



ORIONE

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

MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVA

Piani territoriali Emilia-Romagna
Conto di Sistema - Avviso 3/2010



con la collaborazione di:



Monitoraggio attività formativa
Conto di Sistema - Avviso 3/2010

Soggetti promotori

Orione	Presidente	Giovanni	Neri
Orione	Vicepresidente	Alessandro	Zabbini

Comitato degli Esperti

Ires Emilia-Romagna	Presidente	Cesare	Minghini
Confindustria Emilia-Romagna	Ricercatore	Annamaria	Raimondi
Confindustria Emilia-Romagna	Ricercatore	Luca	Rossi
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

Introduzione	5
Principali risultati.....	5
Capitolo 1 - Il contesto di riferimento: rapporto tra aderenti e beneficiarie.....	8
Introduzione	8
1.1 - Il contesto regionale, le adesioni a Fondimpresa e le aziende beneficiarie.....	9
1.2 - Il rapporto tra universi	13
Capitolo 2 - Estensione attività formativa	16
Introduzione	16
2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi.....	17
2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati	19
Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa	21
Introduzione	21
3.1 - Un quadro di insieme	22
3.2 - La dimensione economica	24
Capitolo 4 - Le composizioni delle aule	26
Introduzione	26
4.1 - Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato Istat.....	27
4.1.1 - <i>Un'intensità formativa sempre più polarizzata</i>	30
4.2- Il profilo socio anagrafico	32
4.3 - Formazione e collocazione aziendale del lavoratore	33
4.3.1 - <i>Il contratto di lavoro</i>	33
4.3.2 - <i>l'inquadramento professionale</i>	35
4.3.3 - <i>L'area funzionale</i>	37
4.3.4 - <i>L'anzianità aziendale</i>	37
4.4 - Il quadro strutturale	38
4.5 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa.....	41
Capitolo 5 - Aziende	44
Introduzione	44
5.1 - Il profilo delle aziende	44
5.2 - L'accesso aziendale alla formazione.....	45
Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative.....	47
Introduzione	47
6.1 - Le azioni formative	47
6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi	48
Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa	50
Introduzione	50
7.1 - La continuità formativa delle aziende.....	51
7.2 - La continuità formativa degli allievi	52

Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa	54
Introduzione	54
8.1 - La dispersione delle ore	55
8.2 - La dispersione degli allievi.....	57
Capitolo 9 - Obiettivi e metodologia	60
GLOSSARIO.....	63
APPENDICE STATISTICA	64
Glossario.....	67

CONTENUTO STATISTICO SU SUPPORTO CD-ROM (<i>banca dati</i>)	
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 presente rapporto racchiude i risultati del monitoraggio dell'attività formativa realizzata in Emilia-Romagna attraverso l'Avviso 3/2010 di Fondimpresa, il quale ha carattere territoriale ed è di natura generalista per quanto riguarda le attività formative svolte. Questa analisi segue quanto realizzato negli anni precedenti con riferimento agli Avvisi del Conto di Sistema 1/2006, 1/2007, 2/2008, 2/2009 e all'analisi di monitoraggio sul Conto Formazione per il periodo 2007-2009. La disponibilità di dati riferiti ad un periodo sempre più esteso consente di far emergere, con un elevato grado di affidabilità, le tendenze più significative circa le attività di formazione erogate tramite Fondimpresa nel territorio regionale.

Analogamente a quanto realizzato nei precedenti rapporti, la presente analisi utilizza la complessa banca dati fornita da Fondimpresa per approfondire l'ampia gamma di aspetti che caratterizzano la formazione erogata attraverso l'Avviso 3/2010 (caratteristiche socio-anagrafiche dei partecipanti, natura e contenuti dell'attività formativa, caratteristiche delle imprese partecipanti).

Il rapporto si focalizza su alcuni degli aspetti dell'analisi ritenuti maggiormente rilevanti; si rimanda invece al cd-rom allegato per accedere all'ampio set informativo costituito dal datawarehouse elaborato dal gruppo di ricerca.

Principali risultati

Il periodo di congiuntura economica entro il quale si colloca la presente indagine è indubbiamente caratterizzato da una situazione di emparse che caratterizza l'intero scenario economico mondiale. Lo specifico contesto regionale entro il quale si colloca questa analisi ha tuttavia dato segnali di ripresa, in quanto si osserva, sia per quello che riguarda il personale dipendente, a livello sia di unità locali, una crescita in termini numerici. Solo per citare alcune cifre, si può osservare come il numero di dipendenti a livello regionale sia cresciuto di circa 13.000 unità, rispetto all'anno precedente, per un totale di 1.163.766 lavoratori, impiegati in 119.892 imprese, anch'esse in crescita di più di 6.000 unità rispetto al 2009. Il tessuto imprenditoriale emiliano - romagnolo continua ad essere caratterizzato dalla grande predominanza di piccole imprese, le quali coprono circa il 97% del totale; tuttavia, tali imprese coprono soltanto poco più della metà del totale dei lavoratori dipendenti della regione.

In termini di adesioni al Fondo, tuttavia, si denota un inevitabile scostamento rispetto al trend generale a livello regionale, in quanto la percentuale di imprese al di sotto dei 50 dipendenti si ferma al 79%. Fondimpresa continua a rimanere attraente per aziende di medie e grandi dimensioni, come sottolinea il fatto che circa l'80% dei lavoratori proviene proprio da tali imprese.

Il settore industriale continua a rimanere quello trainante in termini di adesioni al Fondo, in quanto circa il 55% delle imprese proviene proprio da quel settore, impiegando circa il 67% dei dipendenti. Un segnale di discontinuità rispetto al passato è comunque da attribuire alla significativa crescita di aziende aderenti, di provenienza dal settore terziario. Il settore dei servizi denota infatti una crescita nel numero di aderenti nel corso degli anni, attestandosi al tempo della presente indagine a circa il 31% della platea complessiva. Dal momento che ciascun territorio presenta le proprie specificità e la propria connotazione settoriale, le province in cui sono presenti le imprese più strutturate, specie quelle dei settori meccanico e ceramico, forniscono la percentuale di lavoratori più significative. Modena e Bologna sono infatti le province che in questi termini forniscono il contributo più rilevante.

Il tasso di penetrazione di Fondimpresa si è mantenuto su livelli elevati. Basti pensare che il 32,6% dei lavoratori dipendenti in Emilia-Romagna appartiene ad aziende aderenti a Fondimpresa. Questo significa che un lavoratore dipendente su tre in Emilia-Romagna ha la possibilità di partecipare ad iniziative formative finanziate dal Fondo. Tuttavia, se si analizzano le unità locali, è di nuovo evidente la sovrarappresentazione delle imprese più strutturate, in quanto solo il 5% delle potenziali aderenti risulta effettivamente tale, a dimostrazione della permanente difficoltà ad associare imprese di dimensioni più contenute. Spostando il focus sulle attività formative realizzate e prendendo in esame il biennio 2009-2010,

le unità locali interessate da processi formativi sono state 650, per un totale di 46.335 lavoratori coinvolti. Questo dato costituisce una conferma degli obiettivi raggiunti dal Fondo al livello regionale anche negli anni passati. La sovra-rappresentazione delle imprese di medie e grandi dimensioni coinvolte nei processi formativi resta tale, ma la quota di piccole imprese coinvolte è cresciuta dal 2009 al 2010 di circa il 10%, assestandosi al 62%. Questo significa che gli auspici di Fondimpresa circa le potenzialità del Conto di Sistema, principalmente orientato a facilitare la partecipazione delle piccole imprese alle attività formative, iniziano a tradursi in risultati concreti, anche alla luce delle priorità indicate negli Avvisi pubblicati. L'evidenza della difficoltà nel coinvolgere le PMI è ormai confermata sotto molti punti di vista, ma le evoluzioni riscontrate a seguito della pubblicazione dell'Avviso 3/2010 tracciano indiscutibilmente la strada in direzione di un maggior coinvolgimento delle stesse.

In sintesi si può sottolineare come, sebbene permanga una congiuntura economica negativa, l'erogazione dei percorsi formativi finanziati da Fondimpresa sia cresciuta a livello numerico. In Emilia-Romagna si sono potuti riscontrare i primi effetti positivi in termini di un più ampio coinvolgimento delle imprese di dimensioni contenute, recependo quelle che erano le principali priorità indicate dall'Avviso esaminato in questa sede e legittimando peraltro lo strumento del Conto di Sistema.

In linea con i precedenti rapporti di monitoraggio si è riscontrato anche in quest'ultima analisi una predilezione da parte delle aziende per la messa in formazione di dipendenti con un livello di scolarità medio-alto. La componente impiegatizia è infatti predominante nella platea dei soggetti partecipanti alle attività di training erogate. Di contro la componente operaia, pur rappresentando la maggioranza dei soggetti potenziali beneficiari, tende ad avere minori opportunità formative. Ne consegue che, nonostante specifiche priorità indicate dall'Avviso circa il coinvolgimento di lavoratori svantaggiati, talune categorie hanno comunque avuto difficoltà nell'accesso alla formazione. È il caso, nello specifico, di lavoratori stranieri, i quali costituiscono un sezione non secondaria della componente operaia delle imprese aderenti. Discorso simile può essere fatto relativamente al coinvolgimento di giovani lavoratori, spesso assunti con forme contrattuali che non ne garantiscono la permanenza in azienda per gli anni a venire. Molto spesso si è infatti denotata una predilezione per l'inserimento in formazione di soggetti con prospettive di continuità lavorativa in azienda, che avevano già in passato partecipato ad iniziative formative a titolarità Fondimpresa e che avevano quindi la possibilità di essere ricollocati in futuro all'interno di nuovi percorsi formativi. La conclusione che si può trarre è quindi che le aziende tendono ad investire in formazione per i soggetti che, oltre ad essere maggiormente ricettivi in merito alle pratiche formative, garantiscono una continuità nel percorso lavorativo in azienda. Di contro si è invece rilevata una pressoché equa suddivisione di genere in termini di partecipazione ad iniziative formative, andando in questo caso a recepire una delle priorità che l'Avviso individuava.

Relativamente alle tipologie di attività formative erogate, si osserva un importante segno di discontinuità rispetto al passato, in quanto nonostante la permanente prevalenza della tipica formazione d'aula frontale, principalmente erogata in aula con corsi interni, si è riscontrata anche un'ampia diffusione di metodologie didattiche non convenzionali che hanno trovato nelle attività formative on the job la propria esplicazione.

Circa il flusso di finanziamenti attivato in relazione a questo Avviso generalista si può notare come rispetto al 2009, il 2010 abbia visto il completamento di sette Piani formativi, due in meno rispetto all'anno precedente, generando di conseguenza un flusso più contenuto. Tuttavia il numero di lavoratori coinvolti, e soprattutto il numero di aziende coinvolte, è cresciuto fra il 2009 e il 2010. Questa tendenza, raggiunta nonostante il calo dei finanziamenti, significa che si è assistito alla già descritta miniaturizzazione della platea di aziende beneficiarie, come testimonia la diminuzione della dimensione media di tali aziende che passa dai 100 dipendenti del 2009 ai 60 del 2010. Per quanto concerne l'intensità formativa si rileva invece una stabilità in termini di dimensione del gruppo aula che si assesta su una media di 7-8 allievi. Si riducono invece le ore formative erogate per allievo, che dalle 27 ore del 2006 sono progressivamente scese fino alle 22,3 ore dell'anno corrente (con la sola eccezione del 2009), così come le ore per azienda e per azione formativa. La minore intensità formativa su singolo partecipante è frutto come detto dell'aumento della platea di piccole imprese fra le beneficiarie delle attività di training, che provoca uno scivolamento verso una formazione di carattere più estensivo, che accresce il numero di beneficiari sia fra le aziende sia fra i

lavoratori.

Altro aspetto saliente si riferisce al costo orario preventivato che dal 2006 al 2010 è passato da 20 euro circa, a 27,35 euro. Lo scostamento fra quanto preventivato e quanto effettivamente realizzato, inoltre, è per l'anno 2010 di 2,18 euro, in quanto il costo orario diviene di 29,53 euro a testimonianza dell'ottimizzazione nell'uso delle risorse messe a disposizione che, seppur in maniera minore rispetto al 2009, segna un importante passo in avanti rispetto alle prime rilevazioni datate 2006.

Le tematiche maggiormente affrontate nel corso delle iniziative formative nell'ambito di questo Avviso, denotano come il tema della sicurezza persista nell'essere quello maggiormente diffuso e risulti peraltro in crescita rispetto al 2009, seguito da altre tematiche trasversali quali le lingue e l'informatica. Relativamente alle tematiche legate all'innovazione si può rilevare una ancora non soddisfacente propensione da parte delle aziende nel realizzare interventi formativi in questa direzione. Vi è infatti una scarsa diffusione di tematiche come l'innovazione di prodotto e la qualità. Torna invece sui livelli del 2006 il ricorso ad iniziative formative legate allo sviluppo delle abilità personali.

Relativamente alla continuità formativa risulta evidente, così come riscontrato nei monitoraggi degli anni precedenti, come all'aumentare della dimensione aziendale, crescano anche le percentuali del tasso di continuità. Ad essere maggiormente predisposte alla continuità sono le Società per Azioni, ma anche le imprese provviste di rappresentanza sindacale. A questo proposito si è evidenziato come nelle attività a valere su questo avviso siano state coinvolte aziende prive di rappresentanza sindacale in una quota più rilevante rispetto all'anno precedente e che anche questo tipo di imprese abbiano attivato percorsi formativi anche più strutturati. Questa tendenza è molto probabilmente frutto della generale riduzione della dimensione media delle imprese coinvolte. In generale vi sono comunque gli indicatori per sostenere che persiste una maggior propensione alla continuità formativa da parte delle grandi imprese rispetto alle piccole, in quanto probabilmente più abituate ad una programmazione strategica di lungo periodo, ma anche perché proporzionalmente più numerose tra le aderenti rispetto alle piccole. L'aspettativa per il prossimo periodo è quella che alla luce dell'aumento della presenza delle piccole e micro imprese nel presente avviso, l'indice di continuità tenda a crescere anche per le imprese di dimensioni più contenute.

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

Introduzione

Il primo capitolo del monitoraggio si caratterizza per il suo carattere propedeutico alle analisi che verranno sviluppate nei capitoli successivi, nei quali andremo a monitorare, via via sempre più nel dettaglio, il processo formativo che coinvolge le aziende emiliano romagnole.

Come di consueto, sebbene Fondimpresa promuova la formazione continua principalmente attraverso due canali di finanziamento, il Conto Formazione da un lato ed il Conto di Sistema dall'altro, questo monitoraggio sarà dedicato solo al secondo canale di finanziamento e ai relativi bandi territoriali della regione.

Il periodo di riferimento è il 2010, e i relativi dati sono aggiornati all'avviso 3/2010, quinto anno delle azioni formative da noi monitorate e soprattutto anno che si colloca nel mezzo di una crisi economica iniziata ormai già da qualche anno. Questa contestualizzazione ci permetterà di effettuare valutazioni sull'utilizzo dei finanziamenti e sul comportamento tenuto dalle aziende in relazione alla formazione, in situazioni economiche non favorevoli.

In via preliminare riteniamo importante analizzare il contesto di riferimento, cercando di misurare e confrontare tra loro la consistenza e la composizione degli universi di riferimento che il team di ricerca ha individuato nei seguenti aggregati, menzionati dal più grande e generale al più piccolo e particolare:

- 1) l'universo delle imprese regionali interessate dal contributo dello 0,30 sul monte salari, ovvero le imprese che rappresentano il bacino di utenza potenziale del fondo;
- 2) l'universo delle imprese aderenti a Fondimpresa nella regione Emilia-Romagna;
- 3) l'universo delle imprese beneficiarie, ovvero l'insieme di quelle imprese che, tra le aderenti, hanno beneficiato di formazione tramite il canale del Conto di Sistema nell'ambito degli Avvisi territoriali dell'Emilia-Romagna.

Per delineare l'universo delle imprese regionali si è scelto di attingere ai dati forniti dall'osservatorio INPS¹ sulle imprese del settore privato, riferiti precisamente alle unità locali con esclusione di quelle del comparto agricolo e provvisti dell'importante dettaglio relativo ai dipendenti.

Nel merito delle imprese aderenti al Fondo, abbiamo attento inevitabilmente alla banca dati messa a disposizione da Fondimpresa. Al proposito segnaliamo in questo ambito un elemento di discontinuità metodologica con gli anni precedenti: nel calcolo delle stesse, abbiamo fatto riferimento al dato storico delle aderenti al 2010, prendendo in esame solo le imprese che non avevano cessazioni successive al 2009 e che avessero aderito non dopo il 2010. Questa operazione di attualizzazione del dato, è stata necessaria al fine di depurare i dati dalle cessazioni intervenute nel quinquennio 2006-2010. Più difficoltosi saranno quindi, solo nell'ambito delle imprese aderenti e quindi dei confronti tra universi effettuati in questo capitolo, gli accostamenti con gli anni passati, peraltro molto approfonditi nel precedente monitoraggio.

Anche per quanto concerne le imprese beneficiarie si fa riferimento alla banca dati del fondo, ma selezionando, come anticipato, solo le aziende di interesse per il presente rapporto ovvero quelle aziende che hanno avuto accesso alla formazione attraverso il Conto di Sistema.

Nel prosieguo del capitolo cercheremo di quantificare innanzitutto la quota di mercato coperta con le sue aderenti nella Regione Emilia-Romagna da Fondimpresa, espressa sia in termini di aziende, sia in termini di lavoratori; inoltre, cercheremo di capire quante di queste aziende e di questi lavoratori inseriti nel circuito del Fondo svolgono formazione tramite, appunto, il Conto di Sistema.

¹ <http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/dipendenti/index.jsp>.

CAPITOLO IN BREVE

Ai tempi dell'avviso 3/2010 e proprio nel bel mezzo del momento di emparse economica mondiale, si assiste, sia a livello di unità locali sia a livello di personale dipendente, ad un aumento dei valori, che corrispondono ad un piccolo sussulto dell'economia prima di una nuova e più pesante discesa: il numero di dipendenti a livello regionale sale di 13.000 unità circa rispetto a quello dell'anno prima, attestandosi su un valore pari a 1.163.766 lavoratori dipendenti e quello delle imprese incrementa passando da 113.660 attività del 2009 a 119.892 dell'anno oggetto di indagine.

A livello di composizione percentuale in tutte le province il tessuto imprenditoriale continua ad essere caratterizzato per circa il 97% da imprese con meno di 50 dipendenti. D'altro canto a livello di dipendenti le piccole imprese ne rappresentano solo il 51,1% mentre le aziende con più di 500 dipendenti coprono ben il 22,6% dei lavoratori subordinati.

Passando all'analisi delle aziende aderenti a Fondimpresa, vediamo come il Fondo sia riuscito ad attrarre fino al 2010 ben 6.240 unità locali per 379.775 dipendenti. Tali insiemi si discostano però dalla composizione regionale infatti la percentuale fatta registrare dalle organizzazioni al di sotto dei 50 dipendenti (79%) è molto al di sotto di quella evidenziata precedentemente nell'universo Regionale.

Le adesioni delle medie e grandi imprese sono quindi molto più rilevanti ed che inoltre portano al fondo più dell'80% dei lavoratori dipendenti. Al proposito è possibile segnalare come tra le aderenti la dimensione media sia attorno ai 60 dipendenti contro i 10 di media della struttura regionale.

Il fondo continua a rimanere attraente per le aziende di dimensione medio grande più che per le piccole, e soprattutto del settore Industriale che in generale apporta il 55% delle adesioni ed il 67% dei dipendenti; in particolare il settore meccanico da solo copre quasi un terzo delle aderenti (29,3%) ed il 34,9% dei lavoratori subordinati. Alla storica vocazione industriale di tipo manifatturiero si aggiunge una importante proporzione rappresentata dal terziario, peraltro in tendenziale aumento nel tempo, che esprime il 31,3% della platea delle aderenti, mentre sul piano territoriale assistiamo, in continuità con gli anni precedenti, ad un contributo importante delle province di Bologna e Modena.

Ogni territorio ovviamente si presenta all'interno del fondo con la propria connotazione settoriale: il settore meccanico è a Bologna, Ferrara, Modena, Piacenza e Reggio Emilia; i Servizi li troviamo a Bologna Rimini ed anche Piacenza, mentre il Ceramico a Modena e Reggio, ed infine il tessile a Reggio e Rimini.

Nel comprendere in che direzione Fondimpresa ha dirottato le sue risorse, quindi esaminando le beneficiarie di formazione notiamo come il Conto di Sistema, progettato appunto per sostenere nella formazione le piccole attività, stia via via centrando sempre meglio i suoi obiettivi: la proporzione delle piccole imprese in formazione sale di 10 punti percentuali sul 2009 attestandosi al 62,4% a discapito della classi di imprese medie e grandi. Sebbene rimanga ancora una sovra rappresentazione delle imprese più strutturate non si può non accogliere con entusiasmo il netto miglioramento effettuato rispetto agli altri anni precedenti nei confronti delle piccole imprese.

I numeri assoluti sono anche quest'anno importanti: nel 2009-2010 sono infatti state ben 650 le unità locali interessate da processi formativi, per un totale di 46.335 lavoratori dipendenti. Dal punto di osservazione settoriale, tra le beneficiarie viene rispettata abbastanza la struttura delle aderenti, che vede prevalere il macrosettore industriale in oltre il 60% dei casi, con il meccanico in particolare evidenza; resta comunque consistente la quota del terziario che si attesta al 27,5 delle beneficiarie. Interessanti le quote del comparto ceramico che, come sottolineato in precedenza, mostra una attenzione particolare al tema della formazione. Importante evidenziare tramite il tasso di penetrazione come complessivamente il 32,6% dei dipendenti dell'universo regionale delle imprese private siano oggetto di una adesione a Fondimpresa, in altre parole Fondimpresa riesce a coprire, in termini di dipendenti 1/3 della quota di mercato potenziale. Accanto a questo dato consideriamo anche quello relativo alle unità locali rappresentate da Fondimpresa, che pesano invece solo il 5,2% sul totale regionale, a conferma di come il fondo sia molto radicato nelle grandi imprese portatrici di un numero molto elevato di dipendenti.

Il tasso di Conversione mostra, in continuità con lo scorso monitoraggio, una netta prevalenza sia in termini di addetti che in termini di unità locali del settore ceramico derivante probabilmente da una organizzazione dello stesso più compatta e strutturata nel perseguire finalità formative. Inoltre diminuisce notevolmente il differenziale tra unità locali e dipendenti rispetto all'anno scorso, rendendo quindi la copertura in termini di dipendenti ed in termini imprese molto simile. Riescono infatti ad ottenere formazione tramite il Conto di Sistema il 10% delle aderenti, che rappresentano il 12,2% dei lavoratori a causa del massiccio ingresso di aziende di piccola taglia tra le beneficiarie, portatrici di organici ridotti. Dal tasso di conversione abbiamo conferma di come nella struttura delle beneficiarie sia diminuito lo svantaggio relativo delle piccole imprese, in termini di rappresentatività, sia di addetti sia di unità locali, fatto che indica una standardizzazione delle opportunità offerte alle differenti tipologie di impresa. I risultati conseguiti, nonostante rimanga ancora una certa discriminazione, 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.

1.1 - Il contesto regionale, le adesioni a Fondimpresa e le aziende beneficiarie

Nel presente paragrafo cercheremo di cogliere sommariamente, ai fini dell'analisi in questione, alcuni aspetti dei tre universi a cui fa riferimento il nostro interesse. Per contestualizzare meglio i dati che

andremo ad evidenziare è opportuno ricordare che l'anno 2010 si colloca nel pieno della crisi economica ancora oggi in atto e quindi in un contesto di forte cambiamento in ambito produttivo ed occupazionale.

L'esercizio che proporremo si sviluppa in una direzione che va dal generale al particolare e parte da una breve analisi della struttura produttiva ed economica regionale e si sposterà sulle aziende aderenti al fondo, il tutto appunto con riferimento al 2010, anno dell'avviso oggetto del monitoraggio; arriveremo inoltre ad un livello di dettaglio ancora maggiore quando ci concentreremo sulle beneficiarie delle attività formative, finanziate dal Fondo nell'ambito del Conto di Sistema, considerando in questo caso ed in accordo con i passati monitoraggi, i dati cumulati degli ultimi due avvisi.

Lo schema di ragionamento, in generale, prevede uno sviluppo analitico sia per dipendenti sia per unità locali declinati entrambi per dimensione aziendale e per macrosettore di attività. A tale schema farà eccezione l'universo regionale, che verrà presentato solo a livello di dimensione di impresa e non a livello settoriale. Tale eccezione è dovuta al fatto che i dati INPS a cui si è deciso di far riferimento per coerenza con quelli raccolti dal sistema Fondimpresa, non sono declinati dall'ente previdenziale per codice Ateco.

Facendo riferimento all'insieme più generale, ovvero all'Universo regionale dell'impresie del settore privato, con esclusione quindi della Pubblica Amministrazione e del settore agricolo, non compresi nei database dell'INPS², diamo finalmente uno sguardo ai dati a disposizione.

Tav. 1.1 - Universo regionale 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	97,4	97,8	98,4	97,6	97,9	97,8	97,8	97,5	98,6	97,7
Da 50 a 199 dipendenti	2,1	2,0	1,4	1,9	1,6	1,8	1,7	2,0	1,2	1,8
Da 200 a 499 dipendenti	0,4	0,2	0,2	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,2	0,3
500 e più dipendenti	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati INPS 2010

Innanzitutto, proprio nel bel mezzo del momento di emparse economica mondiale, come si ricorderà³ si assiste, sia a livello di unità locali sia a livello di personale dipendente, ad un aumento dei valori, che corrispondono ad un piccolo sussulto dell'economia prima di una nuova e più pesante discesa: ai tempi dell'avviso 3/2010 il numero di dipendenti a livello regionale sale addirittura di 13.000 unità circa rispetto a quello dell'anno prima, attestandosi su un valore pari a 1.163.766 lavoratori dipendenti; anche dal lato delle imprese si assiste ad un incremento delle attività che passano da 113.660 del 2009 a 119.892 dell'anno oggetto di indagine.

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

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

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

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

³ Vedere al proposito l'Osservatorio dell'Economia e del Lavoro in Emilia-Romagna a cura di Ires Emilia-Romagna.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	PROVINCIA									Totale
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	
Da 1 a 49 dipendenti	43,0	61,6	60,5	47,9	59,4	49,3	60,8	44,6	70,7	51,1
Da 50 a 199 dipendenti	16,6	20,6	17,5	15,6	18,9	14,8	17,8	16,1	15,8	16,7
Da 200 a 499 dipendenti	10,4	5,8	7,1	10,2	12,9	8,6	13,6	10,0	6,5	9,7
500 e più dipendenti	29,9	12,0	15,0	26,4	8,8	27,3	7,8	29,2	7,0	22,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati INPS 2010

A livello di composizione percentuale, invece, è facile verificare, nella struttura economica regionale declinata per dimensione aziendale, una decisa continuità con il passato ed una evidente omogeneità tra i territori: in tutte le province, infatti, il tessuto imprenditoriale continua ad essere caratterizzato da imprese di piccola dimensione con più del 97% di esse che si presenta con meno di 50 dipendenti. D'altro canto a livello di dipendenti le piccole imprese ne rappresentano solo il 51,1% mentre le aziende con più di 500 dipendenti coprono ben il 22,6% dei lavoratori subordinati, fenomeno particolarmente accentuato nelle province di Bologna (29,9%) e Reggio Emilia (29,2%), ma anche Parma (27,3%) e Modena (26,4%).

Passando all'analisi delle aziende aderenti a Fondimpresa, vediamo come il Fondo sia riuscito ad attrarre fino al 2010 ben 6.240 unità locali per 379.775 dipendenti. Possiamo evidenziare come tali insiemi si discostino però dalla composizione regionale: sebbene risulti evidente anche tra le aderenti come la maggior parte delle imprese siano di piccola taglia, la percentuale fatta registrare dalle organizzazioni al di sotto dei 50 dipendenti (79%) è molto al di sotto di quella evidenziata precedentemente nell'universo Regionale.

Sono infatti molto più rilevanti, rispetto a quello che il panorama regionale offre, le presenze delle medie e grandi imprese, ovvero quelle al di sopra dei 50 dipendenti, che portano al fondo più dell'80% dei lavoratori dipendenti. Tali proporzioni non si distaccano molto da quelle dello scorso anno e sebbene non siano paragonabili in modo puntuale a causa dell'operazione di attualizzazione dei dati spiegata in precedenza, è possibile segnalare come tra le aderenti la dimensione media sia da sempre, ed anche nel 2010 attorno ai 60 dipendenti contro i 10 circa di media della struttura regionale.

Tav. 1.3 - Universo imprese aderenti a Fondimpresa al 31/12/2010 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	77,7	74,8	86,1	70,0	85,9	81,8	81,0	73,9	86,4	79,0
Da 50 a 199 dipendenti	16,8	21,8	10,9	22,2	11,2	13,2	14,3	20,0	11,1	16,1
Da 200 a 499 dipendenti	3,9	2,4	2,4	5,5	2,3	3,7	3,8	4,9	1,8	3,7
500 e più dipendenti	1,5	1,1	0,6	2,3	0,7	1,3	1,0	1,2	0,7	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 1.4 - Universo imprese aderenti a Fondimpresa al 31/12/2010 per dimensione aziendale, numero dipendenti (composizione percentuale)

DIMENSIONE AZIENDALE	PROVINCIA									Totale
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	
Da 1 a 49 dipendenti	11,6	24,1	22,6	15,4	32,0	21,7	19,4	18,1	35,1	17,9
Da 50 a 199 dipendenti	18,8	44,4	20,9	30,5	33,2	24,1	21,9	36,6	27,9	25,8
Da 200 a 499 dipendenti	12,9	16,7	15,3	24,1	19,1	20,5	16,9	27,4	16,0	18,0
500 e più dipendenti	56,7	14,8	41,2	30,1	15,8	33,7	41,8	17,8	21,0	38,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Sempre tra le aderenti, questa volta della provincia di Bologna, emerge come addirittura il 56% dei dipendenti appartenga alla grandissima impresa, ma al proposito il dato che sorprende maggiormente è sicuramente quello delle province di Ferrara e Ravenna, ma anche di Rimini le cui percentuali di dipendenti portati dalle grandissime imprese è molto alto e contemporaneamente molto distante da quella che sarebbe la proporzione normale nell'universo delle imprese regionali. Il fondo continua a rimanere attraente per le aziende di dimensione medio grande più che per le piccole, e soprattutto del settore

industriale in generale che apporta il 55% delle adesioni, con il settore meccanico in particolare che da solo copre quasi un terzo delle aderenti (29,3%); alla storica vocazione industriale di tipo manifatturiero si aggiunge un'importante proporzione rappresentata dal terziario, peraltro in tendenziale aumento nel tempo, che esprime il 31,3% della platea delle aderenti.

Sempre a livello settoriale vediamo come le proporzioni dei dipendenti accentuino ulteriormente l'inclinazione industriale del Fondo visto che il comparto porta il 67% dei dipendenti, con il settore meccanico che si evidenzia con una presenza del 34,9% dei lavoratori subordinati sul totale.

Sul piano territoriale assistiamo, in continuità con gli anni precedenti, ad un contributo importante delle province di Bologna e Modena sia in termini di Unità locali aderenti sia in termini di lavoratori portati all'interno del circuito Fondimpresa; insieme, infatti, partecipano con circa il 40% delle imprese e più del 50% dei lavoratori dipendenti. Ogni territorio ovviamente si presenta all'interno del fondo con la propria connotazione settoriale: il settore meccanico è accentuato sia in termini di aziende ma soprattutto in termini di dipendenti a Bologna, Ferrara, Modena, Piacenza e Reggio Emilia; i Servizi li troviamo a Bologna Rimini ed anche Piacenza, mentre il Ceramico a Modena e Reggio, ed infine il tessile a Reggio e Rimini.

Tav. 1.5 - Numero di aziende aderenti a Fondimpresa al 31/12/2010 per macrosettore, numero di unità locali (composizione percentuale)

SETTORE DI ATTIVITA'	PROVINCIA									
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	Totale
Agricoltura	0,1	1,3	0,6	0,1	0,0	0,1	0,6	0,7	1,2	0,4
Industria tessile	2,6	2,1	3,0	8,2	1,0	1,0	1,6	3,7	3,2	3,1
Industria ceramica	0,4	0,3	0,6	10,1	0,0	0,1	2,2	5,8	0,2	2,3
Industria meccanica	35,9	22,0	26,8	32,9	33,6	21,8	19,7	30,3	19,4	29,3
Altre industrie	16,7	32,9	15,5	15,1	19,9	30,2	24,1	20,0	19,9	20,4
Costruzioni	11,0	14,9	13,1	8,3	17,4	22,8	12,1	8,5	13,6	13,2
Servizi	33,2	26,5	40,4	25,2	28,2	23,9	39,7	31,0	42,5	31,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 1.6 - Universo imprese aderenti a Fondimpresa al 31/12/2010 per macrosettore, numero dipendenti (composizione percentuale)

SETTORE DI ATTIVITA'	PROVINCIA									
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	Totale
Agricoltura	0,1	2,4	0,1	0,0	0,0	0,4	0,1	0,3	0,4	0,3
Industria tessile	2,1	4,0	1,9	3,4	0,5	2,4	1,0	7,2	8,6	3,0
Industria ceramica	1,5	0,2	2,0	24,0	0,0	0,1	6,7	10,6	1,4	5,9
Industria meccanica	31,5	26,1	45,7	42,2	41,9	25,8	20,2	49,5	27,8	34,9
Altre industrie	9,6	46,2	35,2	14,7	23,9	51,2	57,6	19,4	23,0	23,2
Costruzioni	2,9	8,2	2,4	2,0	9,0	8,6	4,1	1,2	5,5	4,0
Servizi	52,3	12,9	12,7	13,7	24,7	11,5	10,3	11,7	33,5	28,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

A questo punto, limitatamente agli ultimi due avvisi 2/2009 e 3/2010, tenteremo di comprendere come il fondo ha deciso di utilizzare le risorse messe a disposizione; in altri termini, esaminando la struttura dell'universo delle beneficiarie di azioni formative, finanziate dal Conto di Sistema, comprenderemo in che direzione Fondimpresa abbia orientato le sue risorse e se le aziende prescelte siano congruenti con le strutture delle aderenti al fondo.

I numeri assoluti sono anche quest'anno importanti: nel 2009-2010 sono infatti state ben 650 le unità locali interessate da processi formativi, per un totale di 46.335 lavoratori dipendenti.

Osservando la composizione delle beneficiarie (Tav.1.7) rispetto a quella delle aderenti notiamo ancora una sovra rappresentazione delle imprese più strutturate, in generale di tutte le imprese al di sopra dei 50 dipendenti, ma non si può non accogliere con entusiasmo il netto miglioramento effettuato rispetto agli altri anni nei confronti delle piccole imprese: negli anni passati la percentuale delle imprese sotto i 50 dipendenti che erano riuscite ad effettuare formazione, nonostante fossero le più numerose, è arrivata al massimo poco al di sopra del 50%, e spesso è rimasta molto al di sotto di tale quota.

Tav. 1.7 - Universo imprese che hanno svolto formazione nel biennio 2009-10 per dimensione aziendale, numero di unità locali (composizione percentuale)

DIMENSIONE AZIENDALE	PROVINCIA									
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	Totale
Da 1 a 49 dipendenti	54,0	39,7	69,8	40,8	88,1	79,9	79,6	64,1	78,8	62,4
Da 50 a 199 dipendenti	38,5	52,4	28,2	38,0	11,9	17,6	16,4	25,5	19,3	29,4
Da 200 a 499 dipendenti	6,1	3,2	2,0	16,6	0,0	2,5	3,9	5,9	0,0	6,1
500 e più dipendenti	1,5	4,7	0,0	4,6	0,0	0,0	0,0	4,6	1,9	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Quest'anno, invece, la proporzione delle stesse sale al 62,4% a discapito della classi di imprese medie e grandi, chiaro segnale di come le attenzioni dedicate dal fondo al proposito abbiano avuto effetto e di come il Conto di Sistema, progettato appunto per sostenere nella formazione le piccole attività, stia via via centrando sempre meglio i suoi obiettivi. Interessante notare peraltro come l'obiettivo in termini di dimensione media aziendale sia stato già raggiunto, con una dimensione media aziendale delle beneficiarie che si attesta a 60 dipendenti, arrivando nel 2010 a coincidere con la dimensione media delle aderenti. In ogni caso si rinnova l'auspicio, nella già ottima direzione intrapresa, di un'ulteriore attenzione verso le piccole imprese ancora sottorappresentate.

Tav. 1.8 - Universo imprese che hanno svolto formazione nel biennio 2009-10 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	0,0	3,7	0,3
Industria tessile	0,7	0,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,9	1,2
Industria ceramica	2,7	0,0	4,0	36,2	0,0	0,0	0,0	16,1	0,0	9,5
Industria meccanica	33,8	29,9	31,2	34,5	18,7	27,0	12,5	24,8	19,8	28,0
Altre industrie	28,1	25,8	26,6	10,8	25,4	21,1	21,0	18,5	25,9	21,7
Costruzioni	14,9	25,7	1,3	0,0	29,0	20,6	11,3	4,7	9,7	11,7
Servizi	19,8	18,6	36,9	14,5	27,0	31,3	55,2	34,9	39,1	27,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Dal punto di osservazione settoriale, tra le beneficiarie viene rispettata abbastanza la struttura delle aderenti, che vede prevalere comunque il settore industriale, in particolare quello meccanico, con una quota interessante del comparto dei servizi. Il comparto ceramico, come sottolineato in precedenza, mostra un'attenzione particolare al tema della formazione, peraltro premiata dal Fondo sia in termini di aziende beneficiarie sia in termini di dipendenti coinvolti, a discapito soprattutto delle attività di servizi.

1.2 - Il rapporto tra universi

Tutte le evidenze individuate finora sono state in qualche modo preparatorie all'argomento principe del capitolo, ovvero il rapporto tra i tre universi introdotti, misurabile attraverso i tassi di penetrazione e di conversione.

Il tasso di penetrazione non è altro che il peso delle aziende che risultavano aderenti nell'anno 2010, rispetto all'universo INPS delle unità locali regionali nello stesso momento temporale. 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 mercato espressa sia in termini di unità locali sia in termini di lavoratori dipendenti coperta dal Fondo.

Il tasso di conversione è invece calcolato mettendo in rapporto la quota delle aziende che hanno beneficiato di formazione professionale tramite il Conto di Sistema con la quota di aderenti a Fondimpresa. Esso evidenzia quindi la capacità del fondo ed in particolare del Conto di Sistema di assicurare formazione alle imprese che, aderendo al fondo, hanno manifestato interesse al riguardo.

Tav. 1.9 - Le dimensioni di Fondimpresa in Emilia-Romagna, confronto tra gli universi di riferimento (quote percentuali)

	TASSO DI PENETRAZIONE (Imprese aderenti al fondo/ totale imprese regionali*)		TASSO DI CONVERSIONE (Imprese che hanno svolto formazione a bando/universo imprese aderenti al fondo)	
	Dipendenti	Unità locali	Dipendenti	Unità locali
DIMENSIONE AZIENDALE				
Da 1 a 49 dipendenti	11,4	4,2	11,8	8,2
Da 50 a 199 dipendenti	50,5	46,7	19,0	19,1
Da 200 a 499 dipendenti	60,4	60,9	16,4	17,4
500 e più dipendenti	55,5	45,2	5,8	16,7
Totale	32,6	5,2	12,2	10,4
SETTORE DI ATTIVITA'				
Industria tessile			13,5	4,0
Industria ceramica			43,5	42,7
Industria meccanica			11,9	9,9
Altre industrie			11,2	11,1
Costruzioni			15,4	9,2
Servizi			6,4	9,2
Totale			12,2	10,4

* 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

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.

Entrando quindi nel merito dei due indicatori rileviamo a prima vista come lo storico effetto "dimensione aziendale", pur manifestandosi anche in quest'avviso, si presenta in maniera meno rilevante: infatti le differenze registrate fino allo scorso anno tra piccole e grandi imprese erano molto più marcate, soprattutto nel tasso di conversione.

È importante evidenziare come complessivamente il 32,6% dei dipendenti dell'universo regionale delle imprese private siano oggetto di una adesione a Fondimpresa; in altre parole Fondimpresa riesce a coprire, in termini di dipendenti, un terzo della quota di mercato potenziale. Accanto a questo dato consideriamo anche quello relativo alle unità locali rappresentate da Fondimpresa, che pesano invece solo il 5,2% sul totale regionale. Dalla lettura parallela del tasso di penetrazione declinato per dipendenti e per aziende è facile intuire come Fondimpresa sia molto radicata nelle grandi imprese portatrici di un numero molto elevato di dipendenti.

Tale evidenza risulta visibile anche dall'osservazione dell'intera distribuzione dimensionale che vede crescere il tasso di penetrazione all'aumentare della dimensione d'impresa, fino ad arrivare a valori molto elevati, superiori al 50% nel numero di dipendenti e superiori al 40% per quanto concerne il numero di unità locali. Sebbene un confronto con gli anni precedenti sia impossibile in termini di valori assoluti, possiamo invece investigare eventuali mutamenti che si dovessero verificare tra le proporzioni delle classi: al proposito non si nota alcuno scostamento di rilievo nelle proporzioni tra i tassi di penetrazione a livello dimensionale, se non una lieve ed ulteriore divaricazione tra i tassi di penetrazione delle piccole aziende e quelli delle grandi.

Gli elementi più interessanti li possiamo invece rilevare sul tasso di Conversione: se declinato per settore mostra, in continuità con lo scorso monitoraggio, una netta prevalenza sia in termini di addetti che in termini di unità locali del settore ceramico. Si intuisce quindi a questo livello un'attenzione dedicata a tale comparto, derivante probabilmente da un'organizzazione dello stesso più compatta e strutturata nel perseguire finalità formative.

Ma le evidenze più rilevanti le riscontriamo nella declinazione per dimensione: di fatto diminuisce notevolmente il differenziale tra unità locali e dipendenti rispetto all'anno scorso, rendendo quindi la copertura in termini di dipendenti ed in termini di imprese molto simile. Riescono infatti ad ottenere formazione tramite il Conto di Sistema il 10% delle aderenti, che rappresentano il 12,2% dei lavoratori;

sottolineiamo al proposito come in questo conteggio non figurino lavoratori ed imprese coinvolte con tutti gli altri canali di finanziamento del Fondo. In termini percentuali quindi è aumentata, rispetto al passato, la copertura del numero di imprese e si è ridotta la copertura del numero di lavoratori, a causa del massiccio ingresso tra le beneficiarie di aziende di piccole dimensioni con organici ridotti.

Dal tasso di conversione rileviamo pertanto come nella struttura delle beneficiarie sia diminuito lo svantaggio relativo delle piccole imprese; infatti la riduzione delle differenze tra i valori delle piccole e grandi aziende, in termini di rappresentatività, sia di addetti sia di unità locali, indica una standardizzazione delle opportunità offerte alle differenti tipologie di impresa. Questo dato, che sembra andare in controtendenza rispetto al passato, denota da un lato una maggior propositività ed interesse da parte delle piccole aziende nell'approcciarsi alla formazione, ma dall'altro, occorre sottolineare come gli sforzi del Fondo in direzione di pari opportunità e di coinvolgimento delle piccole organizzazioni stiano pagando.

I risultati conseguiti, nonostante rimanga ancora una certa discriminazione, 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.

Capitolo 2 - Estensione attività formativa

Introduzione

Definito il contesto regionale ed analizzati gli universi di riferimento del presente monitoraggio è opportuno effettuare il passo successivo nella comprensione del fenomeno: una volta individuate le caratteristiche delle imprese beneficiarie all'interno delle iscritte al Fondo è necessario appurare come viene realizzata la scelta dei lavoratori interessati dal processo formativo. Le domande a cui si cercherà di rispondere saranno quindi: *“quanti sono i beneficiari della formazione all'interno delle imprese?”*, *“che caratteristiche hanno?”*. In altre parole andremo a misurare l'allineamento, in termini sia quantitativi sia qualitativi, dei beneficiari della formazione con quella che è la composizione degli organici.

In questo capitolo concentreremo quindi la nostra attenzione sull'esame dell'*Indice di estensione dell'attività formativa*, alla ricerca di informazioni relative alla copertura formativa che il Fondo riesce ad assicurare alle aziende. Si farà riferimento, come di consueto, ai soli dati relativi agli avvisi territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa, rimandando ad altre analisi le valutazioni relative agli altri canali di finanziamento.

L'indice di estensione dell'attività formativa, è opportuno ricordarlo, misura la quota dei lavoratori che ciascuna impresa riesce a mandare in formazione tramite l'utilizzo del Conto di Sistema finanziato da Fondimpresa. 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) per indagare, appunto, la composizione quantitativa degli allievi. Per quanto concerne la dimensione quantitativa, l'indicatore confronterà la composizione degli organici con quella dei lavoratori mandati in formazione sotto il punto di vista del loro inquadramento lavorativo.

Nello studio si farà riferimento principalmente ai dati relativi agli avvisi del biennio 2009-2010 non tralasciando, ove rilevante, valutazioni di più ampio respiro, attingendo ai dati relativi agli anni precedenti e offrendo un orizzonte temporale di cinque anni.

CAPITOLO IN BREVE

Alla luce delle elaborazioni effettuate è possibile rispondere alle due domande che ci siamo posti in questo capitolo : “quanti sono i beneficiari della formazione all'interno delle imprese?”; “che caratteristiche hanno?”. Alla prima domanda sinteticamente si può rispondere che nel 2010 riceve formazione più di un lavoratore su sei dell'organico delle aziende beneficiarie. Più nel dettaglio si può affermare che il tasso di estensione formativa è sicuramente maggiore nelle piccole imprese rispetto alle grandi, che è aumentato nell'ultimo biennio dal 12,5% al 17,5% in corrispondenza anche ad un aumento in termini assoluti dei partecipanti e che l'aumento di copertura è concentrato nello strato delle aziende di minori dimensioni. Questo denota come il Fondo abbia intrapreso la strada giusta per soddisfare i fabbisogni formativi delle piccole imprese attraverso il Conto di Sistema, che con le sue attività a bando è stato studiato per compensare le barriere all'ingresso che il conto Formazione presenta alle piccole aziende, nell'accesso alla formazione. Indagando invece tra le caratteristiche dei lavoratori che hanno accesso alle attività di formazione, trova ulteriore conferma quanto ampiamente già affermato nei precedenti rapporti: si registra 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 sovra rappresentata nella misura di almeno 20 punti percentuali, praticamente tutti a discapito della rappresentanza operaia che ha, di fatto, meno opportunità formative.

Mentre non viene invece riscontrato alcuna discrepanza nella composizione per genere dell'insieme dei partecipanti. È infatti già dal 2006 che il rapporto tra lavoratori e lavoratrici rispecchia la composizione degli organici delle aziende, ciò a conferma di una acquisita sensibilità da parte delle aziende, ma anche della particolare attenzione che Fondimpresa ha posto sul tema.

2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi

Iniziando la nostra valutazione dalla tabella 2.6 relativa all'indice di estensione declinato per dimensione aziendale, notiamo in primis come l'estensione complessiva faccia registrare un notevole aumento tra il 2009 e il 2010, attestandosi attorno al 17,5%; in altri termini almeno un lavoratore su 6 dei potenziali aventi diritto hanno avuto accesso ad attività formative.

Andando opportunamente a ritroso nel tempo, vediamo come lo stesso dato sia superiore a tutti quelli raggiunti negli anni passati ad eccezione del 2006, il primo anno di rilevamento, in cui l'estensione formativa raggiunta è stata quasi del 19%⁴. Il risultato formativo ottenuto da Fondimpresa, sotto il punto di vista della estensione, fa registrare quindi un valore degno di nota, che testimonia come nell'anno 2010 siano stati premiati gli sforzi atti a coprire una fetta maggiore di quella platea di riferimento costituita dalla totalità degli organici.

Al dato dell'estensione formativa possiamo affiancare il dato assoluto del numero dei partecipanti, analizzato più nel dettaglio nel capitolo successivo, anch'esso in aumento del 7,5% e corrispondente ad un incremento del numero degli allievi di circa 300 unità nel 2010 rispetto al 2009. Assemblando quanto visto fino ad ora, arriviamo ad un primo importante risultato: dai dati evidenziati si evince come siano aumentati contestualmente sia il numero dei partecipanti, sia la copertura formativa.

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	
	2009	2010
Da 1 a 15 dipendenti	57,0	61,3
Da 16 a 49 dipendenti	33,0	29,7
Da 50 a 99 dipendenti	24,5	22,9
Da 100 a 249 dipendenti	11,0	13,0
Da 250 a 499 dipendenti	5,0	4,2
500 e più dipendenti	3,7	2,0
Totale	12,5	17,5

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

In seconda battuta è facile notare come l'indicatore denoti uno spiccato andamento inversamente proporzionale alla dimensione aziendale: coerentemente con quanto rilevato nei precedenti rapporti, all'aumentare della dimensione aziendale diminuisce la copertura formativa. Una lettura longitudinale dei dati evidenzia come, dal 2006 ad oggi, la disomogeneità di estensione della formazione è andata progressivamente sempre più divaricandosi, accentuando la differenza di copertura tra piccole e grandi imprese (61,3 contro il 2,0%). Le piccole imprese, superate le barriere all'accesso alla formazione, sembrerebbero riuscire quindi a coinvolgere quote di organico rilevanti e crescenti nel tempo, mentre le aziende più strutturate riescono a coprire solo una minima parte dei loro organici.

Al proposito le ipotesi interpretative, sulle quali cercheremo conferme nel corso del rapporto, sono due e non esclusive: la prima è che tale fenomeno sia dovuto in parte ai vincoli economici non proporzionati alla dimensione aziendale che Fondimpresa probabilmente e opportunamente impone; la seconda riguarda invece la modalità differente con cui le piccole e le grandi aziende possono permettersi di effettuare la formazione. In altre parole, la prima ipotesi sostiene che nel Conto di Sistema, evidentemente studiato per coprire la formazione di piccole e medie imprese, Fondimpresa premia, peraltro giustamente, in maniera proporzionalmente maggiore le piccole imprese e meno quelle più strutturate; l'altra ipotesi, che spinge nella medesima direzione, immagina una diversa capacità di realizzare formazione: più discontinua ma estensiva quella delle piccole imprese, più continua, ma con meno copertura, quella delle grandi.

È possibile avere conferma delle interpretazioni sopra esposte, relative all'estensione formativa, anche mettendo in relazione la copertura formativa con la presenza o meno di rappresentanza sindacale o piuttosto con la forma giuridica della azienda, o ancora con il livello di multilocalizzazione. È un fatto decisamente noto che la rappresentanza sindacale sia presente nelle imprese più strutturate e meno nelle

⁴ Nel valutare l'estensione formativa occorre ricordare che per il 2007 non furono finanziate attività formative relativamente al territorio bolognese.

piccole, come è intuibile che le imprese multilocalizzate diano vita, nella loro articolazione, ad un complesso aziendale di grandi dimensioni. Premesso ciò, nei vari casi notiamo come ci sia meno estensione lì dove c'è una rappresentanza sindacale, oppure nelle società per azioni, o ancora nelle imprese a più alto livello di multilocalizzazione, in sostanza nelle aziende di grandi dimensioni.

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

	Indice di estensione della formazione degli allievi	
	2009	2010
Bologna	16,6	19,7
Ferrara	14,1	21,5
Forlì-Cesena	9,9	15,9
Modena	9,2	13,0
Parma	16,2	16,8
Piacenza	39,7	18,2
Ravenna	19,3	23,4
Reggio Emilia	9,8	23,2
Rimini	21,7	26,1
Totale	12,5	17,5

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Anche da una lettura in chiave territoriale vediamo ancora come l'incidenza dei formati sugli organici è tanto maggiore quanto il campione del territorio prevede in maggioranza aziende di piccola dimensione e viceversa. Nel nostro campione di aziende beneficiarie, come vedremo in maniera approfondita nel capitolo 5, i territori rappresentati maggiormente da imprese strutturate sono quelli di Modena e Forlì-Cesena⁵, sia nel 2009 che nel 2010, dove registriamo i minori tassi di estensione formativa, seppur in aumento nell'ultimo anno; i territori con maggiore presenza di piccole imprese sono stati invece in questi anni Rimini e Piacenza. In ogni caso tale estensione è in aumento in tutti i territori tranne che in quello di Piacenza dove assistiamo ad un brusco calo della copertura formativa degli organici, difficilmente imputabile alla dimensione aziendale, quanto piuttosto ad una effettiva riduzione dell'estensione formativa nella provincia.

Infine, da uno sguardo a livello di macrosettori e tralasciando il valore dell'agricoltura che a causa del ridottissimo numero che rappresenta fa registrare un *outlier*, ovvero un valore anomalo e distante, notiamo come i settori che notoriamente presentano aziende mediamente più piccole, anche in questo caso fanno registrare una copertura formativa maggiore, come ad esempio le costruzioni e i servizi; i servizi, peraltro, mostrano, tra il 2009 e il 2010, un netto aumento dell'estensione formativa che passa dal 22,7% al 31,7%.

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

	Indice di estensione della formazione degli allievi	
	2009	2010
Agricoltura	-	70,6
Industria tessile	5,7	17,9
Industria ceramica	5,5	12,9
Industria meccanica	12,1	13,7
Altre industrie	13,9	16,2
Costruzioni	21,1	20,1
Servizi	22,7	31,7
Totale	12,5	17,5

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

In definitiva è possibile affermare che il tasso di estensione formativa è sicuramente maggiore nelle piccole imprese rispetto alle grandi, che è aumentato nell'ultimo biennio e che tale aumento è concentrato nello strato delle aziende di minori dimensioni. Inoltre è possibile notare come il fondo abbia intrapreso la strada giusta per soddisfare i fabbisogni formativi delle piccole imprese attraverso il Conto di Sistema, che con le sue attività a bando è stato studiato per compensare le barriere all'ingresso che il conto formazione

⁵ Per approfondimenti è possibile consultare sul sito www.ireser.it la sezione relativa agli osservatori provinciali e regionali sull'economia e lavoro effettuati dall'IRES Emilia-Romagna.

presenta alle piccole aziende, nell'accesso alla formazione. Sono altresì auspicabili ulteriori miglioramenti in questa direzione.

2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati

Dopo aver approfondito il tema della copertura formativa, come anticipato nell'introduzione cercheremo di analizzare in questo paragrafo la composizione della platea degli allievi, confrontandola con quella degli organici delle aziende, per interpretare le logiche che sottendono alla scelta dei lavoratori beneficiari. Verranno al proposito monitorate sia le dinamiche di genere sia le dinamiche relative alle qualifiche.

Come ampiamente noto in letteratura i lavoratori a basso know-how, trovano 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.

Entrando nel merito dei dati di Fondimpresa notiamo che la componente impiegatizia, rilevata all'interno dell'insieme delle aziende beneficiarie della formazione, è pari al 42,5% e proseguendo anche nel 2010 la sua crescita iniziata nel 2006; questa dinamica, come vedremo in seguito, è riconducibile alla maggiore partecipazione ai corsi delle aziende dei servizi. Di senso contrario è ovviamente la dinamica che interessa la composizione delle fasce di lavoratori con mansioni prevalentemente produttive che si attesta nel 2010 attorno al 54%, mentre è praticamente stabile nel tempo la componente dirigenziale al 4,6%.

Il confronto delle tre componenti summenzionate, con le stesse rilevate questa volta nell'insieme degli allievi, conferma quanto ampiamente descritto nei precedenti rapporti: si registra uno sbilanciamento rilevante in favore della componente impiegatizia che ha maggior facilità nell'accesso alla formazione. Tale componente risulta sovra rappresentata nella misura di almeno 20 punti percentuali, praticamente tutti a discapito della rappresentanza operaia.

Il divario, ad oggi riscontrabile anche in altri fondi interprofessionali, risulta ancora un problema irrisolto.

Non viene invece riscontrato alcuna discrepanza nella composizione per genere dell'insieme dei partecipanti. 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, agevolando l'ingresso alla formazione delle categorie svantaggiate nonché delle lavoratrici.

È da notare però come gli organici delle aziende beneficiarie, costituiti dalle componenti maschile e femminile in un rapporto di 70 a 30, non rispecchino la 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 maggior componente maschile, conseguenza della loro appartenenza a quei settori industriali tipicamente a maggior caratterizzazione maschile; transitivamente, nel rispetto delle proporzioni degli organici, anche i lavoratori che accedono alla formazione sono sbilanciati eccessivamente sulla partecipazione maschile.

Quelle enunciate in questo paragrafo sono prime evidenze di quanto verrà affrontato in seguito; alla luce di ulteriori disaggregazioni sulle caratteristiche socio lavorative e dei confronti con fonti esterne, arriveremo infatti a ricavare una composizione più dettagliata delle aule. Rimandiamo quindi al capitolo 4 del presente rapporto per questi ed ulteriori approfondimenti al proposito.

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

	ANNO	
	2009	2010
Quota Quadri sul totale	4,6	4,6
Quota Impiegati sul totale	41,5	42,5
Quota Operai sul totale	53,9	52,9
Quota Maschi sul totale	64,8	69,9
Quota Femmine sul totale	35,2	30,1

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

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

COMPOSIZIONE DEGLI ALLIEVI	ANNO	
	2009	2010
Quota Quadri sul totale	6,3	5,1
Quota Impiegati sul totale	61,7	59,9
Quota Operai sul totale	31,9	35,0
Quota Maschi sul totale dei formati	67,1	65,2
Quota Femmine sul totale dei formati	32,9	34,8

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa

Introduzione

Nel capitolo precedente, dopo aver studiato il contesto di riferimento all'interno del quale, in Emilia-Romagna, opera Fondimpresa, abbiamo fornito un primo assaggio di quelle che sono le principali caratteristiche dell'attività formativa svolta dal Fondo. Sono state infatti prese in esame l'estensione formativa che il fondo riesce a coprire e le caratteristiche dei lavoratori che sono riusciti ad accedere alla formazione, ovvero sono state indagate due importanti dimensioni relative all'accesso alla formazione da parte delle imprese e dei lavoratori.

Nel presente capitolo invece cercheremo di offrire una prima visione di insieme del fenomeno in esame, congiungendo dati relativi a tre diversi ambiti di analisi: il primo costituito dalle *attività formative* in senso stretto, in particolare i corsi e le ore, il secondo composto dagli *allievi* ed il terzo dalle *imprese*. Tale analisi congiunta verrà sviluppata parallelamente a quella di un'ulteriore variabile, probabilmente gerarchicamente dominante rispetto alle altre, ovvero la dimensione economica dell'avviso 3/2010.

Quindi nel dettaglio cercheremo di offrire una panoramica sulle seguenti grandezze⁶:

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

Successivamente passeremo in rassegna i partecipanti e le partecipazioni ovvero "le teste" e "le sedie" relative alle varie azioni formative, poi le aziende, le azioni e le ore formative erogate, tenendo presente sullo sfondo la cornice economica del finanziamento.

A questi dati macro vengono poi aggiunti ulteriori indicatori derivanti dalle intersezioni delle variabili principali, utili a misurare l'intensità dell'attività formativa per allievo, per azienda, piuttosto che la numerosità delle aule, il tutto valutato in termini di ore, di partecipazioni e di partecipanti, ma anche di aziende e azioni. Nel momento in cui, nel secondo paragrafo, analizzeremo la dimensione economica, cercheremo di quantificare l'entità dello stanziamento dedicato all'avviso 3/2010, e quindi dei costi dell'attività formativa con particolare attenzione ai costi previsti e a quelli effettivi, al fine di monitorare le eventuali perdite di efficienza.

Valorizzeremo anche in questo capitolo l'elemento storico, ove presente, per restituire tendenze di tipo più strutturale, piuttosto che risultati contingenti; inoltre, verrà prediletta una visione territoriale di tipo macro, ovvero effettuata a livello regionale, non mancando di evidenziare eventuali andamenti provinciali di una certa rilevanza.

Questo capitolo si presenta quindi come un capitolo strutturale e di snodo nella trattazione del presente monitoraggio: unificando tutti i principali aspetti del fenomeno esso offre da un lato una prima fotografia panoramica dello stesso, dall'altro fornisce una serie di strumenti e grandezze propedeutiche alla comprensione di quanto verrà trattato in seguito, più nel dettaglio.

CAPITOLO IN BREVE

Nel presente capitolo cercheremo di offrire una prima visione di insieme del fenomeno in esame congiungendo dati relativi a tre ambiti diversi di analisi: il primo costituito dalle attività formative in senso stretto, i corsi e le ore in particolare, il secondo composto dagli allievi ed il terzo dalle imprese.

Procedendo dal generale al particolare, notiamo in prima battuta come l'ultimo anno porti innanzitutto a compimento un numero

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

di piani formativi pari a 7, due in meno rispetto al 2009, generando quindi un flusso di finanziamenti chiaramente inferiori. I partecipanti e le aziende coinvolte sono in aumento nell'ultimo anno in esame: si è passati da 4000 partecipanti appartenenti a 339 imprese del 2009, a 4.301 allievi di 417 aziende del 2010.

Con il supporto dei dati sulla dimensione delle aziende beneficiarie, si giunge ad una prima conclusione di una certa rilevanza: l'aumento del numero di aziende, parallelo alla diminuzione dei finanziamenti, è dovuto alla miniaturizzazione delle aziende beneficiarie passate da una dimensione media di 100 addetti del 2009, ad una dimensione di 60 addetti nel 2010.

Andando a valutare quindi l'intensità formativa, ci accorgiamo che le aule risultano formate in media da 7-8 allievi ormai stabilmente da cinque anni e che le ore formative, oltre a subire un decremento in senso assoluto, diminuiscono sensibilmente anche in senso relativo: dalle quasi 27 ore di lezione per allievo del 2006, si è passati alle 22,3 del 2010, confermando un trend in calo interrotto solo nel 2009. In progressivo e continua riduzione nell'intero quinquennio anche le ore di formazione per azienda e per azione. Si intuisce quindi una formazione dal carattere via via più estensivo, spalmata su più aziende di piccola dimensione e su più lavoratori, ma modulata su un numero ridotto di ore formative per azione e per allievo. Quindi, accanto all'aumento di aziende e allievi, c'è una minor intensità formativa sul singolo partecipante che beneficia gradualmente dal 2006 di sempre meno corsi e ore di formazione.

Si assiste inoltre alla riduzione del respiro formativo della platea delle aziende, quasi dimezzato nel quinquennio se misurato in base al numero di azioni svolte da ciascuna impresa in un anno. Invariante nel biennio 2009-2010 invece il parametro che misura la multiazionalità dei corsi, peraltro abbastanza costante nel quinquennio.

Non possiamo infine non evidenziare, all'interno della dimensione economica, il tendenziale aumento del costo orario preventivato che passa da 20 euro circa del 2006 ai 27,35 euro del 2010, che denota un utilizzo progressivamente differente delle risorse messe a disposizione. Importante anche la differenza tra le ore formative preventivate e quelle poi effettivamente erogate che può essere colta molto bene dai rispettivi valori del costo orario: infatti, se il costo orario previsto raggiungeva la quota di 27,35 euro, quello effettivamente riscontrato sorpassava quest'ultimo di ben 2,18 euro attestandosi sui 29,53 euro; gli 8 punti percentuali di differenza indicano l'entità dell'ottimizzazione disattesa.

3.1 - Un quadro di insieme

Nel presente paragrafo ci addentreremo in un esame sequenziale delle varie grandezze di rilievo cercando di trarre via via delle conclusioni sulle principali evidenze riscontrabili. Procedendo dal generale al particolare, notiamo in prima battuta come l'ultimo anno porti a compimento un numero di piani formativi pari a sette, due in meno rispetto al 2009, generando quindi un flusso di finanziamenti chiaramente inferiore.

Prendendo le mosse dal dato economico, sebbene il flusso dei finanziamenti potesse far prevedere un calo del numero di partecipanti e aziende coinvolte, la realtà ci restituisce al proposito numeri in aumento nell'ultimo anno in esame per entrambe le grandezze: si è passati da 4000 partecipanti appartenenti a 339 imprese del 2009, a 4301 allievi di 417 aziende del 2010; il trend di medio lungo periodo delle medesime dimensioni è in linea con i valori medi per quanto attiene ai partecipanti, mentre in netta e continua crescita per le aziende.

È interessante accostare, a questi primi dati, la dimensione aziendale media delle beneficiarie: se nel 2009 era di circa 100 dipendenti, nel 2010 compie un importante salto attestandosi a circa 60 dipendenti. Si denota finalmente una particolare attenzione alle imprese di minor dimensione e, contemporaneamente, si giunge ad una prima evidenza: l'aumento del numero di aziende, parallelo alla diminuzione dei finanziamenti, è dovuto alla miniaturizzazione delle aziende beneficiarie.

Come si spiega a questo punto l'aumento contemporaneo anche dei partecipanti? Nel tentativo di rispondere anche a questa domanda, procediamo gradualmente all'esame dettagliato dei vari indicatori.

Innanzitutto notiamo come la quantità di azioni formative, invece, si muova parallelamente all'andamento del vincolo di bilancio, più stringente nell'ultimo anno ed in particolare nel 2007, dove si registra il picco minimo in assoluto; in altre parole si assiste nel 2010 ad una brusca riduzione del numero di azioni formative, che fa seguito ad una contrazione anche delle ore di apprendimento.

Le ore formative, oltre a subire un decremento in senso assoluto, diminuiscono sensibilmente anche in senso relativo: dalle quasi 27 ore di lezione per allievo del 2006 si è passati alle 22,3 del 2010 confermando un trend in calo interrotto solo nel 2009. Inoltre risultano in progressiva e continua riduzione nell'intero quinquennio anche le ore di formazione conteggiate per azienda e per azione. Si intuisce al proposito il profilo di una formazione dal carattere sempre più estensivo, spalmata su più aziende di piccola dimensione e su più lavoratori, ma modulata su un minor numero di ore formative per azione o per allievo.

Anche il numero di ore per partecipazione, ovvero per “sedia”, tendenzialmente in crescita negli anni precedenti, fa registrare in occasione degli avvisi del 2010, il valore in assoluto più basso. Accanto all’aumento di aziende e allievi c’è quindi una minor intensità formativa sul singolo partecipante, sulla singola azienda, ma anche sulla singola partecipazione, tutte classi che beneficiano gradualmente dal 2006 di sempre meno ore di formazione.

Tav. 3.1 - I numeri di Fondimpresa

	ANNO				
	2006	2007	2008	2009	2010
Partecipazioni	8.732	4.244	7.833	6.172	5.716
Partecipanti	5.593	3.021	5.559	4.000	4.301
Aziende	310	230	335	339	417
Azioni	997	554	1.017	874	791
Numero medio di partecipazioni per Allievo	1,56	1,40	1,41	1,54	1,33
Numero medio di partecipazioni per Azienda	28,17	18,45	23,38	18,21	13,71
Numero medio di partecipazioni per Azione	8,76	7,66	7,70	7,06	7,23
Numero medio di partecipanti per Azienda	18,04	13,73	16,59	11,80	10,31
Totale ore formazione effettive	147.703	79.808	143.869	124.820	95.827
Numero medio di ore formative per partecipazione	17,12	19,28	18,43	20,22	16,77
Numero medio di ore formative per allievo	26,86	26,93	25,88	31,20	22,29
Numero medio di ore formative per azienda	478,00	362,30	429,46	368,20	229,80
Numero medio di ore formative per azione	148,59	147,82	141,74	142,81	121,15
Numero medio di unità locali per azione	1,22	1,13	1,17	1,20	1,20
Numero medio di azioni per unità locali	3,94	2,84	3,55	3,08	2,28

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Le aule, invece, continuano ad essere formate, ormai stabilmente da cinque anni, in media da 7-8 allievi, dato che porta alla luce probabilmente l’unico elemento di rigidità del fenomeno; infatti, tale costanza rilevata nella numerosità delle aule è evidentemente determinata da esigenze di ottimizzazione organizzativa, dalle quali non si può prescindere nemmeno a fronte della riduzione di scala della platea delle beneficiarie.

Viene confermato, anche nell’ultimo anno, il calo delle partecipazioni, grandezza che include al suo interno i partecipanti effettivi ma anche le eventuali sostituzioni di allievi avvenute in itinere. Infatti, se nel 2006 ogni azienda generava 28 partecipazioni, nel 2010 le partecipazioni annuali si sono più che dimezzate attestandosi attorno alle 13 per azienda. Parallelamente si riducono anche i partecipanti per azienda, da più di 18 nel 2006 a circa 10 nel 2010. In questo ulteriore dettaglio trova ancora conferma la tesi di una azione formativa progressivamente diffusa ad un maggior numero di aziende, e meno intensa per ciascuna di esse. Se si prendono in esame solo gli ultimi due avvisi invece notiamo che le partecipazioni perdono quasi 5 partecipazioni per azienda solo nell’ultimo anno a fronte della perdita di un solo allievo ma su tale risultato in verità ad incidere è anche e soprattutto la miniaturizzazione delle aziende coinvolte che, con la loro riduzione di scala, portano inevitabilmente verso il basso l’indicatore.

A ulteriore conferma della riduzione di intensità formativa annuale che gli allievi ricevono, si osserva una diminuzione del rapporto partecipazioni/partecipanti; rispetto a tutti gli anni precedenti, in cui gli allievi effettuavano 1,5 corsi di formazione pro capite, nel 2010 è stato raggiunto il nuovo valore minimo registrato finora pari ad 1,33 corsi ad allievo. In sintesi sono stati quindi coinvolti più allievi per un numero minore di ore e probabilmente in un numero minore di corsi.

Gli ultimi due indicatori che prenderemo in esame sono la dimensione d’impresa e la dimensione dei corsi: il primo dei due valuta il numero di aziende che partecipano allo stesso corso, nell’intento di cogliere aspetti relativi al tema della multiaziendalità dei corsi. In questo caso vediamo come tale parametro rimanga invariante tra il 2009 e il 2010 e comunque costante nel quinquennio con la presenza di 1,2 aziende ad azione formativa. Rimane in essere quindi l’auspicio di un miglioramento nella cooperazione tra aziende, in quanto considerata un elemento importante che il fondo deve perseguire, soprattutto se desidera raggiungere imprese di dimensioni più ridotte.

Il secondo indicatore, che indica la quantità di corsi di formazione a cui in media le aziende hanno avuto accesso nel corso dell'anno, è anch'esso declinante nel quinquennio e nell'ultimo anno in particolare; il valore, che passa dai quasi quattro corsi ad azienda del 2006 ai poco più di due del 2010, restituisce una dimensione del respiro formativo della platea delle aziende quasi dimezzato. D'altronde, come abbiamo potuto vedere nel corso del paragrafo, questa riduzione è generata dall'azione combinata della riduzione del numero di azioni formative e dall'aumento del numero di aziende beneficiarie, piuttosto che da una concentrazione della strategia formativa di impresa.

3.2 - La dimensione economica

Nel presente paragrafo cercheremo di valutare gli aspetti relativi alla dimensione economica complessiva dei piani formativi appartenenti alle due scadenze dell'avviso 3/2010. L'intento è quello di cogliere le differenze con gli anni precedenti sia in termini assoluti sia in termini di efficienza, cercando di confrontare i valori previsti con i medesimi effettivamente verificatisi.

Se nell'ultimo anno la dimensione del finanziamento, effettivamente utilizzata, fa riscontrare una sensibile diminuzione nella misura del 21,4%, passando dai 3.600.070 euro del 2009 ai 2.829.800 euro del 2010, ciò è imputabile esclusivamente all'assenza di due piani formativi approvati rispetto al 2009. È inevitabile quindi, come notato nel precedente paragrafo, il calo del numero totale di ore formative, del numero di azioni e del dato relativo alle partecipazioni. Possiamo avere conferma di quanto appena affermato andando a calcolare il valore del costo orario, rimasto pressoché invariato nei due anni, che in altre parole testimonia un'erogazione di risorse, nel 2010 da parte del Fondo, assolutamente proporzionale al finanziamento offerto nel 2009. Non possiamo peraltro non evidenziare l'aumento tendenziale del costo orario preventivato che passa da 20 euro circa del 2006 ai 27,35 euro del 2010, che denota un utilizzo differente delle risorse messe a disposizione. Accanto all'ipotesi più immediata di un aumento dei costi di gestione degli enti formativi, evidentemente via via più consistenti, e quindi di una strategia di riduzione dell'intensità formativa, come vedremo nel capitolo successivo si ipotizza anche l'esistenza di una riduzione di orario, dettata dalla modificazione della tipologia di materie ed argomenti formativi richiesti.

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

	ANNO				
	2006	2007	2008	2009	2010
Totale Finanziamento	3.350.280	2.124.546	3.800.000	3.600.070	2.829.800
partecipanti previsti	8.059	4.093	7.303	5.504	5.168
Ore di corso previste	164.810,00	91.126,00	155.954,00	128.582,00	103.435
Ore di corso effettive	147.703	79.808	143.869	124.820	95.827
Partecipazioni effettive	8.732	4.244	7.833	6.172	5.716
Costo per partecipazione	383,68	500,60	485,13	583,29	495
Costo per ore previste	20,33	23,31	24,37	28,00	27,36
Costo per ore effettive	22,68	26,62	26,41	28,84	29,53
Differenza assoluta tra Costo previsto ed effettivo per ora	-2,35	-3,31	-2,05	-,84	-2,17
Differenza percentuale tra Costo previsto ed effettivo per ora	-11,58	-14,18	-8,40	-3,01	-7,94

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Procedendo nel confronto tra i valori previsti con quelli effettivi, notiamo come si rilevi un'apprezzabile differenza tra le ore formative preventivate e quelle poi effettivamente erogate: 95.827 ore di formazione somministrate su 103.435 previste. Tale differenza si ripercuote inevitabilmente sui rispettivi valori del costo orario: infatti se il costo orario previsto raggiungeva la quota di 27,35 euro, quello effettivamente riscontrato sorpassava quest'ultimo di ben 2,18 euro, attestandosi sui 29,53 euro, corrispondenti ad un sopravanzo di quasi 8 punti percentuali. Infine, emerge come anche il costo per partecipazione, apparentemente altalenante nel tempo, abbia invece un trend in aumento nell'intervallo storico a nostra disposizione. Come verificheremo meglio in seguito nel capitolo, dedicato alla dispersione dell'attività formativa, le inefficienze economiche appena riscontrate sono presumibilmente attribuibili sia alle difficoltà

delle aziende nel mandare in formazione alcuni lavoratori a causa delle loro resistenze all'attività formativa, sia a problemi organizzativi che coinvolgono gli enti formativi, stessi.

Vorremmo concludere il presente capitolo lanciando un interrogativo che possa fornire uno spunto di riflessione: come si concilia un aumento costante del costo orario previsto con l'obiettivo che il Conto di Sistema si prefigge, ovvero di coinvolgere sempre più aziende di piccola dimensione all'interno della formazione continua?

Capitolo 4 - Le composizioni delle aule

Introduzione

Nel tentativo di offrire una rappresentazione della composizione delle aule, prerogativa principe di questo capitolo, non potremo fare a meno di tenere ben presente quella che è la composizione delle forze di lavoro nella regione. Procederemo infatti organizzando un confronto, quanto mai indispensabile, tra la platea dei lavoratori e quella dei formati per apprezzare eventuali disallineamenti tra le omologhe distribuzioni. L'accostamento con le forze di lavoro (Fonte Istat) terrà in considerazione solamente l'insieme dei lavoratori dipendenti, target di Fondimpresa, e lo declinerà nelle distribuzioni fondamentali. Al proposito in questa edizione del rapporto oltre a monitorare, come di consueto, le distribuzioni dei formati e delle forze di lavoro per sesso, età, titolo di studio e cittadinanza, riusciamo ad offrire anche alcuni elementi di novità, come gli ulteriori raffronti relativi alla loro qualifica, al settore di competenza e alla tipologia di contratto di lavoro.

In questa disamina utilizzeremo le "partecipazioni" come indice di grandezza del *volume formativo*, e abbandoneremo la trattazione parallela con le forze di lavoro nel momento in cui l'approfondimento richiederà livelli di disaggregazione, disponibili con i dati di Fondimpresa, ma non con quelli della rilevazione continua delle Forze di lavoro. Successivamente, infatti, procedendo dal generale al particolare, verrà approfondito lo studio su ciascun argomento inerente la composizione interna delle aule, nel tentativo di delineare l'identikit delle persone che accedono alla formazione.

Oltre a tenere monitorato il *volume formativo*, terremo contemporaneamente sotto osservazione anche l'intensità e la varietà formativa, peraltro già introdotte nei precedenti capitoli. Al proposito faremo ricorso ad altre due importanti variabili quali la durata dei corsi in termini di numero di ore, ed il numero degli allievi multi corso.

In altre parole la trattazione si dipana percorrendo due sentieri paralleli: da un lato si cerca di rispondere alla domanda "chi fa formazione?" per giungere ad identificare la composizione delle aule, dall'altro ci poniamo la domanda "quanta formazione fanno i beneficiari?". Questa analisi in parallelo offre quindi la possibilità di avere una visione più completa e di effettuare un discorso più ampio; tenendo ben presente le domande alle quali cerchiamo risposta, daremo ulteriore valore alla trattazione offrendo una prospettiva aziendale da un lato e del lavoratore dall'altro.

Infine, dopo aver individuato i beneficiari della formazione e aver misurato l'intensità formativa di cui gli stessi riescono a godere, cercheremo risposte alle domande "su quali contenuti formativi viene effettuata la formazione?" e "con quali modalità?", per offrire anche una prima rappresentazione nel merito delle attività formative erogate.

CAPITOLO IN BREVE

Usfruendo della disponibilità di una serie ormai quinquennale di dati, si rafforzano le ipotesi interpretative introdotte e portate avanti nei monitoraggi precedenti.

È evidente come sia importante, per avere accesso alla formazione, il livello di scolarizzazione di partenza dei lavoratori, che si ripercuote quindi sulla qualifica, e che spesso distingue gli inquadramenti, le cittadinanze, le fasce d'età ma anche il sesso. In altre parole, la formazione professionale, strumento che dovrebbe intervenire lì dove le conoscenze sono più carenti, innesca tramite tutti gli attori in causa, un meccanismo che predilige le figure invece più istruite. Oltre ad essere in una qualche misura un fattore discriminante nell'accesso alla formazione, il livello di scolarizzazione distingue le figure che godranno di una formazione più intensa e variegata. Si deduce quindi che le aziende operano scelte formative in favore di quelle figure sulle quali intendono investire e dalle quali pensano di trarre i maggiori benefici, quindi su quei lavoratori maggiormente istruiti e recettivi alle pratiche formative e, contemporaneamente, maggiormente inseriti nei meccanismi di inclusione all'interno dell'impresa. Al proposito è opportuno ricordare che il meccanismo dei bandi esclude la componente dei lavoratori non subordinata in quanto non versa il contributo dello 0,30. Quindi nel complesso restano esclusi dal processo formativo tutte le figure meno scolariizzate/professionalizzate e quelle con meno prospettive di permanenza in azienda quindi i lavoratori tendenzialmente più deboli, meno stabili, più in là con gli anni, ma anche gli stranieri e i giovani inesperti, senza contare i precari esclusi a priori dal meccanismo.

Si inizia quindi a delineare il profilo medio del lavoratore/allievo di Fondimpresa, come quello di un lavoratore 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.

In continuità con i risultati dei rapporti precedenti, i contenuti formativi sono incentrati soprattutto su temi inerenti la sicurezza (34,6%), l'informatica (14,4%), le lingue (12,1%) e le abilità personali (10,3%). Si assiste quindi ad una ormai sempre maggiore standardizzazione della varietà delle tematiche attorno alle 4 principali e soprattutto attorno alla sicurezza, aspetto che di fatto frena un auspicabile aumento della gamma dei contenuti sinonimo di innovazione e progresso. Al proposito è proprio l'Isfol a lanciare un allarme, visto che nel quadro generale dell'attività di formazione professionale sembrano aumentare in pratica solo gli insegnamenti in materia di sicurezza a fronte di una diminuzione di tutti gli altri. Il fatto che il tema della sicurezza risulti trasversale non solo ai lavoratori ma anche alle aziende e ai settori, descrive ancora meglio la portata della standardizzazione formativa in atto; con il perdurare della crisi, non è quindi un segnale incoraggiante, in quanto in tali circostanze non si riesce a generare alcun circolo virtuoso, né alcuna innovazione utile, opportunità che una formazione professionale dovrebbe invece necessariamente preoccuparsi di fornire per contribuire ad una uscita dallo stallo economico. Al proposito sarebbe auspicabile uno sviluppo di quelle tematiche, marketing e vendite, strategiche per conseguire una maggiore competitività sui mercati, e di quelle che sostengono maggiormente il processo di innovazione tecnologica come qualità e tecniche di produzione.

Inoltre la formazione continua a rimanere appiattita sui corsi base, sebbene si rilevi una tendenza al miglioramento nell'ultimo avviso che vede raddoppiare le frequentazioni a corsi avanzati e quasi triplicare quelle inerenti corsi specialistici. In questo caso il miglioramento sembrerebbe coinvolgere maggiormente, in attesa di dati più stabili nel tempo, le figure operaie inserite probabilmente in un percorso di crescita più professionalizzante.

*Continua ad essere prevalente anche nel 2010 la **modalità formativa** costituita da lezioni frontali in aula corsi interna all'azienda, che racchiude oltre il 66% delle tecniche didattiche, ma in sensibile calo sul 2009 in favore dell'importante esplosione dell'Action-learning, preferito nel 21% dei casi.*

Se negli anni passati la formazione era effettuata esclusivamente durante l'orario di lavoro, nell'ultimo avviso nell'8,5% dei casi è stata bilanciata in parte durante ed in parte al di fuori di esso, appesantendo di fatto il lavoratore, costretto a prolungare troppo spesso le sue attività inerenti la sfera professionale oltre l'orario lavorativo. Tale modulazione mista degli orari dei corsi, interna/esterna all'orario di lavoro, interessa di più la figure deboli ovvero quelle operaie e nei suoi valori appare sempre più una prassi consolidata.

*Sembrano essere inoltre proprio le aziende più piccole, quelle con meno di 15 dipendenti, condizionate probabilmente dalla loro dimensione ridotta, il target della modalità formativa **pluriaziendale**.*

In conclusione si rilancia ancora l'idea di valutare il fenomeno di standardizzazione delle attività con strumenti di tipo più qualitativo, capaci di cogliere con un maggior grado di dettaglio aspetti evolutivi delle tematiche, che peraltro non si può escludere che si verifichino con maggior facilità nell'ambito del Conto Formazione. Anche in questo senso sarebbe auspicabile rivolgere uno sforzo analitico atto a restituire alle parti sociali preziose indicazioni.

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

In questo paragrafo iniziale, come anticipato, verrà offerto un indispensabile confronto tra la composizione delle aule nelle occasioni formative dell'avviso 3/2010, e la composizione della platea di riferimento ovvero le forze di lavoro nel medesimo anno. Con i dati a nostra disposizione riusciamo a regalare al confronto un respiro storico ormai di un quinquennio, avendo così l'opportunità di cogliere eventuali evoluzioni e modificazioni sia nella struttura delle forze di lavoro, sia in quella delle aule.

I dati relativi ai lavoratori della regione e rappresentativi della struttura lavorativa della regione verranno mutuati dalla rilevazione continua delle Forze di lavoro Istat⁷. La grandezza invece scelta come termine di paragone, per questa analisi parallela con le forze di lavoro, è data dalle "partecipazioni", in virtù della loro capacità di esprimere il volume formativo e quindi di definire una composizione più attendibile delle aule.⁸ Nell'intento di valorizzare ulteriormente tale esame comparato, ormai da anni passaggio obbligato dei nostri rapporti, abbiamo aggiunto ulteriori elementi di confronto. Nell'esaminare l'ultimo avviso del fondo, oltre alle consuete grandezze socio anagrafiche e culturali, quali età, sesso, titolo di studio e cittadinanza, abbiamo pensato potesse essere utile paragonare gli insiemi di riferimento anche su caratteristiche legate ad aspetti lavorativi, come la qualifica, la tipologia di contratto e il settore di appartenenza, attributi strettamente attinenti alla formazione professionale.

⁷ Si fa riferimento ai dati desumibili dall'indagine "rilevazione continua sulle forze di lavoro" limitatamente ai lavoratori dipendenti che versano lo 0,30 contributivo.

⁸ 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.

L'ipotesi che andremo ad esplorare, sull'onda dei primi risultati ottenuti dal raffronto, effettuato nel capitolo due, tra organici aziendali e lavoratori formati, è che la formazione sia indirizzata da fattori socio anagrafici e culturali che non solo si riverberano, come è ovvio, sulle posizioni lavorative dei lavoratori e dei formati, ma ne determinano anche l'accessibilità alla formazione.

Entrando nel merito dei dati riportati nella Tav. 4.1 salta subito all'occhio come le composizioni delle aule sottorappresentino la componente di genere femminile nell'intero arco temporale posto sotto osservazione: infatti, sebbene il trend quinquennale veda ridurre lievemente la forbice, con la composizione delle forze di lavoro, le proporzioni maschi/femmine delle forze di lavoro in rapporto quasi di 1 ad 1 è ben lontano da quello delle aule, che registra una presenza maschile doppia rispetto a quella del sesso debole.

Come vedremo si tratta di una conseguenza diretta della maggiore vocazione manifatturiera delle adesioni al fondo che comporta una sovra rappresentazione del genere maschile rispetto alla distribuzione per attività economica del sistema produttivo regionale che, al contrario, vede prevalere ormai da lungo tempo le attività terziarie.

Valutando le distribuzioni per età ritroviamo quanto già appurato negli anni scorsi relativamente ad una concentrazione della formazione nelle fasce d'età centrali con il 90% circa dei lavoratori formati tra i 25 e i 55 anni, storicamente tra i 6 e i 7 punti percentuali oltre la rappresentatività nelle forze di lavoro. Entrando nel dettaglio dei numeri notiamo infatti come le fasce estreme facciano registrare una presenza alle attività formative sensibilmente minore rispetto alla loro consistenza nell'universo dei lavoratori.

Nello specifico le fasce di età 15-24 e quelle al di sopra dei 55 perdono rappresentatività a discapito, in particolare, di quella centrale che va dai 35 ai 45, sicuramente la coorte che beneficia di un più facile accesso al training professionale, con una presenza costante nel tempo attorno al 40%.

Molto interessante risulta essere un dato: nei quattro anni precedenti le uniche due classi di età sovra rappresentate, seppur con intensità differenti, sono sempre state quelle che vanno dai 25 ai 34 e dai 35 ai 44, mentre nel 2010 si assiste ad un graduale spostamento dell'attività formativa verso età più elevate, in particolare nell'intervallo 35-55. È anche vero che nelle forze di lavoro si assiste ad un innalzamento medio dell'età, ma la sovra rappresentazione, che si sposta anch'essa verso fasce di età più alte, lascia intravedere come il target che la formazione individua sia per quasi il 70% di età compresa tra i 35 e i 55 anni, ben 7 punti percentuali oltre la proporzione con le forze di lavoro.

Un altro elemento di disallineamento tra forze di lavoro e aule, viene riscontrato osservando i rispettivi insiemi attraverso la variabile titolo di studio: sembra ormai stabile nel tempo il dato che mostra come siano i lavoratori maggiormente scolarizzati ad avere un accesso più facile alla formazione continua. I possessori di diploma superiore sommati ai laureati, nell'arco temporale a nostra disposizione, hanno fatto registrare proporzioni maggiori rispetto alla norma, dai 12 ai 19 punti percentuali, a discapito di chi, forse, avrebbe più bisogno di formazione ovvero 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.

Un'altra discriminante per avere accesso alla formazione sembra essere la cittadinanza del lavoratore, concetto questo ormai acquisito già dai primi rapporti. Continua ad essere raggiunto maggiormente il lavoratore italiano a svantaggio dei lavoratori stranieri soprattutto extra UE e, negli ultimi tre anni, anche a dispetto degli stranieri appartenenti alla comunità europea. Dal 2006 ad oggi la presenza Italiana in aula vede aumentare la forbice con la sua dimensione all'interno delle forze di lavoro, attestandosi stabilmente dagli ultimi due avvisi 10 punti percentuali oltre la norma. Tale fenomeno è dovuto sicuramente alla stretta connessione che intercorre tra tale parametro ed il livello di scolarizzazione, come noto inferiore nei lavoratori stranieri, ma sempre più il driver della formazione.

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

SESSO	FDL					PARTECIPAZIONI				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Maschi	51,90	52,40	52,50	51,30	51,42	66,00	65,20	69,00	64,80	63,72
Femmine	48,10	47,60	47,50	48,70	48,58	34,00	34,80	31,00	35,20	36,28
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
CLASSI DI ETÀ	FDL					PARTECIPAZIONI				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
15 - 24	7,4	6,8	7,0	6,1	5,6	3,3	2,7	2,4	2,0	2,2
25 - 34	27,6	27,1	26,0	24,7	23,3	29,0	30,8	27,0	26,4	22,8
35 - 44	33,2	33,0	32,8	33,8	34,2	40,3	40,5	40,8	41,1	39,2
45 - 54	24,3	24,8	26,0	26,4	27,4	22,1	21,6	24,9	25,2	29,5
55 - 64	7,1	7,9	7,8	8,6	9,0	5,3	4,3	4,8	5,2	6,3
65 +	0,5	0,4	0,4	0,3	0,4	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TITOLO DI STUDIO	FDL					PARTECIPAZIONI				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Nessun titolo/licenza elementare	5,8	5,2	5,1	4,7	4,5	4,0	3,3	1,9	1,8	1,3
Licenza media	29,8	29,8	29,1	28,1	27,8	25,0	17,7	21,8	17,7	20,2
Qualifica professionale	10,1	10,2	9,7	9,5	9,7	4,3	5,0	5,2	4,0	5,9
Diploma di scuola media superiore	40,3	40,4	41,0	41,8	42,8	48,1	51,2	48,9	50,5	49,9
Laurea e successive specializzazioni	14,1	14,4	15,1	15,9	15,2	18,6	22,9	22,2	26,0	22,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CITTADINANZA	FDL					PARTECIPAZIONI				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Italiana	90,8	90,4	88,7	87,1	86,2	95,0	96,3	96,9	97,1	96,5
Paesi UE	0,7	1,3	2,2	3,1	3,4	4,1	2,4	0,6	0,9	1,2
Paesi Extra UE	8,5	8,2	9,1	9,8	10,4	0,9	1,3	2,5	2,0	2,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
QUALIFICA	FDL					PARTECIPAZIONI				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Dirigente	3,3	3,4	3,3	2,9	2,7	-	-	-	-	-
Quadro	8,5	7,7	7,2	7,6	7,3	4,8	5,2	6,8	7,6	5,8
Impiegato	41,8	42,5	43,4	43,4	42,6	58,4	67,3	60,2	65,3	63,0
Operaio	47,6	47,5	47,6	47,1	48,4	36,8	27,5	33,0	27,0	31,2
Apprendista	2,0	2,3	1,9	1,8	1,7	-	-	-	-	-
Lav.a domicilio	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	-	-	-	-	-
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
SETTORE	FDL					PARTECIPAZIONI				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Agricoltura	1,9	1,9	1,7	1,7	1,8	-	-	-	0,0	0,4
Industria	38,3	38,6	37,3	36,9	36,8	80,3	81,9	81,6	73,5	68,4
Servizi	59,8	59,5	60,9	61,4	61,4	19,7	18,1	18,4	26,5	31,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CONTRATTO ⁹	FDL					PARTECIPAZIONI				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
TD	11,8	12,7	12,3	11,4	13,0	11,5	8,2	6,5	5,5	7,4
TI	88,2	87,3	87,7	88,6	87,0	88,5	91,8	93,5	94,5	92,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Risultati, se non speculari, almeno altamente correlati a quelli desunti dall'analisi del livello di istruzione, li possiamo ottenere dall'analisi per qualifica. Come previsto dal Fondo, notiamo come la formazione sia destinata esclusivamente ed in ordine di rappresentanza nel 2010, agli impiegati nel 63% dei casi, per il 31% dei casi agli operai ed ai quadri per il restante 5,8% delle circostanze. È importante rilevare come le proporzioni, da questo punto di analisi, siano fortemente rivoluzionarie se messe in relazione con quelle dei lavoratori regionali. Infatti le aule risultano composte in misura eccessiva da impiegati, nell'ordine dei 20 punti percentuali in più nell'ultimo anno, e con oscillazioni tra i 16 e i 25 punti percentuali in eccesso nell'intero quinquennio. Ad essere penalizzate con proporzioni quasi speculari sono le quote degli operai,

⁹ Nel cogliere l'opportunità di confronto tra le tipologie di contratto, nell'ambito delle forze di lavoro, abbiamo considerato come totale la somma dei tempi determinati e tempi indeterminati trascurando nel confronto le altre forme contrattuali.

che nel 2010 sono circa 17 punti percentuali al di sotto della proporzione con i lavoratori della regione e sempre sottorappresentate, nel quinquennio, nell'ordine dei 10-20 punti percentuali.

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 frazione subordinata dei lavoratori. Ciò premesso il confronto tra Fdl e partecipazioni si è concentrato sulle due maggiori componenti che coprono peraltro il 98% dei casi: i contratti a tempo determinato e a tempo indeterminato. Al di là delle pressoché irrilevanti quote dei contratti di tipo part-time e non standard, trascurati in questa trattazione, la formazione sembra essere dedicata esclusivamente ai lavoratori con contratti a tempo determinato, per il 7,4% nel 2010, e soprattutto ai lavoratori a tempo indeterminato nel 92,6% dei casi nel medesimo anno. L'attività formativa nell'ultimo avviso ha interessato un lavoratore a tempo determinato ogni 12 a tempo indeterminato, proporzione in lieve controtendenza nell'ultimo anno ma decisamente in crescita se si considerano i cinque anni. Stabile il disallineamento con l'universo dei lavoratori che prevede un rapporto tra lavoratori a tempo indeterminato e tempo determinato di circa 7 a 1.

Si inizia quindi a delineare il profilo medio del lavoratore/allievo di Fondimpresa, come quello di un lavoratore 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.

Interessante quindi rilevare anche come il Fondo attragga da sempre prevalentemente aziende del settore Industriale, sebbene in sensibile diminuzione negli ultimi due anni quando da una presenza dell' 81,6 % del 2008 si è passati a quella del 68,4% del 2010. Essendo praticamente inconsistenti le presenze di provenienza agricola, tale calo del settore industriale si è registrato a vantaggio del comparto dei servizi che, sempre al di sotto del 20% fino al 2008, è arrivato al 31,2% dell'ultimo avviso.

Nonostante le recenti evoluzioni, resta comunque evidente la vocazione industriale del fondo in quanto rimangono sensibilmente invertite le proporzioni delle partecipazioni rispetto a quelle delle forze di lavoro appartenenti ai due comparti.

4.1.1 - Un'intensità formativa sempre più polarizzata

Dopo una prima panoramica sulle caratteristiche principali delle lavoratrici e dei lavoratori beneficiari di formazione, cerchiamo di trarre le prime conclusioni anche nel merito dell'**intensità dell'attività formativa** a cui sono stati sottoposti.

Notiamo dapprima, come già accennato nei capitoli precedenti, una sostanziale riduzione delle ore di corso medie effettive. Tale riduzione, esaminata attraverso una verifica di genere, interessa entrambi i sessi ma in misura maggiore quello forte che vede ridursi le ore di corso di oltre quattro unità. Si ripropone quindi come nel 2008, ed in maniera più evidente, la forbice tra intensità formativa tra lavoratori e lavoratrici. Come due anni fa, infatti, le lavoratrici hanno la possibilità di usufruire di ben 2,2 ore di corso effettive in più rispetto alle 16 degli uomini. Ovviamente, anche sotto il punto di vista dell'ampiezza dei corsi, il genere femminile gode maggiormente dei corsi più lunghi, mentre la componente maschile prevale nei corsi di più breve durata. Inoltre, nonostante la riduzione dei multi corso dell'ultimo anno, tale riduzione non scalfisce comunque la maggiore possibilità che la componente femminile ha di partecipare a più corsi. Il 25% delle donne partecipa infatti a più di un corso, contro il 21% dei lavoratori maschi, valori al di sotto dello scorso anno, ma comunque differenti per uomini e donne. Le lavoratrici, già leggermente avvantaggiate rispetto agli uomini nell'accesso alla formazione, vedono tradurre questa maggiore possibilità anche in una maggiore intensità formativa. La probabile causa di tale differenza di opportunità va ricercata in un diverso livello di scolarizzazione delle donne.

Tav.4.2 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e classi di età quinquennali (valori medi)

ETA'(classi decennali)	2008	2009	2010
	ORE DI CORSO EFFETTIVE		
	Media		
15-24 anni	19,4	21,0	16,8
25-34 anni	18,6	20,9	17,3
35-44 anni	18,9	20,4	17,5
45-54 anni	17,7	19,5	15,9
55-64 anni	16,8	18,3	14,5
65 +	18,4	19,6	15,3
Totale	18,4	20,2	16,8

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

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

ETA'(classi decennali)	2009									2010								
	DISTRIBUZIONE AMPIEZZA DEI CORSI									DISTRIBUZIONE AMPIEZZA DEI CORSI								
	0	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	50+	Tot	0	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	50+	Tot		
15-24 anni	3,0	1,6	1,8	2,0	1,1	1,5	2,9	1,8	3,0	2,4	2,4	1,2	1,8	2,3	6,7	2,2		
25-34 anni	18,6	25,5	28,8	29,6	28,7	24,9	26,4	27,3	21,6	20,3	24,5	25,9	22,5	21,0	29,7	23,2		
35-44 anni	46,0	39,2	41,5	42,6	41,2	52,8	41,3	41,5	31,7	36,4	39,5	40,4	43,1	52,7	39,4	39,4		
45-54 anni	25,7	27,8	23,1	21,4	24,6	16,6	26,1	24,4	34,7	33,2	27,9	27,7	28,8	20,5	19,5	29,3		
55-64 anni	6,1	5,9	4,7	4,5	4,2	3,9	3,3	4,9	8,9	7,7	5,6	4,8	3,6	3,5	4,7	5,8		
65 +	0,6	0,0	0,1	0,0	0,2	0,3	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1		
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav.4.4 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e classi di età quinquennali (valori medi)

ETA'(classi decennali)	2009						2010					
	LAVORATORI PER NUMERO DI PARTECIPAZIONI						LAVORATORI PER NUMERO DI PARTECIPAZIONI					
	1	2-3	4-5	5+	Totale	1	2-3	4-5	5+	Totale		
15-24 anni	2,2	2,3	0,0	0,8	2,2	1,6	2,9	4,3	0,0	1,9		
25-34 anni	26,1	26,3	25,5	28,4	26,2	21,7	25,7	11,8	28,6	22,4		
35-44 anni	39,9	41,1	48,9	37,5	40,5	39,0	39,5	45,4	33,3	39,1		
45-54 anni	26,0	24,8	22,9	25,0	25,5	30,8	26,6	34,6	25,2	30,0		
55-64 anni	5,7	5,3	2,7	8,3	5,5	6,8	5,3	4,0	12,9	6,5		
65 +	0,0	0,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1		
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Anche la maggior possibilità di accesso alla formazione delle fasce di età intermedie (25-34 e 35-44) registrata in precedenza, si traduce in un'intensità formativa maggiore e in un numero medio di ore corso effettive leggermente sopra la norma, ma evidente in tutti gli anni a disposizione. Anche monitorando l'ampiezza dei corsi si intuisce un presenza maggiore delle fasce intermedie di età ai corsi più lunghi, dinamica che si inverte soprattutto nelle fasce di età meno giovani, più avvezze a corsi brevi.

Anche ad una disamina svolta per titolo di studio ci accorgiamo come ad un maggior livello di istruzione si accompagna un maggior numero di ore effettive di formazione, 17,8 e 18,8 rispettivamente per diplomati e laureati contro 11,8 e 13 ore circa rispettivamente in assenza di titolo di studio/licenza elementare e per licenze medie/qualifiche professionali. Anche in questo caso riscontriamo una maggior polarizzazione della formazione sulle fasce di lavoratori che, in virtù di una maggior istruzione, hanno un accesso privilegiato al miglioramento delle conoscenze. Medesimo fenomeno accade sotto il punto di vista dell'intensità della formazione multi corso e spalmata su corsi più ampi man mano che si sale nel ranking dei titoli di studio.

Tav.4.5 - Ore di partecipazione ad azioni formative titolo di studio (valori medi)

TITOLO DI STUDIO	2008	2009	2010
	ORE DI CORSO EFFETTIVE		
	Media		
Nessun titolo/licenza elementare	17,2	20,4	11,8
Licenza media	15,2	16,0	13,4
Qualifica professionale	15,7	19,4	13,2
Diploma di scuola media superiore	19,4	21,3	17,8
Laurea e successive specializzazioni	20,1	21,1	18,8
Totale	18,4	20,2	16,8

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav.4.6 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno titolo di studio (valori medi)

TITOLO DI STUDIO	2009									2010								
	DISTRIBUAZIONE AMPIEZZA DEI CORSI									DISTRIBUAZIONE AMPIEZZA DEI CORSI								
	0	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	50+	Tot	0	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	50+	Tot		
Nessun titolo/lic. elementare	2,1	1,8	1,0	0,9	1,5	3,1	1,9	1,5	2,0	1,4	1,3	0,3	0,7	0,0	0,0	1,0		
Licenza media	23,6	24,0	13,2	5,2	11,3	6,9	13,2	14,9	35,6	26,5	18,8	9,1	9,7	11,7	17,6	18,4		
Qualifica professionale	3,0	5,1	3,0	3,7	5,5	10,3	1,8	4,2	8,6	5,6	6,5	4,7	2,2	0,3	0,0	5,2		
Diploma di scuola media sup.	46,2	46,9	52,2	56,5	53,6	49,5	58,5	51,7	40,3	47,8	51,8	58,0	60,3	48,4	57,1	52,5		
Laurea e succ. specializzazioni	25,1	22,1	30,6	33,7	28,1	30,1	24,6	27,8	13,5	18,7	21,5	27,9	27,3	39,5	25,2	22,9		
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav.4.7 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno titolo di studio (valori medi)

TITOLO DI STUDIO	2009						2010					
	LAVORATORI PER NUMERO						LAVORATORI PER NUMERO					
	DI PARTECIPAZIONI						DI PARTECIPAZIONI					
	1	2-3	4-5	5+	Totale	1	2-3	4-5	5+	Totale		
Nessun titolo/licenza elementare		71,1	28,9	0,0	0,0	100,0	94,3	5,7	0,0	0,0	100,0	
Licenza media		76,2	22,6	1,1	0,1	100,0	86,2	12,8	0,7	0,3	100,0	
Qualifica professionale		72,8	25,0	2,2	0,0	100,0	79,0	19,1	1,9	0,0	100,0	
Diploma di scuola media superiore		66,8	27,7	4,3	1,2	100,0	75,3	21,8	2,1	0,8	100,0	
Laurea e successive specializzazioni		61,9	30,0	5,6	2,5	100,0	71,7	26,5	1,5	0,2	100,0	
Totale		68,0	27,1	3,8	1,2	100,0	77,5	20,4	1,6	0,5	100,0	

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Questo dato particolarmente evidente offre importanti conferme sull'ipotesi esplicativa del fenomeno che pervade tutta la trattazione: le figure più predisposte a seguire lezioni in un contesto formativo in quanto più scolarizzate, come donne e giovani, non solo hanno una maggior possibilità di accesso ad essa ma vengono sottoposte anche ad una maggiore intensità del training e come vedremo in seguito anche ad una maggior varietà di contenuti formativi. Si delinea sempre più il ruolo di driver dell'istruzione, peraltro dominante rispetto alle altre variabili, nell'accesso alla formazione ma anche nel determinare il livello di intensità del training.

Infine, anche in relazione alla cittadinanza, si nota una netta differenza di ore corso effettive medie; italiani e appartenenti alla comunità europea beneficiano in media di oltre 16,9 ore di corso effettive contro le 13,7 degli extracomunitari. Questi ultimi sono anche coinvolti su un numero di corsi minore e di ampiezza ridotta, ad ulteriore dimostrazione che un accesso più facile si traduce anche in una formazione più intensa.

4.2- Il profilo socio anagrafico

Focalizzando, in questo paragrafo, l'attenzione dell'analisi sui parametri socio anagrafici, reintroduciamo per dare organicità alla trattazione, valori già emersi in precedenti capitoli: su un totale di 5.716 partecipazioni che nel 2010 hanno riempito le aule, all'appello ha risposto un lavoratore di sesso femminile ogni due di sesso maschile. Il dato, sebbene in lieve miglioramento in un'ottica di pari opportunità, come riportato in precedenza, appare ancora squilibrato rispetto all'universo dei lavoratori regionali.

Al proposito è importante fare una precisazione ribadendo quanto emerso nel capitolo due, ovvero che tale risultato è attribuibile ad una disparità di genere già presente a monte negli organici aziendali e non al

meccanismo di selezione degli allievi. Deve essere assolutamente chiaro che uomini e donne fanno registrare sostanzialmente le medesime possibilità di accesso alla formazione e i lievi scostamenti registrati sono addirittura a favore della componente femminile.

Tav. 4.8 - Composizione partecipazioni ad azioni formative per sesso ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)

SESSO	2008		2009		2010	
	N	%	N	%	N	%
Maschi	5.407	69,0	3.998	64,8	3.642	63,7
Femmine	2.426	31,0	2.174	35,2	2.074	36,3
Totale	7.833	100,0	6.172	100,0	5.716	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Riproponiamo a conferma di ciò un esercizio già svolto nel capitolo due: nelle Tavv. 2.4-5, è possibile osservare infatti come la classe femminile dei lavoratori formati, se confrontata con l'omologa classe degli organici delle aziende beneficiarie, sia abbondantemente allineata ad essa, se non maggiormente premiata soprattutto nel 2010.

Gli uomini in aula, nei vari anni a disposizione, appaiono decisamente meno scolarizzati delle donne; infatti, se si prende in esame solo l'ultimo avviso, l'82% delle lavoratrici formate ha un titolo di studio superiore al diploma, contro il 67% circa degli uomini, che prevalgono di contro nelle fasce meno istruite.

La scolarizzazione dei lavoratori formati, peraltro, ripercorre l'evoluzione della società riguardo a questo tema, con livelli più elevati tra i giovani rispetto alle fasce più mature. Sotto tale punto di vista la composizione delle aule risulta essere formata per circa il 50% da diplomati, in calo sul 2009 e sul 2008, e da laureati per il 22%, in calo rispetto al 2009; più di sette persone su dieci sono in possesso di un titolo di studio superiore al diploma, mentre il 20% detiene solo la licenza media e solo il 6% una qualifica professionale, dato in aumento sul 2009.

Non sorprende affatto anche il dato che evidenzia come in Italia i lavoratori coinvolti in attività formative siano in media più anziani degli stranieri, soprattutto di quelli extra UE, e che tale forbice sembri in aumento, il tutto a causa del fatto che il processo migratorio ha coinvolto e coinvolge tuttora fasce mediamente più giovani rispetto all'età media degli italiani.

Anche i settori di provenienza dei lavoratori si prestano ad una disamina di genere: settori a chiara caratterizzazione maschile sono quello meccanico, quello edile e quello dei trasporti; a prevalenza femminile sono invece i settori tessile, del commercio e dei servizi.

Infine, come fatto notare nel dettaglio nel paragrafo precedente, nell'ultimo avviso l'intensità formativa sembra premiare maggiormente il sesso debole con un numero maggiore di ore di corso; si rileva infatti che la popolazione femminile ha frequentato un maggior numero di corsi, nonché mediamente più lunghi, rispetto agli uomini; questa dinamica è in linea con il suo livello di scolarizzazione in media più alto di quello maschile sia tra i formati, sia tra le forze di lavoro.

4.3 - Formazione e collocazione aziendale del lavoratore

In questo paragrafo continueremo la nostra analisi parallela dei volumi fatti registrare dalla formazione e dell'intensità con la quale viene erogata, concentrandoci sulle caratteristiche lavorative dei beneficiari, quali la tipologia di contratto di lavoro, l'inquadramento professionale, l'area funzionale e l'anzianità aziendale.

4.3.1 - Il contratto di lavoro

Entrando nel merito delle tipologie contrattuali rinvenute nelle attività formative finanziate da Fondimpresa, richiamiamo un concetto già espresso al momento del confronto tra forze di lavoro e tipologie contrattuali ovvero che l'oggetto della nostra analisi, in virtù del meccanismo di finanziamento del fondo, è circoscritto alla sola componente dei lavoratori subordinati. In questo caso allargheremo la trattazione anche alle tipologie subordinate di minor rilevanza.

In accordo con gli andamenti dettati dal periodo di crisi economica, anche tra le partecipazioni ai corsi si riscontra, tra il 2009 e il 2010, una flessione della porzione di contratti stabili ovvero a tempo indeterminato: infatti da una percentuale pari al 92,8% raggiunta nel penultimo avviso si è passati ad un valore pari al 90,9% dei casi, con una riduzione dell'ordine di 2 punti percentuali circa. Di contro sono aumentate, praticamente in egual misura, le presenze in aula di lavoratori a tempo determinato passando da una quota del 5,4% a quella del 7,2% nello stesso intervallo temporale, innescando una controtendenza rispetto a quanto visto negli anni precedenti.

Tav. 4.9 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e tipologia contrattuale (composizione percentuale di colonna)

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2008			2009			2010		
	SESSO			SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a tempo determinato	5,0	9,6	6,4	4,2	7,6	5,4	5,7	10,0	7,2
Contratto a tempo indeterminato	93,8	87,3	91,8	94,8	89,2	92,8	93,3	86,7	90,9
Contratto di lavoro a tempo parziale	0,1	2,1	0,7	0,2	1,4	0,6	0,4	2,2	1,0
Cassa integrazione guadagni	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2
Contratto di inserimento	0,7	0,4	0,6	0,4	0,6	0,5	0,1	0,2	0,1
Contratto di lavoro intermittente	0,0	0,1	0,1	0,1	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro ripartito	0,1	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendisti	0,0	0,0	0,0	0,3	0,4	0,3	0,4	0,7	0,5
Contratto a progetto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Mobilità	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	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
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Il sesso debole, seppur maggiormente scolarizzato, quindi maggiormente fornito dei requisiti che agevolano l'accesso alla formazione, sembra riuscire ad opporre meno resistenza alle dinamiche contrattuali imposte dalla crisi. Infatti la maggior precarietà portata dal peggioramento della situazione economica, si ripercuote maggiormente sulla componente femminile che nei contratti a tempo determinato accumula 2,4 punti percentuali di precarietà contro 1,5 punti degli uomini. Nello stesso periodo le lavoratrici incassano quasi un altro punto percentuale di precarietà tramite i contratti di tipo *part-time*, contratti che penalizzano solo lievemente il sesso forte, confermandosi a vocazione prevalentemente femminile.

Ad un esame delle tipologie contrattuali, effettuato per classi di età, è possibile notare come vengano ricalcate le moderne dinamiche del mercato del lavoro. Infatti, come prevedibile, nelle classi più giovani e specialmente tra i 15 e i 24 anni, ma anche tra i 25 e i 34, si assottiglia il gap tra contratti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato. Inizia quindi a farsi largo anche all'interno dei fondi la componente precaria dei lavoratori prodotta dalle politiche intervenute in materia di flessibilità.

Ovviamente i contratti tendenzialmente più stabili, anche nell'ultimo avviso e come negli anni passati, si accompagnano ad un inquadramento più alto, sia per questioni temporali ma anche per questioni di opportunità. Abbiamo infatti imparato nel tempo che all'incirca più del 95% dei quadri e degli impiegati direttivi è a tempo indeterminato, e la quota rimanente è prevalentemente a tempo determinato. La quota dei tempi indeterminati scende generalmente nelle fasce operaie soprattutto in quelle non qualificate dove si attesta nel 2009 e nel 2010 al 90%. E' quindi assolutamente intuitivo il fatto che, per raggiungere livelli di inquadramento più alti, il tempo sia un fattore determinante come d'altronde anche il livello di insostituibilità del lavoratore. In altre parole si sta sostenendo che non è la variabile "contratto", per quanto importante nel fornire indizi al proposito, a discriminare i lavoratori da mandare o meno in formazione, quanto piuttosto il meccanismo di inclusione lavorativa, oltre che dal meccanismo intrinseco dei bandi. Ovviamente l'inclusione lavorativa, che ad oggi sembra via via penalizzare le fasce di lavoratori più giovani, dipende a sua volta dal livello di istruzione e purtroppo dalla appartenenza o meno al genere femminile.

Importante rilevare in questa disamina come la componente impiegatizia di tipo tecnico-amministrativo, notoriamente a prevalenza femminile sia, sotto questo punto di vista, più simile a quella degli operai che a quella degli impiegati direttivi o dei quadri, facendo registrare nel 2010 una tipologia contrattuale non standard nel 12% dei partecipanti. Analoga osservazione ma più netta e costante nel tempo è possibile fare da una prospettiva settoriale attraverso la quale è possibile notare come le partecipazioni provenienti dal

settore dei servizi siano più provvisorie, anche qui molto probabilmente a causa della forte componente femminile.

Infine è importante dire che nemmeno l'intensità dell'azione formativa sembra essere relazionata al tipo di inquadramento contrattuale della partecipazione.

4.3.2 - l'inquadramento professionale

L'inquadramento professionale dei formati ricalca in tutto e per tutto il loro livello di scolarizzazione: com'è prevedibile che accada anche nell'insieme delle forze di lavoro, la correlazione diretta tra titoli di studio e inquadramento fa sì che scolarizzazioni di livello più basso facciano capo alle figure operaie, quelle di livello più alto, menzionandole in ordine crescente, alle figure impiegatizie di tipo tecnico amministrativo, di tipo direttivo ed infine ai quadri. Ciò premesso, se durante la trattazione abbiamo individuato nel livello di scolarizzazione un importante driver che guida le scelte in merito alle partecipazioni, possiamo dedurre che indirettamente anche l'inquadramento professionale influenza la formazione delle aule. Come abbiamo già visto nel parallelo con le forze di lavoro, la componente impiegatizia è decisamente sovra rappresentata a discapito di quella operaia al di sotto delle proporzioni ricoperte all'interno dell'insieme dei lavoratori.

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

INQUADRAMENTO	2008			2009			2010		
	SESSO			SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Quadro	7,7	4,9	6,8	8,8	5,5	7,6	7,2	3,3	5,8
Impiegato direttivo	8,6	6,3	7,9	10,7	7,1	9,4	8,5	6,2	7,7
Impiegato amministrativo e tecnico	43,8	71,2	52,3	46,6	73,0	55,9	44,7	74,0	55,3
Operaio qualificato	21,0	8,9	17,2	19,8	7,4	15,5	23,8	5,5	17,2
Operaio generico	18,9	8,7	15,8	14,1	7,0	11,6	15,8	11,0	14,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Quella impiegatizia anche nell'ultimo avviso si conferma inoltre come la componente preponderante con il 55,3 di presenze di tipo tecnico amministrativo, e con il 7,7% della frazione di tipo direttiva. Si nota un leggero calo nel biennio 2009-2010 imputabile soprattutto alle presenze impiegatizie di tipo direttivo. Segue la componente operaia che si attesta rispettivamente al 17,2% con la frazione degli operai qualificati e al 14% di quella degli operai generici, entrambe in aumento nell'ultimo biennio. nettamente minori il peso dei quadri, pari al 5,8% del totale ed in calo rispetto al 2009.

A livello di inquadramento è chiaro anche all'interno delle partecipazioni quanto già accade all'interno delle forze di lavoro: le donne hanno un inquadramento prettamente impiegatizio di tipo amministrativo tecnico, mentre gli uomini prevalgono nettamente sia all'interno delle fasce operaie sia nelle categorie impiegato direttivo e quadro.

Una visione per classe di età dei formati conferma come i quadri e gli impiegati direttivi, ma anche gli operai specializzati siano, in linea con i percorsi di carriera, spostati nelle fasce più alte di età mentre gli operai generici e soprattutto gli impiegati amministrativi e tecnici sono in media più giovani.

Le partecipazioni degli inquadramenti più alti sono tutte esclusivamente di provenienza italiana, mentre nelle figure operaie soprattutto tra gli operai generici il 10% circa è di origine straniera, e 2 su 3 sono extracomunitari.

Tav. 4.11 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e classi di età quinquennali (valori medi)

INQUADRAMENTO	2008	2009	2010
	ORE DI CORSO EFFETTIVE		
	Media		
Quadro	18,3	22,1	16,7
Impiegato direttivo	17,0	19,5	17,6
Impiegato amministrativo e tecnico	20,8	22,3	18,8
Operaio qualificato	15,8	15,3	13,5
Operaio generico	14,4	16,2	12,5
Totale	18,4	20,2	16,8

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Monitorando la quantità di formazione dalla prospettiva dell'inquadramento si può affermare con relativa certezza che le fasce con un inquadramento più alto beneficiano in media di un numero maggiore di ore di corso effettive, e che viceversa i profili più bassi si devono accontentare di una formazione più contenuta.

Tav. 4.12 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e classi di età quinquennali (valori medi)

INQUADRAMENTO	2009								2010							
	DISTRIBUZIONE AMPIEZZA DEI CORSI								DISTRIBUZIONE AMPIEZZA DEI CORSI							
	0	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	50+	Tot	0	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	50+	Tot
Quadro	7,4	6,0	8,8	11,2	9,4	7,1	9,3	8,4	4,5	7,5	5,6	6,1	7,2	1,5	1,4	6,2
Impiegato direttivo	9,7	10,2	11	10	10,4	9,7	7,2	10,2	5,7	6,2	8,4	10,1	7,3	7,7	8,0	7,8
Impiegato amministr. tecnico	47,9	45,3	62,7	68,1	66,3	66,6	62,6	58,6	37,0	46,4	58,5	68,2	70,4	84,5	72,6	58,6
Operaio qualificato	20,6	24,5	10,5	7,4	9,9	9,9	10,7	14,3	24,4	24,5	15,0	9,5	9,8	4,1	8,1	15,8
Operaio generico	14,5	13,9	7,0	3,2	4,0	6,7	10,1	8,4	28,4	15,3	12,6	6,1	5,3	2,1	9,9	11,5
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 4.13 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e classi di età quinquennali (valori medi)

INQUADRAMENTO	2009					2010				
	LAVORATORI PER NUMERO					LAVORATORI PER NUMERO				
	DI PARTECIPAZIONI					DI PARTECIPAZIONI				
	1	2-3	4-5	5+	Totale	1	2-3	4-5	5+	Totale
Quadro	60,6	29,1	7,9	2,4	100,0	64,5	32,7	1,8	0,9	100,0
Impiegato direttivo	55,6	35,7	4,8	3,9	100,0	76,4	20,8	2,5	0,3	100,0
Impiegato amministrativo e tecnico	67,2	26,5	5,0	1,4	100,0	73,7	23,4	2,2	0,7	100,0
Operaio qualificato	76,6	22,7	0,7	0,0	100,0	85,8	13,7	0,1	0,4	100,0
Operaio generico	69,9	29,5	0,6	0,0	100,0	84,7	14,2	1,0	0,0	100,0
Totale	68,0	27,0	3,7	1,2	100,0	77,5	20,4	1,6	0,5	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

E'peraltro evidente anche come la fascia impiegatizia di tipo tecnico amministrativo sia l'unica fuori dallo schema, in quanto gode della maggior intensità formativa in assoluto, con 18,8 ore di corso medie. Si intravede quindi nettamente, una maggior possibilità di accesso alla formazione che interessa tale tipo di inquadramento combinata ad una maggior intensità formativa. Anche l'ampiezza dei corsi è decisamente maggiore per tale inquadramento e molto ridotta per le fasce operaie. Il numero di partecipazioni per lavoratore o, in altre parole, il numero di corsi per allievo sembrano muoversi secondo una forte correlazione diretta: all'aumentare del livello di inquadramento sale il numero di corsi per lavoratore e viceversa, quindi le figure più alte hanno la possibilità di formarsi in più occasioni rispetto alle più basse. Ipotizziamo quindi da parte delle aziende una sorta di preferenza di investimento sulle figure più alte, più scolarizzate, più difficilmente sostituibili e probabilmente più radicate nell'azienda.

Tav. 4.14 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e inquadramento (valori medi)

INQUADRAMENTO	2008					2009					2010				
	Numero di partecipazioni per allievo					Numero di partecipazioni per allievo					Numero di partecipazioni per allievo				
	1	2 - 3	4 - 5	+5	Tot	1	2 - 3	4 - 5	+5	Tot	1	2 - 3	4 - 5	+5	Tot
Quadro	69,3	24,9	4,9	0,9	100,0	60,6	29,1	7,9	2,4	100,0	64,5	32,7	1,8	0,9	100,0
Impiegato direttivo	69,3	23,1	3,9	3,7	100,0	55,6	35,7	4,8	3,9	100,0	76,4	20,8	2,5	0,3	100,0
Impiegato amministr. e tecnico	74,0	22,2	2,9	0,8	100,0	67,2	26,5	5,0	1,4	100,0	73,7	23,4	2,2	0,7	100,0
Operaio qualificato	79,0	20,2	0,8	0,1	100,0	76,6	22,7	0,7	0,0	100,0	85,8	13,7	0,1	0,4	100,0
Operaio generico	77,0	21,5	1,5	0,0	100,0	69,9	29,5	0,6	0,0	100,0	84,7	14,2	1,0	0,0	100,0
Totale	74,9	21,9	2,5	0,7	100,0	68,0	27,0	3,7	1,2	100,0	77,5	20,4	1,6	0,5	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

4.3.3 - L'area funzionale

Dopo il netto calo registrato nel 2009 anche a causa dell'ingresso di numerose aziende del terziario, l'area produzione è tornata a crescere nelle presenze in aula, accaparrandosi il 36% delle partecipazioni e confermandosi decisamente il settore di provenienza prevalente anche nell'ultimo avviso. Come di consueto le altre aree aziendali maggiormente rappresentate sono nell'ordine l'Amministrazione con il 18%, l'area commerciale-marketing con il 14,5% e supporto tecnico e manutenzione con il 12,7%. Tutte le aree aziendali mostrano una proporzione sostanzialmente stabile nel tempo tranne l'appena menzionata area produttiva in crescita e l'area supporto tecnico che sembra muoversi in maniera speculare ad essa nel tempo e quindi in calo quest'anno.

Tav. 4.18 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e area aziendale (composizione percentuale di colonna)

AREA AZIENDALE	2008			2009			2010		
	SESSO			SESSO			SESSO		
	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF
Produzione	47,0	25,4	40,3	39,2	21,2	32,8	45,2	20,9	36,4
Amministrazione	6,2	29,9	13,6	9,9	36,8	19,4	6,7	37,7	18,0
Logistica/magazzino	8,5	5,2	7,5	9,2	4,8	7,6	9,7	6,2	8,4
Commerciale/marketing	8,5	27,0	14,3	9,0	20,8	13,2	11,6	19,4	14,5
Ricerca e sviluppo	10,2	5,2	8,7	9,0	5,7	7,9	7,8	6,0	7,2
Vendita	2,4	2,8	2,5	1,8	2,9	2,2	2,1	4,3	2,9
Supporto tecnico/manutenzione	17,0	4,7	13,2	21,9	7,8	16,9	16,7	5,6	12,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Chiara la connotazione di genere delle varie aree funzionali rappresentate in aula: preponderante ed in ulteriore crescita la componente femminile dell'area amministrativa, come anche quella commerciale /marketing, seppur attenuata rispetto al precedente avviso. Evidentemente a caratterizzazione maschile sono l'area produttiva e del supporto tecnico/manutenzione, ma anche la ricerca e sviluppo.

Le aree aziendali che mandano in formazione lavoratori tendenzialmente più giovani sembrano essere nel tempo ed anche nell'ultimo avviso, quelle di ricerca e sviluppo ma anche marketing vendite e supporto tecnico, mentre la produzione, l'amministrazione e la logistica sembrano inviare in aula persone più in là con gli anni.

4.3.4 - L'anzianità aziendale

L'ipotesi interpretativa che trova via via conferme nel percorso analitico del presente rapporto, come già anticipato, vede nel livello di istruzione, quindi nel conseguente livello di inquadramento lavorativo, due fattori molto importanti per un accesso più facile alla formazione professionale, per un godimento più intensivo della stessa e per una sua reiterazione nel tempo. Abbiamo anche menzionato come eventuale fattore determinante da indagare, il livello di radicamento che il lavoratore ha nell'impresa, misurabile con ragionevole approssimazione dal parametro "anzianità aziendale" ed anche dalle dinamiche di carriera in cui è inserito.

Tav. 4.19 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e anzianità aziendale (composizione percentuale di colonna)

ANZIANITÀ AZIENDALE	2007			2008			2009			2010		
	SESSO			SESSO			SESSO			SESSO		
	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF
Meno di un anno	4,3	7,0	5,2	3,1	5,5	3,9	3,0	4,4	3,5	5,4	5,9	5,6
Da 1 a 2 anni di anzianità	20,8	29,1	23,7	16,6	16,2	16,5	13,6	15,6	14,3	12,3	13,6	12,8
Da 3 a 5 anni di anzianità	16,9	15,2	16,3	21,0	18,6	20,3	24,4	23,6	24,1	20,1	20,5	20,3
Da 6 a 10 anni di anzianità	26,3	20,3	24,2	22,6	24,8	23,3	24,1	23,5	23,9	22,2	23,2	22,6
Più di 10 anni di anzianità	31,8	28,4	30,6	36,7	34,8	36,1	35,0	32,9	34,2	39,9	36,7	38,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

A prima vista il dato che vede solo il 18% dei rispondenti all'appello con un'anzianità aziendale al di sotto dei due anni, può indurre a pensare che tale valore sia troppo basso e quindi dedurre che la formazione sia rivolta esclusivamente alle persone più radicate in azienda. Possiamo notare invece come il 60% dei formati ha meno di 10 anni di anzianità aziendale, che rapportati alla prospettiva massima di carriera che si aggira, seppur con un aumentato grado di precarietà e soprattutto di instabilità nel tempo del posto di lavoro, attorno ai 40 anni, deduciamo che forse l'anzianità aziendale non è poi così determinante per un accesso alla formazione più scevro da barriere. La distribuzione dei formati per anzianità aziendale sembrerebbe infatti quasi accumularsi nei primi anni lavorativi e scemare gradualmente all'aumentare dell'anzianità lavorativa, quasi a suggellare l'investimento che una azienda compie nell'includere al suo interno un lavoratore.

Il fatto che sotto questo punto di vista la componente impiegatizia di tipo tecnico amministrativo e a volte anche quella dell'operaio generico mostrano una partecipazione più schiacciata delle altre su fasce di anzianità più basse, sembra inoltre suggerire come la formazione sia indirizzata a quelle figure che hanno più bisogno di formazione in virtù della loro mansione caratterizzata, in via ipotetica, da un maggior indice di cambiamento e di evoluzione.

Infine concludiamo che l'intensità anche della formazione non sembra essere condizionata dall'anzianità aziendale del lavoratore mandato in formazione.

4.4 - Il quadro strutturale

Nel focus dedicato al lavoratore ed alle sue caratteristiche abbiamo tentato di soddisfare l'esigenza di comprendere quali variabili ne influenzassero un ingresso più facile o meno nei percorsi formativi di tipo professionale.

Nell'offrire un quadro strutturale delle imprese beneficiarie, cercheremo invece di cogliere le eventuali relazioni esistenti tra le caratteristiche aziendali e la capacità delle aziende di attivare percorsi formativi per le proprie risorse umane. Come già proposto nei rapporti precedenti, utilizzeremo indicatori già familiari a questo punto della trattazione: le partecipazioni ai corsi, il numero medio di ore-formazione svolte da ciascun allievo ed il numero di corsi medi per lavoratore.

È utile per avere un quadro preciso della struttura delle aziende ricordare alcuni elementi già valutati all'interno dell'esposizione. Al proposito menzioniamo la dimensione aziendale che passa da circa 100 addetti del 2009 a circa sessanta del 2010, in netto calo nell'ultimo anno, ma anche nell'intervallo di tempo quinquennale. Aumentano infatti notevolmente le micro e le piccole aziende rispettivamente di 5 e 4 punti percentuali in occasione dell'ultimo avviso, ma addirittura di 8 e 14 punti percentuali se confrontiamo le presenze con quelle del 2008. Scendono in misura quasi speculare le grandi e le medie imprese, queste ultime comunque ancora prevalenti su tutte le altre classi per quantità di partecipazioni. Quindi la prima conclusione che si può trarre è che da due anni si sono riuscite ad attivare, per fare formazione, anche le imprese di più piccola dimensione che, in maniera crescente nel tempo, stanno dimostrando di essere anche loro in grado di formare lavoratori.

Tav. 4.20 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e dimensione aziendale (classi UE) (valori medi)

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2008	2009	2010	2008	2009	2010
	Partecipazioni			Ore di corso effettive		
	Percentuale di colonna			Media		
Micro 1-10	3,0	5,9	11,0	22,8	22,2	19,9
Piccole 11-50	24,3	34,8	38,7	19,9	22,1	19,4
Medie 51-250	56,5	46,1	45,8	18,4	19,3	14,0
Grandi 251+	16,2	13,3	4,5	15,5	17,6	15,8
Totale	100,0	100,0	100,0	18,4	20,2	16,8

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Nel confronto con i multi corso le prime evidenze generali sono, in accordo con quanto già detto nel capitolo 2 a proposito del numero di corsi per partecipante, che coloro che effettuano un solo corso sono proporzionalmente in aumento nell'ultimo biennio a discapito dei multi corso. A questo fenomeno di diminuzione dei multi corso sembra resistere la fascia delle micro imprese a dispetto delle aziende di maggior dimensione che vedono ridurre i multi corso.

Tav. 4.21 - Partecipanti ad azioni formative per numero di partecipazioni, anno e dimensione aziendale (classi UE) (composizione percentuale di riga)

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2008					2009					2010				
	Numero di partecipazioni per allievo					Numero di partecipazioni per allievo					Numero di partecipazioni per allievo				
	1	2-3	4-5	+5	Tot	1	2-3	4-5	+5	Tot	1	2-3	4-5	+5	Tot
Micro 1-10	3,2	2,8	0,7	7,5	3,1	3,8	7,3	6,0	10,4	4,9	6,6	17,5	22,9	0,0	9,0
Piccole 11-50	19,1	26,6	36,5	40,0	21,4	28,1	34,3	46,7	52,1	30,7	38,8	37,0	41,4	52,4	38,5
Medie 51-250	55,2	59,3	58,4	52,5	56,2	49,4	45,7	45,3	35,4	48,1	48,9	43,0	30,0	47,6	47,4
Grandi 251+	22,4	11,3	4,4	0,0	19,4	18,8	12,7	2,0	2,1	16,3	5,7	2,5	5,7	0,0	5,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Interessante la correlazione inversa, che peraltro avremo modo di approfondire nel seguito, tra intensità e dimensione aziendale: più grande è l'azienda minore è l'intensità del training; viceversa accade che nelle aziende più piccole si ha l'opportunità di ricevere un maggior numero di ore corso effettive. Quindi anche sotto il punto di vista della durata dei corsi le piccole aziende vedono premiati i loro sforzi atti a perseguire un miglioramento continuo.

Come segnalato a suo tempo nel capitolo 2 le aziende più piccole sembrano quindi godere di una formazione più intensiva, sul medesimo organico ma ad anni alterni, mentre le grandi di una formazione più continua ed estensiva. Ad ogni modo emerge un ulteriore elemento a conferma che la formazione non è solo una questione per grandi aziende e che il Conto di Sistema nel corso del tempo sta raggiungendo sempre meglio il target sul quale è stato progettato.

La natura giuridica delle aziende prevalente tra le beneficiarie della formazione finanziata da Fondimpresa è, ormai stabilmente nel tempo, per oltre il 90% delle partecipazioni, quella delle società di capitali, Spa o Srl nell'ultimo avviso rispettivamente per il 44,6% e per 47,9% dei casi; le Srl sono in sensibile aumento nel tempo, come prevedibile conseguenza dalla progressiva riduzione delle dimensioni aziendali delle beneficiarie.

Tav. 4.22 - Partecipazioni ad azioni formative mono-pluriazinedali per anno e macrosettore (composizione percentuale di colonna)

SETTORE DI ATTIVITÀ	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
	Partecipazioni				Ore di corso effettive			
	Percentuale di colonna				Media			
Agricoltura				0,4				10,0
Industria tessile	7,4	2,2	1,8	1,2	12,9	16,7	13,1	17,2
Industria ceramica	6,8	7,0	5,5	10,2	17,4	10,6	17,4	11,8
Industria meccanica	36,6	41,7	31,6	30,8	20,8	18,4	23,5	16,8
Altre industrie	25,4	25,3	25,9	19,2	19,0	17,4	17,2	17,6
Costruzioni	5,7	5,4	5,5	7,3	27,8	25,7	25,8	19,0
Servizi	18,1	18,4	29,7	30,8	17,3	21,0	20,0	17,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	19,3	18,4	20,2	16,8

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

A livello settoriale il comparto meccanico, storicamente il più rappresentato nelle aule, continua ad essere il settore prevalente con il 30,8% delle partecipazioni, quest'anno però accompagnato dal settore dei servizi che fa registrare una proporzione identica. Gli ultimi 3 avvisi delineano un andamento dei due comparti appena menzionati praticamente speculare: trend in crescita per i servizi ed in discesa per l'industria meccanica.

Notevole aumento dell'industria ceramica che raggiunge il 10,2% delle presenze, in aumento anche il comparto edile presente nel 7,3% dei casi mentre ridotte ormai all'osso, 1,2 su 100 le presenze di provenienza tessile; prime comparse invece per il comparto agricolo. Interessante quindi evidenziare come anche le aziende dei servizi si iniziano a dimostrare sempre più interessate alla formazione continua.

Tav. 4.23 - Partecipanti ad azioni formative per numero di partecipazioni, anno e settore di attività economica (composizione percentuale di riga)

	2009					2010				
	Numero di partecipazioni per allievo					Numero di partecipazioni per allievo				
	1	2 - 3	4 - 5	+5	Tot	1	2 - 3	4 - 5	+5	Tot
Agricoltura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Industria tessile	61,4	38,6	0,0	0,0	100,0	85,5	14,5	0,0	0,0	100,0
Industria ceramica	79,1	19,3	1,3	0,3	100,0	89,2	10,1	0,8	0,0	100,0
Industria meccanica	77,9	18,0	3,5	0,6	100,0	79,1	18,7	1,2	1,0	100,0
Altre industrie	57,2	36,1	4,8	1,9	100,0	79,6	16,7	3,8	0,0	100,0
Costruzioni	71,8	25,2	3,0	0,0	100,0	78,0	18,8	1,9	1,3	100,0
Servizi	60,9	32,4	4,5	2,2	100,0	68,9	29,7	1,0	0,3	100,0
Totale	68,0	27,1	3,7	1,2	100,0	77,5	20,4	1,6	0,5	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Sotto il profilo della durata dei corsi si osserva dal punto di vista settoriale una diminuzione generalizzata delle ore di corso quindi spalmata su tutti i comparti. In continuità con gli anni precedenti, quello delle costruzioni si dimostra comunque il settore che riesce ad ottenere la maggior intensità formativa.

Il settore dei servizi fa registrare un numero di attività, svolte da ciascun lavoratore nell'ambito di un medesimo avviso, superiore rispetto agli altri comparti dimostrandosi decisamente il più multi corso dei settori; in negativo si distingue l'industria della ceramica schiacciata su un numero di corsi pro capite prossimo all'unità.

Tav.4.24 - Partecipanti ad azioni formative per numero di partecipazioni, anno e settore di attività economica (composizione percentuale di riga)

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA (Ateco 2002)	2008					2009					2010				
	Numero di partecipazioni per allievo					Numero di partecipazioni per allievo					Numero di partecipazioni per allievo				
	1	2 - 3	4 - 5	+5	Tot	1	2 - 3	4 - 5	+5	Tot	1	2 - 3	4 - 5	+5	Tot
Agricoltura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,6
Industria tessile	2,1	2,4	3,6	0,0	2,2	1,9	3,0	0,0	0,0	2,1	1,6	1,0	0,0	0,0	1,4
Industria ceramica	11,1	3,3	0,0	0,0	9,1	11,4	7,0	3,3	2,1	9,8	13,6	5,8	5,7	0,0	11,8
Industria meccanica	41,1	40,1	46,0	35,0	41,0	36,4	21,2	30,0	14,6	31,8	31,3	28,2	22,9	61,9	30,7
Altre industrie	24,1	29,3	18,2	27,5	25,1	21,0	33,4	32,0	39,6	25,0	19,6	15,6	44,3	0,0	19,1
Costruzioni	7,0	3,2	3,6	7,5	6,1	8,1	7,1	6,0	0,0	7,6	7,3	6,7	8,6	19,0	7,3
Servizi	14,5	21,7	28,5	30,0	16,6	21,2	28,4	28,7	43,7	23,7	25,9	42,6	18,6	19,0	29,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

4.5 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa

Nel seguente paragrafo entreremo decisamente nel merito dello svolgimento dell'attività formativa, valutandone i contenuti ma anche le modalità di somministrazione. Gli indicatori che esamineremo, in coerenza con lo schema della circolare ministeriale che regola le caratteristiche dei corsi, saranno : le tematiche dei corsi utili a comprendere i fabbisogni formativi delle imprese; le modalità di erogazione e quindi le metodologie applicate, che si intrecciano con le problematiche organizzative e quindi con la collocazione temporale dei corsi; il livello base, avanzato o specialistico di approfondimento dei corsi. Gli indicatori, come è ormai consueto all'interno della nostra trattazione, verranno valutati dalle varie prospettive socio-anagrafiche, culturali e professionali.

Con uno sguardo longitudinale di più anni abbiamo la possibilità di evidenziare come nel tempo continuano ad essere preferite 3-4 materie in particolare, che in ordine di rilevanza sono: la sicurezza sul posto di lavoro (34,6%), l'informatica(14,4%), le lingue (12,1%) e le abilità personali (10,3%). Su queste 4 materie sono concentrate più del 70% delle partecipazioni. Da sottolineare l'estremo rafforzamento nelle proporzioni che le tematiche inerenti alla sicurezza continuano a mostrare nel tempo: ben 5 punti percentuali guadagnati rispetto all'avviso del 2009 che diventano addirittura più di 10 rispetto al 2008. Gli argomenti inerenti l'informatica sembrano interessare le imprese in maniera ormai stabile nel tempo, mentre declina in maniera brusca nell'ultimo avviso, in favore appunto della sicurezza, l'appel delle lingue. Si assiste quindi ad una ormai sempre maggior standardizzazione della varietà delle tematiche attorno alle 4 principali e soprattutto attorno alla sicurezza, fatto che di fatto frena un invece auspicabile aumento della gamma dei contenuti sinonimo di innovazione e progresso. Al proposito è proprio l'Isfol a lanciare un allarme, visto che nel quadro generale dell'attività di formazione professionale sembrano aumentare in pratica solo gli insegnamenti in materia di sicurezza a fronte di una diminuzione di tutti gli altri.

Tav. 4.25 - Distribuzione delle partecipazioni per tematica formativa (composizione percentuale)

TEMATICA FORMATIVA	2008	2009	2010
Abilità personali	11,4	8,3	10,3
Contabilità, finanza	0,6	0,6	3,0
Gestione aziendale, amministrazione	5,9	9,4	7,2
Impatto ambientale	1,7	1,1	2,0
Informatica	13,2	14,3	14,4
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	1,0	0,6	0,4
Lingue	15,0	17,1	12,1
Marketing vendite	4,3	3,1	4,5
Qualità	3,8	5,7	4,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	24,3	29,4	34,6
Tecniche di produzione	4,7	6,4	7,3
Altro	14,1	3,9	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Le abilità personali, che al loro interno convogliano il miglioramento delle cosiddette meta-competenze, ovvero capacità di leadership e gestione dei gruppi di lavoro ma anche delle risorse umane in generale, registrano livelli di interesse anch'essi stabili nel tempo. Degni di nota i fabbisogni formativi inerenti alla gestione aziendale ed amministrazione e alle tecniche di produzione entrambe oltre il 7%. Decisamente poco richieste le ore di formazione per contabilità e finanza, impatto ambientale e lavoro in ufficio ed attività di segreteria. Scompaiono definitivamente invece i contenuti difficilmente catalogabili, in passato assegnati alla voce "altro".

Tav. 4.26 - Modalità erogativa dei corsi (composizione percentuale)

MODALITA' FORMATIVA	2008	2009	2010
Aula corsi interna	63,9	81,8	66,7
Aula corsi esterna	8,6	16,2	9,1
Affiancamento - training on the job	20,4	1,6	2,6
Action learning	6,2	0,0	21,3
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,8	0,0	0,0
Coaching	0,1	0,4	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Continua ad essere prevalente anche nel 2010 la modalità formativa costituita da lezioni frontali in aula corsi interna all'azienda che sebbene in sensibile calo sul 2009 racchiude oltre il 66% delle tecniche didattiche. Importante esplosione nel panorama dell'ultimo avviso di Fondimpresa dell'*action-learning*, preferito nel 21% dei casi, mentre si conferma importante anche l'aula corsi esterna, in calo sul 2009 ma ancora con una quota del 9% abbondante delle lezioni. Ci sono materie che ad oggi si prestano ad essere erogate, evidentemente in misura maggiore rispetto ad altre, mediante una modalità formativa più variegata: l'informatica e la sicurezza sul lavoro ad esempio, abbinano all'aula interna comunque prevalente, l'*action-learning* e le aule corsi esterne, quindi mettendo a contatto lavoratori di diverse aziende. Si registra in generale, ed anche per queste due materie un abbandono dell'affiancamento e training on the job in favore appunto dell'*action-learning*.

Se negli anni passati la formazione era effettuata esclusivamente durante l'orario di lavoro, nell'ultimo avviso nell'8,5% dei casi è stata bilanciata in parte durante ed in parte al di fuori di esso, appesantendo di fatto il lavoratore costretto a prolungare troppo spesso le sue attività inerenti la sfera professionale oltre l'orario lavorativo. Sebbene la maggior parte della formazione continui ad essere erogata durante l'orario di lavoro (91,4%), si vuole porre in questo caso l'accento sul fatto che la pratica di elargirla anche al di fuori dell'orario di lavoro, nei suoi valori non sembra essere affatto occasionale, quanto piuttosto una prassi consolidata e che si va sempre più diffondendo.

Nel monitorare l'attitudine a partecipare a corsi di formazione pluriaziendali piuttosto che monoaziendali, notiamo innanzitutto come continui la prevalenza di queste ultime nell'82,3% delle situazioni; si scorge una diminuzione nel medio termine a fronte di un lieve aumento nell'ultimo anno. Una lettura aziendale offre degli spunti interessanti: i settori delle costruzioni e dell'industria ceramica, sembrano maggiormente predisposti a condividere i momenti di apprendimento con altre aziende, l'industria meccanica risulta decisamente la meno disponibile. Sembrano essere inoltre proprio le aziende più piccole, quelle con meno di 15 dipendenti, condizionate probabilmente dalla loro dimensione ridotta, il target di tale modalità formativa. Aumenta infatti di anno in anno la quota parte delle piccole imprese che hanno fatto formazione in maniera pluriaziendale, arrivando al 30% di esse nel 2010, una quota nettamente maggiore rispetto a qualunque altra categoria dimensionale.

Tav. 4.27 - Livello dei corsi (composizione percentuale)

LIVELLO DEI CORSI	2008	2009	2010
Base	92,3	93,6	87,1
Avanzato	5,7	4,4	7,1
Specialistico	2,0	2,0	5,9
Totale	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 4.28 - Collocazione temporale dei corsi (composizione percentuale)

COLLOCAZIONE TEMPORALE DEI CORSI	2008	2009	2010
Durante l'orario di lavoro	98,4	96,5	91,4
Al di fuori dell'orario di lavoro	0,4	0,2	0,2
Parte durante e parte fuori dall'orario di lavoro	1,2	3,3	8,5
Totale	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Il **livello dei corsi** sembra riservare evidenze interessanti: negli ultimi due anni, sebbene la formazione continui comunque a rimanere appiattita sui corsi base, si rileva una tendenza al miglioramento nell'ultimo avviso. Infatti, nonostante la riduzione delle partecipazioni, le frequentazioni a corsi avanzati quasi raddoppiano e quasi triplicano quelle inerenti corsi specialistici. Ma il dato più sorprendente è che ciò accade soprattutto nelle figure operaie che finalmente vengono coinvolte in un percorso di crescita più professionalizzante. Al proposito si nota uno spostamento verso livelli di corso più alti per due tematiche in particolare: sicurezza sul posto di lavoro e tecniche di produzione, e in due macro settori, in particolare

quello delle costruzioni, ormai da ben 3 avvisi, e quello della ceramica. Questo spiega perché il sesso forte sembrerebbe lievemente più avvantaggiato nell'accesso ad un livello di corsi di tipo specialistico.

A questo punto risulta interessante approfondire come i contenuti formativi e le modalità di somministrazione cambino in relazione alle caratteristiche dei lavoratori e delle imprese.

Gli operai appaiono schiacciati su corsi che trattano soprattutto la sicurezza sul lavoro e a volte le tecniche di produzione; gli altri profili sembrano invece godere di una maggiore varietà formativa che appare spalmarci invece su 5-6 tematiche: infatti, oltre alla sicurezza, gli altri profili possono aumentare le loro abilità informatiche linguistiche e personali, ma anche, soprattutto se quadri o impiegati direttivi, di gestione aziendale e amministrazione. Nell'ultimo anno si registra ovviamente tra gli inquadramenti più alti l'exploit delle attività in materia di Contabilità e finanza. Attività formative inerenti alla sicurezza sul lavoro, alle tecniche di produzione e all'impatto ambientale fanno capo ad impieghi e necessità della parte maschile; corsi dedicati maggiormente alle lavoratrici interessano le aree contabilità e finanza, quindi gestione aziendale ed amministrazione ma anche lavoro in ufficio ed attività di segreteria.

Sebbene resti per tutti prevalente la lezione in aula corsi interna, sembrano essere le figure operaie quelle più frequentemente impiegate in aule corsi esterne. L'*action learning* prepotentemente salito alla ribalta nell'ultima tornata sembra essere abbastanza trasversale tra le varie figure, con un leggero accento sugli estremi ovvero su quadri ed operai. Chiaramente le attività maschili si prestano maggiormente a modalità formative di affiancamento e di *training on the job*.

Anche la modulazione mista degli orari dei corsi, interna/esterna all'orario di lavoro, che come detto da quest'anno ha iniziato a gravare sui lavoratori in modo consistente, interessa di più la figure deboli ovvero quelle operaie, probabilmente del settore ceramico, l'unico settore che negli ultimi due anni ha utilizzato tale formula mista, addirittura nel 52% delle occasioni.

L'argomento sicurezza, trasversale tra le categorie dei lavoratori, risulta esserlo anche a livello settoriale come anche le lezioni di informatica seppur con un volume minore. In particolare l'industria ceramica e le costruzioni si concentrano prevalentemente proprio sull'argomento sicurezza. L'industria tessile, invece, diversifica ricorrendo frequentemente, oltre che alle suddette tematiche trasversali, anche a corsi di gestione aziendale e di lingue, quest'ultime preferite spesso anche dall'industria meccanica.

Il fatto che il tema della sicurezza risulti trasversale sia ai lavoratori che alle aziende che ai settori, descrive ancora meglio la portata della standardizzazione formativa in atto; tale fenomeno in concomitanza con il perdurare della crisi, non produce segnali incoraggianti, in quanto così facendo non si riesce a generare alcun circolo virtuoso, né alcuna innovazione utile, opportunità che una formazione professionale dovrebbe invece necessariamente preoccuparsi di fornire per contribuire ad un'uscita dallo stallo economico.

Tav. 4.29 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e tematica formativa (valori medi)

TEMATICA FORMATIVA	2008	2009	2010
	Ore di corso effettive Media	Ore di corso effettive Media	Ore di corso effettive Media
Abilità personali	16,1	16,9	16,6
Contabilità, finanza	21,3	50,6	12,9
Gestione aziendale, amministrazione	25,6	23,6	23,5
Impatto ambientale	8,1	16,9	18,1
Informatica	20,4	22,8	20,8
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	15,8	16,7	17,7
Lingue	27,4	25,0	23,7
Marketing vendite	20,3	20,6	20,4
Qualità	23,8	14,8	21,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	12,5	13,6	10,6
Tecniche di produzione	16,7	29,3	17,1
Altro	16,1	28,1	-
Totale	18,4	20,2	16,8

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Capitolo 5 - Aziende

Introduzione

In questo capitolo saranno approfondite le principali caratteristiche delle aziende che hanno avviato attività formative a bando nell'avviso 3/2010 e verranno messe in evidenza le differenze con quanto emerso sull'avviso 2/2009. Il fine di questa analisi è quello di individuare le tipologie aziendali che avviano il maggior numero di attività formative nell'ambito di uno stesso avviso, mettendo in evidenza le caratteristiche delle imprese che manifestano un maggior potenziale formativo (settore economico, dimensione, collocazione territoriale, ecc.). Analogamente a quanto descritto nei capitoli precedenti si farà riferimento alle attività formative effettivamente svolte.

Capitolo in breve

L'analisi delle caratteristiche strutturali delle aziende che hanno partecipato all'avviso 3/2010 mostra un aumento del 23% del numero di imprese che hanno partecipato alle attività formative, rispetto all'avviso 2/2009. Si registra un notevole aumento di piccole imprese, a scapito delle imprese di medie e grandi dimensioni. Le province di Modena e Bologna si confermano quelle più rappresentate, mentre il settore prevalente risulta essere quello dei servizi tracciando un segno di discontinuità rispetto al precedente avviso. Si conferma comunque ampiamente rappresentato anche il settore dell'industria meccanica. Le aziende prive di rappresentanza sindacale sono presenti in numero maggiore rispetto al precedente Avviso. In leggera flessione, rispetto a quanto accaduto sul 2/2009, la tendenza per cui le aziende coinvolte in più di un'azione formativa sono prevalentemente quelle prive di rappresentanza sindacale e leggermente mutata, a fronte di una partecipazione a più azioni formative anche da parte di aziende di quel tipo.

5.1 - Il profilo delle aziende

In questo paragrafo si analizzerà il profilo strutturale delle aziende che hanno svolto attività formative nell'ambito dell'avviso 3/2010, rapportato con quello delle aziende che hanno partecipato all'avviso 2/2009.

Come si denota dalla Tav. 5.1, le aziende che hanno partecipato ad attività formative nell'ambito dell'Avviso 3/2010 sono state 417, di cui il 66,7% appartenente alla categoria delle piccole imprese, andando a tracciare un significativo aumento rispetto all'Avviso precedente (dal 52,5% del 2009 al 66,7% dell'Avviso 3/2010). Ne consegue una diminuzione delle percentuali riferite ad imprese di medie e grandi dimensioni, le quali raggiungono rispettivamente il 29,5% ed il 3,9% del totale. Per le aziende di medie dimensioni si registra invece una riduzione dell'8,0% rispetto al precedente Avviso, così come per le aziende di grandi dimensioni, diminuite del 6,1%.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2009		2010	
	N	%	N	%
Da 1 a 15 dipendenti	74	21,8	137	32,9
Da 16 a 49 dipendenti	104	30,7	141	33,8
Da 50 a 99 dipendenti	68	20,1	60	14,4
Da 100 a 249 dipendenti	59	17,4	63	15,1
Da 250 a 499 dipendenti	19	5,6	14	3,4
500 e più dipendenti	15	4,4	2	0,5
Totale	339	100,0	417	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per quanto riguarda la distribuzione delle aziende sul territorio regionale, si può osservare che il 19,1% sono aziende appartenenti alla provincia di Modena, il 17,6% alla provincia di Bologna ed il 17,3% alla provincia di Parma. Seguono, nell'ordine, le province di Rimini, Ravenna, Reggio Emilia, Piacenza, Ferrara, Forlì-Cesena. Il dato mostra una più equa distribuzione fra le province di appartenenza delle aziende coinvolte, rispetto a quanto accaduto in occasione dell'Avviso 2/2009.

Relativamente ai settori d'attività economica, nell'Avviso 3/2010 prevalgono le imprese del settore dei servizi (29,3%), davanti alle imprese dell'industria meccanica (27,8%), alle altre industrie (21,1%) e alle imprese del settore delle costruzioni (12,2%). Rispetto a quanto registrato nel 2009, il settore dei servizi ha superato il settore dell'industria meccanica, segnando un aumento del 5,1%. Altri settori che hanno registrato un aumento della partecipazione rispetto al precedente Avviso sono stati quello delle costruzioni e quello dell'agricoltura. Si è riscontrata invece una riduzione delle aziende appartenenti ai settori delle industrie meccanica, ceramica e tessile.

Incrociando i dati sui settori di appartenenza con quelli relativi alla dimensione delle imprese si può invece osservare come le imprese di grandi dimensioni siano soprattutto appartenenti ai settori della meccanica e della ceramica. Questa tendenza è molto più marcata rispetto a quanto registrato nel 2009, in quanto si osserva una generale riduzione nelle percentuali di grandi imprese appartenenti a tutti gli altri settori (alla classe dimensionale 500 e più appartengono solo aziende ceramiche e meccaniche). Le imprese di piccole dimensioni, invece, prevalgono nel settore dei servizi, seguito dal settore dell'industria meccanica. Le medie imprese prevalgono fra le aziende del settore meccanico, seguito dalle altre industrie.

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2009							2010						
	Dimensione aziendale							Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 e più	Totale	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 e più	Totale
Agricoltura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
Industria tessile	4,1	0,0	0,0	0,0	5,3	13,3	1,8	1,5	0,7	0,0	0,0	7,1	0,0	1,0
Industria ceramica	2,7	2,9	14,7	22,0	31,6	26,7	11,2	1,5	5,7	15,0	17,5	21,4	50,0	8,2
Industria meccanica	13,5	36,5	22,1	45,8	42,1	26,7	30,1	18,2	26,2	31,7	42,9	50,0	50,0	27,8
Altre industrie	14,9	25,0	26,5	25,4	15,8	13,3	22,1	18,2	23,4	20,0	27,0	7,1	0,0	21,1
Costruzioni	17,6	13,5	11,8	0,0	0,0	6,7	10,6	16,1	14,2	11,7	1,6	7,1	0,0	12,2
Servizi	47,3	22,1	25,0	6,8	5,3	13,3	24,2	43,8	29,1	21,7	11,1	7,1	0,0	29,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

5.2 - L'accesso aziendale alla formazione

In questo paragrafo si considereranno le aziende rispetto alla loro partecipazione ad una o più azioni formative nell'ambito dello stesso avviso, con lo scopo di verificare in che termini alcune variabili possano influenzare la scelta di un'impresa di realizzare determinate azioni formative.

In conformità con quanto descritto nel capitolo 3 si può affermare che, in linea generale, nel 2010 la quota di aziende coinvolte in più di un'azione, è diminuita. Per quanto concerne la partecipazione ad una o più azioni formative per dimensione d'impresa (v. tav. 5.3), accanto ad una conferma della prevalenza di piccole imprese tra le aziende partecipanti ad una sola azione formativa, si riscontra un importante aumento anche nella percentuale di grandi imprese che hanno partecipato ad una sola azione formativa (dal 29,1% al 42,9%). Ne consegue che, se da un lato tutte le aziende con più di 500 dipendenti che hanno partecipato all'avviso sono state coinvolte in più di un'azione formativa, dall'altro le aziende dai 250 ai 499 dipendenti sono diminuite in maniera significativa (dall'84,2% al 57,1%). In linea generale, anche nell'ambito di questo avviso si evidenzia che al crescere della dimensione aziendale aumenta anche la possibilità di avviare azioni formative.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2009			2010		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni			Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Da 1 a 15 dipendenti	48,6	51,4	100,0	46,7	53,3	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	38,5	61,5	100,0	48,2	51,8	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	26,5	73,5	100,0	33,3	66,7	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	25,4	74,6	100,0	27,0	73,0	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	15,8	84,2	100,0	42,9	57,1	100,0
500 e più dipendenti	13,3	86,7	100,0	0,0	100,0	100,0
Totale	33,6	66,4	100,0	42,0	58,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Nell'ambito dell'avviso 3/2010, l'aumento nel numero di aziende di piccole dimensioni ha probabilmente influito sull'aumento di imprese senza rappresentanza sindacale, in quanto si è passato dal 51,6% del 2009 al 63,2% del 2010 (v. tav. 5.4). La tendenza secondo cui la presenza di una rappresentanza sindacale avrebbe agevolato la partecipazione dell'azienda a più di un'azione formativa, riscontrata nel precedente avviso, in questo bando risulta leggermente attenuata in quanto, pur nel complessivo scenario sopra descritto, caratterizzato dalla crescita della quota d'impresе prive di rappresentanza sindacale coinvolte nelle attività formative, è cresciuta la quota di aziende senza rappresentanza sindacale che hanno partecipato a più di un'azione.

Tav. 5.4 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative, anno e rappresentanza sindacale (composizione percentuale di colonna)

RAPPRESENTANZA SINDACALE	2009			2010		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni			Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Si	31,7	56,4	48,4	31,0	40,9	36,8
No	68,3	43,6	51,6	69,0	59,1	63,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Da un punto di vista territoriale, la provincia di Ferrara registra le percentuali più elevate di aziende partecipanti ad una sola azione formativa, mentre le aziende coinvolte in più azioni formative sono più frequenti nelle province di Modena e Reggio Emilia.

Circa il settore di attività economica, invece, nell'Avviso 3/2010 si registra una tendenza al coinvolgimento in più azioni formative per le imprese del settore agricolo (100% delle sole 2 aziende presenti), ceramico (76,5%) e tessile (75,0% delle sole 3 aziende presenti).

Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative

Introduzione

Nel presente capitolo saranno analizzate le caratteristiche delle azioni formative relativamente ai contenuti dei corsi, al numero di partecipanti, alle modalità formative e alla collocazione temporale del corso. Poste queste premesse si indagherà il tema della cooperazione aziendale in termini di azioni formative monoaziendali e pluriaziendali, al fine di osservare quanto siano diffusi interventi formativi che coinvolgono lavoratori provenienti da diverse aziende.

CAPITOLO IN BREVE

Dall'analisi dei contenuti e delle caratteristiche delle azioni formative emerge, per l'avviso 3/2010, un calo del 9% delle azioni formative. La classe dimensionale prevalente è quella "da 5 a 10 partecipazioni", seguita dalla classe "4 partecipazioni". Permane la prevalenza di corsi trasversali, quali la sicurezza sul lavoro, le lingue (in calo rispetto al 2009) e l'informatica, mentre appare in crescita la tematica formativa delle abilità personali. Si riscontra un importante aumento della modalità formativa "Affiancamento - training on the job - action learning" che se nel 2009 raggiungeva percentuali inconsistenti, nell'avviso 3/2010 copre più del 25% delle azioni formative. Si conferma infine una scarsa propensione per le attività formative pluriaziendali, peraltro in calo rispetto al 2009.

6.1 - Le azioni formative

Le azioni formative erogate nell'ambito dell'avviso 3/2010 sono state 791, le quali, rapportate alle 874 dell'avviso 2/2009, indicano un calo del 9%.

Il 52,6% delle azioni registra il coinvolgimento di un numero di partecipazioni compreso tra 5 e 10; il 32,2% delle azioni ha avuto meno di 4 partecipazioni, mentre il 12,0% ha avuto tra le 11 e le 20 partecipazioni. Il restante 3,2% delle azioni formative ha avuto più di 20 partecipazioni. Rispetto al precedente avviso, si è verificato un aumento delle azioni formative con meno di 4 partecipazioni a fronte di una riduzione delle azioni con un numero di partecipazioni compreso fra le 5 e le 10 unità.

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

PARTECIPAZIONI	2009		2010	
	N	%	N	%
4 Partecipazioni	230	26,3	255	32,2
Da 5 a 10 partecipazioni	524	60,0	416	52,6
Da 11 a 20 partecipazioni	109	12,5	95	12,0
Più di 20 partecipazioni	11	1,3	25	3,2
Totale	874	100,0	791	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Relativamente alla distribuzione delle azioni formative rispetto alle tematiche affrontate, nell'ambito dell'avviso 3/2010 si conferma la prevalenza per il tema della sicurezza sul luogo di lavoro (26,7%, in leggero aumento rispetto al precedente avviso), seguito dal tema delle lingue (15,8%, in calo rispetto al 2009) e da quello dell'informatica (15,2%). Oltre a queste tematiche trasversali, si riscontra, tra quelle più tecniche, una buona presenza di azioni legate ai temi delle abilità personali (9,9%), della gestione aziendale e dell'amministrazione (8,6%) e delle tecniche di produzione (7,8%).

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

TEMATICA FORMATIVA	2009					2010				
	Numero di partecipazioni per azione					Numero di partecipazioni per azione				
	4	5-10	11-20	20+	Totale	4	5-10	11-20	20+	Totale
Abilità personali	8,7	7,8	11,0	0,0	8,4	9,0	9,6	12,6	12,0	9,9
Contabilità, finanza	0,9	0,8	0,0	0,0	0,7	2,4	1,0	1,1	12,0	1,8
Gestione aziendale, amministrazione	15,2	9,5	5,5	9,1	10,5	8,6	9,9	5,3	0,0	8,6
Impatto ambientale	0,4	1,3	0,9	0,0	1,0	2,4	3,4	0,0	0,0	2,5
Informatica	17,0	14,1	16,5	0,0	15,0	16,9	14,7	15,8	4,0	15,2
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,9	0,6	0,9	0,0	0,7	0,0	1,0	0,0	0,0	0,5
Lingue	13,9	21,9	13,8	0,0	18,5	20,8	16,3	4,2	0,0	15,8
Marketing vendite	5,7	4,0	0,9	0,0	4,0	10,6	4,1	4,2	0,0	6,1
Qualità	4,8	6,3	5,5	0,0	5,7	7,1	5,0	2,1	0,0	5,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	20,0	23,9	32,1	90,9	24,7	15,7	26,7	45,3	68,0	26,7
Tecniche di produzione	10,0	5,5	7,3	0,0	6,9	6,7	8,4	9,5	4,0	7,8
Altro	2,6	4,2	5,5	0,0	3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per quanto concerne le modalità formative, si nota come la prevalenza sia ancora attribuita all'aula corsi interna. Questa modalità formativa è tuttavia scesa significativamente rispetto al precedente avviso, passando dall'82,8% del 2009, al 65,4% del 2010. Di contro è cresciuta sensibilmente la percentuale di azioni in affiancamento - *training on the job - action learning*, che è passata dall'1,5% del 2009, al 26,3% dell'avviso 3/2010. Significativa riduzione si rileva anche nella formazione svolta in aula corsi esterna, in quanto dal 14,5% del 2009 si passa al 7,2% del 2010.

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

MODALITA' FORMATIVA	2009					2010				
	Numero di partecipazioni per azione					Numero di partecipazioni per azione				
	4	5-10	11-20	20+	Totale	4	5-10	11-20	20+	Totale
Aula corsi interna	80,9	84,5	80,7	63,6	82,8	65,5	67,1	53,7	80,0	65,4
Aula corsi esterna	13,0	14,3	16,5	36,4	14,5	2,4	7,2	21,1	4,0	7,2
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Coaching	4,3	0,0	0,0	0,0	1,1	3,5	0,0	0,0	0,0	1,1
Partecipazione a convegni - seminari	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Affiancamento - <i>training on the job - Action learning</i>	1,7	1,1	2,8	0,0	1,5	28,6	25,7	25,3	16,0	26,3
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Anche la collocazione temporale delle attività formative ha subito un'importante modifica rispetto all'avviso 2/2009, in quanto le azioni formative svolte durante l'orario di lavoro sono scese dal 95,2% al 90,6%. Praticamente raddoppiata è stata invece la percentuale di attività svolte in parte durante ed in parte fuori dall'orario di lavoro (9,1%).

Il livello dei corsi ha mostrato come le azioni formative di livello base abbiano costituito l'86,2% del totale, quelle di livello avanzato l'8,2% e quelle di livello specialistico il 5,6%. Rispetto al precedente avviso si denota un aumento di circa 3 punti percentuali per il livello avanzato, con conseguente riduzione degli altri due livelli.

6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi

Il presente avviso conferma l'obiettivo già previsto dal 2/2009, consistente nella realizzazione di iniziative formative pluriaziendali. Analogamente al precedente avviso, si è registrata una prevalenza delle azioni monoaziendali che raggiungono l'88,0% del totale, in leggero aumento rispetto all'85,9% dell'avviso 2/2009. Il dato evidenzia quindi come vi sia poca propensione a sviluppare interventi formativi interaziendali e che si radichi maggiormente l'abitudine a strutturare i Piani formativi in un insieme di tanti percorsi monoaziendali, nei quali ogni azienda ha un pacchetto di azioni formative dedicate.

Spostando il focus sulle tematiche formative, dalla tav. 6.4 si nota come le azioni pluriaziendali prevalgono per le tematiche “contabilità, finanza” (21,4%) e “sicurezza sul luogo di lavoro” (18,5%). Calano ed in alcuni casi scompaiono, alcune delle tematiche formative più diffuse nel precedente avviso (“lavoro in ufficio ed attività di segreteria”, “impatto ambientale”, “marketing vendite”), a conferma del fatto che alcune tematiche che possono coinvolgere aspetti più strategici costituiscono un freno all’attivazione di percorsi pluriaziendali.

Tav. 6.4 - Azioni formative mono-pluriaziendali per anno e tematica formativa (composizione percentuale di riga)

TEMATICA FORMATIVA	2009			2010		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale
Abilità personali	90,4	9,6	100,0	91,0	9,0	100,0
Contabilità, finanza	100,0	0,0	100,0	78,6	21,4	100,0
Gestione aziendale, amministrazione	88,0	12,0	100,0	89,7	10,3	100,0
Impatto ambientale	77,8	22,2	100,0	95,0	5,0	100,0
Informatica	87,0	13,0	100,0	85,8	14,2	100,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	66,7	33,3	100,0	100,0	0,0	100,0
Lingue	88,9	11,1	100,0	92,0	8,0	100,0
Marketing vendite	85,7	14,3	100,0	100,0	0,0	100,0
Qualità	94,0	6,0	100,0	90,2	9,8	100,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	76,9	23,1	100,0	81,5	18,5	100,0
Tecniche di produzione	90,0	10,0	100,0	88,7	11,3	100,0
Altro	94,1	5,9	100,0	0,0	0,0	0,0
Totale	85,9	14,1	100,0	88,0	12,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per quanto riguarda le modalità formative prevalenti, si può osservare che, sulla scia delle già descritte evoluzioni in merito a questo tema, sia le azioni monoaziendali sia quelle pluriaziendali hanno visto una riduzione delle attività con aula corsi interni, a vantaggio di modalità formative non convenzionali come affiancamento, *coaching* ed *action learning*; le azioni formative pluriaziendali in affiancamento - *training on the job - action learning* raggiungono il 22,1%, mentre le azioni svolte in aula corsi interna sono il 57,9%, in calo rispetto al 2009 (64,2%).

Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa

Introduzione

Dopo aver compreso le discriminanti all'accesso alla formazione, sia delle imprese che dei lavoratori, abbiamo analizzato anche i livelli di intensità formativa a cui erano sottoposte le due categorie appena menzionate. In questo capitolo, invece, prendendo in esame solo ed esclusivamente le aziende¹⁰ e i lavoratori che negli avvisi dell'ultimo biennio hanno beneficiato e partecipato alle azioni formative finanziate da Fondimpresa, possiamo monitorare un ulteriore aspetto che è utile tenere sotto controllo, ovvero la continuità della azione formativa. In altre parole tra aziende e lavoratori coinvolte nei due avvisi, quello del 2009 e quello del 2010, cercheremo di individuare quanti di loro hanno fatto formazione in entrambi gli ultimi due avvisi e quanti solo in uno dei due. Tramite questa metodologia di indagine speriamo di scorgere strategie formative programmate e sviluppate nel tempo, atte ad instaurare un meccanismo di formazione professionale continuativo, che faccia sempre più parte della vita professionale delle aziende e dei lavoratori.

Ovviamente a parità di risorse la continuità formativa da tutti auspicabile, sia delle aziende che dei lavoratori, se portata all'eccesso, degenera in eccessiva insistenza sui medesimi attori, impedendo un'altra dinamica altrettanto importante ovvero il ricambio e la rotazione dei beneficiari, assumendo quindi la dimensione di vera e propria barriera all'ingresso. L'arduo compito di coniugare il giusto tasso di continuità con la possibilità di conservare la dose ottimale di ricambio, è una delle prossime sfide a cui dovrà rispondere il sistema dei Fondi interprofessionali.

CAPITOLO IN BREVE

Nel complesso tra le attività svolte nel 2009-2010 sembra esserci stata maggior continuità rispetto a quelle del biennio 2008-2009 in cui il tasso di continuità per le aziende si attestava al 17,2% : nell'ultima rilevazione infatti l'indicatore è salito al 18,9% evidenziando inoltre una tendenza che ormai da tre anni appare in costante crescita. Dopo un primo periodo in cui le esigenze di espansione del fondo avevano condizionato tale parametro, si assiste ad una evidente evoluzione rispetto ai valori del 2007-2008 quando il tasso di continuità si attestava al 14,8% inferiore di 4 punti percentuali rispetto al valore odierno.

Osservando la continuità formativa nell'insieme delle imprese appare evidente, come d'altronde negli scorsi monitoraggi, come al crescere della dimensione aumentino le percentuali del tasso di continuità, non a caso sono le Spa ad essere maggiormente predisposte alla continuità, come anche le imprese provviste di rappresentanza sindacale. Continuiamo quindi a rilevare elementi per affermare che c'è ancora una maggior continuità delle grandi imprese rispetto alle piccole, in quanto forse strategicamente più avvezze ad una programmazione di lungo periodo ma anche perché fino ad ora sono state proporzionalmente più numerose tra le aderenti rispetto alle piccole. Ci aspettiamo peraltro di veder salire ulteriormente, nel prossimo biennio, l'indicatore di continuità formativa nelle aziende di minor dimensione in conseguenza del repentino aumento della presenza delle piccole e micro imprese nel presente avviso che, come ricordiamo, ha portato ad una notevole riduzione, tra le beneficiarie, della dimensione media aziendale.

Esaminando i lavoratori emerge come ben 675 lavoratori su 7656 risultano aver svolto attività formative in entrambi gli avvisi, in una proporzione pari al 8,9%, valore che sale al 30,7% se rapportato solo agli organici delle aziende che hanno effettuato formazione più volte nel biennio; allargando anche qui la prospettiva temporale notiamo come lo stesso indicatore rilevava nei bienni 2007-2008 e 2008-2009 proporzioni inferiori, dei lavoratori formati con continuità. Il trend di crescita di continuità formativa riscontrato nelle aziende si diffonde anche ai lavoratori, risultato frutto degli sforzi di diffusione di tale cultura da parte degli enti formativi e del fondo stesso, da sempre impegnati in questa direzione.

Ci aspettiamo ovviamente che le stesse categorie di lavoratori che presentano maggiori possibilità di accesso alla formazione abbiano anche maggiori possibilità di godere di un training più assiduo nel tempo. Notiamo invece come,

¹⁰ Il numero di aziende e di partecipanti fornito in questo capitolo e la relativa sezione 7 del cd-rom è inferiore a quello fornito nel capitolo 3 relativo ai numeri di Fondimpresa in quanto studiavano le dinamiche dell'attività formativa al lordo delle replicazioni sui due avvisi.

una volta superate le barriere all'ingresso e dopo essersi introdotti nel circuito del lavoro dipendente, siano i lavoratori più giovani ad essere maggiormente favoriti ed incentivati ad effettuare ulteriore formazione.

I lavoratori che hanno maggior costanza formativa sono quindi lavoratori giovani, con un livello di istruzione medio alto, quindi prevalentemente di cittadinanza italiana, con contratto più che altro a tempo indeterminato, con qualifiche prevalentemente di tipo impiegatizio, in maggioranza di sesso femminile, ovviamente tutte categorie che si portano dietro livelli di scolarizzazione maggiori.

E' quindi evidente a questo punto come siano le aziende, sulla base del livello di istruzione del lavoratore e delle sue competenze, ma anche del grado di importanza che quel lavoratore ha nell'ingranaggio aziendale, ad orientare la selezione del personale da formare, che si traduce anche in una maggiore o minor grado di varietà dei corsi, di intensità formativa, e di continuità del training nel tempo.

7.1 - La continuità formativa delle aziende

Esaminando le rilevazioni inerenti all'ultimo avviso e quindi i dati dell'ultima tornata di corsi formativi, si assiste all'aumento delle aziende che nel biennio sono state coinvolte: infatti dalle 575 del biennio 2008-2009 siamo saliti a quota 650 aziende interessate da attività formative negli anni 2009-2010.

Si rileva inoltre tra le attività svolte nel 2009-2010 una maggior continuità aziendale rispetto a quelle del biennio 2008-2009 in cui il tasso di continuità si attestava al 17,2%: nell'ultima rilevazione infatti notiamo che il 18,9% delle aziende che nel 2009 ha beneficiato di formazione è stata interessata da ulteriore formazione nel 2010. Si evidenzia inoltre una tendenza che ormai da tre anni appare in costante crescita: dopo una evoluzione iniziale altalenante, dovuta probabilmente all'im maturità della platea delle aderenti al fondo e delle aziende in generale, poco avvezze ai temi inerenti alla formazione, ma anche dovuta alle esigenze di espansione del fondo, si assiste ad una evidente evoluzione rispetto ai valori del 2007-2008 quando il tasso di continuità si attestava al 14,8%, valore inferiore di 4 punti percentuali rispetto a quello odierno.

I primi indizi rilevati al proposito ci evidenziano come i percorsi formativi siano stati più continui nell'ultimo biennio in quelle imprese provviste di rappresentanza sindacale; altro segnale importante lo cogliamo nel fatto che tra le varie forme giuridiche siano proprio le Spa ad essere maggiormente predisposte alla continuità, sebbene le Srl abbiano ormai raggiunto proporzioni rilevanti all'interno delle appartenenti al Fondo.

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)		Totale
	Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno	Aziende che hanno fatto formazione su più anni	
Da 1 a 15 dipendenti	84,2	15,8	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	82,5	17,5	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	75,6	24,4	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	78,5	21,5	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	73,0	27,0	100,0
500 e più dipendenti	92,8	7,2	100,0
Totale	81,1	18,9	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Sembra quindi esserci una correlazione tra dimensione aziendale e continuità, legame che andremo ad indagare osservando la Tav.7.1 dedicata proprio alle varie dimensioni aziendali: è evidente come al crescere della dimensione aumentino le percentuali del tasso di continuità, ad eccezione delle grandissime aziende che in questo biennio mostrano invece meno continuità in assoluto rispetto a tutte le altre classi.

Dal punto di vista settoriale emerge una maggior stabilità formativa dell'industria tessile che nei due anni in esame ha avuto continuità nella metà delle aziende, e dell'industria ceramica che ha avuto costanza di formazione in 1 azienda su 4. Sebbene il comparto delle costruzioni si distingua al contrario per avere la minor continuità in assoluto, da questa visuale non riscontriamo grosse rilevanze se non una intuibile

legame, ancora una volta, con le dimensioni aziendali, minori e penalizzanti nel settore edilizio ed invece maggiori e portatrici di maggior costanza formativa, nell'industria ceramica.

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

MACROSETTORE	Continuità della formazione (Aziende)		Totale
	Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno	Aziende che hanno fatto formazione su più anni	
Agricoltura	100,0	0,0	100,0
Industria tessile	51,3	48,7	100,0
Industria ceramica	73,7	26,3	100,0
Industria meccanica	82,4	17,6	100,0
Altre industrie	82,0	18,0	100,0
Costruzioni	85,0	15,0	100,0
Servizi	80,9	19,1	100,0
Totale	81,1	18,9	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Ad oggi come in passato continuiamo quindi a rilevare elementi per affermare che c'è ancora una maggior continuità delle grandi imprese rispetto alle piccole, in quanto forse strategicamente più avvezze ad una programmazione di lungo periodo ma anche perché fino ad ora sono state proporzionalmente più numerose tra le aderenti rispetto alle piccole. Se le esigenze di continuità formativa delle imprese dovessero confermare le intensità rilevate, ci possiamo aspettare di veder salire ulteriormente, nel prossimo biennio, l'indicatore di continuità formativa nelle aziende di minor dimensione in conseguenza del repentino aumento della presenza delle piccole e micro imprese nel presente avviso, che come ricordiamo, ha portato ad una notevole riduzione, tra le beneficiarie, della dimensione media aziendale.

7.2 - La continuità formativa degli allievi

Se nel precedente paragrafo abbiamo descritto il quadro delle aziende in riferimento alla continuità formativa, in questo riproporremo il medesimo esercizio analitico effettuandolo, questa volta, sui lavoratori. Nel dettaglio si cercherà di individuare i requisiti di coloro che hanno il privilegio di beneficiare di una formazione ripetuta e costante nel tempo, informazione utile ad estendere tale privilegio al maggior numero possibile di lavoratori.

Nel biennio in esame ben 675 lavoratori su 7656 risultano aver svolto attività formative in entrambi gli avvisi, in una proporzione pari al 8,9%; allargando la prospettiva temporale notiamo come lo stesso indicatore rilevava nei bienni 2007-2008 e 2008-2009 proporzioni inferiori, dei lavoratori formati con continuità, rispettivamente di 3 ed 1 punto percentuale rispetto all'ultimo aggiornamento.

Chiaro quindi il trend in crescita della formazione continua, frutto degli sforzi di diffusione di tale cultura da parte degli enti formativi e del fondo stesso, da sempre impegnati in questa direzione.

Se rapportato solo agli organici delle aziende che hanno effettuato formazione più volte nel biennio, il dato relativo agli allievi che ha effettuato formazione in due anni successivi sale addirittura al 30,7% contro il 26% del biennio 2008-2009 e il 20% degli avvisi 2007-2008. Si delinea quindi con certezza un processo di espansione della pratica formativa durevole nel tempo.

Ci aspettiamo ovviamente che le stesse categorie di lavoratori che presentano maggiori possibilità di accesso alla formazione abbiano anche maggiori possibilità di godere di un training più assiduo nel tempo.

Notiamo invece come, una volta superate le barriere all'ingresso, i lavoratori più giovani risultano favoriti ed incentivati ad effettuare ulteriore formazione; al crescere dell'età dei beneficiari diminuisce la possibilità di perpetrare la formazione nell'anno successivo. L'ipotesi interpretativa è largamente compatibile con quanto dedotto nel capitolo precedente, in cui invece si notava una difficoltà delle fasce più estreme nel primo accesso alla formazione, influenzato maggiormente dal livello di istruzione e dai meccanismi di inclusione all'interno dell'azienda. Deduciamo infatti che nel momento in cui i giovani riescono ad introdursi nel circuito del lavoro dipendente e superare i meccanismi di inclusione, diventano la categoria su cui vien effettuata formazione in maniera più costante nel tempo.

Tav. 7.3 - Partecipanti ad azioni formative per classi di età decennali e continuità della formazione (composizione percentuale di riga)

CLASSI DI ETA'	Continuità della formazione (Allievi)		
	Allievi formati su un solo anno	Allievi formati su più anni	Totale
15-24 anni	89,8	10,2	100,0
25-34 anni	90,2	9,8	100,0
35-44 anni	90,8	9,2	100,0
45-54 anni	92,3	7,7	100,0
55-64 anni	92,8	7,2	100,0
65 anni e oltre	96,8	3,2	100,0
Totale	91,2	8,8	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

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

TITOLO DI STUDIO	Continuità della formazione (Allievi)		
	Allievi formati su un solo anno	Allievi formati su più anni	Totale
Nessun titolo/licenza elementare	92,9	7,1	100,0
Licenza media	93,9	6,1	100,0
Qualifica professionale	91,2	8,8	100,0
Diploma di scuola media superiore	89,8	10,2	100,0
Laurea e successive specializzazioni	91,4	8,6	100,0
Totale	91,2	8,8	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Abbiamo quindi di fronte lavoratori giovani, con un livello di istruzione medio alto, prevalentemente di cittadinanza italiana, con contratto più che altro a tempo indeterminato. Anche nel merito degli inquadramenti notiamo come le qualifiche più alte facciano registrare valori relativi alla continuità formativa decisamente migliori, specialmente negli impiegati direttivi, come anche nelle figure di sesso femminile, ovviamente tutte categorie che si portano dietro livelli di scolarizzazione maggiori rispetto alle altre. Anche quest'anno l'area aziendale che sembra beneficiare maggiormente di una strategia improntata alla continuità formativa, è quella della logistica seguita dalle aree Vendita e Ricerca e Sviluppo.

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

ANZIANITA'AZIENDALE	Continuità della formazione (Allievi)		
	Allievi formati su un solo anno	Allievi formati su più anni	Totale
Meno di 5 anni	90,8	9,2	100,0
Più di 5 anni	91,4	8,6	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Se a prima vista sembra configurarsi anche per quanto concerne l'anzianità aziendale, un quadro di continuità del training maggiore per le fasce più elevate di anzianità, ad una osservazione effettuata su intervalli più aggregati, notiamo come la formazione continua, in accordo con quanto esposto nel precedente capitolo, privilegi i primi anni di lavoro, naturalmente a condizione di essere entrati a far parte della cerchia di lavoratori sui quali l'azienda vuole puntare nel prossimo futuro. E' quindi evidente a questo punto come siano le aziende, sulla base del livello di istruzione del lavoratore e delle sue competenze, ma anche del grado di importanza che quel lavoratore ha nell'ingranaggio aziendale ad orientare la selezione del personale da formare, che si traduce anche in una maggiore o minor grado di varietà dei corsi, di intensità formativa, e di continuità del training nel tempo.

Concludiamo evidenziando come non sia affatto scontato rilevare una continuità aziendale in aumento abbinata ad un aumento contestuale della continuità formativa degli allievi: tale coincidenza di eventi testimonia, secondo chi scrive, come le aziende abbiano introiettato il concetto di costanza nella formazione come elemento importante per lo sviluppo dell'organizzazione, ma anche per un incremento della professionalità del singolo lavoratore. Ovviamente la formazione continua verrà indirizzata opportunamente soprattutto su quei dipendenti che si dimostrano più recettivi e proattivi, per garantire sempre un certo tasso di rotazione auspicabile.

Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa

Introduzione

Per dispersione dell'azione formativa si intende la differenza che si manifesta tra il volume dell'insegnamento previsto in sede di progettazione e quanto poi effettivamente realizzato. In questo capitolo dedicato appunto alla dispersione formativa esamineremo quindi i risultati ottenuti in termini di efficacia/efficienza dalla formazione finanziata dal Fondo, osservando i parametri prescelti in relazione sia alle ore perse sia in relazione ai partecipanti previsti e coinvolti.

L'argomento che viene affrontato fa capo ad una serie di problematiche organizzative e progettuali che coinvolgono sia il Fondo sia gli enti formatori, in quanto il carattere spesso intermittente e incostante della frequenza ai corsi rientra in questioni di natura sia strategica sia più meramente operativa. Abbiamo acquisito da tempo l'importanza che il tema del coinvolgimento dei lavoratori ha nel determinare il successo o meno di una azione formativa. Più di recente invece sono emerse problematiche di natura burocratica che spesso hanno minato la miglior organizzazione e il miglior svolgimento di quelle attività più strettamente inerenti la formazione. Per far fronte a tali problemi di natura prettamente operativa gli enti rischiano, in questo contesto, di perdere di vista la mission della loro attività e quindi il loro potere di coinvolgimento nei confronti di un lavoratore che invece deve assolutamente essere messo nelle migliori condizioni per apprendere.

In virtù degli obiettivi analitici che ci siamo posti, valuteremo quindi il legame che intercorre tra gli aspetti di inefficienza formativa legati alla dispersione, delle ore e degli allievi, e gli aspetti socio-anagrafici, culturali, nonché relativi alla struttura aziendale, ma anche alle modalità di erogazione della formazione dal punto di vista dei contenuti e delle tecniche utilizzate per l'apprendimento.

CAPITOLO IN BREVE

In un contesto di diminuzione del numero di partecipazioni non si nota un efficientamento delle azioni formative e della loro organizzazione, piuttosto si delinea un quadro di maggior dispersione formativa: diminuiscono infatti seppur di un solo punto percentuale le presenze valide raggiunte ed anche le presenze non sufficienti ai fini della validità, a fronte di un aumento di quegli allievi presenti nelle liste ma che non hanno fatto registrare nemmeno un'ora di lezione. Lo scarto percentuale tra ore previste e ore effettivamente svolte mostra un andamento, rispetto allo scorso anno, in leggero peggioramento, evidenza che delinea anche da questo punto di osservazione una maggior dispersione della formazione.

Come nel 2009, è evidente ancora nel 2010 la relazione tra dispersione e dimensione aziendale, che vede le aziende da 50 dipendenti in su più in difficoltà nel presidiare l'attività formativa del lavoratore.

L'esame dei fattori anagrafici rileva come nei giovani, nelle persone con una maggior prospettiva di carriera e contemporaneamente anche maggiormente scolarizzate e avvezze all'apprendimento, ci sia minor dispersione delle ore. Sotto questo punto di vista sono gli operai le figure più dispersive in assoluto, sui quali gli enti formativi potrebbero intervenire, facendo un maggior ricorso alle metodologie alternative, che si sono dimostrate più coinvolgenti e compatibili con lo svolgimento della mansione. Il coaching si dimostra anche quest'anno una modalità efficientissima nel coinvolgere il lavoratore con un indice di dispersione pari a zero, risultati interessanti sono ottenuti anche tramite l'affiancamento e il training on the job. Proprio nelle materie maggiormente frequentate e richieste da sempre, come la sicurezza e le lingue, ci si aspetterebbero processi di efficientamento più sviluppati, mentre si assiste viceversa ad un elevato spreco di ore.

Appare ormai sempre più una costante avere a che fare, nel caso dei partecipanti, con una dispersione negativa che segnala un numero di allievi effettivi superiore a quello previsto. Negli ultimi due anni tale fenomeno è molto accentuato nell'ordine di quasi un partecipante in più su 6 previsti in media.

La provincia di Ferrara in verità sembra andare in controtendenza e appare in difficoltà, per due anni di seguito, nel coprire i posti disponibili, mentre appare ai limiti dell'anomalia il valore di Rimini che sempre da due anni registra una dispersione del -55,3% del 2009 e addirittura del -68,3% del 2010, ad indicare quasi 4 partecipanti in più su 5 previsti.

E' evidente che nel caso degli allievi è ormai una prassi il meccanismo che porta ad una ricerca quasi preventiva dei sostituti. Un dato importante che emerge da focus-group effettuati sul campo è che l'effetto sostituzione in larga percentuale avviene, ancora prima dell'inizio dei corsi, a causa del fatto che tra il momento in cui viene approvato il piano e quando viene realizzato passa un lasso di tempo solitamente non inferiore ai 6-8 mesi.

All'effetto sostituzione iniziale ovviamente si aggiunge quello in itinere più legato all'interesse dell'allievo; si mescolano quindi problematiche di tipo organizzativo a quelle legate al coinvolgimento dell'allievo.

8.1 - La dispersione delle ore

In continuità con i precedenti rapporti, l'analisi sulla dispersione dell'attività formativa prenderà le mosse dal dato che più di tutti ne racchiude la sintesi estrema, ovvero il grado di validità dei corsi¹¹, quindi la quota di lavoratori che porta a compimento il 65% di ore formative previste.

In un contesto di diminuzione del numero di partecipazioni non si nota un efficientamento delle azioni formative e della loro organizzazione, piuttosto si delinea un quadro di maggior dispersione formativa: diminuiscono infatti, seppur di un solo punto percentuale, le presenze valide raggiunte ed anche le presenze non sufficienti ai fini della validità, a fronte di un aumento di quegli allievi presenti nelle liste ma che non hanno fatto registrare nemmeno un'ora di lezione, che dal 5,2% del 2009 passano al 7% dell'ultimo avviso.

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

PERCENTUALE FREQUENZA RAGGIUNTA	2009		2010	
	N	%	N	%
Allievi iscritti ma non partecipanti	322	5,2	402	7,0
65% di presenze raggiunta	5.439	88,1	4.977	87,1
65% di presenze non raggiunta	411	6,7	335	5,9
Casi mancanti	0	0,0	2	0,0
Totale	6.172	100,0	5.716	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Raffinando l'analisi alla dispersione delle ore sarà necessario l'utilizzo invece di un altro indicatore, lo scarto percentuale¹² tra ore previste e ore effettivamente svolte. Il suo andamento rispetto allo scorso anno è di un leggero peggioramento, evidenza anche da questo punto di osservazione di una maggior dispersione della formazione.

Contrariamente a quanto accaduto nel precedente avviso, l'aumento delle ore disperse nel 2010 sembra essere prevalentemente un fenomeno a carico del genere maschile, che registra il 13,7% di tasso di dispersione, che invece nel 2009 si comportava nettamente meglio della componente femminile. Quest'anno è il sesso debole ad essere più ligio alle opportunità formative, conseguendo uno scarto sulle ore previste del 12,6%.

Come nel precedente monitoraggio notiamo addensarsi maggior dispersione nei lavoratori *over60* ed invece sicuramente una differenza di ore effettive dalle previste molto poco accentuata nella fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni. Il fenomeno rilevato individua quindi nei giovani una componente sicuramente con una maggior prospettiva di carriera, ma contemporaneamente anche maggiormente scolarizzata e avveza all'apprendimento. Leggermente più volenterosi sembrerebbero infatti anche i lavoratori con una anzianità aziendale più bassa ad esclusione, nell'avviso in esame, di coloro che non ancora completano il primo anno di lavoro all'interno dell'azienda e che non si identificano ancora con l'organizzazione.

Si divarica parecchio invece la differenza tra i lavoratori più istruiti, diplomati e laureati, più interessati al completamento delle ore formative, e i lavoratori con qualifiche più basse: emerge uno scarto quasi doppio nello spreco di ore formative tra chi è privo di titolo di studio e i diplomati, come anche tra i lavoratori Italiani e quelli extra comunitari, più partecipativi i primi, più assenteisti gli stranieri. Oltre al fattore scolarizzazione in questo caso è importante anche il fattore coinvolgimento, più difficile da innescare in lavoratori che presentano spesso anche limiti comunicativi, causati dalle differenze linguistiche difficili da colmare in queste sedi ed in un contesto di spiccata eterogeneità.

¹¹ Nel registro lavoratori sono evidenziati i partecipanti effettivi e le azioni valide secondo i seguenti criteri: un lavoratore, per considerarsi effettivamente formato, deve aver seguito almeno il 65% delle ore complessivamente previste per il corso al quale ha partecipato; un'azione è valida se ci sono almeno 4 lavoratori effettivamente formati.

¹² Scarto percentuale = (Ore di corso previste - Ore di corso effettive) / Ore di corso previste * 100.

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

TITOLO DI STUDIO	2009				2010			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Diff. assoluta	Scarto %	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Diff. assoluta	Scarto %
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Nessun titolo/licenza elementare	24,4	20,4	4,0	16,4	14,7	11,8	2,9	20,0
Licenza media	18,8	16,0	2,8	14,8	16,4	13,4	3,0	18,2
Qualifica professionale	22,0	19,4	2,6	11,9	15,6	13,2	2,4	15,4
Diploma di scuola media superiore	24,2	21,3	2,9	12,1	20,1	17,8	2,3	11,7
Laurea e successive specializzazioni	24,5	21,1	3,3	13,7	21,4	18,8	2,7	12,5
Totale	23,2	20,2	3,0	13,0	19,3	16,8	2,6	13,3

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

L'intuibile tendenza ad effettuare e completare il percorso formativo, superiore negli inquadramenti più alti, si manifesta con forza, nel 2010 e quindi nel bel mezzo della crisi, distinguendo sotto questo punto di vista gli operai come le figure più dispersive in assoluto. Probabile una difficoltà, propria della figura, a staccarsi dall'impianto anche a causa della natura delle mansioni che abitualmente svolge, in ambito produttivo. In positivo si distinguono invece le figure impiegate quindi dell'area amministrativa, commerciale ma anche di ricerca e sviluppo, facilitate di contro da una mansione più strategica e con i tempi di lavoro molto meno contingentati degli operai. Sulle figure operaie gli enti formativi potrebbero intervenire, in un'ottica di miglioramento, facendo un maggior ricorso alle metodologie alternative, che si sono dimostrate più coinvolgenti e compatibili con lo svolgimento della mansione.

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

INQUADRAMENTO	2009				2010			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Diff. Assoluta	Scarto %	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Diff. assoluta	Scarto %
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Quadro	25,3	22,1	3,2	12,6	19,3	16,7	2,6	13,6
Impiegato direttivo	22,4	19,5	2,9	12,9	20,0	17,6	2,3	11,7
Impiegato amministrativo e tecnico	25,5	22,3	3,2	12,4	21,1	18,8	2,3	10,9
Operaio qualificato	17,9	15,3	2,6	14,4	16,0	13,5	2,5	15,8
Operaio generico	19,1	16,2	2,9	15,2	16,3	12,5	3,7	23,0
Totale	23,2	20,2	3,0	13,0	19,3	16,8	2,6	13,3

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tav. 8.4 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e classi dimensionali di addetti (valori medi)

DIMENSIONE AZIENDALE	2009				2010			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Diff. assoluta	Scarto %	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Diff. assoluta	Scarto %
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Da 1 a 15 dipendenti	23,9	22,5	1,4	6,0	22,1	20,6	1,5	6,9
Da 16 a 49 dipendenti	24,0	21,5	2,5	10,2	21,7	19,1	2,6	11,8
Da 50 a 99 dipendenti	22,4	19,0	3,4	15,3	16,6	14,2	2,4	14,2
Da 100 a 249 dipendenti	24,8	20,5	4,3	17,3	17,2	13,7	3,5	20,4
Da 250 a 499 dipendenti	23,6	19,8	3,7	15,7	17,9	15,4	2,5	13,9
500 e più dipendenti	17,3	15,5	1,8	10,2	21,9	18,7	3,2	14,6
Totale	23,2	20,2	3,0	13,0	19,3	16,8	2,6	13,3

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Come nel 2009, è evidente ancora nel 2010 la relazione tra dispersione e dimensione aziendale, che vede le aziende da 50 dipendenti in su più in difficoltà nel presidiare l'attività formativa del lavoratore a causa del minor controllo possibile all'interno di una organizzazione di maggiori dimensioni.

Per il secondo anno di fila è il comparto delle costruzioni, caratterizzato infatti da aziende di minor dimensione, a mostrare una maggior efficienza nel rispettare le ore di lezione previste, con uno scarto percentuale medio dell'8,4% cinque punti percentuali al di sotto della norma; esageratamente sopra la media la dispersione del settore ceramico che perde quasi un'ora su quattro di lezione.

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2009				2010			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Diff. assoluta	Scarto %	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Diff. assoluta	Scarto %
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Agricoltura	-	-	-	-	10,8	10,0	,8	7,0
Industria tessile	15,3	13,1	2,2	14,3	18,6	17,2	1,4	7,5
Industria ceramica	19,5	17,4	2,1	10,9	15,4	11,8	3,6	23,1
Industria meccanica	27,8	23,4	4,4	15,7	19,1	16,8	2,3	12,1
Altre industrie	19,8	17,2	2,6	13,3	20,1	17,6	2,6	12,7
Costruzioni	28,0	25,8	2,2	7,9	20,8	19,0	1,8	8,4
Servizi	22,5	20,0	2,5	11,2	20,2	17,4	2,8	13,6
Totale	23,2	20,2	3,0	13,0	19,3	16,8	2,6	13,3

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Dal punto di vista delle tematiche le lingue e la sicurezza si confermano fonte di molta dispersione di ore, nella misura di uno scarto percentuale che si attesta rispettivamente al 15,7% e al 19,7%. Proprio nelle materie maggiormente frequentate da sempre, e maggiormente richieste, ci si aspetterebbero processi di efficientamento più sviluppati, mentre si assiste quindi in questo modo in termini assoluti di un elevato spreco di ore.

Il *coaching* si dimostra anche quest'anno una modalità efficientissima nel coinvolgere il lavoratore con un indice di dispersione pari a zero, risultati interessanti sono ottenuti anche tramite l'affiancamento e il training on the job, mentre meno coinvolgenti le aule corsi esterne. Sorprendentemente, come lo scorso anno, ma con una intensità minore, sembrerebbe verificarsi meno dispersione di ore se l'insegnamento è previsto al di fuori dell'orario di lavoro, sebbene il fattore motivazionale sia solitamente importante nel garantire l'attenzione e la presenza degli allievi. Particolarmente dispendioso in termini di ore un corso modulato in parte durante ed in parte fuori dall'orario di lavoro. I corsi di livello più alto sembrano essere in virtù di una presunta difficoltà superiore, fonte di maggior dispersione, meno quelli base.

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

TEMATICA FORMATIVA	2009				2010			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Diff. assoluta	Scarto %	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Diff. assoluta	Scarto %
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	19,8	16,9	2,9	14,4	19,0	16,6	2,4	12,7
Contabilità, finanza	52,9	50,6	2,4	4,4	15,8	12,9	2,9	18,4
Gest. aziendale, amministrazione	25,4	23,6	1,8	7,1	26,5	23,5	3,0	11,4
Impatto ambientale	26,9	16,9	10,0	37,1	18,2	18,1	0,1	0,6
Informatica	25,3	22,8	2,5	9,9	23,4	20,8	2,5	10,9
Lavoro in uff. ed attività di segret.	19,9	16,7	3,2	16,2	17,7	17,7	0,0	0,0
Lingue	31,7	25,0	6,7	21,1	28,1	23,7	4,4	15,7
Marketing vendite	22,4	20,6	1,8	8,2	21,4	20,4	1,0	4,6
Qualità	15,8	14,8	,9	6,0	22,1	21,0	1,1	5,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	15,6	13,6	2,0	13,0	13,1	10,6	2,6	19,7
Tecniche di produzione	32,1	29,3	2,8	8,8	18,9	17,1	1,8	9,4
Altro	30,0	28,1	1,9	6,4	-	-	-	-
Totale	23,2	20,2	3,0	13,0	19,3	16,8	2,6	13,3

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

L'idea che sembra venir fuori da segnali deboli desunti dai numeri è che, forse, il segreto per una minore dispersione delle ore potrebbe risiedere esattamente in tutte le variabili che in un qualche modo incidano sul coinvolgimento dell'allievo, quindi in tematiche più specifiche e meno generaliste sviluppate con modalità cucite sulle specifiche caratteristiche della figura professionale.

8.2 - La dispersione degli allievi

Nella presente sezione tratteremo il concetto di dispersione applicata questa volta agli allievi, per descrivere, nei limiti dei nostri strumenti, il fenomeno della discontinuità della frequenza ai corsi e dell'abbandono in itinere degli stessi.

Al proposito faremo largo uso dell'indice di dispersione calcolato sugli allievi nelle stesse modalità di quello usato per le ore dove per allievi si intendono, è bene ricordarlo, i partecipanti identificati dal codice fiscale. Appare ormai sempre più una costante avere a che fare, nel caso dei partecipanti, con una dispersione negativa che segnala un numero di partecipanti effettivi superiore a quello previsto. Negli ultimi due anni tale fenomeno è moto accentuato nell'ordine di quasi un partecipante in più su 6 previsti in media, per un valore dello scarto che si attesta al 10,6%.

Il valore negativo deriva dall'effetto sostituzione che si deve innescare per coprire i posti e le ore lasciate scoperte da qualche alunno, quindi tanto è più sotto lo zero tanto maggiori sono i partecipanti che non hanno effettuato il percorso completo.

Tav. 8.7 - Partecipanti previsti ed effettivi per azione formativa e anno (valori medi)

	2009				2010			
	Partecipanti previsti	Partecipanti effettivi	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Partecipanti previsti	Partecipanti effettivi	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Valore medio	6,3	7,1	-0,8	-12,1	6,5	7,2	-0,7	-10,6

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

La provincia di Ferrara in verità sembra andare in controtendenza attestandosi su tassi di dispersione ampiamente sopra lo zero per due anni di seguito: per il 2010 infatti annotiamo nella provincia di Ferrara uno scarto pari al 13,2%, quest'anno accompagnato da Ravenna e Reggio Emilia entrambe sopra lo zero, quindi tutte e tre le province con un numero di partecipanti ampiamente al di sotto dei previsti.

Ai limiti dell'anomalia il valore di Rimini che da due anni registra una dispersione del -55,3% del 2009 e addirittura del -68,3% del 2010, ad indicare quasi 4 partecipanti in più su 5 previsti. Degna di nota la perfetta coincidenza tra partecipanti previsti ed effettivi, nell'insieme degli allievi che hanno svolto formazione al di fuori dell'orario lavorativo, che conferma tale modalità efficiente non solo nella scarsa dispersione delle ore ma anche degli allievi.

Tav. 8.8 - Scostamento tra partecipanti previsti ed effettivi ad azioni formative per anno (composizione percentuale)

	2009			2010		
	Previsti - effettivi			Previsti - effettivi		
	PREV<EFF	=	PREV>EFF	PREV<EFF	=	PREV>EFF
Percentuale di riga	38,7	38,0	23,3	34,6	44,0	21,4

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Da un'altra prospettiva possiamo apprezzare la consistenza dell'effetto sostituzione, che ammonta a circa il 34,6% dei casi nel 2010 in lieve calo sull'avviso precedente in favore di un maggior numero di azioni formative che presentano una perfetta coincidenza tra partecipanti previsti ed effettivi.

Analizzando quest'effetto sostituzione dei partecipanti con la dispersione delle ore rileviamo, anche quest'anno, il legame che già nei passati monitoraggi avevamo evidenziato sussistere tra le due manifestazioni: all'aumentare delle ore perse in quanto non utilizzate dai partecipanti, si cerchi di compensare aumentando la numerosità delle classi.

Il tema della dispersione degli allievi fa capo sia alle consuete problematiche inerenti alla motivazione e al coinvolgimento del lavoratore, ma anche e soprattutto a questioni organizzative: un dato importante che emerge da focus-group effettuati sul campo è che l'effetto sostituzione in larga percentuale avviene, ancora prima dell'inizio dei corsi, a causa del fatto che tra il momento in cui viene approvato il piano e quando viene realizzato passa un lasso di tempo solitamente non inferiore ai 6 -8 mesi. E' evidente che le esigenze nel frattempo cambino, così come le aziende e quindi anche i lavoratori. Al proposito le differenze appena riscontrate nelle province, in particolare in quella di Rimini, suggeriscono problematiche di tipo organizzativo specifiche del territorio. All'effetto sostituzione iniziale si aggiunge quello in itinere più legato all'interesse dell'allievo, al suo coinvolgimento e che lega la dimensione delle ore perse a quella dei partecipanti in eccesso, in un meccanismo viziato e spesso inefficiente.

Tab. 8.9 - Indice di correlazione tra dispersione delle ore e dispersione degli allievi *

ANNO	Indice di correlazione tra dispersione delle ore e dispersione dei partecipanti	Significatività (2-code)**	Numero di azioni
2006	-0,16	0,00	994
2007	-0,15	0,00	540
2008	-0,11	0,00	1.014
2009	-0,11	0,00	874
2010	-0,12	0,00	791
* L'indice è calcolato sulle azioni formative			
** Valori significativi al livello di probabilità di 0,001			

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 (datawarehouse) 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 datawarehouse relazionale capace di riunire in sé tutte le informazioni statistiche disponibili. La struttura informativa è stata resa in questo modo stabile nel tempo e con la possibilità di effettuare interrogazioni di carattere quali-quantitativo.

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

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

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

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

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

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

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

- I. Errori derivanti da errata imputazione dei dati¹³
- 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.

¹³ 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.

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

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

- I. l'analisi delle partecipazioni
- II. l'analisi dei partecipanti¹⁴
- 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.

¹⁴ Per approfondimenti sulla distinzione fra concetto di partecipante e partecipazione si rimanda al glossario in coda.

GLOSSARIO

Allievi multi- corso:	Con riferimento ai concetti sopra richiamati si definisce allievo multi- corso un partecipante che frequenta, nell'ambito di uno stesso Avviso, più corsi formativi.
Conto di Sistema:	Il Conto di Sistema (CS) è un conto collettivo ideato per sostenere, in particolare, la formazione nelle aziende di piccole dimensioni, favorendo l'aggregazione di imprese su piani formativi comuni, in ambito settoriale o territoriale. Il Conto di Sistema utilizza il 26% (il 4% copre i costi di attività e gestione del Fondo) dei contributi versati a Fondimpresa dalle imprese aderenti e serve a finanziare le iniziative formative ma anche altre attività funzionali alla organizzazione e al funzionamento dei Piani formativi, come le attività di studio e ricerca.
Conto Formazione:	Fondimpresa accantona nel conto individuale di ciascuna azienda aderente, denominato " Conto formazione " (CF), una quota pari al 70% del contributo obbligatorio dello 0,30% sulle retribuzioni dei propri dipendenti versato al Fondo tramite l'Inps. Le risorse finanziarie che affluiscono nel Conto formazione sono a completa disposizione dell'azienda titolare, che può utilizzarle per fare formazione ai propri dipendenti nei tempi e con le modalità che ritiene più opportuni, sulla base di Piani formativi aziendali o interaziendali condivisi dalle rappresentanze delle parti sociali. Le risorse del Conto formazione possono finanziare fino ai due terzi della spesa complessiva di ciascun Piano formativo, mentre il restante terzo resta a carico dell'impresa titolare e può essere coperto con la spesa sostenuta per i propri dipendenti in relazione alle ore di partecipazione alle attività di formazione.
Data warehouse:	Un data warehouse (o DW, o DWH) (termine inglese traducibile con magazzino di dati), è un archivio informatico contenente i dati di un'organizzazione. I DW sono progettati per consentire di produrre facilmente relazioni ed analisi. Vengono considerati componenti essenziali di un sistema data warehouse anche gli strumenti per localizzare i dati, per estrarli, trasformarli e caricarli, come pure gli strumenti per gestire un dizionario dei dati. Le definizioni di DW considerano solitamente questo contesto ampio. Requisito fondamentale di un data warehouse è l'integrazione dei dati raccolti. Nel data warehouse confluiscono dati provenienti da più sistemi transazionali e da fonti esterne. L'obiettivo dell'integrazione può essere raggiunto percorrendo differenti strade: mediante l'utilizzo di metodi di codifica uniformi, mediante il perseguimento di una omogeneità semantica di tutte le variabili, mediante l'utilizzo delle stesse unità di misura.
Ore previste:	Indicano le ore di attività formativa previste in fase di progettazione del corso per ogni partecipazione all'interno di una specifica azione.
Ore effettive:	Indicano le ore effettivamente seguite per ogni partecipazione all'interno di una specifica azione e desumibili dal registro delle attività formative, che viene redatto dagli enti di formazione a conclusione delle attività. Il divario tra ore previste ed effettive verrà approfondito nella sezione 8 del cd rom, relativo alla dispersione dell'attività formativa.
Partecipanti:	Quando si fa riferimento al concetto di partecipante si descrivono le caratteristiche degli allievi intesi come persone fisicamente coinvolte nelle attività di formazione, indipendentemente dal fatto che questi ultimi possano aver partecipato a più corsi. Il numero di partecipanti è sempre inferiore al numero di partecipazioni, fatta eccezione per il caso estremo in cui ogni allievo è coinvolto in una e una sola attività formativa.
Partecipazioni:	Quando si fa riferimento al concetto di partecipazione si descrivono le presenze ad un determinato corso. In questo modo vengono messe in evidenza le caratteristiche della composizione delle aule. Si tiene quindi traccia delle eventuali presenze di uno stesso lavoratore su più attività.

APPENDICE STATISTICA

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

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

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

Glossario

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*.