

ORIONE

Organismo Bilaterale Emilia-Romagna

Confindustria Emilia-Romagna

CGIL, CISL, UIL Emilia-Romagna

MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVA

Piani territoriali Emilia-Romagna

Conto di Sistema - Avviso 4/2017

con la collaborazione di:



CONFINDUSTRIA
Emilia-Romagna



ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI

Nell'ambito dell'Avviso 4/2017 finanziato da



Gruppo di ricerca

Faber - Industria Futuro in Emilia-Romagna
Ires - Emilia-Romagna

* * * * *

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 **Maurizio Bernava** (Fondimpresa). Nell'ambito del gruppo di lavoro Faber - Industria e Futuro Emilia-Romagna e Ires Emilia-Romagna, un ringraziamento speciale va a **Federica Benni, Davide Catellani e Stefano Tugnoli**.

INDICE

Prefazione	4
Requisiti minimi e Priorità dell’Avviso 4/2017	6
Evoluzione degli elementi progettuali	9
La struttura del rapporto	11
1 - Principali risultati	15
2 - Estensione dell’attività formativa	16
Capitolo in breve	16
2.1 - Estensione della formazione degli allievi.....	17
2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati.....	19
3 - I numeri di Fondimpresa	21
Capitolo in breve	21
3.1 - Una panoramica sulle grandezze fondamentali.....	21
4 - Le composizioni delle aule	24
Capitolo in breve	24
4.1 - Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato Istat	25
4.1.1 - <i>Premessa metodologica</i>	25
4.1.2 - <i>Il quadro di riferimento</i>	27
4.1.3 - <i>Le asimmetrie dell’intensità formativa</i>	30
4.2 - Il profilo socio-anagrafico.....	31
4.3 - Formazione e posizione aziendale del lavoratore.....	33
4.3.1 - <i>Il rapporto di lavoro</i>	33
4.3.2 - <i>L’inquadramento professionale</i>	34
4.3.3 - <i>L’area funzionale</i>	35
4.3.4 - <i>L’anzianità aziendale</i>	37
4.4 - Contenuti e caratteristiche dell’attività formativa, la transizione verso un nuovo paradigma	38
4.4.1 - <i>La rimodulazione dei profili tematici: un excursus longitudinale dei contenuti degli Avvisi</i>	39
4.4.2 - <i>Tematiche, modalità e livello dei corsi: l’evoluzione più recente</i>	40
4.4.3 - <i>I contenuti dei corsi in base al profilo dei lavoratori</i>	44
5 - Aziende	48
Capitolo in breve	48
5.1 - Il profilo delle aziende	48
5.2 - L’accesso aziendale alla formazione	50
6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative	53
Capitolo in breve	53
6.1 - Le azioni formative	53
6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi	56
7 - Continuità dell’azione formativa: una nuova analisi in una prospettiva di lungo periodo	59
Capitolo in breve	59
7.1 - La continuità formativa delle aziende	59
8 - La dispersione dell’azione formativa	63
Capitolo in breve	63
8.1 - La dispersione delle ore di corso.....	64
8.2 - La dispersione degli allievi	67

Prefazione

Il gruppo di ricerca giunge alla dodicesima edizione dell'analisi delle attività formative svolte e rendicontate da Fondimpresa nell'ambito territoriale della regione Emilia-Romagna, finanziate attraverso il Conto di Sistema. Il presente rapporto di monitoraggio, relativo alle attività formative sostenute attraverso le risorse previste nell'ambito dell'Avviso 4/2017, si inserisce nel percorso di continuità del monitoraggio realizzato in passato sulle medesime linee di finanziamento nell'ambito regionale.

Negli anni l'offerta formativa è rimasta stabile tra il 2006, anno della prima edizione di questo monitoraggio, e il 2011. Successivamente a partire dall'Avviso relativo al 2012 la progettazione ha subito una parziale, ma importante, rimodulazione che ha prodotto una ri-focalizzazione del target formativo dell'offerta. Va specificato, a tal proposito, come negli Avvisi più recenti si confermi, sia rispetto ai contenuti sia rispetto ai destinatari dell'attività formativa, la volontà di superare l'impronta più marcatamente generalista che aveva caratterizzato la progettazione fino all'Avviso 2012; tutto ciò con un ulteriore rafforzamento dell'impegno volto alla promozione della cultura innovativa come approccio strategico allo sviluppo della competitività.

Questa ulteriore caratterizzazione degli obiettivi sul tema della competitività va letta anche alla luce di un contesto economico di riferimento ancora largamente condizionato dalla più lunga e profonda crisi recessiva internazionale e locale dal dopoguerra, l'opportunità di poter riflettere su più di un decennio di formazione erogata ci ha permesso¹ di osservare come il Fondo, attraverso il driver della formazione, sta affrontando questa nuova fase storica pesantemente influenzata dai processi di innovazione tecnologica. In questa direzione, la serie storica di dati riferiti ad un periodo progressivamente più ampio diventa uno strumento di osservazione sempre più potente capace di leggere, con un certo grado di affidabilità, le tendenze più significative relative alle attività formative finanziate in ambito regionale da Fondimpresa.

Nella valutazione dei risultati occorre ricordare ancora una volta che sono escluse dal campo di osservazione dell'analisi tutte le attività formative finanziate al di fuori della linea territoriale del Conto di Sistema di più recente istituzione, come ad esempio gli ambiti di carattere settoriale e di natura aziendale, pertanto, la restituzione riguarda solo una parte, per quanto significativa, delle attività finanziate dal Conto di Sistema dell'Emilia-Romagna e non la loro totalità.

Solo l'estensione del monitoraggio a tutti i canali esistenti potrebbe, pertanto, restituire più compiutamente alle parti sociali la valenza delle attività finanziate da questo importante canale. In tal senso le tendenze evidenziate in questo specifico ambito di analisi, non possono essere oggetto di generalizzazioni estensive ad altri contesti del Conto di Sistema regionale, né, tantomeno, possono essere riferite al campo in cui opera il canale del Conto Formazione, o all'insieme complessivo delle attività formative che a vario titolo interessano la formazione regionale finanziata da Fondimpresa.

La sempre più stringente elaborazione nelle linee guida degli Avvisi da parte del Fondo di requisiti minimi e priorità nella fase di progettazione dei piani tende a condizionare incisivamente il profilo delle imprese beneficiarie ed il target dei destinatari della formazione, così come la declinazione delle tematiche oggetto dei corsi. Spesso le rimodulazioni di alcuni parametri progettuali sono all'origine di specifiche modificazioni dei trend nei dati tra un'edizione e l'altra.

Anche in questa edizione, come in precedenza, ci si è avvalsi della complessa banca dati messa a disposizione da Fondimpresa; 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 che hanno beneficiato degli interventi formativi.

Per la consultazione di informazioni più dettagliate si rimanda come di consueto all'appendice statistica; allegato separato che permette di consultare un set informativo più ampio derivante dalle interrogazioni svolte

¹ Il Conto di Sistema di Fondimpresa in Emilia-Romagna, Un percorso lungo 10 anni, Gli Avvisi Territoriali (2018).

sull'ampio datawarehouse elaborato dal gruppo di ricerca, strumento che rende possibile l'analisi multilivello delle attività formative.

Di seguito il dettaglio dei Piani monitorati in questa edizione:

Prima scadenza:

- AVT/161/17I FORM-TEC - Formazione per lo sviluppo tecnologico e produttivo delle imprese;
- AVT/170/17I Qualificare la ripresa: competitività ed innovazione per le imprese dell'Emilia-Romagna;
- AVT/049C/17I CAT - Competitività per le Aziende del Territorio;
- AVT/191/17I Formarsi per competere: innovazione-digitalizzazione e internazionalizzazione;
- AVT/183/17I SKILL-ER - Competenze per la competitività dell'Emilia-Romagna;
- AVT/095C/17I RE-COMP: la creazione di valore per il territorio di Reggio Emilia;
- AVT/163A/17I SETup - Saperi e Tecnologie per l'innovazione;
- AVT/198/17I ER=MC2 - Accelerazione delle competenze in Emilia-Romagna.

Seconda scadenza:

- AVT/089I/17II IMPRESE CAPACI DI FUTURO: LA SFIDA DI INDUSTRIA 4.0;
- AVT/089B/17II TEC – Territorio e competitività;
- AVT/117C/17II RE-Challenge: la sfida per la competitività territoriale
- AVT/117A/17II R.I.S.E.R. - Resilienza, Innovazione e Specializzazione in Emilia-Romagna

Per meglio inquadrare i risultati relativi ai dati più recenti può essere utile fare riferimento, inoltre, al paragrafo dedicato ai criteri minimi ed ai requisiti individuati dal Fondo nello specifico Piano ed al quadro storico delle innovazioni progettuali introdotte negli anni scorsi.

Requisiti minimi e Priorità dell'Avviso 4/2017

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

- 1) Partecipazione di almeno 8 (otto) aziende aderenti a Fondimpresa (rilevate per codice fiscale) beneficiarie della formazione e di un numero di lavoratori destinatari delle azioni formative non inferiore a 80 (ottanta).
- 2) Dichiarazioni di partecipazione al Piano (“Istruzioni” *Allegato 8 dell'Avviso*), presentate dalla totalità delle aziende aderenti partecipanti al Piano indicanti complessivamente un numero di lavoratori destinatari delle azioni formative del Piano pari al totale dei lavoratori destinatari della formazione del Piano.
- 3) Presenza, in misura non inferiore al 50% del totale dei lavoratori destinatari del Piano, di lavoratori provenienti da imprese iscritte a Fondimpresa rientranti nella definizione comunitaria di PMI (Allegato 1 del Reg. UE n. 651/2014).
- 4) Presenza, in misura non inferiore al 10% del totale delle imprese beneficiarie del Piano, di aziende aderenti che, a partire dal 1° gennaio 2007 e fino alla data di invio della dichiarazione di partecipazione al Piano, non hanno mai partecipato con propri dipendenti ad azioni formative concluse finanziate dagli Avvisi del Conto di Sistema di Fondimpresa (ossia, non hanno alcun dipendente associato come partecipante ad azioni formative valide chiuse) e che non hanno mai presentato a Fondimpresa piani aziendali o interaziendali che richiedono il contributo del Conto di Sistema aggiuntivo alle risorse del proprio conto aziendale nell'ambito degli Avvisi del Conto Formazione (con esclusione dei piani annullati).
- 5) *Diretta connessione* di tutte le azioni formative ad una o più tipologie ed aree tematiche indicate nell'articolo 3.
- 6) Progettazione di dettaglio delle azioni formative del Piano presentato sull'Ambito I o sull'Ambito II dell'articolo 2 in misura almeno pari al 70% delle ore complessive di formazione (totale ore di corso) previste nel Piano. Progettazione di dettaglio delle azioni formative del Piano presentato sull'Ambito III dell'articolo 2 in misura pari al 100% delle ore complessive di formazione (totale ore di corso) previste nel Piano.
- 7) *Presenza della verifica dell'apprendimento dei partecipanti in tutte le azioni formative del Piano di durata superiore a 24 ore. Nelle azioni formative che prevedono la certificazione delle competenze tale requisito è assolto con la suddetta procedura (punto IV dell'art. 6.2)*.
- 8) Finanziamento richiesto contenuto **entro i limiti minimo e massimo stabiliti nella Tabella 5 del successivo articolo 9**.
- 9) Presenza, nel Piano territoriale presentato sull'Ambito I dell'articolo 2 dell'Avviso (Macro Aree A, B, C, dell'articolo 9), di imprese beneficiarie appartenenti ad una sola regione o provincia autonoma.
- 10) Presenza, nel Piano presentato sull'Ambito II dell'articolo 2 dell'Avviso (Settoriale, di reti e di filiere produttive), di imprese beneficiarie appartenenti ad almeno due regioni o province autonome, con una quota minima di aziende appartenenti alla regione o provincia autonoma meno coinvolta almeno pari al 30% del totale delle imprese partecipanti al Piano. In caso di Piano che coinvolge imprese appartenenti a più di due regioni la *quota minima di aziende appartenenti alle regioni o province autonome meno coinvolte* deve essere almeno pari al 30% del totale delle imprese partecipanti al Piano. Pertanto, nel caso di domanda presentata a valere sull'Ambito II - Settoriale, di reti e di filiere produttive, indipendentemente dal numero di regioni o province autonome di provenienza delle aziende partecipanti (due o più di due), la quota di aziende appartenenti alla regione o provincia

autonoma maggiormente coinvolta non può mai superare il 70% del totale delle aziende partecipanti al Piano.

- 11) In caso di Piano dell’Ambito III - Ad Iniziativa Aziendale almeno il 30% delle azioni formative e delle ore di formazione deve avere carattere interaziendale e registrare quindi, a preventivo e a consuntivo, la partecipazione di lavoratori di due o più aziende.

In relazione alle aziende ed ai lavoratori coinvolti nel Piano, i requisiti di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 9, 10 devono risultare dalle dichiarazioni di partecipazione al Piano (“Istruzioni” *Allegato n. 8 dell’Avviso*) presentate con le modalità previste nelle “Istruzioni per l’attivazione e la presentazione del Piano formativo” (*Allegato n. 4 dell’Avviso*).

L’assenza anche di uno solo dei requisiti minimi indicati nei punti da 1 a 11 del presente articolo, che può essere rilevata sia in sede di verifica preliminare di ammissibilità che di valutazione, comporta l’inammissibilità del Piano formativo. Inoltre, per ciascun Piano dell’Ambito ad Iniziativa Aziendale devono essere rispettate, *sempre a pena di inammissibilità*, tutte le condizioni indicate nel punto III dell’articolo 2 dell’Avviso. *Restano ferme le ulteriori condizioni di inammissibilità indicate nei successivi articoli 11 (Costi ammissibili e finanziamenti), 13 (Soggetti Proponenti) e 14 (Termini e modalità di presentazione della domanda di finanziamento).*

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

- I. Progettazione di dettaglio delle azioni formative del Piano in misura superiore al minimo obbligatorio del 70% delle ore complessive di formazione (totale ore di corso) previste nel Piano (in caso di Piano presentato sull’Ambito Territoriale o Settoriale). Puntuale esposizione delle attività che saranno svolte dai soggetti terzi affidatari (enti e/o esperti esterni) e loro coerente quantificazione in termini di costi (in caso di Piano presentato sull’Ambito Ad Iniziativa Aziendale).
- II. Livello di integrazione e specializzazione del Piano formativo, su un numero massimo di tre delle tipologie ed aree tematiche previste dall’Avviso.
- III. Presenza nel Piano di azioni formative interaziendali, ciascuna delle quali prevede il coinvolgimento di lavoratori di più imprese aderenti, per una durata complessiva superiore al 10% del totale delle ore di formazione del Piano.
- IV. Significativa presenza nel Piano di azioni formative che prevedono la certificazione delle competenze secondo la normativa regionale, ove esistente e applicabile alle competenze da acquisire nel Piano, o, in mancanza, *nelle forme indicate nell’accordo di condivisione del Piano e/o nell’ambito del Comitato paritetico di Pilotaggio, in coerenza con le indicazioni contenute nel D.M. 30.06.2015 (GURI 20.07.2015 n. 166), emanato dal Ministero del Lavoro di concerto con il MIUR.*
- V. Significativo coinvolgimento rispetto al totale dei lavoratori destinatari della formazione nel Piano, di:
 - a) Donne lavoratrici;
 - b) Lavoratori con età superiore a 50 anni, lavoratori sospesi (cassa integrazione, contratti di solidarietà), lavoratori stranieri;
 - c) Lavoratori giovani con età compresa tra 18 e 29 anni.
- VI. Significativa presenza, in misura superiore al minimo obbligatorio del 50% del totale dei destinatari della formazione nel Piano, di lavoratori provenienti da imprese iscritte a Fondimpresa rientranti nella definizione comunitaria di PMI.
- VII. Partecipazione alla formazione del Piano, in misura superiore al 15% del totale delle imprese iscritte al Fondo beneficiarie del Piano, di aziende aderenti che, a partire dal 1° gennaio 2007 e fino alla data

di invio della dichiarazione di partecipazione al Piano, non hanno mai partecipato con propri dipendenti ad azioni formative concluse finanziate dagli Avvisi del Conto di Sistema di Fondimpresa (ossia, non hanno alcun dipendente associato come partecipante ad azioni formative valide chiuse) e che non hanno mai presentato a Fondimpresa piani aziendali o interaziendali che richiedono il contributo del Conto di Sistema aggiuntivo alle risorse del proprio conto aziendale nell'ambito degli Avvisi del Conto Formazione (con esclusione dei Piani annullati).

- VIII. Finanziamento medio per azienda partecipante inferiore alla soglia di euro 7.000,00 (settemila) nei piani degli Ambiti Territoriale o Settoriale, di reti o di filiere produttive. Nei piani dell'Ambito ad Iniziativa Aziendale, finanziamento medio per azienda partecipante inferiore alla soglia di euro 14.000,00 (quattordicimila). Il calcolo viene effettuato dividendo il finanziamento richiesto a Fondimpresa con il Piano per il totale delle imprese (rilevate per codice fiscale) che partecipano al Piano.
- IX. Significativo coinvolgimento nel Piano, nella compagine proponente - qualora siano enti di cui alla lettera b) dell'articolo 13 - o come soggetti partner, in attività di coordinamento scientifico e didattico, progettazione della formazione, erogazione della formazione (nel rispetto delle condizioni di cui all'articolo 13), verifica dell'apprendimento e/o certificazione delle competenze, di Istituti tecnici e professionali che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore, Istituti Tecnici Superiori, Università pubbliche e private riconosciute, enti di ricerca soggetti alla vigilanza del MIUR, laboratori pubblici e privati inclusi nell'apposito albo del MIUR, ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane.

In relazione alle aziende ed ai lavoratori coinvolti nel Piano, le priorità di cui ai punti VI, VII e VIII vengono verificate sulla base delle dichiarazioni di partecipazione al Piano ("Istruzioni" Allegato n. 8 dell'Avviso) presentate con le modalità previste nelle "Istruzioni per l'attivazione e la presentazione del Piano formativo" (Allegato n. 4 dell'Avviso).

Evoluzione degli elementi progettuali

Gli Avvisi Territoriali di Fondimpresa hanno subito, nel corso degli anni, diverse modifiche che ne hanno mutato in maniera significativa tanto l'impostazione quanto la natura, con conseguenti riflessi sull'offerta formativa e sulla tipologia di imprese e lavoratori coinvolti. Le indicazioni poste dai bandi sono diventate sempre più stringenti e vincolanti, condizionando fortemente la progettualità formativa, le cui evidenze emerse saranno descritte nei prossimi paragrafi.

Fin dal primo Avviso pubblicato (2/2008), Fondimpresa ha inteso dare priorità al coinvolgimento femminile e, in senso lato, a categorie di lavoratori svantaggiati nell'accesso formativo. Quest'ultima macro-categoria ha trovato una propria estesa specificazione solo nel 2010 quando i lavoratori svantaggiati sono stati identificati come quelli appartenenti ad alcune specifiche categorie quali, tra le altre, la nazionalità straniera, l'età superiore ai 45 anni (la soglia salirà a 50 anni a partire dal 2013) o la sospensione temporanea o parziale dal lavoro. Inoltre, a partire dal 2013, è stato fatto esplicito riferimento alla necessità di orientare l'attenzione verso la categoria dei lavoratori con meno di 30 anni, spesso esclusa dalle dinamiche formative di Fondimpresa anche a causa delle tipologie contrattuali che si accompagnano alla componente più giovane del mercato del lavoro.

Fin dalle origini, inoltre, il Fondo ha inteso sottolineare la necessità di rivolgersi ad un target di piccola e media impresa che più difficilmente, rispetto alle realtà maggiormente strutturate, riesce a ricorrere in modo sistematico ed ampio al Conto Formazione aziendale. Nel corso degli anni, quindi, la quota di lavoratori derivanti da PMI ha oscillato tra il 50% e il 60% come soglia minima per l'approvazione del progetto, sebbene molto spesso i Soggetti Proponenti i Piani formativi si siano spinti ben oltre tali livelli, coinvolgendo peraltro anche microimprese (con meno di dieci addetti), a testimonianza di un netto ri-orientamento del target di imprese raggiunte con il passare degli anni.

Sempre con riferimento alle imprese, i bandi fin dalla seconda edizione hanno rimarcato la necessità di estendere la partecipazione ai progetti presentati del numero più ampio possibile di imprese. È dunque presente una specifica indicazione circa il coinvolgimento di aziende che non abbiano mai partecipato a questo tipo di attività; si fa riferimento in particolare per una quota che oscilla tra il 10% ed il 20% del totale delle aziende partecipanti al Piano. Nello specifico, al 2010 la quota indicata come requisito minimo era pari al 10%, è salita al 20% nel 2011 ed infine è tornata a scendere al 10% nel 2014, sebbene sia rimasta la soglia del 20% come requisito prioritario.

Proprio questo elemento di discontinuità è un altro aspetto rilevante ai fini progettuali: dal 2014, infatti, i testi degli Avvisi non fanno più riferimento esclusivo ad un insieme di priorità progettuali, ma distinguono specificatamente fra requisiti minimi, in assenza dei quali il Piano non viene considerato approvato, e priorità, elementi il cui rispetto garantisce al Soggetto Proponente una maggiore probabilità di approvazione del Piano in sede di valutazione.

Un altro aspetto ricorrente riguarda l'interaziendalità, ossia la contestuale presenza di lavoratori provenienti da più di imprese all'interno dello stesso intervento formativo. Una modalità che presenta innegabili elementi di pregio che tuttavia collidono con l'esigenza di personalizzazione dei corsi che le imprese manifestano in modo ricorrente. Dopo l'iniziale richiamo alla necessità di favorire l'azione sinergica tra imprese, a partire dall'Avviso del 2012 è stato esplicitamente inserito il parametro del 20% come soglia minima di ore formative erogate in modalità interaziendale, ridotto al 10% solamente nel 2015 anche a fronte di un'evidente difficoltà da parte dei soggetti formativi a promuovere in modo diffuso tale modalità.

Per quanto riguarda gli elementi di carattere più prettamente contenutistico, invece, pur rimandando nel dettaglio alle argomentazioni presenti nel testo, occorre segnalare fin d'ora come il biennio di Progettazione 2013/2014 abbia rappresentato uno spartiacque nell'evoluzione degli Avvisi generalisti del Conto di Sistema. L'Avviso del 2013, infatti, conclude l'esperienza della formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul

lavoro nell'ambito di questi Avvisi, mentre il 2014 vede la scomparsa della denominazione "generalista" in favore di quella di "competitività", un cambiamento sostanziale che come vedremo si ripercuoterà su tutte le dimensioni dell'analisi.

A partire
dal 2/2009

- Presenza di almeno il 10% di imprese che non hanno mai partecipato ad Avvisi a partire dal 1° gennaio 2007.

A partire
dal 3/2010

- Minimo 50% di lavoratori da PMI;
- Specificato nel dettaglio cosa si intende per svantaggiati.

A partire
dal 5/2011

- Presenza di almeno il 20% di imprese che non hanno mai partecipato ad Avvisi a partire dal 1° gennaio 2007;
- Lavoratori da PMI > 60%.

A partire
dal 4/2012

- Presenza nel Piano di azioni formative interaziendali per una durata complessiva superiore al 20% del totale delle ore di formazione del Piano. Prima non c'era esplicito richiamo all'interaziendalità.

A partire
dal 5/2013

- Innalzamento da over45 a over50 come lavoratori da includere tra gli "svantaggiati";
- Innalzata soglia validità azioni (da 65% a 70% ore previste);
- Scomparsa della sicurezza dagli ambiti tematici (non più possibile quella obbligatoria e fatti bandi ad hoc, sempre esclusa quella a norma di legge);
- Introdotti gli under 30 tra target prioritari;
- Lavoratori da PMI >50%.

A partire
dal 4/2014

- Nuova denominazione: non più Generalisti, ma Competitività (svolta contenutistica);
- Introdotta distinzione fra requisiti minimi e priorità. L'assenza di uno dei requisiti minimi comporta l'inammissibilità del Piano;
- Tra i requisiti minimi c'è il 50% da PMI e il 10% di aziende nuove (20% come priorità). Le altre cose sono priorità.

A partire
dal 5/2015

- Presenza nel Piano di azioni formative interaziendali per una durata complessiva superiore al 10% del totale delle ore di formazione del Piano (priorità). Riabbassata la percentuale.

A partire
dal 1/2016

- Rimosso limite del 20% monte ore complessivo per azioni area tematica B "Innovazione dell'organizzazione".

La struttura del rapporto

Di seguito viene riportato lo schema del rapporto di monitoraggio, composto di otto capitoli inerenti ad altrettanti ambiti conoscitivi sviluppati. Si ricorda, inoltre, che a completamento dell'analisi qui riportata è disponibile l'appendice statistica dettagliata.

Capitolo 1 - Principali risultati: In questo capitolo vengono riportati le principali evidenze emerse nel rapporto di Monitoraggio.

Capitolo 2- Estensione dell'attività formativa: In questo capitolo viene approfondito lo studio del processo di selezione dei lavoratori coinvolti nelle attività formative. Così come nelle edizioni precedenti del monitoraggio gli interrogativi di fondo sottostanti l'analisi restano sostanzialmente due:

- Quanti sono i beneficiari della formazione all'interno delle imprese rispetto al totale dei lavoratori coinvolgibili?
- Che caratteristiche hanno?

Si tenta, in altre parole, di fornire uno strumento capace di misurare, in termini sia quantitativi sia qualitativi, la proporzione e la coerenza della platea di lavoratori che beneficiano della formazione erogata rispetto alla composizione degli organici aziendali di riferimento. Le informazioni qui esaminate sono da considerarsi come materiale propedeutico alla stesura dell'analisi più approfondita della composizione delle aule. All'interno del capitolo viene introdotto l'**indice di estensione dell'attività formativa**, che esprime la capacità di estendere il processo formativo alla potenziale platea di riferimento. L'indice misura la quota percentuale di lavoratori che riescono ad accedere all'attività formativa approvata, rispetto all'organico dell'azienda di provenienza.

Si ricorda ancora una volta come il presente rapporto di monitoraggio analizzi soltanto i dati relativi ai Piani formativi relativi agli Avvisi finanziati attraverso il Conto di Sistema di natura territoriale. Dai risultati ottenuti sono pertanto escluse e non direttamente generalizzabili le valutazioni che potrebbero derivare dalla messa in osservazione della totalità dei canali di finanziamento previsti dal Fondo. Si è pertanto consapevoli che il dato relativo alla copertura risulterebbe sicuramente superiore in un'ottica più onnicomprensiva. È noto, infatti, che ogni soggetto aderente può disporre, attraverso i molteplici canali di finanziamento previsti da Fondo, di diverse linee di finanziamento e che sarebbe auspicabile poterli analizzare nella loro complessità e non in forma separata.

Fatte queste dovute premesse sul campo di osservazione, l'indice di estensione viene letto in relazione alle principali variabili di classificazione relative alla struttura delle imprese (dimensione aziendale, settori e macrosettori di attività economica, natura giuridica, provincia, ecc.). Per quanto concerne la dimensione più qualitativa, la composizione degli organici aziendali di riferimento viene confrontata con la platea più ridotta dei lavoratori che hanno partecipato alle attività formative. Al fine di evidenziare eventuali disallineamenti tra caratteristiche dei formati e della forza lavoro potenzialmente coinvolgibile in attività formativa dalle imprese formatrici, particolare attenzione viene dedicata alla comparazione delle distribuzioni in termini di inquadramento lavorativo e genere². Tale livello di approfondimento, risulta centrale nell'individuazione di eventuali differenze in termini di opportunità di accesso alla formazione connesse a specifici segmenti del mercato del lavoro.

² Inquadramento e genere sono le uniche variabili di disaggregazione rese disponibili e quindi elaborabili per quanto riguarda la composizione degli organici delle aziende beneficiarie di riferimento.

Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa: Scopo di questo capitolo è una lettura preliminare di tutte le dimensioni informative (aziende, lavoratori, corsi, ecc.) che vengono analizzate all'interno del rapporto di monitoraggio: in altre parole si fornisce qui una prima descrizione delle grandezze coinvolte e degli indicatori che misurano le relazioni tra loro esistenti. Si inizia con la quantificazione dell'universo delle aziende beneficiarie, dei lavoratori messi in formazione e dei corsi svolti; vengono poi proposti una serie di indicatori elementari che mettono in relazione tra loro queste grandezze. Le evidenze in questo capitolo fungono da premessa logica agli argomenti affrontati nei capitoli successivi.

Dal punto di vista metodologico si è mantenuto uno schema di analisi potenzialmente utilizzabile anche nel trattamento di dati relativi ad altri canali di Fondimpresa, mantenendo aperta la possibilità di comparare i risultati con quelli relativi ad altre linee di finanziamento del conto di sistema (come gli avvisi settoriali ed i tematici) nonché con il conto formazione. Nello specifico viene fornita una disamina dell'andamento delle seguenti grandezze: partecipazioni ai corsi, partecipanti ai corsi, aziende che svolgono formazione, azioni formative, ore di formazione effettive, livello di interaziendalità dell'offerta formativa.

Capitolo 4 - la composizione delle aule: In questo capitolo il focus viene spostato sull'analisi delle caratteristiche, qualitative e quantitative, della platea dei lavoratori che compongono le aule (partecipazioni). La composizione di queste ultime viene in primis sviluppata tenendo conto delle caratteristiche socio-anagrafiche e professionali dei lavoratori messi in formazione: sesso, età, titolo di studio, inquadramento, tipologia aziendale di appartenenza, ecc.

Si passa poi all'analisi più dettagliata dei contenuti, delle modalità di erogazione delle attività e della loro durata. A completare la descrizione della composizione delle aule contribuisce la disamina delle dimensioni di studio relative alle aziende beneficiarie coinvolte nel processo formativo. Il capitolo costituisce lo snodo centrale del rapporto di monitoraggio all'interno del quale si affrontano, nella loro complessa articolazione, le relazioni esistenti tra le diverse dimensioni logiche coinvolte nello studio dell'attività formative: gli allievi, le aziende e l'offerta formativa. 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 su contenuti e modalità di erogazione delle attività formative rendicontate e pertanto desumibili dai registri delle presenze.

In questo modo vengono osservate le caratteristiche connesse alla composizione delle aule, contando tutte le presenze ai corsi che un singolo lavoratore può cumulare partecipando a più di un'azione formativa nell'ambito del medesimo Avviso. Solo l'approccio di analisi che osserva le caratteristiche delle partecipazioni consente di verificare corso per corso le materie trattate e le modalità di erogazione utilizzate³.

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

Anche in questa edizione l'analisi è stata contestualizzata comparando le caratteristiche delle partecipazioni con quelle relative alla composizione del mercato del lavoro regionale (Fonte ISTAT⁴). Si è cercato, infatti, di individuare l'eventuale scostamento tra le distribuzioni dei lavoratori che frequentano le aule e quelle relative

³ Se, invece, si vuole compiere l'analisi al netto delle duplicazioni dovute alla possibilità di partecipare a molteplici azioni formative, si rimanda alle elaborazioni statistiche contenute nella sezione 6 dell'Appendice Statistica allegata al rapporto di monitoraggio dove il punto di vista è quello degli allievi intesi come singola persona fisica (partecipanti): in questo caso però, ed è per questo che si è preferito all'analisi delle persone fisiche lo studio delle partecipazioni, non può essere esplorata la dimensione dei contenuti dei corsi, ma solo la sfera socio-lavorativa dell'allievo formato.

⁴ Si fa riferimento ai dati desumibili dall'indagine *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*, limitatamente ai lavoratori dipendenti che alimentano il cassetto previdenziale del Conto di Sistema.

al bacino di potenziale utenza costituito dai lavoratori (i dipendenti regionali), desunti dalla Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro.

Scopo di questa scelta è la volontà di indagare l'esistenza di fattori discriminanti, per specifiche categorie di occupati, nell'accesso alla formazione, e di monitorare che le strategie formative adottate non finiscano per contribuire all'allargamento di eventuali deficit di opportunità formativa. Oltre allo studio delle composizioni d'aula viene approfondito il tema dell'intensità formativa, individuato attraverso la disamina della durata dei corsi (in termini di ore medie). A questo indicatore viene affiancata l'analisi degli allievi multi-corso (lavoratori che partecipano a più corsi) che, verosimilmente, sono avviati ad una gamma più ampia di contenuti formativi⁵.

Capitolo 5 -Le aziende beneficiare: In questo capitolo sono approfondite le caratteristiche principali delle imprese che hanno svolto azioni formative nell'ambito dell'Avviso 4/2017. Si prendono a riferimento le variabili della dimensione aziendale e della partecipazione multipla ad interventi formativi, mettendole in relazione con il territorio ed il settore d'attività economica d'appartenenza, la presenza di rappresentanza sindacale interna all'azienda ed il livello di multilocalizzazione delle imprese beneficiarie.

Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative: Il capitolo è dedicato all'analisi dei contenuti e delle caratteristiche dell'offerta formativa (le azioni): ne analizza gli aspetti contenutistici, la consistenza delle aule (numero di partecipazioni), le modalità attraverso cui viene erogata e la sua collocazione temporale. Queste variabili sono, inoltre, declinate in relazione al livello di interaziendalità della programmazione formativa. Rispetto a quanto analizzato nel Capitolo 4, in cui sono riportati i contenuti e le caratteristiche dell'attività formativa dal punto di vista delle composizioni d'aula, ovvero conteggiando le partecipazioni, in questo Capitolo si osservano le specifiche caratteristiche dell'azione formativa.

Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa: In questo capitolo l'analisi si pone in una prospettiva dinamica capace di cogliere la dimensione processuale dell'attività formativa. La formazione continua, infatti, richiede un percorso di programmazione che si sviluppa adattivamente nel tempo in ragione delle strategie aziendali e non può essere valutata solamente alla luce di informazioni relative ad un unico e specifico momento. Lo stesso investimento in conoscenza, sul singolo lavoratore, non può essere visto come un fatto episodico ma deve connotarsi, infatti, come azione di accompagnamento continua durante tutta l'esperienza lavorativa e deve tener conto della dinamicità dei processi di adeguamento tecnico-organizzativo, dei nuovi paradigmi innovativi e delle nuove strategie competitive.

Pertanto, un punto rilevante del rapporto di monitoraggio concerne la verifica dell'esistenza di traiettorie coerenti nel tempo che consentono di comprendere se le aziende operino con una strategia di continuità o se, invece, ogni intervento appaia più "a sé stante", in assenza quindi di uno schema programmatico nell'accesso alle opportunità formative. Questo esercizio storicamente è stato svolto valutando la continuità nell'ambito di due anni consecutivi, ponendo l'accento sulla contingenza immediata delle progettazioni anno su anno e valutandone i mutamenti di intensità nel tempo. Nel rapporto del 2015, invece, ci si era posti l'obiettivo di valutare la continuità formativa in una prospettiva di medio-lungo periodo, osservando in questo modo come le imprese si sono orientate nel tempo; tutto ciò tenendo conto della presenza di strategie frammentate caratterizzate da percorsi discontinui che hanno visto l'alternarsi di fasi attive e inattive legate all'erogazione di attività formative.

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.

Va ricordato infine come, a parità di risorse erogate dal Fondo, la continuità formativa è una prospettiva auspicabile che tuttavia, se portata oltre ad un limite “fisiologico”, può tradursi in un’eccessiva insistenza sui medesimi attori limitando di fatto un’altra dinamica, altrettanto importante, come il ricambio e la rotazione dei beneficiari. Tutto ciò con il rischio di assumere la dimensione di vera e propria barriera all’ingresso per nuovi soggetti nella platea delle imprese. 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 deve rispondere il sistema dei Fondi interprofessionali. Non a caso negli ultimi Avvisi analizzati, Fondimpresa individua specifici criteri di salvaguardia atti a garantire un adeguato accesso delle aderenti che non abbiano mai usufruito, dopo il 2006, di questo specifico canale, garantendo in tal modo un maggior ricambio della platea delle beneficiarie.

Capitolo 8 - La dispersione dell’azione formativa: In questo capitolo viene approfondito il tema dell’efficacia ed efficienza della formazione in termini di scarto fra il volume dell’attività prevista in fase di progettazione e quello dell’attività effettivamente svolta, differenziale che può essere stimato sia dal punto di vista dei lavoratori formati sia da quello delle ore di corso svolte. La natura fisiologica dello scostamento emerso rimanda a fattori di ordine tecnico-organizzativo e procedurale, che vengono brevemente tratteggiati di seguito.

Nel complesso la perdita di efficienza nella progettazione delle attività formative deriva dalla discontinuità della frequenza ai corsi (fino ai casi estremi di vero e proprio abbandono), fenomeno che mette in evidenza le criticità che devono essere affrontate sul piano strategico e organizzativo. In primo luogo, la motivazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell’attività proposta, seguono poi fattori di ordine logistico, come la modalità e la localizzazione geografica/temporale dei corsi. Non è da escludere, inoltre, che la complessità degli iter procedurali per la realizzazione delle attività formative possa produrre perdite di efficacia ed efficienza.

Ad esempio, in alcuni precedenti monitoraggi veniva messa in luce, sulla base di approfondimenti di natura qualitativa, la necessità di sostituire d’ufficio alcuni allievi per il ritardo temporale con cui si arrivava a realizzare le attività precedentemente progettate, causate in particolare da ritardi nell’approvazione dei progetti. Tale ritardo rende necessaria la modificazione del profilo e del nominativo di potenziali candidati al training, a causa del mutamento di condizioni produttive o gestionali contingenti. È necessario, inoltre, ricordare come anche elementi afferenti alla sfera personale dei lavoratori come la percezione dei corsi e il grado di coinvolgimento soggettivo influenzino la frequenza in aula, dunque, il loro successo in termini di investimento formativo ed i conseguenti effetti sui processi di innovazione e riorganizzazione aziendale.

È in questo quadro che viene approfondito il fenomeno della dispersione dell’azione formativa, considerando contemporaneamente due piani di analisi: il primo più strettamente legato alle caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori; il secondo afferente ad elementi di carattere strutturale, dunque, relativi alle aziende coinvolte e alla tipologia di formazione proposta.

Appendice statistica su supporto esterna: Viene fornita, inoltre, per una consultazione più dettagliata delle informazioni una dettagliata appendice statistica declinata per i seguenti ambiti tematici.

CONTENUTO STATISTICO IN APPENDICE STATISTICA (banca dati)			
1	Universi di riferimento	6	Il profilo dei lavoratori
2	Estensione dell’attività formativa	7	Le azioni formative
3	I numeri di Fondimpresa	8	Continuità dell’attività formativa
4	Le composizioni d’aula	9	Dispersione dell’attività formativa
5	Il profilo delle aziende		

1 - Principali risultati

Le attività formative svolte nell'ambito delle due scadenze dell'Avviso 4/2017 evidenziano tratti di spiccata continuità rispetto al recente passato, come lecito attendersi a fronte dell'immutato quadro di elementi minimi e priorità progettuali dettate dall'Avviso, che fortemente indirizzano le scelte progettuali dei Soggetti Proponenti.

In linea generale troviamo conferma di quanto già riscontrato nell'ultima edizione, ovvero di un tentativo di avvicinare anche le PMI, target prioritario di questo tipo di Avvisi, a tematiche legate alla crescita competitiva, soprattutto in chiave di innovazione tecnologica, digitale, di prodotto o di processo. Le attività formative rientranti nei Piani presentati su questo Avviso sono infatti fortemente connotate da un fabbisogno di ridisegno dell'organizzazione in chiave digitale, spesso con formazione specifica per l'utilizzo di software gestionali o strumenti a digitalizzare i processi aziendali. La crescita dei corsi d'informatica ed il contestuale aumento di quelli in ambito gestionale mettono in luce, infatti, una profonda esigenza di innovazione organizzativa che trova nella digitalizzazione uno strumento cruciale per il controllo dei flussi informativi tra reparti ed aree aziendali. In rilevante aumento, rispetto all'edizione precedente che a sua volta segnava già un incremento, appaiono anche i corsi di abilità personali a riprova della necessità che il cambiamento va accompagnato non soltanto da una crescita di competenze tecniche, ma anche dall'acquisizione di competenza di tipo soft, che consentano al lavoratore di muoversi all'interno del nuovo scenario organizzativo.

La formazione erogata si rivolge sempre più a figure specifiche su cui l'azienda intende investire maggiormente in chiave prospettica, che in alcuni casi si fanno promotori della diffusione delle competenze all'interno dell'organizzazione. Va però segnalato che la graduale riduzione di lavoratori formati in rapporto alla platea di potenziali beneficiari trova per questo Avviso una parziale ripresa, evidenziando uno sforzo verso un approccio più estensivo sul numero di lavoratori coinvolti.

Con riferimento al tema dell'accessibilità alla formazione, in funzione dell'inquadramento e del genere dei lavoratori, si conferma non a caso una sovra-rappresentazione delle figure tecnico-impiegatizie tra i formati in relazione a quelle operaie. Relativamente alle priorità presenti nelle linee guida della progettazione dell'offerta formativa, si segnalano alcuni elementi di positività (ampio coinvolgimento femminile e buona partecipazione di under 30) ma anche la permanenza di alcune difficoltà nel coinvolgere determinate tipologie di lavoratori come gli over50 o gli stranieri, che risultano quest'anno addirittura sotto la soglia del 2%, un valore molto lontano rispetto alla consistenza reale nel mercato del lavoro.

Anche in questo rapporto di monitoraggio sembra quindi confermarsi l'identikit del lavoratore/allievo più volte delineato nelle edizioni precedenti, un soggetto di cittadinanza italiana, con titolo di studio medio-alto, in larga parte appartenente alla componente impiegatizia, munito di contratto stabile, e con più frequenza occupato nel settore industriale.

Rispetto agli Avvisi precedenti, pur registrandosi un arricchimento delle opportunità formative e l'aumento della platea di lavoratori in formazione, si evidenzia di contro un'attenuazione della durata dei corsi ed un ampliamento della platea di imprese coinvolte.

Dal punto di vista settoriale si conferma la presenza di svariate imprese dei servizi, sintomo di un ormai consolidato allargamento della platea di imprese aderenti e beneficiarie delle opportunità offerte da Fondimpresa. Su questo aspetto gioca un ruolo importante la previsione di una quota minima di aziende alla prima partecipazione ad Avvisi del Conto di Sistema, che spinge i Soggetti Proponenti, non senza enormi difficoltà nel reperimento, a ricercare sul territorio piccole aziende da inserire nei progetti e da accompagnare in un processo di analisi del fabbisogno formativo per nulla semplice.

In ultimo, osservando la continuità formativa dal punto di vista delle imprese, non appare più così evidente, come in passato, la dinamica che vedeva strutturalmente più avvantaggiate nell'accesso alla formazione le aziende con più dipendenti, alla luce anche della forte miniaturizzazione delle imprese che hanno beneficiato della formazione nell'ambito di questo Avviso.

2 - Estensione dell'attività formativa

Capitolo in breve

La stima dell'ampiezza dell'impegno formativo di un'azienda ci indica l'estensione della copertura in termini di coinvolgimento nello sforzo dell'accesso al training dei lavoratori, un'azione molto mirata può coinvolgere un numero selezionato e ristretto di dipendenti, al contrario un intervento formativo più ampio può estendere maggiormente l'offerta formativa e i suoi benefici a discapito della specializzazione professionale dei formati, ovviamente ragionando a parità di risorse.

L'indice di estensione della formazione quantifica il grado di copertura dell'offerta formativa dei lavoratori rispetto all'organico aziendale di riferimento. Pertanto, un livello molto contenuto dell'indicatore può segnalare verosimilmente un orientamento alla formazione di carattere molto selettivo e mirato su fasce ad alta professionalizzazione, d'altra parte, un indice elevato presuppone un approccio più estensivo sul numero dei lavoratori coinvolti e pertanto meno caratterizzato sul piano del profilo qualitativo.

La percentuale di lavoratori formati sul totale dell'organico aziendale si attestava nell'Avviso 1/2016 al 13,7%, risultando in crescita per la prima volta dopo cinque anni di calo consecutivi⁶.

L'andamento calante registrato può essere sicuramente imputato alla maggiore selettività nella scelta degli accessi alla formazione che ha accompagnato la fase più acuta della crisi economica. La selettività sui profili dei destinatari è dipesa, inoltre, dalla rimodulazione strategico/tematica dell'offerta formativa, che appare sempre più attenta alle esigenze di competitività globale, in un contesto in cui l'enfasi è sempre più posta sull'implementazione, come leva competitiva, di processi di innovazione e digitalizzazione dei modelli produttivi ed organizzativi d'impresa.

Il processo di rimodulazione delle figure da inserire nei corsi si è tradotto di pari passo in una contrazione della numerosità dei formati e della diminuzione della loro incidenza sull'organico aziendale di riferimento. Prima dell'Avviso del 2013 la platea era rimasta, ad ogni modo, più ampia anche alla luce del carattere generalista della progettazione. Tale rimodulazione ha inevitabilmente portato negli anni all'indebolimento di un modello più spiccatamente estensivo che aveva, invece, caratterizzato i primi 5-6 anni di vita della progettazione degli Avvisi territoriali del CdS Emiliano-Romagnolo.

Alla luce dei dati dell'Avviso 4/2017 si riscontra un sensibile aumento dell'indice di estensione dell'offerta formativa che si porta ad un valore del 18,2%, a seguito del più modesto incremento che si era già registrato nell'anno precedente.

Questa tendenza sembra iscriversi in un'ottica di una parziale ripresa di un approccio estensivo, che aveva contraddistinto le prime annualità, caratterizzato da una forte crescita della platea delle aziende e soprattutto degli allievi beneficiari della formazione. Come si vedrà meglio nel capitolo successivo dedicato agli indicatori sintetici della formazione, in questa edizione si osserva un incremento significativo sia della quantità degli allievi che delle aziende, a fronte peraltro della marcata riduzione della dimensione media della platea delle imprese interessate alla formazione.

Con riferimento alle determinanti di natura aziendale che influenzano l'andamento di questo indicatore, anche in questa edizione, i dati mostrano il ruolo incisivo rivestito dalla dimensione delle imprese: minore è il numero di occupati maggiore è la quota di formati sull'organico aziendale, e viceversa. 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.

⁶ Questo indicatore ha toccato il suo massimo nell'Avviso 5/2011, attestandosi al 23,2% per poi diminuire in modo costante fino all'Avviso 5/2015, quando è stato raggiunto il livello dell'11,4%.

Con riferimento al tema dell'accessibilità alla formazione, in funzione dell'inquadramento e del genere dei lavoratori, si ripercorrono a grandi linee i risultati già ottenuti nelle edizioni passate di questo monitoraggio. Innanzitutto, si riscontra ancora una volta, una marcata sovra-rappresentazione delle figure tecnico-impiegatizie tra i formati in relazione a quelle operaie, che peraltro segna un leggero incremento rispetto all'Avviso 2016, che a sua volta aveva evidenziato un andamento di segno opposto in direzione di un contenimento della forbice. Al contempo non viene, invece, riscontrato disallineamento rispetto alle precedenti edizioni nella composizione di genere dei partecipanti: anche nel presente Avviso, nella selezione dei soggetti da inserire nei corsi, appare sovra-rappresentata la componente femminile, in coerenza con i richiami di carattere specifico contenuti nel bando.

In chiave diacronica, dal 2006, il rapporto di genere della composizione delle aule si è mantenuto leggermente superiore rispetto a quello degli organici aziendali. Ciò a conferma sia di un'acquisita sensibilità da parte delle aziende nella selezione dei propri dipendenti, ma anche della particolare attenzione posta da Fondimpresa sul tema dell'accessibilità attraverso l'inserimento di precise indicazioni da rispettare per l'approvazione dei Piani formativi.

2.1 - Estensione della formazione degli allievi

Per focalizzare meglio l'analisi di questo indicatore fondamentale è utile inquadrare i dati della serie storica dei monitoraggi che si sono susseguiti dal 2006 ad oggi. Come già evidenziato nella precedente edizione del rapporto, l'indice di copertura dell'offerta formativa⁷ dei lavoratori nel periodo 2011-2015 ha registrato una sensibile flessione dimezzando quasi il suo valore nell'intervallo, passando dal 23,2% all'11,4%; in evidente contrasto con la tendenza precedente, che segnava valori altalenanti ma crescenti nel tempo.

Le spiegazioni del cambio di tendenza dell'indice registrate fino al 2015 sono imputabili principalmente a due dinamiche. In primo luogo, la progressiva crescita della dimensione delle beneficiarie avvenuta nel periodo 2012-2015, elemento questo che, come evidenziato in tutti i precedenti rapporti, è sempre risultato inversamente proporzionale all'andamento dei valori dell'indice di estensione. Un'ulteriore causa che ha agevolato la contrazione tendenziale dell'indicatore, è insita nella forte specializzazione tematica che ha orientato nella progressione degli avvisi l'azione formativa verso soggetti più scolarizzati e con qualifiche professionali superiori (v. Capitolo 4). Questo è del tutto coerente con la rifocalizzazione tematica dei bandi avvenuta dal 2012 in poi, alla luce dell'enfasi posta sul tema competitività, come risorsa strategica delle imprese. La totale esclusione dei corsi sulla sicurezza sul luogo di lavoro (del resto realizzata con fondi specifici di natura diversa) ha d'altra parte ridimensionato il peso della componente operaia sulle attività formative analizzate in questo monitoraggio.

L'andamento descritto conferma come il Fondo, che progetta in ambito di risorse finite, abbia richiesto alle imprese di effettuare scelte sempre più selettive e precise nella definizione dei perimetri di accesso alle attività formative, coinvolgendo una quota nettamente inferiore di lavoratori; il tutto sempre nel rispetto dei requisiti delle strategie organizzative adottate internamente e degli obiettivi indicati dai testi degli Avvisi.

I dati più recenti segnano una prima inversione di tendenza nell'ambito dell'Avviso 1/2016, con un indice in crescita che si attesta al 13,7%, incremento ulteriormente accentuato in relazione all'Avviso 4/2017, dove l'indicatore raggiunge il 18,2%, con un balzo ragguardevole di ben 7 punti percentuali rispetto al minimo del 2015. La spiegazione più evidente di questo aumento risiede probabilmente nel calo significativo registrato dalla dimensione media aziendale delle beneficiarie negli ultimi due anni, con un'accentuazione nel 2017. Se

⁷ Si ricorda ancora una volta che l'analisi proposta è contestualizzata alle sole attività formative messe a disposizione attraverso il Conto di Sistema e relativamente ai soli Avvisi territoriali dell'Emilia-Romagna.

infatti nel 2015 essa si attestava intorno ai 50 dipendenti medi per impresa, nel 2016 si riduceva a meno di 46, per poi contrarsi fortemente nel 2017, posizionandosi attorno a 37 lavoratori in media.

Oltre alla maggiore miniaturizzazione delle beneficiarie si segnala nel 2017 anche un accentuato orientamento dei corsi in direzione dell'allargamento della platea delle aziende ed in particolare degli allievi, a fronte anche di un incremento significativo delle azioni formative.

Rispetto all'estrema selettività dei corsi che vedeva nel 2015 in formazione mediamente solo un lavoratore su 10 per azienda, si nota un sensibile allargamento dell'indice di copertura sui formati, che si attesta nel 2017 su un parametro di quasi un lavoratore su 5, producendo una ricaduta molto significativa. Se si pensa che basterebbero cinque anni per estendere a tutto l'organico aziendale la formazione, ovviamente a rotazione, ci si rende conto della maggiore permeabilità dell'azione formativa raggiunta in questo avviso qualora la si mantenesse nei prossimi anni.

Come già osservato sistematicamente nei precedenti monitoraggi, anche in questa edizione l'indicatore di estensione mostra un andamento inversamente proporzionale alla classe dimensionale d'impresa: per questo da beneficiarie mediamente più piccole sono derivati indici di estensione decisamente più elevati (v. Tab. 5.1).

Tab. 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	
	2016	2017
Da 1 a 15 dipendenti	46,5	50,0
Da 16 a 49 dipendenti	22,2	25,7
Da 50 a 99 dipendenti	12,9	12,3
Da 100 a 249 dipendenti	6,1	8,5
Da 250 a 499 dipendenti	3,6	5,4
500 e più dipendenti	1,1	5,1
Totale	13,7	18,2

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Il nostro approccio di analisi da tempo sostiene come le imprese minori, superate le barriere d'accesso alla formazione da cui, come si è dimostrato più volte in questi rapporti, sono tuttora penalizzate, sembrerebbero riuscire a coinvolgere quote di organico rilevanti e crescenti nel tempo, mentre le aziende più strutturate riuscirebbero a coprire solo una minima parte dei loro organici. Un'ipotesi esplicativa, che si appoggia su precise evidenze documentate trasversalmente nei vari rapporti di questo team di ricerca, immagina, in una prospettiva diacronica, una diversa capacità di realizzare formazione: più discontinua, ma estensiva, quella delle piccole imprese; più continua, ma meno inclusiva e più selettiva, quella delle grandi.

Le aziende più strutturate, dunque, a differenza di quelle più piccole, 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 futuro attraverso la replicazione delle attività, utili ad allargare nel tempo la platea dei formati e a garantire tra loro un percorso di rotazione che favorisca una logica di avvicendamento nei momenti formativi.

Va ricordata, nel caso del Conto di Sistema, l'importanza dei vincoli economici legati alla distribuzione delle risorse, che non è proporzionale alla dimensione d'impresa. Tali vincoli vengono in parte superati⁸ ricorrendo in modo ripetuto nel tempo al CdS nonché all'utilizzo del Conto Formazione; opportunità quest'ultima ad oggi sfruttata maggiormente dalle imprese più grandi che alimentando maggiormente il proprio cassetto previdenziale riescono a garantirsi un orizzonte temporale di intervento meno episodico.

Fondimpresa ha inoltre mostrato in modo chiaro la volontà di agevolare la rotazione tra imprese garantendo un accesso privilegiato ai Bandi territoriali dell'Avviso alle aderenti che dopo il 2006 non hanno ancora avuto accesso al Conto di Sistema, favorendo in tal senso un certo ricambio. Si è tentato, inoltre, di compensare l'eccesso di protagonismo da parte delle imprese più strutturate introducendo un'opzione importante a favore

⁸Si veda a tal proposito il capitolo relativo alla continuità della formazione.

delle piccole e medie imprese attraverso una quota di accesso garantita. Quota che, è opportuno sottolineare, è sempre risultata di molto superiore al requisito minimo stabilito dal Fondo nella misura di almeno il 50% degli allievi formati provenienti da PMI⁹.

Nella valutazione del grado di copertura formativa entrano in gioco sia elementi strutturali (caratteristiche dell'impresa), in un'ottica di breve periodo, sia fattori inerenti alla strategia di continuità con cui si manifestano le traiettorie formative di più lungo periodo; queste ultime a loro volta influenzate dalla struttura d'impresa, con particolare riferimento alla dimensione media aziendale. In assoluta continuità con i risultati registrati in passato, è possibile osservare una ricaduta diretta della suddetta relazione inversa tra indice di estensione formativa e dimensione aziendale: essa trova riscontro anche nell'interpretazione del legame (altrettanto inverso) tra la copertura formativa e la presenza o meno di rappresentanza sindacale, o altrimenti, anche con la forma giuridica dell'azienda (società personali ed s.r.l. vs società per azioni), o ancora con il livello di multi localizzazione (unità singola/più unità locali) in cui si articola l'impresa¹⁰. In altre parole, dall'analisi emerge come l'indice di copertura dell'offerta formativa sia più contenuto in presenza di una rappresentanza sindacale, oppure nelle SPA, o ancora nelle imprese a più elevato numero di unità locali: in sostanza nelle aziende di grandi dimensioni (v. Tab. 2.2, 2.3 e 2.5 in Appendice statistica).

Anche in questo rapporto, come nelle precedenti analisi, emerge che i settori che per ragioni strutturali sono caratterizzati da aziende di grandi dimensioni fanno registrare un valore più basso dell'indice, come ad esempio le industrie della ceramica (v. Tab. 2.7 in Appendice statistica), al contrario le imprese mediamente più piccole mostrano livelli di copertura formativa superiore, come nel caso dei servizi e delle costruzioni.

2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati

In questo paragrafo si tenta di evidenziare, invece, le difformità esistenti tra composizione socio-anagrafica dei formati rispetto a quella dei relativi organici aziendali; scopo dell'analisi è l'individuazione di differenziali nell'accesso alle opportunità formative.

L'analisi proposta, per l'indisponibilità di dati, sconta la strutturale carenza di dettaglio informativo relativa alle caratteristiche sociodemografiche degli organici aziendali. Se da un lato, infatti, si può disporre di un elevato livello di dettaglio rispetto alle caratteristiche dei corsisti, resta ancora abbastanza lacunoso il reperimento delle informazioni relative agli organici aziendali desunti dalla banca dati INPS, ostacolando un percorso puntuale di analisi sulle principali variabili esplicative dell'accesso alla formazione: titolo di studio, cittadinanza del lavoratore, area funzionale di competenza del lavoratore, ecc.

Vengono pertanto, monitorate in questa sede solo le dinamiche di genere e le composizioni per qualifica professionale, uniche informazioni disponibili sulla struttura occupazionale delle aziende beneficiarie, mettendole in relazione con la distribuzione degli allievi formati. Questo approccio comparativo trova giustificazione in molta della letteratura riguardante questo tema e mostra come i lavoratori a basso *know-how* e inquadramento incontrino più difficoltà di coinvolgimento in percorsi di formazione. Molti sono i testi che segnalano una maggiore facilità da parte delle imprese a coinvolgere nei percorsi formativi figure con qualifiche più alte e dotate di livelli di scolarizzazione più elevati; per questo tipo di lavoratori appare più immediato il processo di sensibilizzazione al tema della formazione continua e queste caratteristiche li rendono allo stesso tempo più coinvolgibili e motivati a percorsi di implementazione delle competenze.

I dati relativi all'Avviso 4/2017 mostrano ancora una volta uno squilibrio macroscopico tra la composizione per qualifica dei formati (inteso come allievi e non come partecipazioni) rispetto a quella relativa agli organici, pur in un quadro in cui tra i dipendenti si è raggiunto un maggior equilibrio nelle imprese beneficiarie tra la

⁹ Si fa riferimento alla classificazione PMI stabilita dalla Comunità Europea.

¹⁰ Più precisamente è un fatto noto che la rappresentanza sindacale sia maggiore nelle imprese più strutturate e meno nelle piccole, così come è intuibile che le imprese multi-localizzate siano il riflesso, nella loro articolazione, di un contesto aziendale di grandi dimensioni, oppure che le SPA siano mediamente più grandi delle Società di Persone.

quota dei lavoratori con qualifica operaia e impiegatizia. Con riferimento all'universo dei formati, il disallineamento nel 2017 raggiunge quota +32,7 per gli impiegati, al contrario per gli operai la sottorappresentazione tocca ben il 33,7. In altre parole, in questa edizione, se abbiamo quasi un impiegato per ogni operaio in azienda, tra i formati abbiamo circa un operaio ogni cinque impiegati. Per di più, un disallineamento, tuttavia molto più contenuto si riscontra anche per i quadri che raggiungono tra i formati il 4,9%, mentre nella composizione dell'organico aziendale pesano per il 3,9%. In questa edizione, rispetto al dato del 2015, si nota uno scostamento sia in termini positivi che negativi che risulta più contenuto, mentre rispetto al dato del 2016, in cui lo scarto risultava inferiore di circa cinque punti percentuali, la forbice tra operai e impiegati si allarga nuovamente.

Questa difficoltà è comunque dovuta al fatto che la rifocalizzazione avuta a partire dall'Avviso del 2012, si è inevitabilmente orientata nel selezionare gli allievi più direttamente coinvolti nei processi di innovazione competitiva legati alla riorganizzazione produttiva ed organizzativa che coinvolgono più direttamente e in prima istanza, i quadri, i tecnici, le figure impiegatizie e i direttivi.

Non vengono riscontrate, anche in questa edizione, penalizzazioni di genere a svantaggio della componente femminile tra gli allievi partecipanti ai corsi. Al contrario si registra una netta sovra-rappresentazione delle lavoratrici che ammonta nell'ultimo Avviso a circa 12 punti percentuali rispetto all'incidenza calcolata sugli organici. Il dato è probabilmente anche collegato alla forte sovra-rappresentazione della componente impiegatizia, come appena detto, prevalentemente costituita da figure femminili, che ne determina, almeno in parte, anche la maggiore incidenza tra i formati.

Il rapporto tra la composizione di genere dei formati già dalla prima edizione del monitoraggio (2006), ma segnando nel tempo ulteriori miglioramenti, rispecchia la composizione degli organici delle aziende. Questo a conferma di un'acquisita sensibilità da parte delle imprese, ma anche della particolare attenzione che Fondimpresa ha posto sul tema, agevolando l'ingresso alla formazione delle categorie svantaggiate tra le quali quella delle lavoratrici; raccomandazione ribadita esplicitamente anche nelle priorità espresse nel testo dell'Avviso in analisi.

3 - I numeri di Fondimpresa

Capitolo in breve

In un quadro di conferma delle risorse finanziarie, stabilizzatesi sui livelli massimi di erogazione per questa linea, questo Avviso manifesta alcuni segnali di marcata novità, all'insegna di un prioritario impulso dato dall'incremento degli allievi e delle partecipazioni, dalla proliferazione dei corsi ma anche dall'allargamento della platea delle beneficiarie, elemento questo in netta controtendenza rispetto all'anno precedente.

È evidente però che in un quadro di un limitato incremento delle risorse finanziarie disponibili, questo ampliamento di tutti i principali indicatori fisici coinvolti nell'attività formativa, va poi a discapito del monte ore complessivo delle ore formative erogate che si riducono leggermente, ma soprattutto si traduce in un contenimento della durata oraria dei corsi per partecipazione e ancor di più del monte ore formativo per allievo.

Si profila quindi in modo più marcato, che nell'Avviso precedente, un approccio di carattere estensivo delle attività coerente con l'aumento della quota media degli allievi mandati in formazione per impresa, ed in linea con uno massiccio sforzo di allargamento della platea delle beneficiarie, ma in un quadro di ulteriore miniaturizzazione della loro dimensione media. Di qui anche un leggero incremento degli indici relativi a numero medio di partecipazioni per azienda e numero medio di partecipanti per azienda, nonché nel numero medio di presenze per aula.

Infine, come verificato nei Piani delle ultime edizioni, la partecipazione alle attività formative in modalità interaziendale, che potrebbe essere un volano per l'innalzamento del numero medio dei componenti di un'aula, fatica ancora a decollare. L'impiego di tale modalità è tornato nuovamente a contrarsi, dopo gli incrementi segnati nel 2012 e nel 2013, a ulteriore conferma di una difficoltà specifica a mettere in comune strategie formative che sono sempre più condizionate da esigenze di personalizzazione degli interventi.

3.1 - Una panoramica sulle grandezze fondamentali

Le risorse messe a disposizione nell'ambito dell'Avviso 4/2017, per i soli piani territoriali del Conto di Sistema dell'Emilia-Romagna, ammontano a circa 3.750.000 euro, con un incremento di quasi 150.000 euro rispetto all'Avviso precedente; valore che si colloca comunque ai massimi degli ultimi anni per questa specifica linea di finanziamento. Per quanto concerne il dato dell'andamento delle principali grandezze di natura extra-economica occorre segnalare come in questo Avviso si interrompano buona parte degli andamenti analizzati su base decennale¹¹, con elementi di discontinuità molto più marcati di quanto visto nell'edizione precedente, che evidenziava una crescita delle partecipazioni, che risultava più contenuta per i partecipanti e più sostenuta per le azioni.

Nell'edizione 2017 tutte le quattro grandezze fondamentali conoscono un incremento molto significativo, con particolare riguardo al dato degli allievi che raggiungono le 3.864 unità, con un incremento di oltre il 20% (v. Tab. 3.1), affiancato da una crescita sostenuta anche delle partecipazioni che toccano le 5.181 unità, segnando un +14,4%.

¹¹ Il Conto di Sistema di Fondimpresa in Emilia-Romagna. Un percorso lungo dieci anni, Gli Avvisi Territoriali (2018).

Tab. 3.1 - I Numeri di Fondimpresa

I NUMERI DI FONDIMPRESA	Totale	
	2016	2017
Partecipazioni	4.529	5.181
Partecipanti	3.204	3.864
Aziende	521	575
Azioni	938	1.031
Numero medio di partecipazioni per Allievo	1,41	1,34
Numero medio di partecipazioni per Azienda	8,69	9,01
Numero medio di partecipazioni per Azione	4,83	5,03
Numero medio di partecipanti per Azienda	6,15	6,72
Totale ore formazione effettive	88.534	87.202
Numero medio di ore formative per partecipazione	19,59	18,72
Numero medio di ore formative per allievo	27,72	24,97
Numero medio di ore formative per azienda	169,93	162,99
Numero medio di ore formative per azione	94,59	93,06
Numero medio di unità locali per azione	1,13	1,12
Numero medio di azioni per unità locali	2,04	2,01

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Fondimpresa.

Un dato nuovo in completa controtendenza all'edizione precedente è quello delle beneficiarie, che segnano un incremento significativo, raggiungendo le 575 unità, pari ad una variazione percentuale del +10,4% rispetto all'edizione precedente.

Assai significativo anche quest'anno l'aumento delle azioni formative che passano da 938 dello scorso avviso a 1.031 (+9,9%), quest'ultimo dato risulta in crescita per il quinto anno consecutivo superando i valori dell'Avviso 4/2012 che aveva fatto registrare il livello massimo di capillarizzazione dell'offerta formativa degli ultimi otto anni di progettazione (987 azioni).

Si riduce anche in questa edizione il monte ore di formazione erogata che si attesta a 87.202 (-1,5%).

Il tratto più caratteristico di questa edizione va in direzione della massimizzazione dell'estensione sia della platea dei partecipanti, che delle aziende beneficiare, ma anche delle stesse azioni formative. È evidente però che in un quadro di un limitato incremento delle risorse finanziarie disponibili, questo ampliamento di tutti i principali indicatori fisici coinvolti nell'attività formativa, va poi a discapito del monte ore complessivo delle ore formative erogate, che come detto in precedenza si riducono leggermente, ma soprattutto si traduce in un contenimento della durata oraria dei corsi per partecipazione e ancor di più del monte ore formativo per allievo, come vedremo tra breve. Questo non implica una definitiva battuta d'arresto alla tendenza alla rifocalizzazione dei corsi, all'insegna del paradigma della competitività e dell'innovazione, che ha contraddistinto le edizioni successive al 2011, attività caratterizzate, come si è visto nei monitoraggi precedenti, da una maggiore durata dei corsi nonché da una riformulazione netta delle tematiche su profili tecnico impiegatizzi di livello medio alto.

In altre parole, in questa edizione, tutti i principali indicatori di intensità nello svolgimento delle attività formative, subiscono seppur in misura differente una contrazione o si mantengono stabili alla luce dell'estensione della platea dei formati e delle imprese coinvolte. In particolare, il numero medio di partecipazioni per allievo, che misura il numero di corsi pro-capite, ha subito una contrazione portandosi a 1,34, a differenza di quanto registrato nel 2016, in continuità con il calo tendenziale che si era evidenziato e manifestato negli anni precedenti.

Nella presente edizione, nello specifico, il numero medio di ore formative per partecipazione si riduce di quasi un'ora rispetto all'anno precedente, segnando però un calo significativo di circa tre ore rispetto al dato 2015, attestandosi a 18,7 ore. Più sensibile ancora la diminuzione del monte ore formative per allievo, che

scende a 25 ore, quasi tre ore in meno rispetto al 2016 e complessivamente segna una riduzione di circa cinque ore nell'ultimo biennio¹².

In relazione, alla crescita notevole della platea soprattutto degli allievi ma anche delle beneficiarie, si nota invece un aumento di tre indici che sono più direttamente collegati all'espansione di queste grandezze. In particolare, cresce il numero di partecipazioni per azienda (9,01 contro l'8,69 del 2016) e conseguentemente il numero di allievi per azienda (6,72), ma anche il numero medio di partecipazioni per azione, ovvero l'indicatore che misura il numero di presenze per aula, che ritorna al di sopra della soglia delle cinque partecipazioni, riportandosi sulla dimensione media che aveva contraddistinto le edizioni degli anni più recenti.

Importante segnalare il mantenimento dei livelli raggiunti già nel 2016 dell'indice di intensità formativa relativa alle imprese (2,01), che misura il numero di corsi per unità locale, che riflette anche la crescita dell'offerta formativa in termini di numero medio di azioni. Si tratta di un risultato importante, in quanto il livello dell'indicatore raggiunto segna comunque un avanzamento, costante negli ultimi due Avvisi, rispetto al trend calante osservato nell'ultimo decennio. Peraltro, la tenuta di questo indicatore nel 2017, rispetto al 2016, non era scontata alla luce della rilevante riduzione media delle imprese beneficiarie di quest'ultima edizione, di cui si è già detto. In altre parole, è interessante osservare come a fronte di imprese che mediamente hanno solo 35 dipendenti si siano attivate in media due azioni per unità locale.

Anche in questo Avviso l'indicatore che misura il ricorso all'interaziendalità presenta un deficit rispetto ai livelli raggiunti nel 2013, il più alto dell'intera serie storica (1,39), che faceva presagire un'accresciuta sensibilità in tale direzione. Infatti, nel 2017 ogni corso coinvolge solo 1,12 unità locali, l'indice risulta in lievissima flessione rispetto all'edizione precedente, segnando però il valore minimo degli ultimi anni.

Il ricorso all'interaziendalità dei corsi, strategia che tuttavia ha sempre mostrato una certa difficoltà di approccio da parte delle aziende e che comunque trova oggi un serio ostacolo nella sempre maggiore specializzazione e personalizzazione dei corsi, sarebbe l'unico modo per poter risolvere il problema della bassa numerosità delle aule che comportano inefficienze in termini di economia di scala.

Il calo rispetto all'andamento medio dell'ultimo decennio testimonia le ridotte possibilità di miglioramento di questa pratica di cooperazione tra imprese, sacrificata a favore dell'impegno verso strategie formative più calibrate sulle PMI. L'andamento di questo indicatore rispecchia i requisiti espressi nelle linee guida degli Avvisi del Fondo: dopo l'Avviso 4/2012 si è continuato a fissare al 20% la quota minima delle ore da svolgere in modalità interaziendale. Le difficoltà emerse nel coinvolgere le imprese su questo versante, che sempre più impatta sulle esigenze crescenti di specializzazione e personalizzazione dei corsi, hanno spinto il Fondo ad abbassare questo parametro al 10%. Di qui la netta frenata dell'indice registrata nel 2015 e ulteriormente rafforzata negli ultimi due anni. A questo proposito è ragionevole ritenere, che nella realizzazione dei Piani si stia ottemperando ai requisiti degli Avvisi, posizionandosi di poco sopra ai limiti imposti dai Bandi.

Sul tema dell'interaziendalità si tornerà nei capitoli successivi in specifici approfondimenti.

In estrema sintesi questo Avviso manifesta alcuni segnali di marcata novità in ulteriore rafforzamento rispetto a quanto emerso nell'anno precedente, all'insegna di un prioritario impulso dato dall'incremento degli allievi e delle partecipazioni, dalla proliferazione dei corsi ma anche dall'allargamento della platea delle beneficiarie, elemento questo in netta controtendenza rispetto all'anno precedente.

Quello a cui assiste in questo Avviso, a fronte di un livello di risorse in leggera crescita, rispetto all'anno precedente, risulta penalizzato il monte ore complessivo, ciò si traduce in un modello di formazione più spot caratterizzato da corsi più brevi: meno ore per azione formativa, meno ore per singola partecipazione, meno ore per singolo lavoratore (partecipante).

¹² Conseguentemente, flettono anche altri due parametri rispettivamente il numero medio di ore formative per azienda e numero medio di ore formative per azione (v. Tab. 3.1).

4 - Le composizioni delle aule

Capitolo in breve

Questo capitolo che ha come oggetto la trattazione dei contenuti formativi in relazione alle caratteristiche socio-lavorative dei formati, ha come primo obiettivo di analisi il profilo di accessibilità alla formazione del Conto di Sistema.

Anche in questo rapporto di monitoraggio sembra confermarsi l'identikit del lavoratore/allievo più volte delineato nelle edizioni precedenti. Si tratta di un soggetto di cittadinanza italiana, con titolo di studio medio-alto, in larga parte appartenente alla componente impiegatizia, munito di contratto stabile, e con più frequenza occupato nel settore industriale. Rimane pertanto centrale e selettivo rispetto alle altre variabili il ruolo dell'istruzione, ed in forma correlata all'inquadramento, come *driver* di accesso alla formazione. In questa edizione, peraltro, non trovano riscontro alcune tendenze emerse nel 2016, che mostravano un'attenuazione della sovra-rappresentazione tra i formati delle figure più scolarizzate e qualificate.

Con riferimento alle priorità presenti nelle linee guida della progettazione dell'offerta formativa, si segnalano alcuni elementi di positività, ma anche la permanenza di alcune difficoltà nel coinvolgere determinate tipologie di lavoratori che occorrerebbe pertanto salvaguardare in via preliminare. Si segnala un riscontro assolutamente positivo per quanto riguarda il livello di coinvolgimento delle lavoratrici e della forza lavoro under30: sostanzialmente in linea le donne e sovra-rappresentati i giovani, rispetto alla composizione delle forze di lavoro. 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 si mantenga nel tempo ancora saldamente ancorata allo "zoccolo duro" dell'occupazione, quello dei dipendenti a tempo indeterminato e con percorsi di carriera già in parte impostati.

Permangono evidenti difficoltà nel coinvolgimento della componente più "matura" della manodopera, nell'ultimo Avviso per gli over55 si segnala una forte sottorappresentazione tra le partecipazioni rispetto alla consistenza reale di questa componente nel mercato del lavoro, che peraltro come noto sta conoscendo una fase di rapido e crescente invecchiamento. Difficoltà ancora più evidenti si segnalano, invece, nel coinvolgimento della componente occupazionale straniera, che risulta quest'anno addirittura sotto la soglia del 2%, un valore molto lontano rispetto alla consistenza reale nel mercato del lavoro.

Evidente, pertanto, come le aziende stiano ancora adottando strategie formative maggiormente calibrate su figure per le quali è previsto un piano di investimento e dalle quali, pertanto, si pensa di poter ottenere riscontri migliori in termini motivazionali e di successo dell'intervento formativo. In tal senso si riscontra un vantaggio per i lavoratori più istruiti e quindi più ricettivi all'attività formativa, e contemporaneamente maggiormente inseriti nei meccanismi di inclusione interni all'impresa.

D'altra parte, lo sforzo compiuto negli ultimi Avvisi per accompagnare attraverso la formazione continua aziendale i processi di innovazione tecnologica ed organizzativa, favorisce il maggiore coinvolgimento dei profili professionali sopra citati. Tali figure appaiono sempre più oggetto di processi selettivi mirati che si allontanano dall'approccio passato, più orientato verso il modello generalista, che ha sempre teso ad includere nei percorsi formativi quote più ampie di lavoratori; tutto ciò in un'ottica meno esclusiva anche in termini di qualifica professionale. Rimane pertanto sempre più impellente per gli attori sociali il tema del coinvolgimento formativo dei soggetti meno coinvolti in tali processi e meno supportati nel percorso di cambiamento tecnico ed organizzativo.

Per quanto attiene alle variabili socio-anagrafiche del lavoratore, le vere discriminazioni si riscontrano in termini di accesso e non di intensità dei percorsi formativi effettivamente implementati, ovvero durata e possibilità di partecipare a molteplici corsi.

Gli Avvisi più recenti, in particolare dal 2014, presentano una gamma tematica abbastanza stabile: soprattutto per i contenuti primari dei corsi che sempre più sono influenzati dal nuovo paradigma di riferimento costituito dalla rinnovata attenzione all'innovazione organizzativa in campo gestionale e dal binomio tecniche di produzione ed informatica. Gli elementi di novità emersi nell'Avviso 2017 sembrano riguardare le combinazioni tra le materie principali assegnando un carattere di priorità più evidente ai contenuti di tipo gestionale organizzativo, ed amministrativo con un forte sostegno in termini di investimento in tecnologie gestionali e in software, mentre sembra indebolito il filone più nettamente rivolto al governo delle tecniche di produzione, così come l'orientamento al sostegno al settore commerciale e delle vendite.

La crescita dei corsi d'informatica ed il contestuale aumento di quelli in ambito gestionale mettono in luce una profonda esigenza di innovazione organizzativa che trova nella digitalizzazione uno strumento cruciale per il controllo dei flussi informativi tra reparti ed aree aziendali.

In rilevante aumento, rispetto all'edizione precedente che a sua volta segnava già un incremento, i corsi di abilità personali, mentre quelli in tema di miglioramento della qualità risultano in lieve crescita.

Il panorama degli ambiti tematici formativi si fa pertanto molto più selettivo che in passato; la torsione impressa ai contenuti, si traduce ormai negli ultimi monitoraggi nell'abbandono definitivo del tradizionale retaggio di natura generalista degli Avvisi Territoriali.

Nelle attese il panorama dei contenuti formativi in relazione all'inquadramento del lavoratore. Data la focalizzazione verso le professionalità tecniche ed impiegatizie di cui si è detto, non può stupire come ancora una volta emerga in modo chiaro che l'ampiezza e l'articolazione della gamma dei contenuti formativi svolti siano fortemente correlati 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.

Parallelamente alla progressiva rimodulazione dei contenuti formativi si assiste ad una evoluzione anche sotto il profilo del livello dei corsi (il 77% dei posti aula sono stati dedicati allo svolgimento di moduli di livello avanzato e/o specialistico). Sul versante delle metodologie didattiche, l'inversione già anticipata nel 2016 si rafforza ulteriormente, i corsi tenuti in modalità lezione frontale in aula interna superano il 76%. In questa edizione, sembra pertanto essersi ulteriormente ristretto lo spazio per modalità di erogazione del training di tipo innovativo, ovvero diverso dalla tradizionale lezione frontale in aula esterna o interna, come conseguenza delle linee guida che contingentano le ore erogate in queste modalità.

Questo testimonia come il superamento della tradizionale standardizzazione dei livelli di complessità del contenuto e, solo parzialmente, delle modalità di erogazione dei corsi siano una tendenza evolutiva ed innovativa che accompagna l'attuale contesto dell'offerta formativa nella sua evidente transizione verso contenuti di natura tecnico-specialistica orientati al tema dell'innovazione, anche sostenuto da un forte supporto rivolto alla digitalizzazione, alla flessibilità organizzativa e al sostegno della competizione sui mercati globali.

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

4.1.1 - Premessa metodologica

La metodologia adottata per interpretare il reale accesso alle opportunità formative da parte delle diverse figure professionali, che compongono il mosaico aziendale delle imprese beneficiarie, si fonda sulla possibilità di distinguere il profilo dei formati attraverso il confronto con la composizione degli organici. Sul piano empirico, come già sottolineato nel Capitolo 2, i vari database messi a disposizione dal Fondo non consentono di avere informazioni sufficientemente disaggregate sulla composizione dell'occupazione aziendale delle stesse beneficiarie. Nel caso di Fondimpresa gli archivi mettono a disposizione i dati degli occupati disaggregati soltanto per genere e qualifica.

Per ovviare alla carenza di informazioni dettagliate a questo riguardo, si cercherà, in via preliminare, di contestualizzare le caratteristiche socio-lavorative delle aule raffrontandole con i dati statistici della struttura regionale del lavoro dipendente. Lo scopo di questo approccio è sostenere e ampliare il panorama delle evidenze in parte anticipate¹³ nel Capitolo 2, circa l'esistenza di una "specificità" distintiva del profilo dei formati, tale da delineare eventuali disparità nell'accesso alla formazione in relazione a determinanti di tipo socio-anagrafico o di contesto lavorativo. In questo senso la possibilità di essere coinvolti in percorsi di training risulterebbe dipendente da precise circostanze, che potrebbero essere le stesse che influenzano le attuali segmentazioni del mercato del lavoro. Ad esempio, il livello d'istruzione del lavoratore potrebbe implicare un accesso diversificato alla formazione. Un'ulteriore verifica, in questo senso, di un disallineamento tra la distribuzione dei formati e quella delle Forze di Lavoro, sarebbe pertanto un importante e significativo indizio a sostegno di questa ipotesi che, del resto, trova un'ampia conferma in letteratura, con riferimento alle problematiche evidenziate dalle pratiche di formazione continua in Italia.

Sul piano metodologico, questo esercizio di contestualizzazione è avvalorato dalla possibilità di effettuare i confronti in serie storica: tramite i dati a disposizione è possibile attribuire all'analisi un profilo longitudinale ormai più che decennale, avendo così l'opportunità di cogliere eventuali evoluzioni e modificazioni sia nella struttura delle forze di lavoro, come conseguenza di mutamenti economici e sociali più generali, sia in quella delle aule, come effetto di modificazioni nell'offerta formativa.

Va comunque sottolineato preliminarmente che tale approccio comparativo ha un carattere puramente esplorativo in quanto la composizione qualitativa delle partecipazioni riflette, per quanto attiene al profilo socio-anagrafico dei lavoratori associati ai corsi, effetti di composizione interna tipici dell'insediamento associativo di Fondimpresa. In particolare, essi sono connessi alla specificità settoriale e dimensionale della struttura delle beneficiarie, che come si è mostrato nei precedenti monitoraggi, si caratterizza per specializzazione settoriale, ancora a salda prevalenza manifatturiera, nonostante gli sforzi compiuti per allargare le imprese dei servizi, e parallelamente per una maggiore incidenza di imprese medio-grandi rispetto al peso effettivo nel sistema produttivo regionale.

Si tratta quindi, di considerazioni qualitative che esprimono indicazioni comparative di natura tendenziale ed ipotetica sull'eventualità dell'esistenza di differenziali di accesso alla formazione per specifiche fasce socioprofessionali di lavoratori e che non possono essere interpretate in modo schematico.

Come di consueto, i dati rappresentativi della struttura del mercato del lavoro regionale verranno mutuati dalla rilevazione continua delle Forze di Lavoro Istat. La grandezza scelta come termine di paragone per questa analisi parallela con le forze di lavoro, invece, è data dalle "partecipazioni", in virtù della loro capacità di esprimere il potenziale formativo (in termini di presenze ai corsi), e quindi di definire una composizione attendibile delle aule¹⁴.

Purtroppo i noti limiti informativi delle fonti statistiche ISTAT consentono un esame relativamente ristretto in merito ai possibili fattori esplicativi con cui può essere declinato il contesto socio-professionale: oltre alle consuete grandezze socio-anagrafiche quali età, sesso, titolo di studio, è possibile anche disporre di aspetti concernenti la collocazione lavorativa dell'allievo, come la tipologia di contratto e il settore di appartenenza, attributi strettamente attinenti alla determinazione dell'accessibilità alla formazione professionale¹⁵.

Partendo dai Piani dell'Avviso 4/2017 riprendiamo il percorso di analisi secondo queste disaggregazioni, tenendo conto delle tendenze di medio periodo e prestando una particolare attenzione alle priorità espresse dalle linee guida degli Avvisi sulle cosiddette categorie protette di lavoratori.

¹³ Si veda il Paragrafo 2.2.

¹⁴ Si rimanda invece alla specifica sezione statistica (v. Sez. 6 in Appendice Statistica) per un eventuale approfondimento sui partecipanti, ovvero il numero reale di persone fisiche mandate in formazione e tutte le caratteristiche loro connesse.

¹⁵ Recenti modificazioni inerenti ai livelli di disaggregazione delle serie ISTAT non consentono più di stimare i dati relativi alla declinazione per qualifica e cittadinanza.

4.1.2 - Il quadro di riferimento

Una delle principali raccomandazioni contenuta nelle linee guida del Fondo riguarda la tutela con il raggiungimento delle quote significative delle lavoratrici tra i formati.

Se la proporzione maschi/femmine delle Forze di Lavoro, considerando solo l'occupazione dipendente, si attesta su un rapporto quasi di 1:1, con un andamento pressoché costante nel tempo, per quanto riguarda le composizioni delle aule il dato risulta altalenante negli ultimi 6 anni, ma con una tendenza alla sovra-rappresentazione della componente maschile, che però si è ridotta nel tempo (v. Tab. 4.1).

Fa eccezione il dato dell'Avviso 1/2016, dove le partecipazioni femminili risultano superiori di un punto percentuale rispetto al corrispettivo dato ISTAT sull'occupazione. Nel 2017 questa tendenza si inverte, riproducendo un divario a svantaggio della componente femminile di circa un punto percentuale, tra le formate e il loro peso relativo tra le dipendenti.

Pertanto, occorre segnalare che l'originale sotto-rappresentazione di lavoratrici in aula, tipica dei primi anni di attività del Fondo, si è ridotta fino quasi a scomparire nelle ultime due edizioni del rapporto, probabilmente grazie a due fattori: l'accresciuta attenzione dei bandi alla formazione delle lavoratrici e la progressiva "terziarizzazione" delle imprese beneficiarie, che incrementando recentemente il peso dei settori legati alle attività di servizio ha intrinsecamente favorito anche l'incidenza della componente femminile sugli occupati.

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

Tab. 4.1- Confronto fra la composizione occupati dipendenti Indagine Continua Forze di lavoro (Istat) e partecipazioni (composizione percentuale di colonna)

SESSO	OCCUPATI						PARTECIPAZIONI					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Maschi	50,7	50,7	51,2	52	51,5	51,4	59,5	52,9	57	57	50,6	52,7
Femmine	49,3	49,3	48,8	48	48,5	48,6	40,5	47,1	43	43	49,4	47,3
Totale	100	100	100	100	100	100						
CLASSI DI ETÀ	OCCUPATI						PARTECIPAZIONI					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24	4,5	3,8	3,8	4	4,5	4,6	1,4	1,9	2,5	3,1	2,8	2,5
25-34	19,8	19	17,6	17,1	17	16,7	23,8	23,1	26,3	25,6	24,8	24,3
35-44	31,9	31,1	30,5	29,9	28,6	27,7	39,2	42,3	38,7	35,2	32,1	31,4
45-54	28,8	29,3	29,6	30,1	30,4	31	27,2	27,1	25,6	27,8	29,6	30,8
55-64	12,7	14	15,5	16	16,5	17	8,2	5,5	6,9	8,2	10,5	10,7
65 +	2,2	2,7	3	2,9	3	3,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3
Totale	100	100	100	100	100	100						
SETTORE	OCCUPATI						PARTECIPAZIONI					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricoltura	2	1,7	1,9	2	2,2	2,3	0,5	0	0	0,3	0	0,2
Industria	35,4	35,6	35,6	36,1	35	33,8	57,8	66,2	54,3	60,9	56,9	59,1
Servizi	62,6	62,7	62,5	61,9	62,8	63,9	41,7	33,8	45,7	38,8	43,1	40,6
Totale	100	100	100	100	100	100						

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Rilevazione Continua Forze di Lavoro Istat e dati Fondimpresa.

In merito alla struttura per età anagrafica dei formati le evidenze relative agli Avvisi del periodo 2012-2015 mostravano tratti comuni: innanzitutto la sovra-rappresentazione della coorte d'età dei 35-44enni, che pesava nel 2015 per oltre il 35%; l'equivalente dato occupazionale ISTAT era del 29,9%. L'Avviso 4/2017, come anche l'edizione precedente, mostra un progresso sostanziale riportando il peso di questa coorte anagrafica attorno al 31,4%, a fronte del 27,7% del dato ISTAT. Un dato piuttosto rilevante che sembra palesare il successo degli sforzi per inserire in formazione giovani compresi nella classe 18-29 anni così come indicato da alcuni anni negli obiettivi degli Avvisi: per la precisione la quota di partecipazioni appartenenti a questa classe anagrafica si attesta nel 2017 al 13% del totale.

In linea con le ultime edizioni, si osserva nuovamente la sottorappresentazione tra le partecipazioni degli over55 anni, che segna nel 2017 una consistenza pari ad appena l'11%, che risulta pari a poco più della metà di quella rilevata nel dato occupazionale (21,1%). Ciò è in netto contrasto con il trend di un mercato del lavoro che vede lentamente invecchiare la sua composizione¹⁶, verosimilmente per effetto del perdurare di una crisi che incide drammaticamente sui tassi di occupazione giovanile.

Se quindi, da un lato, i dati più recenti sembrano incoraggiare il rafforzamento dell'impegno formativo per i lavoratori più giovani, dall'altro la formazione non sembra tenere il passo con il tendenziale invecchiamento dell'occupazione, denunciando un deficit specifico nel rispetto degli standard imposti dall'Avviso in merito alla salvaguardia della formazione per la componente più anziana dei lavoratori.

Due elementi che la letteratura ha sottolineato essere assai rilevanti per identificare eventuali disparità di accesso alla formazione da parte dei lavoratori sono costituiti dal livello di scolarizzazione e dalla qualifica. I precedenti rapporti hanno evidenziato, soprattutto dall'Avviso 2012, un tendenziale disallineamento tra le specifiche distribuzioni delle partecipazioni, relative a queste variabili, e le corrispettive delle forze di lavoro, segnalando una progressiva sovra-rappresentazione delle figure impiegate e dei più scolarizzati.

Per quanto riguarda le qualifiche professionali, come già detto nel paragrafo 2.2, nel 2017 vi è un disallineamento di oltre 32 punti percentuali degli impiegati a favore degli allievi rispetto al corrispettivo peso sugli organici aziendali. In termini di partecipazioni, gli impiegati tecnico amministrativi raggiungono il 74,4% del totale, a cui si aggiungono oltre un 6% di impiegati direttivi e il 4,7% di quadri. Complessivamente le figure operaie, sommando qualificati e generici, sfiorano appena il 15% del totale, segnando uno dei valori più bassi della serie. Per dare un'idea di come la componente impiegatizia abbia acquisito un ruolo sempre più preponderante tra le partecipazioni ai corsi, si tenga presente che nel 2013 erano oltre i due terzi, oltre i tre quarti nel 2014, il dato si è poi stabilizzato attorno al 70% negli Avvisi del 2015 e del 2016 (con l'esclusione di quadri e direttivi). Come anticipato, non è possibile effettuare un confronto tra composizione delle partecipazioni per qualifica e distribuzione dell'occupazione dipendente regionale secondo le forze di lavoro ISTAT, in quanto il dato non è più disponibile da alcuni anni.

La seconda determinante di squilibri tra diverse tipologie di lavoratori nell'accesso alla formazione, come detto in precedenza, riguarda il titolo di studio conseguito. A fronte di una serie storica che ha registrato nel tempo un aumento dell'incidenza dei laureati e dei diplomati tra le partecipazioni, si è registrata una leggera controtendenza per gli anni 2015-2016, per poi riacutizzarsi nell'ultimo Avviso 4/2017, quando la quota dei laureati si attesta al 33,2% e quella dei diplomati al 55% del totale.

A conferma della sovra-rappresentazione dei più scolarizzati tra le partecipazioni ai corsi, si tenga presente che il peso dei laureati nell'occupazione dipendente nel 2017 era di oltre 10 punti percentuali in meno, risultando pari al 22,8%, e quello dei diplomati risultava pari al 48,2% dei dipendenti, con uno scostamento di 7 punti tra le due distribuzioni. È abbastanza verosimile che questo risultato sia strettamente collegato a quanto appena detto circa la sovra-rappresentazione per le qualifiche impiegate e più elevate.

Come dimostrato in letteratura un'altra discriminante di accesso alla formazione, correlata a qualifica professionale e livello di istruzione, sembra essere la cittadinanza del lavoratore, evidenza ormai acquisita fin dai primi rapporti. Nonostante le raccomandazioni volte ad incrementare la presenza di stranieri tra i formati, la loro consistenza nelle aule è rimasta sostanzialmente e di fatto residuale, individuando un aspetto su cui concentrare l'attenzione nella fase di progettazione e realizzazione, che trova ostacoli evidenti nel profilo dei corsi che tende ad escludere buona parte dei lavoratori stranieri più presenti nei segmenti operai. Nella presente

¹⁶ Le ragioni fondamentali sarebbero triplici: un effetto demografico, il progressivo innalzamento dell'età del pensionamento ed infine un effetto di spiazzamento dei giovani indotto dalla crisi, per cui un'impresa in difficoltà non ricorrerebbe a soggetti inesperti.

edizione la quota di lavoratori con cittadinanza italiana si attesta addirittura al 98,2%, pertanto è residuale lo spazio ricoperto dagli stranieri¹⁷.

Un'altra evidenza che trova un riscontro sistematico in questi rapporti sta nella maggiore propensione a mettere in formazione lavoratori contrattualmente stabili. A tal proposito si ricorda come l'alimentazione del cassetto previdenziale da cui derivano le risorse destinate al finanziamento delle attività formative di Fondimpresa sia strettamente limitato alla componente subordinata della forza lavoro. Ed è su questo sottoinsieme di forza lavoro che viene effettuato il confronto con gli occupati ISTAT, tenendo quindi fuori dal conteggio i lavoratori autonomi.

Anche in questa edizione si conferma la sottorappresentazione dei contratti a termine tra i formati rispetto al loro peso reale sul mercato del lavoro. I dati indicano anche per il 2017 un valore assai modesto dell'incidenza dei tempi determinati pari al 6,6% delle partecipazioni, anche se in lievissima crescita rispetto ai due anni precedenti; di contro la quota corrispettiva tra gli occupati dipendenti (rilevazione forze di lavoro) raggiunge il 16,5%, segnando un ulteriore incremento. La componente del lavoro a termine risulta tra l'altro in ulteriore evidente crescita dato il sensibile rallentamento delle assunzioni a tempo indeterminato, che si erano registrate, negli anni precedenti, in seguito ai forti incentivi in termini di decontribuzione intervenuti.

Un accesso così contenuto alla formazione da parte di lavoratori a termine è probabilmente giustificato anche dallo specifico target della platea dei formati degli ultimi Avvisi: in particolare, la presenza ridotta di operai in aula condiziona al ribasso anche il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato, che da sempre sono correlati positivamente a questi inquadramenti.

Anche in questo caso lo scarso coinvolgimento di lavoratori a termine pone interrogativi sulla possibilità che l'azione formativa possa coadiuvare adeguatamente la crescita professionale di lavoratori che non godono della stabilità contrattuale che, peraltro, sono in parte già esclusi a priori dal meccanismo di accesso all'attività formativa così come concepita all'interno dei Fondi interprofessionali. Relativamente ai lavoratori "sospesi" (Cassa integrazione o mobilità) continua a non registrarsi alcun riscontro nelle partecipazioni relative all'Avviso in analisi, nonostante il loro coinvolgimento sia esplicitato all'interno dei bandi; l'ultimo dato relativo al 2017 conferma l'assenza di lavoratori in sospensione dalle partecipazioni.

Infine, il confronto per settore di attività economica dell'azienda di appartenenza conferma come, nonostante le recenti evoluzioni di rafforzamento dell'azione del Fondo verso le imprese dei servizi, resti comunque evidente la vocazione industriale di Fondimpresa. Rimangono pertanto invertite le proporzioni tra universo formazione e contesto di riferimento per i due settori prevalenti: industria e servizi¹⁸. Per fornire un'idea del differenziale esistente si consideri che il peso dei servizi tra le partecipazioni, ha fatto registrare nel 2015 un valore del 38,8% per poi salire al 43,1% nel 2016 e ridursi ulteriormente nel 2017 al 40,6%; dato questo inferiore di oltre venti punti percentuali rispetto al valore di riferimento del mercato del lavoro. Il trend degli ultimi anni, escluso il 2013 che come noto è stato influenzato dallo specifico mix settoriale dei territori coinvolti, testimonia un recupero dell'azione del Fondo rispetto all'universo delle imprese dei servizi, che tuttavia sembra interrompersi nell'ultimo anno.

Rimane, pertanto, confermato il profilo del lavoratore/allievo anche in quest'ultimo Avviso, così come più volte delineato nelle precedenti edizioni di questo rapporto di monitoraggio: si tratta di un soggetto di cittadinanza italiana, con titolo di studio medio-alto, in larga parte appartenente alla componente impiegatizia e munito di contratto stabile, si tratta con più frequenza di lavoratori del settore industriale. In questa edizione

¹⁷ Un dato sensibilmente inferiore al corrispettivo dato ISTAT rilevato sulle Forze di Lavoro riferito al Nord-Est, che oscilla attorno al 13%. Abbiamo utilizzato il dato del Nord-Est in quanto la suddetta rilevazione da alcuni anni non rende più disponibile i dati della cittadinanza per regione.

¹⁸ 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.

non trovano riscontro alcune tendenze emerse nel 2016, che mostravano un'attenuazione della sovrarappresentazione tra i formati delle figure più scolarizzate e qualificate.

4.1.3 - Le asimmetrie dell'intensità formativa

Nel paragrafo precedente si è approfondito lo studio delle differenze qualitative esistenti tra platea di destinazione delle attività formative (composizione delle aule) e caratteristiche dell'universo di riferimento dei lavoratori dipendenti; tale confronto è stato effettuato analizzando le caratteristiche delle partecipazioni ai corsi, interpretabili anche come indicatore della diffusione (o del volume) dell'attività formativa stessa.

In questa sede si cerca, invece, di osservare se le caratteristiche dei lavoratori che determinano un accesso più vantaggioso alla formazione spingono nella medesima direzione anche l'intensità dell'azione formativa. In altre parole, si cerca di verificare se per determinate categorie di soggetti, per cui si è rilevato un evidente vantaggio nell'accesso ai percorsi formativi, si osserva anche maggior intensità nell'erogazione della formazione, ovvero un maggior numero di monte ore pro-capite oppure un numero superiore di corsi frequentati. Si noti, in proposito, che è probabile che la pluralità dei corsi frequentati implichi anche una più spiccata varietà della gamma dei contenuti ricevuti, garantendo un'offerta di opportunità più ampia e diversificata.

Alla luce dell'allargamento della platea dei formati e delle beneficiarie e della riduzione contestuale del monte ore complessivo, di cui si è già detto nel paragrafo 3.1, si percepisce nell'Avviso 4/2017 una contrazione di entrambi gli indicatori qui utilizzati per misurare l'intensità formativa. In altre parole, come già detto, la durata media dei corsi per partecipazione si riduce di quasi un'ora, portandosi a 18,7 ore, e la quota di lavoratori che partecipano a più azioni nell'ambito del medesimo bando passa da circa il 28% dell'Avviso 1/2016 al 26,2%.

Le variabili genere e classi d'età sembrano essere ininfluenti, come nelle edizioni precedenti, nel determinare differenziali d'intensità rispetto a questi indicatori. Anche in questo Avviso, non si evidenziano significativi scostamenti nella durata dei corsi frequentati connessi al diverso livello di scolarizzazione e appare abbastanza allineata anche la probabilità di essere coinvolti in più di un corso. In questo senso sembra andato colmandosi un differenziale, che per anni aveva caratterizzato i risultati delle nostre analisi, che vedeva un maggior coinvolgimento delle figure a più alta scolarizzazione.

Se si sposta il focus dell'analisi sulla qualifica professionale non si ravvisano differenziali in relazione alla durata media dei corsi, in ragione invece all'opportunità di essere coinvolti in più percorsi formativi si riscontra un divario abbastanza contenuto, che però favorisce gli impiegati direttivi rispetto alle altre figure. Questo disallineamento è particolarmente più sensibile se il raffronto viene effettuato con gli operai generici, con un differenziale in questo caso di oltre sei punti percentuali, tuttavia più contenuto rispetto a quanto registrato nell'Avviso precedente. Si segnala dunque un doppio vantaggio per questi lavoratori: maggiore possibilità di accesso ai corsi e opportunità superiori di fruire di più moduli.

Ormai da due edizioni risulta molto contenuto il divario, che prima si evidenziava più marcatamente, nella partecipazione a più corsi da parte di lavoratori con contratti a tempo determinato, peraltro, come già detto, parzialmente discriminati sul piano dell'accesso alla formazione.

Con riferimento al tema degli stranieri, particolarmente penalizzati come si è visto in termini di accesso ai corsi, emerge un deficit di opportunità formative per essi, con uno scarto di circa dieci punti percentuali rispetto alla possibilità di fare più corsi, al contrario non si riscontrano differenze in termini di numero medio di ore pro-capite.

In sintesi, la lettura degli indicatori di intensità formativa evidenzia, rispetto alle edizioni precedenti, un sensibile miglioramento della condizione di svantaggio delle figure meno scolarizzate e si attenuano anche le criticità connesse alla qualifica professionale e alla nazionalità.

In conclusione, per quanto attiene alle variabili socio-anagrafiche del lavoratore, le vere discriminazioni si riscontrano in termini di accesso e non di intensità dei percorsi formativi effettivamente implementati.

È utile ora introdurre l'analisi degli effetti sull'intensità formativa di variabili di natura più strutturale come la dimensione ed il settore economico dell'azienda di provenienza che possono influenzare durata e numero di corsi per lavoratore. Nell'Avviso 4/2017 si assiste ad un allineamento sul valore medio in tutti i settori in termini di durata oraria dei corsi, con la sola eccezione delle "altre industrie manifatturiere", che presentano un dato prossimo alle 22 ore. Molto più macroscopici invece, gli scostamenti settoriali in relazione al numero dei corsi effettivamente svolti da ciascun dipendente. In questo caso spiccano il comparto delle costruzioni, in cui oltre il 37% degli allievi sono coinvolti in una molteplicità di corsi, seguono i servizi con un valore dell'indice pari al 30%, lievemente superiore alla media anche il dato della ceramica (26,4%).

Per il quarto anno consecutivo, dopo una pausa di un paio d'anni, si mantiene una relazione inversa tra durata dei corsi e dimensione aziendale. Si allarga ancora, con margine crescente nel tempo, il vantaggio delle imprese meno strutturate (fino a 50 dipendenti), in termini di varietà/molteplicità dell'offerta formativa misurata dal numero di corsi frequentati da un lavoratore.

Le microimprese riescono a coinvolgere i propri dipendenti su una gamma più ampia di corsi, oltre il 41%, al contrario nelle imprese più strutturate, cresce di oltre trenta punti percentuali il ricorso al modulo unico per allievo, un valore che si pone ai massimi della serie storica a disposizione (v. Tab. 4.2).

Tab. 4.2 - Partecipanti ad azioni formative per numero di partecipazioni, anno e dimensione aziendale (classi UE) (composizione percentuale di riga)

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2017				
	Numero di partecipazioni per allievo				
	1 Partecipazione	Da 2 a 3 partecipazioni	Da 4 a 5 partecipazioni	Più di 5 partecipazioni	Totale
Micro 1-10	58,8	39,1	1,9	0,1	100,0
Piccole 11-50	73,2	24,4	2,4	0,0	100,0
Medie 51-250	82,4	17,3	0,3	0,0	100,0
Grandi 251+	91,2	8,8	0,0	0,0	100,0
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	73,8	24,5	1,7	0,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Come hanno mostrato le evidenze passate, le imprese più strutturate compensano largamente questa difficoltà garantendo nel tempo ai loro lavoratori livelli di continuità formativa superiori, come vedremo nel dettaglio nel Capitolo 7. Per inciso, va rammentato come le imprese più strutturate abbiano la possibilità di incrementare le opportunità formative anche attraverso la diversificazione dei canali di finanziamento all'interno stesso del sistema di Fondimpresa: in questo senso particolarmente attrattivo sembra essere lo strumento del Conto Formazione.

4.2 - Il profilo socio-anagrafico

In questa sezione si focalizza l'attenzione sulle caratteristiche socio-anagrafiche delle aule (analisi delle partecipazioni) nell'intento di coglierne i nessi fondamentali attraverso l'incrocio delle variabili esplicative già introdotte nel paragrafo precedente. In questo esercizio, si metteranno in evidenza alcuni tratti descrittivi della composizione delle aule e della misura in cui sono stati influenzati dalle recenti evoluzioni del mercato del lavoro.

Qui di seguito sono riportate le principali evidenze lette in chiave longitudinale. La partecipazione femminile alle attività formative, con riferimento all'Avviso 4/2017, sembra concentrarsi nelle classi 45-54 anni. Nella componente straniera, come di consueto, le lavoratrici sono sovra-rappresentate nel segmento di origine comunitaria per effetto di fenomeni di concentrazione settoriale che ne caratterizzano l'impiego; di contro la porzione di allievi di provenienza extra-UE è squilibrata a favore della componente maschile, con particolari

accentuazioni tra i formati del settore manifatturiero e delle costruzioni e risultano tra le altre cose più giovani degli allievi di origine italiana.

Si evidenzia, infine, come i formati italiani siano, in media, più vecchi di quelli stranieri, soprattutto se extra-UE; tale disallineamento è in aumento anche, verosimilmente, a causa delle caratteristiche dei processi migratori che hanno coinvolto, e coinvolgono tutt'oggi, persone mediamente più giovani rispetto alla platea di lavoratori italiani. Si parla, peraltro, di evidenze da tempo presenti nello studio delle dinamiche occupazionali della popolazione di origine straniera.

La presenza femminile ai corsi segue la tradizionale mappatura dei comparti più caratterizzati da elementi di femminilizzazione. In particolare, la loro presenza risulta di molto superiore nelle imprese del settore tessile e, anche se meno intensamente, in quello dei servizi, nelle “altre industrie manifatturiere” e nella ceramica; la componente maschile, invece, si concentra maggiormente nell'edilizia e nell'industria metalmeccanica.

Come è noto, ormai da tempo ed in misura tendenzialmente crescente, i livelli d'istruzione maschili nel mercato del lavoro sono leggermente inferiori a quelli della componente femminile; questo fenomeno, così come documentano anche i dati riportati nei rapporti precedenti, si conferma, amplificandosi, nel panorama delle partecipazioni all'attività formativa. In effetti, gli uomini presenti ai corsi, nei vari anni a disposizione, appaiono decisamente meno scolarizzati delle donne. Prendendo in considerazione l'Avviso 4/2017, la presenza di diplomati si equivale tra i generi, mentre l'incidenza di laureate supera di quattro punti percentuali, raggiungendo oltre il 35% delle formate, la corrispondente quota maschile (v. Tab. 4.8 e Tab. 4.9 in Appendice Statistica).

Un ulteriore elemento, derivante dalla stratificazione della forza lavoro è la maggiore scolarizzazione delle figure più giovani; tra i corsisti più anziani, invece, il livello d'istruzione risulta sistematicamente più basso. In particolare, nell'Avviso 4/2017, nella coorte d'età 25-34 anni, quasi il 51% delle partecipazioni è costituito da laureati, elemento questo che si accompagna ad una più marcata presenza di professionalità tecniche ed impiegate tra le fila dei lavoratori più giovani messi in formazione. Si noti che la quota corrispettiva tra i lavoratori con più di 55 anni raggiunge appena il 9% nel 2017.

La lettura dei dati per macrosettore di attività economica mostra in questo Avviso come la consistenza dei corsisti più scolarizzati, considerando congiuntamente i possessori di diploma e di laurea, si concentri nelle aziende dei servizi, dove oltre nove posti aula su dieci sono occupati da queste figure, con un'incidenza di laureati che supera il 40%. In questo Avviso spicca anche il comparto delle costruzioni con una quota di laureati di oltre il 48% e di diplomati pari al 41,5%, nonostante il peso non rilevante del settore sul totale delle partecipazioni (4,4% del totale). In questa edizione, evidentemente, in questo comparto sono state mandate in formazione quasi esclusivamente le figure più qualificate, impiegati tecnici e amministrativi o quadri o direttivi¹⁹. Nel manifatturiero, diversamente dall'edizione precedente, l'incidenza di laureati è inferiore alla media delle partecipazioni in tutti i comparti, ma è controbilanciato da una maggior presenza di diplomati, mentre nelle altre industrie e nella meccanica il dato è comunque prossimo al 30%, nel tessile è il 22%, e nella ceramica è appena l'11%, pertanto in particolare in questo ultimo settore la presenza di diplomati tra i formati è elevatissima, di quasi 20 punti percentuali superiore al dato medio, attestandosi ad oltre il 73%.

La correlazione che la variabile dimensionale evidenzia con i livelli di scolarizzazione segnala come da una parte al di sopra dei 250 dipendenti la quota di laureati sia superiore alla media, come già osservato nell'Avviso 1/2016, dall'altra si evidenzia, per la prima volta, una tendenza analoga per le microimprese, che raggiungono il 34,7% dei formati della loro classe dimensionale. Questo probabilmente è in relazione al fatto, come si è appena visto, che nelle costruzioni e nei servizi, comparti caratterizzati da una dimensione media aziendale più contenuta, si sono registrate quote più elevate di allievi laureati, rispetto agli altri settori.

¹⁹ Da una verifica effettuata sui formati del comparto per qualifica emerge che meno del 10% sono attribuibili alla componente operaia, tra questi solo l'1,7% sono operai generici.

4.3 - Formazione e posizione aziendale del lavoratore

In questo paragrafo l'analisi dei profili lavorativi presenti in aula e dell'intensità con la quale viene svolta l'attività formativa, viene approfondita concentrando l'attenzione sulle caratteristiche più attinenti alla natura professionale dei lavoratori coinvolti: tipologia contrattuale di lavoro, inquadramento professionale, area funzionale e anzianità aziendale. Si tratta di elementi fondamentali per cogliere il posizionamento dei percorsi formativi attraverso i principali fattori esplicativi della composizione degli organici aziendali. Queste determinanti della condizione professionale sono analizzate in relazione alle variabili di natura anagrafica precedentemente introdotte, nonché in riferimento alle caratteristiche settoriali delle aziende beneficiarie.

4.3.1 - Il rapporto di lavoro

Entrando nel merito delle caratteristiche contrattuali della platea di lavoratori in aula per lo svolgimento delle attività formative, è opportuno ricordare, come del resto già fatto quando è stato sviluppato il confronto con lo stock occupazionale di fonte Istat, che l'analisi, in virtù del meccanismo di accantonamento delle risorse del Fondo, è circoscritta principalmente a lavoratori subordinati e ad apprendisti, ed esclude i lavoratori autonomi, di fatto in condizione di parasubordinazione.

Come tendenza di medio-lungo periodo, le evidenze registrate anche nei rapporti precedenti indicano che anche sullo stock dei lavoratori formati si riflettono gli effetti della precarizzazione dei rapporti di lavoro intervenuta negli ultimi anni; in particolare alla crescita di lavoratori con contratto a termine, che hanno e stanno ancora caratterizzando l'odierna fase congiunturale tuttora contraddistinta da forte incertezza. Pur continuando ad essere sovra-rappresentati rispetto al dato Istat, il trend relativo alle ultime programmazioni di attività evidenzia tra le partecipazioni una lenta, ma progressiva, erosione di lavoratori con contratti stabili.

Secondo i dati relativi all'Avviso 4/2017, come del resto avveniva nel 2016, circa l'87% delle partecipazioni ai corsi afferiscono a lavoratori con contratto a tempo indeterminato, mentre nei precedenti Avvisi la loro consistenza si aggirava ancora attorno al 90%. Sul piano della stabilizzazione del rapporto di lavoro si registra, inoltre, una maggior penalizzazione della componente femminile. La quota di donne a tempo indeterminato tra le formate risulta pari all'85,9% contro l'88,4% dei maschi (v. Tab. 4.3). Le differenze settoriali appaiono contenute, maggior presenza di contratti stabili si registrano nel settore manifatturiero, in particolare nella meccanica e nel tessile, e nelle costruzioni, il valore minimo si riscontra nei servizi (83,1%).

L'incidenza dei rapporti a tempo determinato sulle presenze in aula risulta quasi il 7%, con una maggiore concentrazione nelle imprese tessili, della ceramica e dei servizi. La quota dei lavoratori part-time mandati in formazione, in calo rispetto al 2016, si attesta ad appena l'1,4%, con valori più consistenti tra le lavoratrici e nel settore delle costruzioni.

Ancora abbastanza significativo, anche se in leggero calo, il peso ricoperto dagli apprendisti, che nel 2017 interessa il 4% delle partecipazioni con valori più elevati all'interno della componente femminile, nelle imprese dei servizi e delle costruzioni.

I dati relativi alla composizione delle aule evidenziano una maggiore esposizione alla precarietà contrattuale per i lavoratori più giovani, in linea con le relative dinamiche del mercato del lavoro. In coerenza con le passate edizioni, emerge che nelle partecipazioni le figure meno qualificate sono quelle maggiormente interessate da forme contrattuali non standard: i quadri presenti in aula godono dei contratti più stabili, mentre gli operai generici presentano livelli di precarizzazione nettamente superiori (i formati con contratti a tempo indeterminato superano appena il 74%, 13 punti percentuali di scostamento dal valore medio); gli impiegati amministrativi e tecnici risultano, invece, in linea con la media (v. Tab. 4.122 in Appendice Statistica).

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

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2017		
	SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a tempo determinato	6,6	6,6	6,6
Contratto a tempo indeterminato	88,4	85,9	87,2
Contratto di lavoro a tempo parziale	0,5	2,3	1,4
Cassa integrazione guadagni	0,0	0,0	0,0
Contratto di inserimento	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro intermittente	0,3	0,6	0,4
Contratto di lavoro ripartito	0,0	0,0	0,0
Apprendisti	4,2	4,5	4,3
Cont. a progetto	0,0	0,0	0,0
Mobilità	0,0	0,0	0,0
Lavoratore disoccupato	0,0	0,0	0,0
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Se la precarietà contrattuale sembra essere un fattore di svantaggio per l'accesso ai corsi, lo è anche in termini di minore opportunità alla partecipazione a molteplici corsi, mentre non pare influire, almeno in questo Avviso sulla durata del modulo formativo, anzi nel caso degli apprendisti e dei lavoratori a tempo parziale, si riscontra un vantaggio di tre ore nella durata media dei corsi.

4.3.2 - L'inquadramento professionale

L'analisi delle composizioni d'aula per qualifica professionale appare fra quelle proposte forse la più distante in termini di allineamento con il contesto lavorativo di riferimento ed è proprio dalla declinazione di questa variabile che emerge in modo più chiaro la tendenza a mettere in formazione quei soggetti potenzialmente più recettivi a processi formativi, ovvero come abbiamo già sottolineato le figure più scolari, impiegati tecnici amministrativi, direttivi e quadri. Anche in questa edizione, a riprova della tradizionale declinazione di genere delle qualifiche professionali, che rispecchia modelli e stereotipi organizzativi su cui si regge la lettura del mercato del lavoro, è il fatto che gli impiegati registrino l'incidenza più alta tra i presenti in aula in entrambi i sessi, pur presentando ordini di grandezza molto differenti: tra le donne circa l'86% sono impiegate, tra gli uomini il 64%. Al contrario, la quota di formati maschi prevale tra le figure operaie, nel complesso pari al 22,5% contro il 6% delle donne, ma anche tra i quadri.

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

INQUADRAMENTO	2017		
	SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Quadro	6,6	2,7	4,7
Impiegato direttivo	6,7	5,4	6,1
Impiegato amministrativo e tecnico	64,1	85,8	74,4
Operaio qualificato	14,6	3,1	9,2
Operaio generico	7,9	2,9	5,6
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per quanto concerne gli stranieri, nonostante la loro scarsa rilevanza tra i formati che si attesta a meno del 2% nel 2017, emerge una sostanziale difformità di struttura per qualifica delle partecipazioni, rispetto alla componente nazionale. In effetti, nel loro insieme, indipendentemente dalla loro provenienza UE o extra-UE, questi lavoratori presentano un'incidenza delle figure operaie prossima al 55%, di cui pressappoco la metà

sono maestranze non qualificate. Nei dati più recenti è apprezzabile la presenza di stranieri anche tra gli impiegati. Di converso le figure apicali sono sostanzialmente a totale appannaggio degli italiani.

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

Da una lettura complessiva per fasce d'età si evince come nelle classi di lavoratori più maturi, si concentrano le posizioni apicali, quadri e direttivi, in quelle centrali si nota una prevalenza costante delle figure impiegatizie, con quote leggermente diversificate di operai tra le diverse classi, mentre nella coorte 15-24 anni vi è una maggiore incidenza di figure operaie, rispetto alla loro consistenza media, tendenza più accentuata per la componente dei non qualificati.

La netta rimodulazione dei percorsi formativi alla base del forte orientamento verso le professionalità impiegatizie è una caratteristica predominante a partire soprattutto dall'Avviso 5/2013 per culminare in quello successivo. La centralità di queste figure è tale che la loro quota non scende in modo consistente al di sotto della media²⁰ neppure in presenza di imprese beneficiarie appartenenti a quei settori che tradizionalmente sono caratterizzati da una maggiore presenza di figure operaie. Come già sottolineato, in questa edizione nel comparto dell'edilizia, si registra un picco di incidenze delle figure impiegatizie, con ruoli tecnici e amministrativi, tra le partecipazioni che superano il valore medio di circa 8 punti percentuali. Per quanto riguarda la consistenza delle figure operaie, i settori manifatturieri, come è logico attendersi, presentano una concentrazione superiore al dato medio, ed in particolare nel comparto meccanico, dove si raccolgono il 50% di queste figure, indipendentemente dalla loro ripartizione in qualificati e non.

La forte focalizzazione della formazione sulle figure impiegatizie (amministrativi e tecnici) è testimoniata anche dall'analisi per dimensione aziendale delle beneficiarie, che conferma come per tutte le fasce d'impresa, ad esclusione con quelle con oltre 250 dipendenti, la consistenza di questi profili è prossima ai tre quarti delle partecipazioni. Per contro, tra le grandi imprese il peso degli operai generici supera la media attestandosi ad oltre il 13%.

4.3.3 - L'area funzionale

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

In piena continuità con l'anno precedente, si notano in questa annualità caratteristiche nella distribuzione per area funzionale delle partecipazioni che spiegano lo spostamento dell'offerta formativa verso le figure tecniche ed amministrative. In sintesi, da un paio di anni si esplica in forma più radicale rispetto al passato uno spostamento del target della formazione dai momenti maggiormente connessi alle fasi di manipolazione manifatturiera dei beni, alle fasi collocate a monte e a valle della produzione: dalla progettazione al marketing ed alle vendite, passando per un rafforzamento delle fasi gestionali ed amministrative.

Anche in questa edizione si rafforzano le dinamiche osservate negli ultimi rapporti. Una prima evidenza della rifocalizzazione verso le aree tecniche, amministrative e gestionali, riguarda la perdita di rilevanza dell'area produzione, anche in ragione della riduzione progressiva e sistematica dell'incidenza delle figure operaie tra i formati. Quest'area funzionale si mantiene sui livelli minimi degli ultimi anni, attestandosi attorno

²⁰ Fa eccezione il settore tessile, con una quota pari al 62%, ma occorre sottolineare come in questa edizione tale comparto è scarsamente presente nel campo di osservazione dell'indagine (1,4% del totale delle partecipazioni).

al 23% delle partecipazioni, dopo aver subito una contrazione di circa 1/3 del proprio peso, rispetto al dato del 2010-2011 quando raggiungeva quasi il 40%.

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

AREA AZIENDALE	2017		
	SESSO		Totale
	Maschi	Femmine	
Produzione	29,4	16,7	23,4
Amministrazione	13,3	43,4	27,5
Logistica/magazzino	10,0	5,7	8,0
Commerciale/marketing	13,9	21,6	17,6
Ricerca e sviluppo	11,1	6,2	8,8
Vendita	2,7	1,9	2,3
Supporto tecnico/manutenzione	19,4	4,4	12,3
Casi mancanti	0,1	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Al contempo si assiste ad un rafforzamento in particolare delle funzioni amministrative, che sono in crescita costante da alcuni anni e che incidono per oltre il 27% delle partecipazioni. Molto significativo anche il peso raggiunto dall'area commerciale e marketing, pur in lieve flessione negli ultimi due anni, che si attesta a quasi il 18%. Più del 12% il peso delle partecipazioni a corsi inerenti a supporto tecnico e manutenzione, in crescita rispetto al 2016, mentre in lieve calo il dato relativo a ricerca e sviluppo (8,8%).

Infine, va segnalato il mantenimento in una posizione di una certa consistenza delle funzioni logistiche e di magazzino pari all'8% delle presenze in aula, a riprova del contributo dato dalla formazione ai percorsi di innovazione gestionale ed organizzativa sempre più necessari nello scenario di forte evoluzione e digitalizzazione dei processi. Come si può facilmente intuire, si tratta di attività coerenti con il perdurare di un forte peso degli impiegati e dei tecnici registrato anche in questo Avviso.

Complessivamente, i risultati emersi in relazione all'area funzionale aziendale dei lavoratori messi in formazione appaiono coerenti con il quadro innovativo definito dalle priorità sul versante tematico espresse nei testi degli ultimi Avvisi che, oltre alle innovazioni di prodotto e di processo, enfatizzano strategie di rafforzamento sul mercato globale, l'accompagnamento dei processi di digitalizzazione e la crescita organizzativa attraverso il potenziamento delle strutture di rete.

Anche in questa edizione si conferma la connotazione di genere delle diverse aree funzionali rappresentate in aula. La componente femminile svetta nell'area amministrativa con oltre il 43% delle partecipazioni e marca, comunque, una forte incidenza anche in quella commerciale, quasi il 22%. A spiccata caratterizzazione maschile, invece, l'area produttiva con oltre il 29% delle presenze in aula, ma anche la funzione del supporto tecnico e manutenzione, nonché l'area ricerca e sviluppo e il magazzino.

Indipendentemente dall'area funzionale considerata gli impiegati tecnici ed amministrativi sono sempre la componente prevalente in termini di incidenza percentuale, a prescindere dal tipo di indirizzo, che sia esso produttivo, amministrativo o commerciale. Naturalmente la loro consistenza è notevolmente superiore alla media per l'area amministrativa, commerciale/marketing e ricerca e sviluppo, ma anche seppur in misura meno rilevante nei reparti di supporto tecnico e manutenzione. Per quanto riguarda la presenza degli operai nel loro complesso, le aule mostrano una maggiore incidenza nella produzione e nella gestione della logistica e del magazzino, dove sono rispettivamente il 41% e quasi il 32% del totale, senza evidenziare andamenti differenziati dalla media nella composizione tra generici e qualificati. Si mantiene in sostanza tutto sommato costante la proporzione che per ogni tre operai presenti in aula, ne vede due tra i qualificati e uno tra i generici.

Se guardiamo ai ruoli direttivi, intesi come somma tra i quadri e gli impiegati direttivi, questi presentano livelli superiori alla media nei reparti delle vendite, di ricerca e sviluppo e nell'area commerciale e marketing.

Anche in questa edizione, come in passato, risulta piuttosto differenziato il profilo delle aule, in relazione al settore di riferimento, classificate per area aziendale di appartenenza del lavoratore.

In questa edizione, il profilo appare piuttosto eterogeneo rispetto all'edizione precedente. Innanzitutto, nel settore tessile si nota sostanzialmente una suddivisione delle presenze in aula su due aree: quella produttiva, oltre il 54% del totale, e quella amministrativa, con il 35%. Nelle industrie della ceramica lo spettro delle provenienze per area funzionale è più equilibrato, con particolari accentuazioni per amministrazione ma anche ricerca e sviluppo. Nella meccanica l'enfasi, invece, è posta sulle funzioni produttive e su quelle di supporto tecnico e manutenzione, mentre nelle altre industrie manifatturiere prevalgono amministrazione e manutenzione. Ma è nel settore delle costruzioni dove il quadro muta maggiormente rispetto alle edizioni precedenti, e rispetto alle attese, coerentemente con il calo di partecipazioni di operai, si registra un'incidenza sensibilmente superiore alla media generale nell'area amministrativa (38,4%), mentre la produzione assorbe meno del 20% delle presenze ai corsi. In linea con le attese invece il comparto dei servizi, dove prevalgono le figure afferenti all'amministrazione e al commerciale/marketing (v. Tab. 4.236 in Appendice Statistica).

A una declinazione dei dati per classe dimensionale dell'impresa beneficiaria non emergono tendenze chiare riguardo al modello di partecipazione ai corsi per area funzionale dell'allievo.

Uno sguardo al tema della presenza di differenziali di intensità legati all'area funzionale di appartenenza consente di identificare negli amministrativi e nei commerciali i soggetti maggiormente coinvolti anche nel 2017 nella partecipazione a più moduli formativi nell'ambito del medesimo Avviso. Pertanto, è verosimile che per queste professionalità si riservi un'offerta di corsi più ricca ed articolata nei contenuti. Andamento che era nelle attese in quanto dipende dalla maggiore incidenza di figure impiegate in queste aree, qualifiche che come, come già sottolineato, sono maggiormente interessate dall'opportunità di fare più corsi.

4.3.4 - L'anzianità aziendale

Poniamo ora l'attenzione sul 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 lo stesso grado di radicamento del lavoratore nell'impresa. Naturalmente tutto ciò al netto di fenomeni sempre più diffusi di carriere trasversali a più imprese, nel qual caso il parametro dell'anzianità aziendale non cattura fedelmente il "capitale" professionale accumulato dal lavoratore e pertanto non restituisce il suo effettivo potere contrattuale ed opportunità di carriera nell'impresa.

In linea generale, tuttavia, studiare in quest'ottica la struttura delle composizioni d'aula significa verificare in che misura l'investimento formativo si sia fatto carico dell'inclusione in azienda dei neoassunti e, al tempo stesso, della necessità di riqualificazione e riconversione professionale del personale già stabilizzato in relazione alle strategie competitive di uscita dalla crisi.

Occorre ricordare, ancora una volta, come la verifica di eventuali disallineamenti tra partecipazioni e dipendenti declinati per anzianità richiederebbe la comparazione con dati statistici di provenienza aziendale. L'indisponibilità di fonti statistiche in merito impone quindi una risposta basata sui soli dati a nostra disposizione, che ci indicano come ormai da alcuni anni, la quota di partecipazioni ai corsi riferita a lavoratori con anzianità aziendale inferiore ai dieci anni sia stabilmente maggioritaria, oscillando attorno al 55-60% dei casi, mentre il 35-40% sia riferito a lavoratori a più lungo radicamento aziendale.

In una prospettiva di più lungo periodo, quest'ultima componente ha registrato un trend crescente a partire dall'Avviso 2007 precedente la crisi, conoscendo, fino al 2011, un aumento complessivo di quasi dieci punti percentuali. Ciò è un riflesso diretto di come il parametro dell'anzianità aziendale sia correlata all'età anagrafica dei lavoratori. Questa a sua volta riflette il progressivo invecchiamento dello stock occupazionale che ha conosciuto un'indubbia accelerazione dopo l'applicazione della riforma pensionistica del 2011, ma che si lega anche al progressivo "smottamento" delle classi d'età giovanili (Istat) dovuto alla loro maggiore esposizione al rischio di perdere e/o non trovare occupazione.

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

ANZIANITA' AZIENDALE	2017		
	SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Meno di un anno	7,0	5,1	6,1
Da 1 a 2 anni di anzianità	19,8	18,8	19,3
Da 3 a 5 anni di anzianità	19,3	19,1	19,2
Da 6 a 10 anni di anzianità	15,2	18,0	16,5
Più di 10 anni di anzianità	38,6	38,9	38,8
Casi mancanti	0,2	0,1	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Alla luce dei dati anche del 2017 continua la tendenza, registrata negli ultimi anni, alla crescita della componente più anziana delle partecipazioni, ovvero coloro che hanno superato i 10 anni di presenza consecutiva nella medesima impresa, che si attestano a quasi il 39%, segnando una crescita di due punti percentuali rispetto all'edizione precedente. Sembra invece arrestarsi, contraendosi lievemente, l'incremento della rilevanza dei neoassunti, coloro che hanno meno di due anni di anzianità, che flettono al 25,4%.

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 si mantenga nel tempo ancora saldamente ancorata allo "zoccolo duro" dell'occupazione, quello dei dipendenti a tempo indeterminato e con percorsi di carriera già in parte impostati.

Riguardo al genere, come si evince dalla tabella, tra i neoassunti mandati in formazione si registra un vantaggio di 3 punti percentuali a favore della componente maschile, questo quadro viene ribaltato per coloro che hanno un'anzianità aziendale compresa tra i 6 e i 10 anni.

I lavoratori con anzianità aziendale inferiore sembrano più frequentemente concentrati tra impiegati tecnici ed amministrativi, ma soprattutto tra gli operai non qualificati; inquadramenti come quadri, direttivi ed operai qualificati, invece, sembrano più collegati a carriere consolidate nella medesima impresa.

La maggiore presenza di lavoratori con percorsi di carriera più strutturati (più di 10 anni di anzianità) è focalizzata nei settori dell'industria, al contrario i neoassunti si concentrano nei servizi, e coloro che hanno un'anzianità compresa tra i 3 e i 5 anni sono, in termini relativi, particolarmente rappresentati nel comparto delle costruzioni. Se, come appena visto, si manifesta uno sforzo recente al coinvolgimento in formazione per i neoassunti, nelle evidenze più recenti, come del resto in passato, non si ravvisano altrettanti sforzi in termini di coinvolgimento in un maggior numero di corsi, né tantomeno differenziali di intensità legati alla durata degli stessi.

4.4 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa, la transizione verso un nuovo paradigma

In questo paragrafo sarà approfondito lo studio dei contenuti e delle modalità di svolgimento dell'attività formativa, in accordo allo schema di classificazione degli argomenti desunto da circolare ministeriale²¹. In particolare, saranno studiate le tematiche, il livello 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 si legano tra loro e come variano a seconda del contesto socio-professionale di riferimento, in relazione cioè alle tipologie dei lavoratori e delle aziende di provenienza. 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 contenuti formativi si inseriscono nell'ambito

²¹ Circolare ministeriale (2004), *Linee Guida del sistema di monitoraggio dei Fondi paritetici interprofessionali per la Formazione Continua*, aprile, Roma.

più ampio delle strategie aziendali, sia in termini di innovazione (di prodotto e di processo), sia di assetto organizzativo.

4.4.1 - La rimodulazione dei profili tematici: un excursus longitudinale dei contenuti degli Avvisi

Per cogliere in che misura la gamma tematica dei corsi ha risentito del prolungarsi della crisi economica, e quali sono state le ripercussioni su modalità di erogazione e livello stesso dei corsi, ci sembra d'obbligo riproporre anche in questo rapporto alcuni dei risultati dell'analisi longitudinale proposta nell'edizione 2015 di questo monitoraggio. In tal senso possiamo interpretare gli Avvisi 2006-2007 come il naturale riferimento alla programmazione pre-crisi delle attività; il periodo successivo si inserisce, invece, nella lunga fase di crisi economica, anche se contraddistinto da andamenti fra loro diversificati.

Dal punto di vista della gamma tematica dei corsi, ma anche del livello qualitativo delle attività svolte, l'Avviso (5/2015) aveva reso gli elementi di discontinuità già emersi nel biennio di programmazione 2013-2014, differenziandosi dal quadro consolidato in precedenza. Gli elementi di diversificazione registrati sono risultati coerenti con lo spostamento del focus su un segmento di lavoratori sempre più concentrato su professionalità tecniche ed amministrativo-gestionali di tipo impiegatizio, con livelli di scolarità tendenzialmente superiori e legati a percorsi di carriera più consolidati. La rimodulazione dell'offerta tematica, della scelta delle metodologie e del livello dei corsi, sono risultati, inoltre, coerenti con le strategie adottate dal Fondo in materia di riposizionamento nello scenario competitivo in cui operano le aziende del sistema produttivo locale.

Al fine di rendere più chiari i cambiamenti intervenuti negli anni passati, si individua nel 2012 l'elemento di passaggio che sembra costituire la cerniera nella rimodulazione dal punto di vista contenutistico dei corsi che, anche per effetto del mutamento introdotto nelle linee guida dei Bandi, hanno abbandonato l'originario profilo generalista dei Piani per orientarsi verso uno scenario indirizzato all'azione competitiva.

Innanzitutto, occorre segnalare come prima dell'Avviso 2012 la distribuzione dell'offerta tematica si fosse caratterizzata per una netta tendenza alla polarizzazione dei contenuti formativi. Questo in un quadro contraddistinto da un'impronta più generalista dei corsi, che oltre a garantire una gamma contenutistica più ampia, si focalizzava su moduli in larga misura di livello standard (e non specialistico) e di durata media inferiore a quella attuale.

Con riferimento agli elementi di continuità e di polarizzazione si era assistito ad un progressivo rafforzamento di tre aree tematiche principali: sicurezza sul lavoro (la più diffusa), informatica e corsi di lingua, che nel loro insieme hanno coinvolto, dal 2009, circa il 60% delle partecipazioni (contro il 50% del 2006). Ma la crescita prevalente – anche a scapito dei corsi di informatica e lingue – ha riguardato, soprattutto nel 2011, la sicurezza sul luogo di lavoro che ha interessato, in quell'anno, quasi il 39% di tutte le partecipazioni²².

A partire dalla programmazione del 2012 i corsi di sicurezza hanno subito un forte ridimensionamento per arrivare, nell'anno successivo ad un peso dell'1% e a scomparire poi definitivamente nel 2014; questo sia in ragione della possibilità di ricorrere a specifici canali di finanziamento sia, in particolare, all'impraticabilità di sostenere la formazione da obbligo di legge con il Conto di Sistema. In questo senso tale cambio non va letto come un disimpegno del Fondo su questo terreno, ma piuttosto come una conseguenza della ri-focalizzazione degli obiettivi formativi a favore di tematiche tecnico specialistiche.

Pertanto, la scomparsa di questa tematica, è anche il frutto di un'evidente rimodulazione del panorama dei contenuti formativi che vede la crescita in simultanea di molte delle materie contenute nello schema

²² Questa tematica 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.

classificatorio utilizzato, con alcune accentuazioni che sembrano individuare nuovi assi tematici coerenti con un profilo molto più spinto sui contenuti tecnici e gestionali e rivolto a figure caratterizzate da professionalità più qualificate rispetto a quanto avveniva negli Avvisi precedenti.

In questo senso può essere letto l'impulso dato nel 2014 di alcune tematiche formative quali la gestione aziendale ed amministrazione (al primo posto con il 22,1%) e le tecniche di produzione che si attestavano al 20,6%. Ciò in linea, in buona sostanza, con la rimodulazione della progettazione formativa e gli obiettivi declinati dal bando in funzione delle attività rivolte all'internazionalizzazione dei mercati e all'innovazione di processo/prodotto, oltre che al necessario adeguamento organizzativo e gestionale dei flussi produttivi e del rapporto con i clienti. In questo senso molta attenzione era stata data al potenziamento dei processi di digitalizzazione delle procedure aziendali o, per meglio dire, all'informatizzazione degli stessi, legata all'implementazione di pacchetti gestionali innovativi nei contesti organizzativi meno strutturati, tipici delle imprese più piccole.

I due suddetti temi, fino a due anni prima, avevano avuto un posizionamento marginale, non superando complessivamente un peso del 13%, ma evidentemente nel corso di quell'anno vengono spinti verso l'alto, triplicando il proprio peso complessivo, da un fabbisogno diffuso di controllo dei flussi produttivi attraverso l'impiego di nuovi software dedicati. Al terzo posto nella graduatoria 2014 si ponevano le lingue, con il 16,2%, seguite da marketing e vendite con il 14,1% un dato di evidente interesse, viste le insufficienti attenzioni a quest'area più volte segnalate nei precedenti rapporti²³.

4.4.2 - Tematiche, modalità e livello dei corsi: l'evoluzione più recente

Gli elementi di novità emersi nell'Avviso 2017 sembrano riguardare le combinazioni tra le materie principali assegnando un carattere di priorità più evidente alle tematiche di tipo gestionale organizzativo, ed amministrativo²⁴ con un forte sostegno in termini di investimento in tecnologie gestionali e in software, mentre sembra indebolito il filone più nettamente rivolto al governo alle tecniche di produzione, così come l'orientamento al sostegno al settore commerciale e delle vendite.

Questo nuovo assetto delle priorità tematiche interviene in un quadro precedente che evidenziava le seguenti connotazioni. Nonostante la variabilità dei dati da un anno all'altro che modificava i pesi relativi delle singole materie, si evidenziava una sostanziale coerenza di tenuta, attraverso interventi formativi trasversali, delle innovazioni di processo e di prodotto che spaziavano dal governo dei processi, al controllo della gestione e degli assetti organizzativi, fino alle strategie di promozione dei mercati.

Elementi di parziale discontinuità, riguardo ai contenuti dell'attività formativa, rispetto agli Avvisi precedenti, che non vedevano una chiara predominanza tra aspetti organizzativo gestionali e tecnico produttivi, si riscontrano pertanto nelle evidenze di questo rapporto.

Nel 2017 se da una parte si mantiene e si rafforza ulteriormente l'area dei corsi di gestione aziendale e amministrazione (che superano il 25%), rispetto al 2016 ma anche al dato 2014, che era uno dei più elevati, dall'altra si modifica notevolmente la posizione in graduatoria delle materie più ricorrenti nei corsi. In particolare, si assiste ad una crescita assai rilevante dell'informatica (18,5%), senza però raggiungere il picco del 2015, aumento che probabilmente è in relazione all'incremento dei moduli di natura gestionale, di cui si è

²³ Abbiamo dedicato un certo spazio al dettaglio del quadro relativo al 2014, nella consapevolezza che si tratta di un profilo di svolta emblematica, alla luce della rifocalizzazione dei contenuti indicati nel Bando, che trova molte conferme nei risultati relativi in particolare ai due Avvisi, successivi fondati sulla forte rimodulazione dei contenuti a favore di competenze specialistiche impiegate sull'asse tecnico-produttivo ed informatico, nonché sul marketing e la promozione degli sbocchi commerciali.

²⁴ La tematica formativa "Gestione aziendale e amministrazione", va intesa in un'accezione ampia e non restrittiva in termini di semplice riferimento alle procedure amministrative. Da una verifica effettuata sugli aspetti descrittivi dei diversi moduli emerge come in larga prevalenza si tratta di corsi indirizzati all'implementazione dell'innovazione gestionale e organizzativa in azienda, con riferimenti anche a modelli specifici, che hanno conseguenze sistemiche sul sistema aziendale, che spaziano dall'area magazzino, alle vendite, alla qualità e alla produzione stessa.

appena detto. In ulteriore forte calo per il secondo anno consecutivo le tecniche di produzione, che si attestano a poco più del 14%, perdendo quasi 10 punti percentuali in due anni. La crescita dei corsi d'informatica ed il contestuale aumento di quelli in ambito gestionale mettono in luce una profonda esigenza di innovazione organizzativa che trova nella digitalizzazione uno strumento cruciale per il controllo dei flussi informativi tra reparti ed aree aziendali. Diversamente da questo Avviso, nel 2015 il focus della digitalizzazione era stato declinato, invece, più dal punto di vista informatico e del controllo del processo.

Tab. 4.7 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)

TEMATICA FORMATIVA	2017		
	SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Abilità personali	8,9	11,5	10,1
Contabilità, finanza	,5	1,6	1,0
Gestione aziendale, amministrazione	23,7	27,5	25,5
Impatto ambientale	1,4	0,4	0,9
Informatica	17,3	19,9	18,5
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	,1	0,1	0,1
Lingue	11,6	11,3	11,4
Marketing vendite	9,4	11,8	10,6
Qualità	7,4	7,3	7,4
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,1	0,1	0,1
Tecniche di produzione	19,5	8,4	14,3
Altro	0,0	0,0	0,0
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Al contempo i corsi di lingue e in materia di marketing e vendite perdono a loro volta posizioni, rispetto sempre agli anni precedenti, risultando pari rispettivamente al 11,4% e 10,6% delle partecipazioni, con un calo nel complesso di circa 13 punti percentuali in due anni.

In consistente aumento di circa 4 punti percentuali, rispetto all'Avviso precedente che a sua volta segnava già una crescita, i corsi di abilità personali²⁵ (10,1%), mentre quelli in tema di miglioramento della qualità risultano in lieve crescita (7,4%). Del resto, è auspicabile il rafforzamento dei corsi di qualità dopo la poca rilevanza degli ultimi anni, materia che pur avendo di rado registrato consistenze importanti, ha sempre mantenuto una tradizione nei programmi del Conto di Sistema ed è comunque un presidio importante per il governo dei processi produttivi ed il raggiungimento degli standard internazionali.

In linea con gli anni più recenti, coerentemente con lo sviluppo di un'offerta formativa più selettiva e specializzata, risulta sostanzialmente irrilevante il ruolo di materie come la contabilità e finanza e quelle relative all'impatto ambientale, mentre è appena percettibile l'incidenza delle partecipazioni legate alla tematica del lavoro d'ufficio e alla sicurezza sul luogo di lavoro, che come si ricorderà viene finanziata con altri canali.

Venendo al tema delle modalità formative, a partire dall'Avviso 2014, coerentemente al riposizionamento contenutistico, anche le metodologie di erogazione della formazione sono risultate innovative e discontinue rispetto al passato. Per tutti le edizioni analizzate fino al 2013 restava di gran lunga predominante la modalità tradizionale dell'aula interna alla sede lavorativa legata allo strumento convenzionale della lezione frontale; tale tipologia è applicata anche nel caso in cui il corso avvenga esternamente all'impresa.

²⁵ Ricordiamo inoltre, come per questa tematica per le aziende esista anche l'utilizzo del Conto Formazione, più adatto a cogliere le esigenze di personalizzazione dei percorsi di *team building* e all'implementazione di meta-competenze, in grado di motivare meglio l'approccio professionale dei lavoratori.

Nel 2014 i corsi tenuti in aula interna all'impresa si aggiravano attorno al 42%, perdendo per la prima volta il primato della maggioranza assoluta dei casi e flettendo di 25-30 punti percentuali rispetto alle quote precedentemente registrate²⁶. Nel 2015 si confermava in buona sostanza questo mutamento²⁷.

Nel 2016 si segnala un'inversione di tendenza, in quanto torna a crescere la quota di corsi con l'utilizzo delle lezioni frontali, tenuti in aula interna all'impresa. Pertanto, in quest'anno torna a prevalere ancora la componente delle metodiche più sperimentate, conseguenza anche del fatto che le modalità non standard di formazione trovano dei vincoli in termini di ore nel Bando stesso, che spesso ne impediscono un pieno dispiegamento (nel caso specifico si impone di non superare il 40% delle ore formative realizzate attraverso modalità innovative).

In quest'ultimo Avviso, l'inversione registrata nel 2016 si rafforza ulteriormente, i corsi tenuti in modalità lezione frontale in aula interna raggiungono quasi il 77%, con un incremento di 11 punti percentuali. Parallelamente flettono marcatamente le partecipazioni alle lezioni tenute in aule esterne che non superano il 2%, nel 2016 si posizionavano a quasi il 6%.

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

MODALITA' FORMATIVA	2017		
	SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Aula corsi interna	75,9	77,7	76,8
Aula corsi esterna	2,2	1,3	1,8
Affiancamento	14,6	12,7	13,7
Training on the job	1,2	0,7	1,0
Action learning	0,2	0,0	0,1
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,0	0,0	0,0
Coaching	5,9	7,5	6,7
Altro	0,0	0,0	0,0
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per quanto concerne le modalità formative di tipo non standard, i dati longitudinali ci dicono che nei primi anni successivi al 2012 si è assistito ad un incremento di due modalità: l'affiancamento e il *training on the job*, con il 10% delle partecipazioni nel 2014 e oltre il 18% nel 2015. Coerentemente al recupero dell'incidenza delle lezioni frontali nel 2016 entrambe queste tecniche tornano a flettere per attestarsi al 16,5%, per poi ulteriormente decrescere nel 2017, quando si fermano al 14,7%.

Da un paio di anni, a differenza degli Avvisi più recenti, si contrae fino a quasi scomparire l'*action learning*, che sfiorava il 15% nel 2014 e superava il 7% nel 2015, per quanto fino al 2012 era di fatto una metodologia del tutto marginale e, per alcuni anni, non praticata affatto.

Al contrario in aumento il valore del *coaching* che si porta al 6,7% nel 2017, sostanzialmente sui livelli del 2012, modalità non utilizzata precedentemente a quell'anno.

Le partecipazioni in modalità di autoapprendimento con formazioni a distanza risultano di nuovo nulle nel 2017, dopo aver segnato un'incidenza del 6% nel 2016, questo valore era dovuto a specifiche linee guida introdotte dall'Avviso 1/2016, con effetti applicativi su diverse tematiche ed un rilievo in termini di azioni.

In questa edizione sembra pertanto essersi ulteriormente ristretto lo spazio per modalità di erogazione del training di tipo innovativo, ovvero diverso dalla tradizionale lezione frontale in aula esterna o interna, come conseguenza delle linee che contingentano le ore erogate in queste modalità.

²⁶ In sensibile crescita, di converso, risultava l'incidenza dei corsi tenuti in aula esterna, che probabilmente dipendeva dalla necessità di spostare la formazione in centri specializzati ed in ambiti strutturati, visto l'aumentato livello tecnico-specialistico dei moduli.

²⁷ Si registra un nuovo incremento dei corsi interni (50% delle partecipazioni), compensato dalla flessione dei corsi tenuti in un'aula esterna (che scendono al 10%); resta sostanzialmente stabile, rispetto all'anno precedente, la somma di queste due componenti, basate sul primato della lezione frontale.

Dalla lettura in un'ottica longitudinale delle metodologie didattiche in relazione al contenuto tematico del corso, non si registrano comunque comportamenti coerenti nel tempo circa l'abbinamento tra argomenti trattati e metodologie utilizzate. Sommando le modalità delle lezioni frontali in aula interna ed esterna, si nota come questa metodologia di insegnamento, come nell'anno precedente, sia superiore alla media nei corsi di lingue sfiorando l'86%, seguono in graduatoria abilità personali, informatica e tecniche di produzione, lievemente al di sotto del valore medio i corsi di gestione aziendale e amministrazione (75%). Per quest'ultima tematica è particolarmente sostenuto il ricorso all'affiancamento, modalità che è altrettanto sviluppata nei corsi in materia di qualità. Come nell'edizione precedente, il *coaching* trova la sua massima diffusione nel caso del marketing e delle vendite.

Con riferimento ai livelli dei corsi, molto più netto il mutamento che ha investito negli ultimi Avvisi il profilo qualitativo dei moduli, la quota di formazione su percorsi di grado standard si posiziona su valori di incidenza medio bassi. La consistenza dei moduli di livello base è passata dal 78% del 2006 al 94% del 2012, con un rischio evidente di standardizzazione dei contenuti, andando inevitabilmente in conflitto con la necessità di dare risposte più flessibili al sistema delle imprese in un contesto di formazione più selettiva e specialistica derivante dal mutamento del profilo dell'offerta. In effetti nel 2014, coerentemente con la rimodulazione degli assi tematici della formazione, si è assistito ad uno spostamento repentino dei corsi verso contenuti di tipo non standard (oltre 1/3 delle partecipazioni era di tipo specialistico, circa il 21% era ascrivibile a corsi avanzati), con il conseguente dimezzamento dei moduli di livello base.

Tab. 4.9 - Partecipazioni ad azioni formative per tematica formativa, anno e livello del corso (composizione percentuale di riga)

TEMATICA FORMATIVA	2017			
	Livello del corso			Totale
	Base	Avanzato	Specialistico	
Abilità personali	38,4	49,4	12,2	100,0
Contabilità, finanza	24,5	60,4	15,1	100,0
Gestione aziendale, amministrazione	17,2	48,0	34,8	100,0
Impatto ambientale	18,8	72,9	8,3	100,0
Informatica	22,9	50,5	26,6	100,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,0	40,0	60,0	0,0
Lingue	34,9	41,8	23,3	100,0
Marketing vendite	22,1	48,4	29,6	100,0
Qualità	23,0	52,2	24,8	100,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	100,0	0,0	0,0	100,0
Tecniche di produzione	13,6	43,2	43,1	100,0
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	23,0	47,9	29,1	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Questa tendenza viene confermata anche dai dati dell'ultimo Avviso, le partecipazioni a moduli di contenuto base si attestano al 23%, in lieve crescita rispetto al 2016. Per quanto riguarda i corsi di contenuto non standard, si osserva come vi sia un'alternanza tra le due tipologie previste, in particolare nel 2017 quasi il 48% è dovuto a presenze a moduli di natura avanzata ed il 29% a quelli specialistici, le proporzioni risultano invertite rispetto a quanto registrato nell'anno precedente.

Questo profilo vale sostanzialmente per tutte le tematiche formative proposte dal Fondo, mostrando una delle evidenze più significative del cambio di paradigma avvenuto negli ultimi due Avvisi nel modello di erogazione dei corsi, segno evidente che la rimodulazione dei contenuti implica necessariamente anche una conseguente complessità nel livello della formazione erogata che deve rapidamente adeguare il proprio obiettivo ai nuovi e più impegnativi contesti organizzativi ed innovativi. Solo nel caso delle abilità personali e delle lingue la quota dei corsi di base si colloca significativamente al di sopra della media, con valori compresi tra il 35-38%.

Nel caso delle tecniche produttive e della gestione aziendale e amministrazione i corsi standard si attestano al di sotto della media. Per quanto riguarda i livelli avanzati le incidenze maggiori si registrano per i contenuti

informatici e sulla qualità, mentre quelli specialistici vedono il loro massimo nelle tecniche di produzione (43,1%).

Per quanto attiene alla collocazione temporale dei corsi, sono praticamente scomparsi i moduli tenuti al di fuori dell'orario di lavoro. Il perdurare della crisi che ha allentato la pressione sui picchi lavorativi, ha confermato la predominanza dei corsi tenuti durante l'orario di lavoro: nel 2014 rappresentano il 99% delle presenze in aula, nel 2016 ma anche nel 2017 tale quota si attesta praticamente al 100%.

Ripercorrendo sinteticamente il quadro appena descritto, negli ultimi Avvisi, in particolare a partire dal 2014, il panorama delle metodologie e dei livelli dei corsi, è risultato in netta discontinuità con il passato. Questo testimonia come il superamento della tradizionale standardizzazione dei livelli di complessità del contenuto e, solo parzialmente, delle modalità di erogazione dei corsi siano una tendenza evolutiva ed innovativa che accompagna l'attuale contesto dell'offerta formativa nella sua evidente transizione verso contenuti di natura tecnico-specialistica orientati al tema dell'innovazione, anche sostenuto da un forte supporto rivolto alla digitalizzazione, della flessibilità organizzativa e al sostegno della competizione sui mercati globali. D'altra parte, questi segnali positivi avvengono in un contesto economico e produttivo nazionale e globale ancora caratterizzato da forti segnali di incertezza, che richiamano la necessità di rimodulare costantemente i comportamenti aziendali rispetto al quadro competitivo.

Sempre privilegiando un'ottica di osservazione di più lungo periodo, un'attenzione particolare va dedicata al tema dell'intensità formativa, misurata in termini di lunghezza temporale dei corsi, declinata in funzione dei contenuti, delle modalità e del livello dei moduli. Proprio con riferimento alle materie trattate si evidenziano ancora una volta andamenti inquadabili, in linea generale, in tendenze di più lungo periodo.

Spiccano tra le tematiche i corsi legati alle lingue, alle tecniche di produzione e alla qualità, tutte materie per le quali vi è una maggiore durata dei moduli in termini di ore, comprese nel 2017, tra le quasi 22 e le 19 ore. Valori superiori alla durata media vi si riscontrano anche in materie poco diffuse, come impatto ambientale e contabilità e finanza. In linea con il valore medio di 18,7 ore i corsi di gestione aziendale ed amministrazione, di marketing e vendite; ad una certa distanza si collocano i moduli dedicati all'informatica (16,9 ore) e alle abilità personali (16 ore).

Rispetto al passato appare più evidente lo sforzo di allineamento di tutte le materie verso uno standard di durata più elevato, diminuendo la variabilità che evidenziava maggiormente la presenza di differenziali significativi tra le diverse tematiche. Ci pare si tratti di una conseguenza diretta del recente innalzamento del livello dei moduli formativi, a fronte della nuova profilazione della offerta. Peraltro, come mostrato negli anni precedenti, non si riscontrano scostamenti di rilievo tra le durate dei corsi in funzione della modalità esecutiva, se consideriamo le metodologie formative quantitativamente più rilevanti. In ragione del livello del modulo, emerge una maggiore intensità oraria riguardante per quelli di natura specialistica con 20,6 ore in media, con un vantaggio di circa tre ore su quelli di carattere avanzato.

4.4.3 - I contenuti dei corsi in base al profilo dei lavoratori

Dopo questa panoramica preliminare, rimane ora da scandagliare come le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori e le dimensioni strutturali delle imprese beneficiarie intreccino i contenuti formativi proposti nei corsi e le relative modalità di somministrazione. Partendo dalle variabili di natura socio-anagrafica, 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 questo monitoraggio la presenza di lavoratrici formate continua a legarsi a tematiche ben definite quali contabilità e finanza, gestione aziendale ed amministrazione, marketing, contenuti che superano nettamente l'incidenza media delle partecipazioni femminili, come nel 2016. In quest'ultimo Avviso si segnalano anche

informatica e abilità personali tra il novero delle tematiche a maggior presenza femminile. Come era verosimile attendersi, si tratta di attività legate a profili impiegatizi di carattere gestionale, amministrativo e commerciale che, come si è mostrato in precedenza, sono tipicamente ricoperti da personale femminile, sia che ci si trovi in un contesto manifatturiero, sia terziario. Di converso, le partecipazioni maschili si concentrano largamente su materie più legate a profili di tipo tecnico-produttivo inerenti a fasi tipiche delle produzioni manifatturiere, quali tecniche di produzione. Sostanzialmente in linea con la composizione di genere della popolazione delle partecipazioni sono invece tematiche come le lingue e la qualità, che pertanto assumono un profilo neutrale rispetto alle suddette segmentazioni. Nessuna evidenza significativa si riscontra in termini di influenza diretta tra il genere e il livello nonché la metodica dei corsi.

Abbastanza prevedibile è anche il panorama dei contenuti formativi in relazione all'inquadramento del lavoratore. Data la focalizzazione verso le professionalità tecniche ed impiegatizie di cui si è detto, non può stupire come ancora una volta emerga in modo chiaro che l'ampiezza e l'articolazione della gamma dei contenuti formativi svolti siano fortemente correlati 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 di qualifiche operaie, in particolar modo per quelle non specializzate. Se questo è il panorama che si può trarre da una disamina diacronica dei precedenti rapporti, alcune peculiarità in parziale rettifica di questo quadro fortemente polarizzato sono già emerse dai dati del 2013 e sono state confermate e rafforzate nel 2014 e, soprattutto negli ultimi tre anni.

Il tratto innovativo riguardava non tanto il profilo articolato delle figure tecniche ed impiegatizie, che nella rimodulazione complessiva delle priorità del profilo dei contenuti mantengono un vantaggio indiscusso sui lavoratori esecutivi con qualifica operaia. Sono proprio queste ultime figure professionali, pur nella loro limitata partecipazione ai corsi, che sono riuscite a beneficiare della scomparsa delle azioni formative nell'ambito della sicurezza obbligatoria, ampliando il proprio profilo tematico dei contenuti verso profili più legati, da un lato, alle tecniche di produzione o alla qualità, dall'altro alle attività legate alla gestione aziendale dei flussi produttivi, fino a comprendere quote significative di partecipazioni, in particolare nell'ultimo anno, in relazione alle competenze di natura gestionale, addirittura più della media complessiva, e abilità personali (soprattutto per gli operai generici), mentre lo scorso anno si aggiungeva un'attenzione particolare anche alle competenze linguistiche.

Negli ultimi due anni si riscontrano evidenze di un coinvolgimento operaio anche in direzione di competenze di natura commerciale, a testimonianza probabilmente di una certa fluidità dei confini tra le materie trattate nei corsi, le cui etichette formali, talvolta, non vanno prese alla lettera, ma sono il segno di una maggiore interscambiabilità dei contenuti formativi, in un'ottica dinamica orientata al cambiamento organizzativo, che per il suo carattere sempre più sistemico e pervasivo supera i tradizionali confini tra mansioni operative e gestionali.

Il nuovo protagonismo delle figure operaie, anche su tematiche non di esclusiva attinenza tecnico produttiva, non oscura però il fatto che gli impiegati delle aree tecniche e amministrative, mantengono profili a più ampio spettro di contenuti dei moduli. Oltre alle abilità personali, fruiscono di una più ampia gamma di esperienze formative che spaziano dagli ambiti tecnico-gestionali, all'informatica a quelli commerciali, alla qualità, al marketing, alle lingue. Naturalmente, in corrispondenza delle figure apicali si mantiene un profilo altrettanto complesso, seppure con leggere differenze tra quadri e impiegati direttivi, in termini di incidenza delle materie principali.

Uno sguardo al livello dei corsi formativi consente comunque di identificare come, dal momento che la formazione operaia ha segnato in questi tre ultimi anni un consistente successo in termini di arricchimento della gamma tematica dei corsi, anche il livello qualitativo dei moduli appare, in controtendenza con il passato, del tutto in linea con quello delle altre figure professionali interessate dalla formazione, incentrandosi su corsi di livello specialistico ed avanzato e solo circa in un quarto dei casi su corsi di livello base.

Con riferimento alle modalità formative, nel 2017 sembra esserci un maggior ricorso alla tradizionale lezione frontale per le figure operaie non qualificate (82%). Per gli operai nel loro complesso, invece, si nota in questa edizione un maggior ricorso all'affiancamento, mentre si riduce notevolmente l'utilizzo del coaching.

Anche in questo rapporto, per quanto concerne le qualifiche più elevate e gli impiegati non si riscontrano scostamenti dalla media per quanto riguarda il livello e la metodologia dei corsi.

Un importante aspetto di questa analisi dei profili tematici dei corsi, passando in rassegna i fattori di natura strutturale, fa riferimento alla componente settoriale assai rilevante ai fini della configurazione del fabbisogno formativo. In un confronto diacronico emerge, tra l'altro, una diversa modulazione nel tempo della domanda formativa espressa dai vari aggregati settoriali in analisi, a testimonianza di una flessibilità di approccio alle risposte dei fabbisogni aziendali di formazione. In tale panoramica, anche in questa edizione si ravvisano alcune focalizzazioni tematiche che restituiscono un'immagine piuttosto eterogenea. Nel comparto tessile i tre quarti delle partecipazioni vengono assorbite nei corsi di lingue e di gestione aziendale e amministrazione, in linea con quanto emerso nel 2016. Nella ceramica, l'asse tematico principale riguarda le tecniche di produzione, cumulando l'incidenza di quest'area alla gestione aziendale e amministrazione e all'informatica si raggiunge una consistenza relativa che supera l'80% delle partecipazioni.

Nel settore delle costruzioni a fianco di un'ormai consolidata focalizzazione dei moduli legati al tema della qualità che sfiora il 20% delle partecipazioni del comparto, si nota un forte utilizzo dei corsi di informatica e di lingue, in linea con quanto già detto riguardo al profilo per qualifica per questo settore incentrato su figure impiegate, in questa edizione, e su una carenza di addetti produttivi mandati in formazione.

Nell'industria meccanica si segnala un profilo meno focalizzato, rispetto ai settori appena analizzati, e più articolato sul piano dei contenuti dei corsi. Sebbene le incidenze delle diverse tematiche rispecchino sostanzialmente la graduatoria delle media delle partecipazioni, si registrano valori più sostenuti rispetto ad essa in tre materie: tecniche di produzione, lingue e abilità personali. Abbastanza simile il profilo del settore delle altre imprese manifatturiere, con un'incidenza superiore delle partecipazioni nei corsi relativi a tecniche di produzione e gestione aziendale e amministrazione.

Piuttosto specifico il panorama dei corsi tenuti nell'ambito delle aziende dei servizi dove spiccano il marketing, l'informatica e i moduli dedicati alle abilità personali.

Dal punto di vista delle metodiche adottate emerge come, conformemente ai vincoli posti dalle linee guida dell'Avviso 1/2016, la quota di corsi effettuati sulla base della tradizionale lezione frontale è maggioritaria in tutte le aggregazioni economiche da noi adottate con un massimo che supera l'82% nelle industrie tessili ed un minimo nelle costruzioni e nella ceramica. Venendo alle cosiddette metodologie più innovative l'affiancamento, modalità prevalente tra esse, è stato implementato con particolar rilievo nel settore della ceramica e in misura inferiore nella meccanica; mentre il coaching tocca un'incidenza massima pari al 10% nelle costruzioni.

Sul piano del livello dei contenuti dei corsi il settore meccanico è in questa edizione quello più interessato dall'incidenza di moduli di livello base, viceversa nella ceramica e nel tessile questa tipologia più tradizionale risulta al minimo, mentre il livello avanzato supera il 72% delle presenze in aula nella ceramica e i corsi specialistici si posizionano al 40% nelle altre industrie.

Proprio la prevalente polarizzazione in tutti i comparti verso percorsi formativi di livello avanzato, o comunque specialistico, mostrano in modo esauriente la pervasività di un modello di offerta formativa che fa del nuovo paradigma innovativo e competitivo una leva unificante e generalizzata degli obiettivi strategici del Fondo.

Per la prima volta dopo alcuni anni la dimensione aziendale influenza il profilo dei contenuti. In particolare, si osserva una crescita dell'incidenza in relazione all'aumento della classe d'impresa per le partecipazioni ai corsi di lingue e in misura meno lineare per i moduli di gestione aziendale e amministrazione. Per quanto riguarda le imprese di minor dimensione (fino a 15 dipendenti), colpisce il fatto che marketing e qualità presentino i massimi di incidenza in termini di partecipazioni in corrispondenza di questa tipologia di impresa; peraltro, anche nel caso dei moduli di abilità personali il dato è superiore alla media. Viceversa, al di sotto del livello medio i dati relativi a tecniche di produzione e lingue.

Sul versante delle metodologie didattiche adottate anche in questa edizione sembra esservi un più forte ricorso alla tradizionale lezione frontale in relazione alle imprese più strutturate dimensionalmente, con la sola eccezione della classe 250-499 dipendenti²⁸. Anche in questo caso emergono differenze di profilo per le imprese di dimensioni minori, il ricorso alla lezione alla frontale è il minore tra tutte le classi osservate (12 punti percentuali in meno rispetto al valore medio), l'affiancamento al contrario si attesta ad oltre il 22%, quasi 10 punti in più rispetto alla media. Infine, anche nel caso del coaching si raggiunge l'incidenza massima in questa classe dimensionale. Il livello dei corsi non mostra alcun tipo di correlazione con la dimensione aziendale d'impresa, evidenziando andamenti oscillanti attorno alla media.

²⁸ Occorre sottolineare come in questa classe, ma anche in quella successiva, il numero di partecipazioni sia esiguo.

5 - Aziende

Capitolo in breve

Le tipologie di aziende coinvolte in formazione nell'ambito di questo Avviso sono il riflesso, come di consueto, dei requisiti minimi e delle priorità indicate dal bando. Si tratta quindi prevalentemente di piccole e medie aziende, la cui dimensione media appare in sensibile diminuzione rispetto al 2016. Senza voler forzare i ragionamenti, sembra che le PMI inizino ad affrontare con più decisione e consapevolezza, accompagnandoli con adeguate azioni formative, gli ormai inevitabili processi di innovazione organizzativa e di prodotto/processo, come testimoniato ampiamente anche dai contenuti dei percorsi formativi.

La riduzione della dimensione media delle imprese ha avuto, altresì, ripercussioni anche sul livello di multilocalizzazione e sindacalizzazione delle imprese raggiunte, in favore quindi di realtà con un'unica sede di riferimento e prive di rappresentanti sindacali interni. I territori maggiormente rappresentati sono, come consuetudine, quelli a maggior caratterizzazione manifatturiera, in primis Bologna e Reggio Emilia che aumentano il loro peso percentuale di 5,6 e 4 punti sull'anno precedente, seguite da Parma e Modena, quest'ultima, tuttavia, leggermente al di sotto degli standard abituali (-7,5 punti).

In generale, però, la tradizionale predominanza manifatturiera che caratterizza le partecipazioni a questi progetti continua ad attenuarsi in favore di una progressiva terziarizzazione delle imprese raggiunte, riflesso inevitabile del flusso di adesioni legate al settore dei servizi che anno dopo anno sta caratterizzando l'andamento del Fondo.

Dal punto di vista dell'accesso alla formazione ed in particolare della partecipazione di un'impresa ad uno o più interventi formativi, si segnala nuovamente come sia complesso fornire interpretazioni coerenti, in grado cioè di andare oltre alle ripercussioni dovute ai vincoli progettuali. È però chiaro che questi progetti sono, da un lato, lo spazio perfetto per promuovere percorsi di formazione mirati che, per quanto isolati, possono però inserirsi in un disegno progettuale più ampio che l'azienda sviluppa anche al di fuori dei canali di Fondimpresa; dall'altro, la partecipazione multipla è anch'essa testimonianza di uno spazio, quello dei Piani formativi del Conto di Sistema, in cui l'azienda, specie se di piccole dimensioni, ha la possibilità di beneficiare di un proprio percorso formativo a supporto dell'innovazione e dei cambiamenti in atto, senza dover ricorrere al Conto Formazione.

5.1 - Il profilo delle aziende

Le imprese coinvolte nei Piani attivati in questo Avviso sono ovviamente in gran parte di piccole e medie dimensioni. È evidente che la spinta da parte del Fondo vada ormai da alcuni anni nella direzione di un più largo coinvolgimento delle piccole e medie imprese: i requisiti minimi degli Avvisi, del resto, da sempre premiano la partecipazione di lavoratori provenienti da PMI e le scelte progettuali dei Soggetti Proponenti i Piani formativi si sono dovute adeguare a questi input.

Se nelle ultime edizioni era stato richiamato l'innalzamento della dimensione media delle imprese, sancendo una sorta di progressivo ritorno al passato dopo anni di profonda miniaturizzazione delle aziende raggiunte, in questa annualità la dimensione delle beneficiarie coinvolte nei Piani torna a ridursi. A incidere su questo dato è soprattutto il numero di microimprese fino a 15 dipendenti, che rispetto al 2016 aumenta di oltre tre punti percentuali. Questo incremento è controbilanciato da un proporzionale calo di imprese riconducibili alla categoria delle medie aziende, in particolare quelle con 100-249 dipendenti, il cui peso sul totale di quelle coinvolte nei Piani territoriale dell'Avviso 4/2017 scende di 3,4 punti percentuali.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2017	
	N	%
Da 1 a 15 dipendenti	249	43,3
Da 16 a 49 dipendenti	212	36,9
Da 50 a 99 dipendenti	69	12,0
Da 100 a 249 dipendenti	38	6,6
Da 250 a 499 dipendenti	6	1,0
500 e più dipendenti	1	0,2
Totale	575	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Dal punto di vista territoriale (v. Tab. 5.8 in Appendice statistica), si evidenzia il coinvolgimento prevalente di imprese con sede nel territorio di Bologna (21,8%) e Reggio Emilia (20,7%); ben rappresentate, come di consueto, sono anche le province di Parma (14,8%) e Modena (13,2%). Quest'ultima appare però in calo rispetto al 2016 di 7,5 punti percentuali. Gli altri territori, ad eccezione di Ferrara che ha una rappresentanza del 11,2%, restano al di sotto del 10%, con Forlì-Cesena e Rimini che si confermano fanalino di coda con il 3,1% e il 2,3%.

È interessante osservare come alcune province si discostino anche sensibilmente dalla media regionale per classe dimensionale: a Modena, ad esempio, la dimensione media delle imprese raggiunte è nettamente più alta rispetto agli altri territori, come dimostrano le due classi a cui ricondurre le medie imprese, entrambe di tre punti percentuali al di sopra del livello complessivo regionale. Questo esito conferma quanto registrato nel 2015, alla pari di quanto rilevato per le province di Parma e Ravenna, le cui imprese coinvolte in questo Avviso sono, per circa i due terzi dei casi, microimprese fino a 15 dipendenti. Analogamente, anche la provincia di Rimini mostra una sovra rappresentazione di tale classe dimensionale, con il coinvolgimento prevalente di imprese con meno di 15 dipendenti, pari a oltre il 53% di quelle coinvolte.

In termini di peso territoriale per classe dimensionale è da evidenziare come nella classe dimensionale 16-49 dipendenti i territori più rappresentati sono Bologna e Reggio Emilia entrambe con il 42,3%. Le medie imprese più strutturate (100-249 dipendenti) sono fortemente rappresentate dalla provincia di Modena, in cui il valore è pari al 9,6% significativamente più alto rispetto al valore medio dei territori coinvolti pari al 6,6%; anche in riferimento alle grandi imprese notiamo che a Modena si trovano circa un terzo delle grandi imprese che hanno partecipato ai Piani di questo Avviso, pari a un valore del 2,6% rispetto al valore medio territoriale di 1,2%.

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

PROVINCIA OPERATIVA	2017							Totale
	Dimensione aziendale							
	Da 1 a 15 dip.	Da 16 a 49 dip.	Da 50 a 99 dip.	Da 100 a 249 dip.	Da 250 a 499 dip.	500 e più dip.		
Bologna	38,4	42,3	10,9	7,6	0,8	0,0	100,0	
Ferrara	49,0	32,6	11,4	7,0	0,0	0,0	100,0	
Forlì-Cesena	33,3	38,9	16,7	5,6	5,6	0,0	100,0	
Modena	37,4	35,2	15,2	9,6	1,3	1,3	100,0	
Parma	55,4	29,3	8,2	5,9	1,2	0,0	100,0	
Piacenza	46,8	40,4	6,4	6,4	0,0	0,0	100,0	
Ravenna	55,6	25,9	11,1	3,7	3,7	0,0	100,0	
Reggio Emilia	53,8	42,3	15,5	4,8	0,8	0,0	100,0	
Rimini	60,0	23,1	15,4	7,7	0,0	0,0	100,0	
Totale	43,3	36,9	12,0	6,6	1,0	0,2	100,0	

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La disamina per macrosettore d'attività economica di appartenenza delle imprese che hanno svolto formazione nell'ambito dell'Avviso 4/2017 conferma una inversione di tendenza rispetto agli elementi di interesse osservati in passato, primo fra tutti, la graduale ripresa della predominanza manifatturiera rispetto alla progressiva terziarizzazione delle imprese raggiunte, riflesso inevitabile del flusso di adesioni legate ai

settori manifatturieri tradizionali. Nel 2017 si evidenzia infatti una ripresa della partecipazione delle imprese del settore meccanico che cresce dal 23% al 30,4%. Si segnalano comunque eccezioni come il settore ceramico che cala dal 4,6% al 3,1%. Anche la quota di imprese del settore servizi raggiunge solo il 39,3%, quasi tre punti percentuali in meno rispetto al 2016. L'Avviso 4/2017 segnala la stabilità del settore delle costruzioni, le cui imprese raggiunte rappresentano, comunque, un esiguo 5,4%.

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2017						
	Dimensione aziendale						Totale
	Da 1 a 15 dip.	Da 16 a 49 dip.	Da 50 a 99 dip.	Da 100 a 249 dip.	Da 250 a 499 dip.	500 e più dip.	
Agricoltura	0,0	0,5	0,0	2,6	0,0	0,0	0,3
Industria tessile	1,2	0,0	2,9	5,3	0,0	0,0	1,2
Industria ceramica	0,4	3,3	5,8	10,5	33,3	0,0	3,1
Industria meccanica	19,3	36,7	43,5	42,1	33,3	100,0	30,4
Altre industrie	18,5	21,4	20,3	26,3	16,7	0,0	20,2
Costruzioni	6,8	5,7	2,9	0,0	0,0	0,0	5,4
Servizi	53,8	32,4	24,6	13,2	16,7	0,0	39,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Il dettaglio dei diversi settori non mostra scostamenti di particolare rilievo rispetto al 2016, ma possiamo tuttavia segnalare un coinvolgimento minore di imprese del settore della fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali (circa 1 punto percentuale in meno), che pesano per il 3,5%. Anche i settori alimentare e tessile sono proporzionalmente meno rappresentati nel 2017 e arrivano a coprire rispettivamente il 4,3% e l'1,2% delle imprese raggiunte (v. Tab. 5.11 in Appendice statistica). I due settori di riferimento del terziario, commercio e servizi alle imprese rappresentano rispettivamente una quota pari a 14,8% e 15,3% e mostrano un andamento decrescente nell'ordine di due punti percentuali rispetto al 2016.

La dimensione delle imprese che hanno partecipato a Piani nell'ambito dell'Avviso 4/2017 ha come consuetudine un sensibile impatto sul livello di sindacalizzazione delle stesse. Ovviamente le aziende di dimensioni minori più raramente hanno al proprio interno una rappresentanza sindacale ed è quindi abbastanza prevedibile l'esito a cui si va incontro. Sono infatti più di tre quarti (77,2%) le imprese raggiunte prive di RSU, in graduale aumento rispetto al 2016 in cui già raggiungevano il 75,6%. Su questo dato, come detto, impattano in particolar modo le classi dimensionali inferiori (meno di 100 dipendenti) che rispetto al 2016 segnalano un incremento di imprese prive di rappresentanze sindacali interne, un esito solo parzialmente attutito dall'incremento di imprese con RSU appartenenti alle classi dimensionali superiori.

Al fine di completare la disamina relativa al profilo delle imprese che hanno attivato interventi formativi nell'ambito dell'Avviso, riportiamo come nelle precedenti analisi, alcune riflessioni in merito al livello di multilocalizzazione delle imprese raggiunte. Rispetto al passato appare in calo la presenza di imprese multilocalizzate (19,3% contro il 22,6% del 2016), andamento sostanzialmente confermato in tutte le classi dimensionali, anche in quelle maggiori. Nelle medie imprese fino a 100 dipendenti, infatti, quelle multilocalizzate sono il 27,5%, mentre nel 2016 erano il 36%; inoltre, esattamente la metà delle imprese con 250-499 dipendenti risultano multilocalizzate, anch'esse dunque in calo rispetto ai due terzi del 2016.

5.2 - L'accesso aziendale alla formazione

In questo paragrafo si analizzerà il numero di imprese che hanno beneficiato di uno o più interventi formativi nell'ambito dell'Avviso in esame. Anche in questo caso, è imprescindibile ricordare che le indicazioni dell'Avviso indirizzano rigidamente la progettualità formativa e non è dunque riconducibile ad una maggiore

o minore attitudine al training da parte delle imprese la partecipazione ad uno o più corsi all'interno dello stesso Piano.

Gli esiti di seguito presentati consentono di riportare una fotografia di quanto realizzato nell'ambito di questo Avviso, senza la pretesa di generalizzarne gli esiti a livello di utilizzo del Fondo in regione. È opportuno ricordare che le imprese della nostra regione – specie quelle che hanno raggiunto un impiego maturo degli strumenti del Fondo – in molti casi utilizzano i canali a disposizione in maniera pressoché complementare. Non è raro, quindi, che le beneficiarie che partecipano agli Avvisi presentino un quadro di programmazione formativa più ampio, in cui quelli espressi nell'ambito del Conto di Sistema sono soltanto una parte dei fabbisogni formativi che vanno a soddisfare, anche mediante altri canali.

In questa annualità sembra esservi una battuta di arresto relativamente ai valori legati alla partecipazione multipla, rispetto all'anno precedente. Si osserva infatti una caduta dell'indicatore che passa dal 58% del 2016 al 55,1% delle imprese che hanno partecipato ai Piani dell'Avviso 4/2017.

Come sottolineato già in passato, il Conto di Sistema e, più nello specifico, i Piani territoriali analizzati in questi rapporti di monitoraggio, non sono più teatro di interventi formativi rivolti ad un largo numero di imprese che beneficiano di interventi isolati, brevi e scollegati da un disegno progettuale più ampio, ma costituiscono uno spazio in cui è possibile strutturare percorsi di formazione più complessi e articolati, oltre che a più alto contenuto specialistico.

Entrando più nello specifico, si osserva come da parte delle imprese prive di rappresentanza sindacale vi sia stata una maggiore propensione ad attivare interventi formativi multipli (56,1%). Infatti, le aziende con rappresentanti sindacali interni nel 2017 hanno svolto interventi formativi multipli in più della metà dei casi (51,9%), in leggera diminuzione rispetto al 2016 (52,8%), mentre nel 2015 lo stesso dato si attestava appena al di sotto del 46%. Anche tra le aziende con rappresentanti sindacali interni, e dunque verosimilmente di dimensioni più ampie, si registra un aumento tendenziale tra il 2015 e 2017 nelle imprese che hanno partecipato a più di un corso nell'ambito di questo Avviso.

Non sembra invece sussistere una relazione diretta tra la dimensione aziendale e la propensione ad attivare interventi formativi multipli da parte delle imprese piccole e medie, la cui percentuale oscilla tra il 47,8% della classe dimensionale 50-99 addetti al 59,0% della classe dimensionale 16-49 dipendenti, se non una prevedibile maggiore difficoltà da parte di quelle meno strutturate, particolarmente con meno di 15 dipendenti (52,2%), a partecipare a più di un intervento formativo nell'ambito dello stesso Piano rispetto alle medio-grandi (83,3%) e grandi imprese (100%).

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2017		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Da 1 a 15 dipendenti	47,8	52,2	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	41,0	59,0	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	52,2	47,8	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	39,5	60,5	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	16,7	83,3	100,0
500 e più dipendenti	0,0	100,0	100,0
Totale	44,9	55,1	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Osservando il dettaglio territoriale emergono altri elementi interessanti, soprattutto con riferimento agli scostamenti rispetto alla media regionale, molto variabili tra una provincia e l'altra. Bologna è il territorio in cui il delta rispetto al valore medio regionale è il secondo più ampio: è infatti pari al 61,7% la quota di imprese con sede in territorio bolognese ad aver partecipato a più di un corso nell'ambito di questo Avviso. Anche Ravenna e Ferrara mostrano un'attitudine ad attivare interventi formativi multipli decisamente superiore alla

media regionale, rispettivamente pari al 74,1% ed il 59,7%. Rimini, Parma e Forlì-Cesena sono invece i territori in cui la partecipazione ad azioni multiple è più bassa.

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

PROVINCIA OPERATIVA	2017		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Bologna	38,3	61,7	100,0
Ferrara	40,3	59,7	100,0
Forlì-Cesena	50,0	50,0	100,0
Modena	48,6	51,4	100,0
Parma	52,8	47,2	100,0
Piacenza	46,8	53,2	100,0
Ravenna	25,9	74,1	100,0
Reggio Emilia	45,4	54,6	100,0
Rimini	76,9	23,1	100,0
Totale	44,9	55,1	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Invertendo la prospettiva d'analisi si è già detto di come Bologna sia il territorio in cui ha sede il maggior numero di imprese che hanno partecipato a più di un'azione formativa. Tra le aziende coinvolte in più azioni formative, il peso del capoluogo regionale è in crescita rispetto al 2016 di circa tre punti percentuali, (v. Tab. 5.26 in Appendice statistica) mentre cala fortemente nella provincia di Modena (-5,5 punti percentuali rispetto al 2016). Ad avvantaggiarsi rispetto al 2016 è soprattutto Reggio Emilia il cui peso sul totale delle beneficiarie di azioni multiple è pari al 20,5% contro l'14,3% del 2016.

Infine, prendendo in considerazione i settori d'attività economica (v. Tab. 5.38 in Appendice statistica), si segnala come la partecipazione ad interventi formativi multipli da parte delle imprese dei servizi sia 42,4%, inferiore quindi a quella del settore industriale (52,5%). Tuttavia, nel settore dei servizi è significativamente maggiore la percentuale di aziende coinvolte in più di una azione rispetto a quelle coinvolte in una sola azione 35,4%. In ambito manifatturiero non vi è una propensione ad attivare interventi multipli. Le aziende coinvolte in una sola azione sono il 58% contro il 52,5% di aziende coinvolte in più azioni. Nell'industria meccanica il 30,3% delle aziende partecipa ad una sola azione, la medesima quota si registra per coloro che partecipano a più azioni.

6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative

Capitolo in breve

Le azioni formative svolte nell'ambito dell'Avviso 4/2017 evidenziano una virata ancor più decisa rispetto al passato nella direzione di una formazione strettamente orientata a supportare imprese e lavoratori nei cambiamenti in atto. Innovazione e formazione continua sono un binomio indissolubile ormai non più solo per le realtà più strutturate, ma anche per le imprese di piccole e medie dimensioni che spesso faticano a trovare risposte formative a fabbisogni di cui talvolta faticano a prendere consapevolezza. Ecco dunque che la possibilità di partecipare a questo tipo di progetti consente loro di accompagnare il rinnovamento organizzativo, la digitalizzazione dei processi, l'innovazione di prodotto ed i processi d'internazionalizzazione con percorsi formativi spesso altamente "customizzati" sullo specifico fabbisogno emerso, con interventi sempre più orientati all'operatività e alla rapida applicazione lavorativa, come testimonia il ricorso alle metodologie didattiche innovative, seppur, come per molti altri elementi, fortemente vincolate dalle linee guida poste dal bando.

L'area tematica che risulta più esplorata è la gestione aziendale/amministrazione, evidente riflesso di come molte imprese hanno sfruttato l'opportunità di questo Avviso proprio per accompagnare processi riorganizzativi interni e l'implementazione di strumenti digitali a supporto del controllo di gestione, della logistica, dei processi produttivi o commerciali. Il focus sui processi è altresì testimoniato dalla riduzione delle azioni formative dedicata al tema delle lingue, marketing e vendite e tecniche di produzione.

L'interaziendalità si conferma come un tema di difficile decifrazione, dal momento che il vincolo progettuale ben identifica la percentuale minima di ore formative in tale modalità. Resta inteso come sia molto difficile che un progetto si spinga molto al di sopra di tale quota e che risulti preferibile, da parte di imprese e Soggetti Proponenti, cavalcare l'opportunità di promuovere azioni monoaziendali conferendo ad esse un carattere più specialistico e personalizzato.

6.1 - Le azioni formative

Le azioni formative concluse nei Piani a valere sulle due scadenze dell'Avviso 4/2017 sono state 1.031, mostrando un buon incremento, pari a quasi il 10%, rispetto a quanto registrato in riferimento all'edizione del 2016. La composizione delle aule formative conferma la forte predominanza dei gruppi d'aula ristretti, le azioni con un numero di lavoratori in formazione inferiore a quattro coprono il 23,2% del totale, testimoniando la presenza di molteplici interventi formativi in modalità innovativa. Come noto, infatti, per interventi formativi che registrino l'utilizzo prevalente delle modalità formative dell'affiancamento e del coaching, il numero minimo di partecipanti può essere inferiore a quattro. Rispetto al 2016 le azioni con meno di quattro formati sono fondamentalmente stabili, con una leggera flessione dello 0,3% punti percentuali, controbilanciate da un proporzionale leggero aumento di azioni formative con quattro partecipanti (34,5% contro il 34,2% del 2016). Si assiste invece a una controtendenza rispetto al 2016 per le azioni con gruppi d'aula più numerosi, fermo restando che per le esigenze di bilanciamento imposte dai bandi sempre più i soggetti proponenti hanno dovuto limitare la dimensione delle aule. In particolare, si assiste a una riduzione di tre punti percentuali rispetto all'anno precedente per gruppi d'aula tra i 5 e 10 partecipanti, mentre si segnala un forte incremento per i gruppi con più di 11 partecipanti che aumentano da 4,2% al 7%.

Riprendendo elementi già discussi nelle precedenti edizioni, la progressiva riduzione dei lavoratori per azione formativa, sembra altresì riconducibile a ragioni legate ai contenuti dei corsi: è infatti già stato osservato come l'innalzamento del livello specialistico degli stessi abbia circoscritto la platea dei potenziali destinatari a figure

con ruoli strategici nei processi di innovazione dei processi produttivi ed organizzativi, nonché su temi connessi alla digitalizzazione e ad Industria 4.0.

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

PARTECIPAZIONI	2017	
	N	%
Meno di 4 Partecipazioni	239	23,2
4 Partecipazioni	356	34,5
Da 5 a 10 partecipazioni	364	35,3
Da 11 a 20 partecipazioni	72	7,0
Totale	1.031	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

L'analisi su base territoriale (v. Tab. 6.2) mostra la prevalenza dei territori di Bologna e Reggio Emilia che coprono rispettivamente il 22,4% ed il 19,2%. Tuttavia, dal confronto con il 2016 si conferma un andamento crescente, con la provincia di Bologna che aumenta il proprio peso percentuale di quasi 2 punti, mentre Reggio Emilia registra l'incremento più alto pari a ben 5,7 punti percentuali. In aumento, seppur in maniera più contenuta (+4,4% e 0,8%) appaiono anche Ferrara e Piacenza, mentre sono in calo di oltre quattro punti percentuali la provincia di Modena e Rimini.

Rovesciando la prospettiva d'analisi (v. Tab. 7.3 in Appendice statistica), notiamo come alcuni territori siano stati più propensi di altri ad attivare percorsi con gruppi d'aula pari o inferiori ai quattro partecipanti. Fra tutti, spicca Rimini, in cui oltre il 94% delle azioni formative svolte ha coinvolto meno di cinque lavoratori, con un facilmente intuibile ricorso privilegiato alle modalità didattiche innovative, a conferma di quanto visto nell'anno precedente, quando lo stesso dato arrivava a coprire già quasi il 90%. Un esito simile a quello del territorio riminese si registra a Parma e Piacenza dove le azioni con gruppi d'aula di quattro o meno lavoratori sfiorano il 75-80%. Di contro il territorio in cui i gruppi d'aula sono stati mediamente più numerosi è senza dubbio Forlì-Cesena, le cui aziende hanno attivato corsi con gruppi d'aula da 5-10 partecipanti nel 39,5% dei casi e con più di dieci partecipanti ben nel 28,9% dei casi. Infine, si segnalano aule abbastanza numerose anche a Bologna e Modena, in entrambi i territori con una quota di azioni con almeno cinque partecipanti superiore al 48%.

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

PROVINCIA OPERATIVA	2017				
	Numero di partecipazioni per azione				Totale
	Meno di 4 Partecipazioni	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni	
Bologna	10,0	21,6	30,2	27,8	22,4
Ferrara	7,5	11,8	11,8	8,3	10,6
Forlì-Cesena	0,4	3,1	4,1	15,3	3,7
Modena	15,9	12,1	17,6	16,7	15,2
Parma	18,0	16,0	8,8	4,2	13,1
Piacenza	13,0	7,6	3,6	5,6	7,3
Ravenna	8,8	7,6	4,4	9,7	6,9
Reggio Emilia	23,4	17,7	19,5	11,1	19,2
Rimini	2,9	2,5	0,0	1,4	1,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Come già segnalato ormai da alcuni anni, le indicazioni dell'Avviso, declinate in requisiti minimi e priorità, orientano sensibilmente anche i contenuti formativi. Come nella precedente annualità, le tematiche formative rispecchiano gli ambiti che il Fondo ha individuato come prioritari. Indubbiamente, tra questi quelli su cui le imprese hanno investito maggiormente in chiave formativa hanno riguardato l'innovazione organizzativa, la digitalizzazione e l'innovazione tecnologica di prodotto e processo ma anche i processi di

internazionalizzazione. Questi temi sono stati spesso declinati in maniera diversa da aziende che, in termini generali, manifestavano un comune fabbisogno d'innovazione in chiave digitale; di conseguenza, anche l'analisi delle tematiche formative deve comunque tenere conto, al di là della necessaria esigenza di categorizzazione, di questo elemento che ha accomunato la progettualità delle imprese.

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

TEMATICA FORMATIVA	2017				
	Numero di partecipazioni per azione				Totale
	Meno di 4 Partecipazioni	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni	
Abilità personali	3,8	8,4	9,6	13,9	8,1
Contabilità, finanza	3,3	1,7	0,5	0,0	1,6
Gestione aziendale, amministrazione	22,6	25,8	25,8	29,2	25,3
Impatto ambientale	1,3	0,8	1,6	0,0	1,2
Informatica	19,7	19,9	15,7	22,2	18,5
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,8	0,0	0,0	0,0	0,2
Lingue	8,8	10,7	13,2	9,7	11,1
Marketing vendite	22,2	10,7	9,6	5,6	12,6
Qualità	9,6	9,6	6,9	5,6	8,3
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,0	0,3	0,0	0,0	0,1
Tecniche di produzione	7,9	12,1	17,0	13,9	13,0
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.

L'area tematica più rappresentata in termini di azioni erogate riguarda la gestione aziendale/amministrazione (25,3%), seguita da vicino da informatica con un peso sul totale delle azioni erogate di pari al 18,5%. Restano invece sotto il 13% le tecniche di produzione (13%), il marketing e vendite (12,6%), e le lingue (11,1%) mostrando un calo compreso tra il 3% e il 5,5% rispetto al 2016. Aumentano invece sensibilmente gli interventi dedicati all'informatica (+3,7%) ed alla gestione aziendale/amministrazione (+6,7%) mentre aumentano di alcuni punti percentuali le abilità personali (+2,2%) e impatto ambientale (+1,1%) rispetto al 2016.

Queste evidenze non devono però condurre a conclusioni affrettate sui contenuti della formazione svolta: come già osservato, i contenuti di percorsi formativi orientati a migliorare la gestione aziendale sono spesso associati all'ambito informatico, poiché molte volte si tratta di corsi volti a supportare l'implementazione di software che dovranno servire per gestire i flussi di informazioni all'interno delle diverse aree aziendali. Senza voler forzare troppo le conclusioni, il principale tratto distintivo di questa annualità è rappresentato da una formazione che vuole supportare i lavoratori nell'utilizzo di strumenti informatici avanzati non più o non solo in chiave d'innovazione di prodotto (vedi calo dei corsi sulle tecniche di produzione) o di supporto al lavoro d'ufficio (vedi corsi di Excel), bensì ad un più generale fabbisogno di riorganizzare i processi interni innovando le modalità di comunicazione fra reparti e di regolamentazione dei flussi di informazione.

La composizione delle aule in relazione alla tematica formativa appena analizzata offre altri spunti di riflessione (v. Tab. 7.6 in Appendice statistica) interessanti che denotano alcune continuità rispetto al passato. Se negli anni precedenti i gruppi d'aula più numerosi erano solitamente legati ad interventi su temi come le lingue straniere, le abilità personali e le tecniche di produzione, nei Piani di questo Avviso questa tendenza è confermata con un incremento relativo di oltre dieci punti percentuali per quanto riguarda le abilità personali e le tecniche di produzione, mentre si assiste a un decremento di poco più del 5% per le lingue, la cui quota dei gruppi d'aula più numerosi si attesta comunque nel complesso sempre vicino al 50%.

Si conferma anche la graduale tendenza in riferimento al tema della qualità, in questa annualità, come in quella precedente declinata non più su quote ampie di popolazione aziendale, ma mirata a soddisfare i fabbisogni di gruppi molto contenuti, verosimilmente su tematiche il cui interesse è circoscritto a figure specifiche. In generale, marketing/vendite, informatica e gestione aziendale/amministrazione sono i temi in

cui la dimensione media delle aule appare più ridotta, un esito per certi versi prevedibile quando si tratta di formazione specialistica legata ai processi di innovazione, ma che probabilmente è stato sviluppato dalle imprese anche attraverso canali di finanziamento diversi rispetto al Conto di Sistema. Il livello di specializzazione dei corsi appare coerente con quanto finora osservato. È infatti in linea con le attese il ruolo dominante del livello avanzato, associato a quasi la metà dei corsi svolti (45,5%), a cui si somma un 31,3% di corsi di livello specialistico (v. Tab. 7.36 in Appendice statistica), in netto decremento, quest'ultimo dato, rispetto al 2016 quando le azioni di tale livello erano pari al 49,6% del totale. Per quanto concerne le azioni formative in modalità base risultano ancora contenute e pari al 23,2%, anche se superiori al minimo storico del 19% segnato nel 2016, rimangono ampiamente al di sotto della punta registrata nel 2014 (oltre il 46%).

Per quanto riguarda le modalità formative adottate, il quadro generale rispecchia in maniera abbastanza automatica le indicazioni del Fondo, cioè di una presenza di ore in modalità innovativa non superiore al 40% del monte ore complessivo del Piano. Con riferimento alle azioni formative queste percentuali trovano conferma fermandosi al 33,2%, comunque in calo rispetto al 2016 quando si attestavano al 39%. Il restante 66,8% di azioni svolte nelle tradizionali modalità d'aula mostra una netta predominanza dell'aula corsi interna (65,6%) a svantaggio di quella esterna (1,3%), a cui nel 2016 era stato fatto ricorso con maggiore frequenza.

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

MODALITA' FORMATIVA	2017				
	Numero di partecipazioni per azione				Totale
	Meno di 4 Partecipazioni	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni	
Aula corsi interna	0,4	84,3	84,9	91,7	65,6
Aula corsi esterna	0,0	0,8	2,2	2,8	1,3
Affiancamento	52,3	9,8	9,6	5,6	19,3
Training on the job	0,0	0,8	1,6	0,0	0,9
Action learning	0,5	0,0	0,3	0,0	0,1
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Coaching	47,3	4,2	1,4	5,1	12,9
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.

Anche per quanto attiene alle modalità didattiche innovative si osserva una netta discontinuità rispetto al 2016, in particolare per quanto riguarda le azioni in coaching, pari a quasi il 13% del totale (nel 2016 era pari a 4,6%), e all'affiancamento che invece si riduce al 19,3% (nel 2016 era 22,9% mentre nel 2015 era pari al 16,7%). Del tutto residuale l'utilizzo delle altre modalità innovative: l'action learning si dimezza portandosi ad appena lo 0,1%, mentre il training on the job cresce di mezzo punto percentuale arrivando allo 0,9%.

6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi

Il tema dell'interaziendalità rappresenta tradizionalmente un motivo d'interesse all'interno di questa analisi. Come consuetudine è però fondamentale sottolineare come il numero di azioni pluri aziendali dipenda in modo diretto dai requisiti indicati nell'Avviso, che impongono una quota minima di ore di formazione erogate in tale modalità. L'esperienza insegna, tuttavia, che molto raramente i soggetti proponenti i Piani formativi hanno fatto ricorso a questa modalità formativa in misura superiore alla quota minima obbligatoria, peraltro, variabile di anno in anno.

Il passaggio tra il 2015 ed il 2016 ha sancito il cambiamento della quota minima di ore formative interaziendali per Piano e, come si può evincere dalla tabella successiva, anche le azioni formative di questo tipo hanno rispecchiato la tendenza sopradescritta, mantenendosi stabili al 10,5% nel 2017 in linea con il 10% del 2016, ma in netto calo rispetto al 2015, quando erano pari al 18,6%.

Come sottolineato già in passato, l'innalzamento a un livello avanzato e della specializzazione degli interventi si è accompagnata anche ad una più marcata "customizzazione" degli stessi, che per alcune tematiche potrebbero non adattarsi a sufficienza ai bisogni di personalizzazione dei corsi manifestati dalle imprese su temi strategici legati all'innovazione.

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

AZIENDE MONO PLURIAZIENDALI	2017	
	N	%
Azioni monoaziendali	923	89,5
Azioni pluriaziendali	108	10,5
Totale	1.031	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Relativamente al livello territoriale (v. Tab. 7.22 in Appendice statistica) i dati disponibili mostrano una più spiccata propensione all'interaziendalità da parte di alcune province, tra cui segnaliamo Forlì-Cesena e Ravenna, rispettivamente con il 26,3% e il 22,5% di azioni in modalità pluriaziendale. Di contro, i territori in cui prevale in maniera più netta la monoaziendalità sono Piacenza (97,3%) e Bologna (94,8%). Sul totale delle azioni formative pluriaziendali realizzate nell'ambito dell'Avviso, invece, si afferma la predominanza di Reggio Emilia con il 27,8% delle azioni promosse, seguita da Modena e Ravenna, rispettivamente con 20 e 16 azioni interaziendali, pari al 18,5% e 14,8% del totale.

Mettendo in relazione l'interaziendalità con i contenuti formativi (v. Tab. 6.6), invece, si conferma come le lingue, tradizionalmente il tema che meglio si presta ad essere affrontato in contesti pluriaziendali, abbia ceduto il passo anche nel 2017, come già nel 2016, alla maggior parte delle altre aree tematiche. Nel 2017 emerge poi una crescita in ambito interaziendale per le tematiche formative delle abilità personali che passano dall'8,9% dell'anno precedente al 14,3%, e stabilità dell'informatica (12,0%). Si assiste poi ad un forte incremento sul tema dell'impatto ambientale (+25%) e del lavoro d'ufficio e di segreteria (+50%), entrambi non presenti nel 2016, tematiche tuttavia assai scarsamente diffuse. Il marketing e le vendite sono la tematica che più di tutte ha subito un calo, pari ad oltre tre punti percentuali, rispetto al 2016 dal punto di vista delle azioni pluriaziendali, l'area gestione aziendale e amministrazione si contrae del 1,6%, infine contabilità e finanza che calando del 3,3% rispetto al 2016 scompare dalle azioni pluriaziendali.

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

TEMATICA FORMATIVA	2017		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale
Abilità personali	85,7	14,3	100,0
Contabilità, finanza	100,0	0,0	100,0
Gestione aziendale, amministrazione	88,5	11,5	100,0
Impatto ambientale	75,0	25,0	100,0
Informatica	88,0	12,0	100,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	50,0	50,0	100,0
Lingue	91,2	8,8	100,0
Marketing vendite	93,8	6,2	100,0
Qualità	89,5	10,5	100,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	100,0	0,0	100,0
Tecniche di produzione	91,0	9,0	100,0
Altro	0,0	0,0	0,0
Totale	89,5	10,5	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Alcuni spunti di riflessione derivano anche dalla classe d'attività formativa Orfeo, a cui sono associati gli interventi svolti (v. Tab. 7.28 in Appendice statistica): non trattandosi di un requisito vincolante per le imprese, questo dato è parziale, ovvero delle oltre 1.000 azioni svolte non sono disponibili circa il 17% delle

osservazioni genericamente indicate come “Varie”. Al di là del peso che in termini assoluti le diverse classi ricoprono, è interessante sottolineare come ad alcune di esse si associno livelli più elevati d’interaziendalità: è il caso, ad esempio, di lavori d’ufficio, ecologia ambiente che mostrano livelli pari a oltre il 40%, e delle industrie manifatturiere tradizionali che oscillano dal 10-11% di azioni pluriaziendali della meccanica e dell’industria alimentare al 15,2% della ceramica, fino ad arrivare al 20% dell’imprese del comparto abbigliamento pelli.

Dal punto di vista del livello di specializzazione (v. Tab. 7.36 in Appendice statistica), gli interventi pluriaziendali presentano un livello di specializzazione mediamente in linea rispetto al quadro complessivo. A risentirne è tuttavia soprattutto il livello avanzato, che copre il 41,7% delle azioni pluriaziendali contro il 45,5% complessivo. Le azioni interaziendali di livello base rappresentano il 23,1% del totale, mentre a livello complessivo pesano per il 23,2%.

Infine, per quanto riguarda le modalità d’erogazione (v. Tab. 7.30 in Appendice statistica), è come prevedibile sovrarappresentata l’aula corsi esterna che, a fronte di un peso sul totale delle azioni complessivamente erogate pari al 1,3%, raggiunge con riferimento alle interaziendali il 2,8%. Considerando le 13 azioni erogate in aula corsi esterna notiamo come le azioni interaziendali rappresentino il 23,1% di esse. Viceversa, come lecito attendersi, è più basso il ricorso alle modalità didattiche innovative che caratterizza circa il 30% delle azioni interaziendali, in gran parte riconducibili all’affiancamento.

7 - Continuità dell'azione formativa: una nuova analisi in una prospettiva di lungo periodo

Capitolo in breve

Nei precedenti monitoraggi l'analisi della continuità è stata effettuata attraverso una duplice chiave interpretativa: da un lato la stima delle aziende presenti in due Avvisi consecutivi, dall'altra la presenza di lavoratori in formazione in due anni successivi. In questa edizione per motivi tecnici riguardanti la struttura e la predisposizione del database non è stato possibile calcolare l'indice di continuità sugli allievi.

In questa edizione la continuità formativa misurata per le imprese subisce una sensibile contrazione, di oltre quattro punti percentuali rispetto a quanto osservato nel rapporto precedente. Il punto di equilibrio tra esigenze di continuità e necessità di ricambio dei soggetti coinvolti sembra spostarsi maggiormente verso quest'ultima direzione, garantendo al massimo l'incremento della platea di nuove beneficiarie che non avevano precedentemente usufruito dei bandi.

Osservando la continuità formativa dal punto di vista delle imprese, non appare più così evidente, come in passato, la dinamica che vedeva strutturalmente più avvantaggiate nell'accesso alla formazione le aziende con più dipendenti, alla luce anche della forte miniaturizzazione delle imprese che hanno beneficiato della formazione nell'ambito dell'Avviso 4/2017. In precedenza, nel periodo 2006-2015 in corrispondenza di imprese di maggiori dimensioni invece aumentavano sistematicamente i valori di tale indicatore, a riprova, anche in questo senso, di un vantaggio delle imprese più strutturate.

Se questa irrilevanza della dimensione aziendale sul tasso di continuità, osservata nelle ultime due edizioni, venisse confermata nel tempo si smentirebbe l'evidenza storica in ragione della quale le imprese più strutturate sembrano avere una consuetudine nell'utilizzo del Conto di Sistema più costante, anche grazie al consolidato rapporto con gli Enti di formazione.

Al tempo stesso le beneficiarie che nel corso di uno specifico Avviso si sono distinte per una maggiore attitudine formativa (sviluppando un numero di moduli per Avviso superiore alla media) sono risultati anche più facilmente coinvolgibili in traiettorie prolungate nel tempo.

7.1 - La continuità formativa delle aziende

In premessa può essere utile una rapida disamina dei dati storici riguardanti la continuità formativa registrata in passato dalla platea delle imprese beneficiarie. Se ci si sofferma sulla valutazione dell'indice di continuità formativa delle imprese (calcolato come numero di beneficiarie presenti in due Avvisi successivi), si nota come negli ultimi anni solo un'azienda su quattro/cinque (con differenze lievi nei bienni osservati) sia riuscita a svolgere formazione attraverso questo canale di finanziamento in due Avvisi consecutivi.

L'indicatore di continuità, così calcolato, ha trovato nelle ultime edizioni un sostanziale allineamento su questi valori, a seguito del trend crescente dei primi Avvisi monitorati; in questi era più evidente, infatti, la necessità di coinvolgere una platea più ampia possibile di beneficiarie a scapito di una maggior continuità formativa su Avvisi successivi. In questo senso sembra che la logica di base di questa modalità operativa del Fondo, orientata ad un sensibile ricambio delle beneficiarie, esprima un'opzione forte in direzione della diffusività degli interventi, sostenendone nel tempo una progressiva estensione verso nuovi soggetti imprenditoriali, in linea con le indicazioni degli Avvisi che impongono da anni una riserva ad imprese che non hanno beneficiato in precedenza di questo canale di finanziamento.

I valori della continuità formativa delle imprese beneficiarie della formazione relativamente al periodo 2016-2017 sono approssimativamente in linea con il quadro retrospettivo e mostrano un ulteriore restringimento del tasso di continuità, già registrato peraltro nel 2016: solo il 12,9% (erano il 17,7%) di esse infatti è presente in

entrambi gli anni, confermando un intento ad accrescere al massimo la platea di nuove realtà aziendali non precedentemente coinvolte nei percorsi formativi del Conto di Sistema. Alla luce delle evidenze mostrate nel monitoraggio 2015, che si avvaleva di un'analisi retrospettiva in serie storica, facendo riferimento alla platea complessiva delle aziende beneficiarie che hanno investito nella formazione in almeno uno dei dieci anni considerati nel periodo 2006-2015, l'analisi indica come ben 1.451 imprese, pari al 64,1% del totale delle 2.265 beneficiarie di attività di training in quel periodo, al netto delle possibili replicazioni su più Avvisi, hanno svolto attività nell'ambito di una sola annualità e le restanti 814 (pari al 35,9%) sono presenti in due o più Avvisi, non necessariamente consecutivi.

Pertanto, anche allargando la visuale ad una prospettiva decennale, infatti, la continuità formativa delle aziende beneficiarie appare di bassa entità, interessando poco più di 1/3 della platea complessiva; nella maggior parte dei casi si è osservato nel decennio due partecipazioni ad attività formativa da parte delle aziende, verosimilmente in modo contiguo nel tempo. Più rari i casi di partecipazioni alle attività formative di più di due Avvisi; si è registrato un solo caso estremo di un'impresa che ha partecipato a tutti gli Avvisi. Resta pertanto evidente la tendenza ad un forte ricambio delle beneficiarie, che vede solo poco più di 1/3 di esse partecipare a più di un Avviso nel decennio. Anche secondo questa più ampia prospettiva si coglie un tratto fondamentale della fisiologia di funzionamento del Fondo: la necessità di garantire un ampio spazio di ricambio nell'accesso alle opportunità formative delle imprese, favorendo di fatto l'estensione della platea delle beneficiarie dei finanziamenti del Conto di Sistema, lasciando eventualmente alle imprese coinvolte in un solo Avviso, la possibilità di continuare l'esperienza col Fondo anche attraverso altri canali di sovvenzione, quali quello rappresentato dal Conto Formazione.

Questa prospettiva appare del tutto confermata dai dati dell'Avviso 4/2017, che sembrano ancor di più attestarsi in direzione di un ulteriore contenimento del tasso di continuità, in un'ottica di prudenziale salvaguardia dell'accessibilità delle risorse a nuovi soggetti imprenditoriali, che non ne hanno beneficiato in precedenza. D'altronde l'aumento molto significativo delle beneficiarie, oltre il 10%, registrato in questa edizione ha determinato necessariamente un calo del tasso di continuità, visto le norme imposte dalle linee guida che richiedono di allargare la platea ad imprese che non avevano mai beneficiato della formazione in precedenza.

Come di consueto, l'analisi dei risultati delle elaborazioni statistiche deve estendersi ai fattori che influenzano il tasso di continuità formativa delle beneficiarie. La determinante di gran lunga più importante, sia per la sua ricorrenza puntuale in corrispondenza di ogni edizione di questo rapporto, sia per l'influenza che ha su altre variabili, è offerta dalla considerazione del ruolo assai rilevante che la dimensione occupazionale dell'impresa esercita sulla propensione aziendale alla continuità formativa. Nell'edizione del rapporto 2015, incentrata sulla prospettiva temporale dei dieci anni; si coglie pienamente la conferma di questa tendenza in quanto la propensione alla continuità pare accentuarsi proporzionalmente al crescere della classe dimensionale: si sale infatti da circa il 29% delle imprese di minori dimensioni al 50% della classe compresa tra i 250 ed i 500 lavoratori. Questa evidenza generalizza, rendendoli più solidi, i risultati finora raggiunti sulla scorta di ripetute elaborazioni del tasso di continuità formativa basate sulla sola possibilità di reiterazione su due Avvisi successivi. In altre parole, si evidenzia come, anche tenendo conto di traiettorie formative di più lunga durata che contemplino il riprodursi di eventi formativi su più anni, non necessariamente consecutivi, siano sensibilmente più probabili al crescere della dimensione aziendale, ovvero in funzione anche della diversa massa critica di risorse strategiche organizzative e di densità del capitale umano che, di norma, caratterizzano le realtà aziendali più strutturate.

Questo dato, come già segnalato anche in altre indagini²⁹, rimarca la persistente difficoltà delle piccole imprese ad accedere alla formazione, ed ancor di più segnala l'onerosità del muoversi in una traiettoria non

²⁹ ISFOL (a cura di) (2006), *Rapporto 2005 sulla formazione continua*, Rubbettino, Catanzaro. Nel rapporto ISFOL sulla formazione continua 2005 si legge: «L'andamento degli investimenti in formazione da parte delle imprese è complessivamente crescente [...] passando in termini nominali da 900 milioni di € nel 2000 a 1.600 milioni di € nel 2004. Le grandi imprese in particolare hanno più

episodica ma durevole nel tempo. Al contrario le imprese più strutturate hanno maggiori capacità di azione ed influenza sul mercato della formazione e riescono ad avvantaggiarsi anche sulla possibilità di operare scelte programmate e coerenti nel medio periodo; esse, peraltro, possono più facilmente beneficiare della possibilità di spaziare su altri canali di finanziamento della formazione, sia attraverso altre risorse del Fondo, sia tramite modalità private di accesso alle risorse necessarie al training.

Questo contesto interpretativo, tuttavia, non trova sufficienti elementi a suffragio nelle evidenze di cui alla tavola successiva riferite ai dati del biennio 2016-2017, che invece evidenzia elementi di continuità con l'indice relativo al periodo 2015-2016. Come si vede il tasso di continuità formativa trova un'iniziale crescita rispetto alla classe dimensionale inferiore, ma successivamente la tendenza sembra contraddetta da andamenti sostanzialmente altalenanti.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	Continuità della formazione (Aziende)		
	Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno	Aziende che hanno fatto formazione su più anni	Totale
Da 1 a 15 dipendenti	88,0	12,0	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	87,0	13,0	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	84,8	15,2	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	87,2	12,8	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	92,9	7,1	100,0
500 e più dipendenti	66,7	33,3	100,0
Totale	87,1	12,9	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Non è possibile in assenza di ulteriori osservazioni, stabilire se tale battuta d'arresto sia frutto di elementi di natura accidentale o prefiguri il superamento del gap osservato sistematicamente che ha penalizzato le traiettorie formative delle piccole imprese, solo le prossime edizioni potranno confermare o meno l'effettivo superamento di tale gap, garantendo nel tempo percorsi formativi simili per le grandi e piccole aziende. In linea con i risultati precedenti, invece, si conferma l'esistenza di una sorta di circolo virtuoso tra numero di corsi attivati nell'ambito di ogni annualità e continuità formativa aziendale. L'indice di continuità espresso dalle beneficiarie che articolano il loro percorso di training in più moduli per annualità, è risultato, anche in questa edizione del monitoraggio, quasi doppio rispetto a chi ha individuato un percorso fondato su una singola occasione. Si tratta cioè di aziende che hanno saputo articolare la loro strategia attraverso l'utilizzo delle risorse del Conto di Sistema, attivando per ogni Avviso una pluralità di moduli formativi, differenziando ed articolando in tal modo i contenuti e che, congiuntamente, si sono proiettati in strategie formative ricorrenti nel tempo in un'ottica più sistemica. Non ci si stupirebbe se in questi casi vi fosse anche una maggiore propensione ad attivare ulteriori percorsi formativi attraverso traiettorie complesse che si avvalgano anche di ulteriori risorse messe a disposizione dal Fondo su altri canali. Se ne può dedurre che quanto più l'azienda è propensa 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, propria in particolare delle aziende più strutturate, di rapporti frequenti e proficui con gli stessi Enti formativi che consentano di sviluppare migliori sinergie tra domanda ed offerta formativa.

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».

Tav. 7.2 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative svolte nell'anno di riferimento e continuità della formazione (composizione percentuale di riga)

NUMERO DI AZIONI FORMATIVE	Continuità della formazione (Aziende)		
	Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno	Aziende che hanno fatto formazione su più anni	Totale
Aziende coinvolte in una sola azione	91,2	8,8	100,0
Aziende coinvolte in più di un'azione	84,0	16,0	100,0
Totale	87,1	12,9	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

In un'ottica settoriale, la propensione alla continuità formativa delle imprese appare piuttosto diversificata, e in parziale discontinuità con quanto evidenziato nei rapporti precedenti: il valore massimo del tasso di continuità lo segna il settore tessile (25% delle beneficiarie presenti nel biennio 2016-2017) seguito dal settore ceramico (quasi 17%), mentre su valori inferiori alla media troviamo le costruzioni e le industrie meccaniche.

Infine, uno sguardo ai dati per ambito territoriale consente di affermare che i tassi di continuità più elevati sono quelli registrati a Reggio Emilia e Parma; viceversa, i valori minimi si registrano nei territori di Forlì-Cesena e Ravenna. In generale non si riscontrano a questo proposito tendenze stabili nel tempo.

8 - La dispersione dell'azione formativa

Capitolo in breve

Il panorama che emerge rispetto la formazione svolta nell'ambito dell'Avviso 4/2017 mostra una tenuta sostanziale sui livelli minimi raggiunti già nel 2016, in termini di dispersione delle ore in fase di realizzazione dei corsi. Innanzitutto, si conferma il dato molto positivo legato all'obiettivo raggiunto in termini di presenze in aula ritenute valide; nove corsisti su dieci hanno concluso almeno il 70% delle ore di corso previste.

Sul piano della misura della dispersione di ore formative l'indice proposto, che misura lo scostamento relativo tra ore previste ed effettive, raggiunge un valore del 9,1%, in linea con quanto registrato nello scorso Avviso. È verosimile, comunque, ritenere questo risultato un livello "fisiologico" difficilmente migliorabile; sia in relazione alla difficoltà di garantire la presenza continua degli allievi in aula, sia alle caratteristiche dei corsi sempre più caratterizzati da contenuti specialistici di livello non standard ed a più spiccato margine di personalizzazione.

Questa difficoltà, che è diretta conseguenza della torsione, in senso innovativo, delineata negli ultimi Avvisi degli obiettivi e dei contenuti della formazione, trova una spia nella perdurante necessità di incrementare la pratica di sostituzione di lavoratori meno assidui o del tutto estranei ai corsi, con altri allievi in possesso dei requisiti più calzanti.

Il ricorso consistente, seppur calante, alla pratica della sostituzione è rilevato dal valore dell'indice di dispersione dei lavoratori, che viene misurato in termini di scarto percentuale tra numero di lavoratori previsti nella fase di progettazione delle azioni formative e quello effettivamente associato ai corsi: tale scostamento è passato da circa il 26% del 2016 al 22% del 2017. Per esemplificare si pensi che mediamente per ogni azione partecipa ai corsi quasi un lavoratore in più rispetto a quanto previsto e ciò avviene nel 37% dei casi, mentre nel 57% delle azioni si manda in aula lo stesso numero di allievi preventivato.

In generale si osserva come alcune tipologie di lavoratori presentino indici di dispersione formativa più contenuti su base oraria: come nella scorsa edizione, sono le lavoratrici e le fasce anagrafiche estreme (i più giovani e i più anziani). Si parla nello specifico delle medesime categorie che, non a caso, sono indicate come "prioritarie" dall'Avviso e i cui parametri di partecipazione devono essere rispettati in fase di rendicontazione. Ancora una volta i lavoratori connessi a indici di dispersione oraria maggiore sono quelli a bassa qualifica e livello di scolarizzazione inferiore. Si conferma e si accentua una maggiore inefficienza per le imprese più strutturate, mentre quelle più piccole riescono ad effettuare una selezione più stringente in grado di contenere meglio il fenomeno della dispersione formativa.

Per quanto attiene ai contenuti formativi, i corsi relativi a tecnica gestionale ed amministrativa, a qualità, alle abilità personali, ma anche marketing e vendite, presentano gli indici di dispersione più bassi. In controtendenza con l'anno precedente, a fronte però di un calo dell'attivazione dei corsi, si riscontra un aumento di tale valore per i moduli relativi alle tecniche di produzione.

Anche in questa edizione la modalità utilizzata per erogare i corsi sembra interferire con i livelli di efficienza del loro svolgimento. Nello specifico si ridelinea una tendenza in continuità, con il passato, quando alle metodologie innovative si associava tipicamente un minor indice di dispersione, con particolare riferimento al caso del *coaching* e dell'affiancamento.

Infine, per quanto riguarda il disallineamento tra allievi previsti ed effettivi, le maggiori criticità si rilevano in corrispondenza delle imprese più strutturate, per le quali si presentano le maggiori inefficienze sul piano degli obiettivi di orario, e in particolare per la tematica gestione aziendale e amministrazione, in questo caso tuttavia non vi è una corrispondenza con l'analogo dato riferito alla dispersione oraria.

8.1 - La dispersione delle ore di corso

Lo studio della dispersione delle ore formative si apre con l'analisi del livello di validità dei corsi, inteso, in accordo agli standard vincolanti imposti dal Fondo³⁰, come quota di lavoratori che porta a compimento il 70% delle ore lavorative previste in fase di progettazione. La classificazione prevede inoltre di rilevare il numero di allievi che non hanno raggiunto tale soglia e, in ultimo, di misurare la consistenza dei lavoratori che pur essendo stati inseriti in fase di progettazione tra i nominativi destinati alla formazione non hanno poi presenziato nemmeno un'ora di lezione.

Con riferimento specifico ai dati di questo Avviso, si osserva una situazione di sostanziale stabilità rispetto alle ultime due edizioni, che a sua volta avevano fatto segnare una battuta d'arresto rispetto ai valori registrati negli Avvisi precedenti, che mostravano un progressivo processo di efficientamento della programmazione delle attività.

In sostanza nove partecipazioni su dieci previste hanno frequentato almeno il 70% delle ore programmate. Di contro, è pari al 7,5% la quota di quelle che non raggiungono tale soglia, con un leggero incremento rispetto al dato del 2016 che si attestava ad oltre il 6%. Anche nel 2017, raggiunge il 2% la quota degli allievi che non hanno partecipato a nemmeno un'ora di corso, pur essendo associati ad un'azione formativa e che pertanto potrebbero essere stati sostituiti da altri lavoratori.

Come di consueto, per cogliere in modalità più sintetica il fenomeno della dispersione formativa, si riportano di seguito le elaborazioni statistiche attinenti allo scarto percentuale³¹ tra ore previste ed effettivamente svolte. Questo indicatore rappresenta l'ammontare delle ore perse indipendentemente dal raggiungimento del target fissato dal Fondo. Con riferimento a tale parametro, si segnala una sostanziale invarianza del dato che si è attestato al 9,1% rispetto al 9% dell'anno precedente.

Rispetto al parametro di dispersione registrato nel 2014 si segnala ancora un gap di efficienza, in buona sostanza si può ritenere che il livello di dispersione delle ore formative sia ormai attestato su livelli fisiologici e difficilmente comprimibili, anche alla luce del mutato profilo delle attività che richiede più attenzione ed assiduità da parte dei partecipanti vista la maggiore specializzazione e complessità dei contenuti derivanti dalla torsione in senso innovativo degli ultimi Avvisi.

Con lo scopo di mostrare le relazioni esistenti tra il fenomeno della dispersione formativa e specifiche caratteristiche dei lavoratori, è utile disaggregare l'indice di dispersione delle ore formative in funzione dei fattori socio-anagrafici dei lavoratori, così da poter mostrare elementi rilevanti su specifici segmenti di allievi che possono generare asimmetrie di frequenza ai corsi e, nei casi più estremi, forme di esclusione dai circuiti formativi.

Per quanto attiene al genere si conferma e si accentua quanto rilevato negli ultimi due anni, circa il fatto che siano gli uomini a mostrare un indice di dispersione superiore, in questa annualità il differenziale raggiunge quasi i 2,5 punti percentuali, un dato che suggerisce un disallineamento rispetto al passato, quando la componente di genere non influiva sulla dispersione formativa. Questa maggiore evidenza del dato è riconducibile alla radicalizzazione di quest'anno del divario in termini di dispersione oraria esistente tra le figure operaie, maggiormente ricoperte da manodopera maschile, e quelle impiegatizie e direttive.

Per quanto riguarda la variabile dell'età anagrafica, scarti percentuali più alti si riscontrano in corrispondenza degli allievi con età compresa tra i 35 e i 44 anni. Di conseguenza anche nel 2017, l'indice di dispersione è più basso per quanto attiene le classi estreme, le quali, al di là dell'oggettiva minor rappresentazione sul totale dei

³⁰ 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 70% delle ore complessivamente previste per il corso al quale ha partecipato;
- Un'azione è valida se ci sono almeno quattro lavoratori effettivamente formati, fatta eccezione per le azioni in cui la modalità prevalente d'erogazione è l'affiancamento o il *coaching*.

³¹ Scarto percentuale = (Ore di corso previste - Ore di corso effettive) / Ore di corso previste * 100.

formati, beneficiano anche della necessità, da parte dei Soggetti Proponenti i Piani formativi, di confermare anche a conclusione degli stessi le quote previste dal Bando in riferimento alle cosiddette categorie prioritarie. Ecco quindi che i lavoratori con più di 50 anni e gli under 30 – alla pari delle donne – sono maggiormente monitorati al fine di ridurre il rischio dell’abbandono formativo.

Ancora una volta, in continuità con le evidenze passate, gli allievi con requisiti educativi più bassi mostrano livelli di dispersione sensibilmente più elevati³²: quasi a suggerire che ad un livello d’istruzione inferiore si accompagni una maggiore propensione all’abbandono formativo, un trend che già in passato era stato evidenziato, seppur a fronte di una progressiva attenuazione della forbice tra i valori di queste categorie.

La disaggregazione dei dati per livello dell’inquadramento ribadisce un gap in corrispondenza delle figure operaie, sia qualificate che non, con un’incidenza maggiore per gli operai generici, a riprova del loro più problematico coinvolgimento e sensibilizzazione alla pratica del training: un dato che si correla anche alla minor scolarizzazione di tali figure.

Come si evince dalla tabella seguente, gli operai generici presentano una dispersione oraria più che doppia rispetto a quella degli impiegati amministrativi e tecnici, inoltre per gli operai qualificati si segnala un valore di 3,6 punti percentuali superiore al valore medio dell’indicatore.

Tav. 8.1 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e inquadramento (valori medi)

INQUADRAMENTO	2017			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Quadro	20,3	18,3	2,0	10,0
Impiegato direttivo	20,6	18,8	1,9	9,1
Impiegato amministrativo e tecnico	20,4	18,8	1,6	8,0
Operaio qualificato	21,4	18,7	2,7	12,8
Operaio generico	22,0	18,4	3,6	16,4
Totale	20,6	18,7	1,9	9,1

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro anche in questa edizione non si ravvisano scostamenti tra gli allievi a tempo determinato e a tempo indeterminato, mentre per le figure a part time e gli apprendisti l’indice di dispersione è di oltre due punti inferiore alla media.

Tav. 8.2 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e dimensione aziendale (classi UE) (valori medi)

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2017			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Micro 1-10	20,6	19,4	1,2	5,9
Piccole 11-50	20,7	19,0	1,7	8,2
Medie 51-250	20,5	17,9	2,6	12,9
Grandi 251+	19,8	16,4	3,4	16,9
Totale	20,6	18,7	1,9	9,1

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Analizzando il fenomeno in relazione ad elementi strutturali delle imprese si osservano, come in passato, maggiori evidenze in merito all’esistenza di fattori determinanti. Nei dati dell’Avviso 4/2017 emerge nuovamente, con maggior nettezza che nel recente passato, come al crescere della dimensione si incrementi anche l’inefficienza, registrando un livello di dispersione che in corrispondenza delle imprese con più di 250 dipendenti è di quasi tre volte quello misurato tra le imprese micro (meno di 10 lavoratori). D’altronde, è

³² In corrispondenza dei diplomati si raggiungono i livelli minimi di dispersione (8,6%).

verosimile pensare che nelle imprese meno strutturate vi sia un maggiore controllo nell'accesso alla formazione e che anche le opportunità formative, al di fuori degli Avvisi del Conto di Sistema, siano generalmente minori.

Dal punto di vista settoriale emergono andamenti eterogenei tra i settori ed in discontinuità con l'anno precedente. Il comparto dei servizi presenta un indice di dispersione molto contenuto, le costruzioni appaiono in linea con la media, mentre l'industria in senso stretto segnala valori diversificati a seconda dei settori. Gli indici di dispersione evidenziati per le imprese della ceramica e soprattutto della meccanica si pongono ai massimi della distribuzione di cui alla tavola successiva, i livelli minimi al contrario si registrano nel tessile. A grandi linee questo andamento settoriale dell'indicatore sembra risentire della diversa dimensione d'impresa delle aziende nei rispettivi comparti: ad esempio i servizi che presentano un indice minimo sono caratterizzati dalla minor dimensione d'impresa.

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2017			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Agricoltura	18,7	18,0	0,7	3,6
Industria tessile	19,6	18,3	1,3	6,6
Industria ceramica	21,1	18,9	2,2	10,6
Industria meccanica	20,6	18,3	2,3	11,1
Altre industrie	23,6	21,6	2,0	8,5
Costruzioni	19,6	17,8	1,8	9,2
Servizi	19,4	17,9	1,5	7,8
Totale	20,6	18,7	1,9	9,1

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

In relazione alla disaggregazione territoriale si conferma una spiccata variabilità tra i contesti esaminati, e una scarsa stabilizzazione delle tendenze di breve periodo. Tra i territori più virtuosi nel 2017 si segnalano in particolare Ferrara e Piacenza, seguite da Parma e Reggio-Emilia. Sul versante opposto il maggior disallineamento tra ore realizzate e quanto progettato lo si riscontra a Rimini e a Ravenna (come nelle ultime edizioni), Forlì-Cesena e Modena. In posizione più arretrata ma comunque superiore alla media anche il dato di Bologna, in linea con il passato.

Tav. 8.4 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e tematica formativa (valori medi)

TEMATICA FORMATIVA	2017			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	17,2	16,0	1,2	7,1
Contabilità, finanza	21,0	20,6	0,4	2,0
Gestione aziendale, amministrazione	20,3	18,8	1,5	7,2
Impatto ambientale	19,7	19,4	0,4	1,9
Informatica	18,7	16,9	1,7	9,3
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	12,0	12,0	0,0	0,0
Lingue	25,5	21,7	3,8	14,9
Marketing vendite	20,2	18,6	1,7	8,2
Qualità	20,4	19,1	1,3	6,4
Sicurezza sul luogo di lavoro	8,0	8,0	0,0	0,0
Tecniche di produzione	22,6	20,1	2,5	11,2
Altro	-	-	-	-
Totale	20,6	18,7	1,9	9,1

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Con riferimento alle tematiche trattate si osserva, ancora una volta, come i corsi di lingue siano gli ambiti in cui l'indice di dispersione è più alto, un esito probabilmente dovuto, da un lato, alla durata superiore alla media dei corsi dedicati a tali temi, dall'altro, dalla tendenza ad erogare questi interventi a quote più ampie di addetti per azienda. Una formazione che richiama quell'erogazione "pioggia" che si è ridotta sensibilmente ormai da alcuni anni, lasciando spazio ad interventi formativi su temi specifici, più direttamente connessi all'innovazione tecnologica/organizzativa ed alla digitalizzazione, nei quali si denota una partecipazione molto più continua, in linea con le previsioni; non a caso i moduli più diffusi di tecnica gestionale ed amministrativa (7,2%), gli stessi corsi di qualità (6,4%), abilità personali (7,1%), ma anche marketing e vendite (8,2%).

In controtendenza con l'anno precedente, a fronte però di un calo dell'attivazione dei corsi, si riscontra un aumento della dispersione per i moduli relativi alle tecniche di produzione (11,2%).

Anche in questa edizione la modalità utilizzata per erogare i corsi sembra interferire con il fenomeno della dispersione. Nello specifico si ridelinea una tendenza in continuità, con il passato, quando alle metodologie innovative si associava tipicamente un minor indice di dispersione, con particolare riferimento al caso del *coaching* (2,2%) e dell'affiancamento (6,2%). In questo caso i valori più alti si rilevano nella tradizionale modalità d'aula, sia interna che esterna.

In questa edizione la dispersione oraria dei corsi non viene influenzata in alcun modo dal livello di approfondimento del modulo, in altre parole non si riscontrano differenze significative tra il livello base e i moduli avanzati o specialistici.

8.2 - La dispersione degli allievi

Questa sezione è come consuetudine molto legata alla precedente e cercherà di mostrare lo scostamento esistente tra gli allievi previsti in fase di progettazione e quelli effettivamente inseriti in formazione. Sulla base delle evidenze passate, che documentano un numero di allievi effettivamente formati sistematicamente superiore a quello previsto in fase di progettazione, si valuteranno le ipotesi di eventuali effetti di compensazione, mediante la sostituzione degli allievi meno assidui per consentire lo svolgimento delle ore formative non svolte, per indisponibilità o abbandono dell'interessato. Non a caso, la sostituzione in itinere degli allievi meno assidui, o del tutto assenti, può essere uno strumento del tutto complementare al raggiungimento del target delle ore previste nella fase di progettazione dei corsi. Dunque, se da un lato è possibile che non si raggiunga il numero di allievi preventivato per un'azione formativa, è altrettanto possibile che per effetto delle sostituzioni il numero finale effettivo degli allievi coincida o superi quello progettato precedentemente. Anche in previsione della misura dell'inefficienza nella scelta degli allievi viene fornito un indice di dispersione dei partecipanti, con riferimento alle azioni formative, calcolato con le medesime modalità di quello delle ore, analizzato in precedenza. Questo indicatore sarà nuovamente disaggregato in relazione alle caratteristiche dei corsi ed alle specifiche strutturali delle aziende beneficiarie.

In perfetta continuità con i precedenti rapporti si evidenzia come l'ammontare medio per azione dei lavoratori formati sia superiore a quello preventivato e questo significa che, in media per ogni azione, ha partecipato alla formazione circa un allievo in più rispetto a quanto preventivato: nello specifico nei piani dell'Avviso 4/2017 sono stati mediamente coinvolti 5 allievi rispetto i 4,1 preventivati. Pertanto, il valore dello scarto tra allievi preventivati ed effettivi è risultato pari a -0,9, verosimilmente per effetto delle sostituzioni di lavoratori non assidui che hanno fatto lievitare il numero degli effettivi di quasi un'unità, in media, rispetto ai lavoratori previsti. In questa edizione lo scarto percentuale è risultato pari a quasi il -22%, valore in flessione rispetto al picco del 2016 (-26%), ed in linea sostanzialmente con l'indice del 2015, dopo la contrazione del 2014, quando sfiorava appena il -13%. Al fine di offrire un approfondimento sul tema del disallineamento tra allievi previsti ed effettivi possiamo misurare la quota di azioni formative che hanno raggiunto il target prefissato, mettendola a confronto con gli interventi formativi in cui la partecipazione è stata superiore o inferiore rispetto alla quota prevista in sede di progettazione.

Nell'ambito dei Piani presentati sull'Avviso 4/2017, quasi il 57% delle azioni formative realizzate ha raggiunto il target in termini di numero di lavoratori prefissato, il 37% lo ha addirittura superato, mandando in formazione più lavoratori di quanti erano previsti ed il restante 6% non ha raggiunto il numero di partecipazioni programmate. Rispetto all'anno precedente, si osserva un leggero incremento dell'area del raggiungimento del target prefissato in termini di lavoratori, un raddoppio delle azioni che non l'hanno raggiunto ed una riduzione di quelle che l'hanno superato (37% nel 2017 contro il 42% del 2016). Questo risultato conferma la tendenza al contenimento del disallineamento tra valori effettivi e preventivati, come misurato sulla base dell'indice appena mostrato basato sullo scarto percentuale.

Se, alla stregua dei rapporti precedenti, si interpreta tale disallineamento tra partecipanti previsti ed effettivi come il ricorso alla pratica della sostituzione di allievi poco assidui ai corsi, per recuperare la dispersione delle ore di corso, occorre concludere che a fronte di un moderato recupero sul piano della dispersione oraria in questo Avviso si è registrato un contenimento ulteriore al ricorso all'avvicendamento degli allievi, segno verosimilmente di una maggiore efficienza nella programmazione dei corsi e nell'individuazione della platea dei beneficiari. Probabilmente alla luce del profilo dei lavoratori più interessati da fenomeni di scarsa assiduità nella pratica formativa, si deve ritenere che il rischio di sostituzione sia superiore in corrispondenza delle figure meno qualificate ed a bassa scolarizzazione, meno motivabili ai fini di contenuti sempre più complessi e specialistici, in linea con la rimodulazione dei corsi declinata dagli obiettivi di carattere innovativo perseguiti con energia crescente dagli ultimi Avvisi.

Ancora più accentuato in questa edizione il profilo della dispersione dei partecipanti in relazione alla declinazione dei dati per le principali dimensioni strutturali dell'impresa, come già osservato per quanto attiene all'analisi della dispersione delle ore. Ad esempio, al pari della perdita di efficienza in termini orari, il disallineamento tra partecipanti effettivi e previsti cresce all'aumentare della dimensione aziendale: mentre per le microimprese è minimo (-11%), per le medie sfiora il -30% e per le grandi supera addirittura il -50%.

Nel comparto delle costruzioni, altre industrie e ceramica il disallineamento dei partecipanti effettivi rispetto a quelli previsti è minimo, con valori prossimi al -15,3%. Al contrario i valori massimi dell'indice, segno di maggiori difficoltà a garantire la presenza assidua degli allievi, come appena visto per le ore, si riscontrano invece nella meccanica, con un dato molto superiore alla media, che raggiunge il -31% nel 2017. Nel settore tessile l'indice risulta molto contenuto (-7%), a fronte di un numero esiguo di azioni e partecipazioni coinvolte, come già più volte sottolineato.

Sul piano territoriale, come di consueto, si riscontra una certa variabilità del fenomeno: in questa annualità Ravenna (-39,5%), Bologna e Forlì-Cesena sono le province più interessate dalla pratica della sostituzione degli allievi, al contrario, i livelli minimi di dispersione sui partecipanti si individuano a Ferrara e Reggio Emilia. A differenza delle evidenze passate, solo per alcuni territori si nota una corrispondenza tra la maggiore incidenza della dispersione in termini di ore e maggiore ricorso alla pratica di sostituzione degli allievi a bassa assiduità di frequenza, e viceversa.

Per quanto riguarda i livelli dell'indicatore in relazione alle tematiche, le evidenze sembrano discostarsi sostanzialmente dal quadro dei due anni precedenti. Le aree più virtuose in termini di dispersione degli allievi sono quelle relative a informatica (-13,2%), abilità personali e qualità³³. La tematica che presenta più criticità in riferimento all'indicatore in oggetto è quella più diffusa e ricorrente, gestione aziendale e amministrazione che raggiunge quasi il -33%, segnando un notevole peggioramento rispetto all'anno precedente. Valori superiori alla media si registrano anche per tecniche di produzione e lingue.

In linea generale non si nota una chiara continuità nei dati declinati per tematica negli ultimi Avvisi, ed è quindi probabile che le logiche di sostituzione dei partecipanti rispondano a motivazioni di carattere contingente diverse dalla specificità della tematica trattata.

³³ I livelli più bassi sono riscontrabili per impatto ambientale, contabilità e finanza, due aree tematiche estremamente poco ricorrenti.

Tav. 8.5 - Partecipanti previsti ed effettivi per azione formativa, anno e tematica formativa (valori medi)

TEMATICA FORMATIVA	2017			
	Partecipanti previsti	Partecipanti effettivi	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	5,3	6,2	-0,9	-16,7
Contabilità, finanza	3,2	3,3	-0,1	-3,9
Gestione aziendale, amministrazione	3,8	5,1	-1,3	-32,9
Impatto ambientale	3,7	4,0	-0,3	-9,1
Informatica	4,4	5,0	-0,6	-13,2
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	2,5	2,5	0,0	0,0
Lingue	4,2	5,2	-1,0	-23,3
Marketing vendite	3,5	4,2	-0,7	-21,5
Qualità	3,8	4,5	-0,7	-17,5
Sicurezza sul luogo di lavoro	4,0	4,0	0,0	0,0
Tecniche di produzione	4,5	5,5	-1,0	-23,3
Altro	-	-	-	-
Totale	4,1	5,0	-0,9	-21,8

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

In merito alla disaggregazione dell'indice per metodica della formazione troviamo una spiccata variabilità dei dati in relazione alle tipologie innovative, con un minimo in corrispondenza del *training on the job e del coaching*, mentre risulta molto elevato, come nell'anno precedente, nel caso di corsi tenuti in aula esterna. Attorno alla media il valore della convenzionale lezione frontale in aula interna e di poco superiore ad essa l'indicatore nei moduli che prevedono l'affiancamento. Infine, si evidenzia anche quest'anno un leggero vantaggio rispetto alla sostituzione degli allievi in corrispondenza della formazione di livello base (-18%), rispetto a quella di tipo specialistico e avanzato (-23%). Sebbene, non si riscontrino differenze in termini di ore in funzione dei livelli dei moduli, evidentemente la maggior complessità e articolazione di quelli di livello avanzato e specialistico, induce maggior criticità nell'assiduità della frequenza, comportando un maggior rischio di sostituzione degli allievi, ritenuti non idonei o sufficientemente motivati per completare il percorso formativo.