

Focus n. 2 - I voucher aziendali

Tra le tipologie formative emergenti un'attenzione particolare va posta sui voucher aziendali che si configurano con caratteristiche ibride, a metà strada tra i voucher individuali propriamente detti ed i progetti aziendali. Tali strumenti possono essere definiti come incentivi economici di natura individualizzata volti al finanziamento di attività formativa documentabile scelta dai destinatari, ossia i lavoratori delle imprese. Per la partecipazione il titolare dell'impresa, o chi svolge funzione di responsabilità, riceve contributi individuali per ciascun lavoratore che abbia partecipato alle iniziative di formazione, generalmente inserite in un piano elaborato dall'impresa.

Può essere utile presentare, attraverso uno schema di sintesi, le caratteristiche che accomunano i voucher aziendali ai voucher individuali e ai progetti aziendali. Nel complesso gli aspetti premianti e innovativi di questa esperienza possono essere riassunti nei seguenti punti:

- semplificazione dei processi di gestione;
- individualizzazione delle esigenze formative aziendali e delle singole risorse, con attivazione di processi formativi mirati;
- gestione dei tempi e delle modalità di erogazione delle iniziative formative in base alle esigenze e all'accordo tra lavoratore e impresa;
- la scelta del percorso formativo può essere individuata in base a un processo di mediazione tra impresa e lavoratore che risultano così entrambi potenziali beneficiari.

Gli attuali ambiti di applicazione dimostrano come l'esperienza dei voucher aziendali rappresenti uno strumento sviluppato all'interno del FSE e in particolare nelle misure relative alla formazione continua rivolta al settore privato e alla formazione permanente. E' stato utilizzato in diversi contesti regionali ed è generalmente mirato a target specifici, a taluni settori di attività o imprese di particolari dimensioni. Effettivamente lo strumento sembra essere congeniato per le esigenze mirate delle PMI o delle piccole imprese in generale, in quanto consente di identificare obiettivi di crescita diversificando i pro-

cessi formativi, mirandoli sulle singole professionalità. In tal modo, viene superato il nodo della formazione seriale che è propria e più efficace per le grandi imprese, soprattutto per le professionalità di base.

Nella fase attuale si può ancora parlare di sperimentazione in atto. Alla luce di quanto descritto non è tuttavia difficile prevederne una diffusione di impiego sia come tipologia alternativa ad un uso del voucher individuale, sia come modello flessibile che si può adattare alle contemporanee esigenze delle imprese e dei singoli lavoratori.

6.3 La cornice normativa nazionale

L'avvio operativo dei Fondi Paritetici Interprofessionali ha reso necessario un ridisegno complessivo del sistema nazionale della formazione continua capace di raccogliere e coordinare strategicamente soggetti, compiti e azioni. La necessità di promuovere, a tutti i livelli, il raccordo e la programmazione unitaria di un'offerta di formazione a cui partecipino tutti i soggetti interessati è il presupposto dell'Accordo tra Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali siglato nell'aprile 2007 tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali.

Accordo tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali del 17 aprile 2007

L'accordo del 17 aprile 2007 ricalca il testo già condiviso a livello tecnico nel 15 marzo 2006. L'intesa richiama a una logica di programmazione unitaria l'insieme degli interventi di formazione continua, attraverso l'utilizzo mirato a livello di ciascuna Regione, dei diversi strumenti finanziari disponibili (FSE, L. 236/93, L. 53/2000 e Fondi interprofessionali), in coerenza con le politiche di sviluppo concertate tra Regione e parti sociali. Richiama inoltre la necessità di costruire un sistema di certificazione delle competenze concordato a livello nazionale e impegna le parti contraenti a rivedere l'insieme delle procedure di accreditamento dei soggetti che erogano formazione continua per arrivare a un sistema di regole efficaci in tutto il territorio nazionale impostato su criteri di qualità.

L'accordo parte dalla premessa che la legge istitutiva dei Fondi Paritetici Interprofessionali prevede la promozione del sistema nazionale di formazione continua progressivamente ordinato, non concorrenziale e integrato, nella prospettiva di garantire l'occupabilità di tutti i lavoratori e la competitività delle imprese. Inoltre si sottolinea che la stessa normativa richiede che soggetti pubblici e privati, pur partendo da impostazioni autonome differenziate, convergano verso il comune obiettivo di innalzamento delle conoscenze e delle competenze delle persone, delle organizzazioni e dei territori, dunque dei lavoratori e delle imprese. Infine si presuppone che nel sistema integrato dovranno essere delineati indirizzi operativi e percorsi che consentano a ciascun soggetto, sia esso pubblico o privato, la piena esplicazione del proprio ruolo e la valorizzazione delle proprie caratteristiche e potenzialità.

Sulla base di tali premesse, le parti concordano sulla necessità di dar vita ad un sistema nazionale di formazione continua nel quale operino le pubbliche istituzioni, le parti sociali e i Fondi Paritetici in stretta collaborazione tra di loro e nell'ambito delle strategie territoriali. Le parti si impegnano quindi a programmare in maniera coerente iniziative di FC allo scopo di rispondere su tutto il territorio nazionale alle esigenze formative dei lavoratori e delle imprese.

Inoltre le parti, per facilitare e rendere più efficace il processo di innovazione della formazione continua, concordano sull'obiettivo di rafforzare la dimensione tecnica e operativa dell'Osservatorio nazionale sulla formazione continua anche al fine di favorire lo scambio delle informazioni. Concordano pertanto di attivare un tavolo tecnico di coordinamento con le seguenti funzioni:

- realizzare l'interlocuzione finalizzata ad individuare e definire procedure che riaccordino le scelte dei singoli Fondi con la programmazione regionale;
- analizzare ed approfondire le tematiche maggiormente rilevanti;
- elaborare proposte, frutto di posizioni comuni, atte a migliorare le rispettive attività.

Oltre a ciò, le parti concordano sulla necessità che, parallelamente alla destinazione per intero del contributo dello 0,30% verso le esigenze espresse dalle imprese aderenti ai Fondi, siano mantenuti e incrementati i livelli di finanziamento del più ampio sistema formativo pubblico, cui permane l'obbligo di assicurare adeguate risposte alla generalità delle esigenze di formazione indicate da tutte le categorie di utenza.

Concordano quindi sull'importanza della condivisione delle informazioni per la costruzione del sistema nazionale di formazione continua, impegnandosi a individuare modalità operative idonee.

Con riferimento alla possibile articolazione territoriale/regionale dei Fondi Paritetici Interprofessionali, di cui al comma 1, art. 118 legge 388/00, le parti si impegnano inoltre a favorire la presenza in ogni Regione e Provincia Autonoma di referenti di ciascun Fondo interprofessionale, nell'ambito delle scelte definite dal Fondo stesso, in base al proprio Statuto e Regolamento.

Tenuto conto che la responsabilità in tema di accreditamento dei soggetti che erogano formazione professionale è in capo alle Regioni e alle Province Autonome, si impegnano anche a collaborare, in una logica di costruzione del sistema nazionale di formazione continua coerente e integrato. Coerentemente con i principi comunitari ispiratori del sistema di accreditamento basati sulla qualità dell'offerta e la trasparenza del mercato, si impegnano in tal senso a rivedere congiuntamente l'insieme dei sistemi di accreditamento con particolare riferimento alla formazione continua, individuando criteri di qualità e modalità di informazione utilizzabili dalle imprese e dalle persone per la scelta dell'offerta formativa più adeguata.

Infine le parti concordano che tutte le attività formative, incluse quelle in capo ai Fondi Paritetici Interprofessionali, siano realizzate nella prospettiva di un costituendo sistema di certificazione delle competenze concordato a livello nazionale.

6.4 Scenari regionali e buone prassi per una programmazione integrata

Le azioni di formazione continua realizzate a livello regionale sono oggi in fase di riorganizzazione generale e l'avvio operativo dei Fondi Paritetici Interprofessionali rende ancora più pressante la costruzione di un sistema di tipo integrato. Punto di partenza è la consapevolezza che il sistema nazionale di formazione continua, tanto a livello nazionale che regionale, nella sua attuale configurazione si esplica in un insieme di iniziative plurime, spesso disgiunte e concorrenti che necessitano di un coordinamento e di una programmazione unitaria, a cui partecipino tutti i soggetti interessati.

L'obiettivo di muovere verso la costruzione di un sistema integrato, dinamico e intercomunicante rende necessaria una riconsiderazione complessiva degli strumenti finanziari, che consenta di giungere alla formulazione di una offerta formativa adeguata e allargata che contribuisca a rafforzare l'accesso alla formazione da parte di tutte le componenti del mondo del lavoro.

Accordo tra la Regione Veneto e le Parti Sociali del 9 ottobre 2007

L'accordo tra la Regione Veneto e le Parti Sociali del 9 ottobre 2007 prevede il coordinamento tra Regione, Parti Sociali e Fondi Paritetici Interprofessionali ed è finalizzato a strutturare un'offerta formativa adeguata all'adattabilità dei lavoratori e delle imprese e allo sviluppo della competitività del sistema economico, oltre a garantire un quadro di complementarietà la valorizzazione delle diverse filiere. L'atto è stato sottoscritto da Confindustria Veneto, Confapi, Federmanager, CNA Confartigianato, Casartigiani - federazione regionale artigianato del Veneto, Federclai, Confcommercio, Confesercenti, Conf Professioni, Confcooperative, Lagacoop, Confsal, A.G.C.I., C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. L'accordo favorisce la realizzazione di interventi formativi diretti a tutti i lavoratori, siano essi imprenditori, lavoratori dipendenti, lavoratori atipici, liberi professionisti, soci di imprese cooperative. L'intesa prevede inoltre l'istituzione di un Osservatorio regionale permanente per indirizzare, integrare, monitorare e valutare il sistema regionale di formazione continua.

I punti qualificanti dell'accordo sono i seguenti.

Le parti si impegnano ad individuare forme di coordinamento tra Regione, Parti Sociali e Fondi Paritetici Interprofessionali, finalizzate alla strutturazione di un'offerta formativa adeguata all'adattabilità dei lavoratori e delle imprese e allo sviluppo della competitività del sistema economico e che, in un quadro di complementarità e non sovrapposizione tra azioni e risorse, garantiscano la valorizzazione delle diverse filiere (Fondi Strutturali, Legge 236/93, Legge 53/00, Fondi regionali, e Fondi Paritetici Interprofessionali), consentendo di:

- soddisfare le richieste del sistema economico regionale, sia relativamente al consolidamento e all'aggiornamento delle professionalità già presenti nelle organizzazioni e nelle imprese, sia relativamente alle competenze necessarie per promuovere e sostenere i processi di sviluppo e innovazione;
- favorire la realizzazione di interventi formativi diretti a tutti i lavoratori - imprenditori, lavoratori dipendenti, lavoratori atipici, liberi professionisti, soci di imprese cooperative etc. – sia essi garantiti da finanziamenti di fondi interprofessionali, sia da fondi pubblici onde sostenere parità di accesso a tutte le iniziative di formazione continua;
- accrescere la competitività delle imprese e di far emergere e organizzare la domanda formativa delle piccole imprese e delle microimprese;
- sostenere e promuovere la domanda formativa dei lavoratori a rischio di esclusione (in particolare, lavoratori over 45 o con bassi livelli di studio);
- garantire pari opportunità di accesso agli strumenti di sostegno.

Inoltre i contraenti intendono promuovere e sostenere la costruzione di un quadro conoscitivo dell'insieme delle azioni che ricadono sul territorio regionale, attraverso il rafforzamento e le possibili forme di integrazione tra i sistemi di monitoraggio e di promuovere e sostenere iniziative di valutazione, al fine di disporre di informazioni attendibili per l'individuazione di priorità e obiettivi specifici.

Ulteriore obiettivo è quello di favorire la presenza in Regione di referenti di ciascun Fondo Paritetico Interprofessionale, nell'ambito delle scelte definite dal Fondo stesso in base al proprio Statuto e Regolamento, così come auspicato dall'Accordo tripartito dell'aprile 2007 tra Ministero del Lavoro, Regioni e Parti Sociali.

Si concorda quindi in merito all'istituzione di un Osservatorio Regionale permanente per l'indirizzo, l'integrazione, il monitoraggio e la valutazione del sistema regionale di formazione continua, composto dai firmatari dell'accordo. L'Osservatorio si avvale dell'Assistenza Tecnica dell'Isfol, già impegnato nell'Assistenza Tecnica all'Osservatorio Nazionale per la Formazione Continua, che garantirà il necessario raccordo con quanto sviluppato nelle sedi nazionali.

L'Osservatorio esplicita le sue funzioni:

- proponendo e promuovendo la realizzazione di iniziative sperimentali di coordinamento tra le programmazioni dei diversi soggetti, da avviare entro il 2007;
- proponendo percorsi di integrazione annuali o pluriennali tra le diverse programmazioni (in termini di tipologie di destinatari e di tipologie e forme di intervento);
- avviando processi di condivisione degli strumenti regionali di accreditamento e certificazione dei percorsi formativi ed elaborando ipotesi per una loro evoluzione;
- proponendo e attivando strumenti di raccolta e condivisione di informazioni utili per il monitoraggio e la valutazione degli interventi realizzati dei diversi soggetti, anche al fine di elaborare rapporti periodici;
- promuovendo specifiche indagini sulle caratteristiche della domanda e dell'offerta di formazione continua nel territorio regionale;
- promuovendo e sostenendo iniziative mirate a carattere informativo/formativo dirette ai diversi attori del sistema regionale di formazione continua.

Nell'accordo le parti si impegnano infine a sostenere la Regione del Veneto nella realizzazione di modalità operative per la definizione di accordi con i singoli Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali, in raccordo con le politiche dell'Osservatorio Nazionale per la formazione continua, al fine di realizzare un sistema integrato e coordinato di formazione continua che aumenti le competenze delle persone, delle imprese e delle organizzazioni. Per tale scopo si avvalgono dell'assistenza tecnica dell'Isfol già impegnato a livello nazionale.

Accordo tra la Regione Toscana e le Parti Sociali del 12 gennaio 2007

L'accordo tra la Regione Toscana e le Parti Sociali del 12 gennaio 2007 è il primo accordo regionale sulla base dell'intesa nazionale del 15 marzo 2006 per una programmazione dell'attività dei Fondi Interprofessionali coordinata e integrata con l'insieme delle risorse della formazione continua. L'accordo è finalizzato a connettere gli interventi formativi al lavoro e nel lavoro alle politiche di sviluppo del territorio e in particolare alla crescita delle competenze professionali dei lavoratori necessaria all'innovazione organizzativa e produttiva delle imprese. Si istituisce un tavolo, quale sede periodica permanente, con tre obiettivi: costruire un sistema integrato di formazione continua, innalzare la qualità dell'offerta e le possibilità di accesso dei lavoratori alla formazione, sostenere strategie formative per la crescita dell'innovazione e della competitività. È previsto l'avvio di una sperimentazione di forme di coordinamento per la promozione del ricorso alla formazione da parte delle imprese, utilizzando l'insieme degli strumenti disponibili, regionali e nazionali. L'accordo, inoltre, prevede interventi formativi anche per imprenditori e lavoratori (atipici, inoccupati) non coperti dai Fondi, a condizione che nelle aziende interessate si realizzi formazione per i dipendenti finanziata dai Fondi.

I punti qualificanti dell'accordo sono i seguenti.

Le parti concordano sulla necessità di individuare forme di coordinamento per realizzare, con i Fondi Paritetici Interprofessionali, nell'ambito del sistema di Formazione Continua, sinergie che consentano una connessione tra sviluppo del territorio e programmazione della formazione professionale regionale, nel rispetto delle reciproche competenze.

Si impegnano inoltre ad instaurare un rapporto di collaborazione al fine di integrare le politiche regionali esistenti sul territorio con gli interventi dei Fondi Paritetici Interprofessionali, individuando, nell'ambito del rapporto di collaborazione sopra indicato, le azioni e le iniziative da intraprendere in relazione:

- alle modifiche apportate al sistema della formazione con la riforma del mercato del lavoro e con la riforma del sistema scolastico;
- ai cambiamenti che si prevedono in relazione alla programmazione dei Fondi Strutturali 2007/1013;
- ai cambiamenti resi necessari dall'innovazione organizzativa e produttiva delle imprese e dall'esigenza di adeguamento delle capacità professionali dei lavoratori.
- Concordano altresì di istituire un Tavolo di lavoro, quale sede periodica permanente, finalizzato a;
- garantire politiche coerenti per la costruzione di un sistema integrato di formazione continua;
- consentire un utilizzo ottimale delle risorse e sviluppare una strategia comune per garantire uno sviluppo in termini di qualità e di possibilità di accesso alla formazione continua;
- realizzare una programmazione efficace che consenta di armonizzare le rispettive strategie nella logica di trovare risposte in termini di competenza, competitività e capacità di innovazione.

Infine le parti si dichiarano concordi nel realizzare interventi formativi a favore dei soggetti non coperti (imprenditori, lavoratori atipici e lavoratori inoccupati) dalla attività dei fondi interprofessionali, a condizione che si realizzi in quelle aziende un intervento formativo, finanziato dai fondi interprofessionali, per i lavoratori dipendenti.

Accordo tra Regione Emilia Romagna e Parti Sociali del 24 gennaio 2008

L'accordo sottoscritto dalla Regione Emilia-Romagna e le Parti Sociali prevede un comune impegno si impegnano per il miglioramento qualitativo e quantitativo dell'offerta di formazione per l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese che viene programmata e realizzata nel territorio regionale, attraverso i fondi comunitari, nazionali, regionali e interprofessionali.

Si traccia in tal modo il disegno di un sistema integrato che dovrà precisare in seguito indirizzi operativi e percorsi per garantire un'offerta formativa che sappia stimolare, cogliere e rispondere alle differenti esigenze di qualificazione delle imprese e dei lavoratori.

Le Parti concordano sulla necessità:

- di promuovere la condivisione di linee di intervento al fine di perseguire gli obiettivi qualitativi e quantitativi risultanti dalle conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona, nel rispetto delle autonomie, delle competenze e degli obiettivi propri dei diversi soggetti di programmazione, compatibilmente con il sistema di regole proprie di ciascuna fonte di finanziamento e nel rispetto dell'autonomia organizzativa e gestionale dei soggetti gestori.
- di rendere possibile la ricostruzione di un quadro conoscitivo d'insieme, quantitativo e qualitativo, del sistema di formazione continua regionale, periodicamente aggiornabile, che rappresenti la condizione per individuare strategie di sviluppo e qualificazione dell'offerta formativa e l'elemento sul quale fondare un processo di valutazione congiunto del raggiungimento degli obiettivi condivisi.
- di strutturare un'offerta regionale di formazione lungo tutto l'arco della vita per l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese che permetta di concorrere agli obiettivi definiti nel Programma Operativo Regionale e negli Indirizzi e valorizzi le specificità delle diverse risorse (fondi strutturali - FSE e FEASR, fondi nazionali - Legge 236/93, Legge 53/2000, fondi regionali, fondi interprofessionali) in raccordo con le indicazioni nazionali in materia, in un'ottica di complementarità e consenta di:
 - rispondere ai bisogni dei lavoratori e ai bisogni delle imprese attraverso un'offerta di opportunità riconducibili ad azioni di formazione permanente, formazione continua, formazione in apprendistato;
 - soddisfare le richieste provenienti dal sistema economico di competenze finalizzate al consolidamento / aggiornamento delle professionalità già presenti nelle organizzazioni e nelle imprese e le necessità di competenze alte/specialistiche funzionali a promuovere, accompagnare e sostenere i processi di sviluppo e innovazione;
 - rappresentare un'opportunità per tutte le persone occupate;
 - sostenere l'adattabilità e la permanenza nel mercato del lavoro dei lavoratori a rischio di esclusione e che possa accompagnare l'ulteriore sviluppo e la crescita delle professionalità alte;
 - intercettare i bisogni e saper rispondere adeguatamente alla domanda anche delle piccole e micro imprese.
- di valorizzare le relazioni sindacali e la bilateralità come elementi qualificanti il sistema della formazione in Emilia Romagna;
- di garantire pari opportunità di accesso, sapendo intercettare e rispondere adeguatamente ai diversi bisogni formativi, alle differenti aspettative e agli specifici vincoli e disponibilità individuali, strutturando adeguati dispositivi di conciliazione, adottando modalità organizzative e di erogazione adeguate, valorizzando e dando ampia informazione sui congedi formativi previsti dalla Legge 53/00;
- di favorire, con riferimento alla possibile articolazione regionale dei Fondi Paritetici Interprofessionali, di cui al comma 1, art. 118 legge 388/00, la presenza in Regione di referenti di ciascun Fondo interprofessionale, nell'ambito delle scelte definite dal Fondo stesso, in base al proprio Statuto e Regolamento così come auspicato dal punto 6 dell'Accordo siglato in sede nazionale;
- di favorire, attraverso il rapporto tra Regione e le parti sociali regionali costituenti tutti i fondi interprofessionali, l'attuazione operativa degli impegni contenuti nel presente Accordo;

Le parti si impegnano a dare attuazione a quanto concordato attraverso la costituzione di un "Tavolo Regionale per la Formazione Continua" costituito dai firmatari del presente Accordo - che potrà essere sottoscritto anche in una fase successiva - e da una rappresentanza delle Amministrazioni Provinciali. Il Tavolo svolgerà la propria azione mantenendo il necessario raccordo con l'Osservatorio della Formazione Continua e il relativo Tavolo Tecnico di Coordinamento.

Il Tavolo è finalizzato alla individuazione delle variabili quantitative e qualitative rilevanti per ricostruire un quadro conoscitivo dell'offerta regionale di formazione continua che sarà contenuto in report periodici, e attiverà procedure e strumenti per la raccolta e condivisione delle informazioni relative alla programmazione delle diverse risorse da parte dei differenti soggetti, e alla realizzazione delle azioni

(monitoraggio quantitativo e qualitativo degli interventi, dei lavoratori e delle imprese coinvolte, delle risorse pubbliche e private).

L'analisi dei report periodici consente al Tavolo di proporre, ai diversi soggetti coinvolti nella programmazione della formazione, nel rispetto delle competenze e dell'autonomia di ciascuno e tenuto conto del sistema di regole, delle procedure e delle prassi organizzative e gestionali:

- opportunità di integrazione nell'utilizzo delle diverse risorse con riferimento alle tipologie di destinatari, alle tipologie di intervento e agli obiettivi specifici da conseguire;
- eventuali temi e/o priorità condivisi sui quali far convergere le differenti programmazioni, compatibilmente con il sistema di regole proprie di ciascuna fonte di finanziamento, anche attraverso strategie di intervento congiunte che, nella complementarità dei soggetti di programmazione e di parte delle risorse disponibili, possano trovare elementi di maggiore efficacia ed efficienza.

Il Tavolo risponde inoltre allo scopo di promuovere la qualificazione degli interventi:

- favorendo la progettazione delle azioni – ove possibile, in coerenza con gli obiettivi formativi dei percorsi e compatibilmente con il sistema di regole proprie di ciascuna fonte di finanziamento – verso una strutturazione per unità di competenze / figure professionali, individuando nel Sistema Regionale delle Qualifiche e nel Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione, tenuto conto di quanto emergerà in sede nazionale, un impianto condiviso a partire dal quale promuovere un sistema di certificazione delle competenze acquisite nei diversi percorsi. L'obiettivo è porre le condizioni per la costruzione di percorsi formativi che valorizzino e integrino gli apprendimenti in contesto lavorativo, assicurino la rispondenza tra l'offerta formativa e la domanda di professionalità di imprese e lavoratori, favoriscano il riconoscimento delle competenze acquisite in contesti differenti;
- sostenere la prassi dei piani formativi quale modalità capace di migliorare gli interventi di formazione continua aziendali, interaziendali, settoriali e territoriali;
- promuovendo, nelle procedure di evidenza pubblica per il finanziamento dell'offerta formativa, la condivisione di un Sistema di Accreditamento Regionale, in linea con le regole nazionali, e dei relativi standard di efficienza e di efficacia;
- promuovendo il miglioramento, la condivisione e la reciproca messa a disposizione di strumenti e supporti, quali il catalogo regionale dell'offerta formativa, per promuovere, nelle diverse forme, l'accesso alla formazione dei lavoratori;
- sostenendo il miglioramento, la condivisione e la reciproca messa a disposizione dei diversi dispositivi informativi e le metodologie e le prassi di valutazione a partire da quanto già sviluppato dai diversi soggetti.

Il Tavolo svolge il proprio ruolo di valutazione elaborando e restituendo annualmente al sistema un Rapporto sulla formazione continua regionale al fine di rendere possibile la verifica del raggiungimento congiunto degli obiettivi posti e il necessario aggiornamento nonché l'eventuale ridefinizione degli stessi.

ELENCO DELLE TABELLE E DEI GRAFICI

Tablelle

Tabella 1 - Elenco soggetti intervistati

Tabella 2 - Distribuzione dei lavoratori in formazione sugli addetti dei settori industriali e costruzioni del Friuli Venezia Giulia (Anno 2004)

Tabella 3 - Distribuzione dei lavoratori in formazione sugli addetti dei settori industriali e costruzioni del Friuli Venezia Giulia (Anno 2004)

Tabella 4 - Distribuzione delle aziende per settori produttivi e per annualità

Tabella 5 - Distribuzione delle aziende per provincia della sede e per annualità (N. = 1.851)

Tabella 6 - Distribuzione delle aziende per settori di attività economica e per annualità

Tabella 7 - Distribuzione delle aziende per classe dimensionale e per annualità

Tabella 8 - Distribuzione delle aziende per classe dimensionale e per provincia della sede (2001-07)

Tabella 9 - Distribuzione dei dipendenti aziendali per inquadramento professionale e per annualità

Tabella 10 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per provincia della sede dei corsi e per annualità (N.= 52.719)

Tabella 11 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per provincia di residenza e per annualità (N.= 52.719)

Tabella 12 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per genere e per annualità

Tabella 13 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per titolo di studio e per annualità (N. = 52.661)

Tabella 14 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per classe di età e per annualità

Tabella 15 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per nazionalità e per annualità

Tabella 16 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per classe dimensionale dell'azienda di appartenenza e per annualità (N.= 44.264)

Tabella 17 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per classe dimensionale dell'azienda di appartenenza e per provincia della sede dei corsi (2001-07)

Tabella 18 - Distribuzione dei lavoratori in formazione per settore di attività dell'azienda di appartenenza e per provincia della sede dei corsi (2001-07)

Tabella 19 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti in formazione per inquadramento professionale e per annualità (N. = 44.363)

Tabella 20 - Distribuzione dei lavoratori autonomi in formazione per tipologia e per annualità (N. = 7.996)

Tabella 21 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti in formazione per tipologia del contratto di lavoro. Totale 2001-07 (N. = 42.271)

Tabella 22 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti in formazione per primi dieci settori formativi e per annualità

Tabella 23 - Attività corsuali per provincia della sede di erogazione della formazione e per annualità (N.= 6.522)

Tabella 24 - Distribuzione delle attività corsuali per utenza e per annualità.

Tabella 25 - Distribuzione delle attività corsuali per asse del FSE Obiettivo 3 (2001-07)

Tabella 26 - Distribuzione delle attività corsuali per l' asse D del FSE Obiettivo 3. Annualità 2001-07 (N. =6.374)

Tabella 27 - Attività corsuali per settori formativi e per annualità

Tabella 28 - attività corsuali per settori formativi e per provincia di erogazione della formazione (2001-07)

Tabella 29 - Distribuzione delle attività corsuali per titolo rilasciato (2001-07)

Tabella 30 - Aree tematiche inerenti le competenze chiave (2001-07)

Tabella 31 - Moduli per durata del corso in ore e per annualità

Tabella 32 - Attività corsuali per primi 10 enti gestori (2001-07)

Tabella 33 - L.236/1993. Caratteristiche delle aziende beneficiarie per annualità

Tabella 34 - L.236/1993. Caratteristiche dei lavoratori in formazione (2001-07)

Tabella 35 - L.236/1993. Distribuzione delle attività formative per provincia

Tabella 36 - L.236/1993. Distribuzione delle attività per settori formativi (2001-07)

Tabella 37 - L.236/1993. Dimensione oraria delle attività formative (2001-07)

Tabella 38 - L.53/2000. Caratteristiche delle aziende beneficiarie per annualità

Tabella 39 - L.53/2000. Caratteristiche dei lavoratori in formazione (2003-07)

Tabella 40 - L.53/2000. Distribuzione delle attività formative per provincia della sede dei corsi e per anno

Tabella 41 - L.53/2000. Distribuzione delle attività formative per settori formativi e per annualità

Tabella 42 - L.53/2000. Dimensione oraria delle attività formative (2003-07)

Tabella 43 - Distribuzione imprese aderenti per regione. Valori assoluti e tasso di penetrazione regionale (Novembre 2007)

Tabella 44 - Distribuzione dei dipendenti dei dipendenti delle imprese aderenti per regione con esclusione dei dirigenti. Valori assoluti e tasso di penetrazione regionale (Novembre 2007)

Tabella 45 – Fondimpresa. Distribuzione delle aziende aderenti e dei dipendenti aderenti per regione (Novembre 2007)

Tabella 46 – FAPI FVG. Dati di base al 31.12.07

Tabella 47 – Fondimpresa. Distribuzione delle aziende e dei lavoratori aderenti per classe dimensionale e per regione (Settembre 2007)

Tabella 48 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per provincia di residenza (2005-06)

Tabella 49 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per titolo di studio (Anni 2005-06)

Tabella 50 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per genere (Anni 2005-06)

Tabella 51 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per classe di età (Anni 2005-06)

Tabella 52 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per nazionalità (Anni 2005-06)

Tabella 53 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per inquadramento (Anni 2005-06)

Tabella 54 – Fondimpresa FVG. Distribuzione dei lavoratori formati per tipologia contrattuale (Anni 2005-06)

Tabella 55 – Categoria Formazione adulti occupati. Allievi e corsi per Regione (Anno formativo 2004/05)

Tabella 56 – Distribuzione regionale delle imprese che hanno realizzato internamente o esternamente corsi di formazione (Anno 2005)

Tabella 57 – Incidenza del FSE sulla formazione continua nelle regioni del Centro-nord. Lavoratori formati (Anno 2004)

Grafici

Grafico 1 – La domanda settoriale di formazione continua sul FSE FVG– Settori a forte domanda

Grafico 2 – La domanda settoriale di formazione continua sul FSE FVG – Settori a domanda debole

Grafico 3 – Distribuzione per provincia della percentuale dei lavoratori in formazione in rapporto alla percentuale degli occupati (Anno 2006)

Grafico 4 – Andamento della distribuzione delle aziende per i primi 5 settori di attività economica e per annualità

Grafico 5 – Distribuzione delle piccole aziende per classe dimensionale

Grafico 6 – Distribuzione delle aziende per natura giuridica e per annualità

Grafico 7 – Segmentazione professionale delle risorse umane (Anni 2003 e 2006)

Grafico 8 – Distribuzione delle aziende per frequenza del ricorso alla formazione finanziata sul FSE tra il 2001 ed il 2007 (N. = 1.106)

Grafico 9 – Distribuzione delle aziende per dimensione e per livello di continuità formativa. Valori assoluti e percentuali (N. = 1.106)

Grafico 10 – Distribuzione percentuale delle aziende per livello di continuità formativa e per dimensione (N. = 1.106)

Grafico 11 – Andamento dei lavoratori in formazione per annualità

Grafico 12 – Andamento dei lavoratori in formazione per ripartizione territoriale delle sedi dei corsi e per annualità

Grafico 13 – Andamento della distribuzione percentuale dei lavoratori in formazione per genere e per annualità

Grafico 14 – Andamento dei lavoratori in formazione per classe di età e per annualità

Grafico 15 – Andamento percentuale dei lavoratori stranieri in formazione per macroarea geografica di origine e per annualità

Grafico 16 – Andamento dei lavoratori dipendenti in formazione per inquadramento contrattuale e per annualità

Grafico 17 – Andamento della distribuzione dei lavoratori in formazione per orario di lavoro e per annualità

Grafico 18 – Distribuzione dei lavoratori in formazione per orario di lavoro e per genere (2001-07)

Grafico 19 – Distribuzione dei lavoratori dipendenti in formazione per primi dieci settori formativi (2001-07)

Grafico 20 – Distribuzione delle attività cursuali per tipologia di ente gestore (2001-07)

LA FORMAZIONE CONTINUA
IN FRIULI VENEZIA GIULIA.
DAL 2001 AL 2007



**Agenzia del Lavoro e della Formazione Professionale
della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia**

via San Francesco, 37
34133 - Trieste
Tel. 040 3775227 - Fax 040 3775197