



Capofila



**MONITORAGGIO
ATTIVITÀ FORMATIVA
FONDIMPRESA**



***BANDO 2/2008
Settoriale metalmeccanico AVS/63***

Dicembre 2010



MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVA FONDIMPRESA
BANDO 2/2008
Settoriale metalmeccanico AVS/63

Soggetti promotori

Capofila

COFIMP

Realizzazione a cura di Ires Emilia-Romagna

Nello specifico:

Ricercatore	Alfredo	Cavaliere
Ricercatore	Carlo	Fontani
Ricercatore	Stefano	Tugnoli

* * * * *

Si ringraziano tutti gli Enti e tutte le persone che a vario titolo hanno contribuito alla realizzazione del presente rapporto.

Un ringraziamento particolare è rivolto a Orione nella persona del suo presidente, **Giovanni Neri** ed a **Francesco Patruno** (Fondimpresa).

INDICE

INTRODUZIONE.....	5
LA STRUTTURA DEL RAPPORTO	7
Capitolo I - Il contesto di riferimento: rapporto tra aderenti e beneficiari.....	9
Introduzione	9
1.1 Adesioni a Fondimpresa	9
1.2. Le aziende beneficiarie.....	10
1.3. Il rapporto tra universi	11
Capitolo 2 - Estensione delle attività formative.....	15
Introduzione	15
2.1 L'incidenza dei formati sull'organico.....	15
Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa: avviso settoriale meccanica	19
Introduzione	19
3.1 Un quadro di sintesi	19
3.2 La dimensione economica	21
Capitolo 4 - Le composizioni d'aula.....	23
Introduzione	23
4.1 Il quadro socio- demografico	23
4.2 Le aree produttive e gli inquadramenti	26
4.3 Gli argomenti dei corsi	28
4.4 Le partecipazioni per classe dimensionale d'impresa.....	30
4.4 La cooperazione d'impresa nei processi formativi	33
CRITERI PER LA CONDIVISIONE DEI PIANI DI SETTORE	35
GLOSSARIO	41
Bibliografia	42

INTRODUZIONE

Questo rapporto si avvale di un approccio quantitativo utilizzando la banca dati messa a disposizione da Fondimpresa, relativa alla regioni Emilia-Romagna e Veneto, con riferimento all'avviso AVS/63 nell'ambito della seconda scadenza del bando 2/2008 di Fondimpresa

Sulla base dell'esperienza già sviluppata da Ires Emilia-Romagna nello studio di altri fondi interprofessionali¹, l'analisi contenuta in questo rapporto vuole essere uno strumento conoscitivo per valutare ed approfondire, in modo ampio ed articolato, l'attività formativa realizzata da Fondimpresa. Questo approccio costituisce la base di un progetto estendibile nel tempo e alla totalità delle attività formative sviluppate dal Fondo nell'ambito delle iniziative realizzate in regione attraverso il Conto di Sistema di Fondimpresa, con l'obiettivo di compararle con quelle finanziate dal Conto Formazione.

Tale approccio presenta vari elementi innovativi:

in primis la costruzione del *data warehouse* relazionale capace di leggere in forma integrata le informazioni relative ai livelli conoscitivi delle aziende che svolgono formazione, dei lavoratori e dei contenuti didattici dei corsi. Il rapporto ha privilegiato l'analisi delle attività svolte effettivamente (dati da registro presenze) e ne ha inoltre analizzato l'eventuale scostamento dai dati previsionali, stimati in fase progettuale;

in secondo luogo l'organizzazione dei dati fin qui disponibili, consentirà, in prospettiva, di introdurre elementi di confronto intertemporale con le attività future; infine, partendo dal presupposto che tutti i fondi interprofessionali devono rispondere a precise procedure di raccolta di informazioni², la particolare attenzione all'analisi statistica rende possibile la comparabilità di questo Fondo interprofessionale con altri, monitorati con le medesime metodologie.

Il percorso analitico adottato, in risposta al mandato affidato al gruppo di ricerca, ha consentito di scandagliare a fondo i dati disponibili spaziando su più livelli conoscitivi che vanno dalle caratteristiche socio-anagrafiche degli allievi, ai connotati strutturali delle imprese, alla natura e contenuti dell'attività formativa svolta. Elementi questi che, per ricchezza, complessità e coerenza dei dati stessi, costituiscono un patrimonio unico nell'ambito nazionale della formazione continua nell'imprenditoria artigiana.

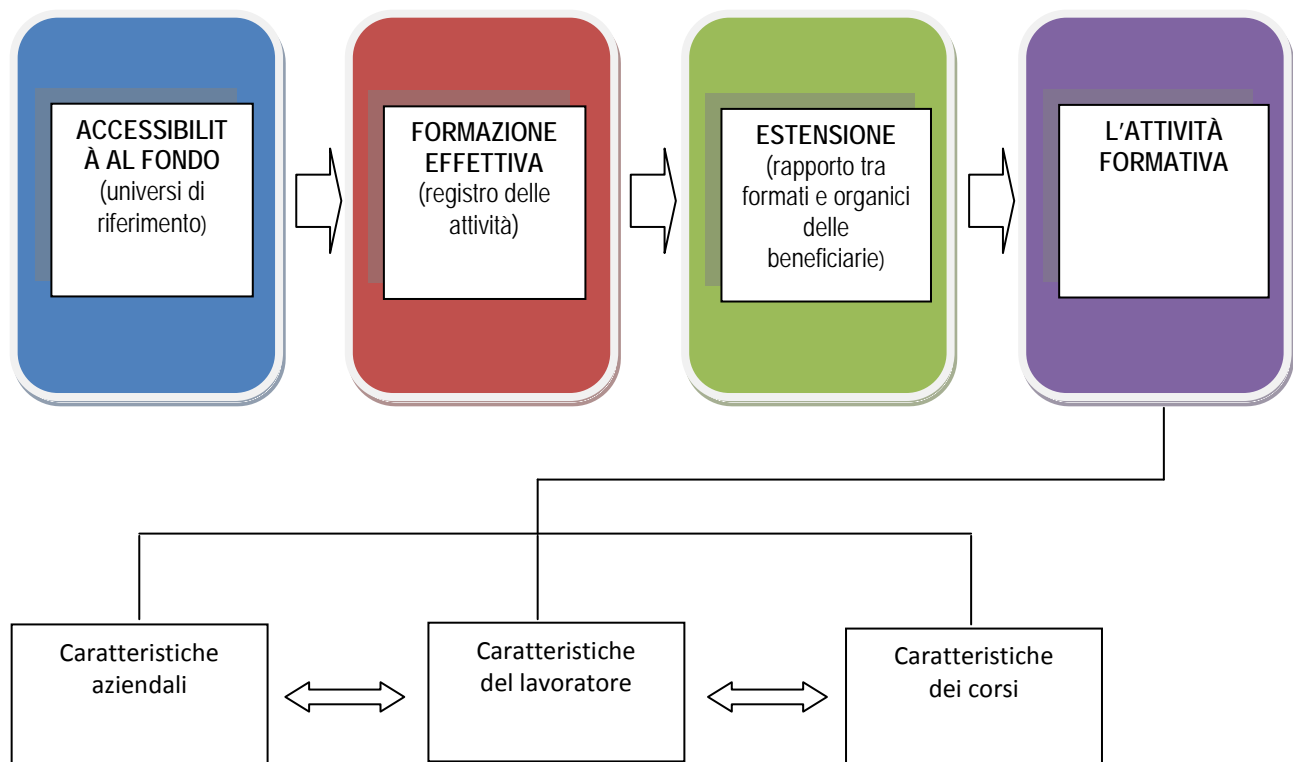
L'ampio set informativo elaborato, costituito dal data warehouse relazionale, è inoltre stato reso disponibile su supporto digitale nel cd-rom allegato. Tale strumento fornisce, al lettore interessato, elementi utili a personalizzare e ad approfondire gli aspetti analitici ritenuti più

¹ Si veda rapporto Ires Emilia-Romagna, Confindustria Emilia-Romagna "La formazione per favorire la ripresa che verrà" Bologna Dicembre 2009 (www.ireser.it).

² La circolare ministeriale "Linee Guida del sistema di monitoraggio dei Fondi paritetici interprofessionali per la Formazione Continua", Roma, 2 aprile 2004.

rilevanti. Occorre sottolineare che le evidenze qui rappresentate acquisiranno più “robustezza” alla luce di quanto potrà emergere dall’analisi dei dati relativi alle altre linee di finanziamento utilizzate dal Fondo che, come noto, per risorse messe a disposizione, per numerosità delle imprese che vi partecipano e per ampiezza della platea dei formati, costituiscono un ambito di studio potenzialmente ancora più ricco di spunti di riflessione per gli addetti ai lavori e le parti sociali.

Il diagramma che segue sintetizza le fasi che hanno caratterizzato l’attività di analisi presenti in questo rapporto:



LA STRUTTURA DEL RAPPORTO

La presente sezione del Rapporto è composta da 4 capitoli che rispondono ad altrettante tematiche qui di seguito sinteticamente riassunte:

Nel **capitolo 1** viene descritta la copertura delle aziende (in termini di numero di imprese e numero di dipendenti) che hanno effettuato formazione rispetto all'universo delle aziende aderenti al Fondo nel settore meccanico oggetto dell'AVS 63 nell'ambito del bando 2/2008 di Fondimpresa Emilia-Romagna.

Nel **capitolo 2** viene descritta l'estensione dell'attività formativa, cioè la percentuale di lavoratori che vengono mandati in formazione rispetto all'organico dell'azienda.

Nel **capitolo 3** viene fornita una sintesi dei principali indicatori declinati a livello regionale (partecipazioni e partecipanti ai corsi, aziende che svolgono formazione, azioni formative, ore di formazione effettive, dimensione economica dell'attività formativa).

Nel **capitolo 4** vengono descritte analiticamente le caratteristiche delle composizioni d'aula³, declinate per tutte le caratteristiche anagrafiche dell'allievo, dell'azienda e dei contenuti dell'attività formativa.

Il Rapporto è accompagnato da un cd-rom che contiene il corredo statistico di tutte le tabelle elaborate suddiviso per aree tematiche.

Le prime quattro sezioni corrispondono ai relativi capitoli commentati nel rapporto.

CONTENUTO STATISTICO SU SUPPORTO CD-ROM (*banca dati*)

- 1 Universi di riferimento
- 2 Estensione dell'attività formativa
- 3 I numeri di Fondimpresa
- 4 Le composizioni d'aula
- 5 Il profilo delle aziende
- 6 Il profilo dei lavoratori
- 7 Le azioni formative
- 8 Dispersione dell'attività formativa

³ Nell'allegato cd-rom sarà possibile consultare anche il profilo degli individui coinvolti in attività formativa, eliminando quindi il fenomeno delle replicazioni dovute alla possibilità che un singolo allievo possa essere coinvolto in più attività formative.

Capitolo I - Il contesto di riferimento: rapporto tra aderenti e beneficiari

Introduzione

Si avvierà in questo paragrafo l'analisi della distribuzione delle imprese aderenti a Fondimpresa in Emilia-Romagna e Veneto, con l'obiettivo di fornire l'universo di riferimento utile ad individuare il rapporto tra lavoratori e imprese potenzialmente beneficiarie di attività formative ed effettivi fruitori di tali attività. Tale analisi sarà rapidamente svolta prima sul complesso dei settori produttivi organizzati in Fondimpresa, per passare poi a un'analisi specifica delle imprese metalmeccaniche, in relazione da un lato al peso di tale comparto sull'insieme delle imprese aderenti al Fondo, dall'altro al rapporto tra adesione formale al Fondo e effettiva realizzazione di interventi formativi.

1.1 Adesioni a Fondimpresa

Le imprese aderenti a Fondimpresa in Emilia-Romagna e Veneto al settembre 2009 occupavano complessivamente 772.756 dipendenti, con un numero quasi identico di lavoratori coinvolti nelle due regioni, mentre significative appaiono le differenze nella distribuzione per classi dimensionali (tavv. 1.3 e 1.4 nel cd in allegato)⁴. Solo il 19,1% dei dipendenti in Veneto è infatti assunto da aziende con oltre 500 lavoratori, contro il 38% dell'Emilia-Romagna, mentre le aziende da 1 a 49 dipendenti sono più rappresentate in Veneto (28,5%) che in Emilia-Romagna (16,2%).

Fondimpresa appare in ogni caso radicata in entrambe le regioni, con una presenza più significativa delle aziende di classi dimensionali superiori, ancora più marcata in Emilia-Romagna.

I dati sulla dimensione aziendale (tavv. 1.9 e 1.10) confermano il peso maggiore, tra le imprese venete aderenti, di quelle con dimensioni medio-piccole. Le aziende con oltre 200 dipendenti ad esempio costituiscono il 5,7% del campione in Emilia-Romagna, contro il 2,8% in Veneto. D'altro canto, in entrambe le regioni l'adesione a Fondimpresa è significativamente sbilanciata verso le classi dimensionali più grandi, come dimostrano i dati della tav. 1.21, dalla quale si evince che il peso delle unità produttive aderenti a Fondimpresa è il 6,3% dell'universo dei sistemi produttivi regionali, mentre in termini di dipendenti le stesse aziende occupano ben il 30,3% dei lavoratori occupati negli stessi contesti territoriali. Al di sopra dei 50 dipendenti, ad esempio, Fondimpresa associa in sostanza il 50% dei sistemi produttivi delle due regioni.

Il settore meccanico delle due regioni è di gran lunga quello più rappresentato (in termini di adesione al fondo) con 287.549 dipendenti (il 37,2% del totale), nell'universo delle imprese aderenti a Fondimpresa (tavv. 1.13 e 1.14), con un numero di dipendenti leggermente superiore in Veneto (38,6% del totale regionale, contro il 35,9% dell'Emilia-Romagna), a ulteriore conferma della natura più "pulviscolare" del comparto in quel contesto territoriale.

Tale evidenza viene corroborata anche in termini di unità locali aderenti, molto superiori numericamente in Veneto sia complessivamente (10.172 contro 5.912) che nella meccanica (2.825 contro 1.801); nonostante la maggiore numerosità delle unità locali, va rilevato che il settore

⁴ Salvo diversa indicazione, le tavole citate in questo capitolo sono nel cd in allegato.

meccanico del Veneto pesa meno di quello dell'Emilia-Romagna nell'universo degli aderenti (27,8%, contro 30,5%; tavv.1.17 e 1.18). Tale considerazione comunque, come si è sottolineato in precedenza, non vale in termini di dipendenti. In altri termini, si può affermare che il sistema produttivo veneto è tarato su una dimensione media di impresa più piccola (schema che si ripropone anche nella struttura regionale (dato inps) - tavv. 1.7,1.8).

In Emilia-Romagna il numero di dipendenti per unità locali delle imprese metalmeccaniche appare più vicino alla media totale di regione, comunque caratterizzata da dimensioni aziendali più importanti, mentre lo stesso dato per le imprese metalmeccaniche venete appare significativamente superiore alla media regionale. Si consideri che in Emilia-Romagna il numero medio di addetti per unità locale del settore metalmeccanico è 77,5 contro la media di 65,8 dell'insieme del sistema produttivo, mentre gli stessi dati in Veneto sono rispettivamente 52,4 e 37,7, rimarcando, appunto, il maggior peso del settore metalmeccanico tra le grandi aziende della regione, ancora più evidente se si pensa alla già evidenziata miniaturizzazione di quel sistema produttivo. In Emilia-Romagna come noto spicca la grande dimensione delle aziende ceramiche.

L'analisi specifica delle aziende aderenti del settore meccanico evidenzia di conseguenza una maggiore diffusione di unità locali in Veneto (2.825 contro le 1.801 dell'Emilia-Romagna), cui fa da contraltare una più rilevante presenza in quest'ultima regione delle aziende con più di 200 dipendenti, a conferma di quanto appena evidenziato (8,6%, contro il 4,6% del Veneto (tav. 1.22). La sezione di attività economica più rappresentata è quella della metallurgia (42,6% delle unità locali), ma quella che offre più occupazione è quella della Fabbricazione di macchine, che copre il 35,4% dei 287.549 dipendenti (tavv. 1.23, 1.25). Quest'ultimo settore appare più radicato in Emilia-Romagna sia come numero di unità locali (36% rispetto all'insieme della meccanica) che come numero di dipendenti (41,5%).

Si noti che paragonando l'universo delle imprese meccaniche aderenti nelle due regioni (tav. 1.24) all'insieme delle imprese aderenti (tav. 1.4) emerge un'incidenza più significativa del settore meccanico sia nella fascia 50/199 dipendenti (31,5% contro 30,5%) che nella fascia 200/499 (22,2% contro 18,3%), mentre l'incidenza delle aziende oltre i 500 dipendenti risulta inferiore (27,1% contro 28,9%), così come inferiore risulta l'incidenza delle aziende meccaniche fino a 49 dipendenti (19,2% contro 22,3%), soprattutto in Veneto.

Le aziende meccaniche sembrano mediamente più presenti nel mondo di Fondimpresa rispetto all'insieme del sistema produttivo nelle classi dimensionali medie e medio-grandi, meno rappresentate nelle classi estreme.

Fondimpresa resta, in ogni caso, piuttosto radicata nel settore meccanico di entrambe le regioni, come già sottolineato.

1.2. Le aziende beneficiarie

Se spostiamo l'attenzione dall'analisi della semplice intenzione di fare formazione (esplicitata dall'adesione a Fondimpresa) alla capacità di effettiva realizzazione di progetti formativi, i dati relativi all'avviso settoriale AVS 63 nell'ambito del bando 2/2008 di Fondimpresa Emilia-Romagna parlano di 48 imprese che hanno svolto formazione nelle due regioni (tav.1.26), rispetto alle 4.626 iscritte (tav. 1.23): poco più dell'1%.

Le aziende beneficiarie dei progetti appaiono più numerose in Emilia-Romagna che in Veneto (32 contro 16). Un'analisi per comparti porta ad evidenziare come in quest'ultima regione abbiano

svolto attività formative nell'ambito del bando citato quasi solo le aziende di metallurgia, mentre in Emilia-Romagna le attività sono più distribuite tra i vari comparti, con una scarsa presenza del settore Fabbricazione mezzi di trasporto (tav. 1.27).

Se si confronta la distribuzione per classi dimensionale delle beneficiarie con le aderenti, emerge come la frequenza delle attività formative aumenti al crescere della dimensione, in particolare per le aziende con più di 500 dipendenti.

Sono proprio le aziende con più di 500 dipendenti ad esprimere il 51,3% dei beneficiari di attività formative (tav. 1.28), mentre il peso corrispettivo di questa classe dimensionale fra gli aderenti è di appena il 27,1% (tav. 1.24). Il discorso contrario vale per le imprese fino a 49 dipendenti, che esprimono solo il 7,7% dei dipendenti beneficiari (tav. 1.28), contro il 19,2 dell'incidenza degli occupati di tale imprese, rispetto alla platea dei dipendenti delle aziende di tale fascia dimensionale associate a Fondimpresa.

Le aziende da 50 a 199 dipendenti risultano piuttosto presenti sul terreno formativo, esprimendo il 50% delle imprese coinvolte, soprattutto in Emilia-Romagna (19 imprese, su un totale di 48 (tav. 1.26); meno presenti le aziende da 200 a 499 dipendenti, rappresentate solo da due imprese emiliane.

Alla stregua di quanto fatto in relazione alle classi dimensionali, la distribuzione settoriale delle beneficiarie verrà confrontata con quella delle aderenti. Tale esercizio mostra un maggiore allineamento tra i due dati rispetto a quanto appena detto in relazione alla variabile dimensione aziendale. Spicca il settore metallurgia del Veneto, con 13 imprese coinvolte sulle 22 complessive (tav.1.27), risultando più presente del corrispettivo settore emiliano, che è invece più rappresentato tra le imprese aderenti (tav.1.23). In Emilia-Romagna si distingue tra gli altri comparti la Fabbricazione di macchine ed apparecchiature meccaniche, con 11 imprese su 13.

1.3. Il rapporto tra universi

L'iscrizione a Fondimpresa, e quindi la volontà, in linea teorica, di fare formazione, in che misura si è tradotta in attività effettive?

I dati relativi al bando 2/2008 avviso settoriale AVS 63 nell'ambito del bando 2/2008 di Fondimpresa Emilia-Romagna parlano di 48 imprese che hanno svolto formazione (tav.1.26), rispetto alle 4.626 iscritte (tav. 1.23): poco più dell'1% in termini di unità locali.

In Emilia-Romagna la percentuale è maggiore, con un 1,8%, di unità produttive beneficiarie sul complesso delle aderenti, contro lo 0,6% del Veneto (tav. 1.3.1 nel testo).

Lo stesso esercizio lo si può svolgere in termini di dipendenti, verificando come il peso delle unità produttive complessivamente è invece del 2,6%, con un dato che vede di nuovo una maggiore propensione dell'Emilia-Romagna a fare formazione rispetto al Veneto (3,9% contro 1,3%; tav. 1.3.2 nel testo).

Si può rilevare di nuovo come al crescere della dimensione aziendali corrisponda un aumento della propensione a fare formazione – vista in relazione al numero delle unità produttive - che, infatti, sul complesso delle due regioni passa dallo 0,6% nella classe fino a 49 dipendenti al 5,5% della classe con oltre 500 dipendenti (tav. 1.3.1).

Tav. 1.3.1 - Le dimensioni di Fondimpresa in Emilia-Romagna, confronto tra gli universi di riferimento, numero unità locali
(quote percentuali)

CLASSE DIMENSIONALE	ADERENTI			BENEFICIARIE			Imprese che hanno svolto formazione su universo imprese aderenti al fondo		
	Emilia-Romagna	Veneto	Totale	Emilia-Romagna	Veneto	Totale	Emilia-Romagna	Veneto	Totale
Da 1 a 49 dipendenti	1.222	2.046	3.268	8	10	18	0,7	0,5	0,6
Da 50 a 199 dipendenti	413	532	945	19	5	24	4,6	0,9	2,5
Da 200 a 499 dipendenti	114	99	213	2	0	2	1,8	0,0	0,9
500 e più dipendenti	41	32	73	3	1	4	7,3	3,1	5,5
Casi mancanti	11	116	127	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Totale	1.801	2.825	4.626	32	16	48	1,8	0,6	1,0

SEZIONE DI ATTIVITA' ECONOMICA	ADERENTI			BENEFICIARIE			Imprese che hanno svolto formazione su universo imprese aderenti al fondo		
	Emilia-Romagna	Veneto	Totale	Emilia-Romagna	Veneto	Totale	Emilia-Romagna	Veneto	Totale
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	660	1.309	1.969	9	13	22	1,4	1,0	1,1
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	648	781	1.429	11	2	13	1,7	0,3	0,9
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	380	629	1.009	10	1	11	2,6	0,2	1,1
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	113	106	219	2	0	2	1,8	0,0	0,9
Totale	1.801	2.825	4.626	32	16	48	1,8	0,6	1,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 1.3.2 - Le dimensioni di Fondimpresa in Emilia-Romagna, confronto tra gli universi di riferimento, numero dipendenti
(quote percentuali)

CLASSE DIMENSIONALE	ADERENTI			BENEFICIARIE			Imprese che hanno svolto formazione su universo imprese aderenti al fondo		
	Emilia-Romagna	Veneto	Totale	Emilia-Romagna	Veneto	Totale	Emilia-Romagna	Veneto	Totale
Da 1 a 49 dipendenti	21.563	33.554	55.117	290	278	568	1,3	0,8	1,0
Da 50 a 199 dipendenti	40.468	50.176	90.644	1.987	522	2.509	4,9	1,0	2,8
Da 200 a 499 dipendenti	33956	29.851	63.807	504	0	504	1,5	0,0	0,8
500 e più dipendenti	43.545	34.436	77.981	2.690	1.078	3.768	6,2	3,1	4,8
Casi mancanti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	139.532	148.017	287.549	5.471	1.878	7.349	3,9	1,3	2,6

SEZIONE DI ATTIVITA' ECONOMICA	ADERENTI			BENEFICIARIE			Imprese che hanno svolto formazione su universo imprese aderenti al fondo		
	Emilia-Romagna	Veneto	Totale	Emilia-Romagna	Veneto	Totale	Emilia-Romagna	Veneto	Totale
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	37.867	58.099	95.966	553	1.639	2.192	1,5	2,8	2,3
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	57.939	43.944	101.883	1.041	135	1.176	1,8	0,3	1,2
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	26.548	37.266	63.814	2.786	104	2.890	10,5	0,3	4,5
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	17178	8.708	25.886	1091	0	1.091	6,4	0,0	4,2
Totale	139.532	148.017	287.549	5.471	1.878	7.349	3,9	1,3	2,6

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Di converso, emergono delle criticità per le microimprese, che incontrano più difficoltà a tradurre l'intenzione in capacità reale di fare formazione. Per le imprese medio-grandi, l'accesso al Fondo

tende a tradursi più di frequente in un effettivo avvio di processi di formazione dei propri lavoratori.

Già la semplice adesione al Fondo evidenzia una divaricazione tra imprese grandi e piccole; pur essendo inferiori in cifra assoluta, sono le poche grandi aziende presenti ad esprimere sia il più significativo livello di adesioni, sia la migliore capacità di tradurre operativamente l'intenzione formativa. Tale evidenza è comune ad altre analisi relative ai dati Fondimpresa, sia per quanto riguarda il Conto di Sistema che per quanto riguarda il Conto Formazione (ma dati simili sono stati riscontrati anche in analisi esterne al mondo Fondimpresa).

Si conferma la difficoltà delle piccole imprese, evidenziata da molte ricerche sul campo, a entrare nel mondo della Formazione, anche attraverso lo strumento dei Fondi interprofessionali.

Non va comunque dimenticato il fatto che la presente analisi riguarda un solo bando settoriale dell'attività di Fondimpresa, evidentemente molto più ampia, che abbraccia sia il Conto Formazione che il Conto di Sistema. Il dato dell'1% di presenza di aziende metalmeccaniche beneficiarie sul totale delle aderenti riguarda questo specifico avviso, e non può essere esteso all'intero comparto metalmeccanico delle due regioni.

Capitolo 2 - Estensione delle attività formative

Introduzione

Il presente capitolo si propone di esaminare l'incidenza dei formati sui dipendenti nelle aziende che hanno svolto formazione nell'ambito del bando 2/2008 avviso settoriale AVS 63 di Fondimpresa Emilia-Romagna, cercando di svolgere qualche prima considerazione sulla tipologia dei formati. In altri termini, ci si chiede in quanti abbiano fatto formazione rispetto all'organico, e quali categorie di dipendenti abbiano avuto più facilità di accesso alla formazione.

2.1 L'incidenza dei formati sull'organico

L'incidenza dei formati sui dipendenti (definibile anche "copertura") si è attestata su un non molto rassicurante 14,6%, con una punta del 19,9% nella metallurgia e un minimo del 2,7% nella fabbricazione di mezzi di trasporto (Tav.2.1 nel testo)⁵.

Tav. 2.1 - Incidenza dei formati sui dipendenti nelle aziende che hanno svolto formazione per anno e settore di attività economica (valori medi)

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA (Ateco 2002)	Indice di estensione della formazione degli allievi
	2008
Totale Agricoltura	-
CA - Estrazione di minerali energetici	-
CB - Estrazione di minerali non energetici	-
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	-
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	-
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio	-
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	-
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	-
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	-
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	-
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	-
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	-
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	19,9
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	18,9
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	16,0
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	2,7
DN - Altre industrie manifatturiere	-
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	-
F - Costruzioni	-
Totale Industria	14,6
Totale Servizi	-
Totale	14,6

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

L'incidenza media nelle due regioni considerate è del 14,6%, ed è più significativa in Veneto (19,3%), che in Emilia-Romagna (tav.2.2 nel testo). Se si guarda a tale incidenza in relazione alle classi dimensionali delle aziende, appare evidente che all'aumento della dimensione corrisponde una diminuzione della percentuale dei dipendenti formati (tav.2.3 nel testo). La copertura

⁵ Salvo diversa indicazione, le tabelle del presente capitolo sono inserite nel testo.

raggiunge infatti il livello più alto nella classe 1/15 dipendenti, col 38,3%, scende progressivamente fino al 26,8% delle imprese tra 50 e 99 dipendenti, cala bruscamente al 12,1% della classe 100/249 dipendenti, scivola ulteriormente fino al 6,4% delle imprese da 250 a 499 dipendenti, per risalire leggermente fino all'8,6% della classe dimensionale oltre i 500 dipendenti. La media del 14,6% cela pertanto realtà piuttosto differenziate.

Tav. 2.2 - Incidenza dei formati sui dipendenti nelle aziende che hanno svolto formazione per anno e Regione operativa (valori medi)

REGIONE OPERATIVA	Indice di estensione della formazione degli allievi
	2008
Veneto	19,7
Emilia Romagna	13,6
Totale	14,6

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 2.3 - Incidenza dei formati sui dipendenti nelle aziende che hanno svolto formazione per anno e dimensione aziendale (valori medi)

DIMENSIONE AZIENDALE	Indice di estensione della formazione degli allievi
	2008
Da 1 a 15 dipendenti	38,3
Da 16 a 49 dipendenti	36,5
Da 50 a 99 dipendenti	26,8
Da 100 a 249 dipendenti	12,1
Da 250 a 499 dipendenti	6,4
500 e più dipendenti	8,6
Totale	14,6

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Si può ipotizzare che le aziende piccole, in particolare quelle fino a 50 dipendenti, ma anche quelle fino a 100, nel momento in cui decidono di fare formazione, abbiano un particolare interesse a formare quante più persone possibile. Le aziende grandi, invece, sembrano avere una maggiore propensione a selezionare i dipendenti da mandare in formazione – probabilmente anche per ragioni di costi (evidenze empiriche a sostegno di queste ipotesi sono ricavabili da indagini svolte nell'ambito di altri monitoraggi relativi a Fondimpresa).

Se si guarda al rapporto tra composizione dell'organico aziendale e composizione degli allievi formati, all'impressione di una certa tendenza alla selezione si aggiunge quella di qualche distorsione nella possibilità di accesso alla formazione (tavv 2.4, 2.5 nel testo).

Tav. 2.4 - Composizione dell'organico aziendale per anno, sesso e inquadramento (valori percentuali)

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO	ANNO
	2008
Quota Quadri sul totale	4,8
Quota Impiegati sul totale	41,0
Quota Operai sul totale	54,2
Quota Maschi sul totale	75,3
Quota Femmine sul totale	24,7

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

In particolare, appare significativa la divaricazione dell'accesso alla formazione in funzione dell'inquadramento, mentre più equilibrata appare la distribuzione per genere (le donne sono solo leggermente sottorappresentate tra i formati (23,1%) rispetto al loro peso negli organici - 24,7%) .

Le possibilità formative offerte agli operai appaiono molto meno rilevanti rispetto a quelle offerte ad impiegati e quadri direttivi.

Tav. 2.5 - Composizione degli allievi formati per anno, sesso e inquadramento (valori percentuali)

COMPOSIZIONE DEGLI ALLIEVI	ANNO
	2008
Quota Quadri sul totale	8,0
Quota Impiegati sul totale	68,5
Quota Operai sul totale	23,5
Quota Maschi sul totale dei formati	76,9
Quota Femmine sul totale dei formati	23,1

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

La quota dei quadri tra i formati (8%), ad esempio, è pressoché doppia rispetto alla loro incidenza sull'organico (4,8%), mentre la quota degli operai (23,5%) è meno della metà rispetto alla loro incidenza sugli organici (54,2%); gli impiegati formati (68,5%) sono sovrappresentati rispetto al loro peso negli organici (41%) (anche su tale aspetto le evidenze empiriche convergono con quelle riscontrate nelle attività di monitoraggio di altri Fondi).

Si ritiene di poter ipotizzare l'esistenza o di vere e proprie politiche di selezione all'accesso da parte delle aziende o quantomeno di tendenze inerziali, consolidate nella prassi, senza particolari programmazioni, che sembrano tendere a rafforzare ulteriormente le competenze degli impiegati e quadri, presumibilmente già provenienti da un iter formativo più articolato rispetto a quello verosimilmente possibile per gli operai. Le esigenze formative di questi ultimi, al contrario, sembrano non essere prese in particolare considerazione.

Il punto potrà essere sviluppato meglio nel cap. 4 alla luce dell'analisi delle tematiche dei corsi.

Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa: avviso settoriale meccanica

Introduzione

Viene fornita di seguito una rassegna dei principali indicatori quali-quantitativi dell'attività formativa svolta a bando nell'ambito dell'AVS 63/Bando 2/2008 Fondimpresa Emilia-Romagna. Nello specifico verrà fornita, con particolare attenzione alla dimensione regionale, nell'ambito dei due ambiti territoriali considerati, una prima disamina delle seguenti grandezze⁶:

- partecipazioni ai corsi
- partecipanti ai corsi
- aziende che svolgono formazione
- azioni formative
- ore di formazione effettive
- dimensione economica dell'attività formativa

I primi due punti saranno ripresi ed articolati in forma più analitica nel prossimo capitolo del rapporto (su tutte le grandezze citate si rimanda comunque all'insieme delle tabelle nel cd in allegato).

3.1 Un quadro di sintesi

La **tavola 3.1** (nel testo) mette in evidenza che i corsi di Fondimpresa Emilia-Romagna Bando 2/2008 contano 1.500 partecipazioni pari a 779 lavoratori effettivamente partecipanti ai corsi. Si noti come i due valori differiscano a causa della presenza di allievi impegnati su più corsi nell'ambito dello stesso Bando. L'attività didattica ha coinvolto, nel periodo osservato, 48 imprese complessivamente (16 in Veneto, 32 in Emilia-Romagna) che hanno dato vita a 220 interventi formativi (51 dei quali in Veneto). Si osserva una relativa omogeneità dell'offerta formativa che, a prescindere dalle leggere differenze di natura territoriale, è basata su attività frequentate da circa 7 allievi, ognuno dei quali coinvolto -sempre mediamente - in 1,93 corsi procapite.

La media partecipazioni per azienda e la media partecipanti per azienda sono invece indicatori significativamente disomogenei per le due regioni (grossomodo il doppio in Emilia-Romagna per entrambi gli indicatori) a causa della già citata diversa tipologia delle dimensioni aziendali (più orientata in Emilia-Romagna verso le dimensioni medio-alte).

Ancora più squilibrato appare il dato sulle ore di formazione effettive, che in Emilia-Romagna sono praticamente il triplo. I corsi in Veneto tendono ad essere più lunghi (oltre 24 ore di formazione contro 18) e di conseguenza ogni corso in Veneto beneficia mediamente di un monte ore superiore (151 contro 127).

La lettura congiunta della media unità locali per azione e della media azioni per unità locali restituisce sia una maggiore propensione delle aziende emiliano-romagnole ai cosiddetti corsi multi-aziendali (1,25 aziende per corso in Emilia-Romagna, contro 1,04 in Veneto), che un forte

⁶ Per un approfondimento più dettagliato sulla terminologia introdotta si rimanda al glossario presente nel rapporto.

impegno delle aziende emiliano-romagnole nella programmazione di progetti formativi articolati, strutturati su molteplici azioni (oltre 6, contro le 3 del Veneto).

Questi ultimi risultati portano ad avanzare l'ipotesi che le piccole aziende, presenti soprattutto nel territorio veneto, tendano a concentrarsi su un numero ridotto di interventi e al tempo stesso non riescano ad usufruire, in misura pari a quelle emiliane, dei benefici della cooperazione interaziendale in tema di organizzazione delle attività formative.

Tav. 3.1 - I numeri di Fondimpresa

DATI DI RIEPILOGO	REGIONE ITALIANA		
	Veneto	Emilia-Romagna	Totale
	2008	2008	2008
Partecipazioni	312	1.188	1.500
Partecipanti	161	618	779
Aziende	16	32	48
Azioni	51	169	220
Media partecipazioni per Allievo	1,94	1,92	1,93
Media partecipazioni per Azienda	19,50	37,13	31,25
Media partecipazioni per Azione	6,12	7,03	6,82
Media partecipanti per Azienda	10,06	19,31	16,23
Totale ore formazione effettive	7.732	21.520	29.252
Media ore formative per partecipazione	24,78	18,11	19,50
Media ore formative per allievo	48,02	34,82	37,55
Media ore formative per azienda	483,25	672,49	609,41
Media ore formative per azione	151,61	127,34	132,96
Media unità locali per azione	1,04	1,25	1,20
Media azioni per unità locali	3,31	6,59	5,50

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

I dati sin qui citati, in particolar modo per quanto riguarda le aziende emiliano-romagnole, non presentano tratti di particolare difformità dal quadro consolidato delle attività di Fondimpresa svolte nell'ambito del Conto di Sistema (in particolare rispetto al numero medio di allievi per corso e al numero medio di ore per allievo e/o per corso).

Un tratto comune anche ad altri fondi è comunque la scarsa capacità di cogliere i vantaggi offerti dall'attivazione di corsi in modalità multiaziendale. Questo fenomeno, riproponibile anche all'attenzione delle parti sociali, potrebbe essere riferito a due ordini di problematiche: da una parte barriere di carattere informativo legate alle modalità di accesso ai bandi (che potrebbero richiamare motivi amministrativo-burocratici); dall'altra una scarsa propensione alla condivisione di obiettivi formativi comuni fra imprese diverse, anche dello stesso settore o filiera. È evidente l'ampio spazio di azione delle attività del Fondo per superare questi limiti e promuovere una più efficace azione di rilancio di questa importante opportunità offerta dai bandi, soprattutto per favorire le piccole imprese, notoriamente più penalizzate nell'accesso alla formazione.

3.2 La dimensione economica

I Fondi destinati a finanziare l'AVS 63/Bando 2/2008 Fondimpresa Emilia-Romagna ammontano, per l'attività sottoposta a monitoraggio in questa sede, a 800.000 euro (tav. 3.2, nel cd rom in allegato). Il costo di un'ora di formazione è di 27,35 euro, contro i 25,50 previsti in fase di progettazione. Il disallineamento di poco meno di 2 euro, che corrisponde ad una perdita di efficienza del 7,25%, può essere collegato anche alla differenza tra ore di corso previste (31.373) ed ore di corso effettive (29.252).

Capitolo 4 - Le composizioni d'aula

Introduzione

In questo capitolo si approfondiscono le cosiddette “composizioni d'aula” – ovvero il profilo delle partecipazioni⁷ - in base ai seguenti punti di vista:

- Il quadro socio-demografico (sesso, età, cittadinanza, titolo di studio etc.)
- Le aree produttive e gli inquadramenti
- Gli argomenti dei corsi (tematiche, modalità di svolgimento, livelli etc.)
- Le partecipazioni in relazione alla classe dimensionale dell'azienda erogatrice
- La cooperazione tra imprese nei processi formativi

4.1 Il quadro socio- demografico

I dati socio-demografici relativi alle composizioni d'aula delle attività formative svolte nell'ambito dell'AVS 63/Bando 2/2008 Fondimpresa Emilia-Romagna (d'ora in avanti, solo Bando 2/2008), restituiscono alcuni spunti di riflessione già in relazione alle partecipazioni per sesso e classi d'età. In relazione alla dimensione di genere, se infatti i maschi rappresentano il 76,8% dei formati, in alcune classi di età (25-29 anni, 30-34 anni, 40-44 anni) è più accentuata la componente femminile, mentre oltre i 45 anni è più presente quella maschile, doppia, ad esempio, nella fascia 45-49 anni – 15,5% contro 7,8% (tavv. 4.0-4.2, nel cd in allegato⁸). Se si esamina questo dato in parallelo con quello per inquadramento, si nota inoltre che la partecipazione femminile è rappresentata all'80,7% da impiegate amministrative e tecniche, e solo al 7,8% da impiegati direttivi (contro un dato maschile praticamente doppio) e solo al 6% da quadri (contro il 9,9% degli uomini) (Fig.1.4.1).

Si può pertanto ipotizzare che i dati evidenzino una divaricazione nella presenza femminile che riguarda il livello qualitativo delle possibilità formative, in relazione alla qualifica, piuttosto che la dimensione quantitativa. Tale difficoltà di accesso delle donne alle attività formative più qualificanti stride con la maggiore scolarizzazione che i dati evidenziano per la componente femminile dei formati nell'ambito del bando 2/2008 (tav. 4.8)⁹. Le donne che hanno partecipato a corsi sono infatti al 61,2% diplomate, contro il 56,3% degli uomini, e laureate al 28,2%, contro il 18,3% degli uomini. Di converso, il dato dei corsisti in possesso solo della licenza media inferiore è più che doppio tra gli uomini, con il 16,5%, contro il 7,5% della componente femminile.

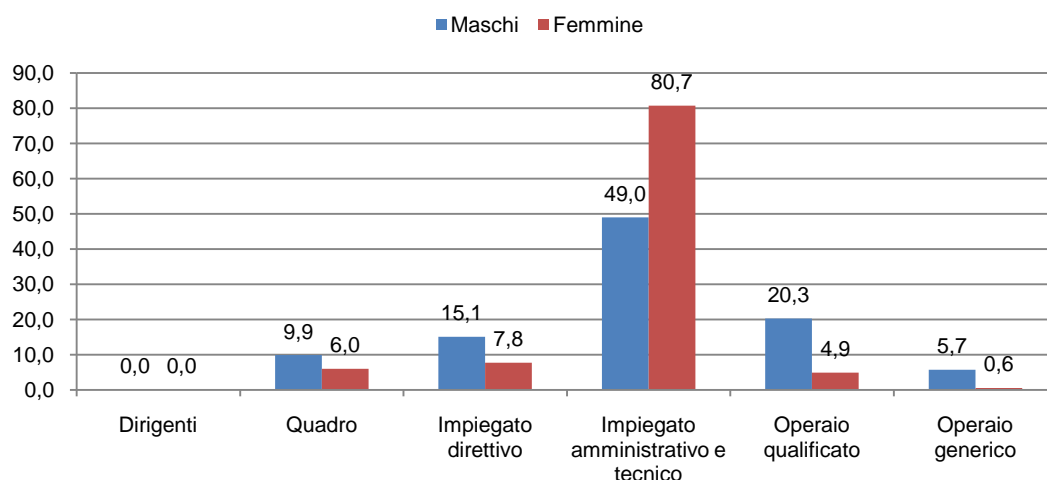
I dati relativi alla partecipazione per sesso e regione evidenziano per il Veneto una maggiore divaricazione tra componente maschile e componente femminile rispetto all'Emilia-Romagna. In quest'ultima regione i maschi sono il 75,2% dei corsisti, mentre nella prima raggiungono l'82,4% (tav.4.45).

⁷ Vedi glossario.

⁸ Le tabelle citate nel presente capitolo sono tutte consultabili nel cd in allegato, salvo esplicita, diversa indicazione nel testo.

⁹ La tendenza ad una maggiore scolarizzazione della componente femminile della popolazione è del resto un dato sottolineato, per il nostro paese, da molti studi e ricerche.

Fig. 4.1.1 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e inquadramento
(composizione percentuale di colonna)



FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Le aziende dell'Emilia-Romagna esprimono più partecipanti in assoluto (79,2% dei partecipanti contro il 20,8% del Veneto) ed in tutti gli inquadramenti, ma la differenza si assottiglia sia per gli Operai qualificati (48,6% dal Veneto), che per i generici (con un dato per il Veneto del 44,1%) (tav. 4.149). Se si guarda alle partecipazioni per inquadramento e regione operativa, puntando l'attenzione all'incidenza per singola regione, hanno una presenza più significativa in Veneto soprattutto gli operai qualificati (39,1% contro il 10,9% dell'Emilia-Romagna) ma anche gli Operai generici (9,6% contro 3,2%), mentre le aziende emiliane sono più sbilanciate sulle qualifiche medio-alte (tav. 4.150).

Le piccole aziende sono inoltre le più rappresentate tra i corsisti del Veneto (tav. 4.197); le microaziende, da 1 a 15 dipendenti, di questa regione esprimono infatti il 42,9% delle partecipazioni della propria fascia dimensionale, contro la media regionale del 20,8%, e superiore alla media è anche il dato delle aziende da 16 a 49 dipendenti (47,7%), mentre per le aziende oltre i 100 dipendenti sono nettamente più significativi i dati dell'Emilia-Romagna.

In Emilia-Romagna l'età media dei formati appare infine più bassa che in Veneto (tav. 4.95).

Approfondendo il tema delle partecipazioni in base alle classi di età decennali, e quindi con modalità di analisi più aggregate, si nota come la più rappresentata sia di gran lunga la fascia 35-44 anni - e quindi i lavoratori delle fasce d'età centrali - col 45% dei formati, mentre meno presenti sono le fasce giovanili, sia nella coorte 25-34 anni (24,3%) sia, e soprattutto, in quella 15-24 anni (2,4%) (tav. 4.5). Le attività formative riguardano per oltre il 65% lavoratori tra i 35 ed i 54 anni, il che può far supporre che non vengano prese in particolare considerazione le esigenze dei dipendenti più giovani; tali attività coinvolgono soprattutto uomini, con qualche differenziazione per classi d'età, con le coorti d'età centrali in cui non si manifestano divaricazioni a svantaggio delle donne.

Ma è il dato sulla cittadinanza dei corsisti a proporre un'evidenza piuttosto singolare, che può indurre qualche perplessità: solo lo 0,4% dei corsisti proviene dai paesi extra UE, e nemmeno una donna proveniente da questi paesi è entrata in formazione (tav. 4.11). La presenza degli immigrati tra i corsisti è pertanto ampiamente sottodimensionata sia rispetto alla percentuale degli stranieri residenti nelle due regioni considerate, sia rispetto alla presenza di lavoratori immigrati nelle

aziende metalmeccaniche di tali territori. I dati sulle partecipazioni per inquadramento e cittadinanza e quelli per dimensione aziendale e cittadinanza evidenziano inoltre che i corsisti provenienti da paesi extra UE sono quasi esclusivamente operai generici (tavv. 4.119, 4.120) e provengono solo da aziende nelle fasce dimensionali 16/49 e 50/99 dipendenti (tav.4.173). Tale scarsissima presenza degli immigrati extra UE, si concentra nelle fasce d'età 24-34 anni (0, 3%) e 35/44 anni (0,7%) (tav.4.62); nessun immigrato di età superiore ai 45 anni è entrato in formazione.

La formazione nell'ambito del Bando 2/2008 ha riguardato quindi quasi esclusivamente italiani (98% dei corsisti) e, guardando alla tipologia contrattuale, quasi esclusivamente lavoratori assunti a tempo indeterminato (97% dei formati); la presenza di contratti a tempo determinato è maggiore per le donne (4,4%) che per gli uomini (2%), a testimonianza della risaputa maggiore fragilità delle modalità contrattuali dell'inserimento lavorativo delle donne (tav. 4.1 nel testo).

Tra i pochi corsisti con contratti a tempo determinato (2.6%) si nota una presenza significativa di giovani nella fascia 15/24 anni (16,7% dei formati con contratti precari) (tav. 4.65). I lavoratori assunti con contratti atipici, nonostante la loro crescente presenza anche nel settore metalmeccanico, hanno avuto pertanto un accesso alle attività formative molto modesto.

Alla fragilità delle modalità contrattuali dell'inserimento lavorativo per le giovani generazioni sembra quindi aggiungersi anche una certa debolezza delle possibilità formative. L'unica area aziendale, ad esempio, in cui la fascia d'età 15/24 anni risulta la più rappresentata tra i corsisti, con un dato del 22,2%, è quella Ricerca e sviluppo (tav. 4.74) che tuttavia, con il 14,3% dei formati, non è risultata particolarmente valorizzata nell'ambito del bando.

Tav. 4.1 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e tipologia contrattuale (composizione percentuale di colonna)

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2008 SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a tempo determinato	2,0	4,4	2,6
Contratto a tempo indeterminato	97,6	94,7	97,0
Contratto di lavoro a tempo parziale	0,0	0,6	0,1
Cassa integrazione guadagni	0,0	0,0	0,0
Contratto di inserimento	0,3	0,3	0,3
Contratto di lavoro intermittente	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro ripartito	0,1	0,0	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

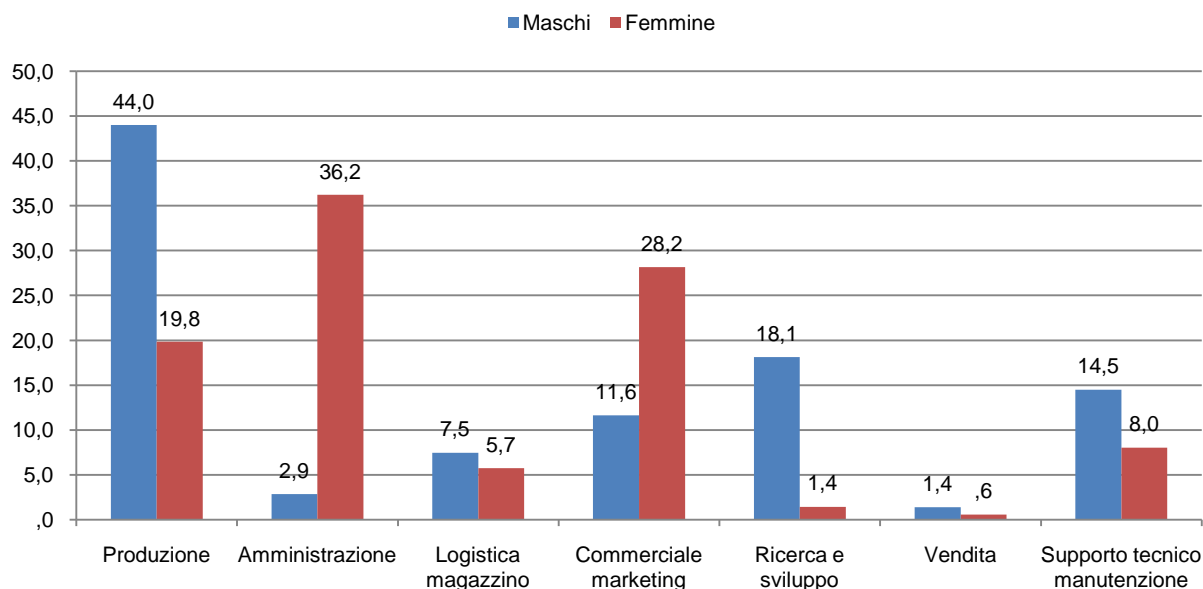
I dati relativi alle partecipazioni per inquadramento evidenziano inoltre, a tal proposito, che anche per gli operai generici le attività formative si sono rivelate poco accessibili. Si noti che gli operai generici sono scarsamente rappresentati in assoluto (4,5% dei corsisti) (tav. 4.20), ed in particolar modo nelle fasce d'età centrali (3% ad esempio nella coorte tra 35 e 44 anni) (tav. 4.71), con una presenza lievemente superiore nelle classi estreme (11,1% nella fascia 15/24, 11,6% in quella 55/64). Il 56,3% dei corsisti è invece rappresentato da impiegati amministrativi e tecnici, ed il 9% da quadri (tav. 4.20)¹⁰. La distribuzione dell'organico, come sottolineato nel capitolo 2, differisce pertanto significativamente in termini di inquadramento rispetto a quella dei formati, favorendo le qualifiche medio-alte.

¹⁰ Nella fascia d'età 55/64 anni è ad esempio prevalente tra i corsisti la presenza dei quadri (27,4%) mentre in quella 45/54 i più rappresentati sono gli impiegati amministrativi (44,7%) (tav. 4.71).

A tal proposito, appare opportuno ribadire che la presenza femminile è poco significativa proprio nelle funzioni direttive, risultando rilevante soprattutto tra gli impiegati amministrativi e tecnici (con un dato dell'80,7%) (tav. 4.71), il che richiama da un lato la difficoltà delle donne ad accedere a queste posizioni, e conferma dall'altro che per le donne, pur ottenuti questi incarichi, l'accesso alle attività formative continua ad essere piuttosto complicata. I dati sulle partecipazioni per area aziendale ribadiscono la natura essenzialmente operativo-amministrativa della partecipazione femminile alle attività formative, con un 36,2% di donne provenienti appunto dall'area amministrazione (contro il 2,9% del dato dei maschi), ed un 28,2% proveniente dall'area commerciale-marketing (contro l'11,6% del dato maschile).

Solo l'1,4% delle donne formate proviene dall'area Ricerca e sviluppo, contro il 18,1% del dato maschile. L'area Ricerca e sviluppo (14,3% dei corsisti), risulta comunque ampiamente sopravanzata dal settore Produzione (38,4% dei formati) e quasi sugli stessi livelli di Commerciale/marketing (15,5%) e Supporto tecnico/manutenzione (13%). Si noti inoltre che la presenza femminile nel settore produzione è meno della metà di quella maschile (19,8% contro 44%) (Fig. 1.4.2).

Fig. 1.4.2- Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e area aziendale
(composizione percentuale di colonna)



FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

4.2 Le aree produttive e gli inquadramenti

La provenienza dei corsisti dall'area Produzione, mediamente la più significativa, diventa assolutamente preponderante per gli operai. I dati sulle partecipazioni per inquadramento e area aziendale rivelano infatti che ben il 92% degli operai qualificati corsisti provengono appunto dall'area Produzione, mentre solo l'1,2% proviene dall'area Ricerca e sviluppo (dalla quale non proviene nemmeno un operaio generico) (tav.4.128). Al contrario, è proprio l'area Ricerca e sviluppo la più rappresentata tra i Quadri impegnati in attività formative, con il 25,9%. Si può parlare di un complessivo schiacciamento sulle funzioni medio-alte sia per tale area, che per quella Commerciale-marketing.

Quest'ultima è l'area di provenienza per il 22,2% dei quadri e il 20% degli impiegati amministrativi, mentre lo è solo per l'1,5% degli operai generici (mentre nessun operaio qualificato proviene da quest'area).

I dati sulle partecipazioni per inquadramento e classi d'età decennali evidenziano, oltre alla già sottolineata¹¹ concentrazione dei quadri nelle fasce d'età superiori ai 35 anni (76,9% tra i 35 ed i 54 anni), una prevalenza delle fasce tra i 25 ed i 44 anni per gli impiegati amministrativi (con un'incidenza del 78% su tale inquadramento), ed una compresenza, tra gli operai generici e qualificati, di lavoratori delle classi d'età più avanzate (16,2% dei partecipanti nella classe d'età 55/64 anni tra gli operai generici) e di giovani lavoratori (5,9% di partecipanti nella fascia 15/24 anni tra gli operai generici, e 4,4% tra gli operai qualificati, contro una presenza ancora più modeste o nulle negli altri inquadramenti) (tav. 4.113).

I dati sulle partecipazioni per inquadramento e titolo di studio sembrano evidenziare una certa correlazione tra studi effettuati e posizione lavorativa ottenuta. Ad un titolo di studio più elevato sembrerebbe infatti corrispondere un migliore inquadramento (come era del resto logico attendersi) (tav. 4.116). I quadri sono ad esempio al 44% laureati, mentre gli impiegati direttivi lo sono al 28,4%, mentre solo il 20,6% degli operai generici ha un diploma di scuola superiore, contro il 68,6% degli impiegati amministrativi. Si noti inoltre che un preoccupante 23,5% degli operai generici ha solo la licenza elementare, o nessun titolo di studio.

L'area aziendale più rappresentata, come già evidenziato, è quella Produzione (38,4% dei corsisti), con un dato significativo in particolare per le coorti più anziane (45,3% per la fascia 45/54, 42,1% per quella 55/64) (tav. 4.74). Tra i lavoratori più anziani è poco rilevante la provenienza dall'area amministrazione, che diventa più significativa per i lavoratori più giovani (33,3%, nella fascia d'età 15/24, comunque poco rappresentata, in assoluto).

Vanno in formazione soprattutto i dipendenti con più di 10 anni di anzianità (41,9% delle partecipazioni), e quelli con un'anzianità aziendale da 6 a 10 anni (23,8%), molto poco gli assunti da meno di un anno (2,6%), il che rimanda alla già evidenziata scarsa presenza di giovani e giovanissimi nelle attività formative. Sono in particolare gli operai qualificati ad andare in formazione con più di 10 anni di anzianità (tav. 4.131).

Se si passa ad analizzare il dato delle partecipazioni per inquadramento e settore di attività economica, si nota come il settore Metallurgia abbia espresso la maggior parte degli operai qualificati (48,2%), il settore Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici la maggior parte degli Impiegati direttivi (48,8%) e dei Quadri (38,5%), mentre dal settore Macchine elettriche proviene la quota più rilevante degli Operai generici (36,8%) (tav. 4.134). Se si guarda allo stesso dato per singolo settore di attività (tav. 4.135), appare evidente la preponderanza degli impiegati amministrativi e tecnici, in particolare nella Fabbricazione di macchine elettriche (66,9%). Gli operai qualificati sono la maggioranza dei formati solo nel settore Fabbricazione mezzi di trasporto, con un dato del 52,4%, ma si è già evidenziata la modesta presenza di corsisti (2,6%) provenienti da tale settore nelle attività del bando 2/2008 (tav. 4.29).

A mo' di parziale sintesi potremmo pertanto dire che i corsi sono frequentati soprattutto da dipendenti in funzioni produttive e tecniche, in prevalenza maschi e di età superiore ai 35 anni. Inoltre, in base ai dati sull'anzianità aziendale, come appena ricordato, i corsisti sono in larga misura dipendenti delle loro aziende da più di 6 anni.

¹¹ Nel capitolo 2

Se si guarda alle partecipazioni in base ai settori di attività economica, appare evidente la già sottolineata, scarsa presenza del settore Fabbricazione mezzi di trasporto, mentre gli altri comparti del settore metalmeccanico sono rappresentati in maniera quasi identica, con circa il 32% dei corsisti per ogni settore (tav.4.29).

4.3 Gli argomenti dei corsi

L'analisi degli argomenti dei corsi, una delle questioni che sembrano meritare maggiore attenzione, se non altro perché dovrebbe rappresentare un significativo indicatore dei fabbisogni formativi, porta invece ad evidenziare, in primo luogo, come le tematiche prevalenti siano piuttosto diverse da quelle individuate nei monitoraggi relativi ad Avvisi territoriali generalisti, rivolti a tutti i settori, quali quelli citati per gli Avvisi relativi ai Monitoraggi 2006 e 2007.

Le tematiche formative più frequenti sono tecniche di produzione (31,7% delle partecipazioni) e gestione aziendale/amministrazione (29,4%) – in nota viene fornito qualche dettaglio¹² su tali tipologie di corsi - mentre poco rappresentata appare la tematica della sicurezza (2,5%), ma anche l'informatica non risulta particolarmente presente (7,6%) (tav. 4.2, nel testo).

Tav. 4.2 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)

TEMATICA FORMATIVA	2008 SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Abilità personali	7,3	7,2	7,3
Contabilità, finanza	0,0	0,0	0,0
Gestione aziendale, amministrazione	29,2	30,2	29,4
Impatto ambientale	0,0	0,0	0,0
Informatica	6,0	12,9	7,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,0	0,0	0,0
Lingue	2,3	4,0	2,7
Marketing vendite	8,3	6,6	7,9
Qualità	0,0	0,0	0,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	2,9	1,1	2,5
Tecniche di produzione	33,1	27,3	31,7
Altro	11,0	10,6	10,9
Totale	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

¹² I corsisti che hanno frequentato attività relative alla tematica "Gestione aziendale, amministrazione" sono stati 441. L'argomento più ricorrente in tale ambito è stato "Change management dell'innovazione: organizzazione e gestione della conoscenza", corso che ha coinvolto 127 corsisti. Tra le altre tematiche, ricorre con una certa frequenza "Project management e gestione di team per progetti di innovazione", che ha coinvolto 82 corsisti. Il tema dell'innovazione, declinato in vari modi e rispetto a fasi diverse della vita aziendale – dall'organizzazione delle forniture, alle esportazioni, passando per l'informatizzazione dei processi - ricorre nella larga maggioranza dei corsi.

La tematica "Tecniche di produzione" ha interessato 476 corsisti. L'argomento più ricorrente è stato "La lean production: innovare il processo produttivo", con 132 corsisti, mentre il tema "I luoghi e i modi dell'innovazione per l'impresa meccanica" ha coinvolto 103 corsisti. Il tema "Change management dell'innovazione: organizzazione e gestione della conoscenza", il più frequente già sotto la voce "Gestione aziendale, amministrazione", coinvolge 42 corsisti anche nell'ambito della tematica "Tecniche di produzione". Anche in questo caso l'innovazione, soprattutto su tematiche organizzative, è il tema largamente prevalente.

L'enfasi è quindi posta nel settore meccanico su due versanti, quello tecnico-produttivo e quello organizzativo, direttamente collegati alle attività manifatturiere, mentre nei bandi multisettoriali erano più presenti temi quali Sicurezza, Informatica e Lingue.

Se si guarda alle partecipazioni per età e tematica formativa, i corsi sulle Tecniche di produzione appaiono quelli più sbilanciati a favore delle fasce d'età più avanzate, mentre il contrario vale per quelli riguardanti la Gestione aziendale/amministrazione (tav. 4.98). Il 47,4% dei corsisti della coorte 55-64 anni ed il 35,3% della coorte 45-54 ha infatti partecipato a corsi sulle Tecniche di produzione, mentre il 40,1% dei corsisti della coorte 25-34 anni ha partecipato a corsi di Gestione aziendale/amministrazione.

I corsi si svolgono quasi esclusivamente in aula interna ai luoghi di lavoro (96,7%, ed ancora di più per le donne – 99,4%) (tav. 4.50) e durante l'orario di lavoro (91,1%, stavolta con una percentuale più significativa per gli uomini – 91,5% - che per le donne – 89,9%) (tav. 4.53). Solo l'8,9% dei corsi, quindi, si svolge in parte fuori dell'orario di lavoro, e sono soprattutto i lavoratori nelle fasce d'età 25/34 anni (12,9%) e 15/24 anni (11,1%) ad essere interessati a questo tipo di attività (tav.4/104). La modalità dell'aula esterna e l'*action learning* hanno qualche rilevanza in particolare nelle attività sulle Abilità personali (9,2% dei corsi in aula esterna e 4,6% delle attività in *action learning* – modalità usata, si noti, esclusivamente proprio in questi corsi sulle abilità personali) (tavv. 4.221, 4.222). Il dato sulle partecipazioni per inquadramento e collocazione temporale mette in evidenza che sono soprattutto gli impiegati amministrativi a svolgere attività formativa in parte fuori dall'orario di lavoro, con una percentuale del 13,7% rispetto ad una media dell'8,9% (tav. 4.158), rappresentando l'87,2% dei corsisti impegnati in tale tipo di attività (tav. 4.159).

Le partecipazioni ad attività formative riguardano al 72,8% corsi al livello base, al 13,8% corsi al livello avanzato, al 13,4% corsi specialistici; non si notano particolari divaricazioni tra uomini e donne, se non per una maggiore presenza degli uomini nei corsi specialistici (14,6% contro 9,5%) (tav.4.56). I corsi sono prevalentemente di livello base per tutte le fasce d'età (72,8% rispetto all'insieme dei corsisti: tav 4.107), ma si può notare una presenza dei lavoratori più giovani tendenzialmente più significativa rispetto a quella delle fasce d'età più avanzate nei corsi specialistici (tav. 4.108). I corsisti tra i 25 e i 34 anni rappresentano ad esempio il 36,8% delle partecipazioni ai corsi specialistici, contro il 17,9% della fascia 45/54 anni.

La maggiore incidenza riscontrabile di corsi specialistici, considerando le singole tematiche formative, riguarda i corsi di gestione aziendale, con una percentuale del 39,2%, mentre i corsi di Tecniche di produzione sono al livello base per il 90%. La presenza più significativa di corsi avanzati si ha per le attività sulle Abilità personali (26,6%) e per quelle raggruppate sotto la voce "Altro" (70,1%), che comprende tutti i corsi non inquadrabili nelle classificazioni standard riportate in tabella (tav. 4.213). I dati sulle partecipazioni per inquadramento e tematica formativa evidenziano per le qualifiche medio-alte, sia per i quadri che per gli impiegati direttivi e amministrativi, una maggiore varietà delle opportunità formative, con un'alternanza tra le tematiche prevalenti – Tecniche di produzione e Gestione aziendale – e altre meno frequenti, come marketing, Lingue e Informatica, rispetto a quelle offerte a operai qualificati e generici (tav. 4.3 nel testo).

Sono in particolare questi ultimi ad usufruire di una gamma limitata di tematiche, con il 2,9% di corsisti in informatica, rispetto ad una media del 7,6%, con una completa assenza dai corsi di

lingua, e una sostanziale limitazione ai corsi di Tecniche di produzione (45,6%, rispetto ad una media del 31%).

La prevalenza dei corsi di livello base, appena evidenziata, non riguarda solo le basse qualifiche, risultando anzi più significativa per i Quadri (con un dato dell'81,5%) che per gli Operai sia qualificati (61,8%) che generici (70,6%) (tav. 4.161).

Tav. 4.3 - Partecipazioni ad azioni formative per Inquadramento, anno e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)

TEMATICA FORMATIVA	2008 Inquadramento					
	Quadro	Impiegato direttivo	Impiegato amministrativo e tecnico	Operaio qualificato	Operaio generico	Totale
Abilità personali	4,4	5,0	5,2	18,3	4,4	7,3
Contabilità, finanza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gestione aziendale, amministrazione	27,4	26,4	32,5	23,5	25,0	29,4
Impatto ambientale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Informatica	6,7	8,0	9,2	3,6	2,9	7,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lingue	1,5	3,5	3,2	1,6	0,0	2,7
Marketing vendite	14,1	5,0	10,5	0,4	0,0	7,9
Qualità	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,0	10,4	0,9	0,4	10,3	2,5
Tecniche di produzione	44,4	34,8	25,4	39,8	45,6	31,7
Altro	1,5	7,0	12,9	12,4	11,8	10,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Pur essendo prevalentemente di livello base, le attività formative sono frequentate in prevalenza da diplomati (57,4%) e laureati (20,6%), mentre la licenza media inferiore ricorre solo per il 14,3% dei corsisti (tav.4.59)¹³.

4.4 Le partecipazioni per classe dimensionale d'impresa

Passando alla valutazione dei dati per classi dimensionali di impresa, appare in primo luogo evidente che le aziende della classe da 50 a 250 dipendenti sono quelle che esprimono la percentuale più significativa di corsisti (53,1%, il 55,2% dei maschi ed il 46,3% delle donne), mentre le microaziende, da 1 a 10 dipendenti, sono scarsamente rappresentate (3,2%). Le percentuali di piccole aziende (11-50 dipendenti), e grandi aziende (oltre i 251 dipendenti) sono invece piuttosto simili (20% per queste ultime contro il 23,7% delle prime) (tav. 4.35). Si noti che la percentuale più significativa di donne formate si ha nelle microaziende (35,4% di donne sul totale dei formati nella classe 1-10 dipendenti) e nelle piccole (27,3%); il dato scende nelle medie (20,2%) per risalire nelle grandi (24,3%) (tav. 4.36).

Se si analizza il dato delle partecipazioni per età e dimensione aziendale, la già evidenziata preponderanza di corsisti provenienti da aziende medie, da 51 a 250 dipendenti (53,1% dei formati) si rivela particolarmente accentuata nelle classi d'età dai 35 anni in poi, e soprattutto in quella 35/44, con un dato del 58,5%, ed in quella 55-64, con il 61,1% (tav. 4.86). Le aziende

¹³ Si noti che al crescere dell'età diminuisce la scolarizzazione: il 54,4% dei laureati ed il 45,5% dei diplomati è nella fascia 35/44 anni, contro il 24,2% di diplomati ed il 6% di laureati della fascia 45/54 anni (tav. 4.60).

piccole, da 11 a 50 dipendenti, che esprimono il 23,7% dei corsisti, appaiono relativamente più aperte alle esigenze dei lavoratori più giovani, avendo inviato in formazione nell'ambito del Bando 2/2008 il 72,2% dei corsisti tra i 15 ed i 24 anni, ed il 28,8% di quelli nella fascia 25/34 (tav. 4.86), che rappresentano rispettivamente il 7,3% ed il 29,6% sul totale dei formati provenienti dalle aziende di quella classe dimensionale (tav. 4.87)¹⁴.

Il dato delle partecipazioni per inquadramento e dimensione aziendale induce ad evidenziare la rilevante incidenza dei quadri, in particolare, ma anche degli impiegati direttivi, tra i formati provenienti dalle aziende medie, appartenenti cioè alla fascia 51-250 dipendenti (tav. 4.4 nel testo).

Tav. 4.4 - Partecipazioni ad azioni formative per Inquadramento, anno e dimensione aziendale (classi UE) (composizione percentuale di colonna)

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2008 Inquadramento					Totale
	Quadro	Impiegato direttivo	Impiegato amministrativo e tecnico	Operaio qualificato	Operaio generico	
Micro 1-10	0,0	0,0	3,3	6,8	4,4	3,2
Piccole 11-50	7,4	32,3	19,5	36,3	35,3	23,7
Medie 51-250	89,6	58,2	51,2	39,0	41,2	53,1
Grandi 251+	3,0	9,5	25,9	17,9	19,1	20,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

L'89,6% dei quadri ed il 58,2% degli impiegati direttivi in formazione provengono infatti da tali aziende, rispetto al 53,1% dei corsisti provenienti dalle imprese di questa classe dimensionale, dati che delineano una sovrarappresentazione di tali inquadramenti rispetto ad operai qualificati (39%) e generici (41,2%) provenienti dalle aziende medie.

Lo sbilanciamento delle attività formative a favore sia dei lavoratori oltre i 35 anni, che di quadri e impiegati direttivi, risulta quindi particolarmente evidente proprio nelle aziende tra i 50 ed i 250 dipendenti. I dati sulle partecipazioni per dimensione aziendale ed inquadramento paiono suffragare queste ipotesi (tav. 4.182). Nelle aziende nella fascia dimensionale da 50 a 99 dipendenti, ad esempio, la percentuale di corsisti inquadrati come impiegati amministrativi e tecnici è del 62,8%, contro un'incidenza media sul totale delle aziende di tale categoria di dipendenti del 56,3%, che è già la più alta¹⁵. Le aziende da 50 a 99 dipendenti si caratterizzano invece per una bassa incidenza tra i corsisti sia degli operai qualificati (4,2%, contro una media del 16,7%), sia degli operai generici (3,3%, contro una media del 4,5%). Tale incidenza diventa nulla, sia per gli operai generici, che per gli operai qualificati, nella fascia dimensionale 250/499. E' nelle aziende della fascia dimensionale 1/15 dipendenti, ed in parte anche in quelle della fascia 16/49, che gli operai – soprattutto quelli qualificati – risultano più rappresentati nelle attività formative¹⁶.

¹⁴ Per le aziende da 51 a 250 dipendenti l'incidenza dei lavoratori nella fascia d'età 15/24 sul totale dei formati è dello 0,6%, per quelle oltre i 250 dipendenti dell'1,7% (tav. 4.87).

¹⁵ L'incidenza dei quadri, tra i corsisti delle aziende da 50 a 99 dipendenti, è del 15,1%, contro una media del 9%, e la stessa incidenza diventa del 15,3% nelle aziende da 100 a 249 dipendenti (tav. 4.182).

¹⁶ Nella fascia 1/15 dipendenti gli operai qualificati rappresentano infatti il 46,7% dei formati, contro una media generale del 16,7%, e gli operai generici il 12,4%, contro una media del 4,5%; gli stessi dati sono superiori alla media, sia pure di poco, anche nella fascia 16/49 dipendenti (19,8% dei corsisti per gli operai qualificati, 4,7% per gli operai generici).

La preponderante presenza di impiegati e quadri, a scapito di operai qualificati e generici, tra i corsisti delle aziende con più di 50 dipendenti, contribuisce a inquadrare la presenza relativamente più alta di formati di età superiore a 44 anni in tali aziende (tav. 4.89). Dalle aziende nella fascia 100/249 dipendenti proviene infatti il 31,6% dei formati nella coorte 55/64 anni, ed il 28,6% dei formati in quella 45/54 anni, contro un dato del 24,5% di corsisti provenienti dalle aziende di tale fascia dimensionale. Gli *under 35* risultano sottorappresentati sia in questa fascia dimensionale che in quella 250/499 dipendenti¹⁷

I dati sulle partecipazioni per inquadramento e classi dimensionali di addetti confermano la forte incidenza dei quadri tra i formati delle aziende tra 50 e 249 dipendenti (tav.4.143), mentre i dati delle partecipazioni per inquadramento e classi di età decennali evidenziano la significativa presenza delle coorti superiori a 44 anni tra quadri e impiegati direttivi (tav. 4.113), il che, se considerato in abbinamento con la sovrarappresentazione di tali figure professionali tra i formati, può contribuire a spiegare la relativamente bassa incidenza dei giovani lavoratori tra i formati.

I dati sulle partecipazioni per dimensioni e classi di età decennali (tav. 4.167) evidenziano una tendenza all'aumento dell'età dei partecipanti al crescere delle dimensioni delle aziende. Nelle aziende da 100 a 249 dipendenti, ad esempio, il 25,6% delle partecipazioni riguarda lavoratori nella fascia 45-54 anni, contro una media del 21,9%, e l'8,2% la fascia 55/64, contro una media del 6,3%. I giovani lavoratori risultano invece più presenti della media tra i corsisti delle piccole aziende; questo dato può richiamare la natura di "porta d'accesso" al mercato del lavoro che spesso hanno le aziende più piccole per i giovani lavoratori, caratteristica cui fa pensare anche la maggiore incidenza dei contratti a tempo determinato nelle piccole aziende (4,8% nelle aziende da 1 a 15 dipendenti, 2,9% nelle aziende da 16 a 49) rispetto alla media (2,6%) (tav. 4.176).

Al crescere delle dimensioni corrisponde anche un incremento del livello di studi dei partecipanti (tav. 4.170), il che rimanda alla già evidenza maggiore incidenza dei quadri e degli impiegati direttivi per le aziende medio-grandi. I laureati ad esempio rappresentano il 68,8% delle partecipazioni nelle aziende da 250 a 499 dipendenti, l'1% nelle aziende da 1 a 15 ed il 12,8% nelle aziende da 16 a 49, contro una media del 20,6%.

Le aziende di metallurgia esprimono il 96,2% delle partecipazioni nella fascia dimensionale 1/15 dipendenti, ed il 58,7% nella fascia 16/49, dati che sembrano rimandare ad una natura molto segmentata di quel comparto produttivo, mentre l'ipotesi contraria sembrano suggerire alcuni dei dati relativi al settore Fabbricazione di macchine (67,4% dei corsisti nella fascia 50/99 dipendenti, 100% in quella 250/499) (tav. 4/191).

Le aziende oltre i 100 dipendenti appaiono più attive rispetto a Marketing, Lingue e Tecniche di produzione, mentre per le aziende fino a 50 dipendenti appare prevalente l'attenzione per la gestione aziendale, oltre che per le tecniche di produzione (tav. 4.200). I corsi specialistici sono più presenti nelle piccole aziende che nelle grandi (tav. 4.209), con percentuali del 46,7% nelle aziende da 1 a 15 dipendenti e del 38,9% in quelle da 16 a 49, che scendono al 2,3% nella fascia 50/99 e diventano nulle in quelle successive, a conferma sia della prevalenza dei corsi base nelle grandi aziende, che di una qualche maggiore attenzione delle piccole aziende per la formazione dei dipendenti appartenenti alle basse qualifiche, già sottolineate in precedenza.

¹⁷ Nessun corsista *under 24* risulta provenire da entrambe le classi dimensionali, il che coincide curiosamente con la già evidenziata assenza di operai generici tra i corsisti delle classi citate.

4.4 La cooperazione d'impresa nei processi formativi

Le aziende più grandi hanno una maggiore propensione a organizzare attività in modalità pluriaziendale, particolarmente evidente per le imprese con oltre 500 dipendenti (che esprimono il 42,3% delle partecipazioni ad azioni pluriaziendali), ma significativa anche per le aziende da 100 a 249 dipendenti (col 38,3% delle partecipazioni) (tav. 4.230).

La difficoltà delle piccole imprese a “fare rete”, per cogliere i vantaggi offerti dalle modalità formative pluriaziendali, è una delle criticità da tenere in considerazione nella programmazione delle attività future.

CRITERI PER LA CONDIVISIONE DEI PIANI DI SETTORE

CRITERI PER LA CONDIVISIONE DEI PIANI DI SETTORE

Addì 2 Marzo 2010 Federmeccanica, Assisfat e Fim, Fiom, Uilm,

considerato che:

- gli Avvisi pubblicati da Fondimpresa prevedono l'ammissibilità a finanziamento dei Piani formativi che abbiano quale ambito di riferimento il settore;
- la condivisione dei Piani formativi di interesse settoriale deve realizzarsi con accordi sottoscritti dalle rappresentanze, a livello nazionale, delle associazioni di categoria che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro;

considerata inoltre, l'esperienza finora maturata nella condivisione dei Piani formativi ed al fine di sviluppare e consolidare il processo di condivisione;

concordano di aggiornare i criteri individuati il 4 Ottobre 2007 in occasione della prima scadenza prevista dall'Avviso n. 1/2007 e già modificati il 10 Marzo ed il 6 novembre 2008, sulla base dei quali, per i piani che coinvolgono aziende del settore, firmeranno gli accordi necessari:

1. un mese prima della scadenza prevista dall'Avviso, il soggetto che intende proporre un Piano di Formazione per il settore metalmeccanico ed impiantistico è invitato ad inviare alle Parti firmatarie (indirizzi e mail sotto indicati) una breve sintesi del Piano formativo che intende sviluppare, seguendo lo schema allegato;
2. da tale data, il soggetto proponente si farà carico di incontrare, almeno in uno dei territori maggiormente coinvolti, le Commissioni Territoriali Paritetiche laddove esistenti ovvero le parti a livello provinciale (associazioni datoriali e segreterie di Fim, Fiom, Uilm) per fornire loro informazioni relative al Piano formativo, in particolare relative a:
 - l'elenco delle aziende a cui si rivolge ed il target dei destinatari del percorso formativo;
 - l'indicazione dei fabbisogni formativi ai quali si intende rispondere ed i metodi utilizzati per la loro rilevazione, nonché gli obiettivi che si intendono raggiungere con il progetto stesso;
 - l'elenco degli enti attuatori e la relativa esperienza nell'utilizzo dei fondi interprofessionali;
 - gli elementi qualitativi della progettazione del Piano stesso.
3. il soggetto proponente una settimana prima della scadenza dell'Avviso, invierà via email alle Parti firmatarie il Piano formativo definitivo, una proposta di componenti il comitato di pilotaggio ed i verbali degli incontri territoriali effettuati necessari al perfezionamento della condivisione del piano stesso. Nel Piano dovranno essere

Marchi *AS* *toea*

previsti almeno due incontri tra l'Ente Attuatore e la Commissione Nazionale, uno in corso di realizzazione del piano ed uno al termine, al fine di realizzare il monitoraggio delle attività promosse nel settore.

I componenti del comitato di pilotaggio saranno indicati nell'accordo e saranno pari a 6.

Le parti, inoltre, colgono l'occasione per sottolineare l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, che coinvolga ampiamente la popolazione aziendale, quale elemento qualificante del Piano.

Si ricorda, inoltre, che l'Avviso indica, la "condivisione della progettazione e delle attività di Piano formativo di ambito settoriale a livello delle categorie competenti, nonché a livello territoriale" tra le priorità sulla base delle quali sarà assegnato maggior punteggio al piano.

Indirizzi e-mail utili all'invio dei piani e verbali:

formazione@fedemeccanica.it

formazione@assital.it

fm.formazionecontinua@isi.it

formazione@fiom.cgi.it

formazione@uil.it

FEDMECCANICA
Federico Fanti

ASSITAL
M. M.

FIM
Willi

FIOM
Morelli

UILM
Luca Coli

BREVE SINTESI DEL PIANO

Contesto

Fabbisogni formativi e loro modalità di rilevazione

Il piano formativo

Obiettivi formativi e aspettative dell'impresa e dei lavoratori

Obiettivi non formativi

Articolazione del piano formativo

Innovatività del progetto

Trasferibilità del progetto

Moneta M MC

Il comitato di pilotaggio e le modalità di gestione

--

Alc. 2.8
JHC

GLOSSARIO

Allievi multi- corso:	Con riferimento ai concetti sopra richiamati si definisce allievo multi- corso un partecipante che partecipa, nell'ambito di uno stesso bando, a più corsi formativi
Data warehouse:	<p>Un Data warehouse (o DW, o DWH) (termine inglese traducibile con magazzino di dati), è un archivio informatico contenente i dati di un'organizzazione.</p> <p>I DW sono progettati per consentire di produrre facilmente relazioni ed analisi. Vengono considerati componenti essenziali di un sistema Data warehouse anche gli strumenti per localizzare i dati, per estrarli, trasformarli e caricarli, come pure gli strumenti per gestire un dizionario dei dati. Le definizioni di DW considerano solitamente questo contesto ampio.</p> <p>Requisito fondamentale di un data warehouse è l'integrazione dei dati raccolti. Nel data warehouse confluiscono dati provenienti da più sistemi transazionali e da fonti esterne. L'obiettivo dell'integrazione può essere raggiunto percorrendo differenti strade: mediante l'utilizzo di metodi di codifica uniformi, mediante il perseguimento di una omogeneità semantica di tutte le variabili, mediante l'utilizzo delle stesse unità di misura.</p>
Ore previste:	Indicano le ore di attività formativa previste in fase di progettazione del corso per ogni partecipazione all'interno di una specifica azione
Ore effettive:	<p>Indicano le ore effettivamente seguite per ogni partecipazione all'interno di una specifica azione e desumibili dal registro delle attività formative, che viene redatto dagli enti di formazione a conclusione delle attività.</p> <p>Il divario tra ore previste ed effettive verrà approfondito nella sezione 8 del cd rom, relativo alla dispersione dell'attività formativa</p>
Partecipanti:	Quando si fa invece riferimento al concetto di partecipante si descrivono le caratteristiche degli allievi intesi come persone fisicamente coinvolte nelle attività di formazione, indipendentemente dal fatto che questi ultimi possano aver partecipato a più corsi. Il numero di partecipanti è sempre inferiore al numero di partecipazioni, fatta eccezione per il caso estremo in cui ogni allievo è coinvolto in una e una sola attività formativa
Partecipazioni:	Quando si fa riferimento al concetto di partecipazione si descrivono le presenze ad un determinato corso. In questo modo vengono messe in evidenza le caratteristiche della composizione delle aule. Si tiene quindi traccia delle eventuali presenze di uno stesso lavoratore su più attività

Bibliografia

Circolare ministeriale (Aprile 2004), , *Linee Guida del sistema di monitoraggio dei Fondi paritetici interprofessionali per la Formazione Continua*, Roma.

INPS (2010), *Osservatorio sulle Imprese*.

ISFOL (a cura di) (2006) , *Rapporto 2005 sulla formazione continua*, Rubbettino, Catanzaro.

Ires Emilia-Romagna, Confindustria Emilia-Romagna, Cgil, Cisl, Uil Emilia-Romagna (Ottobre 2008), *Esperienze di formazione nelle PMI dell'Emilia-Romagna*, Bologna.

Ires Emilia-Romagna, Fondartigianato (Settembre 2009), *Il futuro è saperne di più*, Bologna.

Ires Emilia-Romagna, Nuova Didattica (Settembre 2009), *Scelte strategiche e posizionamento competitivo delle imprese manifatturiere di Modena e Reggio Emilia*, Modena.

Ires Emilia-Romagna, Confindustria Emilia-Romagna (Settembre 2009), *La formazione per favorire la ripresa che verrà*, Bologna.

Ires Emilia-Romagna (Gennaio 2010), *Trasformazione o declino? Evoluzione e sviluppo del tessile-abbigliamento-calzaturiero in Emilia-Romagna*, Bologna.