



ORIONE

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

MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVA

Piani territoriali Emilia-Romagna
Conto di Sistema - Avviso 4/2012



con la collaborazione di:



CONFINDUSTRIA
Emilia-Romagna



ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI

Monitoraggio attività formativa
Conto di Sistema - Avviso 4/2012

Soggetti promotori

Orione	Presidente	Mario	Agnoli
Orione	Vicepresidente	Fabio	Gioli

Comitato degli Esperti

Ires Emilia-Romagna	Presidente	Giuliano	Guietti
Confindustria Emilia-Romagna	Ricercatore	Annamaria	Raimondi
Confindustria Emilia-Romagna	Ricercatore	Luca	Rossi
Confindustria Emilia-Romagna	Ricercatore	Tommaso	Termanini
Ires Emilia-Romagna	Ricercatore	Carlo	Fontani
Ires Emilia-Romagna	Ricercatore	Stefano	Tugnoli

* * * * *

Si ringraziano tutti gli Enti e tutte le persone che a vario titolo hanno contribuito alla realizzazione del presente rapporto. Un ringraziamento particolare è rivolto a **Francesco Patruno** (Fondimpresa).

INDICE

Introduzione	5
Principali risultati	5
Capitolo 1 - Il contesto di riferimento: rapporto tra aderenti e beneficiarie	10
Introduzione	10
1.1 - Aderenti al Fondo, aziende beneficiarie e contesto regionale	11
1.2 - Il rapporto tra universi	14
Capitolo 2 – Estensione della attività formativa	18
Introduzione	18
2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi.....	19
2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati	21
Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa	23
Introduzione	23
3.1 – Una panoramica sulle grandezze fondamentali	24
3.2 - La dimensione economica	27
Capitolo 4 - Le composizioni delle aule	29
Introduzione	29
4.1 - Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato ISTAT.....	30
4.1.1 - <i>Le asimmetrie dell'intensità formativa</i>	35
4.2 - Il profilo socio-anagrafico.....	36
4.3 - Formazione e posizione aziendale del lavoratore.....	37
4.3.1 - <i>Il rapporto di lavoro</i>	37
4.3.2 - <i>L'inquadramento professionale</i>	38
4.3.3 - <i>L'area funzionale</i>	39
4.3.4 - <i>L'anzianità aziendale</i>	40
4.4 - Il quadro strutturale	41
4.5 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa.....	43
Capitolo 5 - Aziende	49
Introduzione	49
5.1 - Il profilo delle aziende	49
5.2 - L'accesso aziendale alla formazione.....	53
Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative	56
Introduzione	56
6.1 - Le azioni formative	56
6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi	60
Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa	63
Introduzione	63
7.1 - La continuità formativa delle aziende	64
7.2 - La continuità formativa degli allievi	65
Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa	68
Introduzione	68
8.1 - La dispersione delle ore di corso	69
8.2 - La dispersione degli allievi.....	72
Capitolo 9 - Obiettivi e metodologia	74
9.1 - Obiettivi	74
GLOSSARIO	77

APPENDICE STATISTICA	78
Bibliografia	81

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

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

Introduzione

Questa settima edizione del rapporto di monitoraggio raccoglie i risultati dello studio dell'attività formativa realizzata in Emilia-Romagna nell'ambito dell'Avviso 4/2012 di Fondimpresa. L'Avviso, finanziato all'interno delle attività formative promosse dal Conto di Sistema, ha carattere territoriale e, relativamente alle iniziative svolte, è di natura generalista. La serie storica di dati riferiti ad un periodo progressivamente sempre più ampio permette di riscontrare, con un elevato grado di affidabilità, le tendenze più significative relativamente alle attività formative erogate nel contesto regionale grazie al contributo di Fondimpresa.

Analogamente a quanto realizzato nei precedenti rapporti, la presente analisi utilizza la complessa banca dati messa a disposizione da Fondimpresa per descrivere la molteplicità di aspetti che caratterizzano la formazione erogata attraverso l'Avviso 4/2012, a partire dalle caratteristiche socio-anagrafiche dei partecipanti, per poi approfondire la natura ed i contenuti delle attività formative, nonché le caratteristiche strutturali delle imprese partecipanti agli interventi formativi.

Il rapporto si focalizza su alcuni degli aspetti dell'analisi ritenuti maggiormente rilevanti in un'ottica di evoluzione che privilegia il confronto intertemporale innanzitutto con l'Avviso immediatamente precedente ed in seconda battuta in una prospettiva di più lungo periodo.

Per un'analisi di dettaglio si rimanda invece al cd-rom allegato per accedere all'ampio set informativo costituito dal *data warehouse* elaborato dal gruppo di ricerca.

Principali risultati

L'analisi dei risultati emersi dal monitoraggio delle attività formative sviluppate nell'ambito dell'Avviso 4/2012 segue una serie storica pluriennale di attività analoghe che consente di offrire alla ricerca un respiro temporale ormai significativamente ampio. In linea generale gli scostamenti rispetto a quanto rilevato in riferimento all'Avviso 5/2011 appaiono moderati, sebbene non manchino spunti di riflessione di indubbio valore.

In primo luogo occorre sottolineare come l'esperienza nella progettazione e realizzazione di interventi formativi nell'ambito degli Avvisi generalisti di Fondimpresa garantisca ormai un impiego maturo dello strumento stesso da parte di imprese ed Enti formativi.

A questo proposito è utile ricordare come lo scenario in cui operano le imprese emiliano-romagnole si caratterizzi per la presenza di una rete di soggetti che, con differenti gradi funzionali ed operativi, abitualmente collaborano con esse a livello informativo, organizzativo e progettuale nella predisposizione di interventi coerenti con le esigenze aziendali. In altri termini, la funzione rivestita da tale rete di soggetti acquisisce un ruolo attivo e partecipato che contribuisce, ad esempio, a definire i fabbisogni formativi diffusi nel tessuto economico e produttivo, al fine di offrirne una traduzione coerente a livello di progettazione formativa.

Dai dati a disposizione emerge anzitutto con chiarezza come il radicamento di Fondimpresa nel territorio emiliano-romagnolo sia forte ed in costante crescita. Nell'anno in esame il grado di diffusione del Fondo si sostanzia in oltre 10 mila adesioni da parte delle imprese, che impiegano più di 445 mila lavoratori. Ciò si traduce in una quota di lavoratori potenzialmente raggiungibili dal Fondo pari a circa il 38% degli addetti impiegati nelle società private, mentre il peso di Fondimpresa sul totale delle unità locali si colloca sull'8%.

Il principale sentiero di sviluppo per il Fondo risiede nell'orientamento verso le imprese di dimensioni più contenute, su cui tuttavia insiste il maggior grado di competitività fra i Fondi interprofessionali; d'altronde il bacino di potenziali aderenti fra le grandi imprese, specie del mondo industriale, appare ormai prossimo

alla saturazione ed è quindi inevitabile per il Fondo esplorare altre strade. Nell'anno preso in esame è quindi ragionevole indicare l'aumento di aderenti di piccole e medie dimensioni come un ulteriore *step* compiuto dal Fondo nel suo processo di penetrazione nel tessuto economico e produttivo regionale.

Il significativo incremento della platea delle aderenti, peraltro, si accompagna ad un altrettanto rilevante innalzamento del numero di beneficiarie nell'ambito del presente Avviso; a tale proposito è imprescindibile ricordare che le indicazioni da esso trasmesse sono stimoli ed incentivi per una progettualità formativa in linea con gli orientamenti promossi dal Fondo ma, allo stesso tempo, rappresentano vincoli che condizionano fattivamente l'operato di imprese ed Enti formativi. È innegabile quindi che determinate categorie di imprese o lavoratori abbiano trovato ampio spazio all'interno dei Piani progettati anche in ragione delle priorità indicate dal bando, su tutte quella rivolta ai lavoratori provenienti da piccole e medie imprese e quella riferita alle aziende alla prima partecipazione ad Avvisi Fondimpresa. Queste due priorità sono quelle che incidono maggiormente sulle caratteristiche di imprese e lavoratori coinvolti e si tratta peraltro di indicazioni riproposte nel corso degli anni in tutti gli Avvisi di carattere generalista; esse hanno lo scopo di veicolare la progettazione formativa nella direzione tracciata dal Fondo ed in questi termini la riduzione dimensionale media delle imprese partecipanti ai Piani è il risultato della volontà di estendere il proprio raggio d'azione verso altri target di riferimento.

La progressiva riduzione dimensionale delle imprese si ripercuote sul grado di copertura formativa all'interno di ciascuna di esse. L'anno in esame, infatti, mostra come oltre il 20% dell'organico delle aziende coinvolte risulti beneficiario di formazione, confermando sostanzialmente che la quota di dipendenti formati per azienda è inversamente proporzionale alla dimensione della stessa. Ciò, peraltro, bilancia l'inevitabile complessità esperita dalle imprese meno strutturate nell'accesso alla formazione.

La componente impiegatizia appare fortemente sovrarappresentata rispetto al personale operaio: si tratta di un andamento già riscontrato in passato, ma che in questo frangente appare maggiormente acuito ed in parte incentivato dalle aree tematiche individuate dal bando a cui sono associate le azioni formative progettate. Le imprese appaiono quindi inclini a coinvolgere nelle attività di *training* in prevalenza personale impiegatizio, rivolgendo ad esso contenuti formativi mirati. In altri termini, le imprese sembrano prediligere percorsi rivolti a figure su cui intendono investire, spesso coincidenti con posizioni lavorative legate alle strategie di sviluppo competitivo dell'impresa stessa. Ne consegue che i soggetti a più alto tasso di scolarizzazione, preferibilmente inquadrati come impiegati o quadri, risultino il target di beneficiari preferenziale.

In linea generale appare quindi rinforzato, rispetto alle precedenti rilevazioni, l'identikit del lavoratore medio beneficiario della formazione: si tratta di un soggetto fra i 35 ed i 44 anni, di cittadinanza italiana, con un titolo di studio superiore alla licenza media e con qualifica impiegatizia. Per quanto riguarda il genere, così come in passato, vi è invece un sostanziale bilanciamento fra soggetti di sesso maschile e femminile. L'identikit riportato evidenzia quindi, di riflesso, una significativa debolezza nel coinvolgimento delle qualifiche più basse, con minore scolarizzazione e maggiormente interessate dai processi di precarizzazione, tendenza peraltro già riscontrata nelle precedenti annualità.

A dispetto della congiuntura non propriamente favorevole che ha caratterizzato il periodo in cui i Piani sono stati progettati, la crescita di aziende e lavoratori coinvolti (nonché di corsi formativi complessivamente attivati) appare soddisfacente e meritevole di attenzione. Questi incrementi sono stati anzitutto trainati da un aumento di risorse destinate all'Avviso 4/2012 pari a circa il 7% in più rispetto al 2011.

La crescita nel numero di imprese coinvolte è, per l'Avviso 4/2012, proporzionalmente maggiore al pur sostanzioso incremento di corsi erogati; si tratta di una tendenza attribuibile, ancora una volta, alla miniaturizzazione delle imprese. Lo sforzo per un più largo coinvolgimento di piccole e medie imprese, che come detto è stato stimolato dalle priorità indicate nel testo del bando, si è tradotto altresì nella progettazione di molteplici interventi pluriaziendali. L'interaziendalità, infatti, costituisce uno dei principali

indirizzi strategici seguiti dai Soggetti Proponenti i Piani, tanto che la quota di azioni interaziendali sul totale di quelle erogate risulta quasi raddoppiata rispetto al precedente Avviso.

Il già riportato incremento di corsi si associa ad un monte ore formative cospicuo, peraltro in crescita rispetto a quanto preventivato in fase progettuale, con un conseguente abbattimento dei costi orari. Un'ulteriore conseguenza della proliferazione dei corsi risiede nell'intensità formativa, tanto che la durata media delle azioni, rispetto al 2011, appare in aumento, arrivando a toccare le 16 ore corso.

L'analisi delle caratteristiche strutturali delle imprese che hanno partecipato alle azioni svolte nell'ambito dell'Avviso 4/2012 testimonia, in linea con il 2011, la riduzione della dimensione media ed il parziale disallineamento rispetto al tradizionale target di Fondimpresa. La presenza di imprese dei servizi si mantiene sul 40% del totale delle beneficiarie e si caratterizza soprattutto per una diffusa presenza dei settori della distribuzione commerciale e dell'informatica. Il settore metalmeccanico, come da abitudine, prevale in modo netto, rimanendo saldamente al comando nonostante la più contenuta partecipazione di imprese modenesi e reggiane che tradizionalmente arricchiscono le fila di tale settore. La provincia di Bologna raccoglie il maggior numero di imprese partecipanti mentre per quanto riguarda l'area romagnola appare meno presente, rispetto al passato, la provincia di Rimini; di contro, però, cresce la presenza di imprese localizzate nella provincia di Forlì-Cesena, anche grazie al supporto alla formazione per il settore delle costruzioni – anch'essa in crescita – in cui un ruolo chiave è svolto dalla Nuova Scuola Edile.

Il condizionamento dettato dai vincoli strutturali ed organizzativi propri del Conto di Sistema ha un'influenza, seppur più indiretta, anche sull'accesso aziendale alla formazione, ed in particolare sull'attitudine a partecipare ad uno o più interventi formativi. È questione ormai nota come l'impiego del Conto di Sistema presenti, dalla prospettiva delle imprese, specificità in larga parte differenti rispetto al Conto Formazione. Quest'ultimo, come avremo modo di richiamare a breve, riesce a soddisfare in modo più preciso e flessibile le esigenze formative delle imprese in una logica di programmazione formativa di ampio respiro; le aziende, dal canto loro, scelgono sovente il Conto di Sistema per interventi meno strutturati, di durata più contenuta e su tematiche, come vedremo, di tipo trasversale. Ne consegue, semplificando al massimo il ragionamento, che le azioni formative sviluppate nell'ambito del Conto Formazione hanno spesso un livello di specializzazione maggiore rispetto a quanto accade per i corsi presenti sui Piani finanziati dagli Avvisi, così come confermato anche dalla presente analisi. Le azioni formative di livello base sono infatti oltre il 94%, risultando addirittura in aumento rispetto al 2011. Sempre a conferma di quanto riportato poc'anzi, si osserva inoltre come siano meno del 60% le imprese che hanno attivato più di un intervento formativo, valore in linea con quelli rilevati negli anni passati, ma con la particolarità rappresentata dalle imprese dei servizi, più propense rispetto agli anni precedenti ad avviare azioni multiple.

Il tema dei contenuti formativi, associato a quello delle modalità d'erogazione della formazione, è anch'esso ricco di spunti di riflessione connessi al ragionamento riportato poc'anzi. In primo luogo occorre evidenziare come la quota di azioni su salute e sicurezza sul luogo di lavoro sia calata in maniera netta rispetto al precedente Avviso in cui l'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 aveva innalzato esponenzialmente la richiesta di interventi formativi su quel tema. La corsa all'allineamento normativo appare in questo frangente più attenuata – sebbene la sicurezza sul lavoro rappresenti ancora la tematica più affrontata, pari al 23,7% del totale delle azioni erogate – in favore di una maggiore eterogeneità dei contenuti formativi esplorati. A beneficiarne sono soprattutto le lingue, le abilità personali e l'informatica. Discreto, seppur non soddisfacente, è anche il ricorso a temi strategici per la competitività aziendale come il *marketing* e la qualità, sebbene quest'ultima costituisca forse una macroarea di interventi troppo generica per definire con chiarezza gli specifici contenuti affrontati nei singoli casi. Al di là della scarsa propensione delle imprese ad implementare interventi formativi strategici per la competitività aziendale nell'ambito del Conto di Sistema, è pur vero che esse dimostrano una buona consapevolezza e maturità

nell'impiego degli strumenti Fondimpresa, orientando anche la scelta delle tematiche formative in funzione del canale di finanziamento utilizzato.

Le modalità d'erogazione della formazione non presentano oggettivamente rinnovamenti di forte impatto rispetto al passato. In generale il loro impiego è gradualmente cresciuto, specie per quanto riguarda il *coaching*, ma resta evidente come il livello del corso e la modalità d'erogazione siano spesso in stretta correlazione, così da associare le cosiddette modalità d'erogazione "non tradizionali" ad interventi di livello avanzato o specialistico. Come detto l'impianto organizzativo e gestionale del Conto Formazione appare più adatto a sviluppare corsi di quel tipo, se non altro per una mera questione economica. Probabilmente più interessante, per quanto inevitabile, è invece l'innalzamento della quota di formazione erogata in aula corsi esterna, conseguenza naturale dell'incremento di azioni pluriaziendali, solitamente svolte presso le aule dei Centri formativi.

La presente edizione del rapporto delinea, rispetto all'anno precedente, una significativa intensificazione della continuità formativa, in particolar modo sul versante degli allievi. Un'impresa su cinque ha ripetuto la partecipazione agli Avvisi territoriali per due anni consecutivi, mentre gli allievi formati in entrambi gli anni risultano il 40% del totale dei partecipanti ai Piani sul 4/2012. Nonostante questa tendenza, i margini per un ricambio nella partecipazione appaiono comunque ampi su entrambi i versanti e rispondono coerentemente alla previsione di un coinvolgimento di imprese alla prima partecipazione ad Avvisi Fondimpresa, che come noto rappresenta una delle priorità indicate nel bando. In linea con il recente passato, le imprese più strutturate riescono ad approfittare delle opportunità formative offerte dal Conto di Sistema in modo meno episodico rispetto alle imprese più piccole, raggiungendo indici di continuità più elevati. L'*identikit* del lavoratore che ha beneficiato di interventi formativi nei due anni in esame conferma sostanzialmente il lavoratore-tipo descritto in precedenza, disegnando un vantaggio in termini di traiettorie formative per soggetti di cittadinanza italiana, con un'età compresa fra i 35 ed i 54 anni, diplomato alla scuola superiore e con qualifica di impiegato di direttivo o tecnico-amministrativo.

L'indice di dispersione delle ore formative denota come il monte ore complessivo sia cresciuto in fase di realizzazione, rispetto a quanto previsto in fase progettuale, di circa l'11%, valore in calo rispetto al 2011. Un aspetto che caratterizza la dispersione formativa rilevata in questa annualità, rispetto a tutti gli altri rapporti di monitoraggio, è rappresentato dalla trasversalità del fenomeno della ridotta partecipazione ai corsi. In altri termini tale fenomeno sembra essere trasversale alle caratteristiche socio-anagrafiche del lavoratore, senza penalizzare maggiormente le figure meno specializzate ed istruite, come accaduto fino ad ora; di contro appaiono più rilevanti per la determinazione della dispersione formativa caratteristiche quali la dimensione ed il settore d'appartenenza aziendale, con le grandi imprese ed il settore dei servizi che raggiungono gli indici di dispersione più elevati, o la tematica formativa, con lingue ed abilità personali in primo piano.

I meccanismi di compensazione alla mancata frequenza delle ore di lezione, attraverso l'inserimento di nuovi allievi, è particolarmente evidente nel 2012 poiché lo scarto percentuale tra partecipanti previsti ed effettivi si approssima ad un valore negativo di -0,20%; ciò significa che quasi in quattro imprese su cinque le partecipazioni effettive superano o equivalgono quelle previste nella fase progettuale.

In conclusione si può sottolineare come, nonostante il perdurare di una congiuntura economica non favorevole, l'erogazione dei percorsi formativi finanziati da Fondimpresa continui a crescere sia in termini di imprese e lavoratori coinvolti, sia per quanto riguarda le iniziative formative attivate. Ciò è dovuto in larga parte all'ampio coinvolgimento di piccole e medie imprese che costituiscono ormai un bacino di beneficiarie del Fondo non indifferente. Il progressivo e per certi versi inevitabile disallineamento dall'originario target manifatturiero del Fondo è peraltro rinforzato dalla diffusa presenza di imprese dei servizi che anche nei Piani a valere sull'Avviso 4/2012 costituiscono una parte non indifferente del totale delle beneficiarie.

In ultimo, come già indicato in precedenza, l'analisi effettuata ha evidenziato anche per questa annualità il perdurare di alcune tendenze già riscontrate nelle precedenti rilevazioni, che rischiano di indebolire l'efficacia dello strumento formativo rappresentato dal Fondo. In primis, la tipologia di soggetti beneficiari evidenzia una sovrarappresentazione della classe impiegatizia a scapito della componente operaia, coinvolta quasi esclusivamente negli interventi in ambito sicurezza. Al contempo prevale in modo probabilmente troppo netto l'implementazione di percorsi formativi di livello base, prescindendo da interventi specialistici o di livello avanzato il cui apporto in termini di innovazione di prodotto e processo potrebbe risultare più forte e meglio orientato verso l'obiettivo di rafforzare la competitività aziendale.

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

Introduzione

Come ormai di consueto, a supporto dello svolgimento dell'analisi successiva, verrà fornito l'approfondimento della consistenza e della composizione dei tre universi che fungono da riferimento al monitoraggio condotto dal team di ricerca. I primi due, nell'ordine, sono funzionali, a seconda dell'ampiezza dello scenario considerato, a definire i contorni e la consistenza potenziale del bacino d'utenza aziendale a cui il Fondo fa riferimento in Regione ai fini del processo di ulteriore crescita del suo radicamento; il terzo aggregato riguarda direttamente la popolazione aziendale di riferimento per il presente studio, pertanto concerne le imprese che hanno effettivamente beneficiato delle attività finanziate tramite il suddetto canale. Nello specifico i tre aggregati a confronto sono:

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

Rispetto al primo punto, come fonte di riferimento per l'universo regionale si è scelto di utilizzare i dati forniti dall'osservatorio sulle Imprese INPS¹ che fornisce il dato delle unità locali con dipendenti del settore privato, con l'esclusione del comparto agricolo. Per l'universo delle imprese aderenti si fa riferimento alla banca dati fornita da Fondimpresa aggiornata al 31/12/2012 al netto delle cessazioni INPS. L'analisi comparata delle composizioni e dei pesi relativi delle consistenze di questi tre universi costituiranno la base conoscitiva per provare a rispondere ai due interrogativi fondamentali che caratterizzano questo capitolo:

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

Il primo interrogativo concerne evidentemente la valutazione del grado di penetrazione del Fondo, in termini di adesioni, rispetto al sistema produttivo regionale.

Il secondo ha un carattere più stringente rispetto al tema della diffusione di strategie formative da parte delle associate: esso trova una giustificazione nel fatto che, come segnalato anche da altre ricerche sul tema della formazione continua e come già ricordato nei precedenti rapporti di monitoraggio, l'adesione al Fondo non si traduce automaticamente nella messa in atto di processi formativi ma, al contrario, appare chiaro come questo sia un possibile esito di un percorso piuttosto problematico su cui compiere ancora

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

sforzi notevoli nell'ambito degli indirizzi operativi dei Fondi interprofessionali al fine di supportare maggiormente lo sviluppo della domanda formativa delle imprese associate.

CAPITOLO IN BREVE

Dalla trattazione emerge come lo specifico canale di finanziamento di Fondimpresa abbia saputo rispondere in Regione alle profonde difficoltà operative che la crisi ha frapposto alla promozione dell'azione di aggiornamento e riqualificazione delle risorse umane: ne sono prova l'incremento significativo della platea degli aderenti e delle stesse beneficiarie, ma anche gli evidenti sforzi operati per garantire un miglior insediamento organizzativo e soprattutto un miglior grado di diffusione delle attività formative rivolte al segmento delle PMI ed infine alla differenziazione dell'immagine tradizionale di un Fondo a forte vocazione manifatturiera. A questo riguardo è interessante notare come i progressi in tutte queste direzioni siano continui nel tempo a testimonianza di una coerente traiettoria di sviluppo capace di reagire agli ostacoli ed in grado di correggere eventuali criticità evidenziate in ormai diversi anni di operatività.

Per quanto concerne la crescita delle adesioni il 2012 è un anno tipico: le oltre 2.300 nuove associate hanno garantito alla fine di quell'anno di superare in regione oltre 10.000 adesioni al Fondo che impiegano oltre 445.000 lavoratori (considerando lo stock complessivo) corrispondenti a poco più dell'8% delle unità locali e ben il 38% degli addetti delle imprese censite dagli archivi INPS delle società private non agricole. Questo tipo di insediamento delle adesioni sconta, ancora una volta, la difficoltà di coinvolgere maggiormente il target delle imprese di minore dimensione, anche se la continua discesa nel tempo della consistenza occupazionale media delle aderenti (e in particolare delle beneficiarie) sottolinea l'impegno del Fondo a recuperare in questa direzione sulla quale naturalmente si sviluppa una forte concorrenza fra Fondi.

Fatta salva questa criticità, i dati di questa edizione confermano che tra le imprese associate non si determina più alcun tipo di discriminazione dimensionale nell'accesso alla formazione erogata attraverso i finanziamenti del Conto di Sistema sulla base degli Avvisi territoriali, ma anzi sembra delinearsi un maggior protagonismo nella fascia compresa tra le piccole e le medie dimensioni (il segmento aziendale compreso tra 50 e 199 occupati).

Infine permane una difficoltà, manifestata in letteratura trasversalmente a tutti i Fondi interprofessionali, riguardante proprio il tema della concretizzazione in effettive strategie formative delle intenzioni manifestate attraverso la scelta dell'adesione. Occorre in proposito rammentare che per una valutazione esaustiva della performance di Fondimpresa su questo punto, occorrerebbe disporre dell'intero repertorio delle attività finanziate attraverso i molteplici canali di finanziamento attivi sul territorio regionale che il Fondo ha sviluppato.

1.1 - Aderenti al Fondo, aziende beneficiarie e contesto regionale

Ancora una volta questa edizione del monitoraggio si caratterizza per cogliere ed indagare un periodo di congiuntura economica caratterizzato dalla fase più acuta della crisi economica, europea e nazionale, che ha investito anche il sistema economico emiliano-romagnolo che, dopo il lieve rimbalzo del 2010, ha conosciuto negli anni successivi una fase di recessione profonda. In questo senso è importante evidenziare come le aziende abbiano deciso di utilizzare lo strumento formazione in una congiuntura di così profondo cambiamento caratterizzato da continue cadute dei livelli produttivi e dei contesti occupazionali.

Per ragioni di aggiornamento dei dati INPS l'ultimo dato disponibile è il 2010; nonostante questo la fonte, attraverso una lettura diacronica dei dati, è comunque in grado di fornire alcuni spunti strutturali sulla composizione del sistema produttivo regionale.

Dai dati emergono, in continuità col passato, due elementi incontrovertibili che specificano il "sistema emiliano": da una parte la forte caratterizzazione del tessuto produttivo in direzione di una evidente "miniaturizzazione" del sistema delle imprese, dall'altra una grande omogeneità di questo profilo su base territoriale, al di là di pur evidenti vocazioni settoriali a livello distrettuale o locale.

Sul primo punto si osserva innanzitutto che la dimensione media delle aziende private non agricole con dipendenti non raggiunge nella regione i dieci lavoratori, e come si vede bene dalle Tavv. 1.2-1.8 (sul cd-rom) in tutte le province il tessuto imprenditoriale continua ad essere caratterizzato da imprese di piccola dimensione, con il 97,7% di esse che si presenta con meno di 50 dipendenti e appena lo 0,1% che supera i 500 lavoratori. D'altro canto a livello di ammontare dei 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%), che non a caso costituiscono il “cuore” del sistema manifatturiero regionale.

Con riferimento all’aggregato delle imprese aderenti a Fondimpresa in regione il dato fondamentale è rappresentato dal vero e proprio “balzo” che il Fondo ha compiuto nel corso del 2012, superando di gran lunga non solo l’ammontare delle adesioni dell’anno precedente, che si era distinto per la specifica performance delle adesioni, ma raggiungendo il miglior dato in assoluto dalla costituzione del Fondo. Nonostante la difficilissima congiuntura economica, quindi, oltre 2.300 nuove aziende hanno aderito all’organizzazione regionale di Fondimpresa, mentre l’anno precedente erano state poco meno di 1.500. In tal modo il saldo complessivo delle adesioni a Fondimpresa al 31/12/2012, al netto delle cessazioni registrate dall’INPS, è pari a più di 10.000 aziende, corrispondenti a oltre 445.000 lavoratori.

Per fornire un’immagine di questa crescita imponente si pensi che fino al 2010 il Fondo era riuscito ad attrarre 6.240 unità locali per 379.775 dipendenti, mentre tali dimensioni si attestavano nell’anno a seguire su valori decisamente superiori, rispettivamente 7.776 unità locali e 407.002 dipendenti.

Come già osservato nel precedente rapporto, un ulteriore aspetto qualificante dell’azione di insediamento di Fondimpresa sul territorio regionale è rappresentato dal progressivo e crescente spostamento verso associati di piccola dimensione: se si osserva la tendenza storica della dimensione media di impresa degli aderenti al Fondo, dal 2007 si evince una contrazione rilevantissima di tale indice con un minimo di appena 17 dipendenti, toccato proprio negli ultimi due anni, ed un massimo di 55 rilevato nel 2007. Per dare una rappresentazione della drastica riduzione della dimensione di impresa delle neoassociate si tenga presente che solo nel 2010 il parametro si attestava attorno ai 31 dipendenti. Di conseguenza se nella precedente edizione del rapporto la dimensione media dello *stock* complessivo delle aderenti si attestava ancora attorno ai 52 dipendenti, aggiungendo alla serie i valori del 2012 questo valore scende a 44 unità.

Ovviamente se si compara questo dato dimensionale con la struttura media del sistema produttivo regionale appena descritto, che è di quasi 10 dipendenti per azienda, si coglie la misura dello sforzo di adeguamento che dovrebbe ancora essere compiuto al fine di una rappresentazione adeguata dell’insediamento associativo del Fondo rispetto al quadro della struttura d’impresa regionale. Tuttavia, se si pensa che, nella sua fase di avvio, Fondimpresa in Emilia-Romagna si attestava su una struttura di associati che mediamente si collocava al livello dei 100 lavoratori per impresa, si coglie altrettanto bene l’impegno profuso per meglio rappresentare la realtà delle PMI regionali. Del resto questa tendenza è ben documentata anche a livello nazionale dai recenti rapporti sulla formazione continua a cura dell’ISFOL.

Parallelamente alla progressiva miniaturizzazione della base associativa del Fondo, le nuove adesioni degli ultimi due anni si sono distinte per il rapido accrescimento delle attività di servizio a scapito di quelle manifatturiere: nello specifico, il peso delle attività terziarie tra le nuove adesioni dopo il 2010 ha superato la quota del 50%, quando l’incidenza relativa di tale settore sul totale delle imprese aderenti è prossima al 39%. Di converso il peso di un settore tradizionalmente molto rappresentato tra le associate al Fondo come quello metalmeccanico è risultato, nei dati delle ultime adesioni, pari a circa il 20%, una quota inferiore di 8 punti percentuali rispetto allo *stock* complessivo delle adesioni.

Sono ora indispensabili alcuni cenni sulla struttura dimensionale e settoriale delle aderenti con riferimento alle configurazioni territoriali del dato inteso come *stock* complessivo al netto delle cancellazioni INPS (Tavv. 1.1 e 1.2).

Tav. 1.1 - Universo imprese aderenti a Fondimpresa al 31/12/2012 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	83,0	80,1	91,9	79,7	88,1	86,3	85,2	78,4	92,8	84,6
Da 50 a 199 dipendenti	13,0	17,6	6,4	15,5	9,6	10,1	10,9	17,1	5,8	12,0
Da 200 a 499 dipendenti	3,0	1,6	1,4	3,4	1,8	2,7	3,3	3,7	1,0	2,6
500 e più dipendenti	1,0	0,7	0,3	1,4	0,5	1,0	0,6	0,7	0,4	0,8
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.

Uno sguardo ai dati delle imprese associate al Fondo per classe di ampiezza occupazionale consente di verificare immediatamente l'apprezzabile accrescimento del peso delle piccole imprese (al di sotto dei 50 dipendenti) rispetto al dato osservato nel monitoraggio precedente, in conseguenza diretta del fenomeno di progressiva miniaturizzazione delle aziende neo-aderenti, di cui si è appena detto. In effetti il peso di questa fascia dimensionale si è accresciuto in un solo anno dall'81,7% all'84,6% come riflesso della mutata composizione dimensionale delle adesioni al 2011.

Sul piano territoriale i dati mostrano come siano le province di Ferrara, Parma, Piacenza, Ravenna e Rimini ad avere una struttura più miniaturizzata rispetto alla media regionale degli aderenti; di converso province come Modena e Reggio Emilia presentano una struttura dimensionale più sbilanciata verso le imprese maggiori, riservando alla classe 1-49 dipendenti un peso significativamente inferiore alla media regionale.

Tav. 1.2 - Numero di aziende aderenti a Fondimpresa al 31/12/2012 per macrosettore, numero di unità locali (composizione percentuale)

SETTORE DI ATTIVITA'	PROVINCIA									Totale
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	
Agricoltura	0,3	4,4	3,0	0,8	0,2	0,3	0,4	0,4	0,8	0,9
Industria tessile	2,2	2,1	2,3	6,1	0,9	1,0	1,2	2,8	2,4	2,5
Industria ceramica	0,3	0,2	0,5	7,0	0,0	0,1	1,4	4,6	0,1	1,8
Industria meccanica	31,1	19,7	21,9	28,6	31,1	20,9	20,4	31,8	15,8	26,1
Altre industrie	14,1	27,5	12,1	14,2	17,9	28,1	20,4	19,0	14,7	17,5
Costruzioni	11,4	12,9	12,7	8,1	15,8	19,4	9,9	7,7	13,9	12,2
Servizi	40,6	33,2	47,5	35,1	34,0	30,2	46,2	33,8	52,4	38,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Sul piano settoriale la riconferma della tradizionale vocazione manifatturiera delle aderenti al Fondo non oscura la tendenza alla progressiva terziarizzazione delle neo-associate di cui si è appena detto; la loro consistenza sullo *stock* delle aderenti si attesta nel 2012 ormai al 39%.

Analogamente a quanto osservato nella precedente edizione del rapporto, sul piano territoriale le aree con un profilo delle adesioni più orientato al settore terziario sono Rimini e Ravenna e, in misura più contenuta, Ferrara e Bologna. A loro volta le aziende meccaniche sono concentrate lungo l'asse della via Emilia, mentre quelle ceramiche, naturalmente, si localizzano in misura maggiore a Modena e Reggio Emilia. Parma e Piacenza si caratterizzano infine per un maggior peso dell'aggregato delle "altre imprese manifatturiere" e per il settore delle costruzioni.

Infine, se spostiamo l'attenzione sull'universo delle beneficiarie dell'attività formativa, confrontando i dati con la passata edizione emergono con chiarezza tre aspetti di rilievo: da una parte una netta espansione della platea di imprese che si sono avvalse delle opportunità offerte dagli Avvisi territoriali di Fondimpresa regionale nel biennio 2011-2012; dall'altra un'ulteriore sensibile sterzata in direzione della focalizzazione degli interventi verso il mondo variegato delle piccole imprese, in coerenza con quanto appena visto per l'universo delle adesioni; infine un significativo apporto di imprese dei servizi che sembra sottolineare quanto il Fondo si stia allontanando dalla sua tradizionale vocazione manifatturiera avvicinandosi progressivamente al profilo settoriale assunto dal sistema economico che da tempo vede prevalere le imprese che operano nel terziario rispetto a quelle industriali o delle costruzioni. Si tratta di tendenze già in atto nel corso degli ultimi anni ma che nell'attuale configurazione raggiungono livelli considerevoli.

Sul versante dell'estensione dell'intervento formativo torneremo nel Capitolo 3, in questa fase basti ricordare che nel biennio 2011-2012 lo sforzo di allargamento della platea rispetto al quadro precedente è sorprendente poiché si è raggiunto un numero di 922 beneficiarie pari a 36.286 lavoratori. Si tratta del valore più elevato mai registrato per quanto concerne la consistenza delle aziende coinvolte, mentre il numero dei lavoratori è tendenzialmente diminuito nel tempo per effetto della riduzione progressiva della dimensione media occupazionale delle beneficiarie.

Con riferimento a quest'ultimo aspetto, il maggior protagonismo delle piccole imprese è incontrovertibile: la dimensione media delle aziende formatrici è passata nel corso dei tre ultimi monitoraggi da 71 dipendenti a 39 (erano 50 nel caso dell'edizione precedente), così come, del resto, la percentuale di imprese di piccola dimensione (con meno di 50 occupati) è salita nel corso del medesimo periodo dal 62,4% al 78,7%.

Tav. 1.3 - Universo imprese che hanno svolto formazione nel biennio 2011-12 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	71,3	84,3	84,6	67,5	84,9	86,6	86,8	74,9	88,2	78,7
Da 50 a 199 dipendenti	27,6	15,7	15,4	28,8	13,6	11,0	11,9	24,1	11,8	19,6
Da 200 a 499 dipendenti	1,1	0,0	0,0	2,1	1,4	2,5	1,3	1,0	0,0	1,3
500 e più dipendenti	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
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.

Si tratta di un risultato importante che sottolinea gli sforzi effettuati per contribuire a limitare progressivamente il gap di formazione fatto registrare sistematicamente in tutte le analisi (sia in letteratura sia nei report del presente team di ricercatori) dal segmento delle imprese minori, in linea con gli obiettivi prefissati dal Conto di Sistema di Fondimpresa e dagli obiettivi evidenziati nella stesura degli Avvisi. Ciò naturalmente non consente di sostenere che non ci sia ancora una sovrarappresentazione delle maggiori dimensioni d'impresa tra le beneficiarie, qualora venga valutata sul panorama più vasto del sistema produttivo regionale.

Se invece si effettua il confronto con la struttura dimensionale delle aderenti si conclude che i due universi sono sostanzialmente omogenei, così come del resto accade, in linea di massima, per la composizione settoriale.

Infine, la crescita tra le imprese beneficiarie del settore terziario (dal 34,2% della rilevazione precedente al 40,3% della presente) testimonia lo sforzo effettuato dal Fondo per andare oltre la tradizionale collocazione manifatturiera del suo target.

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

1.2 - Il rapporto tra universi

In questa sezione conclusiva tiriamo le fila del ragionamento finora condotto sulla base della semplice comparazione della struttura dei tre insiemi di riferimento per l'analisi. Il passo ulteriore qui compiuto consiste nella comparazione dei dati attraverso la valutazione dei pesi relativi calcolati rapportando tra loro gli universi di riferimento nell'ottica di valutare il tasso di penetrazione delle adesioni e il tasso di conversione delle adesioni in beneficiarie. In questo modo si risponde ai due interrogativi posti nell'introduzione al capitolo.

Per chiarire queste definizioni si precisa che il tasso di penetrazione non è altro che il peso delle aziende che risultavano aderenti alla fine dell'anno 2012 rispetto all'universo INPS delle unità locali regionali. È

possibile esprimere il tasso di penetrazione anche attraverso il numero di dipendenti appartenenti ai suddetti universi. In altre parole il tasso di penetrazione esprime la quota di insediamento associativo coperta dal Fondo espressa sia in termini di unità locali sia in termini di lavoratori dipendenti.

Il tasso di conversione, invece, è calcolato mettendo in rapporto la quota delle aziende che hanno beneficiato di formazione professionale tramite il Conto di Sistema (disponendo tuttavia solo dei dati relativi agli Avvisi territoriali), con la quota di aderenti a Fondimpresa. Esso evidenzia quindi la capacità del Fondo, e in particolare del Conto di Sistema, di assicurare formazione alle imprese che, aderendo al Fondo, hanno manifestato interesse al riguardo.

Come di consueto i due indici sono riportati in una tabella che ne consente una declinazione per dimensione aziendale e settore di attività economica².

Dai dati della tavola successiva, incominciando dalle prime due colonne a sinistra, è importante evidenziare come complessivamente il 38% (nella rilevazione precedente il dato era pari al 35%) dei dipendenti dell'universo regionale delle imprese private siano oggetto di un'adesione a Fondimpresa; in altre parole Fondimpresa riesce a coprire, in termini di dipendenti, oltre un terzo della quota di mercato potenziale rappresentato dalle imprese private con dipendenti della regione Emilia-Romagna: un risultato di impatto notevole che tuttavia deve essere valutato anche alla luce dei dati relativi al numero di unità produttive.

Pertanto, accanto a questo dato consideriamo anche quello relativo alle unità locali rappresentate da Fondimpresa, che pesano invece solo per l'8,3% sul totale regionale (erano un poco meno del 7% nell'edizione precedente). Dalla lettura parallela del tasso di penetrazione declinato per dipendenti e per aziende è facile, ancora una volta, dedurre come Fondimpresa sia molto radicata nelle grandi imprese portatrici di un numero molto elevato di dipendenti.

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

	Imprese aderenti al fondo su totale imprese regionali*		Imprese che hanno svolto formazione a bando su universo imprese aderenti al fondo	
	Dipendenti	Unità locali	Dipendenti	Unità locali
DIMENSIONE AZIENDALE				
Da 1 a 49 dipendenti	17,4	7,2	12,6	8,6
Da 50 a 199 dipendenti	59,8	55,8	15,0	15,1
Da 200 a 499 dipendenti	67,5	68,4	4,7	4,8
500 e più dipendenti	57,2	46,9	1,4	3,3
Totale	38,3	8,3	8,1	9,2
SETTORE DI ATTIVITA'				
Industria tessile			2,7	3,5
Industria ceramica			13,1	25,2
Industria meccanica			9,6	10,2
Altre industrie			6,7	10,0
Costruzioni			5,8	4,2
Servizi			7,6	9,6
Totale			8,1	9,2

*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.

Tale evidenza risulta visibile anche dall'osservazione dell'intera distribuzione dimensionale che vede crescere il tasso di penetrazione all'aumentare della classe occupazionale d'impresa, fino ad arrivare a valori molto elevati, superiori al 60% nel caso delle imprese di grandi dimensioni comprese nella fascia da 200 a 499 occupati.

² 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.

Un deficit evidente dell'indice si palesa invece per le imprese con meno di 50 dipendenti, in particolar modo per quanto attiene al valore calcolato sui dipendenti. Si tratta di un fenomeno già ampiamente documentato nei precedenti rapporti che consegna una perdurante difficoltà del Fondo ad associare le imprese minori: si pensi che la penetrazione tra le imprese più piccole – misurata in termini di dipendenti – è risultata ancora inferiore a quella media di circa due volte, anche se la situazione attuale sembra indicare rilevanti indizi di una maggiore iniziativa verso l'associazione di questo segmento di imprese. Occorre comunque ricordare che sul terreno delle micro-imprese insistono sul territorio regionale Fondi a vocazione specifica che operano attivamente frenando l'espansione di altri protagonisti che, come è il caso di Fondimpresa, si sono sviluppati su base nazionale e locale a partire da un contesto di impresa medio-grande a caratterizzazione prevalentemente manifatturiera.

Uno sguardo ai tassi medi di conversione della Tav. 1.4 consente ancora una volta di constatare come l'opera di effettiva traduzione in realtà dell'intenzione di svolgere un percorso formativo (intenzione che si esplica nella scelta di adesione) sia largamente minoritaria rispetto alla platea delle aderenti attestandosi attorno al 10% delle associate e come solo nel caso delle imprese comprese nella fascia da 50 a 199 dipendenti questo indice superi il 15%, segnalando forse un primo indizio dell'efficacia delle strategie di incentivazione della partecipazione agli Avvisi territoriali delle PMI.

Queste evidenze indicano ancora una volta come l'accesso ai bandi non sia affatto scontato e come, peraltro, l'aver svolto un'attività formativa in un anno non implica la medesima scelta in un momento successivo. D'altra parte l'ISFOL ha più volte messo in luce nei suoi rapporti annuali sulla formazione continua come il tasso di conversione dei Fondi interprofessionali si aggiri attorno al 20%. Il fatto che, per quanto attiene ai soli Avvisi territoriali del Fondo in regione, i tassi mediamente osservati siano più bassi, deriva logicamente dal fatto che nel calcolo non sono stati inseriti, per indisponibilità del dato, tutti i molteplici canali di finanziamento che riguardano l'attività di Fondimpresa in Emilia-Romagna.

Ma le evidenze più rilevanti le riscontriamo nella declinazione per dimensione: di fatto scompare completamente il differenziale tra unità locali e dipendenti che si era manifestato fino all'anno 2010, rendendo quindi il valore dell'indice in termini di dipendenti ed in termini di imprese molto simile. In valore assoluto, perciò, è aumentato, rispetto al passato, il livello dell'indice di conversione del numero di imprese e si è ridotto quello del numero di lavoratori, a causa del massiccio ingresso di aziende di piccole dimensioni tra le beneficiarie, caratterizzate sempre più nel tempo da organici ridotti.

Di conseguenza dal tasso di conversione rileviamo come nella popolazione delle beneficiarie sia sostanzialmente annullato lo svantaggio relativo delle piccole imprese; infatti la scomparsa 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 risolvere in positivo un elemento critico più volte sottolineato in passato, denota da un lato una maggior propositività ed interesse da parte delle piccole aziende nell'approcciarsi alla formazione, ma dall'altro, bisogna sottolinearlo, conferma soprattutto come stiano pagando gli sforzi del Fondo in una direzione di pari opportunità e di coinvolgimento delle piccole organizzazioni.

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

Pertanto è sul versante della rimozione degli ostacoli frapposti all'adesione ai Fondi delle imprese più piccole che occorre intervenire per armonizzare tutto il sistema di incentivazione delle strategie di *training*. A nostro avviso è su questo punto che i Fondi devono operare anche sulla scorta di mirate politiche pubbliche.

Infine, il dato sull'indice di conversione, se declinato per settore, mostra, in continuità con le risultanze delle ultime annualità, una netta prevalenza sia in termini di addetti sia, soprattutto, di unità locali del settore ceramico. Si intuisce quindi a questo livello un'attenzione dedicata a tale comparto, derivante probabilmente da un'organizzazione spesso più specializzata e strutturata nelle finalità formative. Per i restanti aggregati non si rileva alcuna tendenza che individui differenze significative del livello di conversione che oscilla di poco intorno alla media complessiva.

A conclusione della trattazione emerge come lo specifico canale di finanziamento di Fondimpresa abbia saputo rispondere in Regione alle profonde difficoltà operative che la crisi ha frapposto alla promozione dell'azione di aggiornamento e riqualificazione delle risorse umane: ne sono prova l'incremento significativo della platea delle aderenti e delle stesse beneficiarie, ma anche gli evidenti sforzi operati per garantire un miglior insediamento organizzativo e soprattutto un miglior grado di diffusione delle attività formative rivolte al segmento delle PMI ed infine alla differenziazione dell'immagine tradizionale di un Fondo a forte vocazione manifatturiera. A questo riguardo è interessante notare come i progressi in tutte queste direzioni siano continui nel tempo a testimonianza di una coerente traiettoria di sviluppo capace di reagire agli ostacoli ed in grado di correggere eventuali criticità evidenziate dall'azione di parecchi anni di operatività.

Capitolo 2 – Estensione della attività formativa

Introduzione

Definito il panorama economico ed occupazionale regionale ed analizzati gli indici che contestualizzano i dati in analisi rispetto agli universi di riferimento del presente monitoraggio, è opportuno effettuare il passo successivo nella comprensione del fenomeno: individuate le caratteristiche delle imprese beneficiarie all'interno delle iscritte al Fondo è necessario spostare il focus sullo studio dei formati, ed in primo luogo appurare come viene realizzata la scelta dei lavoratori interessati dal processo formativo. Le domande a cui si cercherà di rispondere saranno quindi: "quanti sono i beneficiari della formazione all'interno delle imprese rispetto al totale dei lavoratori coinvolgibili?"; "che caratteristiche hanno?". In altre parole andremo a misurare, in termini sia quantitativi sia qualitativi, la proporzione e l'allineamento dei beneficiari della formazione con la composizione degli organici.

In questo capitolo concentreremo a questo scopo la nostra attenzione sull'esame dell'indice di estensione dell'attività formativa, che esprime il grado di copertura valutata in termini di quota percentuale di lavoratori che accedono alle attività di *training* che il Fondo riesce ad assicurare e rispetto all'ammontare dell'organico aziendale complessivo. In base alle informazioni disponibili, 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, consapevoli che molto probabilmente tale copertura potrebbe essere superiore se valutata alla luce di tutti i possibili strumenti messi a disposizione da Fondimpresa per la promozione della formazione continua nella Regione. Ciò in relazione al fatto che ogni soggetto aderente può disporre attraverso i molteplici canali di finanziamento di diverse opportunità formative che dovrebbero essere valutate nella loro complessità e non in forma separata.

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

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

CAPITOLO IN BREVE

Nei corsi promossi dall'Avviso 4/2012 riceve formazione oltre un lavoratore su cinque dell'organico delle aziende beneficiarie. Si tratta di un esito importante che si pone tra i migliori risultati circa la copertura formativa che il Fondo ha saputo raggiungere, nonostante le attività si siano svolte in un contesto economico regionale di perdurante recessione.

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

Indagando invece tra le caratteristiche dei lavoratori che hanno accesso alle attività di formazione, trova ulteriore conferma quanto ampiamente descritto 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 18 punti percentuali, praticamente tutti a discapito della rappresentanza operaia che ha, di fatto, meno opportunità formative.

Al contempo non viene invece riscontrata alcuna discrepanza nella composizione per genere dell'insieme dei partecipanti: anzi con il presente Avviso si percepisce la volontà, nella selezione dei lavoratori da avviare ai corsi, di sovrarappresentare la componente femminile in coerenza con i richiami di carattere specifico contenuti nel testo del bando stesso.

È infatti già dal 2006 che il rapporto tra lavoratori e lavoratrici rispecchia la composizione degli organici delle aziende, ciò a conferma di una acquisita sensibilità da parte delle aziende, ma anche della particolare attenzione che Fondimpresa ha posto sul tema attraverso apposite raccomandazioni nelle priorità degli Avvisi.

2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi

Questa edizione del rapporto segnala una leggera inversione di tendenza dell'andamento temporale dell'indice di estensione, che si attesta al 21,2%, un paio di punti percentuali in meno rispetto al dato del 2011. Tale valore aveva messo in evidenza una crescita molto significativa dell'indice di estensione dell'attività formativa, che per l'anno 2011 si attestava su un valore ragguardevole del 23,2%, superando di quasi 5 punti percentuali il livello del precedente Avviso e toccando il limite massimo dal 2006.

Alla luce di quanto verrà meglio approfondito nel capitolo seguente, la sostanziale tenuta dell'indice di estensione dell'attività formativa sembra inscrivere in uno scenario, disegnato dall'Avviso 4/2012, più orientato ad estendere la platea delle beneficiarie e la numerosità dei moduli formativi, piuttosto che la consistenza degli allievi che, come vedremo nel seguente capitolo, ha subito un lieve calo rispetto al caso dell'Avviso 5/2012.

Complessivamente, in un quadro di lieve incremento delle risorse messe a disposizione per i Piani dell'Avviso di carattere territoriale, si deve sottolineare che nonostante il forte contesto recessivo in cui le attività si sono svolte (gli anni 2013 e 2014), oltre un lavoratore su cinque appartenente alle imprese coinvolte ha beneficiato dei corsi. Rispetto al quadro degli anni precedenti si tratta di un dato importante, attestato su valori comunque superiori a quelli manifestati mediamente in passato da questa linea di finanziamento.

Si tratta di un'ulteriore conferma che il Fondo, in un quadro di risorse contingentate, richiede alle proprie imprese beneficiarie di effettuare dei percorsi selettivi che precisino i confini dell'accesso alle opportunità di *training*, destinandole ad una quota importante, ma minoritaria, di lavoratori che abbiano i requisiti in relazione alle strategie organizzative prescelte.

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

Tav. 2.1 - Incidenza dei formati sui dipendenti nelle aziende che hanno svolto formazione per anno e dimensione aziendale (valori medi)

DIMENSIONE AZIENDALE	Indice di estensione della formazione degli allievi	
	2011	2012
Da 1 a 15 dipendenti	61,3	59,4
Da 16 a 49 dipendenti	33,9	30,8
Da 50 a 99 dipendenti	21,1	19,0
Da 100 a 249 dipendenti	16,8	10,1
Da 250 a 499 dipendenti	3,3	3,4
500 e più dipendenti	1,7	1,2
Totale	23,2	21,2

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per approfondire questa evidenza, 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 (nel caso in analisi 59,4% delle prime contro l'1,2% delle ultime).

Con riferimento a tale funzione inversa, non è quindi improbabile che alla base del tendenziale innalzamento dell'indice di estensione della formazione negli Avvisi territoriali di Fondimpresa Emilia-Romagna vi sia il progressivo rafforzamento nella stessa base associativa oltre che, nel contesto delle beneficiarie, del segmento delle piccole e medie imprese, il cui coinvolgimento è fortemente incentivato dagli stessi orientamenti delle priorità degli Avvisi.

La panoramica di ben sette edizioni del rapporto di monitoraggio suggerisce, in modo univoco, come le imprese minori, superate le barriere d'accesso alla formazione da cui, come si è visto in precedenza, sono tuttora penalizzate, sembrerebbero riuscire a coinvolgere quote di organico rilevanti e crescenti nel tempo, mentre le aziende più strutturate riuscirebbero a coprire solo una minima parte dei loro organici. Un'ipotesi esplicativa, che si appoggia su precise evidenze documentate trasversalmente nei vari rapporti di monitoraggio, immagina, in una prospettiva diacronica, una diversa capacità di realizzare formazione: più discontinua ma estensiva quella delle piccole imprese, più continua, ma meno inclusiva - e più selettiva - quella delle grandi.

Le aziende più strutturate, dunque, a differenza di quelle minori, proprio in ragione della complessa e articolata composizione professionale dei loro organici, selezionano più rigidamente i dipendenti da inserire in formazione, garantendosi un margine di azione futura attraverso ulteriori interventi di *training*, utili ad allargare nel tempo la platea dei formati e a garantire tra loro un percorso di rotazione che favorisca una logica di avvicendamento dei momenti formativi.

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

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

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

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

Allo stesso modo, anche da una lettura in chiaterritoriale, vediamo come l'incidenza dei formati sugli organici è tanto maggiore quanto la distribuzione delle beneficiarie del territorio è costituita in maggioranza da aziende di piccola dimensione, e viceversa. Nella Tav. 2.4 su cd-rom, si evince come nel caso specifico dell'Avviso 4/2012 i territori caratterizzati da indici più elevati di copertura dei lavoratori formati sono quelli di Forlì-Cesena, Rimini e Ravenna, segnati da un'elevata presenza di aziende minori tra

le beneficiarie, mentre, viceversa, nel caso modenese l'indice è decisamente più basso, come riflesso anche della forte concentrazione di imprese ceramiche di dimensioni sensibilmente maggiori della media regionale, che si attesta attorno ai 38 dipendenti. Nel caso della provincia di Reggio-Emilia, l'indice di estensione, particolarmente basso (attorno al 13%), non sembra essere giustificato completamente da una struttura dimensionale delle beneficiarie altrettanto elevata rispetto alla media regionale e pertanto sembra esprimere in qualche misura una specifica strategia delle imprese interessate a quei Piani formativi. Infine, da uno sguardo a livello di macrosettori (Tav. 2.2), notiamo come i settori che notoriamente presentano aziende mediamente più piccole anche in questo anno fanno registrare una copertura formativa maggiore, come ad esempio le costruzioni e i servizi. Di converso nella meccanica e nella ceramica il valore dell'indice è molto basso come conseguenza della più ampia dimensione media della platea delle beneficiarie. Un caso particolare è costituito dal comparto tessile che presenta un valore elevatissimo dell'indice in analisi, data la presenza di poche piccole imprese formatrici, ma la bassa numerosità dei casi impone molta cautela nell'interpretazione.

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

SETTORE DI ATTIVITA'	Indice di estensione della formazione degli allievi	
	2011	2012
Agricoltura	-	11,1
Industria tessile	21,0	87,5
Industria ceramica	18,9	8,2
Industria meccanica	18,9	15,1
Altre industrie	26,5	25,0
Costruzioni	27,8	30,8
Servizi	26,3	32,6
Totale	23,2	21,2

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati

Se, come appena riportato, oltre un lavoratore su quattro viene coinvolto mediamente dalle attività di *training* degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema regionale di Fondimpresa, occorre indagare ulteriormente per verificare se questa opportunità sia indipendente dalla collocazione aziendale e dalle caratteristiche individuali del lavoratore oppure evidenzia disparità di accesso importanti per specifiche categorie di allievi.

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

Pertanto verranno al proposito monitorate sia le dinamiche di genere sia le dinamiche relative alle qualifiche, che rappresentano gli unici dati disponibili sulla struttura occupazionale delle beneficiarie, mettendoli, come di consueto, in relazione con le medesime distribuzioni degli allievi formati, nell'intento di verificare possibili disallineamenti dell'azione formativa.

Questo approccio comparativo trova infatti una giustificazione nella verifica sul campo di evidenze espresse in letteratura che mostrano come i lavoratori a basso *know-how* e inquadramento trovino più difficoltà ad entrare nel circuito della formazione continua, presumibilmente a causa del fatto che gli imprenditori preferiscono investire su figure con qualifiche più alte e profili di scolarizzazione ed attitudini alla formazione più sviluppate e immediatamente coinvolgibili e motivate.

Entrando nel merito dei dati degli Avvisi, circa la composizione degli organici aziendali delle imprese beneficiarie notiamo che la componente impiegatizia è pari al 47,4%, in forte incremento rispetto al dato del 2011, mentre il peso degli operai si attesta attorno al 48,9%. Viceversa il peso di queste componenti all'interno dell'universo dei formati dalle medesime beneficiarie è risultato del 65,8% per gli impiegati, contro il 29,8% per le figure operaie, con un evidente ribaltamento dei rapporti tra i due raggruppamenti.

Di conseguenza si manifesta ancora una volta un differenziale molto consistente a favore delle figure impiegate ed a scapito del segmento operaio della manodopera con quasi venti punti di scarto rispetto alle proporzioni rilevate sugli organici, circostanza che mostra, in controtendenza con il dato 2011, un'ulteriore divaricazione della forbice, tradizionalmente presente tra i due dati, nella dinamica dei Fondi interprofessionali, testimone di un indubbio vantaggio delle figure meglio inquadrare rispetto alla componente operaia relativamente all'accesso ai percorsi formativi.

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

Come nelle precedenti edizioni di questo rapporto non viene invece riscontrata alcuna discrepanza nella composizione per genere a svantaggio della componente femminile dell'insieme degli allievi partecipanti ai corsi: in questa edizione, viceversa, si manifesta una tendenza ad una sensibile sovrarappresentazione delle lavoratrici che ammonta ad oltre sette punti percentuali rispetto all'incidenza calcolata sugli organici. Il dato è probabilmente anche dovuto alla suddetta forte sovrarappresentazione degli impiegati che notoriamente, essendo costituiti in prevalenza da figure femminili, ne determina almeno in parte la prevalenza tra i formati.

Questo conferma una tendenza di lungo periodo: è infatti già dal 2006 che il rapporto tra lavoratori e lavoratrici rispecchia la composizione degli organici delle aziende, 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, raccomandazione ribadita esplicitamente anche nelle priorità espresse nel testo dell'Avviso in analisi.

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

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

Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa

Introduzione

Scopo di questa sezione è fornire una lettura sintetica di tutte le dimensioni logiche che hanno una relazione con la presente analisi: in altre parole si fornirà una prima mappatura sintetica delle principali dimensioni coinvolte e degli indici descrittivi, nonché dei loro specifici rapporti.

Inizieremo con l'analisi della consistenza dell'universo delle aziende beneficiarie, degli allievi e dei corsi, attraverso una trattazione di carattere introduttivo, con successivi approfondimenti per ciascun elemento.

Il riferimento fondamentale della seguente sezione del rapporto è la comparazione con i dati del monitoraggio relativo all'Avviso 5/2011. In continuità con il precedente rapporto, anche in questa edizione è stata privilegiata una lettura di tipo trasversale capace di evidenziare le principali tendenze evolutive e gli elementi strutturali che hanno caratterizzato l'azione formativa del Conto di Sistema di Fondimpresa nell'ambito degli Avvisi territoriali della regione Emilia-Romagna dal 2006 al 2012.

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

Nello specifico verrà fornita una prima disamina dell'andamento delle seguenti grandezze³:

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

I primi cinque nodi tematici saranno ripresi ed articolati in forma più analitica nei capitoli successivi del rapporto, mentre il sesto, la dimensione economica dell'attività formativa, sarà sviluppato in questa sezione.

Ancora una volta si sottolinea come il presente monitoraggio sia stato realizzato ex-post, basato sull'analisi delle attività effettivamente svolte (desumibili dal registro delle presenze ai corsi), dunque da non confondere con valutazioni su base previsiva. L'analisi si muoverà pertanto in un'ottica di stima dell'efficacia e dell'efficienza della progettazione delle attività da parte del Fondo.

Laddove presenti, i dati di carattere previsivo sono utilizzati allo scopo di quantificarne l'eventuale scostamento con i dati desumibili da registro, sia che si parli di costi, sia di lavoratori o di ore formative (v. par. 3.2).

CAPITOLO IN BREVE

A seguito di un incremento di un certo rilievo (circa il 7%) delle risorse destinate all'Avviso territoriale del Conto di Sistema, si è verificato un ulteriore passo in senso estensivo dell'azione di promozione formativa sostenuta dal Fondo in Regione. Si tratta di un risultato assai rilevante se si tiene conto del contesto di perdurante recessione della fase in cui è avvenuta la progettazione e la realizzazione stessa dei corsi, congiuntura estremamente sfavorevole per l'individuazione di strategie di valorizzazione e riconversione delle risorse umane.

³ Per un approfondimento più dettagliato sulla terminologia introdotta si rimanda al glossario presente nel rapporto.

A fronte della sostanziale tenuta della percentuale di copertura formativa degli allievi rispetto all'organico delle beneficiarie, si è manifestato un massiccio allargamento della platea delle aziende, consentendo al contempo una crescita molto significativa del numero dei corsi, che, a sua volta, ha determinato una leggera intensificazione degli indici che misurano il numero di moduli formativi per allievo e soprattutto per azienda. Ma un ulteriore elemento molto positivo qualifica la proliferazione dei corsi: per la prima volta dopo il 2009 si assiste ad un recupero degli indici che misurano la durata in ore dei moduli, garantendo quindi un profilo complessivamente più intenso del tenore delle strategie di training. Con l'Avviso in analisi la durata media dei corsi si riporta sul parametro delle 16 ore; inoltre il monte ore complessivo per allievo (calcolato sul complesso dei moduli a cui il lavoratore può partecipare) si colloca sulle 23 ore.

La crescita molto sostenuta delle imprese beneficiarie, superiore per dinamica a quella dei corsi, va interpretata alla luce della spiccata contrazione della dimensione occupazionale delle aziende, favorita, come si è visto nel primo capitolo, da un programma di reclutamento specifico rivolto alle imprese minori al Fondo. Anche sotto questo profilo la performance raggiunta è ragguardevole in quanto, come è noto, la fase recessiva ha reso particolarmente fragile soprattutto il tessuto delle piccole imprese regionali, condizionandone pesantemente sia i risultati economici sia i contesti occupazionali.

Al proposito sembra molto significativo il fatto che in questa edizione dell'Avviso territoriale si è evidentemente aumentato lo sforzo per il coinvolgimento delle PMI attraverso il ricorso a momenti formativi di carattere interaziendale, modalità che, favorendo situazioni di cooperazione aziendale nella predisposizione di strategie formative, dovrebbe facilitare l'accesso al training da parte di imprese che, prese individualmente, potrebbero non essere in grado di superare specifiche barriere all'entrata.

Come era già avvenuto nel caso dell'Avviso precedente, sul piano dei processi di efficientamento del sistema il raggiungimento di un monte ore effettivamente erogate superiore al valore preventivato in sede di progettazione ha consentito di mantenere i costi orari effettivi a livelli inferiori rispetto a quelli preventivati.

3.1 – Una panoramica sulle grandezze fondamentali

In primo luogo occorre registrare che l'Avviso 4/2012 segna un moderato incremento di risorse finanziarie: circa 220.000€ in più rispetto all'Avviso 5/2011 (corrispondenti ad una crescita superiore al 7%): nello specifico, si è passati da 2.837.000€, distribuiti su sette Piani formativi, a 3.052.000€ a fronte di otto Piani. Questo sforzo di natura economica ha prodotto una lievitazione del monte ore effettivo, passando dalle 94.000 ore del 2011 alle circa 98.000 ore nell'Avviso in analisi.

In un'ottica comparativa, come si può desumere dalla Tav. 3.1, non si percepiscono particolari discontinuità riguardo la consistenza delle partecipazioni (presenze ai corsi), che sono risultate in buona sostanza stabili, né riguardo l'ammontare degli allievi che invece hanno segnato una lieve flessione di circa 200 unità rispetto al dato relativo al 2011, segnando pertanto un leggero progresso dell'indice che misura il numero medio di presenze ai corsi per lavoratore, che è così passato da un valore di 1,40 ad 1,46.

L'elemento di maggiore novità, che giustifica anche il più importante impegno finanziario profuso dal Fondo, è l'estensione della platea delle aziende e dei corsi formativi rispetto ai dati dell'edizione 2011 del bando territoriale; un quadro espansivo che riprende in buona misura i trend diffusivi già segnalati nel corso della precedente edizione di questo rapporto, ma con un'intensità decisamente inedita.

Tav. 3.1 - I numeri di Fondimpresa

	Provincia operativa dei lavoratori									
	Bologna	Ferrara	Forlì-Cesena	Modena	Parma	Piacenza	Ravenna	Reggio Emilia	Rimini	Totale
	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012
Partecipazioni	1.899	258	391	1.089	868	286	513	447	402	6.153
Partecipanti	1.288	178	187	736	641	241	355	330	257	4.210
Aziende	129	34	21	95	89	41	43	57	37	544
Azioni	273	44	44	190	142	53	86	89	67	988
Numero medio di partecipazioni per Allievo	1,47	1,45	2,09	1,48	1,36	1,19	1,45	1,36	1,57	1,46
Numero medio di partecipazioni per Azienda	14,76	7,63	18,62	11,48	9,81	7,06	11,93	7,91	10,81	11,31
Numero medio di partecipazioni per Azione	6,96	5,86	8,89	5,73	6,11	5,40	5,97	5,02	6,00	6,23
Numero medio di partecipanti per Azienda	10,01	5,24	8,90	8,04	7,24	5,94	8,26	5,82	6,90	7,79
Totale ore formazione effettive	26.424	4.823	5.019	19.332	12.287	6.354	8.009	9.835	5.848	97.931
Numero medio di ore formative per partecipazione	13,91	18,69	12,84	17,75	14,16	22,22	15,61	22,00	14,55	15,92
Numero medio di ore formative per allievo	20,53	27,18	26,84	26,38	19,15	26,50	22,56	29,84	22,79	23,28
Numero medio di ore formative per azienda	205,49	142,78	239,00	212,61	138,61	157,38	186,27	173,99	157,10	181,57
Numero medio di ore formative per azione	96,79	109,61	114,07	101,75	86,53	119,88	93,13	110,51	87,28	99,12
Numero medio di unità locali per azione	1,59	1,43	1,30	1,32	1,21	1,21	1,26	1,36	1,30	1,37
Numero medio di azioni per unità locali	3,38	1,88	2,71	2,62	1,94	1,58	2,51	2,16	2,32	2,49

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Le imprese beneficiarie crescono da 442 a ben 544, segnando un incremento percentuale del 23%, un dato assolutamente di rilievo che, come si è visto nel Capitolo 1, si inquadra in un ulteriore rafforzamento del Fondo nel segmento delle piccole imprese, sia osservando il dato dal punto di vista delle adesioni, che da quello delle beneficiarie dell'attività stessa.

Ancora una volta è d'obbligo sottolineare come il trend delle imprese beneficiarie negli Avvisi territoriali del Fondo in regione sia in netta e continua crescita dall'avvio dei nostri monitoraggi (2006), a dimostrazione dello sforzo di massima diffusione delle opportunità formative al sistema delle PMI regionali, a cui è stato del resto orientato il target del Conto di Sistema di Fondimpresa.

L'allargamento stesso del bacino delle aziende beneficiarie, a parità di partecipazioni complessive ai corsi, si spiega alla luce del continuo processo di miniaturizzazione delle imprese, che ha visto passare la dimensione media degli organici delle realtà beneficiarie da circa 100 occupati del 2009 ai circa 60 del 2010, fino ai soli 38 del 2012. La progressiva contrazione della dimensione di scala delle beneficiarie comporta, verosimilmente, due conseguenze dirette: da una parte il perdurante calo parallelo del numero medio di allievi formati per azienda, che nel 2012 si attesta attorno agli otto lavoratori (dato più basso della serie storica a partire dal 2006); dall'altra si conferma una costante e lenta "erosione" dell'ampiezza media dei corsi (numero di presenze in aula formativa per azione) che per il primo anno scende sensibilmente sotto la soglia dei sette allievi, attestandosi su di un valore pari a 6,2. La soglia dei sette lavoratori per azienda, nell'evidenza dei precedenti monitoraggi, sembrava da tempo essere legata ad una sorta di ottima dimensione di scala per l'attività degli Enti formativi; ma a sua volta sembra dover registrare necessariamente un ritocco al ribasso per bilanciare il sensibile e continuo contenimento della scala dimensionale delle beneficiarie.

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

A loro volta le azioni formative si accrescono sensibilmente, seppure meno velocemente delle beneficiarie, passando dalle 887 del 2011 alle 988 del 2012, con un incremento ragguardevole che supera il 12%, riportandosi a valori prossimi a quelli massimi fatti registrare da questo canale di finanziamento nell'ambito dell'Avviso 2/2008, che peraltro si avvaleva di un ammontare di risorse superiore.

Questa forte proliferazione di corsi trova anche un corrispettivo momento di crescita nell'intensità formativa misurata in ambito aziendale, nonostante l'ulteriore ridimensionamento della scala aziendale che, come abbiamo più volte mostrato, dovrebbe tendenzialmente contribuire a deprimere l'indice del numero di corsi per azienda. Al contrario, questo indicatore è cresciuto leggermente, passando da un valore di 2,3 corsi per impresa del 2011 a circa 2,5 nell'anno in analisi. Da sottolineare, a tal proposito, il valore molto elevato raggiunto da questo indice nel contesto dei Piani riferiti a Bologna (Tav. 3.1 su cd-rom).

A questo riguardo va osservato che un tale sforzo per accrescere il numero dei corsi parallelamente all'allargamento molto ampio della platea delle beneficiarie non è affatto scontato in un contesto di precisi vincoli finanziari, quali quelli che regolano l'attività del Conto di Sistema, soprattutto se si rammenta la difficilissima condizione economica derivante dalla lunga fase di recessione dell'economia europea, che non può di certo avere favorito un progresso della domanda di iniziative formative.

Ma ciò che appare ulteriormente interessante è che un simile allargamento in senso estensivo dell'attività del Fondo, a fronte di un moderato incremento di risorse rispetto al bilancio dell'anno precedente, si coniuga con una crescita del monte ore formativo effettivo e, ancor di più, della durata dei corsi per partecipazione che passa da 15,2 ore a 15,9 nel 2012.

Ancora più evidente è il dato relativo al monte ore complessivo per allievo, che si è elevato di 2 ore medie attestandosi a 23,2. Particolarmente incisivo a questo proposito è l'incremento di circa 8 ore fatto registrare sui Piani del territorio reggiano, che si scosta notevolmente dalla media regionale segnando un valore di circa 30 ore per allievo.

Oltre il fondamentale allargamento della platea delle imprese beneficiarie, la scelta operata nella gestione delle attività formative è stata quindi quella di associare ad un aumento delle opportunità formative a disposizione del territorio un rilancio della durata media dei corsi, che nel tempo era andata progressivamente riducendosi dopo la punta massima registrata nel 2009. La ripresa di tutti gli indicatori dell'intensità formativa basati sul calcolo delle ore di corso impartite agli allievi è una tendenza importante che merita di essere meglio indagata nel capitolo successivo, anche sul versante di possibili modificazioni del profilo tematico dell'offerta formativa. Non è infatti a nostro avviso una circostanza casuale il fatto che la riduzione del numero di ore medie per azione formativa in passato fosse registrata a fronte di un sensibilissimo incremento dei moduli formativi in materia di sicurezza, caratterizzati, come più volte dimostrato, da corsi mediamente più brevi.

Come di consueto, concludiamo questa rassegna con l'analisi di un indice sintetico che concerne il numero medio di unità locali per azione formativa, richiamando direttamente la dimensione del fenomeno della cooperazione tra aziende beneficiarie nello svolgimento dell'attività di *training*. Tale aspetto richiama un'opportunità utile per superare le barriere all'entrata delle PMI nell'accesso alla formazione, e che pertanto, in linea teorica, dovrebbe essere implementato negli Avvisi del Conto di Sistema.

Come già anticipato negli ultimi rapporti di monitoraggio, il trend manifestato dalla serie storica degli Avvisi territoriali di Fondimpresa Emilia-Romagna mostra un andamento piuttosto regolare attorno al parametro di 1,2 unità produttive per azione, che testimonia un uso molto prudente della formazione in un ambito interaziendale; peraltro, il dato 2011 sembrava indicare un'ulteriore ritrosia a procedere in questa direzione indicando un valore del suddetto indice pari ad 1,15.

In netta discontinuità rispetto a tale traiettoria è il dato dell'Avviso in analisi, che segna un'evidente inversione di tendenza di questo indicatore che si attesta su valori prossimi ad 1,4, ridando vigore alla pratica delle azioni a carattere interaziendale, seguendo peraltro gli indirizzi prioritari dell'Avviso che al riguardo raccomandava nella progettazione di un Piano la presenza di una soglia minima, pari al 20% delle ore complessive, di azioni gestite in modalità multiaziendale. A seguire vedremo meglio la caratterizzazione tematica di questi interventi; sul piano del confronto territoriale, il valore dell'indice del numero medio di unità locali per azione è risultato massimo nei Piani in cui è coinvolto il territorio bolognese.

3.2 - La dimensione economica

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

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

REFERENTE DEL PIANO	ANNO						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Totale Finanziamento	3.350.280	2.124.546	3.800.000	3.600.070	2.829.800	2.837.000	3.052.802
partecipanti previsti	8.059	4.093	7.303	5.504	5.168	5.215	5.151
Ore di corso previste	164.810	91.126	155.954	128.582	103.435	91.110	94.600
Ore di corso effettive	147.703	79.808	143.869	124.820	95.827	94.114	97.931
Partecipazioni effettive	8.732	4.244	7.833	6.172	5.716	6.193	6.153
Costo per partecipazione	383,68	500,60	485,13	583,29	495,07	458,10	496,15
Costo per ore previste	20,33	23,31	24,37	28,00	27,36	31,14	32,27
Costo per ore effettive	22,68	26,62	26,41	28,84	29,53	30,14	31,17
Differenza assoluta tra Costo previsto ed effettivo per ora	-2,35	-3,31	-2,05	-,84	-2,17	,99	1,10
Differenza percentuale tra Costo previsto ed effettivo per ora	-11,58	-14,18	-8,40	-3,01	-7,94	3,19	3,40

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Si è già fatto riferimento all'incremento di risorse finanziarie destinate al presente Avviso rispetto a quelle erogate per il bando relativo al 2011, pari a 3.053.000€ rispetto ai precedenti 2.837.000€. Con riferimento alla situazione dell'Avviso 4/2012, dai dati preventivati nei Piani territoriali in fase di progettazione risultava la messa in formazione di 5.151 posti aula per un ammontare totale di 94.600 ore/corso.

Viceversa sulla base dei dati desumibili dal registro presenze, conformemente all'ultimo Avviso ma diversamente da tutte le precedenti edizioni del monitoraggio, si registra un saldo positivo in termini di monte ore effettivamente realizzate (97.931) che si accompagna ad un ancor più sensibile incremento delle partecipazioni ai corsi rispetto a quelle preventivate nella pianificazione delle attività (il divario è stato di quasi un migliaio di presenze in più rispetto a quelle attese). Come già si era ipotizzato nello scorso rapporto, tale incremento può, almeno in parte, essere letto come esito dell'effetto sostituzione degli allievi che non portano a compimento il totale complessivo delle ore previste, determinando un incremento "gonfiato" della numerosità dei corsisti. In altri termini, a nostro avviso, come meglio si dirà, la forte crescita delle partecipazioni rispetto a quanto programmato in sede di progettazione, potrebbe, in una certa misura, essere dovuta allo sforzo, ancora piuttosto accentuato in questo anno, di coprire i vuoti di frequenza che inevitabilmente si verificano nella realizzazione dei corsi.

Come nella passata edizione, l'aver oltrepassato l'obiettivo prefissato in termini di monte ore formative ha consentito di ottenere costi unitari per ora formativa inferiori a quelli progettati di oltre un euro, garantendo un'ottimizzazione della spesa che per la seconda volta da due edizioni a questa parte ha di fatto surclassato la tradizionale dinamica che rifletteva un tendenziale avvicinamento tra costi effettivi (sempre superiori) e previsti.

D'altra parte il trend dei costi effettivi, come del resto quello dei costi previsti, mostra comunque una continua, seppur leggera, lievitazione annua, attestandosi per i primi attorno ai 31,2€ nel 2012, a fronte di un costo effettivo registrato nell'anno precedente di 30,1€, a sua volta a fronte dei circa 29,5€ dell'anno 2010.

Il punto che tuttavia pare essere fondamentale è che nella dinamica dei due ultimi Avvisi si sono del tutto azzerate le differenze tra costi orari effettivi e previsti, consentendo, almeno sotto questo profilo, un abbattimento dell'inefficienza.

Capitolo 4 - Le composizioni delle aule

Introduzione

Questa sezione centrale del rapporto si focalizza sulla descrizione delle attività formative attraverso la specifica angolazione visuale dell'articolazione quali-quantitativa della platea delle presenze in aula (partecipazioni ai corsi). Queste verranno analizzate a partire dalla disamina del profilo dei corsisti, in particolare dallo studio delle caratteristiche socio-anagrafiche e professionali di questi ultimi (sesso, età, titolo di studio, inquadramento, tipologia aziendale di appartenenza, ecc.), per poi passare ad un'analisi più dettagliata dei contenuti, delle modalità e della lunghezza dei corsi proposti dal Fondo.

La scelta di effettuare l'analisi tenendo come punto di riferimento l'aggregato delle partecipazioni nasce dalla volontà di analizzare il volume delle attività formative (inteso come stima del bacino d'utenza dei corsi) concentrando l'analisi sui contenuti e sulle modalità di erogazione delle attività effettivamente svolte, così come risulta dal registro presenze. In questo modo verranno analizzate le caratteristiche delle composizioni delle aule comprendendo tutte le presenze ai corsi che un singolo lavoratore può cumulare partecipando a più di un'azione formativa nell'ambito del medesimo Avviso. Se invece si volesse compiere un'analisi al netto delle duplicazioni dovute alla suddetta possibilità di partecipare a molteplici azioni, si può fare riferimento alle elaborazioni contenute nel Capitolo 6 del cd-rom, dove il punto di vista è quello degli allievi intesi come singola persona fisica. A questo proposito occorre ricordare che la differenza tra il profilo degli allievi e quello delle partecipazioni è tanto maggiore quanto più specifiche variabili rendono differente la possibilità di avere allievi multi-corso nell'ambito di un singolo Avviso. Per esempio se la maggiore scolarizzazione influenzasse la possibilità di partecipazione a molteplici corsi, come del resto si verifica nei corsi, ci si dovrebbe attendere che la distribuzione delle partecipazioni per titolo di studio sovrarappresentasse le figure più scolarizzate rispetto alla distribuzione delle persone fisiche (partecipanti).

Anche in questo rapporto l'analisi verrà contestualizzata comparando le caratteristiche dei corsisti con quelle relative alla composizione del mercato del lavoro regionale (Fonte ISTAT⁴). Si cercherà, pertanto, di individuare l'eventuale scostamento tra le distribuzioni dei lavoratori che frequentano le aule dei moduli formativi e quelle concernenti il bacino d'utenza potenziale costituito dai lavoratori (i dipendenti regionali) che compongono l'universo delle forze di lavoro. Lo scopo di questo approccio è quello di indagare la persistenza di fattori discriminanti l'accesso alla formazione per specifiche figure di lavoratori, nella prospettiva, da indagare, che le strategie formative delle imprese non finiscano per contribuire all'allargamento dei deficit di opportunità tra i lavoratori che già si sono verificati sul mercato del lavoro come effetto del mutato quadro competitivo globale.

Successivamente verrà approfondito il tema dell'intensità formativa introducendo una disamina della durata dei corsi (in termini di ore medie e classi di lunghezza dei moduli), affiancando a questo indice l'analisi degli allievi multi-corso che, a sua volta, fa riferimento a quei lavoratori che partecipano a più corsi e quindi, verosimilmente, ad una gamma più ampia di contenuti formativi⁵.

⁴ Si fa riferimento ai dati desumibili dall'indagine "rilevazione continua sulle forze di lavoro" limitatamente ai lavoratori dipendenti che versano lo 0,30% contributivo.

⁵ Schematicamente verranno analizzati i dati relativi alle composizioni d'aula (cfr. sez. 4 Appendice statistica), l'analisi delle ore di formazione svolta relativamente alla dispersione delle ore formative (cfr. sez. 9 Appendice statistica) ed infine si effettuerà un breve richiamo all'analisi degli allievi multi-corso (cfr. sez.6 Appendice statistica). I primi due punti fanno riferimento alla quantificazione dei volumi di attività erogata, il terzo, con un approccio di tipo più "qualitativo", cerca di mettere in evidenza aspetti relativi all'intensità e varietà con cui i corsi vengono attivati.

CAPITOLO IN BREVE

Il complesso dei risultati e dei confronti comparativi con fonti ufficiali riguardanti la struttura del mercato del lavoro regionale non sembra favorire un'interpretazione circa la possibilità che il quadro delle partecipazioni ai corsi vada strutturandosi nella direzione di un maggiore riequilibrio dei differenziali di opportunità formativa messi in evidenza, in buona sostanza, in tutta l'esperienza dei monitoraggi degli Avvisi territoriali di Fondimpresa e nelle analisi dell'attività sinora svolta dai principali Fondi interprofessionali nazionali.

Soprattutto nella presente annualità si accentua il tratto di sintesi che vede evidenziate differenti opportunità di accesso alla formazione in funzione innanzitutto della combinazione di due fattori strettamente interconnessi: la scolarizzazione e la posizione nella qualifica. Pertanto al crescere del livello d'istruzione ed in corrispondenza delle qualifiche direttive, dei quadri e degli impiegati tecnico-amministrativi, si accrescono le opportunità di accesso al training e, al contempo, aumentano di valore gli indici che misurano l'intensità stessa dell'investimento formativo, segnalando, ancora una volta, un deficit in corrispondenza delle figure a bassa scolarizzazione e qualifica.

Permane una forte concentrazione delle presenze in aula di lavoratori nelle classi di età centrali (35 - 44 anni) ed un deficit per la componente più giovane (16 - 24 anni), mentre si assiste ad un recupero rispetto a quella compresa tra i 25 ed i 34 anni.

Complessivamente si acquiscono le tradizionali tendenze alla sovrarappresentazione di formati ad alta scolarizzazione, con il ruolo impiegatizio e di cittadinanza italiana.

In sintesi si conferma, anzi si rafforza, il profilo medio del lavoratore/allievo di Fondimpresa più volte incontrato nelle precedenti edizioni di questo rapporto: si tratta di un soggetto di sesso maschile, tra i 35 e i 44 anni, di cittadinanza italiana, con titolo di studio superiore alla licenza media, con qualifica impiegatizia e contratto a tempo indeterminato nel settore dell'industria.

Di converso la formazione tende a sottorappresentare significativamente alcune categorie: i lavoratori a bassa qualifica e scolarizzazione, quelli di origine straniera e quelli con rapporti di lavoro non standard (che per inciso, in quest'ultimo caso, sono in larga prevalenza giovani).

Viene spontaneo dedurre, quindi, che le aziende operino scelte formative in favore di quelle figure sulle quali intendono investire, e dalle quali pensano di trarre i maggiori benefici derivanti dall'opportunità di contare su soggetti più pronti e motivati, valorizzando quindi in particolare quei lavoratori maggiormente istruiti e ricettivi alle pratiche formative, e contemporaneamente maggiormente inseriti nei meccanismi di inclusione all'interno dell'impresa.

Si conferma sempre il ruolo di driver dell'istruzione, peraltro in forma correlata con l'inquadramento, rispetto alle altre variabili, nell'accesso alla formazione ma anche nel determinare il livello di intensità del training.

Sul piano del profilo tematico dei corsi l'Avviso in oggetto sembra segnalare alcuni elementi di novità che in parte differiscono dal quadro consolidato dei precedenti monitoraggi e sembrano coerenti con lo spostamento del focus verso un segmento di lavoratori sempre più caratterizzato, come si è visto, da professionalità tecniche ed amministrativo-gestionali di tipo impiegatizio, con alti livelli di scolarità e percorsi di carriera già in parte strutturati.

In un quadro generale di minore polarizzazione dei contenuti dei moduli formativi sulla sicurezza sul luogo di lavoro, si nota una rinnovata attenzione su tematiche quali le abilità personali, l'informatica e le lingue.

Inoltre si colgono alcuni (ancora insufficienti) motivi di attenzione a materie strategiche per lo sviluppo competitivo come marketing e qualità, fenomeno particolarmente significativo in una fase di perdurante crisi che non facilita la promozione di attività rivolte al miglioramento degli scenari innovativi.

Complessivamente si nota come negli anni più recenti, quelli maggiormente segnati dalla crisi, non ci sia stata una spinta chiara, sistematica e crescente, verso le nuove forme della didattica formativa, che sovente è rimasta ancorata alla tradizionale lezione frontale.

Inoltre la formazione continua a rimanere appiattita sui corsi di livello base, mentre i moduli avanzati o di natura specialistica sono assai rari e limitati a precise tematiche e figure professionali

Ancora una volta emerge in modo chiaro come l'ampiezza e l'articolazione della gamma dei contenuti formativi svolti siano fortemente correlate all'inquadramento aziendale dei corsisti e come lo stesso inquadramento costituisca di per sé un elemento discriminante che penalizza le qualifiche più basse sia per numero di opportunità offerte, sia per tipologia di contenuti formativi avvantaggiando i lavoratori a qualifica medio-alta. Resta ancora molto evidente lo schiacciamento di contenuti offerti agli operai non qualificati che beneficiano nella sostanza dei soli moduli inerenti la sicurezza.

Complessivamente la recessione perdurante sembra imprimere alle attività degli Avvisi territoriali di natura generalista del Conto di Sistema regionale di Fondimpresa un profilo di attività formative relativamente flessibile nei contenuti ma standardizzato nelle modalità di esecuzione delle attività.

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

Si parte dalla necessità preliminare di contestualizzare al meglio le caratteristiche socio-lavorative delle partecipazioni ai corsi nell'ambito di un raffronto con i dati statistici disponibili sulla struttura regionale del

lavoro dipendente. Lo scopo di questo approccio è quello di sostenere e ampliare il panorama delle evidenze in parte anticipate nel Capitolo 2⁶ circa l'esistenza di una "specificità" distintiva del profilo dei formati, che configuri eventuali disparità dell'accesso alla formazione in relazione a determinanti di tipo socio-anagrafico o di contesto lavorativo. In questo senso la possibilità di essere coinvolti in percorsi di *training* risulterebbe dipendente da precise circostanze, che potrebbero essere le stesse che influenzano le attuali segmentazioni del mercato del lavoro. Ad esempio, come già si è sostenuto nel corso del Capitolo 2, la qualifica del lavoratore potrebbe implicare un accesso diversificato alla formazione. Un'ulteriore verifica, in questo senso, di un disallineamento tra la distribuzione dei formati e quella delle forze di lavoro sarebbe pertanto un ulteriore indizio significativo a sostegno di questa ipotesi che, del resto, trova un'ampia conferma in letteratura.

Inoltre questo esercizio di contestualizzazione è avvalorato dalla possibilità di effettuare i confronti in serie storica: tramite i dati a nostra disposizione riusciamo a garantire al confronto un profilo longitudinale ormai di sette anni, avendo così l'opportunità di cogliere eventuali evoluzioni e modificazioni, sia nella struttura delle forze di lavoro, sia in quella delle aule.

I dati rappresentativi della struttura del mercato del lavoro regionale verranno mutuati dalla rilevazione continua delle Forze di lavoro ISTAT. La grandezza scelta come termine di paragone per questa analisi parallela con le forze di lavoro, invece, è data dalle "partecipazioni", in virtù della loro capacità di esprimere il volume formativo (in termini di presenze ai corsi) e quindi di definire una composizione più attendibile delle aule⁷.

Purtroppo i limiti informativi delle fonti statistiche ISTAT consentono un confronto relativamente ristretto circa i possibili fattori esplicativi con cui può essere declinato il contesto socio-professionale: oltre alle consuete grandezze socio-anagrafiche quali età, sesso, titolo di studio e cittadinanza, è possibile anche disporre di aspetti concernenti la collocazione lavorativa dell'allievo, come la qualifica, la tipologia di contratto e il settore di appartenenza, attributi strettamente attinenti alla formazione professionale.

Nella Tav. 4.1 sono riportati i dati in serie storica riferiti alle distribuzioni delle forze di lavoro e delle partecipazioni secondo le disaggregazioni di cui si è appena detto.

In primo luogo, con riferimento alla declinazione dei dati per sesso, sembra progressivamente attenuarsi il fenomeno secondo il quale le composizioni delle aule sottorappresentano la componente di genere femminile: nel 2012 i lavoratori rappresentavano il 55% dei dipendenti secondo i dati ISTAT, mentre nelle aule tale incidenza era superiore di poco più di quattro punti percentuali. Questa forbice si è ridotta sensibilmente nelle ultime due edizioni del rapporto probabilmente grazie al combinato disposto di due fattori: l'accresciuta attenzione dei bandi alla formazione delle lavoratrici e la progressiva "terziarizzazione" delle beneficiarie, che incrementando recentemente il peso dei settori legati alle attività di servizio ha intrinsecamente favorito anche l'incidenza della componente femminile sugli occupati. Riteniamo dunque che a breve l'azione congiunta di queste due circostanze consentirà l'allineamento tra il dato relativo alla composizione di genere delle partecipazioni e quello riferito alle forze di lavoro. D'altra parte abbiamo già dimostrato nel Capitolo 2 come la distribuzione per genere degli allievi formati nei corsi sia perfettamente equilibrata rispetto alla stessa composizione degli organici, circostanza che consente di sostenere che in alcun modo si verificano discriminazioni di genere nell'accesso alla formazione.

⁶ Si veda il paragrafo 2.2.

⁷ 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.

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	2011	2012	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		
Maschi	56,6	56,7	56,6	55,8	55,9	55,6	55,1	66,0	65,2	69,0	64,8	63,7	60,5	59,3		
Femmine	43,4	43,3	43,4	44,2	44,1	44,4	44,9	34,0	34,8	31,0	35,2	36,3	39,5	40,7		
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	100,0	100,0		
CLASSI DI ETÀ	FDL								PARTECIPAZIONI							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		
15-24	5,9	5,6	5,7	5,1	4,9	4,6	4,5	3,3	2,7	2,4	2,0	2,2	1,6	1,4		
25-34	25,4	24,8	23,8	22,9	21,6	20,8	20,1	29,0	30,8	27,0	26,4	22,8	20,9	23,7		
35-44	32,4	32,2	31,9	32,6	33,3	32,5	32,0	40,3	40,5	40,8	41,1	39,2	39,6	39,1		
45-54	24,5	25,2	26,0	26,4	27,4	28,1	28,6	22,1	21,6	24,9	25,2	29,5	30,6	27,3		
55-64	9,6	10,2	10,3	10,7	10,8	11,7	12,6	5,3	4,3	4,8	5,2	6,3	7,2	8,2		
65 +	2,2	2,1	2,3	2,2	2,0	2,2	2,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3		
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		
TITOLO DI STUDIO	FDL								PARTECIPAZIONI							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		
Nessun titolo/licenza elementare	5,8	5,2	5,1	4,7	4,5	3,7	3,5	4,0	3,3	1,9	1,8	1,3	3,1	1,5		
Licenza media	29,8	29,8	29,1	28,1	27,8	28,5	27,6	25,0	17,7	21,8	17,7	20,2	21,7	15,8		
Qualifica professionale	10,1	10,2	9,7	9,5	9,7	10,1	9,8	4,3	5,0	5,2	4,0	5,9	5,0	3,4		
Diploma di scuola media superiore	40,3	40,4	41,0	41,8	42,8	40,7	41,6	48,1	51,2	48,9	50,5	49,9	50,7	51,9		
Laurea e successive specializzazioni	14,1	14,4	15,1	15,9	15,2	17,0	17,5	18,6	22,9	22,2	26,0	22,7	19,5	27,4		
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		
CITTADINANZA	FDL								PARTECIPAZIONI							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		
Italiana	90,8	90,4	88,7	87,1	86,2	85,3	85,2	95	96,3	96,9	97,1	96,5	94,1	95,8		
Paesi UE	0,7	1,3	2,2	3,1	3,4	3,4	3,6	4,1	2,4	0,6	0,9	1,2	1,3	1,2		
Paesi Extra UE	8,5	8,2	9,1	9,8	10,4	11,3	11,2	0,9	1,3	2,5	2	2,4	4,6	3,0		
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100	100	100	100	100	100,0		
QUALIFICA	FDL								PARTECIPAZIONI							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		
Dirigente	3,3	3,4	3,3	2,9	2,7	2,7	2,3	-	-	-	-	-	-	-		
Quadro	8,2	7,5	6,9	7,3	7,1	6,9	7,0	4,8	5,2	6,8	7,6	5,8	4,9	4,9		
Impiegato	40,4	41,0	41,9	42,1	41,5	42,8	43,4	58,4	67,3	60,2	65,3	63	57,5	67,2		
Operaio	46,0	45,8	46,0	45,7	47,1	46,1	45,9	36,8	27,5	33	27	31,2	37,6	27,9		
Apprendista	2,0	2,2	1,8	1,8	1,7	1,5	1,3	-	-	-	-	-	-	-		
Lav.a domicilio	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-		
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100	100	100	100	100	100,0		
SETTORE	FDL								PARTECIPAZIONI							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		
Agricoltura	1,9	1,9	1,7	1,7	1,8	1,7	2,0	-	-	-	0	0,4	1,2	0,5		
Industria	38,3	38,6	37,3	36,9	36,8	36,9	35,7	80,3	81,9	81,6	73,5	68,4	62,5	57,9		
Servizi	59,8	59,5	60,9	61,4	61,4	61,4	62,3	19,7	18,1	18,4	26,5	31,2	36,3	41,6		
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100	100	100	100	100	100,0		
CONTRATTO	FDL								PARTECIPAZIONI							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		
TD	11,8	12,7	12,3	11,4	13,0	13,9	14,5	11,5	8,2	6,5	5,5	7,4	8,2	10,3		
TI	88,2	87,3	87,7	88,6	87,0	86,1	85,5	88,5	91,8	93,5	94,5	92,6	91,8	89,7		
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100	100	100	100	100	100,0		

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

Comparando le distribuzioni per età delle due serie di dati troviamo alcuni elementi di continuità con le tendenze di fondo già emerse nel corso dei rapporti più recenti, tra cui in particolare la forte sovrarappresentazione della coorte d'età compresa tra i 35 e i 44 anni, che nell'aggregato delle partecipazioni supera anche nel 2012 il 39% del totale, quando il dato corrispondente registrato dall'ISTAT si attesta attorno al 32%.

Di converso tra le aule dei formati sono sottorappresentate le fasce estreme di età, in particolare i giovanissimi (dai 15 ai 24 anni) che incidono per appena l'1,4%, oltre 3 punti in meno di quanto avviene nel mercato del lavoro regionale. Allo stesso modo, cumulando le fasce relative alla componente più anziana della manodopera (quella che supera i 55 anni) il divario rispetto alla composizione delle forze di lavoro è di

ben 6 punti percentuali in meno per i formati. Questa circostanza si manifesta per la prima volta e appare in netta contraddizione con le raccomandazioni impartite negli obiettivi espressi nell'Avviso 4/2012 che tutelano specificamente la formazione di lavoratori con età superiore ai 45 anni.

In controtendenza agli ultimi anni, si assiste ad un significativo rafforzamento della fascia giovanile compresa tra i 25 ed i 34 anni, nella quale nel 2012 sono compresi quasi un quarto dei formati, con una incidenza superiore al dato ISTAT di oltre tre punti percentuali.

Da un punto di vista di medio periodo, le serie parallele dei dati confermano un lento ma continuo invecchiamento della forza lavoro e al contempo dei formati, ma proprio la distribuzione delle partecipazioni ai corsi testimonia una velocità di crescita del fenomeno superiore, mostrando tuttavia una battuta d'arresto nel 2012.

Ne deriva che, nell'ambito di un mercato del lavoro che vede lentamente invecchiare la sua composizione⁸, verosimilmente per effetto del perdurare di una crisi che incide drammaticamente sui tassi di occupazione giovanile, la formazione professionale non contribuisce ad attenuare questo effetto di spiazzamento dei lavoratori più giovani. Vedremo nelle successive edizioni se il recupero della consistenza dei formati evidenziato quest'anno nella coorte compresa tra i 25 ed i 34 anni si manterrà, ed in che misura si colmerà il deficit di presenze in aula dei lavoratori più giovani appartenenti alla coorte 15-24 anni, fenomeno ormai da tempo sottolineato in questo rapporto.

Un più acuto elemento di disallineamento tra forze di lavoro e aule, viene riscontrato, ancora una volta, sul terreno della scolarizzazione. La serie storica evidenzia come sia stabile nel tempo il fenomeno per cui 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 precedente il dato 2012, hanno fatto registrare proporzioni maggiori rispetto alla media, desunta dai dati ISTAT, dai 12 ai 20 punti percentuali, a discapito di chi, forse, avrebbe più bisogno di *training*, cioè le fasce formalmente meno istruite. In particolare si rileva come ad essere molto penalizzati siano i possessori del solo titolo di scuola media inferiore, ed in seconda battuta i titolari di una qualifica professionale. I dati del 2012, in controtendenza a quanto avvenuto l'anno precedente, acuiscono sensibilmente questa disparità di opportunità tra segmenti diversi di lavoratori: in particolare sia per i diplomati di scuola media superiore, sia per i possessori di una laurea si evidenzia quest'anno una sovrarappresentazione rispetto all'incidenza corrispettiva calcolata sulle forze di lavoro di almeno 10 punti percentuali per ciascuna categoria. Con riferimento alla serie storica dei dati sulle partecipazioni, si evidenzia che su entrambe le suddette figure la percentuale registrata dal presente Avviso è massima: tra i formati più di un lavoratore su quattro è laureato e oltre uno su due è in possesso almeno del diploma di scuola superiore.

Un'altra discriminante netta per avere accesso alla formazione sembra essere la cittadinanza italiana del lavoratore, evidenza ormai acquisita fin dai primi rapporti. Continua ad essere coinvolto maggiormente il lavoratore italiano a svantaggio dei lavoratori stranieri soprattutto extra-UE. Dal 2006 al 2010 la presenza italiana in aula vede aumentare la forbice con la sua incidenza all'interno delle forze di lavoro, attestandosi stabilmente negli ultimi Avvisi 8-9 punti percentuali oltre il dato di fonte ISTAT. Quest'anno anche sul versante della cittadinanza (come su quello della scolarizzazione) si manifesta una netta ripresa dell'allargamento della suddetta forbice, che tocca il suo valore massimo superando i 10 punti percentuali. Complessivamente il peso dei formati di origine straniera raggiunge appena il 4,2%.

Nonostante le raccomandazioni volte ad incrementare la presenza di stranieri tra i formati, la loro consistenza nelle aule è rimasta sostanzialmente inalterata nel periodo in analisi, quando al contrario i movimenti strutturali della composizione sociale della forza lavoro regionale hanno conosciuto un incremento di circa cinque punti percentuali, come conseguenza del massiccio assorbimento dell'offerta di manodopera straniera, a fronte dei flussi migratori che hanno caratterizzato la regione negli anni recenti.

⁸ Recentemente anche i dati ISTAT relativi al secondo trimestre 2015 testimoniano questo fenomeno anche sul piano nazionale. Le ragioni fondamentali sarebbero triplici: un effetto demografico, il progressivo innalzamento dell'età del pensionamento, ed infine un effetto di spiazzamento dei giovani indotto dalla crisi, per cui un'impresa in difficoltà non ricorrerebbe verso soggetti inesperti.

Come in passato, ulteriori elementi di disallineamento, correlati a quelli desunti dall'analisi del livello di istruzione, li possiamo ottenere dallo studio per qualifica. Come già anticipato nel Capitolo 2, l'Avviso in analisi comporta ulteriori conferme con riferimento al tradizionale sbilanciamento dei formati in direzione delle qualifiche impiegatizie: il loro peso è risultato prossimo ai livelli massimi mai toccati nelle aule degli Avvisi in analisi, quasi 24 punti percentuali in più rispetto alla consistenza media complessiva delle forze di lavoro regionali. Nel 2012 oltre due partecipazioni ai corsi su tre appartengono a figure impiegatizie e poco più di una su quattro riguarda profili operai.

Non è comunque da escludere che questo profilo per qualifica dipenda strettamente da modificazioni del mix settoriale delle beneficiarie, di cui si dirà tra breve.

Progressivo aumento tra le beneficiarie dei servizi e orientamento dei corsi verso i segmenti più qualificati ed istruiti costituiti da quarantenni di cittadinanza italiana, sembrano, in buona sostanza, delineare un quadro coerente che descrive le caratteristiche del presente Avviso, interpretabile come l'ennesima conferma, con modalità rafforzate, di tendenze già da tempo consolidate che implicano accessi alla formazione non sempre equilibrati per tutte le categorie professionali.

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. Di conseguenza l'analisi comparativa si è concentrata sulle maggiori componenti che coprono peraltro quasi la totalità delle partecipazioni ai corsi: i contratti a tempo determinato e a tempo indeterminato, uniche tipologie di cui esiste il dato di fonte ISTAT. Nonostante nel presente Avviso il 10,2% dei formati sia costituito da lavoratori con rapporto a tempo determinato (il maggior livello nella serie delle partecipazioni) il dato corrispondente rilevato dai dati ISTAT 2012 fa riscontrare una quota del 14,5%.

Anche in questo caso la sottorappresentazione delle figure non stabilmente inserite nel tessuto produttivo pone interrogativi sulla possibilità che l'azione formativa possa promuovere adeguatamente la crescita professionale di lavoratori che non godono della stabilità contrattuale.

Infine uno sguardo al raffronto per settore economico di appartenenza dell'impresa in cui opera l'allievo, conferma come, nonostante le recenti evoluzioni di rafforzamento dell'azione del Fondo regionale in direzione delle imprese di servizio, resti comunque evidente la vocazione industriale di Fondimpresa in quanto rimangono sensibilmente invertite le proporzioni delle partecipazioni rispetto a quelle delle forze di lavoro appartenenti ai due settori prevalenti: industria e servizi⁹. Per fornire un'idea del differenziale esistente tra i dati a raffronto, si consideri che il peso dei servizi tra le partecipazioni è ancora inferiore al dato riferito al mercato del lavoro di quasi 20 punti percentuali, nonostante il forte recupero effettuato da questa edizione dell'Avviso, che per la prima volta ha portato la consistenza del settore ad un livello superiore alla soglia del 40%.

In sintesi si conferma, anzi si rafforza, il profilo medio del lavoratore/allievo di Fondimpresa più volte incontrato nelle precedenti edizioni di questo rapporto: si tratta di un soggetto di sesso maschile, tra i 35 e i 44 anni, di cittadinanza italiana, con titolo di studio superiore alla licenza media, con qualifica impiegatizia e contratto a tempo indeterminato nel settore dell'industria.

Se ne trae che la formazione tende a sottorappresentare significativamente alcune categorie che peraltro sono oggetto di specifiche raccomandazioni nei bandi: i lavoratori a bassa qualifica e scolarizzazione, quelli di origine straniera e quelli con rapporti di lavoro non standard (che per inciso, in quest'ultimo caso, sono in larga prevalenza giovani).

⁹ In proposito va notato che il campo di osservazione dell'indagine ISTAT, comprende tra i servizi, il settore pubblico, che ovviamente è estraneo all'attività di Fondimpresa. In tal senso la sottorappresentazione del dato sull'incidenza dei servizi è influenzata per eccesso da questo fenomeno.

4.1.1 - Le asimmetrie dell'intensità formativa

Nel paragrafo precedente si è posto il tema dell'accesso diversificato alla formazione continua in relazione alla composizione della platea dei partecipanti ai corsi, grandezza valutata attraverso il numero delle partecipazioni intese come indice della diffusione (o del volume) della pratica stessa. Cercheremo ora di individuare se i fattori socio-lavorativi che garantiscono un maggior accesso al *training* di determinate categorie di lavoratori agiscono nello stesso modo sul piano dell'intensità dell'azione formativa. Due sono gli indicatori utilizzati in proposito: da un lato il numero medio di ore corso effettivamente impartite; dall'altro il numero di corsi a cui il lavoratore ha potuto partecipare nell'Avviso relativo all'annualità analizzata. In quest'ultimo caso è probabile che la pluralità dei corsi implichi anche una più spiccata varietà della gamma dei contenuti ricevuti, garantendo un'offerta di opportunità più ampia e diversificata.

Dalle elaborazioni emerge come su entrambi gli indicatori vi sono stati, nel 2012, elementi significativi di progresso. Da un lato il numero medio di ore corso per partecipazione è cresciuto da 15,2 a 15,9, come già anticipato nel Capitolo 3, dall'altro vi è stato anche un lieve incremento della quota di allievi multi-corso che sono ormai prossimi al 30%.

Venendo alle evidenze empiriche riguardanti l'effetto delle principali variabili di natura socio-anagrafica si nota come il genere femminile si associ ad una maggiore intensità formativa, sia in termini di ore sia di possibilità di accesso a più corsi. Per quanto attiene alle evidenze relative al fattore età dell'allievo, occorre dire che il vantaggio relativo delle classi di età centrali in termini di accesso alla formazione sembra tradursi in una maggiore intensità formativa. Sul versante delle ore è proprio la classe da 35 a 44 anni quella che si avvantaggia maggiormente di un differenziale orario, mentre le fasce estreme mostrano un deficit. Sul piano della numerosità dei corsi si identifica ancora una volta un vantaggio per i più giovani.

Come si nota dalla Tav. 4.2 la scolarizzazione degli allievi è in linea diretta con la durata dei corsi: l'andamento dei dati nel 2012 è lineare e mostra un vantaggio medio dei laureati rispetto alle figure a bassa scolarità di circa cinque ore, uno scarto, anche in questo caso, superiore a quello fatto registrare in precedenza.

Tav. 4.2 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e titolo di studio (valori medi)

TITOLO DI STUDIO	2012			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Nessun titolo/licenza elementare	13,9	11,8	2,1	14,8
Licenza media	14,9	13,6	1,3	8,8
Qualifica professionale	18,7	15,8	2,9	15,4
Diploma di scuola media superiore	18,3	16,4	2,0	10,7
Laurea e successive specializzazioni	19,2	16,7	2,5	13,1
Totale	18,0	15,9	2,0	11,3

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Oltre a godere di una durata superiore dei corsi questi lavoratori si distinguono per essere più frequentemente coinvolti in molteplici moduli.

Un'ennesima conferma dei risultati dei precedenti rapporti viene anche dalla considerazione della disparità dei livelli di intensità formativa derivanti dall'inquadramento. Ancora una volta gli impiegati, oltre a godere di maggiori opportunità di accesso, si distinguono per il numero medio di ore formative e, in misura meno rilevante, per la varietà dei corsi a cui possono accedere, ciò a discapito delle figure operaie (soprattutto quelle meno qualificate) che anche per il 2012 mostrano un *gap* medio rispetto agli impiegati di sei ore corso. Sul piano della possibilità di essere coinvolti in più corsi il differenziale tra impiegati ed operai generici è comunque sensibile, raggiungendo circa gli 8 punti percentuali ed è di molto superiore considerando i formati in posizioni direttive.

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

INQUADRAMENTO	2012			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Quadro	19,1	16,4	2,8	14,6
Impiegato direttivo	18,8	16,7	2,1	11,1
Impiegato amministrativo e tecnico	19,5	17,3	2,2	11,4
Operaio qualificato	15,3	13,9	1,4	9,4
Operaio generico	13,1	11,6	1,6	11,9
Totale	18,0	15,9	2,0	11,3

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Conseguenza prevedibile del quadro appena descritto è lo svantaggio, ancora una volta evidenziato, della componente straniera (soprattutto di origine extra-UE) dei formati. Come più volte osservato, si tratta in gran parte di lavoratori a bassa qualifica e scolarizzazione, che pagano un deficit di ore formative ancora significativo rispetto alla componente italiana degli allievi (di circa quattro ore) e che possono avvalersi della partecipazione a più corsi in una percentuale di casi inferiore a quella degli italiani di circa quattro punti.

Questi risultati, anche alla luce delle reiterate conferme nel tempo di tali evidenze, che peraltro in questa analisi appaiono particolarmente amplificate, offrono importanti conferme sull'ipotesi esplicativa del fenomeno che pervade tutta la trattazione e costituisce uno degli assi interpretativi dei monitoraggi fin qui svolti: le figure più predisposte a seguire lezioni e ad imparare, in quanto più scolarizzate, così come quelle che godono di inquadramento medio-alto, non solo hanno una maggior possibilità di accesso ai corsi, ma vengono sottoposte anche ad una maggiore intensità del *training* e come vedremo in seguito, anche ad una maggior varietà di contenuti formativi. Si conferma sempre il ruolo di *driver* dell'istruzione, peraltro in forma correlata con l'inquadramento, rispetto alle altre variabili, nell'accesso alla formazione ma anche nel determinare il livello di intensità del *training*. Non va comunque sottaciuto il fatto che sotto il profilo dell'accessibilità e della stessa intensità dei percorsi formativi i dati espressi dalle ultime evidenze non sembrano indicare un'attenuazione delle principali asimmetrie che da tempo segnalano differenziali evidenti (e relativi svantaggi) per diverse e ben definite figure di lavoratori. I miglioramenti documentati negli ultimi due rapporti a questo proposito non paiono pertanto costituire un elemento strutturale di correzione di un impianto che ad oggi, inevitabilmente, conferma la riproduzione di elementi di disparità tra figure diverse di lavoratori.

4.2 - Il profilo socio-anagrafico

In questa sezione focalizzeremo meglio sul piano descrittivo i principali connotati anagrafici della composizione delle partecipazioni nell'intento di coglierne i nessi fondamentali, attraverso l'intreccio delle principali variabili esplicative già messe in campo nel paragrafo precedente. In questo esercizio molto sintetico si metteranno ovviamente in evidenza alcuni tratti della composizione delle aule che, inevitabilmente, riflettono le tendenze recenti del mercato del lavoro regionale, al di là dei disallineamenti tra distribuzione dei formati e delle forze di lavoro di cui sopra.

Le evidenze riscontrate alla luce dell'aggiornamento dei dati al 2012 confermano un quadro di sintesi che ormai si è stabilizzato, di cui forniamo i tratti fondamentali.

La presenza femminile tra le partecipazioni dell'Avviso 4/2012 è più sostenuta rispetto alla media nelle classi di età centrali (35-44 anni), mentre tra i giovanissimi quella maschile supera largamente il dato medio. Inoltre, come di consueto, le lavoratrici sono sovrarappresentate tra la manodopera comunitaria, mentre la componente extra-UE è largamente squilibrata a favore dei maschi, che a loro volta risultano più giovani degli allievi di origine italiana.

Non sorprende quindi anche il dato che evidenzia come i formati italiani siano in media più vecchi degli stranieri soprattutto di quelli extra-UE, e che tale forbice si mostri in aumento, il tutto a causa del fatto che il processo migratorio ha coinvolto, e riguarda tuttora, fasce mediamente più giovani rispetto all'età media degli italiani.

Da un punto di vista settoriale, la presenza femminile tra le partecipazioni ai corsi segue la tradizionale mappatura dei comparti più caratterizzati da elementi di femminilizzazione nella composizione di genere: in particolare è risultata molto superiore nelle aziende del tessile, dei servizi e nelle altre industrie manifatturiere; di converso quella maschile è maggiormente sovrarappresentata nell'edilizia e nella metalmeccanica.

Gli uomini presenti ai corsi, nei vari anni a disposizione, appaiono decisamente meno scolarizzati delle donne; infatti, se si prende in esame solo l'ultimo Avviso (Tav. 4.8 e 4.9 sul cd-rom), la presenza femminile sui laureati è di quasi dieci punti percentuali superiore a quella maschile, mentre gli uomini si addensano nella fascia bassa della scolarità, raggiungendo in queste aree una consistenza relativa prossima al 70% (rispetto a quella media maschile che è di circa il 60%). La scolarizzazione dei formati, naturalmente, ripercorre l'evoluzione della società e delle forze di lavoro, con livelli più elevati tra i giovani rispetto alle fasce più mature.

Una disaggregazione dei dati per macrosettore indica come la consistenza dei livelli di scolarità più elevati si concentri nell'aggregato delle aziende di servizio dove quasi nove allievi formati su dieci sono laureati o diplomati. Nel caso delle costruzioni, invece la scolarizzazione è la più bassa anche per la presenza importante di maestranze di origine straniera.

Infine, con riferimento alla diffusione di corsisti di origine straniera (Tav. 4.224 su cd-rom), la loro concentrazione nelle aule segue in modo ravvicinato la mappatura settoriale del mercato del lavoro regionale: si manifesta un picco della presenza straniera (nella stragrande maggioranza lavoratori extra-UE) nel settore delle costruzioni, dove superano il 10% dei formati, mentre la loro incidenza nei comparti manifatturieri oscilla attorno al 5%. Molto limitata è anche l'incidenza di stranieri tra i lavoratori dei servizi, ma con una forte caratterizzazione di allieve di provenienza UE.

4.3 - Formazione e posizione aziendale del lavoratore

In questo paragrafo estenderemo la nostra analisi parallela dei profili lavorativi presenti nelle aule della formazione e delle intensità con la quale viene somministrata, concentrandoci sulle caratteristiche lavorative dei beneficiari, quali la tipologia di contratto di lavoro, l'inquadramento professionale, l'area funzionale e l'anzianità aziendale.

Si tratta di elementi fondamentali per cogliere il posizionamento dei percorsi formativi attraverso il punto di vista dei principali fattori esplicativi della composizione degli organigrammi aziendali.

4.3.1 - Il rapporto di lavoro

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

Anche sullo *stock* dei formati si riflette in qualche misura l'effetto della sempre più acuta precarizzazione dei rapporti di lavoro che si manifesta soprattutto attraverso l'avviamento tendenzialmente crescente di lavoratori con contratto a termine, la tipologia di assunzione prevalente nel perdurare della recessione economica odierna.

Ne deriva che anche tra le partecipazioni ai corsi si riscontra, tra il 2011 e il 2012, un'ulteriore flessione della porzione di contratti stabili, ovvero a tempo indeterminato, che si attesta sui due punti percentuali: infatti, come si è visto nella Tav. 4.1 da un punto di vista di più lungo periodo, essi risultano in lenta e progressiva flessione pur continuando a sovrarappresentare la loro effettiva incidenza sulle forze di lavoro. Nel corso del 2012 sono sostanzialmente invariate (7,7%) le presenze in aula di lavoratori a tempo determinato dopo alcuni anni di lenta crescita ininterrotta dal 2009. In leggera crescita, soprattutto per la componente femminile, le partecipazioni di lavoratori part-time (2,2%); irrilevanti sono altre forme contrattuali tra cui l'apprendistato. Ancora sostanzialmente inesistente il coinvolgimento nei piani di personale in Cassa Integrazione Guadagni, nonostante lo specifico richiamo negli obiettivi generali dell'Avviso in analisi.

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

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2012		
	SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a tempo determinato	7,8	7,4	7,7
Contratto a tempo indeterminato	91,3	87,5	89,7
Contratto di lavoro a tempo parziale	0,4	4,7	2,2
Cassa integrazione guadagni	0,1	0,0	0,0
Contratto di inserimento	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro intermittente	0,2	0,1	0,2
Contratto di lavoro ripartito	0,0	0,0	0,0
Apprendisti	0,1	0,2	0,2
Cont. a progetto	0,1	0,0	0,0
Mobilità	0,0	0,0	0,0
Lavoratore disoccupato	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Ovviamente, i dati sul profilo delle aule dei formati indicano una maggiore esposizione alla precarietà contrattuale del segmento giovanile, in conformità con le odierne dinamiche del mercato del lavoro. Infatti, come prevedibile, nelle classi più giovani e specialmente tra i 15 e i 24 anni, ma anche tra i 25 e i 34, si assottiglia il *gap* tra i contratti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato.

Anche in questa edizione le figure direttive ed i quadri presenti tra le partecipazioni godono dei contratti più stabili mentre gli impiegati tecnici ed amministrativi e gli operai comuni presentano livelli di precarizzazione superiori, anche se i differenziali riscontrati sembrano meno marcati rispetto al passato, soprattutto in relazione al dato dei meno qualificati, che erano, in precedenza, sensibilmente più esposti a contratti a termine.

Per quanto concerne la disaggregazione settoriale dei dati, sono i servizi ad evidenziare la maggiore esposizione dei formati a contratti a termine, sebbene non si riscontrino particolari differenze tra i diversi raggruppamenti proposti.

Infine non si riscontrano particolari evidenze a sostegno dell'ipotesi riguardante una maggiore intensità formativa – misurata come sempre in durata oraria dei corsi o in numero degli stessi – per le figure stabilizzate a danno di quelle con contratti a tempo determinato.

4.3.2 - L'inquadramento professionale

Più volte si è descritto come nell'Avviso 4/2012 la tradizionale sovrarappresentazione delle figure impiegate, a scapito di quelle operaie, sia sensibilmente accentuata, segno verosimilmente di un profilo dell'offerta formativa particolarmente dedicato a queste figure. Al di là della sovrarappresentazione rispetto alla struttura degli organici, questa enfasi sulle funzioni tecniche ed amministrative trova un riscontro preciso nel raffronto con i dati dell'Avviso 5/2011 che dedicava alla formazione di questa tipologia di lavoratori circa il 50% delle partecipazioni, in luogo dell'attuale 60%. Sostanzialmente inalterato resta il peso dei quadri e delle figure direttive, mentre tra gli operai prevalgono di poco i non qualificati.

A riprova della tradizionale declinazione di genere dei dati per qualifica è il fatto che gli impiegati sono la prima voce per incidenza sui formati in entrambi i sessi, con una differenza macroscopica: mentre tra le donne l'incidenza raggiunge ben il 75% delle partecipazioni, tra gli uomini il dato si attesta attorno al 50%. Come in passato, in relazione alle note segmentazioni di genere del mercato del lavoro, la presenza maschile nelle aule è superiore tra quadri e impiegati direttivi e anche tra gli operai qualificati.

Ovviamente le partecipazioni degli inquadramenti più alti sono tutte esclusivamente di lavoratori di cittadinanza italiana, mentre nelle figure operaie, soprattutto tra gli operai generici, oltre il 16% è di origine straniera, e di questi due su tre sono extracomunitari. Infine, non irrilevante è la quota di stranieri inquadrati come operai qualificati che hanno beneficiato dei corsi (circa il 9%), a testimonianza di un ulteriore recente sforzo operato nell'inclusione di figure strategiche per lo sviluppo e la riproduzione delle competenze aziendali.

Tra le partecipazioni gli impiegati e soprattutto gli operai generici sono leggermente più giovani; mentre le figure apicali, ed in una certa misura anche gli operai qualificati, risultano mediamente più anziani.

La forte prevalenza tra le partecipazioni ai corsi di figure impiegatizie riguarda, nel 2012, innanzitutto il settore dei servizi, con quasi il 70% delle presenze in aula ed in secondo luogo, e si tratta di un dato non scontato, il settore ceramico, con un valore prossimo al 60%. È interessante notare come nei comparti meccanici e nell'aggregato composito delle altre industrie manifatturiere l'incidenza di tali figure superi comunque il 50%. Infine, il profilo delle aule delle costruzioni si caratterizza per un peso degli operai qualificati preponderante (ben il 51%), ma è importante anche in questo contesto la presenza di impiegati (quasi un allievo su tre). A differenza dell'anno precedente, in questa edizione la formazione del settore tessile ha riguardato, nel 63% delle partecipazioni, gli operai non qualificati, in luogo di un'attenzione predominante per gli impiegati mostrata negli Avvisi più recenti.

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

4.3.3 - L'area funzionale

La struttura delle partecipazioni ai corsi per area aziendale di riferimento dell'allievo è un ulteriore elemento che misura il grado di pervasività della formazione rispetto alla complessa articolazione delle strutture funzionali dell'impresa.

Con riferimento ai dati dell'Avviso precedente si notano in questa annualità differenze significative nella distribuzione per area funzionale delle partecipazioni che spiegano l'intensificazione dell'offerta formativa verso le figure tecniche ed amministrative.

L'area produzione mantiene ancora il primo posto sulle presenze in aula, toccando il 32% delle partecipazioni e segnando circa sette punti percentuali in meno rispetto all'anno precedente, verosimilmente per effetto del calo di attenzione per la formazione di figure operaie che da sempre costituiscono la struttura occupazionale portante di quest'area. Al contempo si assiste ad un rafforzamento delle funzioni amministrative (che incidono per oltre il 20% delle partecipazioni) e di quelle legate al *marketing* ed alle vendite che superano la quota del 15%: attività che naturalmente sono coerenti con l'incremento degli impiegati registrato in questo Avviso.

Interessante è anche l'incremento di un'area strategica per lo sviluppo innovativo delle imprese quale la ricerca e sviluppo, che si attesta attorno al 9% delle partecipazioni.

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

AREA AZIENDALE	2012		
	SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Produzione	71,8	28,2	100,0
Amministrazione	22,7	77,3	100,0
Logistica/magazzino	73,5	26,5	100,0
Commerciale/marketing	46,0	54,0	100,0
Ricerca e sviluppo	69,6	30,4	100,0
Vendita	62,2	37,8	100,0
Supporto tecnico/manutenzione	86,3	13,7	100,0
Totale	59,3	40,7	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Abbastanza scontata è la connotazione di genere delle varie aree funzionali rappresentate in aula; preponderante è anche la componente femminile dell'area amministrativa, come anche quella commerciale/marketing; a spiccata caratterizzazione maschile sono l'area produttiva, il magazzino e il supporto tecnico/manutenzione, ma anche la ricerca e sviluppo. Queste ultime aggregazioni sono anche quelle che vedono al loro interno la maggiore incidenza di operai, mentre negli altri casi prevalgono ovviamente gli impiegati tecnico-amministrativi.

Per quanto attiene alla presenza operaia, le aule mostrano una concentrazione dei non qualificati nella produzione (oltre l'80%), mentre gli specializzati sono più presenti nei primi nella logistica e nella manutenzione. Le figure apicali (quadri e direttivi) sono più orientate alle funzioni amministrative e commerciali (Tav. 4.128 su cd-rom)

Risulta piuttosto variegato il profilo settoriale delle aule classificate per area aziendale di appartenenza del lavoratore: in primo luogo, come è ovvio, nei servizi prevalgono le provenienze dalle funzioni commerciali ed amministrative, nelle costruzioni e nel settore tessile le partecipazioni sono da attribuire in due casi su tre alla gestione della produzione, nella meccanica e nelle altre industrie oltre alla predominanza della produzione spicca l'incidenza delle funzioni logistiche ed infine nel caso della ceramica più di un quarto delle partecipazioni è riservato alla ricerca e sviluppo.

Infine, non si notano evidenze significative a sostegno di una maggiore intensità formativa per specifiche aree funzionali che non derivino direttamente dal concorso di altri fattori. Ad esempio, l'area produttiva mostra una presenza di partecipazioni multi-corso sensibilmente inferiore a quella dell'area commerciale, ma ciò è il riflesso della diversa composizione per qualifica di queste aggregazioni funzionali: più impiegati in quest'ultima e forte incidenza di operai nella prima. Di conseguenza il diverso grado di intensità formativa caratteristico di ciascuna qualifica si riflette automaticamente a seconda dell'incidenza di tale qualifica sull'area, determinandone i differenziali di intensità formativa.

4.3.4 - L'anzianità aziendale

In questo capitolo si è già citato, come fattore determinante da indagare, il livello di radicamento che il lavoratore ha nell'impresa, aspetto misurabile con ragionevole approssimazione attraverso il parametro dell'anzianità aziendale, che riflette in modo abbastanza fedele il processo di stabilizzazione contrattuale, la dinamica di carriera e, in definitiva, il grado di radicamento del lavoratore nell'impresa.

Studiare sotto questo profilo visuale la struttura delle composizioni d'aula dei formati significa verificare, tra l'altro, in che misura l'investimento formativo si faccia carico dell'inclusione in azienda dei neo-assunti e, al tempo stesso, della necessità di riqualificazione e riconversione professionale del personale già stabilizzato in relazione alle strategie competitive di uscita dalla crisi.

Ancora una volta, una risposta in termini rigorosi a questi interrogativi richiederebbe di effettuare una comparazione con dati statistici per verificare eventuali disallineamenti delle partecipazioni declinate per anzianità aziendale dal corrispondente profilo del lavoro dipendente. L'indisponibilità di fonti statistiche in merito impone però una risposta basata sui soli dati a nostra disposizione, che ci indicano come ormai da

alcuni anni la quota di partecipazioni ai corsi riferita a lavoratori con anzianità aziendale inferiore ai dieci anni sia stabilmente maggioritaria, oscillando attorno al 60% dei casi, mentre la restante quota è riferita ai lavoratori a più lungo radicamento aziendale. Per approfondire, sempre mediante uno sguardo longitudinale ai dati dei precedenti monitoraggi, si deve segnalare che l'incidenza delle partecipazioni riferite a lavoratori con almeno dieci anni di anzianità ha avuto un trend crescente a partire dal dato 2007 precedente la crisi, conoscendo un aumento complessivo nel tempo di quasi dieci punti percentuali.

Questo andamento si interrompe seccamente nell'ultimo dato disponibile, segnalando un incremento di questa componente di circa cinque punti percentuali rispetto al valore 2011. Pertanto a questo livello sembra interrompersi la tendenza a formare sempre più frequentemente le figure più radicate in azienda. Questo tuttavia non significa meccanicamente un "travasò" delle aule verso platee di neo-assunti.

Per approfondire il quadro occorre effettuare una lettura più disaggregata delle classi di anzianità per soffermarci soprattutto in corrispondenza di questi ultimi. Nel 2012 l'incidenza sulle partecipazioni di lavoratori con presenza in azienda inferiore ai due anni è prossima al 22%, circa due punti oltre il dato 2011, ma ben sette punti percentuali in meno rispetto alla fase di inizio crisi.

Nelle classi immediatamente successive, quella degli allievi con anzianità comprese tra i tre e i cinque anni e quella relativa a coloro che sono compresi tra i cinque ed i dieci anni, il progresso rispetto all'anno precedente è di tre punti percentuali, con un rafforzamento quindi più consistente di coloro che hanno già compiuto un percorso di inserimento, almeno parziale, piuttosto che dei neoassunti

Tirando le fila delle evidenze, se da una parte, soprattutto recentemente, le imprese beneficiarie sembrano effettuare uno sforzo ulteriore verso l'inserimento dei neo-assunti in un contesto formativo professionalizzante (sforzo che appare ancor più significativo in un quadro di flessione degli avviamenti per effetto della crisi), emerge comunque come la formazione degli allievi già stabilizzati si sposti nel tempo sempre più verso "lo zoccolo duro" dell'occupazione, quello contrattualmente a tempo indeterminato e con percorsi di carriera già in parte impostati. Un'ulteriore riprova di questo quadro sta nel fatto che nel 2012 le classi di lavoratori compresi tra i tre e i cinque anni di anzianità sono anche quelle che godono i vantaggi di una formazione relativamente più lunga e mediamente più caratterizzata da percorsi multi-corso.

Come nel recente passato le figure con la maggiore anzianità sono gli operai qualificati e generici, mentre la formazione degli impiegati riguarda mediamente figure meno radicate in azienda. D'altra parte questo quadro è del tutto coerente con l'andamento dell'età anagrafica dei lavoratori, che come detto è inferiore per gli impiegati.

4.4 - Il quadro strutturale

In questo paragrafo si focalizza l'attenzione dell'analisi sul ruolo giocato dalle caratteristiche strutturali delle imprese beneficiarie e nella capacità di attivare percorsi per lo sviluppo delle risorse umane delle stesse. Tale materia viene interpretata alla luce degli indicatori già introdotti per misurare il volume e l'intensità delle attività di *training*: nell'ordine, il numero di partecipazioni ai corsi, il numero medio di ore di *training* svolte per allievo in un determinato programma formativo e il numero di corsi medi per singolo lavoratore (nell'ambito del medesimo Avviso).

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

Nella tavola successiva si fornisce la distribuzione delle partecipazioni per settore di attività economica delle aziende che hanno attivato i corsi. Dalla tavola è anche possibile apprezzare come si distribuisce settorialmente il fenomeno del ricorso alla cooperazione tra imprese ai fini dello svolgimento di azioni multi aziendali.

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

SETTORE DI ATTIVITÀ	2012		Totale
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriazinedali	
Agricoltura	0,2	1,5	0,5
Industria tessile	0,7	0,1	0,6
Industria ceramica	2,0	6,7	3,1
Industria meccanica	34,0	25,1	31,9
Altre industrie	16,6	21,5	17,8
Costruzioni	4,6	4,2	4,5
Servizi	41,8	40,8	41,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Il mix settoriale delle partecipazioni dell'Avviso 4/2012 appare abbastanza diverso da quello dell'anno precedente. Innanzitutto si registra la forte impennata dell'aggregato dei servizi che si portano dal 30% delle partecipazioni a oltre il 41%, confermando il forte protagonismo nella formazione già registrato sul versante dell'incremento delle beneficiarie, che sarà approfondito nel prossimo capitolo.

Molto netto è anche l'incremento della meccanica che registra un aumento di circa nove punti percentuali portandosi sui livelli dell'edizione 2010, dopo il sensibile calo del 2011.

Al contrario, altrettanto brusco è l'arretramento del livello del macrosettore "altre industrie manifatturiere" (chimica, gomma-plastica, legno, carta, ecc.) che si contrae fino al 17,8% delle partecipazioni. Drastico è anche il ridimensionamento della ceramica che si porta attorno al 3% delle partecipazioni perdendo circa sette punti percentuali. Sostanzialmente stabile è la consistenza dell'edilizia, di poco sopra il 4%.

Se si intendesse svolgere un confronto con i dati espressi in termini di peso sulla popolazione delle imprese, naturalmente i diversi posizionamenti settoriali rispetto al criterio con cui si stilano le graduatorie (peso delle partecipazioni *versus* peso delle imprese beneficiarie) dipendono dalla consistenza dimensionale - in termini di occupazione - dei diversi aggregati: ad esempio, la quota in termini di partecipazioni del macrosettore servizi risulta inferiore a quella calcolata per impresa, proprio per effetto della sua ridotta dimensione media aziendale.

Per quanto concerne le azioni svolte su base interaziendale, oltre ad una crescita del fenomeno generalizzata a tutti i settori, si distingue in modo spiccato, anche nel 2012, il comparto ceramico, dove la modalità interessa più della metà delle partecipazioni. Alcuni punti percentuali sopra la media risulta anche la posizione delle altre industrie manifatturiere, che si avvicinano ad una quota di partecipazioni ad azioni interaziendali prossime al 30%. Sono allineati al valore medio del 23% tutti i settori principali.

Anche sotto il profilo degli indici d'intensità formativa il quadro è altrettanto mutato. La ceramica, all'opposto del 2011, si attesta su corsi medi di 18 ore superando tutte le altre ripartizioni settoriali allineate attorno alla media che, come anticipato, è di circa 16 ore.

Anche nel 2012 il settore della ceramica e quello delle costruzioni sono inoltre caratterizzati da maggiori opportunità di accesso alla formazione in termini di numero di moduli formativi svolti da ciascun lavoratore nell'ambito di un medesimo Avviso. Si tratta in entrambi i casi di quote prossime al 37% dei lavoratori coinvolti in almeno due corsi (Tav. 6.237 cd-rom).

Difficilmente a questo proposito si profilano tendenze precise nel tempo segnalando come gli Enti promotori sviluppino un'azione di volta in volta diversificata sul piano dell'intensità formativa e, per certi versi, della stessa diffusione del *training* nei vari comparti. Come vedremo tra breve, una certa fluidità nel tempo degli andamenti settoriali la si osserva anche sul piano delle materie trattate nei corsi.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2012		Totale
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	
Da 1 a 15 dipendenti	28,2	42,9	31,6
Da 16 a 49 dipendenti	41,1	30,2	38,6
Da 50 a 99 dipendenti	15,2	13,1	14,7
Da 100 a 249 dipendenti	14,0	12,9	13,7
Da 250 a 499 dipendenti	1,2	0,8	1,1
500 e più dipendenti	0,3	0,0	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Con riferimento alla tavola precedente si coglie immediatamente come anche sotto il profilo della composizione delle aule lo spostamento ingente di risorse verso la realtà delle PMI regionali abbia dato manifestazioni importanti anche alla luce delle specifiche raccomandazioni contenute nell'Avviso in analisi. In appena due anni il peso delle partecipazioni riferite a corsisti di imprese con meno di 50 dipendenti è passato da circa il 48% del 2010 al 70% del 2012, oltre 30 punti percentuali in più rispetto al dato del 2009 e circa 45 punti percentuali al di sopra del riferimento al 2008.

Ci sembra oltremodo interessante fare notare come lo sforzo di coinvolgimento delle micro imprese sia avvenuto nel 2012 anche grazie ad un forte rafforzamento di percorsi formativi realizzati in modalità interaziendale, in accordo alle linee di priorità del Fondo: il peso delle partecipazioni della classe di dimensione aziendale da 1 a 15 dipendenti, realizzate attraverso questa opportunità, è infatti di 15 punti percentuali superiore a quello delle partecipazioni realizzate in una singola azienda. Si potrebbe pertanto ipotizzare che il forte ricorso a forme di cooperazione interaziendale in ambito formativo abbia contribuito ad incrementare l'offerta di percorsi specifici destinati alle imprese minori, supportando ulteriormente l'azione del Fondo in quest'area cruciale.

Per quanto attiene alla misurazione dell'intensità formativa, per la seconda edizione di seguito si conferma l'insussistenza di una relazione inversa tra durata dei corsi e dimensione aziendale, evidenza che aveva caratterizzato tutti i precedenti rapporti di monitoraggio.

Come già osservato nella passata edizione, questa circostanza potrebbe significare che a fronte della maggiore opportunità di promuovere la formazione delle imprese minori viene meno la necessità di compensare con una maggiore lunghezza dei moduli le difficoltà frapposte all'attivazione di percorsi formativi.

Si conferma invece con molta evidenza il vantaggio delle imprese meno strutturate (fino a 50 dipendenti) rispetto a quelle più grandi dal punto di vista della varietà/molteplicità dell'offerta formativa (Tav. 6.213 su cd-rom). La possibilità di partecipare ad una pluralità di corsi, a nostro avviso, implica anche una possibile maggiore articolazione dei contenuti formativi.

4.5 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa

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

variano a seconda del contesto socio-professionale in cui sono inserite (in relazione cioè alle tipologie dei lavoratori e delle aziende di appartenenza).

Sottolineando ancora una volta i vincoli posti all'analisi dal quadro degli indicatori disponibili, si rilancia l'idea che solo un approfondimento di tipo qualitativo sarebbe in grado di evidenziare meglio come i processi formativi si inseriscono nell'ambito più ampio delle strategie aziendali, sia in termini di innovazione (di prodotto e di processo) sia di assetto organizzativo.

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

Sul piano del profilo tematico dei corsi l'Avviso in oggetto sembra segnalare alcuni elementi di novità che in parte differiscono dal quadro consolidato dei precedenti monitoraggi e sembrano coerenti con lo spostamento del focus su un segmento di lavoratori sempre più caratterizzato, come si è visto, da professionalità tecniche ed amministrativo-gestionali di tipo impiegatizio, con alti livelli di scolarità e percorsi di carriera già in parte strutturati.

Per riepilogare la situazione pregressa occorre segnalare innanzitutto come lo sguardo in serie storica ai dati relativi alla distribuzione delle partecipazioni per tematica dei moduli formativi consente di cogliere una netta tendenza alla polarizzazione dei contenuti formativi delle attività del Conto di Sistema in Emilia-Romagna. Si è trattato del progressivo rafforzamento dell'asse formativo su tre materie principali: sicurezza sul lavoro, informatica e lingue, che nel loro insieme hanno costituito dal 2009 oltre il 60% delle partecipazioni (contro il 50% del 2006).

Ma la crescita prevalente - anche a scapito dei corsi di informatica e lingue - ha riguardato negli anni più recenti e soprattutto nel 2011 la sicurezza sul luogo di lavoro che ha interessato, in quell'anno, ormai quasi il 39% di tutte le partecipazioni. Si pensi che la materia ha conosciuto dal 2008 un incremento di circa quindici punti percentuali, fenomeno che potrebbe essere interpretato anche come un riflesso del progressivo spostamento dell'attività formativa verso la platea delle imprese minori.

Tav. 4.8 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)

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

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Il quadro attuale, se da un lato conferma il primato della formazione su salute e sicurezza, ne vede fortemente ridimensionato il peso, che flette di circa dieci punti percentuali portandosi al 28,7% delle partecipazioni. In generale, comunque, la centralità della materia appare in linea con le evidenze recenti dei rapporti ISFOL riguardanti il profilo dei contenuti formativi relativi alle attività promosse sul livello nazionale dai Fondi interprofessionali. D'altra parte il Fondo riserva alla tematica altri canali di finanziamento e pertanto la flessione appena registrata non può in alcun modo essere interpretata come

un calo di interesse della domanda verso questa tematica che tra l'altro è disciplinata anche dalla formazione obbligatoria di legge.

Al contempo riprendono quota i corsi di lingua ed informatica che si sono portati rispettivamente al 15,3% ed all'11,2%, recuperando rispettivamente circa tre e due punti percentuali rispetto al dato precedente.

Sembra poi interrompersi del tutto la tendenza che vedeva fino al 2010 ridimensionarsi nel tempo la consistenza di tematiche trasversali legate al miglioramento delle abilità personali (che segnavano una quota del 10,8% nel 2011, ma che nell'anno in analisi sono risalite oltre il 15%, riprendendo il peso del 2006). Si tratta delle cosiddette meta-competenze volte alla gestione dei gruppi di lavoro, alla gestione delle risorse umane e allo sviluppo di abilità di coordinamento e/o rafforzamento delle capacità di *leadership*.

Molto interessanti sono il recupero in termini di incidenza relativa dei corsi di *marketing*, che si portano al 6,2%, ma soprattutto di quelli effettuati sul tema della qualità che raggiungono ben l'8,5%

Ci sembra che queste ultime evidenze richiamino sviluppi particolarmente significativi in una fase di crisi perdurante che non facilita la promozione di attività rivolte al miglioramento degli scenari innovativi ed alla ricerca di nuovi mercati. Peraltro il loro potenziamento non era affatto scontato alla luce dello spostamento sempre più accentuato delle beneficiarie verso il segmento delle imprese minori che, notoriamente, scontano ritardi culturali e manageriali in questa direzione.

Complessivamente in leggera flessione appaiono le altre tematiche a cominciare dai moduli relativi alla gestione aziendale ed amministrativa ed alle tecniche di produzione (4,6%). Poco rilevanti o del tutto marginali sono i corsi in materia di impatto ambientale, contabilità e finanza, lavoro di ufficio e segreteria.

Il profilo delle modalità di prestazione della formazione risulta particolarmente allineato al passato. Per tutti gli Avvisi finora analizzati resta predominante la connotazione tradizionale delle modalità di svolgimento che prevede corsi che nella maggioranza dei casi vengono svolti in aule interne alla sede lavorativa utilizzando lo strumento convenzionale della lezione frontale, tipologia che peraltro spesso non è dissimile anche qualora il corso si tenga in una sede esterna all'impresa beneficiaria.

Al 2012 il dato prevalente dei corsi tenuti in aula interna all'impresa proponente si aggira su una quota del 68%, un valore allineato a quello dell'osservazione degli ultimi due anni; è in ripresa, dopo il sensibile calo del 2011, il ricorso a moduli svolti in sede esterna (14,4%). Probabilmente il dato è da mettere in relazione con la crescita delle azioni interaziendali.

In modesto recupero appare la modalità dell'affiancamento che, dopo essere scomparsa nel 2011, si attesta nell'anno successivo al 5%. È stabile invece una modalità formativa non tradizionale come il *coaching*. Infine, il segno più evidente di un certo ritorno alle modalità più tradizionali di svolgimento dei corsi sta nel secco ridimensionamento, di circa dieci punti percentuali, del ricorso ai metodi dell'*action learning*, che si attesta appena al 7% delle partecipazioni, mentre in precedenza aveva conosciuto, recentemente, livelli superiori di utilizzo.

Complessivamente si nota come negli anni più recenti, quelli più segnati dalla crisi, non ci sia stata una spinta chiara, sistematica e crescente verso le nuove forme della didattica formativa, che sovente è rimasta ancorata alla tradizionale lezione frontale.

Le uniche tematiche che, pur in forma moderata, sviluppano più della media le nuove modalità del *coaching* e dell'*action learning*, sono l'informatica e le lingue, ma comunque, in tutti i raggruppamenti tematici la modalità di gran lunga prioritaria è la lezione in aula interna.

In ulteriore conferma risulta il trend che documenta lo schiacciamento dei corsi su contenuti che hanno un profilo formativo di livello base che - con una certa regolarità nel tempo - vede passare la percentuale di corsi di questo tipo dal 78% del 2006 al 94% del 2012, il che implica una sostanziale scomparsa dei corsi di livello specialistico (che nello stesso periodo passano dal 12,2% al 2%) ed un dimezzamento di quelli di livello avanzato, che si attestano al 4%.

Questo modello vale sostanzialmente per tutte le tematiche formative proposte dal Fondo, con particolare evidenza per quelle principali secondo la graduatoria delle partecipazioni. Rispetto ai pochi moduli di livello

avanzato presentano percentuali sopra la media i corsi di *marketing* ed informatica. Infine, i pochissimi corsi di tipo specialistico sono concentrati in corrispondenza della formazione in materia di impatto ambientale (Tav. 4.270 su cd-rom).

Immutata ormai da tempo, visto il perdurare della crisi che allenta la pressione sui picchi lavorativi, si conferma la predominanza quasi totale dei corsi tenuti durante l'orario di lavoro che nel 2012 rappresentano il 95% delle presenze in aula. Assai raramente si assiste a corsi effettuati nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa¹⁰ (Cassa Integrazione) nonostante uno specifico richiamo a tal proposito dell'Avviso 4/2012.

Si tratta di un segnale che testimonia come la standardizzazione dei livelli di complessità e delle modalità di erogazione dei corsi siano una tendenza di fondo che accompagna l'attuale contesto dell'offerta formativa caratterizzata dal prolungamento della fase recessiva. L'unico elemento di parziale novità in questo contesto è rappresentato dal riassetto dei pesi delle tematiche relative ai contenuti formativi in direzione di un orizzonte più orientato alla formazione in ambiti tecnici e gestionali, di cui si è detto.

Abbastanza variegato, come di consueto, appare il profilo dell'intensità formativa declinato in funzione delle tematiche erogate nei moduli. Nel quadro di una generalizzata crescita lieve della durata (prevista ed effettiva) dei corsi, misurata in termini di ore di presenza, si evidenziano ancora una volta andamenti molto diversificati inquadrabili in linea generale in tendenze di più lungo periodo. Alla stregua della precedente edizione del rapporto spiccano tra le tematiche i corsi di lingue (22,4 ore), tecniche di produzione (21,2), *marketing* e vendite (19,9) e gestione aziendale ed amministrazione (19,4). A livelli superiori al dato generale anche il valore medio di materie quali contabilità e finanza e informatica (attorno alle 18 ore di corso).

Come già mostrato in passato tra le tematiche più caratterizzate da moduli di breve durata troviamo innanzitutto la sicurezza sul luogo di lavoro (11,8 ore) e attorno alle 13 ore medie l'impatto ambientale ed il lavoro d'ufficio. Infine i corsi concernenti la qualità e le abilità personali si attestano attorno alla media generale di 16 ore.

In questa edizione, diversamente dal passato, le modalità formative diverse dalla sperimentata lezione frontale sembrano caratterizzate da una maggiore durata dei moduli, in particolar modo nel caso del *coaching* e dell'affiancamento.

Rimane ora da scandagliare come le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori e le dimensioni strutturali delle imprese intrecciano i contenuti formativi proposti nei corsi e le relative modalità di somministrazione.

Come di consueto si coglie una precisa connotazione di genere che informa la distribuzione dei moduli formativi per tematica. La relazione esistente tra tipologia del corso e professionalità degli utenti contribuisce a delineare, attraverso i noti meccanismi della segmentazione di genere operanti nel mercato del lavoro, la ripartizione per sesso delle tematiche affrontate dai corsisti. In modo più evidente la presenza di lavoratrici formate continua a legarsi a tematiche ben definite quali "abilità personali" (50% delle partecipazioni ai corsi), gestione aziendale ed amministrazione (con il 55%), lavoro in ufficio ed informatica, che a loro volta superano il 50%.

Come era verosimile attendersi si tratta di attività legate a profili impiegatizi di carattere amministrativo e commerciale che, come si è mostrato in precedenza, sono tipicamente ricoperti da personale femminile, sia che ci si trovi in un contesto manifatturiero, sia terziario.

Di converso le partecipazioni maschili si concentrano largamente su materie più legate a profili di tipo operaio inerenti a fasi tipiche delle produzioni manifatturiere, quali tecniche di produzione, qualità, sicurezza ed impatto ambientale.

¹⁰ Si ricorda che a tal proposito sono attivati dal Fondo Avvisi formativi specifici.

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

In altre parole, è evidente come l'attività formativa proposta dal Fondo sia maggiormente dedicata alle qualifiche direttive (siano esse quadri o impiegati) nonché alle funzioni impiegatizie di carattere tecnico ed amministrativo con un ampio spettro tematico dell'offerta, mentre l'articolazione delle tematiche diminuisce e si focalizza su poche materie in corrispondenza delle mansioni operaie, in particolar modo per quelle non specializzate. Queste ultime vedono una concentrazione di partecipazioni in relazione a poche tematiche, in particolare la sicurezza sul lavoro (64%), e la qualità (14%). Per quanto concerne le altre tematiche l'unica che si approssima al 5% delle partecipazioni è costituita dalle abilità personali. Non dissimile e altrettanto concentrato su queste materie è il profilo dell'offerta formativa degli operai qualificati.

Per converso gli impiegati amministrativi oltre alle abilità personali, fruiscono di un'ampia gamma di esperienze formative che spaziano dagli ambiti tecnico-gestionali, a quelli commerciali, alla qualità al *marketing*, alle lingue ed all'informatica (tavola successiva).

Tav. 4.9 - Partecipazioni ad azioni formative per Inquadramento, anno e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)

TEMATICA FORMATIVA	2012					Totale
	INQUADRAMENTO					
	Quadro	Impiegato direttivo	Impiegato amministrativo e tecnico	Operaio qualificato	Operaio generico	
Abilità personali	18,7	25,4	18,0	7,6	5,0	15,3
Contabilità, finanza	2,0	1,3	1,0	0,6	0,0	0,9
Gestione aziendale, amministrazione	10,0	8,7	9,2	5,9	2,7	7,8
Impatto ambientale	0,7	0,4	1,1	1,1	0,6	1,0
Informatica	16,3	15,2	19,9	6,0	4,5	15,3
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,3	2,4	0,4	0,0	0,0	0,4
Lingue	14,7	11,3	14,4	4,7	3,2	11,2
Marketing vendite	9,7	5,2	7,8	1,3	3,7	6,2
Qualità	9,0	10,2	7,3	7,1	13,7	8,5
Sicurezza sul luogo di lavoro	14,3	13,0	16,2	60,2	64,3	28,7
Tecniche di produzione	4,3	6,9	4,6	5,6	2,3	4,6
Altro	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

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Passando in rassegna i fattori di natura strutturale, la componente settoriale appare assai rilevante ai fini della configurazione della domanda di specifici contenuti su cui focalizzare l'azione formativa. In un confronto diacronico emerge, tra l'altro, una diversa configurazione nel tempo del profilo della domanda formativa espressa dai vari aggregati settoriali in analisi, a testimonianza di una flessibilità di approccio alle risposte dei fabbisogni aziendali di formazione letti in un'ottica settoriale. Ne costituisce un esempio il settore ceramico che, a differenza dell'anno 2011 quando la richiesta formativa si condensava principalmente sul tema sicurezza, nel 2012 focalizza una richiesta in relazione soprattutto ai moduli formativi di informatica e lingue, che insieme totalizzano quasi il 75% delle presenze in aula, mentre il tema della sicurezza assorbe appena il 13% delle presenze.

Se si sposta l'analisi sui settori che al contrario mettono al centro della domanda la materia della salute e sicurezza dei lavoratori, in primo luogo il settore tessile, pur nell'esiguità del suo peso, appare sostanzialmente appiattito solo su questa dimensione; a molta distanza da questo caso limite, con un'incidenza della materia nettamente superiore alla media complessiva, troviamo il settore delle costruzioni e l'aggregato delle altre industrie, in cui la quota di tali corsi supera il 40% delle presenze in

aula. In entrambi i casi, comunque, si manifesta una certa diversificazione della gamma di corsi effettuati: nel primo caso viene posta una certa enfasi sui moduli di lingua ed informatica, nel secondo caso su quelli rivolti alle abilità personali.

La meccanica e, soprattutto, i servizi, presentano una gamma di tematiche decisamente più articolata, con un'accentuazione sulle abilità personali, sulla lingua e sull'informatica. Nel caso dei servizi si riscontrano naturalmente meno corsi di sicurezza (22%) rispetto agli altri settori, mentre si privilegiano, oltre ai precedenti, anche corsi rivolti alla qualità ed al *marketing*.

Infine, la variabile dimensione aziendale, in conformità con le evidenze passate, non sembra identificare tendenze chiare relativamente ai contenuti tematici, al livello di complessità della materia trattata ed alle stesse modalità di realizzazione dei corsi. Pertanto, l'ampiezza occupazionale dei contesti aziendali che beneficiano del *training* non pare, da sola, essere una determinante capace di spiegare differenti contenuti e modalità di erogazione dei corsi. Se talora si palesano alcune differenze dei contenuti in relazione, ad esempio, alle dimensioni minori d'impresa, queste sembrano più essere attribuibili al fatto che in questo segmento dimensionale si concentrano le imprese dei servizi che implementano maggiormente alcuni contenuti a scapito di altri.

Capitolo 5 - Aziende

Introduzione

Il presente capitolo ha l'obiettivo di analizzare le principali caratteristiche delle imprese che hanno realizzato interventi formativi nei Piani attivati nell'ambito dell'Avviso 4/2012. Analogamente ai precedenti capitoli, anche in questa sezione si confronterà quanto realizzato nell'anno preso in esame con quanto emerso in riferimento al bando precedente (Avviso 5/2011). L'obiettivo, in questa fase, consiste nell'individuare le tipologie di aziende che hanno attivato iniziative formative, distinguendole per dimensione, settore di attività economica e collocazione territoriale.

Si specifica che, come nei capitoli precedenti, anche in questa parte si prenderanno in esame i dati relativi alle attività effettivamente svolte.

CAPITOLO IN BREVE

L'analisi delle caratteristiche strutturali delle imprese che hanno partecipato ad attività formative nell'ambito dell'Avviso 4/2012 conferma la riduzione della dimensione media delle stesse, anche per effetto delle indicazioni contenute nel bando relativamente al coinvolgimento di PMI ed aziende alla prima partecipazione ad attività formative a valere sugli Avvisi Fondimpresa. In questi termini si registra un aumento di imprese aderenti ai Piani rispetto all'Avviso 5/2011 di oltre il 23%.

La preponderanza della provincia modenese che ha caratterizzato le rilevazioni operate sui precedenti Avvisi lascia spazio, in questo caso, ad una marcata prevalenza della provincia di Bologna. A livello provinciale è interessante riportare come una delle province abitualmente più rappresentate, quella riminese, lasci spazio nell'Avviso in questione ad un maggior numero di imprese provenienti nelle altre province romagnole, con particolare riferimento all'area Forlì-Cesena.

La prevalenza del settore industriale rispetto ai servizi si conferma stabile, in un rapporto di 6 a 4. Scomponendo il valore relativo all'ambito industriale si nota tuttavia un'ancora più spiccata prevalenza dell'industria meccanica, a fronte di un affievolimento della presenza di industrie tessili, ceramiche e di altre industrie. In leggero ma confortante aumento è invece il settore delle costruzioni, che come noto ha attraversato un periodo di forte crisi che ne aveva minato anche l'attitudine formativa.

La quota di imprese dotate di rappresentanza sindacale risulta fisiologicamente in calo, a fronte della miniaturizzazione delle imprese partecipanti. La prevalenza di piccole e medie imprese giustifica altresì la prevalenza di Società a responsabilità limitata, con valori in crescita rispetto al 2011, arrivando a superare il 63% delle imprese coinvolte.

Per quanto attiene all'accesso aziendale alla formazione, il rapporto fra aziende che hanno partecipato ad un solo intervento formativo ed imprese che hanno attivato svariati corsi rimane pressoché stabile rispetto alla precedente rilevazione, con il 57,5% delle beneficiarie che è risultato attivo su più interventi.

Che la partecipazione a svariate azioni formative non sia prerogativa esclusiva delle imprese più strutturate è questione ormai nota. Le attività svolte nell'ambito del 4/2012 confermano questa tendenza sotto svariati punti di vista: infatti, se da un lato le aziende fino a 15 dipendenti costituiscono la classe più rappresentata fra le imprese che attivano più di un'azione formativa, dall'altro si osserva anche una più diffusa tendenza da parte delle aziende maggiormente strutturate (in particolare fra i 100 e i 249 dipendenti) ad avviare soltanto un corso.

Dal punto di vista settoriale, un altro aspetto di discontinuità rispetto al passato è rappresentato da una maggior propensione rispetto al passato da parte delle imprese dei servizi ad attivare più di un'azione formativa. Di contro si contrae la quota di industrie che attivano più di un intervento formativo, con la conseguenza che i settori industriale e dei servizi risultano sostanzialmente allineati per quanto concerne l'accesso aziendale alla formazione.

5.1 - Il profilo delle aziende

In questa sezione verrà proposta l'analisi del profilo strutturale delle aziende che hanno svolto interventi formativi nell'ambito dell'Avviso 4/2012, confrontando quanto emerso dai dati a disposizione con ciò che era stato rilevato in riferimento all'Avviso 5/2011.

Rispetto al 2011 si osserva anzitutto un aumento in valore assoluto del numero di imprese coinvolte, che cresce di oltre un centinaio di unità. La dimensione media delle aziende partecipanti, già in calo nell'analisi operata sull'anno precedente, risulta ulteriormente ridotta, anche in questo caso per effetto delle priorità

indicate dall'Avviso 4/2012 in riferimento al coinvolgimento di PMI¹¹ e di imprese alla prima partecipazione agli Avvisi Fondimpresa¹².

Se le imprese sotto i 50 dipendenti coprono complessivamente poco meno dell'80% delle imprese formatrici, l'apporto più significativo è derivato soprattutto da quelle che hanno in un organico da 1 a 15 dipendenti, che rappresentano il 44,5% delle beneficiarie, in crescita di 5,5 punti percentuali rispetto al 2011. Appare sostanzialmente stabile, invece, il contributo delle imprese dai 16 ai 49 dipendenti, che si assesta intorno al 35% del totale delle partecipanti; analogamente, per le imprese più strutturate – in tutte le categorie oltre i 100 dipendenti – la quota di beneficiarie sul totale complessivo delle aderenti ai Piani rimane stabile. Meno rappresentata, sia in termini percentuali, sia in valore assoluto, è invece la fascia dimensionale dai 50 ai 99 dipendenti.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2012	
	N	%
Da 1 a 15 dipendenti	242	44,5
Da 16 a 49 dipendenti	192	35,3
Da 50 a 99 dipendenti	58	10,7
Da 100 a 249 dipendenti	45	8,3
Da 250 a 499 dipendenti	6	1,1
500 e più dipendenti	1	,2
Totale	544	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per quanto attiene alla natura giuridica delle aziende coinvolte si conferma la spiccata, per quanto ovvia, prevalenza di S.R.L. - Società a responsabilità limitata e S.P.A. - Società per azioni, che complessivamente coprono l'88% delle aziende coinvolte, valore leggermente inferiore rispetto all'anno precedente. Le S.R.L. appaiono ancora largamente prevalenti ed il loro peso sul totale delle imprese che hanno svolto formazione risulta in crescita rispetto al precedente Avviso. Alcune evidenze, per certi versi scontate, non possono però essere ignorate: in primo luogo si conferma, per le classi dimensionali minori, una maggiore eterogeneità della natura giuridica delle imprese. Viceversa, all'aumentare della dimensione d'impresa, le aziende partecipanti sono quasi esclusivamente S.R.L. e S.P.A., con queste ultime che caratterizzano tutte e sette le imprese con più di 250 dipendenti. Occorre comunque sottolineare che, data la marcata prevalenza di piccole imprese, più di una S.R.L. ogni due è appartenente alla classe dimensionale minore (dagli 1 ai 15 dipendenti), con quasi il 90% di esse che conta meno di 50 dipendenti; le S.P.A. sono invece più equamente distribuite, pur prevalendo nelle classi dimensionali intermedie, 16-49 e 50-99 dipendenti, rispettivamente per il 30,6% ed il 27,6% delle imprese partecipanti caratterizzate da tale natura giuridica (Tav. 5.6 cd-rom). È interessante osservare, inoltre, che per la classe dimensionale dai 50 ai 99 dipendenti la prevalenza di S.P.A. è paradossalmente più marcata rispetto alla classe 100-249 dipendenti, tendenza già rilevata nel 2011 seppur in modo più attenuato. Tra le imprese più piccole, infine, sono presenti più S.n.c. rispetto all'anno precedente, aumento trainato anche in questo caso dalle classi dimensionali minori.

Osservando ora nel dettaglio la suddivisione territoriale delle aziende coinvolte nelle iniziative formative realizzate nell'ambito dell'Avviso 4/2012 (Tav. 5.2), si nota come la provincia più attiva sia risultata Bologna, che raccoglie il 23,7% delle beneficiarie, per un coinvolgimento complessivo di 129 imprese. Significativamente distanziate risultano le province di Modena e Parma, in cui si collocano rispettivamente

¹¹ "Significativa presenza, in misura superiore al 60% del totale dei destinatari della formazione nel Piano, di lavoratori provenienti da imprese iscritte a Fondimpresa rientranti nella definizione comunitaria di PMI."

¹² "Partecipazione alla formazione del Piano di aziende aderenti che non hanno mai beneficiato con propri dipendenti di azioni formative finanziate dagli Avvisi di Fondimpresa (compresi gli avvisi che prevedono un contributo del Conto di Sistema aggiuntivo alle risorse del Conto Formazione aziendale) a partire dal 1° gennaio 2007, in misura superiore al 20% del totale delle aziende beneficiarie della formazione nel Piano."

il 17,4% ed il 16,3% del totale delle imprese partecipanti. La provincia modenese assieme a quella bolognese (che predomina in tutte le classi dimensionali), contribuisce significativamente ad accrescere la quota di imprese più strutturate, riflettendo in questi termini il tessuto produttivo del proprio territorio. È infatti modenese l'unica impresa coinvolta che supera i 500 dipendenti ed anche nelle altre classi dimensionali maggiori, per imprese con più di 50 dipendenti, l'apporto di tale provincia risulta superiore rispetto alle altre. Tuttavia è interessante sottolineare come sul totale delle imprese beneficiarie appartenenti alla provincia di Modena, si sia registrato un aumento rispetto al 2011 di imprese fino a 50 dipendenti, mentre si è ridotta la quota di imprese modenesi più strutturate.

Focalizzandosi invece sulle imprese di dimensioni più ridotte, osserviamo come le tre province finora citate rimangano prevalenti, con Parma che in questo caso prevale su Modena per le imprese fino a 50 dipendenti. È interessante sottolineare come la provincia di Ravenna sia ben rappresentata all'interno della categoria d'impresе con meno di 15 dipendenti, con 28 aziende coinvolte che corrispondono ad oltre il 65% delle imprese collocate in quel territorio.

Discorso a parte merita invece Reggio Emilia, quarta provincia più rappresentata, che si mantiene in linea o al di sotto della media regionale per ciascuna classe dimensionale ad eccezione delle imprese con organico dai 100 ai 249 dipendenti. Nelle restanti province la prevalenza di micro-impresе presenti sul territorio riflette anche il numero di beneficiarie degli interventi formativi, che infatti risultano concentrate prevalentemente nelle classi dimensionali minori.

Da un confronto con l'Avviso precedente emerge in primo luogo come la presenza di imprese collocate nel territorio bolognese sia molto più marcata, tanto che in valore assoluto il numero di imprese coinvolte è quasi il doppio rispetto al 2011. È rilevante sottolineare, di contro, una minore presenza di imprese riminesi, la cui provincia è l'unica che in termini assoluti ha coinvolto meno aziende rispetto all'Avviso precedente. A bilanciare questa tendenza ha però contribuito la maggiore partecipazione delle altre province dell'area romagnola che, pur mantenendo un peso percentuale abbastanza marginale sul totale delle imprese coinvolte, hanno accresciuto la propria incidenza rispetto al 2011 grazie all'inserimento di svariate piccole imprese.

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

PROVINCIA OPERATIVA	2012						Totale
	Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15 dipendenti	Da 16 a 49 dipendenti	Da 50 a 99 dipendenti	Da 100 a 249 dipendenti	Da 250 a 499 dipendenti	500 e più dipendenti	
Bologna	21,9	20,7	27,6	42,2	16,7	0,0	23,7
Ferrara	8,3	5,1	6,9	0,0	0,0	0,0	6,2
Forlì-Cesena	3,3	5,7	3,4	0,0	0,0	0,0	3,9
Modena	13,2	17,4	26,7	26,7	16,7	100,0	17,4
Parma	17,1	17,7	13,8	8,9	16,7	0,0	16,3
Piacenza	7,2	9,9	5,2	0,0	16,7	0,0	7,4
Ravenna	11,6	5,7	3,4	2,2	16,7	0,0	7,9
Reggio Emilia	9,9	10,4	9,5	13,3	16,7	0,0	10,4
Rimini	7,4	7,4	3,4	6,7	0,0	0,0	6,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per quanto attiene al settore d'attività economica, per l'Avviso preso in esame si confermano le tendenze osservate nella rilevazione operata sull'Avviso 5/2011. Analizzando esclusivamente il dato complessivo sui settori industriale e commerciale si nota come il loro peso sia pressoché coincidente con quello dell'anno precedente, con un leggero scostamento che denota una maggior partecipazione delle imprese dei servizi ed una minore partecipazione da parte del settore industriale. Il settore dei servizi, che nel corso degli anni ha mostrato un aumento di partecipazione molto significativo, rimane invece stabile, anche in questa rilevazione, sul 40% del totale delle imprese beneficiarie.

La Tav. 5.3 consente di osservare il livello di partecipazione di imprese del settore industriale per macrosettore di appartenenza. L'industria meccanica, comparto trainante dell'economia regionale, si conferma preponderante nel numero di imprese coinvolte, ma incide maggiormente sul totale delle imprese aderenti ai Piani. Le imprese di costruzioni registrano anch'esse un interessante aumento (+1,1%) mentre sono sostanzialmente stabili o in leggero calo gli altri macrosettori: industria ceramica (-0,1%), altre industrie (-4,2%) e industria tessile (-1,2%), quest'ultima molto marginale con sole due piccole imprese coinvolte.

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2012						Totale
	Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15 dipendenti	Da 16 a 49 dipendenti	Da 50 a 99 dipendenti	Da 100 a 249 dipendenti	Da 250 a 499 dipendenti	500 e più dipendenti	
Agricoltura	0,4	1,0	0,0	2,2	0,0	0,0	0,7
Industria tessile	0,4	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Industria ceramica	2,9	4,2	12,1	13,3	0,0	0,0	5,1
Industria meccanica	16,9	34,4	44,8	53,3	83,3	100,0	30,0
Altre industrie	14,9	19,8	24,1	13,3	0,0	0,0	17,3
Costruzioni	8,3	5,2	5,2	0,0	0,0	0,0	6,1
Servizi	56,2	34,9	13,8	17,8	16,7	0,0	40,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Spostando il punto d'osservazione nella prospettiva della dimensione d'impresa, le tendenze rilevate sull'Avviso precedente appaiono in generale rispettate anche in questa annualità. Come prevedibile, il settore dei servizi predomina nettamente nelle micro-imprese, dove oltre il 56% delle aziende appartiene al terziario. Con l'aumentare della dimensione d'impresa cresce parallelamente la presenza del settore industriale, con particolare riferimento alle industrie meccaniche che nei contesti produttivi con più di 50 lavoratori prevale in tutte le classi dimensionali. Interesse è anche la quota di "altre industrie", specie nella classe dimensionale 50-99 dipendenti, che segnala quindi una presenza industriale abbastanza significativa che però non rientra nei macrosettori tradizionali (es. industrie del legno, conciarie e chimiche).

Dal dettaglio sui settori di attività economica si nota come "Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici", "Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo" e "Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche" siano gli ambiti produttivi prevalenti, arrivando a coprire quasi la metà delle imprese del settore industriale. Le aziende che si occupano di "Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici" hanno peraltro fatto registrare, rispetto al 2011, la crescita più sostenuta in termini di peso percentuale sul totale delle aziende partecipanti (da 6,8% a 10,3%).

Nei servizi, invece, prevalgono ampiamente due settori d'attività: "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa" e "Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese" che interessano oltre i tre quarti delle imprese appartenenti al terziario.

Continuando a delineare il profilo delle imprese che hanno attivato interventi formativi nell'ambito dell'Avviso 4/2012 si osserva come il livello di multilocalizzazione delle imprese sia, a livello complessivo, sostanzialmente stabile rispetto alla precedente rilevazione. Osservando il dettaglio per classe dimensionale si nota però come la multilocalizzazione caratterizzi le medie e grandi imprese in maniera ancor più evidente. Lo scarto è netto nelle classi dimensionali 50-99 dipendenti e, soprattutto, 100-249 dipendenti, in cui l'aumento di imprese multilocalizzate è stato di oltre 10 punti percentuali.

Infine, per quanto attiene alla presenza di una rappresentanza sindacale interna alle imprese coinvolte (Tav. 5.1 cd-rom), si nota come fra le 544 aziende coinvolte, 397 risultino prive di RSU interna¹³. Di queste ultime oltre il 96% ha meno di 50 dipendenti e, più nello specifico, il 56,4% appartiene alla classe dimensionale 1-15.

5.2 - L'accesso aziendale alla formazione

Questo paragrafo prenderà in esame l'accesso alla formazione da parte delle aziende coinvolte nell'Avviso 4/2012. Si osserverà quindi il numero di azioni formative a cui le imprese hanno partecipato, confrontando la quota di beneficiarie di una sola azione con quelle che hanno invece attivato più di un intervento formativo. Anche in questo caso, si realizzerà un raffronto fra quanto realizzato nell'anno preso in esame e quanto registrato per le attività svolte nell'ambito dell'Avviso 5/2011.

Il rapporto fra aziende coinvolte in una sola azione formativa ed aziende che hanno avviato più di un'azione formativa rimane stabile rispetto a quanto rilevato in riferimento al precedente Avviso: il 57,5% delle beneficiarie ha partecipato a più di un'azione formativa, contro il restante 42,8% che ha realizzato una singola azione.

La Tav. 5.4 fotografa, anche dalla prospettiva della classe dimensionale, una sostanziale stabilità rispetto alle attività svolte nel 2011. Considerando sempre l'aumento di imprese beneficiarie, si nota come cresca più che proporzionalmente il numero di micro-imprese che hanno partecipato ad azioni formative. Tralasciando le classi dimensionali maggiori (oltre i 250 dipendenti), per cui come noto il numero di imprese raggiunte è stato esiguo, maggiore attenzione può essere rivolta alla classe dimensionale dai 100 ai 249 dipendenti in cui diminuisce in modo più significativo il numero di imprese che hanno avviato più di un intervento.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2012		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		Totale
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	
Da 1 a 15 dipendenti	47,9	52,1	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	42,2	57,8	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	34,5	65,5	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	26,7	73,3	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	66,7	33,3	100,0
500 e più dipendenti	0,0	100,0	100,0
Totale	42,8	57,2	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Orientandosi ora sul settore d'attività economica, si nota come industria e servizi raggiungano la stessa quota di imprese sia per quanto riguarda l'attivazione di un solo intervento sia, di conseguenza, per l'attivazione di più azioni formative. La discrepanza fra i due settori era molto maggiore nella rilevazione operata sull'Avvio 5/2011: infatti, da un lato l'industria raggiungeva il 61,4% di imprese partecipanti a più di un'azione formativa (nell'anno in esame si ferma al 57,2%), dall'altro le aziende dei servizi attivavano più di un'azione formativa nel 51,4% dei casi, mentre nell'Avviso 4/2012 tale valore sale al 57,3%, denotando, in un certo senso, una crescente attitudine formativa da parte di imprese che non rappresentavano, fino ad alcuni anni fa, il target privilegiato di Fondimpresa.

¹³ Non è stato possibile accertare la presenza di rappresentanza sindacale interna in 8 delle 544 aziende coinvolte nell'ambito dell'Avviso 4/2012, pari allo 0,01% del totale.

Questa specificità si osserva anche analizzando le composizioni percentuali di colonna, (Tav. 5.38 cd-rom) che mostrano come il 40,5% delle imprese che hanno avviato più di un corso appartenga al settore terziario, valore peraltro molto vicino a quello ottenuto, nello stesso settore, dalle imprese che hanno svolto un solo corso. Nell'anno precedente l'apporto del settore dei servizi sul totale delle imprese formatrici su più corsi era invece minore di circa cinque punti percentuali. A bilanciare questa crescita contribuisce il minor impatto di tutti gli altri macrosettori economici, ad eccezione della meccanica.

La maggior propensione delle imprese del settore industriale a realizzare una sola azione formativa è evidente soprattutto nelle costruzioni e, in modo ancor più accentuato, nell'industria ceramica, in cui il 67,9% delle imprese coinvolte ha attivato più di un intervento formativo, dato in netto calo rispetto all'82,6% del 2011.

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2012		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Agricoltura	50,0	50,0	100,0
Industria tessile	0,0	100,0	100,0
Industria ceramica	32,1	67,9	100,0
Industria meccanica	42,3	57,7	100,0
Altre industrie	39,4	60,6	100,0
Costruzioni	66,7	33,3	100,0
Servizi	42,7	57,3	100,0
Totale	42,8	57,2	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per quanto attiene alla natura giuridica delle imprese si conferma sostanzialmente quanto riportato nella descrizione dei profili delle aziende: poco meno di due terzi delle imprese beneficiarie sono S.R.L., in crescita rispetto al 2011 specie per quanto riguarda quelle che hanno avviato una sola azione formativa. In generale, rispetto all'anno precedente, si assiste comunque ad un maggior bilanciamento circa il numero di imprese che hanno attivato uno o più interventi formativi (Tav. 5.24 cd-rom). Questo aspetto è molto evidente nelle S.n.c. per cui, sempre considerando il numero ridotto di imprese con tale natura giuridica (21, comunque più del doppio rispetto all'anno precedente) si registra un 47,6% di imprese che hanno attivato un solo intervento, a fronte di un 52,4% che ne ha invece avviati molteplici (il rapporto nel 2011 era 70,0% contro 30,0%). Sfuggono in parte a questa tendenza le S.P.A. che vedono crescere al 61,9% (+4,5%) la quota di imprese che hanno svolto più di un intervento formativo.

Tav. 5.6 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative, anno e rappresentanza sindacale (composizione percentuale di colonna)

RAPPRESENTANZA SINDACALE	2012		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Si	19,7	30,5	25,9
No	80,3	69,5	74,1
Totale	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Alla luce della miniaturizzazione delle imprese beneficiarie, il numero di aziende prive di rappresentanza sindacale interna cresce in modo rilevante; è infatti di oltre 100 unità l'aumento di imprese senza RSU interne mentre, sempre in valore assoluto, si riduce il numero di imprese che ne sono dotate. A livello percentuale questo si traduce, come osservabile dalla Tav. 5.6, in un aumento del 7,5% delle imprese senza rappresentanza sindacale interna, con la conseguenza che solo poco più di un'impresa ogni quattro è caratterizzata da tale specificità.

Dal punto di vista delle azioni formative attivate si nota come oltre l'80% delle aziende coinvolte in un solo intervento formativo sia priva di rappresentanza sindacale, pur crescendo la quota di tali imprese anche fra quelle che hanno avviato più di un'azione formativa. Ne consegue, spostando il punto d'osservazione sulle percentuali di riga (Tav. 5.21 cd-rom), che lo scarto con l'anno precedente è più attenuato, con le imprese dotate di rappresentanza sindacale che hanno attivato azioni formative multiple nel 67,6% dei casi (+2,5% rispetto al 2011) mentre il 53,9% delle aziende prive di rappresentanza sindacale ha avviato diverse azioni formative, dato stabile rispetto al 2011. I dati riportati indicano una significativa differenza nell'accesso alla formazione da parte delle aziende a seconda della presenza o meno di RSU interne. Questo aspetto, già evidente nella precedente rilevazione, trova conferma anche in questa rilevazione.

Infine, il dettaglio sulla distribuzione territoriale delle imprese che hanno svolto formazione nei Piani a valere sull'Avviso 4/2012 mostra come le aziende coinvolte in una sola azione formativa siano prevalenti nella provincia di Parma, in cui si colloca il 21,5% delle aziende fruitrici di una sola azione (Tav. 5.26 cd-rom). Anche Bologna mostra uno scostamento rispetto alla quota totale di imprese beneficiarie, seppur in senso opposto: le imprese bolognesi coprono infatti il 19,3% del totale delle beneficiarie che hanno svolto una sola azione formativa mentre, come riportato in precedenza, la provincia bolognese ha coinvolto il 23,7% delle 544 imprese formatrici nell'ambito dell'Avviso 4/2012. Viceversa le aziende bolognesi coinvolte in azioni multiple pesano per il 26,9% sul totale di quella categoria, costituendo un dato indubbiamente significativo.

La maggior parte delle province denota una prevalenza, seppur lieve, di imprese che hanno aderito a più di un'azione formativa, per una quota compresa fra il 52% ed il 58%. Su valori più elevati si collocano i territori a maggior concentrazione di imprese più strutturate, Bologna e Modena, in cui la quota di imprese che hanno partecipato con i loro dipendenti a più di un'azione formativa si attesta rispettivamente al 65,0% ed al 64,1%. L'unico territorio in controtendenza è quello di Parma in cui invece prevalgono le imprese che hanno attivato un solo intervento formativo, specificità peraltro già riscontrata sull'Avviso 5/2011. Da questa prospettiva si assiste comunque, rispetto alla precedente rilevazione, ad un maggior bilanciamento fra le due tipologie di imprese.

Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative

Introduzione

Nel presente capitolo saranno analizzate le caratteristiche delle azioni formative dal punto di vista dei contenuti, del numero di partecipazioni, delle modalità formative e della collocazione temporale del corso. Successivamente saranno approfondite le tematiche delle azioni mono e pluriaziendali. Rispetto al paragrafo 4.5, in cui vengono evidenziati i contenuti e le caratteristiche dell'attività formativa dal punto di vista delle partecipazioni, nel presente paragrafo si osserveranno invece le caratteristiche specifiche dell'azione formativa.

CAPITOLO IN BREVE

Le azioni formative svolte nei Piani a valere sull'Avviso 4/2012 sono state 988, in crescita dell'11% rispetto al precedente Avviso. Si registra una generale riduzione della dimensione media delle aule, che nel 45,6% dei casi si ferma a quattro, valore minimo affinché l'azione stessa risulti valida. Lo scarto rispetto al 2011 è significativo, in quanto in quella rilevazione la quota di corsi con quattro partecipanti si fermava al 38,6%.

In generale appare in una certa misura indebolita la tendenza per cui la popolosità delle aule è proporzionale alla dimensione delle imprese presenti sul territorio. Bologna conferma la prevalenza di azioni da 5-10 partecipazioni, così come a Rimini prevalgono nettamente i piccoli gruppi d'aula. Di contro, vi sono però casi come quello di Modena in cui, a dispetto di un tessuto produttivo caratterizzato anche da medie e grandi imprese, si riduce nettamente l'adesione a corsi con 5-10 partecipazioni in favore di gruppi d'aula da 4 allievi. La maggior popolosità delle aule di Forlì-Cesena è invece verosimilmente da attribuire al ruolo della Scuola Edile che ha promosso corsi anche in ottica interaziendale.

La tematica formativa più diffusa è ancora la sicurezza sul luogo di lavoro, sebbene in drastico calo rispetto al precedente Avviso. Cresce invece la quota di molte delle altre tematiche, tra le quali spiccano l'informatica, le abilità personali e le lingue.

Persiste la scarsità di interventi di livello avanzato e specialistico, che risultano addirittura in calo rispetto al 2011. È quindi confermata la tendenza, già riscontrata nelle precedenti rilevazioni, ad un impiego del Conto di Sistema per attività formative di carattere più generale e trasversale, con un livello di specializzazione dei temi più limitato rispetto a quanto verosimilmente accade per il Conto Formazione.

Dal punto di vista delle modalità formative, si rileva un'ulteriore crescita nell'impiego della tradizionale modalità d'aula, con l'aula corsi esterni che denota un notevole incremento rispetto al precedente Avviso, naturale conseguenza dell'accrescimento di azioni interaziendali. Sale anche la quota di azioni erogate in modalità coaching, mentre è nel complesso più debole la presenza di azioni realizzate in action learning, affiancamento o training on the job.

La quota di azioni pluriaziendali sul totale di quelle erogate è quasi raddoppiata rispetto al 2011, anche per effetto delle indicazioni riportate nell'Avviso 4/2012. Le tendenze riscontrate a livello globale, trovano conferma anche con esclusivo riferimento alle azioni interaziendali. Scostamenti degni di nota si rilevano soprattutto nelle tematiche formative, in cui prevalgono le abilità personali e l'informatica, con una significativa riduzione dei corsi sulla sicurezza, per i quali è quindi preferita l'attività monoaziendale.

6.1 - Le azioni formative

Il numero di azioni formative concluse è cresciuto, rispetto all'Avviso 5/2011, di un centinaio di unità, arrivando a toccare quota 988. La prima differenza di rilievo rispetto all'anno precedente riguarda il numero di partecipanti per azione formativa, che si colloca nel 45,6% dei casi sui quattro lavoratori, numero minimo per rendere valide le azioni svolte nell'ambito del Conto di Sistema. La tipologia di azione formativa con partecipazioni comprese tra 5 e 10 risultava invece la più rappresentata nella rilevazione riferita all'Avviso precedente, in cui già emergeva una riduzione della dimensione media delle aule. Come si può osservare dalla Tav. 6.1, tale dimensione si sta quindi progressivamente riducendo come dimostrato anche dalla diminuzione di corsi con più di 10 allievi.

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

PARTECIPAZIONI	2012	
	N	%
4 Partecipazioni	450	45,6
Da 5 a 10 partecipazioni	433	43,8
Da 11 a 20 partecipazioni	90	9,1
Più di 20 partecipazioni	15	1,5
Totale	988	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La suddivisione territoriale delle azioni formative erogate mostra una preponderanza della provincia di Bologna che, con 273 azioni concluse, copre il 27,6% del totale. A seguire si colloca la provincia di Modena, che invece risultava la più prolifica nel 2011. I dati, evidentemente, riflettono in larga parte quanto riscontrato dall'analisi delle aziende formatrici in cui si osservava, ad esempio, la ridotta presenza di imprese riminesi, analogamente a quanto emerge da questa prospettiva. Anche in questo caso si assiste ad un bilanciamento operato dalle altre province del territorio romagnolo, che infatti crescono rispetto all'anno precedente. Il tessuto produttivo riminese, composto in larga parte da piccole imprese, giustifica anche la prevalenza di azioni con 4 partecipanti, più marcata rispetto ad altri contesti territoriali (Tav. 7.2 cd-rom). Seguendo la medesima linea di ragionamento si nota invece come un territorio caratterizzato anche dalla presenza di imprese più strutturate, come ad esempio quello bolognese, si associ maggiormente all'attivazione di azioni da 5-10 partecipazioni, tanto che oltre la metà delle stesse prevede un gruppo d'aula di quelle dimensioni. In controtendenza rispetto allo scorso anno appare invece la provincia di Modena, in cui prevalgono gruppi d'aula "minimi", mentre nel 2011 era nettamente più diffusa la tipologia di azioni con 5-10 partecipanti.

La provincia di Reggio Emilia, storicamente molto presente nei Piani a valere sugli Avvisi Fondimpresa, è in questo caso meno rappresentata, ed in particolare i gruppi d'aula dagli 11 ai 20 partecipanti appaiono poco rappresentati nell'anno esaminato con sole due azioni attivate. Appaiono invece leggermente in crescita le azioni con 4 partecipazioni, riflesso della riduzione, rispetto al 2011, della dimensione media delle imprese reggiane partecipanti, come già riportato nel precedente capitolo.

Infine, un ulteriore dato che devia dalle tendenze emerse nelle altre province caratterizza il territorio di Forlì-Cesena, le cui aziende hanno costituito aule mediamente più numerose rispetto agli altri contesti. Tale provincia, infatti, presenta il valore più basso nella quota di azioni con 4 partecipazioni ed un valore ampiamente oltre la media per quasi tutte le altre classi numeriche. Questa specificità è probabilmente da imputare alla presenza su tale territorio della Nuova Scuola Edile di Forlì-Cesena, che ha contribuito alla progettazione ed all'erogazione degli interventi formativi rivolti alle imprese di tale settore; nelle imprese di costruzioni il numero di lavoratori per azienda con fabbisogni formativi analoghi è verosimilmente più ampio rispetto ad altri settori e, come si vedrà di seguito, su questo aspetto incide anche la diffusione delle azioni interaziendali, che per i contenuti formativi più trasversali si prestano ad essere rivolti anche a lavoratori provenienti da aziende diverse, con un conseguente allargamento dell'aula.

A livello generale appare quindi parzialmente indebolita la tendenza secondo cui la popolosità delle aule è proporzionale alla dimensione delle imprese presenti sul territorio. In altri termini, territori caratterizzati da medie e grandi imprese non necessariamente generano gruppi d'aula più numerosi. Ciò che preme nuovamente sottolineare è la generale difficoltà nello strutturare interventi che coinvolgano un numero di allievi più cospicuo rispetto al minimo indispensabile per ottenere la validità dell'azione, tendenza che si è accentuata nonostante il forte aumento di interventi interaziendali.

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

PROVINCIA OPERATIVA	2012					Totale
	Numero di partecipazioni per azione					
	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni	Più di 20 partecipazioni		
Bologna	22,2	31,6	33,3	40,1	27,6	
Ferrara	4,4	4,4	5,6	0,0	4,5	
Forlì-Cesena	3,1	4,6	6,7	26,8	4,5	
Modena	21,6	18,2	14,4	6,7	19,2	
Parma	15,1	13,6	14,4	13,4	14,4	
Piacenza	6,4	4,2	6,7	0,0	5,4	
Ravenna	8,2	9,0	10,0	6,4	8,7	
Reggio Emilia	10,2	9,5	2,2	0,0	9,0	
Rimini	8,7	4,8	6,7	6,7	6,8	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Relativamente alle tematiche affrontate si nota come anche per l'Avviso 4/2012 rimanga forte la presenza della sicurezza sul luogo di lavoro, sebbene la sua incidenza sul totale delle azioni erogate appaia attenuata. L'impatto dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 pare si stia gradualmente riducendo e le imprese hanno ripreso ad orientarsi anche verso altre tematiche.

Le azioni formative sul tema della sicurezza sul lavoro si sono quindi ridotte – peraltro anche in valore assoluto – nonostante l'aumento di azioni formative complessivamente erogate rispetto al 2011: ne deriva che l'impatto sul totale degli interventi è passato dal 31,7% al 23,7%. A bilanciare questa riduzione hanno contribuito soprattutto le azioni legate all'informatica (17,4%), alle abilità personali (14,4%) e alle lingue (13,4%), tutte in aumento rispetto alle attività svolte nell'ambito del precedente Avviso.

Le tematiche tendenzialmente associate a gruppi d'aula più ampi sono state la sicurezza sul luogo di lavoro, la qualità, le abilità personali, le lingue ed il lavoro in ufficio ed attività di segreteria, sebbene quest'ultima sia molto residuale rispetto al totale delle azioni svolte (Tav. 7.6 cd-rom). Si tratta di temi di carattere trasversale che, come nel caso di sicurezza e qualità, si prestano ad essere trasmesse all'intero organico aziendale, senza l'esigenza di differenziare i gruppi d'aula; per quanto riguarda la qualità, ad esempio, sono state rilevate anche alcune azioni formative che hanno coinvolto più di 20 lavoratori.

Si confermano marginali e probabilmente sviluppate mediante altri canali di finanziamento le tematiche più specialistiche, come *marketing-vendite* (7,1%), in crescita rispetto al 2011, tecniche di produzione (5,4%) e gestione aziendale ed amministrazione (8,8%), entrambe in calo rispetto al 2011.

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

TEMATICA FORMATIVA	2012					Totale
	Numero di partecipazioni per azione					
	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni	Più di 20 partecipazioni		
Abilità personali	10,7	17,1	21,1	6,4	14,4	
Contabilità, finanza	2,2	,5	0,0	0,0	1,2	
Gestione aziendale, amministrazione	11,3	6,7	7,8	0,0	8,8	
Impatto ambientale	2,4	,7	0,0	0,0	1,4	
Informatica	21,3	14,5	14,4	0,0	17,4	
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	,7	,7	0,0	0,0	,6	
Lingue	13,6	15,2	5,6	0,0	13,4	
Marketing vendite	8,2	6,7	4,4	0,0	7,1	
Qualità	4,2	8,3	7,8	26,8	6,7	
Sicurezza sul luogo di lavoro	19,3	24,2	35,6	66,9	23,7	
Tecniche di produzione	6,0	5,3	3,3	0,0	5,4	
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

L'analisi delle classi di attività formativa a cui le azioni erogate sono associate rispecchia, come prevedibile, le tipologie d'impresa beneficiarie descritte nel capitolo precedente¹⁴ (Tav. 7.8 cd-rom). La stragrande maggioranza delle azioni si associa infatti alla classe meccanica-metallurgia. Distribuzione commerciale, informatica, chimica ed edilizia sono le altre classi di attività formativa che raggiungono un numero significativo di azioni; le prime due sono in aumento rispetto al 2011 raggiungendo rispettivamente l'8,4% ed il 6,4% del totale delle azioni erogate, mentre le seconde risultano in calo (rispettivamente 5,4% e 4,8%).

I corsi erogati si confermano prevalentemente di livello base (oltre il 94%), risultando addirittura in aumento rispetto all'Avviso 5/2011. La quota di azioni di livello avanzato è ancora più bassa, mentre crescono leggermente quelle di livello specialistico, che comunque coprono soltanto il 2,0% del totale delle azioni. Si conferma quindi, anche in questa rilevazione, una progressiva riduzione del grado di specificità delle azioni formative svolte nell'ambito del Conto di Sistema.

Per quanto attiene alle modalità formative (Tav. 6.4) si conferma la pur lenta crescita nell'utilizzo della modalità *coaching*, che arriva a toccare il 10,5% del totale delle azioni erogate ed è particolarmente evidente nelle azioni con un numero contenuto di partecipanti. Le altre tipologie didattiche "non convenzionali" – affiancamento, *training on the job* ed *action learning* – risultano invece complessivamente meno diffuse rispetto al precedente Avviso¹⁵. Per quanto riguarda l'*action learning* si nota come tale modalità didattica si presti a rivolgersi anche a gruppi più numerosi.

La tradizionale modalità formativa d'aula rimane comunque prevalente anche nell'anno considerato, pur con una crescita meno che proporzionale rispetto alle azioni erogate. Si rileva, di contro, un aumento delle attività svolte in aula corsi esterna (11,5%, contro il 5,9% del 2011), verosimilmente frutto di una maggiore diffusione di interventi interaziendali che spesso sono svolti nelle aule corso dei centri formativi. Nelle attività realizzate in aula corso esterne, inoltre, prevalgono gruppi d'aula più numerosi, mentre diminuiscono le azioni con solo 4 partecipazioni, classe numerica che invece risulta prevalente per gli interventi in modalità *coaching*, tradizionalmente rivolti a poche figure "chiave" individuate dall'azienda per intraprendere percorsi formativi specialistici.

Questo dato riporta l'attenzione ad uno specifico orientamento strategico che sta progressivamente diffondendosi negli ultimi anni all'interno delle imprese, specie quelle che denotano una maggiore sensibilità ed attitudine formativa. Si tratta della predilezione per metodologie didattiche *on the job*, in linea con quanto la letteratura sull'argomento ha teorizzato. Queste tendenze riflettono le indicazioni del modello 70.20.10, che si basa sul concetto secondo cui ciò che produce buone *performance* e valore aggiunto in azienda derivi dall'esperienza sul campo piuttosto che da formazione tradizionale in aula. Secondo questo modello, quindi, la crescita delle capacità e delle abilità di un lavoratore proverrebbe circa per il 70% da esperienze *on the job*, circa il 20% da *feedback* sul lavoro e circa il 10% da corsi di formazione tradizionali (aula, di gruppo) e letture indipendenti. Ne consegue che molte organizzazioni stanno implementando questo modello per aumentare il valore che l'apprendimento contribuisce a generare in tematiche chiave per la competitività aziendale.

È indubbio che i vincoli progettuali insiti nel Conto di Sistema tendano ad indebolire la propensione a progettare interventi di quel tipo, quantomeno per ragioni prettamente legate alla sostenibilità economica dei Piani formativi. Lo sforzo e l'orientamento verso modalità didattiche innovative si sta comunque in parte compiendo, e l'incremento percentuale da un anno all'altro può essere verosimilmente un sintomo dei riscontri positivi che le imprese hanno ottenuto a seguito di una formazione erogata con modalità

¹⁴ Si precisa che il 27,7% delle azioni erogate è associata alla classe d'attività economica denominata "Varie". È quindi evidente come le azioni considerate dall'analisi siano solo parzialmente rappresentative del totale di azioni erogate. Si sottolinea tuttavia, rispetto alla rilevazione inerente all'Avviso 5/2011, una maggiore accuratezza del dato, in ragione dell'assenza di casi mancanti, che nel 2011 pesavano per il 17% delle azioni erogate.

¹⁵ L'analisi sull'Avviso 5/2011 racchiudeva nella stessa modalità formativa "affiancamento - *training on the job* - *action learning*"; in questa analisi l'*action learning* è stato invece conteggiato singolarmente (Tav. 6.3).

didattiche "non tradizionali", sebbene la quota di esse sul totale delle azioni progettate e svolte appaia ancora insoddisfacente.

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

MODALITA' FORMATIVA	2012				Totale
	Numero di partecipazioni per azione				
	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni	Più di 20 partecipazioni	
Aula corsi interna	57,1	72,3	68,9	53,5	64,8
Aula corsi esterna	7,6	13,6	17,8	33,1	11,5
Affiancamento - training on the job	10,0	3,7	5,6	0,0	6,7
Action learning	6,9	6,0	5,6	13,4	6,5
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Coaching	18,4	4,4	2,2	0,0	10,5
Partecipazione a convegni - seminari	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Partecipazione a convegni - seminari - workshop - interni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Partecipazione a convegni - seminari - workshop - esterni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi

Uno dei cambiamenti più significativi rispetto al precedente Avviso è indubbiamente la presenza più massiccia di interventi pluriaziendali (o interaziendali), più che raddoppiati rispetto al 2011. Essi coprono infatti il 22,8% delle azioni formative erogate costituendo, rispetto agli anni passati, un campione più significativo su cui sviluppare alcune riflessioni. Le azioni pluriaziendali sono infatti 225, contro le 105 del 2011.

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

AZIENDE MONO PLURIAZIENDALI	2012	
	N	%
Azioni monoaziendali	763	77,2
Azioni pluriaziendali	225	22,8
Totale	988	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

I dati relativi all'erogazione di azioni interaziendali rispecchia abbastanza fedelmente il quadro territoriale descritto nel capitolo relativo alle imprese beneficiarie (Tav. 7.21 cd-rom). Bologna è la provincia più prolifica per quanto concerne gli interventi pluriaziendali, risultando interessata dal 27,6% delle azioni formative di quel tipo. Modena, che appariva come la provincia più rappresentata nel 2011, scende al secondo posto, con il 19% degli interventi pluriaziendali realizzati.

Per ciascuna provincia, comprese quelle interessate da poche azioni pluriaziendali, si assiste ad un evidente aumento delle stesse: è il caso, ad esempio, di Piacenza, Ferrara e Forlì-Cesena. Ad eccezione di Parma e Piacenza, più del 20% delle azioni svolte in ciascuna provincia è stata erogata in tale modalità, ma occorre sottolineare come anche le province che restano al di sotto del 20% registrino una crescita davvero significativa. Nel 2011 solo Bologna si avvicinava al 20% di azioni interaziendali sul totale dei corsi erogati sul proprio territorio ed infatti in questo caso registra un aumento proporzionalmente più contenuto rispetto alle altre aree. Particolarmente interessante è anche il caso di Modena che, a fronte di una riduzione in termini assoluti delle azioni complessivamente erogate, denota un sensibile aumento del numero di corsi interaziendali.

Per quanto riguarda le tematiche formative si conferma una prevalenza di quelle già indicate a livello complessivo, pur con un differente peso specifico sul totale delle azioni interaziendali (Tav. 7.24 cd-rom).

Sul totale delle 225 azioni interaziendali il 17,3% risulta associato alle abilità personali, mentre rispettivamente il 16,9% ed il 13,3% delle azioni erogate si riferisce ad informatica e lingue. La sicurezza sul lavoro, limitatamente alle azioni interaziendali, copre invece il 16,4%, quota significativamente inferiore rispetto a quanto accade sul totale delle azioni erogate, che come detto si attestava al 23,7%.

Molto interessanti appaiono le indicazioni contenute nella Tav. 6.5, in cui è evidente come per ogni area tematica l'apporto delle azioni interaziendali sia cresciuto esponenzialmente rispetto al 2011. L'unica eccezione è rappresentata dalla sicurezza che nella precedente rilevazione registrava il valore più alto, mentre nell'anno in esame mostra, viceversa, uno dei valori più bassi per quanto riguarda gli interventi interaziendali. Per quasi tutte le tematiche, ben oltre il 20% delle azioni formative è stato erogato in modalità pluriaziendale ed in alcuni casi lo scarto con l'anno passato è stato molto significativo come nelle lingue (dal 5,9% al 22,7%) e nelle abilità personali (dal 14,4% al 27,5%). In altri casi lo scarto è stato anche più evidente sebbene si ragioni su un numero di azioni più ridotto: è il caso di temi come *marketing*, tecniche di produzione, contabilità e finanza, gestione aziendale/amministrazione ed impatto ambientale.

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

TEMATICA FORMATIVA	2012		Totale
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	
Abilità personali	72,5	27,5	100,0
Contabilità, finanza	66,7	33,3	100,0
Gestione aziendale, amministrazione	70,1	29,9	100,0
Impatto ambientale	64,3	35,7	100,0
Informatica	77,9	22,1	100,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	100,0	0,0	100,0
Lingue	77,3	22,7	100,0
Marketing vendite	70,0	30,0	100,0
Qualità	84,8	15,2	100,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	84,2	15,8	100,0
Tecniche di produzione	71,7	28,3	100,0
Altro	0,0	0,0	0,0
Totale	77,2	22,8	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Se si osserva il fenomeno dell'interaziendalità dalla prospettiva della classe d'attività formativa¹⁶, si nota come, paradossalmente, la quota di azioni pluriaziendali si indebolisca, rispetto all'anno precedente, nel comparto industriale, pur rappresentando quest'ultimo l'ambito più rilevante in termini assoluti. Basti osservare la meccanica/metallurgia che, pur accrescendo la quota di azioni interaziendali, registra un impatto più limitato sul totale delle stesse (Tav. 7.27 cd-rom). Ciò è l'effetto della maggior propensione ad attivare interventi pluriaziendali anche da parte di altre classi d'attività, su tutte la distribuzione commerciale, ma anche l'informatica e l'industria alimentare. In generale il terziario presenta una crescita più sostenuta di attività pluriaziendali, pur nella consapevolezza che una non indifferente quota di azioni erogate (più di un terzo) resta associata alla classe d'attività formativa denominata "varie", ed in quanto tale non riconducibile ad uno specifico settore produttivo.

Anche limitatamente alle sole azioni interaziendali si conferma una netta prevalenza delle tradizionali attività d'aula. Come ampiamente prevedibile, la quota di azioni svolte in aula corsi esterna appare più significativa sia rispetto all'anno precedente, sia rispetto al totale delle azioni erogate. Infatti, se le azioni svolte in aula corsi esterna sono pari all'11,5% del totale di quelle erogate, relativamente ai soli corsi interaziendali la quota sale fino al 21,3% (Tav. 7.29 cd-rom). Delle 114 azioni svolte in aula corsi esterna, oltre il 42% è stato infatti erogato in modalità pluriaziendale. Rilevante e con un impatto ampiamente in

¹⁶ Si precisa che le classi di attività formativa a cui si fa riferimento sono quelle della classificazione Orfeo (Banca dati ISFOL) e non quelle ISTAT.

crescita rispetto all'anno passato risulta anche il *coaching*, che in più del 30% dei casi risulta associato ad azioni interaziendali.

Il forte squilibrio fra corsi base e corsi di livello avanzato e specialistico non può che essere confermato, seppur leggermente attenuato, anche per quanto attiene alle azioni interaziendali. Più interessante appare invece evidenziare il grado di cooperazione aziendale per ciascun livello di corso. All'interno della folta schiera di corsi di livello base, si osserva come il 22,7% sia stato erogato in modalità interaziendale. Pur nella limitatezza del campione, è invece più ricca la quota di azioni interaziendali di livello avanzato, che si attesta intorno al 30%, e specialistico, che raggiunge il 29,7%, triplicando il valore raggiunto nel 2011.

Per quanto attiene alla collocazione temporale delle azioni formative si nota come la stragrande maggioranza delle pluriaziendali siano state svolte in orario di lavoro. Le azioni interaziendali sono state invece svolte in parte fuori ed in parte durante l'orario di lavoro nel 7,6% dei casi, dato comunque fortemente in crescita sia rispetto ai valori dell'anno precedente. Riguardo alle sole azioni svolte in parte fuori ed in parte dentro l'orario di lavoro risulta che oltre il 31% sia stato erogato in modalità interaziendale, più del doppio rispetto a quanto rilevato nel 2011 e comunque 9 punti percentuali in più rispetto alla quota di interventi interaziendali sul totale delle azioni. Alla stregua della precedente rilevazione, si registra invece una sola azione svolta interamente durante il periodo di sospensione temporanea dell'attività lavorativa ma, diversamente dal 2011, si tratta di un'iniziativa formativa svolta in modalità interaziendale.

Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa

Introduzione

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

In altre parole con riferimento alle aziende ed ai lavoratori coinvolti nei due Avvisi più recenti, quello del 2011 e quello del 2012, cercheremo di individuare quanti di loro hanno fatto formazione in entrambi gli Avvisi e quanti solo in uno dei due. Tramite questa metodologia di indagine, ripetuta nelle successive edizioni di questo monitoraggio, intendiamo scorgere strategie formative programmate e sviluppate nel tempo, atte ad instaurare un meccanismo di formazione professionale continuativo, che favorisca l'incremento del patrimonio di conoscenze delle aziende e dei lavoratori in un contesto adattivo di adeguamento continuo.

Come di consueto, la disponibilità di dati longitudinali consentirà di collocare meglio le evidenze desunte dai dati più aggiornati nel quadro di traiettorie tracciate dall'azione del Fondo dai suoi esordi ad oggi.

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

CAPITOLO IN BREVE

La continuità formativa, cioè la propensione a ripetere interventi in due edizioni consecutive degli Avvisi territoriali, misurata sia sul terreno delle imprese sia su quello dei relativi lavoratori, si è particolarmente intensificata in questa edizione sul versante degli allievi. Nello specifico, circa un'impresa ogni quattro ha usufruito di questo canale di finanziamento negli ultimi due Avvisi; inoltre circa quattro lavoratori su dieci di tali imprese hanno riconfermato nei due anni un percorso formativo.

Nonostante l'intensificazione della continuità formativa emerge comunque come si garantiscano su entrambi i versanti ampi margini di ricambio alla platea dei beneficiari evitando pericolosi ingorghi ed ostacoli nell'accesso al training.

Osservando la continuità formativa nell'insieme delle imprese appare evidente, in accordo agli scorsi monitoraggi, come al crescere della dimensione aumentino le percentuali di tale indice, individuando anche in questo senso un vantaggio delle imprese più strutturate. Questo dato rimarca ancora una volta la fatica delle piccole imprese nell'accedere alla formazione ed ancor di più segnala la loro oggettiva difficoltà nel muoversi in una traiettoria non episodica ma durevole nel tempo.

Al contrario le imprese più strutturate sembrano avere una consuetudine più puntuale a pensare in prospettiva garantendosi un accesso reiterato nel tempo ai finanziamenti messi a disposizione dal Conto di Sistema anche grazie ad un rapporto con gli Enti di formazione di consuetudine maggiore.

Sul versante dei lavoratori, tratteggiando l'identikit del profilo degli allievi che appartengono a quel nucleo di lavoratori formati consecutivamente negli ultimi due Avvisi, si coglie nuovamente una conferma piena, in misura anche più netta che in passato, di tendenze che disegnano un vantaggio in termini di traiettorie formative di più lungo periodo per un segmento ben connotato di lavoratori: si tratta di allievi preferibilmente di cittadinanza italiana e più concentrati nelle classi di età 35-54 in possesso di un titolo di studio di livello superiore (in particolare della laurea), preferibilmente impiegati direttivi e tecnico-amministrativi.

Naturalmente, al contrario, le categorie più svantaggiate sono ancora una volta quelle caratterizzate da mansioni esecutive, a bassa scolarità, di origine straniera e con una ridotta anzianità aziendale: uno scenario del tutto corrispondente a quello già tratteggiato

nei capitoli precedenti.

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

Se si esclude una certa attenuazione di queste tendenze nell'Avviso 4/2012, non si scorgono segnali di allentamento di vincoli e discriminazioni nell'accesso alla formazione continua, permanendo un preciso orientamento aziendale nelle scelte selettive dei soggetti da inserire nei percorsi formativi.

7.1 - La continuità formativa delle aziende

Per meglio inquadrare le evidenze più recenti, può essere utile una rapida disamina delle risultanze percorse dai dati retrospettivi riguardanti le traiettorie di continuità formativa registrate in passato dalla platea delle beneficiarie. Se ci si sofferma sulla valutazione dell'indice di continuità formativa delle imprese calcolandolo come il numero di beneficiarie presenti in due Avvisi successivi, si nota come da quattro anni tale parametro segnala che mediamente solo una beneficiaria su cinque, oppure una su quattro (a seconda dell'anno) conferma il proprio impegno formativo in due Avvisi consecutivi e, come mostrato nel rapporto di monitoraggio dell'Edizione 2009, questo valore si assottiglia notevolmente se si prende in esame un periodo di continuità più lungo nel tempo. Le traiettorie di continuità formativa in due anni consecutivi sono quindi, in media, un evento relativamente frequente che diventa più raro se si osserva il perdurare dell'azione formativa per un periodo più ampio.

In questo senso sembra che la logica di base di questa opzione orientata ad un sensibile ricambio delle beneficiarie esprima un'opzione forte in direzione della diffusività degli interventi sostenendone nel tempo una progressiva estensione verso nuovi soggetti imprenditoriali.

Venendo ai dati del biennio più recente, delle 922 aziende coinvolte nelle attività formative svolte nel periodo indagato, 214, pari al 23,5%, hanno fatto formazione nei due Avvisi 5/2011 e 4/2012.

Il risultato è di oltre quattro punti percentuali superiore a quello registrato per il periodo 2010-2011 ed appare interessante alla luce dell'incremento della platea delle beneficiarie, significativamente caratterizzato da imprese di minori dimensioni. In ragione del fatto che, di norma, la propensione alla continuità formativa è maggiore per le imprese più grandi ci si sarebbe potuti attendere una contrazione dell'indice in questione che invece, viceversa, manifesta un incremento.

Declinando i dati territorialmente la propensione alla continuità formativa risulta abbastanza stabile con un picco prossimo ad un valore del 30% a Ravenna ed un minimo a Piacenza (13,6%).

Circa i fattori determinanti la propensione aziendale alla continuità formativa, troviamo nei dati più recenti numerose conferme alle evidenze segnalate in passato.

Come anticipato, la determinante di gran lunga più importante, sia per la sua ricorrenza puntuale in corrispondenza di ogni edizione di questo rapporto, sia per l'influenza che ha su altre variabili, è offerta dalla considerazione del ruolo assai rilevante che la dimensione occupazionale dell'impresa esercita sulla propensione aziendale alla continuità formativa.

La quota di aziende che hanno fatto formazione su più anni, infatti, cresce in modo proporzionale all'aumentare della dimensione aziendale¹⁷. Come si evince dalla Tav. 7.1 l'indice di continuità per le dimensioni medie (da 100 a 249 dipendenti) è ben oltre il doppio di quello fatto registrare per le imprese minori. Nelle classi d'ampiezza successive l'indice flette, ma l'esiguità del numero di osservazioni (12 su oltre 900 beneficiarie) induce a prudenza interpretativa, non potendo assumere rilevanza statistica.

Questo dato, come già segnalato anche in altre indagini¹⁸, rimarca ancora una volta la difficoltà delle piccole imprese ad accedere alla formazione, ed ancor di più, segnala l'onerosità del muoversi in una

¹⁷ Si ricorda, inoltre, come le imprese più grandi sono anche quelle impegnate in più azioni formative.

¹⁸ ISFOL (a cura di) (2006), *Rapporto 2005 sulla formazione continua*, Rubbettino, Catanzaro. Nel rapporto ISFOL sulla formazione continua 2005 si legge: "L'andamento degli investimenti in formazione da parte delle imprese è complessivamente crescente [...]"

traiettorie non episodica ma durevole nel tempo. Al contrario le imprese più strutturate hanno maggiori capacità di movimento sul mercato della formazione e riescono ad avvantaggiarsi anche sulla possibilità di operare scelte programmate e coerenti nel tempo.

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	83,5	16,5	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	78,6	21,4	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	56,9	43,1	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	68,9	31,1	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	83,3	16,7	100,0
500 e più dipendenti	100,0	0,0	100,0
Totale	77,8	22,2	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

In buona parte come conseguenza del legame diretto con la dimensione d'impresa, emerge anche in quest'ultimo biennio, come i percorsi formativi siano stati più continui nelle imprese provviste di rappresentanza sindacale; altro segnale importante lo cogliamo nel fatto che tra le varie forme giuridiche siano proprio le S.R.L. e le S.P.A. ad essere maggiormente predisposte alla continuità, come conseguenza di contesti imprenditoriali più strutturati e consolidati rispetto alle realtà costituite da società di persone.

Si sottolinea infine un'evidenza che suggerisce l'esistenza di una sorta di circolo virtuoso tra numero di corsi attivati e assiduità nel tempo del *training* aziendale. Questa affermazione trae il suo fondamento dal fatto che l'indice di continuità è di dieci punti percentuali più elevato per le imprese che hanno sviluppato più moduli formativi rispetto a quelle che hanno svolto un solo corso.

Si tratta cioè di aziende che hanno saputo articolare la loro strategia attraverso l'utilizzo delle risorse del Conto di Sistema attivando per ogni Avviso una pluralità di moduli formativi, differenziando ed articolando in tal modo i contenuti e che, congiuntamente, si sono proiettate in strategie formative ricorrenti nel tempo in un'ottica più sistemica. (Tav. 8.24 su cd-rom).

Se ne può dedurre che quanto più l'azienda è strutturata e si adopera nell'investimento formativo, maggiori sono le possibilità di elaborare strategie che sviluppino traiettorie meno discontinue e maggiormente pianificate e coerenti nel tempo. In questa direzione probabilmente non è irrilevante la consuetudine di rapporti frequenti e proficui con gli stessi Enti formativi che consentano di sviluppare migliori sinergie tra domanda ed offerta di attività di *training*.

Sul piano settoriale (Tav. 8.15 su cd-rom) si segnala, una propensione alla continuità dell'attività formativa piuttosto uniforme nei vari macro aggregati considerati, con l'eccezione del settore delle costruzioni che, probabilmente in relazione alle sue ridotte dimensioni aziendali, sconta un deficit specifico, presentando un valore dell'indice di continuità inferiore alla metà di quello medio.

7.2 - La continuità formativa degli allievi

Questo paragrafo va a completare il quadro appena esposto circa la continuità con cui viene svolta l'attività formativa a livello aziendale, descrivendo un ulteriore aspetto che definisce la ricorsività con cui vengono

passando in termini nominali da 900 milioni di € nel 2000 a 1.600 milioni di € nel 2004. Le grandi imprese in particolare hanno più che raddoppiato i loro investimenti, e oltre il 55% della spesa totale in formazione si realizza nelle imprese con più di 250 addetti. Di converso rimane pressoché stabile il livello di investimento delle imprese di minori dimensioni che peraltro rimane molto basso".

formati i lavoratori. In particolare verrà declinato il profilo degli allievi che presentano una situazione di vantaggio nell'accesso alla formazione in un'ottica di continuità temporale dei progetti formativi: in altre parole si individueranno i connotati socio-anagrafici di quei lavoratori che sono stati interessati da moduli formativi in due Avvisi successivi del Conto di Sistema.

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

Ricordando come negli scorsi monitoraggi fosse emerso che l'elevata scolarizzazione e la qualifica medio-alta degli allievi rappresentavano i principali fattori che favoriscono l'opportunità di accesso a percorsi continuativi di *training*, si può supporre che la propensione alla continuità formativa degli allievi risulti in crescita anche in questa edizione del rapporto, dal momento che tali elementi caratterizzano le figure più orientate alla formazione nel presente Avviso.

In effetti i dati riferiti alle evidenze più aggiornate indicano come 897 lavoratori su 8.334 (pari all'11,7% del complesso dei formati nel biennio in analisi) risultano aver svolto attività formative in entrambi gli ultimi due Avvisi; il progresso rispetto alla osservazione del biennio precedente è di circa tre punti percentuali e pare comunque attestarsi leggermente al di sopra del trend degli ultimi anni, mostrando come nella scelta dei lavoratori da avviare in formazione le imprese abbiano ormai raggiunto da tempo un sostanziale equilibrio tra l'esigenza di garantire il più ampio ricambio di anno in anno della platea dei formati e la necessità di accrescere l'intensità formativa nel tempo su di un nucleo ristretto di lavoratori ritenuti strategici per la valorizzazione del patrimonio di conoscenze aziendali.

Come nel passato, allo scopo di misurare in maniera più adeguata la quota di allievi coinvolti in programmi formativi che abbiano un respiro pluriennale, si può introdurre il calcolo dell'indice di continuità non sul totale degli allievi di tutte le aziende beneficiarie ma, più coerentemente, sul complesso degli organici formati dalle imprese che hanno ripetuto la formazione nei due anni consecutivi. Per il biennio in analisi l'indice di continuità così calcolato è risultato superiore al 40%, un valore nettamente superiore a quello precedente e soprattutto alla serie degli ultimi anni che mostravano oscillazioni del parametro tra il 25% ed il 30%. Questa scala di misura del fenomeno consente di afferrare in modo più puntuale quanto anticipato circa la sensibile sterzata verso una maggiore sistematicità dell'attività formativa che vede in questa edizione riconfermare in formazione circa quattro lavoratori su dieci fra coloro che erano già stati interessati dai corsi svolti nell'ambito dell'Avviso 5/2011.

Il tasso di ricambio si attesterebbe quindi attorno al 60% dei formati dell'edizione precedente, rappresentando il dato più basso finora registrato. Per inciso va chiarito che ciò non esclude che altri meccanismi di investimento in spesa formativa possono essere impiegati per aumentare l'offerta aziendale ai lavoratori attraverso altri canali del Fondo. In questo caso, evidentemente, gli indici di continuità della formazione così calcolati potrebbero risultare superiori a quelli qui presentati sulla base della considerazione delle attività sostenute dai soli Avvisi territoriali.

Scandagliando l'*identikit* del profilo degli allievi che appartengono a quel nucleo di lavoratori formati consecutivamente negli ultimi due Avvisi, si coglie ancora una volta una conferma piena, in misura ancora più netta rispetto al passato, di tendenze che disegnano un vantaggio in termini di traiettorie formative di più lungo periodo, per un segmento ben connotato di lavoratori: si tratta di allievi preferibilmente di cittadinanza italiana e più concentrati nelle classi di età 35-54 (Tavv. 8.27 e 8.36 su cd-rom), in possesso di un titolo di studio di livello superiore (in particolare della laurea), preferibilmente impiegati direttivi e tecnico-amministrativi.

Tav. 7.2 - 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	93,3	6,7	100,0
Licenza media	95,5	4,5	100,0
Qualifica professionale	89,9	10,1	100,0
Diploma di scuola media superiore	86,3	13,7	100,0
Laurea e successive specializzazioni	83,8	16,2	100,0
Totale	87,5	12,5	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

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

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

Se si esclude una certa attenuazione di queste tendenze per l'Avviso 4/2012, non si scorgono segnali di allentamento di vincoli e discriminazioni nell'accesso alla formazione continua, permanendo un preciso orientamento aziendale nelle scelte selettive dei soggetti da proporre a percorsi formativi.

Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa

Introduzione

In questa sezione finale si approfondisce il tema dell'efficacia/efficienza della formazione misurata attraverso lo scarto fra il volume dell'attività prevista in fase di progettazione e quello dell'attività effettivamente svolta, differenziale che può essere stimato sia dal punto di vista dei lavoratori formati, sia da quello delle ore di corso svolte. Questo scostamento ha naturalmente una natura fisiologica che rimanda ad aspetti di ordine tecnico-organizzativo e procedurale che possono sinteticamente essere tratteggiati.

In linea generale il fenomeno della perdita di efficienza nelle attività di *training* trae le sue origini dalla discontinuità della frequenza ai corsi (fino ad arrivare in casi estremi agli abbandoni); il tema richiama le problematiche che l'impresa e gli enti di formazione devono affrontare sul piano strategico ed organizzativo e che fanno riferimento a svariati ordini di fattori: in primo luogo la motivazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell'attività di *training*, in secondo luogo, non irrilevanti, le tematiche di natura logistica legate alla modalità e alla localizzazione geografica/temporale dei corsi. Non è poi da escludere che la complessità degli stessi iter procedurali per la realizzazione delle attività produca delle perdite di efficacia/efficienza. Ad esempio in precedenti monitoraggi si ricordava come, si sia accertato che, sulla scorta di alcuni approfondimenti di natura qualitativa, talvolta si debba proporre delle sostituzioni di ufficio degli allievi alla luce del ritardo temporale con cui si arriva a realizzare le attività progettate: tale ritardo talvolta richiede, per il mutamento di condizioni produttive o gestionali contingenti, di modificare il profilo ed i nominativi dei candidati al *training*.

È evidente, d'altra parte, come già mostrato anche nell'ambito di approfondimenti di tipo qualitativo (interviste a titolari di impresa e operatori di enti di formazione), che la percezione ed il coinvolgimento dei lavoratori riguardo la formazione influenzano in modo decisivo la frequenza dei corsi e ne determinano il successo in termini di investimento formativo, nonché la ricaduta sui processi di innovazione/riorganizzazione aziendale.

Partendo da queste considerazioni cercheremo di evidenziare come la dispersione delle ore formative sia un fenomeno legato a caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori, e quindi anche alla loro propensione "culturale" alla formazione, nonché a fattori strutturali relativi alle aziende coinvolte e/o alla tipologia di formazione proposta, dal punto di vista delle materie trattate e della modalità di svolgimento dei moduli formativi.

CAPITOLO IN BREVE

Anche dall'analisi dell'effettiva frequentazione dei corsi si trae una conferma sui risultati raggiunti da Fondimpresa in termini di razionalizzazione della didattica e delle modalità organizzative seguite nella gestione delle aule. Risultati che, come si è visto nel corso del Capitolo 3, hanno consentito di effettuare un monte ore complessivo di attività di training superiore a quello progettato nei Piani con un conseguente contenimento dei costi di realizzazione.

L'indice di dispersione delle ore di training segnala un ulteriore lieve calo del fenomeno che vede nel 2012 uno scarto percentuale tra ore previste ed effettive pari a circa l'11%, sostanzialmente ai minimi storici nella serie dei monitoraggi.

Per la prima volta nel panorama dei precedenti risultati non si ravvisano tendenze sufficientemente chiare a sostegno di una minore dispersione formativa che sia appannaggio di quelle componenti dei formati descritte negli ultimi rapporti: si tratta delle figure più scolarizzate e qualificate, della componente italiana e delle figure più giovani. In buona sostanza il fenomeno della ridotta frequenza ai corsi sembra risultare per la prima volta trasversale alle caratteristiche socio-anagrafiche del lavoratore e non penalizzare maggiormente le figure meno specializzate ed istruite.

Viceversa specifiche caratteristiche come la dimensione aziendale (maggiore) o il settore di appartenenza delle aziende interessate dai corsi (i servizi in particolare), o la tematica (lingue ed abilità personali), sono all'origine di livelli più elevati di dispersione. Infine sembrano confermarsi meccanismi compensativi alla mancata frequenza delle ore di lezione attraverso l'inserimento di nuovi allievi che vanno a sostituire i colleghi più discontinui nella frequenza. In questi casi si può documentare il superamento degli obiettivi di presenza degli allievi previsti in sede di progettazione. Il fenomeno, in questa edizione del monitoraggio, è particolarmente evidente:

Nel 2012 lo scarto percentuale tra partecipanti previsti ed effettivi si approssima ad un valore negativo di -0,20%; in altre parole quasi in quattro imprese su cinque le partecipazioni effettive superano o equivalgono quelle previste in sede di progettazione.

8.1 - La dispersione delle ore di corso

In via preliminare lo studio della dispersione delle ore di attività formativa si apre, come nei precedenti rapporti, con l'analisi del livello di validità dei corsi, inteso, in accordo agli standard proposti dal Fondo¹⁹, come quota di lavoratori che porta a compimento il 65% delle ore lavorative previste. La classificazione prevede inoltre di rilevare il numero di allievi che non hanno raggiunto questa soglia ed infine di misurare la consistenza dei lavoratori interessati ai momenti formativi che non hanno presenziato nemmeno ad un'ora di corso.

Anche in questa edizione del monitoraggio riscontriamo l'accrescimento della quota degli allievi²⁰ che hanno portato a compimento almeno il 65% delle ore formative previste²¹ (che passa dal 87,1% del 2010 al 88,9% del 2011 fino all'89,6% del 2012), uno dei valori massimi fatti registrare da questo dato rispetto ai precedenti monitoraggi. Di converso scende sotto il 6% la componente di coloro che hanno partecipato ai corsi, pur non raggiungendo il target prefissato dal Fondo; in lieve calo anche la quota dei lavoratori iscritti, ma non frequentanti (a 0 ore).

Da ciò deriva un'ulteriore indicazione, dopo quella analoga del 2011, che sembra avvalorare l'ipotesi di una ripresa dell'azione di efficientamento del sistema, dopo un leggero arretramento fatto registrare dal dato 2010. Il fenomeno è ancor più significativo se si tiene conto del percorso effettuato nell'anno in analisi, che ha visto l'aumento molto significativo delle imprese beneficiarie di minori dimensioni, dove è più difficile la costruzione delle aule formative se non si può ricorrere alla modalità interaziendale, opportunità a cui, come detto, si è fatto ricorso con più frequenza nell'Avviso in analisi, ma che comunque non è prevalente nemmeno nella fascia dimensionale delle micro-imprese.

In aggiunta a queste prime considerazioni che esprimono una linea di tendenza positiva in direzione del recupero ulteriore di margini di efficienza, si può implementare ulteriormente la misurazione della dispersione attraverso l'utilizzo dello scarto percentuale²² tra ore previste ed ore effettivamente svolte. Tale indicatore sintetico coglierà meglio l'ammontare delle ore perse indipendentemente dal raggiungimento dell'obiettivo convenzionale del 65% precedentemente introdotto.

A fronte di un incremento della durata media dei moduli formativi di circa un'ora, si registra un aumento dell'efficienza della progettazione che porta lo scarto percentuale a diminuire nel 2012 attestandosi all'11,3%, mentre solo due anni prima l'indice era fermo al 13,2%. Nella serie storica dei dati di monitoraggio si tratta di uno dei valori più bassi, a testimonianza dello sforzo effettuato per contenere il fenomeno della dispersione delle ore di corso attraverso una scelta più oculata dei soggetti a cui offrire la partecipazione ai corsi.

Ancora una volta è utile disaggregare l'indice di dispersione delle ore di corso in funzione delle principali variabili socio-anagrafiche distintive della condizione personale e lavorativa del dipendente. Sarà così possibile determinare vantaggi e ritardi relativi a specifici segmenti di lavoratori capaci di determinare eventuali asimmetrie di frequenza ai corsi che naturalmente possono essere associate a fenomeni di esclusione "in itinere" dai circuiti formativi.

¹⁹ Nel registro lavoratori sono evidenziati i partecipanti effettivi e le azioni valide secondo i seguenti criteri:

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

²⁰ Questo fenomeno, al netto delle lievissime variazioni, conferma la tendenza al miglioramento nella fase di razionalizzazione della scelta dei soggetti da mettere in formazione.

²¹ Questo approccio analitico è sviluppato ed approfondito nella sezione 9 del Cd-Rom (Tavv. 9.0-9.44) con riferimento alle caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti e delle imprese e alle tipologie di attività formativa.

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

Per la prima volta nel panorama dei precedenti risultati non si ravvisano tendenze sufficientemente chiare a sostegno di una minore dispersione formativa che sia appannaggio di quelle componenti dei formati descritte nei precedenti rapporti: si tratta delle figure più scolarizzate e qualificate, della componente italiana e delle figure più giovani.

Procedendo con ordine, gli andamenti dello scarto percentuale tra ore previste ed effettive sono altalenanti al crescere del titolo di studio e la dispersione massima la si riscontra, sia per i senza titolo, sia per coloro che sono in possesso di un diploma professionale, nonché, infine, in misura un poco più contenuta, per i laureati. Viceversa, si riscontrano dispersioni più basse per diplomati e lavoratori dotati della sola licenza media.

Allo stesso modo la maggiore dispersione della frequenza formativa si accentua per i quadri, mentre è minima per gli operai specializzati, mostrando uno scenario sostanzialmente ribaltato rispetto a quello del passato.

L'unica evidenza parzialmente in linea con le circostanze precedenti riguarda il fatto che gli stranieri di provenienza UE sono affetti da una dispersione di sei punti percentuali superiore a quella degli italiani, ma anche qui la contraddizione con il passato risiede nel fatto che i lavoratori di origine extra-UE presentano la dispersione minima, quando in precedenza era massima.

Il fatto che anche fattori come genere ed età anagrafica non sembrano fornire evidenze significative per identificare figure privilegiate o svantaggiate sul terreno della discontinuità nella presenza ai corsi induce a pensare che il fenomeno della dispersione delle ore sia, almeno nella presente analisi, sostanzialmente indipendente da variabili inerenti la collocazione socio-lavorativa dell'allievo. In sostanza non sembra riprodursi lo schema ricorrente negli ultimi rapporti in relazione al quale le figure che già avevano accumulato un vantaggio in termini di accesso e intensità dei percorsi formativi, già più volte richiamate nella trattazione, erano anche favorite nella prospettiva della valutazione dei margini di dispersione delle ore corso.

L'indicatore in questione fornisce risultati più coerenti con le evidenze passate se declinato in relazione alla tipologia d'impresa coinvolta. Ne è un'ulteriore conferma vedere come al crescere della dimensione aziendale aumenti il livello di dispersione delle ore fino a più che raddoppiare in corrispondenza delle imprese dimensionalmente più strutturate.

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

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2012			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Micro 1-10	20,8	19,1	1,7	8,1
Piccole 11-50	17,2	15,4	1,9	10,8
Medie 51-250	17,4	14,9	2,5	14,2
Grandi 250+	21,3	16,9	4,3	20,4
Totale	18,0	15,9	2,0	11,3

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Seguendo un'ipotesi già illustrata, più piccola è l'azienda maggiore è il "controllo" sui lavoratori e quindi, verosimilmente, minore il livello di dispersione (appena l'8% per le imprese fino a 10 dipendenti). Riprendendo alcuni risultati introdotti nei capitoli precedenti, si può ritenere che nei contesti aziendali di minori dimensioni, dove l'accesso alla formazione presenta criticità più accentuate, si tenda a mandare in formazione lavoratori, che offrono garanzie più sicure dal punto di vista della motivazione, che si traducono in una maggiore partecipazione alle attività.

Sul versante settoriale, invece, non si nota una forte variabilità della dispersione: le uniche differenze visibili attengono ad un indice più elevato in relazione all'aggregato dei servizi che presenta un valore superiore alla media di circa due punti percentuali e quello delle costruzioni, con una dispersione media di circa tre punti inferiore al dato complessivo.

Piuttosto elevata risulta, inoltre, la variabilità degli indici di dispersione in funzione dell'ambito territoriale in cui opera l'impresa beneficiaria dei corsi (Tav. 9.60 su cd-rom). Si spazia da province con un basso valore dell'indice, come ad esempio Rimini, Parma e Piacenza, che si attestano circa quattro punti percentuali al di sotto della media (pari all'11,3%), fino ai dati di Bologna (14%) e soprattutto Forlì-Cesena (17,6%). Difficile offrire uno spunto interpretativo in proposito; ciò che si può sottolineare è la presenza di forti differenze territoriali nella gestione delle presenze ai corsi che determinano risultati piuttosto eterogenei su base locale, dove intervengono specifici modelli di gestione tecnica ed organizzativa dei corsi stessi, corrispondenti alle diverse sensibilità degli Enti formatori.

Con riferimento alle tematiche, anche in questa edizione si conferma abbastanza diversificato il livello che l'indicatore di dispersione delle ore assume in relazione ai contenuti dei corsi. Inoltre va rammentato che la variabilità di questo dato può dipendere anche dal fatto che gli stessi livelli di tale indice per tematica formativa potrebbero essere messi in relazione anche alla lunghezza dei moduli; in altri termini, maggiore è la loro durata, più è probabile che si verifichino episodi di disaffezione tali da comportare un'erosione delle ore effettive rispetto al target previsto.

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

TEMATICA FORMATIVA	2012			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	17,8	15,5	2,3	13,2
Contabilità, finanza	18,9	18,6	,3	1,6
Gestione aziendale, amministrazione	22,6	19,4	3,2	14,1
Impatto ambientale	14,0	12,9	1,2	8,2
Informatica	17,7	16,2	1,6	8,9
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	15,1	14,3	,8	5,1
Lingue	26,4	22,4	4,0	15,1
Marketing vendite	19,9	18,1	1,8	9,2
Qualità	18,7	16,3	2,4	12,9
Sicurezza sul luogo di lavoro	12,3	11,2	1,1	9,1
Tecniche di produzione	22,9	21,2	1,8	7,7
Altro	-	-	-	-
Totale	18,0	15,9	2,0	11,3

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Dalla tavola precedente si evince una certa variabilità dell'indice che misura i livelli di efficienza nel raggiungimento delle ore corso programmate; tuttavia, il quadro è più omogeneo rispetto al dato del 2011, a testimonianza dell'ulteriore sforzo di contenimento dei margini di inefficienza.

Per quanto concerne le evidenze relative alla distribuzione per tematica formativa, ancora una volta i corsi di lingua presentano valori di dispersione più elevati (15,1%), fenomeno questo dovuto probabilmente anche alla maggior durata degli stessi (22 ore nell'Avviso in oggetto) e quindi all'oggettiva difficoltà di portarli a termine.

Relativamente alti appaiono i livelli di dispersione anche in materie quali: "Gestione aziendale ed amministrazione" (14,1%), nonché "Abilità personali" (12,3%); nel primo caso la materia è svolta attraverso moduli di circa 20 ore e quindi, a loro volta, piuttosto lunghi.

Livelli decisamente più bassi - ed inferiori alla media - si riscontrano, invece, in tematiche quali quelle legate a "Tecniche di produzione" (7,7%), "Informatica", "Marketing e vendite" ed "Impatto ambientale".

Un apprezzamento va al risultato ottenuto in materia di salute e sicurezza che, dopo i dati di dispersione piuttosto elevati registrati soprattutto nel 2010, ha conosciuto uno sforzo di razionalizzazione che ha portato l'indice ad avvicinarsi al 9%. Almeno in questa circostanza sembrerebbero essere superati i problemi che in passato affliggevano in particolare la frequenza delle figure operaie ai corsi di sicurezza, producendo un effetto di dispersione sistematicamente ricorrente.

Per quanto concerne le modalità di esecuzione dei corsi, l'indice di dispersione delle ore più elevato della media sottolinea la maggiore difficoltà a strutturare moduli fondati su lezioni tenute in aula esterna (circostanza associata a moduli di natura interaziendale) e, come ci si poteva attendere, per quei corsi che si svolgono anche fuori dall'orario di lavoro, condizione che evidentemente costituisce un ostacolo alla continuità della frequenza.

Nonostante la bassa numerosità dei casi osservati, sembra interessante segnalare che per tutte le modalità non standard di erogazione dei corsi, la dispersione delle ore formative risulta significativamente più bassa della media generale; si può forse auspicare si tratti di un segnale di attenzione verso modalità innovative di *training*.

8.2 - La dispersione degli allievi

In questa sezione, molto interconnessa alla precedente, si cercherà di studiare lo scarto esistente tra gli allievi previsti in fase di progettazione e quelli effettivamente inseriti in formazione, evidenziando gli squilibri tra queste grandezze. A seconda dei casi, in relazione alla possibilità che le presenze effettive eccedano quelle previste, si valuteranno le ipotesi di eventuali effetti di compensazione delle ore di corso non effettuate, attraverso meccanismi di sostituzione degli allievi che non sono in grado di garantire il raggiungimento delle ore previste. In questo senso il percorso delle sostituzioni in itinere degli allievi meno assidui, o del tutto assenti, può essere del tutto complementare all'obiettivo del raggiungimento del target di ore previste nella progettazione dei moduli. Se quindi da un lato è possibile che per un'azione formativa non si raggiunga il numero di allievi preventivato, è altrettanto possibile (e si verifica, come vedremo molto più frequentemente) che, per effetto delle sostituzioni, il numero finale effettivo delle figure mandate in formazione superi quello prefissato per il corso.

Anche in previsione della misura dell'inefficienza nella scelta degli allievi viene fornito, con riferimento alle azioni formative, un indice di dispersione dei partecipanti calcolato con le medesime modalità di quello delle ore, analizzato nella sezione precedente. Questo indicatore sarà disaggregato in relazione alle caratteristiche dei corsi ed alle connotazioni strutturali delle imprese beneficiarie.

Con riferimento ai dati del 2012, in continuità con i precedenti rapporti, l'ammontare dei lavoratori formati è risultato superiore a quello preventivato, producendo pertanto uno scarto assoluto di segno negativo del valore medio dell'indice calcolato sul totale delle azioni. Ciò significa che, in media per ogni azione, si è avuto a registro un partecipante in più rispetto a quello preventivato. Di conseguenza, lo scarto percentuale è risultato piuttosto elevato, pari al 19,5%, un valore in leggero incremento rispetto a quello misurato nel 2011 (18,8%) che, a sua volta, aveva segnato un ulteriore incremento negativo di questo indicatore.

Come ormai mostrato nei rapporti di monitoraggio realizzati nel corso degli anni, il valore negativo deriva probabilmente soprattutto dall'effetto sostituzione che si deve innescare per sostituire i posti e le ore lasciate scoperte da qualche alunno: tanto più è sotto lo zero, tanto maggiori sono i partecipanti che non hanno effettuato il percorso completo e devono quindi essere avvicinati per il raggiungimento del target delle ore previste per il modulo. Nello specifico, per raggiungere l'obiettivo di cinque partecipanti occorre metterne in formazione almeno sei dovendone sostituire uno assenteista.

Da un altro punto di vista, per fornire un approfondimento sul tema del disallineamento tra allievi previsti ed effettivi, possiamo compiere una ricognizione su tutte le azioni svolte, così da misurare la quota di corsi che hanno raggiunto il target prefissato, quella relativa ai moduli che non l'hanno raggiunto ed infine quella che invece lo hanno superato, pervenendo ad un segno negativo dello scarto. In questo senso i dati sono molto chiari: nell'ultimo anno analizzato la stragrande maggioranza delle azioni registra un numero di formati superiore o uguale a quello previsto in fase di progettazione (88,3%), mentre appena nell'11,7% dei casi non si è raggiunto l'obiettivo preposto, dando luogo ad un fenomeno di inefficienza in senso stretto, attraverso una defezione completa dai corsi di qualcuno degli allievi. Nello specifico, per quantificare le

altre due casistiche sopra menzionate, si nota che, nel 2012, nel 49,1% delle azioni svolte si è raggiunto esattamente il target di partecipanti previsti e nel 39,2% dei casi si è andati oltre, facendo ricorso ad allievi aggiuntivi.

Anche in questa versione della misura del disallineamento degli allievi si mostra come il fenomeno dello sfioramento degli obiettivi, anche in vista di una sostituzione degli “assenteisti”, sia in sensibile ed ulteriore crescita, a fronte di un trend che vede, al contrario, un contenimento della dispersione delle ore in funzione del miglioramento del grado di efficienza dei corsi, raggiungibile come detto attraverso il contenimento ulteriore dell’assenteismo.

Questo andamento inverso della dispersione dei partecipanti rispetto a quella delle ore sembra suggerire un comportamento aziendale sempre più attento alla sostituzione di quei lavoratori che, per i più svariati motivi, non portano a termine il corso. A sostegno di tale tesi, l’esercizio statistico proposto nei rapporti precedenti, e ripetuto per l’Avviso in analisi²³, evidenzia l’esistenza di una correlazione negativa tra la dispersione delle ore e quella dei partecipanti. In altre parole è evidente come all’aumentare delle ore di corso non frequentate (o a fronte di abbandoni in itinere) si cerchi di compensare la numerosità delle classi inserendo nelle liste dei corsisti nuovi lavoratori.

Da questo effetto “compensazione”, attraverso la pratica della sostituzione dei lavoratori meno assidui ai corsi, deriva la giustificazione di un aumento di efficienza in termini di ore di corso effettivamente svolte, sempre più associato alla possibilità di inserire in itinere nuovi corsisti.

La declinazione del fenomeno della dispersione degli allievi non è, quindi, a larghe linee, in contrasto con quella registrata per le ore ma, grazie alla correlazione appena evidenziata, risulta coerente con essa e ne ricalca molto da vicino i connotati. Infatti, laddove la dispersione in termini di ore è più alta, il numero di partecipanti effettivi è superiore a quello preventivato: ne sono un esempio le imprese di maggior dimensione, nelle quali lo scarto percentuale negativo tra partecipanti previsti ed effettivi è più che quadruplo rispetto alle imprese minori, oppure le aziende che appartengono al comparto dei servizi.

La dispersione dei partecipanti assume un andamento molto variegato sul piano territoriale: in particolare le azioni svolte a Ferrara, Forlì-Cesena e Rimini sembrano quelle più interessate dalla pratica della sostituzione di allievi meno assidui ai corsi. In nessun aggregato territoriale, comunque, il dato medio degli effettivi è risultato inferiore al valore preventivato (Tav. 9.73 su cd-rom); pertanto lo scarto è, in media, sempre negativo per tutti i territori regionali.

Infine, la panoramica dell’indicatore declinato in funzione delle tematiche formative dei corsi mostra una certa uniformità del dato con scarti percentuali negativi più elevati in corrispondenza delle lingue e delle abilità personali, materie in cui si è mostrata l’esistenza di una più forte dispersione delle ore.

²³ Si è verificato che il test di correlazione tra lo scarto percentuale riferito alle ore di corso e quello relativo ai partecipanti è risultato pari a -0.18, valore statisticamente significativo ad un livello di probabilità pari allo 0.001. Si tratta cioè di una riprova dell’esistenza di una relazione inversa tra l’indice di dispersione delle ore e quello riferito ai partecipanti.

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 degli Avvisi precedenti, con i seguenti obiettivi:

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

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

Ciò ha consentito:

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

9.2 - Metodologia

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

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

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

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

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

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

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

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

- I. Errori derivanti da errata imputazione dei dati²⁴;
- II. Errori di coerenza logico-formale dei dati;
- III. Erronea codifica e/o attribuzione di informazione;
- IV. Recupero di eventuali *missing-value*.

Un'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.

²⁴ 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.

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

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

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

- I. L'analisi delle partecipazioni;
- II. L'analisi dei partecipanti²⁵;
- 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.

²⁵ 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_AZIONE	Numero di unità locali per azione	elaborazioni IRES
Attività formativa	NUMERO_METODOLOGIE_AZIONE	Numero di metodologie per azione	elaborazioni IRES
Attività formativa	PARTECIPANTI_DIFFE	Indica la differenza assoluta tra partecipanti effettivi e previsti	elaborazioni IRES
Attività formativa	PARTECIPANTI_DISPE	Scarto percentuale Indica lo scarto percentuale assoluta tra partecipanti effettivi e previsti	elaborazioni IRES

Bibliografia

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

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

INPS (2010), *Osservatorio sulle Imprese*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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