

***RAPPORTO 2008***  
***SULLA FORMAZIONE CONTINUA***

---

L'approccio prevalente individuato dalla programmazione regionale, nell'ambito dell'obiettivo Convergenza, predilige un'impostazione che va nel senso dell'integrazione tra iniziative e fonti di finanziamento da inserire in una rete di propagazione che parta dalla ricerca, passando dal sistema delle imprese e approdando agli agenti dello sviluppo.

In particolare, nell'ambito dei documenti di programmazione regionale 2007-2013 del FSE, gli Assi che esplicitamente fanno riferimento ad interventi formativi in favore dei micro-piccoli imprenditori sono: *Adattabilità, Capitale Umano, Occupabilità, Inclusione sociale, Transnazionalità ed Interregionalità*.

#### 8.4.2 *Proposte per lo sviluppo e il sostegno dell'apprendimento nelle microimprese*

L'Isfol ha realizzato, sin dall'ultima programmazione, numerose attività di studio e di confronto con l'obiettivo di far emergere criticità, pratiche e strumenti per lo sviluppo e il sostegno della formazione continua nelle imprese minori. I ritardi registrati<sup>122</sup> negli investimenti formativi da parte delle imprese di piccole dimensioni hanno riportato al centro del dibattito il tema dell'apprendimento nelle microimprese, facendo emergere l'esigenza di un necessario approfondimento delle esperienze in atto sul tema, nelle diverse realtà territoriali e settoriali.

Di seguito si riportano le dimensioni conoscitive guida sulle quali l'Isfol, in questa fase di avvio della nuova programmazione, ha impostato il proprio programma di ricerca sull'analisi dei modelli e degli stili di apprendimento nelle MPI.

1. La notevole presenza in Italia di microimprese (1-9 addetti), piccole imprese (10-49 addetti), ma anche di una possibile "sottocategoria" ("fino a 15 addetti")<sup>123</sup> richiede approfondimenti di indagine in ragione delle possibili implicazioni in termini di relazioni industriali e per le peculiarità occupazionali.
2. La rilevanza delle imprese minori, concentrate maggiormente nell'area Obiettivo Convergenza e soprattutto nei settori *costruzioni* e *commercio*, induce a mettere sotto osservazione esperienze ed interventi provenienti dai territori che propongono progetti di sistema (come nel caso del CPT di Benevento - presentato nel box. 8.1) concordati con le parti sociali, al fine di sviluppare politiche ed interventi formativi settoriali/territoriali in grado di aumentare gli investimenti in formazione continua delle imprese minori.
3. Le imprese verso le quali promuovere la formazione sono quelle che per l'80% (a livello nazionale) non investono risorse proprie e accedono, pur in misura minore, alle opportunità pubbliche o dei Fondi Paritetici Interprofessionali<sup>124</sup>.

---

<sup>122</sup> Atteggiamenti misurati attraverso il ricorso alle numerose indagini effettuate sul comportamento dei lavoratori e delle imprese in riferimento alle attività di formazione continua.

<sup>123</sup> Si sottolinea, in tal senso, l'intenzione di esplorare tale aggregato senza per questo voler introdurre una nuova categoria o sub-categoria nazionale (così come invece suggerito in Francia dal Rapporto Attali che al capitolo 2 - "Una priorità: agevolare le micro, piccole e medie imprese" - cita un soggetto economico nuovo, ovvero le imprese fino a 20 dipendenti), onde evitare dannose confusioni, sia ai fini d'immaginare rappresentanze omogenee nazionali ed europee, sia agli stessi fini conoscitivi di un'analisi comparata.

<sup>124</sup> Importante il riferimento ai progetti e alle iniziative presenti all'interno dei Fondi interprofessionali, in particolare quelli nei quali si registra una decisa polarizzazione verso la piccola dimensione (Fondo Artigianato Formazione, Fondoprofessionisti, FonAr.Com), ma anche attraverso l'approfondimento dell'analisi su altre realtà più eterogenee con significativa presenza di piccole imprese (Fon.Ter, For.Te, Fondo Formazione PMI).

4. La promozione della formazione dei titolari (tab. 8.7) che, complessivamente, nel nostro Paese corrispondono a 1.636.725 unità (con una quota dell'83 % riconducibile alle microimprese).

Tabella 8.7 - Titolari di impresa per settori di attività

Titolari di impresa	Microimprese	Imprese	%	
Imprenditori	210.005	346.007	61	
Liberi professionisti	185.635	209.010	89	
Lavoratori in proprio	960.237	1.081.708	89	
Totale	1.355.877	1.636.725	83	

  

Settore	imprenditori	liberi professionisti	lavoratori in proprio	Totale
Agricoltura, caccia e pesca 01	19.606	20	58.402	78.028
Industria dell'energia, estrazione materiali energetici 02	107	34	854	994
Industria della trasformazione 03	45.349	4.234	169.563	219.146
Industria delle costruzioni 04	38.442	3.842	151.033	193.317
Altre attività: commercio 05	48.169	16.374	289.422	353.965
Altre attività: alberghi e ristoranti 06	14.323	1.030	129.896	145.249
Altre attività: trasporti e comunicazioni 07	7.777	1.399	27.401	36.578
Altre attività: intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari 08	5.233	15.003	10.237	30.473
Altre attività: servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	24.305	103.266	43.639	171.210
Altre attività: istruzione, sanità ed altri servizi sociali 11	2.070	36.760	8.057	46.887
Altre attività: altri servizi pubblici, sociali e alle persone 12	4.623	3.673	71.733	80.029
<b>Totale</b>	<b>210.005</b>	<b>185.635</b>	<b>960.237</b>	<b>1.355.877</b>

Fonte: Archivio Asia 2005

5. Lo sviluppo di un percorso di analisi diretto ad evidenziare le modalità e gli strumenti realizzativi a sostegno della formazione delle imprese minori, indagandone la diffusione attraverso l'impiego di nuove tecnologie e metodologie (con un approccio *blended learning*).
6. I costi elevati della formazione che rappresentano per le imprese minori ancora un grande ostacolo. Solo il 7,5% delle microimprese cosiddette formatrici ha ricevuto una qualche forma di finanziamento. Nell'11,4% dei casi il sostegno finanziario proviene dai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua. E' necessario, dunque, agevolare l'accesso alla formazione e con costi più contenuti.
7. L'individuazione di sistemi premianti per gli investimenti formativi frutto di specifiche esperienze, anche di tipo innovativo, da analizzare ed eventualmente estendere a diversi ambiti territoriali e/o settoriali<sup>125</sup>.

#### Box 8.1 – Il caso del CPT di Benevento, Organismo Bilaterale per la sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore edile

Il Comitato Paritetico Territoriale - CPT di Benevento è l'organismo bilaterale per la sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore edile. Costituito nel febbraio del 1998, esso è frutto dell'accordo tra il Collegio dei Costruttori Edili (ANCE) della provincia di Benevento e le organizzazioni sindacali dei lavoratori edili (FeNeAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL). I prevalenti campi di azione-intervento del CPT comprendono attività di formazione, di informazione e di consulenza a favore delle imprese e dei lavoratori.

Il CPT rileva annualmente la propria presenza all'interno dei cantieri di lavoro per segnalare alle imprese, attraverso la competenza dei propri tecnici, l'applicazione di misure idonee a ridurre e/o eliminare i rischi presenti nei luoghi di lavoro. Inoltre, fornisce ai lavoratori le informazioni e la formazione necessarie per lavorare in sicurezza e per innalzare la percezione dei rischi.

<sup>125</sup> Si pensi al Progetto LARR – Legno Arredo - realizzato dalla Provincia di Milano con la costituenda Provincia di Monza e Brianza, in accordo con le Parti sociali e con il supporto tecnico-scientifico dell'Isfol, per l'individuazione di sistemi premianti degli investimenti formativi realizzati dalle imprese del settore. Rif. Cap. 5.5 "Iniziativa pilota per la sperimentazione di sistemi premianti di sostegno pubblico alla formazione continua: l'esperienza nel settore Legno e Arredo della Provincia di Milano", in MLPS, *Rapporto 2007 sulla formazione continua*, FOP (Formazione Orientamento Professionale), Anno 8/Numero 1-2, Gennaio-Aprile 2007.

Nel complesso, si delinea un'azione di affiancamento alle imprese indispensabile per innescare un trend incrementale dei livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro. Fondamentale in tal senso il ruolo svolto da percorsi di informazione-formazione programmati dal CPT locale a favore di tutti gli operatori del settore. In particolare, dal 2006 è stato definito un piano di formazione continua<sup>126</sup> da svolgersi all'interno di tutte le imprese iscritte alla Cassa Edile beneventana. Ad oggi l'accordo in totale ha formato, sui temi della sicurezza, ben 806 lavoratori<sup>127</sup>, distribuiti in 144 imprese. Nello specifico, questi i numeri dell'esperienza formativa attivata<sup>128</sup>: nel 2006 sono state coinvolte 28 imprese, per 184 lavoratori; nel 2007 il numero delle imprese coinvolte sale a 76, per 412 dipendenti; nel 2008 le imprese aperte all'esperienza formativa sono 40, per 210 lavoratori.

In totale, il processo di formazione avviato dal CPT di Benevento ha riguardato il 12% delle imprese ed il 15% dei lavoratori iscritti alla Cassa Edile locale.

Di seguito gli obiettivi per il prossimo quinquennio: formare almeno il 50% delle maestranze della provincia; ripetere con cadenza biennale/ triennale la formazione sulle tematiche ritenute di volta in volta prioritarie. A sostegno di tali previsioni operative, nel febbraio 2006, è stato presentato ed approvato il Patto Formativo Locale (PFL) delle Costruzioni nella provincia di Benevento, per la riqualificazione del settore, attraverso la valorizzazione delle risorse umane e del capitale sociale del territorio<sup>129</sup>.

Il PFL scaturisce da un protocollo di intesa stipulato tra il Ministero del Lavoro, l'Assessorato al Lavoro e alla formazione della Regione Campania, l'Associazione Costruttori (ANCE), il Comitato Paritetico Territoriale (CPT) di Benevento, le organizzazioni sindacali Fillea CGIL, Filca CISL, Feneal UIL della provincia di Benevento. Nella costruzione del partenariato hanno successivamente aderito la direzione regionale dell'INAIL Campania e la provincia di Benevento. In tale ambito sono stati definiti: gli standard per il Codice di Condotta<sup>130</sup> delle imprese edili della provincia; la valutazione delle effettive necessità formative aziendali; d'intesa con l'ISFOL è stato messo a punto un questionario somministrato a 120 imprese, in grado di rispondere alle esigenze della ricerca; si è avviato un lavoro di repertorio relativo alle competenze dei lavoratori, facendone corrispondere anche una progettazione formativa che permetta il raggiungimento delle qualifiche professionali individuate.

L'intero percorso, nelle varie articolazioni, è condiviso con il Settore Formazione della Regione Campania.

Da quanto fin qui esaminato ed esposto, nasce la proposta di attivare un "Laboratorio sugli stili e sui modelli di apprendimento delle MPI" che, proseguendo l'attività avviata nella precedente programmazione, intende suggerire opportune valutazioni-interventi in linea con le strategie regionali. In tale contesto, i territori dell'Obiettivo Convergenza, caratterizzati da una diffusa criticità del sistema di offerta formativa per le MPI, rappresentano i destinatari privilegiati di interventi-azioni a supporto dei processi di formazione e sviluppo diretti alle imprese minori e, in particolare, all'apprendimento dei loro titolari.

Nell'ambito dei territori dell'Obiettivo Convergenza, sulla base di un universo di riferimento di circa 300.000 titolari di microimprese, saranno messi sotto osservazione i fenomeni legati allo sviluppo della formazione continua nelle MPI, tenendo conto del confronto con esperienze di successo e/o modelli e prassi di eccellenza utili a guidare le attività di ricerca e analisi, nonché per la messa a punto di adeguati strumenti di stimolo e sostegno all'apprendimento dei loro titolari.

Il risultato di tale attività di ricerca è diretto a definire mappe concettuali sui modelli e sugli stili di apprendimento (distinti per settore, dimensione aziendale, ciclo di vita, etc.), utili per la messa a punto di un "Kit di autodiagnosi" ad uso dei titolari di MPI per sostenerne il sistema di conoscenze e competenze. Ciò nella consapevolezza di agevolare l'analisi di specifici fabbisogni correlati, primariamente, al coinvolgimento delle imprese nei processi di trasformazione dovuti alla internazionalizzazione, alla globalizzazione e alla più generale integrazione dell'impresa in reti, circuiti e filiere produttive di maggiore ampiezza. I risultati di tali autodiagnosi dovranno avviare

<sup>126</sup> In virtù di un accordo tra le Parti sociali che ha mutualizzato le ore di formazione previste dal D.lgs 626/94, poi D.lgs 81/08.

<sup>127</sup> Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (dal 2007 attivati 8 corsi); Addetto Antincendio (dal 2007 attivati 6 corsi); Montaggio Smontaggio Ponteggi (dal 2007 attivati 15 corsi); Primo Soccorso (dal 2007 attivati 3 corsi); RLS (dal 2007 attivato 1 corso).

<sup>128</sup> Contemporaneamente il CPT ha attivato, sui temi della sicurezza, tutti i corsi di formazione previsti dalla legislazione vigente.

<sup>129</sup> Le attività del progetto, di durata triennale, sono state avviate nel novembre 2006.

<sup>130</sup> Il Codice è stato sottoscritto da: ANCE, Feneal UIL, Filca CISL, Fillea CGIL, dalla Direzione Provinciale del Lavoro, dalla ASL, dal presidente della Provincia, dagli Assessori ai Lavori Pubblici e alla Formazione e Lavoro della Regione Campania.