



Finanziare le imprese per formare i dipendenti: modifica comportamenti e performance?

Problema

La formazione continua dei lavoratori gioca un ruolo importante per stare al passo con il continuo progresso tecnologico e per l'evoluzione dei processi produttivi e organizzativi, ma risulta spesso sottoutilizzata per diversi motivi legati all'incertezza sul ritorno economico e ai costi da sostenere.

Con l'avanzare dei progressi tecnologici, i processi produttivi e gli strumenti a disposizione per svolgere le proprie mansioni sono in continua evoluzione. Questo porta a modifiche nelle modalità di lavoro che devono essere recepite e metabolizzate da tutti i lavoratori per mantenere un livello di produttività soddisfacente. In questo contesto la formazione può svolgere un ruolo sempre più importante andando ad aggiornare ed estendere le competenze dei lavoratori, aumentandone la specializzazione e generando esternalità positive.

Tuttavia, la decisione di finanziare la formazione dei dipendenti si scontra con una serie di ostacoli, come la mobilità dei lavoratori con alta preparazione (in particolare quella spinta dalle offerte da parte di altre imprese) e vincoli di credito necessari a finanziare i costi diretti e indiretti a essa connessi. Inoltre, per le imprese risulta spesso difficile quantificare quello che può essere il ritorno economico della formazione sulle proprie attività.

Soluzione

In questo esempio portoghese, le imprese possono beneficiare di un sostegno economico per formare i propri lavoratori.

Nel 2008 in Portogallo è stato lanciato un programma

finanziato in parte dal Fondo Sociale Europeo e in parte dal governo per supportare le imprese negli investimenti in formazione a favore dei propri lavoratori. Il programma, denominato FIG, è partito con un budget complessivo di 200 milioni di euro ed è stato attivo per cinque anni tramite la pubblicazione di un bando per ciascuna annualità. La formazione supportata dal programma poteva essere rivolta a lavoratori di tutti i livelli (dagli operai generici ai manager) impiegati in tutti i settori economici.

L'entità delle sovvenzioni poteva variare dal 30% all'80% dei costi previsti ed era stabilito in base al tipo di formazione programmata, alla dimensione dell'impresa richiedente e alla localizzazione geografica. L'importo medio delle sovvenzioni erogate è stato pari a 30.000 Euro e poteva coprire sia i costi legati direttamente sia indirettamente all'erogazione della formazione.

Nella formazione finanziabile erano contemplati sia corsi presso agenzie che formazione *on the job*, e la selezione dei corsi non era vincolata ad un catalogo di corsi certificati (come accade, per esempio, nel caso della formazione continua dei lavoratori in Italia). Le domande di sovvenzione sottoposte dalle imprese interessate al programma venivano valutate da un'agenzia pubblica che assegnava un punteggio alle domande in base ai criteri definiti nei bandi. Venivano privilegiati quei contesti aziendali in cui fossero in corso cambiamenti tecnici, tecnologici o organizzativi, le imprese situate nelle zone meno ricche del paese e le imprese di piccole dimensioni. Il peso maggiore nella determinazione del punteggio era comunque dato dalla bontà del piano di formazione rivolto ai lavoratori.



Risultati

L'accesso ai finanziamenti aumenta del 10% circa gli investimenti in formazione per i propri dipendenti, e la formazione si traduce in un visibile aumento della performance delle imprese.

Una ricerca si è focalizzata sul bando FIG per verificare i suoi effetti sulla propensione delle imprese coinvolte (oltre 9.000) a fare formazione, e in seconda battuta per comprendere se la formazione fatta abbia effettivamente modificato le performance aziendali. Le analisi si basano sull'uso di varie fonti dati amministrative.

Per verificare la propensione a fare formazione, non direttamente osservabile, i ricercatori si sono concentrati sulle spese per lo staff diverse dagli stipendi (nelle quali sono comprese le spese di formazione), utilizzandole come *proxy* dell'investimento in formazione. I risultati mostrano un aumento di questa voce vicino al 10% per le imprese che hanno ricevuto le sovvenzioni. Un'analisi più precisa, condotta per le sole imprese che hanno partecipato al bando nel 2010 e 2011 e per le quali sono disponibili dati puntuali sulla formazione, conferma il risultato. Gli effetti sono più evidenti per le imprese manifatturiere e per le imprese di piccole dimensioni.

In secondo luogo, l'analisi ha mostrato delle ricadute positive della formazione su alcune misure di performance d'impresa nel medio periodo, fino a otto anni di distanza dalla formazione. È stato stimato un effetto positivo sulle vendite annuali (esportazioni comprese), che arriva fino al 15%. Lo stesso andamento positivo si è osservato relativamente al valore aggiunto, con un aumento che supera il 12%.

Positivi, anche se meno marcati, sono i benefici per l'occupazione: l'effetto stimato è pari al 5% circa dopo tre anni.

Metodo

La valutazione si basa su un disegno *difference in differences*: si pongono a confronto le condizioni delle imprese che hanno ricevuto le sovvenzioni dal programma (trattati) con quelle delle imprese che hanno presentato domanda ma non hanno superato la selezione (controlli). L'effetto del programma è stimato confrontando l'evoluzione pre-post delle condizioni dei due gruppi, tenendo contestualmente sotto controllo eventuali differenze iniziali.

BIBLIOGRAFIA: MARTINS P.S. (2021), *EMPLOYEE TRAINING AND FIRM PERFORMANCE: EVIDENCE FROM ESF GRANT APPLICATIONS*, *LABOUR ECONOMICS*, VOL. 72.

AUTORE DELLA SCHEDA: FABIO SANDROLINI (ASVAPP)

