

ORIONE

Organismo Bilaterale Emilia-Romagna
Confindustria Emilia-Romagna
CGIL, CISL, UIL Emilia-Romagna

con la collaborazione di



CONFINDUSTRIA
Emilia-Romagna



ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI

MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVA

Piani territoriali Emilia-Romagna

Conto di Sistema - Avviso 2/2008



Novembre 2011

Rete  Fondimpresa

Monitoraggio attività formativa

Conto di Sistema - Avviso 2/2008

Soggetti promotori

| | | | |
|--------|----------------|------------|---------|
| Orione | Presidente | Giovanni | Neri |
| Orione | Vicepresidente | Alessandro | Zabbini |

Comitato degli Esperti

| | | | |
|------------------------------|-------------|-----------|----------|
| Ires Emilia-Romagna | Presidente | Cesare | Minghini |
| Confindustria Emilia-Romagna | Ricercatore | Annamaria | Raimondi |
| Confindustria Emilia-Romagna | Ricercatore | Luca | Rossi |
| Ires Emilia-Romagna | Ricercatore | Carlo | Fontani |
| Ires Emilia-Romagna | 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 **Francesco Patruno** (Fondimpresa).

Presentazione

La fase socioeconomica che stiamo attraversando, anche in Emilia-Romagna, non ci consente di considerare superati gli elementi di preoccupazione e i dubbi relativi alla possibile ripresa che già abbiamo evidenziato nella presentazione del precedente rapporto sul monitoraggio delle attività formative dell'Avviso generalista di Fondimpresa. Riteniamo comunque che una formazione di qualità che risponda alle esigenze dei lavoratori e delle imprese possa contribuire, ovviamente non da sola, ad una possibile ed auspicabile uscita dall'attuale fase di crisi.

La formazione costituisce un vero e proprio investimento sulle persone, sulle attività future e costituisce quindi una delle più concrete ed efficaci politiche attive del lavoro. Questo è tanto più vero in un momento come quello attuale nel quale si acuiscono le difficoltà delle imprese e dei lavoratori, che sempre di più, a causa della crisi, vedono minacciata la stabilità del proprio lavoro.

Proprio per questo crediamo necessario continuare ad investire in una formazione di qualità, una formazione utile per le persone che lavorano e per le imprese. È questo l'obiettivo che viene realizzato, valorizzando le relazioni sindacali e la bilateralità in tema di formazione continua tra Confindustria Emilia-Romagna e CGIL, CISL e UIL, anche con la partecipazione ai Bandi nazionali di Fondimpresa.

Le attività realizzate sono state promosse grazie ad un Accordo Regionale tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria Emilia-Romagna e successivi accordi tra i livelli territoriali o di categoria delle stesse Organizzazioni. Uno schema che peraltro è replicato per tutti i Piani aziendali del Conto Formazione che scaturiscono da un Accordo sottoscritto tra impresa e rappresentanze sindacali.

In tutto questo periodo, nonostante la crisi, le imprese hanno continuato a fare formazione utilizzando sempre di più anche gli altri strumenti messi a disposizione da Fondimpresa, in particolare il Conto Formazione. Relativamente a queste ultime attività, Orione ha promosso e realizzato una prima indagine nella quale emerge una impennata progressiva (anni 2008-2009) delle attività formative aperte su questo strumento. Tale dinamica di utilizzo fa emergere e dà conto anche di un aumento rilevante nelle adesioni al Fondo stesso in Emilia-Romagna; segno questo di una forte attenzione alla promozione di tutto il sistema.

Siamo sempre più convinti che sia importante continuare, in maniera strutturale, nell'azione di raccolta di dati, informazioni e analisi sulle attività formative; analizzare ciò che è stato realizzato è sempre una buona base di partenza per verificare la rispondenza agli obiettivi iniziali, ovviare ad eventuali mancanze e introdurre le innovazioni opportune.

È una attenzione che anche la Regione Emilia-Romagna ha condiviso, rendendo disponibile il Rapporto sullo stato di attivazione dei Fondi Interprofessionali, al quale è dedicato un apposito focus nel presente lavoro, nel quale si dà conto della elevata complessità degli attori in gioco così come della quantità ancora ampia di aziende, diversificate per settore di appartenenza e dimensione, e quindi di lavoratori, che non aderiscono ad alcun fondo interprofessionale.

Il rapporto di monitoraggio che presentiamo prende in esame le attività formative sviluppate a fronte dei piani approvati nell'ambito dell'Avviso 2/2008 e che si sono concluse a dicembre 2010. La sfasatura temporale delle attività rispetto agli Avvisi precedenti è dovuta essenzialmente alle azioni messe in atto dal Fondo sulla seconda scadenza e tese a rendere possibile la partecipazione all'Avviso delle imprese e dei lavoratori dell' Abruzzo coinvolti dagli effetti del terremoto. La struttura del lavoro che qui presentiamo mantiene lo schema, ormai collaudato, di analisi delle attività e di confronto con quanto realizzato precedentemente, consentendo di disporre di una serie storica di dati molto significativa. Al tempo stesso ci sono alcuni elementi di novità che troverete all'interno, tra i quali vogliamo segnalare due focus dedicati rispettivamente al confronto tra Conto di Sistema e Conto Formazione e all'analisi dei ritardi delle imprese italiane nell'ambito della formazione.

Vicepresidente ORIONE
Alessandro Zabbini

Presidente ORIONE
Giovanni Neri

INDICE

| | |
|--|-----------|
| Introduzione e spunti di riflessione | 7 |
| Introduzione | 7 |
| Principali risultati | 7 |
| Spunti di riflessione | 9 |
| Capitolo I - Il contesto di riferimento: rapporto tra aderenti e beneficiarie | 11 |
| Introduzione | 11 |
| 1.1 - Il contesto regionale | 12 |
| 1.2 - Adesioni a Fondimpresa | 13 |
| 1.3 - Le aziende beneficiarie | 14 |
| 1.4 - Il rapporto tra universi | 16 |
| BOX 1 - LO STATO DI ATTIVAZIONE DEI FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI | 19 |
| Capitolo 2 - Estensione attività formativa | 21 |
| Introduzione | 21 |
| 2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi | 21 |
| 2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati | 23 |
| BOX 2 - FORMAZIONE: IL RITARDO DELLE IMPRESE ITALIANE | 25 |
| Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa | 27 |
| Introduzione | 27 |
| 3.1 - Un quadro di insieme | 27 |
| 3.2 - La dimensione economica | 30 |
| BOX 3 - CONTO SISTEMA E CONTO FORMAZIONE: NUMERI A CONFRONTO | 31 |
| Capitolo 4 - Le composizioni d'aula | 33 |
| Introduzione | 33 |
| 4.1 - Il profilo socio-anagrafico | 34 |
| 4.2 - Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato Istat | 34 |
| 4.3 - La collocazione aziendale del lavoratore | 36 |
| 4.3.1 - Il contratto di lavoro | 36 |
| 4.3.2 - L'inquadramento professionale | 37 |
| 4.3.3 - L'area funzionale | 38 |
| 4.3.4 - L'anzianità aziendale | 39 |
| 4.4 - Il quadro strutturale | 40 |
| 4.5 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa | 42 |
| Capitolo 5 - Aziende | 47 |
| Introduzione | 47 |
| 5.1 - Il profilo delle aziende | 47 |
| 5.2 - L'accesso aziendale alla formazione | 48 |

| | |
|--|-----------|
| Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative | 51 |
| Introduzione | 51 |
| 6.1 - Le azioni formative | 51 |
| 6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi | 53 |
| Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa..... | 55 |
| Introduzione | 55 |
| 7.1 - La continuità formativa delle aziende | 55 |
| 7.2 - La continuità formativa degli allievi | 57 |
| Capitolo 8 - Dispersione dell'attività formativa | 59 |
| Introduzione | 59 |
| 8.1 - La dispersione delle ore..... | 59 |
| 8.2 - La dispersione degli allievi..... | 62 |
| Capitolo 9 - Monitoraggio della soddisfazione dei partecipanti | 65 |
| Introduzione | 65 |
| 9.1 - Soddisfazione dei lavoratori | 65 |
| 9.2 - Le caratteristiche del campione | 66 |
| 9.3 - I risultati..... | 66 |
| Capitolo 10 - Obiettivi e metodologia | 69 |
| 10.1 - Obiettivi..... | 69 |
| 10.2 - Metodologia | 70 |
| GLOSSARIO | 73 |
| APPENDICE STATISTICA | 75 |
| Bibliografia | 79 |

| 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 | Continuità dell'attività formativa |
| 9 | Dispersione dell'attività formativa |

Introduzione e spunti di riflessione

Introduzione

Il presente rapporto racchiude i risultati del monitoraggio dell'attività formativa realizzata in Emilia-Romagna attraverso l'Avviso 2/2008 di Fondimpresa.

Tale analisi si pone in stretta continuità, e allarga ulteriormente, quanto realizzato negli anni precedenti con riferimento agli Avvisi del Conto di Sistema 1/2006 e 1/2007 e alla più recente analisi di monitoraggio sul Conto Formazione per il periodo 2007-2009.

Quest'ultima analisi si inserisce nel progetto più ampio di integrazione del monitoraggio delle attività formative di Fondimpresa (Conto Formazione e Avvisi), con l'obiettivo ultimo di ottenere una visione completa e d'insieme degli interventi del Fondo in Emilia-Romagna. Ciò consente, ad oggi, di disporre di dati stabili e consolidati che permettono di far emergere, con un elevato grado di affidabilità, evidenze e andamenti significativi sulle attività di formazione erogate tramite Fondimpresa nel territorio regionale.

I dati potranno consentire, in prospettiva, lo sviluppo di ulteriori analisi che tengano conto di elementi di continuità e di eventuale stabilizzazione delle tendenze emerse in precedenza, cercando di collocare le attività formative di Fondimpresa nel più ampio contesto regionale della formazione continua.

L'attività di monitoraggio sull'Avviso 2/2008 è suddivisa in due parti:

1. Monitoraggio statistico dei dati relativi alle attività di formazione
2. Analisi della soddisfazione dei partecipanti (imprese e lavoratori)

Principali risultati

Come nei precedenti rapporti, la presente analisi utilizza la complessa banca dati messa a disposizione da Fondimpresa per approfondire la molteplicità di aspetti che caratterizzano la formazione erogata attraverso l'Avviso 2/2008: caratteristiche socio-anagrafiche degli allievi, natura e contenuti dell'attività formativa, caratteristiche delle imprese.

Viene fornita, inoltre, una rassegna dei principali indicatori quali-quantitativi dell'attività formativa svolta a bando sugli Avvisi del triennio 2006-2008.

Anche in questa occasione, il rapporto si focalizza su alcuni degli aspetti dell'analisi ritenuti significativi e rilevanti, mentre si rimanda al cd-rom allegato per poter accedere all'ampissimo set informativo costituito dal datawarehouse elaborato dal gruppo di ricerca.

Qui di seguito le principali evidenze emerse:

Uno sguardo d'insieme dell'offerta formativa dal 2006 ad oggi evidenzia il convergere verso un livello di stabilità strutturale che ha generato un riallineamento a livello territoriale, riducendo di molto la variabilità riscontrata nell'iniziale fase di start up del Fondo. Si tratta, mediamente, di corsi di 8 lavoratori impegnati cadauno in 18 ore di aula. Il costo orario di un'ora di formazione nel 2008 rimane ancorato alla soglia dei 26€, perfettamente in linea con il dato 2007. Nei tre anni è in forte diminuzione lo scostamento tra costi previsti ed effettivamente sostenuti, con un conseguente recupero di efficienza della progettazione delle attività.

Scendendo nel dettaglio, emerge come primo dato importante la conferma di una **tendenza al crescere del numero e della dimensione delle imprese aderenti al Fondo**. In particolare, si registra un aumento del

22,5% del numero di unità locali accompagnato da una crescita più che proporzionale degli organici potenzialmente coinvolti nei processi formativi; la dimensione media delle aderenti passa da 59 a 65 dipendenti per unità locale.

Si può stimare che in Emilia-Romagna circa un'azienda su dieci di quelle aderenti a fondi interprofessionali appartiene a Fondimpresa e che il Fondo, da solo, manda in formazione circa la metà di tutti i corsisti coinvolti nei corsi interprofessionali regionali.

Per quanto riguarda le imprese più piccole, i dati sulle adesioni confermano ancora una certa difficoltà sia in termini di coinvolgimento sia in termini di concreta realizzazione dei percorsi formativi.

Un altro aspetto di rilievo è che, nonostante il dato sia in miglioramento, **aderire al Fondo non si traduce automaticamente nello svolgimento di attività formativa**: meno di un'azienda aderente su 10 ha concretizzato questa possibilità nel biennio 2007-08. Si conferma, inoltre, come questo indicatore sia fortemente influenzato dal fattore dimensionale: emerge infatti la maggior capacità di avviare corsi da parte delle aziende più strutturate.

Per quanto riguarda l'estensione dell'attività formativa, dall'analisi emerge ancora una volta come la formazione sia fortemente correlata alle risorse rese disponibili dal Fondo. **La compartecipazione ai medesimi progetti formativi da parte di più imprese è ancora un fenomeno poco diffuso** e, nella maggioranza dei casi, ad un progetto formativo partecipa una singola azienda. Da ciò deriva che, definita la consistenza media del finanziamento per impresa, le piccole aziende possono proporzionalmente mandare in formazione quote molto più significative del proprio organico, mentre per le grandi imprese si pone un forte problema di selezione. La quota di lavoratori formati passa dal 4,1% dell'organico per aziende sopra i 500 dipendenti al 71% per le aziende con meno di 15 dipendenti. Si può ipotizzare, quindi, che le aziende piccole, superata la barriera all'accesso alle risorse messe a disposizione dal Fondo dovuta alla dimensione di scala ridotta, riescono a coinvolgere nei processi di riqualificazione una quota/organico di lavoratori superiore alle imprese più grandi; si parla più di formazione a carattere estensivo, orientata a tutto l'organico e probabilmente di tipo trasversale.

Le aziende grandi, proprio in ragione della complessità e disomogeneità professionale dei propri lavoratori, sembrano avere maggiore, invece, necessità di selezionare i dipendenti da mandare in formazione. Non è da escludere comunque la presenza di vincoli di tipo economico legati alla grande dimensione.

Al netto dei diversi livelli di copertura, che naturalmente derivano dalle caratteristiche settoriali e dimensionali delle imprese beneficiarie, è emerso un **fattore forte di selezione, di natura trasversale, sui lavoratori mandati in formazione**: le imprese tendono a prediligere determinate categorie di lavoratori, in particolare impiegati. Per contro, gli operai appaiono in proporzione sensibilmente penalizzati nell'accesso ai percorsi formativi pur rappresentando la quota maggioritaria degli organici aziendali. Questa tendenza oltre ad essere comune ai risultati ottenuti nei precedenti rapporti di monitoraggio, trovano supporto anche nei risultati ottenuti da altre indagini sul campo, anche a carattere nazionale.

Anche in questa edizione del rapporto si rafforza sempre di più l'idea che l'accesso alla formazione dipenda, oltre che dalla qualifica, tipicamente medio-alta, da fattori socio anagrafici quali età, cittadinanza e livello di scolarizzazione. **Le imprese sembrano maggiormente orientate a formare lavoratori con titoli di studio medio-alti**; fenomeno questo che per la componente meno istruita si traduce anche in uno svantaggio in termini di monte ore e varietà dei contenuti dei corsi di formazione. Si mandano più frequentemente in formazione i lavoratori più recettivi alle pratiche formative, ovvero quelli inseriti in modo stabile nel mondo del lavoro e con più alte aspettative di permanenza in azienda. Da qui uno svantaggio in termini relativi per la componente meno stabile: i giovani alle prime esperienze lavorative, gli stranieri e il segmento più anziano e meno professionalizzato/scolarizzato degli organici aziendali. Continuano ad essere escluse dalla formazione quelle categorie di lavoratori già penalizzate dal mercato del lavoro, in termini di precarietà contrattuale e incertezza nelle proprie prospettive di carriera.

Dall'analisi delle caratteristiche strutturali delle aziende emerge un **aumento del numero di imprese che partecipano ad attività formative rispetto all'Avviso 1/2007 (+45%)**. Si riducono le piccole imprese ed aumentano le medie. Tra il 2007 e il 2008 si registra, inoltre, un aumento della percentuale di imprese coinvolte in più di un'azione formativa (dal 63,2% al 66,4%). Anche per l'Avviso 2/2008 le aziende coinvolte in una sola azione si concentrano soprattutto fra le piccole; quelle coinvolte in più di un'azione sono concentrate, invece, fra le medie imprese.

L'indicatore di continuità della formazione evidenzia, in questa edizione del monitoraggio, una crescente attenzione del Fondo a razionalizzare le risorse disponibili, garantendo una maggior rotazione delle aziende che possono accedere ai Piani formativi. Appare, infatti, **in forte diminuzione il numero di imprese capaci di svolgere formazione in continuità su due Avvisi successivi**. Questa opportunità rimane ancora una volta prerogativa delle imprese più grandi. La componente delle piccole imprese presenta, invece, ogni anno un ricambio quasi totale. Dal punto di vista dei lavoratori (con riferimento alle sole imprese che svolgono formazione in entrambi gli Avvisi), solo uno su cinque viene confermato in entrambi gli Avvisi, mentre per i restanti quattro è garantito un certo avvicendamento.

Per quanto riguarda, infine, i risultati sul gradimento delle attività formative da parte dei lavoratori, è emerso un **elevato grado di soddisfazione su tutte le cinque aree di monitoraggio considerate**. Il campione analizzato non riesce tuttavia a garantire una rappresentatività territoriale, settoriale e in termini di tematiche. È evidente, infatti, lo sbilanciamento verso i territori della Romagna e Piacenza, verso il settore edile e verso tematiche formative legate prevalentemente alla sicurezza sul lavoro.

Per quanto riguarda la soddisfazione delle componenti imprenditoriali si rimanda a quanto emerso nell'approfondimento relativo all'Avviso 2/2007.

Spunti di riflessione

Alla luce delle principali evidenze emerse nel presente rapporto, per i cui approfondimenti si rimanda ai capitoli seguenti, vorremmo lasciare al lettore alcuni spunti di riflessione.

Un primo aspetto critico da rilevare è il dato relativo alle imprese che realizzano attività di formazione rispetto al bacino delle aderenti. Si è detto che mediamente ogni anno meno del 10% delle imprese aderenti e potenzialmente coinvolgibili nel processo formativo beneficiano dei corsi realizzati e che tale criticità è ancora più evidente fra le piccole imprese. In tal senso, un primo elemento da consegnare alla riflessione degli attori sociali e dei *policy maker* riguarda la necessità di interrogarsi sulle difficoltà che incontrano le imprese, e in particolare le piccole, nell'accesso a tali risorse finanziarie e, dunque, alla formazione. Ciò al fine di provare a capire se si tratti di difficoltà legate alla fase di avvio dei Fondi, se vi è un problema che riguarda un deficit informativo o un sovraccarico burocratico per l'accesso ai bandi dei Fondi o, ancora, se vi è una questione che attiene al profilo dell'offerta formativa non in linea con il fabbisogno delle imprese oppure se sono le imprese a non riuscire ad esplicitare una domanda formativa (Lugli-Tugnoli-Fontani, 2010).

Un secondo aspetto su cui riflettere riguarda il numero dei lavoratori mandati in formazione da ogni azienda in relazione al proprio organico. La ridotta platea di formati segnala a livello aziendale processi di selezione dei soggetti da mandare in formazione che, tra l'altro, non necessariamente rispecchiano la composizione degli organici aziendali. È probabile che le imprese programmino la formazione continua dei loro dipendenti investendo di volta in volta una quota limitata dell'organico, ma con una rotazione periodica, in modo da garantire in pochi anni l'accesso alla formazione dell'intera forza lavoro.

Inoltre, il profilo dei lavoratori formati non rispecchia quello della struttura per qualifica e condizione socio-professionale dell'intero organico, delineando sostanziali differenze di opportunità di accesso alla formazione per determinati segmenti del mercato interno del lavoro delle singole imprese. Si registra infatti

uno sbilanciamento della partecipazione ai corsi a favore della componente impiegatizia che, pur rappresentando una quota minoritaria nel mercato del lavoro regionale, copre quasi il 60% dei formati ed è interessata a programmi formativi a più ampio spettro di contenuti professionalizzanti (Lugli-Tugnoli-Fontani, 2010) .

Un ultimo elemento di riflessione critica riguarda il tema del diverso grado di accessibilità alla formazione che discrimina le piccole imprese rispetto alle grandi. Mediamente, in un anno di riferimento, le piccole imprese sono coinvolte in un solo intervento formativo. Al diminuire della dimensione aziendale cala in modo proporzionale anche il numero di interventi formativi svolti, mentre si assiste ad un fenomeno contrario per le imprese medio-grandi che possono concentrarsi su un'offerta formativa a più ampio raggio. La scarsa capacità di cogliere i vantaggi offerti dall'attivazione di corsi in modalità multi-aziendale è un fenomeno che si riscontra in tutti gli Avvisi finora monitorati.

Questo fenomeno, riproponibile anche all'attenzione delle parti sociali, potrebbe essere dovuto a due ordini di problematiche: da una parte, barriere di carattere informativo legate alle modalità di accesso ai bandi, che prevedono la cooperazione tra più imprese allo stesso progetto (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 (Lugli-Tugnoli-Fontani, 2010).

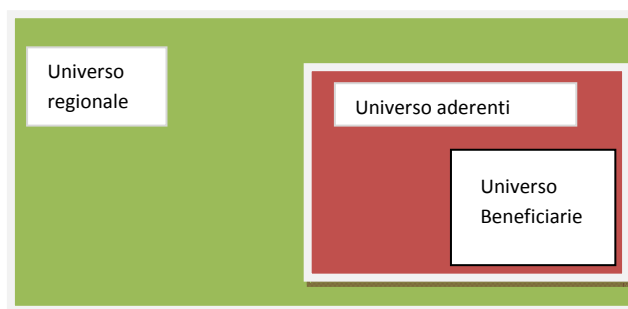
Capitolo I - Il contesto di riferimento: rapporto tra aderenti e beneficiarie

Introduzione

Si avvierà in questo capitolo lo studio degli ambiti di riferimento toccati dal seguente rapporto di monitoraggio focalizzando l'attenzione su due quesiti fondamentali:

*Quanto pesano le aziende iscritte al Fondo, e i relativi lavoratori, nello scenario regionale?
Quante di queste aziende/lavoratori svolgono effettivamente formazione?*

Il grafico seguente schematizza i livelli di osservazione appena introdotti e consente di cogliere in modo più approfondito le gerarchie esistenti tra i vari livelli.



L'analisi approfondisce il raffronto tra universi e consente, da un lato, di quantificare (in termini di dipendenti e imprese) la copertura delle adesioni a Fondimpresa rispetto al contesto regionale e, dall'altro, permette di verificare quanto l'adesione si traduca in effettiva realizzazione dell'attività formativa.

È evidente, infatti, come già segnalato nei precedenti rapporti di Monitoraggio, che l'adesione al Fondo non si traduce automaticamente nella messa in atto di processi formativi: al contrario, appare chiaro come questo sia un terreno su cui compiere ancora sforzi notevoli. Come verrà approfondito più avanti, l'evidenza empirica ha dimostrato l'esistenza di una forte correlazione tra accessibilità delle imprese alla formazione e fattori sia di tipo strutturale, quali settore e dimensione aziendale, sia di tipo territoriale.

Si evidenzia, inoltre, come l'analisi si concentrerà sui soli dati relativi alle attività chiuse, e pertanto ultimate, in ambito regionale (Azioni con territorio di riferimento in Emilia-Romagna), a differenza di altre ricerche che concentrano l'attenzione sui dati di carattere previsionale.

CAPITOLO IN BREVE

Anche per quest'anno si registra una crescita del numero e della dimensione media delle imprese aderenti al Fondo. Si può stimare che in Emilia-Romagna un'azienda su dieci di quelle aderenti a fondi interprofessionali appartiene a Fondimpresa. Si stima, inoltre, che il Fondo da solo manda in formazione circa la metà di tutti i corsisti coinvolti nei corsi interprofessionali regionali. I dati sulle adesioni esplicitano ancora una certa difficoltà nel coinvolgimento delle imprese più piccole, difficoltà che cresce nel momento in cui si sposta l'attenzione sulla concreta realizzazione dei percorsi formativi. Nonostante il dato sia in miglioramento, è ancora evidente come aderire al Fondo non si traduca automaticamente nello svolgimento di attività formative; meno di un'azienda aderente su 10 ha concretizzato questa possibilità nel biennio 2007-08. Le linee di tendenza qui evidenziate relativamente alle attività a Bando sono confermate, inoltre, anche per ciò che riguarda il Conto Formazione, dove emerge in modo ancora più evidente il ruolo discriminante della dimensione aziendale quale fattore di accesso all'attività formativa.

1.1 - Il contesto regionale

Si definisce in questo paragrafo lo scenario strutturale di riferimento dal punto di vista della configurazione delle aziende e dei rispettivi dipendenti, declinati per dimensione aziendale e collocazione territoriale. Occorre premettere che, come delineato da circolare Ministeriale¹, il sistema Fondimpresa raccoglie (con la medesima cadenza con cui il Fondo comunica i dati sull'attività formativa al Ministero) le informazioni sulle imprese aderenti attingendo dalla banca-dati INPS². Per coerenza informativa si è ritenuto opportuno utilizzare, come universo di riferimento, i dati resi disponibili dalla medesima banca dati INPS.

In Emilia-Romagna al 2007 (dato ultimo disponibile) si contano 117.206 imprese pari a 1.147.779 dipendenti con una media regionale inferiore ai 10 dipendenti per unità locale. È noto ed evidente come la regione si caratterizzi per una miniaturizzazione del sistema d'impresa.

Tav. 1.1 - Universo regionale per dimensione aziendale, numero di unità locali (composizione percentuale)

| DIMENSIONE AZIENDALE | PROVINCIA | | | | | | | | | |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | BO | FC | FE | MO | PC | PR | RA | RE | RN | Totale |
| Da 1 a 49 dipendenti | 97,3 | 97,5 | 98,4 | 97,5 | 97,7 | 97,8 | 97,6 | 97,3 | 98,3 | 97,6 |
| Da 50 a 199 dipendenti | 2,1 | 2,3 | 1,3 | 1,9 | 1,8 | 1,8 | 1,9 | 2,2 | 1,4 | 1,9 |
| Da 200 a 499 dipendenti | 0,4 | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,2 | 0,3 |
| 500 e più dipendenti | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati INPS 2007

Tav. 1.2 - Universo imprese regionali per dimensione aziendale, numero dipendenti (composizione percentuale)

| DIMENSIONE AZIENDALE | PROVINCIA | | | | | | | | | |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | BO | FC | FE | MO | PC | PR | RA | RE | RN | Totale |
| Da 1 a 49 dipendenti | 45,0 | 59,9 | 58,9 | 49,9 | 55,5 | 49,5 | 56,7 | 45,1 | 66,5 | 51,0 |
| Da 50 a 199 dipendenti | 17,4 | 23,7 | 15,9 | 16,9 | 18,1 | 15,7 | 19,2 | 17,8 | 17,4 | 17,8 |
| Da 200 a 499 dipendenti | 10,5 | 5,7 | 9,0 | 9,7 | 13,1 | 8,3 | 14,9 | 9,7 | 8,0 | 9,9 |
| 500 e più dipendenti | 27,1 | 10,7 | 16,2 | 23,5 | 13,3 | 26,5 | 9,1 | 27,5 | 8,1 | 21,4 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati INPS 2007

Oltre il 97% delle unità locali emiliano-romagnole ha meno di 50 dipendenti, dato costante in tutta la regione, che si accentua in province come Ferrara (98,4%) e Rimini (98,3%). Per contro le imprese con più di 500 dipendenti, pur occupando solo lo 0,2%, inglobano più del 20% della forza lavoro regionale (Tav. 1.2).

¹ Circolare ministeriale, Roma, 2 Aprile 2004.

² La nota metodologica dell'Osservatorio sulle imprese, occupati dipendenti del settore privato non agricolo e retribuzioni medie annue di operai e impiegati afferma:

...*"L'Osservatorio su imprese, lavoratori dipendenti e retribuzioni riguarda, ad esclusione dei settori dell'agricoltura e della Pubblica amministrazione: serie storiche quinquennali degli stock e dei movimenti strutturali delle imprese non agricole con personale dipendente e degli stock e flussi occupazionali, disaggregate per territorio, settore di attività economica e dimensione aziendale; serie storiche quinquennali delle retribuzioni medie annue degli operai e degli impiegati e rispettivi numeri indici"...*

...*"In relazione alla struttura ed alle finalità contributive del sistema informativo dell'INPS, nell'Osservatorio si è dovuto fare riferimento all'impresa ed alla sua sede legale, anziché all'unità locale come avviene nei censimenti; infatti le aziende, soprattutto se di grandi dimensioni, a volte accentrano il versamento dei contributi nella provincia in cui hanno la sede legale, rendendo praticamente impossibile la rilevazione del dato a livello locale. Per tale motivo si è provveduto al raggruppamento delle varie posizioni contributive non accentrate (stabilimenti, filiali, dipendenze, cantieri, ecc.) facenti capo ad un'unica impresa, sulla base della matricola di collegamento attribuita dall'INPS, la quale indica, tra l'altro, se si tratta di azienda con più posizioni contributive. Ulteriori raggruppamenti sono stati effettuati utilizzando il codice fiscale e sulla base di analisi e confronti operati sulle ragioni sociali normalizzate ..."*

...*"L'universo censito riguarda la totalità di lavoratori dipendenti, italiani e stranieri del settore privato ed una parte di lavoratori dipendenti del settore pubblico (amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, enti pubblici non economici, aziende a partecipazione statale, personale non di ruolo della scuola, enti locali, USL, ecc.) e del ramo Agricoltura, caccia, foreste e pesca (apprendisti, impiegati e dirigenti). Non viene quindi rilevata la parte di lavoro autonomo eventualmente presente in un'impresa (titolari, collaboratori familiari, soci, ecc.) ..."*

Quote leggermente più elevate di media-grande impresa (più di 200 dipendenti) si registrano nella Provincia di Bologna (0,6%).

1.2 - Adesioni a Fondimpresa

Le imprese emiliano-romagnole aderenti a Fondimpresa al 30 giugno 2010 erano 5.698³ ed occupavano complessivamente 368.382 dipendenti. In un confronto retrospettivo si conferma una tendenza, già evidenziata nel precedente rapporto, di crescita del livello di adesione (al 31/12/2008 erano 4.650 le imprese aderenti con 275.288 addetti). Si assiste pertanto ad un aumento del 22,5% del numero di unità locali accompagnato da una crescita più che proporzionale degli organici potenzialmente coinvolti nei processi formativi; la dimensione media delle aderenti al fondo passa da 59 a 65 dipendenti per unità locale.

Tav. 1.3 - Confronto unità locali aderenti e relativi organici con la rilevazione precedente

| PERIODO | UNITÀ LOCALI | DIPENDENTI | DIMENSIONE MEDIA |
|------------------------|--------------|------------|------------------|
| 31 dicembre 2008 | 4.650 | 275.288 | 59 |
| 30 giugno 2010 | 5.698 | 368.382 | 65 |
| Variazione percentuale | 22,54 | 33,82 | |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati INPS 2007

Vengono riportate di seguito (v.fig.1.1 e tav.1.4) una serie di informazioni che aiutano a comprendere meglio la composizione strutturale delle aderenti al Fondo fornendo una disaggregazione per settore di attività economica, dimensione aziendale e collocazione territoriale. Significative appaiono le differenze nella distribuzione per classi dimensionali (v. tavv. 1.9 e 1.10 nel cd-rom in allegato). Fondimpresa appare radicata, come noto, nelle aziende di dimensione più grande. Il 77% delle aziende aderenti al fondo ha meno di 50 dipendenti, la massiccia presenza di piccole imprese appare ancora più evidente in province come Ferrara, Rimini e Piacenza. Come del resto intuibile, il peso in termini di addetti appare inversamente proporzionale: le grandi aziende (con più di 500 dipendenti) coprono ben il 39,4% degli organici mentre le piccole occupano nei loro organici solo il 16,9% dei lavoratori delle imprese aderenti (v. tavv. 1.3 e 1.4 nel cd-rom in allegato). Spicca in particolare il dato di Bologna, dove la percentuale raggiunge il 58%. Si segnala, inoltre, come le aziende con più di 200 dipendenti costituiscono il 3,9% dell'aggregato. Il profilo appena descritto rispecchia in buona misura le caratteristiche del sistema produttivo regionale, caratterizzato da una struttura dimensionale mediamente piccola.

Tav. 1.4 - Universo imprese aderenti a Fondimpresa al 30/06/2010 per dimensione aziendale, numero di unità locali (composizione percentuale)

| DIMENSIONE AZIENDALE | PROVINCIA | | | | | | | | | |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | BO | FC | FE | MO | PC | PR | RA | RE | RN | Totale |
| Da 1 a 49 dipendenti | 75,6 | 72,9 | 85,7 | 69,0 | 85,5 | 81,5 | 79,1 | 72,4 | 85,1 | 77,7 |
| Da 50 a 199 dipendenti | 18,4 | 23,3 | 11,0 | 22,7 | 11,3 | 13,7 | 15,8 | 21,3 | 12,0 | 17,0 |
| Da 200 a 499 dipendenti | 4,4 | 2,6 | 2,6 | 5,9 | 2,4 | 3,4 | 4,1 | 5,1 | 2,2 | 3,9 |
| 500 e più dipendenti | 1,7 | 1,2 | 0,7 | 2,5 | 0,7 | 1,3 | 1,0 | 1,3 | 0,8 | 1,4 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Dal punto di vista settoriale (tav. 1.5), il meccanico è di gran lunga il settore più rappresentato (in termini di adesione al Fondo) con 129.020 dipendenti (il 35% del totale), evidenza questa confermata anche in

³ I dati sono relativi a tutte le aziende che al 30/06/2010 risultavano aderenti a Fondimpresa. Nella specifica elaborazione si è fatto riferimento alle sole aziende che risultano aderenti al lordo delle cessazioni INPS antecedenti la data di presentazione del Piano formativo.

termini di unità locali aderenti (1.732 pari al 30,4% del totale). Tra le aderenti emiliano-romagnole spicca il numero di dipendenti per unità locali delle imprese ceramiche e metalmeccaniche, superiori alla media totale di regione (rispettivamente 161 DIP/UL e 74,5 DIP/UL), ma soprattutto, come visto nel paragrafo precedente, di molto superiore al dato dell'intero sistema produttivo regionale (prossimo come ricordiamo a 10).

Tav. 1.5 - Numero di aziende aderenti a Fondimpresa per macrosettore, numero di unità locali (composizione percentuale)

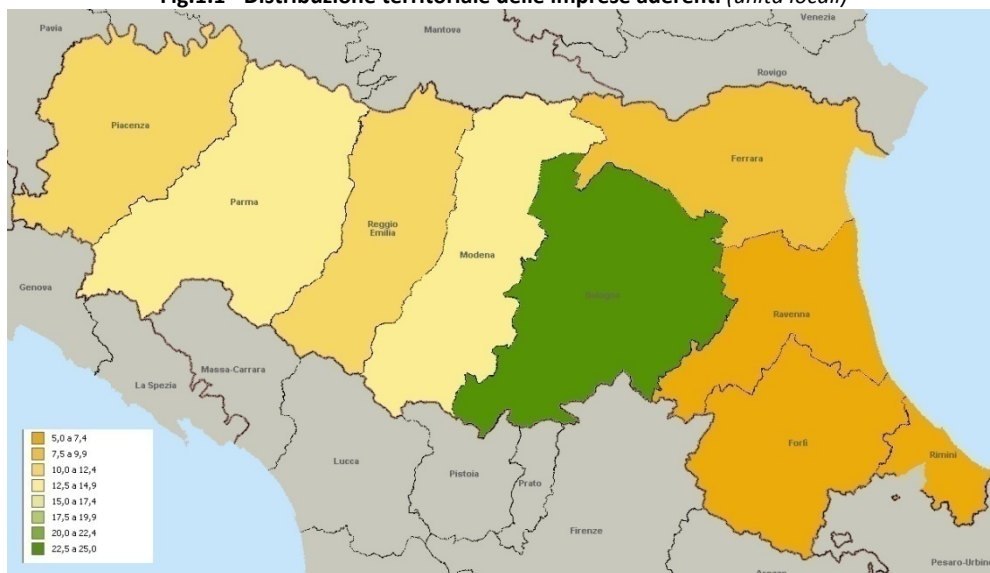
| SETTORE DI ATTIVITÀ | PROVINCIA | | | | | | | | | |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | BO | FC | FE | MO | PC | PR | RA | RE | RN | Totale |
| Agricoltura | 0,1 | 0,3 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,1 |
| Industria tessile | 2,9 | 2,3 | 2,9 | 8,1 | 1,0 | 0,7 | 1,7 | 3,8 | 3,3 | 3,1 |
| Industria ceramica | 0,5 | 0,3 | 0,4 | 10,3 | 0,0 | 0,1 | 2,4 | 5,8 | 0,3 | 2,4 |
| Industria meccanica | 38,9 | 21,6 | 28,0 | 33,9 | 34,3 | 22,2 | 19,9 | 30,5 | 19,6 | 30,4 |
| Altre industrie | 17,9 | 35,4 | 16,3 | 16,1 | 19,6 | 30,7 | 25,0 | 21,6 | 21,7 | 21,5 |
| Costruzioni | 10,5 | 13,3 | 13,9 | 7,9 | 18,2 | 23,7 | 12,3 | 7,7 | 14,9 | 13,3 |
| Servizi | 29,1 | 26,8 | 38,2 | 23,7 | 27,0 | 22,5 | 38,7 | 30,5 | 39,9 | 29,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Sul piano territoriale si osserva una maggior presenza delle imprese bolognesi e modenesi che insieme rappresentano il 40% delle imprese aderenti, seguite dalle province di Parma con il 13%, Piacenza con il 12,4% e Reggio Emilia con l'11% (fig. 1.1).

Nelle diverse province emiliano-romagnole, inoltre, emergono forti connotazioni di tipo settoriale: l'industria meccanica nel Bolognese, dove tale settore copre il 38,9% in termini di unità locali aderenti, il settore ceramico nel modenese (10,3%), mentre Rimini, Ravenna e Ferrara presentano livelli di adesione nettamente superiori alla media regionale nel settore terziario (rispettivamente 39,9%, 38,7% e 38,2%).

Fig.1.1 - Distribuzione territoriale delle imprese aderenti (unità locali)



1.3 - Le aziende beneficiarie

Come nella precedente edizione del rapporto di monitoraggio sull'attività del Conto di Sistema regionale, si è scelto di condurre l'analisi delle aziende beneficiarie con riferimento all'ultimo biennio disponibile. Nello specifico, in questo paragrafo si farà riferimento ai dati relativi agli Avvisi 1/2007 e 2/2008. Tale confronto temporale accompagnerà tutta l'analisi svolta anche nei successivi capitoli. Nel valutare la

consistenza delle beneficiarie occorre ricordare che per il 2007 non furono finanziate attività formative relativamente al territorio bolognese.

Complessivamente le unità produttive coinvolte nei processi formativi sono state 493 con una platea di potenziali allievi pari a 62.594 lavoratori (di cui solo una quota minoritaria è stata effettivamente formata, come vedremo nel capitolo successivo).

Parallelamente a quanto svolto in relazione alle imprese aderenti, presentiamo nelle tabelle di questa sezione le disaggregazioni delle beneficiarie per classi dimensionali d'impresa, settore e ripartizione provinciale.

Tav. 1.6 - Universo imprese che hanno svolto formazione nel biennio 2007-08 per dimensione aziendale, numero di unità locali (composizione percentuale)

| DIMENSIONE AZIENDALE | PROVINCIA | | | | | | | | | Totale |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | BO | FC | FE | MO | PC | PR | RA | RE | RN | |
| Da 1 a 49 dipendenti | 45,5 | 44,8 | 56,0 | 33,6 | 56,1 | 42,6 | 57,1 | 32,6 | 55,6 | 44,0 |
| Da 50 a 199 dipendenti | 43,6 | 44,8 | 32,0 | 40,1 | 38,6 | 35,3 | 36,7 | 47,8 | 33,3 | 39,6 |
| Da 200 a 499 dipendenti | 10,9 | 3,4 | 12,0 | 19,7 | 3,5 | 17,6 | 4,1 | 8,7 | 11,1 | 12,2 |
| 500 e più dipendenti | 0,0 | 6,9 | 0,0 | 6,6 | 1,8 | 4,4 | 2,0 | 10,9 | 0,0 | 4,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

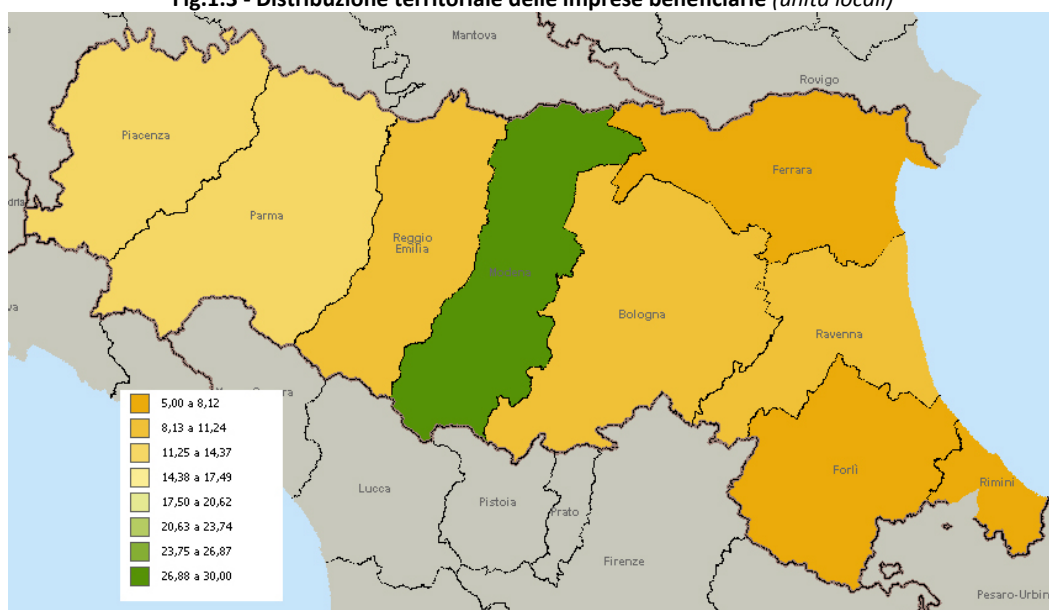
Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

In primo luogo emerge come le imprese che hanno svolto attività di training sono meno "sbilanciate" verso la micro-impresa rispetto alle aderenti; nel complesso solo il 44% di esse appartiene alla classe dimensionale 1-49 dipendenti ed oltre il 4% si colloca al di sopra dei 500. Gli ambiti territoriali dove è più marcata la presenza di imprese più strutturate (oltre i 200 dipendenti) sono quello modenese e reggiano, dove tra l'altro sono particolarmente sviluppati settori come il ceramico ed il meccanico, tipicamente caratterizzati da dimensione d'azienda più elevata.

Anche tra le beneficiarie il settore prevalente è quello metalmeccanico (34,1% in termini di unità locali) e, nel complesso, si rispecchia la composizione delle aderenti fatta eccezione per la spiccata presenza del settore ceramico (12,8% a fronte di un 2,4% nelle aderenti).

Sul piano territoriale si osserva una maggior presenza delle imprese modenesi e parmensi che insieme rappresentano il 50% delle imprese beneficiarie, seguite dalle province di Bologna con l'11,2%, Piacenza con l'11,6% e Reggio Emilia con l'11% (v.fig.1.3).

Fig.1.3 - Distribuzione territoriale delle imprese beneficiarie (unità locali)



1.4 - Il rapporto tra universi

In questo paragrafo conclusivo si tireranno le fila dell'analisi sin qui sviluppata cercando di dare risposta ai due interrogativi introdotti a inizio capitolo. A tal fine verranno utilizzati i due seguenti indicatori⁴:

- 1) Il *tasso di penetrazione*: che esprime, attraverso il dato delle adesioni, il livello di insediamento associativo a Fondimpresa rispetto al totale regionale;
- 2) Il *tasso di conversione*: che esprime la capacità di trasformare l'intenzione di voler svolgere formazione (adesione al Fondo) in reale capacità di svilupparla.

Il prospetto riportato in tabella 1.7 è utile a fornire una stima del "tasso di penetrazione" delle imprese aderenti, che costituiscono le potenziali erogatrici di formazione, rispetto alla totalità dell'universo regionale (Fonte Inps) illustrato al paragrafo 2.

I dati delle prime due colonne a sinistra della tabella registrano, in termini di dipendenti, un buon grado di "copertura" delle imprese aderenti rispetto al totale regionale, mentre è da evidenziare il dato nettamente inferiore dello stesso indicatore calcolato in termini di unità locali.

Infatti, ben il 32,1% dei lavoratori regionali stimati dall'Inps nel 2007 risulta in forza nelle imprese iscritte al Fondo, dato che scende al 4,9% in termini di unità produttive. Questo divario è spiegato dalla struttura dimensionale delle imprese aderenti, che, come mostrato nel paragrafo 1.2, vede sovra-rappresentata la quota delle imprese medio-grandi. In particolare le aderenti al Fondo registrano, all'aumentare della dimensione aziendale, livelli crescenti di copertura, sia per i dipendenti sia per le unità produttive.

Per contro, va da sé che il tasso di penetrazione appare essere decisamente inferiore per le imprese più piccole (10,7% per i dipendenti e 3,9% per le unità locali).

Nonostante la scarsità e incompletezza delle fonti statistiche sull'attività formativa svolta dai Fondi interprofessionali, nel box informativo che segue mettiamo a disposizione alcuni dati di riepilogo regionale sui tassi di penetrazione delle adesioni ai Fondi in Emilia-Romagna. Confrontando i valori relativi al tasso di penetrazione di Fondimpresa con il quadro regionale di tutti i Fondi operativi al 2007 si può ragionevolmente sostenere che il Fondo, in termini di lavoratori, copre da solo quasi la metà di tutte le adesioni ai Fondi regionali, mentre il suo tasso di copertura in termini di unità locali potrebbe essere prossimo a poco meno di un decimo di quello complessivo.

Naturalmente l'aumento significativo fatto registrare dalle adesioni si è tradotto in un incremento del tasso di penetrazione del Fondo, che nel precedente rapporto di monitoraggio era stato stimato al 26% in termini di lavoratori e a circa il 4% intermini di unità locali. Purtroppo la scomposizione dei dati INPS per settore economico non consente un confronto omogeneo con i dati di fonte Fondimpresa pertanto non è possibile investigare compiutamente l'insediamento settoriale di Fondimpresa nella nostra Regione.

Le colonne di destra in tabella 1.7 approfondiscono la questione inerente le dinamiche che spiegano il livello di realizzazione dei corsi: ovvero, quanto e come si traduce l'"interesse" (espresso dalla decisione di aderire al Fondo) in effettiva "capacità" di fare formazione?

Nel rispondere a questo interrogativo si riscontra come tale capacità sia ancora piuttosto bassa anche se il dato appare in leggera crescita rispetto a quanto rilevato nel precedente rapporto. Anche nel periodo 2007- 2008 solo l'8,7% delle aderenti, (corrispondenti al 17% dei lavoratori in esse impiegati) ha utilizzato il Fondo ma, soprattutto, si riconferma come anche questo indicatore sia fortemente influenzato dal fattore dimensionale. È evidente la maggior capacità di avviare corsi da parte delle aziende più strutturate. Nella classe 1-49 dipendenti solo 5 imprese aderenti su 100 fanno formazione, quota che sale fino al 26% per le imprese con più di 500 dipendenti.

⁴ Si ricorda che l'analisi fa riferimento alla sola attività formativa finanziata nell'ambito del Conto di Sistema.

Tav. 1.7 - Le dimensioni di Fondimpresa in Emilia-Romagna, confronto tra gli universi di riferimento (quote percentuali)

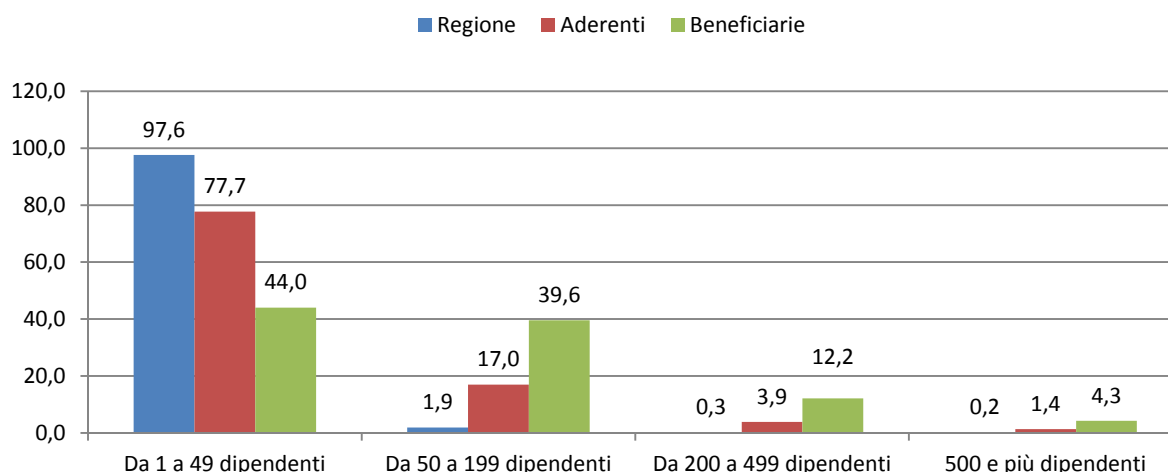
| | TASSO DI PENETRAZIONE | | TASSO DI CONVERSIONE | |
|-----------------------------|--|--------------|---|--------------|
| | Imprese aderenti al fondo su totale imprese regionali* | | Imprese che hanno svolto formazione a bando su universo imprese aderenti al fondo | |
| | Dipendenti | Unità locali | Dipendenti | Unità locali |
| DIMENSIONE AZIENDALE | | | | |
| Da 1 a 49 dipendenti | 10,7 | 3,9 | 8,3 | 4,9 |
| Da 50 a 199 dipendenti | 46,6 | 43,1 | 21,7 | 20,1 |
| Da 200 a 499 dipendenti | 58,3 | 59,1 | 26,6 | 27,1 |
| 500 e più dipendenti | 59,1 | 43,6 | 13,3 | 26,6 |
| Totale | 32,1 | 4,9 | 17,0 | 8,7 |
| SETTORE DI ATTIVITÀ | | | | |
| Industria tessile | | | 10,1 | 7,9 |
| Industria ceramica | | | 51,6 | 45,3 |
| Industria meccanica | | | 20,4 | 9,7 |
| Altre industrie | | | 18,9 | 9,1 |
| Costruzioni | | | 14,8 | 4,7 |
| Servizi | | | 4,7 | 6,0 |
| Totale | | | 17,0 | 8,6 |

* Sono state considerate le imprese del settore privato (non agricolo con almeno un dipendente)

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa e INPS per dato regionale

La maggiore partecipazione ai processi formativi delle imprese più grandi è ulteriormente evidenziata dal dato relativo alla copertura in termini di dipendenti (v. terza colonna tav. 1.7). Il tasso di conversione, calcolato in termini di occupazione, cresce fino a toccare il 26,6% nelle imprese della classe 200-499. Come si evince dal grafico successivo si registra quindi, anche in questa sede, una maggiore propensione delle imprese medio-grandi a sviluppare processi virtuosi, quali quelli legati al contributo offerto dalla formazione allo sviluppo nei processi innovativi, e si rimarcano invece le maggiori difficoltà incontrate dalle piccole imprese⁵.

Fig. 1.4 - Universi di riferimento per dimensione aziendale
(unità locali, composizione percentuale)



⁵ ISFOL (a cura di) (2006), *Rapporto 2005 sulla formazione continua*, Rubbettino, Catanzaro. Nel rapporto ISFOL sulla formazione continua 2005 si legge: "... L'andamento degli investimenti in formazione da parte delle imprese è complessivamente crescente ... passando in termini nominali da 900 milioni di € nel 2000 a 1.600 milioni di € nel 2004. Le grandi imprese in particolare hanno più che raddoppiato i loro investimenti, e oltre il 55% della spesa totale in formazione si realizza nelle imprese con più di 250 addetti. Di converso rimane pressoché stabile il livello di investimento delle imprese di minori dimensioni che peraltro rimane molto basso".

Anche i risultati emersi nell'ultima indagine ISFOL⁶ sul tasso di realizzazione di progetti formativi da parte delle aziende aderenti al complesso dei Fondi Interprofessionali oggi operativi sembrano essere in linea con le stime appena esposte, ovvero in media meno di una aderente su 5 ha avviato corsi nel periodo di riferimento (che nel caso dei dati ISFOL è di un quinquennio).

Si tratta di una interessante conferma del fatto che tra il momento dell'adesione e quello dell'effettivo utilizzo dei Fondi vi è uno scarto molto rilevante soprattutto se letto, come in questo caso, in una prospettiva di medio periodo e non di breve (il biennio 2007-2008), quale quella utilizzata nel presente rapporto.

Dal punto di vista settoriale emerge il maggior coinvolgimento delle unità locali del settore ceramico, di quello delle altre industrie manifatturiere e del comparto metalmeccanico. Per converso appare di una certa rilevanza la difficoltà di accesso alla formazione da parte delle costruzioni e del settore dei servizi.

Le linee di tendenza qui delineate relativamente alle attività a Bando sono confermate, inoltre, anche per ciò che riguarda il Conto Formazione⁷, dove emerge in modo ancora più evidente il ruolo discriminante della dimensione aziendale quale fattore di accesso all'attività formativa.

⁶ ISFOL (a cura di) (2009), *Rapporto 2009 sulla formazione continua*, Rubbettino, Catanzaro.

Nel rapporto ISFOL sulla formazione continua 2009 si legge:

"... Dall'avvio nel 2004 all'aprile 2009 si può stimare che i Fondi paritetici hanno ricevuto complessivamente circa 1.726 milioni di euro. Di questi, circa 1.000 sono stati impegnati per il finanziamento ...

... di attività formative. Nel quinquennio sono stati finanziati circa 10 mila Piani formativi che hanno coinvolto 57 mila imprese e circa 1,1 milioni di lavoratori, raggiungendo quindi il 16% dell'utenza potenziale, che ammonta attualmente a 6,7 milioni di lavoratori ..."

⁷ Ires Emilia-Romagna, Confindustria Emilia-Romagna (2010), *Il conto formazione di Fondimpresa, Monitoraggio delle attività realizzate in Emilia-Romagna nel 2007-2009*, Gennaio, Bologna.

BOX 1 - LO STATO DI ATTIVAZIONE DEI FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI

Rapporto sulla Formazione continua - Regione Emilia-Romagna

L'art. 118 della legge n.388 del 2000, successivamente modificato dall'art. 48 della Legge n. 289 del 2002, ha previsto l'istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali "al fine di promuovere, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, lo sviluppo della formazione professionale continua, in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori".

I Fondi possono essere creati in base ad accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ma l'attivazione è legata al consenso del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Vengono definiti "paritetici" perché paritetica è la rappresentanza sindacale e datoriale nella composizione degli organi dei Fondi. I Fondi possono finanziare in tutto o in parte i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti. I Fondi vengono finanziati attraverso risorse derivanti dal gettito del contributo integrativo (0,30%), stabilito dal quarto comma dell'art. 25 della Legge 845/78, che i datori di lavoro versano ad uno dei Fondi. Rappresentando un canale importante di finanziamento della formazione continua, e soprattutto in crescita negli ultimi anni, si è resa necessaria un'attività di coordinamento con le altre fonti, al fine di generare un sistema integrato ed efficiente della formazione continua. Le attività finanziate dai Fondi si aggiungono a quelle ordinariamente sostenute dalle Regioni attraverso la Legge 236/00, la Legge 53/00 e il Fondo Sociale Europeo. Sempre più pressante in tale contesto è l'esigenza di un sufficiente grado di coordinamento, in particolare in fase di programmazione. In assenza di strategie condivise cresce il rischio di produrre sovrapposizioni in ordine sia alle tipologie dei beneficiari, sia alle imprese, sia ai territori.

Si fa strada tra gli attori coinvolti (in primo luogo le parti sociali promotrici dei Fondi, i responsabili dei Fondi stessi e le Regioni ma anche il Ministero del Lavoro) l'esigenza di individuare luoghi strutturati di confronto. In questo senso si muove l'Accordo bilaterale (tra Regioni e PPAA, Ministero e Parti sociali), sottoscritto il 17 aprile 2007, nel quale "le parti concordano sulla necessità del sistema nazionale di Formazione Continua - alla stregua di altri paesi europei - nel quale operino le pubbliche istituzioni, le parti sociali e i Fondi Paritetici in stretta collaborazione tra di loro e nell'ambito di strategie territoriali. Le parti medesime si impegnano pertanto a programmare in maniera coerente iniziative di Formazione Continua allo scopo di rispondere su tutto il territorio nazionale alle esigenze formative dei lavoratori e delle imprese". Il tutto rafforzato dal rilancio del ruolo dell'Osservatorio nazionale per la Formazione Continua, previsto dalle Leggi 388/2000 e 289/2002, costituito da Ministero del Lavoro, Regioni e parti sociali, per individuare modalità comuni di diffusione delle informazioni e di monitoraggio dell'insieme delle attività di formazione continua realizzate in tutti i territori.

Al 2007 i fondi sono 14. Relativamente alla regione Emilia-Romagna, la distribuzione delle adesioni delle imprese ai Fondi interprofessionali e la distribuzione dei dipendenti delle imprese aderenti risultano le seguenti: (tabb. 4.67-4.68).

Tabella 4.67 - Distribuzione delle adesioni in Emilia-Romagna (valori assoluti, tasso di penetrazione regionale - novembre 2007)

| Adesioni | Totale imprese private con dipendenti attive nella regione (Istat 2004) | Tasso di penetrazione |
|----------|---|-----------------------|
| 61.546 | 98.785 | 62,3% |

Fonte: elaborazione ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS e ISTAT (Asia 2002)

Tabella 4.68 - Distribuzione dei dipendenti delle imprese aderenti in Emilia-Romagna con esclusione dei dirigenti aderenti (valori assoluti, tasso di penetrazione regionale)

| Dipendenti imprese aderenti | Totale dipendenti regione (settore privato) | Tasso di penetrazione |
|-----------------------------|---|-----------------------|
| 716.135 | 1.034.300 | 69,2% |

Fonte: elaborazione ISFOL - Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua su dati MLPS/INPS e ISTAT (Asia 2002)

Con l'emanazione degli Avvisi i Fondi Paritetici hanno avuto modo di formulare una gamma piuttosto variegata di priorità operative e di direttrici di intervento, tra le quali ricorrono con una certa frequenza:

- la qualificazione/riqualificazione dei lavoratori o dei dirigenti;
- l'adeguamento e aggiornamento delle competenze;
- i processi di innovazione nelle imprese;

- la sicurezza sui luoghi di lavoro.

È possibile rilevare una connessione statistica tra il tasso di penetrazione regionale dei Fondi Paritetici e la tradizione associativa, ovvero il potere d'influenza delle due componenti della bilateralità nelle scelte economiche, che è a sua volta il pre-requisito della nascita e del funzionamento dei Fondi Interprofessionali. Con un tasso di penetrazione dei dipendenti del 69,24% la Regione Emilia-Romagna è prima a livello nazionale, dove la media è del 48,81%. Soltanto la Lombardia, il Trentino-Alto Adige ed il Veneto superano il 60%. Dal punto di vista della programmazione degli interventi a valere sui Fondi interprofessionali, con il consolidamento delle esperienze relative alla gestione delle risorse da parte delle autorità di gestione, si sottolinea tuttavia una scarsa visione unitaria degli impatti concreti sul sistema delle imprese in generale. Infatti, le diverse autorità di gestione operano, per la struttura stessa dei Fondi interprofessionali, su specifici settori di intervento senza sviluppare possibili azioni sinergiche con gli altri Fondi. Per inserire le diverse azioni di policy, sviluppate sempre più efficacemente dai Fondi interprofessionali, in un quadro di azione proprio di un sistema complessivo di formazione continua, si avverte la necessità di individuare, all'interno del sistema di *governance* attuale, un sistema di monitoraggio e valutazione che restituisca le informazioni utili all'individuazione di soluzioni condivise all'interno di un unico orizzonte strategico.

Un altro elemento che merita attenzione è rappresentato dalla partecipazione ai Fondi delle piccole e piccolissime imprese, che difficilmente possono raggiungere una massa critica di risorse accantonate in grado di essere utilizzate per interventi formativi efficaci. In questo quadro, le soluzioni operative, nella logica della partecipazione congiunta di piccole e microimprese, possono essere individuate a partire da azioni di sistema, anche in una logica settoriale e territoriale, condivise e concertate tra le diverse interfacce e canali propri della formazione continua.

Capitolo 2 - Estensione attività formativa

Introduzione

Nel presente capitolo verranno presentati alcuni dati sull'estensione dell'attività formativa relativa agli Avvisi 1/2007 e 2/2008.

Tale esercizio logico consente di stimare l'ampiezza della platea di lavoratori che le imprese sono in grado di avviare in formazione. Già nel precedente capitolo si è mostrato come, per le imprese aderenti, l'accesso alla formazione attraverso l'impiego dei Fondi Interprofessionali sia un processo complesso e condizionato da vincoli anche di natura strutturale (in particolare legati al fattore dimensionale). Un altro elemento critico sul versante dei lavoratori deriva dalla necessità di allineare, sia in termini numerici sia di composizione, la platea dei formandi alle necessità di carattere organizzativo e strategico che provengono dalle imprese.

Nello specifico si è analizzato come al variare della struttura delle imprese erogatrici muti il livello di estensione della formazione, intesa come rapporto tra lavoratori effettivamente formati e organico dell'azienda (che costituisce il bacino di potenziali partecipanti all'attività formativa).

Come di consueto tale indicatore è stato analizzato alla luce delle informazioni disponibili inerenti le caratteristiche d'impresa: dimensione aziendale, settore di attività economica, natura giuridica, localizzazione territoriale, ecc.

Verrà fornito un primo approfondimento sul profilo dei formati, cercando di cogliere eventuali sbilanciamenti con le caratteristiche degli organici aziendali⁸. A tal proposito è opportuno sottolineare come questo tipo di esercizio sia ancora fortemente limitato dalla scarsità di informazioni disponibili relativamente alla composizione degli organici (es. titolo di studio, livelli, ecc.).

CAPITOLO IN BREVE

Dall'analisi emerge, ancora una volta, come la formazione sia fortemente correlata alle risorse rese disponibili dal Fondo. Anticipando alcuni risultati che verranno meglio approfonditi nei prossimi capitoli, è emerso come la compartecipazione ai medesimi progetti formativi da parte di più imprese sia ancora un fenomeno poco diffuso e che, nella maggioranza dei casi, ad un progetto formativo partecipi una sola azienda. Ne deriva per questo che, definita la consistenza media del finanziamento per impresa, le piccole aziende possono proporzionalmente mandare in formazione quote molto più significative del proprio organico. Viceversa per le grandi imprese si pone un forte problema di selezione.

Al netto dei diversi livelli di copertura, che naturalmente derivano dalle caratteristiche settoriali e dimensionali delle imprese beneficiarie, è emerso un fattore forte di selezione, di natura trasversale, sui lavoratori mandati in formazione. Come testimoniato anche da altre ricerche sulla formazione continua, le imprese tendono, infatti, a prediligere determinate categorie di lavoratori. Nello specifico la quota di impiegati mandati in formazione è notevolmente sovrarappresentata rispetto al loro peso reale negli organici. Per contro gli operai, come si vedrà meglio anche nel capitolo 4, appaiono sensibilmente penalizzati nell'accesso ai percorsi formativi pur rappresentando la quota maggioritaria degli organici aziendali.

2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi

Come si evince dalle tabelle 2.1 e 2.2, solo il 13,7% dei lavoratori aventi potenzialmente diritto a partecipare ai corsi di formazione (totalità dell'organico aziendale) sono coinvolti nello svolgimento di attività formativa. Tale dato è più elevato rispetto a quello relativo nel 2007 (10,1%), ma ancora al di sotto di quello registrato nel 2006 (superiore al 18%). Si conferma pertanto l'ipotesi per cui annualmente le imprese, di fronte a vincoli di tipo contingente e/o finanziario, riescono a mandare in formazione solo una

⁸ Le esperienze di monitoraggio su altri Fondi interprofessionali hanno mostrato una tendenza a concentrare la formazione sulle fasce impiegatizie, a scapito di quelle operaie, specie nelle industrie manifatturiere.

quota parte dei loro organici. Tali vincoli inducono le imprese ad adottare una sorta di turnover al fine di estendere, nel tempo, l'opportunità formativa ad una platea il più ampia possibile.

Quest'ipotesi, sicuramente da confermare sul campo con strumenti di tipo qualitativo, trova conferma nel fatto che (v. Cap. 7) quando un'impresa è presente con continuità nel circuito formativo, tende comunque a mandare in formazione lavoratori diversi, garantendo un ricambio della platea. Si privilegia pertanto un atteggiamento di tipo più estensivo che intensivo nella divulgazione delle attività formative.

L'evidenza empirica conferma, inoltre, tendenze già riscontrate nel precedente rapporto: l'indice di estensione risulta essere inversamente proporzionale alla "scala aziendale" delle imprese erogatrici. Si osserva nello specifico come all'aumentare della dimensione d'impresa diventi più difficile per le aziende coinvolgere nei processi formativi quote molto rilevanti dell'organico.

Tav. 2.1 - 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 | |
|-------------------------|---|-------------|
| | 2007 | 2008 |
| Da 1 a 15 dipendenti | 45,2 | 71,0 |
| Da 16 a 49 dipendenti | 32,1 | 38,4 |
| Da 50 a 99 dipendenti | 21,5 | 23,5 |
| Da 100 a 249 dipendenti | 15,5 | 15,1 |
| Da 250 a 499 dipendenti | 4,0 | 7,5 |
| 500 e più dipendenti | 2,3 | 4,1 |
| Totale | 10,1 | 13,7 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

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

| SETTORE DI ATTIVITÀ | Indice di estensione della formazione degli allievi | |
|---------------------|---|-------------|
| | 2007 | 2008 |
| Agricoltura | - | - |
| Industria tessile | 31,7 | 19,9 |
| Industria ceramica | 3,8 | 7,0 |
| Industria meccanica | 8,4 | 14,2 |
| Altre industrie | 13,5 | 12,7 |
| Costruzioni | 26,2 | 21,1 |
| Servizi | 27,7 | 21,6 |
| Totale | 10,1 | 13,7 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

In entrambi gli anni la quota di lavoratori formati (appena il 4,1% nel 2008 per le aziende sopra i 500 dipendenti) aumenta in modo costante fino a raggiungere la quota massima del 71% per le aziende con meno di 15 dipendenti. Si può ipotizzare, quindi, che le aziende piccole, vista la maggiore difficoltà ad accedere alla formazione, abbiano particolare interesse a coinvolgere nei processi di riqualificazione il maggior numero possibile di lavoratori; si parla più di formazione a carattere estensivo, orientata a tutto l'organico e probabilmente di tipo trasversale.

Le aziende grandi, invece, proprio in ragione della complessità e disomogeneità professionale dei propri lavoratori, sembrano avere maggiore necessità di selezionare i dipendenti da mandare in formazione. Non è da escludere comunque la presenza di vincoli di tipo economico legati alla grande dimensione. È interessante evidenziare come il ruolo del fattore dimensionale aiuti a comprendere meglio anche le dinamiche che questo indicatore assume nell'ambito di una disamina di tipo settoriale (v. tav. 2.2).

Sono le imprese ceramiche, tipicamente più strutturate (v. cap. 5) quelle ad avere un indice di intensità minore (7,0%), mentre, livelli più alti di partecipazione si riscontrano nell'industria tessile, e nel settore

delle costruzioni (21,1%). Alto anche il livello nei servizi (21,6%), tipicamente caratterizzati dalla presenza di piccola impresa. Riportiamo infine il prospetto (v. tav. 2.3) dell'indicatore di estensione a livello territoriale.

È evidente, anche in questo caso, come le variazioni riscontrate siano riconducibili alle caratteristiche strutturali delle imprese nei vari territori. A scopo esemplificativo poniamo l'attenzione sui casi di Modena, Reggio Emilia e Parma dove, a fronte di una maggior presenza di imprese medio-gradi, si registrano livelli di estensione inferiori alla media.

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

| PROVINCIA OPERATIVA | Indice di estensione della formazione degli allievi | |
|---------------------|---|-------------|
| | 2007 | 2008 |
| Bologna | - | 21,8 |
| Ferrara | 15,3 | 28,0 |
| Forlì-Cesena | 16,2 | 13,8 |
| Modena | 8,3 | 8,9 |
| Parma | 12,2 | 12,5 |
| Piacenza | 24,1 | 21,6 |
| Ravenna | 5,8 | 22,6 |
| Reggio Emilia | 8,5 | 11,5 |
| Rimini | 22,5 | 16,9 |
| Totale | 10,1 | 13,7 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati

In questo paragrafo si cercherà di indagare l'esistenza di eventuali squilibri tra la distribuzione dei lavoratori formati e i relativi organici aziendali a cui appartengono.

Il diverso livello di accessibilità alla formazione, come evidenziato nelle tabelle successive, appare infatti condizionato anche da fattori legati alle caratteristiche socio-demografiche degli allievi stessi e non solo dalle caratteristiche delle imprese (come descritto in precedenza). Emergono, infatti, differenze significative fra distribuzione degli allievi formati e composizione degli organici. Le due tabelle seguenti mettono in evidenza rispettivamente il peso dei formati sull'organico aziendale e il peso delle varie tipologie di lavoratori sul totale dei formati stessi. In particolare, emerge dai dati uno sbilanciamento della formazione sulla categoria degli impiegati rispetto agli operai: nel 2008 gli impiegati pesano sull'organico per il 39,8% mentre quelli che vanno in formazione rappresentano il 57,9% del totale dei formati. Al contrario, gli operai rappresentano il 55,2% dell'organico mentre quelli che vanno in formazione sono solo il 35,9% del totale dei dipendenti formati (v. tavv. 2.4 e 2.5). Il divario, seppur in leggera diminuzione rispetto al dato rilevato nel precedente rapporto di monitoraggio, evidenzia ancora uno sbilanciamento comune anche ad altri Fondi⁹ e tutt'ora difficile da colmare.

In miglioramento anche la composizione di genere che nel 2007 vedeva favorita la componente femminile. Il rapporto 1 a 3 delle donne rispetto ai maschi nella composizione degli organici appare in questa rilevazione sostanzialmente rispettato anche tra i formati.

Il tema dello "sbilanciamento" non è nuovo in letteratura. È stato affrontato, ad esempio, anche nell'ultimo rapporto Isfol che testualmente citato dice:

"... evidenti i divari interni a ciascuna categoria professionale: la partecipazione dei lavoratori appare fortemente legata all'inquadramento professionale, alle caratteristiche socio-demografiche e alla dimensione d'impresa, favorendo una distribuzione delle opportunità formative che di fatto genera forti disparità e ulteriori ineguaglianze nel mondo del lavoro. Sappiamo, ad esempio, che il livello di istruzione

⁹ Ires Emilia-Romagna, 2010, "Il futuro è saperne di più" rapporto di monitoraggio.

rappresenta un'evidente discriminante nell'accesso alla formazione continua. Al tempo stesso, il livello di istruzione del lavoratore è ancora oggi fortemente legato alla scolarità della famiglia di origine. Un altro esempio di disuguaglianza è quello relativo al forte ruolo svolto dalla posizione ricoperta nella gerarchia aziendale, con le maggiori opportunità formative concentrate nelle fasce medio-alte...".

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

| COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO | ANNO | |
|----------------------------|------|------|
| | 2007 | 2008 |
| Quota Quadri sul totale | 4,0 | 5,0 |
| Quota Impiegati sul totale | 34,8 | 39,8 |
| Quota Operai sul totale | 61,2 | 55,2 |
| Quota Maschi sul totale | 73,1 | 68,8 |
| Quota Femmine sul totale | 26,9 | 31,2 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

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

| COMPOSIZIONE DEGLI ALLIEVI | ANNO | |
|--------------------------------------|------|------|
| | 2007 | 2008 |
| Quota Quadri sul totale | 4,8 | 6,2 |
| Quota Impiegati sul totale | 62,9 | 57,9 |
| Quota Operai sul totale | 32,4 | 35,9 |
| Quota Maschi sul totale dei formati | 67,2 | 69,1 |
| Quota Femmine sul totale dei formati | 32,8 | 30,9 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Ulteriori approfondimenti su eventuali distorsioni della platea dei formati rispetto all'universo dei lavoratori regionali verranno affrontati meglio (alla luce di altre variabili quali età, titolo di studio e cittadinanza) nel capitolo 4.

BOX 2 - FORMAZIONE: IL RITARDO DELLE IMPRESE ITALIANE

Nicola Acocella e Riccardo Leoni tratto da www.sbilanciamoci.info

Secondo il Ministero del Lavoro restano inutilizzati 700 milioni di euro pari al 62% delle risorse disponibili tramite i Fondi interprofessionali. Negli ultimi anni non c'è articolo di rivista o di giornale che, dopo una lunga o breve analisi della condizione di stagnazione della nostra economia, non si concluda con la puntuale, ma generica, rivendicazione di una politica industriale che punti al recupero della competitività e di un maggior impegno delle nostre imprese manifatturiere di media e grande dimensione nei confronti della ricerca, dell'innovazione e della formazione del personale. Il richiamo alla formazione assume il sapore di uno slogan retorico se non si è in grado di spiegare il paradosso che la investe. Le statistiche più recenti dell'Istat⁽¹⁾ ci collocano infatti al terz'ultimo posto della gerarchia europea (EU a 27 paesi), prima di Bulgaria e Grecia, per percentuale di imprese impegnate a svolgere una qualche attività formativa (32% contro la media europea del 60%), mentre allo stesso tempo il Ministero del Lavoro evidenzia⁽²⁾ che i Fondi Interprofessionali (creati con la Finanziaria del 2001) hanno accumulato **risorse non impegnate** (a novembre 2009) pari a 700 milioni di euro, **equivalenti al 62% delle risorse incassate**. Keynes ci ha insegnato che è inutile portare il cavallo all'abbeveratoio se non vuole bere. Il problema è perché non vuole bere. Ossia, qual è l'origine del fenomeno: miopia imprenditoriale, rendimenti insufficienti degli investimenti in formazione, fallimenti delle politiche di formazione?

Una prima risposta la potremmo trovare sempre nei dati Istat, sui motivi per cui le imprese non farebbero formazione: il 50% dichiara che le competenze esistenti sono sufficienti, e/o che il personale assunto è già formato (41%). Potremmo dedurre da queste indicazioni che le imprese percepiscono il contributo che pagano come una semplice "tassa", e che la progettualità di sviluppo delle competenze è ben altra cosa. Volendo cercare una spiegazione più fine potremmo soffermarci sulle modalità dell'attività formativa: primeggiano i tradizionali corsi esterni (nel 71,4% dei casi), mentre scarsa rilevanza hanno le moderne e più efficaci modalità, quali la formazione in situazione di lavoro (33,8%), la rotazione/affiancamento (16,5%), l'autoapprendimento (6%) e i circoli di qualità (5,8%).

Chi ha la pazienza si scorre il Rapporto del Ministero avrà invece la sorpresa di rilevare che la maggior parte dei beneficiari dei fondi stanziati è costituita dalle categorie più forti:

(a) fra le imprese, quelle grandi;

(b) fra i lavoratori, quelli mediamente più istruiti. Dal punto di vista della localizzazione, gli attori economici che si collocano nelle quattro regioni del Nord (Lombardia, Piemonte, Veneto ed Emilia-Romagna) assorbono oltre il 73% delle risorse stanziati. Gli enti realizzatori dei piani di formazione sono costituiti da: impresa beneficiaria (42,5%), agenzia formativa (35,3%) e società di consulenza (23,3%), mentre le tematiche formative più gettonate sono: salute e sicurezza dei lavoratori (31%), gestione aziendale e amministrazione (16,5%) e conoscenza del contesto lavorativo (16,3%). Sotto la voce «sviluppo delle abilità personali» (22,8%) la fa da padrone la voce "vendita e marketing" (11,5%).

Sempre secondo i dati Istat, solo l'11% delle imprese dichiara che i costi della formazione sono troppo elevati, il che fa pensare all'economista che il ROI (il tasso di rendimento) della formazione sia troppo basso, quando non addirittura negativo, anche se questa non è fra le prime motivazioni, tra quelle dichiarate dalle imprese che non formano. Gli economisti del lavoro non credono tuttavia a queste motivazioni e vanno sempre alla ricerca di una loro razionale spiegazione, «inspiegabile» però a nostro avviso, in quanto da un lato non chiariscono perché i fondi rimangono inutilizzabili, dall'altro perché si rifugiano sempre e solo nella «teoria del capitale umano» accanendosi con erudizione econometrica sulle stime del tasso di rendimento degli investimenti nell'istruzione e nella formazione professionale, nonostante il Nobel per l'economia Heckman (2000)⁽³⁾, un guru econometrico, lo consideri oramai, alla luce delle debolezze, delle aporie e delle ambiguità presenti nella teoria, "*not a useful guide to policy analysis*", e Green (2007)⁽⁴⁾, autore di un'ampia e aggiornata rassegna internazionale dei recenti sviluppi nell'economia della formazione, ritenga che "*in practice, little is known about the returns to training achieved by private companies*".

Crediamo che gli errori più gravi che la professione sta compiendo siano due, legati entrambi all'incultura sull'organizzazione del lavoro: il primo, quello di aver pensato, e di continuare a pensare (ma anche a fare ricerche accademiche) alla formazione come se essa fosse frutto di decisioni isolate da parte dell'impresa, piuttosto che parte di un insieme di pratiche lavorative (si pensi al coinvolgimento, al lavoro di squadra, al lavoro di consultazione, alla valutazione delle performance, alle carriere, ecc.), nonché di disegni organizzativi e di relazioni industriali messe in atto nell'intento di perseguire competitività, sopravvivenza e sviluppo, lungo un sentiero - nel migliore dei casi - di innovazione, di cambiamento, di strategie volte a riforgiare l'impresa nei termini di una organizzazione volta all'apprendimento (*learning organization*). Ed è solo nell'ambito di un concetto di complementarità fra più pratiche

(inclusa anche l'attività formativa) che diventa plausibile cercare dapprima i «pacchetti di azioni» (i c.d. *bundles*) più efficienti da implementare, e poi verificarne i risultati (*outcomes*).

Il secondo grave errore (condiviso però anche da molti manager d'impresa e operatori sindacali) è di aver continuato e di continuare a concettualizzare la formazione nei termini di una modalità d'aula, di saperi da trasmettere e di un apprendimento fuori dal posto di lavoro, in altre parole a «scolarizzare» la formazione, fino al punto da trasformare l'apprendimento continuo (il *lifelong learning* di stampo europeo) in una attività di «formazione continua».

È un'aberrazione tutta italiana, che sposta l'attenzione dal «lavoratore che apprende» al «docente o consulente» che trasmette, dai processi legati all'apprendere alle direttive connesse al trasferimento di nozioni, da un'«economia del senso e del significato» da acquisire a un pacchetto di conoscenze da comunicare.

Le moderne teorie sull'apprendimento degli adulti indicano invece come l'atto efficiente ed efficace dell'apprendere o del conoscere in pratica (*knowing in practice*) sia impregnato di *problem solving*, di intelligenza emotiva attivata, di esperienza del significato e di reificazione (mediante la quale il soggetto traduce il senso dell'esperienza in forme riconoscibili attraverso immagini, concetti, parole, oggetti, ecc.), tutti elementi indispensabili per la costruzione di un'identità che esige però anche un riconoscimento sociale. L'atto dell'apprendere risulta pertanto «situato» (legato a contesti e problemi specifici) e frutto di conoscenze «socialmente costruite», in quanto negoziate tra una pluralità di soggetti.

È solo sulla base di queste moderne concettualizzazioni, che hanno peraltro mostrato da un lato di esibire coerenza interna e congruenti ancoraggi teorici, e dall'altro di intercettare e comprendere/spiegare aspetti e dimensioni rilevanti dell'agire e del funzionamento delle moderne imprese sempre più globalizzate, che è possibile individuare e progettare quelle strutture organizzative e quelle forme di memoria capaci di dar luogo a un'impresa evolutiva, un'impresa che apprende, capaci anche, nello stesso tempo, di dar conto dell'apprendimento formale e informale, tacito e codificato, pratico e teorico, efficiente ed efficace.

Sul piano operativo, solo con un processo di descolarizzazione della formazione professionale, che riconosca normativamente che l'apprendimento «sul posto di lavoro» ha piena legittimità di essere riconosciuto e finanziato, e con l'inserimento della formazione stessa dentro progetti «partecipati» di cambiamento organizzativo, possiamo rendere più efficienti e più efficaci i percorsi di apprendimento continuo della forza lavoro italiana e avviare - con l'aggiunta di investimenti in nuove tecnologie - quel recupero di posizioni nella gerarchia europea della competitività del quale abbiamo estremo bisogno.

⁽¹⁾ Istat, 28 maggio 2008: «La formazione del personale nelle imprese italiane» nel corso dell'anno 2005.

⁽²⁾ Ministero del Lavoro, febbraio 2010: «Rapporto 2009 sulla formazione continua», realizzato con l'assistenza tecnico-scientifica dell'Isfol, pp. 69-70.

⁽³⁾ Heckman J.J. (2000), Policies to Foster Human Capital, *Research in Economics*, 54.

⁽⁴⁾ Green F. (a cura di) (2007), *Recent Developments in the Economics of Training*, Cheltenham, Elgar, 2 volumi.

Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa

Introduzione

Viene fornita di seguito una rassegna dei principali indicatori quali-quantitativi dell'attività formativa svolta a bando nell'ambito degli avvisi del triennio 2006-2008.

Questo capitolo riprende il percorso già intrapreso nel precedente rapporto di monitoraggio e consente di avere una visione temporale completa delle principali grandezze che caratterizzano le attività degli Avvisi territoriali di Fondimpresa (Conto di Sistema) dalla sua nascita ad oggi.

I dati sono stati elaborati con la medesima metodologia con cui il team di ricerca ha trattato quelli relativi al Conto Formazione¹⁰ (70%) e garantisce, quindi, la possibilità di comparare la banca dati sia temporalmente sia orizzontalmente (confronto con altri canali di finanziamento quali Avvisi settoriali, tematici ecc).

Nello specifico verrà fornita, una prima disamina delle seguenti grandezze¹¹:

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

I primi cinque punti saranno ripresi ed articolati in forma più analitica nei capitoli successivi presenti nel rapporto.

Ancora una volta si sottolinea che tutte queste grandezze fanno riferimento alle attività effettivamente svolte e non sono, quindi, da considerarsi come stime di tipo previsivo.

Laddove presenti, i dati di carattere previsivo sono utilizzati allo scopo di quantificarne l'eventuale scostamento con i dati desumibili da registro, sia che si parli di costi, sia di lavoratori o ore formative (v. par. 3.2). Data la connotazione territoriale delle attività formative studiate si è scelto di declinare i dati su base provinciale.

CAPITOLO IN BREVE

Uno sguardo d'insieme dell'offerta formativa dal 2006 ad oggi evidenzia il convergere verso un livello di stabilità strutturale, che ha generato un riallineamento a livello territoriale, riducendo di molto la variabilità riscontrata nell'iniziale fase di start up del Fondo. Si tratta, mediamente, di corsi di 8 lavoratori impegnati cadauno in 18 ore di aula. Il costo orario di un'ora di formazione nel 2008 rimane ancorato alla soglia dei 26€, perfettamente in linea con il dato 2007. Nei tre anni è in forte diminuzione lo scostamento tra costi previsti ed effettivamente sostenuti.

3.1 - Un quadro di insieme

Come si evince dalla tabella 3.2, il numero di partecipazioni torna a crescere nel 2008 toccando quota 7.883, dato inferiore al 2006 dove il calo dei corsisti era stato rilevante¹², ma comunque superiore a quello del 2007. È quindi evidente, nel triennio, la consistenza dell'attività formativa messa in atto attraverso il Conto di Sistema; si parla infatti di circa 20.800 partecipazioni pari a 14.173 lavoratori. L'attività ha coinvolto, sempre nel triennio, 845 aziende¹³ impegnate complessivamente in 2.568 azioni formative.

¹⁰ I dati del Conto Formazione sono disponibili a partire dall'anno 2007.

¹¹ Per un approfondimento più dettagliato sulla terminologia introdotta si rimanda al glossario presente nel rapporto.

¹² Ricordiamo ancora una volta come il 2007 aveva visto escluse le attività relative al territorio Bolognese.

¹³ Dato al lordo delle replicazioni di un medesimo lavoratore/azienda su più anni.

Alla luce dell'analisi triennale dei dati a disposizione, l'offerta formativa sembra convergere verso un livello di stabilità strutturale, che genera una sorta di riallineamento a livello territoriale, riducendo di molto la variabilità riscontrata nell'Avviso 1/2006.

Sul piano territoriale sono evidenti i segni di recupero del territorio Romagnolo, che nell'Avviso 1/2007 aveva fatto registrare una diminuzione delle ore formative sia in termini assoluti sia, più in generale, in termini di formazione pro capite e per singola azione formativa.

Si parla, mediamente, di corsi di 8 lavoratori impegnati cadauno in 18 ore di aula. Si tenga comunque conto che le specifiche connotazioni territoriali delle aziende beneficiarie generano di per sé un fisiologico livello di variabilità nella struttura dei corsi da esse richieste e, di conseguenza, della durata complessiva delle attività.

La relazione fra dimensione aziendale, settore di appartenenza, tipologia di tematica, ampiezza (numero di allievi) e volumi (numero di ore) dell'aula verrà approfondita e sviluppata più dettagliatamente nei capitoli successivi. Con scarse differenziazioni territoriali, aumenta la platea di aziende coinvolte e la varietà dell'offerta formativa (aumento delle azioni). Al contempo sembra anche delinearsi un processo di maggior razionalizzazione delle risorse a livello aziendale. Tende a diminuire il numero di lavoratori formati per azienda, che passa da 18,04 del 2006 a 16,59 del 2007 e, di pari passo, diminuiscono i multi-corso; dopo l'iniziale fase di start up, che vedeva ogni lavoratore coinvolto mediamente in 1,56 corsi, nelle ultime due rilevazioni tale dato si assesta a quota 1,4 (v. tav. 3.1). È evidente, quindi, come a parità di monte ore annuo (2006 vs 2008) diminuisca anche il numero medio di ore per azienda.

Resta ancora evidente, infine, il ritardo nella progettazione di azioni pluri-aziendali (tema che verrà approfondito nel capitolo 7 del rapporto). Tale fenomeno appare particolarmente rilevante se si pensa che il Conto di Sistema nasce proprio per favorire la formazione nelle piccole- medie imprese, che in realtà abbiamo osservato essere le più sfavorite in questa direzione e che potrebbero solo trarre beneficio nell'accesso alla formazione proprio attraverso momenti e pratiche di cooperazione. Quest'ultimo risultato appare del tutto in linea con quanto emerso anche nel recente rapporto di monitoraggio del Conto Formazione¹⁴. In media, ogni azione coinvolge 1,2 unità locali, fenomeno questo che, con le sole eccezioni di Parma e Modena, che presentano valori sopra la media (rispettivamente 1,33 e 1,31), appare comune all'intero territorio regionale. Ancora elevato (nel confronto col 2006), il numero di azioni in cui è coinvolta ciascuna azienda, con particolare evidenza delle province di Parma e Bologna (rispettivamente 4,26 e 4,13) che presentano valori sopra la media (3,55). Questo dato non sorprende visto lo sbilanciamento delle beneficiarie verso dimensioni d'azienda più elevate (già descritto nel capitolo 1) che richiedono pertanto accesso ad una gamma più ampia di contenuti formativi.

¹⁴ Ires Emilia-Romagna, Confindustria Emilia-Romagna, *Monitoraggio delle attività realizzate in Emilia-Romagna nel 2007-2009*.

Tav. 3.1 - I numeri di Fondimpresa

| DATI DI RIEPILOGO | PROVINCIA OPERATIVA DEI LAVORATORI | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------------------|--------|--------|---------|--------|--------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|
| | BOLOGNA | | | FERRARA | | | FORLÌ-CESENA | | | MODENA | | | PARMA | | |
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Partecipazioni | 1524 | - | 1.460 | 323 | 151 | 482 | 397 | 332 | 618 | 1675 | 1.059 | 1.842 | 1730 | 582 | 1.194 |
| Partecipanti | 760 | - | 961 | 227 | 107 | 309 | 268 | 261 | 436 | 1.217 | 803 | 1.450 | 1.063 | 437 | 887 |
| Aziende | 40 | - | 55 | 20 | 12 | 15 | 22 | 18 | 17 | 74 | 55 | 107 | 50 | 32 | 45 |
| Azioni | 199 | - | 209 | 47 | 26 | 59 | 60 | 52 | 64 | 192 | 134 | 248 | 140 | 77 | 144 |
| Media partecipazioni per Allievo | 2,01 | - | 1,52 | 1,42 | 1,41 | 1,56 | 1,48 | 1,27 | 1,42 | 1,38 | 1,32 | 1,27 | 1,63 | 1,33 | 1,35 |
| Media partecipazioni per Azienda | 37,74 | - | 26,55 | 16,15 | 12,58 | 32,13 | 18,13 | 18,23 | 35,76 | 22,75 | 19,11 | 17,15 | 34,56 | 18,19 | 26,70 |
| Media partecipazioni per Azione | 7,66 | - | 6,99 | 6,87 | 5,81 | 8,17 | 6,62 | 6,38 | 9,66 | 8,72 | 7,90 | 7,43 | 12,36 | 7,57 | 8,29 |
| Media partecipanti per Azienda | 18,79 | - | 17,47 | 11,35 | 8,92 | 20,60 | 12,23 | 14,40 | 25,19 | 16,53 | 16,35 | 13,50 | 21,25 | 13,66 | 19,84 |
| Totale ore formazione effettive | 25.887 | - | 24.126 | 7.880 | 5.319 | 9.223 | 6.888 | 5.373 | 11.635 | 31.512 | 20.277 | 28.961 | 24.049 | 12.439 | 22.876 |
| Media ore formative per partecipazione | 16,99 | - | 16,52 | 24,39 | 35,22 | 19,13 | 17,35 | 16,18 | 19,30 | 18,81 | 19,82 | 15,72 | 14,78 | 22,58 | 19,35 |
| Media ore formative per allievo | 34,09 | - | 25,11 | 34,71 | 49,71 | 29,85 | 25,69 | 20,58 | 26,88 | 25,90 | 26,17 | 19,96 | 24,84 | 30,19 | 25,79 |
| Media ore formative per azienda | 645,48 | - | 438,66 | 393,98 | 443,21 | 614,87 | 313,92 | 297,25 | 677,09 | 425,44 | 405,61 | 269,04 | 490,85 | 414,63 | 511,94 |
| Media ore formative per azione | 130,08 | - | 115,44 | 167,65 | 204,56 | 156,32 | 114,80 | 103,33 | 187,66 | 164,13 | 157,19 | 116,78 | 175,54 | 170,63 | 158,86 |
| Media unità locali per azione | 1,15 | - | 1,09 | 1,06 | 1,00 | 1,00 | 1,12 | 1,00 | 1,08 | 1,36 | 1,16 | 1,31 | 1,39 | 1,10 | 1,33 |
| Media azioni per unità locali | 5,61 | - | 4,13 | 2,50 | 2,17 | 3,93 | 3,04 | 2,82 | 4,19 | 3,54 | 3,18 | 3,01 | 3,84 | 2,63 | 4,26 |
| DATI DI RIEPILOGO | PIACENZA | | | RAVENNA | | | REGGIO EMILIA | | | RIMINI | | | TOTALE | | |
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Partecipazioni | 744 | 439 | 699 | 618 | 525 | 495 | 1280 | 745 | 632 | 441 | 411 | 411 | 8732 | 4.244 | 7.833 |
| Partecipanti | 488 | 303 | 577 | 426 | 340 | 335 | 819 | 510 | 385 | 326 | 260 | 219 | 5.593 | 3.021 | 5.559 |
| Aziende | 25 | 30 | 32 | 38 | 38 | 23 | 27 | 29 | 25 | 18 | 16 | 16 | 310 | 230 | 335 |
| Azioni | 97 | 62 | 89 | 86 | 65 | 60 | 129 | 93 | 89 | 47 | 45 | 55 | 997 | 554 | 1.017 |
| Media partecipazioni per Allievo | 1,52 | 1,45 | 1,21 | 1,45 | 1,54 | 1,48 | 1,56 | 1,46 | 1,64 | 1,35 | 1,58 | 1,88 | 1,56 | 1,40 | 1,41 |
| Media partecipazioni per Azienda | 29,83 | 14,63 | 21,84 | 18,13 | 13,82 | 21,61 | 47,41 | 25,92 | 25,71 | 24,50 | 26,28 | 25,55 | 28,17 | 18,45 | 23,38 |
| Media partecipazioni per Azione | 7,67 | 7,10 | 7,85 | 7,19 | 8,08 | 8,25 | 9,92 | 8,01 | 7,10 | 9,38 | 9,13 | 7,47 | 8,76 | 7,66 | 7,70 |
| Media partecipanti per Azienda | 19,55 | 10,10 | 18,03 | 12,49 | 9,05 | 14,58 | 30,33 | 17,81 | 15,67 | 18,11 | 18,42 | 13,71 | 18,04 | 13,73 | 16,59 |
| Totale ore formazione effettive | 13.178 | 9.152 | 15.833 | 9.924 | 7.018 | 8.111 | 20.311 | 14.438 | 16.111 | 8.075 | 5.792 | 6.994 | 147.703 | 79.808 | 143.869 |
| Media ore formative per partecipazione | 17,71 | 22,77 | 22,65 | 16,06 | 13,37 | 16,39 | 15,87 | 19,38 | 25,49 | 18,31 | 14,09 | 17,02 | 17,12 | 19,28 | 18,43 |
| Media ore formative per allievo | 26,95 | 30,61 | 27,44 | 23,30 | 20,64 | 23,89 | 24,80 | 28,31 | 41,87 | 24,77 | 22,26 | 32,04 | 26,86 | 26,93 | 25,88 |
| Media ore formative per azienda | 527,08 | 305,07 | 494,77 | 291,73 | 187,21 | 348,81 | 752,26 | 504,21 | 657,95 | 448,61 | 396,54 | 436,84 | 478,00 | 362,30 | 429,46 |
| Media ore formative per azione | 135,85 | 160,56 | 177,89 | 115,40 | 107,97 | 135,18 | 157,45 | 155,25 | 181,02 | 171,81 | 128,71 | 127,16 | 148,59 | 147,82 | 141,74 |
| Media unità locali per azione | 1,13 | 1,23 | 1,06 | 1,21 | 1,25 | 1,10 | 1,19 | 1,11 | 1,06 | 1,13 | 1,07 | 1,16 | 1,22 | 1,13 | 1,17 |
| Media azioni per unità locali | 4,48 | 2,53 | 2,94 | 3,12 | 2,16 | 2,85 | 5,67 | 3,59 | 3,86 | 2,94 | 3,53 | 3,83 | 3,94 | 2,84 | 3,55 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

3.2 - La dimensione economica

A conclusione di questo breve excursus, si è cercato di quantificare l'entità delle risorse economiche rese disponibili in quest'ultimo Avviso e le sue ripercussioni sia in termini di costi, sia in termini di efficienza (v. tav. 3.2). Lo stanziamento per il bando 2/2008 ammonta a 3.800.000€, dato che si riallinea ai livelli dell'Avviso 1/2006.

Tav. 3.2 - La dimensione economica di Fondimpresa (attività a bando)

| REFERENTE DEL PIANO | ANNO | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 |
| Totale Finanziamento | 3.350.280 € | 2.124.546 € | 3.800.000 € |
| Ore di corso previste | 178.536 | 95.131 | 165.945 |
| Ore di corso effettive | 147.703 | 79.808 | 143.869 |
| Partecipazioni | 8.732 | 4.244 | 7.833 |
| Costo per partecipazione | 383,68 € | 500,60 € | 485,13 € |
| Costo per ore previste | 18,77 | 22,33 | 22,90 |
| Costo per ore effettive | 22,68 | 26,62 | 26,41 |
| Differenza assoluta tra Costo previsto ed effettivo per ora | -3,92 | -4,29 | -3,51 |
| Differenza percentuale tra Costo previsto ed effettivo per ora | -20,88 | -19,20 | -15,34 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Torna a crescere il numero di ore di formazione, sia previste sia effettivamente erogate. Tale espansione si accompagna anche ad un miglioramento delle economie di scala che si traduce in una certa stabilità dei costi, sia orari sia per singola partecipazione.

Il costo orario di un'ora di formazione nel 2008 rimane ancorato alla soglia dei 26€, perfettamente in linea al dato 2007. Da sottolineare l'ulteriore razionalizzazione della progettazione dei corsi (ed il conseguente recupero di efficienza) che dal 2006 al 2008 ha visto diminuire la differenza percentuale tra costo orario previsto ed effettivo dal 21% al 15%.

BOX 3 - CONTO SISTEMA E CONTO FORMAZIONE: NUMERI A CONFRONTO

In questo box viene introdotto un primo tentativo di comparazione tra indicatori fondamentali utilizzati per monitorare le attività formative di Fondimpresa finanziate nel Conto di Sistema e nel Conto Formazione.

L'analisi è limitata ai due anni ad oggi confrontabili (2007 e 2008).

Di seguito un breve richiamo alla definizione dei canali di Finanziamento sopra citati:

CONTO DI SISTEMA: Il Conto di Sistema (CS) è un conto collettivo ideato per sostenere, in particolare, la formazione nelle aziende di piccole dimensioni, favorendo l'aggregazione di imprese su piani formativi comuni, in ambito settoriale o territoriale. Il Conto di Sistema utilizza il 26% (il 4% copre i costi di attività e gestione del Fondo) dei contributi versati a Fondimpresa dalle imprese aderenti e serve a finanziare le iniziative formative ma anche altre attività funzionali alla organizzazione e al funzionamento dei Piani formativi, come le attività di studio e ricerca.

CONTO FORMAZIONE: Fondimpresa accantona nel conto individuale di ciascuna azienda aderente, denominato "Conto formazione" (CF), una quota pari al 70% del contributo obbligatorio dello 0,30% sulle retribuzioni dei propri dipendenti versato al Fondo tramite l'Inps. Le risorse finanziarie che affluiscono nel Conto formazione sono a completa disposizione dell'azienda titolare, che può utilizzarle per fare formazione ai propri dipendenti nei tempi e con le modalità che ritiene più opportuni, sulla base di Piani formativi aziendali o interaziendali condivisi dalle rappresentanze delle parti sociali. Le risorse del Conto formazione possono finanziare fino ai due terzi della spesa complessiva di ciascun Piano formativo, mentre il restante terzo resta a carico dell'impresa titolare e può essere coperto con la spesa sostenuta per i propri dipendenti in relazione alle ore di partecipazione alle attività di formazione.

Rispetto al Conto di Sistema il Conto di Formazione appare orientato ad una platea di imprese molto più ristretta e, soprattutto, concentrata su una dimensione, in proporzione, più elevata. Tale distorsione determina un vero e proprio effetto di scala su molti degli indicatori proposti nella tabella successiva. Se, ad esempio, un'impresa nel CF manda mediamente in formazione 42,55 lavoratori, nel CS tale cifra scende a 16,59. Le 192 Aziende del CF nel 2008 hanno messo in formazione ben 8.170 lavoratori contro i 5.559 delle 335 impegnate del CS. I corsi del CF appaiono, inoltre, caratterizzati da un orientamento estensivo più che intensivo, ovvero coinvolgono una platea di lavoratori molto più ampia ma in corsi che hanno una durata media nettamente inferiore. Si parla di corsi di 13 ore per il CF e di 18 per il CS. Decisamente omogenea, invece, la modulazione dei corsi in tutto il sistema Fondimpresa (Emilia-Romagna) che prevede aule frequentate in media da 8 allievi, ciascuno dei quali è coinvolto in media in 1,4 corsi. L'elevata scala dimensionale delle imprese del CF si traduce, come logico attendersi, anche in numero di azioni formative pro-capite di due volte superiore.

Tav. 3.2 - I numeri del Conto Formazione (azioni formative con territorio interessato regionale)

| DATI DI RIEPILOGO | CONTO FORMAZIONE | | CONTO SISTEMA | |
|--|------------------|---------|---------------|---------|
| | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 |
| Partecipazioni | 6.593 | 10.550 | 4.244 | 7.833 |
| Partecipanti | 4.484 | 8.170 | 3.021 | 5.559 |
| Aziende | 106 | 192 | 230 | 335 |
| Azioni | 900 | 1.252 | 554 | 1.017 |
| Numero medio di partecipazioni per Allievo | 1,47 | 1,29 | 1,40 | 1,41 |
| Numero medio di partecipazioni per Azienda | 62,20 | 54,95 | 18,45 | 23,38 |
| Numero medio di partecipazioni per Azione | 7,33 | 8,43 | 7,66 | 7,70 |
| Numero medio di partecipanti per Azienda | 42,30 | 42,55 | 13,73 | 16,59 |
| Totale ore formazione effettive | 84.399 | 136.242 | 79.808 | 143.869 |
| Numero medio di ore formative per partecipazione | 12,85 | 12,96 | 19,28 | 18,43 |
| Numero medio di ore formative per allievo | 18,83 | 16,70 | 26,93 | 25,88 |
| Numero medio di ore formative per azienda | 796,21 | 709,59 | 362,3 | 429,46 |
| Numero medio di ore formative per azione | 96,02 | 110,41 | 147,82 | 141,74 |
| Numero medio di unità locali per azione | 1,23 | 1,12 | 1,13 | 1,17 |
| Numero medio di azioni per unità locali | 10,46 | 7,31 | 2,84 | 3,55 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Capitolo 4 - Le composizioni d'aula

Introduzione

In questo capitolo viene approfondita l'analisi del profilo dei corsisti. Partendo dallo studio delle caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori coinvolti (sesso, età, titolo di studio, inquadramento, tipologia aziendale di appartenenza), si passerà ad una disamina più dettagliata dei contenuti e delle modalità con cui viene svolta l'attività formativa.

La scelta di commentare i dati dal punto di vista delle partecipazioni nasce dalla necessità di analizzare il volume delle attività formative (bacino d'utenza dei corsi) senza spostare l'attenzione sul singolo individuo e concentrando invece l'analisi sui contenuti e sulle modalità di erogazione. In questo modo vengono analizzate le caratteristiche di ogni singolo corso indipendentemente dal fatto che un lavoratore possa essere coinvolto in più attività formative nel medesimo Avviso. In tal senso la metodologia proposta sarà utile a fornire un quadro esaustivo delle composizioni delle aule.

Sempre in questo capitolo verrà adeguatamente descritto il tema della presenza di un medesimo lavoratore su più attività (d'ora in poi allievi multi-corso). Si rimanda invece alla specifica sezione statistica (v. sez. 6 su cd-rom) per un eventuale approfondimento sui partecipanti, ovvero il numero reale di persone fisiche mandate in formazione e tutte le caratteristiche loro connesse.

Lo schema seguente sviluppa tre aspetti fondamentali della formazione:

| STRUMENTO | RIFERIMENTO SEZIONE STATISTICA CD-ROM |
|---|---|
| Lo studio delle partecipazioni d'aula | Sezione 4 - Le composizioni d'aula |
| L'analisi delle ore di formazione svolte | Sezione 9 - Dispersione dell'attività formativa |
| L'approfondimento sugli allievi multi-corso | Sezione 6 - Il profilo dei lavoratori |

I primi due fanno riferimento alla quantificazione dei volumi di attività erogata, il terzo, con un approccio di tipo più "qualitativo", cerca di mettere in evidenza aspetti relativi all'intensità e varietà con cui i corsi vengono attivati.

CAPITOLO IN BREVE

Anche in questa edizione del rapporto di monitoraggio si rafforza sempre di più l'idea che l'accesso alla formazione dipenda, oltre che dalla qualifica, tipicamente medio-alta, da fattori socio anagrafici quali l'età, la cittadinanza e la scolarizzazione. In linea anche con i risultati ottenuti da altre ricerche sul tema della formazione continua, si delinea l'esistenza di un "circolo virtuoso/vizioso" che vede le imprese maggiormente orientate a formare lavoratori con livelli di scolarizzazione più elevati; fenomeno questo che si traduce in uno svantaggio per la componente meno istruita, anche in termini di ammontare di ore di formazione e varietà dei contenuti dei corsi. Allargando lo scenario si osserva come si mandino più frequentemente in formazione i lavoratori più recettivi alle pratiche formative, ovvero quelli inseriti in modo stabile nel mondo del lavoro e con più alte aspettative di permanenza in azienda. Da qui uno svantaggio in termini relativi per la componente meno stabile: i giovani alle prime esperienze lavorative, gli stranieri e il segmento più anziano e meno professionalizzato/scolarizzato degli organici aziendali. Le aziende, cercando di garantire un esito più efficace della formazione, cercano di correre il minor rischio possibile e prediligono lavoratori maggiormente inseriti nelle logiche aziendali ma anche verosimilmente più professionalizzati. Continuano ad essere escluse, quindi, dalla formazione quelle categorie di lavoratori già penalizzate dal mercato del lavoro, in termini di precarietà contrattuale e incertezza nelle proprie prospettive di carriera.

Resta forte la presenza di corsi legati al tema della sicurezza sul luogo di lavoro, lo sviluppo di competenze linguistiche e informatiche. I contenuti formativi appaiono sempre più schiacciati su corsi di base e programmati durante l'orario di lavoro.

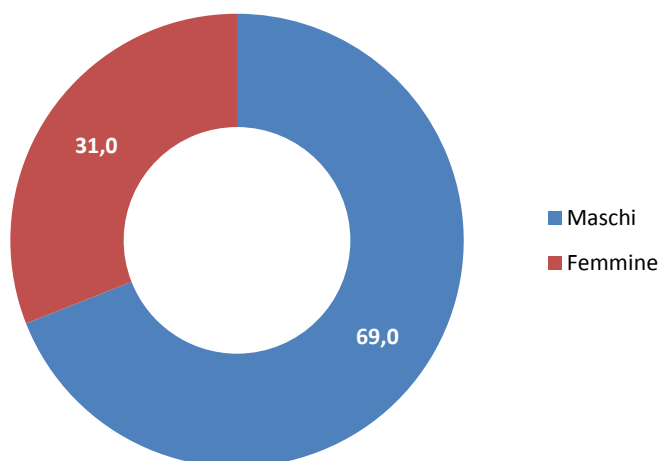
In forte crescita le cosiddette "nuove metodologie" di approccio formativo che, se da un lato possono apparire più innovative, dall'altro pongono elementi di riflessione sulla validità dell'efficacia/efficienza delle stesse. Questi nuovi metodi di somministrazione sembrano ridurre il peso della tradizionale lezione frontale in aula andando nella direzione di una rinnovata attenzione alla formazione sul posto di lavoro con modalità più orientate al *problem solving* e all'interazione del gruppo in una concreta situazione aziendale.

4.1 - Il profilo socio-anagrafico

Ricordiamo innanzitutto come, pur non raggiungendo i livelli del 2006, nel bando 2/2008 quasi raddoppiano sia le partecipazioni sia il monte ore complessivo. Si parla di 7.883 corsisti (pari a 5.559 lavoratori) di cui 5.407 maschi e 2.406 femmine. Dal punto di vista demografico non si riscontrano sostanziali variazioni nella composizione di genere delle partecipazioni. Essa, come già mostrato nel capitolo 2, è perfettamente in linea con la composizione degli organici delle rispettive aziende beneficiarie, restando predominante la partecipazione maschile¹⁵ ai corsi (v.fig.4.1) (ogni 3 corsisti 2 sono maschi e una femmina). Il peso delle lavoratrici è massimo tra i corsisti del settore tessile e del settore dei servizi (come conseguenza dell'elevata femminilizzazione di questi comparti), minimo, nelle costruzioni. In entrambi gli Avvisi le donne appaiono formate maggiormente nelle micro imprese (fino a 10 dipendenti).

Decisamente stabile in entrambi gli Avvisi l'intensità dell'attività formativa erogata; le lavoratrici formate sono state coinvolte in media in un numero di corsi pari a quello dei loro colleghi maschi (1,4 corsi, in media). Si delinea per la prima volta, invece, una "forbice" che vede la componente maschile impegnata in corsi mediamente più corti delle colleghe (18 ore contro le 19,5 nel 2008).

Fig. 4.1 - Quota partecipazioni per sesso, Avviso 2/2008 (composizione percentuale)



FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

4.2 - Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato Istat

Di seguito si cerca di evidenziare eventuali scostamenti tra caratteristiche socio-demografiche dei corsisti e universo dei lavoratori dipendenti regionali. Si è scelto, dato il livello di dettaglio disponibile e l'aggiornamento del dato, di ricostruire il prospetto regionale utilizzando la rilevazione Forze di Lavoro Istat.

Al netto dei diversi volumi di attività erogata già descritti, resta evidente lo sbilanciamento nella caratterizzazione dei formati rispetto all'universo dei lavoratori dipendenti (v. tav. 4.1)i. Oltre alla tendenza già citata nel capitolo 2 a favorire un addensamento dei corsisti verso le qualifiche medio-alte, si rafforza l'idea che l'accesso alla formazione dipenda anche da fattori socio-anagrafici quali l'età, la cittadinanza e la scolarizzazione. Continua infatti a delinearsi, anche nel 2008, una concentrazione dei formati nelle coorti di età centrali, 35-44 e 45-54, che raggiungono nel 2008 rispettivamente un peso del 40,8% e del 25%. Come si vede, il divario rispetto al dato Istat 2008 è di circa 8 punti percentuali in più per la classe 35-44.

¹⁵ Spiccano come *out-layer* Piacenza con un picco di 85% e Parma con solo 61,7%.

Continuano, invece, a pesare poco le coorti d'età estreme: i giovanissimi di età inferiore ai 25 anni, e gli over 54, rispettivamente il 2,4% e il 5%. La struttura per età delle partecipazioni non mostra particolari scostamenti al variare della dimensione aziendale e della distribuzione territoriale delle aziende. Per quanto concerne il versante settoriale il quadro è più eterogeneo: nel meccanico e nel ceramico è ancora più evidente la concentrazione verso le coorti centrali di età, mentre nel tessile e nelle altre industrie è più evidente la presenza giovanile.

Sempre rispetto al dato Istat, si riscontra ancora una netta prevalenza di lavoratori con elevata scolarizzazione. Nel 2008, i formati dispongono per il 48,9% di un diploma di scuola media superiore e il 22,2% di un titolo di laurea.

Tav. 4.1 - Confronto fra la composizione delle Forze di lavoro (Istat) e partecipazioni (composizione percentuale di colonna)

| CLASSI DI ETÀ | FDL | | PARTECIPAZIONI | |
|--------------------------------------|--------------|--------------|----------------|--------------|
| | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 |
| 15 - 24 | 6,8 | 7,0 | 2,7 | 2,4 |
| 25 - 34 | 27,1 | 26,0 | 30,8 | 27,0 |
| 35 - 44 | 33,0 | 32,8 | 40,5 | 40,8 |
| 45 - 54 | 24,8 | 26,0 | 21,6 | 24,9 |
| 55 - 64 | 7,9 | 7,8 | 4,3 | 4,8 |
| 65 + | 0,4 | 0,4 | 0,1 | 0,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| TITOLO DI STUDIO | FDL | | PARTECIPAZIONI | |
| | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 |
| Nessun titolo/licenza elementare | 5,2 | 5,1 | 3,3 | 1,9 |
| Licenza media | 29,8 | 29,1 | 17,7 | 21,8 |
| Qualifica professionale | 10,2 | 9,7 | 5,0 | 5,2 |
| Diploma di scuola media superiore | 39,2 | 39,6 | 51,2 | 48,9 |
| Laurea e successive specializzazioni | 15,6 | 16,5 | 22,9 | 22,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| CITTADINANZA | FDL | | PARTECIPAZIONI | |
| | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 |
| Italiana | 90,4 | 88,7 | 96,3 | 96,9 |
| Paesi UE | 1,3 | 2,2 | 1,3 | 0,6 |
| Paesi Extra UE | 8,2 | 9,1 | 2,4 | 2,5 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro Istat (dati rilasciati dalla Regione Emilia-Romagna)

La struttura dei formati appare, invece, in linea con la struttura più generale del mercato del lavoro, dove i livelli di scolarizzazione più elevata si registrano in concomitanza degli inquadramenti più alti: il 98,5% dei laureati formati sono impiegati e quadri mentre l'83% di quelli in possesso della licenza media si concentra tra gli operai. In secondo luogo notiamo come al crescere del titolo di studio aumenti anche la quota di lavoratrici formate; nel 2008 le donne sono il 38,5% dei formati con diploma di laurea (ben 7 punti percentuali in più rispetto al peso medio della componente femminile). Più in generale si rileva, infine, che la componente più istruita messa in formazione è anche quella più giovane (ben l'86% dei laureati ha un'età compresa fra i 25 ed i 44 anni). Sia la dimensione aziendale sia quella settoriale sembrano, invece, non influire significativamente sul livello di scolarizzazione degli avviati alla formazione¹⁶.

Il terzo elemento di confronto con la composizione dell'universo regionale è costituito dalla cittadinanza dei lavoratori formati. Anche nell'Avviso 2/2008 si evidenzia una netta sottorappresentazione dell'occupazione dipendente straniera, circa 9 punti percentuali in meno rispetto al dato Istat (UE ed Extra

¹⁶ Solo le imprese con più di 500 dipendenti presentano una quota di laureati superiore alla media (37,2% contro la media del 22,2%).

UE), 88,7% contro 96,9%. I formati stranieri, in linea con quanto detto nel precedente rapporto, si caratterizzano per qualifiche più basse e sono mediamente più giovani¹⁷.

La maggior propensione delle aziende, sopra documentata, a formare lavoratori con livelli di scolarizzazione più elevati si traduce in uno svantaggio per la componente meno istruita anche in termini di ammontare di ore di formazione pro capite erogate, dato questo che risulta sensibilmente inferiore a quello dei più scolarizzati. Si evidenzia, infatti, uno scarto tra le ore effettive di formazione svolte dai lavoratori meno scolarizzati e quelli più istruiti, scarto che torna ad aumentare nel 2008; il divario è passato da 2 ore in media nel 2007 (da 17 ore dei senza titolo ai 19,1 dei laureati) a 3 ore nell'anno successivo (da 17,2 ore dei senza titolo ai 20,1 dei laureati). Si sottolinea, inoltre, come il divario si acutizza nel confronto con i possessori della licenza media che si attesta attorno a 15,2 ore medie. Questo vantaggio in termini di ammontare di ore di formazione si accompagna alla possibilità dei più scolarizzati di accedere a più di un corso di formazione nell'ambito di un medesimo Avviso, con il possibile effetto di differenziazione e maggiore articolazione tematica dell'offerta formativa; opportunità che è negata, invece, alle figure a bassa scolarizzazione¹⁸. Si comincia pertanto a delineare l'esistenza di un "circolo virtuoso/vizioso" che favorisce l'accesso alla formazione solo della componente più scolarizzata dei lavoratori a scapito di quella dei meno istruiti.

Evidente quindi, la dinamica per cui le aziende tendono a mandare in formazione lavoratori più recettivi a pratiche formative, inseriti in modo stabile nel mondo del lavoro e con più alte aspettative di permanenza in azienda. Da qui uno svantaggio in termini relativi per la componente meno stabile: i giovani alle prime esperienze lavorative, gli stranieri e il segmento più anziano e meno professionalizzato/scolarizzato degli organici aziendali.

4.3 - La collocazione aziendale del lavoratore

Nel presente paragrafo viene approfondito come si inserisce nel contesto aziendale il profilo dei lavoratori formati, in particolare facendo riferimento alla tipologia contrattuale, alla qualifica, all'anzianità aziendale e all'area funzionale.

4.3.1 - Il contratto di lavoro

Come emerge dalla tabella 4.2, tra le partecipazioni la componente atipica dei "tempi determinati" continua a diminuire attestandosi al 6,4%, 2 punti percentuali in meno rispetto al 2007 e quasi 5 rispetto al 2006. Diventa, invece, sempre più evidente lo schiacciamento della formazione sui lavoratori con contratto di tipo standard, tempo pieno e indeterminato, che sale al 91,8%. Lo scenario descritto accentua, ancora una volta, la relazione che esiste tra la struttura dell'occupazione nel mercato del lavoro e la composizione delle presenze in aula.

A tal proposito va ricordato che lo stock di lavoratori a tempo indeterminato (fonte Istat) pesa nel mercato del lavoro regionale per l'87,7%. Se ne deduce che gli atipici sono dunque ulteriormente discriminati nel mondo della formazione. Resta forte lo svantaggio della componente femminile¹⁹, caratterizzata da contratti atipici in proporzione doppia rispetto ai colleghi maschi.

¹⁷ Gli stranieri sono per il 40% costituiti da lavoratori under 35, per gli Italiani il dato scende al 29,1%. Il dato sulla qualifica segnala come i lavoratori extra-UE siano per oltre il 90% operai.

¹⁸ Nel 2008 coloro che disponevano della sola istruzione di base avevano sostenuto più di un corso in appena il 9% dei casi, quota che invece raggiunge 29,6% per i possessori di titolo di laurea.

¹⁹ Ancora più caratterizzata da presenza femminile, anche se con un peso decisamente inferiore, è la componente atipica dei part-time.

I lavoratori “flessibili” sono, come nel più generale mercato del lavoro, prevalentemente di sesso femminile, concentrati su classi di età più giovani e sulle qualifiche più basse²⁰. Sul piano settoriale l’attività formativa degli atipici è massima, ed in aumento, nel settore dei servizi.

In fine, il gap evidenziato nell’accesso ai corsi non si accompagna in quest’ultimo Avviso ad una ulteriore discriminazione di quegli atipici che riescono ad entrare in formazione, sia in termini di numero di corsi in cui si è coinvolti sia in termini di durata degli stessi.

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

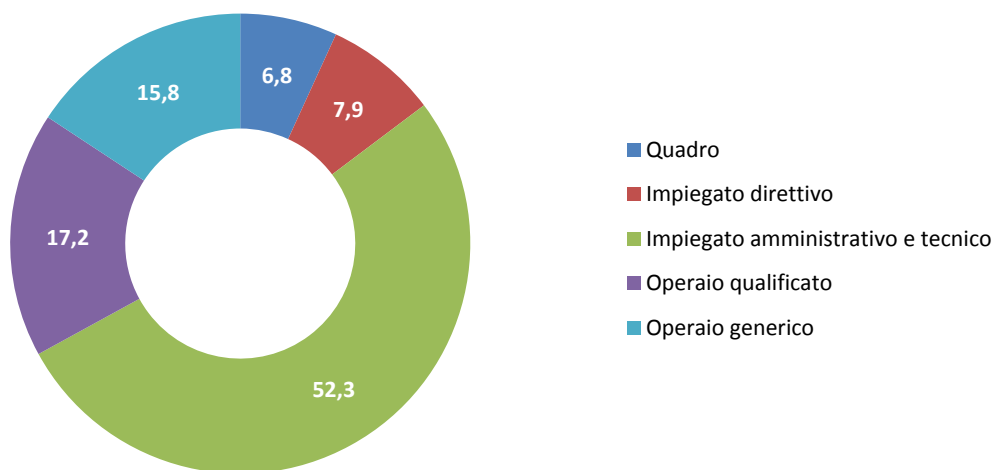
| TIPOLOGIA CONTRATTUALE | 2007 | | | 2008 | | |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | SESSO | | | SESSO | | |
| | M | F | MF | M | F | MF |
| Contratto a tempo determinato | 7,0 | 10,0 | 8,1 | 5,0 | 9,6 | 6,4 |
| Contratto a tempo indeterminato | 92,3 | 87,8 | 90,7 | 93,8 | 87,3 | 91,8 |
| Contratto di lavoro a tempo parziale | 0,2 | 1,7 | 0,7 | 0,1 | 2,1 | 0,7 |
| Cassa integrazione guadagni | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,2 | 0,3 |
| Contratto di inserimento | 0,5 | 0,3 | 0,4 | 0,7 | 0,4 | 0,6 |
| Contratto di lavoro intermittente | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 |
| Contratto di lavoro ripartito | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

4.3.2 - L’inquadramento professionale

Come già anticipato nel capitolo 2, con riferimento ai lavoratori formati, la sovra-rappresentazione delle figure impiegate (tecniche ed amministrative) assume toni ancora più forti se valutata in termini di partecipazioni ai corsi. Nello specifico il 60,2%²¹ dei corsisti sono impiegati, il 33% operai e solo il 6,8% quadri. Questo sbilanciamento si accentua per la componente femminile dove la quota di impiegate raggiunge il 77,5%. Come nelle attese, invece, le figure operaie sono ancora legate al lavoro maschile, 40% contro il 60% delle donne. In linea anche con le logiche di carriera, impiegati amministrativi e operai generici appaiono più giovani (35-40). Quadri, impiegati direttivi e operai qualificati sono mediamente più maturi (40-45 anni).

Fig. 4.2 - Composizioni d’aula per inquadramento professionale, Avviso 2/2008 (composizione percentuale)



FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

²⁰ Il 44,7% degli under 25 messi in formazione nell’ambito dell’ Avviso 2/2008 ha un contratto non standard.

²¹ La quota degli impiegati mandati in formazione era 55,9% in termini di partecipanti.

Maggiore variabilità si riscontra, invece, dal punto di vista dei settori di attività economica dove spiccano i servizi per quota più elevata di impiegati mandati in formazione (71,6%) e le industrie ceramiche e le “altre industrie” dove, invece, è nettamente sopra la media la quota di operai (rispettivamente 54,4% e 38,2%).

Tav. 4.3 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e inquadramento (valori medi)

| INQUADRAMENTO | 2007 | | 2008 | |
|------------------------------------|------------------------|--|------------------------|--|
| | Ore di corso effettive | | Ore di corso effettive | |
| | Media | | Media | |
| Quadro | 18,9 | | 18,3 | |
| Impiegato direttivo | 17,5 | | 17,0 | |
| Impiegato amministrativo e tecnico | 20,6 | | 20,8 | |
| Operaio qualificato | 18,9 | | 15,8 | |
| Operaio generico | 15,6 | | 14,4 | |
| Totale | 19,4 | | 18,4 | |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Le figure impiegate presentano un netto vantaggio anche in termini di volume di formazione (v. tav. 4.3). Si parla di 20,8 ore medie di corso per gli impiegati amministrativi e tecnici, tale valore scende a 15,8 per gli operai specializzati e addirittura a 14,4 per gli operai generici. Il divario appare in ulteriore aumento rispetto all'avviso 1/2007.

Dalla tabella successiva si evince, inoltre, come siano proprio gli impiegati, in particolare quelli direttivi, a riuscire ad accedere a più corsi nell'ambito del medesimo avviso. Si può pertanto sostenere che l'essere in possesso di qualifiche più elevate, unitamente ad un buon livello di scolarizzazione, sono elementi che costituiscono un buon presupposto per un più ampio e intenso accesso alla formazione.

Tav. 4.4 - Partecipanti ad azioni formative per numero di partecipazioni, anno e inquadramento (composizione percentuale di riga)

| INQUADRAMENTO | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|-------------|------------|------------|--------------|--------------------------------------|-------------|------------|------------|--------------|
| | Numero di partecipazioni per allievo | | | | | Numero di partecipazioni per allievo | | | | |
| | 1 | 2-3 | 4-5 | 5+ | Totale | 1 | 2-3 | 4-5 | 5+ | Totale |
| Quadro | 63,4 | 33,1 | 3,5 | 0,0 | 100,0 | 69,3 | 24,9 | 4,9 | 0,9 | 100,0 |
| Impiegato direttivo | 61,0 | 32,7 | 5,4 | 0,9 | 100,0 | 69,3 | 23,1 | 3,9 | 3,7 | 100,0 |
| Impiegato amministrativo e tecnico | 67,3 | 29,4 | 3,0 | 0,4 | 100,0 | 74,0 | 22,2 | 2,9 | 0,8 | 100,0 |
| Operaio qualificato | 79,0 | 20,3 | 0,8 | 0,0 | 100,0 | 79,0 | 20,2 | 0,8 | 0,1 | 100,0 |
| Operaio generico | 90,1 | 9,6 | 0,2 | 0,0 | 100,0 | 77,0 | 21,5 | 1,5 | 0,0 | 100,0 |
| Totale | 72,1 | 25,3 | 2,4 | 0,3 | 100,0 | 74,9 | 21,9 | 2,5 | 0,7 | 100,0 |

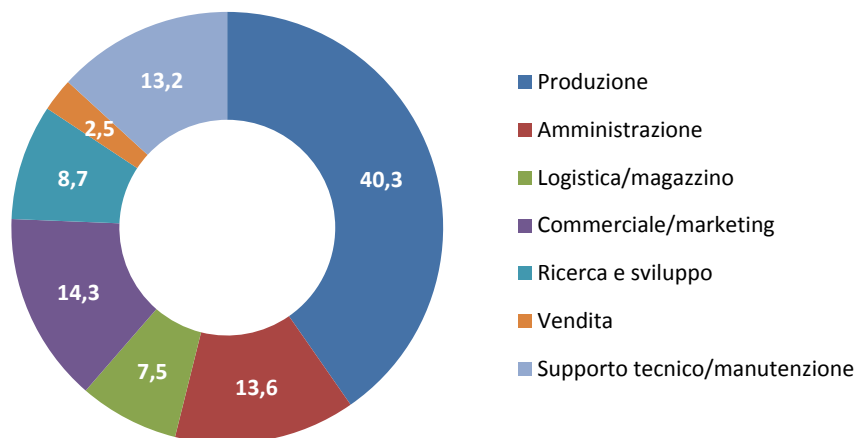
FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

4.3.3 - L'area funzionale

Anche nell'Avviso 2/2008 le partecipazioni ai corsi si concentrano nell'area produttiva (40,3%), seguono l'area “commerciale/marketing” (14,3%) e l'area “amministrazione” (13,6%). In aumento il peso dei formati dell'area “supporto tecnico/manutenzione” che passa dall'11,3% dell'Avviso 1/2007 al 13,2% dell'Avviso 2/2008. Forte la connotazione di genere delle aree funzionali “supporto tecnico/manutenzione”, con la più alta connotazione maschile (90%), seguita da “R&S” e “produzione” (rispettivamente 81,6% e 80,5%).

L'area “amministrazione” e “commerciale/marketing” sono, invece, caratterizzate da una forte preponderanza della componente femminile (rispettivamente 68,4% e 58,7%).

Fig. 4.3 - Composizioni d'aula per area funzionale, Avviso 2/2008 (composizione percentuale)



FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Dal punto di vista della qualifica, invece, si evidenzia nel 2008 una concentrazione di figure impiegate (tecniche e amministrative) nell'area amministrazione, in quella "commerciale/marketing" e "R&S". Per contro quelle a maggior connotazione operaia sono l'area produttiva (63,3%) e la "logistica magazzino" (35,2%). Per effetto di una maggiore concentrazione di figure impiegate, si evidenzia nelle aree "R&S" e "commerciale/marketing" un'età mediamente più giovane accompagnata da livelli di scolarizzazione più elevati (v. tav. 4.74 su cd-rom).

Come nello scorso rapporto di monitoraggio, massima è la presenza dell'area "produzione" nel settore delle costruzioni (56,9%), della ceramica (52,6%), dell'area amministrazione nel tessile (18,5%) e di "supporto tecnico/manutenzione" nella meccanica (16,2%); nei servizi è evidente come si tenda a privilegiare la formazione dei lavoratori dell'area "commerciale/marketing" (26,5%). Da segnalare la consistenza di "R&S" (17,3%) nel settore tessile (v. tav. 4.236 su cd-rom).

4.3.4 - L'anzianità aziendale

A conclusione di questo paragrafo si è indagata l'eventuale esistenza di una relazione tra anzianità aziendale e partecipazione ai corsi; in linea con quanto già anticipato si osserva (v. tav. 4.5) come la formazione si delinea sempre di più come prerogativa dei lavoratori inseriti in modo strutturale nell'organico. La percentuale dei corsisti con anzianità aziendale inferiore ai 3 anni continua a diminuire, passando nel 2008 al 20,4%²², mentre aumenta di quasi 6 punti percentuali la quota dei formati assunti da più di 10 anni.

Evidente, quindi, che le aziende, cercando di garantire un esito più efficace della formazione, cercano di correre il minor rischio possibile e prediligano lavoratori maggiormente inseriti nelle logiche aziendali ma anche verosimilmente più professionalizzati. Questa dinamica non è condizionata né da caratteristiche legate al lavoratore, quali genere e inquadramento, né da caratteristiche di tipo dimensionale e settoriale²³ dell'azienda che attiva il corso.

I neoassunti vengono formati, inoltre, con minor intensità, concentrandosi prevalentemente nel medesimo Avviso in un solo corso. L'opportunità di partecipare a più corsi cresce, invece al crescere dell'anzianità aziendale.

Continuano quindi ad essere escluse dalla formazione quelle categorie di lavoratori già penalizzati dal mercato del lavoro, in termini di precarietà contrattuale e incertezza nelle proprie prospettive di carriera.

²² Nell'Avviso 1/2007 i formati con anzianità aziendale inferiore ai tre anni era il 28,9%.

²³ L'unica eccezione è costituita dal settore delle costruzioni, dove la formazione in ingresso è più alta (di circa 10 punti) rispetto agli altri settori.

Tav. 4.5 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e anzianità aziendale (composizione percentuale di colonna)

| ANZIANITÀ AZIENDALE | 2007 | | | 2008 | | |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | SESSO | | | SESSO | | |
| | M | F | MF | M | F | MF |
| Meno di un anno | 4,3 | 7,0 | 5,2 | 3,1 | 5,5 | 3,9 |
| Da 1 a 2 anni di anzianità | 20,8 | 29,1 | 23,7 | 16,6 | 16,2 | 16,5 |
| Da 3 a 5 anni di anzianità | 16,9 | 15,2 | 16,3 | 21,0 | 18,6 | 20,3 |
| Da 6 a 10 anni di anzianità | 26,3 | 20,3 | 24,2 | 22,6 | 24,8 | 23,3 |
| Più di 10 anni di anzianità | 31,8 | 28,4 | 30,6 | 36,7 | 34,8 | 36,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

4.4 - Il quadro strutturale

In questo paragrafo si sposta l'attenzione dell'analisi sulla relazione esistente tra le caratteristiche strutturali delle imprese beneficiarie e la capacità di attivare percorsi di sviluppo delle risorse umane delle stesse. Tale capacità viene espressa in termini di numero di partecipazioni ai corsi, numero medio di ore di training svolte per allievo in un determinato programma formativo e numero di corsi medi per singolo lavoratore (nell'ambito del medesimo Avviso).

La tabella 4.6 fornisce la distribuzione delle partecipazioni per settore di attività economica delle aziende erogatrici. Emerge in modo evidente la prevalenza del settore meccanico il cui peso si attesta nel 2008 a 41,7%, con un ulteriore incremento di 5 punti percentuali rispetto all'avviso precedente. Seguono il macrosettore "altre industrie manifatturiere" (chimica, gomma-plastica, legno, carta, ecc.) che si mantiene costante negli ultimi due avvisi al 25,4% e quello dei servizi che si attesta attorno al 18%; a distanza il comparto ceramico con circa un 7% nel 2008. Significativa la diminuzione del volume di attività formativa nel settore tessile che torna ai livelli del 2006 attestandosi al 2,2%. Sostanzialmente stabile anche il peso dell'edilizia, poco più del 5%.

Tav. 4.6 - Partecipazioni ad azioni formative mono-pluriannuali per anno e macrosettore (composizione percentuale di colonna)

| SETTORE DI ATTIVITÀ | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 |
|---------------------|------------------------|--------------|------------------------|-------------|
| | Partecipazioni | | Ore di corso effettive | |
| | Percentuale di colonna | | Media | |
| Agricoltura | 0,0 | 0,0 | - | - |
| Industria tessile | 7,4 | 2,2 | 12,9 | 16,7 |
| Industria ceramica | 6,8 | 7,0 | 17,4 | 10,6 |
| Industria meccanica | 36,6 | 41,7 | 20,8 | 18,4 |
| Altre industrie | 25,4 | 25,3 | 19,0 | 17,4 |
| Costruzioni | 5,7 | 5,4 | 27,8 | 25,7 |
| Servizi | 18,1 | 18,4 | 17,3 | 21,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 19,3 | 18,4 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Dal punto di vista dell'intensità si osservano corsi più strutturati nel settore delle costruzioni e dei servizi, corsi più "leggeri", invece, nel ceramico e tessile. Va segnalato che la durata dei corsi dipende anche dalla tematica formativa, materia del prossimo paragrafo²⁴. Il settore della ceramica, insieme a quello costruzioni, sono anche quelli dove minima è la varietà dei corsi in cui ogni lavoratore è coinvolto nell'ambito di un medesimo Avviso (rispettivamente il 92% e l'86% dei lavoratori sono coinvolti in un solo

²⁴ La durata dei corsi nel settore costruzioni è legata sia alle tematiche affrontate sia, soprattutto, alla platea di lavoratori a cui è rivolta. Si tratta, infatti, di corsi rivolti a impiegati amministrativi e tecnici che vengono coinvolti in attività quali marketing, lingua, abilità personali, che presentano durate superiori alla media.

corso (v. tav. 4.7). Il livello più alto, per contro, si registra nel settore dei servizi (come nel precedente Avviso), dove i multi-corso sono il 34,3% dei formati.

Dal punto di vista dimensionale, (v. tav. 4.8), più dell'80% delle partecipazioni si concentra nelle piccole-medie imprese, sottorappresentata, invece, (come già descritto anche nel capitolo degli universi di riferimento) la micro impresa che copre solo il 3% delle partecipazioni. Al crescere della dimensione aziendale diminuisce in modo proporzionale anche la lunghezza dei corsi. Si passa da 22,8 ore di corso (in media) per le micro imprese a 15,5 per le grandi.

Anche dal punto di vista della varietà/molteplicità dell'offerta formativa (v. tav. 4.9) si nota un vantaggio delle imprese meno strutturate (fino a 50 dipendenti).

Tav. 4.7 - Partecipanti ad azioni formative per numero di partecipazioni, anno e settore di attività economica (composizione percentuale di riga)

| SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA (Ateco 2002) | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|---|---|-------------|------------|------------|--------------|---|-------------|------------|------------|--------------|
| | Numero di partecipazioni per allievo | | | | | Numero di partecipazioni per allievo | | | | |
| | 1 | 2-3 | 4-5 | 5+ | Totale | 1 | 2-3 | 4-5 | 5+ | Totale |
| Agricoltura | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Industria tessile | 38,3 | 58,3 | 3,4 | 0,0 | 100,0 | 71,9 | 24,0 | 4,1 | 0,0 | 100,0 |
| Industria ceramica | 87,4 | 12,6 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 92,1 | 7,9 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Industria meccanica | 77,6 | 22,1 | 0,2 | 0,0 | 100,0 | 75,1 | 21,5 | 2,8 | 0,6 | 100,0 |
| Altre industrie | 71,8 | 25,1 | 2,8 | 0,4 | 100,0 | 71,8 | 25,6 | 1,8 | 0,8 | 100,0 |
| Costruzioni | 79,0 | 18,8 | 2,2 | 0,0 | 100,0 | 86,1 | 11,5 | 1,5 | 0,9 | 100,0 |
| Servizi | 60,0 | 30,5 | 8,4 | 1,1 | 100,0 | 65,7 | 28,8 | 4,2 | 1,3 | 100,0 |
| Totale | 72,2 | 25,2 | 2,4 | 0,3 | 100,0 | 74,9 | 21,9 | 2,5 | 0,7 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 4.8 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e dimensione aziendale (classi UE) (valori medi)

| DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE) | 2007 | | 2008 | |
|-------------------------------------|------------------------|--|------------------------|--|
| | Partecipazioni | | Ore di corso effettive | |
| | Percentuale di colonna | | Media | |
| Micro 1-10 | 3,9 | | 3,0 | |
| Piccole 11-50 | 23,1 | | 24,3 | |
| Medie 51-250 | 60,1 | | 56,5 | |
| Grandi 251+ | 12,9 | | 16,2 | |
| Totale | 100,0 | | 100,0 | |
| | | | 19,3 | |
| | | | 18,4 | |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 4.9 - Partecipanti ad azioni formative per numero di partecipazioni, anno e dimensione aziendale (classi UE) (composizione percentuale di riga)

| DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE) | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|----------------------------------|---|-------------|------------|------------|--------------|---|-------------|------------|------------|--------------|
| | Numero di partecipazioni per allievo | | | | | Numero di partecipazioni per allievo | | | | |
| | 1 | 2-3 | 4-5 | 5+ | Totale | 1 | 2-3 | 4-5 | 5+ | Totale |
| Micro 1-10 | 62,3 | 35,8 | 1,9 | 0,0 | 100,0 | 77,9 | 19,8 | 0,6 | 1,7 | 100,0 |
| Piccole 11-50 | 72,1 | 26,5 | 1,4 | 0,0 | 100,0 | 67,1 | 27,3 | 4,2 | 1,3 | 100,0 |
| Medie 51-250 | 70,5 | 25,7 | 3,3 | 0,5 | 100,0 | 73,6 | 23,2 | 2,6 | 0,7 | 100,0 |
| Grandi 251+ | 81,6 | 18,1 | 0,2 | 0,0 | 100,0 | 86,6 | 12,8 | 0,6 | 0,0 | 100,0 |
| Totale | 72,2 | 25,2 | 2,4 | 0,3 | 100,0 | 74,9 | 21,9 | 2,5 | 0,7 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Anche questo set di informazioni sembra quindi confermare l'ipotesi per cui le piccole imprese, superata la barriera di accesso alla formazione, oltre a coinvolgere - in proporzione ai rispettivi organici²⁵ - un

²⁵ Come introdotto nel capitolo 2.

numero più alto di lavoratori, riescano poi a partecipare a progetti formativi più strutturati, sia dal punto di vista della durata, sia dal punto di vista della numerosità dei corsi. Per contro le grandi, probabilmente al fine di ruotare il più possibile i lavoratori mandati in formazione, preferiscono coinvolgere i propri dipendenti su un numero ridotto di attività di durata mediamente inferiore. I risultati non appaiono in contraddizione con la natura stessa di questo canale di finanziamento (Conto di Sistema). Le grandi imprese infatti riescono a soddisfare meglio le proprie esigenze formative tramite altri canali di finanziamento, ad esempio il Conto Formazione dove le risorse economiche, essendo proporzionali alla quota versata, consentono la realizzazione di interventi formativi a più larga scala.

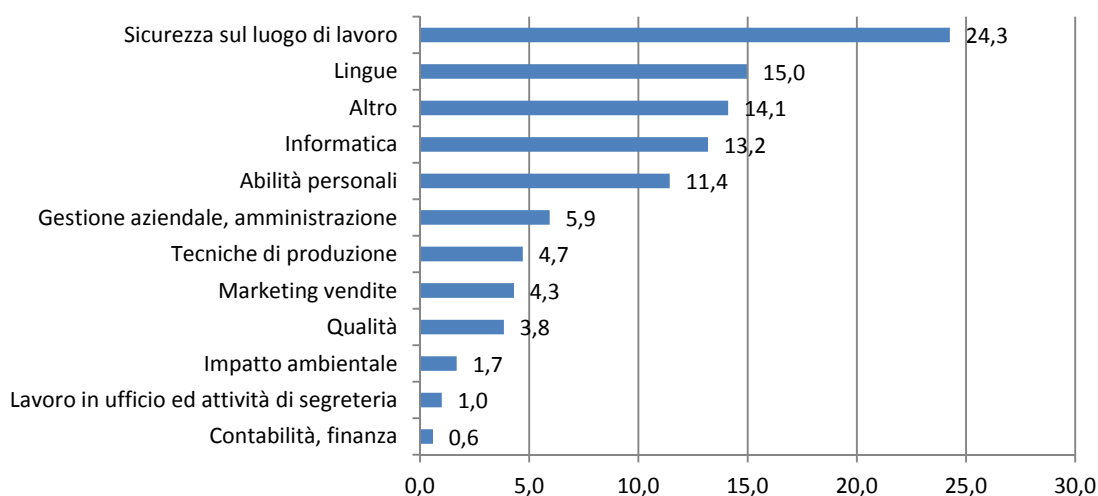
4.5 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa

Saranno sviluppati ed approfonditi in questo paragrafo i contenuti e le modalità con cui viene svolta l'attività formativa, in termini di tematiche, livello e modalità di erogazione. Si cercherà di analizzare sia come queste caratteristiche interagiscono tra loro, sia come variano a seconda del contesto socio-anagrafico in cui vengono inserite (caratteristiche dei lavoratori e delle aziende). Limitando l'analisi ai soli dati disponibili²⁶, si rilancia l'idea che solo un approfondimento di tipo qualitativo sarebbe in grado di evidenziare meglio come i processi formativi si inseriscono nell'ambito più ampio delle strategie aziendali, sia in termini di innovazione (di prodotto e di processo) sia di assetto organizzativo.

La tematica prevalente (v.fig.4.4), come nello scorso monitoraggio, resta la sicurezza sul luogo di lavoro che, guadagnando ulteriori 5 punti percentuali rispetto al 2007, da sola copre il 24,3% di tutte le partecipazioni. Seguono, entrambe in lieve flessione, lingue (15%) e informatica (13,2%). Una certa rilevanza ha l'area delle abilità personali (11,4%); si tratta delle cosiddette meta-competenze volte alla gestione dei gruppi di lavoro, alla gestione delle risorse umane e allo sviluppo di abilità di coordinamento e/o rafforzamento delle capacità di leadership.

Sempre in termini relativi, vedono ridurre notevolmente il proprio peso tematiche quali "gestione aziendale e amministrativa" (che passano da 10,9% a 5,9%) e le "tecniche di produzione" (7,4% e 4,7% rispettivamente nei bandi 1/2007 e 2/2008). In crescita, pur continuando a incidere poco, marketing-vendite (4,3%) e qualità (3,8%). Da evidenziare, infine, l'esplosione (sia in termini assoluti sia percentuali) di una serie di corsi "non-standard" relativi a contenuti, ancora troppo difficilmente catalogabili, che vengono riassunti nella voce residuale definita "altro".

Fig. 4.4 - Distribuzione delle partecipazioni per tematica formativa (composizione percentuale)



FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

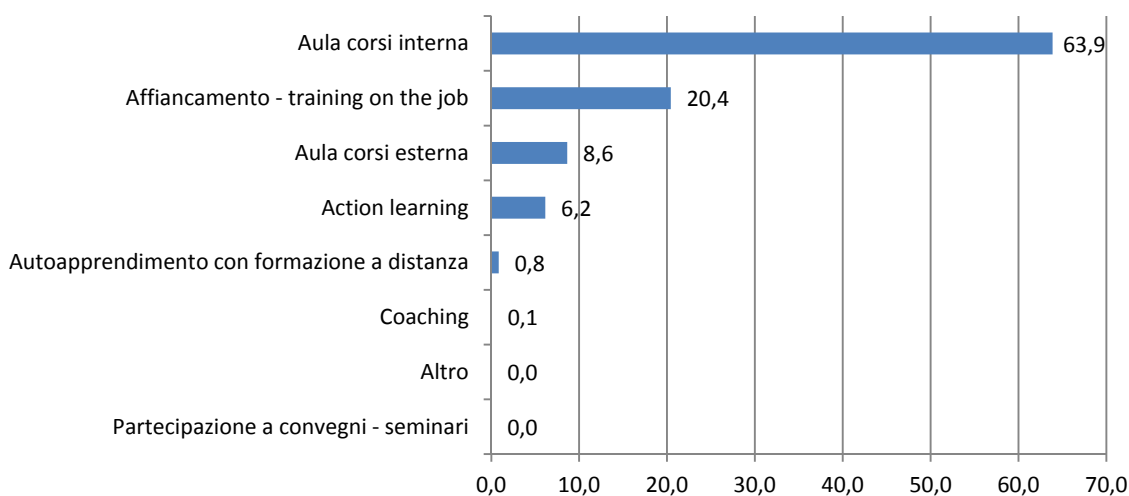
²⁶ Abbiamo a disposizione informazioni riguardo, tematica, modalità, livello e collocazione temporale del corso.

Anche in questo Avviso resta predominante la connotazione della distribuzione dei corsi che per il 64% vengono svolti in aule interne alla sede lavorativa. Sono significativamente in crescita tutte le altre modalità di somministrazione, soprattutto l'affiancamento ed il training on the job che, con un aumento esponenziale, passano congiuntamente dallo 0,8% del 2007 al 20% del 2008.

A titolo esaustivo si riportano le quote delle partecipazioni in aula esterna 8,6%, *action-learning*²⁷ (6,2%), autoapprendimento con formazione a distanza (0,8%) e *coaching* (0,1%) (v.fig.4.5).

Ancora una volta si ribadisce l'importanza dell'implementazione di un'analisi qualitativa sul campo. Resta, infatti, ancora difficile cogliere l'impatto di questi "nuovi" approcci formativi che, se da un lato possono apparire più innovativi, dall'altro pongono elementi di riflessione sulla validità dell'efficacia/efficienza degli stessi. Questi nuovi metodi di somministrazione sembrano ridurre il peso della tradizionale lezione frontale in aula andando in direzione di una rinnovata attenzione alla formazione sul posto di lavoro con modalità più orientate al *problem solving* e all'interazione del gruppo in una concreta situazione aziendale.

Fig. 4.5 - Modalità erogativa dei corsi (composizione percentuale)



FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

In ulteriore evoluzione lo schiacciamento dei corsi su contenuti di livello base che nel 2008 arrivano al 92,3%, oltre 20 punti percentuali in più rispetto al 2007. In sensibile diminuzione il peso di corsi di livello avanzato, che passano nello stesso periodo dal 23,7% al 5,7% e dei corsi specialistici (che passano dal 4,6% al 2%)²⁸. Forse in sintonia con la fase di crisi, che allenta la pressione sui picchi lavorativi, si evidenzia un ulteriore incremento dei corsi tenuti durante l'orario di lavoro (v. fig. 4.6). Nello specifico nel 2008 tale quota raggiunge il 98,4% (5 punti in più dello scorso monitoraggio).

Ancora una volta, tuttavia, le donne svolgono formazione più dei loro colleghi maschi fuori dall'orario di lavoro; collocazione temporale decisamente più sfavorevole alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di

²⁷ L'*action-learning* (lett. "apprendimento d'azione" in inglese) è un processo che facilita e ottimizza il funzionamento di gruppi di persone che si uniscono per affrontare sfide reali e allo stesso tempo per imparare dall'esperienza attraverso la riflessione e l'azione. I gruppi di *action-learning* lavorano su problemi individuali o collettivi focalizzandosi sull'uso di domande e riflessioni per estendere la propria capacità di pensiero, prendere coscienza del proprio livello di conoscenza e delle informazioni realmente disponibili, e creare nuove idee. Il *coach* di *action-learning* è il gestore del processo e focalizza il gruppo sui punti chiave per l'apprendimento e per l'ottimizzazione del funzionamento del gruppo. Gli obiettivi dell'*action-learning* sono sia la risoluzione del problema sia l'apprendimento del gruppo, a pari livello di importanza. Uno degli aspetti più significativi della crescita personale e professionale dell'*action-learning* è che avviene senza togliere tempo all'attività lavorativa. Da segnalare come l'*action-learning* sia una metodologia ancora poco utilizzata, in generale, anche per quelle tematiche formative che per i loro contenuti richiederebbero lo sviluppo di capacità riflessive orientate alla risoluzione dei problemi e al continuo apprendimento attraverso l'agire contestuale.

²⁸ I corsi di livello avanzato e specialistico presentano quote più elevate in corrispondenza dei corsi di lingue e nei corsi relativi al lavoro in ufficio ed attività di segreteria.

lavoro²⁹. In nessun caso si assiste a corsi effettuati nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa³⁰ (cassa integrazione).

Fig. 4.6 - Livello dei corsi
(composizione percentuale)

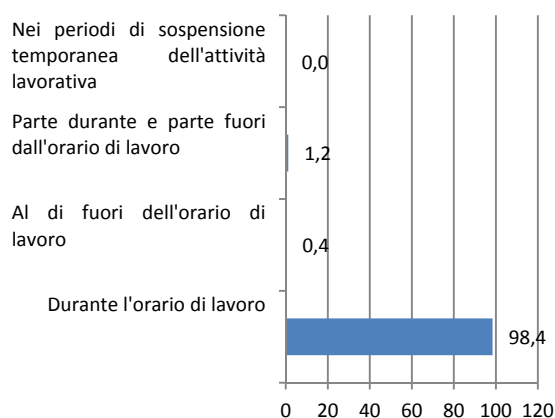
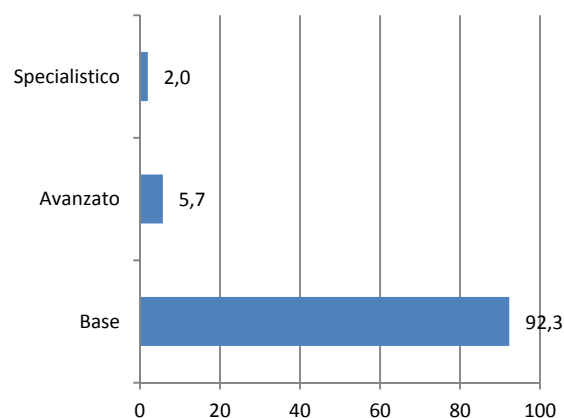


Fig. 4.7 - Collocazione temporale dei corsi
(composizione percentuale)



FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Questo profilo dei corsi è rispecchiato, a grandi linee, in tutte le tematiche più rilevanti. In crescita l'utilizzo dell'*action-learning* che oltre a raddoppiare in termini assoluti tende, in questo Avviso, a distribuirsi più uniformemente tra le varie tematiche, con particolare evidenza per i corsi di informatica, sicurezza sul luogo di lavoro e gestione aziendale, amministrazione.

Interessante verificare a questo punto come le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori e le caratteristiche strutturali delle imprese impattano sui contenuti formativi proposti nei corsi e le relative modalità somministrazione. Appare evidente una connotazione di genere delle tematiche formative, con la componente femminile che prevale in corsi tipicamente impiegatizi quali contabilità e finanza (71,7%), lavori di ufficio e segreteria (60,3%), gestione aziendale, amministrazione (44,6%) e, in parte, nei corsi di informatica, lingue, marketing e vendite; gli uomini viceversa si concentrano su materie più legate a profili di tipo operaio o tecnico di produzione, quali impatto ambientale (85,5%), sicurezza (83,7%) e tecniche di produzione (79,6%).

Nello specifico (v. tav. 4.153 su cd-rom) se si analizzano le tematiche formative per livello di inquadramento emerge come le figure impiegatizie amministrative e tecniche sono presenti in modo preponderante nelle aree formative riguardanti il "lavoro in ufficio ed attività di segreteria" (91%), "contabilità, finanza" (84,8%), "marketing e vendite" (82,1%). Le figure operaie, sono invece impegnate principalmente su tematiche quali "sicurezza sul lavoro" (63,2%), seguite da "impatto ambientale" (56,5%) e "tecniche di produzione" (51,4%). In aumento nel 2008 i corsi legati all'apprendimento di abilità personali degli operai.

Al netto della somministrazione in aula, che rimane di gran lunga la modalità prevalente per tutti i formati, si segnala una maggior concentrazione di *action-learning* per gli operai e di affiancamento - training on the job per le figure impiegatizie. La distribuzione delle tematiche appare sostanzialmente indifferente rispetto all'anzianità aziendale. Permane, quindi, l'assenza, già riscontrata nello scorso monitoraggio, di strategie formative per tipologie specifiche di lavoratori (neoassunti anziché anziani).

I settori economici (v. tav. 4.10) mostrano una distribuzione delle tematiche eterogenea. Due settori in particolare mostrano una focalizzazione su pochi temi: si tratta da una parte del settore tessile, che si

²⁹ Nel solo bando 2/2008 la percentuale di partecipazioni femminili a corsi "fuori orario di lavoro" è del 57,1% e quella a corsi solo parzialmente "interni" è del 34%. Per contro solo il 30% delle lavoratrici svolgono i corsi interamente all'interno dell'orario di lavoro.

³⁰ Si ricorda che a tal proposito sono attivati Avvisi formativi specifici.

concentra su corsi di sicurezza e lingua e informatica, e dall'altra quello della ceramica, dove la sicurezza copre il 77,5% di tutte le partecipazioni.

Sempre per quanto riguarda l'industria, meccanica e altre industrie manifatturiere presentano una gamma di tematiche più articolata: dalla sicurezza alle tecniche di produzione, dalla contabilità alla lingua e informatica, ecc. Nel caso dei servizi si riscontrano meno corsi di sicurezza mentre si prediligono corsi di abilità personali, lingue e informatica.

Tav. 4.10 - Partecipazioni ad azioni formative per macrosettore e tematica formativa, anno 2008 (dati assoluti)

| TEMATICA FORMATIVA | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2002) | | | | | | Totale |
|---|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Industria | | | | Costruzioni | Servizi | |
| | Tessile | Ceramica | Meccanica | Altre | | | |
| Abilità personali | 0,0 | 1,1 | 8,2 | 13,5 | 18,4 | 19,2 | 11,4 |
| Contabilità, finanza | 0,0 | 0,0 | 0,6 | 0,5 | 0,9 | 0,9 | 0,6 |
| Gestione aziendale, amministrazione | 12,8 | 2,4 | 5,6 | 6,0 | 3,8 | 7,8 | 5,9 |
| Impatto ambientale | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 6,4 | 0,0 | 0,1 | 1,7 |
| Informatica | 15,7 | 8,0 | 14,7 | 11,0 | 4,2 | 17,1 | 13,2 |
| Lavoro in ufficio ed attività di segreteria | 0,0 | 0,0 | 0,9 | 0,7 | 1,9 | 1,9 | 1,0 |
| Lingue | 26,7 | 6,4 | 17,9 | 12,7 | 10,4 | 14,6 | 15,0 |
| Marketing vendite | 0,0 | 0,7 | 2,7 | 4,7 | 10,6 | 7,5 | 4,3 |
| Qualità | 0,0 | 0,0 | 5,1 | 1,2 | 0,0 | 7,6 | 3,8 |
| Sicurezza sul luogo di lavoro | 29,1 | 77,5 | 20,5 | 26,4 | 22,8 | 9,3 | 24,3 |
| Tecniche di produzione | 2,3 | 4,0 | 6,7 | 4,3 | 4,7 | 1,3 | 4,7 |
| Altro | 13,4 | 0,0 | 17,0 | 12,5 | 22,4 | 12,9 | 14,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Come si osserva in tabella 4.11 in termini di ore pro-capite spiccano tematiche come lingue, gestione aziendale, amministrazione e qualità, rispettivamente con corsi della durata di 27,4 ore, 25,6 ore e 23,8 ore. Appaiono invece in controtendenza impatto ambientale (8,1 ore), sicurezza sul luogo di lavoro (12,5 ore) e abilità personali (16,1 ore). La densità dei corsi, infine, è nettamente più elevata per quelli di tipo avanzato e specialistico, in media circa dieci ore più lunghi dei corsi di livello base che si attesta a 17,8 ore. Lo studio della durata dei corsi sarà ripreso ed approfondito nel capitolo 8 relativo alla dispersione dell'attività formativa.

Tav. 4.11 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e tematica formativa (valori medi)

| TEMATICA FORMATIVA | 2007 | 2008 |
|---|------------------------|------------------------|
| | Ore di corso effettive | Ore di corso effettive |
| | Media | Media |
| Abilità personali | 15,2 | 16,1 |
| Contabilità, finanza | 11,2 | 21,3 |
| Gestione aziendale, amministrazione | 19,8 | 25,6 |
| Impatto ambientale | 15,3 | 8,1 |
| Informatica | 23,8 | 20,4 |
| Lavoro in ufficio ed attività di segreteria | - | 15,8 |
| Lingue | 25,3 | 27,4 |
| Marketing vendite | 21,6 | 20,3 |
| Qualità | 26,6 | 23,8 |
| Sicurezza sul luogo di lavoro | 11,6 | 12,5 |
| Tecniche di produzione | 20,8 | 16,7 |
| Altro | 15,3 | 16,1 |
| Totale | 19,3 | 18,4 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Capitolo 5 - Aziende

Introduzione

In questo capitolo verranno approfondite le principali caratteristiche delle aziende che hanno avviato attività formative a bando nell'Avviso 2/2008 e verranno messe in evidenza le differenze con quanto emerso sull'Avviso 1/2007. L'obiettivo di tale analisi è individuare le tipologie aziendali che attivano più corsi nell'ambito di uno stesso Avviso, mettendo in evidenza le caratteristiche delle aziende che esprimono maggiore potenziale formativo (dimensione, settore economico, provincia, ecc). Come già sottolineato nei paragrafi precedenti, si farà riferimento alle attività formative effettivamente svolte.

Capitolo in breve

L'analisi delle caratteristiche strutturali delle aziende che hanno partecipato all'Avviso 2/2008 evidenzia un aumento del numero di imprese che partecipano ad attività formative rispetto all'Avviso 1/2007 (+45%). Si riducono le piccole imprese ed aumentano le medie. Modena, Parma e Bologna (quest'ultima assente nell'Avviso 1/2007) sono le principali province di provenienza delle imprese, mentre i settori di attività delle imprese che hanno partecipato all'Avviso 2/2008 sono in prevalenza meccanica, servizi, altre industrie, ceramica.

Per quanto riguarda la partecipazione ad una o più azioni formative nell'ambito dello stesso bando, tra il 2007 e il 2008 aumenta la percentuale di imprese coinvolte in più di un'azione formativa, che passa dal 63,2% del 2007 al 66,4% del 2008. Anche per l'Avviso 2/2008 le aziende coinvolte in una sola azione si concentrano soprattutto nella piccola dimensione (55,6% per aziende fino ai 15 dipendenti e 32,2% per aziende tra 16-49 dipendenti), anche se si registra un calo di tali percentuali rispetto all'Avviso 1/2007; quelle coinvolte in più di un'azione sono concentrate soprattutto fra le medie imprese.

5.1 - Il profilo delle aziende

Analizziamo il profilo strutturale delle aziende che hanno svolto attività formative nell'ambito dell'Avviso 2/2008, comparato con quello delle aziende che hanno partecipato all'Avviso 1/2007.

Le aziende che hanno partecipato ad attività formative nell'ambito dell'Avviso 2/2008 sono 335. Nel 40% circa dei casi si tratta di piccole imprese, il 48% sono aziende di medie dimensioni, mentre le grandi imprese sono il 12% circa. Rispetto all'Avviso 1/2007, che aveva visto la partecipazione di 230 aziende, si registra dunque una crescita significativa (+45,6%). Inoltre, nel 2008 si riducono le imprese di piccole dimensioni (40,3% rispetto al 46,9% nel 2007) e aumentano le medie imprese (42,2% nel 2007 rispetto al 47,8% nel 2008) (v. tav. 5.1).

Tav. 5.1 - Aziende per classe dimensionale ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)

| DIMENSIONE AZIENDALE | 2007 | | 2008 | |
|-------------------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | N | % | N | % |
| Da 1 a 15 dipendenti | 38 | 16,5 | 45 | 13,4 |
| Da 16 a 49 dipendenti | 70 | 30,4 | 90 | 26,9 |
| Da 50 a 99 dipendenti | 42 | 18,3 | 68 | 20,3 |
| Da 100 a 249 dipendenti | 55 | 23,9 | 92 | 27,5 |
| Da 250 a 499 dipendenti | 14 | 6,1 | 27 | 8,1 |
| 500 e più dipendenti | 11 | 4,8 | 13 | 3,9 |
| Totale | 230 | 100,0 | 335 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per quanto riguarda la distribuzione delle aziende sul territorio regionale, il 32,1% sono aziende di Modena, il 16,4% sono aziende della provincia di Bologna (che ricordiamo non aveva partecipato all'Avviso 1/2007), il 13,4% sono aziende della Provincia di Parma. Seguono le province di Piacenza, Reggio Emilia, Ravenna, Forlì-Cesena, Rimini e Ferrara (v. tav. 5.8 su cd-rom).

Analizzando i settori attività economica, nel 2008 sono soprattutto imprese dell'industria meccanica a realizzare attività formative (37,6%), seguite dalle imprese del settore dei servizi (21,5%), dalle altre industrie (20,3%) e dalla ceramica (13,4%) (v. tav. 5.2).

Rispetto al 2007 si registra un aumento della partecipazione delle imprese della meccanica (dato che trova una possibile spiegazione nella presenza di Bologna, cuore dell'industria meccanica regionale), delle imprese dei servizi e del tessile, mentre si registra una ulteriore riduzione per il settore delle costruzioni (già sperimentata tra il 2006 e il 2007) e delle altre industrie.

Incrociando i settori con la dimensione delle imprese, nel 2008 si conferma che le imprese di grandi dimensioni sono soprattutto appartenenti ai settori meccanica e ceramica, mentre le piccole ai settori meccanica e servizi (nel 2007 le piccole imprese erano soprattutto dei settori servizi e costruzioni). Le medie imprese sono preponderanti nei settori meccanica, altre industrie e servizi (rispetto al 2007 si registra un incremento significativo delle medie imprese del settore dei servizi e una riduzione di quelle del settore altre industrie) (v. tav. 5.2).

Tav. 5.2 - Aziende che hanno svolto formazione per dimensione aziendale, anno e macrosettore (composizione percentuale di colonna)

| SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | 2007 | | | | | | | 2008 | | | | | | |
|-------------------------------|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Dimensione aziendale | | | | | | | Dimensione aziendale | | | | | | |
| | Da 1 a 15 | Da 16 a 49 | Da 50 a 99 | Da 100 a 249 | Da 250 a 499 | 500 e più | Totale | Da 1 a 15 | Da 16 a 49 | Da 50 a 99 | Da 100 a 249 | Da 250 a 499 | 500 e più | Totale |
| Agricoltura | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Industria tessile | 2,6 | 0,0 | 0,0 | 7,3 | 0,0 | 0,0 | 2,2 | 4,4 | 4,4 | 0,0 | 4,3 | 0,0 | 0,0 | 3,0 |
| Industria ceramica | 2,6 | 7,1 | 14,3 | 20,0 | 50,0 | 18,2 | 13,9 | 8,9 | 8,9 | 11,8 | 18,5 | 18,5 | 23,1 | 13,4 |
| Industria meccanica | 10,5 | 27,1 | 33,3 | 36,4 | 35,7 | 63,6 | 30,0 | 20,0 | 35,6 | 41,2 | 42,4 | 44,4 | 46,2 | 37,6 |
| Altre industrie | 7,9 | 24,3 | 33,3 | 32,7 | 7,1 | 18,2 | 23,9 | 11,1 | 17,8 | 20,6 | 27,2 | 18,5 | 23,1 | 20,3 |
| Costruzioni | 36,8 | 14,3 | 7,1 | 1,8 | 0,0 | 0,0 | 12,2 | 6,7 | 3,3 | 5,9 | 2,2 | 3,7 | 7,7 | 4,2 |
| Servizi | 39,5 | 27,1 | 11,9 | 1,8 | 7,1 | 0,0 | 17,8 | 48,9 | 30,0 | 20,6 | 5,4 | 14,8 | 0,0 | 21,5 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

5.2 - L'accesso aziendale alla formazione

Consideriamo ora le aziende rispetto alla loro partecipazione ad una o più azioni formative nell'ambito dello stesso bando, al fine di verificare se e come alcune variabili possano determinare la scelta di un'impresa di realizzare una o più attività formative.

Tra il 2007 e il 2008 aumenta la percentuale di imprese coinvolte in più di un'azione formativa, passando dal 63,2% al 66,4% (v. tav. 5.3).

Nell'ambito dell'Avviso 2/2008, del totale delle aziende coinvolte in una sola azione formativa, il 53,2% aveva una rappresentanza sindacale, il 46,8% no; fra le aziende coinvolte in più di un'azione formativa, il 59,4% aveva una rappresentanza sindacale e il 40,6% no.

Confrontando queste percentuali con quanto registrato per l'Avviso 1/2007, si segnala una differenza significativa in termini di rappresentanza sindacale soprattutto per le aziende coinvolte in una sola azione formativa: nel 2007 le aziende coinvolte in una azione formativa con rappresentanza sindacale erano il 36,6% mentre quelle coinvolte in più corsi con rappresentanza raggiungevano il 60,3% (v. tav. 5.20 su cd-rom). Si conferma dunque l'ipotesi che la presenza di una rappresentanza sindacale possa favorire la partecipazione a più azioni formative nell'ambito dello stesso bando, ma gli scostamenti sono decisamente più contenuti nel 2008 rispetto al 2007.

Da un punto di vista territoriale, per l'Avviso 2/2008 le aziende coinvolte in una sola azione formativa sono più frequenti nelle province di Piacenza e Ravenna (rispettivamente 53,1% e 52,4%), mentre quelle

coinvolte in più di un'azione sullo stesso bando sono più frequenti a Bologna (78,2%), Parma (77,6%), Forlì-Cesena (76,9%) (v. tav. 5.27 su cd-rom).

Con riferimento al settore di attività economica, per l'Avviso 2/2008 si riscontra una maggiore propensione al coinvolgimento in più azioni formative per le imprese dell'industria delle costruzioni (85,7%), tessile (80%) e altre industrie (72,1%) (v. tav. 5.39 su cd-rom).

Tav. 5.3 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative, anno e rappresentanza sindacale (composizione percentuale di riga)

| RAPPRESENTANZA SINDACALE | 2007 | | | 2008 | | |
|--------------------------|---|---------------------------------------|--------------|---|---------------------------------------|--------------|
| | Coinvolgimento delle aziende nelle azioni | | | Coinvolgimento delle aziende nelle azioni | | |
| | Aziende coinvolte in una sola azione | Aziende coinvolte in più di un'azione | Totale | Aziende coinvolte in una sola azione | Aziende coinvolte in più di un'azione | Totale |
| Si | 26,1 | 73,9 | 100,0 | 31,2 | 68,8 | 100,0 |
| No | 48,1 | 51,9 | 100,0 | 36,9 | 63,1 | 100,0 |
| Totale | 36,8 | 63,2 | 100,0 | 33,6 | 66,4 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per quanto riguarda, infine, la partecipazione ad una o più azioni formative per dimensione d'impresa, anche per l'Avviso 2/2008 le aziende coinvolte in una sola azione si concentrano soprattutto nella piccola dimensione (55,6% per aziende fino ai 15 dipendenti e 32,2% per aziende tra 16-49 dipendenti), anche se si registra un calo di tali percentuali rispetto all'Avviso 1/2007; quelle coinvolte in più di un'azione sono concentrate soprattutto fra le medie imprese (poco più del 70%) (v. tav. 5.4). Ancora una volta, il coinvolgimento delle imprese in più azioni formative cresce al crescere della dimensione aziendale, lasciando aperta l'ipotesi che le piccole imprese incontrano maggiori difficoltà, e sono dunque meno propense, ad attivare più corsi in uno stesso bando.

Tav. 5.4 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative, anno e dimensione aziendale (composizione percentuale di riga)

| DIMENSIONE AZIENDALE | 2007 | | | 2008 | | |
|-------------------------|---|---------------------------------------|--------------|---|---------------------------------------|--------------|
| | Coinvolgimento delle aziende nelle azioni | | | Coinvolgimento delle aziende nelle azioni | | |
| | Aziende coinvolte in una sola azione | Aziende coinvolte in più di un'azione | Totale | Aziende coinvolte in una sola azione | Aziende coinvolte in più di un'azione | Totale |
| Da 1 a 15 dipendenti | 60,5 | 39,5 | 100,0 | 55,6 | 44,4 | 100,0 |
| Da 16 a 49 dipendenti | 48,6 | 51,4 | 100,0 | 32,2 | 67,8 | 100,0 |
| Da 50 a 99 dipendenti | 23,8 | 76,2 | 100,0 | 27,9 | 72,1 | 100,0 |
| Da 100 a 249 dipendenti | 21,8 | 78,2 | 100,0 | 29,3 | 70,7 | 100,0 |
| Da 250 a 499 dipendenti | 50,0 | 50,0 | 100,0 | 33,3 | 66,7 | 100,0 |
| 500 e più dipendenti | 9,1 | 90,9 | 100,0 | 30,8 | 69,2 | 100,0 |
| Totale | 37,8 | 62,2 | 100,0 | 33,7 | 66,3 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative

Introduzione

Nel presente capitolo verranno analizzate le caratteristiche delle azioni formative dal punto di vista dei contenuti dei corsi, numero di partecipazioni, modalità formativa, collocazione temporale del corso.

Verrà successivamente approfondito il tema delle azioni formative mono e pluriaziendali.

Vorremmo sottolineare che, rispetto al paragrafo 4.3, nel quale vengono messi in evidenza contenuti e caratteristiche dell'attività formativa da un punto di vista delle partecipazioni, nel presente paragrafo si analizzeranno le caratteristiche dell'azione formativa in sé.

CAPITOLO IN BREVE

Dall'analisi dei contenuti e caratteristiche delle azioni formative emerge, per l'Avviso 2/2008, quasi un raddoppio delle azioni formative rispetto all'Avviso 2/2007. Continuano a prevalere corsi trasversali, quali la sicurezza sul luogo di lavoro, le lingue, l'informatica. Rispetto all'Avviso 1/2007 si registra un aumento sostanziale della formazione sui temi della sicurezza sul lavoro e una riduzione delle azioni formative sull'informatica. Si registra inoltre la maggiore frequenza di tematiche trasversali, quali le abilità personali e la sicurezza sul lavoro, fra le classi di partecipazione più elevate. Per quanto riguarda le modalità formative, rispetto all'Avviso 1/2007, si registra una riduzione dei corsi interni e un aumento significativo dell'affiancamento-training on the job.

Anche per l'Avviso 2/2008 si conferma la prevalenza di azioni monoaziendali (89%).

6.1 - Le azioni formative

Le azioni formative erogate nell'ambito dell'Avviso 2/2008 sono state 1.017 rispetto alle 554 dell'Avviso 1/2007 che, ricordiamo, scontava la mancata attuazione del Piano relativo a Bologna.

Il 61,7% delle azioni ha visto un numero di partecipazioni compreso fra 5 e 10, il 21,3% ha 4 partecipazioni, il 15% da 11 a 20 partecipazioni e il 2% ha più di 20 partecipazioni. Rispetto all'Avviso 1/2007 si registra un lieve calo delle azioni da 5 a 10 partecipazioni mentre aumentano leggermente le azioni con 4 partecipazioni e da 11 a 20 (v. tav. 6.1).

Tav. 6.1 - Azioni formative per numero di partecipazioni ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)

| PARTECIPAZIONI | 2007 | | 2008 | |
|---------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| | N | % | N | % |
| 4 Partecipazioni | 111 | 20,0 | 217 | 21,3 |
| Da 5 a 10 partecipazioni | 355 | 64,1 | 627 | 61,7 |
| Da 11 a 20 partecipazioni | 76 | 13,7 | 153 | 15,0 |
| Più di 20 partecipazioni | 12 | 2,2 | 20 | 2,0 |
| Totale | 554 | 100,0 | 1.017 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per quanto riguarda la distribuzione delle azioni rispetto alle tematiche formative, si conferma anche per l'Avviso 2/2008 una prevalenza di corsi trasversali: il 23,2% delle azioni formative ha come tema la sicurezza sul luogo di lavoro, il 17% riguarda le lingue, il 14,8% l'informatica. Fra le tematiche tecniche, il 9% delle azioni riguarda le abilità personali, il 7% la gestione aziendale e amministrazione, il 5,4% le tecniche di produzione (v. tav. 7.5). Rispetto all'Avviso 1/2007 segnaliamo un aumento sostanziale della formazione sui temi della sicurezza sul lavoro e una riduzione delle azioni formative sull'informatica.

Segnaliamo inoltre la maggiore frequenza di tematiche trasversali, quali le abilità personali e la sicurezza sul lavoro, fra le classi di partecipazione più elevate. Questo si spiega in parte col fatto che sono tematiche trasversali che inevitabilmente raccolgono una maggiore partecipazione nelle grandi imprese

Tav. 6.2 - Azioni formative per numero di partecipazioni, anno e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)

| TEMATICA FORMATIVA | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|---|-------------------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|-------------------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| | Numero di partecipazioni per azione | | | | | Numero di partecipazioni per azione | | | | |
| | 4 | Da 5 a 10 | Da 11 a 20 | Più di 20 | Totale | 4 | Da 5 a 10 | Da 11 a 20 | Più di 20 | Totale |
| Abilità personali | 7,2 | 7,9 | 10,5 | 25,0 | 8,5 | 7,4 | 8,2 | 11,8 | 30,0 | 9,0 |
| Contabilità, finanza | 0,0 | 0,6 | 0,0 | 0,0 | 0,4 | 3,2 | 0,5 | 0,0 | 0,0 | 1,0 |
| Gestione aziendale, amministrazione | 7,2 | 10,1 | 11,8 | 16,7 | 9,9 | 8,3 | 7,5 | 3,3 | 5,0 | 7,0 |
| Impatto ambientale | 6,3 | 1,7 | 0,0 | 0,0 | 2,3 | 1,4 | 1,3 | 3,3 | 0,0 | 1,6 |
| Informatica | 24,3 | 22,3 | 7,9 | 8,3 | 20,4 | 18,4 | 15,5 | 7,8 | 5,0 | 14,8 |
| Lavoro in ufficio ed attività di segreteria | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,8 | 1,1 | 0,7 | 0,0 | 1,2 |
| Lingue | 19,8 | 20,0 | 22,4 | 0,0 | 19,9 | 10,1 | 21,9 | 9,2 | 0,0 | 17,0 |
| Marketing vendite | 6,3 | 3,7 | 2,6 | 0,0 | 4,0 | 6,0 | 4,2 | 4,6 | 0,0 | 4,5 |
| Qualità | 3,6 | 2,5 | 1,3 | 8,3 | 2,7 | 2,3 | 2,2 | 6,5 | 5,0 | 3,0 |
| Sicurezza sul luogo di lavoro | 7,2 | 12,4 | 27,6 | 33,3 | 13,9 | 24,0 | 21,1 | 28,1 | 40,0 | 23,2 |
| Tecniche di produzione | 6,3 | 8,5 | 7,9 | 0,0 | 7,8 | 8,8 | 5,0 | 3,3 | 0,0 | 5,4 |
| Altro | 11,7 | 10,4 | 7,9 | 8,3 | 10,3 | 8,3 | 11,5 | 21,6 | 15,0 | 12,4 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per quanto riguarda le modalità formative, nell'ambito dell'Avviso 2/2008 ha prevalso la formazione attraverso corsi interni (62,9%), seguita dall'affiancamento-training on the job (22%), dai corsi esterni (7,7%) e dall'*action-learning* (6%). Rispetto all'Avviso 1/2007, si registra una riduzione dei corsi interni (erano l'85,4% nel 2007) e un aumento significativo dell'affiancamento-training on the job che era solo l'1,3% nel 2007 (v. tav. 6.3).

Tav. 6.3 - Azioni formative per numero di partecipazioni, anno e modalità formativa (composizione percentuale di colonna)

| MODALITÀ FORMATIVA | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|---|-------------------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|-------------------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| | Numero di partecipazioni per azione | | | | | Numero di partecipazioni per azione | | | | |
| | 4 | Da 5 a 10 | Da 11 a 20 | Più di 20 | Totale | 4 | Da 5 a 10 | Da 11 a 20 | Più di 20 | Totale |
| Aula corsi interna | 80,2 | 86,5 | 85,5 | 100,0 | 85,4 | 67,7 | 59,4 | 70,6 | 60,0 | 62,9 |
| Aula corsi esterna | 3,6 | 6,2 | 10,5 | 0,0 | 6,1 | 6,0 | 7,4 | 10,5 | 15,0 | 7,7 |
| Affiancamento - training on the job | 1,8 | 1,4 | 0,0 | 0,0 | 1,3 | 19,4 | 24,3 | 17,6 | 10,0 | 22,0 |
| Action learning | 14,4 | 5,9 | 3,9 | 0,0 | 7,2 | 3,2 | 7,8 | 1,3 | 15,0 | 6,0 |
| Autoapprendimento con formazione a distanza | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,2 | 1,1 | 0,0 | 0,0 | 1,4 |
| Coaching | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Partecipazione a convegni - seminari | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Partecipazione a convegni - seminari - workshop - interni | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Partecipazione a convegni - seminari - workshop - esterni | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Affiancamento - training on the job - Action learning | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Altro | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

La quasi totalità delle azioni formative (98,1%) è svolta durante l'orario di lavoro, dato in crescita rispetto al 92,4% dell'Avviso 2/2007.

Con riferimento al livello del corso, il 90,5% delle azioni formative è di livello base, il 7,1% di livello avanzato e il 2,4% di livello specialistico (v. tavv. 7.14 e 7.17 su cd-rom). Se confrontati con i risultati dell'Avviso 2/2007, si riscontra un fortissimo aumento dei corsi di livello base a scapito di quelli avanzati specialistici.

6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi

Tra gli obiettivi dell'Avviso vi era quello di favorire la realizzazione di progetti formativi pluriaziendali. Anche per l'Avviso 2/2008 si conferma la prevalenza di azioni monoaziendali (pari all'89%, in lieve riduzione rispetto al 91,4% dell'Avviso 1/2007) (v. tav. 7.19 su cd-rom).

Con riferimento alla tematica formativa, le azioni pluriaziendali prevalgono per le tematiche contabilità e finanza (20%), abilità personali (19,8%), marketing e vendite (19,6%) (v. tav. 7.25 su cd-rom). Emerge dai dati una maggiore disponibilità alla realizzazione di azioni formative con altre aziende su tematiche di natura trasversale. Il timore, dunque, di dover condividere con altre imprese aspetti ritenuti più strategici frenano la propensione ad attivare azioni di natura pluriaziendale.

Per quanto riguarda la modalità formativa, fra le azioni monoaziendali prevalgono i corsi d'aula interni (64,8%, in sensibile diminuzione rispetto all'88,7% del 2007), il 21,4% sono modalità di affiancamento - training on the job e il 7,2% corsi d'aula esterna. Per le azioni pluriaziendali si riscontrano soprattutto corsi d'aula interni (47,3%), affiancamento - training on the job (26,8%) e corsi d'aula esterni (v. tav. 7.30 su cd-rom).

Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa

Introduzione

L'obiettivo di questo capitolo è quello di indagare l'esistenza di strategie formative consolidate nel tempo, quantificando la componente di allievi e imprese che partecipano all'attività formativa nel corso di entrambi gli Avvisi in analisi. Questo esercizio, introdotto in via preliminare già nel precedente rapporto, rappresenta uno strumento di analisi la cui robustezza è destinata ad aumentare con l'allungarsi della serie storica oggetto di studio. Solo disponendo di un numero più ampio di osservazioni è infatti possibile stabilire se il processo di formazione può connotarsi come "impegno sistematico" oppure come risultato di episodi sporadici che non denotano chiare linee di tendenza. Questo tema pone anche elementi di riflessione sull'efficienza della progettazione delle attività del fondo: infatti, se la continuità nell'investimento formativo rappresenta da un lato un indicatore della volontà di un'impresa di svolgere attività formativa sistematicamente, dall'altro pone seri interrogativi sulla sostenibilità come sistema fondo.

È evidente infatti che, a parità di risorse disponibili, se cresce in modo significativo il numero di imprese o lavoratori coinvolti nei percorsi formativi per più anni, diminuisce in modo proporzionale la possibilità di coinvolgere nuovi soggetti, siano essi aziende o lavoratori. **Tassi troppo elevati di continuità potrebbero pertanto essere interpretati come ulteriore elemento di barriera all'entrata ai processi formativi.** Pertanto sarebbe auspicabile che il sistema dei Fondi Interprofessionali garantisse la possibilità di rotazione nel tempo dei possibili beneficiari dei percorsi formativi. In questo contesto si parla di continuità dell'azione formativa con riferimento ad un'azienda o ad un allievo il cui codice fiscale di riferimento appare presente nei registri di entrambi gli Avvisi. In questo capitolo il numero di aziende viene depurato dalle repliche della medesima impresa su due bandi successivi permettendo di analizzarne il loro reale ammontare nel biennio; stesso ragionamento vale per lo studio dei partecipanti³¹. Va ricordato che l'analisi qui riportata, peraltro ancora limitata alla sola attività formativa a bando³², non può ancora cogliere l'eventuale presenza di un progetto formativo programmato e coerente nel tempo, ma si limita a monitorare la pura presenza di aziende e allievi nei due Avvisi. Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla sezione 7 sul cd-rom.

CAPITOLO IN BREVE

Anche l'analisi dell'indicatore di continuità della formazione evidenzia, in questa edizione del monitoraggio, una crescente attenzione del Fondo a razionalizzare le risorse disponibili, garantendo una maggior rotazione delle aziende che possono accedere ai Piani formativi. Appare, infatti, in forte diminuzione il numero di imprese capaci di svolgere formazione in continuità su due Avvisi successivi. Questa opportunità rimane ancora una volta prerogativa delle imprese più grandi. La componente delle piccole imprese presenta, invece, ogni anno un ricambio quasi totale. Dal punto di vista dei lavoratori (con riferimento alle sole imprese che svolgono formazione in entrambi gli Avvisi), solo uno su cinque viene confermato in entrambi gli anni, mentre per i restanti quattro è garantito un certo avvicendamento. Come già descritto nel capitolo relativo alle composizioni d'aula, elementi come titolo di studio, anzianità e qualifica aziendale, oltre a tradursi in una maggiore/minore accessibilità ai corsi, sia in termini di ore, sia di varietà degli stessi, si traducono anche in una maggiore opportunità di svolgere formazione con continuità.

7.1 - La continuità formativa delle aziende

Richiamando i risultati già evidenziati nel primo capitolo, che segnalavano un aumento della platea delle beneficiarie rispetto al dato del biennio 2006-2007 (sia in termini assoluti sia rispetto all'universo delle

³¹ Il numero di aziende e di partecipanti fornito in questo capitolo e la relativa sezione 7 del cd-rom è pertanto inferiore a quello fornito nel capitolo 3 relativo ai numeri di Fondimpresa che studiavano, invece, le dinamiche dell'attività formativa al lordo delle repliche sui due avvisi.

³² Si ricorda che le aziende possono ricorrere in parallelo all'impiego di altri canali di finanziamento per sostenere l'attività di formazione: ne sono esempio il Conto Formazione di Fondimpresa o i canali privati e/o pubblici esistenti nell'ambito del finanziamento per attività di formazione continua dei lavoratori.

aderenti), si segnala al contempo una contrazione del numero di aziende che hanno svolto formazione in entrambi gli Avvisi analizzati.

Delle 492 aziende prese in esame solo 73, pari al 14,8% hanno fatto formazione nei due Avvisi 1/2007 e 2/2008. Il dato appare in diminuzione rispetto al precedente monitoraggio dove il tasso di continuità era pari al 25,3%. È quindi evidente che l'ampliamento della platea delle beneficiarie favorisce una maggiore rotazione delle imprese coinvolte da progetti finanziati a bando.

Come si evince dalla tabella 7.1 è forte il legame tra dimensione aziendale e continuità dell'attività formativa; la quota di aziende che hanno fatto formazione su più anni, infatti, cresce in modo proporzionale al crescere della dimensione aziendale³³; le piccole imprese, con meno di 15 addetti, mostrano la percentuale più bassa di continuità (solo 8,4%), quelle della classe 250-499 dipendenti toccano quota 23,4%. Questo dato, come già dimostrato anche in altre indagini³⁴, rimarca ancora una volta la difficoltà delle piccole imprese ad accedere alla formazione ed ancor di più segnala l'onerosità nel muoversi in una traiettoria non episodica ma durevole nel tempo. Questa problematica persiste nonostante la possibilità di accedere anche ad azioni formative pluri-aziendali.

Tav. 7.1 - Aziende che hanno svolto formazione per dimensione aziendale e continuità della formazione (composizione percentuale di riga)

| DIMENSIONE AZIENDALE | Continuità della formazione (Aziende) | | |
|-------------------------|--|--|--------------|
| | Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno | Aziende che hanno fatto formazione su più anni | Totale |
| Da 1 a 15 dipendenti | 91,6 | 8,4 | 100,0 |
| Da 16 a 49 dipendenti | 86,0 | 14,0 | 100,0 |
| Da 50 a 99 dipendenti | 85,0 | 15,0 | 100,0 |
| Da 100 a 249 dipendenti | 83,1 | 16,9 | 100,0 |
| Da 250 a 499 dipendenti | 76,6 | 23,4 | 100,0 |
| 500 e più dipendenti | 82,9 | 17,1 | 100,0 |
| Totale | 85,2 | 14,8 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Sul piano settoriale (v. tav. 7.2) si segnala, per una maggior propensione alla continuità dell'attività formativa, il settore della ceramica (22,2%); sul versante opposto i settori del tessile e delle altre industrie manifatturiere (rispettivamente con un tasso di continuità del 7,1% e 9,8%), che presentano il valore minimo per questo indicatore. Sottolineiamo, infine, come a livello provinciale (v. tav. 8.9 su cd-rom) le imprese di Ravenna, Forlì-Cesena e Modena presentano livelli più alti di propensione a formare con continuità.

Tav. 7.2 - Aziende che hanno svolto formazione per macrosettore e continuità della formazione (composizione percentuale di riga)

| SETTORE DI ATTIVITÀ | Continuità della formazione (Aziende) | | |
|---------------------|--|--|--------------|
| | Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno | Aziende che hanno fatto formazione su più anni | Totale |
| Industria tessile | 92,9 | 7,1 | 100,0 |
| Industria ceramica | 77,8 | 22,2 | 100,0 |
| Industria meccanica | 83,9 | 16,1 | 100,0 |
| Altre industrie | 90,2 | 9,8 | 100,0 |
| Costruzioni | 83,3 | 16,7 | 100,0 |
| Servizi | 85,9 | 14,1 | 100,0 |
| Totale | 85,2 | 14,8 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

³³ Si ricorda, inoltre, come le imprese più grandi sono anche quelle impegnate in più azioni formative.

³⁴ ISFOL (a cura di) (2006), *Rapporto 2005 sulla formazione continua*, Rubbettino, Catanzaro. Nel rapporto ISFOL sulla formazione continua 2005 si legge: "L'andamento degli investimenti in formazione da parte delle imprese è complessivamente crescente [...] passando in termini nominali da 900 milioni di € nel 2000 a 1.600 milioni di € nel 2004. Le grandi imprese in particolare hanno più che raddoppiato i loro investimenti, e oltre il 55% della spesa totale in formazione si realizza nelle imprese con più di 250 addetti. Di converso rimane pressoché stabile il livello di investimento delle imprese di minori dimensioni che peraltro rimane molto basso".

7.2 - La continuità formativa degli allievi

Come nel precedente rapporto di monitoraggio il tasso di continuità (v. tavv. 7.3-7.4-7.5), letto dal punto di vista dei partecipanti ai corsi, appare nettamente meno consistente. Solo 487 lavoratori su 8.093 (pari al 6%) sono stati avviati ad attività formative in entrambi gli Avvisi; si tratta di un nucleo "privilegiato" di lavoratori (circa 7 per impresa) il cui profilo si distingue rispetto alla totalità dei formati. Se si restringe l'analisi al sottoinsieme delle imprese impegnate in modo continuo nella formazione, questi lavoratori acquisiscono però un peso molto più rilevante. Come si evince dalla tabella 7.3 le aziende che hanno fatto formazione su più anni ruotano solo il 79,1% dei propri organici confermando invece l'attenzione formativa sul rimanente 20,9%.

Si tratta di lavoratori esclusivamente italiani concentrati nella classe di età 30-39 (v. tavv. 8.27 e 8.36 su cd-rom), con livelli di scolarizzazione più elevati e concentrati nelle figure impiegatizie, siano esse direttive o tecnico-amministrative (rispettivamente 9,9% e 7,5%). Alto anche il tasso di continuità per i lavoratori dell'area "R&S" e "amministrazione".

Tav. 7.3 - Prospetto riassuntivo della continuità dell'attività formativa, Avvisi 1/2007 e 2/2008 (composizione percentuale di riga)

| CONTINUITÀ FORMATIVA AZIENDALE | Continuità della formazione (Allievi) | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------|--------------|
| | Allievi formati su un solo anno | Allievi formati su più anni | Totale |
| Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno | 100,0 | 0,0 | 100,0 |
| Aziende che hanno fatto formazione su più anni | 79,1 | 20,9 | 100,0 |
| Totale aziende | 94,0 | 6,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 7.4 - Partecipanti ad azioni formative per titolo di studio e continuità della formazione (composizione percentuale di riga)

| TITOLO DI STUDIO | Continuità della formazione (Allievi) | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|--------------|
| | Allievi formati su un solo anno | Allievi formati su più anni | Totale |
| Nessun titolo/licenza elementare | 96,6 | 3,4 | 100,0 |
| Licenza media | 97,4 | 2,6 | 100,0 |
| Qualifica professionale | 93,6 | 6,4 | 100,0 |
| Diploma di scuola media superiore | 93,0 | 7,0 | 100,0 |
| Laurea e successive specializzazioni | 92,0 | 8,0 | 100,0 |
| Totale | 94,0 | 6,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 7.5 - Partecipanti ad azioni formative per inquadramento e continuità della formazione (composizione percentuale di riga)

| INQUADRAMENTO | Continuità della formazione (Allievi) | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|--------------|
| | Allievi formati su un solo anno | Allievi formati su più anni | Totale |
| Quadro | 93,8 | 6,2 | 100,0 |
| Impiegato direttivo | 90,1 | 9,9 | 100,0 |
| Impiegato amministrativo e tecnico | 92,5 | 7,5 | 100,0 |
| Operaio qualificato | 95,7 | 4,3 | 100,0 |
| Operaio generico | 98,3 | 1,7 | 100,0 |
| Totale | 93,8 | 6,2 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Si tratta di soggetti tipicamente inseriti all'interno dell'organigramma con anzianità aziendale tra i 3 e i 5 anni. Non sembrano emergere, invece, discriminazioni di genere. La quota dei laureati che svolgono attività formativa in entrambi gli Avvisi è due volte superiore a quella di chi non dispone di nessun titolo o semplice licenza elementare. Allo stesso modo, è evidente il divario esistente tra la quota degli impiegati e dei quadri e quella degli operai generici, che presentano una percentuale di continuità formativa pari solo all' 1,7%. È evidente come le imprese compiano un processo selettivo, anche abbastanza rigoroso, nella scelta dei

soggetti da mettere in formazione che, come già anticipato nei capitoli precedenti, oltre a tradursi in una maggiore/minore accessibilità ai corsi, sia in termini di ore, sia di varietà degli stessi, si traduce anche in un gap di opportunità nella continuità temporale del processo formativo.

Tav. 7.6 - Partecipanti ad azioni formative per anzianità aziendale e continuità della formazione (composizione percentuale di colonna)

| ANZIANITA AZIENDALE | Continuità della formazione (Allievi) | | |
|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|--------------|
| | Allievi formati su un solo anno | Allievi formati su più anni | Totale |
| Meno di un anno | 94,0 | 6,0 | 100,0 |
| Da 1 a 2 anni di anzianità | 94,2 | 5,8 | 100,0 |
| Da 3 a 5 anni di anzianità | 92,9 | 7,1 | 100,0 |
| Da 6 a 10 anni di anzianità | 94,3 | 5,7 | 100,0 |
| Più di 10 anni di anzianità | 94,2 | 5,8 | 100,0 |
| Totale | 94,0 | 6,0 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Capitolo 8 - Dispersione dell'attività formativa

Introduzione

Nel presente capitolo si cercherà di misurare l'efficacia/efficienza della formazione intesa come differenziale fra il volume dell'attività prevista in fase di progettazione e quello dell'attività effettivamente svolta, differenziale che può essere stimato sia dal punto di vista dei lavoratori formati, sia da quello delle ore di attività svolte.

Il fenomeno della discontinuità della frequenza ai corsi (fino ad arrivare in casi estremi agli abbandoni) richiama le problematiche che l'impresa e gli enti di formazione devono affrontare sul piano strategico ed organizzativo e che fanno riferimento a svariati ordini di fattori: in primo luogo il tema della motivazione e del coinvolgimento dei lavoratori nell'attività di training; in secondo luogo, non irrilevanti, le tematiche di natura logistica legate alla modalità e alla localizzazione geografica/temporale dei corsi.

È evidente, infatti, come mostrato nell'approfondimento qualitativo dello scorso monitoraggio, che la percezione della formazione da parte dei lavoratori influenza in modo decisivo la frequenza dei corsi e ne determina il successo sia in termini di investimento formativo sia di ricaduta sui processi di innovazione/riorganizzazione aziendale.

Partendo da queste considerazioni cercheremo di evidenziare come la dispersione delle ore formative sia un fenomeno legato a caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori, a fattori strutturali delle aziende coinvolte e/o alla tipologia di formazione proposta dal punto di vista contenutistico e della modalità di svolgimento.

8.1 - La dispersione delle ore

Come di consueto ed in linea con le precedenti edizioni dei rapporti di monitoraggio, viene presentata una breve panoramica sui livelli di validità dei corsi così come definiti dagli standard proposti dal Fondo³⁵.

Tav. 8.1 - Composizione partecipazioni ad azioni formative per validità della frequenza ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)

| PERCENTUALE FREQUENZA RAGGIUNTA | 2007 | | 2008 | |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | N | % | N | % |
| Allievi iscritti ma non partecipanti | 186 | 4,5 | 398 | 5,1 |
| 65% di presenze raggiunta | 3.676 | 88,8 | 6.809 | 87,2 |
| 65% di presenze non raggiunta | 278 | 6,7 | 599 | 7,7 |
| Casi mancanti | 104 | | 27 | |
| Totale | 4.244 | 100,0 | 7.833 | 100,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Diminuisce leggermente la quota degli allievi che hanno portato a compimento almeno il 65% delle ore formative previste³⁶ (che passa dal 88,8% all'87,2%) e torna, invece, ad aumentare la quota di coloro che, pur essendo previsti a registro, non hanno cominciato il corso.

Questo fenomeno, al netto delle lievissime variazioni, conferma la tendenza al miglioramento nella fase di razionalizzazione della scelta dei soggetti da mettere in formazione.

Come si vedrà nelle tabelle che seguono, lo scarto percentuale³⁷ tra ore previste ed effettive può costituire un indicatore sintetico capace di cogliere meglio l'ammontare delle ore disperse indipendentemente dal raggiungimento dell'obiettivo del 65% precedentemente introdotto.

³⁵ Nel registro lavoratori sono evidenziati i partecipanti effettivi e le azioni valide secondo i seguenti criteri:

- un lavoratore, per considerarsi effettivamente formato, deve aver seguito almeno il 65% delle ore complessivamente previste per il corso al quale ha partecipato;
- un'azione è valida se ci sono almeno 4 lavoratori effettivamente formati.

³⁶ Questo approccio analitico è sviluppato ed approfondito nella sezione 9 del Cd-Rom (tavv. 9.0-9.44) con riferimento alle caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti e delle imprese e alle tipologie di attività formativa.

In generale si registra una stabilità dell'indicatore di dispersione delle ore formative, sia in termini assoluti (2,8) sia percentuali (13,2%), che non sembra dipendere dalla diminuzione della durata media dei corsi già anticipata nel capitolo quattro. Il dato rimane stabile in un'ottica di genere attestandosi rispettivamente a 13,2% per la componente maschile e 13,3% per quella femminile; stabile anche la declinazione per età dell'indicatore di dispersione.

Tav. 8.2 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e sesso (valori medi)

| SESSO | 2007 | | | | 2008 | | | |
|---------------|-----------------------|------------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|------------------------|---------------------|--------------------|
| | Ore di Corso previste | Ore di corso effettive | Differenza assoluta | Scarto percentuale | Ore di Corso previste | Ore di corso effettive | Differenza assoluta | Scarto percentuale |
| | Media | Media | Media | Media | Media | Media | Media | Media |
| Maschi | 22,3 | 19,4 | 2,9 | 13,0 | 20,7 | 18,0 | 2,7 | 13,2 |
| Femmine | 21,8 | 19,0 | 2,8 | 12,9 | 22,5 | 19,5 | 3,0 | 13,3 |
| Totale | 22,1 | 19,3 | 2,9 | 13,0 | 21,2 | 18,4 | 2,8 | 13,2 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Se si osserva la tabella 8.3 si nota come l'indice di dispersione sia decisamente più accentuato, ed in ulteriore aumento rispetto al 2007, per le figure meno scolarizzate, che presentano uno scarto di 6 punti percentuali superiore alla media complessiva (19,3%).

Tav. 8.3 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e titolo di studio (valori medi)

| TITOLO DI STUDIO | 2007 | | | | 2008 | | | |
|------------------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|------------------------|---------------------|--------------------|
| | Ore di Corso previste | Ore di corso effettive | Differenza assoluta | Scarto percentuale | Ore di Corso previste | Ore di corso effettive | Differenza assoluta | Scarto percentuale |
| | Media | Media | Media | Media | Media | Media | Media | Media |
| Nessun titolo/licenza elementare | 20,4 | 17,0 | 3,3 | 16,3 | 21,3 | 17,2 | 4,1 | 19,3 |
| Licenza media | 18,8 | 16,1 | 2,7 | 14,5 | 17,5 | 15,2 | 2,3 | 13,1 |
| Qualifica professionale | 21,3 | 19,0 | 2,3 | 10,8 | 17,8 | 15,7 | 2,1 | 11,8 |
| Dipl. di scuola media superiore | 23,7 | 20,6 | 3,1 | 13,1 | 22,3 | 19,4 | 2,9 | 13,1 |
| Laurea e success. specializzazioni | 21,7 | 19,1 | 2,6 | 11,8 | 23,3 | 20,1 | 3,1 | 13,5 |
| Totale | 22,1 | 19,3 | 2,9 | 13,0 | 21,2 | 18,4 | 2,8 | 13,2 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Questo fenomeno è aggravato, inoltre, dalla considerazione che i lavoratori meno scolarizzati sono inseriti preventivamente in corsi mediamente più corti dei loro colleghi laureati. Da qui una possibile spiegazione del perché le aziende tendano a focalizzare lo sforzo formativo su figure di alto livello che per i loro requisiti di base sono più avvezze a processi formativi e garantiscono una maggior riuscita dei corsi.

Approfondendo ulteriormente l'analisi, è facile verificare che i valori più alti dell'indice di dispersione delle ore sono concentrati negli operai generici e nei lavoratori di origine straniera a cui, come noto, si accompagnano livelli di scolarizzazione più bassi (v. tavv. 9.52 e 9.49 su cd-rom).

L'indicatore di dispersione fornisce risultati interessanti anche se letto in relazione alla tipologia d'impresa coinvolta. È interessante vedere come al crescere della dimensione aziendale aumenti il livello di dispersione delle ore. Più piccola è l'azienda maggiore è il "controllo" sui lavoratori e quindi, verosimilmente, minore il livello di dispersione. Riprendendo alcuni risultati introdotti nei capitoli precedenti, là dove l'accesso alla formazione presenta criticità più accentuate, è evidente come si tenda a mandare in formazione lavoratori che offrono garanzie più alte dal punto di vista della motivazione che si traduce in una maggiore partecipazione alle attività.

Sul piano settoriale si denota una certa stabilità, uniche eccezioni il settore ceramico e quello dei servizi con livelli di dispersione superiori alla media. Molto più eterogeneo il livello che l'indicatore assume in relazione ai contenuti dei corsi. La tabella 8.6 mostra come i livelli di efficienza varino notevolmente in

³⁷ Scarto percentuale = (Ore di corso previste - Ore di corso effettive) / Ore di corso previste * 100.

relazione alle tematiche formative: i corsi di lingua presentano in entrambi gli Avvisi i tassi di dispersione più elevati, fenomeno questo dovuto probabilmente anche alla maggior durata degli stessi (27,4 ore nell'Avviso 2/2008) e quindi all'oggettiva difficoltà di portarli a termine.

Alti i livelli di dispersione anche in materie quali "impatto ambientale" (18,7), "lavoro in ufficio ed attività di segreteria" (19,7) e "qualità" (16,9). Livelli più bassi si riscontrano, invece, in tematiche quali "gestione aziendale, amministrazione" (7,3), "tecniche di produzione" (8,6) e "sicurezza sul luogo di lavoro" (9,7).

Tav. 8.4 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e dimensione aziendale (classi UE) (valori medi)

| DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE) | 2007 | | | | 2008 | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------|-----------------------|
| | Ore di Corso previste | Ore di corso effettive | Differenza assoluta | Scarto percentuale | Ore di Corso previste | Ore di corso effettive | Differenza assoluta | Scarto percentuale |
| Da 1 a 15 dipendenti | 24,6 | 22,9 | 1,7 | 6,8 | 26,7 | 24,7 | 2,0 | 7,6 |
| Da 16 a 49 dipendenti | 25,0 | 22,1 | 2,9 | 11,5 | 21,3 | 19,3 | 2,0 | 9,4 |
| Da 50 a 99 dipendenti | 20,6 | 18,4 | 2,2 | 10,6 | 22,0 | 19,4 | 2,6 | 11,6 |
| Da 100 a 249 dipendenti | 21,4 | 18,1 | 3,3 | 15,4 | 21,5 | 17,8 | 3,6 | 17,0 |
| Da 250 a 499 dipendenti | 26,2 | 21,9 | 4,3 | 16,3 | 17,4 | 15,1 | 2,3 | 13,0 |
| 500 e più dipendenti | 19,0 | 16,0 | 3,0 | 15,8 | 19,1 | 16,0 | 3,1 | 16,0 |
| Totale | 22,1 | 19,3 | 2,9 | 13,0 | 21,2 | 18,4 | 2,8 | 13,2 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 8.5 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e macrosettore (valori medi)

| SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | 2007 | | | | 2008 | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------|-----------------------|
| | Ore di Corso previste | Ore di corso effettive | Differenza assoluta | Scarto percentuale | Ore di Corso previste | Ore di corso effettive | Differenza assoluta | Scarto percentuale |
| Agricoltura | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Industria tessile | 15,4 | 12,9 | 2,5 | 16,0 | 19,2 | 16,7 | 2,6 | 13,4 |
| Industria ceramica | 19,2 | 17,4 | 1,8 | 9,5 | 12,4 | 10,6 | 1,8 | 14,5 |
| Industria meccanica | 23,9 | 20,8 | 3,1 | 13,0 | 21,1 | 18,4 | 2,8 | 13,1 |
| Altre industrie | 22,2 | 19,0 | 3,2 | 14,5 | 19,7 | 17,4 | 2,3 | 11,5 |
| Costruzioni | 30,2 | 27,8 | 2,3 | 7,8 | 29,5 | 25,7 | 3,8 | 12,8 |
| Servizi | 19,9 | 17,3 | 2,7 | 13,4 | 24,8 | 21,0 | 3,8 | 15,3 |
| Totale | 22,1 | 19,3 | 2,9 | 13,0 | 21,2 | 18,4 | 2,8 | 13,2 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 8.6 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e tematica formativa (valori medi)

| TEMATICA FORMATIVA | 2007 | | | | 2008 | | | |
|---|--------------|-------------|---------------------|--------------------|--------------|-------------|---------------------|--------------------|
| | Ore di Corso | | Differenza assoluta | Scarto percentuale | Ore di Corso | | Differenza assoluta | Scarto percentuale |
| | previste | effettive | | | previste | effettive | | |
| | Media | Media | Media | Media | Media | Media | Media | Media |
| Abilità personali | 18,1 | 15,2 | 2,9 | 16,1 | 18,9 | 16,1 | 2,8 | 15,0 |
| Contabilità, finanza | 12,0 | 11,2 | 0,8 | 6,7 | 24,5 | 21,3 | 3,2 | 13,2 |
| Gestione aziendale, amministrazione | 23,4 | 19,8 | 3,6 | 15,5 | 27,6 | 25,6 | 2,0 | 7,3 |
| Impatto ambientale | 15,6 | 15,3 | 0,3 | 1,8 | 10,0 | 8,1 | 1,9 | 18,7 |
| Informatica | 26,4 | 23,8 | 2,6 | 9,7 | 22,6 | 20,4 | 2,2 | 9,8 |
| Lavoro in ufficio ed attività di segreteria | - | - | - | - | 19,6 | 15,8 | 3,9 | 19,7 |
| Lingue | 31,3 | 25,3 | 6,1 | 19,4 | 34,0 | 27,4 | 6,6 | 19,4 |
| Marketing vendite | 25,0 | 21,6 | 3,3 | 13,3 | 23,3 | 20,3 | 2,9 | 12,6 |
| Qualità | 28,0 | 26,6 | 1,4 | 5,1 | 28,7 | 23,8 | 4,9 | 16,9 |
| Sicurezza sul luogo di lavoro | 12,6 | 11,6 | 1,0 | 7,7 | 13,8 | 12,5 | 1,3 | 9,7 |
| Tecniche di produzione | 22,8 | 20,8 | 2,0 | 8,6 | 18,3 | 16,7 | 1,6 | 8,6 |
| Altro | 16,9 | 15,3 | 1,6 | 9,5 | 18,1 | 16,1 | 2,0 | 11,3 |
| Totale | 22,1 | 19,3 | 2,9 | 13,0 | 21,2 | 18,4 | 2,8 | 13,2 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Come denota la tabella 8.7 è evidente che, in entrambi gli Avvisi, i corsi più penalizzati sono quelli svolti parzialmente o interamente al di fuori dell'orario di lavoro (rispettivamente 15,6% e 27,5%), che presentano tassi di dispersione più che doppi rispetto a quelli svolti durante l'orario lavorativo (13,1%). Si evidenzia, ancora una volta, la difficoltà a motivare la presenza ai corsi da parte dei dipendenti, soprattutto in orario extra-lavorativo.

Tav. 8.7 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e collocazione temporale del corso (valori medi)

| COLLOCAZIONE TEMPORALE DEL CORSO | 2007 | | | | 2008 | | | |
|---|--------------|--------------|---------------------|--------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------|
| | Ore di Corso | Ore di corso | Differenza assoluta | Scarto percentuale | Ore di Corso | Ore di corso | Differenza assoluta | Scarto percentuale |
| | previste | effettive | | | previste | effettive | | |
| | Media | Media | Media | Media | Media | Media | Media | Media |
| Durante l'orario di lavoro | 21,9 | 19,1 | 2,7 | 12,5 | 20,9 | 18,2 | 2,7 | 13,1 |
| Al di fuori dell'orario di lavoro | 35,9 | 28,3 | 7,6 | 21,2 | 23,6 | 17,1 | 6,5 | 27,5 |
| Parte durante e parte fuori dall'orario di lavoro | 24,5 | 20,4 | 4,2 | 17,0 | 45,4 | 38,4 | 7,1 | 15,6 |
| Totale | 22,1 | 19,3 | 2,9 | 13,0 | 21,2 | 18,4 | 2,8 | 13,2 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

8.2 - La dispersione degli allievi

In questa sezione si cercherà, infine, di studiare il divario esistente tra gli allievi previsti in fase di progettazione e quelli effettivamente mandati in formazione, evidenziando effetti di dispersione e/o eventuale compensazione numerica dei corsi.

Anche in questo caso viene fornito, con riferimento alle azioni formative, un indice di dispersione dei partecipanti calcolato con le medesime modalità di quello delle ore. Questo indicatore sarà analizzato in relazione alle caratteristiche dei corsi ed alle caratteristiche strutturali delle imprese beneficiarie.

Anche in quest'ultimo Avviso l'ammontare dei lavoratori formati (v. tav. 8.8), è superiore a quello preventivato; lo scarto percentuale presenta nel 2008 un valore negativo pari a -7,1%, in ulteriore diminuzione rispetto al dato 2007.

Tav. 8.8 - Partecipanti previsti ed effettivi per azione formativa e anno (valori medi)

| | 2007 | | | | 2008 | | | |
|--------------|-----------------------|------------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|------------------------|---------------------|--------------------|
| | Partecipanti previsti | Partecipanti effettivi | Differenza assoluta | Scarto percentuale | Partecipanti previsti | Partecipanti effettivi | Differenza assoluta | Scarto percentuale |
| Valore medio | 7,4 | 7,7 | -0,3 | -3,7 | 7,2 | 7,7 | -0,5 | -7,1 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

In altre parole, in entrambi gli Avvisi analizzati (v. tav. 8.9) la maggior parte delle azioni registra un numero di formati maggiore o uguale a quello previsto in fase di progettazione e solo un quarto (26%) non raggiunge l'obiettivo preposto dando luogo ad un fenomeno di inefficienza in senso stretto³⁸.

Tav. 8.9 - Scostamento tra partecipanti previsti ed effettivi per azione formative per anno (composizione percentuale)

| | 2007 | | | 2008 | | |
|---------------------|----------------------|------|----------|----------------------|------|----------|
| | Previsti - effettivi | | | Previsti - effettivi | | |
| | PREV<EFF | = | PREV>EFF | PREV<EFF | = | PREV>EFF |
| Percentuale di riga | 34,4 | 44,3 | 21,3 | 38,5 | 35,5 | 26,0 |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Questo andamento, alla luce della dispersione delle ore precedentemente introdotta, sembra suggerire un comportamento aziendale volto a sostituire quei lavoratori che, per i più svariati motivi, non portano a termine il corso. L'esercizio statistico proposto nella tabella 8.10 evidenzia l'esistenza di una correlazione negativa tra la dispersione delle ore e la dispersione dei partecipanti. In particolare è evidente come all'aumentare delle ore di corso non frequentate (o a fronte di abbandoni in itinere) si cerchi di compensare la numerosità delle classi inserendo nelle liste dei corsisti nuovi lavoratori.

Questo fenomeno appare ancora più evidente in quei corsi che preventivamente avevano una dimensione d'aula inferiore alla media (circa 8 allievi). Al contrario, laddove questa dimensione è maggiore si registra il fenomeno opposto e, in alcuni casi, si manda in formazione meno persone di quello preventivato. Questa dinamica favorisce un riallineamento dei corsi su una dimensione d'aula che oscilla tra i 7 e i 9 dipendenti.

Tab. 8.10 - Indice di correlazione tra dispersione delle ore e dispersione degli allievi*

| ANNO | Indice di correlazione tra dispersione delle ore e dispersione dei partecipanti | Significatività (2-code)** | Numero di azioni |
|--|---|----------------------------|------------------|
| 2006 | -0,16 | 0,00 | 994 |
| 2007 | -0,15 | 0,00 | 540 |
| 2008 | -0,11 | 0,00 | 1.014 |
| * L'indice è calcolato sulle azioni formative | | | |
| ** Valori significativi al livello di probabilità di 0,001 | | | |

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

La declinazione del fenomeno di dispersione degli allievi non è in contrasto con quella effettuata per le ore ma, grazie alla correlazione appena evidenziata dal test, risulta coerente con essa e ne ricalca molto da vicino i connotati. Infatti, laddove la dispersione in termini di ore è più alta, il numero di partecipanti effettivi è superiore a quello preventivato: ne sono esempio le imprese di maggior dimensione, i corsi effettuati fuori dall'orario lavorativo e, dal punto di vista delle tematiche, i corsi relativi all'impatto ambientale³⁹.

³⁸ Per approfondimenti sul tema si fa riferimento alle tavv. 9.78 a 9.88 su cd-rom.

³⁹ Si rimanda a alle tavole 9.68 - 9.70 - 9.74 e 9.76 su cd-rom.

Capitolo 9 - Monitoraggio della soddisfazione dei partecipanti

Introduzione

Nel presente capitolo verrà approfondita l'analisi del gradimento delle attività formative da parte dei lavoratori che hanno partecipato ad azioni nell'ambito dell'Avviso 2/2008.

Per quanto riguarda la soddisfazione delle aziende, nel rapporto di monitoraggio relativo all'Avviso 1/2007 era stato realizzato un approfondimento specifico attraverso strumenti diretti e qualitativi. In particolare, erano stati realizzati dei *focus group* con i responsabili delle risorse umane di alcune imprese finalizzati ad approfondire aspetti di natura gestionale, procedurale e di ricadute in azienda delle attività formative. Si rimanda a tale rapporto per i risultati emersi.

CAPITOLO IN BREVE

I risultati dell'analisi di monitoraggio del gradimento delle attività formative da parte dei lavoratori mostrano un elevato grado di soddisfazione su tutte le cinque aree di monitoraggio considerate. Rispetto alle caratteristiche del campione analizzato, questo non riesce a garantire una rappresentatività territoriale, settoriale e in termini di tematiche. Il campione è infatti distorto (sbilanciato) verso la Romagna e Piacenza, sul settore edile e verso tematiche formative legate prevalentemente alla sicurezza sul lavoro. Per quanto riguarda la soddisfazione delle aziende si rimanda a quanto emerso nell'approfondimento relativo all'Avviso 2/2007.

9.1 - Soddisfazione dei lavoratori

La necessità di indagare in modo strutturato il grado di soddisfazione dei lavoratori, unito all'impossibilità di adozione di un unico sistema di rilevazione standard da parte di tutti gli Enti di formazione, ha spinto il gruppo di ricerca a definire uno strumento di rilevazione della soddisfazione che garantisse omogeneità e confrontabilità dei dati e la possibilità di valutare tale "soddisfazione" anche in funzione delle caratteristiche dei lavoratori e dei contenuti della formazione.

È stato dunque costruito un questionario, sottoposto agli utenti dei corsi alla fine del percorso formativo, caratterizzato da 5 aree di monitoraggio (scala di valori puntuali 1-10, con 1=insufficiente e 10=ottimo) e da una breve anagrafica dei partecipanti. Le aree di approfondimento hanno riguardato:

- **Aspettative del lavoratore**
 1. Gli obiettivi del corso hanno corrisposto alle sue aspettative
 2. In che misura i contenuti del corso hanno corrisposto alle sue aspettative
- **Obiettivi del corso**
 3. Il corso ha raggiunto l'obiettivo formativo previsto
 4. Come valuta la scelta dei contenuti rispetto agli obiettivi del corso
- **Utilità per il lavoratore**
 5. Ritieni che le conoscenze acquisite durante il corso siano utili nella sua attività lavorativa
 6. Si sente in grado di applicare quanto appreso durante le lezioni alla sua attività
- **Materiali e didattica**
 7. I materiali didattici erano appropriati rispetto agli obiettivi didattici ed alle esigenze dei partecipanti
 8. A quale livello di efficacia i relatori hanno trattato gli argomenti del corso
 9. Valutazione sulle tecniche e metodologie didattiche utilizzate
 10. Valutazione sulla qualità e quantità del materiale didattico distribuito
- **Logistica e organizzazione**
 11. Valutazione su qualità dell'accoglienza e dell'organizzazione
 12. Come giudica le caratteristiche della sede di svolgimento dell'attività
 13. Come giudica l'organizzazione logistica del corso realizzato presso la sede

9.2 - Le caratteristiche del campione

I soggetti coinvolti nella rilevazione sono 284 e rappresentano circa il 3,6% del totale delle partecipazioni ad attività di formazione avviate nell'ambito dell'Avviso 2/2008⁴⁰.

Le informazioni raccolte sono state agganciate, laddove possibile, al database generale e ciò ha consentito di accrescere le variabili a disposizione e, dunque, la potenza di analisi delle informazioni a disposizione.

Per quanto riguarda le caratteristiche del campione, non è stato possibile garantire una rappresentatività territoriale, settoriale e in termini di tematiche nelle risposte ai questionari. Il campione è infatti distorto (sbilanciato) verso la Romagna e Piacenza, sul settore edile e verso tematiche formative legate prevalentemente alla sicurezza sul lavoro.

Considerando più nel dettaglio le caratteristiche anagrafiche del campione di lavoratori, il 47,5% delle risposte riguardano la provincia di Piacenza (che nel campione generale pesa per un 10% circa), il 28,2% Rimini (3,9% sul campione totale), il 18,7% Ravenna (6,0% sul campione totale) e il 5,6% Ferrara (5% circa del campione totale). Si tratta di lavoratori concentrati prevalentemente nella classe di età 35-44 anni (44,4%), con titolo di studio licenza media (44,4%) e diploma di scuola media superiore (41,9%), nella prevalenza dei casi di cittadinanza italiana (94,0%).

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, nel 95,1% dei casi si tratta di lavoratori con contratto a tempo indeterminato e nel 3,5 % dei casi di contratto a tempo determinato.

Rispetto all'inquadramento, il 44,0% sono impiegati amministrativi e tecnici, il 38,4% sono operai generici e il 13,7% operai specializzati. L'area aziendale di attività è prevalentemente la produzione (63,4%), seguita da amministrazione (13,7%), commerciale e marketing, logistica e magazzino (8,5%).

Come sottolineato ad inizio di questo paragrafo, il campione è sbilanciato dal punto di vista settoriale: nel 41,5% si tratta di lavoratori del settore edile, nel 29,6% del settore legno, nel 4,6% del tessile/abbigliamento, nel 16,5% del terziario (in particolare trasporti-magazzinaggio-comunicazioni).

Questo sbilanciamento settoriale potrebbe forse in parte aiutare a spiegare lo sbilanciamento che il campione presenta anche in termini di tematiche formative. In riferimento a queste ultime, infatti, si registra una prevalenza di formazione sui temi della sicurezza sul luogo di lavoro (63%), appunto spiegabile con l'elevato numero di lavoratori operanti nel settore edile che hanno risposto al questionario. Seguono, per frequenza, informatica (15,1%), lingue (8,8%), marketing e vendite (6,0%). Si tratta quindi in prevalenza di tematiche di natura trasversale.

La modalità formativa più frequente è rappresentata dai corsi d'aula esterna (70,4%), nella totalità dei casi la formazione è stata erogata durante l'orario di lavoro e il livello dei corsi è soprattutto base (81,0%). Per quanto riguarda le aziende di appartenenza, nell'81,3% dei casi si tratta di imprese di medie dimensioni.

9.3 - I risultati

Il questionario monitora cinque aree finalizzate a verificare la soddisfazione del lavoratore su contenuti, obiettivi, utilità della formazione per l'attività lavorativa, materiali didattici, qualità dei relatori e della didattica e, infine, organizzazione e logistica dei corsi.

⁴⁰ Si fa riferimento alle partecipazioni e non ai partecipanti, dal momento che alcuni partecipanti ai corsi hanno risposto al questionario più di una volta, in relazione al fatto che hanno partecipato a più di un corso.

Dall'analisi emerge un elevato grado di soddisfazione dei partecipanti su tutte le 5 aree di monitoraggio considerate (v. tav. 9.1). In una scala da 1 a 10 i giudizi sono tutti al di sopra dell'8 e variano tra l'8,20 (aspettative del lavoratore) e l'8,49 (logistica e organizzazione).

Non si riscontrano dunque differenze sostanziali nella soddisfazione dei lavoratori rispetto alle diverse aree, con un risultato leggermente migliore nel giudizio sull'organizzazione e la logistica e su materiali e didattica. Appare comunque soddisfacente il riscontro sulla rispondenza degli obiettivi e contenuti del corso rispetto alle aspettative del lavoratore (8,20 e 8,28), così come l'utilità pratica (applicabilità sul lavoro) delle conoscenze acquisite (8,33).

Tab. 9.1 - Risultati sull'intero campione

| AREA DI MONITORAGGIO | DOMANDA | Media sulla singola domanda | Media sull'area |
|----------------------------|--|-----------------------------|-----------------|
| Aspettative del lavoratore | 1. Gli obiettivi del corso hanno corrisposto alle sue aspettative | 8,19 | 8,20 |
| | 2. In che misura i contenuti del corso hanno corrisposto alle sue aspettative | 8,21 | |
| Obiettivi del corso | 3. Il corso ha raggiunto l'obiettivo formativo previsto | 8,25 | 8,28 |
| | 4. Come valuta la scelta dei contenuti rispetto agli obiettivi del corso | 8,32 | |
| Utilità per il lavoratore | 5. Ritiene che le conoscenze acquisite durante il corso siano utili nella sua attività lavorativa | 8,33 | 8,33 |
| | 6. Si sente in grado di applicare quanto appreso durante le lezioni alla sua attività | 8,33 | |
| Materiali e didattica | 7. I materiali didattici erano appropriati rispetto agli obiettivi didattici ed alle esigenze dei partecipanti | 8,40 | 8,39 |
| | 8. A quale livello di efficacia i relatori hanno trattato gli argomenti del corso | 8,47 | |
| | 9. Valutazione sulle tecniche e metodologie didattiche utilizzate | 8,36 | |
| | 10. Valutazione sulla qualità e quantità del materiale didattico distribuito | 8,39 | |
| Logistica e organizzazione | 11. Valutazione su qualità dell'accoglienza e dell'organizzazione | 8,48 | 8,49 |
| | 12. Come giudica le caratteristiche della sede di svolgimento dell'attività | 8,53 | |
| | 13. Come giudica l'organizzazione logistica del corso realizzato presso la sede | 8,45 | |

Per quanto riguarda l'inquadramento, un po' più severo, e dunque al di sotto della media generale, risulta il giudizio degli operai generici, un po' sopra la media generale la soddisfazione degli operai qualificati e degli impiegati amministrativi e tecnici.

Rispetto alle tematiche di formazione, si registrano giudizi migliori rispetto alla media generale per i corsi di informatica, leggermente al di sotto della media generale per i corsi sulla sicurezza sul luogo di lavoro e per i corsi di lingue (v. tav. 9.2).

Tab. 9.2 - Risultati su alcuni sottocampioni (valori medi)

| AREA DI MONITORAGGIO | MEDIA GENERALE | OPERAI GENERICI | OPERAI QUALIFICATI | INFORMATICA | SICUREZZA SUL LAVORO |
|----------------------------|----------------|-----------------|--------------------|-------------|----------------------|
| Aspettative del lavoratore | 8,20 | 7,78 | 8,72 | 8,77 | 8,04 |
| Obiettivi del corso | 8,28 | 7,79 | 8,59 | 8,71 | 8,04 |
| Utilità per il lavoratore | 8,33 | 7,78 | 8,79 | 8,95 | 8,08 |
| Materiali e didattica | 8,39 | 7,94 | 8,87 | 8,96 | 8,18 |
| Logistica e organizzazione | 8,49 | 7,94 | 9,15 | 9,28 | 8,24 |

Capitolo 10 - Obiettivi e metodologia

10.1 - Obiettivi

Il presente paragrafo fa riferimento alla metodologia finalizzata all'approfondimento statistico, mentre per quanto riguarda l'analisi del gradimento si rimanda al Capitolo 9.

La base dati molto ampia a disposizione ha consentito ulteriori approfondimenti e integrazioni rispetto all'analisi dell'Avviso 1/2006, con i seguenti obiettivi:

- un'attività preliminare di pulizia dei dati acquisiti al fine di migliorarne solidità e possibilità di elaborazione
- un'analisi della copertura dell'attività formativa svolta in termini di imprese e lavoratori coinvolti, sia rispetto all'universo delle imprese aderenti a Fondimpresa, sia rispetto all'universo delle imprese del sistema regionale
- un'analisi statistica in grado di incrociare le variabili disponibili per ricavare informazioni significative (rispetto alle attività previste/realizzate) riguardanti, ad esempio, ore, corsi e materie per caratteristiche dei lavoratori (genere, nazionalità, titolo studio, inquadramento, ecc..) e per caratteristiche aziendali (settori di attività, ragione sociale, classe dimensionale, unità produttive, ecc..)
- un'analisi rispetto all'efficacia/efficienza della formazione (per ora, impresa, materia, tipologia di attività, caratteristiche dei lavoratori, ecc..)
- un'analisi di confronto tra le attività previste (ore, lavoratori, materie, ecc..) e quelle effettivamente realizzate (possibile solo grazie ad una minuziosa "pulizia dei dati")

Il nucleo principale dell'attività di analisi è dunque costituito dal monitoraggio statistico della grande quantità di dati a disposizione. L'innovazione rispetto all'esperienza precedente è stata lo sviluppo di un'architettura (datawarehouse) che consente un'analisi integrata dei tre livelli informativi contenuti nei dati: allievo, azienda, attività formativa.

Sono stati quindi ampliati i livelli esplorativi del primo monitoraggio, consentendo un approccio integrato di tutte le informazioni disponibili.

Ciò ha consentito:

- la comparabilità temporale dei dati secondo lo schema "anno/avviso";
- la capacità di effettuare focus specifici per livello provinciale, per caratteristica aziendale, per caratteristiche socio-demografiche dell'allievo e/o per tipologia formativa;
- la definizione di una struttura stabile e consolidata per il monitoraggio della attività complessive di Fondimpresa (Avvisi annuali, Conto Formazione, ecc..);
- l'individuazione di proposte di sviluppo dell'analisi nell'ottica di costruire una modalità di analisi continua delle attività di Fondimpresa in Emilia-Romagna e uno strumento di supporto decisionale a imprese e lavoratori;
- una maggiore fruibilità dei risultati ottenuti, disponibili quest'anno anche su supporto digitale (cd-rom), prevedendo il livello massimo di disaggregazione dei dati.

Con riferimento all'analisi sul gradimento dei partecipanti alle attività formative, l'obiettivo è approfondire il livello di soddisfazione dei lavoratori (attraverso uno specifico questionario di rilevazione) e la soddisfazione delle imprese (attraverso strumenti qualitativi e diretti quali *Focus Group*).

10.2 - Metodologia

Al fine del raggiungimento degli obiettivi sopra esposti, il gruppo di ricerca ha proceduto ad implementare ed ottimizzare il modello sperimentato nell'attività di monitoraggio realizzata lo scorso anno con un approccio esplorativo sui dati relativi all'attività svolta sull'Avviso 1/2006 di Fondimpresa in Emilia-Romagna.

L'attività si è concentrata sulla creazione di un datawarehouse relazionale capace di riunire in sé tutte le informazioni statistiche disponibili. La struttura informativa è stata resa in questo modo stabile nel tempo e con la possibilità di effettuare interrogazioni di carattere quali-quantitativo.

Ciò consente e consentirà una comparazione in serie storica dei dati dei diversi Avvisi relativi alle attività a bando e garantisce, in prospettiva, una base di raffronto anche con dati di provenienza differente (come, ad esempio, quelli del Conto Formazione).

Le informazioni rese disponibili al gruppo di ricerca riguardano sostanzialmente tre aree tematiche:

| ATTIVITÀ FORMATIVA | IMPRESE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE | CARATTERISTICHE SOCIO-ANAGRAFICHE DEGLI ALLIEVI |
|--------------------|-------------------------------------|---|
| Tematiche.csv | Beneficiarie.csv | Allievi.csv |
| Azioni.csv | | |
| Modalità.csv | | |
| Calendario.csv | | |
| Registro.csv | | |

Orione ha inoltre reso disponibile un set di informazioni aggiuntive relative alle unità locali delle imprese aderenti al Fondo interprofessionale, che ha consentito un confronto con l'universo delle imprese che hanno svolto formazione nell'ambito degli Avvisi 1/2006 e 1/2007 di Fondimpresa.

Ai fini del trattamento statistico dei dati, è stato necessario predisporre un impegnativo processo di analisi della struttura dei dati stessi.

Inizialmente sono state individuate le chiavi logiche di 'linkaggio' dei file precedentemente descritti, opportunamente richieste a Fondimpresa.

Successivamente, avvalendosi del software statistico SPSS (Statistical Package for Social Science), sono state predisposte 4 fasi di controllo e correzione dei dati:

- I. Errori derivanti da errata imputazione dei dati⁴¹
- II. Errori di coerenza logico-formale dei dati
- III. Erronea codifica e/o attribuzione di informazione
- IV. Recupero di eventuali *missing-value*

Una attenzione particolare è stata rivolta allo studio dei *missing value*. Il recupero delle informazioni mancanti è stato ottenuto sia attraverso tecniche di recupero interne allo stesso database (come ad esempio estrazione della data di nascita e sesso dal codice fiscale dell'allievo), sia ricorrendo a database in possesso della struttura di ricerca.

Pur avendo interessato un numero limitato di variabili, principalmente concentrate nell'area delle imprese (vista la notevole completezza delle informazioni contenute nei file di Fondimpresa), questa

⁴¹ Molti degli errori di imputazione sono riconducibili alla mancanza di un sistema di gestione dell'inserimento dati (vedi natura giuridica) che ha permesso, ad esempio, in fase di digitazione l'uso promiscuo di caratteri maiuscoli e minuscoli. In questo senso è stato indispensabile compiere operazioni di "ripulitura" eliminando dapprima questo tipo di problematiche e successivamente transcodificando le stesse variabili in modalità numerica.

operazione ha richiesto un aggravio temporale per la ricerca sul campo delle informazioni mancanti (ad esempio codici Ateco, natura giuridica e dimensione aziendale). Sempre relativamente all'area aziendale è stato riscontrato l'uso promiscuo di Ateco relativi a classificazioni distinte (Ateco 2002 e Ateco 2007); è stato scelto di ricondurre tutti i codici 2007 in 2002 in linea con le scelte operate dalle principali banche dati disponibili al momento. Per ultimo sono state effettuate verifiche incrociate di "coerenza" dei dati per rilevare eventuali incongruenze logico-formali. Le principali criticità sono state evidenziate nel calcolo della dimensione aziendale (in termini di occupati) e, in pochissimi casi, di codici Ateco mal attribuiti se confrontati con la descrizione dell'attività economica.

Effettuate tutte queste operazioni indispensabili di pulizia, standardizzazione, recupero dei casi mancanti e verifica di coerenza, il passaggio successivo è stato quello di riunire questo cospicuo patrimonio informativo in un unico data warehouse relazionale.

Punto di raccordo tra tutti questi ambiti è il cosiddetto file del registro di Fondimpresa dove vengono annotate le caratteristiche dell'azione formativa effettivamente svolta, l'identificativo delle presenze ai corsi, quello degli allievi e delle relative imprese di appartenenza.

La procedura utilizzata è stata quella di effettuare il collegamento (attraverso le chiavi di linkaggio precedentemente descritte) tra il file registro e gli altri file in modo da ottenere un unico file in cui ad ogni partecipazione si associano le informazioni delle altre aree tematiche.

Infine, attraverso una serie di variabili "peso" opportunamente calcolate è stato possibile effettuare analisi sui vari livelli logici su cui è basato il monitoraggio :

- I. l'analisi delle partecipazioni
- II. l'analisi dei partecipanti⁴²
- III. l'analisi delle aziende che hanno svolto formazione
- IV. l'analisi delle azioni formative

Il risultato della complessa operazione di riorganizzazione e verifica dei dati è un data warehouse di 115 variabili base oggetto di possibile studio, di cui 57 derivanti dai file originali mentre le restanti 58 sono state elaborate da IRES Emilia-Romagna per realizzare gli obiettivi conoscitivi di cui sopra. Ricordiamo che i dati degli Avvisi 2006-2007 sono stati riportati alla stessa struttura e quindi perfettamente comparabili.

In coda al rapporto è fornita una descrizione sintetica del data warehouse presentato per aree tematiche.

⁴² Per approfondimenti sulla distinzione fra concetto di partecipante e partecipazione si rimanda al glossario in coda.

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: | Un data warehouse (o DW, o DWH) (termine inglese traducibile con magazzino di dati), è un archivio informatico contenente i dati di un'organizzazione. 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. 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. |
| 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: | 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. Il divario tra ore previste ed effettive verrà approfondito nella sezione 8 del cd rom, relativo alla dispersione dell'attività formativa |
| Partecipanti: | Quando si fa 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 |

APPENDICE STATISTICA

| AREA | NOME VARIABILE | DESCRIZIONE | ORIGINE |
|---------|--------------------------------|---|-------------------|
| Allievo | CODICE_FISCALE_ALLIEVO | Codice fiscale dell'allievo | |
| Allievo | NOME | Nome | |
| Allievo | COGNOME | Cognome | |
| Allievo | Sesso | Sesso | |
| Allievo | Data_di_nascita | Data di nascita da codice fiscale | |
| Allievo | Cittadinanza | Indica la cittadinanza dell'allievo, il dato è aggregato e consente la sola distinzione tra cittadini italiani comunitari ed extra-comunitari | |
| Allievo | ANNO_ASSUNZIONE | Individua l'anno di assunzione del lavoratore | |
| Allievo | TITOLO_DI_STUDIO | Titolo di studio | |
| Allievo | TIPOLOGIA_CONTRATTUALE | Tipologia contrattuale | |
| Allievo | CONTRATTO_COLLETTIVO_APPLICATO | Contratto collettivo applicato | |
| Allievo | INQUADRAMENTO | Indica la qualifica degli allievi | |
| Allievo | AREA_AZIENDALE | Area funzionale in cui opera il dipendente formato | |
| Allievo | PROVINCIA_RESIDENZA | Provincia di residenza allievo | |
| Allievo | ETA | Età di nascita al momento dell'attività formativa | elaborazioni IRES |
| Allievo | eta_classi_5 | Classi di età quinquennali | elaborazioni IRES |
| Allievo | eta_classi_10 | Classi di età decennali | elaborazioni IRES |
| Allievo | ANZIANITA_AZIENDALE | Anzianità lavorativa è ottenuta come differenza tra l'anno di assunzione e l'anno dell'ultima lezione svolta, individuando quindi l'età effettiva al momento della formazione | elaborazioni IRES |
| Allievo | Anzianita_classi | Classi di anzianità lavorativa | elaborazioni IRES |
| Allievo | N_SEDIE_ALL_classi | Aggregazione delle partecipazioni | |

| AREA | NOME VARIABILE | DESCRIZIONE | ORIGINE |
|---------|--------------------------|--|-------------------|
| Azienda | CODICE_FISCALE_AZIENDA | Codice fiscale azienda | |
| Azienda | PARTITA_IVA | Partita iva aziendale | |
| Azienda | MATRICOLA_INPS | Matricola IMPS dell'unità locale | |
| Azienda | DENOMINAZIONE_AZIENDA | Ragione sociale dell'azienda, da commissione Unione Europa | |
| Azienda | CAP | Codice di avviamento postale dell'unità locale | |
| Azienda | COMUNE | Comune dell'unità locale | |
| Azienda | Provincia_operativa | Provincia operativa dei lavoratori | |
| Azienda | INDIRIZZO | Indirizzo dell'unità locale | |
| Azienda | ANNO_ADESIONE | Anno di adesione dell'azienda al fondo interprofessionale Fondimpresa | |
| Azienda | Accentramento | Indica la presenza di accentramento contributivo secondo definizione INPS | |
| Azienda | natgiur | Natura giuridica della azienda | |
| Azienda | Dipendenti | Totale dipendenti | elaborazioni IRES |
| Azienda | DIRIGENTI_UOMINI | Dirigenti uomini | |
| Azienda | DIRIGENTI_DONNE | Dirigenti donne | |
| Azienda | QUADRI_UOMINI | Quadri uomini | |
| Azienda | QUADRI_DONNE | Quadri donne | |
| Azienda | IMPIEGATI_UOMINI | Totale degli impiegati di sesso maschile in organico | |
| Azienda | IMPIEGATI_DONNE | Totale degli impiegati di sesso femminile in organico | |
| Azienda | OPERAI_UOMINI | Operai Uomini | |
| Azienda | OPERAI_DONNE | Operai donne | |
| Azienda | Quadri | Totale dei quadri in organico | |
| Azienda | Impiegati | Totale degli impiegati in organico | |
| Azienda | Operai | Totale degli operai in organico | |
| Azienda | RAPPRESENTANTE_SINDACALE | Indica la presenza di un rappresentate sindacale | |
| Azienda | Stato_adesione | Stato dell'adesione | |
| Azienda | DATA_ADESIONE | Data di adesione dell'azienda al fondo interprofessionale Fondimpresa | |
| Azienda | DATA_CESSAZIONE | Data di cessata adesione dell'azienda al fondo interprofessionale Fondimpresa | |
| Azienda | Multilocalizzata | Plurilocalizzazione dell'impresa | |
| Azienda | regio_extraregio | Province regionali ed extra regionali | elaborazioni IRES |
| Azienda | Class_censimeto | Classi di dimensione aziendale, da censimento industria e servizi 2001, ISTAT | elaborazioni IRES |
| Azienda | Class_EU | Classi di dimensione aziendale, da commissione Unione Europa | elaborazioni IRES |
| Azienda | class_inps | Dimensione aziendale da INAIL | elaborazioni IRES |
| Azienda | Class_Ires | Dimensione aziendale | elaborazioni IRES |
| Azienda | CODICE_ISTAT | Codice Ateco 2002 | |
| Azienda | settore | Settore di attività economica (Ateco 2002) | elaborazioni IRES |
| Azienda | sezattiv | Sezione e sottosezione di attività economica (Ateco 2002) | elaborazioni IRES |
| Azienda | Focus_settori | Fornisce una aggregazione delle attività economiche per macrosettori di attività economica | elaborazioni IRES |
| Azienda | COPERTURA_DIP_AZI | Indice di copertura della formazione degli allievi | elaborazioni IRES |
| Azienda | Tasso_M | Quota Maschi sull'organico | elaborazioni IRES |
| Azienda | Tasso_F | Quota Femmine sull'organico | elaborazioni IRES |
| Azienda | Tasso_QUADRI | Quota Quadri sull'organico | elaborazioni IRES |
| Azienda | Tasso_IMPIEG | Quota Impiegati sull'organico | elaborazioni IRES |
| Azienda | Tasso_OPE | Quota Operai sull'organico | elaborazioni IRES |
| Azienda | ID_UNITA_PRODUTTIVA | Unità produttiva | |
| Azienda | N_SEDIE_AZI | Indica il numero di partecipazioni a corsi per unità produttiva | elaborazioni IRES |
| Azienda | N_SEDIE_AZI_classi | Aggregazione delle partecipazioni | elaborazioni IRES |
| Azienda | FORMATI_AZI | Indica il numero di allievi formati per unità locale | elaborazioni IRES |

| AREA | NOME VARIABILE | DESCRIZIONE | ORIGINE |
|--------------------|----------------------------------|--|-------------------|
| Attività formativa | DESCR_PIANO | Indica il referente/attuatore piano formativo | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | TEMATICA_PRINCIPALE | Tematica formativa | |
| Attività formativa | MODALITA_PRINCIPALE | Modalità formativa | |
| Attività formativa | Livello | Livello del corso | |
| Attività formativa | Finalita | Finalità del corso | |
| Attività formativa | Collocazione temporale | Indica la modalità di svolgimento del corso (durante-fuori l'orario di lavoro etc.) | |
| Attività formativa | CERTIFICAZIONE_COMPETENZE | Indica la presenza di un riconoscimento certificato della formazione svolta | |
| Attività formativa | Tipologia_Progetto | Tipologia di progetto | |
| Attività formativa | Settore_attività | Classificazione Orfeo delle attività formative, | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | COSTO_PIANO | Finanziamento per Piano formativo | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | Stato | Indica lo stato di svolgimento in itinere dell'azione | |
| Attività formativa | titolo | Titolo dell'azione | |
| Attività formativa | Giornate_Formative | Indica il numero di giornate formative svolte per Azione | |
| Attività formativa | Giornate_Formative_classi | Giornate formative per Azione (classi) | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | N_SEDIE_ALL | Indica il numero di partecipazioni a corsi dell'allievo nell'anno di riferimento | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | DURATA_MEDIA_LEZIONE | Indica la durata media giornaliera del corso espressa in ore | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | FREQUENZA | Percentuale di ore effettivamente svolte sul totale delle ore previste per sedia | |
| Attività formativa | FREQUENZA_VALIDITA | Validità della frequenza dei corsi, soglia fissata convenzionalmente al 65% | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | Ore_corso | Indica il numero di ore di corso previste dall'azione per partecipante | |
| Attività formativa | Ore_corso_previsto_classi | Ore di corso previste per azione (classi) | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | ORE_PRESENZA_EFFETTIVE | Indica il numero di ore di corso effettivamente svolto dall'allievo per azione specifica | |
| Attività formativa | Ore_corso_effettive_classi | Ore di corso effettive per partecipante (classi) | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | Partecipanti_previsti | Indica il numero di partecipanti previsti per azione | |
| Attività formativa | Partecipanti_previsti_classi | Partecipanti previsti (classi) | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | Anno_Ultima_Lezione | Anno dell'ultima lezione svolta relativamente all'avviso | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | ANNI_FOR_CONT_ALL | Indica il livello di coinvolgimento alla formazione degli allievi nel periodo di riferimento, espresso in anni | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | FOR_CONT_ALL | La variabile consente l'individuazione degli allievi che hanno svolto attività formativa in entrambi gli anni | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | ANNI_FOR_CONT_AZI | Indica il livello di coinvolgimento alla formazione delle aziende nel periodo di riferimento, espresso in anni | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | FOR_CONT_AZI | La variabile consente l'individuazione delle aziende che hanno svolto attività formativa in entrambi gli anni | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | AZI_MONOAZIONE | Indica la partecipazione dell'azienda a uno o più azioni | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | AZIONE_MONOAZ | Indica il coinvolgimento nell'azione formativa di una o più aziende | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | ORE_DIFFE | Differenza assoluta | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | ORE_DISPE | Scarto percentuale | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | ORE_PRESENZA_EFFETTIVE_sumall | Ore di formazione complessive per allievo | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | ORE_PRESENZA_EFFETTIVE_sumazi | Ore di formazione complessive per azienda | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | ORE_PRESENZA_EFFETTIVE_sumazione | Ore di formazione complessive per azione | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | N_AZIO_PER_UNILOC | Numero di azione per unità locali | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | N_PART_AZIONI | Numero di partecipazioni per azione | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | N_PART_AZIONI_classi | Numero di partecipazioni per azione | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | N_ALL_AZIONI_classi | Partecipanti effettivi per azione (classi) | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | N_UNILOC_PER_AZION | Numero di unità locali per azione | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | NUMERO_METODOLOGIE_AZIONE | Numero di metodologie per azione | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | PARTECIPANTI_DIFFE | Indica la differenza assoluta tra partecipanti effettivi e previsti | elaborazioni IRES |
| Attività formativa | PARTECIPANTI_DISPE | Scarto percentuale Indica lo scarto percentuale assoluta tra partecipanti effettivi e previsti | elaborazioni IRES |

Bibliografia

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

Francis Green (a cura di) (2007), *Recent Developments in the Economics of Training*, Cheltenham, Elgar, 2 volumi.

Inps (2010), *Osservatorio sulle Imprese*.

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

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

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

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

Ires Emilia-Romagna, Confindustria Emilia-Romagna (2010), *Il conto formazione di Fondimpresa, Monitoraggio delle attività realizzate in Emilia-Romagna nel 2007-2009*, Gennaio, Bologna.

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

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

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

Istat (a cura di) (28 maggio 2008) «*La formazione del personale nelle imprese nelle imprese italiane*» nel corso dell'anno 2005.

James J. Heckman (2000), Policies to Foster Human Capital, *Research in Economics*, 54.

Lugli L. - Tugnoli S. - Fontani C. (2010), Formazione continua, relazioni industriali e competitività territoriale, *Emilia-Romagna Europa*, n. 6, pp. 31-38.

Ministero del Lavoro (2010), Rapporto 2009 sulla formazione continua, realizzato con l'assistenza tecnico scientifica dell'Isfol, pp. 69-70.

Regione Emilia-Romagna (a cura di) (2010), *Rapporto sulla formazione continua*.