



Promuovere la formazione permanente da parte delle imprese: è tempo di ripensamenti?

Malgrado la forte espansione economica precedente alla crisi e la tendenza verso occupazioni a maggiore intensità di competenze, in generale i livelli della formazione permanente offerta dalle imprese europee non stanno migliorando

La formazione permanente è da tutti considerata vantaggiosa, se non fondamentale, in particolar modo quella fornita dai datori di lavoro. Studi dimostrano che la formazione permanente può aumentare la produttività e promuovere l'innovazione, contribuendo così a migliorare la competitività, le quote di mercato e la redditività.

Le previsioni più recenti ⁽¹⁾ indicano che entro il 2020 in Europa vi saranno all'incirca 7 milioni di nuovi posti di lavoro, la maggior parte dei quali nei settori dell'occupazione a maggiore intensità di conoscenze e competenze. Tuttavia, nonostante questa tendenza, secondo le più recenti cifre riportate dalla terza indagine sulla formazione professionale continua (CVTS) (v. riquadro), fra il 1999 e il 2005 le prestazioni delle imprese europee nel fornire formazione permanente ai propri dipendenti sono rimaste invariate.

Un motivo di preoccupazione è che queste cifre risultano essere le più recenti, sebbene i dati risalgano ormai a cinque anni fa, e che l'indagine è stata svolta all'apice di una fase di espansione economica. Il fatto che le imprese non investano molto nel proprio personale quando l'andamento economico è positivo è un segnale inquietante in previsione di periodi di crisi, come quello attuale.

Nel 2005 le imprese europee hanno investito in formazione continua meno che nel 1999, in particolar modo in Italia, nei Paesi Bassi, in Finlandia e in Svezia (tuttavia, nel caso di questi ultimi tre paesi la spesa nel 1999 era già piuttosto elevata). Nel complesso, la spesa delle imprese europee per la formazione continua per ciascun dipendente è diminuita di oltre un quarto. In Grecia la spesa si è ridotta del 45% e in Lettonia del 57%. L'aumento della spesa registrato in quasi tutti i nuovi Stati membri non è stato sufficiente a fermare la tendenza al ribasso degli investimenti nella formazione, dato che la spesa globale rimane molto bassa se paragonata a quella degli Stati membri più vecchi dell'Unione europea (UE).

Una spesa inferiore potrebbe anche non corrispondere necessariamente a un peggioramento nella fornitura di formazione continua. Una maggiore efficienza ed efficacia dei mercati della formazione potrebbe infatti aver condotto a una riduzione dei costi e delle spese. Tuttavia, la tendenza a diminuire la spesa combinata con la diminuzione di altri indicatori chiave relativi alla formazione continua comporta un'assenza di progresso nelle prestazioni in Europa.

⁽¹⁾ Cedefop: *Skills supply and demand in Europe*.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

Indagine europea sulla formazione professionale continua

L'indagine sulla formazione professionale continua (CVTS) è l'unica fonte di dati paragonabili a livello internazionale sul volume, il contenuto, il costo e la gestione della formazione nelle imprese.

Un nuovo studio Cedefop ⁽²⁾ analizza i dati della terza indagine a partire dal 2005, che riguarda tutti gli Stati membri dell'Unione europea e la Norvegia. L'indagine ha avuto come oggetto di studio le imprese con dieci o più dipendenti in tutti i settori economici (tranne l'agricoltura, la pesca, l'industria mineraria, la pubblica amministrazione, la sanità, l'istruzione e i servizi domiciliari).

Laddove possibile, sono stati fatti confronti con i risultati della precedente indagine del 1999, limitati tuttavia dalle modifiche metodologiche.

Alti e bassi

I paesi europei stanno convergendo in termini di formazione continua fornita dalle imprese. Tuttavia, i progressi raggiunti fra i nuovi Stati membri non sono stati sufficienti a controbilanciare il calo registrato negli Stati più vecchi.

La figura 1 mostra le prestazioni delle imprese in termini di formazione continua negli Stati membri i cui dati del 1999 e del 2005 possono essere confrontati. Gli Stati membri sono suddivisi in tre gruppi di rendimento: – alto (superiore a 1,0 nella scala), medio (fra 0,5 e 1,0) e basso (inferiore a 0,5).

Il rendimento è calcolato in base all'indice SMOP (surface measure of overall performance), un indice che combina le seguenti quattro dimensioni della formazione continua:

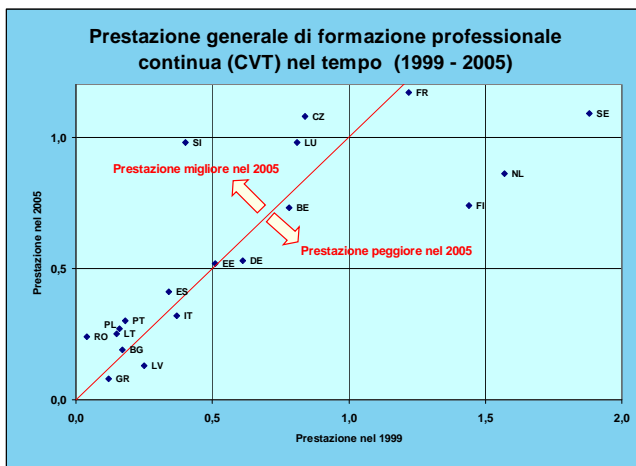
- incidenza: numero di imprese che forniscono qualunque tipo di formazione continua;
- partecipazione: numero di dipendenti nelle imprese che partecipano a corsi di formazione continua;

⁽²⁾ Cedefop. *Employer-provided vocational training in Europe*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf

- intensità: numero totale di ore di corsi di formazione continua ogni 1 000 ore di lavoro;
- spesa: costo totale dei corsi di formazione continua in rapporto al costo totale del lavoro (il costo totale comprende i costi diretti di organizzazione e frequenza dei corsi più i contributi versati ai diversi fondi per la formazione meno le risorse ricevute da questi ultimi.)

Per il rendimento viene preso come riferimento quello del paese che nel 1999 ha registrato il miglior risultato per ciascuna delle suddette dimensioni.

Figura 1: Prestazione generale di formazione continua 1999-2005



I tre gruppi sono rimasti abbastanza stabili tra il 1999 e il 2005, sebbene con alti e bassi dovuti allo spostamento di alcuni Stati membri da un gruppo a un altro.

Dei quattro paesi che nel 1999 vantavano i migliori risultati, solo Francia e Svezia sono rimaste ai vertici. Nonostante ciò, il rendimento generale della Svezia si è notevolmente ridotto. In Francia il numero di ore di formazione è diminuito causando un ribasso del suo rendimento generale. Sia nei Paesi Bassi che in Finlandia, sebbene la partecipazione alla formazione continua rimanga relativamente elevata, si è ridotto il numero di ore e la spesa dedicati alla formazione continua. Fra i paesi del gruppo medio, sia il Belgio che la Germania hanno registrato risultati lievemente inferiori.

Più positivi i dati che giungono dalla Repubblica ceca, che, principalmente grazie a un aumento della partecipazione alla formazione continua nel 2005 rispetto al 1999, pari a 17 punti percentuali, ha raggiunto i paesi con il massimo rendimento. Anche in Lussemburgo la partecipazione ha mostrato una crescita non indifferente, pari a 13 punti percentuali. In Slovenia si sono verificati i progressi generali più consistenti, portando questo paese dal gruppo basso ai confini del livello alto. Pur non cambiando gruppo, sono stati molti i paesi con basso rendimento che hanno compiuto progressi tra il 1999 e il 2005. La Romania, che nel 1999 occupava l'ultimo posto in questa classifica, è migliorata nell'ambito di tutte le dimensioni. Nel 2005 è la Grecia ad occupare la posizione più bassa. Dal 1999, periodo in cui già

sfiorava il fondo, le sue prestazioni sono ulteriormente peggiorate.

Nel 2005 il 39% delle imprese nell'Unione europea non ha fornito formazione continua ai propri dipendenti, la stessa cifra registrata nel 1999. Nel 2005 le percentuali relative a questi "non formatori" andavano dal 15% in Danimarca al 79% in Grecia. In generale, il numero di imprese che garantiscono la formazione è diminuito negli Stati membri dell'Europa settentrionale e occidentale, mentre è aumentato in quelli meridionali e orientali.

Insistere con i corsi di formazione continua

Vari tipi di apprendimento non formale e informale sono considerati sempre più importanti per il futuro. Ciononostante, fra il 1999 e il 2005 nella maggior parte dei paesi europei, le imprese non sembrano aver fornito ulteriori "strumenti alternativi" di formazione continua, come ad esempio l'apprendimento sul posto di lavoro. I corsi di formazione restano lo strumento privilegiato per l'aggiornamento delle conoscenze, delle specializzazioni e delle competenze dei dipendenti.

Fra il 1999 e il 2005 l'equilibrio fra corsi di formazione continua e strumenti alternativi di formazione è rimasto invariato. In tutti gli Stati membri, ad esclusione della Danimarca, la partecipazione ai corsi è notevolmente superiore a quella riscontrata per la formazione sul posto di lavoro, la tipologia di formazione più diffusa dopo i corsi di formazione. Anche nei paesi in cui la percentuale d'impresе che forniscono strumenti alternativi di formazione è relativamente elevata, gli indici di partecipazione a questi ultimi sono comunque molto al di sotto rispetto a quelli relativi ai corsi di formazione.

L'indagine non sostiene l'opinione secondo cui le piccole imprese dovrebbero fornire strumenti di formazione alternativi con una maggiore frequenza rispetto a quella dei corsi; suggerisce, piuttosto, che gli strumenti alternativi di formazione vanno intesi come complementari ai corsi e non come loro sostitutivi.

Perché le imprese non forniscono una maggiore formazione continua?

Dati i possibili vantaggi della formazione, la tendenza verso occupazioni a maggiore intensità di conoscenze e competenze e l'influenza esercitata dalle tecnologie sui contenuti del lavoro e sui processi lavorativi, perché le imprese non forniscono una maggiore formazione continua ai propri dipendenti?

La motivazione più diffusa che le imprese adducono per il fatto di non fornire formazione è che non ne vedono la necessità. Questa motivazione è ben più diffusa che la mancanza di tempo o i costi (eccetto in Bulgaria, Lettonia, Lituania e Romania dove i costi continuano a rappresentare un

ostacolo significativo). L'indagine del 2005 ha confermato le conclusioni cui si era giunti nel 1999: una vasta percentuale delle imprese non crede nella necessità di investire nelle competenze del proprio personale.

Tutto ciò è piuttosto preoccupante poiché, essendosi ridotto il numero di giovani che si affacciano al mercato del lavoro, l'attenzione è rivolta all'ampliamento e all'aggiornamento delle competenze della forza lavoro esistente.

Nell'ambito della formazione continua le dimensioni rappresentano un fattore determinante. In tutti i paesi, nelle piccole imprese si tende a fare meno formazione che in quelle grandi. Tuttavia, in paesi come la Danimarca e l'Austria questo divario è meno accentuato che in alcuni Stati membri meridionali o orientali. A livello europeo le piccole imprese investono lo 0,7% del costo totale del lavoro in corsi di formazione continua, rispetto allo 0,8% delle medie imprese e l'1,0% di quelle grandi. Solo in Estonia le piccole imprese investono leggermente di più di quelle grandi.

Le dimensioni dell'azienda, più che il settore economico, influenzano pesantemente anche la misura in cui le imprese creano strutture per gestire la formazione continua. Non sorprende il fatto che le imprese dotate di strutture opportune provvedano a una maggiore formazione continua dei propri dipendenti. All'incirca il 73% delle grandi imprese, ma solo il 36% di quelle piccole, che forniscono formazione continua prevede una persona o un'unità incaricata della sua gestione.

Sebbene il loro coinvolgimento nella gestione della formazione si limiti a questioni generali, tipo la definizione degli obiettivi, è provato che i rappresentanti dei lavoratori e gli accordi tra le parti sociali producono un effetto positivo sulla partecipazione ai corsi di formazione continua e sul numero di ore messe a loro disposizione. Tuttavia nell'UE, solo circa il 12% delle imprese che forniscono formazione continua riferisce di accordi collettivi fra le parti sociali che comprendano la formazione continua. Questa cifra oscilla fra il 2% della Polonia e il 27% della Danimarca. Nella maggior parte dei paesi selezionati, la percentuale d'impresche che forniscono formazione continua in cui i rappresentanti dei lavoratori rivestono un ruolo nella gestione di quest'ultima è al di sotto dell'1%; l'Italia presenta il tasso più elevato, con oltre il 20%.

Gli incentivi per la formazione continua funzionano?

Tutti gli Stati membri stanziavano incentivi per la fornitura di formazione continua. L'indagine ha esaminato i sussidi finanziari sui costi e gli sgravi fiscali sulla spesa in materia di formazione continua, i servizi di consulenza sovvenzionati da finanziamenti pubblici, le procedure per garantire gli standard formativi e fornire quadri e principi per la qualificazione e la certificazione.

Sembra che, in termini di incoraggiamento alle imprese che non forniscono formazione continua affinché cambino condotta, gli effetti prodotti dagli incentivi siano minimi.

Secondo l'indagine, la maggior parte delle imprese, in quasi tutti gli Stati membri, non modifica il proprio atteggiamento nel corso del tempo; continuerà a fornire formazione permanente se già lo faceva e viceversa. Tuttavia, i risultati relativi ai paesi selezionati mostrano che all'incirca il 20% delle imprese si comporta come un "formatore occasionale" che cambia il proprio atteggiamento nei confronti della formazione continua nell'arco di due anni. La formazione continua occasionale è molto più frequente all'interno delle piccole e medie imprese piuttosto che in quelle di grandi dimensioni (che tendono a fornire formazione in ogni caso).

Dall'analisi delle imprese che già forniscono formazione, l'indagine evidenzia come queste ritengano alquanto discontinui gli effetti degli incentivi.

Solo il 36% delle imprese che forniscono formazione continua nell'UE ha dichiarato che i propri piani, la propria politica e le proprie prassi di formazione sono state influenzate da almeno una di queste misure. Gli incentivi sono stati percepiti più efficaci in Belgio, Grecia, Francia, Cipro, Paesi Bassi e Portogallo, paesi in cui la cifra relativa alle imprese corrispondeva al 50%. Tuttavia, gli incentivi sono stati percepiti meno influenti in Germania, Estonia, Lituania e Romania, dove la cifra relativa alle imprese era del 20% o meno.

Sembra che gli incentivi producano effetti maggiori sulle grandi e medie imprese piuttosto che sulle piccole. Ciò è quanto accade in tutti gli Stati membri, ma la differenza fra le grandi e medie imprese che ottengono gli incentivi e le piccole imprese che non li ricevono è particolarmente accentuata in alcuni Stati membri dell'Europa meridionale e orientale.

Poche imprese, specialmente quelle nei nuovi Stati membri (eccetto Cipro) e le piccole imprese in tutta Europa, ritengono che i sussidi finanziari abbiano effetti sulla formazione continua che forniscono ai propri dipendenti. Ciò avviene malgrado molte imprese nei nuovi Stati membri adducano come motivazione per la mancata fornitura di formazione continua i costi elevati che questa comporta. In effetti quanto più i costi rappresentano una barriera tanto meno i sussidi sembrano essere efficaci (v. figura 2).

Figura 2: Effetti percepiti dei sussidi finanziari e costi elevati della formazione continua



Tutto ciò è molto deludente, poiché molti incentivi finanziari sono mirati a incoraggiare le piccole imprese a realizzare più formazione continua.



Cambiamenti nelle politiche?

Dal punto di vista delle politiche, l'indagine rileva la possibilità di un ripensamento per quel che riguarda le strategie volte a incoraggiare la formazione continua e l'apprendimento permanente nelle imprese.

Una questione chiave è l'alta percentuale d'impresе che non fanno formazione nonostante un'evidente tendenza verso occupazioni a maggiore intensità di conoscenze e competenze e una forza lavoro sempre più anziana. Le imprese, quale che sia la loro dimensione o il settore, necessitano di una maggiore consapevolezza delle loro esigenze in termini di competenze. Anche tra quelle imprese che provvedono alla formazione, solo il 26% valuta le proprie necessità future in termini di competenze. Le imprese necessitano di strumenti efficaci sotto il profilo dei costi per poter prevedere in maniera più regolare e precisa le necessità in termini di competenze.

Malgrado nei nuovi Stati membri i costi rappresentino un problema, le difficoltà dovute alle spese e al tempo risultano secondarie rispetto a quelle della valutazione delle necessità in termini di competenze. I costi relativi alla formazione continua sono considerati un ostacolo più frequentemente dalle grandi imprese che non dalle piccole.

Il maggiore impiego di incentivi per la formazione continua da parte delle grandi imprese rispetto alle piccole è un segnale di come i problemi che le piccole imprese devono affrontare per provvedere alla formazione continua dei loro dipendenti non siano stati adeguatamente affrontati. Sembra che, poiché vi sono meno probabilità che le piccole imprese provvedano alla formazione continua dei propri dipendenti, gli incentivi non vengano indirizzati sufficientemente bene.

L'indagine del 2005 ha inoltre evidenziato la necessità di migliorare i servizi di consulenza pubblici dato che non influiscono particolarmente sulla quantità di formazione continua cui un'impresa provvede. Per poter godere degli incentivi, le imprese hanno bisogno di ricevere informazioni complete sull'argomento, inclusi i criteri generali di ammissione e le procedure di richiesta delle autorizzazioni. Per le piccole imprese la mancanza d'informazione e la burocrazia possono rappresentare un notevole ostacolo.

Le misure politiche dovrebbero tenere anche in considerazione le differenze fra le imprese che, di norma, non provvedono alla formazione continua e che difficilmente potranno cambiare atteggiamento e i formatori occasionali, che necessitano semplicemente di essere incoraggiati a fornire o investire di più in formazione continua. D'altra parte, i formatori occasionali pongono l'accento più spesso su ostacoli come il tempo, le difficoltà nella valutazione delle necessità in termini di competenza e la mancanza di corsi quali motivazioni della mancata fornitura di formazione continua. Forse, per i formatori occasionali l'erogazione di incentivi meglio indirizzati potrebbe essere una soluzione più efficace per metterli nelle condizioni di provvedere alla formazione con più regolarità.

Un ruolo più importante per il dialogo sociale e un coinvolgimento di un numero maggiore di rappresentanti dei lavoratori potrebbe ulteriormente favorire la formazione continua.

L'indagine del 2005 è un chiaro segnale che, sebbene le argomentazioni per provvedere alla formazione continua e i vantaggi che da essa derivano siano forti, è necessario che ciò venga reso in modo più chiaro e persuasivo. Mettere le imprese nelle condizioni di riconoscere in modo più chiaro le proprie necessità in termini di competenza potrebbe essere utile allo scopo. Gli incentivi per sostenere la formazione necessitano inoltre di essere concepiti in maniera più complessa in modo da poter superare quegli ostacoli che bloccano gli investimenti nella formazione, in particolar modo da parte delle piccole imprese.



PO Box 22427, 551 02 Salonicco, GRECIA
Europe 123, Salonicco, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu

Ulteriori note informative e pubblicazioni Cedefop sono disponibili all'indirizzo:

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

[visit our portal www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

N° di cat.: TI-BB-10-011-IT-N

© Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, 2010
Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.