

Indice

<i>IX</i>	<i>Prefazione di Stefan Wolter, Fabio Merlini, Gianni Ghisla</i>	
<i>XI</i>	<i>Introduzione di Gianni Ghisla, Lorenzo Bonoli, Massimo Loi</i>	
<i>XVI</i>	<i>Bibliografia</i>	
3	CAPITOLO 1 – I sistemi formativi nei paesi di riferimento: Austria, Francia, Germania, Italia, Regno Unito e Svizzera	
	<i>di Lorenzo Bonoli, Gianni Ghisla</i>	
3	1.1 La formazione professionale tra <i>Beruf</i> , modularità e mobilità	
5	1.2 Alcuni indicatori: tipologia e livello formativi, spese per la formazione, tassi di disoccupazione	
	1.2.1 Il percorso formativo: generale vs professionale, p. 5 – 1.2.2 Il livello formativo generale, p. 6 – 1.2.3 Le competenze dei giovani alla fine della scuola dell'obbligo, p. 8 – 1.2.4 Spese per la formazione in rapporto al PIL, p. 9 – 1.2.5 I tassi di disoccupazione, p. 10	
11	1.3 Rappresentazione dei singoli sistemi formativi	
	1.3.1 Svizzera, p. 12 – 1.3.2 Austria, p. 23 – 1.3.3 Germania, p. 28 – 1.3.4 Regno Unito, p. 33 – 1.3.5 Francia, p. 42 – 1.3.6 Italia, p. 48	
62	<i>Bibliografia e sitografia</i>	
65	CAPITOLO 2 – Economia della formazione: verso nuovi orizzonti?	
	<i>di Gianni Ghisla</i>	
65	2.1 Per una lettura critica e contestualizzata	
67	2.2 Cenni storici: le origini nell'economia classica	
69	2.3 L'economia della formazione moderna	
76	2.4 La teoria del capitale umano	
79	2.5 L'oggetto dell'economia della formazione	
	2.5.1 Excursus I: informazione, conoscenza, competenze e capitale umano, p. 83 – 2.5.2 Capitale umano: un bene «speciale», p. 88 – 2.5.3 Excursus II: I mutamenti strutturali dell'economia, p. 90 – 2.5.4 Individuo, p. 97 – 2.5.5 Azienda, p. 105 – 2.5.6 Stato, p. 109 – 2.5.7 Mercato, p. 117	

119	2.6	Per una conclusione: la sfida della «conoscenza» quale «bene speciale»
120		<i>Bibliografia</i>
125		CAPITOLO 3 – Costi e benefici della formazione professionale dal punto di vista dell'azienda: teoria e risultati empirici <i>di Stefan C. Wolter</i>
125	3.1	Definizione del problema
125	3.2	Applicazione della teoria del capitale umano nella formazione degli apprendisti
127	3.3	Sviluppo della teoria del capitale umano e sue conseguenze
129	3.4	Osservazioni empiriche sui costi e i benefici
133	3.5	Atteggiamento in termini di mobilità 3.5.1 Riflessioni teoriche, p. 133 – 3.5.2 Osservazioni empiriche, p. 135
136	3.6	Perché alcune aziende decidono di non formare apprendisti?
138	3.7	La concorrenza delle scuole pubbliche a tempo pieno
139	3.8	Conclusioni e temi di ricerca aperti
140		<i>Bibliografia</i>
144		CAPITOLO 4 – Il contributo della formazione professionale al successo aziendale <i>di Uschi Backes-Gellner</i>
144	4.1	Introduzione 4.1.1 Formazione professionale in Svizzera: la particolare importanza della formazione degli apprendisti, p. 144 – 4.1.2 Formazione professionale e successo dell'impresa: cosa dice la teoria, p. 146 – 4.1.3 Struttura del contributo, p. 148
148	4.2	Influenza della formazione professionale sul successo dell'impresa: effetti diretti sulla produttività 4.2.1 Formazione in alternanza (duale), p. 150 – 4.2.2 Formazione continua in azienda, p. 154
159	4.3	Gli effetti generati da complementarità della formazione professionale sulla produttività: relazioni causa-effetto in azienda
165	4.4	Effetti dinamici della formazione professionale
167	4.5	Sintesi conclusiva 4.5.1 Formazione professionale e successo dell'impresa, p. 167 – 4.5.2 Sfide per la politica della formazione professionale e necessità di ricerca, p. 169
171		<i>Bibliografia</i>
178		CAPITOLO 5 – Rendimento della formazione e comportamenti formativi <i>di Regina T. Riphahn</i>
178	5.1	Introduzione
179	5.2	Rendimento della formazione professionale 5.2.1 Stato della ricerca a livello svizzero e internazionale, p. 179 – 5.2.2 Campi ancora da esplorare e domande di ricerca, p. 183

184	5.3	Scelte di formazione e loro determinanti
	5.3.1	Stato della ricerca a livello svizzero e internazionale, p. 185
192	5.4	Raccomandazioni
193		<i>Bibliografia</i>
198		CAPITOLO 6 – Formazione e qualifiche in relazione alle prospettive occupazionali e alla flessibilità professionale
		<i>di Rainer Winkelmann</i>
198	6.1	Introduzione
201	6.2	Prospettive occupazionali
	6.2.1	Inserimento nel mondo del lavoro, p. 201 – 6.2.2 Stabilità occupazionale, p. 202 – 6.2.3 Disoccupazione, p. 203 – 6.2.4 Eterogeneità della formazione in apprendistato, p. 206
207	6.3	Squilibri di qualifica sul mercato del lavoro e processi di aggiustamento
	6.3.1	Indicatori aggregati degli squilibri di qualifica, p. 207 – 6.3.2 Occupazione adeguata alla formazione, p. 209 – 6.3.3 Matching tra lavoratori eterogenei e imprese, p. 210
211	6.4	Trasferibilità delle competenze acquisite
	6.4.1	Il concetto di capitale umano si applica alle imprese, alle professioni o al contesto generale?, p. 211 – 6.4.2 Incidenza dei cambi di impresa e di professione, p. 212 – 6.4.3 Effetti del cambio d'impresa e di professione sul salario, p. 213 – 6.4.4 Auto-valutazione delle conoscenze necessarie, p. 215
215	6.5	Altre domande di ricerca
	6.5.1	La formazione professionale continua, p. 215 – 6.5.2 Donne e immigrati nel quadro della formazione professionale, p. 216
217	6.6	Necessità di ricerca per il futuro
218		<i>Bibliografia</i>
221		CAPITOLO 7 – Formazione professionale e domanda di lavoro in Italia
		<i>di Gilberto Antonelli e Giovanni Guidetti</i>
221	7.1	Introduzione
229	7.2	Trasformazioni nell'organizzazione economica della conoscenza
234	7.3	Trasformazioni dell'architettura istituzionale
237	7.4	Caratteristiche di base del sistema di formazione professionale
	7.4.1	Soggetti fruitori, p. 237 – 7.4.2 Soggetti erogatori, p. 237 – 7.4.3 Spesa, p. 238
239	7.5	I percorsi formativi nelle imprese manifatturiere italiane
	7.5.1	Il modello di job-competition: skill acquisiti, skill usati e complementarità, p. 241 – 7.5.2 Analisi descrittiva, p. 243 – 7.5.3 Struttura e costi dell'attività di formazione nelle imprese, p. 244 – 7.5.4 Formazione e attività innovativa, p. 250 – 7.5.5 Interpretazione dei riscontri alla luce dell'analisi di job e wage-competition, p. 252
253	7.6	Struttura del tessuto produttivo nella manifattura e ruolo della formazione
255	7.7	Conclusioni

260	Appendice: Caratteristiche della banca-dati utilizzata
262	<i>Bibliografia</i>
265	CAPITOLO 8 – La gestione delle competenze in azienda <i>di Filippo Bignami, Gianni Ghisla, Fulvio Mulatero</i>
265	8.1 Il progetto GECO 8.1.1 Motivazioni e inquadramento metodologico del progetto, p. 265
268	8.2 Le basi teoriche del «competence management» 8.2.1 Il «Knowledge Management»: prime risposte a nuove sfide, p. 269 – 8.2.2 Il ruolo dell'organizzazione, p. 273 – 8.2.3 Verso il «competence management»: l'apprendimento tra individuo e organizzazione, p. 275
277	8.3 Aziende e gestione delle competenze: frammenti di incertezza e creatività strutturata 8.3.1 La generazione e lo sviluppo delle competenze, p. 277 – 8.3.2 Sedi- mentazione, diffusione e utilizzazione, p. 280 – 8.3.3 Formazione, p. 285 – 8.3.4 Nuovi ruoli, p. 289 – 8.3.5 Gestione delle competenze e PMI, p. 290
291	8.4 Conclusioni
295	<i>Bibliografia</i>
297	CAPITOLO 9 – Nuove tecnologie e formazione professionale. Strumenti per l'analisi di costo efficacia <i>di Massimo Loi</i>
297	9.1 Introduzione
298	9.2 Analisi di costo-efficacia di un intervento formativo
300	9.3 Perché valutare i costi di un intervento formativo
302	9.4 L'analisi di costo applicata alla formazione 9.4.1 Le risorse, p. 304 – 9.4.2 Le attività, p. 306
310	9.5 L'efficacia dell'e-learning nel contesto della formazione professionale
313	9.6 Tecniche per confrontare l'efficacia di due interventi formativi 9.6.1 Treatment effect model: una applicazione, p. 317
319	9.7 Analisi decisionale: il rapporto di costo-efficacia
322	9.8 Conclusioni
323	<i>Bibliografia</i>