



## ORIONE

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

**MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVA**  
*Piani territoriali Emilia-Romagna*  
*Conto di Sistema - Avviso 4/2014*



con la collaborazione di:



## Monitoraggio attività formativa

Avviso 4/2014 - Conto di Sistema

### *Soggetti promotori*

Orione	Presidente	Mario	Agnoli
Orione	Vicepresidente	Fabio	Gioli

### *Comitato degli Esperti*

Ires Emilia-Romagna	Presidente	Giuliano	Guietti
Confindustria Emilia-Romagna	Ricercatore	Annamaria	Raimondi
Confindustria Emilia-Romagna	Ricercatore	Luca	Rossi
Confindustria Emilia-Romagna	Ricercatore	Tommaso	Termanini
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).

# INDICE

<b>Introduzione .....</b>	<b>5</b>
<b>Principali risultati.....</b>	<b>8</b>
<b>Box informativo: Requisiti minimi.....</b>	<b>11</b>
<b>Capitolo 1 - Il contesto di riferimento: rapporto tra aderenti e beneficiarie.....</b>	<b>13</b>
Introduzione .....	13
1.1 - Aderenti al Fondo, aziende beneficiarie e contesto regionale .....	14
1.2 - Il rapporto tra universi .....	16
<b>Capitolo 2 - Estensione della attività formativa .....</b>	<b>20</b>
Introduzione .....	20
2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi.....	21
2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati .....	24
<b>Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa .....</b>	<b>26</b>
Introduzione .....	26
3.1 - Una panoramica sulle grandezze fondamentali.....	27
3.2 - La dimensione economica .....	30
<b>Capitolo 4 - Le composizioni delle aule.....</b>	<b>32</b>
Introduzione .....	32
4.1 - Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato ISTAT.....	34
4.1.1 - <i>Le asimmetrie dell'intensità formativa</i> .....	39
4.2 - Il profilo socio-anagrafico.....	40
4.3 - Formazione e posizione aziendale del lavoratore.....	41
4.3.1 - <i>Il rapporto di lavoro</i> .....	42
4.3.2 - <i>L'inquadramento professionale</i> .....	43
4.3.3 - <i>L'area funzionale</i> .....	44
4.3.4 - <i>L'anzianità aziendale</i> .....	45
4.4 - Il quadro strutturale .....	46
4.5 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa.....	50
<b>Capitolo 5 - Aziende .....</b>	<b>56</b>
Introduzione .....	56
5.1 - Il profilo delle aziende .....	57
5.2 - L'accesso aziendale alla formazione.....	61
<b>Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative.....</b>	<b>65</b>
Introduzione .....	65
6.1 - Le azioni formative .....	66
6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi .....	70

<b>Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa .....</b>	<b>74</b>
Introduzione .....	74
7.1 - La continuità formativa delle aziende .....	75
7.2 - La continuità formativa degli allievi .....	77
<b>Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa.....</b>	<b>79</b>
Introduzione .....	79
8.1 - La dispersione delle ore di corso .....	80
8.2 - La dispersione degli allievi.....	83
<b>Capitolo 9 - Obiettivi e metodologia .....</b>	<b>85</b>
9.1 - Obiettivi.....	85
<b>Glossario.....</b>	<b>88</b>
<b>Appendice statistica .....</b>	<b>89</b>

---

**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

Il *team* di ricerca presenta qui la nona edizione dei risultati dello studio di una sezione significativa dell'attività formativa realizzata in Emilia-Romagna da Fondimpresa, attraverso la riproposizione del monitoraggio dei piani territoriali approvati nell'ambito dell'Avviso 4/2014.

Come di consueto l'Avviso, finanziato all'interno delle attività formative promosse dal Conto di Sistema, mantiene per i piani formativi qui analizzati un carattere territoriale e, relativamente ai contenuti delle iniziative svolte, conferma, con qualche interessante inclinazione alla promozione della cultura innovativa, un'impronta tendenzialmente generalista. Questo contributo si inserisce pertanto nel solco delle analoghe esperienze di analisi realizzate sulle attività di *training* sostenute in passato dal Fondo nella medesima linea di finanziamento, seguendo un profilo coerente dal 2006 all'edizione qui realizzata.

In tal modo, la serie storica di dati riferiti ad un periodo progressivamente sempre più ampio permette di riscontrare, con un elevato grado di affidabilità, le tendenze più significative relative alle attività formative erogate nel contesto regionale grazie al contributo di Fondimpresa. Occorre peraltro evidenziare che dal campo di osservazione delle analisi fin qui realizzate dal *team* di ricerca sono esclusi quei piani finanziati dai bandi del Conto di Sistema aventi come oggetto gli ambiti di carattere settoriale e quelli di più recente istituzione, di natura aziendale. Pertanto, solo l'estensione del monitoraggio a queste dimensioni potrebbe restituire più compiutamente alle parti sociali la valenza delle attività messe in campo da questo importante canale di finanziamento della formazione regionale.

Analogamente a quanto realizzato nei precedenti rapporti, la presente analisi utilizza la complessa banca dati messa a disposizione da Fondimpresa per descrivere la molteplicità di aspetti che caratterizzano la formazione erogata attraverso l'Avviso sotto osservazione, a partire dalle caratteristiche socio-anagrafiche dei partecipanti, per poi approfondire la natura ed i contenuti delle attività formative, nonché le caratteristiche strutturali delle imprese partecipanti agli interventi formativi.

Il rapporto si focalizza su alcuni degli aspetti dell'analisi ritenuti maggiormente rilevanti in un'ottica di evoluzione che privilegia il confronto intertemporale innanzitutto con l'Avviso immediatamente precedente, ed in seconda battuta si inserisce in una prospettiva di più lungo periodo. Per un'analisi di dettaglio si rimanda invece al cd-rom allegato per accedere all'ampio *set* informativo costituito dal *data warehouse* elaborato dal gruppo di ricerca ove sono raccolte tutte le elaborazioni statistiche dei dati disponibili ritenute più rilevanti.

Con riferimento allo specifico dell'Avviso in questione occorre fornire alcune precisazioni sul percorso che ne ha portato alla genesi, considerazioni che individuano un legame di stretta complementarietà con l'Avviso precedente. Più precisamente occorre segnalare che le note vicende relative alla revisione in sede Comunitaria della disciplina in tema di aiuti di stato, nella specifica accezione degli aspetti riguardanti la disciplina della materia formativa, hanno prodotto un blocco dell'Avviso precedente (il 5/2013), che è stato portato a termine per le sole attività già approvate, abolendo la seconda scadenza, che è stata trasferita sulle attività dell'Avviso successivo, cioè quello oggetto della presente analisi<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Al riguardo nel sito di Fondimpresa si legge: "Si comunica che nella riunione del 12.02.2014 il Consiglio di Amministrazione di Fondimpresa, considerando che:

- *Nell'articolo 12 dell'Avviso n. 5/2013 il Fondo si è riservato la facoltà, in relazione alle modifiche che verranno apportate alla attuale regolamentazione degli aiuti di Stato, di procedere in qualsiasi momento alla revoca del presente Avviso e alla pubblicazione di un nuovo Avviso che recepisca la nuova disciplina in materia di aiuti di Stato, salvaguardando in ogni caso i diritti acquisiti e le attività compiute nella vigenza dell'Avviso;*
- *È ancora in corso la procedura di adozione e pubblicazione del nuovo regolamento (UE) che disciplina alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato per il periodo 2014 – 2020, tra le quali gli aiuti alla formazione;*

Come registrato nello scorso monitoraggio, questo accadimento ha avuto come effetto immediato la contrazione dei piani approvati sull'Avviso 5/2013, che per la realtà regionale si sono ridotti a due rispetto agli otto finanziati nei due Avvisi precedenti. Nello specifico si tratta del Piano AVT/33/13 presentato da CIS Scuola per la gestione d'impresa e AVT/08/13 promosso dalla Fondazione Aldini Valeriani. Pertanto la distribuzione territoriale delle azioni formative non ha coperto, come ricordato nel precedente rapporto, l'intero territorio regionale, come era sostanzialmente sempre accaduto in precedenza, ma solo le aree di Bologna, Modena e Reggio Emilia.

Ne consegue che solo dopo la presente disponibilità dei dati relativi all'annualità 2014 è possibile il totale completamento del quadro delle attività originariamente previste per la seconda scadenza dell'Avviso 5/2013, attraverso gli appositi stanziamenti previsti.

Nello specifico, i sei piani qui resi disponibili consentono uno sguardo esteso a tutte le realtà territoriali della regione completando in due annualità successive quanto precedentemente si svolgeva nell'arco di un solo anno.

Nel dettaglio seguente i sei piani monitorati in questa edizione:

- AVT/072B/14 Fondazione Aldini Valeriani;
- AVT/133/14 Soges;
- AVT/031B/14 Cisita Parma;
- AVT/089/14 Assoform Rimini;
- AVT/098/14 Nuova Didactica;
- AVT/100/14 Formindustria Emilia-Romagna.

Ai fini della comparabilità dei dati in serie storica si è ritenuto fondamentale mantenere il tradizionale raffronto dei dati anno su anno, aggiungendo alle tavole statistiche nel testo l'annualità del 2012 al fine di garantire una più completa confrontabilità dei dati in senso longitudinale. In altre parole il lettore potrà così comparare le attività, tra loro omogenee, degli anni 2013-2014, letti congiuntamente come se si trattasse di un medesimo Avviso, con quelle antecedenti relative al bando 4/2012.

Naturalmente sia i dati del 2013 sia quelli del 2014 sono, considerati singolarmente, espressione di un panorama parziale delle attività formative sullo specifico canale del Conto di Sistema del Fondo, pertanto

- 
- *La bozza del nuovo regolamento (UE) sulla quale sono in corso le consultazioni ed i nuovi regolamenti "de minimis" già pubblicati, applicabili nel periodo 2014 – 2020, prevedono modifiche alla disciplina dei regimi di aiuti previsti dall'articolo 12 dell'Avviso n. 5/2013;*

Ha deliberato di:

1. *Revocare l'Avviso n. 5/2013, salvaguardando i diritti acquisiti e le attività compiute nella vigenza dell'Avviso;*
2. *Procedere, a seguito della pubblicazione del nuovo regolamento (UE) che disciplina alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato per il periodo 2014 – 2020, alla pubblicazione di un nuovo Avviso che recepisca la nuova disciplina in materia di aiuti di Stato;*
3. *Prevedere nel nuovo Avviso, oltre al recepimento della nuova disciplina in materia di aiuti di Stato, il medesimo stanziamento di 33 milioni di euro assegnato sulla seconda scadenza n. 5/2013, suddiviso per macro aree territoriali (nord, centro, sud, multi area), il riferimento esclusivo dei piani alle tematiche, eventualmente aggregate in ambiti, dell'innovazione tecnologica di processo e di prodotto, della digitalizzazione dei processi aziendali, dell'e-commerce, dell'internazionalizzazione, delle reti d'impresa, la presentazione delle domande "a sportello", con verifica di ammissibilità e valutazione di idoneità in base all'ordine cronologico di presentazione in forma completa.*

Le domande di finanziamento già presentate nell'ambito della prima scadenza dell'Avviso n. 5/2013 saranno pertanto regolarmente valutate e finanziate sulla base delle previsioni dell'Avviso e dei suoi allegati.

La seconda scadenza per la presentazione delle domande prevista dall'articolo 14 dell'Avviso n. 5/2013 è annullata.

Fondimpresa provvederà a pubblicare il nuovo Avviso, a seguito dell'emanazione del nuovo regolamento (UE) che sostituirà il Reg. (CE) n. 800/2008, almeno 60 giorni prima della data di apertura del termine di presentazione delle domande di finanziamento".

possono individuare tendenze da attribuire a specifiche configurazioni territoriali che possono modificarsi in un quadro regionale rappresentato dall'insieme delle due annualità.  
Per meglio inquadrare i risultati relativi ai dati 2014 può essere utile fare riferimento ai criteri minimi ed ai requisiti richiesti dal Bando per la configurazione dei piani (vedi Box informativo a seguire).

## Principali risultati

Il 2014 consegna un quadro di buon dinamismo nell'azione del Fondo in Emilia-Romagna, nello specifico canale di finanziamento rappresentato dagli Avvisi del Conto di Sistema. A testimonianza di ciò si segnala innanzitutto il rilevante aumento della platea di imprese aderenti, oltre ad un dato proporzionalmente stabile dal punto di vista delle beneficiarie. Gli sforzi operati dal Fondo, ed in generale da tutti i soggetti formativi che gravitano intorno alla sua orbita, hanno consentito di raggiungere un buon grado di penetrazione all'interno del tessuto produttivo regionale, sebbene resti di stretta attualità il problema legato ad imprese che, pur aderendo e versando la quota dello 0,30% al Fondo, non utilizzano le proprie risorse per alcun tipo di attività formativa.

Le attività formative svolte nell'ambito dell'Avviso 4/2014, segnalano un sempre più marcato riorientamento di Fondimpresa verso tipologie d'azienda che per settore e classe dimensionale non ne costituiscono il target prioritario nei primi anni d'attività. Il maggior grado di partecipazione formativa da parte di imprese di piccole e piccolissime dimensioni – oltre a quello delle imprese dei servizi – testimoniano proprio questa tendenza, rappresentando, altresì, una delle traiettorie di sviluppo che il Fondo deve intraprendere per ampliare la base di aderenti.

Dalle evidenze emerse dall'analisi dei dati relativi ai sei piani formativi presentati su questo Avviso si conferma la tendenza al sensibile ridimensionamento, rispetto ai dati degli anni precedenti, della quota di formati sul totale dei lavoratori in organico, con un calo altrettanto marcato dell'indice d'estensione della formazione. Questo trend segnala una maggiore selettività degli accessi alla formazione che limita il ricorso ad un modello più spiccatamente estensivo che aveva caratterizzato i primi anni d'attività del Conto di Sistema. A tale tendenza contribuisce, da un lato, l'innalzamento della dimensione media delle beneficiarie, dall'altro, il sensibile restringimento delle figure professionali a cui è rivolta la formazione, che risulta sempre più concentrata sulle fasce impiegate a scapito di quelle operaie, producendo, di fatto, una contrazione nella platea dei formati.

L'accesso alla formazione si connota quindi per un netto sbilanciamento in favore della componente impiegatizia che risulta sovrarappresentata nella misura di quasi 40 punti percentuali. La quota operaia copre solamente il 10% dei formati e ciò rappresenta un indubbio elemento di riflessione: la perdurante polarizzazione delle tematiche formative che aveva caratterizzato le precedenti annualità – tale per cui agli operai era destinata quasi esclusivamente formazione sulla sicurezza – si è sempre accompagnata ad un'offerta formativa rivolta agli impiegati di carattere molto più trasversale. In questa annualità la scomparsa della sicurezza si è tradotta in una partecipazione formativa da parte della classe operaia focalizzata soprattutto sulle tecniche di produzione. La vera sfida dell'immediato futuro, tanto per il Fondo quanto per le imprese stesse, è cominciare a riflettere su nuove competenze per arricchire professionalmente il personale operaio, al di là delle contingenze imposte dalla legge. Alcuni esempi di qualificazione professionale rivolte al personale operativo riguardano, ad esempio, l'implementazione di sistemi integrati sicurezza-qualità-ambiente, innovazioni di processo legate a modelli di produzione snella, sino all'implementazione di gestionali rivolti anche all'area produzione/magazzino, temi su cui già nell'ambito di questo Avviso le imprese della nostra regione sembrano essersi in parte attivate.

La composizione per genere dell'insieme dei partecipanti non rileva invece particolari discrepanze ed anzi rispecchia in maniera fedele la composizione degli organici aziendali. Ciò dipende, peraltro, dalla particolare attenzione che Fondimpresa ha posto sul tema attraverso apposite raccomandazioni nelle priorità degli Avvisi, analogamente a quanto accade per altre categorie di lavoratori, dai cosiddetti "svantaggiati" (over 65, stranieri e cassaintegrati/sospesi) alla categoria degli under 30, ancora poco rappresentata, in continuità con gli anni precedenti.

Cumulando i finanziamenti relativi agli Avvisi territoriali del Conto di Sistema negli anni 2013 e 2014 si osserva un consistente aumento di risorse disponibili rispetto al 2012; ciò si accompagna ad una forte flessione degli allievi e delle partecipazioni, anche rispetto al numero di azioni formative erogate ed al monte ore corso svolto. A fronte di questo sensibile calo si registra un'ulteriore, per quanto moderata, crescita della platea delle beneficiarie, un risultato assai rilevante considerando la perdurante fase di incertezza che caratterizza lo scenario economico e produttivo attuale. Questa evidenza si associa ad elementi di rifocalizzazione dell'offerta formativa verso le figure più qualificate ed in direzione di contenuti formativi di carattere più specialistico, orientati a cogliere le sfide derivanti dalla competizione globale, legate soprattutto all'innovazione, fenomeno che evidentemente si coniuga anche con l'incremento della durata media dei corsi.

L'orientamento ai temi dell'innovazione e della competitività allontana la progettualità formativa dai tradizionali connotati generalisti caratterizzanti l'offerta di formazione storicamente associata al Conto di Sistema. Ciò si traduce in un maggiore coinvolgimento di figure più professionalizzate e scolarizzate, con percorsi di carriera già in parte strutturati, elemento questo che suggerisce come le aziende abbiano operato scelte formative in favore di quelle figure su cui intendono investire, e dalle quali ipotizzano di trarre i maggiori benefici.

Si assiste quindi al superamento della tradizionale standardizzazione dei livelli di complessità del contenuto e delle modalità di erogazione dei corsi, in direzione di ambiti formativi di natura tecnico-specialistica, orientati, come detto, al sostegno della competizione sui mercati globali e al tema dell'innovazione. Dal punto di vista dei contenuti l'attenzione si sposta quindi da tematiche di natura generalista, come la sicurezza, o di natura trasversale come l'informatica di base, o le lingue, verso materie quali la gestione aziendale ed amministrativa e le tecniche di produzione e, seppur in misura più contenuta, il marketing, che nel corso del 2014 acquistano un peso crescente oltre ad una centralità inedita. Analogamente il riorientamento dei contenuti formativi genera una crescente attenzione anche per un tema tipicamente affrontato dalle imprese più strutturate attraverso il Conto Formazione, ossia le abilità personali, che molto più che in passato diventano oggetto di attenzione anche per le realtà aziendali più piccole.

A fianco di questa evidente sterzata nella definizione dei contenuti formativi si assiste per la prima volta ad una svolta per quanto riguarda il livello qualitativo dei corsi, che nella maggioranza delle partecipazioni risultano di un grado specialistico o avanzato. Anche le metodologie didattiche utilizzate subiscono un'evidente torsione verso le modalità meno tradizionali, allontanandosi dal consueto modello di lezione frontale in direzione di tipologie d'erogazione più innovative, dall'action learning al coaching, all'affiancamento, in coerenza con le tematiche formative maggiormente esplorate dalle imprese, che si connotano per un taglio più pratico e legato all'operatività quotidiana.

Per quanto attiene al tema dell'interaziendalità, invece, si sottolinea un leggero calo rispetto agli anni passati con una quota di azioni interaziendali che si mantiene prossima al 20% in ragione delle indicazioni promosse dal bando. D'altronde si tratta di una modalità che non sempre si sposa con l'esigenza di personalizzazione di cui necessitano interventi formativi di carattere specialistico, pertanto non sorprende un esito di questo tipo.

L'analisi delle tipologie di aziende coinvolte conferma la netta prevalenza di piccole aziende nell'ordine di circa quattro imprese ogni cinque. Le tre province attive nel 2013 – Bologna, Modena e Reggio Emilia – restano le più rappresentate anche nel 2014, a fronte di un tessuto produttivo ad alta caratterizzazione industriale. D'altronde il riorientamento del Fondo verso target differenti rispetto a quelli originari ha generato diversi effetti anche sui settori d'attività economica: è ormai dato per acquisito, ad esempio, l'innalzamento della partecipazione di imprese del terziario, cresciuto ulteriormente nel 2014 fino a toccare livelli mai raggiunti, superiori al 42%. Si segnala un consolidamento dell'attitudine formativa del settore metalmeccanico, mentre un altro settore trainante per l'economia emiliano-romagnola come l'alimentare, che nel 2013 scontava l'assenza della provincia parmense, delinea una decisa ripresa nella partecipazione

formativa. Appare invece in deciso calo il comparto ceramico, analogamente a quanto si riporta in riferimento al settore delle costruzioni.

La sovrarappresentazione delle piccole e piccolissime imprese non pregiudica il livello di multilocalizzazione, che registra invece un incremento deciso rispetto alle precedenti rilevazioni, nell'ordine di circa un'impresa ogni cinque; viceversa il livello di sindacalizzazione delle imprese risente sensibilmente del suddetto calo dimensionale, con una riduzione consistente della quota di imprese con rappresentanza sindacale interna.

L'accesso aziendale alla formazione, che riporta il livello di partecipazione multipla alla formazione da parte delle imprese coinvolte, traccia una discontinuità molto forte rispetto al 2012, con un netto incremento nella quota di beneficiarie di un'unica azione formativa.

Il contenimento delle partecipazioni per azione è un tratto che caratterizza le attività svolte nell'ambito degli Avvisi ormai da lungo tempo e si tratta, nei periodi in esame, di un esito senza dubbio atteso, a fronte di una marcata prevalenza di piccole imprese oltre che della tipologia di interventi erogati. Come detto la maggiore specializzazione dei corsi erogati fa supporre un orientamento mirato ad un numero ristretto di figure, superando la logica di erogazione "a pioggia" degli interventi formativi che aveva caratterizzato storicamente le attività svolte nell'ambito degli Avvisi generalisti. D'altronde, anche il crescente ricorso a modalità didattiche innovative giustifica il contenimento dei gruppi d'aula, in ragione del fatto che per le azioni in cui vi è un utilizzo prevalente di tali metodologie è possibile inserire in formazione un numero di lavoratori inferiore a quattro.

In coerenza con le evidenze passate, la continuità formativa, ossia la propensione a ripetere interventi in più di una edizione degli Avvisi, non pare indicare mutamenti di rilievo per intensità, per tipologie di aziende e lavoratori interessati. Nello specifico, circa un'impresa ogni cinque ha usufruito consecutivamente negli ultimi tre anni di questo canale di finanziamento e circa tre lavoratori su dieci di tali imprese hanno visto riconfermata la propria partecipazione ad un'attività di training.

Infine, con riferimento all'Avviso 4/2014, si delinea un quadro di ulteriore efficientamento del modello formativo degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema: nello specifico, sia l'indice che rileva la mancata frequenza ai corsi in termini di ore, sia l'indice che misura lo scostamento rispetto al numero di allievi previsti hanno registrato i livelli più bassi degli ultimi anni. Il fenomeno della dispersione delle ore è in questo caso indipendente dalla collocazione socio-lavorativa del partecipante al corso, e si può dunque ritenere che l'orientamento a profili professionali specifici e meno eterogenei rispetto al passato ha in primo luogo avvantaggiato l'attenuazione della dispersione.

## Box informativo: Requisiti minimi

Il Piano formativo, in qualsiasi Ambito, deve obbligatoriamente prevedere:

- 1) Partecipazione di almeno 5 (cinque) aziende aderenti a Fondimpresa (rilevate per codice fiscale) beneficiarie della formazione e di un numero di lavoratori destinatari delle azioni formative non inferiore a 80 (ottanta);
- 2) Dichiarazioni di partecipazione al Piano ("Istruzioni" *Allegato 9 dell'Avviso*), presentate dalla totalità delle aziende aderenti partecipanti al Piano indicanti complessivamente un numero di lavoratori destinatari delle azioni formative del Piano pari al totale dei lavoratori destinatari della formazione del Piano;
- 3) Presenza, in misura non inferiore al 50% del totale dei lavoratori destinatari del Piano, di lavoratori provenienti da imprese iscritte a Fondimpresa rientranti nella definizione comunitaria di PMI (*Allegato 1 del Reg. UE n. 651/2014*);
- 4) Presenza, in misura non inferiore al 10% del totale delle imprese beneficiarie del Piano, di aziende aderenti che, a partire dal 1° gennaio 2007 e fino alla data di invio della dichiarazione di partecipazione al Piano, non hanno mai partecipato con propri dipendenti ad azioni formative finanziate dagli Avvisi del Conto di Sistema di Fondimpresa e che non hanno mai presentato a Fondimpresa piani aziendali o interaziendali che richiedono il contributo del Conto di Sistema aggiuntivo alle risorse del proprio conto aziendale nell'ambito degli Avvisi del Conto Formazione (con esclusione dei piani annullati);
- 5) *Diretta connessione* di tutte le azioni formative ad una o più tipologie ed aree tematiche indicate nell'articolo 3;
- 6) Progettazione di dettaglio delle azioni formative del Piano in misura almeno pari al 70% delle ore complessive di formazione (totale ore di corso) previste nel Piano;
- 7) *Presenza della verifica* delle competenze acquisite dai partecipanti in tutte le *azioni formative del Piano di durata superiore a 24 ore*;
- 8) Finanziamento richiesto contenuto entro i limiti minimo e massimo stabiliti nella Tabella 5 del successivo articolo 9;
- 9) Presenza, nel Piano territoriale presentato sull'Ambito I dell'articolo 2 dell'Avviso (Macro Aree A, B, C, dell'articolo 9), di imprese beneficiarie appartenenti ad una sola regione o provincia autonoma;
- 10) Presenza, nel Piano presentato sull'Ambito II dell'articolo 2 dell'Avviso (Settoriale, di reti e di filiere produttive), di imprese beneficiarie appartenenti ad almeno tre regioni o *Fondimpresa: Avviso n. 4/2014 – "Competitività"* 8 province autonome, con una quota minima di aziende appartenenti alle regioni o province autonome meno coinvolte almeno pari al 30% del totale delle imprese partecipanti al Piano.

In relazione alle aziende ed ai lavoratori coinvolti nel Piano, i requisiti di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 9, 10 devono risultare dalle dichiarazioni di partecipazione al Piano ("Istruzioni" *Allegato n. 9 dell'Avviso*) presentate con le modalità previste nelle "Istruzioni per l'attivazione e la presentazione del Piano formativo" (*Allegato n. 5 dell'Avviso*).

L'assenza anche di uno solo dei requisiti minimi indicati nei punti da 1 a 10 del presente articolo, *che può essere rilevata sia in sede di verifica preliminare di ammissibilità che di valutazione*, comporta l'inammissibilità del Piano formativo.

Inoltre, per ciascun Piano dell'Ambito ad Iniziativa Aziendale (punto III dell'articolo 2 dell'Avviso), *sempre a pena di inammissibilità*, il Soggetto Proponente deve essere costituito in prevalenza da imprese beneficiarie della formazione per i propri dipendenti (*lettera a dell'articolo 13*), presenti in numero non inferiore a 5 (cinque).

*Restano ferme le ulteriori condizioni di inammissibilità indicate nei successivi articoli 11 (Costi ammissibili e finanziamenti), 13 (Soggetti Proponenti) e 14 (Termini e modalità di presentazione della domanda di finanziamento).*

Fondimpresa intende dare priorità ai seguenti elementi e obiettivi risultanti dal Piano formativo, in qualsiasi ambito:

- I) Progettazione di dettaglio delle azioni formative del Piano in misura superiore al minimo obbligatorio del 70% delle ore complessive di formazione (totale ore di corso) previste nel Piano;
- II) Livello di integrazione e specializzazione del Piano formativo, su un numero massimo di tre delle tipologie ed aree tematiche previste dall'Avviso;
- III) Presenza nel Piano di azioni formative interaziendali, ciascuna delle quali prevede il coinvolgimento di lavoratori di più imprese aderenti, per una durata complessiva superiore al 20% del totale delle ore di formazione del Piano;
- IV) Significativa presenza nel Piano di azioni formative che prevedono la certificazione delle competenze, nelle forme indicate nell'accordo di condivisione del Piano e/o nell'ambito del Comitato paritetico di Pilotaggio;
- V) Significativo coinvolgimento rispetto al totale dei lavoratori destinatari della formazione nel Piano, di:
  - a) donne lavoratrici;
  - b) lavoratori con età superiore a 50 anni, lavoratori sospesi (cassa integrazione, contratti di solidarietà), lavoratori stranieri;
  - c) lavoratori giovani con età compresa tra 18 e 29 anni.

- VI) Significativa presenza, in misura superiore al minimo obbligatorio del 50% del totale dei destinatari della formazione nel Piano, di lavoratori provenienti da imprese iscritte a Fondimpresa rientranti nella definizione comunitaria di P;
- VII) Partecipazione alla formazione del Piano, in misura superiore al 20% del totale delle imprese iscritte al Fondo beneficiarie del Piano, di aziende aderenti che, a partire dal 1° gennaio 2007 e fino alla data di invio della dichiarazione di partecipazione al Piano, non hanno mai partecipato con propri dipendenti ad azioni formative finanziate dagli *Fondimpresa: Avviso n. 4/2014 – “Competitività”* 9 Avvisi del Conto di Sistema di Fondimpresa e che non hanno mai presentato a Fondimpresa piani aziendali o interaziendali che richiedono il contributo del Conto di Sistema aggiuntivo alle risorse del proprio conto aziendale nell’ambito degli Avvisi del Conto Formazione (con esclusione dei Piani annullati);
- VIII) Finanziamento medio per azienda partecipante inferiore alla soglia di euro 7.000,00 (settemila) nei piani degli Ambiti Territoriale o Settoriale, di reti o di filiere produttive. Nei piani dell’Ambito ad Iniziativa Aziendale, finanziamento medio per azienda partecipante inferiore alla soglia di euro 14.000,00 (quattordicimila). Il calcolo viene effettuato dividendo il finanziamento richiesto a Fondimpresa con il Piano per il totale delle imprese (rilevate per codice fiscale) che partecipano al Pia;
- IX) Significativo coinvolgimento nel Piano, nella compagine proponente o come soggetti partner, in attività di coordinamento scientifico e didattico, progettazione ed erogazione della formazione, verifica e/o di certificazione delle competenze, di Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore, Università pubbliche e private riconosciute, enti di ricerca soggetti alla vigilanza del MIUR, laboratori pubblici e privati inclusi nell’apposito albo del MIUR, ICE – Agenzia per la promozione all’estero e l’internazionalizzazione delle imprese italiane;
- d) In relazione alle aziende ed ai lavoratori coinvolti nel Piano, le priorità di cui ai punti VI, VII e VIII vengono verificate sulla base delle dichiarazioni di partecipazione al Piano (“Istruzioni” *Allegato n. 9 dell’Avviso*) presentate con le modalità previste nelle “Istruzioni per l’attivazione e la presentazione del Piano formativo” (*Allegato n. 5 dell’Avviso*).

# Capitolo 1 - Il contesto di riferimento: rapporto tra aderenti e beneficiarie

## Introduzione

Anche in questa edizione viene fornito un approfondimento sulla consistenza e sulla composizione dei tre universi che fungono da riferimento allo svolgimento dell'analisi di monitoraggio condotta dal *team* di ricerca.

I primi due, nell'ordine, sono funzionali alla definizione della consistenza del bacino d'utenza aziendale potenziale a cui il Fondo fa riferimento in Regione nel processo di espansione del suo radicamento; il terzo aggregato riguarda direttamente la popolazione aziendale di riferimento, pertanto concerne le imprese che hanno effettivamente beneficiato delle attività finanziate tramite il suddetto canale. Nello specifico i tre aggregati a confronto sono:

- 1) L'universo delle imprese regionali interessate dal contributo dello 0,30% sul monte salari che costituisce il potenziale aggregato più ampio di riferimento per misurare l'espansione dell'attività del Fondo;
- 2) L'universo delle imprese aderenti a Fondimpresa in Regione, insieme che rappresenta il presupposto sostanziale per l'effettiva possibilità di sviluppare attività di *training*: potremmo dire che esso costituisce l'aggregato delle imprese potenzialmente interessate a intraprendere Piani formativi;
- 3) L'universo delle imprese beneficiarie che hanno erogato formazione ai loro dipendenti negli Avvisi territoriali di Fondimpresa Emilia Romagna nel periodo 2012-2014, realizzati tramite l'impiego delle risorse del Conto di Sistema del Fondo, aggregato che ovviamente costituisce il nucleo della presente analisi e che deve essere messo in relazione con i precedenti che ne costituiscono l'antefatto logico.

Rispetto al primo punto, l'universo regionale, si è scelto di utilizzare come fonte di riferimento i dati forniti dall'Osservatorio sulle Imprese INPS<sup>2</sup> che fornisce il dato delle unità locali con dipendenti del settore privato, con l'esclusione del comparto agricolo. Per l'universo delle imprese aderenti si fa riferimento alla banca dati fornita da Fondimpresa aggiornata al 31/12/2015 al netto delle cessazioni INPS. L'analisi comparata delle composizioni e dei pesi relativi delle consistenze di questi tre universi costituiranno la base conoscitiva per provare a rispondere ai due interrogativi fondamentali che caratterizzano questo capitolo:

---

*Quanto pesano le aziende aderenti al Fondo, e i relativi lavoratori, rispetto allo scenario economico regionale?  
Quante di queste aziende/lavoratori svolgono effettivamente formazione?*

---

Il primo interrogativo fa riferimento alla valutazione del grado di penetrazione del Fondo, in termini di adesioni, rispetto al sistema produttivo regionale. Il secondo circoscrive l'attenzione al tema della diffusione delle strategie formative da parte delle associate: è noto, infatti, come segnalato anche da altre ricerche sul tema della formazione continua, e come già ricordato nei precedenti rapporti di monitoraggio, che l'adesione al Fondo non si traduce automaticamente nella messa in atto di processi formativi ma, al contrario, è ormai chiaro come questo sia un possibile esito di un percorso piuttosto problematico su cui compiere ancora sforzi notevoli nell'ambito degli indirizzi operativi dei Fondi interprofessionali, al fine di supportare maggiormente lo sviluppo della domanda formativa delle imprese associate.

---

<sup>2</sup> <http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/dipendenti/index.jsp>

*Ancora una volta l'analisi consegna un quadro di vitalità dell'azione del Fondo nello specifico canale di finanziamento dei piani formativi per le imprese del territorio regionale, nonostante il protrarsi della crisi economica. Ne sono esempio l'incremento significativo della platea delle aderenti e il consolidamento delle beneficiarie, gli sforzi operati per garantire un miglior insediamento organizzativo e un miglior grado di diffusione delle attività formative rivolte al segmento delle PMI ed infine la differenziazione dell'immagine tradizionale di un Fondo a forte vocazione manifatturiera in direzione di un sempre maggiore coinvolgimento dei servizi.*

*A questo riguardo è interessante notare come i progressi in tutte queste direzioni siano continui nel tempo, in linea con una coerente traiettoria di sviluppo capace di reagire agli ostacoli ed in grado di correggere eventuali criticità evidenziate in ormai diversi anni di operatività.*

*Continua anche nel 2014 la crescita dello stock di adesioni al Fondo in regione: si superano ormai le 11.700 unità produttive che occupano circa 474.000 impiegati, corrispondenti al 9,3% delle unità locali e ben il 39% degli addetti delle imprese censite dagli archivi INPS delle società private non agricole. Questo tipo di insediamento delle adesioni sconta, ancora una volta, la difficoltà di coinvolgere maggiormente il target delle imprese di minore dimensione, anche se la continua discesa nel tempo della consistenza occupazionale media delle aderenti (e in particolare delle beneficiarie) sottolinea l'impegno del Fondo a recuperare in questa direzione, sulla quale naturalmente si sviluppa una forte concorrenza fra Fondi.*

*Anche in questa edizione permane una difficoltà, così come in tutti gli altri Fondi interprofessionali, nel concretizzare in effettive strategie formative le intenzioni manifestate attraverso la scelta dell'adesione. Occorre comunque ricordare che per una valutazione esaustiva della performance di Fondimpresa su questo punto occorrerebbe disporre dell'intero repertorio delle attività finanziate attraverso i molteplici canali di finanziamento attivi sul territorio regionale che il Fondo ha sviluppato. Sembrano attenuarsi, fino a divenire poco apprezzabili i differenziali che in passato penalizzavano ulteriormente le imprese minori che da aderenti intendevano intraprendere un percorso formativo attraverso il canale degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema, al tempo stesso non si avvertono a questo proposito nemmeno squilibri marcati di natura settoriale, testimonianza di uguali opportunità di accesso al training.*

---

## **1.1 - Aderenti al Fondo, aziende beneficiarie e contesto regionale**

Anche questa edizione del monitoraggio si colloca, compiendo un'analisi nel triennio 2012-2014, in un periodo congiunturale di piena recessione economica che vedeva ancora lontani i pur incerti segnali di ripresa registrati nel corso del 2016. È pertanto molto rilevante la volontà delle imprese di continuare ad investire sulla formazione come strumento di reazione ad una fase storica di così profondo cambiamento, caratterizzata da forti oscillazioni dei livelli produttivi ed occupazionali.

L'analisi dell'universo regionale delle imprese private non agricole che ci viene restituita dai dati Inps conferma la nota polarizzazione verso le imprese di piccola dimensione che ha sempre caratterizzato lo scenario regionale: in particolare ben il 97,8% delle unità locali sono concentrate nella fascia dimensionale con meno di 50 dipendenti e, peraltro, la dimensione media della struttura produttiva è prossima ai 10 dipendenti. Per effetto di questo schiacciamento sulle imprese minori, si riscontra che solo il 50% dell'occupazione regionale appartiene a unità locali con almeno 50 lavoratori.

Il saldo complessivo delle adesioni a Fondimpresa nella Regione al 31/12/2015, al netto delle cessazioni registrate dall'INPS, è pari a circa 11.700 aziende che corrispondono a oltre 474.000 lavoratori, il che implica una dimensione media per impresa di circa 40 dipendenti: un valore evidentemente che sovrastima ancora notevolmente la realtà strutturale del sistema produttivo regionale, tuttora, come appena detto, assai miniaturizzato. Proprio per correggere questa distorsione nell'insediamento rappresentativo del Fondo, si ricorda che, come osservato nei precedenti rapporti, l'azione di insediamento di Fondimpresa sul territorio regionale, ha fatto registrare un progressivo e crescente spostamento verso associati di piccola dimensione: se si osserva la tendenza storica della dimensione media di impresa degli aderenti al Fondo, dal 2007 si evince una contrazione di tale indice con un minimo di appena 16 dipendenti, toccato proprio negli ultimi due anni, ed un massimo di 55 rilevato nel 2007. Questo fenomeno deriva dalla necessità di

spingere l'insediamento associativo del Fondo in direzione delle imprese minori dove gli spazi di reclutamento sono maggiori, ma è forse anche il riflesso dell'erosione occupazionale degli organici derivante dal perdurare della crisi.

Ovviamente se si compara questo dato dimensionale con la struttura media appena descritta del sistema produttivo regionale, si coglie la misura dello sforzo di adeguamento che dovrebbe ancora essere compiuto per coprire la sottorappresentazione delle imprese minori, al fine di garantire una proporzione adeguata dell'insediamento associativo del Fondo rispetto al quadro della struttura d'impresa regionale<sup>3</sup>.

In effetti la distribuzione dimensionale dello *stock* delle imprese aderenti al Fondo<sup>4</sup> conferma l'importanza dello sforzo compiuto per incrementare la consistenza delle piccole imprese (al di sotto dei 50 dipendenti) che da sole costituiscono l'86% (oltre un punto percentuale in più di quanto si era registrato alla fine del 2012), ma questo risultato è comunque ancora inadeguato per eguagliare il dato dell'universo regionale del sistema delle imprese (97,8%) di cui si è detto precedentemente.

**Tav. 1.1 - Universo imprese aderenti a Fondimpresa al 31/12/2015 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	84,0	82,3	92,6	81,7	88,6	87,5	88,4	81,0	93,3	86,0
Da 50 a 199 dipendenti	12,2	15,8	5,9	14,2	9,2	9,2	8,9	15,3	5,5	11,0
Da 200 a 499 dipendenti	2,8	1,3	1,3	2,9	1,7	2,5	2,3	3,1	0,8	2,3
500 e più dipendenti	1,0	0,6	0,3	1,3	0,5	0,8	0,4	0,6	0,4	0,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>									

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Il profilo settoriale conferma la tradizionale vocazione manifatturiera delle aderenti al Fondo anche se la quota percentuale di imprese appartenenti alle attività di servizio sfiora nel triennio in analisi il 40% delle imprese, migliorando ulteriormente il posizionamento del 2012 a testimonianza del perdurare del processo di terziarizzazione delle adesioni che caratterizza gli anni più recenti del radicamento del Fondo nel sistema produttivo locale in coerenza con quanto avviene nell'ambito nazionale.

Il fenomeno, come nel passato, conosce alcune accentuazioni riguardanti i territori provinciali di Bologna, Ferrara e Rimini. Nell'ambito manifatturiero prevale con un peso di oltre il 25% il settore meccanico con evidenti concentrazioni a Bologna, Modena, Parma e Reggio Emilia; Parma e Piacenza confermano poi la loro spiccata caratterizzazione per il macro settore delle altre industrie e per il ruolo delle costruzioni. Modena e Reggio Emilia sono infine gli unici territori in cui il settore ceramico acquisisce tra le aderenti una consistenza apprezzabile.

**Tav. 1.2 - Numero di aziende aderenti a Fondimpresa al 31/12/2015 per macrosettore, numero di unità locali (composizione percentuale)**

SETTORE DI ATTIVITA'	PROVINCIA									Totale
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	
Agricoltura	0,6	4,0	3,1	0,8	0,2	0,3	4,2	0,4	1,3	1,3
Industria tessile	2,1	1,8	2,1	6,1	0,8	1,0	0,9	2,8	2,3	2,5
Industria ceramica	0,3	0,1	0,4	6,4	0,0	0,1	1,0	3,9	0,1	1,6
Industria meccanica	30,2	19,2	21,4	27,4	30,3	21,7	16,8	32,5	14,7	25,4
Altre industrie	14,1	27,0	12,2	14,1	17,2	26,6	30,6	18,1	14,9	17,9
Costruzioni	11,1	15,6	12,3	8,0	16,1	17,6	8,1	7,2	12,6	11,7
Servizi	41,6	32,2	48,4	37,3	35,4	32,7	38,4	35,2	54,3	39,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>									

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per quanto attiene alla configurazione dell'universo delle beneficiarie della formazione nel triennio 2012-2014, oggetto del presente rapporto, occorre anticipare che si tratta di 884 imprese che occupano 36.709

<sup>3</sup> Tale tendenza è confermata anche a livello nazionale dai recenti rapporti sulla formazione continua curati da ISFOL. Parallelamente alla progressiva miniaturizzazione della base associativa del Fondo, le nuove adesioni degli ultimi due anni si sono distinte per il rapido accrescimento delle attività di servizio che a partire dal 2010 hanno costituito più della metà delle nuove adesioni.

<sup>4</sup> Dato inteso come stock complessivo al netto delle cancellazioni INPS.

dipendenti: un dato (che può essere messo a raffronto con i periodi precedenti, considerando che si tratta di un triennio che di fatto coincide con l'esecuzione di due Avvisi di cui uno giocato su due annualità) che risulta comunque inferiore a quello registrato nel biennio 2011-2012 che, per ora, ha rappresentato il picco della numerosità delle beneficiarie coinvolte in due Avvisi territoriali successivi.

In coerenza con quanto appena visto per l'universo delle adesioni, si segnala una rafforzata focalizzazione degli interventi formativi verso la piccola e media impresa. Infine, il significativo apporto di imprese dei servizi sembra sottolineare ancora una volta quanto il Fondo si stia allontanando dalla sua tradizionale vocazione manifatturiera, avvicinandosi progressivamente al profilo settoriale assunto dal sistema economico, che da tempo vede crescere le imprese che operano nel terziario rispetto a quelle industriali o delle costruzioni. Si tratta di tendenze già in atto nel corso degli ultimi anni ma che nell'attuale configurazione raggiungono livelli più evidenti.

Con riferimento allo specifico profilo dimensionale si segnala come la percentuale di imprese di piccola dimensione (con meno di 50 occupati) si attesti in questa edizione al 78,9%, un valore di fatto ormai prossimo a quello registrato nella medesima classe per le aderenti (86%).

Tale risultato continua a sottolineare gli esiti positivi degli sforzi effettuati volti alla progressiva riduzione del *gap* formativo che da sempre vede penalizzate le imprese più piccole; in linea con gli obiettivi prefissati dal Conto di Sistema di Fondimpresa e, soprattutto, dalle raccomandazioni evidenziati nella stesura degli Avvisi.

Anche dal punto di vista del mix settoriale descritto dall'universo delle beneficiarie si coglie l'impressione di un buon allineamento con la medesima composizione misurata sull'universo delle aderenti: l'elemento più evidente di discordanza, sta nella sovrarappresentazione dell'incidenza del settore meccanico che tra le beneficiarie si attesta attorno al 32%, oltre sei punti percentuali in più di quanto avviene per le aderenti; questo fenomeno è controbilanciato da una sottorappresentazione per l'aggregato delle costruzioni che raggiungono appena il 5,4% delle imprese formatrici: anche in questo caso sei punti in percentuale in meno dell'incidenza tra le aderenti.

**Tav. 1.3 -Universo imprese che hanno svolto formazione nel biennio 2012-14 per macrosettore, numero di unità locali (composizione percentuale)**

SETTORE DI ATTIVITA'	PROVINCIA									
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	Totale
Agricoltura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	4,9	0,5
Industria tessile	1,0	0,0	1,8	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Industria ceramica	0,0	0,0	5,5	14,4	0,0	0,0	0,0	3,7	0,0	3,6
Industria meccanica	46,8	16,1	23,7	30,4	35,8	37,9	14,1	33,8	13,1	32,7
Altre industrie	15,3	22,6	21,9	15,6	10,6	15,0	18,8	27,6	31,0	18,4
Costruzioni	3,4	9,7	1,8	4,7	13,9	4,8	9,4	1,8	8,2	5,4
Servizi	33,5	51,6	45,3	31,4	39,7	42,3	57,8	32,2	42,8	38,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>									

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Se ne conclude quindi che l'universo delle beneficiarie appare sostanzialmente in linea con l'articolazione delle associate e sembrano pertanto superati i tempi in cui la propensione alla formazione, calcolata attraverso il rapporto beneficiarie/aderenti, mostrava un andamento sfavorevole alle dimensioni aziendali più ridotte. Questo non significa, come si vedrà tra breve, che l'aver raggiunto un allineamento con le aderenti (che come si è visto continuano a sovrarappresentare le imprese maggiori) non veda ancora il segmento delle imprese più piccole svantaggiato nell'accesso alla formazione. Tale svantaggio deriva dal fatto che, complessivamente nei Fondi interprofessionali, il meccanismo stesso dell'adesione comporta una discriminazione "preventiva" delle realtà aziendali meno strutturate, che conseguentemente rimangono penalizzate sotto il profilo dell'effettiva realizzazione delle attività.

## 1.2 - Il rapporto tra universi

In questa sezione viene infine riproposto in modo sintetico il confronto sulle diverse dimensioni introdotte in precedenza in base alla struttura dei tre insiemi di riferimento. Il passo ulteriore qui compiuto consiste

nel confronto dei dati attraverso la valutazione dei pesi relativi calcolati rapportando tra loro gli universi di riferimento, nell'ottica di valutare il tasso di penetrazione delle adesioni e il tasso di conversione delle associate in beneficiarie. In questo modo si risponde ai due interrogativi posti nell'introduzione al capitolo.

Per chiarire queste definizioni si precisa che il tasso di penetrazione non è altro che il peso delle aziende che risultavano aderenti alla fine dell'anno 2015 rispetto all'universo INPS delle unità locali regionali. È possibile esprimere il tasso di penetrazione anche attraverso il numero di dipendenti appartenenti ai suddetti universi. In altre parole, il tasso di penetrazione esprime la quota di insediamento associativo coperta dal Fondo, espressa sia in termini di unità locali sia in termini di lavoratori dipendenti.

Il tasso di conversione, invece, è calcolato come rapporto tra aziende che hanno beneficiato di formazione professionale tramite il Conto di Sistema (limitatamente agli Avvisi territoriali) e il numero di aderenti a Fondimpresa. Tale indicatore è utile a leggere la capacità del Fondo di assicurare formazione alle imprese che, aderendo al Fondo, hanno manifestato interesse al riguardo. Come di consueto i due indici sono riportati in una tabella che ne consente una declinazione per dimensione aziendale e settore di attività economica<sup>5</sup>.

Lo schema riassuntivo proposto nella Tabella 1.4 mette in evidenza come, partendo da sinistra, il 39% dei dipendenti dell'universo regionale delle imprese private risultino aderenti a Fondimpresa; in altre parole essa riesce a coprire, in termini di dipendenti, quasi il 40% della quota di mercato potenziale rappresentato dalle imprese private con dipendenti della regione Emilia-Romagna: un risultato notevole, che tuttavia deve essere valutato anche alla luce dei dati relativi al numero di unità produttive. Se infatti accanto a questo dato si considera anche quello relativo alle unità locali rappresentate da Fondimpresa, che pesano invece solo per il 9,3% sul totale regionale, è facile, ancora una volta, dedurre come questo fondo interprofessionale sia molto più radicato nelle grandi imprese caratterizzate da un numero molto elevato di dipendenti.

**Tav. 1.4 - Le dimensioni di Fondimpresa in Emilia Romagna, confronto tra gli universi di riferimento (quote percentuali)**

	IMPRESSE ADERENTI AL FONDO SU TOTALE IMPRESSE REGIONALI *		IMPRESSE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE A BANDO SU UNIVERSO IMPRESSE ADERENTI AL FONDO	
	Dipendenti	Unità locali	Dipendenti	Unità locali
	DIMENSIONE AZIENDALE			
Da 1 a 49 dipendenti	19,6	8,2	10,6	6,9
Da 50 a 199 dipendenti	63,3	59,9	13,0	12,7
Da 200 a 499 dipendenti	72,5	72,8	6,8	7,5
500 e più dipendenti	50,0	43,4	1,7	2,3
<b>Totale</b>	<b>39,0</b>	<b>9,3</b>	<b>7,7</b>	<b>7,5</b>
	SETTORE DI ATTIVITÀ			
Industria tessile			2,2	3,1
Industria ceramica			8,4	17,0
Industria meccanica			10,3	9,7
Altre industrie			6,3	7,7
Costruzioni			5,0	3,5
Servizi			6,8	7,2
<b>Totale</b>			<b>7,7</b>	<b>7,5</b>

\* 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.

Questi risultati sono in linea con i riscontri del passato: nel tempo entrambi gli indici si accrescono leggermente sulla scorta dell'incremento naturale delle adesioni al Fondo, ma lo squilibrio tra l'indice

<sup>5</sup> Osservando la tabella che mostra i valori dei due indici notiamo come solo il tasso di conversione sia declinato sia per dimensione aziendale sia per settore, mentre il tasso di penetrazione risulta compilato solo nella distribuzione per dimensione: questo accade perché i dati di derivazione INPS relativi al totale delle unità locali della regione Emilia-Romagna non dispongono del dettaglio settoriale.

calcolato sugli occupati e quello sulle unità locali è rimasto nel tempo sostanzialmente invariato; nello specifico rispetto al dato registrato per il periodo antecedente (il biennio 2011-2012) si nota l'incremento di un punto percentuale in più dell'indice di penetrazione valutato in relazione alle unità locali.

Il maggior radicamento delle adesioni tra le imprese più strutturate si chiarisce ulteriormente se si osserva l'intera distribuzione che vede crescere il tasso di penetrazione all'aumentare della classe dimensionale d'impresa, fino ad arrivare a valori molto elevati, superiori al 72% nel caso delle imprese di grandi dimensioni (comprese nella fascia da 200 a 499 occupati). Un *deficit* evidente dell'indice si palesa invece per le imprese con meno di 50 dipendenti, in particolar modo per quanto attiene al valore calcolato sui dipendenti. Si tratta di un fenomeno già ampiamente documentato nei precedenti rapporti che consegna una perdurante difficoltà del Fondo ad associare le imprese minori: si pensi che la penetrazione tra le imprese più piccole – misurata in termini di dipendenti – è risultata ancora inferiore a quella media di circa due volte, anche se la situazione attuale sembra indicare rilevanti indizi di una maggiore iniziativa verso l'associazione di questo segmento di imprese. Occorre comunque ricordare che sul fronte delle micro-imprese insistono sul territorio regionale fondi a vocazione specifica che operano attivamente frenando l'espansione di altri protagonisti che, come è il caso di Fondimpresa, si sono sviluppati su base nazionale e locale a partire da un contesto di impresa medio-grande a caratterizzazione prevalentemente manifatturiera.

Uno sguardo ai tassi medi di conversione della Tav. 1.4 consente ancora una volta di osservare come la capacità di tradurre in realtà l'intenzione di svolgere un percorso formativo (intenzione che si esplica nella scelta di adesione) sia ancora prerogativa di una quota molto ridotta delle aderenti (7,5%); migliore è il posizionamento delle imprese comprese nella fascia da 50 a 199 dipendenti dove questo indice raggiunge quota 12,7. Viene ribadito ancora una volta, pertanto, il concetto per cui l'accesso ai bandi non sia affatto scontato e come, peraltro, l'aver svolto un'attività formativa in un anno non implichi la medesima scelta in un momento successivo, come si vedrà meglio nel corso del Capitolo 7. In secondo luogo non si notano particolari scostamenti settoriali dell'indice di conversione a riprova di opportunità paritarie nell'accesso al *training* dei maggiori aggregati settoriali

Inoltre scompare completamente il differenziale tra unità locali e dipendenti che si era manifestato fino all'anno 2010, rendendo quindi il valore dell'indice in termini di dipendenti ed in termini di imprese molto simile: ciò a testimonianza del raggiungimento di un equilibrio tra le opportunità formative delle aderenti a prescindere dalla loro dimensione occupazionale. In valore assoluto, perciò, è aumentato, rispetto al passato, il livello dell'indice di conversione del numero di imprese e si è ridotto quello del numero di lavoratori, a causa del massiccio ingresso di aziende di piccole dimensioni tra le beneficiarie, caratterizzate sempre più nel tempo da organici ridotti.

Da un altro punto di vista si può giungere alla stessa considerazione. La lettura del tasso di conversione per classi di ampiezza occupazionale dell'impresa, evidenzia come tra le beneficiarie si sia ormai ridotto lo svantaggio relativo delle piccole imprese; la scomparsa delle differenze tra i valori delle piccole e grandi aziende, indica una progressiva standardizzazione delle opportunità offerte alle differenti tipologie di impresa. Questo dato, che sembra risolvere in positivo un elemento critico più volte sottolineato in passato, denota, da un lato, un crescente interesse da parte delle piccole aziende nei confronti della formazione, così come conferma soprattutto di come stiano pagando gli sforzi del Fondo in una direzione di pari opportunità e di coinvolgimento delle piccole organizzazioni.

I risultati conseguiti sono molto importanti nell'innescare, in quello che è lo strato più rappresentativo del tessuto imprenditoriale regionale, nonché *target* principale del Conto di Sistema, i meccanismi necessari all'attivazione di una formazione continua, mirata e utile. Questo indubbio successo non deve però oscurare il fatto, appena documentato in un quadro di conferma di tendenze di lungo periodo, che il livello di adesione al Fondo del segmento di piccole imprese è ancora largamente insufficiente, comportando pertanto un perdurante svantaggio all'origine delle micro-imprese nell'accesso alle attività promosse attraverso il canale dei Fondi interprofessionali. Pertanto, è sul versante della rimozione degli ostacoli frapposti all'adesione ai Fondi delle imprese più piccole che occorre intervenire per armonizzare tutto il

sistema di incentivazione delle strategie di *training*. A nostro avviso è su questo punto che i Fondi dovrebbero operare anche sulla scorta di mirate politiche pubbliche.

## Capitolo 2 - Estensione della attività formativa

### Introduzione

Dopo avere inquadrato brevemente il profilo delle aziende formatrici nell'ambito degli universi di riferimento, è necessario spostare il focus sullo studio dei formati, ed in primo luogo appurare come viene realizzata la scelta dei lavoratori interessati dal processo formativo. Come in passato gli interrogativi di fondo a cui si cercherà di rispondere saranno quindi: "Quanti sono i beneficiari della formazione all'interno delle imprese rispetto al totale dei lavoratori coinvolgibili?", "Che caratteristiche hanno?". In altre parole andremo a misurare, in termini sia quantitativi sia qualitativi, la proporzione e l'allineamento dei beneficiari della formazione con la composizione degli organici. Si tratta di un approccio preliminare che sarà ripreso attraverso gli approfondimenti svolti nel Capitolo 4.

In questo capitolo concentreremo a questo scopo la nostra attenzione sull'esame dell'indice di estensione dell'attività formativa, che esprime il grado di copertura valutata in termini di quota percentuale di lavoratori che accedono alle attività di *training* che il sistema riesce ad assicurare, rispetto all'ammontare dell'organico aziendale complessivo. In base alle informazioni disponibili, si farà riferimento, come di consueto, ai soli dati relativi ai piani di carattere territoriale previsti dagli Avvisi del Conto di Sistema di Fondimpresa, gli unici a nostra disposizione, rimandando ad altre analisi le valutazioni relative agli altri canali di finanziamento, consapevoli che molto probabilmente tale copertura potrebbe essere superiore se valutata alla luce di tutti i possibili strumenti messi a disposizione da Fondimpresa per la promozione della formazione continua nella Regione. Ciò in relazione al fatto che ogni soggetto aderente può disporre, attraverso i molteplici canali di finanziamento, di diverse opportunità formative che dovrebbero essere valutate nella loro complessità e non in forma separata.

Alla luce delle informazioni disponibili, l'indice di estensione verrà declinato nelle varie classificazioni relative alle imprese (dimensione aziendale, settori e macrosettori di attività economica, natura giuridica, provincia, ecc.) per indagare la variazione della copertura quantitativa degli allievi in relazione alle variabili di natura strutturale.

Per quanto concerne la dimensione più eminentemente qualitativa si confronterà la composizione degli organici con quella dei lavoratori mandati in formazione sotto il punto di vista del loro inquadramento lavorativo e del genere: le uniche disaggregazioni di cui si dispone per il complesso dei dipendenti delle beneficiarie che possano essere utili ad evidenziare direttamente eventuali disallineamenti delle caratteristiche dei formati rispetto all'aggregato costituito dall'insieme della forza lavoro delle imprese formatrici. Tale questione, centrale nella presente trattazione poiché attiene alle diverse opportunità di accesso alla formazione riservate a specifici segmenti del mercato del lavoro, sarà ripresa nei capitoli successivi, in particolare nel Capitolo 4.

---

### CAPITOLO IN BREVE

---

*Anche dalle evidenze dei dati relativi ai sei piani dell'Avviso 4/2014 si conferma, rafforzandosi, la tendenza già osservata per i due piani coinvolti dall'Avviso 5/2013 al sensibile ridimensionamento, rispetto ai dati dei due anni precedenti, della quota dei formati sul totale dei lavoratori in organico alle aziende beneficiarie: tale indicatore, che abbiamo definito indice di estensione della formazione, si attesta all'11,9% nel 2014, era il 12,7% nel 2013 contro il 21,7% del dato relativo al 2012, che seguiva da vicino il massimo conseguito nel 2011 con un indice superiore al 23%. Questo andamento appare come un segnale di una maggiore selettività degli accessi alla formazione di questo canale di finanziamento delle attività del Fondo che tende strutturalmente a limitare sensibilmente il ricorso ad un modello più spiccatamente estensivo che aveva caratterizzato i primi 5-6 anni di vita del Conto di Sistema di Fondimpresa in Emilia-Romagna.*

*A tale tendenza sembrano contribuire due fattori. Da una parte il sensibile innalzamento della dimensione media delle*

---

---

*beneficiarie, che per la relazione inversa più volte osservata nei passati rapporti, tende a deprimere il valore dell'indice di estensione. Dall'altra si assiste ad un sensibile restringimento delle figure professionali a cui è rivolta la formazione, che risulta sempre più concentrata sulle fasce impiegate a scapito di quelle operaie, producendo quindi una contrazione di fatto della platea dei formati, misurabile sia in termini assoluti che relativi.*

*Anche in questa edizione dai dati emerge ancora la conferma del ruolo che la dimensione d'impresa riveste su tale indicatore fondamentale: minore è la dimensione, maggiore è la quota di formati sull'organico aziendale. In questo senso sembra configurarsi una sorta di compensazione alle difficoltà di accesso alla formazione che si registrano sistematicamente per le imprese di minori dimensioni.*

*Con riferimento al tema dell'accessibilità alla formazione si acuisce fortemente uno sbilanciamento molto rilevante in favore della componente impiegatizia, che è la categoria che ha decisamente maggior facilità nell'accesso alla formazione. Tale componente risulta sovrarappresentata nella misura di quasi 40 punti percentuali, praticamente tutti a discapito della rappresentanza operaia che ha, di fatto, meno opportunità formative, e rappresenta poco più del 10% dei formati del 2014. Da questo punto di vista si allarga un preoccupante elemento di riflessione critica per le parti sociali su come favorire, con questo, od altri canali di finanziamento, la promozione degli accessi alla formazione continua alle qualifiche più basse.*

*Al contempo non viene invece riscontrata alcuna discrepanza nella composizione per genere dell'insieme dei partecipanti: anche con il presente Avviso si percepisce la volontà, nella selezione dei lavoratori da avviare ai corsi, di sovrarappresentare la componente femminile in coerenza con i richiami di carattere specifico contenuti nel testo del bando stesso. È infatti già dal 2006 che il rapporto tra lavoratori e lavoratrici rispecchia la composizione degli organici delle aziende, ciò a conferma di un'acquisita sensibilità da parte delle aziende, ma anche della particolare attenzione che Fondimpresa ha posto sul tema attraverso apposite raccomandazioni nelle priorità degli Avvisi. Inoltre, nella presente edizione si nota una vera e propria sovrarappresentazione della quota di lavoratrici associate alla formazione che probabilmente deriva dalla preponderanza, di cui si è detto, di figure impiegate, che notoriamente sono maggiormente presenti tra le lavoratrici.*

---

## **2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi**

La panoramica dei dati relativi all'indice di estensione della formazione negli otto piani che ricostruiscono la completezza delle informazioni derivanti dal monitoraggio delle attività effettuate sui due Avvisi (5/2013 e 4/2014) conferma molte delle anticipazioni già svolte nel precedente rapporto che si basava soltanto sulla disponibilità dei due piani relativi al 2013.

In primo luogo appare ancor più netto il ridimensionamento dell'indice in analisi che nel periodo 2012-2014 subisce una flessione di quasi 10 punti percentuali, passando dal 21,2% all'11,9% dell'ultimo dato disponibile. Questo trend è peraltro comune a tutti i dati territoriali provinciali individuando pertanto un comportamento coerente nella progettazione dei diversi piani (vedi Tav. 2.4 su cd-rom).

Alla base di questo andamento difforme dal trend precedente (che fino al 2012 si era caratterizzato per indici progressivamente crescenti fino ad oltre il 23% del dato 2011, che oscillavano mediamente attorno al 20%), sembrano intrecciarsi due circostanze. La prima riflette l'influenza dell'accresciuta dimensione media delle aziende beneficiarie della formazione registrata negli ultimi due Avvisi<sup>6</sup>, che in linea con la tendenza sempre osservata nei rapporti precedenti, e ancora una volta confermata, come si vede nella Tav. 2.1, comporta un abbassamento dell'indice di estensione indotto dalla suddetta crescita dimensionale.

La seconda circostanza che contribuisce, a nostro avviso, alla contrazione della quota dei formati sull'organico, è insita nella forte specializzazione tematica che, come vedremo tra breve, indirizza l'azione formativa in direzione delle componenti a maggiore qualifica e più alta scolarizzazione di base (vedi in proposito il Capitolo 4). La totale esclusione dei corsi sulla sicurezza sul luogo di lavoro (del resto realizzata con fondi specifici di natura diversa), ha d'altra parte escluso le componenti operaie dal processo formativo

---

<sup>6</sup> Rispetto ai Piani dell'Avviso 4/2012 la dimensione media delle beneficiarie è passata da 38 dipendenti a 53 nell'Avviso successivo ed infine a 43 per il dato dei piani relativi al 2014. Questa tendenza si manifesta in tutte le componenti settoriali principali ed in buona parte dei territori provinciali; su questo fenomeno si tornerà meglio nel corso del Capitolo 5.

in analisi. Ne deriva che un restringimento di fatto delle diverse tipologie di lavoratori associati alle azioni di *training*, non può che tradursi in una contrazione della quota percentuale dei formati sull'organico.

Questo dato di natura fortemente selettiva degli interventi sembra iscriversi in un quadro in cui le limitate risorse disponibili in un ambito congiunturale, ancora profondamente segnato dalla lunga fase recessiva, sembrano privilegiare l'ampliamento della platea delle aziende beneficiarie, piuttosto che di quella degli allievi<sup>7</sup>. L'indirizzo più recente sembra infatti privilegiare l'aumento dell'intensità formativa (espressa in ore) a favore di una più ristretta categoria di formati piuttosto che favorire una spinta estensiva rivolta alla diffusione della pratica formativa verso platee più ampie (si vedano a questo proposito i prossimi due capitoli).

Ne consegue che nei piani dell'Avviso 5/2013 e 4/2014 il *training* si è concentrato su una fascia ridotta di lavoratori di non molto superiore alla soglia di un allievo ogni dieci dipendenti in organico.

Si tratta di un'ulteriore conferma che il Fondo, in un quadro di risorse contingentate, richiede alle proprie imprese beneficiarie di effettuare dei percorsi sempre più selettivi che precisino i confini dell'accesso alle opportunità di *training*, destinandole ad una quota abbastanza significativa, ma nettamente minoritaria, di lavoratori che abbiano i requisiti in relazione alle strategie organizzative prescelte. In particolare l'enfasi posta dal bando sui temi della competitività tende fondamentalmente a plasmare il profilo dei beneficiari su professionalità tecniche ed impiegate piuttosto specializzate e qualificate abbandonando il carattere tradizionalmente generalista delle attività finanziate dagli Avvisi territoriali del Conto di Sistema. Questa evoluzione dei contenuti dei corsi contribuisce naturalmente ad un restringimento, sia in termini assoluti, che relativi – rispetto cioè al totale dell'organico – degli allievi mandati in formazione.

Come accennato, anche in questa edizione l'indice di estensione mostra spiccatamente un andamento inversamente proporzionale alla classe dimensionale d'impresa: per cui da beneficiarie mediamente più piccole ci si deve attendere indici di estensione decisamente più elevati (v. Tav. 2.1).

**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		
	2012	2013	2014
Da 1 a 15 dipendenti	59,2	50,6	43,6
Da 16 a 49 dipendenti	30,7	21,3	20,2
Da 50 a 99 dipendenti	19,2	16,9	8,6
Da 100 a 249 dipendenti	10,1	6,6	4,9
Da 250 a 499 dipendenti	3,4	1,9	3,8
500 e più dipendenti	1,2	2,4	,2
<b>Totale</b>	<b>21,2</b>	<b>12,7</b>	<b>11,9</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per una valutazione più ampia di questi risultati si riprendono una serie di considerazioni già sviluppate nel corso del patrimonio di analisi svolte da questo medesimo gruppo di ricerca nei precedenti rapporti: in particolare si sostiene come le imprese minori, superate le barriere d'accesso alla formazione da cui, come si è visto in precedenza, sono tuttora penalizzate, sembrerebbero riuscire a coinvolgere quote di organico rilevanti e crescenti nel tempo, mentre le aziende più strutturate riuscirebbero a coprire solo una minima parte dei loro organici. Un'ipotesi esplicativa, che si appoggia su precise evidenze documentate trasversalmente nei vari rapporti di questo *team* di ricerca, immagina, in una prospettiva diacronica, una diversa capacità di realizzare formazione: più discontinua ma estensiva quella delle piccole imprese, più continua, ma, meno inclusiva - e più selettiva - quella delle grandi.

Le aziende più strutturate, dunque, a differenza di quelle minori, proprio in ragione della complessa e articolata composizione professionale dei loro organici, selezionano più rigidamente i dipendenti da inserire in formazione, garantendosi un margine di azione futura attraverso ulteriori interventi di *training*, utili ad

<sup>7</sup> Su questo punto si veda il Capitolo successivo.

allargare nel tempo la platea dei formati e a garantire tra loro un percorso di rotazione che favorisca una logica di avvicendamento dei momenti formativi.

Va ricordata a questo riguardo l'importanza dei vincoli economici legati ad una distribuzione delle risorse destinate agli allievi, che non può essere proporzionale alla dimensione d'impresa.

Questi vincoli vengono in parte superati, come vedremo nel capitolo relativo alla continuità della formazione, ricorrendo in modo ripetuto nel tempo ai finanziamenti del Conto Formazione, opportunità che ad oggi le imprese più grandi sfruttano maggiormente rispetto a quelle più piccole, garantendosi un orizzonte temporale di intervento più perdurante e meno episodico. D'altra parte Fondimpresa ha mostrato di avere intenzione di temperare un eccesso di protagonismo da parte delle imprese più strutturate, garantendo un accesso privilegiato ai Bandi territoriali nell'Avviso in analisi alle aderenti che dopo il 2006 non abbiano beneficiato del ricorso alla formazione continua del Conto di Sistema. In tal modo si favorisce il ricambio delle beneficiarie, introducendo un'opzione importante a favore delle piccole e medie imprese attraverso una quota di accesso garantita.

Nella valutazione del grado di copertura formativa entrano pertanto in gioco sia, in un'ottica di breve periodo, fattori strutturali quali appunto la dimensione d'impresa, sia considerazioni inerenti alla strategia con cui si manifestano le traiettorie formative di più lungo periodo, che a loro volta risultano influenzate dal medesimo fattore di scala dimensionale.

Ancora una volta, anche nei dati degli Avvisi 2013 e 2014, in coerenza con risultati più volte raggiunti in passato, è possibile registrare una conseguente ricaduta della suddetta relazione inversa tra indice di estensione formativa e dimensione aziendale: essa trova riscontro anche nell'interpretazione del legame (altrettanto inverso) tra la copertura formativa e la presenza o meno di rappresentanza sindacale, o altrimenti, anche con la forma giuridica dell'azienda (società personali *versus* società di capitali), o ancora con il livello di multilocalizzazione (unità singola/più unità locali) in cui si articola l'impresa. Più precisamente è un fatto decisamente noto che la rappresentanza sindacale sia presente nelle imprese più strutturate e meno nelle piccole, come è intuibile che le imprese multilocalizzate siano il riflesso, nella loro articolazione, di un contesto aziendale di grandi dimensioni. Di conseguenza, nei vari casi notiamo come ci sia meno estensione dove c'è una rappresentanza sindacale, oppure nelle società per azioni, o ancora nelle imprese a più alto numero di unità locali: in sostanza nelle aziende di grandi dimensioni (v. Tav. 2.2, 2.3 e 2.5 su cd-rom).

Infine, a ulteriore conferma dei risultati dei precedenti rapporti, da uno sguardo a livello di macrosettori (v. Tav. 2.2), notiamo come i settori che notoriamente per ragioni strutturali presentano aziende mediamente più piccole, anche quest'anno fanno registrare una copertura formativa maggiore, come ad esempio le costruzioni e i servizi. Di converso, nella meccanica e nella ceramica il valore dell'indice è molto basso come conseguenza della più ampia dimensione media della platea delle beneficiarie.

**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		
	2012	2013	2014
Agricoltura	11,1	-	-
Industria tessile	87,5	21,8	22,6
Industria ceramica	8,2	5,5	4,8
Industria meccanica	15,1	9,2	10,7
Altre industrie	24,7	14,2	10,6
Costruzioni	30,8	16,1	18,3
Servizi	32,6	26,4	14,4
<b>Totale</b>	<b>21,2</b>	<b>12,7</b>	<b>11,9</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

## 2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati

Se, come appena riportato, poco più di un lavoratore su dieci viene coinvolto mediamente dalle attività di *training* degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa, occorre indagare ulteriormente per verificare se questa opportunità sia indipendente dalla collocazione aziendale e dalle caratteristiche individuali del lavoratore, oppure evidenzia disparità di accesso importanti per specifiche categorie di allievi. La questione si fa ancor più rilevante alla luce del calo recente dell'indice di estensione dell'attività formativa che inevitabilmente presuppone una scelta piuttosto precisa delle figure professionali da avviare ai corsi.

Questo obiettivo di analisi, di evidente rilevanza, richiederebbe in linea teorica la conoscenza di dati molto disaggregati relativi alla composizione socio-anagrafica degli organici aziendali, di cui, allo stato attuale, non è possibile disporre, data la struttura delle informazioni residenti nel *database* fornito da Fondimpresa, che privilegia un approfondimento sulle caratteristiche degli allievi e non sul complesso degli organici.

Pertanto verranno a tal proposito monitorate solo le dinamiche di genere e le composizioni per qualifiche, che rappresentano gli unici dati disponibili sulla struttura occupazionale delle beneficiarie, mettendoli, come di consueto, in relazione con le medesime distribuzioni degli allievi formati, nell'intento di verificare possibili disallineamenti dell'azione formativa. Questo approccio comparativo trova infatti una giustificazione nella verifica sul campo di evidenze espresse in letteratura che mostrano come i lavoratori a basso *know-how* e inquadramento trovino più difficoltà ad entrare nel circuito della formazione continua, presumibilmente a causa del fatto che gli imprenditori preferiscono investire su figure con qualifiche più alte e profili di scolarizzazione ed attitudini alla formazione più sviluppate e immediatamente coinvolgibili e motivate.

Alla verifica sul campo, l'Avviso 4/2014 mostra uno sbilanciamento di gran lunga più acuto di quelli fatti registrare dai precedenti con riferimento alla sovrarappresentazione delle figure impiegate tra i formati rispetto al loro peso reale sul complesso degli organici aziendali delle beneficiarie. Se in passato il peso della componente impiegata tra i formati sovrastimava il suo corrispettivo tra gli organici di quasi venti punti percentuali, nel caso in analisi si sfiorano quaranta punti di scarto: per la precisione si raggiunge l'82% di formati rispetto al 44% effettivamente in organico. Ne segue un *gap* altrettanto ampio nella consistenza dei formati con qualifica operaia, che si attestano in questa edizione appena sopra il 12%, rispetto ad un loro peso sul totale degli occupati pari a quasi il 53%. Si tratta di una conferma piena delle considerazioni svolte preliminarmente sulla base dei dati relativi alla progettazione dei Piani in analisi, osservazioni contenute nei rapporti *in itinere* sulle attività formative.

Queste evidenze palesano un'ulteriore accelerazione della divaricazione della forbice, tradizionalmente presente tra i due dati, nella dinamica dei Fondi interprofessionali, testimone di un indubbio vantaggio delle figure favorite da inquadramenti più elevati rispetto alla componente operaia relativamente all'accesso ai percorsi formativi.

Tale scenario, ad oggi riscontrabile anche in altri Fondi interprofessionali, risulta ancora un problema irrisolto nel panorama più complessivo della formazione continua.

D'altra parte, come si vedrà meglio nel corso del Capitolo 4, la torsione dell'offerta formativa apportata dalle priorità dell'Avviso in analisi<sup>8</sup>, ha indubbiamente favorito, più che nel recente passato, l'accesso al *training* per le figure più professionalizzate, azzerando gli interventi sul tema della sicurezza sul luogo di lavoro, che precedentemente caratterizzavano la parte prevalente della formazione operaia.

Come nelle precedenti edizioni di questo rapporto non viene invece riscontrata alcuna discrepanza nella composizione per genere a svantaggio della componente femminile dell'insieme degli allievi partecipanti ai corsi. Negli ultimi due anni, viceversa, si manifesta una tendenza ad una sensibile sovrarappresentazione

---

<sup>8</sup> Il riferimento d'obbligo è alle raccomandazioni contenute nel punto 3 dell'Avviso in cui si disciplinano tipologie ed aree tematiche dei piani presentabili.

delle lavoratrici che ammonta a circa dieci punti percentuali rispetto all'incidenza calcolata sugli organici. Il dato è probabilmente anche dovuto alla suddetta forte sovrarappresentazione degli impiegati che notoriamente, essendo costituiti in prevalenza da figure femminili, ne determina almeno in parte la sovrarappresentazione tra i formati.

Questo conferma una tendenza di lungo periodo: è infatti già dal 2006 che il rapporto tra lavoratori e lavoratrici rispecchia, o migliora, la composizione degli organici delle aziende, a conferma di un'acquisita sensibilità da parte delle imprese, ma anche della particolare attenzione che Fondimpresa ha posto sul tema, agevolando l'ingresso alla formazione delle categorie svantaggiate nonché delle lavoratrici, raccomandazione ribadita esplicitamente anche nelle priorità espresse nel testo dell'Avviso in analisi.

In una prospettiva comparativa che si basi sulle fonti statistiche esistenti sulla struttura del mercato del lavoro regionale, è da notare però come gli organici delle aziende beneficiarie, costituiti dalle componenti maschile e femminile in un rapporto di circa 65 a 35 su 100 occupati, nelle beneficiarie nel periodo 2012-2014, non rispecchino la struttura della platea delle forze di lavoro della regione Emilia-Romagna, che vede il rapporto tra lavoratori e lavoratrici attestarsi attorno a percentuali rispettivamente del 55% e del 45%. Le beneficiarie sono quindi aziende a prevalente componente maschile, conseguenza della loro ancora prevalente appartenenza a quei settori industriali tipicamente a maggior impiego di manodopera maschile. In tal senso si confermerebbe, ancora una volta, la vocazione tradizionalmente manifatturiera del Fondo, nonostante gli evidenti progressi in direzione di un rafforzamento del suo insediamento nell'aggregato dei servizi.

Quelle enunciate in questo paragrafo sono prime evidenze di quanto verrà approfondito in seguito; alla luce di ulteriori disaggregazioni sulle caratteristiche socio-lavorative e di confronti con fonti esterne, arriveremo infatti a dettagliare una composizione più articolata del profilo delle aule dei lavoratori interessati dai corsi e delle peculiarità che contraddistinguono i formati rispetto alla composizione del mercato del lavoro regionale. Rimandiamo quindi al Capitolo 4 del presente rapporto per questi ed ulteriori approfondimenti al proposito.

## Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa

### Introduzione

Compito di questa sezione è anticipare una lettura sintetica di tutte le dimensioni logiche (aziende, lavoratori, corsi, ecc.) che hanno una relazione con la presente analisi: in altre parole si fornirà una prima mappatura sintetica delle principali grandezze coinvolte e degli indici descrittivi che misurano le relazioni tra loro intercorrenti. Inizieremo con l'analisi della consistenza dell'universo delle aziende beneficiarie, degli allievi e dei corsi, attraverso una trattazione di carattere introduttivo, combinando tra loro questi parametri per cogliere i lineamenti fondanti delle attività svolte. Queste evidenze preliminari forniranno premesse ai successivi approfondimenti per ciascun elemento da sviluppare nei capitoli a seguire. Sul piano della dimensione temporale, il riferimento fondamentale è la comparazione con i dati del monitoraggio relativo all'Avviso 4/2012, nell'accezione metodologica già descritta nell'introduzione al rapporto: ovvero le grandezze relative agli Avvisi del 2013 e del 2014 saranno considerate come due componenti assimilabili tra loro che possono insieme essere raffrontate al dato 2012.

Come di consueto, nei limiti del possibile, è stata privilegiata una lettura di tipo trasversale capace di evidenziare le principali tendenze evolutive e gli elementi strutturali che hanno caratterizzato l'azione formativa del Conto di Sistema di Fondimpresa nell'ambito degli Avvisi territoriali dal 2006 al 2012.

Dal punto di vista metodologico si è mantenuto lo schema di lavoro con cui il *team* di ricerca ha trattato anche i dati relativi ad altri canali di Fondimpresa, mantenendo aperta la possibilità di comparare i risultati con quelli di altre modalità di finanziamento del Conto di Sistema (come gli Avvisi settoriali, tematici) nonché con il Conto Formazione.

Nello specifico verrà fornita una prima disamina dell'andamento delle seguenti grandezze<sup>9</sup>:

- Partecipazioni ai corsi;
- Partecipanti ai corsi;
- Aziende che svolgono formazione;
- Azioni formative;
- Ore di formazione effettive;
- Dimensione economica dell'attività formativa.

I primi cinque nodi tematici saranno ripresi ed articolati in forma più analitica nei capitoli successivi del rapporto, mentre il sesto, la dimensione economica dell'attività formativa, sarà sviluppato in questa sezione. Ancora una volta si sottolinea come il presente studio sia stato realizzato *ex-post*, essendo basato sull'analisi delle attività effettivamente svolte (desumibili dal registro delle presenze ai corsi), dunque da non confondere con valutazioni su base previsiva affrontate nei rapporti di monitoraggio *in itinere*. L'analisi si muoverà pertanto in un'ottica di stima dell'efficacia e dell'efficienza della progettazione delle attività rese operative da parte del Fondo. 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 di ore formative (v. Par. 3.2).

---

<sup>9</sup> Per un approfondimento più dettagliato sulla terminologia introdotta si rimanda al Glossario presente nel rapporto.

*Nel quadro di un consistente aumento di risorse disponibili, cumulando i finanziamenti relativi agli Avvisi territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa Emilia-Romagna degli anni 2013 e 2014, si osserva, con riferimento al quadro delle grandezze fondamentali relative all'Avviso del 2012, quale naturale antecedente di quelli qui analizzati, una consistente riduzione degli indicatori dell'attività formativa con particolare riguardo alla flessione degli allievi e delle partecipazioni, anche rispetto al numero dei corsi effettuati e al monte ore effettuato. A fronte di questi cali sensibili si registra un'ulteriore crescita moderata della platea delle imprese beneficiarie: si tratta di un risultato assai rilevante se si tiene conto del contesto di perdurante incertezza economica della fase in cui è avvenuta la progettazione e la realizzazione stessa dei corsi, congiuntura estremamente sfavorevole per l'individuazione di strategie di valorizzazione e riconversione delle risorse umane.*

*In estrema sintesi, a fronte della sostanziale contrazione della percentuale di copertura formativa degli allievi rispetto all'organico delle beneficiarie, si è manifestato un ulteriore allargamento della platea delle aziende, consentendo al contempo una crescita segnatamente significativa dell'intensità dell'azione formativa soprattutto della durata complessiva in ore delle attività di training. Nel dettaglio è utile segnalare che il parametro delle ore medie per partecipazione si è attestato, per la prima volta, sopra il valore di 20 ore, e che il monte ore per allievo ha superato le 28 ore, con un incremento significativo di oltre cinque ore rispetto al dato del 2012.*

*Questa evidenza centrale sembra essere connaturata al percorso di ulteriore specializzazione e rifocalizzazione dell'offerta formativa verso le figure più qualificate ed in direzione dei contenuti formativi più inclini a cogliere la sfida della competizione globale e dell'innovazione, fenomeno che evidentemente si coniuga con una crescita assai marcata della durata dei corsi e, come vedremo nei prossimi capitoli, ad una modificazione anche del loro profilo tematico, del livello di specializzazione e della modalità realizzativa.*

*Prosegue inoltre, con maggiore intensità, la riduzione del numero medio di allievi componenti i moduli formativi, conseguenza anch'essa dei processi di più forte selezione all'entrata dei lavoratori e della rifocalizzazione dei contenuti dei corsi. Questo fenomeno, che vede attestarsi le classi dei moduli attorno al parametro dei cinque componenti, induce una perdita di efficienza dovuta alle diseconomie di scala conseguenti a tale sensibile contrazione. D'altra parte il ricorso all'interaziendalità dei corsi, che potrebbe essere un utile strumento per elevare il numero medio di corsisti per aula, non appare in linea con la pratica dei piani più recenti, che vedono di nuovo contrarsi l'impiego di tale modalità, dopo gli incrementi segnati nel 2012 e nel 2013.*

*Come era già avvenuto nel caso dell'Avviso precedente, sul piano dei processi di efficientamento del sistema, il raggiungimento di un monte ore svolte superiore al valore preventivato in sede di progettazione ha consentito di mantenere i costi orari effettivi a livelli inferiori rispetto a quelli preventivati. Tuttavia si osserva un marcato incremento dei costi orari a fronte di lievi aumenti che accompagnavano regolarmente le attività qui analizzate.*

---

### **3.1 - Una panoramica sulle grandezze fondamentali**

A premessa dell'analisi va evidenziato come negli otto piani degli ultimi due Avvisi territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa dell'Emilia-Romagna sono state coinvolte più risorse finanziarie di quelle messe a disposizione negli otto piani dell'Avviso 4/2012. Nello specifico oltre agli 868.819,61 Euro dei due piani del 2013 si sono aggiunti ben 2.615.888 Euro, per un ammontare complessivo di oltre 3.480.000 Euro a fronte di uno stanziamento del 2012 pari a 3.053.000 Euro.

Con riferimento ai piani presentati sugli avvisi del 2013 e del 2014, tra loro cumulati, in un'ottica comparativa relativamente ai dati dell'Avviso precedente, come si può desumere dalla Tav. 3.1, si percepiscono dei trend in netta flessione riguardanti tutte le grandezze fondamentali – nello specifico partecipazioni, allievi, azioni formative e ore complessive di corso – con l'unico dato significativamente in controtendenza rappresentato dal numero delle beneficiarie coinvolte. Queste hanno conosciuto un leggero incremento passando complessivamente da 540 aziende a 567, segnando un ulteriore progresso nella direzione evolutiva degli ultimi anni, con una crescente tendenza in senso estensivo della diffusione delle attività formative in direzione dell'allargamento della platea aziendale, a fronte di una sostanziale stabilità della disponibilità di risorse. A questo proposito va rammentato che dal 2006, anno d'esordio per gli Avvisi di carattere territoriale di Fondimpresa, il trend delle beneficiarie è stato sempre crescente con

un'impennata nel 2012, che trova conferma, almeno nel caso dei piani a nostra disposizione, anche nel periodo 2013-2014. Naturalmente si cumulano idealmente i dati dei due anni considerando che essi, insieme, costituiscono il complesso dell'originario Avviso 5/2013 di cui l'Avviso 4/2014 costituisce di fatto la seconda scadenza. Non può d'altra parte sfuggire il fatto che se si guardasse il quadro sulla base della semplice scansione annuale dei dati, la caduta di tutte le grandezze fondamentali qui analizzate sarebbe ancora più evidente, ma ciò deriva semplicemente dal fatto che il blocco della seconda scadenza dell'Avviso 5/2013 ha di fatto prodotto un ritardo di un anno nell'esecuzione dei progetti formativi.

Nello specifico, prendendo in considerazione le altre quattro grandezze che segnano nel confronto un saldo negativo tra il dato 2012 ed il periodo 2013-2014, emerge un'evidente flessione delle presenze ai corsi (-28,5%) e degli allievi (-25,8%); più contenute le flessioni relative al numero delle azioni formative (-12,5%) e delle ore di corso effettuate, calcolate come monte ore complessivo (-12,8%).

La marcata contrazione delle presenze ai corsi e degli allievi appare coerente con la forte rifocalizzazione delle tematiche e del profilo dei corsi e degli stessi beneficiari di cui si è detto nel capitolo precedente. In altre parole è assai verosimile che la sensibile inclinazione all'implementazione dei corsi in senso innovativo e competitivo abbia comportato un processo selettivo sulle figure dei partecipanti che di fatto si traduce sia in un mutamento strutturale delle competenze coinvolte sia in una conseguente contrazione dei beneficiari.

Sul piano delle evidenze territoriali questi risultati appaiono sostanzialmente confermati, anche se si denota una certa variabilità degli indici, derivante verosimilmente dalle differenze di natura strutturale che attraversano le beneficiarie nei diversi ambiti provinciali.

**Tav. 3.1 - I numeri di Fondimpresa**

I NUMERI DI FONDIMPRESA	EMILIA-ROMAGNA		
	2012	2013	2014
Partecipazioni	6136	1496	2887
Partecipanti	4209	1017	2102
Aziende	540	153	414
Azioni	987	265	588
Numero medio di partecipazioni per Allievo	1,46	1,47	1,37
Numero medio di partecipazioni per Azienda	11,36	9,78	6,97
Numero medio di partecipazioni per Azione	6,22	5,65	4,91
Numero medio di partecipanti per Azienda	7,79	6,65	5,08
Totale ore formazione effettive	97931	25817	59573
Numero medio di ore formative per partecipazione	15,96	17,26	20,63
Numero medio di ore formative per allievo	23,27	25,39	28,34
Numero medio di ore formative per azienda	181,35	168,74	143,89
Numero medio di ore formative per azione	99,22	97,42	101,31
Numero medio di unità locali per azione	1,37	1,39	1,25
Numero medio di azioni per unità locali	2,50	2,41	1,78

**Fonte:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Sul piano degli indici di intensità formativa, misurata in termini di numero dei corsi effettuati da ciascun allievo, gli indici degli ultimi due Avvisi non paiono modificare sostanzialmente il dato del 2012 che vedeva una media di circa 1,4 corsi per lavoratore nell'ambito di un medesimo piano. Molto diverso e maggiormente interessante il quadro desumibile dal computo delle ore medie per corso e per allievo, di cui si dirà tra breve, indicatore che a sua volta offre comunque un importante focus sull'intensità dei percorsi di *training*.

Il tendenziale rafforzamento della selezione dei lavoratori all'origine dell'attività di *training* che, come si è detto nel capitolo precedente, comporta il quasi dimezzamento della quota dei formati sul totale dell'organico, è alla base della spiegazione della vistosa contrazione nel corso dell'ultimo biennio in analisi degli indici strutturali che misurano il numero medio di allievi e di partecipazioni ai corsi per azienda. D'altra parte ciò era inevitabile vista la contrazione netta degli allievi a fronte di una certa crescita delle beneficiarie.

Analogamente, il combinato disposto dalle riduzioni della dimensione d'impresa registrate fino al 2012 e successivamente la recentissima riduzione del numero di formati per azienda hanno prodotto un continuo processo di flessione del numero medio di partecipazioni per azione, parametro che dopo una relativa stabilità durata per alcuni anni, ha segnato un calo fino al valore del 2014, che si attesta attorno a 5 allievi per azione, quando in precedenza oscillava tra i 7 e gli 8 lavoratori. Del resto ciò è inevitabile alla luce di un percorso di sempre più accentuata specializzazione tematica dei corsi che si allontanano dal tradizionale profilo generalista dell'offerta. Peraltro l'unico modo per innalzare il numero dei componenti per azione formativa sarebbe quello di incrementare sensibilmente il ricorso all'interaziendalità dei corsi, tendenza questa che non appare supportata dalle evidenze recenti, nonostante la forte volontà degli indirizzi espressi nei bandi in questa direzione.

L'evidenza di gran lunga più significativa di questa rassegna sintetica del trend dei principali indicatori, è quella di osservare come il percorso di ulteriore specializzazione e rifocalizzazione dell'offerta formativa verso le figure più qualificate ed in direzione dei contenuti formativi più inclini a cogliere la sfida della competizione globale e dell'innovazione, si coniuga con una crescita assai marcata della durata dei corsi per partecipazione che passa da 16 ore a 17,3 nel 2013, per poi balzare a ben 20,6 nell'Avviso del 2014.

Altrettanto evidente è il progresso compiuto nello stesso periodo dal monte ore formative per allievo, che evidenzia un salto di 5 ore passando da 23,2 del 2012 a 28,3 del 2014.

Questo andamento trasversale a tutte le province della Regione è particolarmente vivace a Reggio Emilia, dove i corsi hanno una durata media di 28 ore per partecipazione ed a Modena, Parma e Piacenza, ove si attestano sopra le 22 ore. Piuttosto contenuti sono invece i dati relativi alla durata media dei corsi di Bologna, Ferrara, Forlì-Cesena e Ravenna, tutte province collocate nel 2014 al di sotto della media delle 20 ore.

Ci pare che in questa edizione del rapporto l'importanza di questo investimento sulla durata dei corsi vada ben al di là dell'effetto della semplice scomparsa dall'offerta di corsi sulla sicurezza sul lavoro, che notoriamente hanno un profilo temporale particolarmente contenuto, ma segni proprio un tratto connaturato al mutamento in atto del focus e del target dei corsi che proprio in relazione allo spessore ed alla complessità delle materie trattate richiedono un significativo incremento temporale. In questo caso il rimando d'obbligo è ai capitoli successivi (in particolare 4 e 6) in cui viene sviluppato meglio il profilo tipologico e tematico dei corsi.

Un importante elemento conoscitivo concerne l'analisi di un indice sintetico che riguarda il numero medio di unità locali per azione formativa, parametro che misura sinteticamente la dimensione del fenomeno della cooperazione tra aziende beneficiarie nello svolgimento dell'attività di *training*. Tale aspetto richiama un'opportunità utile per superare le barriere all'entrata delle PMI nell'accesso alla formazione e che pertanto, in linea teorica, dovrebbe essere implementato negli Avvisi del Conto di Sistema. In effetti, già da alcuni Avvisi a questa parte sono stati posti precisi obiettivi in proposito da rispettare nella progettazione dei corsi.

Conseguentemente, dopo una stagnazione degli indici che misurano il numero medio di unità locali per azione, attorno al valore di 1,2, segnando quindi una perdurante ritrosia nel seguire questo indirizzo che ha caratterizzato i primi cinque anni di attività di questo canale di finanziamento, nel 2012 vi è stato un sensibile incremento degli interventi di carattere multiaziendale, portando questo parametro verso il valore di 1,4, che si è stabilizzato anche per l'Avviso 5/2013. Tuttavia il dato relativo al 2014 mostra una caduta sensibile di questo indicatore che rimette al centro della discussione la necessità di attivare corsi in modalità interaziendale, criticità che appare ancora più verosimile alla luce della recente rifocalizzazione dei corsi su standard diversi da quelli tipicamente generalisti del passato.

Con riferimento ad una certa eterogeneità della distribuzione provinciale di questo indice, rimane inalterato il sensibile vantaggio dei piani a valere sul territorio bolognese circa l'intensità dei corsi di natura interaziendale. Nel Capitolo 6 vedremo meglio la caratterizzazione tematica di questi interventi.

In conclusione un rapido cenno ad un parametro, il numero medio di azioni realizzate per azienda, che costituisce a sua volta uno degli indici di intensità formativa: il dato appare nel corso degli ultimi due Avvisi in netta flessione passando da un valore di 2,5 del 2012 a quello di 1,87 del 2014. Questo appare come un corollario della combinazione di due andamenti opposti del numero di azioni, in flessione, e del numero delle beneficiarie, in contenuta crescita.

Più che verso un'ulteriore proliferazione del numero dei moduli formativi è evidente che lo sforzo più significativo nella progettazione dei piani formativi è andato in direzione di un mutamento dei corsi rivolto ad una loro più lunga durata e, come vedremo a partire dal capitolo successivo, di una rimodulazione dei contenuti e delle modalità che sembrano convergere nella direzione di un maggiore approfondimento dei contenuti.

### 3.2 - La dimensione economica

Viene qui ripreso il medesimo approccio analitico già perfezionato nei rapporti precedenti, al fine di stimare l'eventuale perdita di efficienza, misurata sul piano dei costi economici, che intercorre tra la fase di progettazione e la fase di effettivo svolgimento delle attività formative. Occorre ricordare che la misura dell'efficienza delle attività di *training* non può prescindere anche dalla considerazione di parametri di natura diversa, in primo luogo i *target* prefissati in termini di ore di corso e partecipanti previsti. Proprio queste grandezze saranno, come di consueto, oggetto di una trattazione specifica nel successivo Capitolo 8, ciò al fine di comprendere se, al di là del pur auspicabile processo di contenimento dei costi, lo scostamento tra attività previste e realizzate mostra un ragionevole grado di congruenza anche in termini di ore erogate nei corsi e lavoratori coinvolti.

Come anticipato, le risorse finanziarie disponibili per i due piani del 2013 consistono in 868.000 Euro, a cui vanno aggiunti 2.615.888 Euro corrispondenti ai sei piani dell'Avviso 4/2012 per un ammontare complessivo di risorse che cumulativamente sui due anni supera i 3.480.000 Euro: una consistenza superiore ai quasi 3.053.000 Euro della disponibilità dell'Avviso 4/2012.

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

REFERENTE DEL PIANO	ANNO								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Totale Finanziamento	3.350.280	2.124.546	3.800.000	3.600.070	2.829.800	2.837.000	3.052.802	868.820	2.615.888
partecipanti previsti	8.059	4.093	7.303	5.504	5.168	5.215	5.126	1.275	2.526
Ore di corso previste	164.810	91.126	155.954	128.582	103.435	91.110	94.400	25.136	57.666
Ore di corso effettive	147.703	79.808	143.869	124.820	95.827	94.114	97.931	25.817	59.573
Partecipazioni effettive	8.732	4.244	7.833	6.172	5.716	6.193	6.136	1.496	2.887
Costo per partecipazione	383,68	500,60	485,13	583,29	495,07	458,10	497,52	580,76	906,09
Costo per ore previste	20,33	23,31	24,37	28,00	27,36	31,14	32,34	34,56	45,36
Costo per ore effettive	22,68	26,62	26,41	28,84	29,53	30,14	31,17	33,65	43,91
Differenza assoluta tra Costo previsto ed effettivo per ora	-2,35	-3,31	-2,05	-0,84	-2,17	0,99	1,17	0,91	1,45
Differenza percentuale tra Costo previsto ed effettivo per ora	-11,58	-14,18	-8,40	-3,01	-7,94	3,19	3,61	2,64	3,20

**Fonte:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Con riferimento alla situazione dell'Avviso 4/2014, dai dati preventivati nei piani territoriali in fase di progettazione risultava la messa in formazione di 2.526 allievi per un ammontare totale di ore previste pari a 57.666.

Sul versante delle quantità effettive di allievi e di ore erogate, invece, come accade ormai da tre Avvisi a questa parte, ma in difformità col passato, si registra un saldo positivo rispetto ad entrambe le dimensioni: per la precisione si sono mandati in formazione 2.887 allievi, circa 300 in più di quelli previsti per un monte ore di 59.573, oltre 2.000 in più rispetto agli obiettivi originali.

Come si è già osservato nelle analisi precedenti, questo *surplus* di presenze ai corsi può, almeno in parte, essere letto come esito dell'effetto sostituzione degli allievi che non portano a compimento il totale complessivo delle ore previste, determinando un incremento "gonfiato" della numerosità dei corsisti. In altri termini, a nostro avviso, come meglio si dirà, l'eccedenza delle partecipazioni rispetto a quanto programmato in sede di progettazione, potrebbe, in una certa misura, essere dovuta allo sforzo, ancora piuttosto accentuato in questo anno, di coprire i vuoti di frequenza che inevitabilmente si verificano nella realizzazione dei corsi per i più diversi motivi.

In secondo luogo si osserva che il netto superamento dell'obiettivo prefissato in termini di monte ore formative ha consentito un risparmio sui costi orari programmati di quasi 2 Euro garantendo un'ottimizzazione della spesa. Nel recente passato occorre ricordare che la tendenza era rovesciata: non raggiungendo il monte ore prefissato, i costi effettivi superavano sempre quelli preventivati, segnalando quindi l'esistenza di margini di recupero dell'inefficienza economica.

D'altra parte il trend dei costi effettivi, come del resto quello dei costi previsti, mostra comunque una continua, seppur leggera, lievitazione annua fino al dato dell'Avviso 5/2013 (circa 33,6 Euro), mentre nel caso del dato relativo al 2014 (44,9 Euro) si assiste ad un'impennata dei costi dovuta probabilmente anche agli oneri derivanti dalla rimodulazione del profilo dei corsi, di cui si è più volte accennato, ed anche alla perdita di economie di scala derivanti dalla forte riduzione del parametro del numero medio di allievi per modulo formativo. Come conseguenza della crescita dei costi orari e della durata media dei corsi si produce nel 2014 un sensibilissimo incremento dei costi per partecipazione media a singolo modulo formativo: questo parametro, che fino al 2012 era restato sotto la soglia dei 500 Euro, balza a quasi 600 nel 2013 per poi toccare i 900 nell'Avviso 4/2014.

Un simile aumento dei costi non può che essere alla base della necessità di una più marcata selezione all'entrata sulle figure dei lavoratori da mandare in formazione, circostanza che evidentemente si è tradotta in un marcato restringimento sia della quota assoluta sia in percentuale sull'organico dei lavoratori da avviare alla formazione.

## Capitolo 4 - Le composizioni delle aule

### Introduzione

In questa sezione del rapporto il focus è posto sulle caratteristiche qualitative e quantitative della platea delle presenze in aula (partecipazioni ai corsi). Queste verranno analizzate a partire dalla disamina del profilo dei corsisti, in particolare dallo studio delle caratteristiche socio-anagrafiche e professionali di questi ultimi (sesso, età, titolo di studio, inquadramento, tipologia aziendale di appartenenza, ecc.), per poi passare ad un'analisi più dettagliata dei contenuti, delle modalità e della lunghezza degli interventi proposti. Attraverso la prospettiva della composizione delle presenze in aula si toccheranno quindi anche le dimensioni di studio relative alle aziende beneficiarie e alle azioni, che caratterizzano i focus contenuti nei prossimi capitoli.

Questa analisi, pertanto, costituisce lo snodo centrale in cui si affrontano, nella loro complessa articolazione, le interconnessioni esistenti tra le diverse dimensioni logiche coinvolte nello studio delle attività formative, costituite, appunto, dagli allievi, dalle aziende e dai moduli formativi.

La scelta di effettuare l'analisi tenendo come punto di riferimento l'aggregato delle partecipazioni nasce dalla volontà di analizzare il volume delle attività formative (inteso come stima del bacino d'utenza dei corsi), concentrando l'analisi sui contenuti e sulle modalità di erogazione delle attività effettivamente svolte, così come risulta dal registro presenze. In questo modo verranno osservate le caratteristiche delle composizioni delle aule, comprendendo tutte le presenze ai corsi che un singolo lavoratore può cumulare partecipando a più di un'azione formativa nell'ambito del medesimo Avviso. In altre parole solo l'approccio di analisi che osserva le caratteristiche delle partecipazioni consente di verificare corso per corso le materie trattate e le modalità formative.

Se invece si volesse compiere un'analisi al netto delle duplicazioni dovute alla suddetta possibilità di partecipare a molteplici azioni, si può fare riferimento alle elaborazioni statistiche contenute nel Capitolo 6 su cd-rom, dove il punto di vista è quello degli allievi intesi come singola persona fisica (teste): in questo caso, però, ed è per questo che si è preferito all'analisi delle persone fisiche lo studio delle partecipazioni, data la possibile molteplicità dei corsi seguiti da un singolo allievo, non si potrà esplorare la dimensione dei contenuti dei corsi, ma solo la sfera socio-lavorativa dell'allievo formato<sup>10</sup>.

Anche in questo rapporto l'analisi verrà contestualizzata comparando le caratteristiche delle partecipazioni con quelle relative alla composizione del mercato del lavoro regionale (Fonte ISTAT<sup>11</sup>). Si cercherà, pertanto, di individuare l'eventuale scostamento tra le distribuzioni dei lavoratori che frequentano le aule dei moduli formativi e quelle concernenti il bacino d'utenza potenziale costituito dai lavoratori (i dipendenti regionali), che compongono l'universo delle forze di lavoro. Lo scopo di questo approccio è indagare la persistenza di fattori discriminanti l'accesso alla formazione per specifiche figure di occupati, nella prospettiva, da verificare, che le strategie formative delle imprese non finiscano per contribuire all'allargamento dei *deficit* di opportunità tra i lavoratori che fanno riferimento alle più generali logiche di segmentazione che si sono evidenziate sul mercato del lavoro come effetto del mutato quadro competitivo globale e dei processi di precarizzazione dei rapporti di lavoro.

---

<sup>10</sup> A questo proposito occorre ricordare che la differenza tra il profilo degli allievi e quello delle partecipazioni è tanto maggiore quanto più specifiche variabili rendono differente la possibilità di avere allievi multi-corso nell'ambito di un singolo Avviso. Per esempio, se la maggiore scolarizzazione influenzasse la possibilità di partecipazione a molteplici corsi, come del resto si verifica nella pratica, ci si dovrebbe attendere che la distribuzione delle partecipazioni per titolo di studio sovra-rappresentasse le figure più scolari rispetto alla distribuzione delle persone fisiche (partecipanti).

<sup>11</sup> Si fa riferimento ai dati desumibili dall'indagine *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*, limitatamente ai lavoratori dipendenti che versano lo 0,30% contributivo.

Oltre allo studio delle composizioni d'aula verrà approfondito il tema dell'intensità formativa, introducendo una disamina della durata dei corsi (in termini di ore medie e classi di lunghezza dei moduli), affiancando a questo indice l'analisi degli allievi multi-corso che, a sua volta, fa riferimento a quei lavoratori che partecipano a più corsi, e quindi, verosimilmente, sono avviati ad una gamma più ampia di contenuti formativi<sup>12</sup>.

---

## CAPITOLO IN BREVE

---

*Questa sezione consente come di consueto di vagliare innanzitutto il grado di accessibilità alla formazione del Conto di Sistema da parte delle molteplici componenti socio-professionali costitutive della composizione professionale delle imprese beneficiarie.*

*In concomitanza con una forte ri-focalizzazione degli obiettivi dei corsi e del target degli allievi, la presente analisi ha mostrato come nel biennio 2013-2014 si assista ad una sensibile radicalizzazione dei differenziali di opportunità formativa messi in evidenza, in buona sostanza, in tutta l'esperienza dei report di analisi degli Avvisi territoriali di Fondimpresa e nelle analisi dell'attività sinora svolta dai principali Fondi interprofessionali nazionali. In estrema sintesi, spostando il focus sui temi dell'innovare e sulla competitività, si perdono i tradizionali connotati generalisti dell'offerta formativa, spostando l'attenzione dei piani formativi sulle figure più professionalizzate, accentuando così la tendenza consolidata che denota differenti opportunità di accesso alla formazione in funzione innanzitutto della combinazione di due fattori strettamente interconnessi: la scolarizzazione e la posizione nella qualifica. Pertanto, al crescere del livello d'istruzione ed in corrispondenza delle qualifiche direttive, dei quadri e degli impiegati tecnico-amministrativi, si accrescono le opportunità di accesso al training, segnalando di converso un deficit, ancor più marcato, in corrispondenza delle figure a bassa scolarizzazione e qualifica. Permane una forte concentrazione delle presenze in aula di lavoratori nelle classi di età centrali (35-44 anni), mentre lo svantaggio più evidente si misura in corrispondenza dei lavoratori con oltre 55 anni. Interessante è invece il buon recupero nel 2014 di presenze giovanili ai corsi (meno di 35 anni) recupero ancor più positivo in un contesto del mercato del lavoro che tuttora penalizza assai pesantemente l'occupazione giovanile.*

*In generale si conferma, anzi si rafforza, il profilo medio del lavoratore/allievo di Fondimpresa, più volte incontrato nelle precedenti edizioni di questo rapporto: si tratta di un soggetto di sesso maschile, tra i 35 e i 44 anni, di cittadinanza italiana, con titolo di studio superiore alla licenza media, con qualifica impiegatizia e contratto a tempo indeterminato nel settore dell'industria. Di converso, la formazione tende a sottorappresentare significativamente alcune categorie: i lavoratori a bassa qualifica e scolarizzazione, quelli di origine straniera, gli individui con più di 55 anni e quelli con rapporti di lavoro non standard.*

*Viene spontaneo dedurre, quindi, che le aziende operino scelte formative in favore di quelle figure sulle quali intendono investire, e dalle quali pensano di trarre i maggiori benefici derivanti dall'opportunità di contare su soggetti più pronti e motivati, valorizzando in particolare i lavoratori maggiormente istruiti e ricettivi alle pratiche formative, e contemporaneamente maggiormente inseriti nei meccanismi di inclusione all'interno dell'impresa. Si conferma sempre più il ruolo di driver dell'istruzione, peraltro in forma correlata con l'inquadramento, rispetto alle altre variabili, nell'accesso alla formazione. D'altra parte lo sforzo compiuto negli ultimi due Avvisi analizzati per implementare attraverso il training aziendale i processi di innovazione tecnologica ed organizzativi, favorisce inevitabilmente il maggiore coinvolgimento dei suddetti profili professionali, che appaiono sempre più oggetto di mirati vagli selettivi, tralasciando un approccio che in passato si orientava verso un orizzonte universalistico di stampo generalista, che peraltro tendeva ad includere nei percorsi quote relativamente più ampie di lavoratori. Rimane pertanto sempre più impellente per gli attori sociali il tema dell'investimento formativo dei soggetti intrinsecamente meno coinvolti in tali processi.*

*In conformità con i processi di ri-focalizzazione dell'offerta formativa e del suddetto percorso selettivo sulla tipologia dell'utenza, anche sul piano del profilo tematico dei corsi l'Avviso in oggetto sembra segnalare alcuni elementi di netta discontinuità, che differiscono dal quadro consolidato dei risultati analizzati fino al 2012, e si coniugano con lo spostamento del focus verso un segmento di lavoratori sempre più caratterizzato, come si è visto, da professionalità*

---

<sup>12</sup> Schematicamente verranno analizzati i dati relativi alle composizioni d'aula (cfr. Sez. 4 Appendice statistica), l'analisi delle ore di formazione svolta relativamente alla dispersione delle ore formative (cfr. Sez. 9 Appendice statistica), ed infine si effettuerà un breve richiamo all'analisi degli allievi multi-corso (cfr. Sez. 6 Appendice statistica). I primi due punti 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.

---

*tecniche ed amministrativo-gestionali di tipo impiegatizio, con alti livelli di scolarità e percorsi di carriera già in parte strutturati. In un quadro generale di rifocalizzazione dei contenuti dei moduli formativi verso contenuti atti a sostenere un forte ruolo innovativo e dinamico sui mercati globali, l'attenzione si sposta da profili più legati a tematiche di natura generalista, come la sicurezza, o di natura trasversale come l'informatica di base, o le lingue, verso materie quali la gestione aziendale ed amministrativa e le tecniche di produzione e, in misura più contenuta, il marketing, che nel corso del 2014 acquisiscono un peso determinante ed una centralità inedita, modificando i tradizionali assetti tematici. Nello specifico scompare la formazione sulla sicurezza sul lavoro, viene ridimensionato il ruolo dell'informatica e della qualità, così come il tema del rafforzamento delle abilità personali, mentre le lingue mantengono una buona incidenza. Accanto a questa evidente sterzata nella profilazione dei contenuti formativi, si assiste, per la prima volta nel 2014, ad una svolta sotto il profilo del livello qualitativo dei corsi, che nella maggioranza delle partecipazioni sono risultati di complessità di grado specialistico o avanzato, così come le metodologie didattiche utilizzate subiscono un'evidente torsione verso le modalità meno tradizionali, diverse cioè dal modulo della lezione frontale, evolvendo verso un maggior ricorso alle tecniche più innovative comprese l'action learning ed il coaching, nonché all'affiancamento.*

*Questo panorama, riguardante metodiche e livello dei corsi in netta discontinuità con il passato, testimonia come il superamento della tradizionale standardizzazione dei livelli di complessità del contenuto e delle modalità di erogazione dei corsi siano una tendenza evolutiva ed innovativa che accompagna l'attuale contesto dell'offerta formativa nella sua evidente transizione verso ambiti formativi di natura tecnico-specialistica, orientati al sostegno della competizione sui mercati globali e al tema dell'innovazione. D'altra parte, questi segnali positivi avvengono in un contesto economico e produttivo nazionale e globale ancora fortemente segnato da rischi recessivi e perduranti segnali di incertezza.*

*In estrema sintesi si può affermare che se il profilo dell'offerta formativa assume nuovi contorni più specialistici e meno standardizzati, coerentemente con le linee progettuali dei Bandi, il ridisegno del target dei formati allarga gli squilibri aperti in direzione di un accesso universale di tutti i segmenti dei lavoratori al training riducendo anche la platea dei formati sul bacino dei lavoratori potenzialmente aventi diritto.*

---

#### **4.1 - Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato ISTAT**

La metodologia adottata per interpretare il reale accesso alle opportunità formative da parte delle diverse figure professionali che compongono il mosaico aziendale delle imprese beneficiarie si fonda sulla possibilità di distinguere il profilo dei formati e confrontarlo con la composizione degli organici. Sul piano empirico, tuttavia, i vari database disponibili non consentono di avere informazioni sufficientemente disaggregate sulla composizione dell'occupazione aziendale delle stesse beneficiarie. Nel caso di Fondimpresa gli archivi mettono a disposizione i dati degli occupati disaggregati per genere e qualifica.

Per ovviare alla carenza di informazioni dettagliate a questo riguardo, come di consueto si cercherà, in via preliminare, di contestualizzare al meglio le caratteristiche socio-lavorative delle partecipazioni ai corsi, nell'ambito di un raffronto con i dati statistici disponibili sulla struttura regionale del lavoro dipendente. Lo scopo di questo approccio è sostenere e ampliare il panorama delle evidenze in parte anticipate nel Capitolo 2<sup>13</sup>, circa l'esistenza di una "specificità" distintiva del profilo dei formati, tale da delineare eventuali disparità nell'accesso alla formazione in relazione a determinanti di tipo socio-anagrafico o di contesto lavorativo. In questo senso la possibilità di essere coinvolti in percorsi di *training* risulterebbe dipendente da precise circostanze, che potrebbero essere le stesse che influenzano le attuali segmentazioni del mercato del lavoro. Ad esempio, come già si è sostenuto nel corso del Capitolo 2, la qualifica del lavoratore potrebbe implicare un accesso diversificato alla formazione. Un'ulteriore verifica, in questo senso, di un disallineamento tra la distribuzione dei formati e quella delle forze di lavoro, sarebbe pertanto un importante e significativo indizio a sostegno di questa ipotesi che, del resto, trova un'ampia conferma in letteratura, con riferimento alle problematiche evidenziate dalle pratiche di formazione continua in Italia.

Inoltre, questo esercizio di contestualizzazione è avvalorato dalla possibilità di effettuare i confronti in serie storica: tramite i dati a disposizione è possibile attribuire all'analisi un profilo longitudinale ormai di

---

<sup>13</sup> Si veda il Paragrafo 2.2.

parecchi anni, avendo così l'opportunità di cogliere eventuali evoluzioni e modificazioni sia nella struttura delle forze di lavoro, come conseguenza di mutamenti economici e sociali più generali, sia in quella delle aule, come effetto di modificazioni nell'offerta formativa.

Come di consueto, i dati rappresentativi della struttura del mercato del lavoro regionale verranno mutuati dalla rilevazione continua delle Forze di lavoro ISTAT. La grandezza scelta come termine di paragone per questa analisi parallela con le forze di lavoro, invece, è data dalle "partecipazioni", in virtù della loro capacità di esprimere il volume formativo (in termini di presenze ai corsi), e quindi di definire una composizione più attendibile delle aule<sup>14</sup>.

Purtroppo i noti limiti informativi delle fonti statistiche ISTAT consentono un esame relativamente ristretto in merito ai possibili fattori esplicativi con cui può essere declinato il contesto socio-professionale: oltre alle consuete grandezze socio-anagrafiche quali età, sesso, titolo di studio e cittadinanza, è possibile anche disporre di aspetti concernenti la collocazione lavorativa dell'allievo, come la qualifica, la tipologia di contratto e il settore di appartenenza, attributi strettamente attinenti alla determinazione dell'accessibilità alla formazione professionale. Tuttavia, recenti modificazioni inerenti i livelli di disaggregazione della serie ISTAT, non consentono più di stimare i dati relativi alla declinazione per qualifica e cittadinanza, che in questa analisi si fermano al 2012, ultimo aggiornamento disponibile per la serie.

Con riferimento ai piani dell'Avviso 4/2014 ripercorriamo il percorso di analisi secondo queste disaggregazioni. Riprendendo le evidenze dei rapporti precedenti, in primo luogo, con riferimento alla declinazione dei dati per sesso, sembra progressivamente attenuarsi il fenomeno secondo il quale le composizioni delle aule sottorappresentano la componente di genere femminile: negli ultimi anni i dati ISTAT stimavano la composizione di genere delle forze di lavoro in 55 maschi e 45 femmine ogni 100 dipendenti del mercato regionale del lavoro; nei piani formativi in analisi, questa ripartizione è risultata pari a circa 59 a 41, negli anni 2012 e 2013, mentre nel 2014 il rapporto si porta leggermente a favore della componente femminile delle partecipazioni toccando il valore di 53 maschi su 47 femmine.

Al di là delle oscillazioni temporanee, occorre segnalare che l'originale sottorappresentazione delle lavoratrici presenti in aula si è ridotta fino alla sua scomparsa nelle più recenti edizioni del rapporto, probabilmente grazie al combinato disposto di due fattori: l'accresciuta attenzione dei bandi alla formazione delle lavoratrici e la progressiva "terziarizzazione" delle imprese beneficiarie, che incrementando recentemente il peso dei settori legati alle attività di servizio ha intrinsecamente favorito anche l'incidenza della componente femminile sugli occupati.

D'altra parte abbiamo già dimostrato nel Capitolo 2 che la distribuzione per genere degli allievi formati nei corsi è perfettamente equilibrata rispetto alla stessa composizione degli organici, circostanza che consente di sostenere che in alcun modo si verificano discriminazioni di genere nell'accesso alla formazione.

Con riferimento all'età dei lavoratori, la distribuzione delle partecipazioni negli ultimi due anni evidenzia chiari elementi qualitativi di continuità con le tendenze di fondo già emerse nel corso dei rapporti più recenti, tra cui innanzitutto la forte sovrarappresentazione della coorte d'età compresa tra i 35 e i 44 anni, che nell'aggregato delle partecipazioni superava, nel 2013, il 42% del totale, mentre l'anno successivo oltrepassava comunque il 38%, quando il dato corrispondente registrato dall'ISTAT si attesta attorno al 31%: un divario tale naturalmente non può essere spiegato dalla contingenza, dato che si allinea ad una tendenza di più lungo periodo della popolazione da noi osservata. Nonostante questa polarizzazione verso le coorti centrali d'età nelle partecipazioni, nei dati del 2014 si scorge un positivo recupero della componente giovanile (meno di 35 anni) che si attesta a circa 6-7 punti percentuali sopra il peso corrispettivo rilevato dalla stessa componente nella rilevazione ISTAT. Di converso si accentua sempre più la sottorappresentazione tra le partecipazioni nella fascia degli over 55 anni, che segnala nel 2014 una consistenza quasi dimezzata rispetto a quella rilevata dai dati ufficiali sulle forze di lavoro. Ciò è in netto

---

<sup>14</sup> 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.

contrasto con il trend di un mercato del lavoro che vede lentamente invecchiare la sua composizione<sup>15</sup>, verosimilmente per effetto del perdurare di una crisi che incide drammaticamente sui tassi di occupazione giovanile.

Se quindi, da un lato, i dati più recenti sembrano incoraggiare il rafforzamento del *training* per i lavoratori più giovani – nonostante il loro spiazzamento progressivo sul mercato del lavoro – dall'altro la formazione non tiene affatto il passo con il progressivo invecchiamento della forza lavoro, denunciando anche un deficit specifico nel rispetto degli standard imposti dall'Avviso in merito alla salvaguardia della formazione per la componente più anziana dei lavoratori.

Sul terreno dell'istruzione, la serie storica evidenzia come sia perdurante nel tempo il fenomeno per cui sono i lavoratori maggiormente scolarizzati ad avere un accesso più agevole alla formazione continua. I possessori di diploma superiore sommati ai laureati, nell'arco temporale precedente il dato 2012, hanno fatto registrare, infatti, proporzioni maggiori rispetto alla media, desunta dai dati ISTAT, dai 12 ai 20 punti percentuali, a discapito di chi, forse, avrebbe più bisogno di *training*, cioè le fasce formalmente meno istruite. In particolare si rileva come ad essere molto penalizzati siano i possessori del solo titolo di scuola media inferiore, ed in seconda battuta i titolari di una qualifica professionale. I dati del 2012 acuiscono sensibilmente questa disparità di opportunità tra segmenti diversi di lavoratori, e questo trend si accentua ancora di più alla luce dei dati dell'Avviso 5/2013 e soprattutto 4/2014: la quota dei laureati, infatti, è quasi doppia rispetto al dato delle forze di lavoro ISTAT (33,8%, oltre 6 punti sopra al valore dei piani corrispondenti del 2012) e anche sul dato dei diplomati (55,2%) il differenziale supera i 7 punti percentuali. Si tratta di una delle conferme più evidenti dello spostamento del *target* della formazione verso le figure più professionalizzate e, come vedremo, meglio inquadrare.

---

<sup>15</sup> Recentemente anche i dati ISTAT relativi al secondo trimestre 2016 testimoniano questo fenomeno anche sul piano nazionale. Le ragioni fondamentali sarebbero triplici: un effetto demografico, il progressivo innalzamento dell'età del pensionamento, ed infine un effetto di spiazzamento dei giovani indotto dalla crisi, per cui un'impresa in difficoltà non ricorrerebbe a soggetti inesperti.

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

SESSO	FDL							PARTECIPAZIONI						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Maschi	56,2	55,5	55,6	55,2	54,8	55,2	55,7	69,0	64,8	63,7	60,5	59,3	59,5	53,3
Femmine	43,8	44,5	44,4	44,8	45,2	44,8	44,3	31,0	35,2	36,3	39,5	40,7	40,5	46,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>							

  

CLASSI DI ETÀ	FDL							PARTECIPAZIONI						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
15-24	5,6	5,1	4,8	4,6	4,5	3,8	3,8	2,4	2,0	2,2	1,6	1,4	1,9	2,7
25-34	23,6	22,6	21,3	20,6	19,8	19,0	17,6	27,0	26,4	22,8	20,9	23,7	23,1	26,6
35-44	32,0	32,6	33,3	32,5	31,9	31,1	30,5	40,8	41,1	39,2	39,6	39,1	42,3	38,3
45-54	26,1	26,6	27,6	28,3	28,8	29,3	29,6	24,9	25,2	29,5	30,6	27,3	27,1	25,5
55-64	10,4	10,8	11,0	11,9	12,7	14,0	15,5	4,8	5,2	6,3	7,2	8,2	5,5	6,8
65 +	2,4	2,3	2,0	2,2	2,2	2,7	3,0	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>							

  

TITOLO DI STUDIO	FDL							PARTECIPAZIONI						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Licenza elementare	6,8	6,3	5,6	4,5	4,3	3,9	3,6	1,9	1,8	1,3	3,1	1,5	0,7	0,4
Licenza media	30,0	29,1	28,6	29,0	28,4	28,1	27,3	21,8	17,7	20,2	21,7	15,8	9,7	7,0
Diploma	46,3	46,8	48,3	48,0	47,8	48,2	48,5	54,1	54,6	55,8	55,6	55,3	56,2	56,8
Laurea e post-laurea	17,0	17,9	17,5	18,5	19,6	19,8	20,7	22,2	26,0	22,7	19,5	27,4	33,4	33,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>99,9</b>	<b>97,9</b>							

  

SETTORE	FDL							PARTECIPAZIONI						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agricoltura	3,8	3,9	3,9	3,8	3,8	3,4	3,4	0,0	0,0	0,4	1,2	0,5	0,0	0,0
Industria	34,2	33,9	33,6	33,3	32,5	32,5	32,6	81,6	73,5	68,4	62,5	57,9	66,2	56,6
Servizi	62,0	62,2	62,5	62,9	63,7	64,1	64,0	18,4	26,5	31,2	36,3	41,6	33,8	43,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>							

  

CONTRATTO	FDL							PARTECIPAZIONI						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
TD	12,2	11,4	12,8	13,8	14,5	14,1	14,1	5,2	4,1	6,2	6,2	5,9	2,8	4,3
Ti	87,8	88,6	87,2	86,2	85,5	85,9	85,9	74,1	71,0	78,6	69,1	69,0	39,1	55,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>							

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

In effetti, come in passato, ulteriori e forti elementi di disallineamento, correlati a quelli desunti dall'analisi del livello di istruzione, si possono ottenere dallo studio per qualifica. In particolare, la preponderanza di figure impiegate sul complesso delle altre qualifiche è schiacciante: nel 2013 oltre i 2/3 delle partecipazioni e addirittura oltre i ¾ nel 2014, sono di impiegati tecnici ed amministrativi, circa 15 punti percentuali in più rispetto al dato rilevato per l'Avviso del 2012 e oltre i 30 punti percentuali del valore corrispondente nel dato sulle forze di lavoro (disponibile solo fino al 2012). Un incremento senza precedenti che trova la spiegazione nella netta rifocalizzazione degli obiettivi di cui si è già ampiamente anticipato nei capitoli precedenti. Questo percorso naturalmente va tutto a svantaggio del coinvolgimento delle figure operaie presenti in aula che nel corso del 2014 non raggiungono il 12% (rispetto al 26% del 2012).

Correlata al profilo per qualifica ed istruzione, un'altra discriminante per avere accesso alla formazione sembra essere la cittadinanza italiana del lavoratore, evidenza ormai acquisita fin dai primi rapporti. D'altra parte è intuibile che un profilo così caratterizzato delle partecipazioni sul piano delle figure meglio istruite e più qualificate, trovi una conferma nella crescita ulteriore delle presenze in aula con cittadinanza italiana: nei due ultimi Avvisi esse ammontano ad oltre il 97%, quasi 12 punti percentuali in più rispetto al dato rilevato delle forze di lavoro (disponibile solo fino al 2012). La componente di partecipazioni attribuita a lavoratori extra-UE, in particolare, appare maggiormente sottorappresentata (circa 10 punti percentuali sul dato delle forze di lavoro) rispetto a quella dei lavoratori provenienti dall'Unione Europea, il cui peso relativo negli ultimi due anni appare sostanzialmente in linea con quello rilevato da fonte ISTAT.

Nonostante le raccomandazioni volte ad incrementare la presenza di stranieri tra i formati, la loro consistenza nelle aule è rimasta sostanzialmente inalterata nel periodo in analisi, con un'ulteriore netta flessione nei due ultimi Avvisi, quando al contrario i movimenti strutturali della composizione sociale della

forza lavoro regionale hanno conosciuto un incremento di circa cinque punti percentuali, come conseguenza del massiccio assorbimento dell'offerta di manodopera straniera, a fronte dei flussi migratori che hanno caratterizzato la regione negli anni recenti.

Un'altra evidenza che trova un riscontro sistematico in questi rapporti concerne la maggiore onerosità dell'accesso alla formazione per i lavoratori non ancora in possesso della stabilità contrattuale. Prima di entrare nel vivo del confronto per contratto di lavoro, è opportuno ricordare come l'accantonamento dello 0,30%, destinato al finanziamento delle attività formative di Fondimpresa, sia strettamente limitato alla fascia subordinata dei lavoratori. Di conseguenza, l'analisi comparativa si è concentrata sulle maggiori componenti che coprono peraltro quasi la totalità delle partecipazioni ai corsi: i contratti a tempo determinato e a tempo indeterminato, uniche tipologie di cui esiste il dato di fonte ISTAT.

I dati qui rilevati, circa l'incidenza dei tempi determinati, indicano per il 2014 un valore assai modesto, pari al 6,9% delle partecipazioni; per contro la quota corrispondente nell'universo ISTAT delle forze di lavoro supera ormai il 14%, segnando un lieve seppur progressivo incremento in relazione alla sempre forte dinamica negli avviamenti della componente del lavoro a termine.

Un così contenuto accesso alla formazione dei rapporti a tempo determinato è probabilmente dovuto allo specifico profilo della platea dei formati di questo Avviso: in particolare, la scarsa presenza di operai tra le partecipazioni condiziona al ribasso il numero di contratti a tempo determinato, che sono da sempre correlati positivamente a queste tipologie di allievi. Anche in questo caso la sottorappresentazione delle figure non stabilmente inserite nel tessuto produttivo pone interrogativi sulla possibilità che l'azione formativa possa promuovere adeguatamente la crescita professionale di lavoratori che non godono della stabilità contrattuale e che, peraltro, sono in parte già esclusi a priori dal meccanismo di accesso ai benefici della formazione continua espressa dalla realtà dei Fondi interprofessionali.

Infine, uno sguardo al raffronto per settore economico di appartenenza dell'impresa in cui opera l'allievo conferma come, nonostante le recenti evoluzioni di rafforzamento dell'azione del Fondo regionale in direzione delle imprese di servizio, resti comunque evidente la vocazione industriale di Fondimpresa, in quanto rimangono sensibilmente invertite le proporzioni delle partecipazioni rispetto a quelle delle forze di lavoro appartenenti ai due settori prevalenti: industria e servizi<sup>16</sup>. Per fornire un'idea del differenziale esistente tra i dati a raffronto si consideri che il peso dei servizi tra le partecipazioni, nonostante il forte incremento registrato con l'Avviso 4/2014, che ha portato l'incidenza dell'Aggregato al 46%, è ancora inferiore al dato riferito al mercato del lavoro di circa 16 punti percentuali. Il trend degli ultimi anni comunque, eccetto per il 2013 che come noto è influenzato dallo specifico mix settoriale dei territori coinvolti, testimonia un recupero dell'azione del Fondo rispetto all'universo delle imprese dei servizi, direzione nella quale ci si dirigerà sempre più nel futuro prossimo, visti i vincoli posti dai bandi del Conto di Sistema relativamente agli ambiti d'impresa finora non toccati dai precedenti Avvisi.

Con riferimento al tema in discussione nel seguente paragrafo riguardante le asimmetrie di accesso alle attività di *training* per specifiche categorie di lavoratori, si conferma, anzi si evidenzia in termini di una sua netta radicalizzazione, il profilo medio del lavoratore/allievo formato tramite le azioni dei piani territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa più volte incontrato nelle precedenti edizioni di questo rapporto: si tratta di un soggetto più probabilmente di sesso maschile, tra i 35 e i 44 anni, di cittadinanza italiana, con titolo di studio superiore alla licenza media, sovente laureato, con qualifica impiegatizia e contratto a tempo indeterminato nel settore dell'industria.

Se ne trae che la formazione tende a sottorappresentare significativamente alcune categorie che peraltro sono, per alcune tipologie, oggetto di specifiche raccomandazioni nei bandi: i lavoratori a bassa qualifica e

---

<sup>16</sup> In proposito va notato che il campo di osservazione dell'indagine ISTAT comprende, tra i servizi, il settore pubblico, che ovviamente è estraneo all'attività di Fondimpresa. In tal senso la sottorappresentazione del dato sull'incidenza dei servizi è influenzata per eccesso da questo fenomeno.

scolarizzazione, quelli di origine straniera e quelli con rapporti di lavoro non standard (che per inciso, in quest'ultimo caso, sono in larga prevalenza giovani). Sembra oltremodo accentuarsi lo svantaggio relativo di accesso alla formazione per la componente più anziana degli *over 55*, mentre è di indubbio interesse il recupero registrato in questa edizione in merito al coinvolgimento della componente giovanile (allievi con meno di 35 anni).

#### 4.1.1 - Le asimmetrie dell'intensità formativa

Nel paragrafo precedente si è sviluppato il tema dell'accesso diversificato alla formazione continua in relazione alla composizione della platea dei partecipanti ai corsi, grandezza valutata attraverso il numero delle partecipazioni intese come indice della diffusione (o del volume) della pratica stessa. Cercheremo ora di individuare se i fattori socio-lavorativi che garantiscono un maggior accesso al *training* di determinate categorie di lavoratori spingono nella medesima direzione anche sul piano dell'intensità dell'azione formativa. In altre parole si potrà cercare di verificare se per le medesime categorie di soggetti per cui si è rilevato un evidente vantaggio nell'accesso ai percorsi formativi, rafforzando una sorta di circolo virtuoso, si verifica anche una più intensa fruizione del *training*, o se invece siano altri i protagonisti di tale opportunità. Due sono gli indicatori utilizzati in questi rapporti per misurare l'intensità dei percorsi formativi: da un lato il numero medio di ore corso effettivamente impartite, dall'altro il numero di corsi a cui il lavoratore ha potuto partecipare nell'Avviso relativo all'annualità analizzata. Si noti, in proposito, che è probabile che la pluralità dei corsi frequentati implichi anche una più spiccata varietà della gamma dei contenuti ricevuti, garantendo un'offerta di opportunità più ampia e diversificata.

Come si è visto nel capitolo precedente, dalle elaborazioni emerge come soltanto sulla durata dei corsi vi sia stato un marcato miglioramento che soprattutto con il dato del 2014 stabilisce un record assoluto: il numero medio di ore corso per partecipazione è cresciuto da 16 a 20,6; al contrario, sul versante del numero di corsi frequentati per allievo, vi è stato un leggero arretramento di un paio di punti percentuali rispetto al 2012, misurato sull'incidenza dei formati multi corso.

Circa l'effetto delle principali variabili di natura socio-anagrafica si nota come, in relazione al ruolo assunto sulle suddette misure d'intensità formativa dalle variabili del genere e dell'età, non si manifestino tendenze che individuano specifici vantaggi.

Nei dati relativi all'Avviso 4/2014, per la seconda volta dopo diversi anni, anche per quanto attiene agli effetti della scolarizzazione non sono evidenti tendenze che riflettano una maggiore durata dei corsi per le figure più istruite, mentre gli indizi circa una più elevata numerosità dei moduli formativi frequentati ad esse associate, sono abbastanza evidenti, mostrando un vantaggio di 7-8 punti percentuali sulla quota di allievi multi corso a favore di tali tipologie di lavoratori, penalizzando al contempo i soggetti meno scolarizzati.

**Tav. 4.2 - Partecipanti ad azioni formative per numero di partecipazioni, anno e titolo di studio (composizione percentuale di riga)**

TITOLO DI STUDIO	2014				
	Numero di partecipazioni per allievo				
	1 Partecipazione	Da 2 a 3 partecipazioni	Da 4 a 5 partecipazioni	Più di 5 partecipazioni	Totale
Nessun titolo/licenza elementare	80,0	20,0	0,0	0,0	100,0
Licenza media	81,2	18,2	,6	0,0	100,0
Qualifica professionale	76,6	19,5	3,9	0,0	100,0
Diploma di scuola media superiore	71,7	25,8	2,3	,2	100,0
Laurea e successive specializzazioni	71,8	25,6	2,6	0,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>72,7</b>	<b>24,9</b>	<b>2,3</b>	<b>,1</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Come nel caso precedente, per quanto concerne la qualifica non emerge in questa edizione uno specifico vantaggio delle figure impiegate rispetto ai ruoli operai, fenomeno che tradizionalmente caratterizzava le evidenze passate; semmai si palesa un generalizzato e marcato incremento della durata dei corsi che ha

quindi favorito tutte le qualifiche, eliminando squilibri ormai consolidati dai primi anni di vita degli Avvisi territoriali.

Maggiormente percepibile è invece il divario rispetto all'opportunità di essere avviato a più di un corso da parte dei quadri ed impiegati direttivi rispetto in particolare agli operai specializzati: in questo caso il differenziale supera largamente i 10 punti percentuali.

Un sensibile miglioramento del gap che di consueto si è manifestato in relazione all'intensità dei percorsi formativi rivolti alla componente straniera – segnatamente extracomunitaria – costituisce una novità positiva dei risultati del 2014. Nello specifico non si manifesta per la prima volta in assoluto alcuna differenza significativa sulla lunghezza dei moduli formativi frequentati da lavoratori di origine straniera così come è minima la flessione del dato della quota di lavoratori associati a più di un corso rispetto al dato dei formati italiani. Ciò non attenua naturalmente il forte deficit di opportunità formative tipico degli allievi di origine straniera evidenziato nel paragrafo precedente. In altre parole si può sostenere per la prima volta che, superata una marcata discriminazione all'entrata nel mondo della formazione continua, gli allievi di origine straniera vengono avviati ad un *training* che non differisce per intensità da quello proposto alla componente autoctona dei lavoratori.

L'insieme di queste evidenze sembrano in buona misura attenuare le principali asimmetrie tra figure professionali che avevano caratterizzato le precedenti evidenze di questi rapporti. Pertanto, mentre alla luce dei percorsi di rifocalizzazione dell'offerta formativa di cui si è detto si accentuano i tradizionali divari di accesso ai percorsi formativi, non altrettanto sembra avvenire in merito alla loro intensità (fatto eccezione per una maggiore propensione al *training* di tipo multi corso per quanto concerne le figure impiegatizie e quelle più scolarizzate).

Al netto di questa necessaria precisazione, che tuttavia rimane limitata ad un aspetto relativamente accessorio, diviene sempre più centrale e selettivo il ruolo di *driver* dell'istruzione, peraltro in forma correlata con l'inquadramento, rispetto alle altre variabili, nell'accesso alla formazione.

In buona sostanza i due Avvisi degli anni 2013 e 2014 sembrano consegnare, peggiorando il quadro relativo al 2012 soprattutto sul versante dell'accesso al *training*, un elemento di ulteriore approfondimento delle disuguaglianze di opportunità tra segmenti diversi dell'occupazione dipendente, producendo un effetto di forte esclusione dai canali del *training* per la gran parte delle figure professionali che non sono in possesso di determinati requisiti di qualifica ed istruzione.

## **4.2 - Il profilo socio-anagrafico**

In questa sezione focalizzeremo meglio sul piano descrittivo i principali connotati anagrafici della composizione delle partecipazioni, nell'intento di coglierne i nessi fondamentali attraverso l'intreccio delle principali variabili esplicative già messe in campo nel paragrafo precedente. In questo esercizio molto sintetico si metteranno ovviamente in evidenza alcuni tratti della composizione delle aule che, necessariamente, riflettono le tendenze recenti del mercato del lavoro regionale, ma comprendono anche i disallineamenti tra distribuzione dei formati e delle forze di lavoro di cui al paragrafo 4.1.: genere, classi d'età, cittadinanza e livello d'istruzione sono i riferimenti di questo scenario preliminare.

Naturalmente, data la relativa stabilità della struttura economica delle beneficiarie, e quindi del segmento del mercato del lavoro regionale così individuato, le tendenze desumibili dai dati aggiornati all'Avviso 4/2014 confermano un quadro di sintesi che ormai si è stabilizzato, di cui forniamo i tratti fondamentali che naturalmente sono del tutto coerenti con il panorama delle analisi più recenti dell'occupazione dipendente in regione.

La presenza femminile, tra le partecipazioni del 2014, è più sostenuta rispetto alla media nelle classi di età giovanili (25-34 anni), perdendo rapidamente di peso al crescere dell'età, mentre tra i giovanissimi e tra i più anziani la componente maschile supera largamente il dato medio. Inoltre, come di consueto, le lavoratrici sono sovrarappresentate tra la manodopera comunitaria, mentre la porzione di allievi di

provenienza extra-UE è largamente squilibrata a favore dei maschi, che a loro volta risultano più giovani degli allievi di origine italiana. Si evidenzia quindi come i formati italiani siano in media più vecchi degli stranieri, soprattutto di quelli extra-UE, e si nota inoltre come tale disallineamento sia in aumento, verosimilmente a causa del fatto che il processo migratorio ha coinvolto, e riguarda tuttora, fasce mediamente più giovani rispetto all'età media dei lavoratori italiani.

Con riferimento alla scomposizione settoriale dei dati, la presenza femminile tra le partecipazioni ai corsi segue la tradizionale mappatura dei comparti più caratterizzati da elementi di femminilizzazione nella composizione di genere: in particolare è risultata molto superiore nelle aziende del tessile e, anche se meno intensamente, nei servizi e, limitatamente ai due anni più recenti, anche nella ceramica; di converso la componente maschile è maggiormente sovrarappresentata nell'edilizia, nella metalmeccanica e nell'aggregato delle altre industrie.

Come è noto, ormai da tempo ed in misura tendenzialmente crescente, i livelli d'istruzione maschili nel mercato del lavoro sono leggermente inferiori a quelli della componente femminile; questo fenomeno si conferma, amplificandosi, nel panorama delle composizioni delle aule, così come documentano i dati retrospettivi riportati nei rapporti precedenti.

In effetti, gli uomini presenti ai corsi, nei vari anni a disposizione, appaiono decisamente meno scolarizzati delle donne; infatti, se si prende in esame solo l'ultimo Avviso (Tav. 4.8 e 4.9 sul cd-rom), la presenza femminile sui laureati è di circa quattro punti percentuali superiore a quella maschile, ma questo dato era ancora più accentuato negli anni precedenti; un vantaggio meno evidente si manifesta anche in relazione alla figura dei diplomati. Questa sensibile divaricazione nell'incidenza dei laureati tra i sessi nella composizione delle aule deriva, oltre che dalla suddetta maggiore scolarizzazione femminile, verosimilmente anche dalla forte concentrazione femminile tra le partecipazioni con qualifiche impiegate di natura tecnica ed amministrativa, evidenza che ha sempre caratterizzato i rapporti precedenti.

Un'ulteriore conseguenza della stratificazione per età delle forze di lavoro riguarda la maggiore scolarizzazione delle figure più giovani dei formati, mentre tra gli allievi più anziani il livello d'istruzione risulta sistematicamente più basso. In particolare nel 2014, nella coorte d'età 25-34 anni, la metà delle partecipazioni fa riferimento ai laureati, segno di una marcata presenza di professionalità tecniche ed impiegate tra le fila dei lavoratori più giovani associati ai corsi.

Una declinazione dei dati per macrosettore indica come la consistenza dei livelli di scolarità più elevati si concentri nell'aggregato delle aziende di servizio dove circa nove partecipazioni su dieci sono laureati o diplomati. Livelli di educazione scolastica piuttosto elevati sono rilevati anche nelle industrie meccaniche e nelle altre industrie, mentre in edilizia emerge un gap di istruzione universitaria marcato.

La mappatura settoriale della presenza straniera tra le partecipazioni, pur nel quadro di una consistenza del dato assai contenuta, soprattutto nelle ultime edizioni, vede un massimo in corrispondenza delle costruzioni, dove si sfiora una presenza di stranieri tra i formati prossima al 12%, e nella ceramica; irrilevante è invece la componente straniera nei servizi e assente nel comparto tessile.

### **4.3 - Formazione e posizione aziendale del lavoratore**

In questo paragrafo estenderemo la nostra analisi parallela dei profili lavorativi presenti nelle aule della formazione e delle intensità con la quale viene somministrata, concentrandoci sulle caratteristiche lavorative dei beneficiari, quali la tipologia di contratto di lavoro, l'inquadramento professionale, l'area funzionale e l'anzianità aziendale. Si tratta di elementi fondamentali per cogliere il posizionamento dei percorsi formativi attraverso il punto di vista dei principali fattori esplicativi della composizione degli organigrammi aziendali. Questi elementi saranno colti anche in relazione alle variabili di natura anagrafica di cui si è appena trattato.

### 4.3.1 - Il rapporto di lavoro

Entrando nel merito delle tipologie contrattuali riscontrate nelle attività formative finanziate da Fondimpresa, richiamiamo un tema già espresso al momento del confronto tra forze di lavoro e tipologie delle aule: l'oggetto d'analisi, in virtù del meccanismo di finanziamento del Fondo, è circoscritto alla sola componente dei lavoratori subordinati e agli apprendisti.

Come tendenza di medio-lungo periodo, le evidenze registrate nei rapporti precedenti indicano che anche sullo stock dei formati si riflette in qualche misura l'effetto della sempre più acuta precarizzazione dei rapporti di lavoro che si manifesta soprattutto attraverso l'avviamento tendenzialmente crescente di lavoratori con contratto a termine, la tipologia di assunzione prevalente nella fase odierna caratterizzata ancora da forte incertezza. In effetti il trend dei dati relativi alle ultime annualità analizzate evidenzia una lenta ma progressiva erosione tra le partecipazioni dei rapporti a tempo indeterminato, pur continuando a sovrarappresentare la loro effettiva incidenza rispetto alla quota sulle forze di lavoro. Nel caso dell'Avviso 4/2014, circa l'86% delle partecipazioni ai corsi sono di allievi stabilizzati con un rapporto a tempo indeterminato, mentre nei due anni precedenti la loro consistenza si aggirava ancora attorno al 90% dello stock dei dipendenti; questo dato è sostanzialmente invariato al mutare del settore di attività economica. Abbastanza stabili rispetto agli ultimi due anni sono le incidenze dei rapporti a tempo determinato che si aggirano attorno al 7% delle presenze in aula ed i rapporti part-time che oscillano attorno ad un modesto 2%, mentre all'interno della componente femminile il dato supera ampiamente il 3%. Abbastanza significativo è invece il valore raggiunto dagli apprendisti che nel 2014 sfiora il 5% delle partecipazioni, rafforzando una posizione che appena due anni prima era irrilevante. Anche per questa tipologia contrattuale vi è una caratterizzazione di genere più accentuata per la componente femminile dove il dato percentuale si approssima al 6%.

**Tav. 4.3 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e tipologia contrattuale (composizione percentuale di colonna)**

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2012			2013			2014		
	SESSO			SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a tempo determinato	7,8	7,4	7,7	6,2	7,1	6,6	6,6	7,1	6,9
Contratto a tempo indeterminato	91,3	87,8	89,8	91,5	89,3	90,6	88,9	83,2	86,2
Contratto di lavoro a tempo parziale	,4	4,4	2,0	1,0	3,1	1,9	,1	3,6	1,8
Cassa integrazione guadagni	,1	0,0	,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contratto di inserimento	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro intermittente	,2	,1	,2	1,0	0,0	,6	,6	,4	,5
Contratto di lavoro ripartito	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendisti	,1	,2	,2	,3	,5	,4	3,7	5,7	4,7
Contratto a progetto	,1	0,0	,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mobilità	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lavoratore disoccupato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>								

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Come nelle edizioni precedenti, si coglie una maggiore penalizzazione della componente femminile sul piano della stabilizzazione del rapporto di lavoro: infatti, come si osserva dalla Tav. 4.3, le lavoratrici formate in possesso di un contratto a tempo indeterminato sono il 5% in meno rispetto ai loro colleghi maschi.

Ovviamente i dati sul profilo delle aule dei formati indicano una maggiore esposizione alla precarietà contrattuale del segmento giovanile, in conformità con le odierne dinamiche del mercato del lavoro. Infatti, come prevedibile, nelle classi giovanili e specialmente tra i 15 e i 24 anni emerge una quota di rapporti a tempo indeterminato attestata appena al 35% delle partecipazioni, mentre questa incidenza si accresce notevolmente a partire dalle coorti d'età successive, per poi superare la media in corrispondenza dei lavoratori con più anzianità.

Risulta in linea con le passate evidenze anche l'andamento per qualifica delle figure più esposte al rischio di contratti a termine: le figure direttive ed i quadri presenti tra le partecipazioni godono logicamente dei contratti più stabili, mentre gli impiegati tecnici ed amministrativi e, soprattutto, gli operai comuni, presentano livelli di precarizzazione superiori; in particolare le figure meno qualificate appaiono in questa edizione particolarmente penalizzate sul piano contrattuale, presentando un deficit di contratti a tempo indeterminato di oltre 10 punti percentuali rispetto alla media (vedi Tav. 4.122 su cd-rom). Sul versante settoriale in questa edizione spicca il dato di forte precarizzazione delle partecipazioni nelle costruzioni che segnano, difformemente dal passato, un'incidenza di rapporti a termine superiore al 20%.

A conclusione di questa sezione occorre segnalare che dalle ultime evidenze non vi è alcuna traccia di diversi livelli di durata dei corsi o di accesso a più moduli formativi che siano determinati da differenti profili contrattuali. Se dunque si ravvisano discriminazioni dell'accesso alla formazione per i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, tali deficit non si evidenziano in termini di intensità della stessa.

#### 4.3.2 - L'inquadramento professionale

Si è già mostrato come, soprattutto nell'ultimo Avviso, la tradizionale sovrarappresentazione (valutata comparando le distribuzioni dei formati e degli organici delle beneficiarie) delle figure impiegate, a scapito di quelle operaie, sia sensibilmente accentuata, segno verosimilmente di un profilo dell'offerta formativa particolarmente dedicato a queste figure.

D'altra parte anche da uno sguardo ai dati della Tav. 4.4 è possibile osservare come nel raffronto con i dati del 2012 si evidenzia uno smottamento delle figure operaie nelle aule formative a favore di un incremento dei profili tecnici ed impiegatizi che nel corso di appena un biennio balzano ad oltre i 3/4 dei formati con un incremento di quasi 20 punti percentuali.

Viceversa, a sostanziale parità di quadri e figure direttive, la flessione delle componenti operaie è omogenea per entrambi i segmenti dei qualificati e dei generici, portando la loro consistenza complessiva a meno del 12% del complesso delle partecipazioni, appena 1/3 di quanto pesavano nel 2012.

**Tav. 4.4 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e inquadramento (composizione percentuale di colonna)**

INQUADRAMENTO	2012			2013			2014		
	SESSO			SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Quadro	5,5	3,9	4,9	6,4	2,6	4,9	7,3	3,9	5,7
Impiegato direttivo	9,0	5,3	7,5	13,5	13,2	13,4	7,9	6,1	7,1
Impiegato amministrativo e tecnico	48,1	76,5	59,6	62,3	76,2	68,0	67,1	85,1	75,6
Operaio qualificato	19,9	5,0	13,9	12,3	2,8	8,4	10,1	1,0	5,8
Operaio generico	17,4	9,3	14,1	5,5	5,1	5,4	7,6	3,9	5,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>								

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

A riprova della tradizionale declinazione di genere dei dati per qualifica, che rispecchia modelli e stereotipi organizzativi e sociali su cui si regge tuttora la struttura del mercato del lavoro, è il fatto che gli impiegati sono la prima voce per incidenza sui formati in entrambi i sessi, con una differenza macroscopica: mentre tra le donne essi raggiungono ben l'85%, tra gli uomini questi si fermano al 67%; di converso la presenza dei lavoratori è superiore tra le figure operaie e nelle posizioni apicali dei direttivi e dei quadri.

Tra le qualifiche operaie ancora una volta l'incidenza degli stranieri supera significativamente la media, con una distinzione: tra i qualificati si manifesta ancora una netta prevalenza di manodopera di provenienza comunitaria. Infine, come nelle attese, la composizione delle figure operaie generiche è invece largamente rappresentata da maestranze di provenienza extra-UE. Di converso le figure apicali sono sostanzialmente appannaggio degli italiani.

Come del resto accade nell'ambito più generale del mercato del lavoro, le figure operaie, in particolare quelle meno qualificate, oltre che essere caratterizzate da una maggiore presenza di lavoratori stranieri, sono anche quelle più esposte alla precarizzazione del rapporto di lavoro.

La netta rimodulazione dei percorsi formativi alla base del forte orientamento verso le professionalità impiegatizie è una caratteristica predominante a partire soprattutto dall'Avviso 5/2013 per culminare in quello successivo. La centralità di queste figure è tale che la loro quota non scende mai molto al di sotto della media neppure in presenza di imprese beneficiarie appartenenti a quei settori che tradizionalmente sono caratterizzati da una maggiore presenza di figure operaie. A questo proposito solo nelle imprese di costruzioni gli operai raggiungono una certa consistenza (circa il 25% del totale delle partecipazioni). Superiori alla media sono anche il macrosettore delle altre industrie manifatturiere ed il comparto tessile, che tuttavia nel 2014 non raggiunge un numero di beneficiarie sufficiente al fine della rappresentatività statistica.

Nel complesso delle evidenze che sottolineano l'enfasi posta nella formazione di figure impiegatizie con ruoli tecnici ed amministrativi – ricordando anche il vantaggio misurato in termini di intensità dei percorsi (vedi sezione 4.1.1) offerti alle qualifiche medio-alte – emerge con nettezza il ruolo di questo fattore come elemento esplicativo che cattura il percorso di stabilizzazione di un lavoratore e consente di ipotizzare da parte delle aziende una sorta di preferenza di investimento formativo sulle figure più professionalizzate, più scolarizzate, più difficilmente sostituibili e probabilmente più radicate nell'azienda. Questo a scapito di un evidente e crescente ritardo nel coinvolgimento delle qualifiche più basse, a minore scolarizzazione, e più interessate da processi di precarizzazione.

#### **4.3.3 - L'area funzionale**

La declinazione delle partecipazioni ai corsi per area aziendale di riferimento dell'allievo è un ulteriore elemento che misura il grado di pervasività della formazione rispetto alla complessa articolazione delle strutture funzionali ed organizzative dell'impresa. In questo senso le modificazioni del profilo delle partecipazioni sull'asse inquadramento/area funzionale consentono di evidenziare in modo diretto gli spostamenti del focus tematico del *training* sulla base dei percorsi di rimodulazione dell'offerta formativa in funzione dei nuovi obiettivi di scenario competitivo che presiedono alla stesura dell'Avviso 4/2014.

Con riferimento ai dati dell'Avviso 4/2012, si notano in questa annualità differenze significative nella distribuzione per area funzionale delle partecipazioni che spiegano lo spostamento dell'offerta formativa verso le figure tecniche ed amministrative. In sintesi, si esplica in forma più radicale rispetto al passato uno spostamento del *target* della formazione dai momenti maggiormente connessi alle fasi di manipolazione manifatturiera dei beni, alle fasi collocate a monte ed a valle della produzione: dalla progettazione al *marketing* ed alle vendite, passando per un rafforzamento delle fasi gestionali ed amministrative.

Una prima macroscopica evidenza in questo senso riguarda l'area produzione che perdendo molto terreno in termini di quote di lavoro operaio tra i formati, subisce in due anni una contrazione di circa 1/3 del proprio peso attestandosi attorno al 19% delle partecipazioni.

Questo forte ridimensionamento è particolarmente significativo della ri-focalizzazione recente delle attività formative: si rammenta che la dimensione dell'incidenza di quest'area era non molto lontana dal 40% delle partecipazioni negli Avvisi relativi al 2010-2011, mentre nel 2012 superava il 32%, per poi scendere rapidamente al 22% nel 2013.

Al contempo si assiste ad un rafforzamento delle funzioni amministrative (che incidono, a pari merito con le funzioni commerciali ed il *marketing* per circa il 23% delle partecipazioni), a cui va aggiunto quasi un ulteriore 5% relativo all'area delle vendite. In particolare è proprio l'area commerciale che ha conosciuto negli ultimi due anni la maggiore accelerazione delle presenze in aula.

Come si può facilmente intuire si tratta di attività che naturalmente sono coerenti con l'incremento degli impiegati e dei tecnici registrato in questo Avviso. Maggiore stabilità rispetto al 2012 mostrano la ricerca e sviluppo e l'area del supporto tecnico e della manutenzione che al 2014 si collocano attorno rispettivamente al 10% ed al 13% delle partecipazioni.

Complessivamente, questo nuovo assetto per area funzionale aziendale mostra un profilo aderente al quadro innovativo definito nelle aree prioritarie di intervento sul versante tematico identificate nel testo

degli Avvisi 5/2013 e 4/2014, che oltre all'innovazione di prodotto e di processo enfatizzano le strategie di rafforzamento sui mercati globali, i processi di digitalizzazione e la crescita organizzativa attraverso il potenziamento delle strutture di rete.

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

AREA AZIENDALE	2012			2013			2014		
	SESSO			SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Produzione	39,1	22,5	32,3	28,0	13,2	22,0	28,0	9,0	19,1
Amministrazione	7,8	38,8	20,4	10,3	38,3	21,7	9,0	40,0	23,6
Logistica/magazzino	7,8	4,1	6,3	10,8	6,4	9,0	8,2	3,9	6,2
Commerciale/marketing	11,8	20,3	15,3	13,6	25,2	18,3	17,1	30,0	23,2
Ricerca e sviluppo	11,7	7,3	9,9	15,7	10,7	13,7	12,9	6,8	10,0
Vendita	3,1	2,7	2,9	3,7	2,8	3,3	3,5	5,8	4,6
Supporto tecnico/manutenzione	18,7	4,3	12,8	17,8	3,3	11,9	21,3	4,5	13,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>								

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Come di consueto risulta piuttosto prevedibile la connotazione di genere delle varie aree funzionali rappresentate in aula: la componente femminile raggiunge due picchi nell'area amministrativa, come anche in quella commerciale/marketing ed è comunque rilevante anche negli uffici delle vendite; a spiccata caratterizzazione maschile sono l'area produttiva, il magazzino e il supporto tecnico/manutenzione, nonché la ricerca e sviluppo. Queste ultime aggregazioni sono anche quelle che vedono al loro interno la maggiore incidenza di operai, anche se con differenze riguardo al distinguo tra qualificati e non, mentre negli altri casi gli impiegati tecnico-amministrativi e i quadri direttivi sono sostanzialmente gli unici destinatari del training.

Per quanto attiene alla presenza operaia, le aule mostrano una maggiore incidenza dei non qualificati nella logistica, mentre nella produzione e nella ricerca e sviluppo prevalgono le partecipazioni di operai specializzati. Le figure apicali (quadri e direttivi) sono più orientate alle funzioni amministrative e commerciali, dove si distingue la componente dei direttivi, (Tav. 4.128 su cd-rom), ma anche in produzione emerge una quota di impiegati direttivi superiore alla media.

Come in passato, risulta piuttosto variegato il profilo settoriale delle aule classificate per area aziendale di appartenenza del lavoratore: il fenomeno è evidentemente in stretta relazione con le caratteristiche organizzative degli aggregati settoriali. In particolare nella ceramica le aule sono frequentate in larga maggioranza da figure commerciali e da tecnici della ricerca e sviluppo, a conferma di un forte orientamento al posizionamento strategico delle imprese beneficiarie. Nelle costruzioni il peso preminente (oltre il 40%) concerne figure di amministrativi. I servizi a loro volta si orientano alla formazione di amministrativi e commerciali, mentre nella meccanica e nell'aggregato delle altre industrie emerge una forte consistenza di operatori dell'area produzione (vedi Tav. 4.236 su cd-rom).

#### 4.3.4 - L'anzianità aziendale

In questo capitolo si è già citato, come fattore determinante da indagare, il livello di radicamento che il lavoratore ha nell'impresa, aspetto misurabile con ragionevole approssimazione attraverso il parametro dell'anzianità aziendale, che riflette in modo abbastanza fedele il processo di stabilizzazione contrattuale, la dinamica di carriera e, in definitiva, lo stesso grado di radicamento del lavoratore nell'impresa. Naturalmente tutto ciò al netto di fenomeni sempre più diffusi di carriere trasversali a più imprese, nel qual caso il parametro dell'anzianità aziendale non cattura fedelmente il "capitale" professionale accumulato dal lavoratore e pertanto non restituisce il suo effettivo potere contrattuale ed opportunità di carriera nell'impresa.

In linea generale, tuttavia, studiare sotto questo profilo visuale la struttura delle composizioni d'aula dei formati significa verificare, tra l'altro, in che misura l'investimento formativo si faccia carico dell'inclusione in azienda dei neo-assunti e, al tempo stesso, della necessità di riqualificazione e riconversione

professionale del personale già stabilizzato in relazione alle strategie competitive di uscita dalla crisi. Ancora una volta, una risposta in termini rigorosi a questi interrogativi richiederebbe di effettuare una comparazione con dati statistici per verificare eventuali disallineamenti delle partecipazioni declinate per anzianità aziendale dal corrispondente profilo del lavoro dipendente. L'indisponibilità di fonti statistiche in merito impone però una risposta basata sui soli dati a nostra disposizione, che ci indicano come ormai da alcuni anni, la quota di partecipazioni ai corsi riferita a lavoratori con anzianità aziendale inferiore ai dieci anni sia stabilmente maggioritaria, oscillando attorno al 55-60% dei casi, mentre il restante 35-40% è riferito ai lavoratori a più lungo radicamento aziendale. In una prospettiva di più lungo periodo, quest'ultima componente ha avuto un trend crescente a partire dal dato 2007 precedente la crisi, conoscendo, fino al 2011, un aumento complessivo nel tempo di quasi dieci punti percentuali. Ciò è un riflesso diretto di come il parametro dell'anzianità aziendale sia correlato all'età anagrafica dei formati che a loro volta riflette il progressivo fenomeno dell'invecchiamento delle forze di lavoro, che ha conosciuto un'indubbia accelerazione dopo l'applicazione della riforma Fornero del 2011, ma che si salda anche con il progressivo "smottamento" delle classi d'età giovanili delle forze di lavoro, dovuto alla loro maggiore esposizione al rischio di perdere e/o non trovare occupazione.

**Tav. 4.6 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e anzianità aziendale (composizione percentuale di colonna)**

ANZIANITA' AZIENDALE	2012			2013			2014		
	SESSO			SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Meno di un anno	6,7	5,7	6,3	4,6	3,5	4,2	8,0	5,5	6,8
Da 1 a 2 anni di anzianità	15,5	16,7	16,0	17,8	15,4	16,8	15,8	19,0	17,3
Da 3 a 5 anni di anzianità	16,7	17,7	17,1	21,9	24,5	22,9	19,8	19,8	19,8
Da 6 a 10 anni di anzianità	25,2	26,1	25,6	21,8	22,6	22,1	22,2	26,1	24,0
Più di 10 anni di anzianità	35,8	33,8	35,0	33,9	34,0	33,9	34,3	29,6	32,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>								

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Dalla tavola precedente si evince come nel periodo più recente si sia attenuata l'incidenza delle partecipazioni di allievi con anzianità aziendali superiori ai 10 anni, raggiungendo il 32%, oltre 3 punti in meno del dato 2012; peraltro, contemporaneamente si nota una tendenza interessante ad un maggiore protagonismo delle fasce dei neoassunti, soprattutto di genere femminile, che nel 2014 pesano per circa il 24%. Tirando le fila delle evidenze, se da una parte, soprattutto recentemente, le imprese beneficiarie sembrano effettuare uno sforzo ulteriore verso l'inserimento dei neo-assunti in un contesto formativo professionalizzante (sforzo che appare ancor più significativo in un quadro di flessione degli avviamenti per effetto della crisi), emerge comunque come la formazione degli allievi già stabilizzati si mantenga nel tempo ancora saldamente allineata verso "lo zoccolo duro" dell'occupazione, quello contrattualmente a tempo indeterminato e con percorsi di carriera già in parte impostati.

I lavoratori con la minore anzianità sembrano caratterizzarsi più frequentemente per essere impiegati direttivi tecnici ed amministrativi oppure operai non qualificati, mentre quadri ed operai qualificati sembrano più numerosi tra le fila dei già stabilizzati.

Se come appena visto si ravvisa uno sforzo recente ad intensificare la frequenza di accesso alla formazione per le figure dei neoassunti, nelle evidenze più recenti, come del resto in passato, non si ravvisano elementi utili ad individuare uno sforzo specifico in termini di numero di corsi o di durata degli stessi, indirizzato alla fase di avvio di questa componente fondamentale per il futuro delle imprese.

#### 4.4 - Il quadro strutturale

Il paragrafo concerne l'influenza che i fattori strutturali d'impresa determinano sull'estensione e sull'intensità delle politiche di *training*. Tale materia viene interpretata alla luce degli indicatori già introdotti per misurare il volume e l'intensità delle attività formative: nell'ordine, il numero di

partecipazioni ai corsi, il numero medio di ore di *training* svolte per allievo in un determinato programma formativo, ed il numero di corsi medi per singolo lavoratore (nell'ambito del medesimo Avviso).

Non deve stupire che nella trattazione si riprendano disaggregazioni dei dati per dimensione aziendale o macrosettore d'attività economica che sono già state oggetto di prima trattazione nel corso del Capitolo 1: in quel caso l'enfasi era posta sulla propensione formativa misurata in termini di numero d'impresе beneficiarie (il tema sarà poi analizzato in modo mirato nel capitolo successivo); in questo contesto, invece, il focus viene posto nella misura dei volumi formativi e della loro intensità, mettendo al centro dello studio l'ammontare delle partecipazioni. Il dato costituisce in prima battuta la migliore rappresentazione dell'effettiva capacità di un macrosettore o di una classe dimensionale d'impresa di formare lavoratori, se ci si pone nella prospettiva di valutare la diffusione di tali pratiche dal punto di vista del loro peso sul mercato del lavoro. Diversamente nel prossimo capitolo si riprenderanno queste analisi da un punto di vista degli aspetti strutturali delle imprese beneficiarie: in quel caso l'unità statistica di studio sarà l'impresa.

Nella tavola successiva si fornisce la distribuzione delle partecipazioni per settore di attività economica delle aziende che hanno attivato i corsi. Dalla tavola è anche possibile apprezzare come si distribuisce settorialmente il fenomeno del ricorso alla cooperazione tra imprese ai fini dello svolgimento di azioni multi-aziendali. In tal modo sarà possibile stimare la consistenza, in termini di partecipazioni, del fenomeno della formazione in modalità interaziendale. Il tema sarà poi approfondito nel prossimo capitolo 6 dove il focus analitico sarà posto sulle caratteristiche delle azioni formative interaziendali con particolare riguardo alle tematiche e modalità formative.

**Tav. 4.7 - Partecipazioni ad azioni formative mono-pluriaziendali per anno e macrosettore (composizione percentuale di colonna)**

SETTORE DI ATTIVITÀ	2012			2013			2014		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale
Agricoltura	0,2	1,6	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ind. tessile	0,7	0,1	0,6	4,0	0,0	2,8	1,5	0,0	1,2
Ind.ceramica	2,0	6,8	3,1	2,6	2,7	2,6	1,5	2,4	1,7
Ind.meccanica	34,0	25,2	32,0	36,2	39,9	37,3	31,5	22,1	29,4
Altre Industr.	16,5	21,2	17,6	23,7	5,5	18,4	23,7	8,9	20,5
Costruzioni	4,6	4,2	4,5	3,2	9,8	5,1	0,9	3,8	1,6
Servizi	41,9	41,0	41,7	30,3	42,1	33,8	40,9	62,9	45,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La serie triennale dei dati relativi agli Avvisi consente di verificare come la ripartizione settoriale delle partecipazioni sia più simile se si raffrontano i dati del 2014 con quelli del 2012, mentre il profilo del 2013 appare fortemente condizionato dalla specificità strutturale dovuta alla particolare configurazione dei sistemi produttivi dei territori interessati a quei due piani: nello specifico la forte prevalenza del settore meccanico, a scapito in particolare dell'aggregato dei servizi, è coerente con la forte vocazione manifatturiera dei tre territori interessati (Bologna, Modena e Reggio Emilia).

In un raffronto pertanto più omogeneo con il dato del 2012, emerge la conferma della centralità del macrosettore dei servizi, che conosce un ulteriore rafforzamento nei dati dell'Avviso in analisi con una crescita di 4 punti percentuali rispetto a due anni prima, sfiorando il 46% delle partecipazioni. In seconda e terza posizione troviamo, come in precedenza, la meccanica che sfiora il 30%, in leggero calo sul 2012, e le altre industrie che si attestano nel 2014 al 20%, in lieve crescita sul 2012. Più che dimezzato, infine, è il peso della ceramica e delle costruzioni che rischiano ormai la marginalità in termini di presenze ai corsi.

A questo punto può essere utile una notazione di carattere metodologico: se si intendesse svolgere un confronto con i dati espressi in termini di peso sulla popolazione delle imprese, dati che saranno oggetto del prossimo capitolo, naturalmente i diversi posizionamenti settoriali rispetto al criterio con cui si stilano le graduatorie (peso delle partecipazioni *versus* peso delle imprese beneficiarie) dipenderebbero dalla consistenza dimensionale – in termini di occupazione – dei diversi aggregati; ma anche dal diverso tasso di diffusione della formazione dei vari settori.

Con riferimento al tema del ricorso ad azioni a carattere interaziendale, la leggera contrazione del fenomeno, misurata in termini di partecipazioni, sembra essere più accentuata rispetto al massimo registrato per l'aggregato di popolazione di partecipazioni del 2013: mentre il dato delle presenze ad aule gestite in modalità interaziendale sfiora per il 2014 il 22%, con una flessione di poco più di un punto percentuale sul 2012, il calo sul dato 2013 è di ben 7 punti percentuali.

Come riscontrato nel passato recente, la propensione aziendale alla cooperazione in ambito formativo è massima nel 2014 per le costruzioni, dove oltre la metà delle partecipazioni sono riferite all'interaziendalità. Anche nel caso dei servizi e, in misura meno rilevante, nella ceramica, tale pratica supera la media complessiva, mentre nelle altre industrie e nel comparto tessile è quasi assente. Il quadro settoriale dell'impiego di modalità interaziendali appare comunque piuttosto mutevole nel tempo, individuando variabilità nell'implementazione di questi interventi in relazione agli obiettivi più generali dei corsi ed al loro profilo tematico. Torneremo nel corso del capitolo 6 sul tema dell'interaziendalità legandolo più strettamente al contenuto ed alle modalità dei corsi. Quello che si può affermare sul piano generale è che la forte rifocalizzazione dei contenuti formativi impressa soprattutto nel corso dell'ultimo Avviso, ma già in essere nel bando precedente, rende molto più selettiva la ricerca dei lavoratori interessati al *training* e più specializzata la caratura del corso, al punto che molto difficilmente si potrà estendere ulteriormente la quota di interventi in modalità interaziendale, a causa dell'oggettiva difficoltà di individuare percorsi sufficientemente trasversali tra le imprese.

Per quanto attiene alla durata dei moduli formativi il quadro del 2014 appare piuttosto allineato attorno alla media di oltre 20 ore, con un vantaggio assai accentuato per il settore delle costruzioni che offrono corsi mediamente di quattordici ore più lunghi rispetto alla media. Il profilo tematico e le modalità esecutive di questi moduli sono verosimilmente all'origine di un così netto primato di durata di questo comparto.

Sul piano della verifica del numero di corsi accessibili per un medesimo lavoratore, non si riscontrano particolari disallineamenti nei dati dei diversi settori. L'unica evidenza concerne la minore possibilità di accedere a più moduli da parte del settore delle costruzioni, probabilmente proprio in ragione del suddetto primato nella durata, che rende meno praticabile per un'impresa la possibilità di investire su molteplici corsi.

Come si è osservato nei precedenti rapporti a proposito dei posizionamenti per settore economico su questi indicatori dell'intensità formativa, difficilmente si profilano tendenze precise nel tempo, segnalando come gli Enti promotori sviluppino un'azione di volta in volta diversificata sul piano dell'intensità formativa e, per certi versi, della stessa diffusione del *training* nei vari comparti.

**Tav. 4.8 - Partecipazioni ad azioni formative mono-pluriaziendali per anno e dimensione aziendale (composizione percentuale di colonna)**

DIMENSIONE AZIENDALE	2012			2013			2014		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale
Da 1 a 15 dipendenti	28,3	42,8	31,7	24,2	27,8	25,3	27,6	54,0	33,4
Da 16 a 49 dipendenti	40,9	30,0	38,4	34,6	23,0	31,2	43,4	31,1	40,7
Da 50 a 99 dipendenti	15,2	13,3	14,8	16,2	28,2	19,7	14,7	9,8	13,6
Da 100 a 249 dipendenti	14,0	13,0	13,8	22,2	21,0	21,9	12,6	2,4	10,4
Da 250 a 499 dipendenti	1,2	0,8	1,1	1,4	0,0	1,0	1,5	2,7	1,8
500 e più dipendenti	0,3	0,0	0,2	1,3	0,0	0,9	0,2	0,0	00,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Sul piano della struttura dimensionale delle imprese che erogano la formazione è noto il forte impegno degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa in direzione di una sempre maggiore inclusione

delle imprese minori e di media dimensione. In effetti, successivamente al 2010, il peso delle partecipazioni riferite a corsisti di imprese con meno di 50 dipendenti è passato da circa il 48% del 2010, al 70% del 2012, oltre 30 punti percentuali in più rispetto al dato del 2009 e circa 45 punti percentuali al di sopra del riferimento al 2008. Per inciso, occorre ricordare come questa crescita sia stata favorita anche grazie al più recente utilizzo di corsi in modalità interaziendale.

Come anticipato, nel corso del 2013 si è verificata una battuta di arresto del trend di crescita delle PMI, che ha investito direttamente soprattutto il peso delle partecipazioni delle micro-imprese: questo fenomeno è molto probabilmente da attribuirsi ancora una volta alla maggiore dimensione media delle beneficiarie dei due piani del 2013, che insistevano sugli assi storici dello sviluppo manifatturiero regionale, in particolare nel settore meccanico. Con l'Avviso 4/2014 si inverte di nuovo la tendenza, apportando, almeno in termini di partecipazioni, un sensibile incremento di micro e piccole imprese al punto da migliorare il dato dello stesso 2012. In particolare il peso delle partecipazioni 2014 riferite ad imprese con meno di 50 dipendenti sfiora il 74%, quando due anni prima era attorno al 70%. Questa evidenza è interessante in quanto mostra come la capacità di coinvolgimento della formazione rivolta al mondo delle piccole imprese sia stata nel periodo 2012-2014 superiore in termini di partecipazioni, migliorando il dato 2012, mentre lo stesso non è accaduto in termini del recupero della quota 2012 di piccole imprese: come vedremo nel prossimo capitolo, infatti, la quota di beneficiarie con meno di 50 dipendenti è risultata nel 2014 inferiore a quella raggiunta del 2012, pur colmando buona parte del gap che si era aperto dopo la flessione registrata nel dato relativo al 2013.

Per quanto attiene alla misurazione dell'intensità formativa, dopo una pausa di un paio d'anni si ripropone spiccatamente la relazione inversa tra durata dei corsi e dimensione aziendale, evidenza che aveva caratterizzato tutti i precedenti rapporti. Come si vede dalla tavola successiva al crescere della classe dimensionale d'impresa si attenua sensibilmente la durata dei moduli favorendo le partecipazioni relative alle imprese micro che godono di un vantaggio di quasi 5 ore rispetto alle imprese maggiori.

**Tav. 4.9 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e dimensione aziendale (classi UE) (valori medi)**

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2014			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Micro 1-10	23,4	21,8	1,6	6,8
Piccole 11-50	22,3	20,9	1,4	6,4
Medie 51-250	21,3	19,4	1,9	8,9
Grandi 251+	20,7	17,1	3,6	17,3
<b>Totale</b>	<b>22,3</b>	<b>20,6</b>	<b>1,6</b>	<b>7,3</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Si conferma, peraltro con margine crescente nel tempo, il vantaggio delle imprese meno strutturate (fino a 50 dipendenti) rispetto a quelle più grandi dal punto di vista della varietà/molteplicità dell'offerta formativa, misurato in termini di numero di moduli formativi impartiti per partecipante nell'ambito di un medesimo Avviso (Tav. 6.213 su cd-rom): in particolare, le micro-imprese vedono un notevole vantaggio rispetto alla possibilità di favorire la partecipazione a più moduli dei lavoratori, mentre nelle imprese più strutturate si accresce di quasi 28 punti percentuali il ricorso del modulo unico per allievo. Come hanno mostrato le evidenze passate, le imprese maggiori compensano largamente questa difficoltà, garantendo ai loro lavoratori una più assidua continuità nel tempo di momenti formativi. Per inciso va rammentato come le imprese più strutturate possano incrementare le opportunità formative anche attraverso la diversificazione dei canali di finanziamento all'interno stesso del sistema di Fondimpresa: in questo senso particolarmente attrattivo sembra essere lo strumento del Conto formazione.

Vale la pena di sottolineare come si rafforzi di nuovo una sorta di meccanismo compensativo che vede come le beneficiarie di minore dimensione possano, almeno in parte, o ovviare alle perduranti barriere d'accesso alle attività di *training* grazie ad un modello operativo che può avvalersi di un ricorso più intenso, costituito da percorsi formativi molteplici, ciascuno di durata superiore alla media.

#### 4.5 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa

In questo paragrafo saranno sviluppati ed approfonditi i contenuti e le modalità di svolgimento dell'attività formativa attraverso una lettura dei principali indicatori delle caratteristiche dei corsi monitorati, in accordo allo schema della circolare ministeriale che disciplina la materia, ed il cui impianto di classificazione delle attività di *training* viene sostanzialmente ripreso alla lettera nell'approccio che Fondimpresa ha dato al proprio sistema di *database*. In particolare saranno studiate le tematiche, il livello di approfondimento dei corsi e le modalità di erogazione (metodologie applicate e collocazione temporale delle attività rispetto alla tempistica lavorativa). Si cercherà di analizzare come queste caratteristiche interagiscono tra loro e come variano a seconda del contesto socio-professionale in cui sono inserite (in relazione cioè alle tipologie dei lavoratori e delle aziende di appartenenza).

Sottolineando ancora una volta i vincoli posti all'analisi dal quadro degli indicatori disponibili, 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.

Ci sembra comunque d'obbligo riproporre in questo rapporto un approccio longitudinale all'analisi dei dati che consenta innanzitutto di cogliere in che misura l'offerta delle tematiche formative abbia risentito del prolungarsi della crisi economica, nonché le eventuali ripercussioni sulle modalità di erogazione. In questa direzione possiamo interpretare i dati del biennio 2006-2007 (prima edizione di questo rapporto) come il naturale riferimento pre-crisi, mentre il periodo successivo, fino al dato qui esposto, si inserisce già nella lunga fase di recessione.

Sul piano del profilo tematico dei corsi l'Avviso 4/2014 sembra radicalizzare elementi di discontinuità che, già presenti in una certa misura nell'Avviso 5/2013, pur nella specificità dei soli due piani che lo compongono, differiscono sostanzialmente dal quadro consolidato dei rapporti precedenti l'edizione 2013. Tali elementi di differenziazione sembrano coerenti con lo spostamento del focus su un segmento di lavoratori sempre più caratterizzato, come si è visto, da professionalità tecniche ed amministrativo-gestionali di tipo impiegatizio, con alti livelli di scolarità e percorsi di carriera già in parte strutturati a scapito di una sostanziale esclusione dal *training* di figure operaie ed esecutive a basso livello di qualificazione che, in precedenza, erano largamente coinvolte nei percorsi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro.

Al fine di rendere più chiaro il mutamento, è bene ripercorrere la situazione pregressa nella sua evoluzione nell'arco degli anni a nostra disposizione fino al dato del 2012, che sembra costituire un anno di cerniera tra due andamenti diversificati del profilo tematico.

Innanzitutto occorre segnalare come anteriormente a quell'annualità la distribuzione delle partecipazioni per tematica dei moduli formativi consente di cogliere una netta tendenza alla polarizzazione dei contenuti formativi delle attività del Conto di Sistema in Emilia-Romagna. Si è trattato del progressivo rafforzamento dell'asse formativo su tre materie principali: sicurezza sul lavoro, informatica e lingue, che nel loro insieme hanno costituito dal 2009 oltre il 60% delle partecipazioni (contro il 50% del 2006). Ma la crescita prevalente – anche a scapito dei corsi di informatica e lingue – ha riguardato negli anni più recenti, e soprattutto nel 2011, la sicurezza sul luogo di lavoro che ha interessato, in quell'anno, ormai quasi il 39% di tutte le partecipazioni. Si pensi che la materia ha conosciuto dal 2008 un incremento di circa quindici punti percentuali, fenomeno che potrebbe essere interpretato anche come un riflesso del progressivo spostamento dell'attività formativa verso la platea delle imprese minori, ed era comunque coerente con un profilo dell'offerta formativa di natura estensiva e generalista.

Per quanto concerne il 2012 il tema della sicurezza subisce un quasi dimezzamento del proprio peso relativo, per poi ridursi nell'anno successivo ad un misero 1% e scomparire definitivamente nel 2014, vista sia l'opportunità di specifici canali di finanziamento, sia l'impraticabilità di sostenere la formazione d'obbligo di legge con lo strumento del Conto di sistema. In questo senso questa disattivazione non deve

essere letta come un disimpegno del Fondo su questo terreno, ma piuttosto come una conseguenza dovuta della rifocalizzazione della formazione verso tematiche tecnico specialistiche in un orizzonte più caratterizzato da orientamenti competitivi ed innovativi sul versante sia organizzativo sia tecnologico.

**Tav. 4.10 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)**

TEMATICA FORMATIVA	2012			2013			2014		
	SESSO			SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Abilità personali	13,2	18,5	15,4	18,1	19,5	18,7	11,1	9,0	10,1
Contabilità, finanza	,8	1,0	,9	0,0	,5	,2	1,7	4,0	2,8
Gestione aziendale, amministrazione	6,0	10,6	7,9	4,6	11,6	7,4	19,8	24,6	22,1
Impatto ambientale	1,3	,5	1,0	1,2	,5	,9	0,0	0,0	0,0
Informatica	12,4	19,6	15,3	15,1	23,1	18,3	11,4	13,4	12,3
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	,3	,6	,4	,1	3,0	1,3	0,0	0,0	0,0
Lingue	10,8	12,0	11,3	12,4	15,2	13,5	15,7	16,7	16,2
Marketing vendite	5,8	6,8	6,2	13,4	11,1	12,4	13,0	15,4	14,1
Qualità	10,6	5,5	8,5	15,0	9,4	12,7	2,4	1,0	1,7
Sicurezza sul luogo di lavoro	33,3	21,5	28,5	1,1	,7	,9	0,0	0,0	0,0
Tecniche di produzione	5,4	3,5	4,6	19,0	5,6	13,6	24,9	15,9	20,6
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>								

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La scomparsa di questa tematica, di impianto più tradizionalmente “generalista”, è anche il frutto di una evidente rimodulazione del panorama dei contenuti formativi che vede la crescita in simultanea di molte delle materie contenute nello schema classificatorio utilizzato, con alcune accentuazioni che sembrano individuare nuovi assi tematici coerenti con un profilo molto più spinto sui contenuti tecnici e gestionali di figure caratterizzate da professionalità più qualificate del recente passato. In questo senso può essere letto l’impulso dato nel 2014, sovvertendo le tradizionali graduatorie delle tematiche formative che dopo la sicurezza vedevano premiati i corsi di informatica e lingue, a materie quali la gestione aziendale ed amministrazione (che raggiunge la prima posizione con il 22,1%) e le tecniche di produzione che si attestano al 20,6%, testimoniando in buona sostanza l’adesione della progettazione formativa agli obiettivi declinati dal Bando in funzione delle attività rivolte all’internazionalizzazione dei mercati e dell’innovazione di processo/prodotto oltre che del necessario adeguamento organizzativo e gestionale dei flussi produttivi e del rapporto con i clienti. In questo senso una certa attenzione è andata al potenziamento dei processi di digitalizzazione delle procedure aziendali data la complessa implementazione di pacchetti gestionali innovativi in contesti organizzativi non molto strutturati, tipici delle imprese minori.

Le due suddette principali materie per numero di partecipazioni nel 2014, nel 2012 avevano un posizionamento marginale non superando complessivamente un peso del 13%, ma evidentemente nel corso del 2014 vengono spinte verso l’alto, triplicando il proprio peso complessivo, da un fabbisogno diffuso di controllo dei flussi produttivi attraverso l’impiego di nuovi software dedicati. Al terzo posto nella graduatoria 2014 troviamo le lingue, con il 16,2%, seguite da marketing e vendite con il 14,1% un dato di evidente interesse, viste le insufficienti attenzioni a quest’area più volte segnalate nei precedenti rapporti. A seguire troviamo l’informatica e le abilità personali, collocate rispettivamente attorno al 12% ed al 10%, entrambe in calo rispetto alla consistenza toccata nel 2012. In mancanza di più puntuali approfondimenti qualitativi, risulta difficile interpretare il senso di queste flessioni, così come la quasi scomparsa di una materia come la qualità (che non ha raggiunto nel 2014 un peso relativo del 2%), che pur non avendo mai registrato consistenze importanti, ha sempre mantenuto una tradizione nei corsi del Conto di Sistema ed è comunque un presidio importante per il governo dei processi produttivi ed il raggiungimento degli standard internazionali. Coerentemente con lo sviluppo di un’offerta formativa più selettiva e specializzata risulta sostanzialmente irrilevante il ruolo di materie come la contabilità e finanza, mentre si estinguono i corsi legati al lavoro d’ufficio e all’impatto ambientale.

In linea con la sostenuta fluidità e variabilità del profilo dei contenuti formativi dell’ultimo Avviso è interessante notare come i posizionamenti delle aree tematiche della formazione 2014 differiscano

sostanzialmente anche dal quadro parziale desumibile dai due piani del 2013: in quell'anno le abilità personali, con un'incidenza sulle partecipazioni del 18,7%, rappresentavano, seppur di misura, la prima tematica sviluppata; a seguire si trovava l'informatica, con il 18,3%, e ad una certa distanza le lingue e le tecniche di produzione, attorno al 13%. Importante è anche il ruolo di *marketing* e vendite e della qualità che si collocavano attorno al 12%.

Coerentemente allo spiccato riposizionamento del panorama dei contenuti, il profilo delle modalità di prestazione della formazione risulta particolarmente innovativo e discontinuo rispetto al passato. Per tutti gli Avvisi analizzati fino al 2013 restava di gran lunga predominante la connotazione tradizionale delle modalità di svolgimento che prevede corsi che, nella larga maggioranza dei casi, vengono svolti in aule interne alla sede lavorativa, utilizzando lo strumento convenzionale della lezione frontale, tipologia che peraltro è applicata anche qualora il corso si tenga in una sede esterna all'impresa beneficiaria. Al 2014 la modalità dei corsi tenuti in aula interna all'impresa proponente si aggira su una quota del 42%, perdendo per la prima volta il primato della maggioranza assoluta dei casi e flettendo di 25-30 punti percentuali rispetto alle quote precedentemente registrate. In sensibile crescita, di converso, risulta anche l'incidenza dei corsi tenuti in aula esterna, che probabilmente dipende dalla necessità di spostare la formazione in centri specializzati ed in ambiti strutturati, visto l'aumentato livello tecnico-specialistico dei moduli.

**Tav. 4.11 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e modalità formativa (composizione percentuale di colonna)**

MODALITA' FORMATIVA	2012			2013			2014		
	SESSO			SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Aula corsi interna	69,3	65,1	67,6	73,1	63,4	69,2	44,6	39,3	42,1
Aula corsi esterna	14,9	13,8	14,5	5,3	9,1	6,8	21,8	22,6	22,2
Affiancamento - training on the job	5,2	4,7	5,0	2,8	2,1	2,5	8,7	12,0	10,3
Action learning	5,5	9,0	6,9	13,3	11,7	12,6	14,9	14,5	14,7
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Coaching	5,0	7,4	6,0	5,5	13,7	8,8	10,0	11,5	10,7
Partecipazione a convegni - seminari	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
Partecipazione a convegni - seminari - workshop - esterni	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
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>								

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Sul versante delle metodologie più innovative troviamo in un'evidente dinamica di crescita rispetto al dato 2012 per due modalità: l'affiancamento/*training on the job*, con il 10% delle partecipazioni e l'*action learning* che sfiora il 15%: in entrambi i casi il dato 2014 doppia sostanzialmente la quota del 2012. Infine in forte crescita è anche il valore del *coaching* che si è portato dal 6% al 10,7% del valore più recente.

Scomponendo il quadro delle metodologie didattiche per tematica del corso, si nota come la modalità dell'aula corsi esterna sia nettamente superiore alla media nei corsi destinati alle abilità personali, nella contabilità e finanza e nei moduli di gestione aziendale ed amministrazione. Nei corsi dedicati alle tecniche di produzione è più netta la consistenza dell'affiancamento e dell'*action learning*; il *coaching* è invece più diffuso nell'informatica nelle lingue e nel *marketing*. Complessivamente sono poche le tematiche in cui il ricorso alla modalità più tradizionale – il corso in aula interna – è maggioritario rispetto alle metodiche non standard: in particolare si tratta delle lingue e del *marketing*; in ogni caso, nell'ambito delle metodologie non standard, si configura un ricorso molteplice a vari strumenti che favorisce un mix di modalità didattiche anziché la concentrazione su di un solo modello formativo.

Pertanto, in un'ottica retrospettiva, va sottolineato come fino all'Avviso 5/2013, in corrispondenza degli anni più segnati dalla crisi, non ci sia stata una spinta chiara, sistematica e crescente verso le nuove forme della didattica formativa, che sovente è rimasta ancorata alla tradizionale lezione frontale. A partire dal 2014, questa forte torsione dei contenuti formativi verso l'innovazione e il sostegno alla competitività globale sembra cominciare ad avvalersi di metodologie formative altrettanto innovative.

Un'ulteriore conferma di un mutamento sostanziale del profilo tradizionalmente generalista dei corsi deriva anche dalla netta riduzione della tendenza, ricorsiva nei piani del Conto di sistema, che documenta lo schiacciamento dei corsi su contenuti che hanno un profilo formativo di livello base, componente che vede passare la percentuale di corsi di questo tipo dal 78% del 2006 al 94% del 2012, con un rischio evidente di standardizzazione dei contenuti che confligge inevitabilmente con la necessità di dare risposte più flessibili al sistema delle imprese in un contesto di formazione più selettiva e specialistica derivante dal suddetto mutamento del profilo dell'offerta. In effetti nel 2014, coerentemente con la netta rimodulazione degli assi tematici della formazione, si assiste in modo repentino ed emblematico ad uno spostamento maggioritario dei corsi verso contenuti di tipo avanzato (oltre 1/3 delle partecipazioni o di tipo specialistico, circa il 21%), con il conseguente dimezzamento dei moduli di livello base.

Questo modello vale sostanzialmente per tutte le tematiche formative proposte dal Fondo, con particolare evidenza per il *marketing*, le tecniche di produzione, le lingue, nonché i pochi corsi su contabilità e finanza, materie per le quali i moduli di base sono più scarsi della media. Per inciso vale la pena ricordare che nei corsi di lingue si raggiunge il massimo di incidenza di moduli di livello avanzato.

**Tav. 4.12 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e livello del corso** (*composizione percentuale di colonna*)

LIVELLO DEL CORSO	2012			2013			2014		
	SESSO			SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Base	94,0	94,1	94,0	86,6	84,8	85,9	44,9	46,0	45,4
Avanzato	3,1	4,8	3,8	6,3	9,6	7,6	32,5	35,2	33,8
Specialistico	2,9	1,1	2,2	7,1	5,6	6,5	22,7	18,8	20,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>								

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per quanto attiene alla collocazione temporale dei corsi, sono praticamente scomparsi i moduli tenuti al di fuori dell'orario di lavoro. Infatti, visto il perdurare della crisi che allenta la pressione sui picchi lavorativi, si conferma la predominanza totale dei corsi tenuti durante l'orario di lavoro, che nel 2014 rappresentano il 99% delle presenze in aula.

Questo panorama, riguardante metodiche e livello dei corsi, in netta discontinuità con il passato, testimonia come il superamento della tradizionale standardizzazione dei livelli di complessità del contenuto e delle modalità di erogazione dei corsi siano una tendenza evolutiva ed innovativa che accompagna l'attuale contesto dell'offerta formativa nella sua evidente transizione verso ambiti formativi di natura tecnico-specialistica orientati al sostegno della competizione sui mercati globali e al tema dell'innovazione. D'altra parte, questi segnali positivi avvengono in un contesto economico e produttivo nazionale e globale ancora fortemente segnato da rischi recessivi e perduranti segnali di incertezza.

Un'attenzione particolare va dedicata al tema dell'intensità formativa, misurata in termini di lunghezza temporale dei moduli, declinata in funzione dei contenuti, delle modalità e del livello dei moduli formativi. Già si è detto dell'importante effetto di crescita della durata dei corsi che si accompagna alle recenti modificazioni del loro profilo tematico. Proprio con riferimento alle materie trattate si evidenziano ancora una volta andamenti inquadrabili in linea generale in tendenze di più lungo periodo. Spiccano tra le tematiche i corsi di tecniche di produzione (24,1 ore), di qualità (25,6) e di lingue (22,5); ad una certa distanza, inferiormente alla media di durata (oltre 20 ore), si collocano i moduli di abilità personali, di contabilità e finanza.

Per converso, come già era accaduto in passato, la variabilità della durata dei corsi non sembra in alcun modo essere influenzata dalle modalità di erogazione o dal livello del corso (base *versus* avanzato).

Dopo questa panoramica preliminare, rimane ora da scandagliare come le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori e le dimensioni strutturali delle imprese intreccino i contenuti formativi proposti nei corsi e le relative modalità di somministrazione. Come di consueto, si coglie una precisa connotazione di genere che

informa la distribuzione dei moduli formativi per tematica. La relazione esistente tra tipologia del corso e professionalità degli utenti contribuisce a delineare, attraverso i noti meccanismi della segmentazione di genere, operanti nel mercato del lavoro, la ripartizione per sesso delle tematiche affrontate dai corsisti. In modo più evidente la presenza di lavoratrici formate continua a legarsi a tematiche ben definite quali, contabilità e finanza, gestione aziendale ed amministrazione, *marketing* ed informatica, che superano nettamente l'incidenza media delle partecipazioni femminili. Come era verosimile attendersi, si tratta di attività legate a profili impiegatizi di carattere gestionale, amministrativo e commerciale che, come si è mostrato in precedenza, sono tipicamente ricoperti da personale femminile, sia che ci si trovi in un contesto manifatturiero, sia terziario. Di converso, le partecipazioni maschili si concentrano largamente su materie più legate a profili di tipo tecnico-produttivo inerenti a fasi tipiche delle produzioni manifatturiere, quali tecniche di produzione e qualità. Sostanzialmente in linea con la composizione di genere della popolazione delle partecipazioni sono invece tematiche come le lingue o i corsi inerenti il potenziamento delle abilità personali che pertanto assumono un profilo neutrale rispetto alle suddette segmentazioni.

Abbastanza prevedibile è anche il panorama dei contenuti formativi alla luce dell'inquadramento del lavoratore. Data la preminente focalizzazione verso le professionalità tecniche ed impiegatizie di cui si è detto, non può stupire come ancora una volta emerga in modo chiaro che l'ampiezza e l'articolazione della gamma dei contenuti formativi svolti siano fortemente correlate all'inquadramento aziendale dei corsisti e come questo parametro costituisca di per sé un elemento discriminante che penalizza le qualifiche più basse, sia per numero di opportunità offerte, sia per tipologia di contenuti formativi, avvantaggiando i lavoratori a qualifica medio-alta.

In altre parole, è evidente come l'attività formativa proposta dal Fondo sia maggiormente dedicata alle qualifiche direttive (siano esse quadri o impiegati) nonché alle funzioni impiegatizie di carattere tecnico ed amministrativo con un ampio spettro tematico dell'offerta, mentre l'articolazione delle tematiche diminuisce e si focalizza su poche materie in corrispondenza delle mansioni operaie, in particolar modo per quelle non specializzate. Se questo è il panorama che si può trarre da una disamina diacronica dei precedenti rapporti, alcune peculiarità in parziale rettifica di questo quadro fortemente polarizzato sono già emerse dai dati del 2013 e vengono confermate e rafforzate dal panorama delle evidenze del 2014. Il tratto innovativo riguarda non tanto il profilo molto articolato delle figure tecniche ed impiegatizie, che nella rimodulazione complessiva delle priorità del profilo dei contenuti mantengono un vantaggio indiscusso sui lavoratori esecutivi con qualifica operaia. Sono proprio queste ultime figure professionali, pur nella loro limitata partecipazione ai corsi di formazione, che vista la scarsità delle osservazioni a disposizione potrebbero inficiare la lettura dei risultati, a beneficiare della scomparsa delle azioni formative nell'ambito della sicurezza obbligatoria, ampliando il loro profilo tematico dei contenuti verso profili più legati, da un lato alle tecniche di produzione o alla qualità (in particolare per gli operai più qualificati), dall'altro alle attività legate alla gestione aziendale dei flussi produttivi (sorprende in questo senso il 32% di partecipazioni raggiunto nell'area gestione aziendale amministrazione addirittura da parte degli operai non qualificati), o a rivolgersi anche all'informatica ed alle lingue (con un dato prevalente per i profili più qualificati).

Per converso, gli impiegati amministrativi, oltre alle abilità personali, fruiscono di una più ampia gamma di esperienze formative che spaziano dagli ambiti tecnico-gestionali, a quelli commerciali, alla qualità, al *marketing*, alle lingue e all'informatica. Naturalmente, in corrispondenza delle figure apicali si accresce il peso del controllo di gestione e delle abilità personali.

Uno sguardo al livello dei corsi formativi consente comunque di identificare con nettezza come, nonostante la formazione operaia abbia segnato per la prima volta un consistente successo in termini di arricchimento dell'articolazione della gamma tematica dei corsi, l'attardarsi sulla diffusione prevalente di moduli di livello base individua ancora un gap evidente nella qualità del *training* rivolto a questo segmento di lavoratori. Il massimo dei corsi di livello non standard lo si raggiunge in corrispondenza della qualifica di quadro: circa il 62% delle partecipazioni contro un 45% scarso nel caso di qualifiche operaie.

Lo stesso articolarsi delle metodiche d'insegnamento prospetta evidenti asimmetrie per qualifica: mentre per gli operai l'affiancamento ed il *coaching* appaiono gli strumenti più utilizzati dopo la tradizionale lezione frontale in aula interna, gli impiegati e soprattutto i quadri vengono interessati, relativamente più della media, dalle metodologie del *coaching* e dell'*action learning*.

**Tav. 4.13 - Partecipazioni ad azioni formative per Inquadramento, anno e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)**

TEMATICA FORMATIVA	2014						Totale
	INQUADRAMENTO						
	Quadro	Impiegato direttivo	Impiegato amministrativo e tecnico	Operaio qualificato	Operaio generico		
Abilità personali	11,7	15,3	10,5	2,4	6,5	10,2	
Contabilità, finanza	3,7	3,9	2,9	2,4	0,0	2,8	
Gestione aziendale, amministrazione	23,9	29,1	20,7	17,9	32,1	22,0	
Impatto ambientale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Informatica	9,2	11,3	13,6	6,0	7,1	12,4	
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Lingue	16,0	20,7	16,1	18,5	10,1	16,2	
Marketing vendite	12,3	7,9	15,5	4,8	16,1	14,2	
Qualità	3,7	1,0	1,3	6,5	1,8	1,7	
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Tecniche di produzione	19,6	10,8	19,4	41,7	26,2	20,5	
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Come ultimo aspetto di questa analisi dei profili tematici dei corsi, passando in rassegna i fattori di natura strutturale, è d'obbligo segnalare come la componente settoriale appaia assai rilevante ai fini della configurazione della domanda di specifici contenuti su cui focalizzare l'azione formativa. In un confronto diacronico emerge, tra l'altro, una diversa configurazione nel tempo del profilo della domanda formativa espressa dai vari aggregati settoriali in analisi, a testimonianza di una flessibilità di approccio alle risposte dei fabbisogni aziendali di formazione letti in un'ottica settoriale.

Nel caso dei piani dell'Avviso 4/2014 si denota una forte specializzazione tematica di tre settori: il tessile, il ceramico e le costruzioni, che presentano un mix tematico differente: nel caso del settore tessile la concentrazione avviene innanzitutto sul *marketing*, seguito da informatica e lingue; queste ultime due materie, oltre al tema delle tecniche di produzione, sono al centro del profilo tematico del settore ceramico, mentre nelle costruzioni l'enfasi è posta soprattutto sui corsi di abilità personali.

Nel caso dei restanti raggruppamenti settoriali il profilo tematico dei corsi sviluppati è molto più articolato, assumendo particolari connotazioni che enfatizzano, nel caso della meccanica, il peso delle lingue e delle tecniche di produzione; per quanto concerne l'aggregato delle altre industrie e quello dei servizi la materia che raccoglie la maggior quota di partecipazioni concerne il tema della gestione aziendale ed amministrativa.

Infine, una spiccata peculiarità settoriale concerne anche il modello di erogazione dei corsi che vede nella ceramica un forte contributo alla formazione da parte dell'*action learning* e dal *coaching* mentre nelle costruzioni spiccano *action learning* e affiancamento. Nella meccanica il modello prioritario è ancora quello dell'aula corsi interna. Sul piano del livello dei contenuti dei corsi i settori ceramico e tessile sono quelli a più intensa vocazione sui profili più attardati su contenuti basici.

## Capitolo 5 - Aziende

### Introduzione

In questo capitolo si intende approfondire le caratteristiche salienti delle imprese che hanno svolto azioni formative nell'ambito dell'Avviso 4/2014. Analogamente ai precedenti capitoli, anche in questa sezione si confronterà quanto realizzato nell'anno preso in esame con quanto emerge dalle due annualità precedenti. Questo capitolo ha lo scopo di individuare le tipologie di imprese formatrici distinguendole per dimensione, settore di attività economica e collocazione territoriale.

---

### CAPITOLO IN BREVE

---

*L'analisi delle tipologie di aziende coinvolte nelle attività formative realizzate nell'ambito dell'Avviso 4/2014 richiama in linea generale le tendenze riportate nelle più recenti edizioni di questo rapporto. In primo luogo si conferma la netta prevalenza di piccole aziende, a cui appartengono circa quattro imprese su cinque tra quelle raggiunte. Il 2014 evidenzia nuovamente la partecipazione di tutte le province emiliano-romagnole, sebbene le tre province attive nel 2013, Bologna, Modena e Reggio Emilia restino le più rappresentate anche nel 2014, a fronte di un tessuto produttivo ad alta caratterizzazione industriale. D'altronde il riorientamento del Fondo verso target differenti rispetto a quelli originari ha generato diversi effetti anche sui settori d'attività economica: è ormai dato per acquisito, ad esempio, l'innalzamento della partecipazione di imprese del terziario, cresciuto ulteriormente nel 2014 fino a raggiungere livelli mai toccati, superiori al 42%. Questo andamento, come noto, è da ricondurre, altresì, alle indicazioni che il bando trasmette, in cui si segnala un incentivo al coinvolgimento di imprese che mai prima d'ora avevano partecipato agli avvisi del Conto di Sistema. In questo senso, i soggetti formativi devono necessariamente rivolgersi ad un target d'impresa inedito, che difficilmente potranno essere le grandi e medie aziende che da molti anni beneficiano dello strumento Fondimpresa, ma che andranno ricercate nel tessuto delle micro e piccole imprese, spesso non ancora aderenti.*

*Per quanto attiene all'ambito industriale si segnala un consolidamento dell'attitudine formativa dimostrata dal settore metalmeccanico, il quale rappresenta, come noto, uno dei comparti trainanti dell'economia regionale; non a caso i settori metallurgico e meccanico costituiscono quelli con più imprese formatrici nell'anno 2014. Un altro settore trainante per l'economia emiliano-romagnola è indubbiamente quello alimentare, che nel 2013 scontava l'assenza della provincia parmense; il 2014 delinea una ripresa nella partecipazione formativa di questa tipologia di aziende che tuttavia non è associata soltanto al rientro di tale provincia. Le imprese parmensi raggiunte nel 2014 sono circa la metà delle beneficiarie del 2012 e questo dimostra come le aziende alimentari coinvolte risiedano anche in altri territori. Appare in deciso calo anche il comparto ceramico, analogamente a quanto si riporta in riferimento alle imprese edili che coprono nel 2014 una quota decisamente residuale sul totale delle beneficiarie.*

*Si segnala inoltre come la presenza di innumerevoli micro e piccole imprese non pregiudichi il dato relativo al livello di multilocalizzazione, che invece registra un incremento rispetto alle precedenti rilevazioni, pari a circa un'impresa ogni cinque; questo incremento è trainato anche dalle stesse piccole imprese che mai in passato avevano raggiunto analoghi livelli di multilocalizzazione.*

*Dal punto di vista del livello di sindacalizzazione delle imprese si segnala un netto calo rispetto al passato in riferimento ad ogni classe dimensionale; ciò accade sia rispetto al 2012 ed ancor più rispetto al 2013 in cui inevitabilmente l'accrescimento della dimensione media delle imprese aveva innalzato anche il livello di sindacalizzazione delle stesse. L'accesso aziendale alla formazione, come ormai consuetudine, riporta il livello di partecipazione multipla alla formazione da parte delle imprese coinvolte. Si tratta di un indicatore che può fornire sicuramente diversi spunti di riflessione utili, sebbene non vada dimenticato che spesso la scelta di partecipare ad uno o più interventi da parte delle imprese è vincolato dalle esigenze dei soggetti proponenti che in fase progettuale devono rispettare i parametri indicati dal bando. Anche in questa cornice deve essere letta la decisa crescita nella quota di imprese beneficiarie di un'unica azione formativa, tracciando una discontinuità molto forte rispetto al 2012. Questa discontinuità, peraltro, caratterizza molto di più l'ambito industriale rispetto a quello dei servizi.*

*Un altro evidente segno distintivo di questa annualità è rappresentato dal legame fra partecipazione formativa multipla e dimensione aziendale: in tutte le precedenti esperienze all'aumentare della dimensione di impresa cresceva anche la partecipazione multipla, mentre nel 2014 questo trend sembra attenuarsi in maniera decisa.*

---

## 5.1 - Il profilo delle aziende

Questo paragrafo mira ad esaminare le caratteristiche delle imprese beneficiarie di interventi formativi nell'ambito dell'Avviso 4/2014, confrontando i dati relativi al 2014 con quanto riportato nelle due precedenti annualità. Come sottolineato in tutti capitoli, anche in questa sezione si richiama l'attenzione alle peculiarità di ciascuna annualità, che soprattutto a livello territoriale differenziano le attività svolte nell'ambito dei tre Avvisi in maniera molto netta.

Ormai da diverso tempo Fondimpresa promuove la partecipazione ai propri bandi da parte di imprese di piccole e medie dimensioni, e anche in riferimento all'Avviso 4/2014 sono indicate specifiche priorità da rispettare in fase di presentazione dei progetti ed è quindi quasi inevitabile uno scivolamento verso un target di beneficiarie che si discosta da quello originario del Fondo. La necessità di coinvolgere imprese che in passato non hanno mai beneficiato di interventi formativi nell'ambito del Conto di Sistema di Fondimpresa stimola, altresì, una costante ricerca di nuove imprese, che spesso risultano appartenenti a settori con imprese tipicamente meno strutturate, come ad esempio il commercio ed i servizi.

Nei piani formativi presentati sul 4/2014, le imprese che hanno svolto interventi formativi sono state 414, con una netta prevalenza di piccole imprese (oltre il 78%), che evidenzia un leggero decremento rispetto al 2012, ma una decisa ripresa rispetto al 2013, che in termini assoluti hanno coinvolto rispettivamente 540 e 153 imprese. In quell'anno le aziende di medie dimensioni, in particolare la classe 100-249 dipendenti, hanno evidenziato un netto incremento, arrivando a coprire addirittura il 17% delle imprese formatrici, contro l'8% registrato nelle altre due annualità. È evidente come questo dato sia inficiato anche dagli specifici territori coinvolti – Bologna, Modena e Reggio Emilia – nei quali il tessuto produttivo appare popolato da imprese mediamente più strutturate rispetto a quanto accade in altri contesti. D'altronde anche la presenza di micro-imprese fino a 15 dipendenti appare in calo rispetto al 2012, seppur non quanto riscontrato nel 2013 in cui la quota scendeva al di sotto del 36%.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2012		2013		2014	
	N	%	N	%	N	%
Da 1 a 15 dipendenti	241	44,6	55	35,9	173	41,8
Da 16 a 49 dipendenti	190	35,2	51	33,3	151	36,5
Da 50 a 99 dipendenti	57	10,6	19	12,4	51	12,3
Da 100 a 249 dipendenti	45	8,3	26	17,0	34	8,2
Da 250 a 499 dipendenti	6	1,1	1	0,7	4	1,0
500 e più dipendenti	1	,2	1	0,7	1	0,2
<b>Totale</b>	<b>540</b>	<b>100,0</b>	<b>153</b>	<b>100,0</b>	<b>414</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La natura giuridica delle aziende coinvolte riflette sostanzialmente la struttura dimensionale delle imprese raggiunte. La marcata prevalenza di società a responsabilità limitata è rimasta pressoché stabile nel corso dei tre anni con una decisa preponderanza da parte delle S.r.l. che nel 2014 hanno superato il 67% delle imprese raggiunte, per un valore superiore a quello riscontrato in entrambe le annualità della serie storica considerata. In ragione dell'aumento dimensionale medio delle imprese formatrici coinvolte sul 5/2013, nell'ambito di quell'Avviso si assisteva ad un incremento nella quota di S.p.a., che sul 4/2014, tuttavia, rientra sugli stessi valori del 2012, di poco al di sotto di un quarto delle imprese raggiunte.

**Tav. 5.2 - Aziende che hanno svolto formazione per dimensione aziendale, anno e Provincia operativa (composizione percentuale di riga)**

PROVINCIA OPERATIVA	2014						Totale
	Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15 dipendenti	Da 16 a 49 dipendenti	Da 50 a 99 dipendenti	Da 100 a 249 dipendenti	Da 250 a 499 dipendenti	500 e più dipendenti	
Bologna	39,6	33,0	12,1	12,1	2,2	1,1	100,0
Ferrara	42,3	46,2	7,7	3,8	0,0	0,0	100,0
Forlì-Cesena	31,6	47,4	15,8	0,0	5,3	0,0	100,0
Modena	41,6	31,2	14,3	13,0	0,0	0,0	100,0
Parma	37,0	41,3	13,0	8,7	0,0	0,0	100,0
Piacenza	44,2	37,2	18,6	0,0	0,0	0,0	100,0
Ravenna	43,3	46,7	10,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Reggio Emilia	48,1	29,6	7,4	13,0	1,9	0,0	100,0
Rimini	46,4	39,3	10,7	3,6	0,0	0,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>41,8</b>	<b>36,5</b>	<b>12,3</b>	<b>8,2</b>	<b>1,0</b>	<b>0,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Dal punto di vista territoriale, il 2014 mostra una netta prevalenza di aziende con sede nel territorio bolognese (22,0%), sebbene molto marcata sia anche la presenza modenese (18,6%) e reggiana (13,0%). Si tratta degli stessi territori coinvolti nei piani a valere sul 5/2013 e per tale ragione il dato cumulato 2013/2014 denota una ancor più netta sproporzione nella partecipazione formativa da parte delle imprese di quei tre territori sopraindicati. Pertanto è verosimilmente più utile analizzare separatamente i diversi contesti territoriale, ricavando per le tre province attive nei tre avvisi alcune indicazioni di massima sull'andamento triennale ed effettuare invece un raffronto diretto sui due anni per le altre province.

Bologna risulta la provincia più rappresentata in termini di imprese raggiunte nel 2014, analogamente a quanto rilevato nel 2012. La progressione triennale mostra alcuni aspetti interessanti: innanzitutto la controtendenza riscontrata nel 2013 in riferimento alla partecipazione di piccole imprese si riporta nuovamente sulle quote del 2012, con le micro-imprese che sfiorano il 40% delle beneficiarie bolognesi a cui si aggiunge un'ulteriore quota di imprese da 16-49 dipendenti che costituisce circa un terzo delle imprese formatrici bolognesi. A Modena cresce nettamente rispetto alle precedenti annualità la partecipazione di micro-imprese (41,6%), a scapito delle altre industrie di piccole dimensioni ma con un organico compreso tra i 16 e i 49 dipendenti (31,2%) che scende di sei punti percentuali rispetto al 2013. Relativamente alle grandi imprese, invece, si sottolinea la totale scomparsa di aziende con più 250 dipendenti nel territorio modenese, comunque rappresentate nelle due precedenti annualità. L'ultima provincia attiva sui tre anni è Reggio Emilia, la quale evidenzia, alla pari di Modena, un deciso incremento nella partecipazione di micro-imprese (48,1%) tanto che nel 2014 nessuna provincia ha mostrato una prevalenza così netta di imprese con meno di 15 dipendenti, elemento bilanciato tuttavia da una quota contenuta di piccole imprese con 16-49 addetti (29,6%) e di medie imprese con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 99, in entrambi i casi con una quota inferiore rispetto a tutti gli altri contesti territoriali ed in calo rispetto agli avvisi precedenti. In generale Bologna, Modena e Reggio Emilia, per ovvie ragioni legate al proprio tessuto produttivo, raccolgono anche la maggior parte delle imprese più strutturate, con la sola eccezione di una grande impresa di Forlì-Cesena.

Per le altre province, come detto, il raffronto deve essere effettuato saltando l'annualità 2013. Rispetto al 2012 è pressoché dimezzata la quota di imprese con sede in provincia di Parma; a questa riduzione si associa anche un generale incremento dimensionale delle imprese raggiunte, che porta la quota di micro-imprese dal 46,9% del 2012 al 37,0% del 2014, mentre le altre classi dimensionali crescono di tre/quattro punti percentuali rispetto al 2012. Gli altri contesti territoriali, tipicamente popolati da imprese di dimensioni più contenute, riportano alcune discontinuità evidenti rispetto al 2012, in molti casi legate ad un incremento dimensionale delle beneficiarie. È il caso ad esempio di Ferrara e Ravenna, che registrano una netta riduzione nella quota di micro-imprese, controbilanciata da un incremento di realtà più strutturate, seppur ancora ascrivibili al novero delle piccole imprese. A Ferrara, del resto, si registra un livello molto basso anche di medie imprese, soprattutto con riferimento alla classe 50-99 dipendenti. A questo proposito, si sottolinea infine una peculiarità del territorio piacentino, in cui la quota di imprese di medie dimensioni appare più significativa rispetto agli altri contesti per quanto riguarda le imprese da 50-

99 addetti, a cui si contrappone, tuttavia, la totale assenza di imprese di dimensioni superiori. Relativamente alla Romagna, oltre al caso di Ravenna di cui si è detto, si sottolinea per Rimini una sostanziale stabilità per quanto riguarda le piccole imprese raggiunte, mentre a Forlì-Cesena si riduce questa quota a vantaggio di imprese più strutturate, seppur su una base di imprese raggiunte molto limitata, inferiore alle 20 unità, in leggero calo rispetto al 2012. Relativamente a Rimini, invece, il calo in termini assoluti è anche più evidente poiché si passa da 37 a 28 imprese beneficiarie di azioni formative nel 2014.

La disamina del macrosettore d'attività economica a cui appartengono le imprese che hanno svolto formazione nell'ambito dell'avviso 4/2014 conferma, in termini generali, le tendenze riscontrate in merito ai due Avvisi precedenti. Anche in questo caso occorre precisare come l'analisi su base triennale deve tenere conto del coinvolgimento di aziende di sole tre province sull'anno 2013, ognuno dei quali presenta proprie specificità settoriali che inevitabilmente condizionano anche le quota d'imprese raggiunte per settore.

La discontinuità più evidente è probabilmente rappresentata dal calo delle industrie ceramiche che nel 2014 costituiscono soltanto il 2,2% delle imprese raggiunte. A questa riduzione si contrappone un leggero incremento di imprese del settore meccanico (30,9%) rispetto a quanto rilevato nel 2012, ma non rispetto al 2013 in cui i territori coinvolti sono a forte caratterizzazione meccanica e, soprattutto, si riduceva l'apporto di settori cardine in altri contesti territoriali. Le altre industrie, che si osserveranno più nel dettaglio in seguito, hanno infatti accresciuto in maniera decisa la propria quota passando dal 13,7% del 2013 al 19,6% del 2014, superando anche il valore del 2012.

Anche il coinvolgimento di imprese del settore delle costruzioni risulta in calo rispetto alle precedenti annualità, tanto che le imprese coinvolte nell'ambito del 4/2014 sono state solamente 13, contro le 33 del 2012 e le 7 del 2013 che comunque garantivano al settore una quota più ampia rispetto a quanto si rileva sul 2014.

Resta molto debole, come evidenziato a più riprese nel corso degli anni, anche la partecipazione di imprese del settore tessile, sebbene nel 2014 ne siano state coinvolte sei, contro le tre complessivamente raggiunte nei due avvisi precedenti, a dimostrazione di uno sforzo orientato a rovesciare questa tendenza.

Rispetto agli avvisi precedenti cresce ulteriormente la partecipazione formativa di imprese di servizi, fino a raggiungere il 42,8% nel 2014, come ovvio quasi esclusivamente racchiuse nelle classi dimensionali delle piccole imprese. Si tratta del valore più significativo della serie storica presa a riferimento, che conferma una penetrazione del Fondo nel settore terziario, ormai saldamente al di sopra del 40% delle imprese raggiunte sui piani Conto di Sistema.

**Tav. 5.3 - Aziende che hanno svolto formazione per dimensione aziendale, anno e macrosettore** (composizione percentuale di colonna)

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2014						Totale
	Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15 dipendenti	Da 16 a 49 dipendenti	Da 50 a 99 dipendenti	Da 100 a 249 dipendenti	Da 250 a 499 dipendenti	500 e più dipendenti	
Agricoltura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria tessile	2,3	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4
Industria ceramica	,6	0,0	7,8	11,8	0,0	0,0	2,2
Industria meccanica	20,8	33,1	51,0	44,1	25,0	0,0	30,9
Altre industrie	12,7	27,2	13,7	26,5	50,0	0,0	19,6
Costruzioni	5,2	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	3,1
Servizi	58,4	36,4	25,5	17,6	25,0	100,0	42,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Scendendo più nel dettaglio dei settori d'attività economica (Tav. 5.11) emergono alcune interessanti indicazioni circa alcuni settori coinvolti, soprattutto in riferimento all'ambito industriale. A prevalere sono le industrie metallurgiche e quelle meccaniche, con quote pari rispettivamente all'11,1% ed al 10,9%. La quota è superiore a quanto riscontrato sul 2012, ma subisce un netto decremento rispetto al 2013, in cui il

coinvolgimento di tre province a forte caratterizzazione metalmeccanica aveva innalzato nettamente la quota d'impresе associate a quei settori. Abbastanza significativa e sostanzialmente stabile sui tre anni appare la quota di imprese specializzate nella fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche, pari nel 2014 al 7,2%. Le industrie alimentari sfiorano invece il 4%, in crescita rispetto al 2012 e al 2013, in cui l'assenza di un territorio come quello parmense aveva inevitabilmente ridotto la quota d'impresе raggiungibili per quel settore. Un ultimo dettaglio settoriale relativamente all'industria mostra un significativo incremento di imprese specializzate nella fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche, per una quota di imprese raggiunte nel 2014 pari al 5,3%.

I due settori trainanti del terziario, rappresentati dal commercio e dai servizi alle imprese, costituiscono da questa prospettiva gli ambiti in cui la penetrazione del Fondo risulta percentualmente più rilevante. Nel 2014 il settore dei servizi alle imprese copre il 18,6% delle imprese raggiunte e quello del commercio che tocca il 14,7%, in entrambi i casi mostrando un andamento abbastanza stabile nei tre anni, a parte un leggero calo di imprese del commercio nel 2013.

Si sottolinea, inoltre, come la classe dimensionale in cui la predominanza dei servizi è più netta siano le piccole imprese fino a 15 dipendenti, dove i servizi coprono oltre il 58% delle beneficiarie nell'ambito del 4/2014. A questo esito, ampiamente prevedibile, si contrappone inevitabilmente un settore industriale che nel suo complesso appare molto più rappresentato in tutte le altre classi dimensionali, con l'eccezione dell'unica azienda con più di 500 dipendenti che risulta appartenente al settore terziario.

Incrociando i dati relativi ai settori d'attività economica e le classi dimensionali si possono tuttavia evidenziare altre peculiarità settoriali. Il settore della gomma/plastica, ad esempio, che come detto raggiunge una buona rappresentazione nel 2014, si caratterizza per la netta prevalenza di piccole imprese da 16 a 49 dipendenti. Relativamente al settore meccanico, rispetto al 2012 si assiste ad un deciso calo nella partecipazione di micro-imprese in favore di un incremento della classe 16-49, mentre cresce di circa di tre punti percentuali la quota di medie aziende in entrambe le classi dimensionali; il 2013, invece, si discosta più nettamente dalle altre due annualità, in quanto denota un generale sovradimensionamento delle imprese coinvolte, con oltre una su quattro appartenente alla classe 100-249 dipendenti (v. Tav. 5.12). Nell'ambito industriale i settori caratterizzati da una dimensione media d'impresa più sostenuta sono, oltre al già citato settore meccanico, quello chimico, che presenta nel complesso una distribuzione equa di aziende raggiunte fra le prime quattro classi dimensionali, quello delle aziende produttrici di mezzi di trasporto e quello delle imprese specializzate nella realizzazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi, ovvero le industrie ceramiche, inevitabilmente più strutturate e prevalentemente di medie dimensioni (42,9% da 50 a 99 dipendenti).

Per completare la disamina del profilo delle imprese che hanno attivato interventi formativi nell'ambito dell'Avviso 4/2014, si riportano alcune riflessioni in merito al tema della multilocalizzazione (Tav. 5.17): in primo luogo si conferma in linea generale un rapporto di 1 a 5 a vantaggio delle imprese non multilocalizzate. L'incremento della quota di imprese multilocalizzate è stato trainato, nel 2014, anche dalle piccole imprese, tra le quali la quota di aziende multilocalizzate è superiore rispetto ai due avvisi precedenti e sfiora il 18% nella classe 16-49 dipendenti.

Nell'ambito dell'Avviso 4/2014 si osserva un deciso incremento nella quota di imprese non sindacalizzate, che supera il 76% (Tav. 5.2). Anche da questa prospettiva, l'incremento dimensionale registrato nel 2013 ha avuto un impatto sul livello di sindacalizzazione delle imprese, tanto che la quota di imprese con RSU interne era cresciuto fino a toccare esattamente un terzo delle beneficiarie. Al di là della ovvia prevalenza di imprese sindacalizzate all'interno delle classi dimensionali maggiori, si sottolinea come la presenza di RSU interne caratterizzi una quota residuale di micro-imprese, ed è altrettanto debole la quota di piccole imprese con più di 15 dipendenti con una rappresentanza sindacale interna (20,5%) che registra peraltro il dato più basso nel triennio. Su questa linea, ma ancora più evidente, appare il dato riferito alle medie imprese con 50-99 dipendenti, tra le quali solo il 56,9% ha una rappresentanza sindacale interna, mentre nelle due precedenti annualità la quota si attestava intorno al 70%.

## 5.2 - L'accesso aziendale alla formazione

Questo paragrafo, come di consueto, intende rilevare il numero di imprese che hanno beneficiato di uno o più interventi formativi nell'ambito dell'Avviso preso in esame. Il raffronto fra quanto riscontrato sulle tre annualità sarà utile a comprendere in che misura le imprese riescano ad attivare percorsi formativi più articolati all'interno del Conto di Sistema e, soprattutto, quali tipologie d'impresie riescano ad avviare percorsi formativi multipli all'interno dello stesso piano formativo. Come noto le indicazioni degli avvisi pongono ai soggetti proponenti diversi vincoli processuali che si scontrano in molti casi con l'opportunità di implementare processi formativi caratterizzati da interventi multipli rivolti alla stessa azienda; questo accade soprattutto a fronte dell'esigenza di rispettare parametri ben definiti in termini di categorie di lavoratori coinvolti. La possibilità di coinvolgere un maggior numero di imprese da un lato consente di aumentare la platea di lavoratori beneficiari a cui attingere per soddisfare i requisiti del bando, dall'altro lato invece in molti casi non consente la strutturazione di percorsi formativi che vadano al di là del singolo intervento rivolto ad una determinata impresa.

In questo rapporto, come noto, le tre annualità prese a riferimento consentiranno sia di verificare l'andamento triennale, sempre rammentando che il 2013 ha rappresentato un'annualità particolare a fronte dei soli tre territori coinvolti nell'ambito di due piani formativi promossi.

In primo luogo si sottolinea come nel 2014 la quota d'impresie beneficiarie di una sola azione formativa aumenti in maniera molto netta (57,0%) rispetto alle precedenti due annualità ribaltando sostanzialmente i dati del 2012 (42,2%) ed ancor più quelli del 2013 (41,8%). Le imprese coinvolte in azioni multiple sono quindi meno della metà (43%) e la quota è ancora più esigua quando si tratta di imprese prive di rappresentanza sindacale interna (Tav. 5.21) per un valore pari al 41,8%.

Inevitabilmente quest'ultimo dato si associa alla struttura dimensionale delle imprese prive di RSU interna, solitamente di dimensioni contenute e per cui appare più comprensibile prevedere un coinvolgimento formativo nell'ordine di pochi interventi formativi.

Le imprese che hanno svolto formazione nei Piani a valere sull'Avviso 4/2014 mostrano alcune evidenti discontinuità rispetto agli anni precedenti anche dal punto di vista dei territori coinvolti. Le province in cui prevalgono più nettamente le imprese coinvolte in un'unica azione formativa sono Reggio Emilia (74,1%) e Modena (71,4%); ciò può dipendere anche dal fatto che le imprese reggiane e modenese hanno beneficiato d'interventi formativi anche nell'ambito del precedente avviso, e che questo possa aver influito sulla propensione dei soggetti proponenti i piani a coinvolgere su più interventi formativi aziende che possono aver partecipato anche al piano dell'anno precedente.

Bologna, l'altro territorio attivo nei piani dell'avviso 5/2013, pur riducendo la quota di imprese coinvolte in azioni multiple, conferma una leggera prevalenza di quest'ultime (51,8%) rispetto alle beneficiarie di un unico intervento. Se a Modena e Reggio Emilia la riduzione della quota di imprese formatrici su molteplici interventi è stata graduale ed ha subito un crollo soprattutto fra il 2013 e il 2014, Bologna nel 2013 sfuggiva a questa tendenza, tanto che il coinvolgimento multiplo caratterizzava oltre 7 imprese su 10.

In tutti gli altri contesti territoriali il confronto è giocoforza da effettuare fra il 2012 ed il 2014: le province in cui prevale il coinvolgimento multiplo delle imprese sui piani sono Ferrara (57,7%), Ravenna (66,7%) e, soprattutto, Forlì-Cesena (73,3%) che oltre ad essere quella meno rappresentata in termini assoluti, risulta anche quella in cui la partecipazione ad interventi multipli è più marcata. Ciò dimostra come le province meno rappresentate in termini di imprese raggiunte siano tendenzialmente orientate ad inserire su più azioni le poche imprese raggiunte.

In controtendenza rispetto a tale scenario si colloca invece la provincia di Rimini che oltre a raggiungere un numero esiguo di imprese ne prevede un coinvolgimento formativo prevalentemente orientato ad interventi singoli (57,1%). Anche nelle ultime due province non ancora descritte, Parma e Piacenza, prevalgono le imprese coinvolte in una sola azione formativa: nel primo caso oltre il 67% delle imprese raggiunte ha partecipato ad un solo corso di formazione, mentre a Piacenza la quota è più contenuta, pari al 55,8%.

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

PROVINCIA OPERATIVA	2014			Totale
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		Totale	
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione		
Bologna	48,4	51,6	100,0	
Ferrara	42,3	57,7	100,0	
Forlì-Cesena	26,3	73,7	100,0	
Modena	71,4	28,6	100,0	
Parma	67,4	32,6	100,0	
Piacenza	55,8	44,2	100,0	
Ravenna	33,3	66,7	100,0	
Reggio Emilia	74,1	25,9	100,0	
Rimini	57,1	42,9	100,0	
<b>Totale</b>	<b>57,0</b>	<b>43,0</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Spostando il focus sulla dimensione d'impresa si osserva innanzitutto come, contrariamente al passato, questa non influisca più in maniera netta sulla partecipazione multipla. Nelle tre classi dimensionali minori, che raccolgono il maggior numero di imprese raggiunte, il rapporto fra le imprese coinvolte in azioni singole ed imprese che hanno svolto più di un intervento formativo è sostanzialmente il medesimo, riportando un coinvolgimento in un'unica azione formativa, pari al 56/57%, da parte delle aziende al di sotto dei 100 dipendenti; cresce invece leggermente la quota di imprese attive su più corsi nella classe 100-249 dipendenti (47,1%). Questa tendenza rilevata nel 2014 non trova riscontro nelle precedenti annualità: nel 2012, ad esempio, la partecipazione ad azioni multiple era, come detto, estremamente superiore e tendeva a crescere in maniera decisa all'aumentare della dimensione aziendale. Relativamente al 2013, vista la limitatezza del campione di imprese coinvolte, l'andamento appariva molto meno lineare, soprattutto a causa della sottorappresentazione delle imprese da 50 a 99 dipendenti.

**Tav. 5.5 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative, anno e dimensione aziendale (composizione percentuale di riga)**

DIMENSIONE AZIENDALE	2014			Totale
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		Totale	
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione		
Da 1 a 15 dipendenti	57,8	42,2	100,0	
Da 16 a 49 dipendenti	56,3	43,7	100,0	
Da 50 a 99 dipendenti	56,9	43,1	100,0	
Da 100 a 249 dipendenti	52,9	47,1	100,0	
Da 250 a 499 dipendenti	75,0	25,0	100,0	
500 e più dipendenti	100,0	0,0	100,0	
<b>Totale</b>	<b>57,0</b>	<b>43,0</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Cambiando prospettiva d'analisi ed osservando le caratteristiche dimensionali delle aziende coinvolte in una sola azione e quelle coinvolte in azioni multiple si osserva un'evidente similarità nelle quote coperte (Tav. 5.35), con uno scarto mai superiore ai due punti percentuali. Questo andamento non è mai stato riscontrato negli anni precedenti, in cui per ciascuna classe dimensionale il coinvolgimento in azioni multiple o singole era molto più diversificato: ciò significa che la dimensione aziendale appare irrilevante verso la possibilità di effettuare corsi multipli.

Anche dalla prospettiva del livello di multilocalizzazione d'impresе il 2014 evidenzia una forte discontinuità rispetto agli anni passati in termini di coinvolgimento formativo: solo il 40,2% delle aziende multilocalizzate ha partecipato a più di un corso nell'ambito dell'avviso 4/2014, mentre per le non multilocalizzate la quota sale al 43,7% (Tav. 5.33). Tra il 2013 ed il 2014 le discontinuità appaiono evidenti e derivano innanzitutto da una presenza più significativa rispetto alle altre annualità di imprese multilocalizzate. Non a caso i territori coinvolti si caratterizzano, oltre che per un livello dimensionale d'impresе superiore alla media, anche per un più marcato orientamento all'internazionalizzazione, che si sostanzia in alcuni casi in un insediamento produttivo all'estero. Il dato più eclatante è rappresentato dalla propensione ad attivare interventi

formativi multipli da parte delle aziende multilocalizzate, elemento che risultava molto forte nel 2013, mentre è decisamente più attenuato nel 2014: le aziende multilocalizzate coinvolte in più di un'azione formativa nel 2014 sono 35, pari a poco più del 40% delle multilocalizzate complessivamente raggiunte; il confronto con il 2013, come detto, traccia una discontinuità enorme, tanto che le beneficiarie di molteplici percorsi formativi rappresentavano oltre il 70% delle multilocalizzate. La contrazione registrata nel 2014 in termini di coinvolgimento in interventi multipli è netta anche in rapporto ai dati del 2012, in cui la quota di multilocalizzate che avevano avviato più di un percorso formativo era pari al 53,7%.

Prendendo a riferimento i settori d'attività economica si possono innanzitutto riportare alcune indicazioni generali dal punto di vista del macrosettore d'attività: si osserva, in primo luogo, che il coinvolgimento in azioni formative multiple si è ridotto nell'ambito dell'industria meccanica (v. Tav. 5.38), che raccoglie il 28,1% delle imprese che nei piani a valere sull'Avviso 4/2014 hanno partecipato a più di un intervento formativo. Questo calo è confermato anche osservando le composizioni percentuali di riga da cui si evince una netta riduzione nella percentuale di imprese meccaniche beneficiarie di interventi formativi multipli (v. Tav. 5.39): se nel 2012 e nel 2013 la quota si attestava saldamente al di sopra del 50%, nel 2014 meno del 40% delle imprese meccaniche hanno partecipato a più di un intervento formativo.

Un notevole peso dal punto di vista delle imprese coinvolte è costituito dal settore dei servizi; come noto la partecipazione del settore terziario è cresciuta nel corso degli anni e nel 2014 ha raggiunto la quota più alta di tutta la serie storica finora disponibile. Con riferimento al solo 2014 le imprese dei servizi risultano le più attive in termini di partecipazione formativa, tanto che oltre il 47% delle aziende coinvolte in interventi multipli appartiene proprio al settore terziario. Con riferimento al solo settore dei servizi, tuttavia, si assiste ad un sostanziale bilanciamento fra imprese beneficiarie di una sola azione formativa ed aziende partecipanti ad azioni formative multiple (Tav. 5.39), con queste ultime che costituiscono il 47,5% del totale. Nel 2013, invece, il quadro era diametralmente opposto, e le aziende coinvolte in azioni multiple rappresentavano ben il 62,5% delle imprese dei servizi coinvolte nei piani.

Un altro settore che merita un approfondimento è quello ceramico, che nel 2014 ha visto le proprie imprese partecipare a più di un'azione formativa in due casi su tre, e nel 2013 il dato era persino superiore (71,4%). D'altronde, un esito di questo tipo è condizionato dalla dimensione media delle imprese di tale comparto che partecipando ad un solo intervento coinvolgerebbe in formazione una quota molto limitata d'organico. Di segno diametralmente opposto sono i dati riferiti ad altri settori: in generale si può asserire che per quelli meno rappresentati la tendenza sia di attivare un solo corso per azienda.

Nelle costruzioni, ad esempio, nel solo 2014 le imprese beneficiarie di un unico corso di formazione sono state dodici su tredici, mentre nel 2013 il rapporto era di segno diametralmente opposto, con una leggera prevalenza nel coinvolgimento in azioni multiple (57,1%).

Per quanto riguarda il settore tessile, infine, tra le sole sette imprese raggiunte negli ultimi due anni solamente in tre casi si è assistito ad un coinvolgimento in più di un'azione formativa, mentre nel 2012 le due aziende coinvolte in formazione avevano entrambe attivato processi formativi multipli.

**Tav. 5.6 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative, anno e macrosettore (composizione percentuale di riga)**

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2014			Totale
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni			
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione		
Agricoltura	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria tessile	66,7	33,3	33,3	100,0
Industria ceramica	33,3	66,7	66,7	100,0
Industria meccanica	60,9	39,1	39,1	100,0
Altre industrie	56,8	43,2	43,2	100,0
Costruzioni	92,3	7,7	7,7	100,0
Servizi	52,5	47,5	47,5	100,0
<b>Totale</b>	<b>57,0</b>	<b>43,0</b>	<b>43,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Entrando più nel dettaglio dei settori d'attività economica e prendendo come riferimento la classificazione Ateco 2002, si evidenziano alcuni aspetti interessanti (Tav. 5.30). In primo luogo occorre sottolineare che in ambito industriale si è assistito nel giro di tre anni ad un'inversione di tendenza particolarmente evidente: nel 2014, oltre sei industrie su dieci hanno attivato un solo intervento formativo nell'ambito dei piani a valere sull'avviso 4/2014. Ne deriva che solo il 39,7% delle imprese raggiunte ha svolto più di un corso, mentre nelle precedenti annualità la quota era pari al 57,9% nel 2012, ed al 55,7%, nel 2013.

Per quanto attiene ai servizi, invece, le cui imprese nel 2012 registravano quote analoghe a quelle dell'ambito industriale (per una quota di poco superiore al 57%), si osserva nuovamente uno scivolamento verso un più ristretto coinvolgimento in azioni multiple (47,5%) seppur in maniera più attenuata. Il 2013, invece, si era caratterizzato per un andamento di tutt'altro tipo, con una significativa quota di imprese del terziario che hanno attivato più di un intervento formativo (62,5%).

Orientando l'attenzione sul settore manifatturiero si osserva, in primo luogo, una netta inversione di tendenza nell'ambito del settore alimentare, che nel 2012 mostrava una forte predominanza di imprese coinvolte in più di un'azione formativa (69,2%), mentre nel biennio successivo il rapporto risulta rovesciato, con oltre l'80% delle imprese raggiunte che ha beneficiato di un solo corso. Due settori trainanti nel contesto regionale, come metalmeccanica e metallurgia, hanno invece ridotto il coinvolgimento formativo delle proprie imprese nel corso del biennio: la metallurgia registra il calo più evidente passando dal 59,4% di imprese coinvolte in azioni multiple nel 2012, al 39,1% nel 2014 (ben 20 punti percentuali). La meccanica registra invece un decremento leggermente più contenuto passando dal 55,2% del 2012 al 40,0% del 2014.

Di segno opposto, invece, sono i dati riferiti al settore chimico: nel 2012 le due modalità di coinvolgimento nelle azioni si equivalevano mentre nel biennio successivo le imprese coinvolte in più di un'azione formativa prevalgono in maniera decisa raggiungendo il 75% nel 2013 (con però solo 4 imprese raggiunte) ed il 71,4% nel 2014, questo a testimonianza di processi di apprendimento continuo mediamente più strutturati sviluppati dalle imprese di questo settore. Su questa linea, come riportato anche in precedenza, si collocano anche le industrie ceramiche, senza tuttavia generare una discontinuità rispetto al 2012, in cui già due imprese su tre erano state coinvolte in azioni multiple. Il prevalente coinvolgimento formativo in azioni multiple, infine, caratterizza anche settori meno rappresentati come quello delle industrie del legno e quello delle imprese conciarie, che nel 2014 raggiungono rispettivamente il 75,0% delle imprese raggiunte ed il 66,7%.

Per quanto riguarda il settore dei servizi, infine, nell'ambito del commercio prevalgono leggermente le imprese coinvolte in azioni multiple (52,5% nel 2014), riducendo leggermente la quota registrata nel 2012. Nel settore denominato "attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese, servizi di ricerca, selezione" a cui si possono ricondurre in generale le società che si occupano di servizi alle imprese, l'inversione di tendenza rispetto al 2012 è decisa e porta la quota di imprese attive su interventi multipli dal 63,6% del 2012 al 42,9% del 2014.

## Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative

### Introduzione

Il capitolo dedicato ai contenuti e alle caratteristiche delle azioni formative intende analizzare, come di consueto, le caratteristiche delle stesse dal punto di vista dei contenuti dei corsi, del numero di partecipazioni, delle modalità formative e della collocazione temporale del corso. Successivamente sarà approfondita la tematica delle azioni formative mono e pluriaziendali. Rispetto a quanto analizzato nel paragrafo 4.5, in cui si riportano i contenuti e le caratteristiche dell'attività formativa dal punto di vista delle partecipazioni, in questo caso si osserveranno invece le specifiche caratteristiche dell'azione formativa.

---

#### CAPITOLO IN BREVE

---

*Le azioni formative erogate nell'ambito dei sei piani a valere sull'Avviso 4/2014 sono state 588. Se a queste si aggiungono quelle svolte nei due piani Avviso 5/2013, l'ammontare complessivo resta sensibilmente inferiore rispetto a quello registrato nel 2012, con oltre 130 azioni in meno. La composizione delle aule evidenzia, come ormai consuetudine, la tendenza a contenerne le dimensioni, esito ampiamente prevedibile a fronte di una marcata prevalenza di piccole imprese. Rispetto ai precedenti Avvisi, il 2014 amplifica ancor più questa tendenza, con una quota di azioni con 4 partecipanti che supera la metà di quelle svolte.*

*Dal punto di vista territoriale gli esiti sono pressoché i medesimi rilevati in riferimento alle imprese raggiunte, con una prevalenza del territorio bolognese, seguito a debita distanza da Modena, che evidenzia peraltro una netta riduzione della dimensione media delle proprie aule rispetto agli anni passati.*

*Lo scenario finora descritto appare completamente rinnovato rispetto agli anni passati: il crollo della dimensione delle aule deve essere posto a confronto anche con le tematiche formative affrontate. È fin troppo evidente il superamento della logica di formazione "a pioggia", a cui si sostituisce una formazione più mirata a determinati target di lavoratori e verosimilmente associata ad interventi di stampo più specialistico. Questo Avviso si caratterizza soprattutto per la totale scomparsa del tema salute e sicurezza, che fino al 2012 costituiva il prioritario interesse delle imprese, in quanto era ancora consentito utilizzare il canale del Conto di Sistema per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza. La scomparsa di tale tema su questo Avviso si sostanzia in una ripartizione delle quote coperte da altre tematiche: da un lato si consolida la buona diffusione dei temi trasversali per eccellenza (informatica e lingue), dall'altro si evidenzia una fortissima crescita di due temi specifici: gestione aziendale/amministrazione e tecniche di produzione rappresentano i temi su cui le imprese hanno insistito maggiormente a testimonianza di un accresciuto livello di specializzazione degli interventi. Analogamente il riorientamento dei contenuti formativi genera una crescente attenzione anche per un tema tipicamente affrontato dalle imprese più strutturate attraverso il Conto Formazione: si tratta delle abilità personali che molto più che in passato diventano oggetto di attenzione anche per realtà più piccole.*

*Anche per quanto attiene alle modalità formative con cui sono stati erogati i corsi si registrano alcune discontinuità rispetto al passato. Si assiste ad una sensibile riduzione dell'aula corsi interna, parzialmente bilanciata da una crescita dell'aula corsi esterni, tipicamente associata ad interventi erogati al di fuori del contesto aziendale, promossi da centri specialistici o dagli stessi soggetti formativi che organizzano le sessioni interaziendali. Le modalità didattiche più prettamente innovative confermano la crescita registrata nelle precedenti rilevazioni, come nel caso del coaching e, nel caso del training on-the-job, che riportano un deciso incremento nell'impiego, analogamente a quanto riscontrato per l'action learning.*

*Come detto l'inversione di tendenza più rilevante riguarda il livello di specializzazione degli interventi: le azioni di livello avanzato e specialistico incrementano esponenzialmente la propria presenza, arrivando a coprire ben oltre la metà delle azioni erogate, in nettissima discontinuità rispetto agli anni precedenti.*

*Per quanto riguarda, infine, il tema dell'interaziendalità, si sottolinea un leggero calo rispetto agli anni passati con una quota di azioni interaziendali che si mantiene prossima al 20% in ragione delle indicazioni promosse dal bando. D'altronde si tratta di una modalità che non sempre si sposa con l'esigenza di personalizzazione di cui verosimilmente necessitavano i molti interventi specialistici erogati, e non sorprende quindi un esito di questo tipo.*

## 6.1 - Le azioni formative

Le azioni formative concluse nei piani a valere sull'avviso 4/2014 sono stati 588. Se a queste si uniscono quelle portate a termine nei due piani realizzati nell'ambito dell'avviso 5/2013 l'ammontare sale ad 853, per un valore comunque inferiore al 2012 in cui le azioni svolte risultavano 987. Come noto il 2012 risentiva ancora del modello organizzativo degli avvisi a due scadenze, mentre a partire dal 2013 si è assistito al passaggio ad un'unica scadenza annuale. Pertanto è coerente sommare i valori relativi alle due annualità più recenti, in quanto rientranti all'interno di 8 piani formativi complessivamente realizzati nel biennio, analogamente a quanto svolto in riferimento alle due scadenze per la presentazione dei progetti, previste dall'avviso 4/2012.

La composizione delle aule formative evidenzia, come di consueto, una spiccata predilezione per gruppi d'aula contenuti, ampiamente giustificabile a fronte di diversi aspetti già noti: in primo luogo i vincoli progettuali derivanti dai requisiti minimi per l'ammissibilità dei progetti, indicati nel testo del bando, inducono i soggetti proponenti a modulare il coinvolgimento di imprese e lavoratori in funzione del rispetto di determinati parametri. Inevitabilmente ciò può generare alcuni effetti anche dal punto di vista della popolosità dei gruppi aula, generando in alcuni casi l'effetto di una riduzione dimensionale.

D'altro canto la stessa tipologia dimensionale delle imprese coinvolte, al di là del reinnalzamento della dimensione media delle beneficiarie, rilevato negli ultimi avvisi, non rende agevole la strutturazione di gruppi d'aula estremamente numerosi, dal momento che molte aziende contano un numero di dipendenti che non raggiunge la doppia cifra.

Il 2014 si distingue dalle precedenti annualità in quanto la quota di azioni con quattro partecipanti supera il 50%, per un valore mai raggiunto nei tre anni precedenti. All'interno di questa tipologia di azioni risiedono anche i casi in cui è ammessa la partecipazione di un numero inferiore a quattro lavoratori. È il caso di azioni erogate prevalentemente mediante modalità didattiche non convenzionali, come il *coaching* o l'affiancamento<sup>17</sup>. Superiore ai valori rilevati nelle precedenti annualità è anche il gruppo d'aula da 5 a 10 partecipanti, mentre sono quasi del tutto scomparse le azioni che prevedono il coinvolgimento di oltre dieci lavoratori.

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

PARTECIPAZIONI	2012		2013		2014	
	N	%	N	%	N	%
4 partecipazioni	450	45,6	124	46,8	304	51,7
Da 5 a 10 partecipazioni	433	43,9	124	46,8	278	47,3
Da 11 a 20 partecipazioni	89	9,0	17	6,4	6	1,0
Più di 20 partecipazioni	15	1,5	0	0,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>987</b>	<b>100,0</b>	<b>265</b>	<b>100,0</b>	<b>588</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La suddivisione territoriale delle azioni formative erogate evidenzia la decisa prevalenza della provincia di Bologna con oltre il 22% degli interventi conclusi. Segue, abbastanza distanziata, la provincia di Modena, con poco meno del 18% delle azioni complessivamente erogate. Questi due territori, come noto, sono stati gli unici assieme a Reggio Emilia ad essere teatro di interventi formativi anche nel 2013. Ciò consente quindi di delineare anche la tendenza triennale dal punto di vista della numerosità dei gruppi d'aula (Tav. 7.3). A Bologna la numerosità delle partecipazioni per azione è mediamente superiore a quella rilevata nella maggior parte degli altri territori, in ragione del fatto, peraltro, che la dimensione media delle imprese raggiunte è maggiore rispetto agli altri contesti. Oltre il 60% delle azioni erogate ha coinvolto da 5 a 10 partecipanti, a cui si aggiunge un 2,3% costituito dalle azioni con più di 10 lavoratori formati. Si tratta di una delle quote più alte di azioni con più di 4 partecipazioni, seconda solamente al caso di Forlì-Cesena, non

<sup>17</sup> Si riporta quanto indicato nelle Linee guida dell'Avviso 4/2014: "(...) nel solo caso in cui un'azione formativa sia effettuata con l'utilizzo prevalente delle modalità formative dell'affiancamento e del coaching il numero minimo di partecipanti può essere inferiore a 4, se inizialmente previsto nella progettazione di periodo e nella scheda (...)".

nuova nell'andare controtendenza dal punto di vista della numerosità d'aula. Già nel 2012, infatti, si segnalava su quel territorio la presenza di molte azioni con un numero di partecipazioni nettamente superiore alla media. Anche nell'anno 2014 questa tendenza, seppur attenuata come del resto in tutte le province, è confermata alla luce della quota rilevante di azioni formative con più di 4 partecipazioni sia nella classe 5-10 partecipazioni (72,5%), sia in quella 11-20 (2,5%).

Modena conferma la propria attitudine formativa anche nel 2014, segnalando però una significativa discontinuità rispetto al passato: la quota di azioni con gruppo d'aula minimo crescono sensibilmente fino a coprire quasi il 63% di quelle erogate. Rispetto al passato, inoltre, scompaiono del tutto le azioni con un numero di partecipazioni compreso tra 11 e 20 e, ovviamente, anche i gruppi d'aula ancora più numerosi, che avevano caratterizzato una delle azioni svolte in territorio modenese nell'ambito dell'avviso 4/2012.

La provincia di Reggio Emilia, invece, ha coperto nel 2014 il 10,4% delle azioni erogate, non prevedendo interventi con più di dieci partecipanti; rispetto alla rilevazione riferita all'avviso 5/2013 si assiste ad un incremento nella dimensione media delle classi, che genera un livellamento fra la classe "4 partecipazioni" e quella "da 5 a 10 partecipanti", mentre nel 2013 quasi il 60% delle azioni svolte non superava le 4 partecipazioni. Nel 2012, analogamente a molte altre realtà territoriali, erano presenti anche un paio di azioni con oltre dieci partecipazioni, seppur in maniera molto più ridotta rispetto a tutti gli altri territori.

Proprio in merito agli altri contesti territoriali, si conferma in molti casi la sensibile riduzione nella dimensione media dei gruppi d'aula, testimoniata dalla frequente prevalenza di azioni con 4 o meno partecipazioni: a Piacenza la miniaturizzazione delle classi appare molto evidente tanto che addirittura il 78,6% delle azioni erogate non supera le 4 partecipazioni. Molti altri territori si mantengono anch'essi al di sopra del 60%, tra cui si segnalano, oltre alla già citata Modena (62,9%), Rimini (65,2%) e Parma (63,1%). Due territori poco rappresentati in termini di azioni erogate come Ferrara e Ravenna, si segnalano però per essere gli unici, assieme alle già citate Bologna (in tre casi) e Forlì-Cesena, ad avere realizzato azioni con oltre 11 partecipazioni.

I dati relativi alla numerosità delle partecipazioni per azione descrivono quindi uno scenario del tutto rinnovato rispetto agli anni passati, con un crollo nella dimensione media delle aule che deve essere inevitabilmente posto a confronto anche con le tematiche formative affrontate. È fin troppo evidente il superamento della logica di formazione "massiva", rivolta a larghe porzioni della compagine aziendale, a cui subentra una riduzione dei gruppi aula, verosimilmente associata anche ad una specializzazione degli interventi. In termini puramente numerici è davvero considerevole lo scarto rispetto al 2012, quando le oltre 100 azioni con più di 10 partecipazioni rappresentavano oltre il 10% di quelle erogate. La scomparsa della formazione sulla sicurezza, che a partire dall'Avviso 5/2015 non è più finanziabile nell'ambito del Conto di Sistema – se non per tematiche non obbligatorie a norma di legge – ha inevitabilmente impattato sulla dimensione delle aule. Se nel 2013 il campione limitato d'impresе raggiunte e forse anche i territori coinvolti hanno consentito di mantenere sopra il 6% la quota di azioni con più di 10 partecipanti, nel 2014 tale quota crolla all'1%, in virtù dai soli sei interventi formativi sopradescritti.

**Tav. 6.2 - Azioni formative per numero di partecipazioni, anno e Provincia operativa** (composizione percentuale di colonna)

PROVINCIA OPERATIVA	2014				Totale
	Numero di partecipazioni per azione			Totale	
	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni		
Bologna	15,8	28,4	50,0	22,1	
Ferrara	5,3	8,6	16,7	7,0	
Forlì-Cesena	3,3	10,4	16,7	6,8	
Modena	21,7	14,0	0,0	17,9	
Parma	13,5	8,6	0,0	11,1	
Piacenza	14,5	4,3	0,0	9,5	
Ravenna	6,3	8,6	16,7	7,5	
Reggio Emilia	9,9	11,2	0,0	10,4	
Rimini	9,9	5,8	0,0	7,8	
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Come già anticipato nelle righe precedenti, il 2014 costituisce la tappa conclusiva di un processo di progressiva riduzione delle attività formative connesse al tema salute e sicurezza, che già nel 2013 avevano registrato un crollo verticale. La completa scomparsa della formazione sul tema sicurezza si traduce in una ripartizione delle quote coperte da altre tematiche; in modo per certi versi inaspettato, le aree tematiche che negli anni scorsi risultavano le più affrontate dopo la sicurezza – informatica e lingue *in primis* – non risultano le più richieste nel 2014, cedendo passo a temi che molto spesso erano di limitato interesse per le imprese beneficiarie del Conto di Sistema. Gestione aziendale ed amministrazione, unitamente alle tecniche di produzione, raggiungono una quota di azioni attivate superiore al 21%, mentre fino al 2012 il loro impatto sul totale delle azioni erogate era poco più che residuale, tanto da rappresentarne rispettivamente l'8,8% ed il 5,4%. Nel campione ristretto riferito al 2013 i dati non mutano in maniera sostanziale, se non per un leggero incremento dal punto di vista delle tecniche di produzione (13,2%). La crescita esponenziale nell'attenzione rivolta a questi due temi suggerisce una specializzazione degli interventi che non aveva mai caratterizzato le azioni formative erogate nell'ambito degli Avvisi. Si può facilmente intuire come all'interno di queste due macro-aree tematiche risiedano interventi dedicati all'implementazione di *software* specialistici, su cui molte imprese anche di piccole dimensioni hanno investito molto in anni recenti: si va da *software* gestionali finalizzati a gestire i flussi produttivi a sistemi informatici maggiormente legati alla gestione del parco clienti (es. CRM). D'altronde non esulano dal tema della gestione aziendale anche i corsi legati ai processi di riorganizzazione in linea con il modello *lean*, strada anch'essa intrapresa da molte aziende seppur con livelli d'approfondimento anche molto differenziati.

Come detto i temi tradizionalmente più esplorati dopo la sicurezza sono sempre stati informatica e lingue: nel 2014 l'attenzione al rafforzamento e al consolidamento delle competenze linguistiche rimane elevata, tanto che la quota del 15,6% di azioni dedicate al tema testimoniano un incremento di oltre due punti percentuali rispetto al 2012. Risente di un calo, invece, il tema dell'informatica (12,6%), che se intesa in termini di competenze di base ha forse risentito del progressivo orientamento alla specializzazione tecnica degli interventi promossi nel 2014. Analogamente appare in riduzione il tema delle abilità personali, che nel campione ristretto del 2013 aveva addirittura sfiorato il 20% delle azioni erogate, mentre nel 2014 crolla all'8,7%. Si tratta di un tema, peraltro, su cui non è semplice sviluppare riflessioni fondate su dati oggettivi. Sicuramente un aspetto che non deve essere sottostimato è costituito dalla personalizzazione degli interventi formativi, che in molti casi riescono ad essere modellati con maggiore precisione nell'ambito del Conto Formazione, mentre i meccanismi di funzionamento del Conto di Sistema spesso si scontrano con l'opportunità di innalzare il livello specialistico dei corsi. Indubbiamente l'inversione di tendenza evidenziata in questo avviso è significativa, ma sembra orientare la specializzazione degli interventi da un punto di vista prettamente tecnico, a discapito della formazione sulle cosiddette *soft skills*.

Si segnala, inoltre, un deciso balzo in avanti per quanto attiene al tema del *marketing* e delle vendite, che tradizionalmente ha rappresentato un aspetto marginale nelle attenzioni formative delle imprese, quantomeno con riferimento ai piani del Conto di Sistema. Già preannunciata dai dati riferiti al 2013, che associavano al *marketing*/vendite il 12,1% delle azioni erogate, la crescente attenzione al tema si sostanzia in una quota pari al 15% delle azioni complessivamente erogate sui sei piani del 2014.

La sicurezza e salute sul luogo di lavoro non è il solo tema ad aver subito un netto calo nelle azioni promosse, poiché la medesima tendenza si rileva per il tema della qualità, a cui si ascrivevano probabilmente anche molte azioni riconducibili alla sicurezza, che i soggetti proponenti hanno rimosso dalle proprie priorità progettuali.

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

TEMATICA FORMATIVA	2014			
	Numero di partecipazioni per azione			
	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni	Totale
Abilità personali	5,9	11,2	33,3	8,7
Contabilità, finanza	2,3	3,6	0	2,9
Gestione aziendale, amministrazione	21,4	22,3	33,3	21,9
Impatto ambientale	0	0	0	0
Informatica	12,8	12,6	0	12,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0	0	0	0
Lingue	13,8	17,6	16,7	15,6
Marketing vendite	19,1	10,4	16,7	15
Qualità	2,6	1,4	0	2
Sicurezza sul luogo di lavoro	0	0	0	0
Tecniche di produzione	22	20,9	0	21,3
Altro	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Le composizioni d'aula suggeriscono alcune altre specificità di cui è opportuno rendere conto (Tav. 7.6). I gruppi d'aula più numerosi si associano soprattutto al tema delle abilità personali (60,8% 5-10 partecipanti e 3,9% 11-20 partecipanti), a testimonianza di quanto già ipotizzato nelle righe precedenti, cioè di un livello di specializzazione e personalizzazione degli interventi legati alle *soft skills* non particolarmente elevato. Sono invece caratterizzati da classi più ridotte i corsi dedicati al *marketing*/vendite, a testimonianza di una maggiore personalizzazione dei percorsi erogati, talora associati anche a modalità didattiche non convenzionali e, un po' a sorpresa, il tema della qualità. Negli anni passati la formazione sulla qualità è stata tipicamente associata a gruppi d'aula numerosi, che comprendevano quote ampie degli organici aziendali. La trasversalità dei contenuti esplorati giustificava questo andamento, che tuttavia nel 2014 si è scontrato con una nettissima contrazione delle azioni dedicate al tema ed è quindi poco significativo il fatto che anche i gruppi d'aula siano principalmente di piccole dimensioni. Contabilità e finanza, oltre al tradizionale tema delle lingue straniere, evidenziano invece una partecipazione per azione superiore alla media: nel primo caso il 58,8% delle azioni erogate ha coinvolto più di 4 partecipanti, mentre per quanto riguarda le lingue la quota supera il 54%.

Anche per quanto attiene alle modalità formative si osservano diverse significative discontinuità rispetto agli anni passati. La tradizionale modalità d'aula ha da sempre rappresentato la tipologia ampiamente più utilizzata dalle imprese, tale da caratterizzare nel 2012 e nel 2013 oltre sei azioni su dieci. Nel 2014 la quota di azioni erogate in aule corso interne crolla in modo verticale, arrivando al 39,3%, solo in parte controbilanciata dal 18,9% raggiunto dall'aula corsi esterna, che tradizionalmente rivestiva un ruolo abbastanza marginale. Il maggior peso rappresentato da quest'ultima potrebbe essere ricondotto ad un incremento dell'interaziendalità ma, come vedremo, i dati a disposizione vanno in tutt'altra direzione. Più probabilmente la crescita di azioni svolte in aula corsi esterna testimonia come non di rado le imprese si siano recate presso altre strutture per svolgere gli interventi formativi programmati, verosimilmente anche presso centri specializzati. Come vedremo, ciò è del tutto coerente con l'incremento della quota di interventi specialistici evidenziata da questo avviso, tracciando una netta discontinuità rispetto agli anni passati.

Lo sforzo e l'orientamento verso modalità didattiche innovative, intrapreso negli anni scorsi, approda quindi ad una piena maturazione: il *coaching* caratterizza il 15,6% delle azioni erogate. Questa modalità didattica è quasi sempre adottata in gruppi d'aula di dimensioni contenute, tanto che oltre l'84% dei corsi svolti in tale modalità ha previsto la partecipazione di quattro o meno lavoratori (Tav. 7.12). Come indicato in precedenza, per le azioni che adottano la modalità *coaching* in misura prevalente è consentito, nell'ambito dell'Avviso 4/2014, strutturare un gruppo d'aula anche inferiore alle quattro partecipazioni. Analogamente, anche l'affiancamento beneficia di questa opportunità generando anche in questo caso l'effetto di un deciso innalzamento della quota di ore erogate in affiancamento e *training on the job*. Si

segnala, inoltre, che l'incremento della quota dedicata alle modalità didattiche innovative era cresciuta sensibilmente già nei due piani a valere sul 5/2013, anche in questo caso stimolata in parte dall'opportunità di creare gruppi aula inferiori alle quattro partecipazioni. L'*action learning* detiene una quota di azioni formative pari al 14,1%, anche in questo caso in crescita rispetto agli anni precedenti. Diversamente dal *coaching*, l'*action learning* non presenta una netta associazione con i gruppi d'aula minori, tanto che oltre il 43% delle azioni realizzate in tale modalità ha coinvolto oltre quattro partecipanti, ed in un caso anche oltre i dieci. Mediamente più piccoli appaiono invece i gruppi d'aula in cui la modalità formativa prevalente è l'affiancamento/*training on the job*, con il 62% delle azioni che ha coinvolto quattro o meno partecipanti.

**Tav. 6.4 - Azioni formative per numero di partecipazioni, anno e modalità formativa (composizione percentuale di colonna)**

MODALITA' FORMATIVA	2014				Totale
	Numero di partecipazioni per azione			Totale	
	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni		
Aula corsi interna	32,9	46,4	33,3	39,3	
Aula corsi esterna	11,5	26,3	50,0	18,9	
Affiancamento - training on the job	14,5	9,7	0,0	12,1	
Action learning	15,5	12,6	16,7	14,1	
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,0	0,0	0,0	0,0	
Coaching	25,7	5,0	0,0	15,6	
Partecipazione a convegni - seminari	0,0	0,0	0,0	0,0	
Partecipazione a convegni - seminari - workshop - interni	0,0	0,0	0,0	0,0	
Partecipazione a convegni - seminari - workshop - esterni	0,0	0,0	0,0	0,0	
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Come già anticipato nelle righe precedenti, il 2014 ha mostrato un'enorme inversione di tendenza dal punto di vista del livello dei corsi. La specializzazione degli interventi è forse stimolata anche dalla priorità indicata dal bando, che promuoveva un adeguato livello d'integrazione e specializzazione dei piani formativi presentati su un numero massimo di tre delle tipologie ed aree tematiche previste dall'Avviso. Ciò ha indotto i soggetti proponenti a orientare l'attenzione su specifiche aree tematiche, legate in particolare all'innovazione di prodotto/processo e all'innovazione organizzativa. Ciò ha verosimilmente prodotto l'effetto di una maggior specializzazione degli interventi, uscendo dalla consueta erogazione "a pioggia" e prevalentemente di livello base che ha caratterizzato le scorse annualità. In termini numerici questa tendenza si traduce in una quota di azioni di livello avanzato, pari al 34,4%, a cui si sommano le 114 azioni di livello specialistico che rappresentano il 19,4% del totale. Relativamente a queste ultime si segnala inoltre una distinzione rispetto agli altri livelli, legata alla dimensione del gruppo aula, che risulta mediamente superiore. Alla luce di quanto riportato si sottolinea quindi una forte riduzione delle azioni formative di livello base, che persistono nell'essere prioritariamente rivolte a gruppi d'aula di piccole dimensioni.

## 6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi

Il tema della formazione interaziendale, anche nelle precedenti edizioni di questo rapporto, ha offerto diversi spunti di riflessione relativamente alla cosiddetta cooperazione aziendale nei processi formativi. La propensione alla condivisione di percorsi formativi tra un'azienda e l'altra è infatti soggetta ad una serie di dinamiche ben note che ne condizionano la definizione contenutistica. In primo luogo occorre sottolineare che i dati a disposizione non consentono, evidentemente, di definire con precisione in che misura le azioni interaziendali coinvolgano lavoratori di aziende a tutti gli effetti distinte e quanto, invece, all'interno del monte ore interaziendale risiedano percorsi formativi che coinvolgono aziende dello stesso gruppo o con dinamiche societarie che rendono il corso, nella sostanza, un'iniziativa del tutto assimilabile ad un intervento monoaziendale.

Posta questa necessaria precisazione, si sottolinea come i vincoli progettuali derivanti dai requisiti minimi posti dai bandi abbiano anch'essi condizionato anche l'ammontare di ore formative erogate in modalità pluriaziendale. La necessità di soddisfare i requisiti richiesti induce i soggetti proponenti ad introdurre un numero di interventi interaziendali non sempre coerente con le richieste delle imprese e l'apertura a interventi di questo tipo appare molto differente, come vedremo, tra un territorio e l'altro. D'altronde, se fino al 2013 si è assistito ad una crescita numerica degli interventi interaziendali promossi, il 2014 delinea un leggero calo da questo punto di vista.

**Tav. 6.5 - Azioni formative mono-pluriaziendali per anno (dati assoluti, composizione percentuale)**

AZIENDE MONO PLURIAZIENDALI	2014	
	N	%
Azioni monoaziendali	472	80,3
Azioni pluriaziendali	116	19,7
<b>Totale</b>	<b>588</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Il dato non sembra affatto in contrasto con quanto indicato nel paragrafo precedente in relazione alla tipologia di interventi formativi promossi. Come detto si è assistito ad una crescente specializzazione delle attività di *training* che verosimilmente si associa ad una personalizzazione dei progetti che, per questa ragione, appaiono prioritariamente rivolti a singole aziende. Non di rado, infatti, la principale difficoltà nello strutturare percorsi formativi interaziendali è legata proprio al livello di specializzazione che gli stessi possono raggiungere, tanto che spesso si è assistito ad un proliferare di percorsi su temi trasversali e, in generale, di livello base, tali da essere facilmente estendibili a tipologie d'impresa anche molto differenti tra loro.

Dal punto di vista territoriale i dati a disposizione mostrano alcune tendenze legate alla propensione all'interaziendalità manifestata dalle imprese dell'Emilia-Romagna. Bologna rappresenta la provincia più attiva in questo senso, promuovendo oltre il 29% delle azioni pluriaziendali svolte nell'ambito dell'Avviso 4/2014; se questo esito è giustificato ovviamente anche dalla prevalenza raggiunta dal capoluogo regionale dal punto di vista delle azioni complessivamente erogate, d'altronde anche sulle 130 azioni svolte a Bologna nel 2014 la quota di interventi pluriaziendali non è secondaria, pari ad oltre il 26,2% (Tav. 7.22). Meno impattante in termini di azioni complessivamente svolte, ma ancor più significativa in termini di attitudine all'interaziendalità, risulta invece la provincia di Ravenna, che a fronte di 44 azioni erogate ne ha previste in modalità interaziendale ben 15, per una quota pari al 34,1%. Da questo punto di vista si tratta di tendenze del tutto contingenti, che dipendono dalla tipologia di aziende coinvolte nei diversi progetti ed appare un po' forzato definire a priori la propensione all'interaziendalità da parte di un territorio. In linea generale tutte le province emiliano-romagnole, eccetto Ravenna, Bologna e Piacenza, hanno ridotto la quota di azioni pluriaziendali, con un livello particolarmente basso della provincia di Parma per effetto probabilmente anche della tipologia d'impresa prevalente in quel contesto: non è raro che le diverse industrie alimentari presenti in quel territorio, specie quelle afferenti al Consorzio del Prosciutto di Parma, non riconoscano un valore aggiunto nella cooperazione aziendale, ma che anzi la formazione monoaziendale sia preferibile per acquisire vantaggio competitivo nei confronti di aziende che spesso realizzano prodotti sostanzialmente identici a pochissimi chilometri di distanza.

La ricerca del vantaggio competitivo è quindi, in alcuni casi, in netto contrasto con l'opportunità di condividere percorsi formativi comuni su temi chiave per lo sviluppo dell'azienda. A questo proposito è interessante orientare la riflessione verso le tematiche formative maggiormente esplorate in chiave interaziendale. In primo luogo si sottolinea come anche dalla prospettiva pluriaziendale i temi prevalenti siano la gestione aziendale/amministrazione e le tecniche di produzione, che insieme raccolgono quasi la metà delle azioni interaziendali. Anche su valori relativi all'interaziendalità è molto forte l'impatto derivante dalla completa scomparsa del tema salute e sicurezza. Abilità personali e lingue si prestano più di altre tematiche ad essere affrontate anche in un contesto interaziendale, come dimostra il fatto che la quota di

azioni dedicate è superiore rispetto a quanto si rilevi in riferimento alle sole azioni monoaziendali. I corsi sulle abilità personali, nello specifico, sono svolti in modalità pluriaziendale in oltre un quarto dei casi. Viceversa, il tema dell'informatica è invece prioritariamente svolto in ambito monoaziendale per una quota pari al 13,5% di azioni interaziendali.

**Tav. 6.6 - Azioni formative mono-pluriaziendali per anno e tematica formativa (composizione percentuale di riga)**

TEMATICA FORMATIVA	2014		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale
Abilità personali	74,5	25,5	100,0
Contabilità, finanza	94,1	5,9	100,0
Gestione aziendale, amministrazione	76,7	23,3	100,0
Impatto ambientale	0,0	0,0	0,0
Informatica	86,5	13,5	100,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,0	0,0	0,0
Lingue	77,2	22,8	100,0
Marketing vendite	85,2	14,8	100,0
Qualità	83,3	16,7	100,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,0	0,0	0,0
Tecniche di produzione	79,2	20,8	100,0
Altro	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>80,3</b>	<b>19,7</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Un'altra prospettiva da cui si possono trarre alcuni spunti di riflessione rimanda alla classificazione Orfeo per classe d'attività formativa. Come nelle precedenti annualità i dati a disposizione devono essere considerati al netto di una significativa quota di azioni genericamente associate alla classe d'attività formativa denominata "varie". L'analisi è quindi circoscritta soltanto ad una parte delle azioni svolte nell'ambito dell'avviso 4/2014 e la disamina risulterà inevitabilmente parziale. Meccanica/metallurgia e distribuzione commerciale appaiono come le due classi d'attività formativa più orientate verso l'interaziendalità, oltre a rappresentare anche quelle in generale più esplorate, con una quota di azioni dedicate pari rispettivamente al 27,9% ed all'11,7% (Tav. 7.28). Se nel caso della metallurgia la quota sul totale delle interaziendali è più contenuta, pari al 21,6%, per quanto concerne la distribuzione commerciale la percentuale di azioni interaziendali è invece pari al 15,5% di quelle erogate in tale modalità. Relativamente alle altre classi d'attività formativa, invece, il numero di azioni ad esse associate è molto limitato e suggerisce pochi spunti di riflessione.

Anche con esclusivo riferimento alle azioni interaziendali (Tav. 7.30) la consueta predominanza della modalità d'aula appare in deciso calo rispetto a quanto rilevato nei precedenti avvisi, soprattutto per quanto riguarda l'aula corsi interna. A bilanciare questo decremento contribuiscono le svariate azioni svolte in aula corsi esterna in cui lavoratori di aziende differenze sono riuniti, solitamente, presso le strutture dei soggetti formativi titolari dei piani; queste azioni costituiscono oltre il 23% delle azioni complessivamente erogate con partecipanti provenienti da più aziende. Se sul totale degli interventi interaziendali, rispetto agli anni passati la quota appare in aumento, considerando esclusivamente i 111 interventi formativi svolti in aula corsi esterna, solo nel 24,3% dei casi si è trattato di azioni pluriaziendali, quando nei due anni precedenti tale quota era nettamente superiore al 40%.

D'altronde anche in ambito interaziendale l'interesse verso forme di didattica innovativa appare sensibilmente in incremento rispetto al passato: affiancamento/*training on the job*, *action learning* e *coaching*, coprono tutte quote superiori al 10%. Rispetto agli anni passati, in cui a fasi alterne avevano raggiunto quote discrete sia l'*action learning*, sia il *coaching*, nel 2014 il livello di didattica "non convenzionale" è significativo per tutte e tre le modalità sopraindicate, con un incremento rilevante soprattutto per quanto riguarda l'affiancamento/*training on the job*. Non a caso le tematiche formative più esplorate nell'ambito del 4/2014 – che come detto sono rappresentate da tecniche di produzione e gestione aziendale – meglio si prestano ad una formazione prettamente *on the job*, caratterizzata da un affiancamento nella pratica lavorativa quotidiana.

Si riportano, infine, alcune osservazioni in merito al livello di specializzazione dei corsi erogati; si è già indicato, nel precedente paragrafo, l'evidente innalzamento del livello di specializzazione degli interventi, con un incremento sia del livello avanzato sia di quello specialistico. Solo per dare un'idea della portata di questo rinnovamento, si riporta come nel 2012, nell'ambito di otto piani presentati sulle due scadenze, i corsi di livello avanzato svolti in modalità interaziendale erano solamente 11, a cui si aggiungevano 6 interventi interaziendali di livello specialistico. Nei sei piani presentati sull'Avviso 4/2014, invece, la quota è più che triplicata. Se nel complesso delle azioni erogate la quota di interventi superiori al livello base appare ben superiore al 50%, per quanto concerne i corsi interaziendali il livello cala leggermente ma si mantiene sempre al di sopra della metà delle azioni svolte. Rispetto alle azioni monoaziendali, tuttavia, si assiste ad una netta inversione di tendenza, con una prevalenza del livello specialistico (29,3%) rispetto all'avanzato (22,4%), che invece risulta decisamente più ricorrente in ambito monoaziendale. Non a caso meno del 13% delle azioni di livello avanzato risulta erogata in modalità interaziendale, ben al di sotto della media generale (pari a poco meno del 20%) ed in deciso calo anche rispetto al 2012. Viceversa, per gli interventi di livello specialistico si riscontra una sostanziale stabilità rispetto al 2012, con circa il 30% delle azioni di tale livello erogate in modalità pluriaziendale (Tav. 7.37).

## Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa

### Introduzione

La formazione continua richiede un percorso di programmazione che si sviluppa adattivamente nel tempo in ragione delle strategie aziendali, e non può essere valutata solamente alla luce di informazioni relative ad un singolo momento di tale percorso. Lo stesso investimento in conoscenze sul singolo lavoratore non può essere visto come un fatto episodico, ma come un'azione di accompagnamento per tutta l'esperienza lavorativa.

Pertanto un punto rilevante dei rapporti finora realizzati concerne la verifica dell'esistenza di traiettorie coerenti nel tempo che consentono di comprendere se le aziende operano in un contesto formativo che ha una strategia di continuità o se, invece, ogni intervento è "a sé stante", senza un programmatico accesso alle opportunità del Conto di Sistema.

In altre parole, con riferimento alle aziende ed ai lavoratori coinvolti nei tre Avvisi più recenti, quelli del periodo 2012-2014, cercheremo di individuare quanti di loro hanno fatto formazione in almeno due Avvisi – circostanza che segnala un'evidente ricorsività degli interventi – e quanti solo in uno<sup>18</sup>, suggerendo un approccio più contingente. Tramite questa metodologia di indagine, ripetuta nelle successive edizioni di questo rapporto di ricerca, intendiamo scorgere strategie formative programmate e sviluppate nel tempo, atte ad instaurare un meccanismo di formazione professionale continuativo, che favorisca l'incremento del patrimonio di conoscenze delle aziende e dei lavoratori in un contesto adattivo di adeguamento continuo. Come di consueto, la disponibilità di dati longitudinali consentirà di collocare meglio le evidenze desunte dai dati più aggiornati nel quadro di traiettorie tracciate dall'azione del Fondo dai suoi esordi ad oggi. Naturalmente, essendo le imprese aderenti al Fondo libere di attivare percorsi formativi attraverso molteplici canali di finanziamento, una valutazione più completa delle traiettorie formative richiederebbe di disporre del quadro completo degli strumenti messi a disposizione, di cui quello indagato è solo uno dei possibili.

Ovviamente, a parità di risorse investite nei corsi dal Fondo, la continuità formativa è una prospettiva auspicabile ma, se portata oltre ad un limite "fisiologico", potrebbe tradursi in un'eccessiva insistenza sui medesimi attori, impedendo un'altra dinamica altrettanto importante, ovvero il ricambio e la rotazione dei beneficiari, correndo pertanto il rischio di assumere la dimensione di vera e propria barriera all'ingresso di nuovi soggetti nella platea delle imprese propense alla formazione dei dipendenti. Il delicato compito di coniugare il giusto tasso di continuità con la possibilità di conservare la dose ottimale di ricambio è una delle sfide a cui dovrà rispondere il sistema dei Fondi interprofessionali. Non a caso negli ultimi Avvisi analizzati, Fondimpresa individua specifici criteri di salvaguardia atti a garantire un adeguato accesso alle aderenti che non abbiano mai usufruito, dopo il 2006, di questo specifico canale, garantendo in tal modo un ampio margine di ricambio alla platea delle beneficiarie.

---

### CAPITOLO IN BREVE

---

*In sostanziale coerenza con le evidenze passate, la continuità formativa, cioè la propensione a ripetere interventi in più di una edizione degli Avvisi territoriali esaminati con riferimento al triennio 2012-2014, misurata sia sul versante delle imprese sia su quello dei relativi lavoratori, non pare indicare mutamenti di rilievo né per l'intensità, né per le tipologie di aziende e/o lavoratori maggiormente interessati. Nello specifico, circa un'impresa ogni cinque ha usufruito*

---

<sup>18</sup> In questo rapporto si introduce il calcolo della continuità dell'azione formativa, elaborato sia in relazione alle imprese che ai lavoratori, su tre anni invece che solo sugli ultimi due, come era consueto. Il fatto che gli Avvisi relativi al 2013 e 2014 costituiscano di fatto un *unicum* di cui sono nei fatti la prima e la seconda scadenza, rende questa modalità di calcolo del tutto assimilabile a quella sperimentata in passato.

---

*consecutivamente di questo canale di finanziamento negli ultimi tre Avvisi; inoltre circa tre lavoratori su dieci di tali imprese hanno visto riconfermato nel periodo un percorso formativo. Emerge pertanto come si garantiscano su entrambi i versanti ampi margini di ricambio alla platea dei beneficiari evitando pericolosi ingorghi ed ostacoli nell'accesso al training. Osservando la continuità formativa nell'insieme delle imprese, appare evidente, in accordo gli scorsi monitoraggi, come in corrispondenza delle medie dimensioni d'impresa aumentino le percentuali di tale indice, individuando anche in questo senso un vantaggio delle imprese più strutturate. Questo dato rimarca ancora una volta la limitata opportunità di accesso delle piccole imprese nell'usufruire della formazione ed ancor di più segnala la loro oggettiva difficoltà nel muoversi in una traiettoria non episodica ma durevole nel tempo.*

*Al contrario, le imprese più strutturate sembrano avere una consuetudine più puntuale a pensare in prospettiva garantendosi un accesso reiterato nel tempo ai finanziamenti messi a disposizione dal Conto di Sistema anche grazie ad un rapporto con gli Enti di formazione di consuetudine maggiore. Al tempo stesso le beneficiarie che nel corso di uno specifico Avviso si sono distinte per una maggiore attitudine formativa (sviluppando un numero di moduli per Avviso superiore alla media) sono anche più facilmente coinvolgibili in traiettorie prolungate nel tempo.*

*Il profilo dei lavoratori favoriti da percorsi formativi continui individua ancora una volta la medesima configurazione già individuata nel corso del Capitolo 4, che vedeva più favorite le fasce con professionalità impiegate ad alta scolarizzazione.*

*Naturalmente, al contrario, le categorie più svantaggiate sono risultate nuovamente quelle caratterizzate da mansioni esecutive, a bassa scolarità, di origine straniera e con una ridotta anzianità aziendale: uno scenario del tutto corrispondente a quello già tratteggiato nei capitoli precedenti.*

*Ne deriva che anche in questa edizione appare riconfermato, anzi radicalizzato, il quadro interpretativo fino ad ora ricorrente ed emerso anche negli scorsi rapporti di monitoraggio; essi documentavano come le imprese continuino ad alimentare un processo selettivo nella scelta dei soggetti da formare che, come già anticipato nei capitoli precedenti, oltre a tradursi in una minore accessibilità ai corsi – misurata sia come incidenza relativa sulle partecipazioni, sia in termini di ore, oppure di varietà degli stessi contenuti dei moduli – si traduce anche in un gap di opportunità nella continuità temporale del processo formativo.*

---

## **7.1 - La continuità formativa delle aziende**

Per meglio inquadrare le evidenze più recenti, può essere utile una rapida disamina delle risultanze percorse dai dati retrospettivi riguardanti le traiettorie di continuità formativa registrate in passato dalla platea delle beneficiarie. Se ci si sofferma sulla valutazione dell'indice di continuità formativa delle imprese, calcolandolo come il numero di beneficiarie presenti in due Avvisi successivi, si nota come da quattro anni tale parametro segnala che mediamente solo una beneficiaria su cinque, oppure una su quattro (a seconda dell'anno) conferma il proprio impegno formativo in due Avvisi consecutivi e, come mostrato nel rapporto dell'edizione 2009, questo valore si assottiglia notevolmente se si prende in esame un periodo di continuità più lungo nel tempo: se si impone la reiterazione della formazione in tutti gli anni di un lasso temporale di più di due anni, la possibilità di accedere alla formazione in tutti gli anni successivi decresce con l'incremento del numero degli anni. Le traiettorie di continuità formativa in due anni consecutivi sono quindi, in media, un evento relativamente frequente che diventa più raro se si osserva il perdurare dell'azione formativa per un periodo più ampio, sotto il vincolo che essa venga rimodulata per ogni edizione dell'Avviso.

In questo senso sembra che la logica di base di questa modalità operativa del Fondo, orientata ad un sensibile ricambio delle beneficiarie, esprima un'opzione forte in direzione della diffusività degli interventi, sostenendone nel tempo una progressiva estensione verso nuovi soggetti imprenditoriali. Tuttavia, è probabile che se si disponesse di tutte le informazioni relative ai piani ai quali può partecipare ciascuna aderente, attraverso i molteplici canali del Fondo si misurerebbe un indice di continuità formativa più elevato di quanto si potrebbe valutare sulla scorta dei soli Avvisi territoriali.

Venendo ai dati del periodo più recente, delle 884 aziende coinvolte nelle attività formative svolte nel corso degli anni 2012-2014, 190 (pari al 21,4%) hanno fatto formazione in almeno due anni dei tre considerati: un valore non molto diverso da quelli registrati nella serie storica precedente che tuttavia si basava sulla

disamina di bienni e quindi poteva disporre di un periodo di osservazione più breve, circostanza che introduce un elemento di cautela nella comparazione dei dati.

Al di là di queste valutazioni di natura metodologica, resta un'evidente indicazione di tendenza: in primo luogo sembra confermarsi una strategia orientata ad un forte ricambio delle beneficiarie, limitando a poco meno di quarto di esse la possibilità di perdurare l'azione formativa su più Avvisi nel breve termine di un triennio.

Come di consueto, l'analisi dei risultati delle elaborazioni statistiche deve estendersi ai fattori che influenzano il tasso di continuità formativa delle beneficiarie. La determinante di gran lunga più importante, sia per la sua ricorrenza puntuale in corrispondenza di ogni edizione di questo rapporto, sia per l'influenza che ha su altre variabili, è offerta dalla considerazione del ruolo assai rilevante che la dimensione occupazionale dell'impresa esercita sulla propensione aziendale alla continuità formativa. In questa edizione del rapporto, tuttavia, questa tendenza sembra parzialmente appannarsi, in quanto se è vero che le imprese di medio-piccola dimensione (da 50 a 249 dipendenti) si segnalano per un tasso di continuità formativa di parecchi punti percentuali superiore alle imprese micro, nelle classi successive, forse anche per la ridotta numerosità dei casi, la tendenza è poco coerente. Pertanto è più corretto parlare di un vantaggio delle medie dimensioni d'impresa rispetto a quelle minori.

**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	77,7	22,3	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	82,3	17,7	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	72,8	27,2	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	72,9	27,1	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	90,0	10,0	100,0
500 e più dipendenti	50,0	50,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>78,5</b>	<b>21,5</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Questo dato, come già segnalato anche in altre indagini<sup>19</sup>, rimarca ancora una volta la difficoltà delle piccole imprese ad accedere alla formazione, ed ancor di più segnala l'onerosità del muoversi in una traiettoria non episodica ma durevole nel tempo. Al contrario le imprese più strutturate hanno maggiori capacità di azione ed influenza sul mercato della formazione e riescono ad avvantaggiarsi anche sulla possibilità di operare scelte programmate e coerenti nel medio periodo.

Per quanto concerne l'influenza della presenza di una rappresentanza sindacale strutturata, non si riscontrano in questa edizione del rapporto evidenze di una qualsiasi influenza significativa. Si sottolinea invece la conferma di un'ulteriore evidenza che suggerisce l'esistenza di una sorta di circolo virtuoso tra numero di corsi attivati nell'ambito di ogni annualità e assiduità nel tempo del *training* aziendale. Questa affermazione trae il suo fondamento dal fatto che l'indice di continuità espresso dalle beneficiarie che articolano il loro percorso di *training* in più moduli per annualità è doppio rispetto a chi ha individuato un percorso fondato su una singola occasione. Si tratta cioè di aziende che hanno saputo articolare la loro strategia attraverso l'utilizzo delle risorse del Conto di Sistema, attivando per ogni Avviso una pluralità di moduli formativi, differenziando ed articolando in tal modo i contenuti e che, congiuntamente, si sono proiettate in strategie formative ricorrenti nel tempo in un'ottica più sistemica (Tav. 8.24 su cd-rom). Non ci si stupirebbe se in questi casi vi fosse anche una maggiore propensione ad attivare ulteriori percorsi formativi attraverso traiettorie complesse che si avvalgano anche di ulteriori risorse messe a disposizione dal Fondo su altri canali. Se ne può dedurre che quanto più l'azienda è strutturata e si adopera

<sup>19</sup> 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».

nell'investimento formativo, maggiori sono le possibilità di elaborare strategie che sviluppino traiettorie meno discontinue e maggiormente pianificate e coerenti nel tempo. In questa direzione probabilmente non è irrilevante la consuetudine di rapporti frequenti e proficui con gli stessi enti formativi che consentano di sviluppare migliori sinergie tra domanda ed offerta di attività di *training*.

Utilizzando una declinazione dei dati di tipo settoriale (Tav. 8.15 su cd-rom) si segnala un profilo della propensione alla continuità dell'attività formativa piuttosto diversificato: nei servizi e nella ceramica il fenomeno è più radicato della media; piuttosto basso è invece il valore dell'edilizia.

Infine uno sguardo ai dati ripartiti per ambito territoriale consente di affermare che i tassi di continuità più elevati sono quelli registrati a Bologna, Modena, Reggio Emilia e Forlì-Cesena.

## **7.2 - La continuità formativa degli allievi**

La continuità dell'azione formativa naturalmente può essere indagata sotto il profilo dei lavoratori coinvolti in traiettorie che sviluppino nel tempo il percorso di *training*. In particolare, verrà declinato il profilo degli allievi che presentano una situazione di vantaggio nell'accesso alla formazione, in un'ottica di continuità temporale dei progetti formativi.

Anche sotto questa specifica angolazione visuale si possono declinare le medesime argomentazioni sviluppate in precedenza circa l'opportunità di garantire un equilibrio tra la necessità di un ricambio della platea dei formati e l'auspicabile tendenza ad offrire ai lavoratori traiettorie formative prolungate nel tempo.

I dati riferiti alle evidenze più aggiornate indicano come 610 lavoratori su 6.642 (pari al 9,4% del totale dei formati nel triennio in analisi) risultano aver svolto attività formative in più di un'annualità: come nel caso della continuità formativa calcolata sul versante delle imprese si tratta di un valore sostanzialmente in linea con il trend degli ultimi anni, mostrando come nella scelta dei lavoratori da avviare in formazione le imprese abbiano ormai raggiunto da tempo un sostanziale equilibrio tra l'esigenza di garantire il più ampio ricambio di anno in anno della platea dei formati e la necessità di accrescere l'intensità formativa nel tempo su di un nucleo ristretto di lavoratori ritenuti strategici per la valorizzazione del patrimonio di conoscenze aziendali.

Come nel passato, allo scopo di misurare in maniera più adeguata la quota di allievi coinvolti in programmi formativi che abbiano un respiro pluriennale, si può introdurre il calcolo dell'indice di continuità non sul totale degli allievi di tutte le aziende beneficiarie ma, più coerentemente, sul complesso degli organici formati dalle sole imprese che hanno ripetuto la formazione nei due anni consecutivi. Per il periodo in analisi l'indice di continuità così calcolato è risultato prossimo al 27%, un valore in linea con la serie degli ultimi anni, che mostravano oscillazioni del parametro tra il 25% ed il 30%. Questa scala di misura del fenomeno consente di afferrare in modo più puntuale quanto anticipato circa la sistematicità dell'attività formativa che vede riconfermare in formazione quasi tre lavoratori su dieci fra coloro che erano già stati interessati dai corsi svolti in una annualità precedente nell'ambito degli Avvisi relativi al triennio indagato. Questo significa che nel periodo 2012-2014, nelle imprese che hanno aderito a percorsi formativi in più di un Avviso, la probabilità che un lavoratore sia coinvolto in più di un'annualità è superiore ad una su quattro ed inferiore ad una su tre, mentre di converso la quota complementare partecipa ai corsi in una sola annualità e pertanto viene avvicinata di volta in volta garantendo il massimo di ricambio sull'insieme degli organici aziendali.

Per inciso, va chiarito che ciò non esclude che altri meccanismi di investimento in spesa formativa possono essere impiegati per aumentare l'offerta aziendale ai lavoratori attraverso altri canali del Fondo. In questo caso, evidentemente, gli indici di continuità della formazione così calcolati potrebbero risultare superiori a quelli qui presentati sulla base della considerazione delle attività sostenute dai soli Avvisi territoriali.

Tracciando l'*identikit* del profilo degli allievi che appartengono a quel nucleo, piuttosto selezionato, di lavoratori formati in almeno due Avvisi sulle tre annualità analizzate, si coglie ancora una volta una

conferma piena, in misura ancora più netta rispetto al passato, di tendenze che disegnano un vantaggio in termini di traiettorie formative di più lungo periodo, per un segmento ben connotato di lavoratori: si tratta di allievi con un contratto a tempo indeterminato e con un'anzianità aziendale tra 3 e 5 anni, preferibilmente di cittadinanza italiana appartenenti alle coorti centrali d'età, (v. Tavv. 8.27 e 8.36 su cd-rom), in possesso di un titolo di studio di livello superiore (in particolare della laurea), preferibilmente quadri o impiegati direttivi e tecnico-amministrativi. I vantaggi più evidenti valgono soprattutto per gli addetti amministrativi, al *marketing* ed alle vendite, e per la ricerca e sviluppo. Abbastanza scontato è ricordare come questo profilo insiste sulle medesime figure che già nel corso del Capitolo 4 avevamo indicato come le più favorite in termini di accesso ed intensità del *training*.

Naturalmente, al contrario, le categorie più svantaggiate risultano ancora una volta quelle caratterizzate da mansioni esecutive, a bassa scolarità, di origine straniera e con una ridotta anzianità aziendale, uno scenario del tutto corrispondente a quello già tratteggiato nei capitoli precedenti, con riferimento al tema dell'accesso e dell'intensità del *training*.

**Tav. 7.2 - 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	88,0	12,0	100,0
Impiegato direttivo	84,8	15,2	100,0
Impiegato amministrativo e tecnico	89,1	10,9	100,0
Operaio qualificato	97,0	3,0	100,0
Operaio generico	98,4	1,6	100,0
<b>Totale</b>	<b>90,8</b>	<b>9,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Ne deriva che, particolarmente nel corso degli ultimi due Avvisi, appare riconfermato, ed anzi radicalizzato, il quadro interpretativo fino ad ora ricorrente che già negli scorsi rapporti di monitoraggio documentava come le imprese continuino ad alimentare un processo sempre più selettivo nella scelta dei soggetti da inserire in formazione. Questa tendenza, come già anticipato nei capitoli precedenti, oltre a tradursi in una minore accessibilità ai corsi, misurata sia come incidenza relativa sulle partecipazioni, sia in termini di ore o di varietà degli stessi contenuti dei moduli, si traduce anche in un *gap* di opportunità nella continuità temporale del processo formativo. Siamo dunque a rilevare l'esistenza di un circolo virtuoso/vizioso che discrimina tra una fascia piuttosto ristretta numericamente, ma molto caratterizzata professionalmente, di lavoratori più direttamente coinvolti da strategie formative rispondenti a fabbisogni innovativi ed organizzativi dei nuovi scenari competitivi, ed una fascia ampia di figure professionali ai margini di questi processi, sia attualmente sia, probabilmente, in un prossimo futuro.

## Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa

### Introduzione

Nel capitolo seguente verrà approfondito il tema dell'efficacia/efficienza della formazione in termini di scarto 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 che da quello delle ore di corso svolte. La natura fisiologica dello scostamento emerso rimanda a fattori di ordine tecnico-organizzativo e procedurale, che vengono brevemente tratteggiati di seguito.

Nel complesso la perdita di efficienza nelle attività di *training* deriva dalla discontinuità della frequenza ai corsi (fino ai casi estremi di vero e proprio abbandono), fenomeno che mette dunque in evidenza le criticità che le imprese e gli enti di formazione devono affrontare sul piano strategico e organizzativo, e che afferiscono a diversi aspetti: in primo luogo la motivazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell'attività di *training*, seguiti da fattori di ordine logistico, come la modalità e la localizzazione geografica/temporale dei corsi.

Inoltre, non è da escludere che la complessità degli *iter* procedurali per la realizzazione delle attività formative possa produrre perdite di efficacia ed efficienza. Ad esempio, in alcuni precedenti monitoraggi veniva messo in luce, sulla base di approfondimenti di natura qualitativa, la necessità di sostituire d'ufficio alcuni allievi per il ritardo temporale con cui si arrivava a realizzare le attività precedentemente progettate. Tale ritardo rendeva necessaria la modificazione del profilo e del nominativo di potenziali candidati al *training*, a causa del mutamento di condizioni produttive o gestionali contingenti.

È necessario inoltre ricordare come anche elementi afferenti alla sfera personale dei lavoratori (percezione dei corsi e grado di coinvolgimento soggettivo) influenzino la frequenza ai corsi, dunque il loro successo in termini di investimento formativo ed i conseguenti effetti sui processi di innovazione e riorganizzazione aziendale.

Con riferimento a tale contesto di motivazioni, verrà di seguito approfondito il fenomeno della dispersione dell'azione formativa, considerando contemporaneamente due piani di analisi: il primo più strettamente legato alle caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori, e il secondo afferente ad elementi di carattere strutturale, dunque relativi alle aziende coinvolte e alla tipologia di formazione proposta.

---

### CAPITOLO IN BREVE

---

*Le evidenze più recenti ci consegnano un quadro di ulteriore efficientamento del modello formativo degli Avvisi territoriali del Conto di sistema. Nello specifico sia l'indice che esprime il fenomeno della mancata frequenza ai corsi in termini di ore non effettuate rispetto agli obiettivi preventivati, sia l'indice che misura lo scostamento rispetto ai target relativi al numero degli allievi, hanno registrato i livelli minimi nella serie degli ultimi anni; in tale prospettiva il fenomeno sembra avere raggiunto livelli ormai fisiologici difficilmente contenibili ulteriormente.*

*Il quadro analitico non sembra fornire evidenze significative per identificare figure privilegiate o svantaggiate sul terreno della discontinuità nella presenza ai corsi, suggerendo dunque che il fenomeno della dispersione delle ore sia in questo caso indipendente da variabili inerenti la collocazione socio-lavorativa dell'allievo. In buona sostanza si può ritenere che la forte rimodulazione dei corsi, spingendo sulla selezione di profili professionali piuttosto specifici e meno eterogenei che in passato, ha in primo luogo avvantaggiato un consistente abbattimento della dispersione delle ore formative che ha sempre caratterizzato, sebbene in modo residuale, gli scenari degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema. D'altra parte si è favorito lo smaltimento di quei segmenti di lavoratori in cui nel passato si concentravano i maggiori tassi di dispersione formativa, garantendo una più equilibrata erogazione dei corsi a tutti i soggetti. In altre parole la forte selettività degli interventi formativi sulla tipologia dei beneficiari sembra avere favorito una più omogenea partecipazione ai corsi da parte di tutti i lavoratori che verosimilmente in relazione anche alle loro caratteristiche professionali e d'istruzione meno diversificate che in passato, sono più propensi e avvezzi al recepimento dei percorsi di training, a scapito, tuttavia, di quei soggetti professionalmente più marginali che sono di fatto ampiamente sottorappresentati dai percorsi formativi.*

---

---

Come in passato, le dimensioni attinenti ad elementi strutturali risultano essere maggiormente esplicative. Nello specifico si osserva come la dimensione dell'azienda (maggiore), il settore di appartenenza delle aziende (meccanico), e le tematiche formative (lingue), sono all'origine di un maggior grado di dispersione.

Infine, si conferma l'esistenza di meccanismi compensativi alla mancata frequenza delle ore di lezione, attraverso l'inserimento di nuovi allievi volti a sostituire i colleghi più discontinui nella frequenza. In tali casi emerge dunque il superamento degli obiettivi di presenza degli allievi previsti in sede di progettazione. In particolare, nell'anno preso in analisi, lo scarto percentuale si attesta al -14,3%, mentre la quota di azioni formative in cui il raggiungimento del numero di allievi previsti è ottenuto senza fare ricorso a sostituzioni supera ormai il 60%.

---

## 8.1 - La dispersione delle ore di corso

Come nei precedenti rapporti, lo studio della dispersione delle ore di attività formativa si apre con l'analisi del livello di validità dei corsi, inteso, in accordo agli standard proposti dal Fondo<sup>20</sup>, come quota di lavoratori che porta a compimento il 65% delle ore lavorative previste. La classificazione prevede inoltre di rilevare il numero di allievi che non hanno raggiunto questa soglia, ed infine di misurare la consistenza dei lavoratori inseriti in fase di progettazione in attività di *training* ma che non hanno presenziato nemmeno ad un'ora di corso.

Con riferimento specifico ai dati dell'Avviso 4/2014, si osserva in linea generale una conferma delle tendenze di lungo periodo, legate ad un progressivo efficientamento del sistema (dopo un leggero arretramento fatto registrare dal dato 2010), in quest'ultimo anno, tuttavia, il recupero dell'inefficienza in termini di monte ore da raggiungere appare più marcato che nel recente passato. Nello specifico, assistiamo ad un incremento, rispetto al 2012, di circa 4 punti percentuali della quota di allievi che hanno conseguito almeno il 65% delle ore formative previste<sup>21</sup>, infatti il dato si attesta al 93,7%, oltre l'89,8% raggiunto nel 2012 e comunque meglio anche rispetto alla quota del 2013: 91,5%.

Coerentemente a questo trend si registra, inoltre, un leggero calo della quota di coloro che non hanno portato a compimento il percorso formativo (passando dal 5,9% del 2012 al 4,4% del 2014), ed un ulteriore ridimensionamento della quota di lavoratori iscritti ma non frequentanti (a 0 ore), passando dal 4,2% del 2012 al 2% del 2014.

Per cogliere in modalità più sintetica il fenomeno della dispersione formativa, si riportano di seguito le elaborazioni statistiche attinenti allo scarto percentuale<sup>22</sup> tra ore previste ed effettivamente svolte, questo indicatore infatti rappresenta l'ammontare delle ore perse indipendentemente dal raggiungimento del *target* fissato dal Fondo, che ricordiamo ammonta ad almeno il 65% delle ore.

In totale sintonia con il trend appena visto, nell'anno in analisi si osserva un sensibile aumento in termini di efficienza della progettazione, infatti lo scarto percentuale passa dall'11,2% del 2012 al 7,3% del 2014, migliorando sostanzialmente anche rispetto al valore toccato nel 2013, a testimonianza dello sforzo effettuato per contenere il fenomeno della dispersione formativa. Al fine di mettere in luce alcune relazioni esistenti tra il fenomeno della dispersione formativa e specifiche caratteristiche dei lavoratori, è utile disaggregare l'indice di dispersione delle ore di corso in funzione di tratti socio-anagrafici distintivi dei lavoratori, in tal modo sarà così possibile rendere evidenti vantaggi e ritardi propri di specifici segmenti di allievi, che a loro volta possono generare asimmetrie di frequenza ai corsi e nei casi più estremi forme di esclusione *in itinere* dai circuiti formativi.

---

<sup>20</sup> 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 quattro lavoratori effettivamente formati.

<sup>21</sup> Questo approccio analitico è sviluppato ed approfondito nella sezione 9 del cd-rom (v. Tavv. 9.0-9.44) con riferimento alle caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti e delle imprese e alle tipologie di attività formative.

<sup>22</sup> Scarto percentuale = (Ore di corso previste - Ore di corso effettive) / Ore di corso previste \* 100.

Per quanto concerne le variabili di genere della distribuzione per età degli allievi non si riscontra nei dati degli ultimi Avvisi alcuna tendenza significativa circa l'influenza sull'indicatore di dispersione delle ore formative.

Anche sul piano delle variabili che, sulla base delle nostre analisi precedenti, hanno dimostrato nel lungo periodo una tendenza che avvantaggiava, con riferimento al fenomeno della dispersione formativa, gli allievi più professionalizzati e con elevati livelli educativi raggiunti, non sembrano esservi nel 2014 evidenze sufficienti ad avvalorare questa ipotesi; gli scostamenti dalla media sono minimi, e solo nel caso degli impiegati tecnico-amministrativi si manifesta una leggera tendenza a favore di una minore dispersione delle ore di corso.

Di conseguenza non sembrano manifestarsi più, come avveniva in passato, picchi significativi di dispersione in corrispondenza delle figure operaie e dei lavoratori meno istruiti, né in relazione alla provenienza straniera dell'allievo, o infine, in relazione al fatto di essere un neoassunto.

L'insieme fin qui delineato non sembra fornire evidenze significative per identificare figure privilegiate o svantaggiate sul terreno della discontinuità nella presenza ai corsi, suggerendo dunque che il fenomeno della dispersione delle ore sia in questo caso indipendente da variabili inerenti la collocazione socio-lavorativa dell'allievo. In buona sostanza si può ritenere che la forte rimodulazione dei corsi, spingendo sulla selezione di profili professionali piuttosto specifici e meno eterogenei che in passato, ha in primo luogo avvantaggiato un consistente abbattimento della dispersione delle ore formative che ha sempre caratterizzato, sebbene in modo residuale, gli scenari degli Avvisi territoriali del Conto Formazione. D'altra parte si è favorito lo smaltimento di quei segmenti di lavoratori in cui nel passato si concentravano i maggiori tassi di dispersione formativa, garantendo una più equilibrata erogazione dei corsi a tutti i soggetti. In altre parole la forte selettività degli interventi formativi sulla tipologia dei beneficiari sembra avere favorito una più omogenea partecipazione ai corsi da parte di tutti i lavoratori che verosimilmente in relazione anche alle loro caratteristiche professionali e d'istruzione meno diversificate che in passato, sono più propensi e avvezzi al recepimento dei percorsi di *training*, a scapito, tuttavia, di quei soggetti professionalmente più marginali che sono di fatto ampiamente sottorappresentati dai percorsi formativi.

Passando all'analisi del fenomeno della dispersione formativa in relazione ad elementi di tipo strutturale afferenti alle caratteristiche delle imprese, si osservano invece maggiori evidenze empiriche in merito all'esistenza di fattori determinanti. La dimensione aziendale ancora una volta continua a rivestire un ruolo importante, infatti, anche per l'anno preso in analisi, la dispersione delle ore formative si accresce proporzionalmente con la dimensione occupazionale fino a più che raddoppiarsi per le imprese maggiormente strutturate.

**Tav. 8.1 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e dimensione aziendale (classi UE) (valori medi)**

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2014			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Micro 1-10	23,4	21,8	1,6	6,8
Piccole 11-50	22,3	20,9	1,4	6,4
Medie 51-250	21,3	19,4	1,9	8,9
Grandi 251+	20,7	17,1	3,6	17,3
<b>Totale</b>	<b>22,3</b>	<b>20,6</b>	<b>1,6</b>	<b>7,3</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Seguendo un'ipotesi già illustrata, 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, si può ritenere che nei contesti aziendali di minori dimensioni, dove l'accesso alla formazione presenta criticità più accentuate, si tenda a mandare in formazione lavoratori che offrono garanzie più solide dal punto di vista della motivazione, e che si traducono dunque in una maggiore partecipazione alle attività.

Dal punto di vista settoriale emergono importanti differenze, infatti si osserva come nell'aggregato delle costruzioni, in particolare, ma anche nel settore tessile e della ceramica gli indici della dispersione siano minimi, mentre nella meccanica si osservano valori leggermente superiori alla media.

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

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	2014			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Agricoltura	-	-	-	-
Industria tessile	19,6	18,5	1,1	5,7
Industria ceramica	22,1	21,1	1,0	4,4
Industria meccanica	22,6	20,7	1,9	8,6
Altre industrie	20,9	19,5	1,4	6,5
Costruzioni	35,3	34,6	0,7	1,9
Servizi	22,3	20,7	1,6	7,2
<b>Totale</b>	<b>22,3</b>	<b>20,6</b>	<b>1,6</b>	<b>7,3</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per quanto riguarda le differenze territoriali, si conferma, come in passato, una certa variabilità tra i contesti considerati. In particolare, la provincia di Bologna presenta uno scarto superiore alla media di quasi quattro punti percentuali così come nel caso di Ravenna il dato supera la media; viceversa nel caso di Parma e Piacenza, ma anche di Ferrara e Forlì-Cesena, l'indice di dispersione è molto contenuto e si colloca attorno ad un valore di circa la metà della media del 2014.

Con riferimento alle tematiche trattate nei corsi di formazione, anche in questa edizione si conferma abbastanza diversificato il livello che l'indicatore di dispersione delle ore assume in relazione ai contenuti dei corsi. Inoltre va ricordato che la variabilità di questo dato può dipendere anche dal fatto che gli stessi livelli di tale indice per tematica formativa potrebbero essere messi in relazione anche alla lunghezza dei moduli; in altri termini, maggiore è la loro durata, più è probabile che si verifichino episodi di disaffezione tali da comportare un'erosione delle ore effettive rispetto al *target* previsto. Anche nel presente rapporto di ricerca i corsi di lingua presentano valori di dispersione più elevati (11,9%), fenomeno questo dovuto probabilmente anche alla maggior durata degli stessi (22,5 ore nell'Avviso 4/2014) e quindi all'oggettiva difficoltà di portarli a termine (v. Tav. 8.3). D'altra parte che il criterio della durata dei corsi non possa essere un elemento di spiegazione generale per il fenomeno della dispersione formativa, lo si evince dal fatto che ben in due materie caratterizzate da corsi altrettanto lunghi, la qualità e le tecniche di produzione, il valore dell'indice è sensibilmente inferiore alla media generale. Al di là dell'interpretazione delle origini della dispersione della frequenza dei corsi rimane il fatto che, fatta eccezione per i moduli di lingua, per tutte le altre tematiche i valori dell'indice suddetto sono inferiori od uguali al valore medio che, come si è detto, è in questa edizione molto contenuto ed ormai prossimo ad un livello residuale difficilmente comprimibile.

**Tav. 8.3 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e tematica formativa (valori medi)**

TEMATICA FORMATIVA	2014			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	17,4	16,1	1,3	7,3
Contabilità, finanza	17,8	16,9	0,9	5,1
Gestione aziendale, amministrazione	22,0	20,5	1,5	6,7
Impatto ambientale	-	-	-	-
Informatica	21,0	19,5	1,5	7,1
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	-	-	-	-
Lingue	25,6	22,5	3,1	11,9
Marketing vendite	19,2	18,0	1,2	6,4
Qualità	26,4	25,9	0,6	2,1
Sicurezza sul luogo di lavoro	-	-	-	-
Tecniche di produzione	25,5	24,1	1,4	5,4
Altro	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>22,3</b>	<b>20,6</b>	<b>1,6</b>	<b>7,3</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La stessa modalità utilizzata per consentire i corsi sembra interferire sul fenomeno della dispersione: in particolare tutte le modalità non tradizionali di erogazione dei corsi sono caratterizzate da più contenuti livelli dell'indice, fino ad un minimo toccato dal *coaching* che per il secondo anno si caratterizza per la migliore *performance*. La lezione frontale in aula interna è, seppure in modo contenuto, la modalità che tocca i valori massimi dell'indice, a testimonianza probabilmente di un minore gradimento da parte degli allievi che sono evidentemente più interessati a modelli più interattivi di apprendimento in cui prevale un maggiore riscontro con l'ambito lavorativo.

In conclusione, si può osservare come nel presente monitoraggio e negli stessi dati parziali dell'edizione 2013, rispetto invece agli anni precedenti, caratterizzati peraltro da maggiori livelli di dispersione, le caratteristiche socio-anagrafiche degli allievi non emergono come particolarmente esplicative per descrivere il fenomeno della dispersione delle ore di corso. Di contro, invece, gli elementi strutturali attinenti alle aziende coinvolte (dimensioni, macrosettori) e alla tipologia di formazione (tematiche formative e modalità stesse di svolgimento dei corsi) forniscono interessanti piste interpretative, grazie a maggiori evidenze empiriche di scostamenti significativi dal livello medio dell'indice.

## **8.2 - La dispersione degli allievi**

In questa sezione, molto interconnessa alla precedente, si cercherà di studiare lo scostamento esistente tra gli allievi previsti in fase di progettazione e quelli effettivamente inseriti in formazione, evidenziando dunque gli squilibri tra queste grandezze. Si valuteranno in seguito, a seconda dei casi, le ipotesi di eventuali effetti di compensazione delle ore di corso non effettuate, attraverso l'impiego di meccanismi di sostituzione degli allievi che non sono in grado di garantire il raggiungimento delle ore progettate. Infatti, la sostituzione *in itinere* degli allievi meno assidui, o del tutto assenti, può essere uno strumento del tutto complementare al raggiungimento del *target* delle ore previste nella fase di progettazione dei corsi. Dunque, se da un lato è possibile che non si raggiunga il numero di allievi preventivato per un'azione formativa, è altrettanto possibile che per effetto delle sostituzioni il numero finale effettivo degli allievi mandato in formazione superi quello progettato precedentemente. Anche in previsione della misura dell'inefficienza nella scelta degli allievi viene fornito un indice di dispersione dei partecipanti, con riferimento alle azioni formative, calcolato con le medesime modalità di quello delle ore, analizzato nella sezione precedente. Questo indicatore sarà disaggregato in relazione alle caratteristiche dei corsi ed alle connotazioni strutturali delle imprese beneficiarie.

Anche dalle evidenze relative all'Avviso 4/2014, si osserva, in continuità con i precedenti rapporti, che l'ammontare medio per azione dei lavoratori formati è superiore a quello preventivato, elemento questo che produce pertanto uno scarto assoluto di segno negativo del valore medio dell'indice calcolato sul totale delle azioni. Ciò significa che, in media per ogni azione, si è avuto a registro quasi un partecipante in più rispetto a quello preventivato. Di conseguenza, lo scarto percentuale è risultato ancora abbastanza consistente, pari al 14,3%, un valore comunque in netta contrazione rispetto al dato 2012 che sfiorava il 20% ed anche relativamente al 2013 che superava a sua volta il 17%. Se ne trae che coerentemente con quanto appena visto per il fenomeno della dispersione delle ore, anche sul versante delle partecipazioni si assiste ad un contenimento dell'inefficienza determinata dalla necessità di effettuare delle sostituzioni nella lista degli allievi titolari dei percorsi formativi.

Questo collegamento tra dispersione delle ore e delle partecipazioni, come ormai mostrato nei rapporti di monitoraggio realizzati nel corso degli anni, discende dall'attribuire il valore negativo dello scarto tra partecipanti previsti ed effettivi soprattutto all'effetto sostituzione che si deve innescare per sostituire i posti e le ore lasciate scoperte da qualche alunno: tanto più è sotto lo zero, tanto maggiori sono i partecipanti che non hanno effettuato il percorso completo e devono quindi essere avvicinati per il raggiungimento del *target* delle ore previste per il modulo.

Per fornire un approfondimento sul tema del disallineamento tra allievi previsti ed effettivi da una diversa prospettiva, possiamo compiere una ricognizione su tutte le azioni svolte, al fine quindi di misurare la quota di corsi che hanno raggiunto il *target* prefissato, quella relativa ai moduli che non l'hanno raggiunto, ed infine quella che invece lo hanno superato, pervenendo ad un segno negativo dello scarto. Nell'anno in analisi oltre la metà delle azioni (61,2%) ha raggiunto il *target* prefissato, e il 34,4% lo ha superato, facendo dunque ricorso ad allievi aggiuntivi. Di contro, in appena il 4% delle azioni non si è raggiunto l'obiettivo preposto, dando luogo ad un fenomeno di inefficienza in senso stretto, attraverso una defezione completa dai corsi da parte di qualcuno degli allievi che comunque non ha trovato sostituzione. In continuità con i precedenti rapporti, il fenomeno dello sfioramento degli obiettivi, anche in vista di una sostituzione degli "assenteisti", rappresenta nel quadro complessivo un importante elemento di riflessione a fronte dello sforzo intrapreso per contenere la dispersione delle ore, e dunque al fine di migliorare il grado di efficienza dei corsi. Si nota comunque un allargamento significativo della componente in cui lo scarto è nullo così come la quasi scomparsa di azioni dove non si è raggiunto il *target*: un ulteriore segnale di un miglioramento dell'efficienza nella scelta degli allievi che si affianca, appunto, ad un ulteriore contenimento significativo, sino a valori quasi fisiologici, della dispersione delle ore di corso.

Declinando il fenomeno della dispersione degli allievi per settore produttivo, osserviamo come i macrosettori delle costruzioni e della ceramica hanno usufruito meno degli altri dell'utilizzo di allievi aggiuntivi, mentre nel caso della meccanica i livelli di dispersione superano la media: come si vede uno scenario coerente con quanto appena esposto in materia di dispersione delle ore.

Anche per il 2014, al crescere della dimensione aziendale si osserva che aumenta il fenomeno relativo all'inserimento di nuovi alunni, fino a raggiungere livelli ragguardevoli di dispersione (oltre uno scarto percentuale del 40%) in corrispondenza delle imprese maggiori disegnando dunque una tendenza simile a quella evidenziata precedentemente per la dispersione delle ore (v. Tav. 9.70 cd-rom). In altre parole le beneficiarie più strutturate, trovando più difficoltà di quelle di minore dimensione nella conclusione dei corsi a frequenza piena, o comunque nel rispetto dei parametri di validità del modulo, sarebbero costrette a sostituire gli allievi con maggiore frequenza e per un numero superiore di lavoratori (in media più di due). Sul piano territoriale si riscontra una certa variabilità del fenomeno, infatti la provincia di Bologna è quella più interessata dalla pratica della sostituzione degli allievi mentre Reggio Emilia e Rimini sono i territori meno coinvolti dal fenomeno; differenze queste probabilmente legate alle diverse logiche organizzative di gestione dei corsi. Infine la specificità tematica dei corsi determina diversi livelli di dispersione sugli allievi coinvolti: in particolare i livelli sono minimi in corrispondenza della qualità e delle tecniche di produzione mentre risultano massimi nel caso delle abilità personali.

**Tav. 8.4 - Partecipanti previsti ed effettivi per azione formativa, anno e tematica formativa (valori medi)**

TEMATICA FORMATIVA	2014			
	Partecipanti previsti	Partecipanti effettivi	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	4,6	5,7	-1,1	-24,3
Contabilità, finanza	4,0	4,8	-0,8	-19,1
Gestione aziendale, amministrazione	4,4	4,9	-0,6	-13,1
Impatto ambientale	-	-	-	-
Informatica	4,4	4,8	-0,5	-10,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	-	-	-	-
Lingue	4,3	5,1	-0,8	-18,2
Marketing vendite	4,0	4,6	-0,7	-16,6
Qualità	4,1	4,2	-0,1	-2,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	-	-	-	-
Tecniche di produzione	4,4	4,8	-0,4	-9,6
Altro	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>4,3</b>	<b>4,9</b>	<b>-0,6</b>	<b>-14,3</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

## Capitolo 9 - Obiettivi e metodologia

### 9.1 - Obiettivi

Il presente paragrafo fa riferimento alla metodologia finalizzata all'approfondimento statistico. La base dati molto ampia a disposizione ha consentito ulteriori approfondimenti e integrazioni rispetto all'analisi dell'Avvisi precedenti, 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 di 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.).

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

Ciò ha consentito:

- La comparabilità temporale dei dati secondo lo schema "anno/Avviso";
- La capacità di effettuare focus specifici per livello settoriale, 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 territoriali, settoriali, 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 anche quest'anno anche su supporto digitale (cd-rom), prevedendo il livello massimo di disaggregazione dei dati.

### 9.2 - Metodologia

L'attività si è concentrata sulla creazione di un *data warehouse* 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	IMPRESSE 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 quattro fasi di controllo e correzione dei dati:

- I. Errori derivanti da errata imputazione dei dati<sup>23</sup>;
- 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 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.

<sup>23</sup> 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.

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 partecipanti<sup>24</sup>;
- 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.

---

<sup>24</sup> Per approfondimenti sulla distinzione fra concetto di partecipante e partecipazione si rimanda al Glossario in coda.

## Glossario

<b>Allievi multi- corso:</b>	Con riferimento ai concetti sopra richiamati si definisce allievo multi- corso un partecipante che frequenta, nell'ambito di uno stesso Avviso, più corsi formativi.
<b>Conto di Sistema:</b>	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.
<b>Conto Formazione:</b>	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.
<b>Data warehouse:</b>	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.
<b>Ore previste:</b>	Indicano le ore di attività formativa previste in fase di progettazione del corso per ogni partecipazione all'interno di una specifica azione.
<b>Ore effettive:</b>	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.
<b>Partecipanti:</b>	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.
<b>Partecipazioni:</b>	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
<i>Monitoraggio attività formativa Fondimpresa - Avviso 4/2014 - Conto di Sistema</i>			

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_METOLOGIE_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*.