

Anno 2010

LA FORMAZIONE NELLE IMPRESE IN ITALIA

■ Nel 2010, il 55,6% delle imprese italiane con almeno 10 addetti ha svolto attività di formazione professionale per i propri addetti.

■ Nel 2005 la corrispondente quota era pari al 32,2%; la posizione dell'Italia in ambito europeo è quindi notevolmente migliorata, pur rimanendo inferiore alla media europea (66%).

■ La tipologia di formazione più diffusa è rappresentata dai corsi di formazione, adottati dall'84,2% delle imprese. Un quarto delle imprese formatrici svolge solo corsi di formazione obbligatoria (sicurezza sul lavoro, salute, ambiente, ecc.).

■ L'investimento in formazione è maggiore nelle imprese di grandi dimensioni: tra quelle che appartengono alla fascia tra "10-19 addetti" la metà svolge attività di formazione (49,4%), in quella "250-499 addetti" la percentuale è dell'87,7% mentre nelle classi dimensionali superiori si arriva al 90%.

■ La formazione è più diffusa nelle imprese del settore dei servizi finanziari, con oltre il 92,6% di imprese che attiva programmi di formazione.

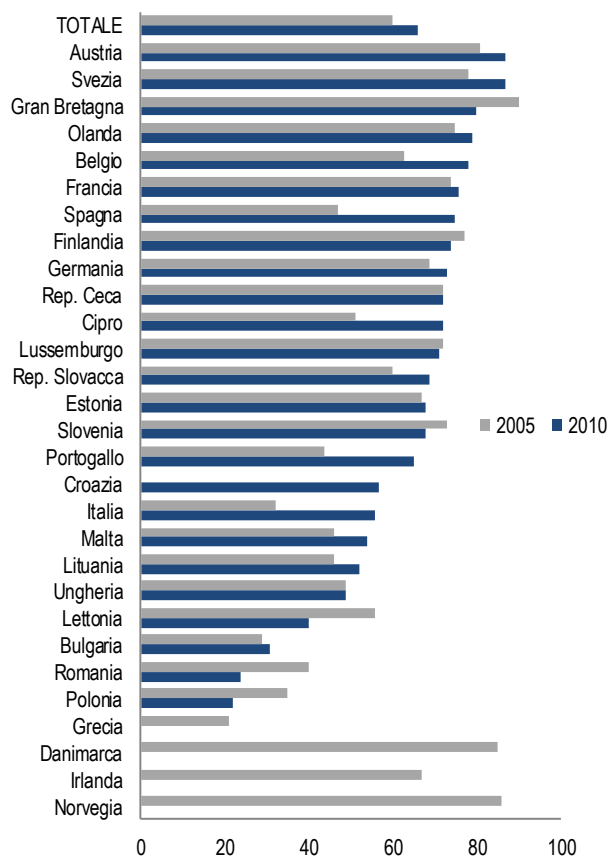
■ Nel 2010 hanno partecipato a corsi di formazione oltre 3 milioni di lavoratori, ovvero il 36,0% del totale degli addetti; di questi, il 67,3% è rappresentato da uomini e il 32,7% da donne.

■ La maggior parte (il 57,9%) delle imprese formatrici ha indicato quelle tecnico-operative come le competenze professionali da sviluppare o aggiornare con i corsi di formazione.

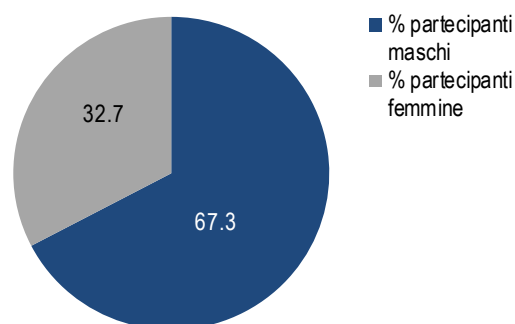
■ I motivi che hanno spinto le imprese a non investire nel miglioramento delle competenze dei propri addetti sono vari, ma l'82,6% di esse ritiene che la formazione non sia necessaria semplicemente perché il proprio personale è già qualificato, mentre solo il 26,6% considera troppo elevati i costi della formazione professionale.

■ Il Trentino-Alto Adige presenta la percentuale più alta di imprese che svolgono attività di formazione: il 70,6% in Provincia di Bolzano e il 64,1% in Provincia di Trento. In generale, le regioni del Nord mostrano un'incidenza della formazione al di sopra della media nazionale, mentre le imprese del Centro e del Mezzogiorno si collocano prevalentemente al di sotto della media.

IMPRESE FORMATRICI NELLA UE. Anni 2005-2010, valori percentuali



PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE PER SESSO. Anno 2010, valori percentuali

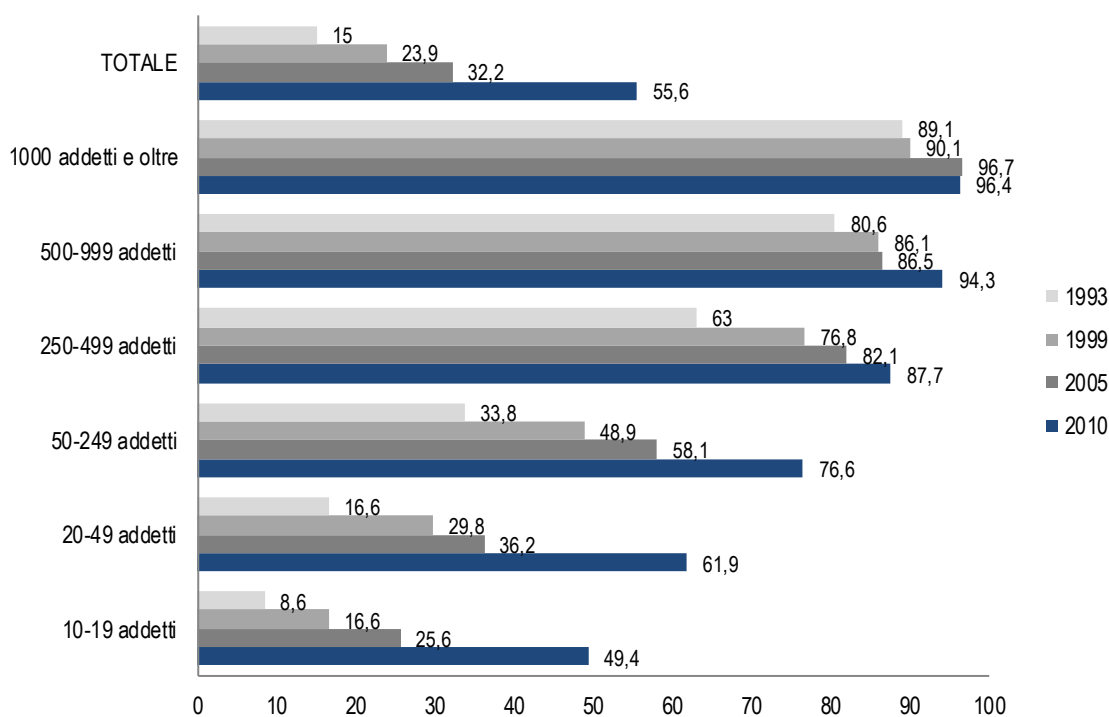


In aumento le imprese italiane che svolgono formazione

Tra il 1993 e il 2010 le imprese italiane mostrano una crescente propensione alla formazione dei propri addetti (figura 1) in parallelo con l'evoluzione della normativa in materia di formazione obbligatoria, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro. Con riferimento al 2010, si può osservare che circa il 25% delle aziende ha organizzato esclusivamente corsi di formazione obbligatori per legge, quelli sulla sicurezza sul lavoro, sulla salvaguardia della salute o sulla protezione dell'ambiente; nel 2005 le imprese che avevano erogato questo tipo di formazione erano solo il 3,8%.

Tra il 2005 e il 2010 la percentuale di imprese che ha svolto attività di formazione è passata dal 32,2% al 55,6%, con un incremento di oltre il 70%. L'aumento è da ricondurre prevalentemente alle imprese da 10 a 249 addetti, che però partivano da livelli di attività formativa molto ridotti. Aumenti più contenuti hanno riguardato le grandi imprese dai 250 ai 999 addetti (7%), mentre è rimasta pressoché invariata la percentuale delle imprese sopra i mille addetti che supera la quota del 96%. Come nelle rilevazioni precedenti, anche nel 2010 l'incidenza della formazione professionale risulta crescente all'aumentare della dimensione d'impresa e varia dal 49,4% per le imprese minori al 96,4% per quelle con mille e più addetti.

FIGURA 1. IMPRESE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE PER CLASSE DI ADDETTI. Anni 1993-2010, valori percentuali

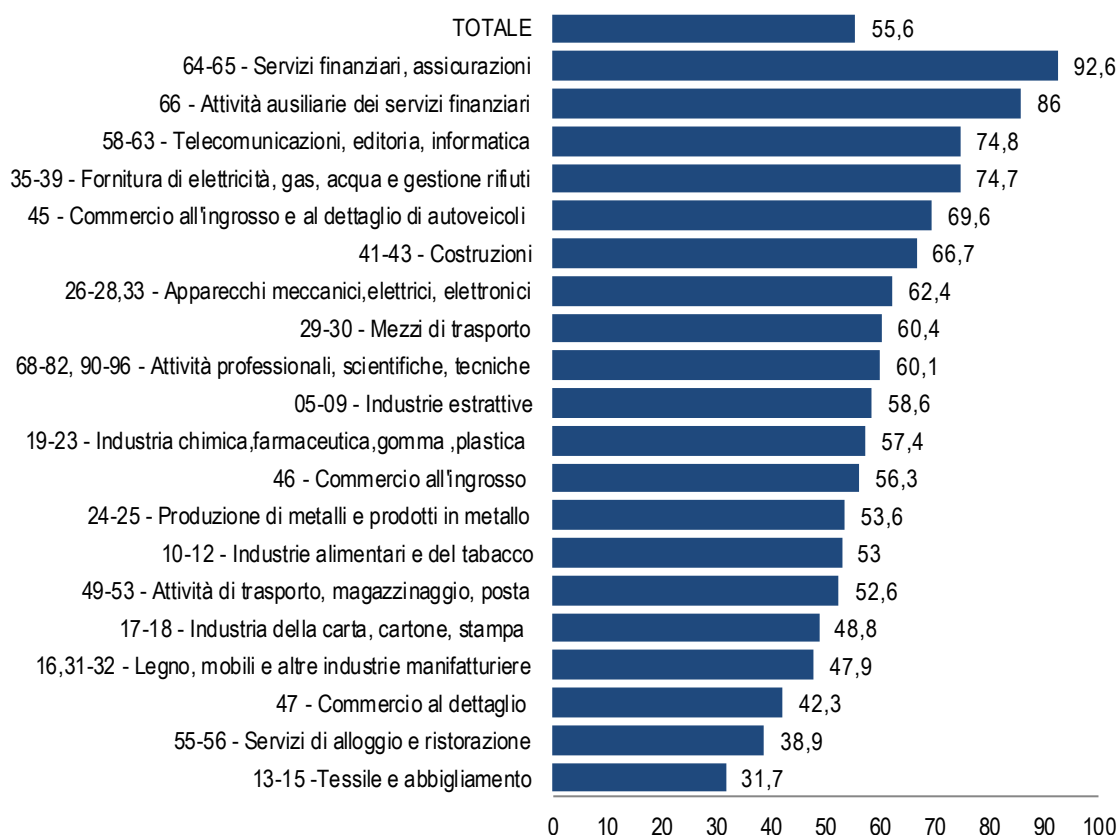


Le imprese dei servizi offrono più formazione di quelle manifatturiere

Le percentuali più elevate di imprese formatrici si riscontrano nel settore dei servizi: in particolare (figura 2) nei servizi finanziari e assicurativi (92,6%), nelle attività ausiliarie dei servizi finanziari (86,0%), nei servizi informatici e delle telecomunicazioni (74,8%), nella fornitura di servizi di rete (74,7%) e nel commercio (69,6%).

Nel settore delle costruzioni, le imprese che svolgono formazione sono pari al 66,7% mentre nell'industria la quota scende al 52,8%. In generale l'intero settore dell'industria in senso stretto – come nella rilevazione del 2005 – presenta valori inferiori alla media, in particolare nei settori tradizionali come quello tessile e dell'abbigliamento, in cui la quota di imprese formatrici è pari al 31,7%. In questo quadro spicca il settore della produzione di apparecchi meccanici, elettrici ed elettronici, dove la percentuale raggiunge il 62,4%.

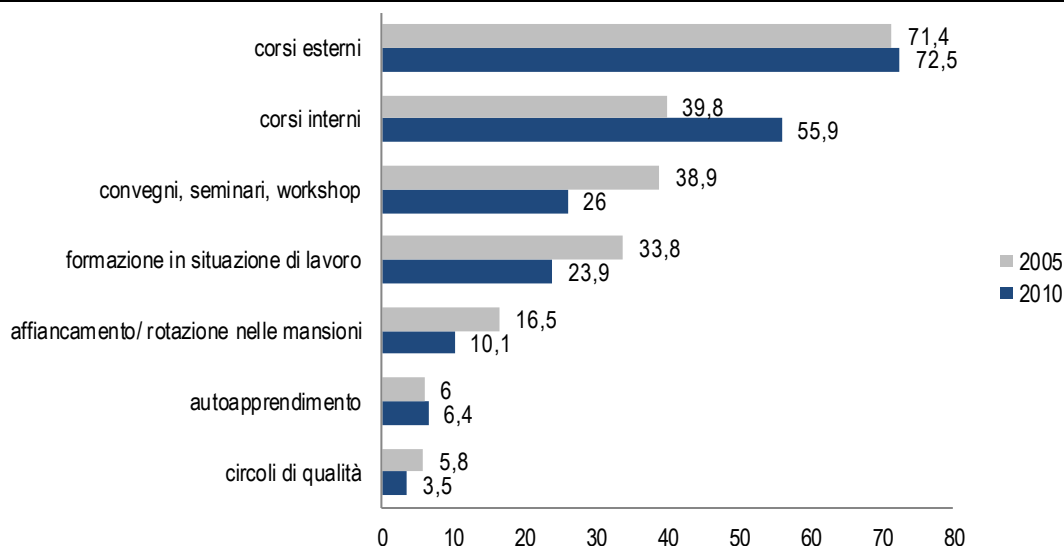
FIGURA 2. IMPRESE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Anno 2010, valori percentuali



Sono i corsi la principale modalità di formazione

Le tipologie di formazione tradizionali (i corsi) sono quelle più utilizzate dalle imprese italiane: le modalità più frequentemente rilevate, infatti, sono quelle relative ai corsi esterni (il 72,5%) e ai corsi interni (il 55,9%), mentre le attività diverse dai corsi, come la partecipazione a convegni, seminari o la formazione in situazione di lavoro (*training on the job*), vengono utilizzate rispettivamente dal 26,0% e 23,9% delle imprese.

FIGURA 3. IMPRESE FORMATRICI PER TIPOLOGIA DI FORMAZIONE UTILIZZATA. Anni 2005-2010, valori percentuali



Tra il 2005 e il 2010, inoltre, la percentuale di imprese che mettono a disposizione corsi di formazione interni è aumentata di quasi 15 punti, mentre le imprese che offrono opportunità formative diverse dai corsi hanno registrato una flessione di circa 27 punti, passando dal 67,8% del 2005 al 40,9% del 2010.

Rispetto al 2005, quindi, i corsi esterni e interni alle imprese assumono una maggiore rilevanza rispetto alle altre modalità, anche in conseguenza della rapida e consistente crescita della formazione sulla “sicurezza” che si basa ancora largamente sui “corsi”.

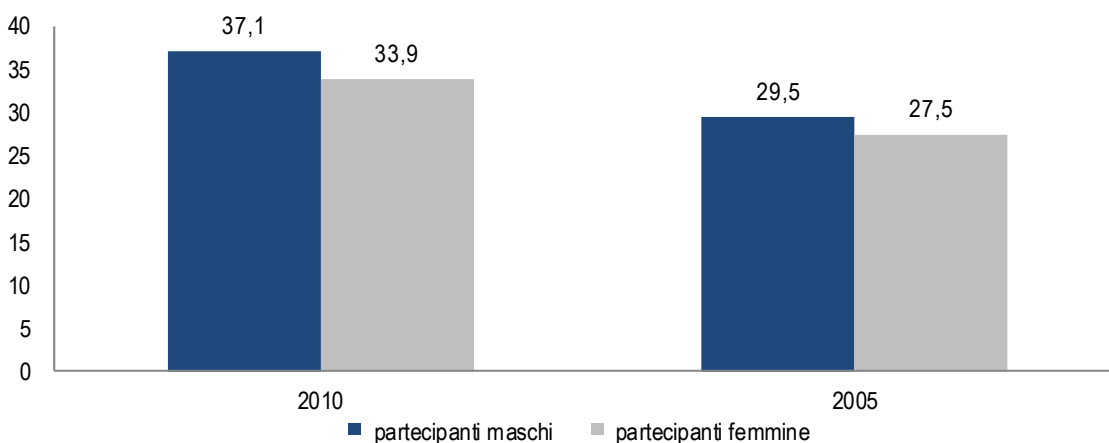
Le restanti tipologie di formazione – quali la rotazione delle mansioni lavorative, l’autoapprendimento e la partecipazione a circoli di qualità – continuano a essere strumenti scarsamente utilizzati e, addirittura, vedono ridotto il loro impiego; una parziale eccezione è rappresentata dall’autoapprendimento (*e-learning*), che mostra invece un lieve incremento nel suo utilizzo, dal 6% al 6,4%.

Più uomini coinvolti in percorsi formativi

I partecipanti ai corsi di formazione nel 2010 sono stati il 36% degli addetti nel totale delle imprese, con un incremento rispetto al 2005, di circa 3 punti percentuali. Se si considerano le sole imprese che hanno svolto corsi di formazione, la partecipazione ha riguardato oltre la metà degli addetti, con un lieve incremento dal 49,4% del 2005 al 50,7% del 2010.

Analizzando la composizione per genere dei partecipanti, emerge uno scarto tra femmine e maschi di oltre 3 punti percentuali a favore di questi ultimi (il 37,1% contro il 33,9%); nel 2005 la differenza era di due punti percentuali (il 29,5% contro il 27,5%) ed è dunque aumentata nell’intervallo di tempo considerato, facendo crescere il divario di un ulteriore punto percentuale. Il gap di genere si manifesta in particolare nelle piccole imprese e diminuisce all’aumentare della dimensione aziendale.

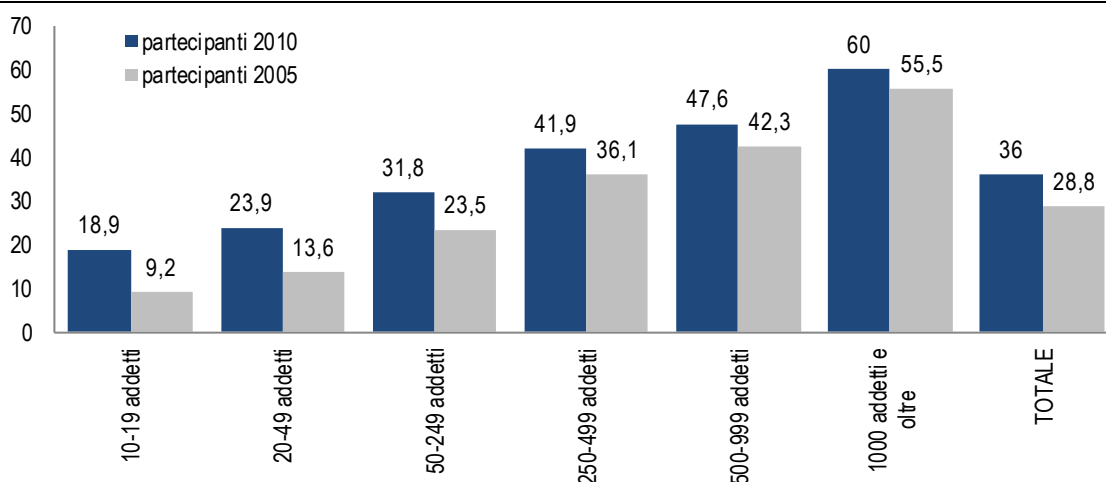
FIGURA 4. PARTECIPANTI A CORSI DI FORMAZIONE PER SESSO. Anni 2005-2010, valori percentuali



Nelle grandi imprese sei addetti su dieci frequentano corsi di formazione

Considerando il tasso di partecipazione ai corsi di formazione secondo la dimensione delle imprese che utilizzano tale modalità, si può osservare – pur nella persistenza di differenze significative dovute alla diversa dimensione aziendale – una riduzione, rispetto al 2005, della forbice tra le performance delle piccole e delle grandi imprese.

FIGURA 5. PARTECIPANTI A CORSI DI FORMAZIONE NELLE IMPRESE CON 10 ADDETTI E OLTRE, PER CLASSE DIMENSIONALE. Anni 2005-2010, valori percentuali



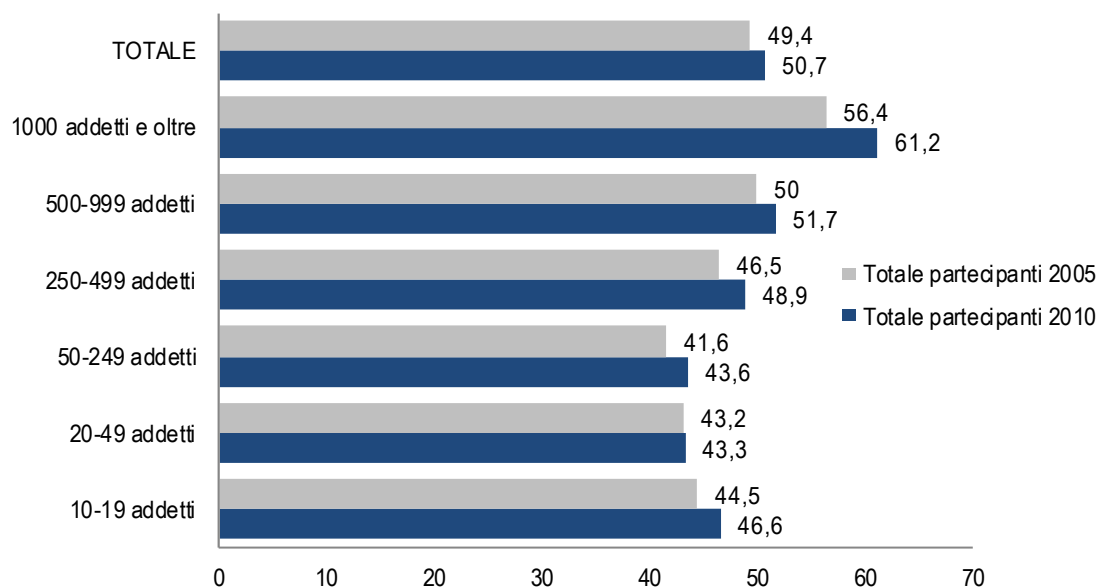
Nel 2010, infatti, le imprese con 10-19 addetti hanno consentito l'accesso ai corsi di formazione a quasi il 20% del proprio personale (18,9%). Per questo gruppo di imprese, la percentuale di partecipanti è più che raddoppiata tra 2005 e 2010: la diffusione dei corsi di formazione ha quindi inciso in modo particolare sulle piccole e medie imprese, anche grazie al sostegno offerto dalle politiche pubbliche.

Nelle grandi imprese (quelle con oltre mille addetti) i partecipanti ai corsi hanno invece raggiunto il 60% del totale, con un incremento di quasi 5 punti percentuali rispetto al 2005.

Nelle imprese formatrici un addetto su due partecipa a corsi di formazione

Tra il 2005 e il 2010 nelle imprese che hanno organizzato corsi di formazione, la percentuale dei formati aumenta di poco più di un punto percentuale (dal 49,4% al 50,7%). Più diversificata è, invece, la dinamica per classe dimensionale (figura 6).

FIGURA 6. PARTECIPANTI A CORSI DI FORMAZIONE NELLE IMPRESE CHE HANNO SVOLTO CORSI DI FORMAZIONE, PER CLASSE DIMENSIONALE. Anni 2005-2010, valori percentuali



Infatti, tra le imprese con mille e più addetti, il tasso di partecipazione ha visto un incremento di quasi cinque punti percentuali tra 2005 e 2010, passando dal 56,4% al 61,2%. Nella fascia di imprese con 10-19 addetti, invece, si passa dal 44,5% di partecipanti nel 2005 al 46,6% del 2010 con un aumento più contenuto (2 punti percentuali). Tale incremento, così come quello del numero di aziende formatrici è, quindi, molto più contenuto rispetto a quello osservato per il totale delle imprese; ciò mette in evidenza la caratteristica diffusione “estensiva” del fenomeno (ovvero per aumento del numero di imprese che svolgono formazione), piuttosto che “intensiva” (per aumento della percentuale di personale formato), delle attività formative nelle piccole e medie imprese italiane.

Ogni partecipante frequenta in media 23 ore di corso, in calo rispetto al 2005

Nel 2010 le ore destinate ai corsi di formazione sono state oltre 71 milioni, pari a una media annua per partecipante di 23 ore, in riduzione, in media, di 2,5 ore per partecipante rispetto al 2005 e di 9 ore rispetto al 1999.

Il dato medio si mantiene piuttosto uniforme per dimensione d'impresa, mentre varia maggiormente a livello di attività economica. Le imprese che operano nell'ambito dei servizi finanziari presentano un maggior numero di ore di corso per partecipante (circa 45 ore), mentre, ad esempio si rilevano soltanto 16 ore per partecipante nelle imprese delle costruzioni (Tavola 19ter).

Il costo medio orario per partecipante è pari a 55 euro

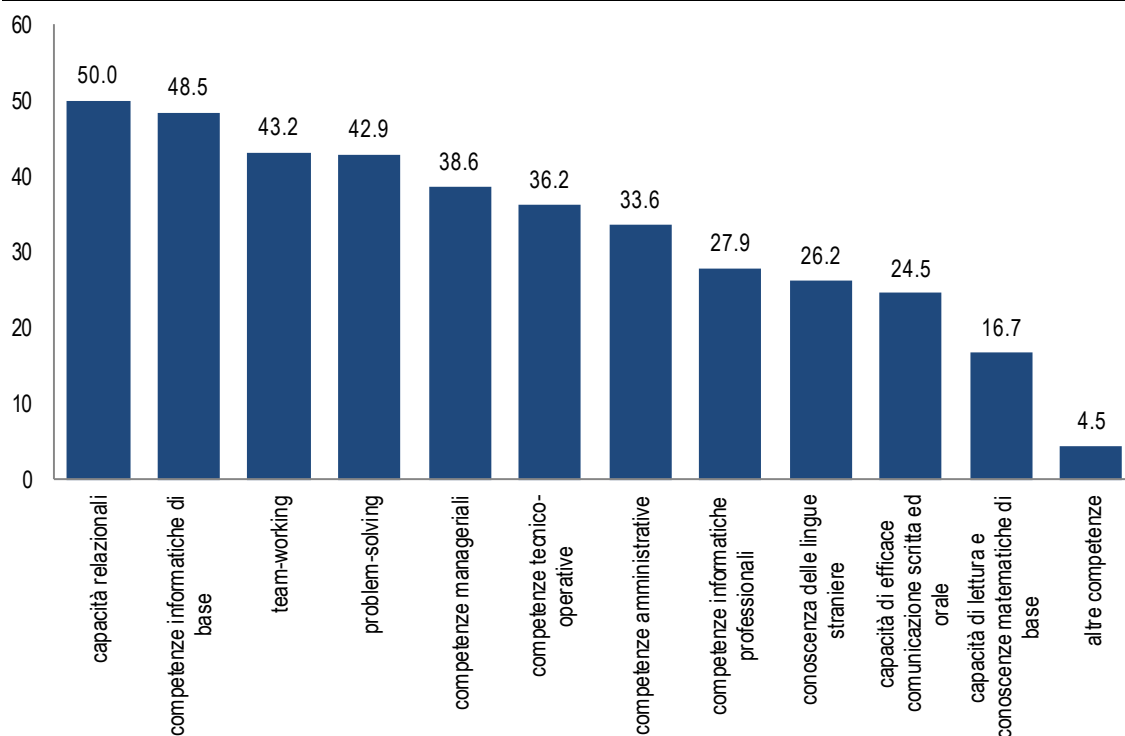
Per i corsi di formazione, nel 2010 le imprese italiane con almeno 10 addetti hanno speso 1.127 milioni di euro in costi diretti, relativi a docenti, servizi esterni, infrastrutture ecc. A tali costi si aggiungono 2.405 milioni relativi al costo del lavoro per le ore impegnate nell'attività formativa e circa 365 milioni come saldo tra i contributi pagati e i finanziamenti ricevuti, per un costo totale di 3.896 milioni di euro. Sulla base del costo complessivo dei corsi di formazione (incluso il costo del lavoro dei partecipanti ai corsi), si è calcolato che il costo medio orario per un corso di formazione è pari a 55 euro (Tavola 18).

Il costo decresce con l'aumentare della dimensione dell'impresa; infatti per le imprese con 10-19 addetti il costo medio è di 67 euro e diminuisce fino a 51 euro per le imprese con mille addetti e più. Il livello dei costi non sembra essere molto influenzato dalla distribuzione settoriale, c'è infatti una sostanziale omogeneità negli oneri sostenuti dalle imprese con variazioni inter-settoriali minime. Fanno eccezione, con valori superiori alla media, settori come il commercio all'ingrosso (costo di una singola ora, 69 euro) e l'industria estrattiva (68 euro per ora di corso) mentre nei settori delle attività di trasporto, magazzinaggio, servizi postali e nel settore del commercio al dettaglio, il costo orario scende rispettivamente a 45 e a 48 euro.

Le imprese dichiarano di avere maggior bisogno di competenze “relazionali”

A tutte le imprese (con e senza attività di formazione) è stato chiesto di indicare l'importanza attribuita a differenti competenze per lo sviluppo dell'azienda. Le competenze più importanti sono risultate quelle di tipo “relazionale” che comprendono non solo le “capacità relazionali” in senso ampio – ad esempio quelle dei propri addetti con i clienti e con i fornitori – indicate dal 50% delle imprese, ma anche quelle relative al lavoro in “team” indicate dal 43,2% delle imprese.

FIGURA 7. COMPETENZE PROFESSIONALI RITENUTE DI IMPORTANZA CRUCIALE PER LE IMPRESE ITALIANE CON ALMENO 10 ADDETTI. Anno 2010, valori percentuali



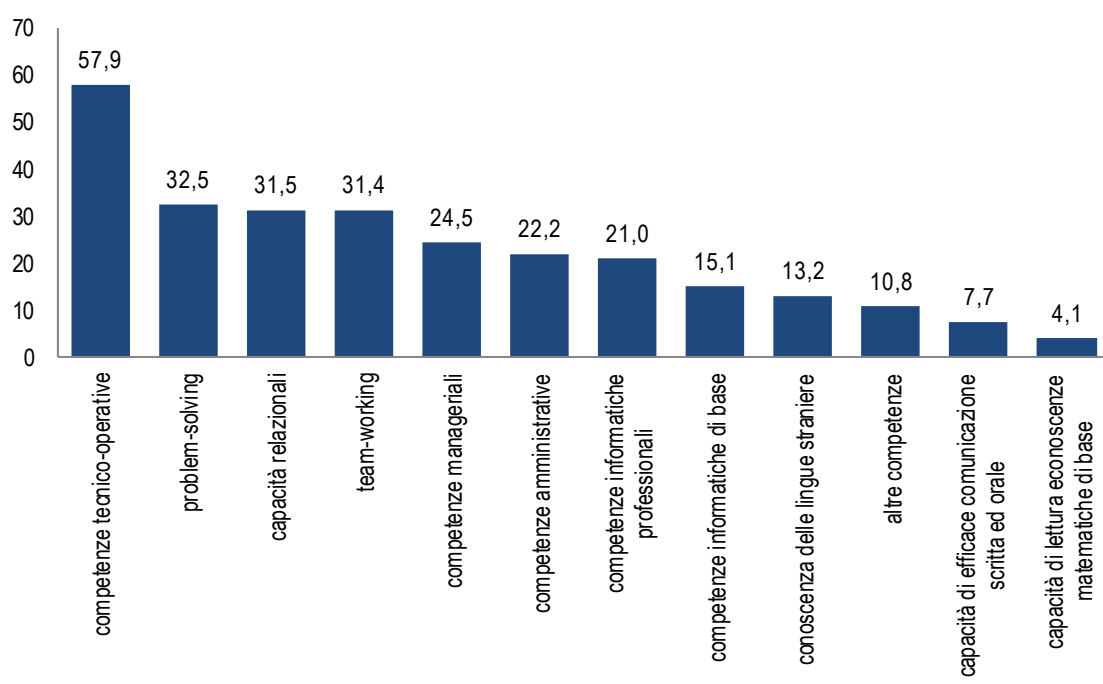
Le competenze di tipo relazionale rappresentano un'esigenza trasversale nei diversi settori di attività economica, ma la loro importanza è più evidente nei settori dei servizi, dove la prossimità con il cliente finale è maggiore. Una competenza, di tipo tecnico, ma altrettanto trasversale, al secondo posto nella graduatoria delle competenze indicata dalle aziende, è quella relativa alle conoscenze informatiche di base, cruciali per il 48,5% delle imprese.

Le ulteriori competenze, in ordine di importanza, sono quelle di tipo "organizzativo", relative all'atteggiamento proattivo verso i problemi riscontrati sul lavoro (*problem solving*) e di tipo manageriale, indicate rispettivamente dal 42,9% e dal 38,6% delle imprese. Le competenze tecnico-operative sono state indicate dal 36,2% delle imprese mentre le rimanenti, più settoriali, da quote minori di aziende (dal 33,6% al 16,7%).

Le aziende formatrici puntano sulle competenze "tecniche"

La graduatoria desumibile dalla figura 7 rimane sostanzialmente invariata (tranne lo scambio tra competenze informatiche di base e capacità relazionali) se si considerano solo le aziende con attività di formazione. A queste ultime imprese è stato anche chiesto quali fossero le competenze professionali che ritenevano di dovere sviluppare o migliorare attraverso le proprie attività di formazione del personale. I dati rilevati mostrano una parziale divaricazione tra le risposte fornite alle due domande, sia per quanto riguarda l'ordine sia il grado di importanza attribuita alle differenti competenze. Le risposte delle aziende premiano il rafforzamento delle "competenze tecnico-operative" (57,9%), che riguardano gli specifici compiti che i singoli addetti sono chiamati a svolgere, piuttosto che gli *skills* da loro stesse indicati come cruciali per lo sviluppo dell'azienda.

FIGURA 8. COMPETENZE PROFESSIONALI DA SVILUPPARE CON I CORSI DI FORMAZIONE PER LE IMPRESE FORMATRICI CON ALMENO 10 ADDETTI. Anno 2010, valori percentuali



Restano in secondo piano le competenze di tipo relazionale – capacità relazionali (31,5%) e *team working* (31,4%) –, quelle di tipo organizzativo, come la capacità di risolvere i problemi che emergono durante il lavoro (32,5%) e le competenze manageriali (24,5%). Le competenze informatiche di base figurano al settimo posto, indicate da circa il 15% delle imprese.

Si rilevano, infine, comportamenti difforni tra i macrosettori di attività economica in cui le imprese operano. Nei settori industriale e delle costruzioni le competenze più indicate dalle aziende sono quelle tecnico-operative (rispettivamente il 59,6% e il 68,3%) seguite dalle competenze relative al *problem solving* (il 32,0% e il 27,1%). Anche nel settore degli altri servizi le competenze più indicate sono le tecnico-operative (il 52,5%), ma seconde per importanza risultano le capacità relazionali (il 41,2%). Queste ultime, indicate in maggioranza nel settore del credito (il 69,6%), sono seguite dalle capacità operative (il 56,8%), (Tavola 24).

Per otto imprese su 10 il proprio personale possiede già le competenze necessarie

Il 44,1% delle imprese con almeno 10 addetti non ha svolto formazione nel 2010. I motivi che hanno spinto le imprese a non investire nel miglioramento delle competenze dei propri addetti sono varie, ma l'82,6% di esse ritiene che la formazione non sia necessaria semplicemente perché il proprio personale è già qualificato.

Il secondo motivo in ordine di importanza, indicato dal 28% delle aziende, è il ricorso all'assunzione di personale già in possesso della formazione necessaria per risolvere l'eventuale carenza di specifiche competenze. I costi – sia quelli specifici sia quelli relativi al tempo necessario per la formazione (mancanza di tempo) – sono indicati rispettivamente dal 27,6% e dal 26,4% delle imprese. Il 27,3%, delle aziende motiva la mancata programmazione di attività formative per il proprio personale con la priorità assegnata alla formazione degli apprendisti (in quanto obbligatoria), mentre il 16,4% dichiara di averle già svolte in precedenza.

FIGURA 9. I MOTIVI DELL'ASSENZA DI FORMAZIONE. Anno 2010, valori percentuali

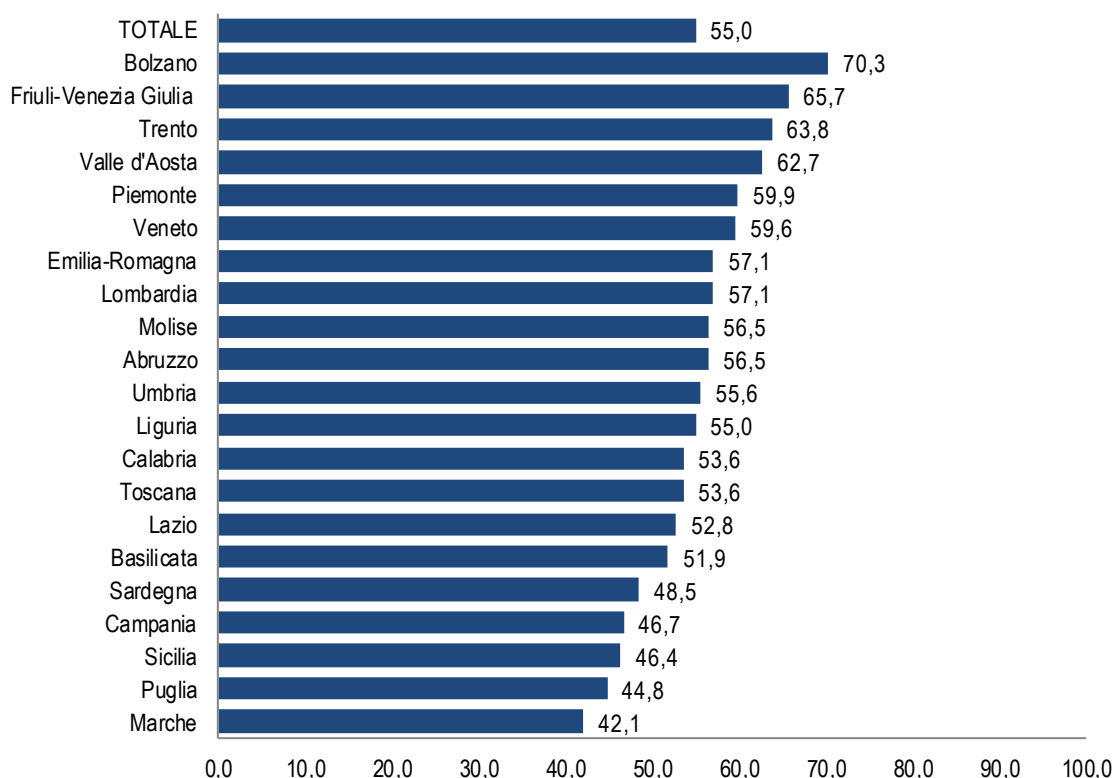


Una minore influenza sulle strategie formative delle imprese risultano avere, infine, la mancanza di corsi adeguati sul mercato (15,1%) e la difficoltà di valutazione delle esigenze formative delle stesse imprese (9,5%).

Più formazione professionale tra le imprese del Nord, Bolzano al primo posto

Al fine di evitare possibili distorsioni dovute alla difficoltà di rilevare le informazioni relative alla attività formative effettivamente svolte presso le unità locali delle imprese multi-localizzate, le analisi regionali sono riferite alle sole imprese da 10 a 249 addetti che risultano essere, nella quasi totalità, attive in una singola Regione o Provincia autonoma.

FIGURA 10. IMPRESE DA 10 A 249 ADDETTI CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE, PER REGIONE. Anno 2010, valori percentuali



Le regioni del Nord Italia, ad eccezione della Liguria, si situano tutte nella fascia superiore della graduatoria e superano la quota del 57% di imprese che svolgono attività di formazione (figura 10). Al vertice della lista troviamo le imprese delle province autonome di Bolzano e Trento e delle regioni Friuli-Venezia Giulia e Valle d'Aosta. A seguire, vi è il gruppo delle grandi regioni industrializzate del Nord (Piemonte, Veneto, Emilia-Romagna e Lombardia). Le altre regioni hanno performance inferiori alla media nazionale, con l'eccezione di Abruzzo (56,5% di imprese formatrici), Molise (56,5%) e Umbria (55,6%).

Nota metodologica

La rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese italiane riferita all'anno 2010 è stata coordinata dall'Istat in collaborazione con l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol), nel quadro della quarta rilevazione europea sulla formazione continua (*Continuing Vocational Training Survey – CVTS4*). L'indagine considera prevalentemente la formazione decisa e finanziata dalle imprese per far acquisire al proprio personale nuove competenze professionali o aggiornare quelle esistenti, include non solo i corsi, ma anche le altre attività formative, come il training on the job, la rotazione delle mansioni lavorative, la partecipazione ai circoli di qualità e la formazione "aperta" o "a distanza". Inoltre viene rilevata la formazione "iniziale" che riguarda essenzialmente le attività di apprendistato. La popolazione obiettivo è stata costituita dalle imprese attive al 31 dicembre 2010 con almeno 10 addetti medi appartenenti alle sezioni B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, R e S della classificazione delle attività economiche Ateco 2007.

L'indagine è stata condotta nel periodo luglio 2011 – luglio 2012 ed ha interessato in maniera censuaria le imprese con almeno 250 addetti e un campione di imprese dai 10 ai 249 addetti per un totale di 38.713 unità, pari al 17,7% dell'universo di riferimento. Il registro utilizzato per l'individuazione della popolazione di riferimento è stato l'Archivio Statistico delle Imprese Attive dell'Istat (Asia), riferito all'anno 2009.

È stato utilizzato un disegno di campionamento ad uno stadio, stratificato per 20 settori di attività economica, 6 classi dimensionali (10-19 addetti, 20-49 addetti, 50-249 addetti, 250-499 addetti, 500-999 addetti, 1000 addetti e oltre), 19 regioni amministrative e 2 province autonome corrispondenti al livello 2 della classificazione europea NUTS.

Il problema di allocazione multivariata e multi-dominio è stato risolto secondo la metodologia correntemente utilizzata nelle rilevazioni Istat che fa riferimento ad un approccio basato sull'algoritmo proposto da Bethel mentre la stima delle medie e varianze di strato delle due variabili (addetti medi e formazione professionale) è stata calcolata sulla base dei risultati della precedente edizione dell'indagine (CVTS3/2005).

La metodologia di riporto dei dati all'universo è stata basata sugli "stimatori di ponderazione vincolata", che hanno consentito di calcolare i pesi finali in modo da realizzare la convergenza delle stime delle variabili ausiliarie "numero di imprese" e "numero di addetti medi", ai corrispondenti totali noti derivati dall'archivio Asia riferito all'anno 2010.

I questionari utili ricevuti sono stati 18.424 (47,6% del campione teorico). Tenendo conto delle imprese cessate, inattive, fallite, in liquidazione e fuori campo di osservazione, le unità risolte sono state 19.361 con un tasso di risposta complessivo pari al 50% del campione teorico.

La rilevazione è stata condotta mediante compilazione online di un questionario elettronico. Il modulo di compilazione è stato strutturato nelle seguenti 6 sezioni:

Sezione A - Informazioni generali sull'impresa e organizzazione della formazione: - numero di dipendenti distinti per sesso e qualifica professionale, ore lavorate totali, costo del lavoro, introduzione di innovazioni nei prodotti e/o processi di produzione dell'impresa, gestione di infrastrutture destinate alla formazione, responsabile della formazione, programmi e/o budget per attività formative, ruolo delle strutture sindacali nelle decisioni relative alla formazione, competenze professionali e modalità di acquisizione delle stesse.

Sezione B - Attività di formazione aziendale: - corsi a gestione interna/esterna, altre tipologie di formazione e relativi partecipanti, contributi versati e finanziamenti ricevuti da soggetti esterni per lo svolgimento dei corsi, adesione da parte dell'impresa a Fondi Paritetici Interprofessionali.

Sezione C - Corsi di formazione aziendale: - partecipanti a corsi di formazione distinti per sesso e qualifica professionale, ore di corso a gestione interna/esterna, per materia/oggetto della formazione e per organismo erogatore, costi sostenuti per i corsi di formazione.

Sezione D - Qualità e valutazione della formazione: - iniziative assunte dall'impresa per la qualità dell'attività di formazione aziendale, risultati e modalità di valutazione delle attività di formazione, problemi che hanno condizionato l'attività di formazione.

Sezione E - Fattori di ostacolo alla formazione aziendale: - problemi che hanno impedito l'attività di formazione.

Sezione F - Formazione professionale iniziale: - numero di apprendisti, motivi della loro assunzione presso l'impresa, partecipanti apprendisti ai corsi.

Glossario

Addetto Persona occupata in un'unità giuridico-economica, come lavoratore indipendente o dipendente (a tempo pieno, a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro), anche se temporaneamente assente (per servizio, ferie, malattia, sospensione dal lavoro, Cassa integrazione guadagni eccetera). Comprende il titolare/i dell'impresa partecipante/i direttamente alla gestione, i cooperatori (soci di cooperative che come corrispettivo della loro prestazione percepiscono un compenso proporzionato all'opera resa e una quota degli utili dell'impresa), i coadiuvanti familiari (parenti o affini del titolare che prestano lavoro manuale senza una prefissata retribuzione contrattuale), i dirigenti, i quadri, gli impiegati, gli operai e gli apprendisti.

Apprendista Il rapporto di apprendistato che può essere somministrato ai lavoratori, con un'età compresa tra 15 e 30 anni non compiuti, è disciplinato dal d.lgs. n. 276 del 2003. È uno speciale rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro: da un lato si obbliga, oltre che a corrispondere la retribuzione, a impartire nella sua impresa all'apprendista, l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato; dall'altro consegue il diritto di utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa.

Altre attività di formazione professionale Le attività di formazione aziendale diverse dai corsi comprendono:

- a) Periodi programmati di formazione, apprendimento o esperienza pratica mediante l'utilizzo degli strumenti abituali di lavoro, sul luogo o in situazione di lavoro (training on the job).
- b) Apprendimento mediante rotazione nelle mansioni lavorative, affiancamento e condivisione di esperienze di lavoro.
- c) Partecipazione a circoli di qualità o a gruppi di auto-formazione, ovvero partecipazione a gruppi di addetti che si riuniscono periodicamente per migliorare attraverso lo scambio di esperienze, la loro conoscenza e organizzazione dei processi produttivi.
- d) Autoapprendimento mediante la partecipazione a lezioni, gruppi di lavoro, convegni, seminari, ovvero partecipazione ad eventi culturali senza una specifica finalità formativa, ma che rappresentano comunque un'occasione per acquisizione di conoscenza.

Attività economica Attività di produzione di beni o servizi che ha luogo quando risorse quali lavoro, impianti e materie prime concorrono all'ottenimento di beni o alla prestazione di servizi. Un'attività economica è caratterizzata dall'uso di fattori della produzione, da un processo di produzione e da uno o più prodotti ottenuti (beni o prestazioni di servizi). Ai fini della produzione dell'informazione statistica, le attività economiche sono classificate secondo una nomenclatura internazionale che a livello europeo è denominata Nace Rev. 2 (per la classificazione Ateco2007) e Nace Rev. 1.1 (per la classificazione Ateco2002).

Classificazione delle attività economiche Classificazione che distingue le unità di produzione secondo l'attività da esse svolta e finalizzata all'elaborazione di statistiche di tipo macroeconomico, aventi per oggetto i fenomeni relativi alla partecipazione di tali unità ai processi economici. La classificazione Ateco2007 comprende 996 categorie, raggruppate in 615 classi, 272 gruppi, 88 divisioni, 21 sezioni. Per tale classificazione occorre segnalare che il livello di aggregazione usualmente definito in termini di sottosezioni (due lettere) non è più previsto, ma è ancora considerato quale aggregazione intermedia nella classificazione internazionale Isic Rev. 4 ai fini dell'utilizzo nell'ambito dei conti nazionali e continuerà a essere adottato dall'Istat quale formato standard di diffusione e presentazione dei dati.

Contributi sociali Comprendono i contributi a carico del datore di lavoro, ovvero i versamenti obbligatori, contrattuali e volontari, i contributi ai fondi di previdenza integrativa, le provvidenze al personale e gli accantonamenti per il Tfr.

Costo del lavoro Somma delle retribuzioni lorde e degli oneri sociali. Nella rilevazione sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni nelle grandi imprese, è costituito dalle retribuzioni lorde, dai contributi sociali, dalle provvidenze al personale e dagli accantonamenti per trattamento di fine rapporto.

Corsi di formazione a gestione interna ed esterna I corsi a gestione interna sono attività formative frontali progettate e gestite prevalentemente dall'impresa che ne definisce o ne approva anche l'organizzazione e i contenuti. I corsi devono essere svolti in strutture chiaramente distinte dal posto di lavoro (aule, centri di formazione, ecc.). Tali strutture possono essere ubicate sia all'interno, che all'esterno dell'impresa. I corsi a gestione esterna sono attività formative frontali progettate e gestite prevalentemente da soggetti pubblici o privati esterni all'impresa. Tali soggetti

sono anche responsabili dei contenuti di tali corsi di formazione professionale. All'impresa resta la responsabilità di selezionare i corsi più adatti alle proprie esigenze e di coprire i costi relativi alla partecipazione dei propri addetti a tali corsi (almeno per quanto riguarda la remunerazione delle ore di lavoro dedicate alla frequenza dei corsi). I corsi devono essere svolti in strutture chiaramente distinte dal posto di lavoro (aule, centri di formazione, ecc.). Tali strutture possono essere ubicate sia all'interno, che all'esterno dell'impresa. Rientra in questa tipologia la partecipazione degli addetti dell'impresa a corsi interaziendali.

Costi dei corsi di formazione Le spese sostenute dall'impresa nel 2010 per corsi di formazione comprendono: i pagamenti ad organizzazioni che hanno realizzato corsi "esterni" o hanno fornito altri servizi, incluse le spese di iscrizione dei propri addetti; spese di viaggio e soggiorno sostenute dai partecipanti a corsi fuori sede; costo del lavoro dei docenti impiegati nell'impresa; costi relativi a immobili, attrezzature e materiali utilizzati per la formazione. La remunerazione del tempo di lavoro utilizzato per la frequenza a corsi di formazione è calcolata separatamente sulla base del costo del lavoro orario medio dell'impresa.

Fondi Paritetici Interprofessionali I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Attualmente esistono 21 Fondi di cui tre dedicati ai Dirigenti. Secondo quanto previsto dalla legge 388 del 2000, le imprese possono destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria") ad uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali, attraverso il modello Uniemens. I datori di lavoro possono aderire ad un secondo fondo esclusivamente per la formazione dei propri dirigenti scegliendo tra i Fondi costituiti per tale scopo. I Fondi Paritetici Interprofessionali finanziano piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese in forma singola o associata decideranno di realizzare per i propri dipendenti. Inoltre possono finanziare anche piani formativi individuali, nonché ulteriori attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative e dal 2011 (Legge n.148 del 14/09/2011) i piani formativi possono coinvolgere anche i lavoratori con contratti di apprendistato e a progetto.

Formazione aziendale La formazione aziendale comprende tutte le attività di formazione svolte in un'impresa per la crescita professionale e culturale del proprio personale in servizio (con l'esclusione degli apprendisti a cui sono dedicate specifiche attività di formazione "iniziale"). Tali attività di formazione devono essere decise dall'impresa e inserite nella programmazione delle sue attività di gestione delle risorse umane, finanziate dall'impresa stessa, almeno per la parte che riguarda la remunerazione del tempo di lavoro destinato alla formazione, e svolte con l'ausilio di un docente e di adeguato materiale didattico.

Formazione iniziale La formazione iniziale comprende quelle attività di formazione svolte in un'impresa che, in parallelo all'attività lavorativa, garantiscono ai soggetti coinvolti l'acquisizione di una qualifica professionale o prevedono lo svolgimento parallelo di attività di lavoro e formazione nel quadro di un progetto individualizzato. Le attività di formazione iniziale sono quindi esclusivamente rivolte ad apprendisti o addetti con contratto di inserimento.

Impresa Unità giuridico-economica che produce beni e servizi destinabili alla vendita e che, in base alle leggi vigenti o a proprie norme statutarie, ha facoltà di distribuire i profitti realizzati ai soggetti proprietari, siano essi privati o pubblici. Il responsabile è rappresentato da una o più persone fisiche, in forma individuale o associata, o da una o più persone giuridiche. Tra le imprese sono comprese: le imprese individuali, le società di persone, le società di capitali, le società cooperative, le aziende speciali di comuni o province o regioni. Sono considerate imprese anche i lavoratori autonomi e i liberi professionisti.

Ore destinate a corsi di formazione Le ore destinate ad attività lavorative che l'impresa consente, remunerandole, di utilizzare a fini formativi.

Partecipanti a corsi di formazione Sono gli addetti dell'impresa che hanno partecipato, nel corso del 2010, ad almeno un corso di formazione. Ciascuna persona è stata considerata una sola volta a prescindere dal numero di corsi a cui ha partecipato durante l'anno di riferimento.

Registro statistico delle imprese attive (Asia) Registro delle unità statistiche di osservazione delle indagini economiche dell'Istituto, creato in ottemperanza al regolamento Cee n. 2186/93 del Consiglio, del 22 luglio 1993, relativo al "coordinamento comunitario dello sviluppo dei registri di imprese utilizzati a fini statistici" (successivamente modificato con il regolamento del Parlamento

europeo e del Consiglio n. 177/2008). Raccoglie le informazioni identificative (denominazione, localizzazione), strutturali (addetti dipendenti e indipendenti, attività economica prevalente e secondaria, natura giuridica, fatturato) e demografiche (data inizio attività, data di cessazione, presenza di procedure concorsuali) di tutte le imprese (e relative unità locali) attive, ovvero le imprese che hanno svolto un'attività produttiva per almeno sei mesi nell'anno di riferimento.