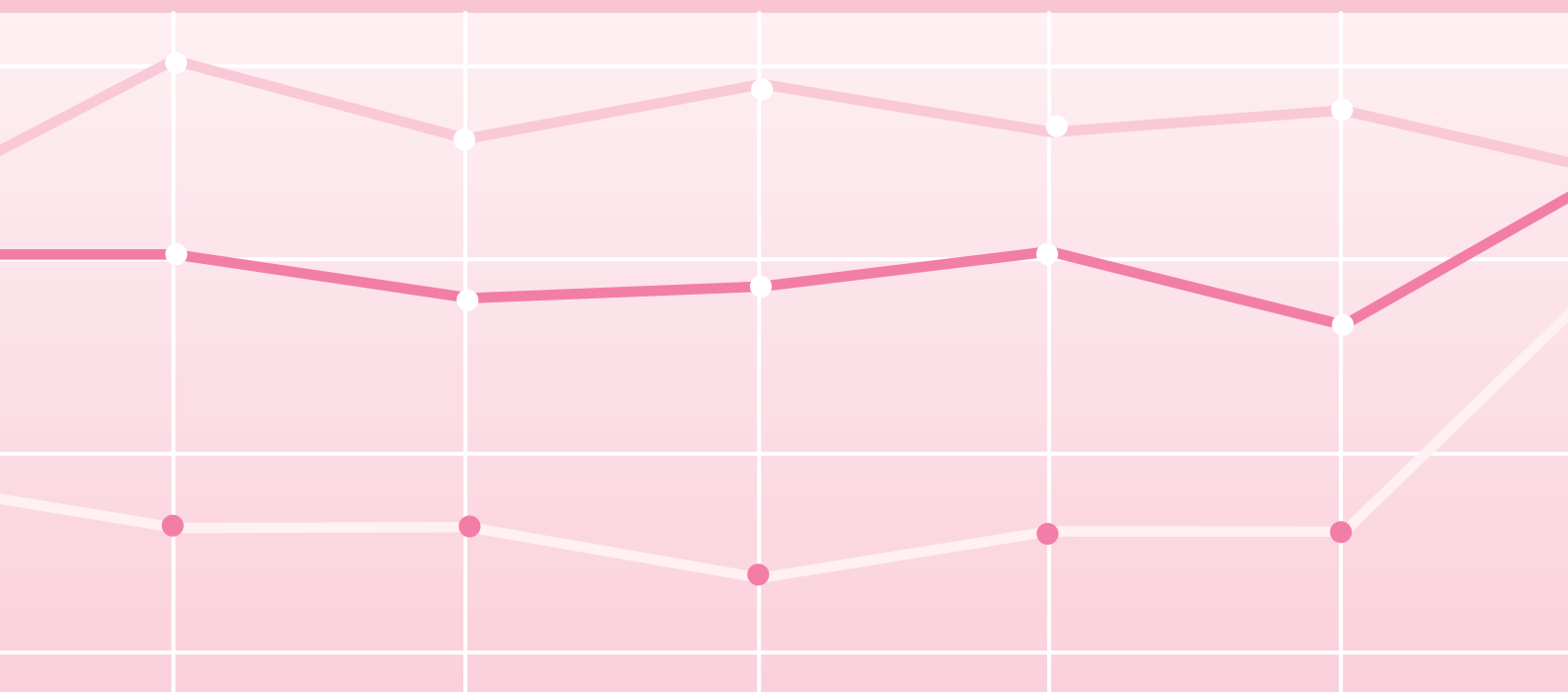




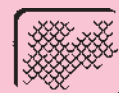
PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO

La formazione del personale nelle imprese in Trentino



COMUNICAZIONI

Maggio 2002



SERVIZIO STATISTICA
della Provincia Autonoma di Trento

© Provincia Autonoma di Trento - Servizio Statistica

Il Servizio Statistica della Provincia Autonoma di Trento autorizza la riproduzione parziale o totale del presente fascicolo con la citazione della fonte.

A cura di

Mauro Frisanco

Coordinamento rilevazione

Stefania Billato - Servizio Statistica

Coordinamento editoriale

Vincenzo Bertozzi - Servizio Statistica

Progetto grafico

Palma & Idea

Impaginazione

Tecnolito grafica

Le principali pubblicazioni del Servizio Statistica
sono disponibili nel Sito Internet **www.provincia.tn.it/statistica**

La formazione del personale nelle imprese in Trentino

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 5
IMPRESA E FORMAZIONE: UNO SCHEMA INTERPRETATIVO	» 7
• Sviluppo della professionalità e formazione	» 7
• I processi di adeguamento delle risorse umane: approcci e determinanti	» 8
IL SOSTEGNO PUBBLICO ALL'ADATTABILITA' DELLA FORZA LAVORO IN TRENINO: LE CONDIZIONI DI CONTESTO	» 10
• Verso la costruzione di un sistema di formazione continua	» 10
• Le azioni con il concorso del Fondo Sociale Europeo	» 11
• Le azioni con il concorso della legge 236/93	» 12
LE TIPOLOGIE AZIENDALI DELL'INDAGINE	» 16
• L'appartenenza settoriale	» 16
• La composizione degli organici	» 16
• I processi di innovazione	» 17
• Le necessità di sviluppo delle competenze	» 19
LA FORMAZIONE NELLE IMPRESE: ESITI DELLA RILEVAZIONE	» 21
• Squilibri tra competenze e strategie di azione	» 21
• Aspetti generali della formazione del personale	» 22
• I corsi di formazione: diffusione, modalità e partecipanti	» 23
• Le tematiche della formazione	» 25
• Gli approcci alla formazione	» 26
IMPRESA E FORMAZIONE CONTINUA IN TRENINO: ALCUNE CONSIDERAZIONI FINALI	» 29
BIBLIOGRAFIA	» 33
APPENDICE STATISTICA	» 35



INTRODUZIONE

L'analisi di seguito presentata ha l'obiettivo di fornire alcuni elementi conoscitivi sui comportamenti delle imprese, operanti nel sistema produttivo provinciale, nei confronti della formazione del personale. Nello specifico, sono commentati i risultati della "Rilevazione statistica sulla formazione del personale nelle imprese - Anno 1999", condotta a livello locale nel corso del 2000 dal Servizio Statistica della Provincia Autonoma di Trento come attività delegata dell'ISTAT.

La rilevazione, finora unica a livello provinciale per temi affrontati e metodologie adottate¹, ha toccato vari aspetti, tra i principali:

- il dimensionamento e la composizione degli organici aziendali;
- la tipologia di innovazioni adottate dalle imprese;
- le modalità di approccio e le attività di formazione svolte;
- l'evoluzione della realizzazione di corsi di formazione;
- l'articolazione dei partecipanti per categoria professionale di appartenenza;
- gli ambiti e i contenuti dell'attività corsuale;
- le modalità organizzative adottate per la gestione dell'attività formativa.

Sulla base della significatività dei risultati della rilevazione, le indicazioni raccolte sono state organizzate in tre principali macro-ambiti di esplorazione:

- le modalità di risposta alle necessità di acquisire o di sviluppare nuove competenze professionali;
- il modello organizzativo delle attività di formazione;
- gli utenti e le tematiche della formazione.

Il tema generale che l'analisi affronta è quello della formazione in impresa che, nella sua moderna accezione, ha assunto l'ottica di "formazione continua". Si tratta di un ambito formativo² del quale negli ultimi anni si è parlato spesso, ma non per questo si può affermare che al riguardo esista una chiarezza concettuale³. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno premettere, all'analisi dei risultati della rilevazione, alcune brevi considerazioni sull'evoluzione della formazione in impresa verso un processo formativo continuo, dunque sul concetto di "formazione professionale continua".

La lettura dei risultati della rilevazione è inoltre proposta anche alla luce degli orientamenti di ordine generale, delle linee di intervento e delle opportunità di azione offerte dall'intervento dell'Amministrazione Provinciale⁴. Ciò per due ragioni di fondo: in primo luogo, perché nel contesto trentino la formazione continua è progressivamente divenuta l'elemento fondante del

(1) La rilevazione ha riguardato un campione rappresentativo del sistema produttivo extra-agricolo provinciale, composto da 325 imprese. Per una descrizione dell'articolazione del campione si veda quanto riportato più avanti.

(2) Tale tipologia formativa è uno dei quattro ambiti dell'attuale sistema di formazione professionale e si aggiunge alla formazione di base (o iniziale), alla formazione al lavoro (o "di ingresso", o più recentemente "superiore") ed alla formazione permanente (o lungo tutto il corso di vita attiva).

(3) Anche i riferimenti normativi non sono sempre stati chiari anche a causa dell'abbondare nella letteratura di espressioni per lo più derivate dalla lingua inglese, non sempre perfettamente equivalenti, alle quali autori diversi hanno attribuito significati diversi. Ad esempio, recurring education, continuing education, lifelong education, lifelong learning, continuing training, ecc..

(4) Nello specifico, dall'azione programmatica e di indirizzo del Servizio Addestramento e Formazione Professionale della Provincia Autonoma di Trento.

sistema di formazione professionale provinciale; in secondo luogo, perché il ruolo di indirizzo e di animazione istituzionale hanno costituito le pre-condizioni per l'avvio di molte iniziative di formazione nelle imprese, nonché da un punto di vista più generale, di consolidamento e diffusione nel contesto produttivo di interventi formativi a carattere continuo.

Le varie sezioni del presente documento sono dunque organizzate nel seguente modo:

- la prima sezione è dedicata alla definizione di un possibile schema interpretativo della formazione professionale continua, alla luce dell'evoluzione del ruolo di tale strumento di valorizzazione delle risorse umane nel contesto aziendale;
- la seconda sezione offre alcuni principali elementi per contestualizzare gli esiti della rilevazione alla luce dell'evoluzione - a livello provinciale - dell'intervento pubblico nel campo della formazione continua e, dunque, degli impulsi allo sviluppo di tale tipologia formativa che possono essere derivati dagli orientamenti programmatici del sistema formativo trentino nel periodo di riferimento dell'indagine sul campo;
- la terza sezione offre ulteriori elementi di contesto della rilevazione, nello specifico la tipologia di imprese oggetto d'indagine;
- la quarta sezione illustra i risultati della rilevazione per quanto concerne i comportamenti delle imprese nei confronti della formazione del personale;
- la quinta sezione espone alcune principali considerazioni di carattere generale sui risultati dell'indagine sul campo e sulle politiche pubbliche in tema di formazione professionale nelle aziende.

IMPRESA E FORMAZIONE: UNO SCHEMA INTERPRETATIVO

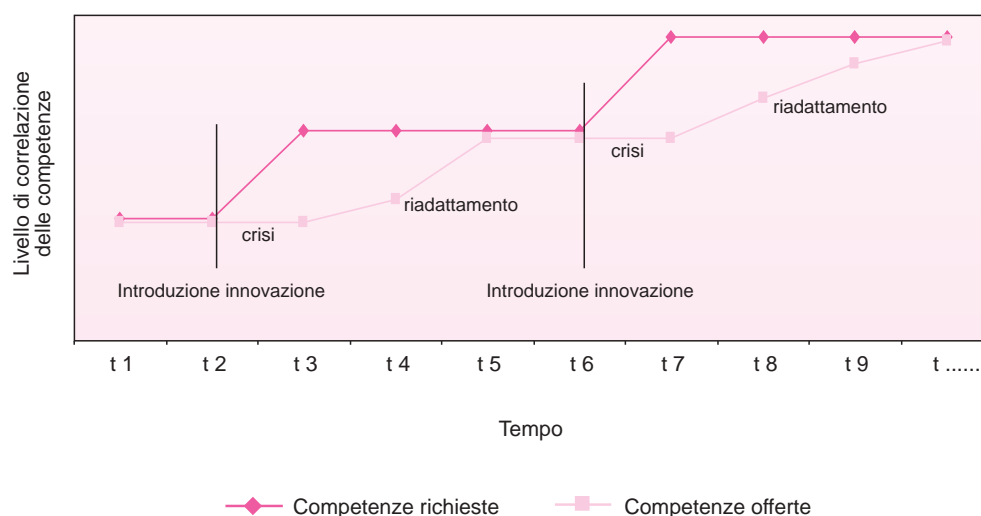
SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE

E' opinione diffusa che i processi di riadattamento delle competenze abbiano, negli anni recenti, assunto una particolare rilevanza. In tale periodo, ancor più che nei precedenti decenni, le imprese hanno dovuto affrontare continui e molteplici cambiamenti, che hanno riguardato da un lato lo sviluppo interno (innovazioni di processo, di prodotto, riorganizzazione) e dall'altro il posizionamento sul mercato. In questo quadro di mutamenti di ampia portata, la formazione in impresa è venuta a giocare un ruolo sempre più attivo, anche se con gradi e diffusione eterogenei in relazione ai diversi contesti.

A prescindere dalle peculiarità aziendali, settoriali e di area territoriale, emerge con chiarezza l'affermazione di una concezione delle attività di riadattamento professionale nella logica della "formazione continua", sempre più considerata leva dello sviluppo delle organizzazioni al pari degli interventi di innovazione tecnologica, organizzativa, finanziaria e commerciale.

L'elemento centrale di tale situazione è la condizione che caratterizza, rispetto al passato, lo sviluppo della vita professionale di ogni lavoratore, da intendersi sempre più, non come un'evoluzione lineare e continua, ma come un processo ciclico che alterna momenti di forte integrazione fra competenze⁵ offerte e competenze domandate, con momenti di forte sfasatura. Un'ipotetica evoluzione dei cicli di correlazione tra domanda e offerta di competenze può essere così rappresentata.

Schema ipotetico di correlazione tra competenze richieste e competenze offerte



(5) Sul significato del termine "competenze" si sta ancora molto discutendo ed il dibattito è aperto. Per ragioni di opportuna semplificazione si propone la seguente definizione: "la competenza può essere intesa come l'esplicitazione di risorse cognitive, di varia natura, che presiedono a processi di azione e di decisione da cui dipende la qualità della prestazione. Questa definizione si adatta a qualunque attività lavorativa e pone l'accento sulle conoscenze possedute e sulle capacità di utilizzarle in relazione alle situazioni problematiche che si presentano e che richiedono l'assunzione di decisioni." (P. Schifano, La competenza professionale: spunti di riflessione per la progettazione formativa, in Idee e strumenti per innovare la cultura della progettazione formativa, Provincia Autonoma di Trento, 1999).

-
- la formazione sul lavoro resta una modalità importante dell'adeguamento delle competenze, intrecciandosi strettamente alla formazione attraverso corsi aziendali, così come, soprattutto in alcuni casi (ambito informatico, progettuale, di apprendimento di lingue straniere), all'autoformazione;
 - la formazione e lo sviluppo delle competenze interne si caratterizzano tuttora per una forte selettività; il riadattamento professionale attraverso corsi di formazione riguarda ancora prevalentemente il management ed i tecnici, mentre gli operai, in particolare quelli meno qualificati, sono interessati solo da limitati programmi di "job rotation" e di aggiornamento circa alcune e specifiche tematiche aziendali;
 - la formazione in impresa attraverso iniziative corsuali ha sempre più trovato un maggior sostegno, e stimolo, nelle "provvidenze pubbliche", assicurate sia dal quadro normativo comunitario che da quello nazionale.

IL SOSTEGNO PUBBLICO DELL'ADATTABILITA' DELLA FORZA LAVORO IN TRENTINO

Lo sviluppo della formazione continua a livello provinciale è avvenuto nell'ambito di un contesto caratterizzato da forti spinte innovative e sperimentali nei confronti della formazione professionale in generale. Nello specifico, è la seconda metà degli anni '90 che rappresenta il punto di svolta decisivo per la formazione continua provinciale, divenuta progressivamente il segmento di offerta formativa pubblica più rilevante per numero di interventi in rapporto al volume complessivo di azioni dell'intero sistema di formazione professionale provinciale (fig. 1).

**VERSO LA
COSTRUZIONE DI
UN SISTEMA
DI FORMAZIONE
CONTINUA**

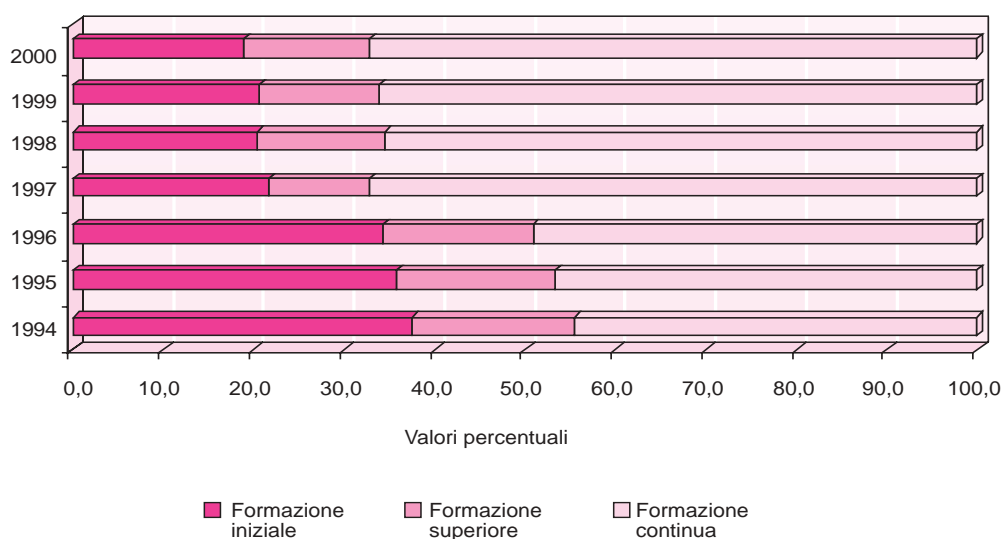


FIGURA 1

**Evoluzione
dell'incidenza della
formazione continua
sull'offerta formativa
in Trentino**

Fonte: elaborazione su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale, P.A.T.

Il periodo antecedente tale arco temporale si caratterizzava principalmente per una scarsa diffusione sia di una cultura della formazione ricorrente sia di una "vocazione formativa" in tale direzione da parte delle imprese, anche a causa della carenza di servizi e di reti di accompagnamento. Nello specifico, le politiche di formazione del personale si delineavano per un quadro:

- di prevalente orientamento della formazione all'inserimento di nuovi assunti e/o alla riqualificazione di "specifici" gruppi professionali;
- di interventi più di carattere estemporaneo, volti a risolvere esigenze specifiche e non organicamente inseriti in strategie di sviluppo delle risorse umane;
- di assegnazione alla formazione del compito più di ammortizzatore sociale nei casi di mobilità esterna che di riadattamento e manutenzione delle competenze.

A partire dalla seconda metà degli anni '90, sono il Fondo Sociale Europeo (di seguito FSE), da un lato, e l'operatività della legge nazionale n. 236 del 19 luglio 1993, dall'altro, che hanno dato un impulso forte all'avvio della maggioranza delle esperienze di formazione continua a livello provinciale.



Per quanto riguarda la natura degli interventi realizzati dal FSE, le azioni promosse dall'Amministrazione Provinciale si sono sviluppate nell'ottica di agevolare l'adattamento dei lavoratori ai mutamenti industriali e all'evoluzione dei sistemi di produzione (Obiettivo 4 del FSE) e, per quanto concerne le zone rurali, la qualificazione e la riqualificazione dei dipendenti di piccole e medie imprese (Obiettivo 5b del FSE). Tra questi due ambiti di intervento, è comunque la programmazione "Obiettivo 4" che rappresenta il contenitore più significativo di esperienze progettuali di intervento pubblico in materia di formazione continua a livello provinciale.

La legge nazionale n. 236/93 rappresenta un ulteriore importante canale di finanziamento pubblico di tale segmento formativo: essa ha attribuito alla formazione continua, per la prima volta in maniera decisa ed esplicita, il ruolo di strumento di politica del lavoro, pur conservando il carattere di intervento urgente dettato dalle crisi e dalle ristrutturazioni evidenziate a livello nazionale a partire dall'autunno 1992. Nello specifico, tale provvedimento ha avuto il pregio di aver introdotto la possibilità di finanziare, attraverso il Fondo unico per la formazione professionale, progetti formativi a carattere aziendale per il rafforzamento professionale ed occupazionale dei dipendenti, anche attraverso pratiche – quali l'analisi dei fabbisogni, gli interventi di *counselling* e di orientamento, il bilancio di competenze, ecc. - in grado di favorire la realizzazione di percorsi di formazione individuale.

LE AZIONI CON IL CONCORSO DEL FONDO SOCIALE EUROPEO

La programmazione finanziaria 1994-1999 dell'Obiettivo 4 per la Provincia Autonoma di Trento ha previsto una disponibilità complessiva di circa 20 milioni di Euro, ed ha visto *in itinere* una progressiva maggiore allocazione effettiva delle risorse sull'Asse 2 (89% delle risorse complessive), vale a dire per interventi di accompagnamento e di adeguamento delle risorse umane in relazione ai cambiamenti strutturali del sistema economico e produttivo.

Guardando ai bilanci delle esperienze realizzate¹⁰ non si può dire che tali risorse non abbiano trovato un effettivo impiego, come messo in luce dalla significativa capacità di utilizzo delle risorse impegnate (pari al 58%) e dall'elevata capacità realizzativa degli interventi previsti (pari all'81%). Dal punto di vista degli indicatori fisici (tab.1), con riferimento all'intero Sottoprogramma Obiettivo 4 (1994-1999) sono stati realizzati 738 interventi per 22.978 partecipanti, articolati in azioni formative e non¹¹. Considerando le sole attività formative, i lavoratori beneficiari di interventi di formazione a carattere aziendale sono oltre 6 mila, prevalentemente maschi (78%), di età superiore ai 25 anni (68%) e in possesso di diploma oppure di laurea (68%). Per quanto riguarda le azioni finanziate, il loro numero è aumentato costantemente nel tempo superando le 60 azioni/anno alla fine di tale periodo di programmazione.

(10) Per un approfondimento si consulti la valutazione ex-ante del Programma Operativo della Provincia Autonoma di Trento per l'Obiettivo 3 del Fondo Sociale Europeo, periodo 2000-2006.

(11) Nell'ambito del Sottoprogramma P.A.T. dell'Obiettivo 4 del FSE vi sono misure - quelle appartenenti all'asse 1 (interventi di anticipazione e supporto) e all'asse 3 (assistenza tecnica) - che hanno visto la realizzazione di azioni non necessariamente formative.



Obiettivo	Numero corsi conclusi	Numero allievi finali	Percentuale di femmine partecipanti	Percentuale di partecipanti over 25 anni
Obiettivo 4 - Asse 1 - Misura 2	213	6.413	32,4	68,4
Obiettivo 4 - In complesso	738	22.978	33,9	78,6
Obiettivo 5b - Misura 3	13	256	31,6	84,6
Obiettivo 5b - In complesso	135	2.199	45,6	67,8

TABELLA 1
Risultati della programmazione (1994-1999) Obiettivi 4 e 5B Fondo Sociale Europeo - Interventi di formazione a carattere aziendale

Fonte: elaborazioni Servizio Addestramento e Formazione Professionale - P.A.T. su dati IGRUE.

A quanto cofinanziato attraverso la programmazione Obiettivo 4 del FSE si deve poi aggiungere la programmazione Obiettivo 5 (zone rurali), in particolare gli interventi rivolti alla qualificazione e alla riqualificazione dei dipendenti di piccole e medie imprese: nel periodo 1994-1999 tale tipo di formazione ha coinvolto circa 300 persone.

Per quanto riguarda gli ambiti di riadattamento e sviluppo delle competenze, le varie azioni sono originate da un quadro programmatico provinciale che, per il periodo 1994-1999, ha individuato, come ambiti prioritari di formazione continua, le seguenti principali aree tematiche: sicurezza e salute sul posto di lavoro; tecniche di controllo, certificazione e qualità totale; nuove metodologie organizzative e gestionali; nuove tecnologie applicate alla produzione ed alla gestione, management.


Al di là degli interventi di carattere formativo, si deve tuttavia sottolineare come la diffusione di iniziative di formazione continua nelle imprese del sistema produttivo provinciale sia stata accompagnata da una pluralità di altre azioni, sostenute dal FSE e finalizzate alla costruzione di un "sistema" di formazione continua. Tra le principali:

- l'attivazione di servizi di assistenza/consulenza a sportello alle Piccole e Medie Imprese per l'attivazione di piani formativi aziendali e interaziendali e l'elaborazione di dispositivi tecnici per lo svolgimento di check-up aziendali nonché per l'utilizzo dei bilanci di competenze;
- l'investimento nelle risorse umane di sistema, nello specifico la realizzazione di percorsi di formazione delle parti sociali e di formazione formatori negli ambiti della progettazione, gestione e valutazione delle azioni di formazione per occupati.

Tutto ciò nell'ambito di un contesto fondato su un consolidato dialogo sociale e di raccordo tra i diversi attori del sistema formativo provinciale, sostegni rilevanti per la valorizzazione - in Trentino - delle provvidenze comunitarie disponibili per agevolare e rafforzare la formazione nelle imprese.

La recente attività di monitoraggio¹² delle azioni di formazione aziendale, che le Circolari ministeriali n. 37/98, n. 139/98 e n. 51/99 hanno provveduto a finanziare ai sensi della legge n. 236/93, offre una serie di utili indicazioni per completare il quadro istituzionale delle politiche a sostegno della formazione continua in Trentino.

LE AZIONI CON IL CONCORSO DELLA LEGGE N. 236/93



Come già anticipato, la legge n. 236/93 e le successive circolari di attuazione rappresentano il canale di intervento complementare con quello del Fondo Sociale Europeo (Obiettivo 4 e Obiettivo 5b) per il sostegno pubblico della “formazione aziendale”. Tale complementarità rappresenta una specificità del contesto provinciale¹³ dove, a differenza di quanto rilevato in molte altre regioni, già a partire dal Piano annuale della formazione professionale 1996/97, la Provincia Autonoma di Trento ha previsto una gestione integrata dei fondi¹⁴, evitando rischi di sovrapposizione e concorrenzialità tra i dispositivi di cofinanziamento della formazione in azienda. In questo quadro, le strategie di intervento adottate hanno assicurato la compresenza di azioni in grado di favorire, da un lato, la presenza di fattori facilitanti la diffusione della formazione continua nelle aziende¹⁵ e, dall’altro, l’erogazione di contributi alle imprese per l’aggiornamento e la riqualificazione del personale.

Venendo all’analisi dell’attuazione della legge 236/93 nel periodo di riferimento della rilevazione ISTAT della formazione del personale nelle imprese (1997-1999), l’ammontare delle risorse messe a disposizione - per la formazione aziendale - dal Ministero del Lavoro alla Provincia Autonoma di Trento, attraverso le Circolari attuative¹⁶ del 1998 e del 1999, è stato pari a circa 5 milioni di Euro. Dal quadro generale degli interventi relativi alle due annualità (tab. 2) si evincono le seguenti indicazioni:

- in complesso, sono state realizzate 111 azioni che hanno visto il coinvolgimento di circa 180 aziende per un numero totale di lavoratori in formazione pari a 2.305; la quota di addetti mediamente interessata da interventi di formazione è risultata pari al 16,3%;
- la modalità di intervento nettamente più diffusa è risultata quella “aziendale” (per l’85% delle azioni) anziché quella “pluriaziendale” che prevedeva la possibilità per le imprese di associarsi tra loro per svolgere attività formative;
- alle azioni formative hanno partecipato prevalentemente imprese di piccole dimensioni (68%), mentre riguardo al settore produttivo di appartenenza si osserva la decisa prevalenza dei cosiddetti “altri servizi” (46%) rispetto al manifatturiero (23%), al commercio (13%), all’alberghiero (7%) e ai trasporti (3%); la presenza di imprese del comparto agricolo e di quello delle costruzioni tra i partecipanti alle azioni formative si è avuta, rispettivamente, nel 3% e nel 4% dei casi;
- il 76% delle azioni è stato proposto dalle aziende stesse, con ruoli proporzionalmente meno rilevanti per le associazioni di categoria (14%), per consorzi/associazioni tra imprese (8%) e per enti di formazione (2%);
- la quota maggioritaria di azioni ha avuto come obiettivo il miglioramento delle capacità dei lavoratori piuttosto che la riqualificazione oppure la riconversione degli stessi. Gli interventi di aggiornamento e qualificazione rappresentano l’80% delle azioni realizzate a fronte di un peso più modesto delle attività di riqualificazione (20%) e dell’assenza di progetti mirati

(12) Si veda il rapporto nazionale redatto dal Dipartimento di Scienza della Politica e Sociologia dell’Università degli Studi di Firenze, “Monitoraggio delle azioni di formazione continua promosse dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ai sensi dell’articolo 9 della legge 236/93 e delle Circolari n. 37/98, n. 139/98, n. 51/99 e n. 65/99”, Firenze, 2001.

(13) Si vedano a tal proposito le valutazioni espresse dall’ISFOL nel rapporto nazionale “Valutazione di medio termine del Documento Unico di Programmazione dell’Obiettivo 4 in Italia”, 1998.

(14) Il Piano Annuale della formazione professionale 1996/97 prevedeva per la formazione professionale continua tre tipologie di intervento riconducibili sia all’Obiettivo 4, sia all’Obiettivo 5b, sia alla legge n. 236 del 19 luglio 1993.

(15) Ad esempio, attraverso i citati servizi di supporto all’analisi dei fabbisogni, ecc..

(16) Si fa riferimento alle Circolari n. 37/98, n. 139/98, n. 51/99.

alla riconversione professionale; in altri termini, la formazione aziendale sembra essere stata finalizzata, non tanto alla creazione di nuove figure professionali oppure alla salvaguardia dei posti di lavoro, quanto alla riduzione del “gap” tra competenze domandate e competenze offerte, a fronte dei processi innovativi in atto nei contesti produttivi e organizzativi;

- le azioni formative attuate fungono più da strumento di aggiornamento trasversale piuttosto che come opportunità rivolta esclusivamente a talune categorie di lavoratori (ad esempio, quelli minacciati dalla disoccupazione). Ciò è confermato dagli “esiti attesi degli interventi per i lavoratori”, dato che vi è una assoluta preponderanza di progetti che - come obiettivo - hanno previsto il rafforzamento professionale dei lavoratori (circa il 90%) più che il mantenimento dell’occupazione oppure la mobilità sia verticale che orizzontale;
- il contenuto degli interventi formativi mette in luce una maggior domanda di formazione da parte delle imprese su tematiche attinenti le innovazioni sul versante organizzativo (45% dei casi), la qualità (23% dei casi), il miglioramento dei processi produttivi (20% dei casi) e la sicurezza (12% dei casi), a conferma dell’esigenza forte delle imprese di utilizzare la formazione come strumento di accompagnamento continuo al processo organizzativo.

TABELLA 2

Le azioni di formazione continua ai sensi della legge n. 236/93 in Trentino (Situazione relativa al biennio 1998 - 1999)

Quadro generale degli interventi	
Numero azioni formative	111
Numero imprese coinvolte	176
Numero lavoratori in formazione	2.305
Quota di addetti in formazione su totale addetti	16,3
Tipologia delle azioni	
Aziendali	84,7
Pluriazziendali	15,3
Obiettivi delle azioni	
Aggiornamento	47,8
Qualificazione	32,4
Riqualificazione	19,8
Riconversione	0,0
Aree tematiche delle azioni	
- attinenti all'innovazione organizzativa	44,8
- attinenti al Sistema Qualità	23,2
- attinenti all'innovazione di processo	20,0
- attinenti alla sicurezza	12,0
Settore di attività economica dell'impresa	
Agricoltura	2,8
Manifatturiero	23,3
Costruzioni	4,0
Commercio	13,1
Alberghiero	7,4
Trasporti e comunicazioni	3,4
Altri servizi	46,0
Dimensione dell'impresa	
Piccola	67,6
Media	25,0
Grande	7,4

Fonte: elaborazioni su dati Università degli Studi di Firenze, 2001.

LE TIPOLOGIE AZIENDALI DELL'INDAGINE

Questa sezione ha un carattere essenzialmente descrittivo e riporta sinteticamente le caratteristiche delle imprese oggetto della rilevazione in termini di comparto di attività economica di appartenenza, di composizione degli organici, del tipo di innovazioni in corso, del fabbisogno di riadattamento e sviluppo delle competenze delle risorse umane.

Come già anticipato, la rilevazione ha coinvolto un campione di 325 imprese localizzate sul territorio provinciale. La distribuzione delle imprese per comparto di attività economica assicura una rappresentatività di tutti i comparti extra-agricoli dell'economia trentina (tab. 3).

L'APPARTENENZA SETTORIALE

TABELLA 3

Distribuzione delle imprese per settore di attività

Settore di attività	Valori assoluti	Valori percentuali
Estrattivo	9	2,8
Manifatturiero	109	33,5
Energia, gas e acqua	6	1,8
Costruzioni e genio civile	41	12,6
Totale industria	165	50,8
Commercio	54	16,6
Alberghiero e pubblici esercizi	43	13,2
Trasporti e comunicazioni	20	6,2
Intermediazione monetaria e finanziaria	15	4,6
Servizi alle imprese	22	6,8
Servizi alle persone	6	1,8
Totale terziario	160	49,2
In complesso	325	100,0

Il campione di imprese risulta equamente distribuito tra attività industriali (51%) e di servizio (49%), con incidenze dei singoli comparti che mettono in luce una quota significativa di imprese manifatturiere (33%), seguite da quelle dei comparti commerciale (17%), alberghiero (13%) e delle costruzioni (13%).

In complesso, le imprese oggetto della rilevazione rappresentano un numero di addetti leggermente superiore alle 20 mila unità (20.193 unità). Gli addetti delle imprese del comparto industriale ammontano a 8.168 mentre quelli del terziario sono pari a 11.987 unità. Articolando gli organici per classi dimensionali, il campione di imprese vede una netta sovrarappresentazione di aziende con meno di 19 addetti (55%) e una presenza di quelle con oltre 100 addetti pari al 10%. Guardando invece alle principali caratteristiche del personale (fig. 2) si rileva: una pre-

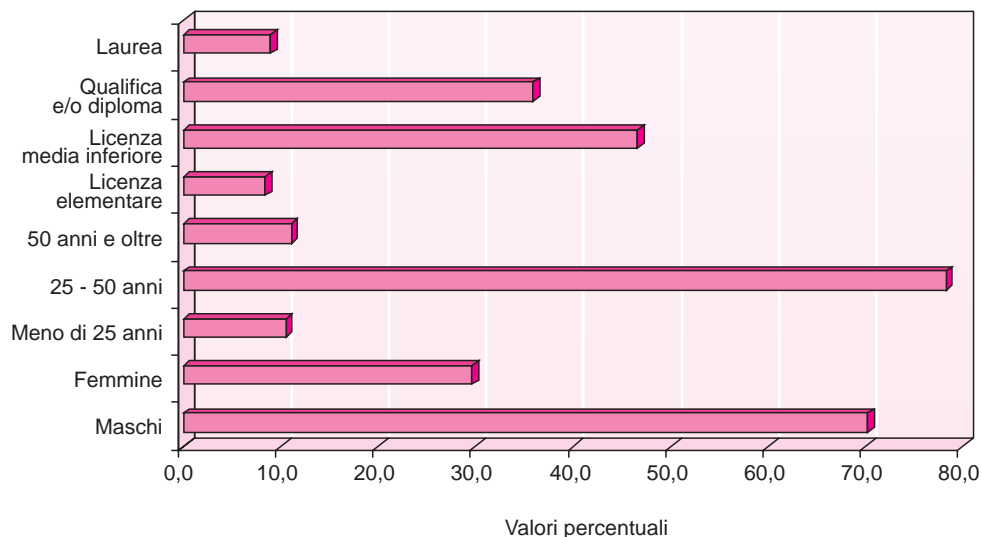
LA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANICI



senza di maschi in oltre il 70% dei casi, un peso della classe di età 25-50 anni all'incirca pari all'80% e un livello di scolarità che non va oltre la scuola dell'obbligo per il 55% degli addetti.

FIGURA 2

Composizione degli organici delle imprese del campione per genere, età e livelli di scolarità



Disaggregando il dato relativo alla qualità delle risorse umane delle imprese oggetto della rilevazione, si osservano livelli elevati di deficit scolare degli addetti soprattutto in riferimento:

- alle imprese di dimensione compresa tra "1 e 9 addetti" nonché in quelle con dimensione compresa tra "20 e 49 addetti"; per entrambe la quota di occupati privi di istruzione post-obbligo supera abbondantemente il 60%;
- alle imprese operanti nei comparti delle costruzioni (74%), estrattivo (69%), alberghiero (67%) e commerciale (64%);
- al segmento giovanile degli occupati, per il quale l'incidenza dei possessori di licenza elementare e/o media inferiore è del 56%.

I PROCESSI DI INNOVAZIONE

Per quanto riguarda le iniziative aziendali di innovazione dei prodotti, tecnologiche (o di processo) ed organizzative, i risultati della rilevazione non consentono di coglierne il reale dinamismo, essendo l'osservazione limitata all'anno (1999) preso a riferimento per l'analisi dei comportamenti nei confronti della formazione. Piuttosto, tale elemento conoscitivo consente sia di poter accertare quali siano le innovazioni in corso contestualmente allo svolgimento di eventuali attività formative sia di disporre di una *proxy* riguardo alle possibili determinanti della necessità, che le imprese hanno avuto nel triennio precedente alla rilevazione (1997-1999), di acquisire o sviluppare nuove competenze professionali.

Da questo punto di vista, si osserva come circa il 28% delle imprese del campione abbia in corso processi di innovazione. Tra questi, vi è una lieve maggior diffusione di interventi finalizzati all'introduzione di modifiche di tipo organizzativo (ad esempio nei modelli gestionali, nelle procedure di qualità, ecc.): la quota di imprese interessate da innovazioni organizzative è pari



al 29% a fronte di un coinvolgimento delle imprese in azioni finalizzate all'introduzione sul mercato di nuovi prodotti e/o servizi oppure al rinnovamento tecnologico, rispettivamente, pari al 28% ed al 27%.

La rilevanza dei processi di innovazione in corso muta a seconda del comparto di appartenenza e della dimensione dell'impresa (tab.4):

- in riferimento al primo aspetto, si osserva come le imprese dei comparti delle costruzioni e dell'alberghiero siano soprattutto interessate da innovazioni sul versante organizzativo; per il resto del terziario (commercio, trasporti, comunicazioni, credito, servizi alle imprese e alla persona) si rileva invece una più forte diffusione di interventi sia sul versante dello sviluppo dei servizi offerti sia su quello dell'organizzazione interna; netta, infine, la maggior presenza di innovazioni sul versante tecnologico, e dunque di processo, per le imprese manifatturiere;
- la dimensione dell'impresa mette in luce, da un lato, la bassa diffusione di processi innovativi tra le imprese campionate di dimensione più contenuta (quelle con meno di 9 addetti) e, dall'altro, livelli più significativi di imprese con innovazioni in corso - al momento della rilevazione - a partire da una dimensione media superiore ai 10 addetti per le innovazioni di processo, superiore ai 20 addetti per quelle di carattere organizzativo e superiore ai 50 addetti per quelle inerenti allo sviluppo e miglioramento dei prodotti/servizi.

(Percentuale di imprese con innovazioni in corso rispetto al totale imprese del campione)

Classe dimensionale e settore di attività economica	Innovazioni di prodotto/servizio	Innovazioni di processo	Innovazioni organizzative
In complesso	28,0	26,8	29,0
Classe dimensionale dell'impresa			
1-9 addetti	14,5	9,1	11,5
10-19 addetti	23,5	32,1	25,2
20-49 addetti	27,2	33,7	33,6
50-99 addetti	44,6	34,4	44,4
100 addetti e oltre	56,3	46,3	52,9
Settore economico dell'impresa			
Estrattivo, energia, gas e acqua	0,0	26,7	15,1
Manifatturiero	36,9	43,9	29,7
Costruzioni e genio civile	16,6	15,7	26,8
Commercio	24,4	13,2	26,5
Alberghiero e pubblici esercizi	14,5	15,3	25,7
Altre attività terziarie	40,0	26,9	39,3

TABELLA 4

Tipologia di innovazione in corso nelle imprese per classe dimensionale e settore di attività economica

LA NECESSITÀ DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE

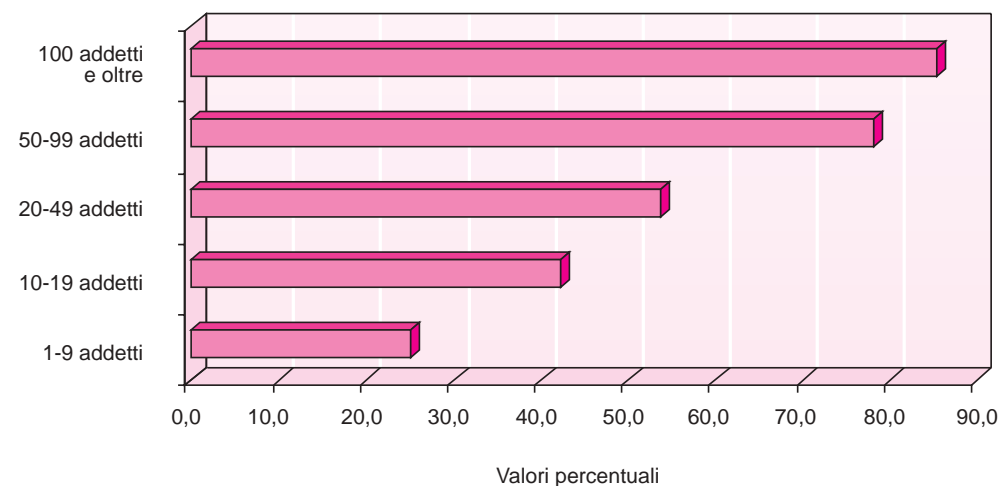
Un ulteriore elemento di contesto dei comportamenti assunti dalle imprese nei riguardi della formazione è rappresentato dall'eventuale manifestarsi della necessità di acquisire o sviluppare nuove competenze.

In riferimento al triennio precedente la rilevazione (1997-1999), il 50,2% delle imprese ha avuto questa necessità. Alla dimensione dell'impresa risulta associato (fig. 3) un fabbisogno di nuove competenze a diffusione crescente all'aumentare della consistenza degli organici: superati i 20 addetti si osserva come la maggioranza delle imprese di ogni classe dimensionale abbia incontrato tale necessità. In riferimento ai vari comparti di attività, invece, sono solo quattro i settori nei quali la quota di imprese che ha avuto tale fabbisogno risulta minoritaria: commercio, alberghiero, costruzioni ed estrattivo.

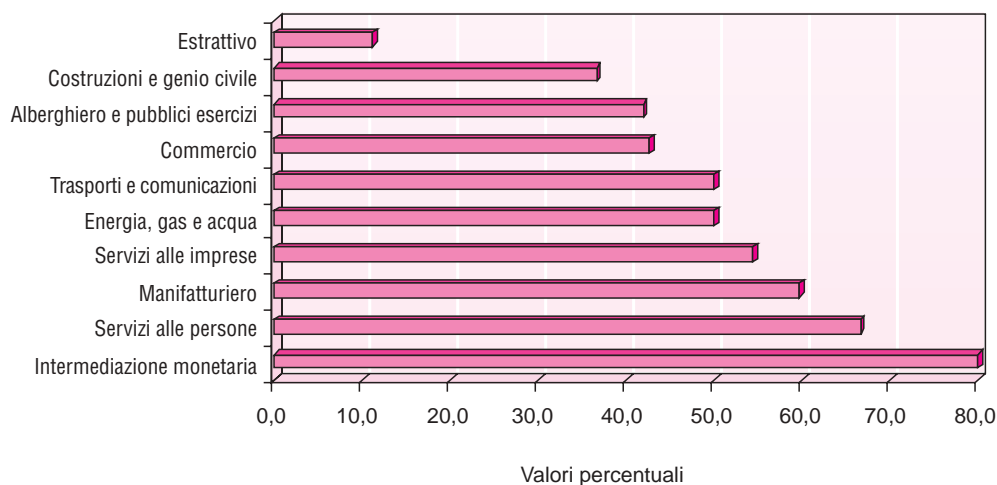
FIGURA 3


Fabbisogni di sviluppo delle competenze per caratteristiche dell'impresa (triennio 1997 - 1999)

Per dimensione di impresa



Per settore di attività economica






La necessità di poter contare su risorse umane con competenze più adeguate non è riconducibile in modo netto a una tipologia di innovazione piuttosto che all'altra. Tuttavia, è necessario tenere presente che, se per le innovazioni di prodotto e di processo la contestuale presenza di azioni innovative e di richiesta di nuove competenze si ha nel 39% dei casi, innovazioni organizzative e fabbisogni di riadattamento professionale sono elementi compresenti nel contesto aziendale in oltre il 46% delle imprese.

La necessità di sviluppo e di mantenimento delle competenze in questa specifica fase di vita delle imprese trentine (fine anni '90) sembrerebbe conseguire soprattutto ai processi di innovazione organizzativa¹⁷, dunque alle trasformazioni del modo di operare e della stessa cultura aziendale.

(17) Da questo punto di vista, si sottolinea l'omogeneità delle indicazioni emerse dalla rilevazione ISTAT rispetto a quelle offerte dalla valutazione dell'attuazione delle legge 236/93 commentate in precedenza.



LA FORMAZIONE NELLE IMPRESE: ESITI DELLA RILEVAZIONE

SQUILIBRI TRA COMPETENZE E STRATEGIE DI AZIONE

Dopo aver descritto il contesto della rilevazione sia dal punto di vista degli orientamenti dell'offerta pubblica della formazione rivolta alle imprese che delle caratteristiche di quest'ultime, la presente sezione affronta il tema centrale dell'indagine: il ruolo e le peculiarità delle politiche di formazione del personale nell'ambito delle strategie più generali messe in atto dalle imprese per far fronte ai fabbisogni di riadattamento e sviluppo delle competenze del personale.

Al manifestarsi di squilibri tra competenze offerte e competenze domandate, le imprese possono adottare due tipi di strategie: di flessibilità interna, rivolte al mercato interno e finalizzate alla riqualificazione e allo sviluppo professionale delle risorse umane disponibili; di flessibilità esterna, rivolte invece al mercato esterno e orientate all'espulsione dei lavoratori meno qualificati in eccesso contestualmente all'assunzione di nuovi lavoratori con livelli più adeguati di competenze.

Osservando le dinamiche più generali del mercato del lavoro provinciale¹⁸, non si può dire che una strategia di risposta agli squilibri tra competenze incontrati dalle imprese, negli ultimi anni, abbia nettamente prevalso sull'altra. Piuttosto, emerge come le due strategie siano state adottate in modo combinato, anche a causa della "strutturale" difficoltà di reperire all'esterno le persone con competenze adeguate rispetto a specifici fabbisogni.

Ciò ha favorito una tendenza al progressivo consolidamento del ricorso ad interventi di riadattamento delle competenze interne e crescita della diffusione e della frequenza di momenti formativi aziendali. Di qui, la rilevanza assunta anche dal mercato interno nei processi di adeguamento delle competenze aziendali, confermata dagli esiti della rilevazione: se l'assunzione di persone con professionalità adeguate si è rilevata per l'82% delle imprese che hanno avuto la necessità di sviluppare le competenze, il coinvolgimento del personale in interventi formativi interni presenta una diffusione attorno all'81%.

Una maggiore divaricazione tra le due strategie di risposta si rileva sulla base della dimensione aziendale (fig. 4): per le imprese fino a 49 addetti prevale il ricorso alle assunzioni di personale con competenze adeguate, per quelle di dimensione compresa tra i 50 ed i 99 addetti non vi è una prevalenza di una modalità di azione rispetto all'altra, per le imprese con oltre 100 addetti la strategia prevalente è stata la formazione interna del personale. Da tale angolatura di analisi è evidente come il ricorso al mercato esterno, da un lato, e gli interventi formativi, dall'altro, siano modalità di risposta ai fabbisogni di competenze fortemente influenzati dalle strutture organizzative di riferimento che possono essere più (nell'impresa di maggiori dimensioni) o meno (nelle imprese di minori dimensioni) favorevoli per la praticabilità di processi formativi.

(18) Nello specifico, le dinamiche della mobilità extra-aziendale, l'evoluzione della disoccupazione in "senso stretto", l'andamento dell'occupazione per titolo di studio nella seconda metà degli anni '90.

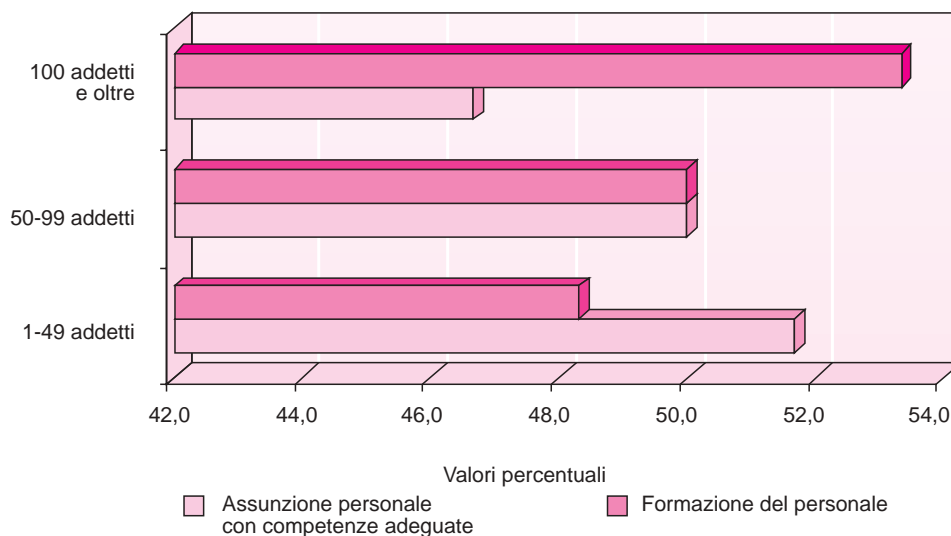


FIGURA 4

Strategie di risposta ai fabbisogni di competenze: incidenza delle assunzioni e della formazione del personale per dimensione aziendale

ASPETTI GENERALI DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel triennio precedente la rilevazione (1997-1999), la quota di imprese che ha svolto attività di formazione per i propri addetti è passata dal 37,3% nel 1997 al 55,1% nel 1999. Se in riferimento al 1997, si rilevano attività formative nella maggioranza delle imprese del comparto (55%) solo nei servizi di intermediazione nonché in quelle alle imprese e alle persone, nel 1999 lo svolgimento di attività formative riguarda il 66% delle imprese di servizio, il 64% delle imprese manifatturiere e il 53% di quelle del commercio. Nonostante la forte crescita rilevata nel triennio considerato (+27 punti percentuali), ancora contenuta si mantiene la quota di imprese del comparto alberghiero e della ristorazione che hanno effettuato interventi formativi per il proprio personale (31% nel 1999).

Disaggregando l'analisi per dimensione dell'impresa si osserva:

- nel 1997, una quota di imprese promotrici di attività formative superiore al 50% solo per le classi dimensionali "50-99 addetti" (pari al 51%) e "100 addetti e oltre" (pari al 78%);
- nel 1999, il prevalere di imprese che hanno attivato interventi di formazione anche per la classe dimensionale "20-29 addetti" (pari al 58%) e il raggiungimento della quasi totalità delle imprese per la classe "100 addetti e oltre" (pari al 99%);
- per le imprese di dimensioni più contenute, il ricorso alla formazione, pur interessando ancora una quota minoritaria di imprese (43% nel 1999), risulta significativamente aumentato nel triennio considerato (+ 18 punti percentuali).

Tra le modalità di formazione adottate dalle imprese (fig. 5), risultano più diffuse quelle che la rilevazione ha identificato come "altre attività formative" (presenti nell'88% delle imprese) rispetto ai corsi di formazione (presenti nel 74% delle imprese). Appartengono a tale aggregato di modalità formative, l'apprendimento sul posto attraverso l'utilizzo degli strumenti abituali di lavoro, la rotazione nelle mansioni, l'affiancamento, l'autoapprendimento.

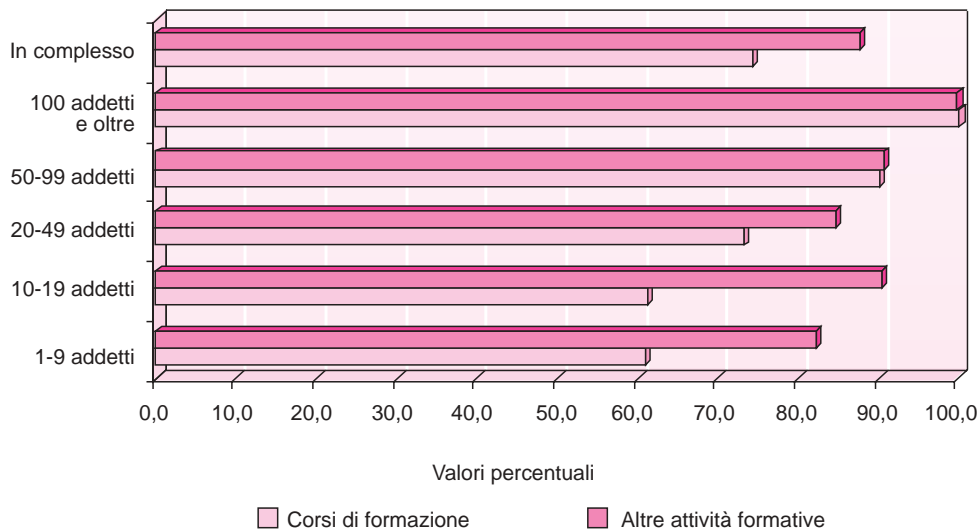
Prendendo a riferimento l'intero triennio considerato dalla rilevazione, si deve sottolineare come il ricorso a corsi di formazione rispetto alle altre modalità formative risulti in espansione: il 61%



delle imprese dichiara che la quota di ore di impegno del personale in corsi di formazione è aumentata, a fronte del 36% che ne indica una sostanziale stabilità e del 3% che presenta un contesto aziendale nel quale la partecipazione a corsi si è ridotta in rapporto alle altre opportunità di formazione professionale.

FIGURA 5

Modalità di formazione professionale adottate dalle imprese



Distinguendo a seconda della dimensione dell'impresa emerge una maggiore diffusione di attività formative extra-corsuali nelle imprese fino a 49 addetti, mentre al di sopra di tale dimensione degli organici non vi è differenza tra l'utilizzo di corsi di formazione piuttosto che di altre modalità di formazione.

Disaggregando ulteriormente le indicazioni emerse sulle modalità di formazione professionale adottate, si rileva:

- per quanto riguarda i corsi di formazione, una gestione affidata a terzi nel 92% dei casi;
- un'incidenza pari al 62% del ricorso alla rotazione delle mansioni come modalità di formazione e al 51% per lo svolgimento di periodi programmati di addestramento in situazione di lavoro;
- nel 23% delle imprese sono state adottate anche modalità di autoapprendimento attraverso formazione aperta ed a distanza.

I CORSI DI FORMAZIONE: DIFFUSIONE, MODALITÀ E PARTECIPANTI

Approfondendo la formazione aziendale attraverso i corsi, la rilevazione consente di fare il punto: sulle modalità di svolgimento, sulla diffusione di tale modalità di sviluppo delle competenze, sulle caratteristiche dei partecipanti.

Per quanto riguarda il primo aspetto, il 51% delle imprese dichiara che la percentuale delle ore impegnate da corsi di formazione in orario di lavoro sul totale delle ore destinate alla formazio-



ne è aumentata negli ultimi tre anni, mentre per il 43% è rimasta uguale. Il modello organizzativo prevalente della formazione vede l'attribuzione della gestione dei corsi a istituti privati e pubblici operanti nel campo della consulenza e della formazione (72% dei casi). La formazione da parte dei fornitori di tecnologia presenta un'incidenza sul volume complessivo di ore di formazione erogata pari al 5%, mentre associazioni datoriali e sindacali sostengono la gestione dei corsi nel 2,5% dei casi. La formazione erogata da altre imprese appartenenti allo stesso gruppo – nel caso in cui ricorra tale situazione - ha, infine, un peso dell'8% sul monte ore complessivo di formazione svolto dalle imprese.

Il livello di partecipazione¹⁹ degli addetti a corsi di formazione è mediamente attestato sul 21% e presenta scostamenti, anche significativi, per settore economico e dimensione aziendale. Nello specifico, si osserva (fig.6) come livelli di partecipazione a corsi di formazione superiori al dato medio si rilevino solo per le imprese manifatturiere e quelle con oltre 50 addetti a fronte di un contenuto coinvolgimento del personale in corsi di formazione, in generale, nelle imprese di servizio - soprattutto quelle del comparto alberghiero -, e nelle imprese con meno di 19 addetti.

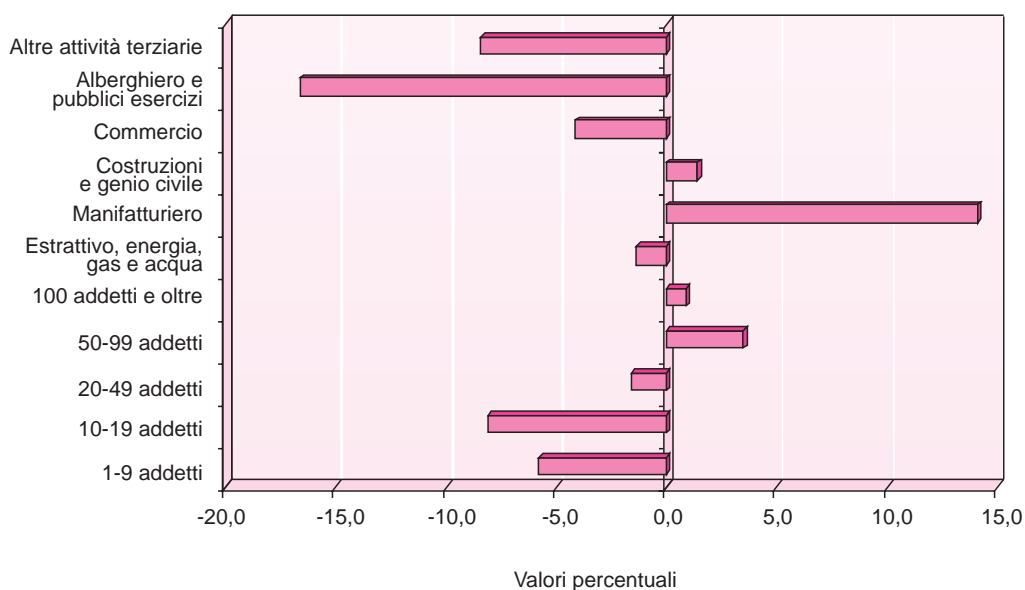


FIGURA 6
Ampiezza dei divari nella partecipazione a corsi di formazione professionale per caratteristiche dell'ambito lavorativo

Il profilo dei partecipanti ai corsi di formazione può essere tracciato sulla base delle seguenti variabili: l'età, il titolo di studio e la categoria professionale. Riguardo alle prime due variabili (fig.7), i tassi di partecipazione risultano più elevati per il personale in età compresa tra i 25 ed

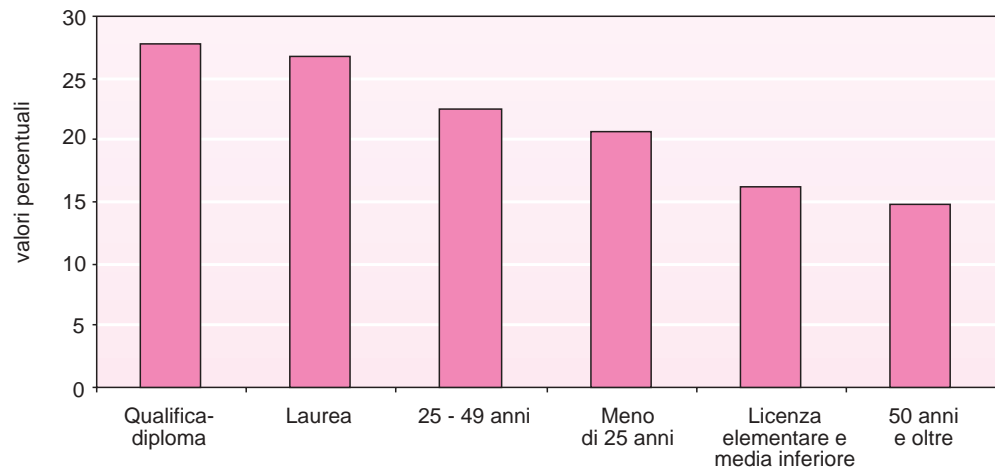
¹⁹ Il livello di partecipazione è misurato dal rapporto tra il numero di partecipanti ai corsi di formazione professionale e il numero degli addetti.



i 50 anni (22%) e per gli addetti con diploma (28%) e laurea (27%), mentre attorno al 15% sono attestati quelli del personale con oltre 50 anni oppure di coloro che sono privi di qualifica e/o di diploma.

FIGURA 7

Livelli di partecipazione ai corsi di formazione per età e istruzione



La partecipazione per categoria professionale vede una presenza di impiegati e operai qualificati nel 95% dei casi e di quadri intermedi/tecnici nel 73% dei casi. Per il management e gli addetti generici il tasso di frequenza di corsi di formazione è nell'ordine del 36%.

Solo nel 6% dei casi le imprese dichiarano di aver realizzato corsi di formazione specifici per categorie quali: donne, giovani con meno di 25 anni, lavoratori con oltre 50 anni, disabili, appartenenti a minoranze etniche, dipendenti in esubero e privi di qualsiasi qualifica professionale, lavoratori part-time.

Più in dettaglio, riguardo alla formazione del personale a seconda del genere, la rilevazione offre indicazioni sul monte ore di formazione erogato per maschi e femmine: da tale angolatura di analisi emerge la netta sovrarappresentazione della componente maschile rispetto a quella femminile tra i lavoratori beneficiari di attività formative (il 75% delle ore di formazione erogate in azienda ha interessato i maschi). Vi sono poi differenze di genere anche nella tipologia di corsi frequentati, distinguendo tra corsi interni ed esterni: rispetto al totale delle ore remunerate dedicate a corsi di formazione, l'incidenza delle ore impegnate per corsi interni è pari al 67% per le donne ed a poco più del 60% per i maschi.

LE TEMATICHE DELLA FORMAZIONE

La formazione attraverso i corsi nelle imprese analizzate (tab.5) riguarda essenzialmente l'informatica (27%), seguita dalla sicurezza sul lavoro (20%), dalle lingue straniere (16%), dallo sviluppo delle abilità personali specifiche rispetto al contesto di lavoro (13%) e dalle tecniche di produzione (12%). La formazione rivolta a vari ambiti della gestione aziendale (commerciale, contabile, finanziaria, amministrativa) nonché al lavoro d'ufficio risulta invece meno diffusa.





Tematiche	1-19 addetti	20-99 addetti	100 addetti e oltre	In complesso
Informatica	15,0	18,0	29,2	26,7
Sicurezza sul lavoro	23,6	20,7	20,0	20,3
Lingue straniere	0,8	15,2	16,7	15,6
Sviluppo delle abilità personali	10,4	9,6	13,6	12,8
Tecniche di produzione	23,6	17,6	10,5	12,3
Gestione aziendale	11,9	4,0	4,6	4,9
Vendita e marketing	5,3	10,9	2,3	3,8
Contabilità e finanza aziendale	6,9	3,2	2,3	2,7
Office automation	2,6	0,8	0,9	1,0

TABELLA 5

Tematiche dei corsi di formazione secondo alcune tipologie aziendali

Tali evidenze assumono, tuttavia, connotazioni diverse a seconda della dimensione delle imprese. Nello specifico:

- la presenza di formazione nel campo informatico cresce all'aumentare della dimensione aziendale (incide per il 15% nelle imprese più piccole e per circa il 30% in quelle più grandi);
- la formazione nel campo linguistico risulta presente solo a partire dalle imprese con più di 20 addetti e cresce, in termini di ore dedicate, all'aumentare della dimensione;
- le imprese di dimensioni più ridotte (da 1 a 19 addetti) si caratterizzano, in rapporto alle altre, soprattutto per una maggiore propensione alla realizzazione di corsi di formazione inerenti alla gestione aziendale, alla contabilità, alla finanza e all'office automation;
- risultano, invece, ambiti trasversali di formazione, la sicurezza, lo sviluppo di abilità personali specifiche rispetto al contesto di lavoro e le tecniche di produzione.

Nei processi di valorizzazione delle risorse umane si è assistito, negli ultimi anni, a modifiche nelle pratiche organizzative che sottostanno alle politiche di formazione del personale. Dalle evidenze disponibili si può sottolineare come larga parte della formazione aziendale sia sempre più supportata da sistemi e strumenti di valutazione delle esigenze formative (analisi dei fabbisogni aziendali), delle competenze individuali (bilancio di competenze), degli esiti/ricadute delle azioni formative realizzate.

GLI APPROCCI ALLA FORMAZIONE

Vi sono poi ulteriori aspetti di "prassi gestionale" che trovano crescente diffusione, quali l'adozione di strumenti di programmazione delle attività formative per il personale (piani e/o programmi di breve e medio periodo), il budgetting delle attività formative, la contrattazione della formazione con le rappresentanze sindacali.

Da questa angolatura di analisi dei comportamenti delle imprese, la rilevazione condotta a livello locale consente di poter valutare il grado di diffusione delle seguenti pratiche:

- il compimento di analisi strutturate sui propri fabbisogni di personale e di competenze;
- l'effettuazione di analisi delle competenze professionali possedute dai propri addetti e delle loro esigenze di formazione;



-
- la formulazione e presenza di piani aziendali di formazione;
 - la previsione di specifici budget per le azioni formative;
 - la stipula di accordi con i lavoratori oppure con le rappresentanze datoriali e sindacali per la realizzazione degli interventi formativi;
 - la valutazione sistematica dell'efficacia dei corsi di formazione realizzati.

Per quanto riguarda la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni, meno del 50% delle imprese che hanno avuto la necessità di acquisire o sviluppare nuove competenze professionali ha previsto la realizzazione di analisi aziendali in tale direzione. Più diffusa è invece risultata, a fronte di questa necessità, l'analisi congiunta con i singoli lavoratori dello status delle competenze possedute e l'individuazione di quelle che, per tipologia e/o livello, risultassero necessarie per consentire uno svolgimento adeguato delle prestazioni lavorative. Considerando tutti i dipendenti, senza distinzione di categoria professionale, tale pratica di "analisi e individuazione congiunta dello sviluppo delle competenze" risulta presente nel 66% delle imprese, livello di diffusione che sale al 100% dei casi qualora oggetto di analisi siano state le necessità di adeguamento e sviluppo delle competenze dei dirigenti e dei quadri.

Se questo è il quadro complessivo che emerge in relazione alle imprese che hanno avuto la necessità di affrontare il manifestarsi di crisi professionali tra il proprio personale, l'estensione dell'analisi ai comportamenti delle imprese che hanno introdotto innovazioni mette in luce sensibilità diverse riguardo a tali azioni di supporto delle politiche formative aziendali:

- nelle imprese che hanno innovato i prodotti/servizi oppure i processi, il ricorso all'analisi dei fabbisogni formativi si rileva in meno del 50% dei casi; solo in presenza di innovazioni di carattere organizzativo, la maggioranza delle imprese (51%) è ricorsa a tale strumento di guida delle politiche formative;
- il confronto con il personale, per verificare lo status delle competenze ed i percorsi formativi individualizzati più adeguati per il superamento dei "delta" professionali, risulta la modalità di avvio delle politiche di formazione del personale nella totalità delle imprese che hanno introdotto miglioramenti e modifiche, indipendentemente dal tipo di innovazione (prodotto/servizio, processo, organizzativa).

La redazione di un piano e/o di un programma per la formazione professionale si è rilevata solo nel 26% delle imprese. Tra i principali motivi dello scarso utilizzo di tale strumento soprattutto: la sua inutilità nella situazione di contesto aziendale (dimensione contenuta, modello organizzativo operante, ecc.) nel 90% dei casi, la mancanza di tempo e di risorse sufficienti (73% dei casi). L'indisponibilità, tra le risorse aziendali, di competenze adeguate per definire un piano di formazione è causa dell'assenza di strumenti di programmazione nel 28% dei casi. Da segnalare, infine, come nelle imprese dove esiste un piano di formazione, la sua redazione consegua, in oltre il 50% dei casi, alla necessità di ottenere una certificazione di qualità.

Per quanto riguarda la previsione di specifici budget per le azioni formative e la stipula di accordi con i lavoratori oppure con le rappresentanze datoriali e sindacali per la realizzazione degli interventi formativi, i livelli di diffusione di tali pratiche risultano molto diversi:

- nel primo caso, la presenza di attività di budgeting specifico per la formazione è molto contenuta (17% dei casi);
-

-
- nel secondo, la sottoscrizione di accordi con i lavoratori e/o con le loro rappresentanze è presente nel 42% delle imprese coinvolte nella rilevazione.

La valutazione degli esiti dei corsi di formazione è prassi sistematica per il 55% delle imprese, percentuale che sale al 70% se l'impresa ha più di 50 addetti. Tra le modalità di valutazione più diffuse: la verifica dei livelli di soddisfazione del personale in formazione (30% dei casi) e l'accertamento della reale applicazione nel lavoro delle nuove competenze acquisite attraverso i corsi (55% dei casi). Infine, tra le motivazioni dell'assenza di attività di valutazione troviamo: il fatto che non si ritenga un'azione importante (41% dei casi), la mancanza di tempo (20% dei casi), la poca attendibilità attribuita ai risultati di azioni di valutazione rivolte al personale (19% dei casi).

IMPRESA E FORMAZIONE IN TRENTINO: ALCUNE CONSIDERAZIONI FINALI

In generale, è ormai diffusa la consapevolezza che lo sviluppo denoti una progressiva maggiore dipendenza dalla dotazione di capitale umano. Questo perché le nuove connotazioni della competizione fanno emergere la centralità di un'adeguata disponibilità, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, di risorse umane tra le condizioni necessarie per assicurare opportunità durature di successo economico.



Una delle conseguenze più visibili e significative di tale processo è la crescente rilevanza della formazione: aumenta l'importanza del titolo di studio per un numero più vasto di figure professionali (anche operaie), visto non tanto come garanzia di preparazione specifica, quanto come garanzia di capacità di apprendimento; cresce, all'interno delle aziende, la diffusione e la frequenza di momenti formativi aziendali, gestiti dall'azienda stessa o affidati all'esterno.

In tale contesto, si sta assistendo al superamento di uno dei principali limiti delle politiche aziendali, in questo caso delle politiche di formazione del personale, che anche negli anni più recenti hanno mostrato - a fronte dei processi innovativi, delle esigenze di flessibilità, di qualità, ecc. - una caratteristica ambivalenza: da un lato, la progressiva fornitura di un "surplus formativo", inteso come insieme di conoscenze e strumenti non solo strettamente correlati ad una specifica mansione ma anche sulla porzione del ciclo produttivo in cui la mansione è inserita o sul funzionamento complessivo dei processi produttivi e lavorativi; dall'altro, al mantenimento di criteri di accesso e selezione ai momenti formativi, oltre che di un'ampiezza delle tematiche trattate, attentamente calibrati non solo per esigenze di controllo dei costi ma anche per cercare di mantenere la maggiore professionalità favorita dal processo formativo in un ambito strettamente interno all'azienda, evitando rischi di una sua facile e immediata spendibilità sul mercato. Tale evoluzione è messa in luce:

- in primo luogo, dal fatto che la formazione aziendale si sta legando sempre più anche alle problematiche connesse al contesto socio-economico, con il recepimento di tematiche che per loro natura si configurano come ambiti di sviluppo professionale trasversali non solo rispetto a tutte le aree funzionali dell'azienda ma anche a contesti eterogenei di impresa oppure di settore di attività;
- in secondo luogo, dalla constatazione che l'attività formativa vede una partecipazione più "aperta", con coinvolgimento di figure e di aree da investire con interventi formativi in passato poco o per nulla interessate;
- infine, dal progressivo maggior interesse da parte delle imprese all'evoluzione effettiva delle competenze piuttosto che a quella delle qualifiche, soprattutto di quelle meno connesse a specifici requisiti e maggiormente improntate alla globalità ed alla trasferibilità.

La rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese operanti in Trentino, i cui esiti sono stati oggetto di analisi nel presente documento, offre un'importante occasione per disporre di macro-indicazioni su tali tendenze a livello locale. In estrema sintesi, l'indagine favorisce le seguenti considerazioni:

- dal punto di vista delle principali tendenze generali, le imprese del tessuto produttivo trentino segnalano la necessità di interventi di riadattamento e sviluppo delle competenze dei propri addetti, anche se il fabbisogno presenta intensità differenziate a seconda della dimensione aziendale e del comparto di attività economica; guardando alle possibili cause della domanda di nuove e/o più elevate competenze, emerge chiaramente come siano soprattutto i processi di innovazione organizzativa, attualmente in corso, il determinante delle necessità di sviluppo professionale;
-

- 
- di fronte a squilibri tra offerta e domanda di competenze le imprese sembrano adottare un mix di strategie di intervento che orientano l'azione sia verso l'esterno (assunzione di nuovo personale) sia soprattutto verso l'interno; da questo punto di vista, il ricorso ad interventi di riadattamento delle competenze interne risulta in forte consolidamento nelle imprese del tessuto produttivo provinciale;
 - ne consegue la crescente diffusione di modalità con cui le imprese sviluppano i processi di adeguamento delle risorse umane che rendono evidente l'affermarsi di una formazione secondo la logica della "formazione continua";
 - una parte importante di tale evoluzione dei processi formativi nelle imprese è giocata dal supporto pubblico, accoppiato alle opportunità offerte sia dai fondi strutturali comunitari che dalle provvidenze nazionali, nello specifico dal Fondo Sociale Europeo e dai finanziamenti ai sensi della legge 236/93 che in Trentino hanno dato un forte impulso all'avvio di molte esperienze di formazione continua anche in ambiti produttivi e in imprese in cui l'azione formativa era quasi del tutto assente;
 - la presenza di un contesto particolarmente favorevole, a livello locale, non va intesa solo in termini di disponibilità di risorse finanziarie per il cofinanziamento degli interventi formativi ma anche - e soprattutto - per la presenza di altre condizioni adeguate quali la presenza di una sistematica "sensibilizzazione delle imprese" rispetto alla formazione rivolta ai lavoratori secondo un'ottica ricorrente, lo sviluppo di un terziario della formazione continua (servizi di consulenza, accompagnamento e gestione), la flessibilità dei dispositivi programmatori provinciali con possibilità di riorientamenti dell'offerta formativa pubblica su base annuale, il consolidamento del dialogo sociale a livello locale;
 - a fronte dell'aumento della propensione all'investimento formativo da parte delle imprese, che è uno degli elementi centrali e salienti della situazione provinciale messo in luce dalla rilevazione, è tuttavia ancora limitata nelle imprese più "periferiche" - ovvero quelle che per ragioni dimensionali, di appartenenza settoriale o di area territoriale hanno le minori possibilità di accesso alle opportunità esistenti -, la diffusione di una cultura dell'investimento in risorse umane, nello specifico della consapevolezza che le sfide imposte dai mercati e dalle innovazioni potranno essere affrontate soprattutto con una forza lavoro maggiormente formata, caratterizzata dalla adattabilità al cambiamento e messa in condizioni di un aggiornamento professionale ricorrente;
 - essendo impensabile che le imprese di più contenuta dimensione possano autonomamente accedere alle opportunità offerte dal sistema della formazione professionale continua per fattori inibenti di varia natura (cultura aziendale, informazione, disponibilità e/o facilità nel reperimento di strumenti per progettare e gestire la formazione, ecc.), diventa strategica l'intermediazione di organismi (consulenziali, di categoria, di sistema, ecc.) in grado di assisterle e di accompagnarle nella messa in campo di processi di formazione del personale;
 - la diffusione della formazione - anche nelle imprese più piccole - dipende molto dall'innovazione dei servizi formativi, il cui focus deve essere, in primo luogo, la capacità di offrire risposte mirate, personalizzate nonché immediatamente rilevanti rispetto alle esigenze formative delle imprese;
 - di qui la rilevanza - in prospettiva - del consolidamento e dell'ulteriore sviluppo della formazione continua, supportati dalla creazione di strutture e di servizi (un terziario specializzato in grado di offrire formule integrate di formazione, consulenza e assistenza tecnica) ancor più orientati, rispetto al quadro attuale, a favorire un incremento del valore utile della formazione presso le imprese ed a facilitare l'accesso alle opportunità presenti;
- 

-
- altrettanto evidente è un'altra questione: quella della limitata partecipazione femminile alle opportunità formative in impresa principalmente imputabile, più che a una discriminazione, alla coesistenza nelle imprese di aree/ambiti lavorativi e professionali interessati da orientamenti e/o livelli differenti degli investimenti formativi. La sovrarappresentazione della componente femminile in alcune aree piuttosto che in altre, indice di segregazione professionale, può quindi graduare i livelli di partecipazione femminile alla formazione aziendale, indipendentemente dai criteri di accesso e selezione ai momenti formativi. Da questa angolatura, un ruolo di particolare rilevanza è rivestito da tutte quelle iniziative di carattere più generale orientate al superamento delle disparità fra sessi attraverso un insieme di politiche e di azioni positive per il miglioramento della posizione e dell'accesso delle donne a settori, posizioni, ruoli e qualifiche che attualmente le vedono scarsamente rappresentate;
 - vi è poi la questione degli approcci alla formazione e delle pratiche organizzative che sottostanno alle politiche di formazione del personale. Da questo punto di vista, il risultato della rilevazione è in un certo modo scontato, dato che il carattere contingente e reattivo della formazione è tipico all'interno di contesti aziendali di dimensione ridotta. La scarsa diffusione di un approccio "preventivo", si può desumere dalla limitata propensione a pianificare le attività formative anche se ciò non sembra escludere la capacità delle imprese di affrontare momenti - anche complessi - di riadeguamento delle competenze interne. Questa relativa informalità potrebbe piuttosto testimoniare la volontà di non cristallizzare le attività formative in una logica di routine ma di operare in modo molto flessibile anche per quanto riguarda la formazione;
 - la ancor prevalente logica "spot" della formazione in molte delle imprese oggetto della rilevazione e la frequente mancanza di una strategia complessiva - almeno di medio periodo - di sviluppo delle risorse umane trovano un'ulteriore conferma. Dalla rilevazione emerge la scarsa diffusione di procedure di rilevazione e diagnosi dei fabbisogni professionali, di bilancio di competenze - al di là del confronto congiunto su come è opportuno intervenire per fronteggiare necessità di sviluppo delle competenze - sui lavoratori coinvolti nella formazione, dunque di "logica personalizzata" nella formazione. Anche da questo punto di vista, il superamento di queste criticità passa attraverso l'ulteriore rafforzamento, a livello provinciale, del sistema e delle strutture per la formazione continua.

In conclusione, in un contesto generale che tende già oggi ad evolversi ulteriormente e dove l'espressione stessa "formazione continua" non si associa più necessariamente alla formazione aziendale, ma ad un processo che accompagna il lavoratore lungo l'arco della vita lavorativa, l'adeguamento delle risorse umane delle imprese operanti nel contesto provinciale si fonda su un percorso di lavoro che punta a favorire ulteriormente l'integrazione tra impresa e formazione, attraverso azioni sia di carattere culturale, sia riconducibili ai servizi di sostegno sul territorio per l'accesso e l'uso delle risorse disponibili.

Sono questi solo alcuni spunti di riflessione - offerti dalle indicazioni emerse dalla rilevazione sulla formazione in impresa a livello provinciale qui commentata - ma sufficienti per portare un ulteriore contributo al rafforzamento del "dialogo sociale" sulle strategie locali per la qualificazione degli occupati. Le problematiche individuate, infatti, investono tutti gli attori del sistema della formazione professionale coinvolti, dall'Amministrazione Pubblica, alle imprese, alle strutture formative, alle parti economiche e sociali.

BIBLIOGRAFIA

- Altonji J.G., "Worker characteristics, job characteristics, and the receipt of on-the-job training", *Industrial and Labor Relation Review*, 1991
- Bertonelli E., "Il padroneggiamento delle conoscenze", in *Annali della Pubblica Istruzione*, n. 1-2, 2000
- Blecker F., "Il processo di conoscenza come prodotto della comunità", in *Studi Organizzativi*, nuova serie, n. 3, 1999
- Callieri C. (a cura di), *Lavoro ed economia della conoscenza*, Franco Angeli, 1998
- Calza Bini P., *Imprese e risorse umane nella transizione. Uno studio sulle trasformazioni in atto nei mercati interni del lavoro*, Marsilio, Venezia, 1986
- Cesos, *Figure professionali ed organizzazione nelle azioni di formazione continua*, 1996.
- Commissione delle Comunità Europee, *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*, Bruxelles, 2000
- Confindustria, *La fabbrica delle competenze, Rapporto della Commissione Confindustria per la Formazione Professionale*, 2000
- Dipartimento di Scienza della Politica e Sociologia dell'Università degli Studi di Firenze, "Monitoraggio delle azioni di formazione continua promosse dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ai sensi della legge 236/93, Firenze, 2001.
- Follis M., "Chiusura esterna e selezione interna: una proposta di interpretazione della problematica dei mercati interni del lavoro", *Sociologia del Lavoro*, 1990.
- Frey L. (a cura di), "Strategie formative e lavoro in Italia", in *Quaderni di economia del lavoro*, 1997
- Frisanco M., *La formazione continua come strumento di stabilità occupazionale*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2000.
- Frisanco M., *Sviluppo territoriale e integrazione tra sistemi: il patrimonio di esperienze e di progettualità in Trentino*, in *Rassegna*, n. 15, 2001
- Infelise L. (a cura di), *La formazione in impresa: nuove frontiere in Europa*, Franco Angeli, 1994
- ISFOL, *Formazione professionale contrattata e politiche delle risorse umane*, Franco Angeli, Milano, 1990
- ISFOL, *Innovazione, apprendimento e formazione: un'indagine empirica*, Franco Angeli, Milano, 1992
- ISFOL, *Rapporto Isfol "Formazione e occupazione in Italia e in Europa"*, Franco Angeli, anni vari
- ISFOL, *Valutazione di medio termine del Documento Unico di Programmazione dell'Obiettivo 4 in Italia*, Franco Angeli, 1998
- ISFOL, *Verso la formazione continua. I progetti aziendali finanziati dal Fondo Sociale Europeo*, Franco Angeli, 1998
- Provincia Autonoma di Trento, *Programma Operativo Obiettivo 3 Fondo Sociale Europeo periodo 2000-2006*
- Selvatici A., D'Angelo M.G., *Il bilancio di competenze*, Franco Angeli, 1999
- Streeck W., "L'impresa come luogo di formazione e di apprendimento", in Paolo Ceri, *Impresa e lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bologna, 1988
- Zagardo G., *Orientamento nel lavoro. Per un bilancio di competenze*, Edizioni Romane di Cultura, 2000
- Zoccatelli M., "La concertazione dei piani formativi in azienda e nei territori: cultura, metodologie e strumenti per gli attori sociali", *Skill*, n. 19, 2000
-

APPENDICE STATISTICA

TAVOLA 1

Composizione del campione di imprese per settore di attività economica e classe dimensionale

Settore di attività economica	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50-99 addetti	100 addetti e oltre	In complesso
Valori assoluti						
Estrattivo	1	2	6	-	-	9
Manifatturiero	18	36	29	12	14	109
Energia, gas e acqua	1	1	3	-	1	6
Costruzioni e genio civile	12	15	10	4	-	41
Totale industria	32	54	48	16	15	165
Commercio	14	19	10	5	6	54
Alberghiero e pubblici esercizi	8	28	5	2	-	43
Trasporti e comunicazioni	1	5	7	2	5	20
Intermediazione monetaria e finanziaria	-	5	4	3	3	15
Servizi alle imprese	1	10	4	2	5	22
Servizi alle persone	-	2	2	2	-	6
Totale terziario	24	69	32	16	19	160
In complesso	56	123	80	32	34	325
Rapporti di composizione						
Estrattivo	1,8	1,6	7,5	-	-	2,8
Manifatturiero	32,1	29,3	36,3	37,5	41,2	33,5
Energia, gas e acqua	1,8	0,8	3,8	-	2,9	1,8
Costruzioni e genio civile	21,4	12,2	12,5	12,5	-	12,6
Totale industria	57,1	43,9	60,0	50,0	44,1	50,8
Commercio	25,0	15,4	12,5	15,6	17,6	16,6
Alberghiero e pubblici esercizi	14,3	22,8	6,3	6,3	-	13,2
Trasporti e comunicazioni	1,8	4,1	8,8	6,3	14,7	6,2
Intermediazione monetaria e finanziaria	-	4,1	5,0	9,4	8,8	4,6
Servizi alle imprese	1,8	8,1	5,0	6,3	14,7	6,6
Servizi alle persone	-	1,6	2,5	6,3	-	1,8
Totale terziario	42,9	56,1	40,0	50,0	55,9	49,2
In complesso	17,2	37,8	24,6	9,8	10,5	100,0

TAVOLA 2

Addetti delle imprese del campione per settore di attività economica, per classe dimensionale e per genere

Settore di attività economica	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50-99 addetti	100 addetti e oltre	In complesso
Maschi						
Estrattivo	4	24	145	-	-	173
Manifatturiero	84	365	707	686	3.437	5.279
Energia, gas e acqua	8	15	81	-	293	397
Costruzioni e genio civile	76	171	265	273	-	785
Totale industria	172	575	1.198	959	3.730	6.634
Commercio	63	181	189	222	1.068	1.723
Alberghiero e pubblici esercizi	21	168	79	88	-	356
Trasporti e comunicazioni	-	52	161	123	2.751	3.087
Intermediazione monetaria e finanziaria	-	44	80	134	1.504	1.762
Servizi alle imprese	-	40	47	78	300	465
Servizi alle persone	-	20	45	95	-	160
Totale terziario	84	505	601	740	5.623	7.553
In complesso	256	1.080	1.799	1.699	9.353	14.187
Femmine						
Estrattivo	1	1	8	-	-	10
Manifatturiero	39	119	219	231	805	1.413
Energia, gas e acqua	1	-	15	-	24	40
Costruzioni e genio civile	19	21	14	17	-	71
Totale industria	60	141	256	248	829	1.534
Commercio	40	76	94	156	835	1.201
Alberghiero e pubblici esercizi	42	207	51	78	-	378
Trasporti e comunicazioni	6	14	24	4	182	230
Intermediazione monetaria e finanziaria	-	33	34	80	1.083	1.230
Servizi alle imprese	7	88	69	47	1.077	1.288
Servizi alle persone	-	15	24	88	-	127
Totale terziario	95	433	296	453	3.177	4.454
In complesso	155	574	552	701	4.006	5.988

TAVOLA 3

Composizione degli addetti delle imprese del campione per livelli di scolarità

(valori percentuali)

	Licenza elementare	Licenza media inferiore	Qualifica e/o diploma	Laurea	In complesso
In complesso	8,5	46,7	36,0	8,9	100,0
Classe dimensionale dell'impresa					
1-9 addetti	5,4	56,8	36,8	1,0	100,0
10-19 addetti	5,3	51,4	40,5	2,8	100,0
20-49 addetti	6,6	57,2	32,0	4,2	100,0
50-99 addetti	6,2	42,0	41,8	9,9	100,0
100 addetti e oltre	10,0	44,3	34,7	11,0	100,0
Classi di età degli occupati					
Meno di 25 anni	2,2	54,0	43,6	0,1	100,0
Da 26 a 49 anni	7,1	48,0	35,1	9,9	100,0
50 anni e oltre	24,1	30,6	34,7	10,6	100,0
Settore economico dell'impresa					
Estrattivo, energia, gas e acqua	19,5	50,2	25,6	4,7	100,0
Manifatturiero	7,3	47,6	39,1	6,0	100,0
Costruzioni e genio civile	39,3	35,1	19,3	6,3	100,0
Commercio	3,3	60,4	33,9	2,4	100,0
Alberghiero e pubblici esercizi	13,6	53,3	31,3	1,7	100,0
Altre attività terziarie	3,5	41,8	38,8	15,9	100,0

TAVOLA 4

Composizione degli addetti delle imprese del campione per classe dimensionale, per età e livelli di scolarità

(valori percentuali)

Classe dimensionale dell'impresa ed età	Licenza elementare	Licenza media inferiore	Qualifica e/o diploma	Laurea	In complesso
Classe dimensionale 1 - 9 addetti					
Meno di 25 anni	0,0	48,8	51,2	0,0	100,0
Da 26 a 49 anni	2,4	58,2	38,1	1,2	100,0
50 anni e oltre	26,1	59,4	13,0	1,4	100,0
In complesso	5,4	56,8	36,8	1,0	100,0
Classe dimensionale 10 - 19 addetti					
Meno di 25 anni	1,1	52,0	46,8	0,0	100,0
Da 26 a 49 anni	4,2	52,3	40,1	3,4	100,0
50 anni e oltre	20,0	43,4	34,3	2,3	100,0
In complesso	5,3	51,4	40,5	2,8	100,0
Classe dimensionale 20 - 49 addetti					
Meno di 25 anni	0,6	62,2	37,2	0,0	100,0
Da 26 a 49 anni	5,2	57,9	32,1	4,8	100,0
50 anni e oltre	23,7	46,2	24,8	5,3	100,0
In complesso	6,6	57,2	32,0	4,2	100,0
Classe dimensionale 50 - 99 addetti					
Meno di 25 anni	5,7	41,3	53,0	0,0	100,0
Da 26 a 49 anni	4,8	44,1	39,5	11,6	100,0
50 anni e oltre	16,6	28,6	46,6	8,3	100,0
In complesso	6,2	42,0	41,8	9,9	100,0
Classe dimensionale 100 addetti e oltre					
Meno di 25 anni	2,2	56,1	41,5	0,2	100,0
Da 26 a 49 anni	8,5	45,8	33,9	11,8	100,0
50 anni e oltre	26,2	24,7	35,3	13,7	100,0
In complesso	10,0	44,3	34,7	11,0	100,0

TAVOLA 5

Composizione degli addetti delle imprese del campione per classe dimensionale, per settore di attività economica e per livelli di scolarità

(valori percentuali)

Classe dimensionale e settore di attività economica	Licenza elementare	Licenza media inferiore	Qualifica e/o diploma	Laurea	In complesso
Classe dimensionale 1 - 9 addetti					
Estrattivo, energia, gas e acqua	-	76,5	23,5	-	100,0
Manifatturiero	3,4	58,8	34,5	3,4	100,0
Costruzioni e genio civile	8,8	48,7	42,5	-	100,0
Commercio	4,8	64,8	30,4	-	100,0
Alberghiero e pubblici esercizi	7,7	55,4	36,9	-	100,0
Altre attività terziarie	-	7,7	92,3	-	100,0
In complesso	5,4	56,8	36,8	1,0	100,0
Classe dimensionale 10 - 19 addetti					
Estrattivo, energia, gas e acqua	2,1	75,0	20,8	2,1	100,0
Manifatturiero	4,0	58,4	36,1	1,5	100,0
Costruzioni e genio civile	12,6	56,1	29,8	1,5	100,0
Commercio	0,7	54,0	44,6	0,7	100,0
Alberghiero e pubblici esercizi	10,2	59,5	28,2	2,0	100,0
Altre attività terziarie	1,7	23,9	66,4	8,0	100,0
In complesso	5,3	51,4	40,5	2,8	100,0
Classe dimensionale 20 - 49 addetti					
Estrattivo, energia, gas e acqua	17,3	49,6	28,2	4,8	100,0
Manifatturiero	6,8	60,9	29,6	2,7	100,0
Costruzioni e genio civile	8,8	71,6	15,5	4,1	100,0
Commercio	5,1	66,1	27,2	1,6	100,0
Alberghiero e pubblici esercizi	2,0	49,0	48,0	1,0	100,0
Altre attività terziarie	1,2	39,8	49,7	9,3	100,0
In complesso	6,6	57,2	32,0	4,2	100,0
Classe dimensionale 50 - 99 addetti					
Estrattivo, energia, gas e acqua	-	-	-	-	-
Manifatturiero	5,5	47,6	39,6	7,3	100,0
Costruzioni e genio civile	7,7	40,1	43,8	8,4	100,0
Commercio	4,8	57,1	32,9	5,1	100,0
Alberghiero e pubblici esercizi	52,7	24,3	20,3	2,7	100,0
Altre attività terziarie	2,9	28,8	50,9	17,4	100,0
In complesso	6,2	42,0	41,8	9,9	100,0
Classe dimensionale 100 addetti e oltre					
Estrattivo, energia, gas e acqua	24,8	45,5	24,5	5,3	100,0
Manifatturiero	8,5	42,2	42,1	7,3	100,0
Costruzioni e genio civile	-	-	-	-	-
Commercio	2,9	60,9	33,8	2,4	100,0
Alberghiero e pubblici esercizi	-	-	-	-	-
Altre attività terziarie	12,2	40,8	30,8	16,2	100,0
In complesso	10,0	44,3	34,7	11,0	100,0

TAVOLA 6

Imprese che hanno avuto necessità di acquisire o sviluppare nuove competenze professionali nel triennio 1997-1999
Articolazione per settore di attività economica e classe dimensionale

(valori percentuali)

Settore di attività economica	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50-99 addetti	100 addetti e oltre	In complesso
Estrattivo	-	-	2,3	-	-	0,6
Manifatturiero	57,1	38,5	39,5	36,0	37,9	39,9
Energia, gas e acqua	-	-	4,7	-	3,4	1,8
Costruzioni e genio civile	21,4	3,8	14,0	16,0	-	9,2
Totale industria	78,6	42,3	60,5	52,0	41,4	51,5
Commercio	14,3	17,3	7,0	12,0	20,7	14,1
Alberghiero e pubblici esercizi	7,1	26,9	4,7	4,0	-	11,0
Trasporti e comunicazioni	-	-	11,6	4,0	13,8	6,1
Intermediazione monetaria e finanziaria	-	7,7	7,0	12,0	6,9	7,4
Servizi alle imprese	-	5,8	4,7	8,0	17,2	7,4
Servizi alle persone	-	-	4,7	8,0	-	2,5
Totale terziario	21,4	57,7	39,5	48,0	58,6	48,5
In complesso	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Estrattivo	-	-	100,0	-	-	100,0
Manifatturiero	12,3	30,8	26,2	13,8	16,9	100,0
Energia, gas e acqua	-	-	66,7	-	33,3	100,0
Costruzioni e genio civile	20,0	13,3	40,0	26,7	-	100,0
Totale industria	13,1	26,2	31,0	15,5	14,3	100,0
Commercio	8,7	39,1	13,0	13,0	26,1	100,0
Alberghiero e pubblici esercizi	5,6	77,8	11,1	5,6	-	100,0
Trasporti e comunicazioni	-	-	50,0	10,0	40,0	100,0
Intermediazione monetaria e finanziaria	-	33,3	25,0	25,0	16,7	100,0
Servizi alle imprese	-	25,0	16,7	16,7	41,7	100,0
Servizi alle persone	-	-	50,0	50,0	-	100,0
Totale terziario	3,8	38,0	21,5	15,2	21,5	100,0
In complesso	8,6	31,9	26,4	15,3	17,8	100,0

Tavola 7

Imprese che hanno realizzato attività di formazione nel triennio 1997-1999
Evoluzione della composizione per settore di attività economica e classe dimensionale

(valori percentuali)

Settore di attività economica e classe dimensionale	1997	1998	1999
Settori di attività economica			
Estrattivo, energia, gas e acqua	5,0	6,0	4,5
Manifatturiero	39,2	34,9	39,1
Costruzioni e genio civile	10,0	13,4	11,2
Totale industria	54,2	54,4	54,7
Commercio	15,8	16,1	15,6
Alberghiero e pubblici esercizi	1,7	6,0	7,3
Altre attività terziarie	28,3	23,5	22,3
Totale terziario	45,8	45,6	45,3
Classe dimensionale dell'impresa			
1-9 addetti	10,0	12,8	12,8
10-19 addetti	26,7	30,2	30,2
20-49 addetti	28,3	26,2	25,7
50-99 addetti	13,3	12,1	12,8
100 addetti e oltre	21,7	18,8	18,4
In complesso	100,0	100,0	100,0

TAVOLA 8

**Imprese che hanno realizzato attività di formazione per modalità adottata
Articolazione per settore di attività economica e classe dimensionale**

(valori percentuali)

Modalità di formazione e settore di attività economica	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50-99 addetti	100 addetti e oltre	In complesso
Realizzazione corsi di formazione						
Estrattivo	-	-	100,0	-	-	100,0
Manifatturiero	14,6	25,0	16,7	16,7	27,1	100,0
Energia, gas e acqua	16,7	16,7	50,0	-	16,7	100,0
Costruzioni e genio civile	15,4	7,7	53,8	23,1	-	100,0
Totale industria	14,5	20,3	29,0	15,9	20,3	100,0
Commercio	13,6	31,8	18,2	9,1	27,3	100,0
Alberghiero e pubblici esercizi	11,1	77,8	-	11,1	-	100,0
Trasporti e comunicazioni	-	-	25,0	12,5	62,5	100,0
Intermediazione monetaria e finanziaria	-	18,2	27,3	27,3	27,3	100,0
Servizi alle imprese	-	27,3	18,2	9,1	45,5	100,0
Servizi alle persone	-	-	66,7	33,3	-	100,0
Totale terziario	6,3	29,7	20,3	14,1	29,7	100,0
In complesso	10,5	24,8	24,8	15,0	24,8	100,0
Altre modalità formative						
Estrattivo						
Manifatturiero	15,9	33,3	20,6	9,5	20,6	100,0
Energia, gas e acqua	20,0	20,0	40,0	-	20,0	100,0
Costruzioni e genio civile	12,5	31,3	37,5	18,8	-	100,0
Totale industria	15,5	32,1	25,0	10,7	16,7	100,0
Commercio	12,5	25,0	20,8	16,7	25,0	100,0
Alberghiero e pubblici esercizi	9,1	81,8	-	9,1	-	100,0
Trasporti e comunicazioni	-	-	40,0	10,0	50,0	100,0
Intermediazione monetaria e finanziaria	-	18,2	27,3	27,3	27,3	100,0
Servizi alle imprese	7,7	30,8	23,1	7,7	30,8	100,0
Servizi alle persone	-	-	66,7	33,3	-	100,0
Totale terziario	6,9	29,2	23,6	15,3	25,0	100,0
In complesso	11,5	30,8	24,4	12,8	20,5	100,0

TAVOLA 9

**Caratteristiche dei partecipanti ai corsi di formazione professionale
Composizione per titolo di studio e per caratteristiche delle imprese**

(valori percentuali)

Settore di attività economica e classe dimensionale	Licenza elementare	Licenza media inferiore	Qualifica e/o diploma	Laurea	In complesso
Settori di attività economica					
Estrattivo, energia, gas e acqua	-	27,6	59,5	12,9	100,0
Manifatturiero	2,7	39,4	51,1	6,8	100,0
Costruzioni e genio civile	4,3	61,0	29,4	5,3	100,0
Totale industria	2,7	40,5	49,9	6,9	100,0
Commercio	2,4	60,2	33,6	3,9	100,0
Alberghiero e pubblici esercizi	3,8	46,2	46,2	3,8	100,0
Altre attività terziarie	0,8	28,7	44,0	26,4	100,0
Totale terziario	1,4	39,1	40,8	18,8	100,0
Classe dimensionale dell'impresa					
1-9 addetti	-	54,2	44,1	1,7	100,0
10-19 addetti	-	45,0	53,0	2,0	100,0
20-49 addetti	2,5	44,9	47,0	5,5	100,0
50-99 addetti	0,7	32,9	53,8	12,6	100,0
100 addetti e oltre	2,6	39,9	44,7	12,7	100,0
In complesso	2,2	40,0	46,6	11,2	100,0

TAVOLA 10
Caratteristiche dei partecipanti ai corsi di formazione professionale
Composizione per classe dimensionale dell'impresa, per età e livelli di scolarità

(valori percentuali)

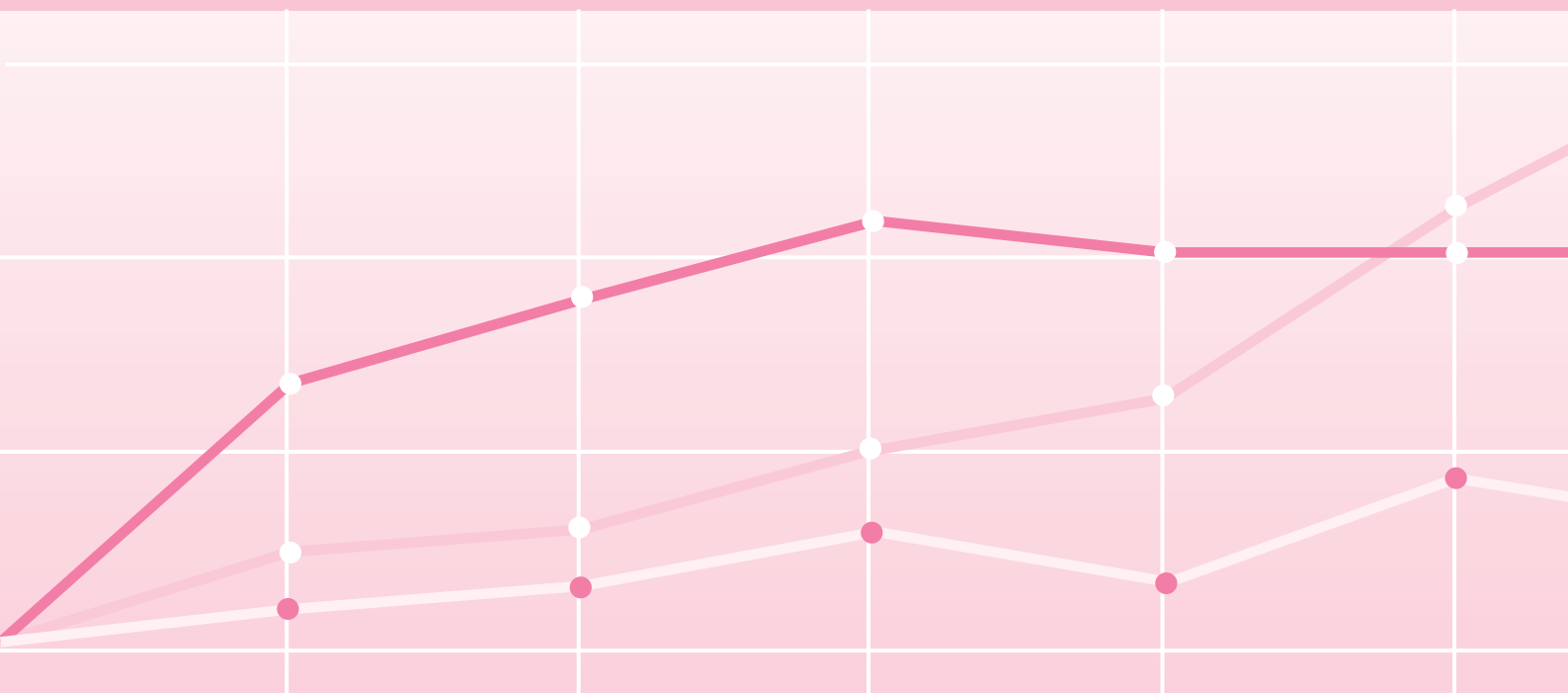
Classe dimensionale ed età	Licenza elementare	Licenza media inferiore	Qualifica e/o diploma	Laurea	In complesso
Classe dimensionale 1 - 9 addetti					
Meno di 25 anni	-	55,6	44,4	-	100,0
Da 26 a 49 anni	-	51,1	46,8	2,1	100,0
50 anni e oltre	-	100,0	-	-	100,0
In complesso	-	54,2	44,1	1,7	100,0
Classe dimensionale 10 - 19 addetti					
Meno di 25 anni	-	13,0	87,0	-	100,0
Da 26 a 49 anni	-	48,8	48,8	2,5	100,0
50 anni e oltre	-	52,9	47,1	-	100,0
In complesso	-	45,0	53,0	2,0	100,0
Classe dimensionale 20 - 49 addetti					
Meno di 25 anni	-	42,0	58,0	-	100,0
Da 26 a 49 anni	0,6	45,5	47,7	6,3	100,0
50 anni e oltre	28,1	43,8	21,9	6,3	100,0
In complesso	2,5	44,9	47,0	5,5	100,0
Classe dimensionale 50 - 99 addetti					
Meno di 25 anni	-	52,3	47,7	-	100,0
Da 26 a 49 anni	0,4	32,8	52,8	14,0	100,0
50 anni e oltre	4,8	14,3	71,4	9,5	100,0
In complesso	0,7	32,9	53,8	12,6	100,0
Classe dimensionale 100 addetti e oltre					
Meno di 25 anni	0,7	42,7	56,6	-	100,0
Da 26 a 49 anni	2,5	40,6	42,3	14,7	100,0
50 anni e oltre	6,9	29,8	54,1	9,2	100,0
In complesso	2,6	39,9	44,7	12,7	100,0

TAVOLA 11

Tematiche dei corsi di formazione

Tematiche	In complesso	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50-99 addetti	100 addetti e oltre
Volume ore di formazione erogate						
Lingue straniere	29.695	-	80	110	4.380	25.125
Vendita e marketing	7.155	-	546	787	2.436	3.386
Contabilità e finanza aziendale	5.045	36	680	475	458	3.396
Gestione aziendale	9.321	15	1.214	396	787	6.909
Office automation	1.808	-	270	226	10	1.302
Sviluppo delle abilità personali funzionali al contesto lavorativo	24.312	620	462	912	1.908	20.410
Informatica	50.790	312	1.240	2.871	2.446	43.921
Tecniche di produzione	23.363	327	2.120	1.393	3.799	15.724
Sicurezza sul lavoro	38.642	597	1.851	2.293	3.814	30.087
In complesso	190.131	1.907	8.463	9.463	20.038	150.260
Rapporti di composizione						
Lingue straniere	15,6	-	0,9	1,2	21,9	16,7
Vendita e marketing	3,8	-	6,5	8,3	12,2	2,3
Contabilità e finanza aziendale	2,7	1,9	8,0	5,0	2,3	2,3
Gestione aziendale	4,9	0,8	14,3	4,2	3,9	4,6
Office automation	1,0	-	3,2	2,4	0,0	0,9
Sviluppo delle abilità personali funzionali al contesto lavorativo	12,8	32,5	5,5	9,6	9,5	13,6
Informatica	26,7	16,4	14,7	30,3	12,2	29,2
Tecniche di produzione	12,3	17,1	25,1	14,7	19,0	10,5
Sicurezza sul lavoro	20,3	31,3	21,9	24,2	19,0	20,0
In complesso	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Finito di stampare
nel mese di maggio 2002
Tecnolito grafica - Trento



SERVIZIO STATISTICA
della Provincia Autonoma di Trento

Redazione e Amministrazione: Servizio Statistica della Provincia Autonoma di Trento
Direttore Responsabile: dott. Lorenzo Ziglio - Aut. Trib. di Trento n. 403 del 2.4.1983