



Dipartimento Lavoro Formazione Contrattazione  
Ufficio Studi

# Numeri e Qualità del Lavoro sotto la Lente

OSSERVATORIO  
MERCATO DEL LAVORO

*In questo numero - Approfondimento:*

*La formazione per gli adulti in Italia, ovvero  
Cenerentola aspetta ancora il principe azzurro*

CISL

1° Maggio 2015 - n. 1



**Chiuso il 24 aprile 2015**

**Coordinamento del rapporto:** Paolo Carraro, Gabriele Olini

**A cura di:** Gabriele Olini. Anna Rosa Munno e Uliano Stendardi hanno redatto il riquadro relativo alla contrattazione della formazione secondo l'Osservatorio OCSEL.

I dati, se non specificato diversamente, sono di fonte ISTAT.

## IN BREVE

- Nel 2014, pure in presenza di un ulteriore calo del PIL, gli occupati hanno avuto una piccola crescita, essenzialmente per effetto della crescita del lavoro a termine e del part time di necessità, involontario. Andamenti poco soddisfacenti sia dal punto di vista quantitativo, che soprattutto della qualità del lavoro.
- Il Bonus occupazionale e lo sgravio IRAP sui rapporti a tempo indeterminato, percepiti come favorevoli a miglioramenti quantitativi e qualitativi del mercato del lavoro, hanno rafforzato le attese delle famiglie sull'occupazione, come emerge dai dati dell'ISTAT del clima di fiducia.
- Le nuove convenienze per i rapporti a tempo indeterminato dovrebbero nei prossimi mesi rafforzare la stabilità dei rapporti. Vi sono al momento alcune evidenze in tal senso provenienti da fonti amministrative, che necessitano, però, di una verifica. Un'idea più chiara si potrà avere a giugno, quando l'ISTAT pubblicherà i dati di consuntivo del primo trimestre 2015.
- Una serie di fattori pone le condizioni per una ripresa, ma fino a quando la crescita del PIL sarà bassa, come nelle attese dello stesso Governo, poco si potrà sperare sull'aumento dell'occupazione. Per ulteriori risultati la politica europea deve diventare più favorevole alla crescita e l'Italia deve utilizzare tutti gli spazi di flessibilità.
- Il Bonus per i nuovi assunti deve essere previsto anche oltre il 2015. Le obiezioni, che sono state fatte allo strumento, che porterebbe le imprese a licenziare per poi riassumere, non appaiono consistenti in presenza di un'indennità di licenziamento adeguata. Soprattutto se vi è un buon investimento in formazione per il nuovo assunto, che rafforza il rapporto tra dipendente e impresa. Questo numero dell'Osservatorio sviluppa un ragionamento al riguardo.
- La crescita delle competenze degli addetti, la loro esperienza e la formazione specifica nell'impresa costituiscono il miglior salvagente contro il licenziamento, una garanzia per non retrocedere nella propria condizione di lavoro, uno strumento per la realizzazione personale. Purtroppo l'Italia era molto indietro per la formazione per gli adulti e in questi anni le distanze con l'Europa si sono allargate, non si sono ridotte. Cenerentola non sembra aver trovato il suo Principe Azzurro. Siamo con un tasso di partecipazione alle attività di istruzione e di

formazione per la popolazione tra 25 e 64 anni nelle ultime 4 settimane prima dell'indagine del 7,6% nel 2014 (6,2% nel 2007) lontanissimi dall'obiettivo fissato per il 2010, che era del 12,5% . Gli altri paesi, che già erano davanti a noi, hanno ulteriormente accelerato. Se ci abbiamo messo sette anni per arrivare al 7,6%, rischiamo di raggiungere il 15% dell'Europa 2020 solo intorno al 2050. Una prospettiva intollerabile per la competitività delle nostre imprese e del sistema.

- Per di più i dati italiani mostrano una distribuzione delle opportunità formative molto sperequata a danno degli addetti che hanno un basso titolo di studio, delle persone non più giovani, di coloro che lavorano nelle piccole imprese, di chi è disoccupato. Si accentua, così, il dualismo del mercato del lavoro e la diseguaglianza nella società.
- Bassi tassi di partecipazione alle attività di istruzione e formazione riguardano certo il Sud ( generalmente tra il 4 e il 5% nel 2014), ma anche realtà economiche ben più forti come il Veneto (5,6%), il Piemonte (6%), le stesse Lombardia ed Emilia (6,6%).
- L'Osservatorio OCSEL – CISL della contrattazione di 2° livello mostra un pesante ripiegamento della trattazione della formazione negli accordi decentrati (analizzata in uno specifico riquadro); l'incidenza di questo tema sul totale degli accordi è passata dal 19% del 2009 al 5% nel 2014. I contenuti delle attività formative restano tarati sulle competenze di base piuttosto che posizionati su quelle strategiche. Il sindacato appare anche poco coinvolto nella definizione delle caratteristiche dei partecipanti ai corsi formativi.
- Bisogna rilanciare fortemente il ruolo della negoziazione della formazione per farne crescere la quantità e la qualità. E' necessario rafforzare le opportunità formative per i soggetti più deboli, anche fortificando la cultura dell'apprendimento nel luogo di lavoro. Sapendo che la capacità di fare formazione è legata alla capacità di immaginare il futuro, prossimo e lontano, dell'impresa. Per fare questo dialogo sociale e contrattazione non sono un impedimento, ma anzi un motore in più. Le analisi della Fondazione di Dublino mostrano che le imprese più attive sulla formazione e con un approccio inclusivo, che offre maggiori opportunità in termini di permessi e corsi alla maggior parte degli addetti, hanno le migliori performance economiche ed hanno dipendenti che dichiarano un maggiore benessere sul lavoro.

# INDICE

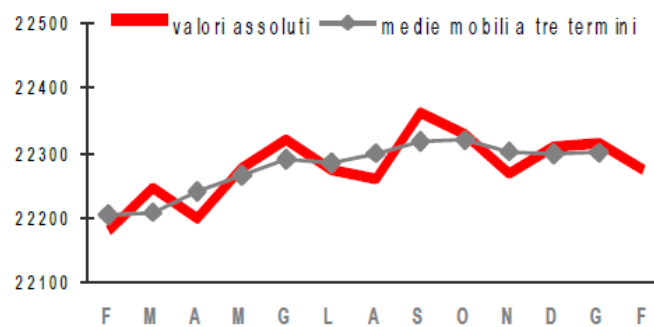
<b><u>1. L'ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE</u></b>	<b>pag. 5</b>
<b><u>2. LE ATTESE OCCUPAZIONALI NEL 2015</u></b>	<b>pag. 13</b>
<b><u>Riquadro: <i>Gli Incentivi All'assunzione Favoriscono I Licenziamenti Alla Fine Del Periodo?</i></u></b>	<b>pag. 17</b>
<b><u>3. LE PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE E LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI</u></b>	<b>pag. 19</b>
<b>APPROFONDIMENTO</b>	<b>pag. 23</b>
<b><u>La Formazione per gli Adulti in Italia</u></b>	
<b><u>Riquadro: <i>I Dati Dell'osservatorio Della Contrattazione Decentrata Ocsel-Cisl Del 2013/2014: La Formazione</i></u></b>	<b>pag. 42</b>

## 1. L'ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE

### 1.1. A fine 2014 l'occupazione cresce leggermente soprattutto per effetto del *part time* e del lavoro a tempo determinato

Dall'aprile 2008 l'Italia ha perso secondo l'ISTAT più di 900 mila occupati; la grande crisi iniziata più di sette anni fa ha cancellato il lavoro di un numero enorme di persone, investendo territori, città, settori, tipologie diverse. Il nostro tasso di occupazione, ovvero il rapporto tra il numero degli occupati e la popolazione tra 15 e 64 anni, già molto basso a livello europeo, è calato dal 59% all'inizio del 2008 al 55,7% registrato a febbraio 2015. E' la conseguenza della caduta del Prodotto Interno Lordo, cioè della nostra attività economica, che ha cumulato dall'inizio della crisi un calo dell'8,9% ed è tornato ai livelli precedenti al 2000.

OCCUPATI. Febbraio 2014- febbraio 2015, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità

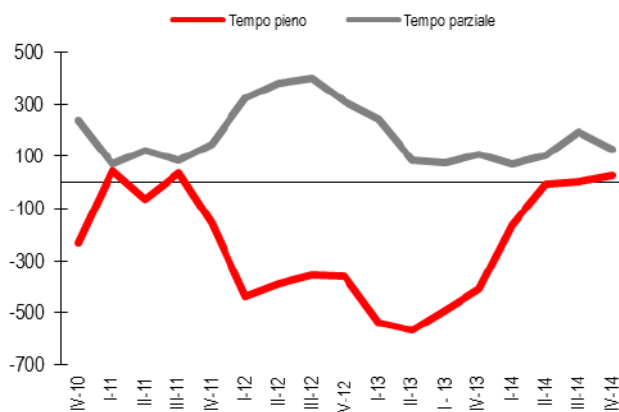


E' da queste premesse, dunque, che va giudicata la notizia pure positiva

di una ripresa dell'occupazione, avutasi negli ultimi mesi: 93 mila occupati rispetto a dodici mesi prima. L'andamento del PIL in termini reali anche nel 2014 non è stato brillante; anzi si è ridotto ancora dello 0,4% rispetto al 2013. L'occupazione, dopo due anni di calo, nella media del 2014 è cresciuta dello 0,4%, (pari a 88.000 unità

### OCCUPATI REGIME ORARIO

Anni 2010-2014, variazioni tendenziali assolute in migliaia di unità



in confronto all'anno precedente). Come si spiega, dunque, quest'apparente divaricazione? Innanzitutto bisogna considerare che questi dati, derivanti dalle indagini delle forze di lavoro dell'ISTAT, sono in termini di "teste" occupate; in questo caso si contano, dunque, quante persone sono, non quale mole di lavoro producono. L'aumento dell'incidenza del part time, perciò, rende "compatibili" una riduzione dell'attività economica con un aumento dell'occupazione. E in effetti nel 2014 i part timer hanno continuato ad aumentare a ritmo sostenuto con 128 mila occupati in più ed una crescita del 3,1% rispetto all'anno prima; si tratta, peraltro, molto spesso di *part time* involontario; di persone, cioè, che avrebbero optato per un orario più lungo, se ne avessero avuto l'opportunità. A fronte dell'aumento del lavoro a tempo parziale, c'è stata, invece, sempre nella media dell'anno una nuova discesa dell'occupazione a tempo pieno con un calo di 35 mila unità, pari a -0,2%.

Nel IV trimestre 2014, però, la situazione è un po' migliorata, perché, oltre alla crescita del part time, gli occupati a tempo pieno hanno segnato un primo, modesto aumento tendenziale (+0,2%, pari a 28 mila occupati rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente); ed, in effetti, tale andamento è coerente con il fatto che il PIL negli ultimi tre mesi dell'anno ha smesso di ridursi. Ma è vero, però, che in una fase di "attesa" di un miglioramento effettivo dell'attività economica, le imprese hanno privilegiato il ricorso a modalità di rapporto di lavoro meno stabili e "impegnative"; è proseguita, dunque, per il terzo trimestre consecutivo la crescita dell'occupazione a termine con 145 mila addetti in più rispetto ad un anno prima con un aumento del 6,6%. Anche i collaboratori, dopo la forte riduzione precedente innescata dalla Riforma Fornero, sono aumentati nel trimestre di circa 30 mila persone rispetto a 12 mesi prima. L'aumento dell'occupazione nel IV trimestre è fatta, dunque, da numeri ridotti e una qualità dei rapporti di lavoro non "da urlò".

### 1.2. L'occupazione femminile tiene, ma solo per la crescita del part time; l'orario ridotto si diffonde anche tra gli uomini

Nel corso del 2014 la crescita dell'occupazione ha riguardato sia gli uomini (+0,2%, pari a 31 mila unità) che le donne (+0,6%, con 57 mila persone in più). La migliore dinamica nel IV trimestre 2014 riguarda ancora soprattutto le donne (con una crescita tendenziale dell'1%). Dall'inizio della crisi l'occupazione degli uomini si è ridotta del 6,3%, a fronte di una modesta crescita di quella femminile dello 0,7%. Se però si valuta l'occupazione a tempo pieno, i valori sono pesantemente negativi

anche per le donne; il calo percentuale nei sei anni è del 5,5% a fronte del 9,4% degli uomini.

La tabella evidenzia ancora la forte diffusione del lavoro a tempo parziale

<b>Occupati per genere e regime di orario</b>				
<i>Variazioni in migliaia tra 2008 e 2014 e tra 2013 e 2014</i>				
Sesso	Regime orario	2008	2014	Var. %
Uomini	Tempo pieno	13090,3	11862,3	-9,4
	Tempo parziale	730,1	1083,0	48,3
	Totale	13820,3	12945,3	-6,3
Donne	Tempo pieno	6693,3	6325,6	-5,5
	Tempo parziale	2576,7	3008,0	16,7
	Totale	9270,0	9333,7	0,7
Totale	Tempo pieno	19783,6	18187,9	-8,1
	Tempo parziale	3306,8	4091,0	23,7
	Totale	23090,3	22278,9	-3,5

cresciuto del 16,7% tra le donne ed addirittura del 48,7% tra gli uomini. Dunque, se i rapporti a tempo ridotto restano decisamente più diffusi tra le donne, essi hanno costituito sempre di più nella crisi uno sbocco anche per gli uomini. La quota di donne occupate resta con il 46,8% nel 2014 molto bassa con circa dodici punti di differenza rispetto al dato medio dell'Unione Europea; nel Mezzogiorno, poi, il tasso di occupazione femminile precipita al 30,4% .

### 1.3. Forte calo degli occupati dal 2008 nella manifattura e nelle costruzioni; il terziario peggiora nel 2014

Il grafico e la tabella mostrano la variazione del numero degli occupati in migliaia tra il 2008 ed il 2014 e tra il 2013 ed il 2014. Le cadute più rilevanti in ragione della crisi hanno riguardato l'industria in senso stretto e le costruzioni con un calo rispettivamente nei sei anni pari a 420 mila e 470 mila addetti. Nel settore edile, tuttavia, l'occupazione, sempre in termini di "teste" si è ridotta ancora nel 2014 per circa 70 mila addetti, mentre nel manifatturiero c'è stato un recupero nell'ultimo anno di 60 mila persone. L'andamento è stato molto negativo anche nel commercio, ridottosi nei sei anni di 230 mila addetti di cui 60 mila nel 2014, e nell'insieme del settore dei trasporti, credito, assicurazioni, informazione e comunicazione con un calo di 50 mila persone dal 2008. Nel medio periodo il numero degli occupati è calato per circa 70 mila addetti anche nell'amministrazione pubblica, ricomprendendo anche i settori dell'istruzione e della sanità. Sono decisamente pochi i settori con un

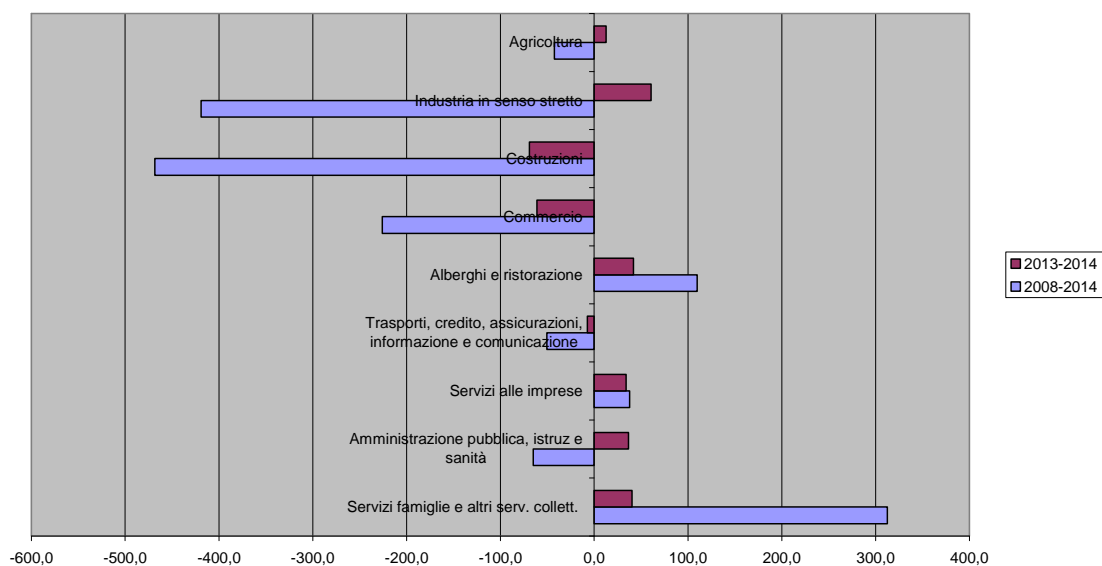


saldo occupazionale positivo. Tra questi gli alberghi e la ristorazione, che hanno avuto una crescita di 110 mila addetti, di cui 42 mila nel 2014 ed i servizi alle imprese con un aumento di 40 mila persone. Più forte, invece, la crescita per i servizi alle famiglie, dove l'incremento dal 2008 è stato di 310 mila unità.

<b>Occupati per settore di attività economica</b>		
<i>Variazioni in migliaia tra 2008 e 2014 e tra 2013 e 2014</i>		
	2008-2014	2013-2014
Agricoltura	-42	13
Industria in senso stretto	-419	61
Costruzioni	-468	-69
Commercio	-226	-61
Alberghi e ristorazione	110	42
Trasporti, credito, assicurazioni, informazione e comunicazione	-51	-7
Servizi alle imprese	38	34
Amministrazione pubblica, istruz. e sanità	-65	37
Servizi famiglie e altri serv. collett.	313	40

#### Occupati per settore di attività economica

*Variazioni in migliaia tra 2008 e 2014 e tra 2013 e 2014*



#### 1.4. Il titolo di studio conta, ma ai giovani non assicura un accesso facile all'occupazione

Nel corso della crisi la riduzione del tasso di occupazione ha riguardato qualunque livello di istruzione, anche se la flessione è stata minore per i laureati. La

<b>Tasso di occupazione</b>				
<i>Occupati su popolazione di riferimento</i>				
	15 -64 anni		25 -34 anni	
	<b>2008</b>	<b>2014</b>	<b>2008</b>	<b>2014</b>
Licenza elementare, nessun titolo di studio	29,9	28,0	44,3	40,7
Licenza media	51,2	44,7	65,5	51,4
Diploma	67,9	62,6	73,7	63,1
Laurea e post-laurea	78,5	75,5	72,0	61,9
Totale	58,6	55,7	70,1	59,4

La tabella mostra come, con riferimento alla popolazione tra 15 e 64 anni, la percentuale di occupati si è ridotta dal 78,5% nel 2008 al 75,5% nel 2014 per i laureati; il calo per i diplomati è stato, invece, di cinque punti e di 6,5 per coloro che hanno solo la licenza media. Un

titolo di studio elevato migliora generalmente l'occupabilità; i tassi di occupazione per i meno istruiti sono particolarmente bassi. Chi ha al massimo la licenza elementare ha circa un terzo della probabilità di avere un lavoro rispetto ad una persona con un'istruzione terziaria.

Per i più giovani, però, il titolo di studio elevato non garantisce un ingresso agevole nel mercato del lavoro. La stessa tabella mostra per la fascia tra 25 e 34 anni che i tassi di occupazione sono molto meno diversificati rispetto all'insieme della popolazione in età lavorativa. Il tasso di occupazione dei laureati è inferiore, anche se di poco, rispetto a quello dei diplomati ed il calo rispetto al 2008 è del tutto allineato agli stessi. C'è, dunque, una specifica difficoltà dei più giovani a far valere le competenze acquisite. La difficoltà comunque è maggiore e temporalmente crescente per coloro che hanno solo la licenza media.

### 1.5. Precipita l'occupazione giovanile, mentre cresce per effetto delle riforme pensionistiche la permanenza nell'attività dei lavoratori più anziani

Il combinato disposto della crisi e l'allungamento della vita lavorativa determinata dalle riforme previdenziali hanno portato ad un forte calo dell'occupazione giovanile e a un aumento degli occupati più avanti con l'età.

A partire dal 2008 il tasso di occupazione per le persone con meno di 35 anni è calato di circa 11 punti, passando dal 50,3% dell'inizio del periodo al 39,1% del 2014; l'impatto più forte si è avuto per i giovani uomini con un calo di 14 punti, ma ha superato gli otto punti anche per le donne. Le coorti

più giovani si sono trovate immerse in una situazione drammatica; da un lato la difficoltà ad entrare nel lavoro per coloro che ultimavano il ciclo educativo; dall'altro la maggiore esposizione a rapporti di lavoro precario ha portato più frequentemente i giovani occupati a perdere il lavoro.

<b>Occupati per classe di età</b>		
<i>Variazioni in migliaia tra 2008 e 2014 e tra 2013 e 2014</i>		
	2008-2014	2013-2014
15-24 anni	-514	-46
25-34 anni	-1413	-102
35-44 anni	-711	-161
45-54 anni	696	77
55-64 anni	1053	286
65 anni e più	78	34

<b>Tasso di Occupazione - Classe 15 - 34 anni</b>						
	Uomini		Donne		Totale	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014
Nord	68,7	53,5	55,6	43,9	62,3	48,7
Nord-ovest	68,1	52,4	55,5	44,2	61,9	48,3
Nord -est	69,6	55,0	55,7	43,5	62,7	49,3
Centro	60,5	47,3	47,8	38,8	54,2	43,1
Mezzogiorno	45,3	32,2	26,1	20,8	35,8	26,6
<b>TOTALE</b>	<b>58,0</b>	<b>44,0</b>	<b>42,5</b>	<b>34,0</b>	<b>50,3</b>	<b>39,1</b>

Molto spesso tutto ciò si è tradotto in una perdita di fiducia che ha alimentato il fenomeno dei NEET, ovvero delle persone giovani che non lavorano e non frequentano nessun corso di istruzione o formazione. Più fisiologicamente a ridurre il tasso di occupazione hanno contribuito anche l'aumento della scolarizzazione e l'allungamento dei percorsi formativi. Sui numeri assoluti dell'occupazione giovanile hanno inciso anche i fattori demografici con la netta diminuzione della popolazione tra i 15 ed i 34

anni, calata per quasi un milione rispetto al 2008. Così dall'inizio della crisi ci sono quasi due milioni di occupati in meno nella fascia fino a 34 anni.

Le difficoltà dei giovani si sono registrate in tutte le ripartizioni geografiche, ma con maggiore difficoltà nel Mezzogiorno; qui il tasso di occupazione, già molto basso all'inizio del periodo, si è ridotto dal 35,8% del 2008 al 26,6% nel 2014.

Le quote di occupati per classe di età si sono molto modificate nel mercato del lavoro, con un'evidente riduzione del peso del lavoro giovanile. Dal 2008 al 2014 gli occupati secondo le indagini delle forze di lavoro sono calati di 1 milione e 920 mila unità tra i 15 ed i 34 anni di età. C'è poi un'ulteriore caduta tra 35 e 44 anni con altre 700 mila persone.

Tasso di Occupazione - Classe 55 - 64 anni						
	Uomini		Donne		Totale	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014
<b>Titolo di studio</b>						
Licenza elementare o nessun titolo	33,6	34,9	10,8	12,1	19,8	21,0
Licenza media	39,8	49,4	23,1	29,3	32,1	39,6
Diploma	52,8	64,3	37,8	49,8	46,0	57,1
Laurea e post-laurea	74,8	81,6	55,5	69,5	65,6	75,6
<b>TOTALE</b>	<b>45,3</b>	<b>56,5</b>	<b>23,9</b>	<b>36,6</b>	<b>34,3</b>	<b>46,2</b>

Al contrario vi è stata la crescita dell'occupazione dei lavoratori più anziani. I cambiamenti demografici determinano un ampliamento della popolazione più anziana, nata nel periodo del *baby boom*. Ma soprattutto pesano i cambiamenti sedimentatisi delle regole previdenziali, che, a partire dal 1992, sono diventate ancora più stringenti fino alla recente Riforma Fornero, e hanno ritardato le uscite. Nonostante la crisi gli occupati tra i 45 ed i 54 anni sono cresciuti di 700 mila unità, mentre tra 55 e 64 anni di un altro milione. Dal 2010 la riduzione delle uscite verso la pensione ha riguardato soprattutto le età comprese tra i 57 ed i 60 anni. Un fattore importante di differenziazione è dato dal titolo di studio; la tavola sopra mostra come gli incrementi più elevati del tasso di occupazione tra i lavoratori anziani si è avuto per i diplomati (per uomini

e donne) e per i laureati (soprattutto donne). Si tratta, cioè, di coloro che già avevano un tasso di occupazione più elevato. I soggetti più deboli, coloro che hanno un titolo di studio non superiore alla licenza elementare e le donne con licenza media hanno aumentato la permanenza, ma in misura più limitata; questo sta ad indicare la maggiore difficoltà a mantenere una presenza attiva sul mercato del lavoro con un titolo di studio basso.

1.6. Il Mezzogiorno ha continuato a perdere occupazione  
Secondo l'ultimo Rapporto SVIMEZ negli anni di crisi 2007-2013 il Pil del Mezzogiorno ha perso il 13,3% contro il 7% del Centro-Nord. Ciò ha reso il Paese ancora più spaccato e diseguale.

Occupati per territorio		
Variazioni in migliaia tra 2008 e 2014 e tra 2013 e 2014		
	2008-2014	2013-2014
Nord	-284	47
Nord-ovest	-163	15
Nord-est	-121	32
Centro	48	86
Mezzogiorno	-576	-45
Totale	-811	88

Naturalmente questi divari si sono riflessi sulle tendenze dell'occupazione. Dal 2008 al 2014 il Sud ha perso un numero doppio di occupati rispetto all'Italia Settentrionale, pur avendo un numero di addetti che è all'incirca la metà. L'allargamento del divario è stato dovuto alla maggiore dipendenza del Mezzogiorno dalla domanda interna, alla

minore reattività delle esportazioni ed alla marcata contrazione delle costruzioni e delle industrie manifatturiere meridionali. Cosa ancora più grave è che già nella seconda metà del 2013 l'occupazione nelle regioni del Centro/Nord ha iniziato ad assestarsi, mentre nelle regioni del Mezzogiorno ci sono state ulteriori riduzioni.

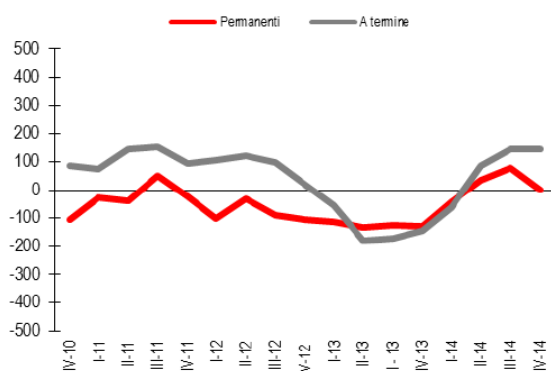
Nel corso del 2014 il numero degli occupati è migliorato in tutte le circoscrizioni, ma non al Sud, che nella media dell'anno ha registrato una perdita di circa 50 mila persone. Soltanto nel IV trimestre 2014 è stata registrata una piccola crescita (+0,3% pari a 16 mila unità) nel Mezzogiorno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Occorre rilevare che peraltro il miglioramento nello stesso arco temporale è stato decisamente maggiore al Centro e al Nord.

## 2. LE ATTESE OCCUPAZIONALI NEL 2015

2.1. Più che la crescita degli occupati ci si aspetta uno spostamento importante da lavoro precario a stabile

Ma ci si può ora attendere una situazione migliore dal punto di vista dei numeri e soprattutto della composizione dell'occupazione? Le premesse per una ripresa del PIL sono decisamente più concrete. Alcuni fattori "esterni", come la riduzione dei prezzi del petrolio e la svalutazione dell'euro, ed il contesto di politica economica pongono le condizioni per una moderata ripresa, destinata ad interrompere un prolungato ciclo negativo. Al momento le previsioni non sono esaltanti, anche se indicano andamenti del PIL finalmente positivi. L'Istat stima, sulla base degli andamenti già parzialmente noti della produzione industriale e dei servizi, il ritorno a una crescita nel primo trimestre del 2015 dello +0,1% rispetto agli ultimi tre mesi del 2014. Per la media dell'anno le previsioni restano prudenti; tutti mantengono una certa cautela a fronte delle delusioni che abbiamo conosciuto per riprese annunciate e non concretizzatesi. Le ultime previsioni disponibili si collocano intorno all'1% di aumento del PIL nel 2015 ed all'1,5% nel 2016.

DIPENDENTI PER CARATTERE DELL'OCCUPAZIONE  
Anni 2010-2014, variazioni tendenziali assolute in migliaia di unità

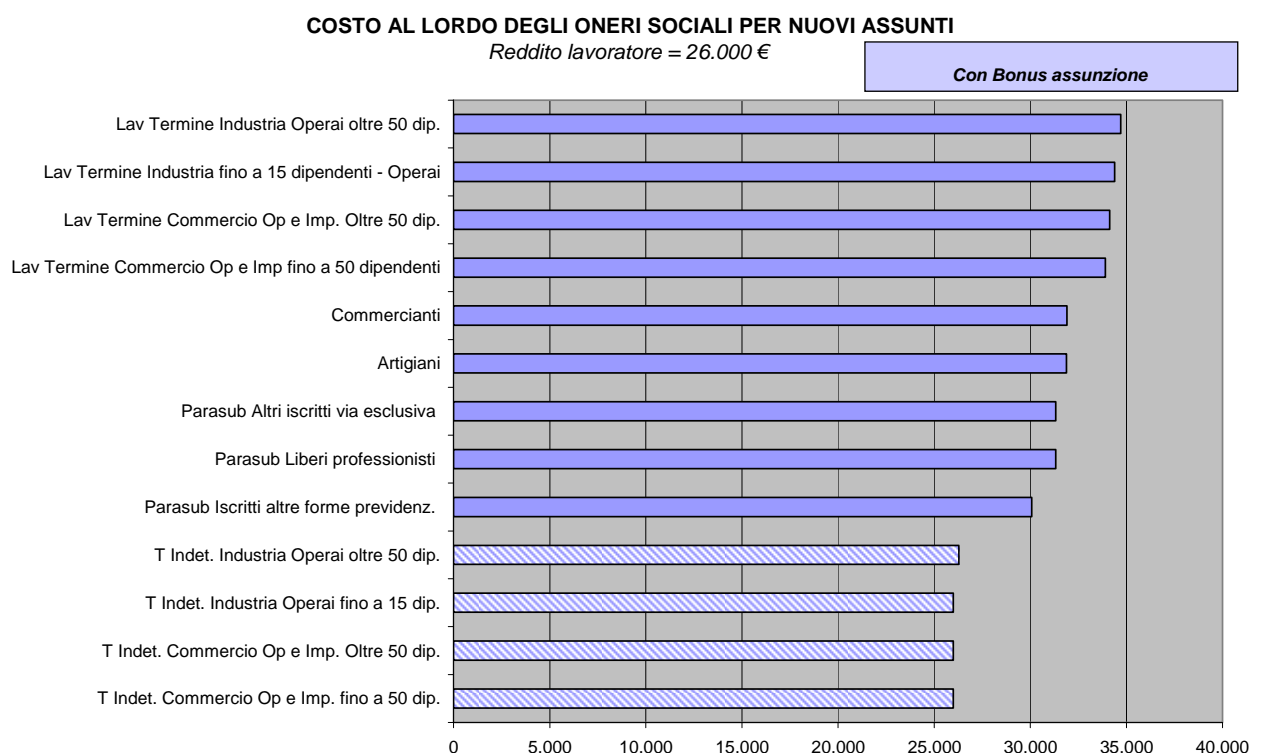


Tutto questo non pare destinato a portare a miglioramenti significativi dell'occupazione. I dati attesi del PIL non sembrano destinati a trascinare una grossa crescita della domanda di lavoro; innanzitutto perché nel mercato del lavoro i movimenti positivi di solito seguono e non anticipano quelli della produzione. E poi perché la crescita è

ancora troppo bassa per portare ad un aumento dell'occupazione. Per una crescita occupazionale significativa ci sarebbe bisogno, invece, di una forte ripresa.

Ci si può aspettare, piuttosto, un cambiamento nella composizione della nuova occupazione. Per ridurre la precarietà del lavoro, la legge di Stabilità ha previsto per i nuovi assunti a tempo indeterminato nel 2015 sgravi sui contributi a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di tre anni, che porta ad un alleggerimento complessivo per le imprese di circa 12 miliardi nel triennio di riferimento. Questo cambia in maniera sostanziale le convenienze per i datori di lavoro a stipulare un rapporto di lavoro a tempo indeterminato piuttosto che un contratto precario. Con i bonus per i neo assunti, per una retribuzione pari a 26 mila euro, lo sgravio sul costo del lavoro è intorno al 23%; i rapporti di lavoro stabile arrivano a costare all'impresa 5 mila euro per anno meno di un corrispondente contratto parasubordinato; cifra che diventa di 8 mila euro per i rapporti a tempo determinato. Ci si può aspettare, dunque, una maggiore tendenza a convertire i rapporti precari in contratti stabili. Questi benefici, come indicato dall'INPS, sono cumulabili con altri di natura economica volti ad agevolare il reinserimento o l'inserimento di alcune categorie di lavoratori e che potenzialmente accrescono la dote; si tratta, ad esempio dei lavoratori beneficiari dell'ASpI, degli iscritti alla Garanzia Giovani o alle liste di mobilità.

Dal punto di vista dell'impresa la ridefinizione della flessibilità in uscita con i contratti a tutela crescente e la riduzione dei costi potenziali del



contenzioso giudiziario per i licenziamenti cancellano una possibile remora delle imprese ad assumere, naturalmente più forte in una situazione congiunturale ancora debole.

Per rafforzare la stabilità del lavoro sempre nella legge di bilancio per il 2015 è stata introdotta la deducibilità integrale della componente lavoro per i dipendenti a tempo indeterminato dalla base imponibile dell'IRAP. Mentre il bonus assunzioni è limitato ai nuovi rapporti di lavoro, questa misura riguarda tutti i dipendenti, purché non a termine. Essa determina una diminuzione complessiva dell'imposta di circa 14 miliardi negli anni 2015-2017 (circa 11 miliardi nel triennio al netto degli effetti riflessi sulle imposte sul reddito delle imprese); si tratta di una riduzione aggiuntiva rispetto a quella definita con il decreto legge 66 2014, che era valutata in circa 6 miliardi nel triennio 2014 - 2016. Questo porta vantaggi importanti per i datori di lavoro (e non solo per le grandi imprese) con benefici, per il solo intervento della legge di Stabilità, tra l'1 ed il 2,5% del costo del lavoro per le retribuzioni tra 30 mila e 40 mila euro. Ma serve anche ad ampliare la forbice dei costi tra lavoro a tempo determinato ed indeterminato, che era già stata creata con il contributo addizionale ASpI dell'1,40%, previsto dalla Riforma Fornero. *Si può calcolare che il lavoro a termine, anche e soprattutto per effetto della non deducibilità integrale ai fini IRAP, viene a costare circa il 4% in più del lavoro stabile al Centro – Nord ed il 4,5% in più nel Mezzogiorno, dove si applicano aliquote IRAP più elevate.* Un buon risultato che, alleggerendo complessivamente le imprese, rende più costoso il lavoro precario e più conveniente il lavoro stabile.<sup>1</sup>

## 2.2.I dati sulle nuove assunzioni e l'impatto del Bonus

In attesa delle verifiche dei dati con le Rilevazioni dell'ISTAT per il I trimestre 2015, vi sono prime informazioni derivanti da alcune fonti amministrative. Ha iniziato l'INPS, rendendo noto che nei primi venti giorni di febbraio 2015 76 mila imprese hanno chiesto di accedere alla decontribuzione per le assunzioni a tempo indeterminato; il numero di assunti, è stato precisato, può essere anche più elevato, perché la richiesta può essere relativa a più di un addetto.

---

<sup>1</sup> Per un'analisi più approfondita sull'impatto sul costo del lavoro degli sgravi IRAP e dei bonus per l'occupazione si può vedere: Gabriele Olini (2014), *Il bonus occupazione*, Conquiste del lavoro, 12 novembre e *Il lavoro stabile costa meno*, Conquiste del lavoro, 13 novembre oppure Gabriele Olini (2014), *Le Nuove Convenienze per il Lavoro Stabile nella Manovra per il 2015: una Quantificazione* in: <http://www.ildiariodellavoro.it/> e <http://www.nuovi-lavori.it/>



Il Ministro del Lavoro Poletti ha successivamente, sulla base dei dati ricavati dalle Comunicazioni Obbligatorie, indicato che sono stati attivati nel primo bimestre 2015 79 mila contratti a tempo indeterminato in più rispetto ai primi due mesi del 2014. In particolare a gennaio 2015 i contratti a tempo indeterminato sono stati 165 mila ovvero 40,5 mila assunzioni in più dello stesso mese del 2014 (+32,5%), mentre a febbraio 2015 sono stati 138 mila, ovvero 38,4% in più. Infine a marzo l'aumento è stato di 53 mila, (+48,8%). Dagli stessi dati emergerebbe che, mentre nella media relativa al 2014 i contratti a tempo indeterminato hanno rappresentato il 16 % del totale delle assunzioni, a gennaio 2015 l'incidenza è salita al 20% e a febbraio al 24%; a marzo si è arrivati al 25%. Le altre tipologie contrattuali (dal tempo determinato all'apprendistato e alle collaborazioni) sono tutte in calo. Per la fascia 15 e 29 anni i dati sarebbero, sempre secondo le Comunicazioni Obbligatorie, più favorevoli con una crescita delle assunzioni a tempo indeterminato del 43,1% e del 41,4% rispettivamente a gennaio e febbraio 2015.

I dati amministrativi, a cominciare da quelli delle Comunicazioni obbligatorie, sono certamente non definitivi e suscettibili di una successiva revisione. Restano, dunque, una nota di cautela ed un rinvio ai dati definitivi della Rilevazione dell'indagine delle Forze di lavoro per il primo trimestre 2015 a giugno. Ma le informazioni che abbiamo fanno apparire, comunque, una discontinuità importante e positiva se non sull'aumento dell'occupazione complessiva, certamente sull'incidenza delle diverse tipologie.

## ***GLI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE FAVORISCONO I LICENZIAMENTI ALLA FINE DEL PERIODO?***

Il bonus assunzioni attualmente è previsto solo per gli assunti nel 2015. C'è chi obietta che, nel caso la misura diventi permanente per i contratti di nuova stipula, l'abolizione della reintegra possa portare le aziende ad utilizzare i benefici ad assumere per poi, dopo il triennio, licenziare gli stessi addetti e ricominciare il giro. Ragionando in questo modo non si tiene conto di quelli che sono per l'impresa i *costi del turnover*; infatti, c'è da un lato per i nuovi contratti l'indennità di licenziamento crescente (due mensilità per ogni anno di lavoro, con un minimo di quattro mensilità e un massimo di 24); dall'altro i costi per l'impresa di assunzione e formazione.

Infatti l'imprenditore, quando assume dei lavoratori, sostiene dei costi che sono:

- *costi di ricerca e selezione* dei lavoratori, necessari a contattare i possibili candidati e valutare tra questi le figure considerate più adatte. Per le piccole imprese e in caso di poche figure da assumere questi costi possono essere non troppo elevati. Ma di solito, sopra una certa soglia dimensionale, il processo, con il ricorso ad agenzie e soggetti esterni, può essere molto elaborato, e, quindi, costoso, oltre che non immediato;
- *costi di assunzione*, legati soprattutto ai costi amministrativi inerenti le pratiche per il nuovo assunto. Possono esservi procedure più o meno semplici e standardizzate, ma solo la continuità di un rapporto di lavoro tende ad azzerarle;
- *costi di formazione*. Si tratta probabilmente della voce più importante. Rappresentano i costi di addestramento che l'impresa deve sostenere per rendere la produttività dei neo-assunti pari a quella dei lavoratori con maggiore anzianità lavorativa, attraverso la formazione specifica. Anche qui le situazioni sono naturalmente molto articolate.

Dunque, la sostituzione di un occupato che ha già avuto un addestramento mirato alla realtà dell'impresa con un nuovo lavoratore è costosa per l'impresa perché richiede che essa sostenga sia i costi per il licenziamento del primo dipendente, sia quelli per l'assunzione del nuovo (cosiddetti *costi di turnover*).

L'impresa, recedendo dal contratto già agevolato e dopo aver beneficiato di uno sgravio contributivo nel triennio pari a circa 12 mensilità di 2.000€, infatti:

- pagherebbe le sei mensilità previste per l'indennità di licenziamento;
- dovrebbe erogare tre mensilità di TFR;
- perderebbe gli investimenti fatti in addestramento e si sobbarcherebbe i costi di una nuova selezione del personale e della prima formazione del nuovo addetto, con esiti incerti rispetto ai risultati.

La probabilità di un comportamento puramente opportunistico da parte delle imprese non sembra sulla base di queste considerazioni elevata; certo può essere maggiore per basse professionalità e per funzioni generiche che non richiedono un particolare addestramento. Si delinea così che la crescita delle competenze dell'addetto sul lavoro e della sua esperienza dentro l'organizzazione d'impresa, nonché la sua formazione specifica nell'impresa costituiscono il migliore salvagente contro il licenziamento. L'obiettivo deve essere far crescere il capitale umano degli addetti e, quindi, la loro produttività.

Si può obiettare, che se questo è il meccanismo non si capisce perché ci sia stata e ci sia tanta instabilità e precarietà del lavoro. Il fatto è che il sistema rendeva più conveniente i rapporti di lavoro più flessibili e le imprese beneficiavano di rapporti, che potevano anche durare a lungo, con i vantaggi connessi ad un'esperienza che comunque cresceva, ma che erano anche smobilitabili rapidamente in caso di necessità. Questo voleva dire che i giovani erano messi su un binario che portava in gran parte a rimanere intrappolati nella trappola della precarietà, che rinvitava indefinitamente l'approdo a un rapporto a tempo indeterminato.

### 3. LE PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE E LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

3.1. Dopo la forte crescita del 2014, il tasso di disoccupazione ha smesso di aumentare

Dal 2008 il numero delle persone in cerca di occupazione è più che raddoppiato e cresciuto di circa 1,6 milioni; il Sud ha contribuito per 650 mila persone.

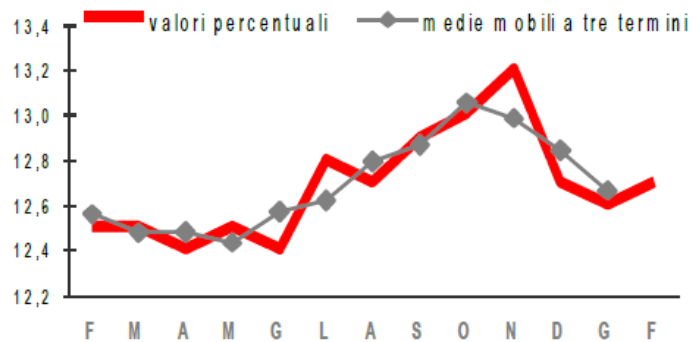
<b>Persone in cerca di occupazione per territorio</b>			
<i>Livelli 2014 e variazioni in migliaia tra 2008 e 2014 e tra 2013 e 2014</i>			
	2014	Variazioni	
		2008-2014	2013-2014
Nord	1094,0	616	37
Nord-ovest	682,0	380	35
Nord-est	411,9	235	2
Centro	616,2	307	52
Mezzogiorno	1525,9	649	79
Totale	3236,0	1572	167

Nella media del 2014 il tasso di disoccupazione ha raggiunto il 12,7% delle forze di lavoro rispetto al 12,1% del 2013. A partire dal secondo trimestre il tasso è stato più elevato rispetto a quello registrato nello stesso periodo dell'anno precedente. Nel quarto trimestre 2014 la quota dei disoccupati è stata pari al 13,3%, in crescita di 0,6 punti percentuali rispetto al periodo tra ottobre e dicembre del 2013. I dati mensili dell'ISTAT hanno segnalato un miglioramento a dicembre e a gennaio 2015, ma non a febbraio, quando ha raggiunto il 12,7%, un livello di 0,2 punti percentuali più elevato rispetto al febbraio 2014.

Nella media del 2014 i disoccupati sono stati 3 milioni e 240 mila persone con una crescita di 167 mila unità rispetto all'anno precedente (+5,5%). L'aumento ha riguardato sia gli uomini (+68 mila con un +4,0%), che le donne (100 mila e + 7,2%). Tutte le ripartizioni territoriali hanno avuto un peggioramento, ma la metà dell'incremento va attribuito al

Mezzogiorno, dove il tasso di disoccupazione ha raggiunto il 20,7% (rispetto al 19,7% del 2013).

**TASSO DI DISOCCUPAZIONE.** Febbraio 2014- febbraio 2015, dati destagionalizzati, valori percentuali



L'incremento delle persone in cerca di occupazione nel 2014 è stato determinato in quasi sette casi su dieci a quanti sono alla ricerca del primo impiego. L'ISTAT segnala che

rispetto al totale di 3 milioni e 236 disoccupati, circa 1 milione e 693 mila sono ex occupati, ovvero persone che avevano un lavoro e l'hanno perso; 922 mila sono alla ricerca di un primo impiego, mentre 621 mila erano in precedenza inattivi ed hanno deciso di cercare lavoro.

Persone in cerca di occupazione per classe di età			
<i>Livelli e variazioni in migliaia tra 2008 e 2014 e tra 2013 e 2014</i>			
		Variazioni	
	2014	2008-2014	2013-2014
Classe di età			
15 anni e più	3236,0	1572	167
15-24 anni	692,1	304	40
15-34 anni	1627,5	703	70
25-34 anni	935,4	400	30
35-44 anni	784,3	366	48
45-54 anni	614,6	379	43
55-64 anni	203,3	125	7

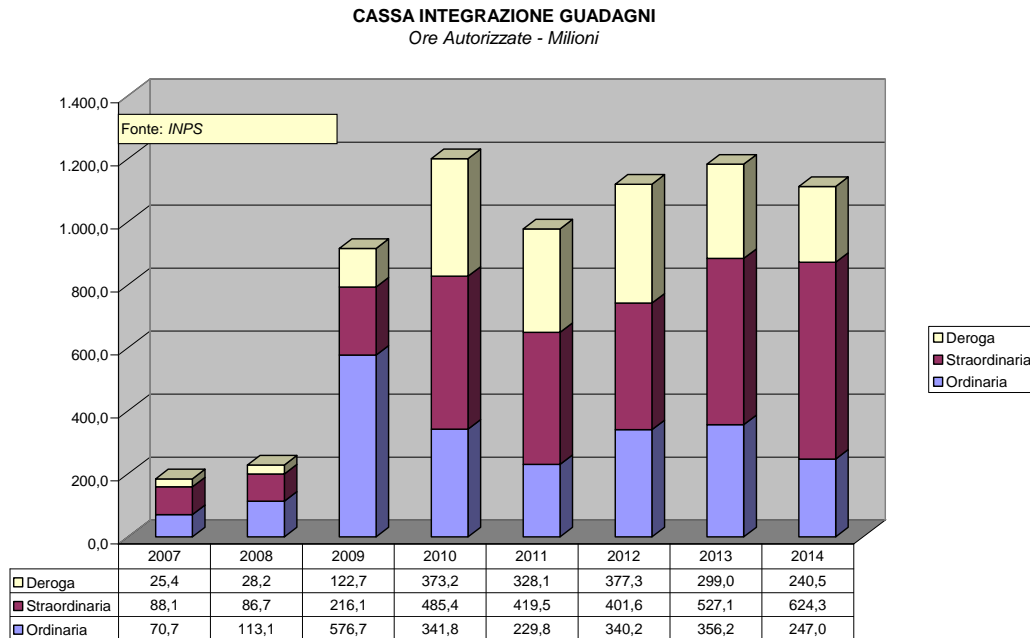
L'aumento della disoccupazione ha coinvolto tutte le fasce di età. L'impatto in assoluto più rilevante in assoluto è quello della fascia più giovane con un aumento di 700 mila persone tra i 15 e i 34 anni, di cui 300 mila fino a 24 anni e 400 mila tra 25 e 34 anni. Ma la crescita è stata forte anche nelle classi di età più anziana; dal 2008 al 2014 ci sono intorno a 370 mila disoccupati in più sia nella fascia 35 / 44 anni, sia in quella successiva. Nel 2014 l'aumento in valore assoluto più elevato è stato quello della classe tra i 45 e i 54 anni (+43 mila), seguono le persone fino a 24 anni (+40 mila) e quelle tra 25 e 34 anni (+30 mila). L'affannosa ricerca del lavoro non riguarda solo coloro che sono in coda per entrare nel mercato del lavoro, ma si diffonde largamente tra coloro che l'occupazione l'hanno persa ed hanno difficoltà a rientrare.

Nel tempo la forte carenza di nuove opportunità di impiego ha comportato una forte crescita della disoccupazione di lunga durata. Dal 2008 al 2014 il numero di persone che cercano lavoro da almeno 12 mesi è aumentato di una volta e mezza e, con 1 milione e 966 mila persone, l'incidenza sul totale dei disoccupati è arrivato al 60,7% (era pari al 45,1% nel 2008 e al 56,4% nel 2013). L'incremento è diffuso in tutte le ripartizioni; nel Nord-Est il numero nei sei anni è triplicato; al Mezzogiorno rimane l'incidenza più elevata di disoccupati che cercano lavoro da un anno e più (66,4% per cento) e l'aumento più elevato nel 2014. La situazione peggiora per chi è alla ricerca della prima occupazione: in questo caso l'incidenza di chi cerca lavoro da un anno e più arriva al 74,4 per cento.

Il grafico presenta la crescita della Cassa Integrazione Guadagni determinata dalla crisi economica. I dati dell'INPS mostrano sul totale delle ore autorizzate un aumento dalle 228 milioni di ore del 2008 alle 1.112 milioni del 2014, anno in cui si è avuto un dato poco più basso rispetto al biennio precedente (-6,0% rispetto al 2013). La caduta dell'attività economica nel 2009 ha portato prima ad una crescita della CIG Ordinaria; successivamente sono lievitate la Straordinaria e la CIG in deroga. Quest'ultima, finanziata dalla fiscalità generale, ha avuto il suo utilizzo più elevato nel 2010 e nel 2012; in seguito il ricorso a questo strumento si è via via ridotto.

La tendenza al calo del totale delle ore autorizzate di CIG si è accentuata, come si vede nella tavola, nel primo trimestre 2015; da gennaio a marzo si è avuta una riduzione del 42,3% rispetto allo stesso periodo del 2015. Secondo nostre stime le 170 milioni di ore autorizzate di CIG nel primo trimestre 2015, sulla base del rapporto stimato dall'INPS nel 2014 tra ore effettivamente integrate e autorizzate (cosidetto "tiraggio") ed ipotizzando

per tutti il ricorso alla CIG a zero ore, corrispondono a circa 180 mila addetti a zero ore; erano circa 260 mila nello stesso periodo del 2014.



### CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Milioni di ore autorizzate

Titolo di studio	Intero Anno			Gennaio - marzo		
	2013	2014	Var. %	2014	2015	Var. %
CIG ordinaria	356,2	247,0	-30,7	74,9	53,4	-28,7
CIG Straordinaria	527,1	624,3	18,4	153,3	104,9	-31,6
CIG Deroga	299,0	240,5	-19,6	66,7	12,0	-82,0
<b>TOTALE</b>	<b>1182,4</b>	<b>1111,8</b>	<b>-6,0</b>	<b>294,9</b>	<b>170,3</b>	<b>-42,3</b>

La riduzione della Cassa Integrazione da un lato riflette il miglioramento dell'attività economica. Lo si vede soprattutto dal calo della CIG Ordinaria (-28,7%) e della CIG Straordinaria (-31,6%). La travolgente caduta della CIG in deroga (-82%), per di più in approfondimento a marzo, è, invece, soprattutto determinata dai fermi amministrativi nell'autorizzazione e dalla carenza dei finanziamenti; incidono, da un lato i criteri restrittivi sui beneficiari e sulle durate, dall'altro i ritardi da parte del Ministero del Lavoro nell'assegnazione delle risorse disponibili.

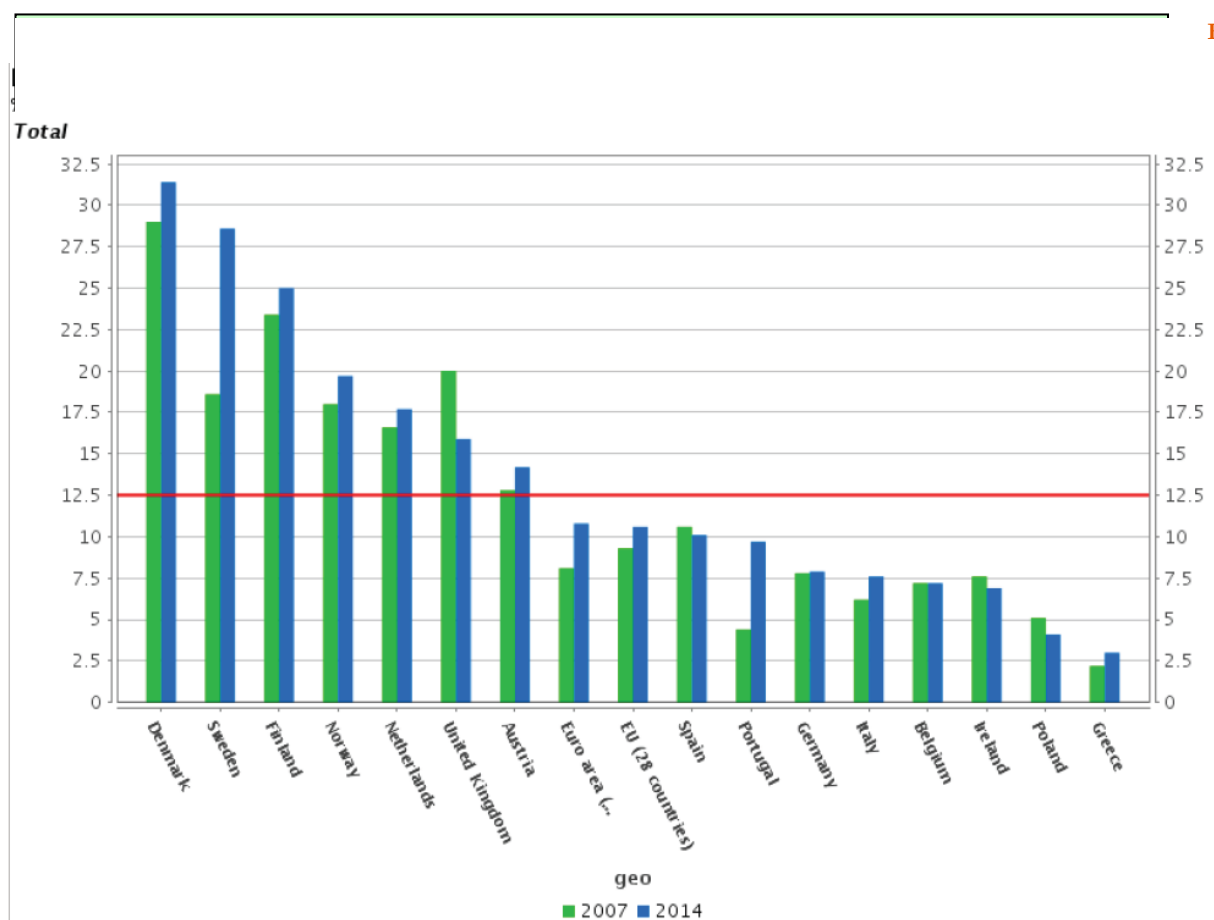
## APPROFONDIMENTO

### LA FORMAZIONE PER GLI ADULTI IN ITALIA

*OVVERO CENERENTOLA ASPETTA ANCORA IL PRINCIPE AZZURRO*

*Le distanze per la formazione degli adulti rispetto all'Europa crescono*

C'era una volta una società in cui la formazione della persona avveniva nella fase iniziale della vita; in cui l'attività lavorativa si valeva essenzialmente di quelle competenze e di poche altre acquisite nell'apprendimento pratico, che l'esperienza forniva in modo più o meno spontaneo. Oggi la possibilità di aggiornare e rafforzare continuamente le proprie competenze e di acquisirne di nuove rappresenta o dovrebbe rappresentare un fattore essenziale per gli individui per non retrocedere





nella propria condizione di lavoro; per non subire quell'appannamento del proprio capitale umano, che rischia di compromettere l'occupabilità della persona e, comunque, incidere sulla sua carriera e sul benessere lavorativo. Si riconosce, infatti, che la formazione permanente contribuisce anche a obiettivi non strettamente economici, come la realizzazione personale, la salute, le relazioni tra gli individui, la partecipazione sociale. Tanto più la formazione è diventata strategica per le imprese o le amministrazioni che vogliono essere innovative e competitive in una situazione di continua trasformazione produttiva. E se è strategica non può essere lasciata ad una spinta più o meno estemporanea, all'improvvisazione o ad un'azione scoordinata.

Proprio per questo la Strategia di Lisbona aveva posto tra i cinque obiettivi da raggiungere entro il 2010 nel campo dell'istruzione e della formazione quello di una quota degli adulti impegnati in attività formative pari al 12,5%. Europa 2020 ha portato l'obiettivo al 15% delle persone tra 25 e 64 anni. Questo significa in valori assoluti portare in Italia gli attuali 2,4 milioni di persone adulte che fanno formazione continua e permanente a 5 milioni. Ma nonostante target e consapevolezza più o meno diffusa, la società continua a funzionare riconoscendo un ruolo complessivamente marginale all'apprendimento permanente. Né Cenerentola sembra aver trovato il suo Principe azzurro. Gli strumenti che sono stati costruiti non hanno finora sottratto l'Italia da una posizione di retroguardia. Questo, certamente, è un fattore negativo per la competitività del sistema, per le nuove opportunità di prodotto/servizio, per l'innovazione e la produttività.

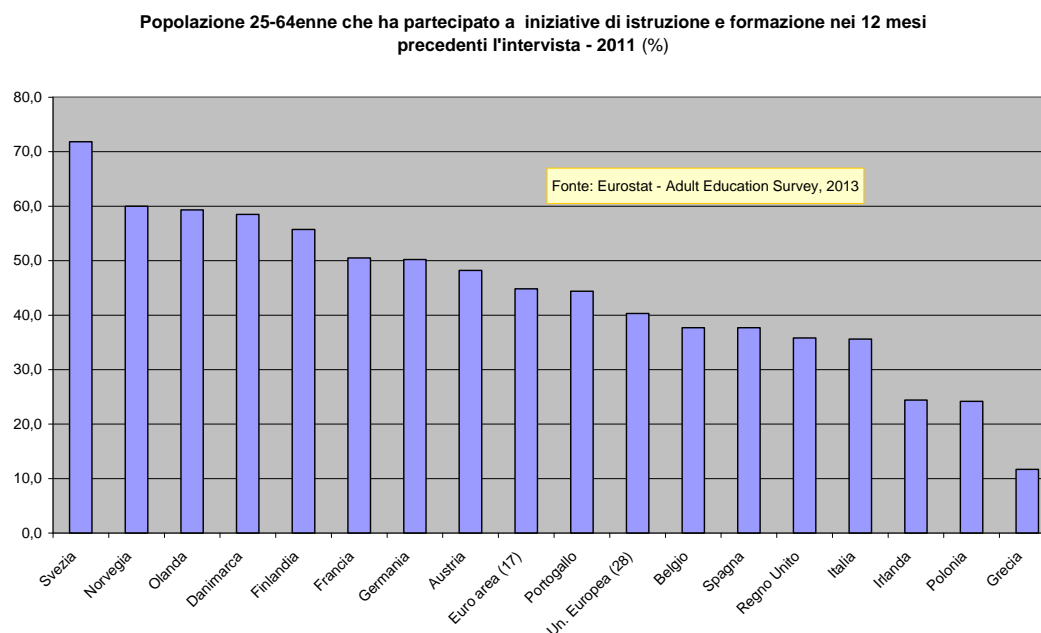
L'Italia partiva già molto indietro e per di più in questi anni le distanze non solo non si sono ridotte, ma si sono approfondite, pesando ulteriormente sullo sviluppo potenziale. A tutt'oggi siamo lontanissimi dall'obiettivo già fissato per il 2010 e i miglioramenti sono insopportabilmente limitati. Nel 2007, infatti, la quota di adulti impegnati in attività formative era in Italia pari al 6,2% nelle 4 settimane precedenti l'intervista, con ritardi molto grandi rispetto agli altri paesi. La figura 1 mostra le percentuali più elevate, intorno al 20%, dei paesi scandinavi ed in particolare di Danimarca e Finlandia; incidenze elevate si avevano anche in Olanda, nel Regno Unito e in Austria; la media dell'area Euro era allora all'8,1% con uno scarto, quindi, di due punti percentuali. <sup>2</sup> La figura 2 è riferita al 2011 (non sono disponibili

---

<sup>2</sup> La figura 1 sull'apprendimento permanente è tratta dalle Indagini delle Forze di lavoro di Eurostat. Si riferisce alla percentuale di persone tra 25 e 64 anni, che dichiarano di aver seguito corsi di istruzione o formazione nelle quattro settimane precedenti all'indagine, collegati o meno all'attività professionale, attuale o futura. Al denominatore, dunque, vi è il totale della popolazione nella stessa

rilevazioni più recenti) e deriva da un'indagine pluriennale sempre di

Figura 2



Eurostat, ma ha a riferimento la percentuale di popolazione negli ultimi 12 mesi.<sup>3</sup>

La graduatoria tra i paesi non è molto diversa, con la notevole eccezione della Germania. Nella figura 1 si vede, infatti, un tasso di partecipazione tedesco inferiore alla media europea, mentre il grafico 2 mostra livelli abbastanza elevati, anche se inferiori a quelli dei paesi scandinavi; la differenza tra le due fonti, oltre che la diversità del periodo di riferimento dell'attività di apprendimento permanente, rispettivamente 4 settimane e 12 mesi, è data dalla considerazione nella seconda anche del *training on-the-job*, cioè della formazione non formale che il lavoratore riceve sul posto di lavoro tramite un istruttore che lo affianca trasmettendogli conoscenze e abilità pratiche/operative. Questo tipo di apprendimento organizzato e continuativo sul lavoro fa in alcuni casi la differenza e riporta la Germania sui livelli più elevati di partecipazione all'apprendimento.<sup>4</sup>

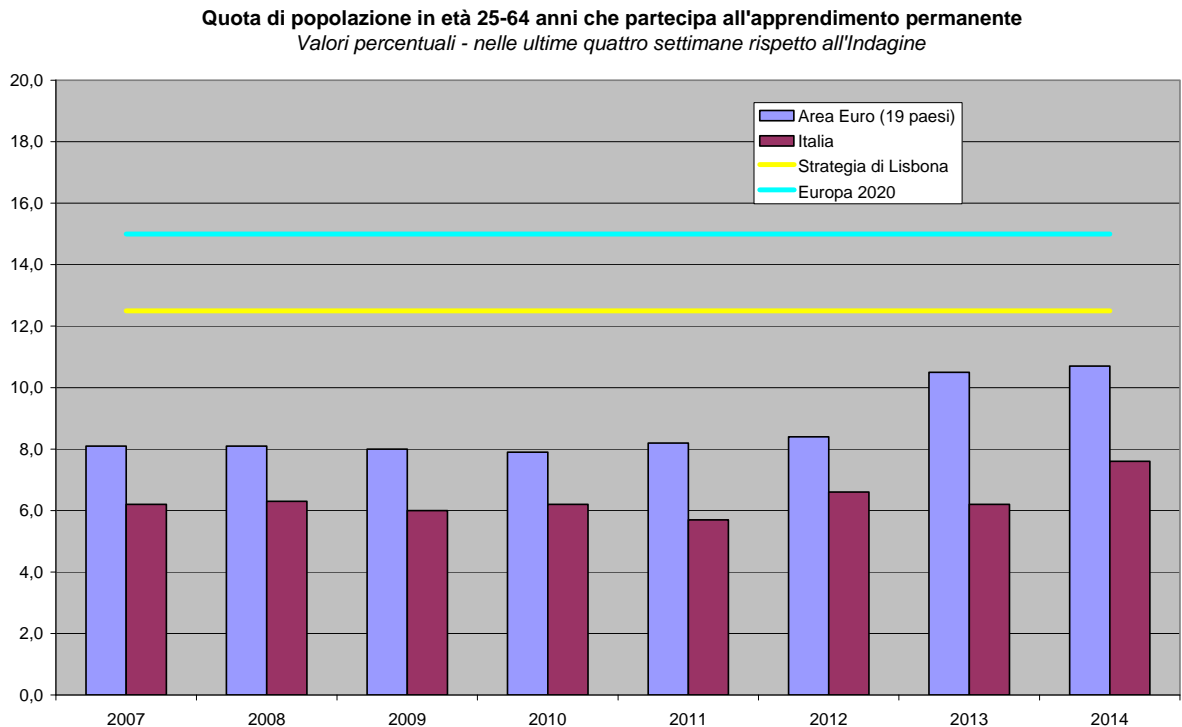
fascia di età. I dati derivano dall'Indagine delle Forze di Lavoro, una delle più importanti e armonizzate a livello europeo fonti di informazione sulla situazione del mercato del lavoro.

<sup>3</sup> Indagine EUROSTAT Adult Education Survey sulla Partecipazione degli adulti alle attività formative (AES).

<sup>4</sup> Si veda European Commission, Eurostat (2011), *Methodological notes – Data from labour force survey and adult education survey*, <https://circabc.europa.eu>

Tornando ai dati ricavati dall'Indagine delle Forze di lavoro e riferiti alle ultime 4 settimane (figure 1 e 3) si vede che negli anni successivi al 2007 e fino al 2013 l'Italia non ha mostrato alcun miglioramento, con valori che hanno oscillato intorno al 6,0% con un minimo del 5,7% nel 2011. Dopo il 6,2% nel 2013 la quota di adulti impegnati nelle attività formative ha avuto un parziale miglioramento nel 2014, arrivando al 7,6%. Ma nel frattempo molti altri paesi hanno fatto meglio di noi, sia i paesi, come quelli scandinavi, che erano avanti a noi, sia quelli che erano prossimi o dietro. Il caso più significativo probabilmente è quello del Portogallo che nel 2007 aveva una percentuale del 4,4% ed è progressivamente cresciuto arrivando all'11,5% nel 2011 per poi tornare al 9,7%. Anche la Spagna, che pure non ha avuto miglioramenti, si colloca con il 10,1% nel 2014 su livelli assai più elevati dei nostri. Dunque, la distanza dell'Italia rispetto alla non brillante media dell'area Euro è cresciuta dai circa due punti del 2007 ai 3,3% del 2014. E se ci abbiamo messo sette anni per arrivare al 7,6%, rischiamo di raggiungere il 15% dell'Europa 2020 solo intorno al 2050. Una prospettiva intollerabile.

Figura 3



### ***Poche opportunità per le persone non più giovani e con basso titolo di studio***

Le donne partecipano più degli uomini alle attività formative in quasi tutti i paesi dell'Unione Europea, compresa l'Italia. La tabella mostra che al 2014 nella media dell'area Euro la quota tra le donne era dell'11,5% contro il 10% degli uomini. In Italia la distanza è un po' ridotta, ma presente in tutto il periodo. La maggiore partecipazione femminile alle attività formative è di solito spiegata con la maggiore difficoltà a entrare nel mercato del lavoro, che spinge le donne a rafforzare la formazione e l'istruzione. Non si può escludere però, soprattutto tra le generazioni più giovani, una maggiore propensione all'attività formativa collegata ai titoli di studi più elevati in possesso delle donne rispetto agli uomini. E, comunque, ad una maggiore disponibilità e propensione a formarsi, anche in età adulta, delle donne.

#### **Tabella 1 Tasso di partecipazione alla formazione per genere**

##### **Quota di popolazione in età 25-64 anni che partecipa all'apprendimento permanente**

*Valori percentuali - nelle ultime quattro settimane rispetto all'indagine*

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Area Euro (19 paesi)	Totale	8,1	8,1	8,0	7,9	8,2	8,4	10,5	10,7
	Uomini	7,6	7,7	7,6	7,5	7,8	8,0	9,7	10,0
	Donne	8,5	8,5	8,4	8,3	8,6	8,8	11,2	11,5
Italia	Totale	6,2	6,3	6,0	6,2	5,7	6,6	6,2	7,6
	Uomini	5,9	6,1	5,6	5,9	5,3	6,1	5,8	7,3
	Donne	6,6	6,6	6,4	6,5	6,0	7,0	6,5	7,9

Fonte: Eurostat

In tutti i paesi la partecipazione alla formazione decresce rapidamente con l'età. Nel 2014 nell'Area Euro la percentuale era più elevata nella fascia 25 – 34 anni con il 18,2% rispetto a un valore complessivo per tutte le età tra 25 e 64 anni del 10,7%. Anche in Italia la quota è sensibilmente più elevata tra i più giovani con il 14,5% rispetto al 7,6% complessivo. Naturalmente occorre considerare che tra i 25 e i 34 anni vi sono coloro che stanno a quell'età completando l'istruzione terziaria e gli studi successivi. In questa fascia vi è la presenza di rilevanti quote di studenti universitari, in ritardo rispetto al normale svolgimento del proprio percorso di studi, fenomeno più diffuso in Italia. Secondo i dati Almalaurea, infatti, l'età media della laurea era in Italia nel 2013 di 26,6

anni, in calo tra 2,9 e 1,3 anni rispetto all'introduzione della riforma universitaria. Inoltre, la stessa fonte ci dice che circa il 45% dei laureati di secondo livello intendeva proseguire gli studi secondo una delle modalità previste (scuola di specializzazione, master, tirocini, dottorati, ecc.).

La fascia di persone tra 35 – 44 anni ha nell'Area Euro una partecipazione formativa (con il 10,9% nel 2014) prossima alla media complessiva, mentre in Italia è più bassa (con il 6,9% rispetto al 7,6% per tutte le fasce di età considerate). Lo scivolamento prosegue e particolarmente forte in Italia a partire dai 40 anni. Solo il 5,8% delle persone tra 45 e 54 anni aveva partecipato nel 2014 nelle quattro settimane precedenti l'indagine ad un'attività di istruzione o formazione; la percentuale diventa del 4,1% nella fascia 55 e 64 anni, poco più della metà rispetto al dato medio. Per quanto la partecipazione dei più anziani risulti largamente insufficiente rispetto alle necessità, negli ultimi anni, però, si vede un certo miglioramento. Nel 2007, infatti, come si vede dalla tabella, la quota di partecipazione era appena del 2,1%, ovvero circa un terzo del già basso tasso medio.

I lavoratori più anziani, dunque, tendono ad essere esclusi dalle opportunità formative. E questo è tanto più grave se si considera che si tratta di addetti con titoli di studio generalmente più bassi rispetto al resto degli addetti. Con una vita lavorativa che tende ad allungarsi, anche in ragione delle riforme previdenziali, bisogna assolutamente rafforzare le opportunità formative anche per i lavoratori anziani. Le migliori pratiche indicano che bisogna rafforzare la cultura dell'apprendimento nel luogo di lavoro. Ma vanno anche ripensati i metodi formativi per adattarli ad un'utenza, spesso più in difficoltà con l'insegnamento di aula più tradizionale. Il trasferimento di competenze può avvenire rafforzando il lavoro di squadra, con addetti con diverse esperienze ed anche con diverse età. Ma soprattutto bisogna capire che la capacità di fare formazione è legata alla capacità di immaginare il futuro, vicino e lontano, dell'impresa; è richiesta, infatti, una previsione sui bisogni di professionalità che si vanno a determinare sulla base delle tendenze dell'impresa e degli addetti. E per questo sono strumenti essenziali il dialogo sociale e la contrattazione.

**Tabella 2 Tasso di partecipazione alla formazione per classe di età****Quota di popolazione in età 25-64 anni che partecipa all'apprendimento permanente***Valori percentuali per classe di età - nelle ultime quattro settimane rispetto all'indagine*

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Area Euro (19 paesi)	25-34 anni	14,6	14,7	14,7	14,7	15,1	15,5	17,9	18,2
	35-44 anni	7,7	7,9	7,7	7,6	7,9	8,1	10,5	10,9
	45-54 anni	6,0	6,1	6,0	6,0	6,1	6,3	8,2	8,5
	55-64 anni	3,3	3,4	3,3	3,4	3,6	3,8	5,6	5,8
	TOTALE	8,1	8,1	8,0	7,9	8,2	8,4	10,5	10,7
Italia	25-34 anni	12,9	12,8	12,8	13,0	12,4	13,6	13,2	14,5
	35-44 anni	5,3	5,6	5,0	5,3	4,7	5,7	5,3	6,9
	45-54 anni	4,2	4,4	4,0	4,3	3,8	4,8	4,3	5,8
	55-64 anni	2,1	2,2	2,3	2,5	2,4	3,0	2,9	4,1
	TOTALE	6,2	6,3	6,0	6,2	5,7	6,6	6,2	7,6

Fonte: Eurostat

La partecipazione all'apprendimento permanente è strettamente correlato al titolo di studio posseduto. Per i dati italiani la correlazione è ancora più forte. Nel 2014 nella media dell'area Euro coloro che avevano al massimo la licenza media in età tra 25 e 64 anni hanno partecipato per il 4,1% a fronte del 9,7% per coloro che hanno titoli corrispondenti alla nostra maturità e al 18,9% dei laureati. Dunque, i soggetti più deboli dal punto di vista dell'istruzione vengono coinvolti da ulteriori interventi formativi meno di un quarto rispetto ai laureati. Si tratta di una tendenza che inevitabilmente allarga ulteriormente le distanze e le opportunità nel mercato del lavoro. In Italia la differenza tra coloro che hanno completato l'università e coloro che hanno conseguito al massimo la licenza di scuola media inferiore è di quasi nove volte. Si noti che la distanza tra noi e l'Europa nelle attività formative tra gli adulti è quasi tutta concentrata tra le persone con titolo di studio più basso, anche se non va naturalmente trascurata la minore presenza nella popolazione di persone con istruzione superiore e terziaria.

**Tabella 3 Tasso di partecipazione alla formazione per titolo di studio****Quota di popolazione in età 25-64 anni che partecipa all'apprendimento permanente***Valori percentuali per classe di età - nelle ultime quattro settimane rispetto all'indagine*

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Area Euro (19 paesi)	Nessun titolo, lic. elementare e media (ISCED 0-2)	2,8	2,9	3,2	3,1	3,5	3,4	4,1	4,1
	Maturità e diploma (ISCED 3-4)	8,2	8,1	7,9	7,7	7,6	7,8	9,4	9,7
	Laureati (ISCED 5-8)	15,1	15,1	14,4	14,2	14,4	14,6	18,6	18,9
	TOTALE	8,1	8,1	8,0	7,9	8,2	8,4	10,5	10,7
Italia	Nessun titolo, lic. elementare e media (ISCED 0-2)	1,1	1,1	1,3	1,3	1,2	1,6	1,6	2,0
	Maturità e diploma (ISCED 3-4)	9,0	8,7	8,0	8,0	7,3	8,1	7,5	9,0
	Laureati (ISCED 5-8)	16,3	16,8	15,3	16,0	14,2	16,1	14,6	17,8
	TOTALE	6,2	6,3	6,0	6,2	5,7	6,6	6,2	7,6

Fonte: Eurostat

La condizione di disoccupazione è associata ad un basso ricorso alla formazione. La tavola mostra come in Italia nel 2014 solo il 5,3% dei disoccupati aveva partecipato nel mese precedente l'indagine ad un'attività formativa rispetto all'8% degli occupati e il 7,2% degli inattivi. Questo dato mostra una volta di più la debolezza delle politiche attive in Italia. In Europa alla crescita del numero dei disoccupati durante la crisi ha corrisposto un aumento più che proporzionale, anche se non elevatissimo, dello sforzo per rendere disponibili attività formative per gli stessi soggetti (la quota di disoccupati coinvolti in attività formative è passata dal 7,8% nel 2007 al 9,7% nel 2014). In Italia, invece, le opportunità sono state ben lontane dal compensare l'aumento del numero di persone in cerca di impiego, tanto che la quota si è abbassata dal 6,8% al 5,3%. Un leggero miglioramento si è avuto per gli inattivi, ad indicare presumibilmente una risposta, per quanto debole, personale e autodeterminata verso una valorizzazione del capitale umano.

Rispetto alla condizione degli occupati risalta nello stesso periodo un allargamento del differenziale con il dato europeo. Nel 2013 esso è arrivato a superare i 5 punti percentuali rispetto ai poco più di due di partenza. Il miglioramento del 2014 in Italia tra gli occupati (dal 6% all'8%) ha riportato la distanza a circa 3 punti, valore comunque più elevato di quello di partenza. Il sistema della formazione in Italia tra le persone che lavorano, su cui si tornerà più avanti, non riesce a tenere testa ad un sistema, quello europeo, esso stesso ancora molto lontano dall'obiettivo del 15% fissato per il 2020.

**Tabella 4 Tasso di partecipazione alla formazione per condizione lavorativa****Quota di popolazione in età 25-64 anni che partecipa all'apprendimento permanente***Valori percentuali per classe di età - nelle ultime quattro settimane rispetto all'indagine*

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Area Euro (19 paesi)	Occupati	8,4	8,6	8,4	8,2	8,4	8,7	11,1	11,5
	Disoccupati	7,8	7,8	8,1	8,4	8,8	8,8	10,0	9,7
	Inattivi	6,9	6,7	6,9	7,0	7,1	7,2	8,5	8,8
	TOTALE	8,1	8,1	8,0	7,9	8,2	8,4	10,5	10,7
Italia	Occupati	6,2	6,5	5,9	6,2	5,4	6,5	6,0	8,0
	Disoccupati	6,8	6,4	5,9	6,2	5,5	6,2	5,1	5,3
	Inattivi	6,3	5,9	6,2	6,2	6,2	6,8	6,7	7,2
	TOTALE	6,2	6,3	6,0	6,2	5,7	6,6	6,2	7,6

Fonte: Eurostat

La partecipazione alle attività formative per gli adulti, vede risultati modesti in realtà meno sviluppate dal punto di vista economico, ma anche in regioni con un livello di reddito e di densità produttiva decisamente elevati rispetto alla media. In fondo alla classifica troviamo, infatti, generalmente il Sud, dalla Calabria, alla Campania, alla Sicilia, con una quota tra il 4 e il 5% nel 2013. Ma poco distanti vi sono realtà economiche ben più forti, a partire dal Veneto (5,6%), dal Piemonte (6%) e dalle stesse Lombardia ed Emilia, che con il 6,6% si collocano appena sopra il dato medio nazionale. I dati relativamente migliori si registrano nell'Italia Centrale con Umbria, Sardegna e Marche. Più distanziate le due province autonome di Trento e Bolzano con valori intorno al 10% e, dunque, sui livelli medi europei. Ancora più preoccupante è notare che a livello tendenziale si assiste ad un'apertura della divaricazione; le regioni con quote più alte sono generalmente anche quelle che dal 2007 hanno migliorato di più, mentre le aree che all'inizio della crisi si trovavano in fondo alla classifica, hanno ulteriormente ridotto la loro quota; è il caso di tutte le regioni del Sud, escludendo la Sardegna. Il trend è decisamente negativo anche nel Lazio, nel Veneto ed in Friuli.



**Tabella 5 Tasso di partecipazione alla formazione per area geografica e regione**

**Quota di popolazione in età 25-64 anni che partecipa all'apprendimento permanente**  
 Valori percentuali per classe di età - nelle ultime quattro settimane rispetto all'indagine

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Area Euro (19 paesi)	Area Euro (19 paesi)	8,1	8,1	8,0	7,9	8,2	8,4	10,4
Italia	Italia	6,2	6,3	6,0	6,2	5,7	6,6	6,2
	Nord Ovest	5,9	5,8	5,7	6,2	5,6	6,6	6,4
	Nord Est	6,8	6,8	6,7	6,7	6,0	7,1	6,5
	Centro	7,3	7,4	6,8	6,9	6,3	7,6	7,1
	Sud	5,6	5,8	5,3	5,6	5,1	5,7	5,2
	Isole	5,4	5,8	5,3	5,3	5,0	5,6	5,2
	Piemonte	5,4	5,1	5,1	6,2	5,6	6,5	6,0
	Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	4,9	5,0	4,4	3,9	4,1	6,7	6,0
	Liguria	6,7	7,0	7,4	6,8	5,8	7,1	6,3
	Lombardia	6,1	6,0	5,8	6,2	5,6	6,6	6,6
	Prov. Bolzano	7,1	7,2	7,7	7,4	6,9	9,2	10,7
	Provincia Trento	9,6	9,0	8,9	8,3	8,3	10,1	9,2
	Veneto	6,6	6,6	6,1	5,9	5,4	6,2	5,6
	Friuli-Venezia Giulia	7,8	7,4	7,1	8,2	6,1	7,5	6,9
	Emilia-Romagna	6,5	6,7	7,0	6,8	6,3	7,4	6,6
	Toscana	6,4	6,8	6,8	7,2	6,4	7,8	6,8
	Umbria	7,7	7,7	7,3	7,3	7,0	7,9	8,4
	Marche	5,7	5,5	4,6	4,6	5,1	7,4	7,1
	Lazio	8,3	8,2	7,4	7,2	6,4	7,4	7,0
	Abruzzo	6,5	7,0	5,6	6,3	6,8	7,5	6,5
	Molise	6,9	7,3	7,0	6,5	5,6	6,2	5,9
	Campania	5,2	5,2	5,0	5,6	4,8	5,7	5,1
	Puglia	5,3	5,7	5,1	5,2	4,8	5,0	4,8
	Basilicata	7,1	6,9	6,2	5,8	5,4	6,4	5,7
	Calabria	6,2	6,3	6,2	5,6	5,5	5,4	5,4
	Sicilia	4,9	5,2	4,9	4,7	4,3	4,8	4,4
Sardegna	6,6	7,6	6,5	7,2	6,7	7,6	7,4	

Fonte: Eurostat

Anche a livello europeo l'accesso alla formazione è minore per coloro che hanno la cittadinanza di un altro paese. I dati di Eurostat mostrano che durante la crisi la forbice delle opportunità è cresciuta. All'inizio del periodo, infatti, in 18 paesi dell'area Euro la percentuale di adulti che aveva avuto un'attività formativa non era troppo diversa tra i cittadini dello stesso paese (8,1%) e gli stranieri (7,1%). Al 2013 la differenza era, invece, lievitata, superando i 3 punti (10,8% contro 7,4%); segno che, a dispetto della mobilità internazionale, il miglioramento delle opportunità tende a concentrarsi su coloro che hanno la cittadinanza nel paese. La situazione è decisamente più problematica in Italia, dove la probabilità di accesso alla formazione era ed è per gli stranieri, con poche differenze tra

comunitari ed extracomunitari, meno della metà di quella dei cittadini italiani (con rispettivamente 2,9% e 6,5%).

### Tabella 6 Tasso di partecipazione alla formazione per cittadinanza

#### Quota di popolazione in età 25-64 anni che partecipa all'apprendimento permanente

Valori percentuali per classe di età - nelle ultime quattro settimane rispetto all'indagine

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Area Euro (18 paesi)	Cittadini del paese	8,1	8,2	8,1	8,1	8,3	8,5	10,8
	Stranieri	7,1	7,0	6,9	6,9	6,9	6,9	7,4
	di cui: Unione Europea 27 (escl. cittadini paese)	6,9	6,4	6,4	6,6	6,5	6,8	7,2
	di cui: Extra Europei	7,3	7,4	7,2	7,1	7,1	6,9	7,6
	TOTALE	8,1	8,1	8,0	8,0	8,2	8,4	10,5
Italia	Cittadini Italiani	6,4	6,6	6,3	6,5	5,9	7,0	6,5
	Stranieri	2,9	2,8	2,7	2,8	3,0	2,9	2,9
	di cui: Unione Europea 27 (esclusi italiani)	3,1	3,3	2,7	3,5	2,8	2,7	2,8
	di cui: Extra Europei	2,8	2,6	2,7	2,5	3,0	3,0	3,0
	TOTALE	6,2	6,3	6,0	6,2	5,7	6,6	6,2

Fonte: Eurostat

### *La crisi ha ridotto ulteriormente la formazione tra gli occupati*

Limitiamo ora l'analisi ai soli occupati. I relativi dati disaggregati di Eurostat sono al momento disponibili per il periodo 2008 – 2013. Da essi si vedono che, per quanto i tassi di partecipazione siano diversi a livello nazionale ed europeo, la gerarchia tra i diversi settori economici è molto simile. Le maggiori quote di occupati che avevano svolto attività di istruzione e di formazione si avevano e si hanno nei settori creditizio – assicurativo, scolastico-universitario, sanitario, nelle attività professionali e tecniche, artistiche e di intrattenimento, di informazione e comunicazione, nonché nella pubblica amministrazione. Nell'industria emerge il settore dell'elettricità e gas. In fondo alla classifica si trovano le costruzioni, l'agricoltura e i servizi per le famiglie.

Risalta il peggioramento tendenziale che si è avuto in Italia fino al 2013 e che è stato parzialmente corretto nel 2014, anno per cui non si ha ancora la disaggregazione settoriale. La quota di occupati nella fascia di età tra 25 e 64 anni che partecipava all'apprendimento permanente si è ridotta in Italia dal 6,6% nel 2008 al 6,1% nel 2013, mentre nei paesi dell'Area Euro (con riferimento a 18 paesi) è cresciuta dal 9,1% all'11,7%. Fatto uguale a

100 il tasso di partecipazione dell'Area Euro, il valore dell'Italia scende, dunque, dal 72,5% del 2008 al 52,1%.

La tabella evidenzia che da noi tutti i settori peggiorano la loro posizione rispetto all'Area Euro. Particolarmente forte è la caduta della formazione nei settori legati al settore pubblico e, quindi, nella sanità (che era nel 2008 l'unico comparto in Italia con un tasso di partecipazione più elevato rispetto a quello europeo), nell'amministrazione pubblica in senso stretto, nell'istruzione, nell'acqua e nella gestione dei rifiuti. Tale risultato è evidentemente collegato alla restrizione finanziarie dei bilanci pubblici. Ma i cali sono molto rilevanti anche nel settore privato, come evidenziano i casi dell'elettricità e gas, delle attività finanziarie e assicurative, dell'informazione e comunicazione.

Le distanze rispetto all'Europa erano nel 2013 più accentuate nei sistemi di piccola e piccolissima impresa, come l'agricoltura, le costruzioni, le attività immobiliari o completamente destrutturati come i servizi per le famiglie. Ma i tassi di partecipazione oscillano in Italia intorno al 50% di quelli dell'area euro anche in settori decisamente più strutturati come l'industria manifatturiera, il commercio, la già nominata amministrazione pubblica.

### Tabella 7 Tasso di partecipazione alla formazione tra gli occupati per settore economico

#### Quota di occupati in età 25-64 anni che partecipa all'apprendimento permanente

Valori percentuali e numeri indice per classe di età - nelle ultime quattro settimane rispetto all'Indagine

	2008					2013				
	Area Euro (18 paesi)		Italia			Area Euro (18 paesi)		Italia		
	Val. %	Graduatoria	Val. %	Graduatoria	Area Euro =100	Val. %	Graduatoria	Val. %	Graduatoria	Area Euro =100
Sanità e assistenza sociale	14,1	3	14,9	1	105,7	16,6	4	11,4	1	68,7
Attività finanziarie e assicurative	14,4	2	11,4	3	79,2	17,2	3	10,8	2	62,8
Istruzione	16,2	1	13,4	2	82,7	19,7	1	10,7	3	54,3
Attività professionali, scientifiche e tecniche	13,1	4	7,1	8	54,2	17,3	2	9,3	4	53,8
Elettricità, gas e vapore	11,5	6	8,6	7	74,8	15,3	5	8,4	5	54,9
Servizi di informazione e comunicazione	12,5	5	8,9	6	71,2	15,2	6	8,4	6	55,3
Amministr. pubblica, difesa, assic. sociale obbligat.	11,2	8	9,0	5	80,4	14,1	7	7,1	7	50,4
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento	11,5	7	10,9	4	94,8	13,5	8	7,0	8	51,9
Altre attività di servizi	8,8	10	7,0	9	79,5	11,8	10	6,4	9	54,2
TOTALE	9,1	9	6,6	10	72,5	11,7	11	6,1	10	52,1
Trasporto e magazzinaggio	6,3	14	4,9	14	77,8	8,9	12	5,8	11	65,2
Attività immobiliari	8,5	11	4,9	13	57,6	13,4	9	5,0	12	37,3
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	6,7	12	4,2	16	62,7	8,8	13	4,7	13	53,4
Alloggio e ristorazione	6,1	16	4,6	15	75,4	7,2	18	4,7	14	65,3
Acqua e gestione rifiuti	6,3	15	5,0	12	79,4	8,2	14	4,4	15	53,7
Industria manifatturiera	6,0	17	3,2	17	53,3	8,0	15	4,1	16	51,3
Noleggio e servizi di supporto alle imprese	6,6	13	5,0	11	75,8	7,9	16	4,1	17	51,9
Costruzioni	4,3	19	2,0	18	46,5	6,3	19	2,6	18	41,3
Servizi per le famiglie	2,7	21	2,0	19	74,1	4,0	21	1,6	19	40,0
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3,3	20	1,4	20	42,4	4,6	20	1,4	20	30,4
Industria estrattiva	5,1	18	:	:	:	7,3	17	:	:	:

Fonte: Eurostat

Nel 2008, secondo i dati dell'Eurostat in Italia le opportunità formative erano fortemente concentrate sui dirigenti, quadri e imprenditori; il tasso di partecipazione era qui del 12,2%, non troppo lontano da quello medio dell'area Euro. Il rapporto era di quasi otto volte rispetto agli operai specializzati e agli addetti meno qualificati. Nel 2013 la situazione è evoluta, ma principalmente, perché si è abbassato il tasso di partecipazione delle professionalità più elevate (al 10,5%), in controtendenza rispetto a quanto avvenuto a livello europeo (con il 17,6%). E' diminuito anche l'investimento formativo per gli impiegati e gli addetti alle vendite, passati dal 6,2% al 5,6%. Per i livelli di inquadramento più bassi vi è un limitato miglioramento tendenziale, ma i tassi di partecipazione rimangono la metà di quelli europei. Si conferma,

quindi, che la formazione continua tende a qualificare ulteriormente persone che hanno già un buon livello formativo, mentre sono esclusi gli addetti più vulnerabili.

**Tabella 8 Tasso di partecipazione alla formazione tra gli occupati per condizione professionale**

**Quota di occupati in età 25-64 anni che partecipa all'apprendimento permanente**

*Valori percentuali e numeri indice per classe di età - nelle ultime quattro settimane rispetto all'indagine*

	2008			2013		
	Area Euro (18 paesi)	Italia		Area Euro (18 paesi)	Italia	
	Val. %	Val. %	Area Euro =100	Val. %	Val. %	Area Euro =100
Dirigenti, quadri e imprenditori	14,2	12,2	85,9	17,6	10,5	59,7
Impiegati e addetti alle vendite	8,4	6,2	73,8	10,2	5,6	54,9
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3,9	1,6	41,0	5,1	2,6	51,0
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi, professioni non qualificate	3,6	1,7	47,2	5,0	2,4	48,0
<b>Totale</b>	<b>9,0</b>	<b>6,6</b>	<b>73,3</b>	<b>11,7</b>	<b>6,1</b>	<b>52,1</b>

Fonte: Eurostat

Lavorare in un'impresa più piccola dà meno opportunità formative, in Italia come a livello europeo. Ma stare nelle imprese sopra i 10 addetti non avvicina troppo all'Europa. I dati confermano il deterioramento avutosi nel periodo 2008 – 2013 e la crescita dei differenziali con la media dell'area Euro.

### Tabella 9 Tasso di partecipazione alla formazione tra gli occupati per dimensione d'impresa

#### Quota di occupati in età 25-64 anni che partecipa all'apprendimento permanente

Valori percentuali e numeri indice per classe di età - nelle ultime quattro settimane rispetto all'Indagine

	2008			2013		
	Area Euro (18 paesi)	Italia		Area Euro (18 paesi)	Italia	
	Val. %	Val. %	Area Euro =100	Val. %	Val. %	Area Euro =100
Imprese con non più di 10 addetti	6,8	4,7	69,1	9,9	4,4	44,4
Imprese con più di 10 addetti	10,1	7,3	72,3	13,3	6,8	51,1
TOTALE	9,3	6,6	71,0	12,4	6,1	49,2

Fonte: Eurostat

Una specifica rilevazione dell'ISTAT, pubblicata nel 2013 e riferita all'anno 2010, ci dà qualche informazione aggiuntiva sulla distribuzione delle opportunità formative per dimensione d'impresa in Italia. In essa si rileva che la percentuale di imprese che allora aveva svolto formazione per almeno alcuni dei propri addetti passava dal 49,4% per la classe tra 10 e 19 addetti, all'87,7% per quella da 250 a 499 addetti, fino al 96,4% per quelle con mille e più addetti.<sup>5</sup>

Spesso il lavoro a tempo parziale viene scelto proprio per continuare il percorso formativo. La tavola seguente mostra come il tasso di partecipazione alle attività formative è generalmente più elevato tra i lavoratori *part time*. Questo è rilevabile nell'area Euro sia nel 2008, che, con un qualche attenuazione, nel 2013 ed in Italia nel 2008. Si tratta di un risultato non scontato, considerato che per la formazione in impresa i lavoratori / lavoratrici *part time* risultano svantaggiati. In effetti i dati del 2013 per il nostro paese rovesciano il risultato con quote di partecipanti all'apprendimento permanente più bassi per gli occupati a tempo parziale rispetto a quello a tempo pieno. Sembrano in questo caso prevalere i vantaggi degli addetti *full time* all'interno dei posti di lavoro rispetto agli investimenti formativi decisi e pagati dall'impresa, che tendono a marginalizzare gli occupati con un orario ridotto. D'altra parte negli ultimi anni è cresciuto il carattere "involontario" del *part time*, rapporto accettato, cioè, per necessità, in mancanza di alternative, piuttosto che per una scelta deliberata, che vede la continuazione del percorso di istruzione come una delle determinanti.

<sup>5</sup> ISTAT (2013), *La formazione nelle imprese in Italia – anno 2010*, [www.istat.it](http://www.istat.it)

### Tabella 10 Tasso di partecipazione alla formazione tra gli occupati per regime di orario

#### Quota di occupati in età 25-64 anni che partecipa all'apprendimento permanente

Valori percentuali e numeri indice per classe di età - nelle ultime quattro settimane rispetto all'Indagine

	2008			2013		
	Area Euro (18 paesi)	Italia		Area Euro (18 paesi)	Italia	
	Val. %	Val. %	Area Euro =100	Val. %	Val. %	Area Euro =100
Part Time	10,4	6,9	66,3	12,2	5,5	45,1
Tempo Pieno	8,8	6,5	73,9	11,6	6,2	53,4
TOTALE	9,1	6,6	72,5	11,7	6,1	52,1

Fonte: Eurostat

Un'analoga difficoltà interpretativa si ha nel rapporto tra partecipazione formativa e stabilità del rapporto di lavoro. La tavola seguente mostra, infatti, tassi di partecipazione sia a livello europeo che in Italia maggiori per i contratti a tempo determinato. Occorre, però, tener conto della già notata elevata correlazione tra partecipazione alla formazione ed età degli addetti. Gli occupati più giovani sono quelli che decidono/ricevono più interventi formativi, ma sono anche i più esposti ai rapporti a tempo determinato. Il risultato sembra, quindi, giustificabile, anche se non del tutto atteso. Sembrerebbe emergere un elemento positivo: avere un rapporto a termine non esclude del tutto da investimenti formativi, o che siano decisi dallo stesso lavoratore, o che vengano dal datore di lavoro *pro tempore*. Questo spiega tassi di partecipazione formativa in Italia per gli occupati a termine nel 2013 pari al 7,1% rispetto al 6,0% di coloro che hanno un rapporto permanente. Emerge, purtroppo, la maggiore distanza rispetto al dato medio europeo: fatto 100 il tasso di partecipazione dell'area Euro, il valore in Italia per gli occupati a termine era nel 2013 pari a 42, in forte calo rispetto al 2008.

### Tabella 11 Tasso di partecipazione alla formazione tra gli occupati per carattere dell'occupazione

#### Quota di occupati in età 25-64 anni che partecipa all'apprendimento permanente

Valori percentuali e numeri indice per classe di età - nelle ultime quattro settimane rispetto all'Indagine

	2008			2013		
	Area Euro (18 paesi)	Italia		Area Euro (18 paesi)	Italia	
	Val. %	Val. %	Area Euro =100	Val. %	Val. %	Area Euro =100
Permanenti	8,4	6,3	75,0	11,0	6,0	54,5
A termine	13,9	9,2	66,2	17,0	7,1	41,8
TOTALE	9,1	6,6	72,5	11,7	6,1	52,1

Fonte: Eurostat

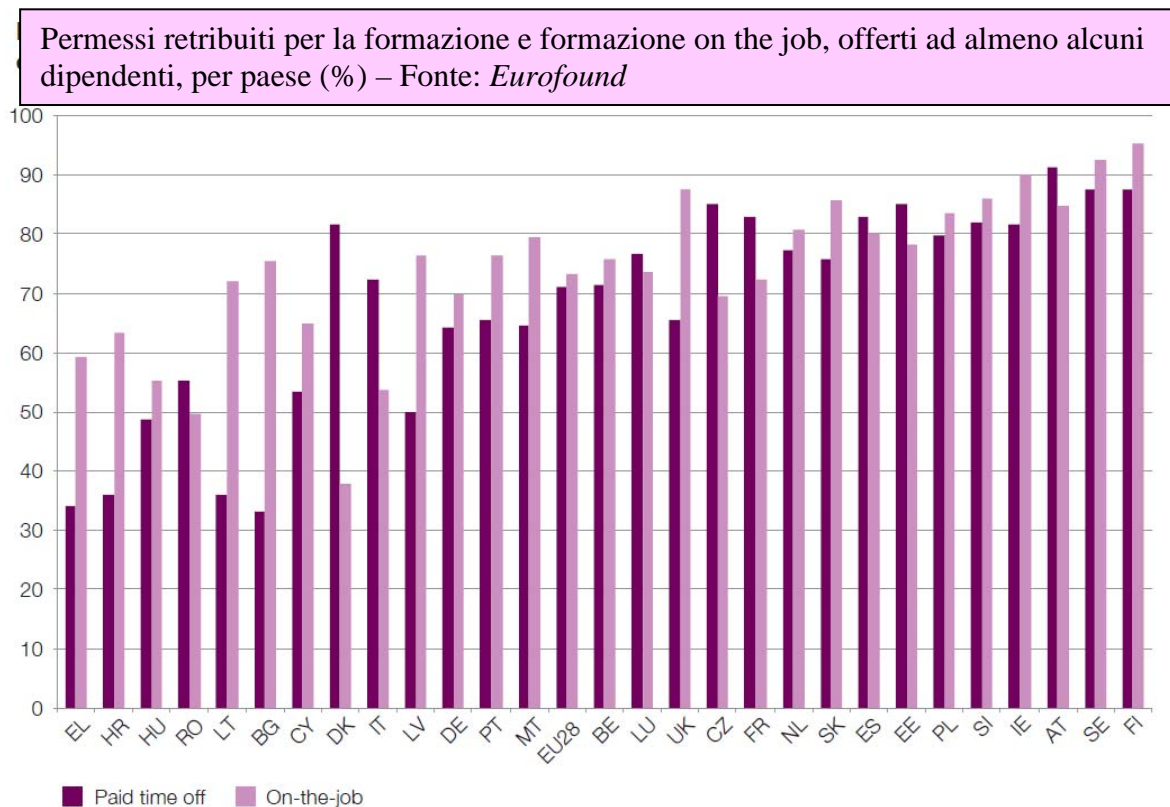
#### *Selettive o inclusive: le imprese rispetto alla formazione*

Un'indagine presso le imprese condotta dalla Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro nel corso del 2013, la *European Company Survey*, ci dà informazioni aggiornate anche sulle specifiche possibilità che vengono assicurate ai dipendenti in materia di formazione.<sup>6</sup> Dal grafico si vede che a livello europeo una percentuale abbastanza simile di imprese offre formazione *on the job* (73%) e permessi retribuiti a scopo formativo (71%). Secondo la stessa indagine, condotta presso le imprese con almeno 10 addetti, il 13% delle aziende non dava alcuna opportunità. In Italia una percentuale un po' più alta del 70% delle imprese dà permessi retribuiti almeno ad alcuni dipendenti, mentre poco più del 50% organizza corsi per i propri addetti; si tratta, come si vede, di una delle percentuali più basse tra i diversi paesi, considerando anche i paesi dell'Est e del Sud Europa.

<sup>6</sup> EUROFOUND (2015), *Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).



Figura 4



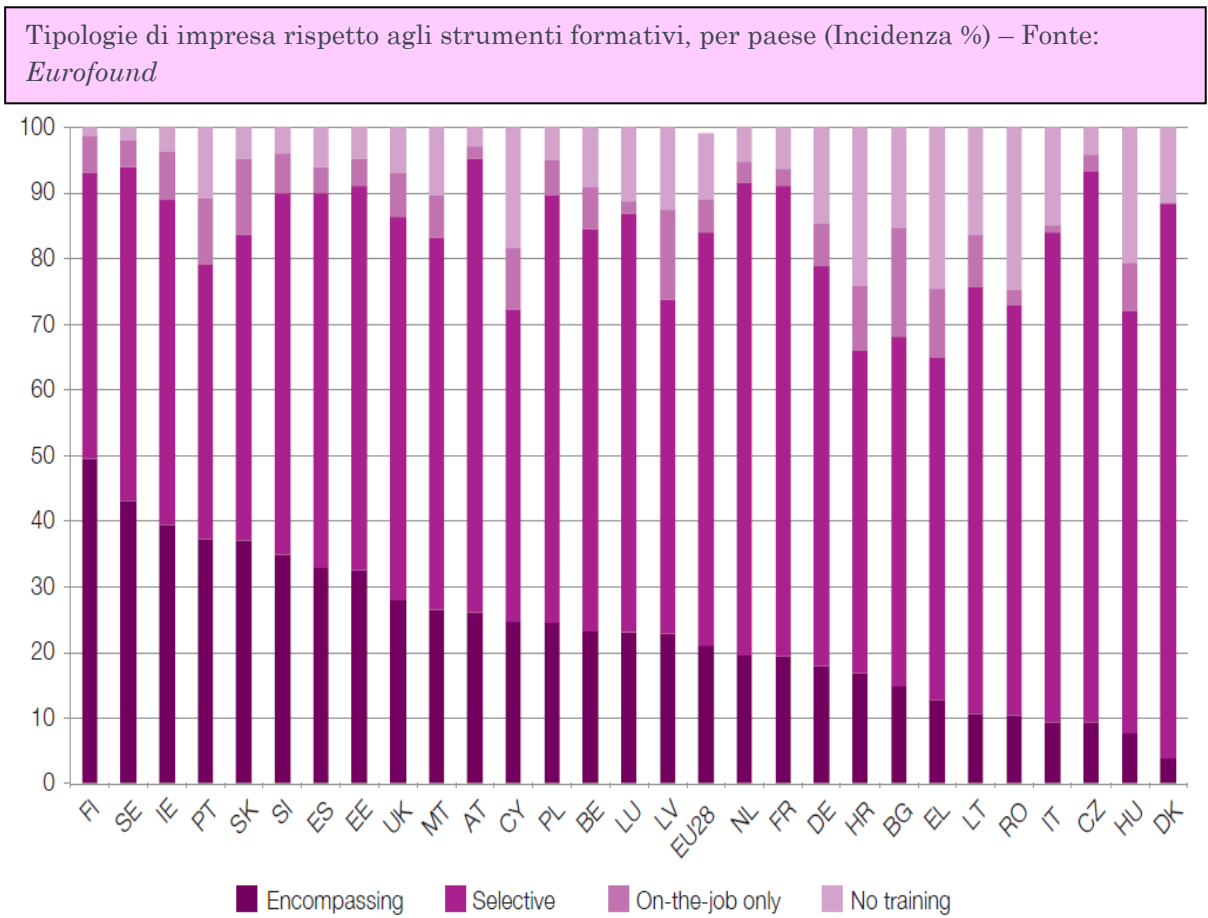
Note: The figure shows the percentage of establishments where paid time off for training and on-the-job training is provided to at least some employees.  
Source: ECS 2013 – Management questionnaire.

Interessante anche sulla base della stessa indagine valutare quale approccio prevale dentro le imprese alla formazione. La Fondazione di Dublino individua sulla base della quota degli addetti coinvolti negli interventi quattro tipologie di imprese:

- Imprese selettive, tendono ad offrire entrambi gli strumenti, ma li concentrano su un numero limitato di addetti. Si tratta della maggioranza delle imprese a livello europeo con il 63%, ma in Italia la percentuale supera il 70%;
- Imprese inclusive (*encompassing*), offrono opportunità in termini di permessi e corsi alla maggior parte degli addetti. Sono il 21% delle imprese a livello europeo, più diffuse nei paesi scandinavi, ma in Italia secondo la Fondazione non superano il 9%. A questa tipologia si possono ricondurre le imprese che hanno il maggiore benessere sul luogo di lavoro, come anche le migliori performance d'impresa.
- Imprese *no training*, non offrono nessuno strumento. Sono circa il 10 % nell'Unione, ma toccano da noi il 15%.
- Imprese solo *on-the-job*. Non prevedono permessi formativi, salvo ad un numero limitato di addetti, mentre organizzano corsi per

quasi tutti i dipendenti. Sono il 5% delle imprese in Europa ed una quota decisamente residuale da noi.

Figura 5



Source: ECS 2013 – Management questionnaire.

## ***I DATI DELL'OSSERVATORIO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA OCSEL-CISL DEL 2013/2014: LA FORMAZIONE***



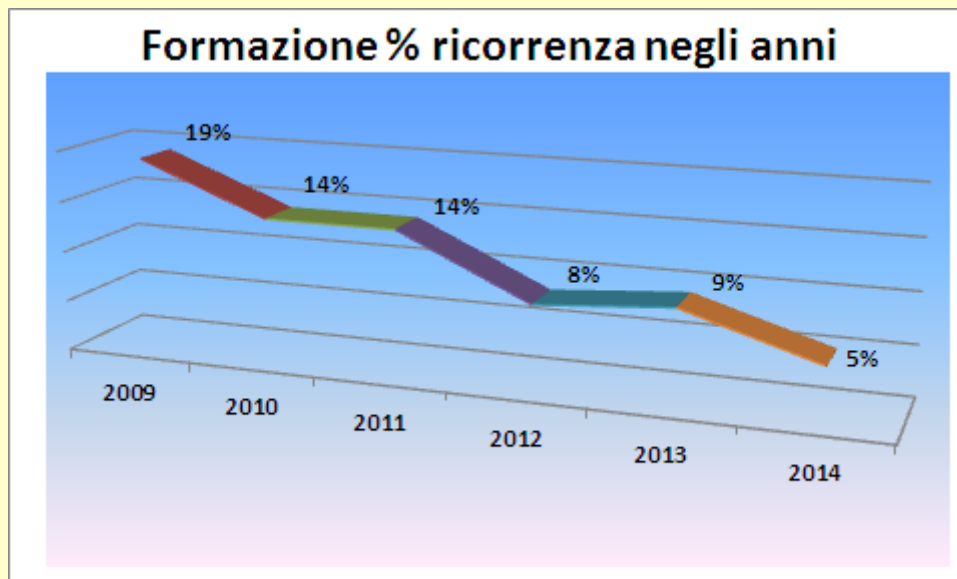
La creazione e la maturazione delle conoscenze e delle competenze per i lavoratori e per coloro che cercano lavoro appare oggi sempre più rilevante. Fra i diversi segmenti di cui si compone l'offerta formativa di un paese, quello determinato dai datori di lavoro per i propri addetti rappresenta uno fra i più significativi, ma anche uno tra i più difficili da indagare. Le informazioni statistiche di questo riquadro relative alla formazione aziendale vengono rilevate attraverso la lettura attenta della formazione che viene degli accordi contrattuali presenti in OCSEL – Osservatorio sulla Contrattazione di 2° livello della CISL Nazionale.

Sul totale degli accordi presenti in OCSEL (N° 4077) la Formazione viene regolamentata nel 12% degli Accordi.<sup>7</sup> Negli anni 2009/2014 si assiste, però, alla riduzione ad un quarto della trattazione della formazione professionale (grafico 6). Si passa, infatti, dal 19% del 2009 al 14% nel 2010 e nel 2011, per scendere poi bruscamente all'8% nel 2012. Vi è poi una modesta ripresa di un punto percentuale nel 2013 per poi calare ulteriormente al 5% nel 2014; per quanto i dati dell'ultimo anno debbono ancora considerarsi provvisori, si tratta di una caduta molto forte.

=====

<sup>7</sup> Dati aggiornati al 31 Marzo 2015. L'Archivio OCSEL, pure essendo molto ampio, non costituisce un campione statistico strettamente rappresentativo dell'universo, dato che la sua composizione non replica quella dell'universo di tutti gli accordi decentrati. L'implementazione dell'Archivio, infatti, dipende dal livello di attivismo degli operatori della rete OCSEL, che può portare a sovrappesare o sottopesare alcune realtà. L'analisi delle materie viene condotta andando a rilevare quante volte ricorre la singola "voce" o istituto contrattuale e pesando il risultato sul totale degli accordi esaminati. La percentuale ottenuta è un indice di frequenza. La somma complessiva delle percentuali delle singole voci o istituti contrattuali quasi sempre è un valore superiore al 100%, in quanto in uno stesso accordo possono essere regolamentate più voci e/o istituti.

Figura 6 Formazione professionale (% sul totale degli accordi sottoscritti)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" – CISL Nazionale

Negli ultimi due anni (2013/2014) i percorsi formativi sono maggiormente trattati nei settori Metalmeccanici (21% sul totale degli accordi che trattano la formazione), degli Alimentaristi (20%), dei Servizi (18%) e dei Chimici (17%). La percentuale è ridotta nell'industria Tessile e dell'Abbigliamento (9%) e nel Commercio (5%). Quindi percentuali più basse si hanno in Agricoltura, nelle piccole imprese del settore Artigianato (rispettivamente con il 3%) e nei Trasporti (2%), che restano tradizionalmente poco inclini ad investire in formazione (grafico 7).

Figura 7 Distribuzione per Settore (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)

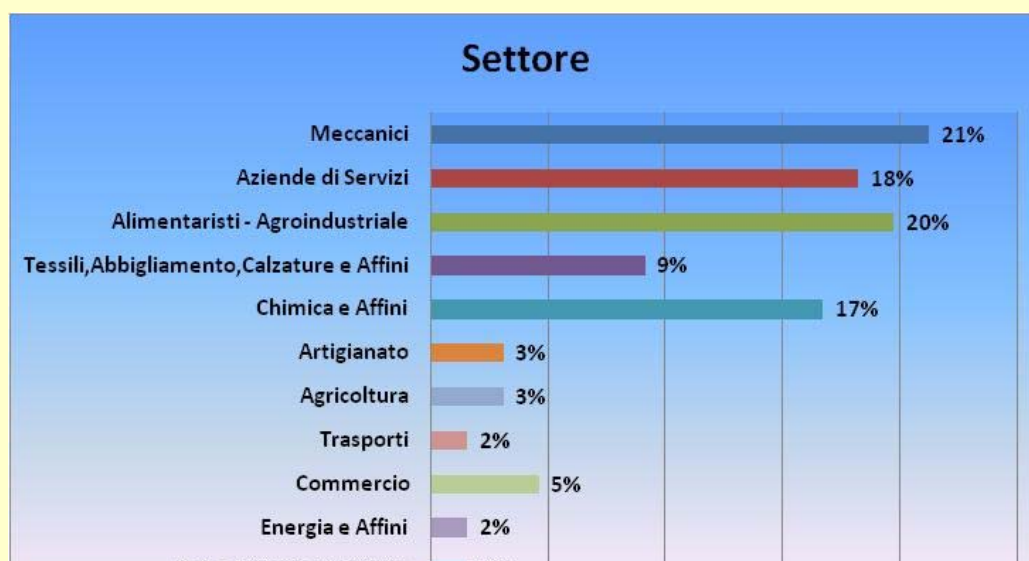
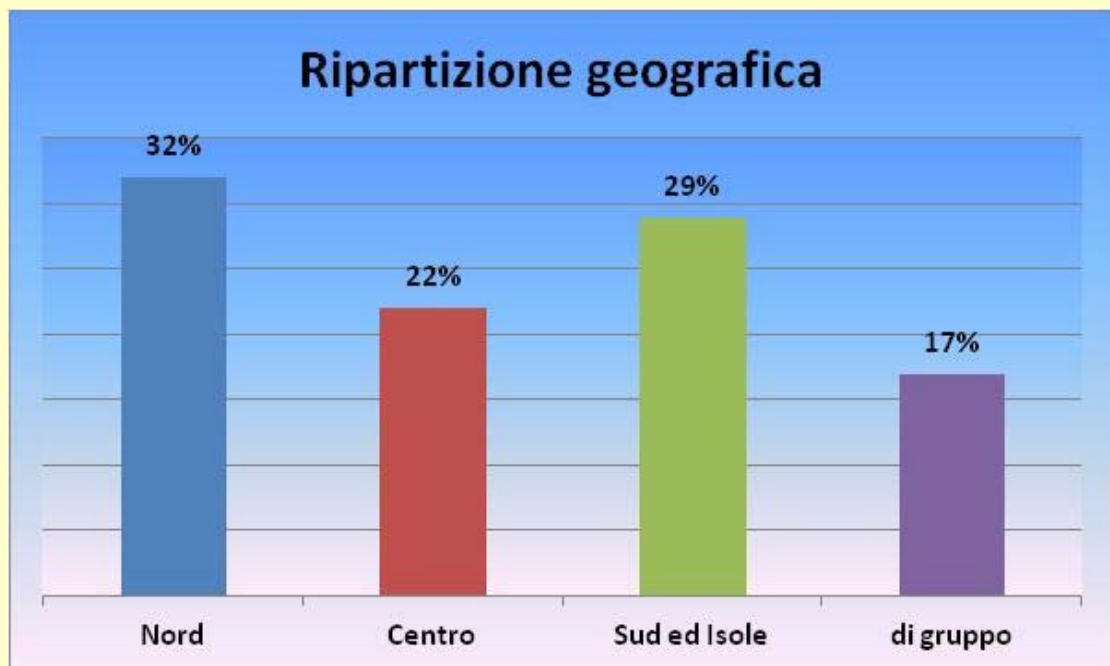


Figura 8 Distribuzione per ripartizione (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)

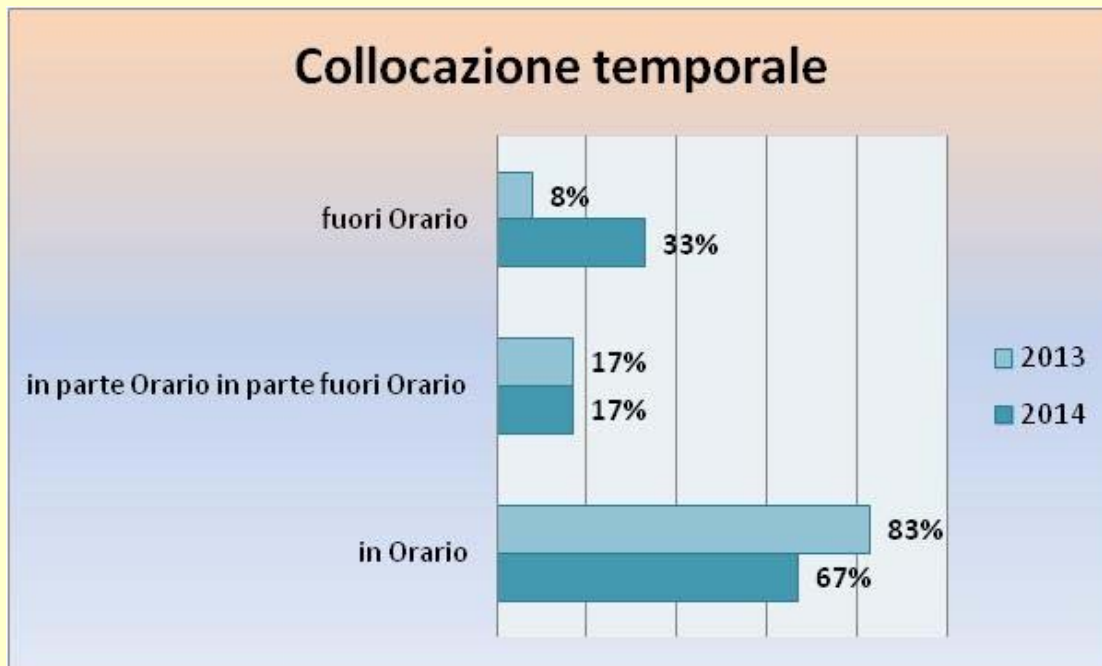


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" – CISL Nazionale

Dal punto di vista territoriale, sempre nel 2013/14 l'incidenza è più alta (grafico 8) nel Nord Italia e al Sud ed Isole, rispettivamente con il 32% e il 29%; seguono le aziende presenti al Centro Italia (22%). Un 17% riguarda le aziende di gruppo, i cui accordi sono validi per tutti gli stabilimenti presenti sul territorio italiano.

Sono state analizzate anche le modalità prevalenti rispetto all'erogazione della formazione da parte delle imprese. Si indaga così se la formazione viene svolta attraverso metodologie tradizionali o innovative, più o meno formalizzate e orientate alla diffusione di conoscenza e di occasioni di apprendimento. Il grafico 9 (relativo alla **collocazione temporale** nei due anni presi a riferimento) mostra che la modalità maggiormente utilizzata è quella relativa ai corsi interni organizzati dall'impresa stessa e in orario di lavoro (83% per l'anno 2013, 67% per l'anno 2014) seguita dai corsi esterni e fuori orario (8% nel 2013, 33% nel 2014) e da quelli in parte in orario di lavoro e in parte fuori la cui percentuale resta invariata negli anni a riferimento.

Figura 9 Distribuzione per collocazione (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)

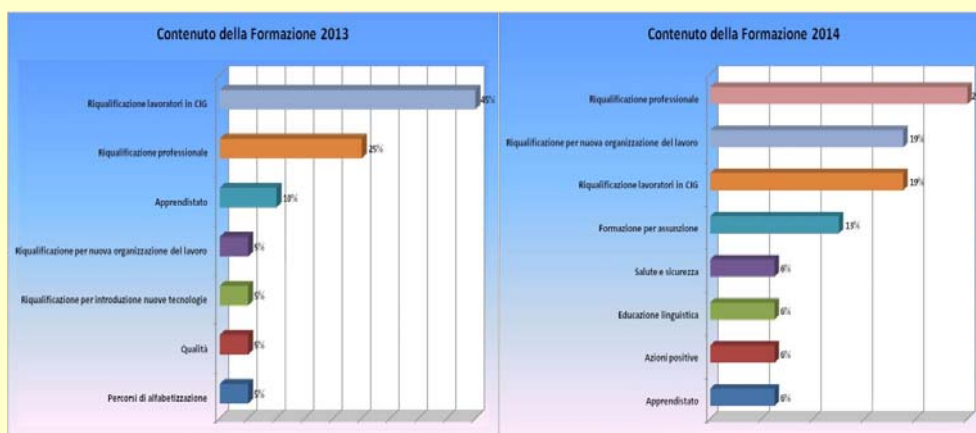


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" – CISL Nazionale

Per quanto concerne i contenuti, una novità negli ultimi due anni è rappresentata dai corsi di formazione per apprendisti (10% nel 2013, 6% nel 2014). Per il resto le imprese hanno contrattato la maggior parte delle ore per la riqualificazione professionale (25% in entrambi gli anni) e per la riqualificazione dei lavoratori in CIG, che nel 2013 si attesta al 45% e nell'anno 2014 al 19%. Probabilmente l'attuale congiuntura economica ha avuto un impatto negativo anche sul contenuto dell'offerta formativa.

Le attività si concentrano ancora prevalentemente sulle competenze di base. Sono più in ombra quelle strategiche per il business, soprattutto in vista di una ripresa dell'economia, e quelle manageriali. I corsi programmati, infatti, riguardano soprattutto l'inglese, l'informatica e la sicurezza sul lavoro, e in minor misura il marketing, la comunicazione, il management, le vendite o l'innovazione di prodotto o dei processi. Interessante è il dato relativo al 2014 della formazione per nuova organizzazione del lavoro (19%) e per i nuovi assunti (13%) (figura 10).

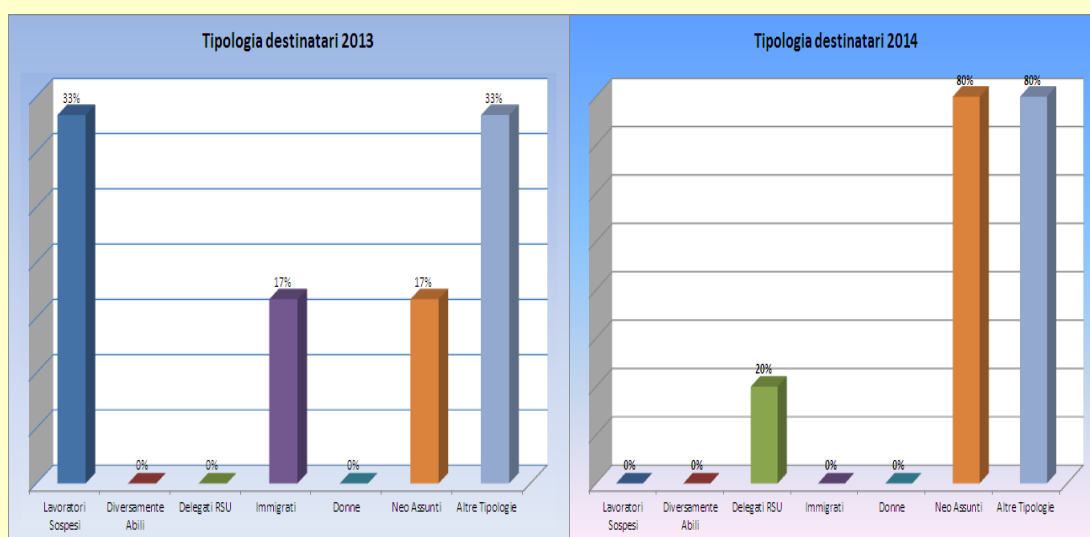
**Figura 10 Distribuzione per contenuto (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)**



**Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" – CISL Nazionale**

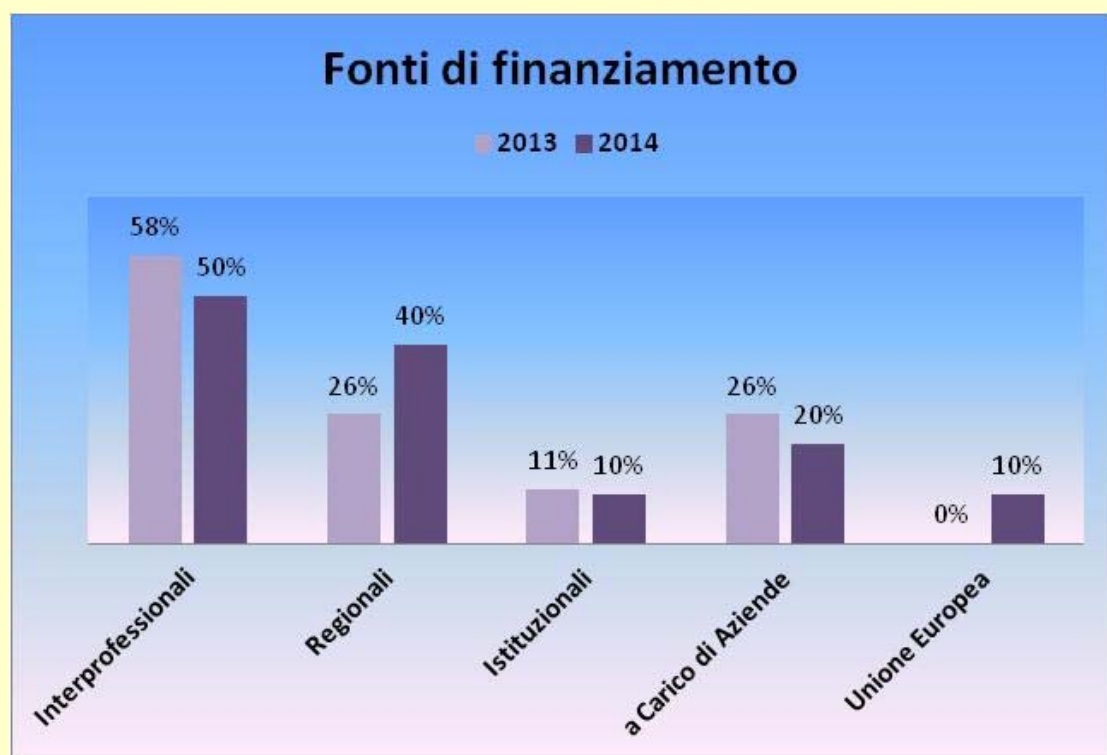
Per quanto concerne le caratteristiche individuali dei partecipanti ai percorsi formativi contrattati in azienda, le percentuali maggiori sembrano riguardare i lavoratori in CIG (voce Altre tipologie): 33% nel 2013 che nel 2014 sale all' 80% e i neo assunti ( 17% nel 2013, 80% nel 2014). In calo, nel 2014, la formazione per gli immigrati, mentre si accentua la formazione per i Delegati aziendali.

**Figura 11 Distribuzione per destinatario (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)**



Riguardo ai canali di finanziamento i dati evidenziano come le aziende dipendano in modo rilevante (il 58% nel 2013 e il 50% nel 2014) dalla formazione finanziata (Fondi paritetici interprofessionali, Fse, etc.) nel progettare gli interventi formativi. Solo le grandi imprese fanno eccezione (500-1000 dipendenti e gruppi oltre mille addetti) con il 26% nell'anno 2013 e un 20% nel 2014 di risorse proprie destinate alle attività di formazione (grafico 12). Rilevante per il 2014 il canale di finanziamento Regionale (40%) e dell'Unione Europea (10%).

**Figura 12 Distribuzione per fonte (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)**

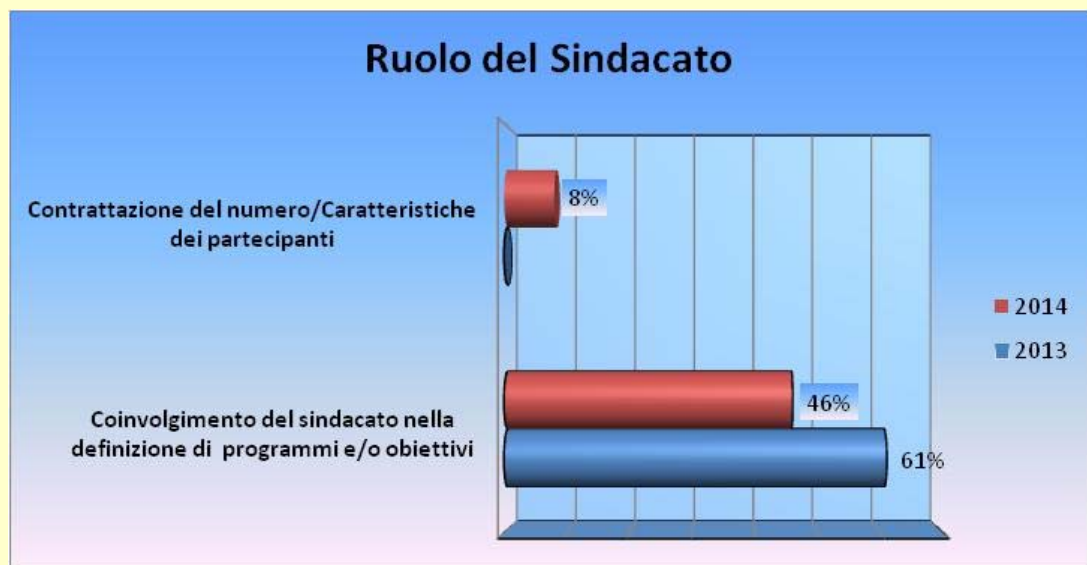


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" – CISL Nazionale



Nel 2013 emerge il mancato coinvolgimento del sindacato nella scelta delle caratteristiche dei partecipanti al corso (0%). Tuttavia nel 2014 sembra esserci una ripresa (8%). Per quanto concerne il coinvolgimento nella definizione di programmi ed obiettivi nel 2013, si registra un 43%, percentuale in salita nel 2014 dove si attesta al 61%. (grafico 13).

**Figura 13 Distribuzione per ruolo sindacale (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)**



**Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" – CISL Nazionale**