

# XL CONFERENZA ITALIANA DI SCIENZE REGIONALI

## LA QUESTIONE CULTURALE IN ITALIA

### TRA LE SFIDE EUROPEE E IL DUALISMO REGIONALE

Giovanna Filosa<sup>1</sup>

#### SOMMARIO

Nonostante l'istruzione e la formazione professionale siano al centro delle strategie europee per lo sviluppo basato sulla conoscenza, l'Italia stenta ad allinearsi ai benchmark UE di partecipazione alla formazione. Queste difficoltà sono ulteriormente accentuate dalla mancanza di omogeneità nell'accesso alla formazione, che penalizza le piccole imprese situate nelle aree meridionali dell'Italia.

Questo documento analizza i dati derivanti da diverse fonti statistiche (Eurostat LFS "Labor Force Survey" e CVTS "Continuing Vocational Training Survey"; Istat RCFL "Rilevazione continua sulle forze di lavoro"; Inapp / Isfol IAS "Intangible Asset Survey", OFP "Indagine sull'offerta formativa professionale") al fine di indagare i gap regionali negli investimenti in capitale umano rispetto ai benchmark europei, in particolare attraverso l'analisi SMOP ("Surface Measure of Overall Performance"). Tutti questi dati confermano che la dimensione aziendale è una variabile critica per quanto riguarda la propensione all'investimento in formazione e in innovazione, e conseguentemente, la capacità di creare occupazione e più in generale di competere in un mercato sempre più globalizzato.

Lo scopo di questo contributo è suggerire prospettive di azione per superare i divari regionali nella capacità di promuovere la partecipazione alla formazione e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori, al fine di migliorare la competitività delle imprese meridionali, in una prospettiva europea.

---

<sup>1</sup> Inapp - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (già Isfol), Dipartimento Sistemi Formativi, Corso d'Italia 33 – 00158 Roma – g.filosa@inapp.org.

## 1. Introduzione

L'attuale crisi di cittadinanza europea, l'emergere di movimenti e partiti sovranisti che stanno mettendo seriamente in discussione il progetto ed il senso di appartenenza ad una "casa comune", si pongono come una vera e propria sfida identitaria e culturale, all'interno della quale l'istruzione e la formazione non possono non giocare un ruolo strategico.

Per comprendere appieno in che senso la formazione, dentro e fuori le aziende, ha contribuito, tuttora contribuisce e si spera continuerà a farlo, alla costruzione di una cittadinanza europea che travalichi i confini nazionali, è necessario comprendere e ricostruire il quadro delle iniziative e normative europee in tema di apprendimento permanente e sviluppo delle competenze, e il modo in cui esse sono state recepite, non senza contraddizioni, dalla normativa italiana. All'interno della prospettiva europea del *lifelong learning*, l'acquisizione delle competenze tecnico-specialistiche e tecnologiche ha un ruolo preponderante, ma complementare, al possesso di competenze più soft, trasversali, che attengono al saper essere e alla cultura generale, in particolare quelle conoscenze di tipo umanistico che appartengono alla nostra comune radice europea, e che sono state oggetto di una tardiva ma essenziale riscoperta (Russo, 2018).

E' necessario capire in che modo la formazione continua che si svolge prevalentemente all'interno delle aziende (Continuing Vocational Training o CVT) e che attiene al saper fare dell'individuo inteso come lavoratore, si può innestare all'interno di un retroterra culturale che non sottovaluti l'importanza di quelle conoscenze trasversali, che rendono l'individuo cittadino e consumatore responsabile, in un'ottica pluridimensionale. Per restituire alla formazione la profondità e l'importanza che le spettano, verrà adottata una prospettiva complessa, inter e multidisciplinare, attingendo a molteplici fonti di dati, al fine di collegare la CVT non solo all'interno del contesto delle politiche per il lavoro e l'occupazione, ma anche nel cuore delle sfide globali che attendono il nostro paese in ambito internazionale: come coniugare la prospettiva europea con le spinte centrifughe che nel nostro Paese caratterizzano le proposte di autonomia regionale differenziata, che rischiano di aggravare quei divari regionali che già costituiscono uno dei gravi handicap alla crescita complessiva del nostro paese (Svimez, 2018)? Davvero il dualismo regionale e l'arretratezza del mezzogiorno costituiscono uno dei "vizi capitali" della nostra economia (Cottarelli, 2018)? Tali gap si riflettono anche nella propensione all'innovazione, alla formazione e alla valorizzazione del capitale umano nelle aziende? Da cosa dipendono tali divari? Si tratta, per il Sud, di un destino ineluttabile, o è possibile immaginare delle policy che possano ridurli? Più in generale, possono le singole regioni rispondere alle sfide globali, ambientali e sociali più generali, o si rischia una competizione tra territori che rischia di minare alla base il processo di integrazione europea?

### 1. 1. Lo scenario europeo

Fin dagli inizi del nuovo millennio, la valorizzazione del capitale umano e la riqualificazione del lavoro per una piena e buona occupazione costituisce uno dei pilastri della Strategia di Lisbona. In particolare, la formazione da decenni è al centro delle strategie europee per uno sviluppo basato sulla conoscenza. Infatti ben 3 dei 10 orientamenti integrati della Strategia Europea 2020<sup>2</sup> per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva puntano sulla formazione per:

- Rafforzare il triangolo della conoscenza (orientamento 4);
- Sviluppare una forza lavoro qualificata (orientamento 8);
- Migliorare la qualità e l'efficacia dei sistemi d'istruzione e formazione (orientamento 9).

Tale strategia, basata sulla conoscenza, presuppone l'integrazione tra *lifelong learning* (LLL), ricerca e sviluppo e innovazione. Per quanto riguarda il versante LLL, che include sia l'istruzione che la formazione aziendale e non, sono stati implementati, sempre a livello europeo, tutta una serie di dispositivi volti alla

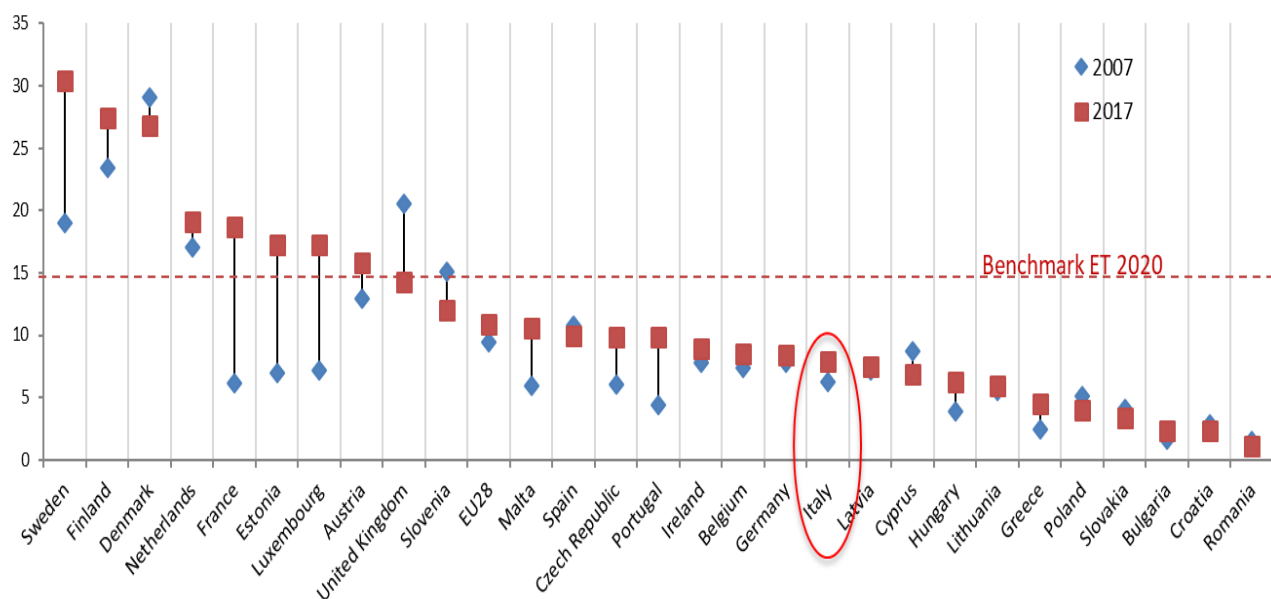
---

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_it](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_it). Tale strategia a sua volta è coerente con l'Agenda Onu 2030 per uno sviluppo sostenibile (<https://asvis.it/agenda-2030/>).

qualificazione e alla standardizzazione dell'offerta formativa, quali ad esempio, l'accreditamento delle strutture formative destinarie di fondi pubblici, la certificazione e riconoscimento dei crediti formativi, il quadro europeo per l'assicurazione della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (European Quality Assurance of Vocational Education and Training – EQAVET<sup>3</sup>). Tali dispositivi si pongono l'obiettivo di assicurare un'istruzione ed una formazione di qualità riconosciuta su tutto il territorio europeo, per incoraggiare la mobilità territoriale della forza lavoro qualificata, ampliando in tal modo le prospettive lavorative specie dei lavoratori *high skilled*. Anche il programma europeo *Erasmus Plus*<sup>4</sup> 2014-2020 per l'Istruzione, la Formazione, la Gioventù e lo Sport va nella direzione di incoraggiare il senso di una comune appartenenza europea, specie tra le giovani generazioni, attraverso attività di scambio e di cooperazione che incoraggino la mobilità e la cooperazione a livello transnazionale, a partire proprio dall'istruzione e dalla formazione.

Tuttavia, i risultati di tali strategie, specie per quanto riguarda il LLL, sembrano essere ancora piuttosto eterogenei. Molti paesi, tra cui l'Italia, stentano ancora ad avvicinarsi agli obiettivi fissati per il 2020, come risulta da alcune elaborazioni descrittive effettuate sui dati Eurostat – Labour force survey<sup>5</sup> (figura 1).

*Figura 1 – Tassi di partecipazione alle attività di istruzione e formazione nei paesi UE confrontati al benchmark ET 2020, età 25-64. Annualità 2007-2017*



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat (LFS – Labour force survey)

Come si evince dal grafico, l'Italia non ha fatto grossi progressi, nel decennio 2007-2017, per quanto riguarda l'incremento nei tassi di partecipazione alle attività di istruzione e formazione degli individui in età lavorativa (25-64 anni), rimanendo molto al di sotto della media europea e del benchmark 2020: assieme a diversi paesi dell'est e del sud Europa, il nostro paese rimane ancora molto distante dai paesi scandinavi e del nord Europa, che addirittura superano tale obiettivo. Ma anche tra le diverse regioni italiane non mancano le disomogeneità, come si evince dal paragrafo che segue.

<sup>3</sup> <https://www.eqavet.eu/>.

<sup>4</sup> <http://www.erasmusplus.it/>.

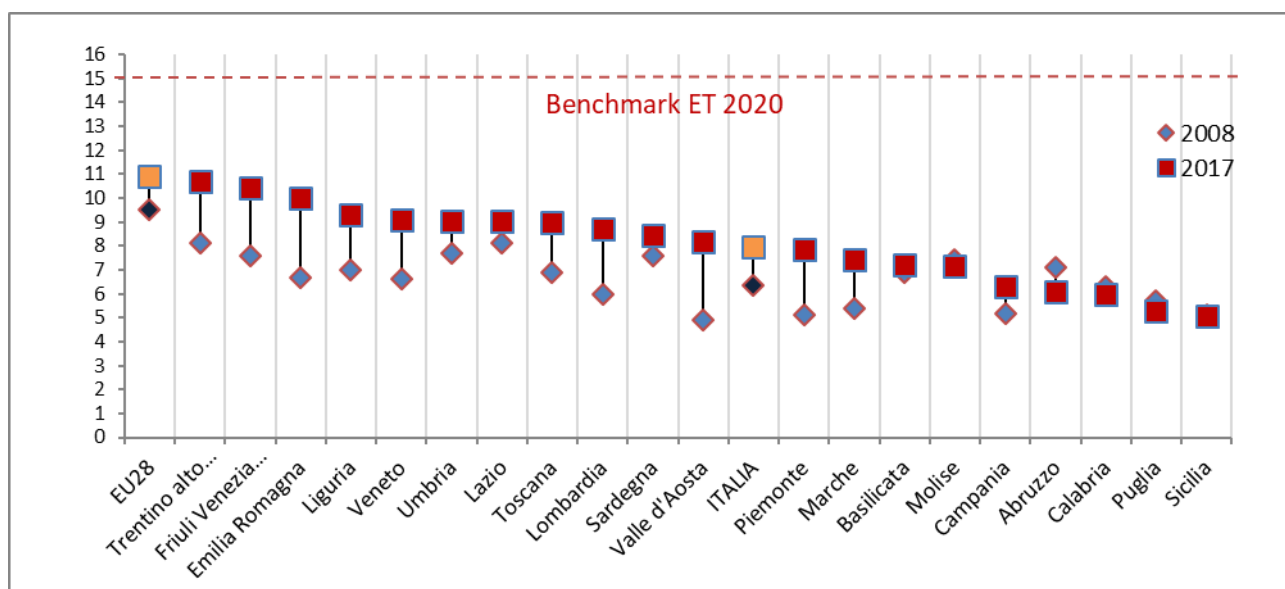
<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_Labour\\_force\\_survey\\_\(LFS\)\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics).

## 1.2. Lo scenario italiano

Lo sviluppo delle regioni del sud è scomparso dall'agenda politica italiana fin dagli anni '90. Tale eclissi, e la sostanziale assenza di una politica industriale, ha reso il nostro paese più vulnerabile alle sfide e ai cambiamenti posti dalla globalizzazione (Burroni, 2018). Tale divario si riflette, e allo stesso tempo è determinato, anche dal divario educativo, come emerge dal rapporto Invalsi 2019.

Anche i dati LFS evidenziano, oltre al divario rispetto al nord Europa, un gap nella partecipazione alle attività di istruzione e formazione tra nord e sud Italia, probabilmente collegato al marcato dualismo territoriale che caratterizza il nostro Paese (figura 2).

Figura 2 – Tassi di partecipazione alle attività di istruzione e formazione nelle regioni italiane confrontati al benchmark ET 2020, età 25-64. Annualità 2007-2017



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat (LFS – Labour force survey)

Come si desume dal grafico, le regioni del centro-nord, ad eccezione del Piemonte e delle Marche, si collocano tutte tra la media europea e quella italiana, mentre le regioni del sud e la Sicilia, oltre ad avere un tasso di partecipazione sensibilmente inferiore alla media italiana, non risultano aver fatto progressi sostanziali rispetto al 2008. Quanto incide la formazione continua su questi divari e come misurare i divari territoriali nella partecipazione alla formazione professionale aziendale?

## 2. La partecipazione alla formazione continua: un'analisi SMOP

Con l'espressione "formazione continua" ci si riferisce usualmente a quel segmento di *lifelong learning* che si svolge prevalentemente all'interno delle aziende e pertanto rivolto alla popolazione in età di lavoro, con finalità di riqualificazione e aggiornamento professionale. L'indagine che, a livello europeo, si occupa della formazione all'interno delle imprese è la Continuing Vocational Training Survey (CVTS)<sup>6</sup> di Eurostat, giunta nel 2015 alla sua quinta edizione. Tale rilevazione fornisce un quadro complessivo sulle attività di formazione del personale delle imprese dell'industria e dei servizi con almeno 10 addetti.

### 2.1 Obiettivi

<sup>6</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/continuing-vocational-training-survey>.

Attraverso l'analisi dei microdati CVTS-5 ci si proponeva di verificare l'esistenza o meno di marcate differenze territoriali per quanto riguarda i tassi di partecipazione alla formazione continua. A questo proposito è stata effettuata un'analisi SMOP (*Surface Measure of Overall Performance*) al fine di ricostruire un indice sintetico delle performances delle diverse regioni italiane per quanto riguarda la partecipazione alla formazione in azienda (Filosa *et al.*, 2019). L'ipotesi era che il dualismo territoriale, ovvero la tradizionale divaricazione tra nord e sud d'Italia per quanto riguarda diversi indicatori macroeconomici e occupazionali, si sarebbe riprodotta anche sul versante della formazione continua, concausa e al contempo effetto di una diversa velocità di sviluppo territoriale.

## 2.2 Metodologia

L'indice SMOP fornisce una misura complessiva della performance di una determinata unità statistica relativamente ad un predefinito set di indicatori. Rappresenta l'area del poligono formato dalle linee che uniscono i punti che rappresentano graficamente i livelli di performance di un'unità di analisi su  $n$  dimensioni (*radar chart*). Gli assi del radar quantificano la performance in relazione al grado di distanza dei risultati definiti come benchmark.

I punteggi sono standardizzati secondo una scala di intervalli il cui estremo superiore assume valore 1 e quello inferiore valore 0. Il valore massimo viene assegnato all'unità statistica che realizza la migliore performance, mentre quello minimo all'unità caratterizzata dalla peggiore performance. Le altre unità conseguono valori compresi fra i due estremi sopra richiamati a seconda della loro performance in relazione allo specifico indicatore preso in considerazione nell'analisi.

I radar chart rappresentano uno strumento di analisi decisamente di grande utilità nel comparare la performance su una molteplicità di dimensioni di analisi e tutto ciò simultaneamente. Le linee che uniscono i punti dei dati rappresentano graficamente livelli di performance di un'unità di analisi su  $n$  dimensioni. Gli assi del radar quantificano la performance in relazione al grado di distanza dei risultati che sono stati definiti come benchmark.

Nei radar chart non vengono però inseriti i dati originali degli indicatori scelti per esaminare la performance delle unità statistiche, ma piuttosto dei dati standardizzati secondo una scala di intervalli il cui estremo superiore assume valore 1 e quello inferiore valore 0. Il valore massimo viene assegnato all'unità statistica che realizza la migliore performance, mentre quello minimo all'unità caratterizzata dalla peggiore performance. Le altre unità conseguono valori compresi fra i due estremi sopra richiamati a seconda della loro performance in relazione allo specifico indicatore preso in considerazione nell'analisi: ad esempio un valore di 0.5 indica una performance che si situa esattamente a metà fra la migliore e la peggiore performance.

L'approccio metodologico che si basa sui radar chart ha principalmente due meriti: il primo, sicuramente il più ovvio, è che fornisce una rappresentazione semplificata di un'analisi che intende esaminare la performance di due o più unità statistiche utilizzando allo stesso tempo una molteplicità di indicatori. La seconda, meno intuitiva ma molto importante, è data dal fatto che l'area della figura formata da quattro (o più) assi può essere usata per la determinazione di un indice composito il quale esprime il livello complessivo del raggiungimento dei risultati che possono essere misurati in differenti dimensioni anziché di indicatori separati per ogni indicatore.

Tale indice, calcolato sulla base di una formula matematica avente come oggetto l'area del poligono, fornisce una misura complessiva della performance di una determinata unità statistica relativamente ad un predefinito set di indicatori. Il suo utilizzo può essere duplice: primo, ordinare le unità statistiche sulla base della loro performance (si verifica la graduatoria con relativa performance migliore, media e peggiore in base al punteggio ottenuto) e, secondo, misurare i cambiamenti nel tempo della performance di ciascuna unità statistica (Mosley H., Mayer A., 1999).

Nel nostro caso, le performances per quanto riguarda la partecipazione alla formazione professionale d'impresa sono state calcolate prendendo in considerazione cinque indicatori chiave:

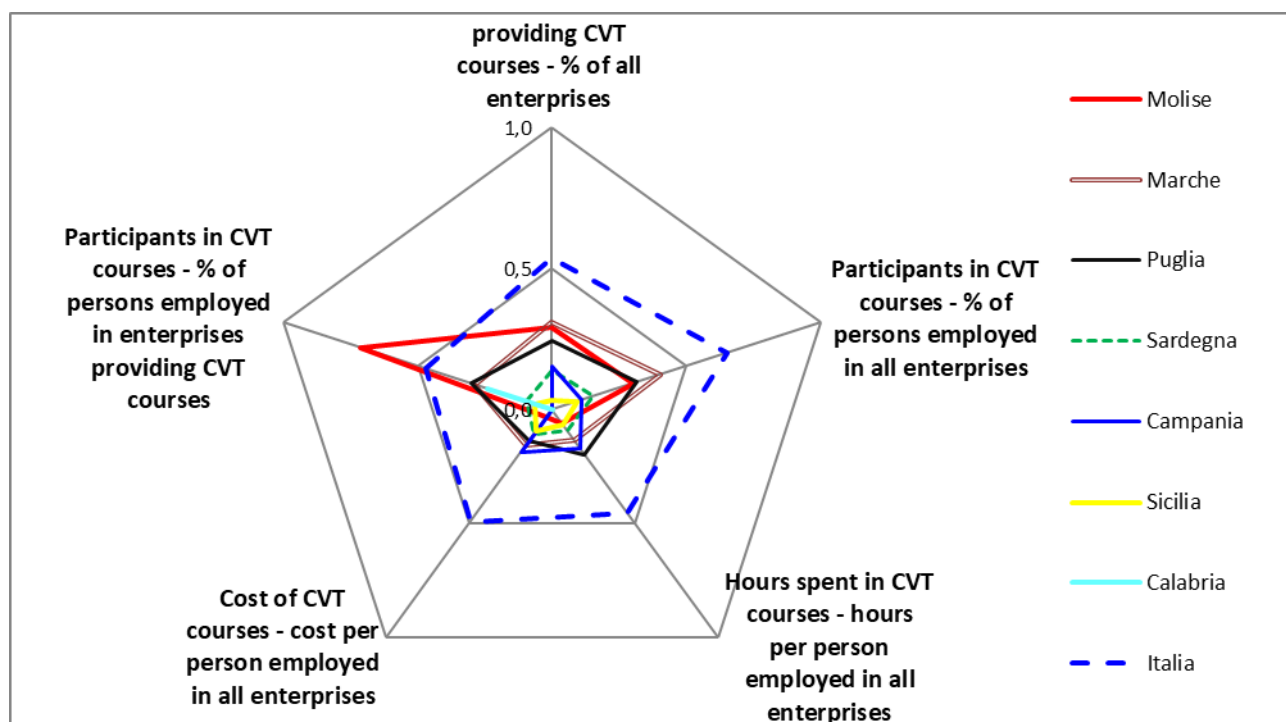
- *Le imprese formatrici*: le imprese che effettuano corsi di formazione rispetto al totale delle imprese presenti sul territorio;
- *La partecipazione totale*: i partecipanti ai corsi di formazione rispetto agli addetti di tutte le imprese presenti sul territorio;
- *L'accesso*: i partecipanti ai corsi di formazione rispetto agli addetti delle imprese formatrici;
- *La formazione per addetto*: le ore impiegate per la formazione rispetto alle ore di lavoro di ciascun addetto in tutte le imprese;
- *I costi per addetto*: i costi dei corsi CVT per ciascun addetto in tutte le imprese, calcolati secondo la formula:  $COST\ TOTAL = SUM(C7_{tot} + PAC) / SUM(A2_{tot})$ , laddove PAC è il costo derivante dall'assenza del personale, A2tot è il totale degli addetti rilevati nel 2015, C7tot è uguale al costo totale dei corsi (costo diretto più i contributi versati meno finanziamenti ricevuti).

### 2.3 Risultati

L'ipotesi iniziale (ovvero che il gap nei tassi di partecipazione alla formazione continua rispecchiasse essenzialmente il gap di sviluppo tra nord e sud d'Italia) risulta, a livello descrittivo, sostanzialmente confermata, con qualche eccezione. L'analisi SMOP sui 5 indicatori chiave evidenzia che le *peggiori performances* nel 2015 sono state totalizzate da sei regioni del Sud e una del Centro (figura 3).

In particolare, Sicilia, Calabria, Sardegna, Campania, Marche e Puglia realizzano *performances* molto inferiori a quelle medie delle regioni italiane su tutti gli indicatori: solo il Molise riesce a realizzare una performance apprezzabile per quanto riguarda l'accesso.

Figura 3 – Radar chart dell'analisi SMOP: le peggiori performances. Anno 2015



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat (CVTS-5)

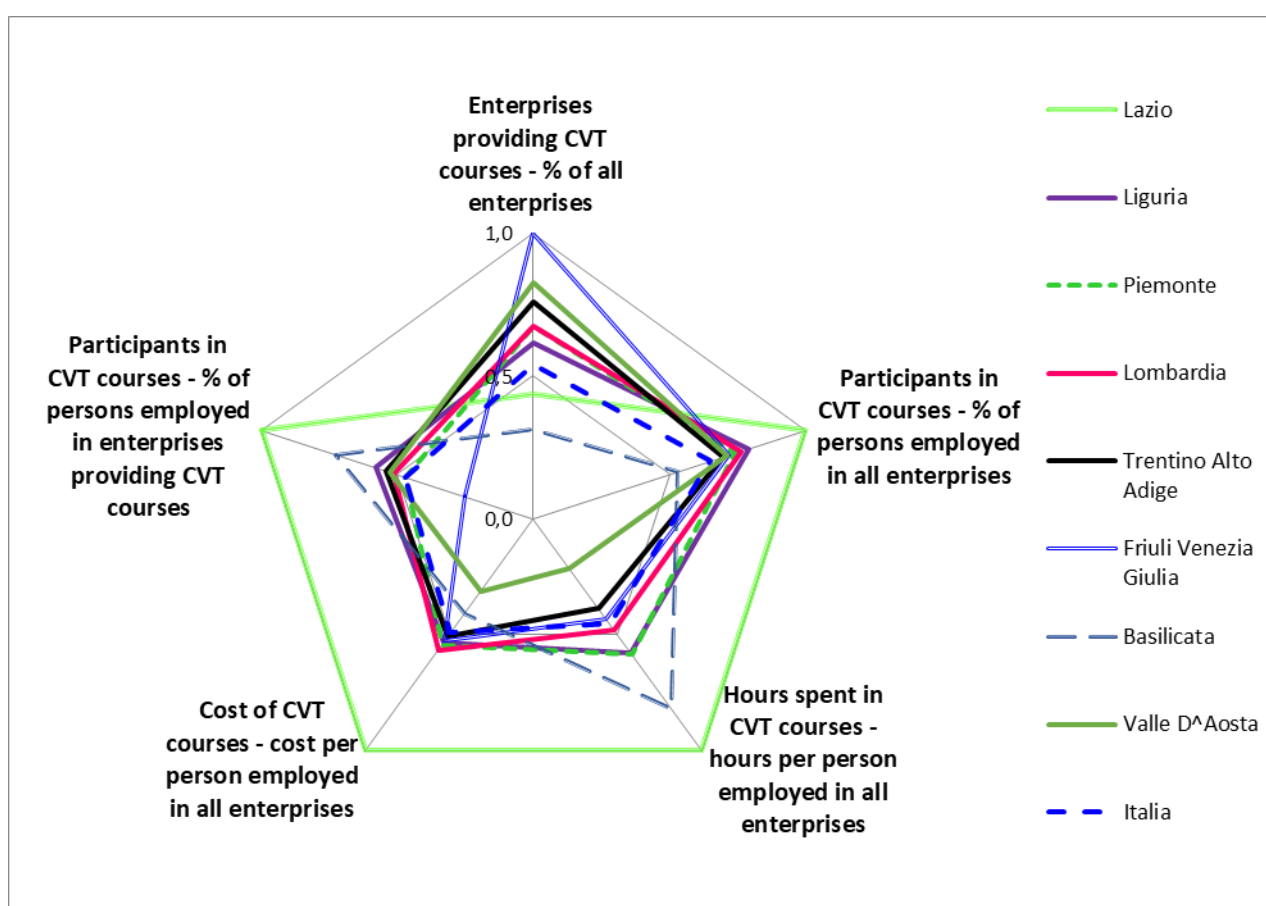
Esaminando invece le migliori performances del 2015, si evidenziano sei regioni del Nord, una del Centro e una del Sud (figura 4). La Valle d'Aosta totalizza il massimo punteggio in quattro indicatori su cinque, mentre il Friuli Venezia Giulia, che risulta essere la prima regione italiana quanto a imprese formatrici,

rimane indietro nell'accesso alla formazione. Pressoché tutte le regioni totalizzano punteggi prossimi o superiori alla media italiana su tutti e cinque gli indicatori, ma ciò che sorprende è che la Basilicata riesca a tenere testa ad altre regioni del Nord, superando addirittura la media nazionale in due indicatori: accesso e ore di formazione per addetto.

Da cosa dipendono questi risultati? E in particolare, a cosa è dovuta l'anomalia Basilicata<sup>7</sup>? A partire da questi dati, è stata maturata l'ipotesi che la propensione alla formazione continua sia molto sensibile alla variabile dimensione aziendale. I punteggi alti totalizzati dalla Basilicata verrebbero in tal modo giustificati dalla presenza, sul suo territorio, di stabilimenti industriali di notevoli dimensioni legati al comparto automobilistico e alla sua filiera (Fiat di Melfi).

Per avvalorare questa ipotesi è stato necessario prendere in considerazione ulteriori dati provenienti da altre fonti statistiche, come si vedrà nei paragrafi che seguono.

*Figura 4 – Radar chart dell'analisi SMOP: le migliori performances. Anno 2015*



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat (CVTS-5)

### 3. Il ruolo della dimensione d'impresa nella propensione alla formazione continua

Per verificare se la dimensione aziendale influenzi la propensione alla CVT più dell'appartenenza ad una determinata compagine territoriale o della collocazione geografica, è stato necessario ricorrere a basi di dati che esaminassero nello specifico la propensione alla formazione da parte delle imprese (dati Excelsior Unioncamere) anche in rapporto ad altri investimenti intangibili (dati Isfol Intangible Assets Survey).

<sup>7</sup> Sul sistema formativo della regione Basilicata cfr. CNOS-FAP (2018), pp. 118-121.

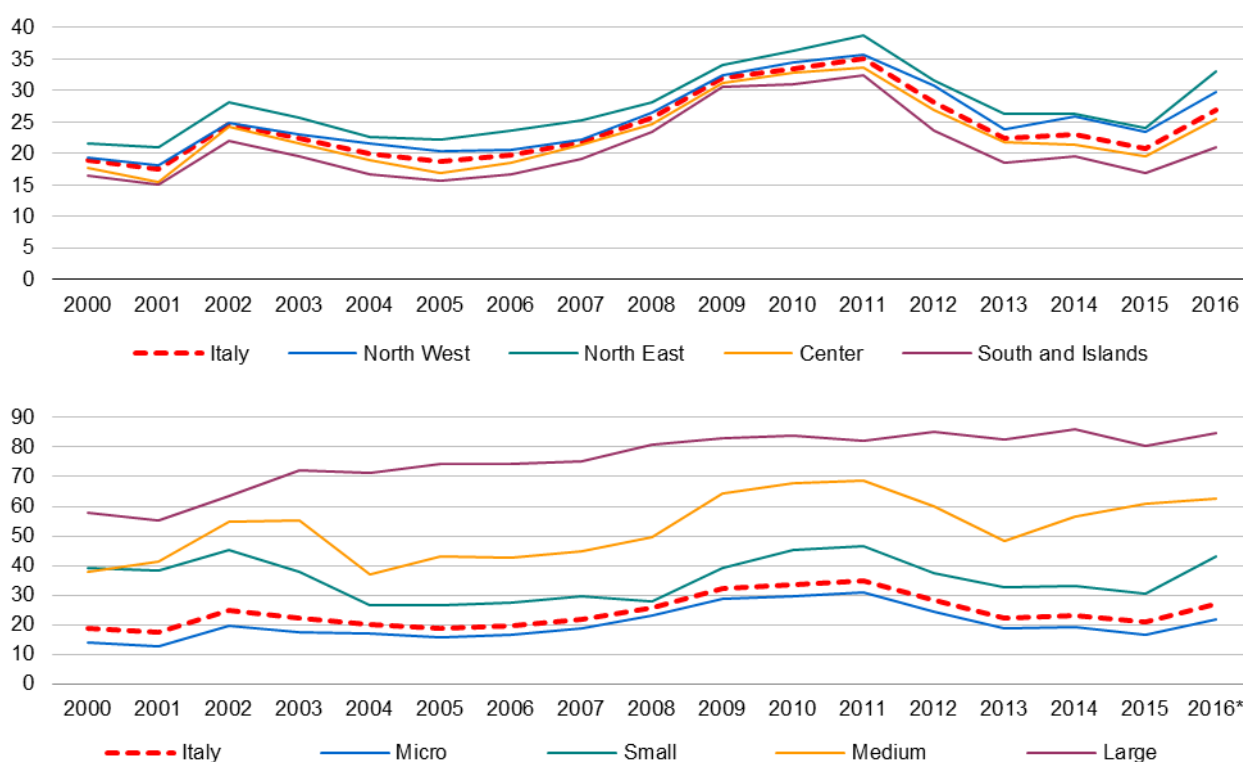


### 3.1 I dati Excelsior Unioncamere

La propensione alla formazione nelle imprese italiane ha avuto fin dal 2000 un andamento piuttosto discontinuo e sensibile agli eventi congiunturali (Filosa, 2017).

La ricostruzione in serie storica dell'andamento alla propensione delle imprese alla formazione dei propri dipendenti (figura 5) evidenzia non solo un andamento altalenante, ma anche una maggiore difficoltà delle micro, piccole e medie imprese a stare al passo con le grandi. Solo nelle grandi imprese, ovvero quelle con più di 250 dipendenti, la formazione continua registra un andamento ascendente lento ma costante. Nel dato più recente a disposizione (2016)<sup>8</sup>, il gap tra micro imprese e grandi imprese arriva a superare i 60 punti percentuali. Meno evidenti ma piuttosto costanti sembrerebbero invece i divari tra le imprese del Nord e quelle del Sud.

*Figura 5 – Serie storiche della propensione delle imprese ad investire in formazione, per collocazione geografica e per dimensione d'impresa. Annualità 2000-2016*



Fonte: elaborazione Inapp su dati Excelsior-Unioncamere

La difficoltà delle piccole imprese a stare al passo delle grandi per quanto riguarda la propensione all'investimento in formazione è molto probabilmente dovuta ai costi di quest'ultima. Come risulta anche dalle indagini CVTS sopra citate, le PMI italiane sono maggiormente propense ad affidarsi a canali più informali per la trasmissione delle competenze, quali il training on the job, ovvero l'apprendimento sul luogo di lavoro spesso accompagnato dal tutoraggio di colleghi più esperti (Inapp 2019).

<sup>8</sup> E' stata ricostruita la serie storica fino al 2016 perché più recentemente la rilevazione Excelsior si è profondamente rinnovata: a partire da maggio 2017 vengono realizzate indagini mensili sulle imprese adottando prioritariamente la tecnica di rilevazione CAWI (Computer Assisted Web Inter-viewing), e i dati campionari sono integrati in uno specifico modello previsionale che valorizza, in serie storica, i dati de-sunti da fonti amministrative sull'occupazione (EMENS - INPS) e collegati al Registro delle imprese. L'indagine pertanto si focalizza maggiormente sui fabbisogni professionali delle imprese, piuttosto che su quelli formativi. Per maggiori dettagli anche metodologici cfr. <https://excelsior.unioncamere.net/>.



Inoltre è probabile che percorsi formativi rivolti ai dipendenti siano meno necessari nelle PMI anche perché queste ultime risultano meno frequentemente coinvolte, rispetto alle grandi imprese, da massicci interventi di innovazione aziendale, che investano anche ulteriori assetti intangibili, come si osserverà nel paragrafo che segue.

### 3.2 I dati *Intangible Assets Survey*

Per *intangible assets*, o investimenti intangibili, si intende il capitale immateriale delle organizzazioni, di cui il capitale umano è una componente fondamentale: tra questi, oltre agli investimenti in software, immagine e marchi, ricerca e sviluppo, design, organizzazione aziendale e attività assimilate, meritano una particolare attenzione gli investimenti in formazione, uno degli strumenti principe delle politiche attive per il lavoro (Giammarco *et al.*, 2014). La “Rilevazione sugli investimenti intangibili e in capitale umano”, realizzata nel quadro del PSN (Programma Statistico Nazionale) del SISTAN ha consentito di misurare gli investimenti in innovazione e in capitale umano realizzati dalle imprese, acquisendo informazioni sulla capacità dell’azienda di realizzare un’offerta di formazione collegata ad altre funzioni che contribuiscono a sviluppare il potenziale del personale.

L’indagine, edizione italiana della IAS (Intangible Assets Survey), raccomandata da OECD, ha la finalità di rilevare il patrimonio intangibile e i fattori che contribuiscono allo sviluppo del capitale immateriale delle imprese italiane. Obiettivo dell’indagine, realizzata da INAPP (già ISFOL) in collaborazione con ISTAT, è verificare dimensioni e caratteristiche delle attività finalizzate ad incrementare il patrimonio intangibile delle imprese e a migliorarne le capacità competitive. L’unità di rilevazione prescelta è l’impresa, intesa in senso giuridico, contabile o organizzativo. Il campo di osservazione dell’indagine è costituito dalle imprese con almeno 10 addetti medi annui, che al 31 dicembre 2011 erano attive ed esercitanti un’attività nei settori extra-agricoli della classificazione delle attività economiche ATECO 2007. Il registro utilizzato per l’estrazione del campione è l’Archivio statistico delle imprese attive 2011 dell’Istat (ASIA). Nel complesso, l’universo di riferimento è composto da più di 120.000 imprese, presso le quali risultano occupati 5,9 milioni di addetti. Il disegno di campionamento è quello comunemente utilizzato in campo europeo per le indagini sulle imprese. La rilevazione, realizzata tra luglio e novembre 2013, ha coinvolto 10.631 unità, con una percentuale di rispondenti pari al 37,5%, ed è stata realizzata attraverso un questionario CAWI o cartaceo, inviato tramite Posta elettronica certificata (PEC) a circa 25.000 mila imprese delle 28.321 estratte dall’archivio ASIA-Istat e presenti nell’anagrafe PEC delle Camere di commercio, mentre le restanti 3.000 imprese sono state contattate telefonicamente.

Il questionario è strutturato in otto sezioni tematiche. La prima sezione è dedicata alla formazione aziendale, che ha le seguenti caratteristiche:

- è decisa e organizzata dall’impresa;
- è finanziata, in tutto o in parte, dall’impresa (almeno per quanto riguarda la remunerazione del tempo di lavoro utilizzato per le attività di formazione);
- è finalizzata all’acquisizione di nuove competenze lavorative o allo sviluppo e al miglioramento delle competenze esistenti degli addetti dell’impresa (non può essere quindi considerata formazione la semplice trasmissione di informazioni);
- è distinta chiaramente dal tempo di lavoro e svolta mediante l’intervento di un formatore o almeno l’utilizzo di attrezzature finalizzate a facilitare l’acquisizione di nuove competenze.

Le sezioni successive sono dedicate agli investimenti in altri assetti intangibili, ovvero:

- software;
- branding;
- ricerca e sviluppo (R&S);
- design;
- organizzazione aziendale e miglioramento dei processi gestionali e produttivi.

Il questionario rileva inoltre gli effetti prodotti dalla crisi sugli investimenti intangibili nel periodo 2009-2011, e quali misure le imprese hanno prevalentemente messo in atto per contrastare tali effetti. Il questionario somministrato alle imprese è essenzialmente quantitativo, tranne le ultime due sezioni. In particolare, per ogni *asset* immateriale, è stato chiesto alle imprese di fornire informazioni sulle spese sostenute, distinguendo tra le attività realizzate all'interno dell'impresa e quelle acquisite da fornitori esterni. In ogni sezione è presente, inoltre, una domanda sulla durata dei benefici prodotti dall'investimento, al fine di stimare il periodo di vita medio degli effetti economici prodotti da quell'investimento.

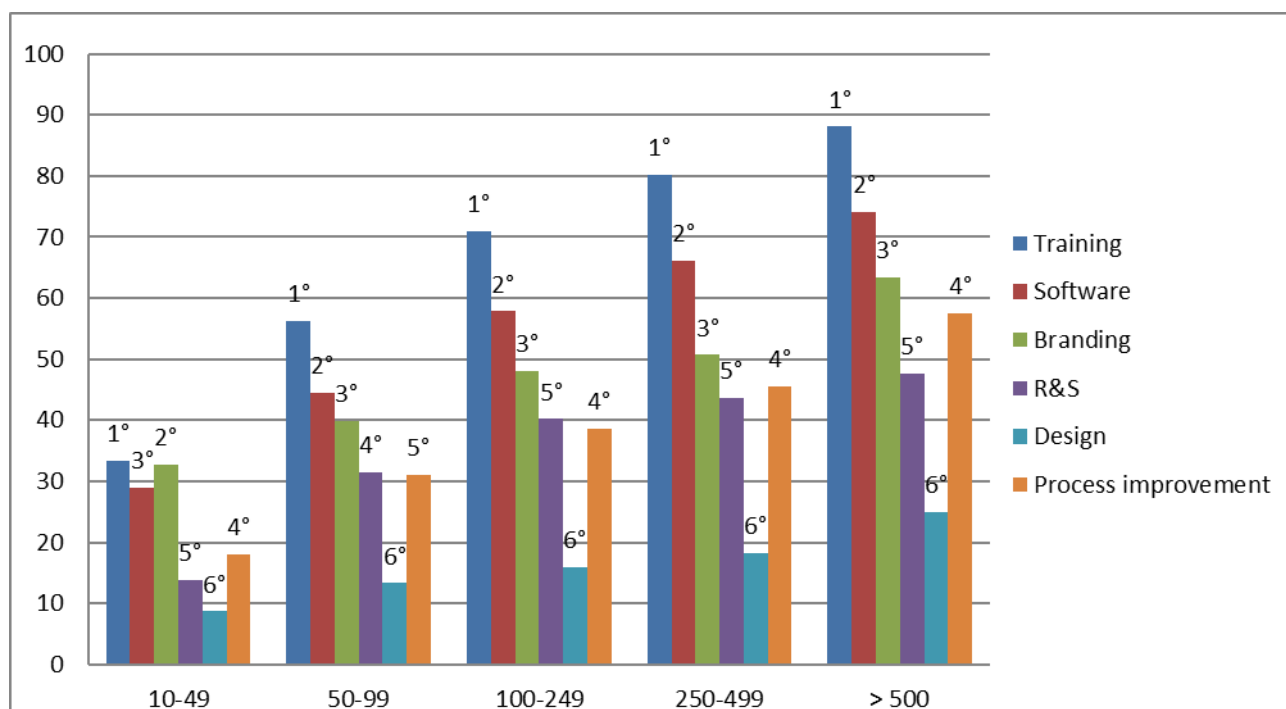
Una prima analisi dei risultati dell'indagine è stata pubblicata nel volume "Intangible Assests Survey" (Angotti, 2017). Nel 2012, le imprese italiane che hanno investito in almeno una delle sei categorie di investimenti intangibili sono pari al 66,8% del totale. La quasi totalità delle imprese di grandi dimensioni (95,5%) investe in *asset* intangibili, propensione che diminuisce al diminuire della dimensione aziendale. Una notevole incidenza di investimenti intangibili si ha nei comparti ad alta tecnologia: apparecchi meccanici, elettrici ed elettronici (77,5%), industria chimica, farmaceutica, gomma e plastica (72,4%).

Per quanto riguarda in particolare la formazione, le imprese italiane che hanno investito in questo *asset* sono state poco più della metà (50,2%). Il tasso di incidenza è maggiore nelle regioni settentrionali, e nelle grandi e grandissime imprese, dove le percentuali di incidenza superano il 90%. La modalità formativa più diffusa risulta ancora una volta essere quella dei tradizionali corsi d'aula (45,8%). Al netto dei corsi realizzati per obbligo di legge, la formazione aziendale rappresenta l'attività più diffusa tra gli investimenti intangibili (37,8%), al secondo posto si collocano gli investimenti in immagine e *branding* (34,4%), in *software* (32,2%). L'organizzazione aziendale coinvolge il 20,7% delle imprese, piuttosto bassa la percentuale di investimenti in ricerca e sviluppo (17,0%) e in ultima posizione l'investimento in *design* con il 9,6%.

In media ogni impresa ha investito in 2,3 categorie. La maggior parte, il 38% delle imprese, ha investito in un solo *asset*, 25,3% in due, il 18,4% in tre, mentre meno del 20% delle imprese ha realizzato investimenti più articolati, (quattro o più categorie di *asset*). Solo il 2,4% ha utilizzato contemporaneamente tutti gli *asset*, e la propensione ad articolare gli investimenti tende a crescere con la dimensione aziendale: la tendenza alla complementarità tra gli investimenti sembra incidere sui processi innovativi delle imprese. Per quanto riguarda la dimensione economica, la spesa per gli investimenti intangibili rappresenta il 25,7% degli investimenti totali (inclusi gli *asset* fissi). Il settore più costoso risulta essere quello in ricerca e sviluppo, con più di un terzo della spesa complessiva (33,1%, pari a € 11.819.626), mentre per la formazione si spende appena il 3,1% del totale del capitale investito, pari a € 1.104.972. La spesa media per addetto è di 285 euro per la formazione e di 5.794 euro per la ricerca. In entrambi i casi la spesa aumenta considerevolmente con l'aumentare delle dimensioni aziendali. Tant'è vero che più della metà delle risorse totali investite (55,7%) deriva dalla grande industria (imprese con 500 addetti e oltre).

Il grafico che segue riassume il rapporto tra propensione all'investimento in *intangible assets* e dimensione aziendale (figura 6).

Figura 6 – Propensione agli investimenti intangibili per tipologia di investimento e dimensione aziendale. Anno 2012



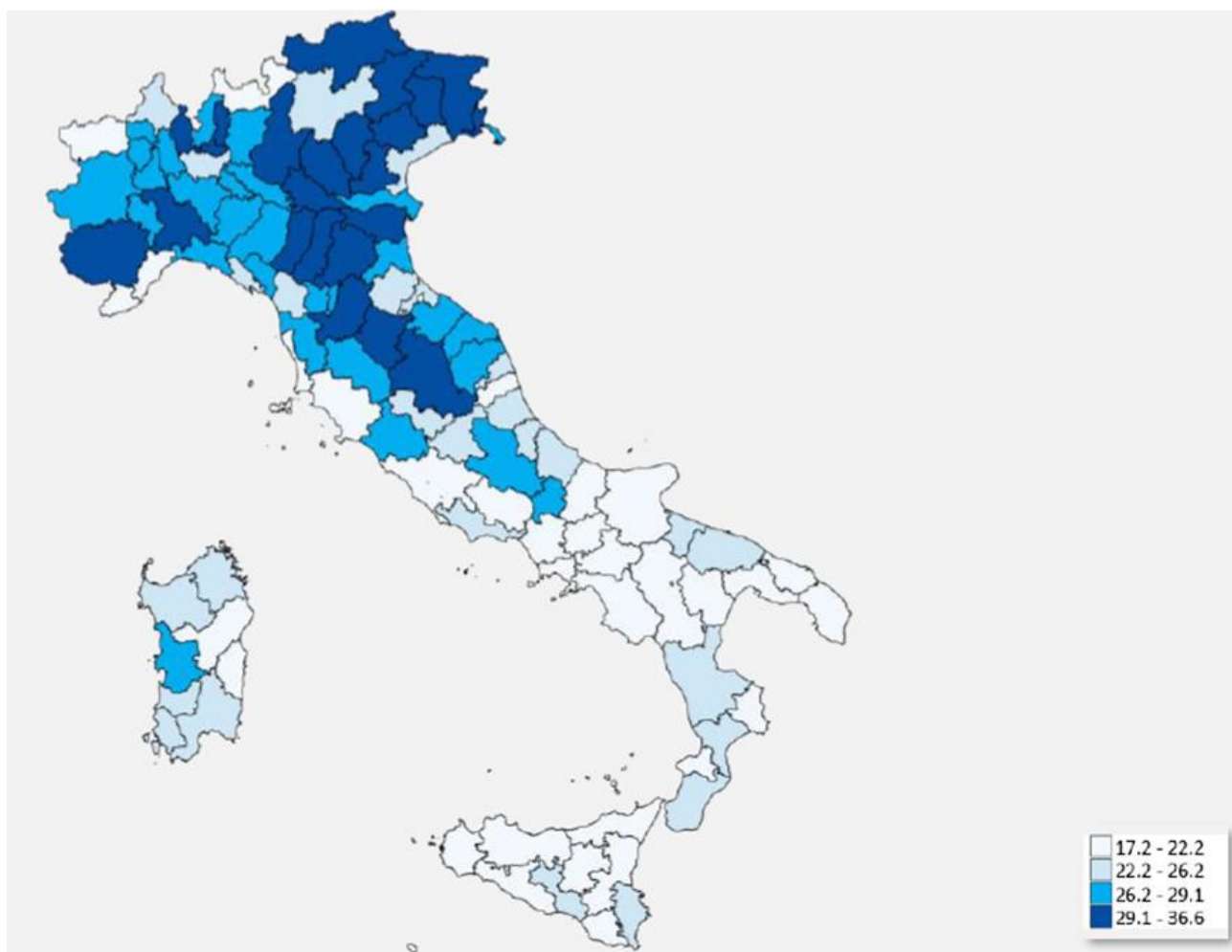
Fonte: Isfol, Intangible Assets Survey (IAS)

La lezione che si può trarre da questi dati è che ancora una volta il tessuto produttivo italiano, caratterizzato da una preponderanza di piccole e medie imprese, rischia di essere penalizzato, proprio a causa di questi limiti dimensionali, nell'accesso ad investimenti strategici per l'innovazione e lo sviluppo (Filosa, 2018). Pertanto la ridotta dimensione aziendale risulta essere un fattore di vulnerabilità che rischia di minare pesantemente la competitività delle imprese italiane nel mercato globale. Questo fattore impatta negativamente soprattutto nel Sud, il cui tessuto produttivo è caratterizzato dalla scarsità di grandi imprese, e del relativo indotto.

#### 4. Dal mismatch territoriale al mismatch formativo

Le asimmetrie tra il tessuto produttivo meridionale e quello settentrionale fanno sì che, mentre il Sud fronteggia una disoccupazione strutturale, anche (se non prevalentemente) intellettuale, fortemente connessa con i flussi migratori in uscita (Antonelli *et al.*, 2016), e ad una scarsissima mobilità sociale (Fubini, 2019), le aziende del Nord hanno difficoltà a reperire diverse figure professionali, prevalentemente di tipo tecnico, ma non solo (figura 7).

*Figura 7 – Entrate programmate di difficile reperimento a livello territoriale (quote % sul totale). Anno 2018*



Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior

Quali sono le figure professionali con maggior difficoltà di reperimento? Anche qui i dati Excelsior ci riservano risultati a dir poco sorprendenti (figura 8). Infatti, non può non stupire gli addetti ai lavori il fatto che le figure con maggior difficoltà di reperimento siano gli insegnanti di discipline artistiche e letterarie. Tale professionalità precede di oltre cinque punti percentuali altre figure di tipo tecnico, quali gli analisti e i progettisti di software, i saldatori, gli installatori, manutentori e riparatori di apparecchiature informatiche etc. Eppure sono decenni che gli analisti di parte datoriale lamentano un fabbisogno prevalente, se non esclusivo, di figure tecniche, cercando in tal modo di scoraggiare percorsi formativi e universitari di tipo umanistico.

Figura 8 – Le 20 professioni con maggiore difficoltà di reperimento. Anno 2018

	QUOTA % ENTRATE DI DIFFICILE REPERIMENTO	DI CUI % PER RIDOTTO NUMERO DI CANDIDATI	DI CUI % PER INADEGUATEZZA DEI CANDIDATI
Insegnanti di discipline artistiche e letterarie	65,6	26,0	35,1
Analisti e progettisti di software	60,7	43,2	15,4
Specialisti di saldatura elettrica	60,5	24,2	32,3
Installatori, manutentori e riparatori di apparecchiature informatiche	60,2	10,2	49,9
Agenti assicurativi	60,2	24,0	27,5
Elettrotecnici	58,6	32,1	23,0
Animatori turistici e professioni assimilate	57,9	9,0	47,2
Tecnici programmatori	56,2	35,0	19,3
Saldatori e tagliatori a fiamma	55,1	27,1	25,3
Tecnici elettronici	54,0	23,1	27,2
Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	53,8	28,2	23,5
Meccanici e montatori apparecchi ind. termici, idraulici e di condiz.	53,4	26,7	25,8
Ingegneri energetici e meccanici	52,4	34,9	14,3
Operatori delle attività poligrafiche di pre-stampa	51,4	44,9	6,6
Agenti immobiliari	51,4	33,6	13,2
Ingegneri elettrotecnici	51,1	40,4	10,7
Specialisti nei rapporti con il mercato	50,9	16,5	29,7
Pellicciai, modellatori di pellicceria e professioni assimilate	50,5	31,5	17,4
Rappresentanti di commercio	50,0	23,4	14,7
Tecnici meccanici	49,9	25,3	22,6

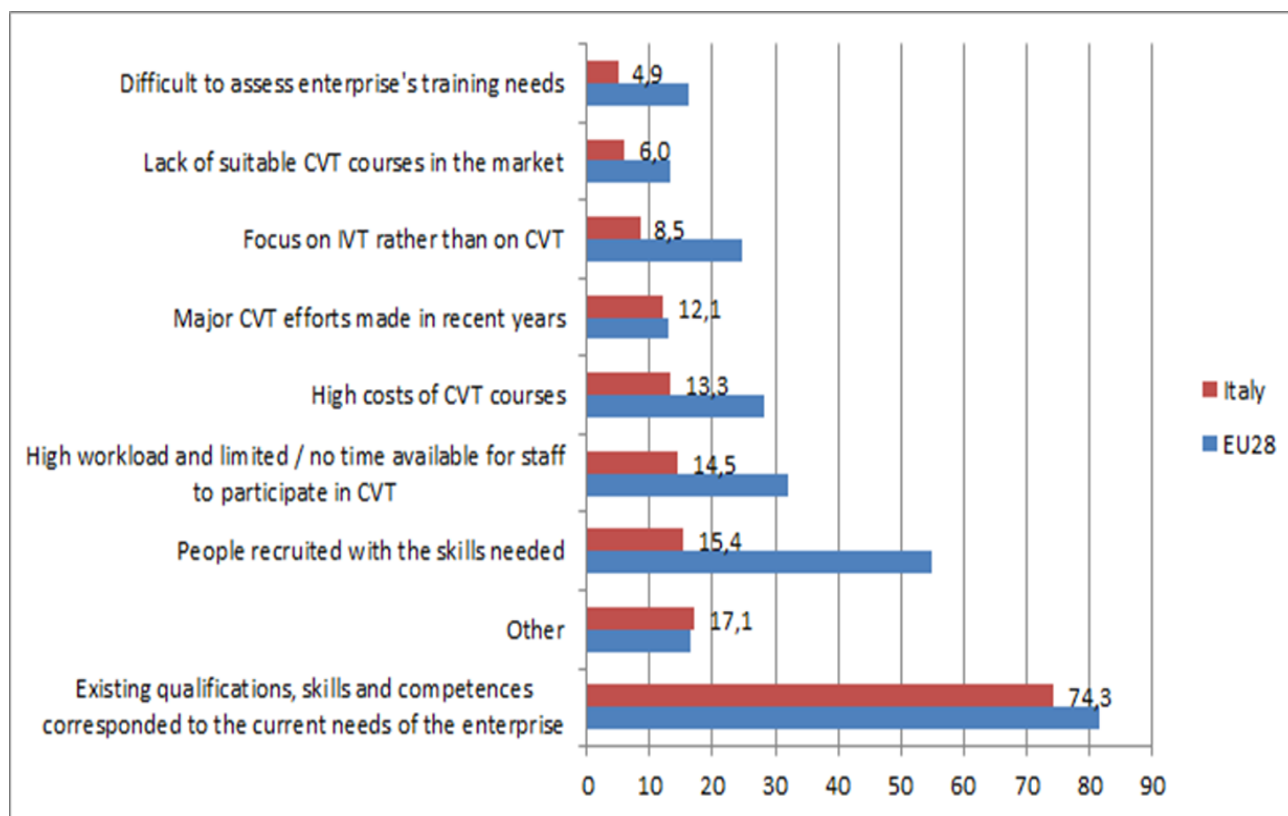
Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior

Più in generale, è il disallineamento formativo a crescere nel nostro paese: secondo il Rapporto sul mercato del lavoro (Istat, 2018a) i lavoratori sottoistruiti nel 2016 erano 21,9% degli occupati, mentre i sovraistruiti raggiungevano il 31,8% (addirittura il 35% nel 2017). In pratica, un lavoratore su due ha una qualifica o un titolo di studio o troppo basso o ancora più spesso troppo alto rispetto alla mansione che svolge.

Non solo: la sottoistruzione coinvolge massicciamente anche la classe imprenditoriale, specie nelle piccole imprese: tra i piccoli imprenditori, solo il 14,6% ha un'istruzione universitaria ed il 37,7% ha un diploma di scuola superiore (Istat, 2018c). Evidentemente si sottovaluta la responsabilità che un imprenditore si assume nel momento in cui crea un'impresa e sceglie i suoi collaboratori: esiste infatti una correlazione tra il titolo di studio degli imprenditori e quello dei loro addetti, essendo i primi spesso restii ad assumere personale con qualifiche superiori alle proprie. Eppure le competenze e le conoscenze associabili all'istruzione risultano determinanti per l'innovazione e la competitività delle imprese (Istat, 2018b).

Forse il basso livello di istruzione della classe imprenditoriale spiega anche il perché le imprese non ricorrano più spesso alla formazione continua per colmare il *mismatch* formativo e professionale: si tratta probabilmente di una sostanziale sottovalutazione del fenomeno, unita ad un misconoscimento dell'importanza che riveste la formazione per la valorizzazione del capitale umano e per una forza lavoro più qualificata. Sempre secondo i dati CVTS infatti (che rilevano anche i motivi della mancata formazione e gli ostacoli alla formazione), le imprese che *non hanno fatto formazione* nel 2015 sostenevano in larga maggioranza di avere già le competenze necessarie al loro interno. Solo il 6% lamentava una carenza di offerta formativa. Non sembra esserci consapevolezza della necessità di analizzare i fabbisogni formativi, mentre i costi non vengono considerati un ostacolo determinante. Il 15% delle imprese preferisce reclutare personale già in possesso delle *skill* necessarie (figura 9).

Figura 9 – Imprese che non hanno fatto formazione e loro motivazioni. Anno 2015

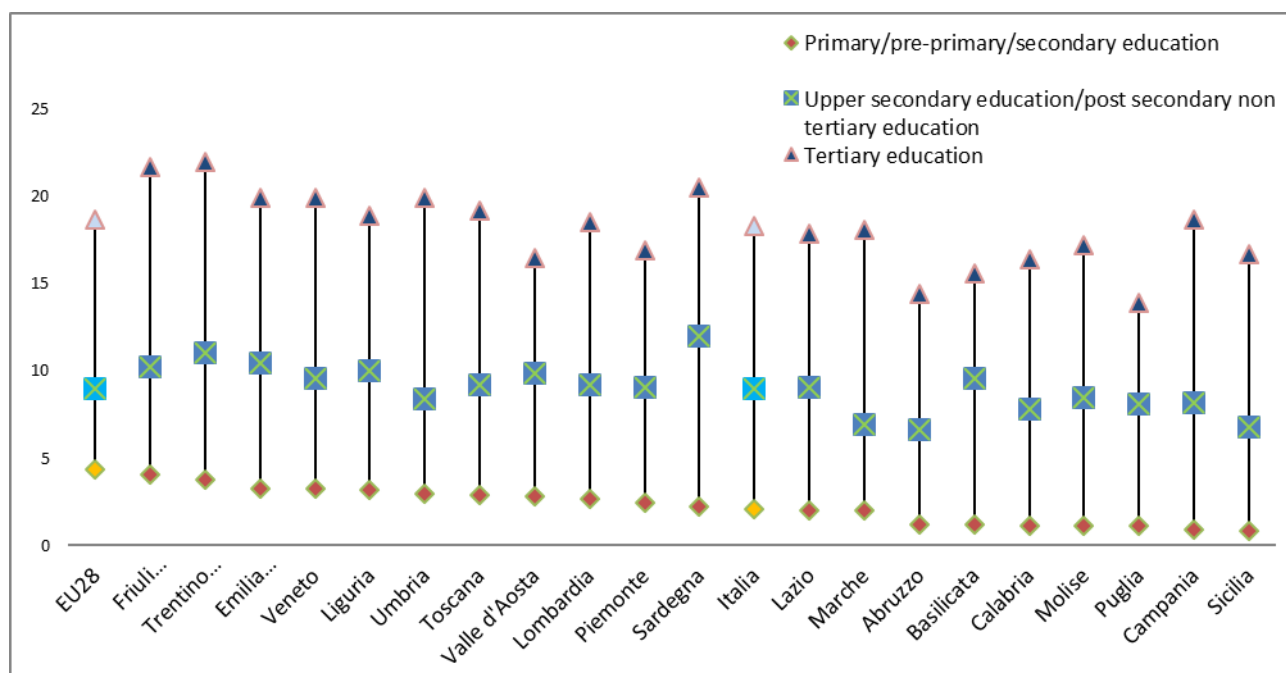


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat (CVTS-5)

I dati RCFL (rilevazione continua sulle forze di lavoro)<sup>9</sup> confermerebbero l'effetto "pioggia sul bagnato": i lavoratori meridionali con un basso titolo di studio hanno maggiori probabilità di rimanere esclusi dall'offerta formativa aziendale. Infatti, tra la popolazione in età da lavoro (25-64 anni), le persone con un titolo di studio elevato, che lavorano nelle regioni del nord, sono più coinvolte in percorsi di istruzione e formazione (dati 2017). Le regioni del sud sono in fondo alla graduatoria per quanto riguarda le possibilità di accesso all'istruzione e alla formazione per le persone con basso titolo di studio (figura 10).

<sup>9</sup> <https://www.istat.it/index.php/it/archivio/8263>

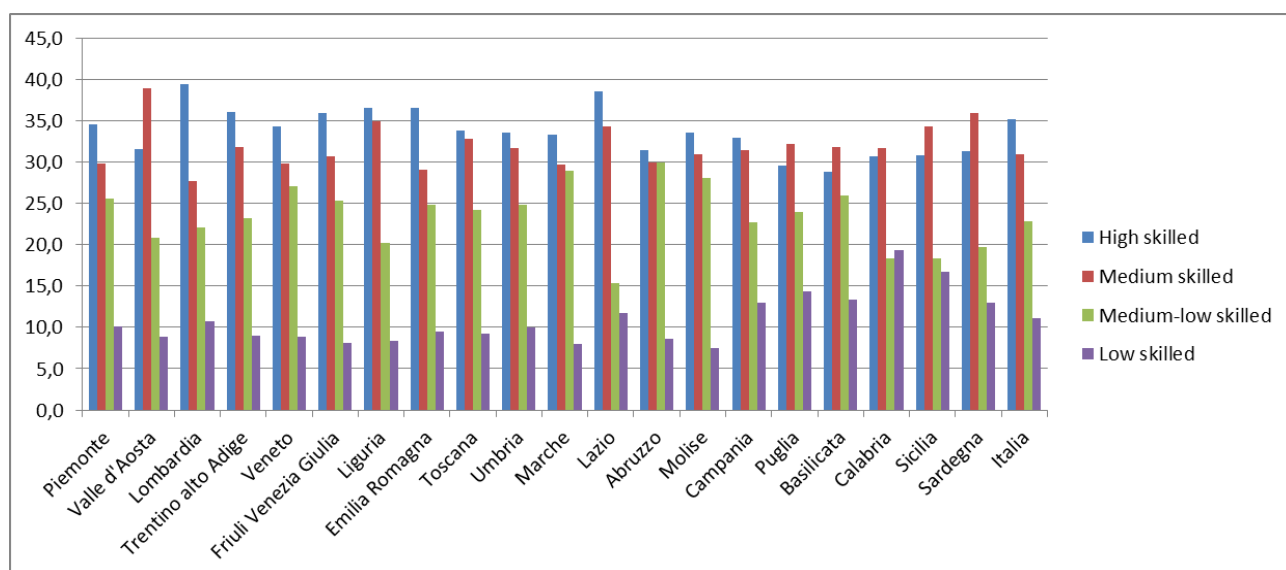
Figura 10 – Possibilità di accesso a percorsi di istruzione e formazione per titolo di studio. Anno 2017



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat (RCFL)

Anche la distribuzione degli occupati per *livello di qualificazione* mostra che le regioni del sud sono quelle con una maggiore presenza di professioni con livello medio e basso di competenze (figura 11).

Figura 11 – Distribuzione degli occupati per livello di qualificazione per regione (dati in percentuale). Anno 2017



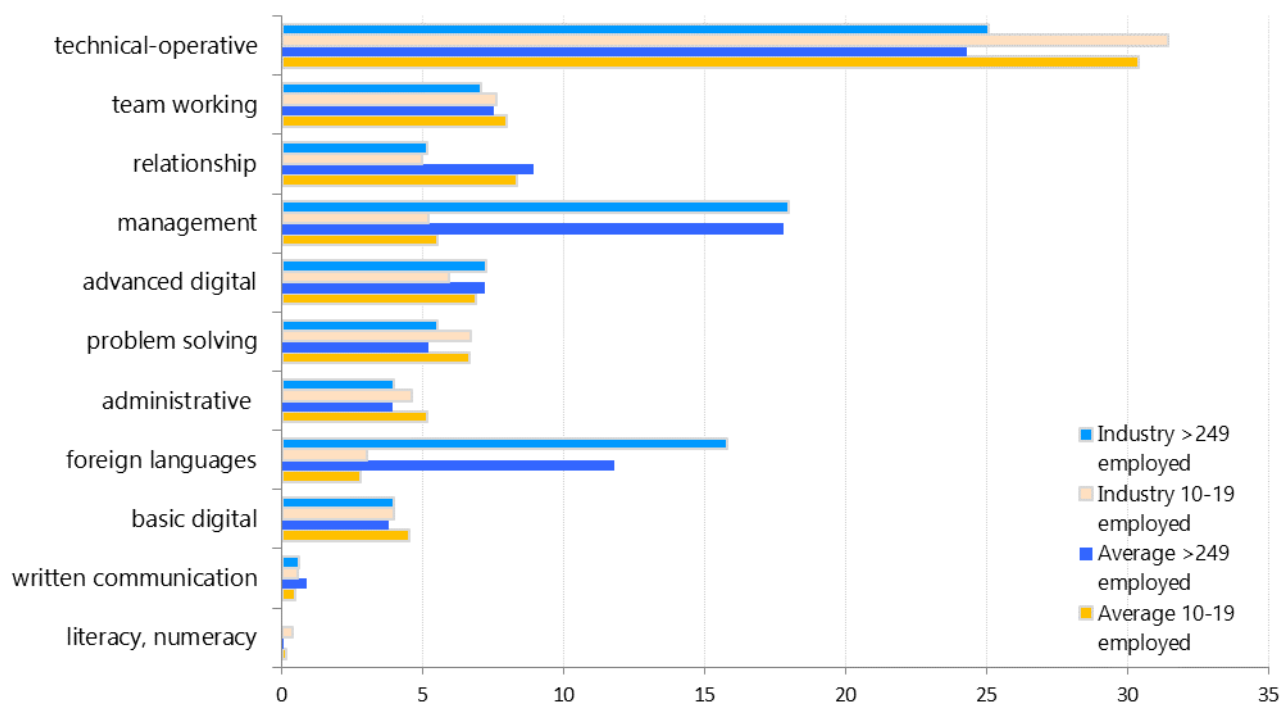
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat (RCFL)

Nonostante la presenza di lavoratori con basso titolo di studio e sottoqualificati, le imprese hanno investito poco nelle competenze di base (comunicazione scritta, literacy, numeracy). La CVT pertanto non



sembrerebbe avere un ruolo complementare rispetto ai percorsi di istruzione precedenti all'ingresso nel mercato del lavoro (figura 12).

*Figura 12 – Tipologia di competenze su cui hanno investito le imprese. Confronto fra piccole e grandi imprese in media e nell'industria (dati percentuali). Anno 2015*



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat (CVTS-5)

Mentre le piccole imprese sembrerebbero investire maggiormente in competenze di tipo tecnico operativo, le grandi imprese investono massicciamente nelle competenze legate al management e alle lingue straniere. Anche qui, le differenze sembrano dipendere più dalla dimensione aziendale che dal settore di riferimento (industria in senso stretto rispetto a tutti gli altri settori).

## 5. Il versante dell'offerta formativa: l'indagine Isfol-OFP

Da cosa derivano dunque quei disallineamenti formativi, che si ripercuotono così negativamente sull'incontro domanda e offerta professionale? Da un sistema formativo inadeguato, o da una oggettiva difficoltà di *tutti* gli attori in gioco a rilevare ed anticipare i fabbisogni formativi e professionali, in un mondo in continua e rapida trasformazione?

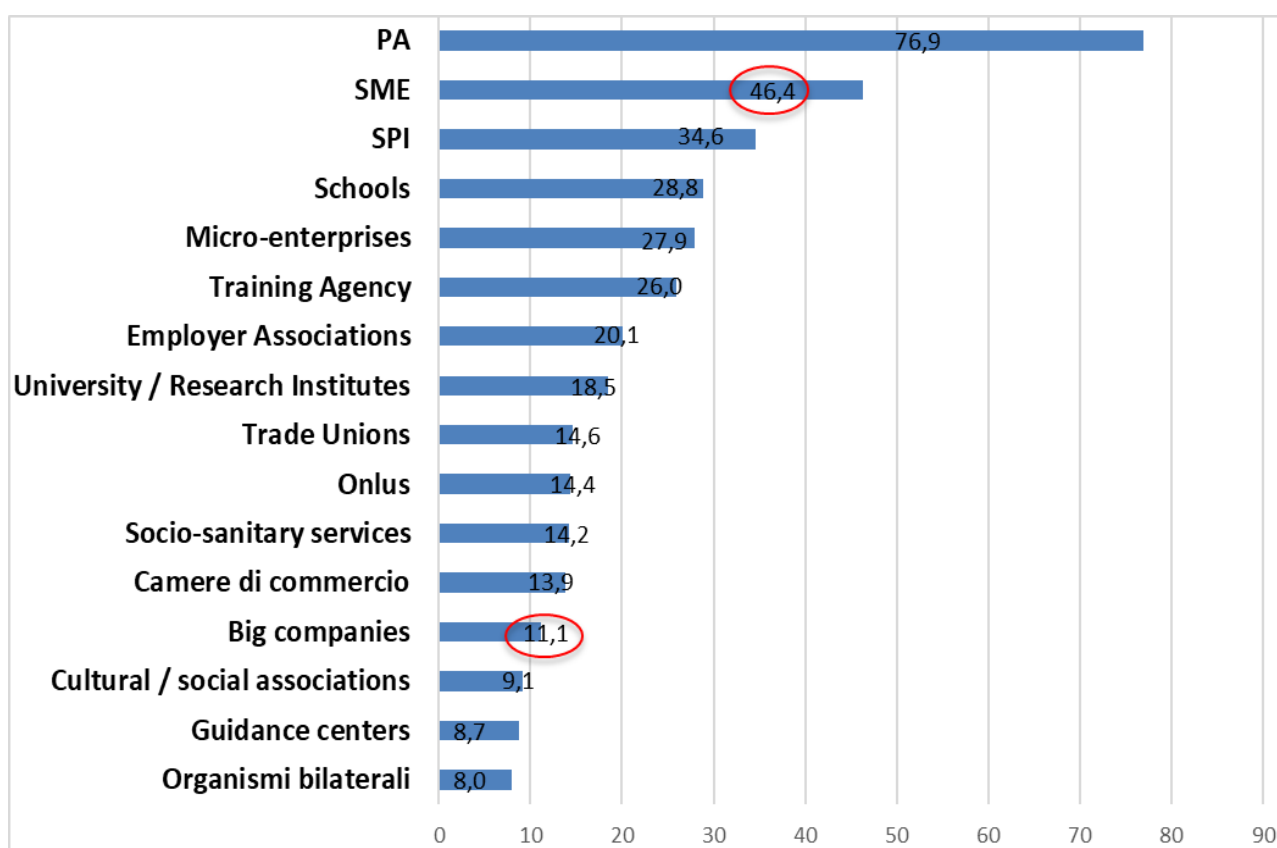
Secondo alcuni osservatori, la principale responsabilità è del sistema formativo che fatica ad adeguare la propria offerta, per la scarsa abitudine a raccordarsi con il sistema delle imprese e per la difficoltà a progettare in modo integrato con tutti i soggetti del territorio, in una logica di filiera, e a mettere a punto dispositivi di riconoscimento dei crediti e delle competenze acquisite sul mercato del lavoro (Unioncamere, 2019). Secondo altri, la responsabilità è invece delle imprese, che non investono adeguatamente sui giovani, sull'innovazione e sulla conoscenza e non si rendono disponibili a realizzare il necessario raccordo con il sistema formativo pubblico.

Per rispondere a questi interrogativi sono stati utilizzati i dati quali-quantitativi dell'indagine Isfol-OFP 2012, che risulta essere a tutt'oggi l'unica indagine che ha analizzato sistematicamente il mondo dell'offerta formativa, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo (Angotti, Del Cimmuto, 2015a, 2015b).

L'ipotesi sottesa era che l'offerta formativa professionale potesse essere inadeguata a ridurre il *mismatch* formativo per una serie di motivi: l'esistenza di pochi centri di eccellenza da catalogare come buone prassi, la mancanza di un'adeguata e sistematica analisi dei fabbisogni dovuta all'assenza di collegamenti sistematici con il tessuto produttivo ed imprenditoriale del territorio, che renderebbe di fatto autoreferenziale tale offerta.

Sia i dati quantitativi che quelli qualitativi hanno disconfermato queste ipotesi. Oltre all'emergere di un numero sorprendente di buone prassi, se non eccellenti, l'indagine ha tracciato il profilo di un'offerta formativa accreditata abbastanza attenta da un lato alle direttive UE in materia di qualità, dall'altro alle richieste di un contesto territoriale in rapido, e talvolta imprevedibile, mutamento. È emerso infatti che la maggioranza delle strutture formative, lungi dall'essere isolate ed autoreferenziali, hanno stabilito una rete di relazioni territoriali sistematica e consolidata con diversi *stakeholders* locali (amministrazioni pubbliche, PMI, Servizi per l'impiego, scuole, micro imprese etc.), per adeguare il più possibile l'offerta alle esigenze territoriali (figura 13).

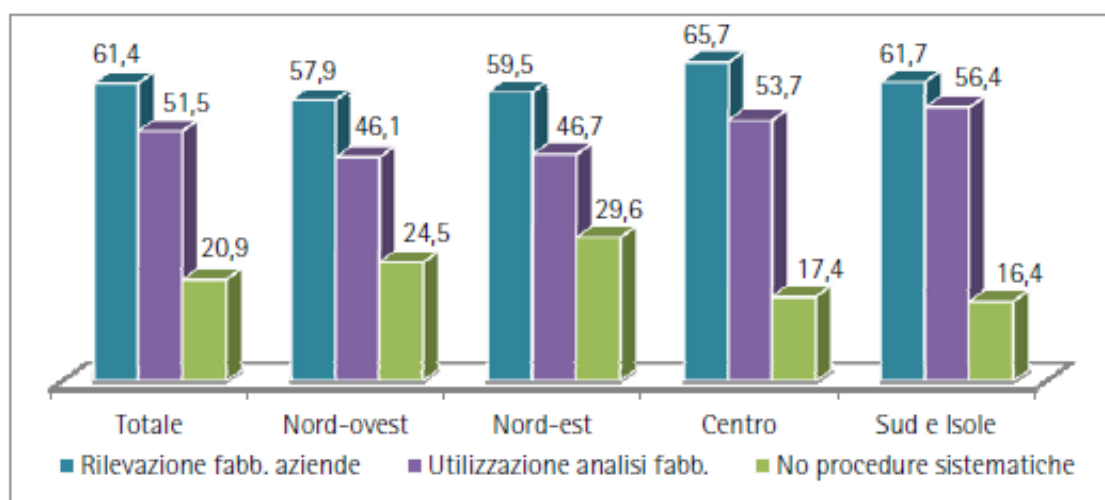
*Figura 13 – Principali organismi con i quali le strutture formative hanno stabilito una rete di relazioni territoriali sistematiche e consolidate (valori percentuali). Anno 2012*



Fonte: Isfol, indagine OFP

Anche sul versante dell'analisi dei fabbisogni, gli organismi di formazione appaiono ben consapevoli della sua importanza ai fini di un'offerta mirata, di qualità, non autoreferenziale, soprattutto quelle del sud e del centro (figura 14).

*Figura 14 – Procedure adottate in modo sistematico per l'analisi dei fabbisogni formativi, per area geografica (percentuale di strutture). Anno 2012*



Fonte: Isfol, indagine OFP

Inoltre l'offerta accreditata dei corsi, se analizzata per strutture, non sembra affatto avulsa dalle esigenze dei contesti produttivi (figura 15), privilegiando spesso settori legati alla specificità territoriale (ad esempio i settori agroalimentare e tessile al sud).

Figura 15 – Settori di attività formativa finanziata con fondi pubblici (percentuale di strutture). Anno 2012

	Totale	Area geografica			
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole
Informatica	44,4	55,1	45,2	41,5	38,5
Attività imprenditor./comm.	39,7	47,6	52,3	33,6	31,1
Servizi alla persona	34,5	35,7	36,5	31,5	34,7
Salute e sicurezza sul lavoro	29,1	26,3	29,7	38,8	23,6
Assistenza sociale e sanitaria	26,6	22,4	20,9	29,4	31,1
Lingue straniere	23,7	30,3	24,9	21,4	20,0
Meccanica, manutenzione impianti	20,5	26,1	23,5	14,4	19,1
Alfabetizz., svil. pers., form. formatori	20,4	25,5	22,7	25,2	11,8
Agro-alimentare	18,2	12,4	22,1	13,0	23,8
Elettricità ed energia	16,9	13,2	18,9	18,4	17,1
Arte, informazione, comunicazione	13,7	16,6	17,2	12,5	10,3
Elettronica, elettrotecnica, automaz.	12,1	10,8	17,3	11,7	10,2
Edilizia, architettura, ingegneria civ.	11,6	16,5	11,9	11,1	8,2
Tessile	10,4	4,8	7,6	6,7	18,7
Materiali e design	10,0	7,6	18,9	8,6	7,3
Protezione dell'ambiente	9,9	13,0	7,4	12,4	7,6
Trasporti e logistica	6,8	6,6	7,2	7,7	6,0
Artigianato artistico	6,1	8,7	1,8	5,1	7,5
Chimica e biotecnologie	3,2	5,5	1,9	3,1	2,3

Fonte: Isfol, indagine OFP

In estrema sintesi, sia i dati quantitativi che quelli qualitativi dell'indagine confermano che:

- Gran parte dell'offerta formativa accreditata non è isolata o autoreferenziale, ma è in relazione costante con gli stakeholder, tra cui le SME (46,4%).
- Oltre il 60% degli organismi formativi adotta procedure sistematiche per la rilevazione dei fabbisogni delle aziende, e di conseguenza adatta la sua offerta a tali fabbisogni.
- Tali procedure però sembrano essere caratterizzate da un'eccessiva frammentazione: manca un db unico nazionale della domanda e dell'offerta formativa e professionale.
- L'EQAVET, e gli altri dispositivi europei per la standardizzazione e la qualificazione del sistema formativo (accreditamento, certificazione etc.) e per la facilitazione della mobilità territoriale, hanno un impatto positivo sulla qualità dell'offerta formativa regionale, con diverse eccellenze.
- Prosegue lo sforzo dei sistemi regionali per integrare le politiche della formazione e del lavoro. Manca però una regia ed una strategia a livello nazionale che aiuti gli attori territoriali ad orientarsi in un mercato del lavoro e delle professioni in continua trasformazione.

## 6. Conclusioni

La dimensione aziendale sembra essere la “variabile latente” che impatta sia sui divari territoriali nord-sud, sia sull'investimento in formazione e in altri *intangibile assets* determinanti per la valorizzazione del capitale umano, l'innovazione e la competitività delle imprese in un mercato globale.

I divari territoriali si affiancano al *mismatch* formativo e di competenze, in termini sia di *overeducation* che di *underskilling*. Anche se l'offerta formativa, grazie ai dispositivi europei e ad un raccordo crescente con il mondo delle imprese, cerca di adeguarsi ai repentini mutamenti di scenario, è necessaria una strategia unica nazionale coerente con quella europea, in un contesto in cui i sistemi di istruzione, formazione e lavoro risultano sempre più integrati e interconnessi.

In un sistema economico globalizzato, competitivo ed interdipendente, con potenze economiche emergenti che da anni inondano il mercato mondiale con prodotti innovativi e a basso costo, non appaiono più sufficienti ricette semplicistiche di stampo neoliberista, miranti ad abbassare il costo del lavoro tramite la flessibilità e la contrazione sistematica dei salari (Canale, Liotti, 2019), né sembrano realistiche le politiche sovraniste, volte ad aumentare le esportazioni tramite svalutazioni monetarie unilaterali (Bini Smaghi, 2017). Diversi autori (Cappellin *et al.*, 2019) stanno disegnando una nuova strategia industriale europea per una crescita economica, che parta dai territori, dai bisogni dei cittadini, dalle competenze professionali, dalla creazione di un'identità europea comune per promuovere l'innovazione ed un cambiamento strutturale. Sul versante educativo e culturale, urgono soluzioni orientate più alla qualità che alla quantità, tendenti a valorizzare l'unica risorsa di cui il nostro paese può disporre in maniera pressoché illimitata: il capitale intellettuale.

Le politiche per la *governance* della quarta rivoluzione industriale, in primis la formazione e le altre politiche attive del lavoro, non potranno non tener conto della profonda asimmetria territoriale nella disponibilità di risorse da investire, privilegiando misure che favoriscano la redistribuzione delle opportunità dell'*high tech* anche alle piccole imprese meridionali. È necessaria una regia nazionale per una strategia comune basata sull'investimento in conoscenza, sulla ricerca e su saperi *non esclusivamente* tecnico-specialistici, in cui la formazione (anche aziendale) può giocare un ruolo complementare rispetto all'istruzione, soprattutto laddove quest'ultima è carente: ad esempio l'educazione alla cittadinanza attiva e consapevole, la creazione ed il rafforzamento del senso di appartenenza alla casa comune europea.

I percorsi formativi dovrebbero coinvolgere anche e soprattutto la classe dirigente: imprenditori, dirigenti pubblici e privati, funzionari di partito etc., in vista delle responsabilità enormi che essa si assume in un mondo sempre più complesso.

Per superare i limiti dimensionali del sistema produttivo del nostro paese, che ne costituisce indubbiamente, per quanto sopra dimostrato, un fattore di vulnerabilità, anche le piccole imprese dovrebbero dotarsi di una *vision* a lungo termine. Sarebbe utile continuare a perseguire la strada della creazione di poli tecnologici, che mettano in rete imprese, strutture formative, scuole, università, enti di ricerca, etc., all'interno di politiche industriali strategicamente coerenti, in una prospettiva europea. Non mancano infatti buone prassi in tal senso, che coinvolgono strutture formative (Filosa, 2016), poli, consorzi, parchi scientifici e tecnologici (Prodi, 2017), e che mettono in comunicazione, anche al sud (Monti, 2018) attori pubblici e privati, PMI e grande industria, università e centri di ricerca. Del resto, questa indicazione è emersa anche dalle direttive nazionali su Industria 4.0 (MISE 2016).

Inoltre, per porre rimedio alla frammentazione dell'offerta e al *mismatch* formativo e professionale, bisogna aprire i mercati del lavoro regionali, superando qualsiasi tentazione autonomistica di chiusura (Viesti, 2019). Sarebbe utile in tal senso un database unico della domanda e dell'offerta formativa (Sistaf) e lavorativa a livello nazionale.

In un sistema capitalistico, basato sulla libertà d'impresa, la leva fiscale è uno degli strumenti più potenti per orientare le scelte aziendali e attrarre capitali. A tal proposito, si potrebbe pensare ad un regime fiscale modulato non solo o non tanto in base al fatturato, quanto in base alla responsabilità sociale d'impresa, che avvantaggi le imprese formatrici, innovatrici, eticamente responsabili che investono nel sud e nella green economy, nell'ottica di uno sviluppo sostenibile.

Ovviamente anche la ricerca scientifica e tecnologica, di base e applicata, ha un ruolo di primo piano nella promozione della conoscenza e dell'innovazione: in Italia siamo ancora molto lontani dall'obiettivo europeo del 3% del PIL. Per quanto riguarda in particolare la ricerca sulla formazione, anche qui è necessario un approccio integrato e critico. Ad esempio, sarebbe opportuno interrogarsi sulle metodologie di

valutazione delle politiche formative: il modello controfattuale è in grado di cogliere la sfida della complessità di tali politiche, complessità che richiede una visione di insieme dei fenomeni ed una prospettiva interdisciplinare? Le ricadute della formazione si possono ricondurre a pochi indicatori econometrici? È possibile passare dalla metafora della formazione come “farmaco” che “curerebbe” dalla disoccupazione, a quella di “terreno fertile” per la “coltivazione” di cervelli, che però il sistema sociale e produttivo deve essere pronto a cogliere, valorizzandoli?

Dal punto di vista psicosociale, si aprono nuove traiettorie di ricerca che richiedono l'integrazione di vari livelli, individuali e sociali. Finalmente l'attenzione collettiva comincia a spostarsi dai flussi migratori in entrata a quelli in uscita: la fuga dei cervelli e lo spreco di capitale umano che ne deriva, e che depaupera soprattutto il nostro mezzogiorno. Accanto a questi, si affacciano nuovi fenomeni emergenti: gli *high skilled Neet* e gli *skilled working poor*, ovvero le vittime “eccellenti” del *mismatch* formativo, rispetto ai quali qualsiasi politica meramente assistenziale sembra inadeguata. Ne sono oggetto soprattutto i giovani meridionali, vittime designate di un sistema produttivo nel quale anche per chi ha scelto di studiare (e a volte proprio perché si è scelto di studiare) è difficile ritagliarsi un ruolo, ma è facile sentirsi superflui.

## ABSTRACT

Despite education and vocational training is at the heart of European strategies for knowledge-based development, Italy is trying to align itself with EU-2020 training benchmarks. These difficulties are further accentuated by a lack of homogeneity in access to training, which disadvantages the small companies located in the Southern areas of Italy.

Regional disparities, inadequacies in the education system, a training system that is not always focused on the acquisition of versatile and lasting transversal skills and a productive system unable to absorb high-skilled workers: all this factors risk to mortify the legitimate professional aspirations of the younger work force, pushed to emigrate (the so called “brain drain”), or to become NEET.

The new generations of young people enter the labour market which requires mainly technical skills: if the training offer is slowly trying to adapt to these professional needs, young people are not always able to adapt to a training and professional offer often distant from their preferences. If the economic crisis has deepened the territorial disparities, the differentiated regional autonomy could threaten the social cohesion.

A cultural change would be desirable in order to convince the ruling class to consider spending on education and training no longer a cost but a strategic investment. This in order to aspire to build an identity, a citizenship and a greater sense of belonging to the European culture.

Is the public and private management able to deal with the complexity of a fast-moving world? Are conceivable evidence-based politics able to overcome territorial dualism, to unlock social mobility, and to enhance human and intellectual capital? Can training systems offer a decisive contribution, supporting companies in a mindful analysis of skill and training needs?

This paper analyses data based on several statistical sources (Eurostat LFS “Labour Force Survey” and CVTS “Continuing Vocational Training Survey”; Istat RCFL “Rilevazione continua sulle forze di lavoro”; Inapp/Isfol IAS “Intangible Asset Survey”, OFP “Vocational Training Supply Survey”) in order to investigate regional gaps in human capital investments compared to European benchmarks, especially through the SMOP (“Surface Measure of Overall Performance”) analysis.

The aim of this contribution is to suggest prospects for action to overcome regional gaps concerning the ability to foster greater training participation and greater development of the skills of workers and companies.



## Riconoscimenti

Si ringraziano Simona Carolla per le elaborazioni sui database CVTS-5, LFS e RCFL, e Roberto Angotti per i preziosi consigli.

## Bibliografia

- Angotti R. (ed.) (2017), *Intangible assets survey - I risultati della rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese*. Roma: Inapp.
- Angotti R., Del Cimmuto A. (eds.) (2015a), *L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane, I risultati dell'indagine Isfol-OFP. Volume I. L'indagine qualitativa*. Roma: Isfol, I libri del FSE.
- Angotti R., Del Cimmuto A. (eds.) (2015b), *L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane, I risultati dell'indagine Isfol-OFP. Volume II. L'indagine quantitativa*. Roma: Isfol, I libri del FSE.
- Antonelli, G., Binassi, S., Guidetti, G., & Pedrini, G. (2016), *Assessing selection patterns and wage differential of highskilled migrants. Evidence from the AlmaLaurea dataset on Italian graduates working abroad*. AlmaLaurea Working Papers No. 76. <http://www2.almalaurea.it/universita/pubblicazioni/wp/pdf/wp76.pdf>.
- Bini Smaghi L. (2017). *La tentazione di andarsene*. Bologna: Il Mulino.
- Burroni L. (2018), Le trasformazioni degli anni '90: tra il riformismo incompleto delle politiche nazionali e la mobilitazione delle società locali. *Sociologia del lavoro*, 149/2018, supplemento: 114-132.
- Canale R. R., Liotti G. (2019). Working poor - Lavoro e povertà: le conseguenze della flessibilità. Liberalizzazione del mercato del lavoro e povertà dei lavoratori. <https://www.economiaepolitica.it/2019-anno-11-n-17-sem-1/working-poor-lavoro-poverta-conseguenze-della-flessibilita/>.
- Cappellin R., Ciciotti E., Battaglini E. (2019). *The guidelines of a "New European Industrial Strategy" oriented to the citizens and the territory: policy proposals for the European economic growth*. [https://www.academia.edu/39199486/Cappellin R. Ciciotti E. and Battaglini E. eds. The guidelines of a New European Industrial Strategy oriented to the citizens and the territory policy proposals for the European economic growth Academia.edu May 2019 e-book preliminary draft](https://www.academia.edu/39199486/Cappellin_R._Ciciotti_E._and_Battaglini_E._eds._The_guidelines_of_a_New_European_Industrial_Strategy_oriented_to_the_citizens_and_the_territory_policy_proposals_for_the_European_economic_growth_Academia.edu_May_2019_e-book_preliminary_draft).
- Caroleo F., Pastore, F. (2013). L'overeducation in Italia: le determinanti e gli effetti salariali nei dati AlmaLaurea. *Scuola Democratica - Learning for Democracy*, 2/2013: 353-378.
- Cnos-Fap, Noviter Srl (2018). *Politiche della formazione professionale e del lavoro. Analisi ragionata degli interventi regionali*. Soveria Mannelli: Rubbettino.
- Cottarelli C. (2018), *I sette peccati capitali dell'economia italiana*. Milano: Feltrinelli.
- Filosa G. (2016), Il raccordo fra domanda e offerta: le reti fra agenzie formative e imprese, in: ISFOL - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, XVI Rapporto sulla Formazione Continua. Annualità 2014 - 2015, Roma.
- Filosa, G. (2017), par. 2.1, Domanda di competenze e propensione all'investimento in formazione aziendale, pp. 31-39, in: INAPP - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, XVII Rapporto sulla Formazione Continua. Annualità 2015-2016, Roma.
- Filosa, G. (2018), Il capitale umano nella prospettiva di Industria 4.0. Paper presented at the *Sisec (Società Italiana di Sociologia Economica) Conference*, held in Milan, Italy: January.
- Filosa G., Angotti R., Carolla S. (2019), The education question in Italy between the European challenges and the regional dualism. Presented at the *First International SD Conference (Education and post-democracy)*, held in Cagliari, Italy: June.
- Fubini F. (2019), *La maestra e la camorrista*. Milano: Mondadori.
- Giammarco P., Rota F. S., Casalegno C., (eds.) (2014), *La sfida dell'intangibile*, Milano: Franco Angeli.
- Inapp, Anpal, MLPS (2019), *XIX Rapporto sulla formazione continua - Annualità 2018*. <https://inapp.org/it>.

- Invalsi (2019), Rapporto prove Invalsi 2019, [https://invalsi-areaprove.cineca.it/docs/2019/Rapporto\\_prove\\_INVALSI\\_2019.pdf](https://invalsi-areaprove.cineca.it/docs/2019/Rapporto_prove_INVALSI_2019.pdf).
- Istat (2018a), *Rapporto sul mercato del lavoro*,. <https://www.istat.it/>.
- Istat (2018b), *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*. <https://www.istat.it/>.
- Istat (2018c), *Rapporto sulla conoscenza*. <https://www.istat.it/>.
- Ministero dello Sviluppo Economico (2016), *Piano Nazionale Industria 4.0. Investimenti, Produttività, Innovazione*, [http://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/documenti/guida\\_industria\\_40.pdf](http://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/documenti/guida_industria_40.pdf).
- Monti R. M. (2018), *Sud, perché no?* Bari: Laterza.
- Mosley H., Mayer A. (1999), Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach. Report prepared for European Commission, Directorate-General V, Employment, Industrial Relations and Social Affairs (DG V/A2).
- Oecd (2018), *Education at a glance*. [https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018\\_eag-2018-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en).
- Prodi E. (2017), I centri di competenza per l'Industria 4.0: la "lezione" dei parchi scientifici e tecnologici. *Professionalità studi*, 1,5: 172-207.
- Russo L. (2018), *Perché la cultura classica. La risposta di un non classicista*. Milano: Mondadori
- Svimez (2018), *L'economia e la società del mezzogiorno*. Bologna: Il Mulino.
- Unioncamere, Anpal (2019), *Sistema Informativo Excelsior, La domanda di Professioni e di Formazione delle Imprese italiane nel 2018 - Monitoraggio dei flussi e delle competenze per favorire l'occupabilità*. <https://excelsior.unioncamere.net/>.
- Viesti G. (2019), *Verso la secessione dei ricchi? Autonomie regionali e unità nazionale*. Bari: Laterza.