

Il ruolo dell'impresa come attore della formazione nei dati del sistema informativo Unioncamere Excelsior

di Claudio Gagliardi e Stefano Casagrande Pirani

È diventato quasi un luogo comune sottolineare che le trasformazioni della rivoluzione informatica e della globalizzazione richiedono un'innovazione profonda anche del sistema della formazione, che deve sapersi aprire maggiormente al territorio. Ed è un'acquisizione altrettanto condivisa che il tempo della formazione non può essere identificato più con una sola fase della vita (l'infanzia/adolescenza/gioinezza) ma deve accompagnare tutta l'esistenza (*long life learning*). È il tema della *formazione permanente* che implica la necessità dell'alternanza tra periodi di studio e di lavoro, fortemente legata al ruolo formativo dell'esperienza lavorativa e, quindi, dell'impresa come nuovo e fondamentale attore dei processi formativi.

Può essere utile affrontare questi temi alla luce di elementi concreti tratti dall'ultima rilevazione Excelsior, il Sistema Informativo sulla domanda di lavoro e i fabbisogni professionali che le Camere di Commercio – coordinate da Unioncamere e in collaborazione con il Ministero del Lavoro – realizzano da sette anni: i dati dell'indagine 2003 sui programmi occupazionali delle imprese dicono che permane e continua a crescere la difficoltà di reperimento di lavoratori dipendenti, fino a toccare in media nazionale il 41% delle 672 mila figure che le imprese dichiarano di voler assumere. Ciò si associa ad una sempre più diffusa necessità di ulteriore formazione post-assunzione delle figure da inserire (oltre metà delle assunzioni nel 2003), dovuta soprattutto alla mancanza di esperienze professionalizzanti nell'ambito dei percorsi formativi e allo scarso raccordo tra sistema dell'istruzione-formazione e mondo della produzione. Questo doppio ostacolo segnala il progressivo estendersi di uno "stato di criticità della domanda", di un *mismatching* strutturale che richiede una decisa azione per stimolare e rivitalizzare il rapporto tra scuola-università ed imprese, anche attraverso la promozione dell'alternanza. Assumono così rilevanza strategica gli *stage* e i tirocini, che finora hanno rappresentato spesso un'occasione per l'azienda ospitante di formare in anticipo e preselezionare le figure di cui hanno bisogno, "sperimentandole" per valutarne la possibile assunzione. Nel

2002 (tav. 1), circa 126 mila aziende (10,7% di quelle con dipendenti) hanno ospitato tirocini o stage. Ma qual è il profilo dell'"impresa formatrice"? Si tratta di aziende di medie e medio-grandi dimensioni (in questo segmento una unità locale provinciale su due ha ospitato allievi in *stage*), localizzate soprattutto nelle regioni settentrionali (dal 12% al 15%).

L'attenzione alla qualificazione e al miglioramento delle risorse umane è confermata dall'entità delle iniziative di formazione continua per il personale già inserito in azienda (tav. 2), in continua crescita (nel complesso si passa dal 17,5% delle imprese nel 2001 al 24,7% nel 2002) non solo dove il nucleo di imprese *training oriented* è tradizionalmente più contenuto (Mezzogiorno) ma anche, in termini relativi, nelle aree del Nord, in cui l'adeguamento del fattore umano rispetto agli interventi di natura strutturale (investimenti in macchinari e tecnologie) si è reso necessario per garantire competitività. Il ricorso alla formazione si conferma però direttamente correlato alla classe dimensionale aziendale: si va da un'impresa su cinque nel caso di quelle più piccole (fino a 9 dipendenti) a quasi i due

terzi delle più grandi (oltre 250 dipendenti). Le medie aziende (50-249 dipendenti) rappresentano sotto questo aspetto un nucleo d'eccellenza, con la dinamica più favorevole nel biennio in esame (dal 41% al 55%). Tutto ciò dimostra la rilevanza del tema dell'impresa quale soggetto attivo e non più solo come consumatore dell'offerta formativa. Il sistema delle imprese si trova tuttavia in una situazione molto frastagliata, con le grandi aziende già molto avanti, mentre le piccole e piccolissime, anche quando hanno già accolto una cultura di *learning organisation*, temono di non avere le risorse necessarie per intervenire in campo formativo e spesso non le hanno. Il problema fondamentale è dunque quello di costruire e consolidare un forte rapporto tra la formazione ed il mondo delle imprese nel suo complesso, a partire dalla progettazione degli interventi. Le esperienze in azienda, infatti, per conseguire esiti formativi ed occupazionali positivi, presuppongono un incontro tra le reciproche aspettative, esigenze ed interessi specifici del giovane e dell'impresa, da conoscere preventivamente tenendone poi conto in tutte le fasi del processo.

Tavola 1 – Incidenza delle imprese che hanno ospitato studenti in tirocinio/*stage* nel corso del 2002 per classe dimensionale e ripartizione territoriale

% imprese che hanno ospitato studenti in tirocinio/ <i>stage</i> nel corso del 2002					
	Classe dimensionale: dipendenti				Totale
	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	
Totale	6,2	31,2	48,3	52,1	10,7
Ripartizione territoriale					
Nord-Ovest	6,8	32,7	50,5	53,8	12,1
Nord-Est	8,0	35,4	52,9	59,7	13,6
Centro	6,2	31,2	49,6	47,3	10,5
Sud e Isole	3,8	23,1	34,6	35,6	6,4

Tavola 2 – Unità provinciali delle imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2002 corsi di formazione per il personale per classe dimensionale e ripartizione territoriale

% su totale unità provinciali					
	Classe dimensionale: dipendenti				Totale
	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	
Totale	19,8	45,3	54,6	63,6	24,7
Ripartizione territoriale					
Nord-Ovest	19,5	43,9	54,7	63,7	24,8
Nord-Est	22,7	47,1	57,0	64,5	28,1
Centro	19,7	43,9	52,4	64,1	24,2
Sud e Isole	17,8	46,5	52,8	61,7	22,0