



## **ORIONE**

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

**MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVA**  
*Piani territoriali Emilia-Romagna*  
*Conto di Sistema - Avviso 5/2011*



con la collaborazione di:



CONFINDUSTRIA  
Emilia-Romagna



ISTITUTO  
RICERCHE  
ECONOMICHE  
SOCIALI

**Monitoraggio attività formativa**  
*Conto di Sistema - Avviso 5/2011*

*Soggetti promotori*

Orione	Presidente	Giovanni	Neri
Orione	Vicepresidente	Alessandro	Zabbini

*Comitato degli Esperti*

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

\* \* \* \* \*

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

# INDICE

Introduzione .....	5
Principali risultati.....	5
<b>Capitolo 1 - Il contesto di riferimento: rapporto tra aderenti e beneficiarie.....</b>	<b>8</b>
Introduzione .....	8
1.1 - Il contesto regionale in un raffronto tra aderenti al Fondo e aziende beneficiarie.....	9
1.2 - Il rapporto tra universi .....	12
<b>BOX I - I Fondi paritetici interprofessionali: l'andamento delle adesioni e le attività finanziate - Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese .....</b>	<b>15</b>
<b>Capitolo 2 - Estensione attività formativa .....</b>	<b>18</b>
Introduzione .....	18
2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi.....	19
2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati .....	20
<b>Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa .....</b>	<b>22</b>
Introduzione .....	22
3.1 - Un quadro di insieme .....	23
3.2 - La dimensione economica .....	25
<b>Capitolo 4 - Le composizioni delle aule .....</b>	<b>26</b>
Introduzione .....	26
4.1 - Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato Istat.....	27
4.1.1 - <i>Le asimmetrie dell'intensità formativa</i> .....	30
4.2 - Il profilo socio anagrafico .....	32
4.3 - Formazione e collocazione aziendale del lavoratore .....	33
4.3.1 - <i>Il rapporto di lavoro</i> .....	33
4.3.2 - <i>l'inquadramento professionale</i> .....	35
4.3.3 - <i>L'area funzionale</i> .....	36
4.3.4 - <i>L'anzianità aziendale</i> .....	37
4.4 - Il quadro strutturale .....	38
4.5 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa.....	39
<b>Capitolo 5 - Aziende .....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Introduzione .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
5.1 - Il profilo delle aziende .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
5.2 - L'accesso aziendale alla formazione.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative.....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Introduzione .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1 - Le azioni formative .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa .....</b>	<b>46</b>
Introduzione .....	55
7.1 - La continuità formativa delle aziende.....	55
7.2 - La continuità formativa degli allievi .....	57
<b>Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa .....</b>	<b>59</b>

Introduzione .....	59
8.1 - La dispersione delle ore di corso .....	60
8.2 - La dispersione degli allievi .....	63
<b>Capitolo 9 - Obiettivi e metodologia .....</b>	<b>65</b>
9.1 - Obiettivi .....	65
<b>GLOSSARIO.....</b>	<b>68</b>
<b>APPENDICE STATISTICA .....</b>	<b>69</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>72</b>

<b>CONTENUTO STATISTICO SU SUPPORTO CD-ROM (<i>banca dati</i>)</b>	
1	Universi di riferimento
2	Estensione dell'attività formativa
3	I numeri di Fondimpresa
4	Le composizioni d'aula
5	Il profilo delle aziende
6	Il profilo dei lavoratori
7	Le azioni formative
8	Continuità dell'attività formativa
9	Dispersione dell'attività formativa

## Introduzione

Il presente rapporto raccoglie i risultati del monitoraggio dell'attività formativa realizzata in Emilia-Romagna nell'ambito dell'Avviso 5/2011 di Fondimpresa. L'Avviso ha carattere territoriale e, relativamente alle attività formative svolte, è di natura generalista. La serie storica di dati riferiti ad un periodo progressivamente sempre più ampio permette di riscontrare, con un elevato grado di affidabilità, le tendenze più significative relativamente alle attività formative erogate tramite Fondimpresa nel contesto regionale.

Analogamente a quanto realizzato nei precedenti rapporti, la presente analisi utilizza la complessa banca dati messa a disposizione da Fondimpresa per descrivere la molteplicità di aspetti che caratterizzano la formazione erogata attraverso l'Avviso 5/2011, a partire dalle caratteristiche socio-anagrafiche dei partecipanti, per poi approfondire la natura ed i contenuti delle attività formative, nonché le caratteristiche strutturali delle imprese partecipanti agli interventi formativi.

Al fine di diversificare il panorama informativo della presente analisi, in questa edizione del rapporto di monitoraggio si è deciso di realizzare un focus d'approfondimento sull'andamento e sulle caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese ai Fondi paritetici interprofessionali.

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

## Principali risultati

L'offerta formativa di Fondimpresa in Emilia-Romagna si colloca all'interno di uno scenario in cui la crisi economica che ha investito l'economia mondiale a partire dal 2008 conosce nuovamente una fase acuta, dopo i leggeri segnali di ripresa riscontrati nel 2010. Il contesto regionale delinea una significativa continuità con il passato; in particolare per quanto concerne il tessuto produttivo, l'Emilia-Romagna denota una "miniaturizzazione" del sistema delle imprese, omogenea su tutto il territorio al di là delle inevitabili caratterizzazioni settoriali a livello locale. È utile evidenziare, inoltre, come più di un terzo dei dipendenti regionali di imprese private sia coinvolto nell'adesione a Fondimpresa; il Fondo riesce quindi a coprire, in termini di dipendenti oltre un terzo della quota di mercato potenziale, dimostrando un livello di radicamento indubbiamente molto elevato.

In un contesto di crescenti difficoltà congiunturali, Fondimpresa ha visto aumentare la platea di imprese aderenti e beneficiarie. Questa crescita risulta pilotata in particolar modo dalla partecipazione dinamica di piccole e medie imprese. Complessivamente le imprese aderenti ammontano ad oltre 7.700 unità, per un totale di unità locali che supera le 400 mila unità. La crescita riscontrata nel periodo preso in esame è la migliore dopo quella registrata nel 2009 ed inevitabilmente la dimensione media delle aderenti continua a scendere in maniera decisa.

La quota di piccole imprese aderenti in Emilia-Romagna, tuttavia, permane significativamente debole nel confronto con il tradizionale target di Fondimpresa, costituito dalle medio-grandi aziende. Infatti, se da un lato il Fondo coinvolge più di un terzo dei lavoratori regionali, denotando una penetrazione associativa di non poco conto, dall'altro registra un livello di adesione delle unità locali pari solamente al 6,5%. Questa forbice è peraltro in calo nell'anno preso a riferimento in virtù dell'incremento di piccole imprese che hanno partecipato ad iniziative formative. Occorre comunque tenere sempre presente che nell'ambito delle micro-imprese operano altri Fondi con una vocazione più specifica, ponendo inevitabilmente un freno all'espansione di altri protagonisti che, come è il caso di Fondimpresa, si sono sviluppati a partire da un target di impresa medio-grande appartenente al settore manifatturiero.

La sostanziale sottorappresentazione delle piccole imprese trova però, di contro, un'equa possibilità di accesso alle iniziative formative, indipendentemente dalla dimensione aziendale, riflesso di un adeguato funzionamento del meccanismo degli Avvisi territoriali. Il tasso di estensione dei soggetti formati risulta in crescita, in un quadro complessivo che mostra un incremento, anche nella consistenza numerica, di

imprese beneficiarie, allievi ed iniziative formative. Nello specifico, nell'ambito dell'Avviso preso in esame, quasi un lavoratore ogni quattro nell'organico delle aziende beneficiarie risulta coinvolto in iniziative formative. La quota di lavoratori formati sul totale dell'organico aziendale è inevitabilmente più alta nelle imprese di dimensioni più contenute che, come detto, rappresentano una porzione significativa del totale delle beneficiarie.

L'Avviso preso in esame è stato dunque in grado di promuovere un allargamento della platea di aziende ed allievi coinvolti nelle attività formative mantenendo costante il livello delle risorse finanziarie impiegate. Tale incremento è stato peraltro accompagnato anche dall'aumento dei corsi erogati, a cui ha fatto da contraltare una diminuzione delle ore corso pro-capite, da un certo punto di vista inevitabile. L'analisi delle caratteristiche delle composizioni d'aula mostra come i fattori scolarizzazione e qualifica professionale rappresentino anche in questo avviso uno spartiacque di rilievo nella possibilità d'accesso alle iniziative formative, seppur con un impatto più sfumato rispetto alle precedenti analisi. Un ulteriore elemento d'analisi consiste nella ridotta quota di giovani lavoratori coinvolti nelle attività formative, riflesso di un mercato del lavoro che come noto registra tassi d'occupazione giovanile molto bassi e, parallelamente, mostra una predilezione per forme contrattuali atipiche, spesso escluse dai finanziamenti del Fondo. Come già riscontrato nelle precedenti rilevazioni, il profilo-tipo dei partecipanti alle attività formative risulta quindi un lavoratore di sesso maschile, con un'età compresa tra i 35 ed i 44 anni, con qualifica impiegatizia e assunto a tempo indeterminato nel settore industriale.

Un ragionamento a parte meritano invece le tematiche formative, poiché si verifica un'ampia diffusione del tema della sicurezza sul luogo di lavoro, che da solo copre quasi il 40% delle partecipazioni. La pubblicazione dell'Accordo Stato-Regioni per la formazione sulla sicurezza ha avuto un impatto indiscutibile su questa dinamica, inducendo in molti casi le imprese ad anteporre la necessità di allinearsi ai dettami normativi, ai fabbisogni formativi più legati alla competitività aziendale. Le altre tematiche formative più diffuse, con riferimento alle attività prese in esame, risultano le lingue e l'informatica, sebbene in deciso calo rispetto al precedente Avviso, mentre si mostra in crescita il dato sul tema delle abilità personali. Fra i contenuti formativi che possono rivestire un ruolo strategico per le imprese, si riscontra un timido, seppur positivo, segnale di crescita per tematiche innovative, come il marketing e la qualità. La scarsa propensione per tematiche che percorrano la strada dell'innovazione è mostrata peraltro dalla marcata prevalenza di corsi di livello base. Poco spazio è stato invece riservato ad iniziative formative di tipo avanzato o specialistico, così come si rileva ancora una spiccata predilezione per la formazione frontale d'aula, piuttosto che per metodologie didattiche cosiddette non convenzionali, come ad esempio il training on the job e il coaching. Complessivamente non pare quindi verificarsi l'auspicata inversione di tendenza verso scelte formative realmente votate all'innovazione, in un'ottica di supporto alle strategie competitive dell'impresa. D'altra parte occorre sempre tenere presente che l'Avviso in questione, di natura generalista, non necessariamente si sposa con l'esigenza di soddisfare fabbisogni formativi innovativi più di quanto non riesca a fare lo strumento del Conto Formazione.

La "miniaturizzazione" delle imprese beneficiarie caratterizza in maniera omogenea l'intero scenario regionale. La provincia di Modena conferma la propria spiccata vocazione industriale risultando la più rappresentata in termini di numero di imprese coinvolte, peraltro rappresentative di un tessuto produttivo eterogeneo, caratterizzato da piccole imprese, ma anche da imprese più strutturate, che nel computo complessivo a livello regionale appaiono tuttavia in calo rispetto alla precedente rilevazione. A livello settoriale, invece, la "miniaturizzazione" del sistema delle aziende coinvolte ha trainato il coinvolgimento delle imprese del settore dei servizi, che in questo avviso hanno raggiunto cifre indubbiamente significative, in considerazione del target verso cui il Fondo tradizionalmente si indirizza.

Ulteriore riflesso della riduzione dimensionale delle imprese partecipanti ai Piani a valere sull'avviso 5/2011 risiede nelle caratteristiche delle azioni formative. Il numero di partecipazioni per azione formativa risulta, nella maggior parte dei casi, al di sotto dei dieci lavoratori. Rispetto alla precedente rilevazione si denota una maggior propensione delle imprese per iniziative formative in modalità coaching, a discapito di metodologie didattiche on the job come l'affiancamento, l'action learning e il training on the job. Nel

complesso il ricorso a metodologie didattiche non convenzionali risulta comunque ancora residuale, con una spiccata predominanza della tradizionale modalità formativa d'aula.

I percorsi formativi pluriaziendali appaiono ancora poco diffusi; le ragioni sono ben note e sono da ricondurre alla complessità organizzativa da cui sono accompagnati ed alla difficoltà nell'individuare contenuti formativi che si sposino adeguatamente con le esigenze della singola azienda. Di contro cresce ulteriormente la quota di iniziative formative monoaziendali. L'impressione che si stia perdendo un'importante opportunità formativa è indubbiamente forte, in quanto la formazione interaziendale potrebbe costituire un momento di condivisione di buone pratiche, anche innovative, nei più disparati ambiti lavorativi, trasmettendo un vantaggio per tutti i beneficiari dell'iniziativa formativa. Risulta invece ancora molto forte la resistenza culturale da parte delle aziende che rappresenta un freno all'attivazione di percorsi formativi di questo tipo.

Relativamente alla continuità formativa, la propensione aziendale a ripetere interventi formativi è tendenzialmente più marcata nelle imprese più strutturate, solitamente più abituate ad una programmazione strategica di lungo periodo, così come riscontrato nei monitoraggi degli anni precedenti. Tuttavia, l'impulso fornito dalle priorità indicate nell'Avviso, che incentivano un ricambio nelle aziende beneficiarie rispetto agli anni precedenti, induce il tasso di continuità formativa a non spingersi oltre determinate soglie. Al di là di questo specifico aspetto, per le piccole imprese la complessità rivestita dall'accesso alla formazione risulta ancora un problema di non poco conto, che si auspica possa trovare una decisa controtendenza nel prossimo futuro.

Il fenomeno della dispersione delle ore formative è stato proficuamente contrastato nell'ambito del presente Avviso. Si tratta di uno dei dati più positivi analizzando la serie storica disposizione, avvalorato peraltro dalla significativa crescita della platea delle imprese beneficiarie.

In sintesi si può evidenziare come, sebbene la congiuntura economica rimanga particolarmente negativa, l'erogazione dei percorsi formativi finanziati da Fondimpresa sia cresciuta sia in termini di imprese coinvolte, sia per quanto riguarda le iniziative formative attivate. Ciò è dovuto in larga parte all'ampio coinvolgimento di piccole imprese, che mostra come gli sforzi del Fondo in direzione di un'equa opportunità di partecipazione delle piccole organizzazioni stiano cominciando a pagare. Inoltre il Fondo ha mostrato un importante sforzo anche per andare oltre la tradizionale collocazione manifatturiera del suo target.

La strada che il Fondo deve percorrere è comunque ancora lunga in quanto, come si è potuto osservare in precedenza, il livello di adesione del segmento di piccole imprese risulta ancora proporzionalmente basso.

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

## Introduzione

Questo contributo fa riferimento a dati, aggiornati all'Avviso 5/2011 relativo ai bandi di natura generalista e a carattere territoriale promossi dal Fondo a livello regionale e finanziati attraverso il canale di risorse gestite nel Conto di Sistema di Fondimpresa Emilia-Romagna.

Come ormai di consueto, a supporto dello svolgimento degli sviluppi dell'analisi verrà fornito l'approfondimento della consistenza e della composizione dei tre universi che fungono da riferimento all'analisi condotta dal team di ricerca. I primi due, nell'ordine, sono funzionali, a seconda dell'ampiezza dello scenario considerato, a definire i contorni del bacino d'utenza aziendale a cui il Fondo fa riferimento in Regione; il terzo concerne le imprese che hanno effettivamente beneficiato delle attività finanziate tramite il suddetto canale. Nello specifico essi sono:

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

Rispetto al primo punto come fonte di riferimento per l'universo regionale si è scelto di utilizzare i dati forniti dall'osservatorio sulle Imprese INPS<sup>1</sup> che fornisce il dato delle unità locali con dipendenti del settore privato con l'esclusione del sistema agricolo. Per l'universo delle imprese aderenti si fa riferimento alla banca dati fornita da Fondimpresa aggiornata al 31/12/2011 al netto delle cessazioni INPS.

L'analisi comparata delle composizioni e dei pesi relativi delle consistenze di questi tre universi costituiranno la base conoscitiva per provare a rispondere ai due interrogativi fondamentali che caratterizzano questo capitolo:

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

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

Il secondo trova una giustificazione nel fatto che, come segnalato anche da altre ricerche sul tema della formazione continua e come già ricordato nei precedenti rapporti di monitoraggio, l'adesione al Fondo non si traduce automaticamente nella messa in atto di processi formativi, ma, al contrario, appare chiaro come questo sia un terreno su cui compiere ancora sforzi notevoli nell'ambito degli indirizzi operativi dei Fondi interprofessionali.

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



## CAPITOLO IN BREVE

*Tirando le fila della trattazione, emerge come lo specifico canale di finanziamento di Fondimpresa ha saputo rispondere in regione alle profonde difficoltà operative che la crisi ha frapposto alla promozione dell'azione di aggiornamento e riqualificazione delle risorse umane: ne sono prova l'incremento significativo della platea degli aderenti e delle stesse beneficiarie in un quadro di maggiore attenzione all'accesso alla formazione delle piccole imprese regionali. Per quanto attiene al trend delle aderenti il dato delle neoassociate al 2011 è il migliore dopo il 2009 dalla costituzione del Fondo in regione, sfiorando quasi 1.500 nuove reclute e portando così l'ammontare complessivo delle adesioni ad oltre 7.700 imprese e circa 407.000 unità locali. Lo spostamento significativo dell'asse storico di insediamento associativo di Fondimpresa verso le imprese di minore ampiezza occupazionale vede diminuire in un solo anno la dimensione media di impresa dello stock delle aderenti da 60 a 52 dipendenti. Nonostante questi sforzi più recenti, permane uno squilibrio di capacità associativa delle imprese minori rispetto a quelle maggiormente strutturate sul piano dei dati economici e degli organici: infatti con riferimento all'universo Inps delle imprese regionali del settore privato (non agricolo) con dipendenti il Fondo copre con le sue associate oltre 1/3 degli occupati al sistema economico regionale, ma al contempo, appena il 6,5% delle unità locali. Questo divario di capacità di rappresentanza sconta naturalmente la difficoltà di iniziativa associativa verso il segmento delle piccole imprese che costituisce il bacino di reclutamento più importante per l'azione di tutti i Fondi interprofessionali.*

*Questa maggiore difficoltà di accesso agli elenchi delle associate al Fondo per il segmento delle imprese minori determina direttamente anche una disparità di accesso alle opportunità formative per questi soggetti imprenditoriali. Sottolineiamo peraltro, che fatta salva questa disparità di accesso al sistema dei finanziamenti, il Fondo regionale sembra ormai garantire, auspicabilmente, un accesso paritario alle iniziative formative indipendentemente dalla dimensione d'impresa: in altre parole una impresa minore, una volta superato l'ostacolo dell'adesione al Fondo, ha le medesime probabilità di un'azienda più strutturata di usufruire dei finanziamenti del Conto di Sistema attraverso il meccanismo degli Avvisi territoriali di Fondimpresa. Si tratta di un risultato rilevante che supera gli squilibri dimensionali che gli avvisi territoriali avevano mostrato fino all'edizione del 2009.*

### 1.1 - Il contesto regionale in un raffronto tra aderenti al Fondo e aziende beneficiarie

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

Per ragioni di aggiornamento dei dati INPS l'ultimo dato disponibile è il 2010 dal quale non è possibile trarre indicazioni circa l'esistenza di una contrazione successiva a quell'anno del dato occupazionale e delle unità produttive regionali.

La banca dati INPS è comunque in grado di fornire alcuni spunti strutturali sulla composizione del sistema produttivo regionale.

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

Sul primo punto si osservi innanzitutto come la dimensione media delle aziende private non agricole con dipendenti non raggiunge nella regione i dieci lavoratori e come si vede bene dalle Tavv.1.2-1.8 (sul cd-rom) in tutte le province il tessuto imprenditoriale continua ad essere caratterizzato da imprese di piccola dimensione con più del 97% di esse che si presenta con meno di 50 dipendenti e appena lo 0,1% che supera i 500 lavoratori. D'altro canto a livello di ammontare dei dipendenti le piccole imprese ne rappresentano solo il 51,1% mentre le aziende con più di 500 dipendenti coprono ben il 22,6% dei lavoratori subordinati, fenomeno particolarmente accentuato nelle province di Bologna (29,9%) e Reggio Emilia (29,2%) ma anche Parma (27,3%) e Modena (26,4%) che non a caso costituiscono il "cuore" del sistema manifatturiero regionale.

Con riferimento all'aggregato delle imprese aderenti a Fondimpresa in regione il dato primario è rappresentato dal vero e proprio "balzo" che il Fondo ha compiuto nel corso del 2011, anno di riferimento per l'attività del Bando in analisi.

Mentre fino al 2010 il Fondo era riuscito ad attrarre ben 6.240 unità locali per 379.775 dipendenti. possiamo evidenziare come tali dimensioni si attestano nell'anno a seguire su valori decisamente superiori: rispettivamente 7.776 unità locali e 407.002 dipendenti. Se poi si osserva il trend delle adesioni regionali (al netto delle cancellazioni Inps) si rileva che il 2011 con le sue 1.484 nuove adesioni è in assoluto, dopo il 2009, l'anno con le migliori performance di sviluppo del Fondo dalla sua costituzione (che in regione è avvenuta nel 2004). Il dato, peraltro, è di rilievo se si riflette sul fatto che il 2011 è comunque un anno caratterizzato dall'inizio della manifestazione più acuta dell'attuale fase recessiva. D'altra parte i dati sul trend delle adesioni successive al 2011 confermano, come si vedrà meglio in occasione delle prossime edizioni del presente rapporto, l'ulteriore forte rafforzamento del Fondo nel sistema produttivo regionale.

Un ulteriore aspetto qualificante dell'azione di insediamento di Fondimpresa sul territorio regionale è rappresentato dal progressivo e crescente spostamento verso associati di piccola dimensione: se si osserva la tendenza storica della dimensione media di impresa degli aderenti al Fondo dal 2007 si evince una contrazione rilevantissima di tale indice con un minimo di appena 17 dipendenti toccato proprio nel 2011 ed un massimo di 55 rilevato nel 2007. Per dare una rappresentazione della drastica riduzione della dimensione di impresa delle neoassociate si tenga presente che solo nel 2010 il parametro si attestava attorno ai 31 dipendenti. Di conseguenza se nella precedente edizione del presente rapporto la dimensione media dello stock complessivo delle aderenti si attestava ancora attorno ai 60 dipendenti, aggiungendo alla serie i valori del 2011 questo dato scende a 52.

Ovviamente se si compara questo dato dimensionale con la struttura media del sistema produttivo regionale appena descritto che, lo rammentiamo, è di quasi 10 dipendenti per azienda, si coglie la misura dello sforzo di adeguamento che dovrebbe essere compiuto al fine di una rappresentazione adeguata dell'insediamento associativo del Fondo. Tuttavia, se si pensa che nella sua fase di avvio Fondimpresa in Emilia-Romagna si attestava su una struttura di associati che mediamente si collocava al livello dei 100 lavoratori per impresa, si coglie altrettanto bene l'impegno profuso per meglio rappresentare la realtà delle PMI regionali. Del resto questa tendenza è ben documentata anche a livello nazionale dai recenti rapporti sulla formazione continua a cura dell'Isfol<sup>2</sup>.

Parallelamente alla progressiva miniaturizzazione della base associativa del Fondo le nuove adesioni degli ultimi due anni si sono distinte per il rapido accrescimento delle attività di servizio a scapito di quelle manifatturiere: nello specifico il peso delle attività terziarie tra le nuove adesioni del 2010-2011 ha superato la quota del 50%, quando l'incidenza relativa di tale settore sul totale delle imprese aderenti è di poco superiore al 30%. Di converso il peso di un settore tradizionalmente molto rappresentato tra le associate al Fondo come quello metalmeccanico è risultato nei dati delle ultime adesioni inferiore di 6-7 punti percentuali rispetto allo stock complessivo delle adesioni.

Per completezza di informazione alcuni cenni sulla struttura dimensionale e settoriale delle aderenti con riferimento alle configurazioni territoriali del dato (vedi Tavv. 1.1 e 1.2).

**Tav. 1.1- Universo imprese aderenti a Fondimpresa al 31/12/2011 per dimensione aziendale, numero di unità locali (composizione percentuale)**

DIMENSIONE AZIENDALE	PROVINCIA									Totale
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	
Da 1 a 49 dipendenti	80,5	77,8	88,5	73,2	86,8	83,9	83,4	75,8	90,8	81,7
Da 50 a 199 dipendenti	14,9	19,4	9,1	20,2	10,5	11,8	12,6	18,6	7,6	14,1
Da 200 a 499 dipendenti	3,4	1,9	2,0	4,7	2,1	3,2	3,3	4,6	1,1	3,1
500 e più dipendenti	1,3	0,9	0,4	1,9	0,6	1,1	0,8	1,0	0,4	1,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Uno sguardo ai dati delle imprese associate al Fondo per classe di ampiezza occupazionale consente di verificare immediatamente l'apprezzabile accrescimento del peso delle piccole imprese (al di sotto dei 50

<sup>2</sup> Su questo punto si veda quanto riportato nell'apposito box informativo.

dipendenti) rispetto al dato osservato nel monitoraggio precedente. In effetti il peso di questa fascia dimensionale si è accresciuto in un solo anno dal 79% all'81,7% come riflesso della mutata composizione dimensionale delle adesioni al 2011. Si tratta comunque di dati che segnalano come la struttura dimensionale delle adesioni differisca ancora notevolmente da quanto visto a proposito del panorama strutturale del sistema produttivo regionale, evidenziando ancora l'ampiezza dello sforzo da compiere per rappresentare pienamente il bacino delle piccole imprese in Emilia-Romagna.

Sul piano territoriale i dati mostrano come siano le province di Ferrara, Parma, Piacenza, Ravenna e Rimini ad avere una struttura più miniaturizzata rispetto alla media regionale degli aderenti; di converso province come Modena e Reggio Emilia presentano una struttura dimensionale più sbilanciata verso le imprese maggiori riservando alla classe 1-49 dipendenti un peso significativamente inferiore alla media regionale di circa 5-7 punti percentuali.

**Tav. 1.2 - Numero di aziende aderenti a Fondimpresa al 31/12/2011 per macrosettore, numero di unità locali (composizione percentuale)**

SETTORE DI ATTIVITA'	PROVINCIA									
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	Totale
Agricoltura	0,2	3,9	3,4	0,4	0,1	0,3	0,5	0,4	0,7	0,8
Industria tessile	2,7	1,9	2,8	7,0	0,9	0,9	1,5	3,4	2,3	2,8
Industria ceramica	0,4	0,2	0,7	9,3	0,0	0,1	1,8	5,3	0,1	2,1
Industria meccanica	32,6	20,4	26,0	31,6	32,1	21,9	20,2	30,7	16,8	27,6
Altre industrie	14,6	29,7	14,2	14,8	18,6	28,8	20,7	19,9	15,5	18,5
Costruzioni	11,4	13,3	12,8	7,9	16,6	22,7	10,1	8,0	12,2	12,7
Servizi	38,1	30,5	40,1	29,0	31,7	25,2	45,3	32,4	52,3	35,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

I risultati sulla distribuzione settoriale delle aziende aderenti confermano ancora l'originaria vocazione manifatturiera del Fondo, soprattutto se si leggono i dati in relazione al numero degli addetti, ma come anticipato, sottolineano una spiccata attenzione recente verso le attività di servizio che, alla luce delle adesioni del 2011, hanno complessivamente toccato il 35,5% contro il dato del 31,3% del 2010.

Sul piano territoriale le province con un profilo delle adesioni più orientato al settore terziario sono: Rimini e Ravenna e in misura più contenuta, Ferrara e Bologna. A loro volta le aziende meccaniche sono concentrate lungo l'asse della Via Emilia, mentre quelle ceramiche, naturalmente, si localizzano in misura maggiore a Modena e Reggio Emilia. Parma e Piacenza si caratterizzano infine per un maggior peso dell'aggregato delle "altre imprese manifatturiere" e per i settore delle costruzioni.

La morfologia dimensionale delle diverse aggregazioni settoriali delle imprese aderenti mostra, come di consueto, la maggiore incidenza occupazionale del manifatturiero rispetto alla quota valutata in termini di unità locali: in particolare nella meccanica il peso degli occupati si attesta attorno al 35% contro il 28% relativo alle unità locali. Viceversa nel caso dei servizi il peso occupazionale è del 29% contro il 35% del peso per unità locale.

Infine se spostiamo l'attenzione sull'universo delle beneficiarie dell'attività formativa. confrontando i dati con la passata edizione, emergono con chiarezza due aspetti di rilievo: da una parte una netta espansione della platea di imprese che si sono avvalse delle opportunità offerte dagli Avvisi territoriali di Fondimpresa regionale nel biennio 2010-2011; dall'altra un'ulteriore sensibile sterzata in direzione della focalizzazione degli interventi verso il mondo variegato delle piccole imprese, in coerenza con quanto appena visto per l'universo delle adesioni.

**Tav. 1.3 - Universo imprese che hanno svolto formazione nel biennio 2010-11 per dimensione aziendale, numero di unità locali (composizione percentuale)**

DIMENSIONE AZIENDALE	PROVINCIA									Totale
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	
Da 1 a 49 dipendenti	63,2	49,6	81,3	52,5	81,8	84,7	79,6	71,9	85,4	71,8
Da 50 a 199 dipendenti	35,9	43,7	18,8	36,2	18,2	13,7	18,8	26,1	14,6	25,1
Da 200 a 499 dipendenti	0,8	6,7	0,0	9,1	0,0	1,6	1,5	1,9	0,0	2,7
500 e più dipendenti	0,0	0,0	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Sul primo versante torneremo nel Capitolo 3, in questa fase basti ricordare che nel biennio 2010-2011 lo sforzo di allargamento della platea rispetto al quadro precedente è evidente: si è infatti raggiunto il numero di 725 beneficiarie pari a 36.371 lavoratori, contro le 650 unità locali corrispondenti a 46.335 dipendenti relativi al periodo 2009-2010.

Circa il maggior protagonismo delle piccole imprese i dati recenti sono incontrovertibili: la dimensione media delle aziende formatrici è passata nel corso dei due ultimi monitoraggi da 71 dipendenti a 50. così come, del resto, la percentuale di imprese di piccola dimensione (con meno di 50 occupati) è salita nel corso del medesimo periodo dal 62,4% al 71,9%.

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

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

Infine la crescita tra le imprese che hanno usufruito della formazione del settore terziario (dal 27,5% della rilevazione precedente al 34,2% della presente), testimonia lo sforzo effettuato dal Fondo per andare oltre la tradizionale collocazione manifatturiera del suo target.

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

## 1.2 - Il rapporto tra universi

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

Per chiarire queste definizioni: il tasso di penetrazione non è altro che il peso delle aziende che risultavano aderenti nell'anno 2011, rispetto all'universo INPS delle unità locali regionali nello stesso momento temporale. È possibile esprimere il tasso di penetrazione anche attraverso il numero di dipendenti

appartenenti ai suddetti universi. In altre parole il tasso di penetrazione esprime la quota di mercato espressa sia in termini di unità locali sia in termini di lavoratori dipendenti coperta dal Fondo.

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

Come di consueto i due indici sono riportati in una tabella che ne consente una declinazione per dimensione aziendale e settore<sup>3</sup>.

È importante evidenziare come complessivamente il 35% (nella rilevazione precedente il dato era pari al 32,6%) dei dipendenti dell'universo regionale delle imprese private siano oggetto di una adesione a Fondimpresa; in altre parole Fondimpresa riesce a coprire, in termini di dipendenti, oltre un terzo della quota di mercato potenziale. Accanto a questo dato consideriamo anche quello relativo alle unità locali rappresentate da Fondimpresa, che pesano invece solo il 6,5% sul totale regionale. Dalla lettura parallela del tasso di penetrazione declinato per dipendenti e per aziende è facile, ancora una volta, dedurre come Fondimpresa sia molto radicata nelle grandi imprese portatrici di un numero molto elevato di dipendenti.

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

	Imprese aderenti al Fondo su totale imprese regionali*		Imprese che hanno svolto formazione a bando su universo imprese aderenti al Fondo	
	Dipendenti	Unità locali	Dipendenti	Unità locali
<b>DIMENSIONE AZIENDALE</b>				
Da 1 a 49 dipendenti	13,9	5,4	12,1	8,2
Da 50 a 199 dipendenti	55,2	51,2	16,8	16,6
Da 200 a 499 dipendenti	63,6	64,4	8,5	8,0
500 e più dipendenti	55,5	45,2	1,6	3,8
<b>Totale</b>	<b>35,0</b>	<b>6,5</b>	<b>8,9</b>	<b>9,3</b>
<b>SETTORE DI ATTIVITA'</b>				
Industria tessile			5,5	5,1
Industria ceramica			18,5	25,9
Industria meccanica			9,5	9,5
Altre industrie			8,4	10,6
Costruzioni			11,7	6,6
Servizi			6,9	9,0
<b>Totale</b>			<b>8,9</b>	<b>9,3</b>

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

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

Tale evidenza risulta visibile anche dall'osservazione dell'intera distribuzione dimensionale che vede crescere il tasso di penetrazione all'aumentare della dimensione d'impresa, fino ad arrivare a valori molto elevati, superiori al 50% nel numero di dipendenti e superiori al 40% per quanto concerne il numero di unità locali.

Si tratta di un fenomeno già ampiamente documentato nei precedenti rapporti che consegna una perdurante difficoltà del Fondo ad associare le imprese minori: si pensi che la penetrazione tra le imprese più piccole - misurata in termini di dipendenti - è risultata ancora inferiore a quella media di circa tre volte, anche se la situazione attuale sembra indicare rilevanti indizi di una maggiore iniziativa verso l'associazione di questo segmento di imprese. Occorre comunque ricordare che sul terreno delle micro-imprese insistono sul territorio regionale Fondi a vocazione specifica che operano attivamente frenando l'espansione di altri

<sup>3</sup> Osservando la tabella che mostra i valori dei due indici, notiamo come solo il tasso di conversione sia declinato sia per dimensione aziendale sia per settore, mentre il tasso di penetrazione risulta compilato solo nella distribuzione per dimensione: questo accade perché i dati di derivazione INPS relativi al totale delle unità locali della regione Emilia-Romagna non dispongono del dettaglio settoriale.

protagonisti che, come è il caso di Fondimpresa, si sono sviluppati su base nazionale e locale a partire da un contesto di impresa medio-grande a caratterizzazione prevalentemente manifatturiera.

Uno sguardo ai tassi medi di conversione della Tav. 1.4 consente ancora una volta di constatare come l'opera di effettiva traduzione in realtà dell'intenzione di svolgere un percorso formativo (intenzione che si esplica nella scelta di adesione) sia largamente minoritaria rispetto alla platea delle aderenti, mostrando come l'accesso ai bandi non sia affatto scontato e come, peraltro, l'aver svolto un'attività formativa in un anno non implica la medesima scelta in un momento successivo. D'altra parte l'Isfol ha più volte messo in luce nei suoi rapporti annuali sulla formazione continua come il tasso di conversione dei Fondi interprofessionali si aggiri attorno al 20%. Il fatto che per quanto attiene ai soli Avvisi territoriali del Fondo in regione i tassi mediamente osservati siano più bassi, deriva logicamente dal fatto che nel calcolo non sono stati inseriti, per indisponibilità del dato, tutti i possibili canali di finanziamento che riguardano l'attività di Fondimpresa in Emilia-Romagna.

Ma le evidenze più rilevanti le riscontriamo nella declinazione per dimensione: di fatto scompare completamente il differenziale tra unità locali e dipendenti rispetto all'anno scorso, rendendo quindi la copertura in termini di dipendenti ed in termini di imprese molto simile. In termini percentuali quindi è aumentata, rispetto al passato, la copertura del numero di imprese e si è ridotta la copertura del numero di lavoratori, a causa del massiccio ingresso di aziende di piccola taglia tra le beneficiarie, caratterizzate sempre più nel tempo da organici ridotti.

Di conseguenza dal tasso di conversione rileviamo come nella struttura delle beneficiarie sia sostanzialmente annullato lo svantaggio relativo delle piccole imprese, infatti la scomparsa delle differenze tra i valori delle piccole e grandi aziende, in termini di rappresentatività, sia di addetti sia di unità locali, indica una standardizzazione delle opportunità offerte alle differenti tipologie di impresa. Questo dato, che sembra risolvere in positivo un elemento critico più volte sottolineato in passato, denota da un lato una maggior propositività ed interesse da parte delle piccole aziende nell'approcciarsi alla formazione, ma dall'altro, bisogna sottolinearlo, conferma, soprattutto, come stiano pagando gli sforzi del Fondo in una direzione di pari opportunità e di coinvolgimento delle piccole organizzazioni.

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

Infine il dato sull'indice di conversione, se declinato per settore, mostra, in continuità con l'edizione precedente, una netta prevalenza sia in termini di addetti che in termini di unità locali del settore ceramico. Si intuisce quindi a questo livello un'attenzione dedicata a tale comparto, derivante probabilmente da un'organizzazione spesso più compatta e strutturata nelle finalità formative. Per i restanti aggregati non si rileva alcuna tendenza che individui differenze significative del livello di conversione.

Tirando le fila della trattazione, emerge come lo specifico canale di finanziamento di Fondimpresa abbia saputo rispondere in regione alle profonde difficoltà operative che la crisi ha frapposto alla promozione dell'azione di aggiornamento e riqualificazione delle risorse umane: ne sono prova l'incremento significativo della platea degli aderenti e delle stesse beneficiarie in un quadro di maggiore attenzione all'accesso alla formazione delle piccole imprese regionali.

## BOX I - I Fondi paritetici interprofessionali: l'andamento delle adesioni e le attività finanziate - Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese

Da Isfol (2013), XIII Rapporto Formazione Continua Annualità 2011-2012 e Isfol (2014), XIV Rapporto Formazione Continua Annualità 2012-2013

La banca dati Inps consente di analizzare le adesioni delle imprese italiane ai Fondi Interprofessionali. Nella tabella che segue è possibile osservare il quadro delle adesioni complessivamente maturate ad ottobre 2012, che risultano essere 1.037.431, al lordo di tutte le imprese classificate come "cessate" (278.213) e di quelle considerate "sospese" (119.758). Il dato riportato evidenzia una crescita rispetto al 2012 di ben 9 punti percentuali. Si può osservare come gli ultimi due aggregati ammontino a quasi 400 mila imprese che, per svariati motivi, pur comprendendo realtà ancora aderenti, non possono essere annoverate tra le imprese che versano lo 0,30%.

Rispetto a quanto riportato nel precedente Rapporto Isfol sulla formazione continua, ad ottobre 2013 risultano attivi 21 Fondi Interprofessionali, due in più rispetto allo stesso periodo del 2011, grazie alla costituzione di Fo.In.Coop e Fondolavoro.

**Imprese aderenti, cessate e sospese (val. ass. - ottobre 2013)**

FONDO	ADESIONI	CESSATE	SOSPESE
Fo.In.Coop	33	1	7
Fon.Ar.Com	103.599	14.041	13.984
Fon.Coop	20.448	4.795	1.834
Fon.Ter	68.553	28.156	9.999
Fond.Agri	262	12	29
Fond.E.R	12.073	1.454	842
Fondazienda	3.302	843	642
Fondimpresa	178.080	31.291	15.076
Fonditalia	45.835	3.488	7.634
Fondolavoro	2.343	36	229
Fondo Artigianato Formazione	250.244	94.558	31.228
Fondo Banche e Assicurazioni	1.652	363	104
Fondo Formazione PMI	55.750	18.315	8.591
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali*	1.013	75	29
Fondoprofessionisti	55.119	12.335	5.072
For.Agri	3.504	357	200
For.Te	173.326	57.738	19.617
FormAzienda	36.806	3.336	3.731
<b>Totale Fondi dipendenti</b>	<b>1.011.942</b>	<b>271.194</b>	<b>118.848</b>
Fondir	5.748	1.669	235
Fondirigenti	19.007	5.168	650
Fondo Dirigenti PMI	734	182	25
<b>Totale Fondi dirigenti</b>	<b>25.489</b>	<b>7.019</b>	<b>910</b>
<b>Totale</b>	<b>1.037.431</b>	<b>278.213</b>	<b>119.758</b>

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/INPS.

Si denota un aumento significativo e costante nel corso degli anni delle imprese aderenti e dei relativi lavoratori che riguarda, pur con diversa intensità, quasi tutti i Fondi. Le imprese aderenti ai Fondi per dipendenti, al netto delle realtà registrate dall'Inps come cessate definitivamente, sono aumentate, fra il 2011 ed il 2012 di circa il 4%, per quanto riguarda le imprese, e del 7% per quanto riguarda i lavoratori. Se si confronta il dato del 2013 con quello del 2012 l'aumento di adesioni si attesta addirittura al 13%, che in termini di dipendenti corrisponde ad un incremento dell'8%. Questa asimmetria nell'incremento di imprese e lavoratori suggerisce che il numero di micro-imprese aderenti negli ultimi due anni è risultato indubbiamente in crescita. Le oltre 793 mila imprese corrispondono ad oltre il 63% delle potenziali beneficiarie e gli 8,9 milioni di dipendenti superano il 77 % di tutti i lavoratori dipendenti appartenenti al settore privato.

Nel complesso il sistema sembra particolarmente dinamico, come dimostra la crescente mobilità delle imprese tra un Fondo e l'altro, il cui dato si attesta a 103.000 unità, pari a circa il 13% delle imprese. La crescita risulta di quasi 30 mila imprese rispetto al 2012 ed è oggettivamente inevitabile a fronte di un numero di adesioni così elevato. L'ingresso sempre più significativo di unità piccole e micro ha inoltre impattato sulle dimensioni medie delle imprese aderenti, che in questa rilevazione è di 11 dipendenti.

**Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti (val.ass. al netto delle cessazioni definitive; ottobre 2013)**

FONDO	ADESIONI	DIPENDENTI
Fo.In.coop	33	251
Fon.Ar.Com	99.262	559.887
Fon.Coop	17.771	478.511
Fon.Ter	49.334	284.658
Fond.Agri	261	1.106
Fond.E.R.	11.253	118.117
Fondazienda	3.157	10.305
Fondimpresa	161.713	4.143.256
Fonditalia	45.244	189.727
Fondo Artigianato Formazione	184.080	668.561
Fondo Banche Assicurazioni	1.540	458.730
Fondo Formazione PMI	47.014	474.889
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	596	44.423
Fondoprofessioni	48.294	157.279
Fondolavoro	2.347	9.267
For.Agri	3.331	22.124
For.Te	135.837	1.280.530
FormAzienda	35.985	189.108
<b>FONDI PER DIPENDENTI</b>	<b>845.512</b>	<b>8.971.005</b>
Fondir	4.826	25.560
Fondirigenti	15.798	75.251
Fondo Dirigenti PMI	650	1.001
<b>FONDI PER DIRIGENTI</b>	<b>21.274</b>	<b>101.812</b>
<b>TOTALE</b>	<b>866.786</b>	<b>9.072.817</b>

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/INPS.

L'espansione nelle adesioni è trainata principalmente dalle micro-imprese che continuano a rappresentare il principale serbatoio dei Fondi costituendo circa l'84% delle aderenti. Esemplificativa di questa tendenza è la riduzione della dimensione media delle imprese aderenti a Fondi storicamente associati alle grandi imprese, come nel caso di Fondimpresa che negli ultimi 2 anni ha visto diminuire di circa 10 dipendenti la dimensione media delle proprie imprese aderenti. Permane, rispetto alla precedente rilevazione, la caratterizzazione di alcuni Fondi, frutto della vicinanza a determinati bacini settoriali. Ne sono uno specifico esempio Fondo Artigianato Formazione e Fondimpresa, con una prevalenza d'imprese del settore manifatturiero, For.Te che denota una predominanza di imprese del settore terziario tradizionale (commercio e ristorazione) ed altri Fondi di dimensioni minori, come For.Agri e Fondo Banche Assicurazioni.

L'aumento delle aderenti pare essere bilanciato in tutte le classi dimensionali. Alcuni Fondi, in particolare Fondo Banche Assicurazioni, Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali e Fondimpresa, continuano a registrare quote significative di grandi imprese.

L'area tematica a cui i Fondi hanno rivolto maggiore attenzione nella definizione dei bandi è stata la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; oltre che nei bandi ad hoc promossi da quasi tutti i Fondi con cadenza più o meno annuale, la sicurezza è stata spesso inserita, in molti dei Piani formativi approvati, anche come tematica trasversale. Nel periodo preso in esame l'impegno delle aziende verso la formazione su queste tematiche è stato ulteriormente incentivato dall'Accordo Stato-Regioni in materia di sicurezza sul lavoro, pubblicato nel dicembre del 2011, che ha indotto molte aziende ad allinearsi con la normativa vigente. Un'altra area tematica ampiamente considerata dai Fondi è stata l'innovazione, intesa nelle sue varie accezioni: di processo, di prodotto, tecnologica, organizzativa. Non mancano, inoltre, le attività formative legate al contrasto della crisi economica, con innumerevoli bandi rivolti, nello specifico, a lavoratori temporaneamente sospesi, le cui aziende hanno fatto ricorso ad ammortizzatori sociali.

Relativamente alla ripartizione settoriale delle aziende aderenti a ciascun Fondo, si osserva una generale crescita dell'intersettorialità; se da un lato questa dinamica può portare allo sviluppo di una logica di filiera e di reti intersettoriali nell'ambito formativo, dall'altro si può correre il rischio di un indebolimento nella specializzazione degli interventi formativi, che perderebbero in parte la loro funzione di supporto all'innovazione ed alla competitività. L'esempio della crescente intersettorialità è trasmesso da alcuni Fondi storicamente legati ad uno specifico settore, come ad esempio Fondimpresa e Fondo Artigianato Formazione per il manifatturiero e For.Te per il terziario, che vedono gradualmente ridotta la propria caratterizzazione settoriale.

Per quanto riguarda la localizzazione territoriale la maggior parte dei Fondi è rappresentata in tutti i territori, mentre alcuni hanno una significativa presenza in determinate zone, in virtù della vocazione settoriale che detengono. È il caso, ad esempio, di Fondo Artigianato Formazione che concentra nel nord-est il 41% delle adesioni, grazie al forte tessuto di imprese artigiane presenti in Veneto ed Emilia-Romagna.

In termini di volume di risorse impiegate si nota come, a fronte di un costante aumento delle adesioni, vi sia di contro una complessiva contrazione, riconducibile allo scenario di crisi economica del periodo preso in esame.

Relativamente alle attività formative realizzate si osserva come tra il gennaio 2012 e il giugno 2013 i Fondi abbiano approvato oltre 37.800 Piani formativi, articolati in quasi 229 mila iniziative formative. I partecipanti coinvolti sono stati complessivamente oltre 2 milioni e 500 mila, appartenenti ad oltre 68 mila imprese. Si può notare come, a fronte di un'importante crescita dei Piani formativi presentati, sia aziendali, sia interaziendali, accompagnata da un aumento dei lavoratori coinvolti, il numero di imprese beneficiarie di interventi formativi cresca in maniera più contenuta così come, in modo ancor più accentuato, il numero di lavoratori coinvolti. Il



più ampio ricorso al Conto formazione, impiegato principalmente dalle imprese più strutturate, ha indubbiamente ricoperto un ruolo di rilievo in questa dinamica.

Nei Piani conclusi si denota una significativa presenza di grandi imprese, inevitabilmente agevolate nell'attivazione di percorsi formativi dalle capacità organizzative derivanti dalla propria struttura e dalla possibilità d'accesso al Conto formazione. Oltre la metà delle imprese formate sono comunque piccole e micro imprese e l'aumento delle adesioni di queste tipologie di imprese può prospettare, nel prossimo futuro, anche un aumento della partecipazione ad iniziative formative.

Le regioni più attive risultano prevedibilmente quelle a maggior vocazione industriale, con Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Toscana e Piemonte che coprono il 60% dei Piani approvati nei 18 mesi presi in esame. Si conferma la prevalenza dell'impresa beneficiaria come organismo attuatore, che risulta tale nel 55% dei Piani approvati. Seguono, a conferma della tendenza da parte delle aziende meno strutturate ad esternalizzare le attività formative, le società di consulenza e formazione e gli enti di formazione/agenzie formative.

Il dato relativo alle tematiche formative affrontate risente inevitabilmente dell'amplissima risposta delle aziende alla pubblicazione dell'Accordo Stato Regioni in materia di sicurezza sul lavoro. Accanto al tema sicurezza si mantengono su livelli significativi anche le tematiche trasversali come lo sviluppo delle abilità personali e la gestione aziendale. Minor peso hanno invece tematiche di base come le lingue e l'informatica. Altri temi di carattere più specialistico, come ad esempio le tecniche di produzione o di vendita, rimangono ancora abbastanza residui.

La metodologia didattica di gran lunga più utilizzata continua ad essere la lezione d'aula frontale, peraltro in crescita rispetto alla rilevazione precedente, seguita da metodologie formative più individualizzate, impiegate presumibilmente in Piani di dimensioni contenute, come la Formazione a distanza (FAD), in termini di lavoratori coinvolti, ed il training on the job, in termini di iniziative formative attivate. Si conferma su livelli elevati la percentuale di interventi formativi che non prevedono, alla conclusione, alcuna certificazione delle conoscenze e delle competenze acquisite, se non rilasciati, in alcuni casi, dall'organismo realizzatore o dal Fondo stesso. La durata degli interventi formativi molto di rado supera le 16 ore, e quasi la metà dei progetti inseriti in Piani approvati rimane entro le 8 ore di corso.

Infine, se si rivolge un rapido sguardo alle caratteristiche dei partecipanti coinvolti in attività formative erogate nel periodo preso in esame, si nota come la maggior parte dei lavoratori formati abbia un contratto a tempo indeterminato o part-time. Risulta invece ancora residuale la presenza di lavoratori con contratti atipici o di apprendistato, poiché le novità normative che consentono la formazione finanziata dai Fondi anche per queste tipologie contrattuali non impattano sui Piani conclusi e presi in esame nel periodo di riferimento. La rilevazione dell'inquadramento professionale indica la partecipazione di figure apicali ed impiegatizie per il 56% dei soggetti coinvolti, mentre il restante 44% dei lavoratori coinvolti sono operai qualificati o generici. Questo dato è da ricondurre soprattutto all'accresciuta partecipazione di aziende del terziario nei Piani analizzati.

## Capitolo 2 - Estensione attività formativa

### Introduzione

Ricostruendo in modo logico il processo che porta alla realizzazione delle attività formative, abbiamo già osservato nel capitolo precedente come per le imprese l'accesso alla formazione finanziata dai Fondi Interprofessionali sia un processo complesso che, da una parte, è strettamente connesso ai meccanismi di funzionamento di questo canale di finanziamento e dall'altra rimane fortemente condizionato da aspetti di natura strutturale, in particolare quelli connessi con l'ampiezza occupazionale dell'impresa.

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

In questo capitolo concentreremo a questo scopo la nostra attenzione sull'esame dell'Indice di estensione dell'attività formativa, alla ricerca di informazioni relative alla copertura espressa in termini di quota percentuale di lavoratori che accedono alle attività di training che il Fondo riesce ad assicurare alle aziende. Si farà riferimento, come di consueto, ai soli dati relativi agli avvisi territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa, rimandando ad altre analisi le valutazioni relative agli altri canali di finanziamento, consapevoli che molto probabilmente tale copertura potrebbe essere superiore se valutata alla luce di tutti i possibili strumenti messi a disposizione da Fondimpresa per la promozione della formazione continua nella Regione. Alla luce delle informazioni disponibili, l'indice di estensione verrà declinato nelle varie classificazioni relative alle imprese (dimensione aziendale, settori e macrosettori di attività economica, natura giuridica, provincia, ecc.) per indagare, appunto, la copertura quantitativa degli allievi in relazione alle variabili di natura strutturale. Per quanto concerne la dimensione qualitativa, si confronterà la composizione degli organici con quella dei lavoratori mandati in formazione sotto il punto di vista del loro inquadramento lavorativo e genere: le uniche disaggregazioni di cui si dispone per il complesso dei dipendenti delle beneficiarie che possano essere utili ad evidenziare direttamente eventuali disallineamenti delle caratteristiche dei formati rispetto all'aggregato di riferimento.

### CAPITOLO IN BREVE

*Nel 2011 riceve formazione quasi un lavoratore su quattro dell'organico delle aziende beneficiarie. Più nel dettaglio si può affermare che il tasso di estensione dei formati è risultato per il primo anno in sensibile incremento in un quadro diffusivo della formazione che ha visto accrescersi notevolmente anche la consistenza delle imprese beneficiarie, del numero degli allievi e di quello dei corsi. Questo quadro di indubbio sforzo espansivo dell'azione del Fondo si avvalorava maggiormente alla luce del maggiore protagonismo delle piccole imprese interessate dai percorsi formativi; fenomeno questo che a sua volta spiega l'incremento stesso dell'indice di estensione sulla base del principio già documentato in precedenza, in base al quale più l'impresa formatrice è di piccola dimensione, maggiore è la quota dei formati rispetto all'organico.*

*Questo denota come il Fondo abbia intrapreso la strada giusta per soddisfare i fabbisogni formativi delle piccole imprese attraverso il Conto di Sistema, che con le sue attività a bando è stato studiato per compensare le barriere all'ingresso che presenta il modello di funzionamento del Fondo alle piccole aziende, nell'accesso alla formazione. Indagando invece tra le caratteristiche dei lavoratori che hanno accesso alle attività di formazione, trova ulteriore conferma quanto ampiamente già affermato nei precedenti rapporti: si registra uno sbilanciamento molto rilevante in favore della componente impiegatizia, che è la categoria che ha decisamente maggior facilità nell'accesso alla formazione. Tale componente risulta sovra rappresentata nella misura di almeno 15 punti percentuali, praticamente tutti a discapito della rappresentanza operaia che ha, di fatto, meno opportunità formative.*

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

## 2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi

Questa edizione del rapporto segnala un'ulteriore crescita molto significativa dell'indice di estensione dell'attività formativa che per l'anno 2011 si attesta su un valore ragguardevole del 23,2% superando di quasi 5 punti percentuali il livello del precedente Avviso e toccando il limite massimo dal 2006. Questo risultato è ancor più rilevante alla luce di altri che saranno meglio dettagliati nel prossimo capitolo, che segnalano come questo apprezzabile sforzo in direzione dell'allargamento della copertura formativa misurata in relazione alla consistenza degli organici si inquadri in una tendenza più generale che indica come le performance formative promosse da questo Avviso si muovano in una evidente dimensione estensiva delle attività, rivolta cioè ad allargare al massimo il bacino dei beneficiari ed il numero delle opportunità formative. In particolare, come vedremo, aumentano sia la platea degli allievi formati, sia quella delle aziende erogatrici, sia la numerosità dei corsi, in un contesto di risorse finanziarie sostanzialmente stabili.

Su tale "balzo" dell'indice di estensione, a nostro avviso, influisce direttamente la modificazione di scala delle beneficiarie che ha visto crescere sensibilmente nel 2011 il peso relativo delle imprese minori (vedi capitolo precedente).

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

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

DIMENSIONE AZIENDALE	Indice di estensione della formazione degli allievi	
	2010	2011
Da 1 a 15 dipendenti	61,3	61,3
Da 16 a 49 dipendenti	29,7	33,9
Da 50 a 99 dipendenti	22,9	21,1
Da 100 a 249 dipendenti	13,0	16,8
Da 250 a 499 dipendenti	4,2	3,3
500 e più dipendenti	2,0	1,7
<b>Totale</b>	<b>17,5</b>	<b>23,2</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per approfondire questa evidenza, una lettura longitudinale dei dati evidenzia come, dal 2006 ad oggi, la disomogeneità di estensione della formazione è andata progressivamente sempre più divaricandosi, accentuando la differenza di copertura tra piccole e grandi imprese (nel caso in analisi 61,1% contro l'1,7%). Le piccole imprese, superate le barriere all'accesso alla formazione da cui, come si è visto in precedenza, sono tuttora penalizzate, sembrerebbero quindi riuscire a coinvolgere quote di organico rilevanti e crescenti nel tempo, mentre le aziende più strutturate riescono a coprire solo una minima parte dei loro organici. Un'ipotesi esplicativa, che si appoggia su precise evidenze documentate trasversalmente nei vari rapporti di monitoraggio, immagina 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, invece, proprio in ragione della complessa e articolata composizione professionale dei loro lavoratori, continuano a dover selezionare più rigidamente i dipendenti da mandare in formazione. Va ricordata comunque a questo riguardo, l'importanza dei vincoli economici legati ad una distribuzione delle risorse che non può essere proporzionale alla dimensione d'impresa.

Questi vincoli vengono in parte superati, come vedremo nel capitolo relativo alla continuità della formazione, ricorrendo in modo ripetuto nel tempo ai finanziamenti del Conto di Sistema, opportunità questa che ad oggi le imprese più grandi sfruttano maggiormente rispetto a quelle più piccole, garantendosi un orizzonte temporale di intervento più sicuro e meno episodico.

Una conseguente ricaduta della suddetta relazione inversa tra indice di estensione formativa e dimensione aziendale trova riscontro anche nella interpretazione del legame tra la copertura formativa e la presenza o

meno di rappresentanza sindacale, o altrimenti, anche con la forma giuridica della azienda, o ancora con il livello di multilocalizzazione. È un fatto decisamente noto che la rappresentanza sindacale sia presente nelle imprese più strutturate e meno nelle piccole, come è intuibile che le imprese multilocalizzate siano il riflesso, nella loro articolazione, di un contesto aziendale di grandi dimensioni. Di conseguenza, nei vari casi notiamo come ci sia meno estensione lì dove c'è una rappresentanza sindacale, oppure nelle società per azioni, o ancora nelle imprese a più alto livello di multilocalizzazione: in sostanza nelle aziende di grandi dimensioni (vedi in sequenza le Tavv. 2.2, 2.3 e 2.5 su cd-rom).

Allo stesso modo, anche da una lettura in chiave territoriale, vediamo come l'incidenza dei formati sugli organici è tanto maggiore quanto la distribuzione delle beneficiarie del territorio prevede in maggioranza aziende di piccola dimensione, e viceversa. Nella Tav. 2.4 su cd-rom, si evince come nel biennio in analisi i territori caratterizzati da indici più elevati di copertura dei lavoratori formati sono quelli di Rimini e Ravenna, segnati da un'elevata presenza di aziende minori tra le beneficiarie, mentre, viceversa, nel caso modenese l'indice è decisamente più basso, come riflesso anche della forte concentrazione di imprese ceramiche di dimensioni sensibilmente maggiori della media regionale.

Infine, da uno sguardo a livello di macrosettori (vedi Tav. 2.2) notiamo come i settori che notoriamente presentano aziende mediamente più piccole, anche in questo caso fanno registrare una copertura formativa maggiore, come ad esempio le costruzioni e i servizi. Di converso nella meccanica e nella ceramica il valore dell'indice è molto basso come conseguenza della più ampia dimensione media della platea delle beneficiarie.

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

SETTORE DI ATTIVITA'	Indice di estensione della formazione degli allievi	
	2010	2011
Agricoltura	70,6	-
Industria tessile	17,9	21,0
Industria ceramica	12,9	18,9
Industria meccanica	13,7	18,9
Altre industrie	16,2	26,5
Costruzioni	20,1	27,8
Servizi	31,7	26,3
<b>Totale</b>	<b>17,5</b>	<b>23,2</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

## 2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati

Se, come si è appena detto, circa un lavoratore su quattro viene toccato mediamente dalle attività di training degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema regionale di Fondimpresa, occorre indagare ulteriormente per verificare se questa opportunità sia indipendente dalla collocazione aziendale e dalle caratteristiche individuali del lavoratore. Questo obiettivo di evidente rilevanza richiederebbe, in linea teorica, dati molto disaggregati della composizione socio-anagrafica degli organici aziendali, di cui, allo stato attuale, non è possibile disporre.

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

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

Entrando nel merito dei dati degli Avvisi circa la composizione degli organici aziendali delle imprese beneficiarie notiamo che la componente impiegatizia, è pari al 41,1% (in leggera flessione rispetto al dato del 2010), mentre il peso degli operai si attesta attorno al 54,5%. Viceversa il peso di queste componenti all'interno dell'universo dei formati dalle medesime beneficiarie è risultato del 56,4% per gli impiegati,

contro il 38,4% per le figure operaie. Un differenziale ancora una volta molto consistente (anche se leggermente più contenuto rispetto al precedente monitoraggio), che conferma quanto ampiamente descritto nei precedenti rapporti nei quali si registrava ricorsivamente uno sbilanciamento rilevante in favore della componente impiegatizia che ha maggior facilità nell'accesso alla formazione. Tale aggregato risulta sovra rappresentato nella misura di almeno 15 punti percentuali, praticamente tutti a discapito della rappresentanza operaia. Il divario, ad oggi riscontrabile anche in altri Fondi interprofessionali, risulta ancora un problema irrisolto nel panorama più complessivo della formazione continua.

Non viene invece riscontrata alcuna discrepanza nella composizione per genere a svantaggio della componente femminile dell'insieme degli allievi partecipanti ai corsi: anzi, in questa edizione, si manifesta una tendenza ad una discreta sovrarappresentazione delle lavoratrici che ammonta a oltre 4 punti percentuali rispetto all'incidenza calcolata sugli organici.

Questo conferma una tendenza di lungo periodo: è infatti già dal 2006 che il rapporto tra lavoratori e lavoratrici rispecchia la composizione degli organici delle aziende, ciò a conferma di un'acquisita sensibilità da parte delle aziende, ma anche della particolare attenzione che Fondimpresa ha posto sul tema, agevolando l'ingresso alla formazione delle categorie svantaggiate nonché delle lavoratrici.

È da notare però come gli organici delle aziende beneficiarie, costituiti dalle componenti maschile e femminile in un rapporto di circa 60 a 40, non rispecchino la platea delle forze di lavoro della regione Emilia-Romagna, che vede il rapporto tra lavoratori e lavoratrici attestarsi attorno a percentuali rispettivamente del 55% e del 45%. Le beneficiarie sono quindi aziende a prevalente componente maschile, conseguenza della loro appartenenza a quei settori industriali tipicamente a maggior impiego di manodopera maschile.

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

## Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa

### Introduzione

Come di consueto, in questo capitolo verrà fornita di seguito una rassegna delle principali grandezze che saranno oggetto dell'analisi svolta nei capitoli successivi del rapporto. Il primo obiettivo della presente analisi riguarda la comparazione con le attività svolte nell'ambito del precedente bando territoriale regionale relativo all'Avviso 3/2010. Inoltre in continuità con il precedente monitoraggio anche in questa edizione è stata privilegiata una lettura di tipo trasversale capace di evidenziare le principali tendenze evolutive e gli elementi di strutturalità che hanno caratterizzato l'azione formativa del Conto di Sistema di Fondimpresa nell'ambito degli avvisi territoriali della regione Emilia-Romagna dal 2006 al 2011 (ultimo dato reso disponibile).

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

Nello specifico verrà fornita una prima disamina dell'andamento delle seguenti grandezze<sup>4</sup>:

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

I primi cinque punti saranno ripresi ed articolati in forma più analitica nei capitoli successivi del rapporto. Ancora una volta si sottolinea che il presente è un monitoraggio ex-post che si basa sull'analisi delle attività effettivamente svolte (desumibili da registro delle presenze ai corsi) e non è quindi da confondere con valutazioni su base previsiva; si muove pertanto in un'ottica di stima di efficacia/efficienza della progettazione delle attività da parte del Fondo.

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

### CAPITOLO IN BREVE

*L'Avviso 5/2011 si conferma nel panorama delle precedenti edizioni dei bandi territoriali di Fondimpresa Emilia-Romagna come l'annualità più coerentemente caratterizzata da uno spiccato sforzo di diffusione in senso estensivo delle attività promosse dai piani. Infatti, a parità di risorse finanziarie impegnate, il bando ha saputo promuovere contemporaneamente un significativo allargamento della platea delle aziende e degli allievi consentendo al contempo una crescita ancor più significativa del numero dei corsi.*

*Un simile allargamento in senso estensivo dell'attività del Fondo è stato sostenibile - a sostanziale parità dei costi unitari della formazione - attraverso una diminuzione ulteriore delle ore per partecipazione e per allievo che, comunque si inquadra in una tendenza di più recente manifestazione dell'attività svolta attraverso gli Avvisi territoriali successivamente il 2009. Si è passati infatti dalle 20,2 ore medie per partecipazione del 2009, alle 15,2 del dato più recente*

*La crescita molto sostenuta delle imprese beneficiarie, superiore per dinamica a quella degli allievi, si giustifica alla luce della contrazione spiccata della dimensione occupazionale delle aziende, favorita, come si è visto nel primo capitolo da un programma di reclutamento specifico rivolto all'adesione delle imprese minori al Fondo.*

*A questo riguardo va osservato che un tale sforzo per accrescere il numero dei corsi parallelamente all'allargamento della platea dei lavoratori e delle aziende non è affatto scontato in un contesto di precisi vincoli finanziari., soprattutto se si rammenta la*

<sup>4</sup> Per un approfondimento più dettagliato sulla terminologia introdotta si rimanda al glossario presente nel rapporto.

*difficilissima condizione economica derivante dalla lunga fase di recessione dell'economia europea che non può di certo avere favorito un progresso della domanda di iniziative formative soprattutto se espresse dal mondo delle imprese minori, ancor più esposte ai contraccolpi della crisi. .*

*Dal punto di vista dei processi di ulteriore razionalizzazione dei costi il superamento dell'obiettivo prefissato in termini di monte ore formative ha consentito di ottenere costi unitari inferiori a quelli progettati di quasi un euro, garantendo una ottimizzazione della spesa che si inquadra in un processo di continuo avvicinamento tra costi orari effettivi e previsti.*

### 3.1 - Un quadro di insieme

In un'ottica comparativa occorre sottolineare preliminarmente che l'Avviso 5/2011, che costituisce la componente di natura territoriale e generalista del Conto di Sistema regionale, si avvicina molto per ammontare del finanziamento e volume del monte ore formative erogate alla precedente edizione relativa all'Avviso 3/2010. Come in quella occasione il numero di piani formativi presentati è pari a sette (non nove come era accaduto per l'Avviso 2/2009), a fronte di una erogazione di oltre 2.800.000 euro che hanno consentito di sviluppare quasi 95.000 ore di corso.

Come si può desumere dalla Tav. 3.1, l'elemento di maggiore novità sta nell'estensione della platea delle partecipazioni ai corsi, dei partecipanti, e ancor più sensibilmente, delle aziende e dei corsi formativi rispetto ai dati dell'edizione 2010 del Bando territoriale. La crescita delle partecipazioni si attesta su un ammontare di 6.193 presenze in aula rispetto alle 5.716 precedenti, i partecipanti salgono a 4.424 rispetto ai 4.301 del 2010, a fronte di un lieve incremento anche del numero di corsi annui per allievo (da 1,33 a 1,4).

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

	EMILIA-ROMAGNA	
	2010	2011
Partecipazioni	5.716	6.193
Partecipanti	4.301	4.424
Aziende	417	442
Azioni	791	887
Numero medio di partecipazioni per Allievo	1,33	1,40
Numero medio di partecipazioni per Azienda	13,71	14,01
Numero medio di partecipazioni per Azione	7,23	6,98
Numero medio di partecipanti per Azienda	10,31	10,07
Totale ore formazione effettive	95.827	94.114
Numero medio di ore formative per partecipazione	16,77	15,22
Numero medio di ore formative per allievo	22,29	21,29
Numero medio di ore formative per azienda	229,80	214,12
Numero medio di ore formative per azione	121,15	106,10
Numero medio di unità locali per azione	1,20	1,15
Numero medio di azioni per unità locali	2,28	2,31

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

Di grande interesse anche l'incremento delle aziende beneficiarie che si portano da 417 a 442, fenomeno che come si è visto nel Capitolo 1, si inquadra in un ulteriore rafforzamento del Fondo nel segmento delle piccole imprese (sia che si osservi il dato dal punto di vista delle adesioni che da quello delle beneficiarie dell'attività stessa).

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

Va ricordato che, come si è già osservato nella precedente edizione del monitoraggio, l'allargamento stesso del bacino delle aziende beneficiarie a parità di costi e risorse, si spiega bene alla luce del continuo processo di miniaturizzazione delle imprese che ha visto passare la dimensione media degli organici delle realtà beneficiarie da circa 100 occupati del 2009 ai circa 60 del 2010, fino ai soli 44 del dato 2011. La continua discesa della dimensione di scala delle beneficiarie comporta, verosimilmente, due conseguenze

dirette: da una parte il perdurante calo parallelo del numero medio di allievi formati per azienda, che nel 2011 si attesta attorno ai dieci lavoratori, dato più basso della serie storica a partire dal 2006; dall'altra si conferma una perdurante lenta "erosione" dell'ampiezza media dei corsi (numero di presenze in aula formativa per azione) che per il primo anno scende leggermente sotto la soglia dei sette allievi, valore che, nell'evidenza dei precedenti monitoraggi, sembrava essere legato ad una sorta di ottima dimensione di scala per l'attività degli Enti formativi.

A loro volta le azioni formative salgono ancora più velocemente delle beneficiarie passando a 887 da 791 del 2010, riportandosi a valori prossimi a quelli del l'Avviso 2/2009, che peraltro si avvaleva di risorse superiori.

A questo riguardo va osservato che un tale sforzo ad accrescere il numero dei corsi parallelamente all'allargamento della platea dei lavoratori e delle aziende non è affatto scontato in un contesto di precisi vincoli finanziari., soprattutto se si rammenta la difficilissima condizione economica derivante dalla lunga fase di recessione dell'economia europea che non può di certo avere favorito un progresso della domanda di iniziative formative.

Verosimilmente un simile allargamento in senso estensivo dell'attività del Fondo a invarianza di risorse rispetto al bilancio dell'anno precedente è reso sostenibile - a sostanziale parità dei costi unitari della formazione - attraverso una diminuzione ulteriore delle ore per partecipazione e per allievo, che comunque si inquadra in una tendenza di più recente manifestazione dell'attività svolta attraverso gli Avvisi territoriali dopo il 2009. Si è passati infatti dalle 20,2 ore medie per partecipazione del 2009, alle 15,2 del dato più recente; mentre in termini di monte ore per allievo (un lavoratore può partecipare a più corsi nell'ambito del medesimo Avviso) il decremento è stato da 31,2 ore ad appena 21,3. Questa flessione delle ore di corso naturalmente si riverbera anche sul dato del numero medio del monte ore per azienda ed azione formativa, parametri che mostrano dal 2006 un trend calante continuo.

A fronte quindi di una evidente spinta alla diffusione in senso estensivo della formazione erogata dal canale di finanziamento in oggetto si è proceduto, dati i vincoli finanziari, ad una riduzione evidente dell'intensità formativa per singolo corso e lavoratore che si manifesta con una riduzione delle ore che dovrà essere meglio indagata nei capitoli successivi per verificare se questa contrazione si associ anche ad una modificazione del profilo tematico dei contenuti formativi.

Come di consueto, concludiamo questa rassegna con l'analisi di due indicatori che sintetizzano la relazione reciproca esistente tra numero di aziende beneficiarie e numero di azioni formative. Il primo indice sintetico concerne il numero medio di unità locali per azione formativa e richiama direttamente la dimensione del fenomeno della cooperazione tra aziende beneficiarie nello svolgimento dell'attività di training. Aspetto che evidentemente richiama un'opportunità utile per superare le barriere all'entrata delle PMI nell'accesso alla formazione.

Il trend manifestato dalla serie storica dei monitoraggi finora svolti dal team regionale di ricercatori mostra un andamento piuttosto regolare attorno al parametro di 1,2 unità produttive per azione che testimonia di un uso molto prudente della formazione in un ambito interaziendale e, peraltro, il dato 2011 sembra indicare una ulteriore ritrosia a procedere in questa direzione indicando un valore dell'indice suddetto pari a 1,15. Si tratta di un fatto significativo alla luce dell'ulteriore accentuazione del profilo di piccola impresa delle aziende beneficiarie che caratterizza in particolare il bando in analisi.

E proprio il tema della ridotta scala dimensionale spiega, a nostro avviso, la tendenziale contrazione nel tempo del dato relativo al secondo indicatore di cui sopra relativo al numero medio di azioni formative avviate per unità locale. In effetti tale parametro è risultato fortemente condizionato dalla dimensione aziendale: pertanto al diminuire di questa non ci si può che attendere una flessione del numero di azioni formative per unità produttiva. In questo quadro appare non molto rilevante la leggera oscillazione del parametro attorno al valore di 2,3 azioni per unità toccato negli ultimi due anni a fronte di valori quasi doppi del primo triennio caratterizzato, invece, da imprese a più consistente dimensione media.



### 3.2 - La dimensione economica

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

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

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

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Come già accennato l'ultimo Avviso monitorato non si distingue per modifica dell'ammontare delle risorse messe a disposizione dal Fondo, si tratta di 2.837.000€ Una cifra lievemente superiore rispetto all'Avviso 3/2010.

Tali risorse prevedevano in fase di progettazione la messa in formazione di 5.210 posti aula per un ammontare totale di 91.110 ore di corso.

Sulla base dei dati desumibili dal registro presenze, diversamente da tutte le precedenti edizioni del monitoraggio, si registra un saldo positivo in termini di monte ore effettivamente realizzate (94.114 in totale) che si accompagna ad un notevole incremento delle partecipazioni ai corsi rispetto a quelle preventivate nella pianificazione delle attività (il divario è stato di oltre 900 presenze in più rispetto a quelle attese). Come vedremo meglio nel capitolo 8 tale incremento può, almeno in parte, essere letto come esito dell'effetto sostituzione degli allievi che non portano a compimento il 100% delle ore previste, determinando un incremento "gonfiato" della numerosità dei corsisti. In altri termini, a nostro avviso, come meglio si dirà, la forte crescita delle partecipazioni rispetto a quanto programmato in sede di progettazione, potrebbe, in una certa misura, essere dovuta allo sforzo, molto più accentuato in questo anno, di coprire i vuoti di frequenza che inevitabilmente si verificano nella realizzazione dei corsi.

Il superamento dell'obiettivo prefissato in termini di monte ore formative ha consentito di ottenere costi unitari inferiori a quelli progettati di quasi un euro garantendo un'ottimizzazione della spesa che si inquadra in un processo di continuo avvicinamento tra costi orari effettivi e previsti. Il trend dei costi effettivi, come del resto quello dei costi previsti, mostra comunque una continua, seppur leggera, lievitazione annua, attestandosi, per i primi, attorno ai 30 euro nel 2011, a fronte dei circa 29,5 dell'anno precedente. Infine, data la contrazione della durata media dei moduli formativi, il costo medio per partecipazione ai corsi si è invece abbassato da 495 euro del 2010 a 458.

## Capitolo 4 - Le composizioni delle aule

### Introduzione

Il presente capitolo è dedicato alla descrizione delle attività formative attraverso la specifica angolazione visuale della articolazione quali-quantitativa della platea delle presenze in aula (partecipazioni). Queste verranno analizzate a partire dalla disamina del profilo dei corsisti, in particolare dallo studio delle caratteristiche socio-anagrafiche di questi ultimi (sesso, età, titolo di studio, inquadramento, tipologia aziendale di appartenenza), per poi passare ad un'analisi più dettagliata dei contenuti, delle modalità e della lunghezza dei corsi proposti dal Fondo.

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

Anche in questo rapporto l'analisi verrà contestualizzata comparando le caratteristiche dei corsisti con quelle relative alla composizione del mercato del lavoro regionale (Fonte Istat<sup>5</sup>). Si cercherà, pertanto, di individuare l'eventuale scostamento tra le distribuzioni dei lavoratori che frequentano le aule dei moduli formativi e quelle concernenti il bacino d'utenza potenziale costituito dai lavoratori (i dipendenti regionali) che compongono l'universo delle forze di lavoro.

Successivamente verrà approfondito il tema di una misura dell'intensità formativa introducendo una disamina della durata dei corsi (in termini di ore medie e classi di lunghezza dei moduli), affiancando a questo indice l'analisi degli allievi multi-corso che, a sua volta, fa riferimento a quei lavoratori che partecipano a più corsi e quindi, verosimilmente, ad una gamma più ampia di contenuti formativi<sup>6</sup>.

### CAPITOLO IN BREVE

*Alla luce della disponibilità di ben sei annualità consecutive si conferma anche nel 2011 il quadro di sintesi che vede evidenziate differenti opportunità di accesso alla formazione in funzione innanzitutto della combinazione di due fattori strettamente interconnessi: essi sono la scolarizzazione e la posizione nella qualifica. Pertanto al crescere del livello d'istruzione ed in corrispondenza delle qualifiche direttive, dei quadri e degli impiegati tecnico-amministrativi, si accrescono le opportunità di accesso al training e al contempo aumentano il loro valore gli indici che misurano l'intensità stessa dell'investimento formativo, segnalando, ancora una volta, un deficit in corrispondenza delle figure a bassa scolarizzazione e qualifica. Tuttavia il divario di opportunità appare ridursi in questa edizione del rapporto segnalando, forse, una possibile linea di inversione di tendenza, che se confermata in futuro, potrebbe testimoniare un'azione attiva da parte della governance del Fondo nella direzione di un maggiore riequilibrio dei differenziali di opportunità formativa messi in evidenza in buona sostanza in tutta l'esperienza sinora svolta dai principali Fondi Interprofessionali nazionali.*

*Un ulteriore elemento che va nella direzione di un riequilibrio rispetto alla composizione del mercato del lavoro regionale, è il rafforzamento contenuto della quota di lavoratori stranieri, componente che comunque continua a segnare uno svantaggio*

<sup>5</sup> Si fa riferimento ai dati desumibili dall'indagine "rilevazione continua sulle forze di lavoro" limitatamente ai lavoratori dipendenti che versano lo 0,30 contributivo.

<sup>6</sup> Schematicamente verranno analizzati i dati relativi alle composizioni d'aula (cfr. sez.4 appendice statistica), l'analisi delle ore di formazione svolta relativamente alla dispersione delle ore formative (cfr. sez.9 appendice statistica) ed infine 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.

*nell'accesso ai corsi rispetto ai lavoratori di origine italiana.*

*Inoltre nell'ambito di un mercato del lavoro che vede lentamente invecchiare la sua composizione, verosimilmente per effetto del perdurare di una crisi che incide drammaticamente sui tassi di occupazione giovanile, la formazione professionale accentua ulteriormente questo effetto di spiazzamento dei lavoratori più giovani, escludendoli sostanzialmente da questa opportunità anche in relazione al fatto che talune posizioni contrattuali atipiche sono escluse di fatto dai benefici dei finanziamenti del Fondo.*

*In sintesi, nonostante alcuni segnali di timida inversione di tendenza, relativi peraltro solo alle evidenze dell'ultima annualità, si conferma quindi il profilo medio dell'allievo di Fondimpresa più volte incontrato nelle precedenti edizioni di questo rapporto: si tratta di un lavoratore di sesso maschile, tra i 35 e i 44 anni, di cittadinanza italiana, con titolo di studio superiore alla licenza media, con qualifica impiegatizia e contratto a tempo indeterminato nel settore dell'industria.*

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

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

*In sostanziale continuità con i risultati dei rapporti precedenti, i contenuti formativi sono incentrati soprattutto su temi inerenti la sicurezza (che da sola sfiora il 39% delle partecipazioni confermando il trend di forte crescita degli ultimi anni), l'informatica e i corsi di lingue - materie queste ultime che viceversa comunque sono in evidente flessione - mentre si assiste ad un rinnovato interesse verso le abilità personali.*

*In un quadro generale di polarizzazione sulla sicurezza dei contenuti dei moduli formativi, che trova un preciso riscontro nelle analisi nazionali sulla formazione erogata attraverso i Fondi interprofessionali, si colgono alcuni timidi segnali di attenzione a materie strategiche per lo sviluppo competitivo come marketing e qualità: fenomeno particolarmente significativo in una fase di crisi perdurante che non facilita la promozione di attività rivolte al miglioramento degli scenari innovativi.*

*Per tutti gli Avvisi finora analizzati resta predominante la connotazione tradizionale della distribuzione dei corsi per modalità di svolgimento, che nella maggioranza dei casi vengono svolti in aule interne alla sede lavorativa utilizzando lo strumento convenzionale della lezione frontale*

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

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

*Complessivamente la recessione perdurante sembra imprimere alle attività degli Avvisi territoriali di natura generalista del Conto di Sistema regionale di Fondimpresa un profilo di attività formative piuttosto polarizzato nei contenuti e standardizzato nelle modalità di esecuzione delle attività. I pochi indizi di novità non sembrano per ora essere in grado di delineare una netta inversione di tendenza che vada in direzione dell'acquisizione di scelte formative più connotate da un intento di supporto alle strategie competitive delle imprese che abbiano un respiro innovativo, sia con riferimento agli scenari organizzativi, sia di processo che di prodotto.*

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

Come di consueto, il punto di avvio della disamina parte dalla necessità preliminare di contestualizzare il meglio possibile le caratteristiche socio-lavorative delle partecipazioni ai corsi nell'ambito di un raffronto con i dati statistici disponibili sulla struttura regionale del lavoro dipendente. Lo scopo di questo approccio è quello di sostenere e ampliare il panorama delle evidenze in parte anticipate nel capitolo 27 circa l'esistenza di una "specificità" distintiva del profilo dei formati che configuri eventuali disparità dell'accesso alla formazione in relazione a determinanti di tipo socio-anagrafico o di contesto lavorativo. In questo senso la possibilità di essere coinvolti in percorsi di training risulterebbe dipendente da precise circostanze che a loro volta determinano la configurazione stessa del mercato del lavoro. Ad esempio, come già si è sostenuto nel corso del Capitolo 2, la qualifica del lavoratore potrebbe implicare un accesso diversificato alla formazione. Un'ulteriore verifica in questo senso di un disallineamento tra la distribuzione dei formati e quella delle forze di lavoro sarebbe un ulteriore indizio significativo a sostegno di questa ipotesi che, del resto, trova un'ampia conferma in letteratura.

<sup>7</sup> Si veda il paragrafo 2.2.

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

I dati rappresentativi della struttura del mercato del lavoro regionale verranno mutuati dalla rilevazione continua delle Forze di lavoro Istat. La grandezza invece scelta come termine di paragone, per questa analisi parallela con le forze di lavoro, è data dalle "partecipazioni", in virtù della loro capacità di esprimere il volume formativo (in termini di presenze ai corsi) e quindi di definire una composizione più attendibile delle aule<sup>8</sup>.

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

Entrando nel merito dei dati riportati nella Tav. 4.1 salta subito all'occhio come le composizioni delle aule sottorappresentino la componente di genere femminile nell'intero arco temporale posto sotto osservazione: infatti sebbene il trend veda ridurre (soprattutto nel 2011) la forbice, con la composizione delle forze di lavoro, le proporzioni maschi/femmine delle forze di lavoro in rapporto quasi di 1 ad 1 sono ben lontane da quello delle aule, che registra una presenza maschile comunque superiore al 60%. Come si può intuire si tratta di una conseguenza diretta della spiccata vocazione manifatturiera dell'insediamento consolidato del Fondo che comporta una sovra rappresentazione del genere maschile rispetto alla distribuzione per attività economica del sistema produttivo regionale, che, al contrario, vede prevalere ormai da lungo tempo le attività terziarie.

Comparando le distribuzioni per età ritroviamo quanto già appurato negli anni scorsi relativamente ad una concentrazione della formazione nelle fasce di età centrali con il 90% circa della formazione rivolta all'intervallo compreso dai 25 ai 55 anni, mediamente tra i 6 e i 7 punti percentuali oltre la rappresentatività nelle forze di lavoro. Di converso notiamo infatti come le fasce estreme facciano registrare una presenza nelle attività formative sensibilmente minore rispetto alla loro consistenza nell'universo dei lavoratori.

Nello specifico le fasce di età 15-24 e, in misura inferiore, quelle oltre ai 55 perdono rappresentatività a discapito, in particolare, di quella centrale che va dai 35 ai 45, sicuramente la coorte di età che beneficia di un più facile accesso al training professionale, con una presenza costante nel tempo attorno al 40%. Le serie parallele dei dati confermano un lento ma continuo invecchiamento della forza lavoro e al contempo dei formati, ma proprio la distribuzione delle partecipazioni ai corsi, testimonia una velocità di crescita del fenomeno superiore. L'evidenza è incontrovertibile: dal 2006 al 2011 l'incidenza sui formati degli allievi *over 45* si è portata da quasi il 30% a quasi il 40%, evidenziando un sensibile spostamento della formazione verso le componenti più mature. Di converso calano di peso le coorti più giovani di allievi: quasi 10 punti percentuali in meno dal 2006 per la classe 25-34 e circa 5 punti per i giovanissimi da 15 a 24 anni, componenti nelle quali, notoriamente si concentrano le nuove assunzioni.

Ne deriva che, nell'ambito di un mercato del lavoro che vede lentamente invecchiare la sua composizione, verosimilmente per effetto del perdurare di una crisi che incide drammaticamente sui tassi di occupazione giovanile, la formazione professionale accentua ulteriormente questo effetto di spiazzamento dei lavoratori più giovani.

Un ulteriore elemento di disallineamento tra forze di lavoro e aule, viene riscontrato, ancora una volta, sul terreno della scolarizzazione. La serie storica evidenzia come sia stabile nel tempo il fenomeno per cui siano i lavoratori maggiormente scolarizzati ad avere un accesso più facile alla formazione continua. I possessori di diploma superiore sommati ai laureati, nell'arco temporale a nostra disposizione, hanno fatto registrare proporzioni maggiori rispetto alla media, desunta dai dati Istat, dai 12 ai 19 punti percentuali, a discapito di chi, forse, avrebbe più bisogno di training, cioè le fasce formalmente meno istruite. In particolare si rileva come ad essere molto penalizzati siano i possessori del solo titolo di scuola media inferiore, ed in seconda

---

<sup>8</sup> Si rimanda invece alla specifica sezione statistica (v. sez. 6 su cd-rom) per un eventuale approfondimento sui partecipanti, ovvero il numero reale di persone fisiche mandate in formazione e tutte le caratteristiche loro connesse.

battuta i titolari di una qualifica professionale. I dati del 2011 attenuano leggermente questa disparità di opportunità tra segmenti diversi di lavoratori, ma non consentono di parlare di inversione di tendenza. Un'altra discriminante per avere accesso alla formazione sembra essere la cittadinanza del lavoratore, evidenza questa, ancora una volta, ormai acquisita già dai primi rapporti. Continua ad essere coinvolto maggiormente il lavoratore italiano a svantaggio dei lavoratori stranieri soprattutto extra UE.

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

SESSO	FDL						PARTECIPAZIONI					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Maschi	51,9	52,4	52,5	51,3	51,4	51,4	66,0	65,2	69,0	64,8	63,7	60,5
Femmine	48,1	47,6	47,5	48,7	48,6	48,6	34,0	34,8	31,0	35,2	36,3	39,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
CLASSI DI ETÀ	FDL						PARTECIPAZIONI					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2006	2007	2008	2009	2010	2011
15 – 24	7,4	6,8	7,0	6,1	5,6	5,3	3,3	2,7	2,4	2,0	2,2	1,6
25 – 34	27,6	27,1	26,0	24,7	23,3	22,9	29,0	30,8	27,0	26,4	22,8	20,9
35 – 44	33,2	33,0	32,8	33,8	34,2	33,5	40,3	40,5	40,8	41,1	39,2	39,6
45 – 54	24,3	24,8	26,0	26,4	27,4	28,0	22,1	21,6	24,9	25,2	29,5	30,6
55 – 64	7,1	7,9	7,8	8,6	9,0	9,8	5,3	4,3	4,8	5,2	6,3	7,2
65 +	0,5	0,4	0,4	0,3	0,4	0,5	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
TITOLO DI STUDIO	FDL						PARTECIPAZIONI					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nessun titolo/licenza elementare	5,8	5,2	5,1	4,7	4,5	3,7	4,0	3,3	1,9	1,8	1,3	3,1
Licenza media	29,8	29,8	29,1	28,1	27,8	28,5	25,0	17,7	21,8	17,7	20,2	21,7
Qualifica professionale	10,1	10,2	9,7	9,5	9,7	10,1	4,3	5,0	5,2	4,0	5,9	5,0
Diploma di scuola media superiore	40,3	40,4	41,0	41,8	42,8	40,7	48,1	51,2	48,9	50,5	49,9	50,7
Laurea e successive specializzazioni	14,1	14,4	15,1	15,9	15,2	17,0	18,6	22,9	22,2	26,0	22,7	19,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
CITTADINANZA	FDL						PARTECIPAZIONI					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Italiana	90,8	90,4	88,7	87,1	86,2	85,3	95,0	96,3	96,9	97,1	96,5	94,1
Paesi UE	0,7	1,3	2,2	3,1	3,4	3,4	4,1	2,4	0,6	0,9	1,2	1,3
Paesi Extra UE	8,5	8,2	9,1	9,8	10,4	11,3	0,9	1,3	2,5	2,0	2,4	4,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
QUALIFICA	FDL						PARTECIPAZIONI					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Dirigente	3,3	3,4	3,3	2,9	2,7	2,7	-	-	-	-	-	-
Quadro	8,2	7,5	6,9	7,3	7,1	6,9	4,8	5,2	6,8	7,6	5,8	4,9
Impiegato	40,4	41,0	41,9	42,1	41,5	42,8	58,4	67,3	60,2	65,3	63,0	57,5
Operaio	46,0	45,8	46,0	45,7	47,1	46,1	36,8	27,5	33,0	27,0	31,2	37,6
Apprendista	2,0	2,2	1,8	1,8	1,7	1,5	-	-	-	-	-	-
Lav.a domicilio	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
SETTORE	FDL						PARTECIPAZIONI					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Agricoltura	1,9	1,9	1,7	1,7	1,8	1,7	-	-	-	0,0	0,4	1,2
Industria	38,3	38,6	37,3	36,9	36,8	36,9	80,3	81,9	81,6	73,5	68,4	62,5
Servizi	59,8	59,5	60,9	61,4	61,4	61,4	19,7	18,1	18,4	26,5	31,2	36,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
CONTRATTO[1]	FDL						PARTECIPAZIONI					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2006	2007	2008	2009	2010	2011
TD	11,8	12,7	12,3	11,4	13,0	13,9	11,5	8,2	6,5	5,5	7,4	8,2
TI	88,2	87,3	87,7	88,6	87,0	86,1	88,5	91,8	93,5	94,5	92,6	91,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Dal 2006 al 2010 la presenza Italiana in aula vede aumentare la forbice con la sua dimensione all'interno delle forze di lavoro, attestandosi stabilmente dagli ultimi Avvisi 8-9 punti percentuali oltre il dato di fonte Istat. Quest'anno anche sul versante della cittadinanza si manifesta, come su quello della scolarizzazione, un ridimensionamento della forbice appena vista: ciò a fronte di un aumento di oltre 2 punti percentuali del peso dei formati di origine straniera (in particolar modo quelli extra-UE).

Si conferma quindi come l'attenzione ad includere in percorsi di crescita professionale questi nuovi segmenti di manodopera sempre più rilevanti sul mercato del lavoro regionale, non riesca a tenere il passo del cambiamento in atto nell'occupazione.

Risultati simili, correlati a quelli desunti dall'analisi del livello di istruzione, li possiamo ottenere dallo studio per qualifica. Come già anticipato nel Capitolo 2, l'Avviso in analisi comporta importanti novità, con riferimento al tradizionale sbilanciamento dei formati in direzione delle qualifiche impiegatizie: il loro peso è ancora squilibrato rispetto alla composizione regionale degli occupati (ben oltre i 10 punti percentuali), ma si è contratto di quasi 6 punti rispetto all'edizione precedente, favorendo una crescita equivalente del ruolo degli operai che sono passati da un peso del 31,2% al 37,6%, portandosi sul valore più alto mai raggiunto finora da questo canale di finanziamento della formazione. Non è comunque da escludere che questo profilo per qualifica dipenda strettamente da modificazioni del mix settoriale delle beneficiarie, di cui si dirà tra breve.

Prima di entrare nel vivo del confronto per contratto di lavoro è opportuno ricordare come l'accantonamento dello 0,30 destinato al finanziamento delle attività formative di Fondimpresa, sia strettamente limitato alla frazione subordinata dei lavoratori.

Di conseguenza l'analisi comparativa si è concentrata sulle maggiori componenti che coprono peraltro quasi la totalità dei casi: i contratti a tempo determinato e a tempo indeterminato (le uniche tipologie di cui esiste il dato di fonte Istat). Nonostante nel presente Avviso l'8,2% dei formati sia costituito da lavoratori con rapporto a tempo determinato (il maggior livello nella serie delle partecipazioni) il dato corrispettivo rilevato dai dati Istat 2011 fa riscontrare una quota del 13,9%. Anche in questo caso la sottorappresentazione delle figure non stabilmente inserite nel tessuto produttivo pone interrogativi sulla possibilità che l'azione formativa possa promuovere la crescita professionale di lavoratori che non godono della stabilità contrattuale.

Infine uno sguardo ai dati del raffronto per settore economico di appartenenza dell'impresa in cui opera l'allievo, conferma come nonostante le recenti evoluzioni di rafforzamento dell'azione del Fondo regionale in direzione delle imprese di servizio, resta comunque evidente la vocazione industriale di Fondimpresa in quanto rimangono sensibilmente invertite le proporzioni delle partecipazioni rispetto a quelle delle forze di lavoro appartenenti ai due settori prevalenti: industria e servizi<sup>9</sup>.

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

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

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

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

---

<sup>9</sup> In proposito va notato che il campo di osservazione dell'indagine Istat, comprendente 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.

corsi implichi anche varietà della gamma dei contenuti ricevuti garantendo un'offerta di opportunità più ampia e diversificata.

Occorre affermare che l'Avviso 5/2011 presenta sotto il profilo delle suddette misure dell'intensità due dati diversificati che vanno in opposta direzione: da una parte, come si è anticipato nel corso del capitolo 3, continua la tendenza alla riduzione delle ore medie realizzate per partecipazione (da 16,8 a 15,2), in secondo luogo, in continuità col passato, si accresce la quota di allievi che hanno partecipato a più corsi nell'ambito dell'Avviso in analisi (dal 22,5% al 28,1%). Si tratta quindi di una formazione che tende a prevedere corsi più brevi, ma tendenzialmente più alternati in una più articolata sequenza di moduli formativi nell'ambito di una specifica annualità.

Venendo alle evidenze empiriche riguardanti l'effetto delle principali variabili di natura socio-anagrafica si nota come il genere femminile si associ ad una maggiore intensità formativa sia in termini di ore che di possibilità di accesso a più corsi. Tuttavia le differenze appaiono molto meno accentuate che in passato: ad esempio il differenziale di ore effettuate tra i due generi è in questa edizione di sole 0,6 ore, mentre superava mediamente le due ore l'anno precedente.

Per quanto attiene alle evidenze relative al fattore età dell'allievo, occorre dire che il vantaggio relativo delle classi di età centrali in termini di accesso alla formazione non sembra tradursi in alcun modo in una maggiore intensità formativa. Anzi l'unica evidenza significativa è di segno contrario: si avverte infatti con nettezza come i lavoratori più giovani siano interessati ad un maggior numero di corsi rispetto agli altri (il differenziale è massimo confrontando i dati delle classi estreme: i giovani con meno di 25 anni sono coinvolti per un terzo dei casi in più corsi, contro appena il 22% delle coorti più anziane).

Ancora una volta la maggiore scolarizzazione si associa, oltre ad una superiore possibilità di coinvolgimento nella formazione, anche ad un vantaggio relativo in termini di ore di corso. L'andamento dei dati però è meno lineare al crescere del grado di scolarizzazione e il differenziale massimo (di circa 4 ore) lo si registra tra gli allievi in possesso del solo diploma di scuola media e quelli laureati (vedi Tav. 4.2). Allo stesso tempo non c'è alcuna conferma del fatto che i lavoratori più istruiti siano anche i più coinvolti in attività multi-corso: evidenza che invece era riscontrabile in passato.

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

TITOLO DI STUDIO	2010				2011			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Nessun titolo/licenza elementare	14,7	11,8	2,9	20,0	16,8	14,3	2,5	14,9
Licenza media	16,4	13,4	3,0	18,2	14,8	12,5	2,3	15,6
Qualifica professionale	15,6	13,2	2,4	15,4	17,4	15,4	1,9	11,0
Diploma di scuola media superiore	20,1	17,8	2,3	11,7	17,8	15,8	1,9	11,0
Laurea e successive specializzazioni	21,4	18,8	2,7	12,5	18,8	16,8	2,0	10,6
<b>Totale</b>	<b>19,3</b>	<b>16,8</b>	<b>2,6</b>	<b>13,3</b>	<b>17,3</b>	<b>15,2</b>	<b>2,1</b>	<b>11,9</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Una conferma piena dei risultati dei precedenti rapporti viene invece dalla considerazione della disparità dei livelli di intensità formativa derivanti dall'inquadramento. Ancora una volta gli impiegati, oltre a godere di maggiori opportunità di accesso, si distinguono per numero medio di ore formative e, in misura meno rilevante, per varietà dei corsi a cui possono accedere, ciò a discapito delle figure operaie (soprattutto quelle meno qualificate) che anche per il 2011 mostrano un gap medio rispetto agli impiegati di 6 ore di corso.

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

INQUADRAMENTO	2010				2011			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Quadro	19,3	16,7	2,6	13,6	18,2	15,8	2,5	13,5
Impiegato direttivo	20,0	17,6	2,3	11,7	16,0	13,7	2,2	13,9
Impiegato amministrativo e tecnico	21,1	18,8	2,3	10,9	19,4	17,5	1,9	9,9
Operaio qualificato	16,0	13,5	2,5	15,8	16,0	13,6	2,4	14,9
Operaio generico	16,3	12,5	3,7	23,0	13,5	11,5	1,9	14,2
<b>Totale</b>	<b>19,3</b>	<b>16,8</b>	<b>2,6</b>	<b>13,3</b>	<b>17,3</b>	<b>15,2</b>	<b>2,1</b>	<b>11,9</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

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

Questi risultati offrono importanti conferme sull'ipotesi esplicativa del fenomeno che pervade tutta la trattazione: le figure più predisposte a seguire lezioni, ad imparare e in quanto più scolarizzate, così come quelle che godono di inquadramento medio-alto, non solo hanno una maggior possibilità di accesso ai corsi ma vengono sottoposte anche ad una maggiore intensità del training e come vedremo in seguito, anche ad una maggior varietà di contenuti formativi. Si conferma sempre il ruolo di driver dell'istruzione, peraltro in forma correlata con l'inquadramento, rispetto alle altre variabili, nell'accesso alla formazione ma anche nel determinare il livello di intensità del training. Non va comunque sottaciuto il fatto che sotto il profilo dell'accessibilità e della stessa intensità dei percorsi formativi, i dati espressi dalle ultime evidenze sembrano indicare una lieve diminuzione delle principali asimmetrie che da tempo segnalano differenziali evidenti (e relativi svantaggi) per diverse e ben definite figure di lavoratori. Si deve necessariamente rimandare ai prossimi rapporti di monitoraggio per verificare se si tratti di una vera tendenza al riequilibrio o di un fenomeno passeggero.

#### 4.2 - Il profilo socio anagrafico

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

Innanzitutto per quanto concerne il profilo di genere, su un totale di 6193 partecipazioni che hanno riempito le aule, i rapporti tra i generi sono nel 2011 di quattro lavoratrici ogni dieci. Il dato in sensibile miglioramento, in un'ottica di pari opportunità, appare del tutto in linea con la composizione degli organici come è stato mostrato sulla base del capitolo 2 e pertanto conferma come sul piano dell'accesso alla formazione, non si intravedano nell'azione formativa finanziata dal Fondo elementi di discriminazione di genere.

La presenza femminile nel 2011 è più sostenuta della media nelle classi di età centrali (35-44 anni), mentre tra i giovanissimi quella maschile supera largamente il dato medio. Inoltre, come di consueto, le lavoratrici sono sovra rappresentate tra la manodopera comunitaria, mentre la componente extra-UE è largamente squilibrata a favore dei maschi che a loro volta risultano più giovani degli allievi di origine italiana.



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

Da un punto di vista settoriale la presenza femminile tra le partecipazioni ai corsi segue la tradizionale mappatura dei comparti più caratterizzati da elementi di femminilizzazione nella composizione di genere: in particolare è risultata molto superiore alla media del dato 2011 nelle aziende del tessile, dei servizi e delle altre industrie manifatturiere; di converso quella maschile è maggiormente sovrarappresentata nella ceramica, edilizia e metalmeccanica.

Gli uomini presenti ai corsi, nei vari anni a disposizione, appaiono decisamente meno scolarizzati delle donne; infatti se si prende in esame solo l'ultimo Avviso, (vedi Tav. 4.9 sul cd-rom) la presenza femminile sui diplomati ed i laureati è di oltre cinque punti percentuali superiore a quella media delle partecipazioni, mentre gli uomini si addensano nella fascia bassa della scolarità sfiorando un peso di quasi l'80%.

La scolarizzazione dei formati peraltro ripercorre l'evoluzione della società e delle forze di lavoro, con livelli più elevati tra i giovani rispetto alle fasce più mature. La composizione delle aule risulta essere nel 2011 formata per oltre il 50% da diplomati, in crescita sul 2010, ma in flessione sul 2009 e sul 2008 e da laureati per il 19%, in calo sensibile rispetto al 2010 e soprattutto sul 2009; più di sette persone su dieci sono in possesso di un titolo di studio superiore al diploma, mentre il 21% detiene solo la licenza media, e infine appena il 5% una qualifica professionale.

Una disaggregazione dei dati per macrosettore indica come la consistenza dei livelli di scolarità più elevati si concentri nell'aggregato delle aziende di servizio e - per quanto concerne il manifatturiero - nel comparto tessile, che ormai da tempo promuove la formazione di figure che abbiano almeno il requisito del diploma di scuola media superiore. Risultano piuttosto bassi, al contrario, i titoli di studio della ceramica.

Infine, con riferimento alla diffusione di corsisti di origine straniera (vedi Tav. 4.224 su cd-rom), la loro presenza nelle aule segue in modo ravvicinato la mappatura settoriale del mercato del lavoro regionale: si manifesta un picco della presenza straniera (nella stragrande maggioranza lavoratori extra-UE) nel settore delle costruzioni ed in misura inferiore nell'aggregato delle altre industrie manifatturiere. Molto limitata la incidenza di stranieri tra i lavoratori dei servizi, ma con una forte caratterizzazione di allieve di provenienza UE.

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

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

Si tratta di elementi fondamentali per cogliere il radicamento dei percorsi formativi attraverso il punto di vista dei principali fattori esplicativi della composizione della platea dei formati in un'ottica di lettura analitica della composizione degli organigrammi aziendali.

#### **4.3.1 - Il rapporto di lavoro**

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

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

Ne deriva che anche tra le partecipazioni ai corsi si riscontra, tra il 2010 e il 2011, un'ulteriore lieve flessione della porzione di contratti stabili ovvero a tempo indeterminato: infatti come si è visto nella Tav.

4.1 da un punto di vista di più lungo periodo, essi risultano in lenta e progressiva flessione pur continuando a sovrarappresentare la loro effettiva incidenza sulle forze di lavoro.

Di contro sono aumentate le presenze in aula di lavoratori a tempo determinato passando da una quota del 5,4% del 2009, a quella del 8,1% del 2011.

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

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2010			2011		
	SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a tempo determinato	5,7	10,0	7,2	6,7	10,2	8,1
Contratto a tempo indeterminato	93,3	86,7	90,9	93,0	87,0	90,7
Contratto di lavoro a tempo parziale	0,4	2,2	1,0	0,1	2,6	1,1
Cassa integrazione guadagni	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0
Contratto di inserimento	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro intermittente	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro ripartito	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendisti	0,4	0,7	0,5	0,1	0,2	0,1
Cont. a progetto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mobilità	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lavoratore disoccupato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Come è stato in molte analisi documentato, la maggior precarietà portata dal peggioramento della situazione economica, si ribalta di più sulla componente femminile che nei contratti a tempo determinato accumula 3,5 punti percentuali in più di quella maschile. A questo dato si affianca la maggiore esposizione femminile al *part time* che nel 2011 tocca quasi il 3% delle partecipazioni femminili

I dati sul profilo delle aule dei formati oltre alla maggiore precarizzazione della componente femminile indicano anche una maggiore esposizione di quella giovanile, in conformità con le odierne dinamiche del mercato del lavoro. Infatti, come prevedibile, nelle classi più giovani e specialmente tra i 15 e i 24 anni, ma anche tra i 25 e i 34, si assottiglia il gap tra contratti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato: nel 2011 circa tre lavoratori formati ogni dieci partecipazioni son giovani di età inferiore a 25 anni con rapporto di lavoro a termine.

Ovviamente i contratti tendenzialmente più stabili, anche nell'ultimo Avviso si accompagnano ad un inquadramento più alto, verosimilmente per motivazioni legate alla necessità di maturare un'esperienza prolungata nel tempo e garantita da solidi legami di stabilità contrattuale che garantiscano reciprocamente il lavoratore e l'impresa a fronte di mansioni che comportino complessità operative ed implicazioni di responsabilità gerarchica.

Pertanto anche in questa edizione, come più volte segnalato l'incidenza dei rapporti a tempo determinato è molto bassa in corrispondenza di quadri e impiegati direttivi, mentre quella relativa agli impiegati tecnici od amministrativi si attesta attorno all'8%, vista anche la netta femminilizzazione di questa componente di formati che implica, come appena detto, un maggior grado di precarietà.

Nettamente superiori i dati relativi alla fascia meno qualificata del lavoro: nel caso degli operai generici i rapporti a termine superano nel 2011 il 13% raggiungendo un picco negli ultimi anni. Un valore più che dimezzato fa riferimento invece al segmento degli operai qualificati per i quali evidentemente si necessita di una più lunga esperienza lavorativa sostenuta da migliori garanzie di stabilità contrattuale.

In altre parole si sta sostenendo che non è la variabile definita dal rapporto di lavoro, per quanto importante nel fornire indizi al proposito, a discriminare da sola i lavoratori da mandare o meno in formazione, quanto piuttosto il meccanismo di inclusione lavorativa, che come è noto dipende dall'anzianità, dalla qualifica e tra l'altro dal livello di scolarizzazione del formato; tutti elementi che sono toccati da questa analisi e naturalmente si correlano all'inquadramento del lavoratore, tema di cui ci occuperemo tra breve.

### 4.3.2 - l'inquadramento professionale

Come abbiamo già visto nell'esercizio di comparazione tra distribuzione delle partecipazioni e forze di lavoro, la componente impiegatizia dei formati è decisamente sovra rappresentata a discapito di quella operaia che, nonostante l'importante recupero fatto registrare nel 2011, è al di sotto delle proporzioni ricoperte all'interno dell'insieme dei lavoratori dipendenti del mercato regionale del lavoro. Nel'ambito di questa evoluzione recente delle figure operaie, un elemento di discontinuità con il passato è offerto dall'inversione della tendenza precedente che vedeva prevalere le figure più qualificate rispetto a quelle generiche: nel 2011 infatti queste ultime rappresentano ben il 21% delle partecipazioni, mentre quelle qualificate raggiungono il 17%.

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

INQUADRAMENTO	2010			2011		
	SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Quadro	7,2	3,3	5,8	5,9	3,4	4,9
Impiegato direttivo	8,5	6,2	7,7	8,4	7,7	8,1
Impiegato amministrativo e tecnico	44,7	74,0	55,3	38,6	65,8	49,4
Operaio qualificato	23,8	5,5	17,2	22,1	8,6	16,8
Operaio generico	15,8	11,0	14,0	24,9	14,5	20,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Ancora una volta è netto il connotato di genere nella distribuzione delle partecipazioni come riflesso della segmentazione del mercato del lavoro: le donne hanno un inquadramento prettamente impiegatizio di tipo amministrativo o tecnico, mentre gli uomini prevalgono nettamente sia all'interno delle fasce operaie sia nelle fasce più elevate dell'inquadramento: in particolare nel ruolo di impiegato direttivo e quadro.

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

Ovviamente le partecipazioni degli inquadramenti più alti sono tutte esclusivamente di provenienza italiana, mentre nelle figure operaie, soprattutto tra gli operai generici, ben il 18% è di origine straniera, e di questi 2 su 3 sono extracomunitari. Infine non irrilevante la quota di stranieri (circa il 9%) inquadrati come operai qualificati che hanno beneficiato dei corsi, a testimonianza di un ulteriore recente sforzo operato nell'inclusione di figure strategiche per lo sviluppo e la riproduzione delle competenze aziendali.

Uno sguardo alla distribuzione degli inquadramenti per macrosettore consegna diversi profili di diffusione del training aziendale (vedi Tav. 4.223 su cd-rom). Tra i settori che puntano ad una formazione molto dedicata all'apparato impiegatizio troviamo, come è naturale, quello terziario e, a sorpresa, l'industria tessile che nel 2011 rivolge a questa categoria ben il 90% delle partecipazioni. All'estremo opposto il dato delle imprese ceramiche che rivolgono la loro attenzione alla formazione operaia (nel 70% dei casi). Interessante notare, infine, come nelle costruzioni l'attenzione sia rivolta in primis alle figure impiegatizie (ben oltre la metà delle partecipazioni) e in secondo luogo agli operai specializzati (circa uno caso su tre).

Un riferimento ormai ricorrente in tutti rapporti di monitoraggio concerne un'evidenza secondo la quale le fasce con un inquadramento più alto beneficiano in media di un numero maggiore di ore di corso effettive, e che viceversa i profili più bassi si devono accontentare di una formazione più contenuta.

Ancora una volta si delinea come la fascia impiegatizia di tipo tecnico amministrativo goda della maggior intensità formativa in assoluto, con 17,5 ore di corso medie. In continuità col passato si manifesta quindi nettamente, una maggior possibilità di accesso alla formazione che interessa tale tipo di inquadramento combinata ad una maggior intensità formativa misurata sulla base del numero di corsi a cui ogni allievo partecipa nell'ambito dell'Avviso in analisi. Tuttavia il dato 2011 è meno leggibile rispetto alle edizioni precedenti in cui si palesava chiaramente come la possibilità di accedere ad un numero maggiore di corsi era direttamente associata al crescere del livello di inquadramento dell'allievo.

**Tav. 4.6 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e inquadramento (valori medi)**

INQUADRAMENTO	2010				2011			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Quadro	19,3	16,7	2,6	13,6	18,2	15,8	2,5	13,5
Impiegato direttivo	20,0	17,6	2,3	11,7	16,0	13,7	2,2	13,9
Impiegato amministrativo e tecnico	21,1	18,8	2,3	10,9	19,4	17,5	1,9	9,9
Operaio qualificato	16,0	13,5	2,5	15,8	16,0	13,6	2,4	14,9
Operaio generico	16,3	12,5	3,7	23,0	13,5	11,5	1,9	14,2
<b>Totale</b>	<b>19,3</b>	<b>16,8</b>	<b>2,6</b>	<b>13,3</b>	<b>17,3</b>	<b>15,2</b>	<b>2,1</b>	<b>11,9</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Nel complesso le evidenze emerse con riferimento al ruolo della qualifica come fattore esplicativo che cattura il percorso di stabilizzazione di un lavoratore consentono di ipotizzare da parte delle aziende una sorta di preferenza di investimento formativo sulle figure più alte, più scolarizzate, più difficilmente sostituibili e probabilmente più radicate nell'azienda. Questo a scapito di un evidente e perdurante ritardo nel coinvolgimento delle qualifiche più basse a minore scolarizzazione e più interessate da processi di precarizzazione.

#### 4.3.3 - L'area funzionale

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

Nonostante le modificazioni della struttura dimensionale delle beneficiarie non si notano in questa annualità differenze significative nella distribuzione per area funzionale delle partecipazioni.

L'area produzione mantiene saldamente il primo posto sulle presenze in aula, concentrando il 39% delle partecipazioni e segnando circa tre punti percentuali in più rispetto all'anno precedente, forse per effetto dell'accresciuta attenzione per la formazione di figure operaie che da sempre costituiscono la struttura occupazionale portante di quest'area.

Come di consueto le altre aree aziendali maggiormente rappresentate sono nell'ordine: l'amministrazione con il 17%, l'area commerciale-marketing con il 13% e quella riferita al supporto tecnico e manutenzione con l'11%.

**Tav. 4.7 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e area aziendale (composizione percentuale di colonna)**

AREA AZIENDALE	2010			2011		
	SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Produzione	45,2	20,9	36,4	43,6	32,1	39,1
Amministrazione	6,7	37,7	18,0	7,1	32,8	17,2
Logistica/magazzino	9,7	6,2	8,4	13,4	3,8	9,6
Commerciale/marketing	11,6	19,4	14,5	8,7	18,6	12,6
Ricerca e sviluppo	7,8	6,0	7,2	8,4	5,6	7,3
Vendita	2,1	4,3	2,9	2,0	3,8	2,7
Supporto tecnico/manutenzione	16,7	5,6	12,7	16,8	3,3	11,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

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

Resta comunque abbastanza marginale l'attenzione rivolta alla formazione in aree strategiche per lo sviluppo innovativo delle imprese: in particolare ci riferiamo alla funzione di Ricerca e sviluppo e a quella rivolta alla qualità.

#### **4.3.4 - L'anzianità aziendale**

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

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

Una risposta in termini rigorosi a questa rilevante questione richiederebbe di effettuare una comparazione con dati statistici per verificare eventuali disallineamenti delle partecipazioni declinate per anzianità aziendale dal corrispondente profilo del lavoro dipendente. Ma l'indisponibilità di fonti statistiche in merito impone 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 10 anni sia stabilmente maggioritaria, oscillando attorno al 60% dei casi, mentre la restante quota è riferita ai lavoratori a più lungo radicamento aziendale. Per approfondire, sempre mediante uno sguardo longitudinale ai dati dei precedenti monitoraggi, si deve segnalare che l'incidenza delle partecipazioni riferite a lavoratori con almeno dieci anni di anzianità ha avuto un trend crescente a partire dal dato 2007 precedente la crisi, conoscendo un aumento complessivo nel tempo di oltre cinque punti percentuali. Tendenza, peraltro, che si conferma anche nell'ultimo dato disponibile, segnalando un incremento di questa componente di circa due punti percentuali rispetto al valore 2010.

Per completare il quadro occorre effettuare una lettura più disaggregata delle classi di anzianità per soffermarci soprattutto in corrispondenza dei neo-assunti: nel 2011 l'incidenza sulle partecipazioni di lavoratori con presenza in azienda inferiore ai due anni era di poco superiore al 20%, circa due punti oltre il dato 2010, ma ben nove punti percentuali in meno rispetto alla fase di inizio crisi. Infine il peso della classe di anzianità compresa nell'intervallo 3-5 anni è pari al 16% nel 2011 contro il 20% del 2010.

Pertanto queste evidenze sembrerebbero indicare come la distribuzione dei lavoratori formati per anzianità aziendale si addensi nei primi anni lavorativi e tenda a scemare gradualmente all'aumentare dell'anzianità lavorativa, quasi ad enfatizzare l'investimento che una azienda compie nell'includere al suo interno un lavoratore.

Tuttavia se da una parte, soprattutto recentemente, le imprese beneficiarie sembrano effettuare uno sforzo ulteriore verso l'inserimento dei neo-assunti in un contesto formativo professionalizzante - sforzo che appare ancor più significativo in un quadro di flessione degli avviamenti per effetto della crisi - emerge comunque come la formazione degli allievi già stabilizzati si sposti nel tempo sempre più verso "lo zoccolo duro" dell'occupazione: quello contrattualmente a tempo indeterminato e con percorsi di carriera già ampiamente sviluppati.

Significativo a questo proposito che anche per il 2011 il maggior coinvolgimento tra i formati di neo-assunti si concentri in direzione degli impiegati amministrativi e tecnici e verso gli operai generici (figure che abbiamo già visto tra gli allievi più giovani), mentre per quadri direttivi e operai qualificati la formazione si polarizza su allievi più stabilizzati.

**Tav. 4.8 - Partecipazioni ad azioni formative per Inquadramento, anno e anzianità aziendale (composizione percentuale di colonna)**

ANZIANITA' AZIENDALE	2010						2011					
	Inquadramento						Inquadramento					
	Quadro	Impiegato direttivo	Impiegato amministrativo e tecnico	Operaio qualificato	Operaio generico	Totale	Quadro	Impiegato direttivo	Impiegato amministrativo e tecnico	Operaio qualificato	Operaio generico	Totale
Meno di un anno	3,6	2,7	6,4	3,0	8,0	5,6	3,0	4,6	5,0	5,3	10,8	6,1
Da 1 a 2 anni di anzianità	9,7	8,9	15,0	9,7	11,3	12,8	10,5	12,0	16,3	9,7	14,0	14,1
Da 3 a 5 anni di anzianità	18,1	12,5	24,8	14,6	14,6	20,3	15,1	13,0	19,2	13,6	10,6	15,8
Da 6 a 10 anni di anzianità	17,2	24,8	21,9	23,8	24,7	22,6	16,1	22,4	24,7	22,0	25,4	23,8
Più di 10 anni di anzianità	51,4	51,0	31,8	49,0	41,4	38,7	55,4	48,0	34,8	49,4	39,2	40,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

#### 4.4 - Il quadro strutturale

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

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

La tabella 4.9 fornisce la distribuzione delle partecipazioni per settore di attività economica delle aziende che hanno attivato i corsi.

**Tav. 4.9 - Partecipazioni ad azioni formative mono-pluriaziendali per anno e macrosettore (composizione percentuale di colonna)**

SETTORE DI ATTIVITÀ	2010			2011		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale
Agricoltura	0,0	2,4	0,4	1,4	0,0	1,2
Industria tessile	1,4	0,5	1,2	1,9	0,0	1,6
Industria ceramica	10,0	11,2	10,2	8,1	21,9	10,0
Industria meccanica	31,7	26,8	30,8	21,0	31,0	22,3
Altre industrie	20,9	11,5	19,2	26,2	18,0	25,1
Costruzioni	6,1	13,2	7,3	3,7	1,8	3,5
Servizi	30,0	34,5	30,8	37,7	27,3	36,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Nel 2011 si ridimensiona in modo evidente la consistenza del settore meccanico il cui peso si attestava nel 2010 a 30,8%, riducendosi a poco più del 22%.

Al contrario aumenta il livello del macrosettore "altre industrie manifatturiere" (chimica, gomma-plastica, legno, carta, ecc.) che nel 2011 raccoglie al suo interno il 25,1% delle partecipazioni con un incremento di tre punti percentuali rispetto al precedente rapporto. L'elemento già anticipato nei capitoli precedenti che invece caratterizza questa edizione del monitoraggio è l'incremento, in termini di numero di imprese beneficiarie, del settore dei servizi, che tuttavia, in termini di ammontare delle partecipazioni, risulta stazionario rispetto al dato del 2010 attestandosi appena sopra il 30% delle presenze in aula e mantenendosi così al primo posto nella graduatoria settoriale. A molta distanza il settore ceramico che

mantiene il suo peso attorno al 10%, mentre quello delle costruzioni sostanzialmente lo dimezza attestandosi sul 3,5%. Naturalmente i diversi posizionamenti settoriali rispetto al criterio con cui si stilano le graduatorie (peso delle partecipazioni versus peso delle imprese beneficiarie) dipendono dalla consistenza dimensionale - in termini di occupazione - dei diversi aggregati: ad esempio il peso in termini di partecipazioni del macrosettore servizi risulta inferiore a quello per impresa, proprio per effetto della sua ridotta dimensione media aziendale.

Dal punto di vista settoriale, i corsi più strutturati sotto il profilo dell'intensità misurata sulla base delle ore erogate agli allievi si osservano nei settori del tessile e nella meccanica, mentre nel comparto ceramico il numero di ore impartite è di 1/3 inferiore alla media attestandosi attorno alle dieci ore medie; nei restanti settori non si segnalano andamenti disallineati dal dato tendenziale complessivo (vedi Tav. 9.55 su cd-rom). Va segnalato come, anche in questa disamina di tipo più "strutturale", la durata dei corsi, come si vedrà meglio nel prossimo paragrafo, resta fortemente relazionata alle tematiche formative oggetto dei corsi. Per esempio è verosimile che nella meccanica, o nel comparto tessile, i corsi siano di durata superiore grazie al forte numero di tecnici ed amministrativi impegnati in corsi di lingue, di marketing o di tecnica della produzione, moduli notoriamente di lunghezza più elevata. Per converso nella ceramica il profilo delle partecipazioni più caratterizzato da figure operaie, a qualifica medio-bassa, sembra pilotare una richiesta di training più schiacciata su attività legate alla sicurezza.

Il settore della ceramica insieme al tessile e a quello delle costruzioni, sono inoltre caratterizzati da maggiori opportunità di accesso alla formazione, in termini di numero di moduli formativi svolti da ciascun lavoratore nell'ambito di un medesimo Avviso. Si parla rispettivamente di quote comprese tra il 35% ed il 40% dei lavoratori coinvolti in almeno due corsi (vedi Tav. 6.237 su cd-rom). Il livello più basso di questo indicatore, per contro, si registra nel settore della meccanica (circa 21%). Difficilmente a questo proposito si profilano tendenze precise nel tempo segnalando come gli Enti promotori sviluppino un'azione di volta in volta diversificata sul piano dell'intensità formativa dei vari comparti.

Con riferimento al fattore dimensionale delle imprese interessate dalle attività in analisi, (vedi Tav. 4.281 su cd-rom), si avverte in modo immediato come anche dal punto di vista delle partecipazioni, lo sforzo compiuto attraverso gli Avvisi territoriali del Conto di Sistema per rappresentare maggiormente la realtà delle piccole imprese ha avuto dei riscontri precisi nelle evidenze qui presentate. In un solo anno il peso delle partecipazioni riferite a corsisti di imprese con meno di 50 dipendenti è passato da circa il 48% del 2010 al 61% del 2011: oltre 20 punti percentuali in più rispetto al dato del 2009 e circa 35 punti percentuali al di sopra del riferimento al 2008.

Diversamente da quanto già visto nei precedenti rapporti, non si manifesta in modo chiaro in questa annualità la tendenza secondo la quale al crescere della dimensione aziendale diminuisce proporzionalmente la durata media dei corsi (vedi Tav. 9.58 su cd-rom). Solo una verifica in futuro di questo comportamento delle imprese al variare della scala dimensionale consentirà di confermare - o meno - questo importante elemento di discontinuità col passato. Se l'evidenza attuale venisse confermata, potrebbe significare che a fronte della maggiore opportunità di promuovere la formazione delle imprese minori viene meno la necessità di compensare con una maggiore lunghezza dei moduli le difficoltà frapposte all'attivazione di percorsi formativi.

Si conferma invece il vantaggio delle imprese meno strutturate (fino a 50 dipendenti) rispetto a quelle più grandi dal punto di vista della varietà/molteplicità dell'offerta formativa (vedi Tav. 6.213 su cd-rom): ovvero la possibilità di partecipare ad una pluralità di corsi che naturalmente implica una possibile maggiore articolazione dei contenuti formativi.

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

Saranno sviluppati ed approfonditi in questo paragrafo i contenuti e le modalità di svolgimento dell'attività formativa, attraverso una lettura dei principali indicatori delle caratteristiche dei corsi monitorati in accordo allo schema della circolare ministeriale che disciplina la materia ed il cui impianto di classificazione delle attività di training viene sostanzialmente ripreso alla lettera nell'approccio che Fondimpresa ha dato al proprio sistema di database. In particolare saranno studiate: le tematiche, il livello di approfondimento

dei corsi, le modalità di erogazione (metodologie applicate e collocazione temporale delle attività rispetto alla tempistica lavorativa). Si cercherà di analizzare come queste caratteristiche interagiscono tra loro e come variano a seconda del contesto socio-professionale in cui sono inserite (in relazione cioè alle caratteristiche dei lavoratori e delle aziende di appartenenza).

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

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

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

Ma la crescita prevalente - anche a scapito dei corsi di informatica e lingue - (vedi tav. 4.7), ha riguardato negli anni più recenti e soprattutto nel 2011, la sicurezza sul luogo di lavoro che, guadagnando ulteriori quattro punti percentuali rispetto al 2010, copre da sola ormai quasi il 39% di tutte le partecipazioni. Si pensi che la materia ha conosciuto dal 2008 un incremento di circa quindici punti percentuali, fenomeno che va letto, a nostro avviso, anche come un riflesso del progressivo spostamento dell'attività formativa verso la platea delle imprese minori.

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

TEMATICA FORMATIVA	2010			2011		
	SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Abilità personali	9,4	12,0	10,3	7,3	16,1	10,8
Contabilità, finanza	2,7	3,6	3,0	0,3	1,3	0,7
Gestione aziendale, amministrazione	5,5	10,1	7,2	7,2	9,4	8,1
Impatto ambientale	2,1	1,9	2,0	1,7	2,1	1,8
Informatica	11,9	18,8	14,4	12,0	16,2	13,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,3	0,5	0,4	1,3	1,5	1,4
Lingue	10,5	14,8	12,1	8,7	8,2	8,5
Marketing vendite	4,3	5,0	4,5	3,7	7,0	5,0
Qualità	4,5	3,7	4,2	7,2	3,9	5,9
Sicurezza sul luogo di lavoro	40,3	24,6	34,6	44,2	30,5	38,8
Tecniche di produzione	8,6	5,1	7,3	6,4	3,8	5,4
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Si tratta pertanto di una conferma dell'importanza posta dal Fondo in merito alla cultura della sicurezza anche in aziende di dimensione medio piccola nonostante il perdurare della crisi che colpisce in modo cruciale le possibilità stesse di tenuta delle imprese minori. Si ricorda che questo impegno formativo si aggiunge a tutte le attività finanziate dal Fondo attraverso gli Avvisi specifici sulla sicurezza che rispondono agli obblighi di legge. In generale comunque la centralità della materia appare in linea con le evidenze recenti dei rapporti Isfol riguardanti il profilo dei contenuti formativi relativi alle attività promosse sul livello nazionale dai Fondi interprofessionali.

D'altra parte il ruolo preponderante dei corsi di sicurezza sta erodendo progressivamente anche l'incidenza dei moduli dedicati all'informatica (13,6% delle presenze in aula nel 2011 rispetto al 14,4% del 2010) e in



particolar modo di quelli focalizzati sull'insegnamento delle lingue che in questa edizione scendono di quasi 4 punti percentuali in graduatoria, portandosi appena all'8,5%.

Per converso sembra interrompersi la tendenza che vedeva fino al 2010 ridimensionarsi nel tempo la consistenza di tematiche trasversali legate al miglioramento delle abilità personali (che segnavano una quota del 10,8% nel 2011 rispetto a 15% del 2006); si tratta delle cosiddette meta-competenze volte alla gestione dei gruppi di lavoro, alla gestione delle risorse umane e allo sviluppo di abilità di coordinamento e/o rafforzamento delle capacità di leadership.

Sempre in termini relativi, vedono accrescere il proprio peso, in controtendenza col passato, tematiche quali la gestione aziendale ed amministrativa (che al 2011 supera l'8%), nonché "marketing e vendite" (5%) In crescita apprezzabile la formazione in tema di qualità (5,9%) fenomeno particolarmente significativo in una fase di crisi perdurante che non facilita la promozione di attività rivolte al miglioramento degli scenari innovativi.

Per tutti gli Avvisi finora analizzati, resta predominante la connotazione tradizionale della distribuzione dei corsi per modalità di svolgimento che nella maggioranza dei casi vengono svolti in aule interne alla sede lavorativa utilizzando lo strumento convenzionale della lezione frontale: nel 2011 il dato si aggira su una quota del 70%, un valore allineato a quello dell'osservazione del 2010.

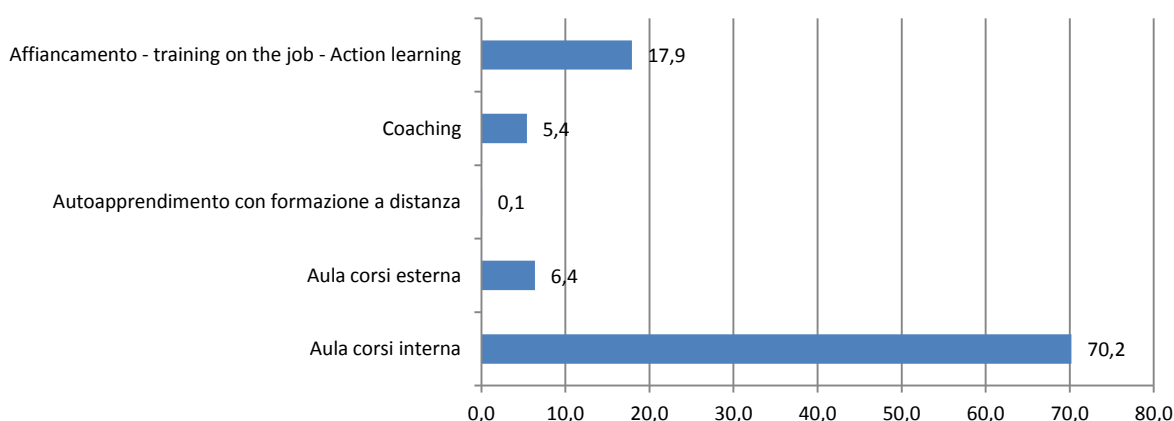
Sono sostanzialmente stabili tutte le altre modalità di somministrazione, soprattutto l'affiancamento ed il training on the job che, dopo un andamento controverso nei periodi più recenti, sembrano raggiungere dal 2010 una consistenza rilevante che si attesta attorno al 20%. Interessante un 5% di partecipazioni che nel 2011 hanno usufruito dello strumento del coaching, modalità assente nel 2010.

Infine una modalità che nel corso degli anni ha mantenuto una certa consistenza è costituita dai corsi tenuti in aule esterne all'impresa che, attestandosi quasi al 7%, riduce il proprio peso rispetto allo scorso monitoraggio.

Tra le tematiche che più si prestano a modalità formative diverse dalla lezione in aula si segnalano la sicurezza sul lavoro ed i corsi di marketing e vendite per i quali si distingue, nel primo caso, un'incidenza superiore alla media di metodologie basate sull'affiancamento e l'*action learning*, mentre nel secondo caso si sperimentano approcci orientati al coaching.

In questa edizione del rapporto si registra in sintesi un segno di continuità rispetto ad un utilizzo sostanzialmente prudente di "nuovi" approcci formativi, mantenendo comunque saldamente fermo un impianto tradizionale che tende a privilegiare le modalità più tipiche: legate ad uno schema di lezione frontale in aula, interna o esterna, al luogo di lavoro.

Fig. 4.1 - Partecipazioni ad azioni formative per modalità formativa (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

In sostanziale conferma il trend che documenta lo schiacciamento dei corsi su contenuti di livello base che - con una certa regolarità - vede passare la percentuale di corsi di questo tipo dal 78% del 2006 al 92,3% del

2011, il che implica una sostanziale scomparsa dei corsi di livello specialistico (che nello stesso periodo passano dal 12,2% a meno del 2%) ed un dimezzamento di quelli di livello avanzato, che si attestano al 6%.

Questo modello vale sostanzialmente per tutte le tematiche formative proposte dal Fondo, con particolare evidenza per quelle principali secondo la graduatoria delle partecipazioni. Rispetto ai pochi moduli di livello avanzato presentano percentuali sopra la media i corsi di lingue, contabilità e finanza ed impatto ambientale. Infine i pochissimi corsi di tipo specialistico sono concentrati in corrispondenza della formazione in materia di marketing e vendite.

Anche quest'anno, come accade ormai da alcune edizioni, visto il perdurare della crisi che allenta la pressione sui picchi lavorativi, si conferma, rafforzandosi sul 2010, la predominanza quasi totale dei corsi tenuti durante l'orario di lavoro che nel 2011 rappresentano il 96,5% delle presenze in aula (solo il restante 3,5% sono effettuati parzialmente fuori dall'orario di lavoro). In nessun caso si assiste a corsi effettuati nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa<sup>10</sup> (cassa integrazione).

Interessante anche il quadro derivante dal profilo dell'intensità formativa declinato in funzione delle tematiche erogate nei moduli.

Come si osserva in tabella 4.10 nel quadro di generalizzata riduzione della durata (prevista ed effettiva) dei corsi, misurata in termini di ore di presenza, si evidenziano ancora una volta andamenti molto diversificati inquadrabili in linea generale in tendenze di più lungo periodo. Spiccano tra le tematiche i corsi di lingue (22 ore), tecniche di produzione (21,8) e gestione aziendale ed amministrazione (18,2). A livelli superiori al dato generale anche il valore medio di materie quali contabilità e finanza, marketing e vendite e informatica (attorno alle 17 ore di corso).

Come già mostrato in precedenza tra le tematiche più caratterizzate da moduli di breve durata troviamo innanzitutto la sicurezza sul luogo di lavoro (10,8 ore) e attorno alle 11 ore medie l'impatto ambientale ed il lavoro d'ufficio. In controtendenza al dato generale due materie hanno conosciuto nel 2011 una crescita abbastanza evidente della durata dei moduli: si tratta delle abilità personali, delle tecniche di produzione e della contabilità e finanza.

**Tav. 4.10 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e tematica formativa (valori medi)**

TEMATICA FORMATIVA	2010				2011			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	19,0	16,6	2,4	12,7	20,7	17,6	3,2	15,3
Contabilità, finanza	15,8	12,9	2,9	18,4	20,4	17,8	2,6	12,8
Gestione aziendale, amministrazione	26,5	23,5	3,0	11,4	19,6	18,2	1,4	7,0
Impatto ambientale	18,2	18,1	0,1	0,6	13,7	11,4	2,3	16,9
Informatica	23,4	20,8	2,5	10,9	18,9	17,1	1,9	9,9
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	17,7	17,7	0,0	0,0	12,0	11,5	0,5	3,8
Lingue	28,1	23,7	4,4	15,7	26,3	22,0	4,4	16,6
Marketing vendite	21,4	20,4	1,0	4,6	19,3	17,6	1,8	9,1
Qualità	22,1	21,0	1,1	5,0	18,1	15,9	2,2	12,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	13,1	10,6	2,6	19,7	12,3	10,8	1,5	12,3
Tecniche di produzione	18,9	17,1	1,8	9,4	23,7	21,8	1,9	8,0
Altro	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>19,3</b>	<b>16,8</b>	<b>2,6</b>	<b>13,3</b>	<b>17,3</b>	<b>15,2</b>	<b>2,1</b>	<b>11,9</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Qualora i corsi si collochino su un livello non standard ed in particolare siano classificati dagli Enti formativi come di tipo avanzato, la loro durata media è superiore a quella complessiva di almeno due ore. Un divario un po' più contenuto lo si rileva nell'ambito di attività di carattere specialistico. La lunghezza dei moduli è invece del tutto indipendente dalle modalità di esecuzione delle attività e dalla loro collocazione temporale rispetto all'orario di lavoro.

<sup>10</sup> Si ricorda che a tal proposito sono attivati dal Fondo Avvisi formativi specifici.

Interessante verificare a questo punto come le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori e le dimensioni strutturali delle imprese intrecciano i contenuti formativi proposti nei corsi e le relative modalità di somministrazione.

Come di consueto si coglie una precisa connotazione di genere che informa la distribuzione dei moduli formativi per tematica. La relazione esistente tra tipologia d'impresa, dimensione e settore di attività influenza infatti anche in questa edizione del rapporto la ripartizione per sesso delle tematiche affrontate dai corsisti. In modo più evidente la presenza di lavoratrici formate continua a legarsi a tematiche ben definite quali "abilità personali" (51% delle partecipazioni ai corsi), contabilità e finanza (con un picco del 72%) e marketing e vendite (al 55%), tutte materie dove prevale la componente femminile ed impiegatizia. Oltre a queste, l'incidenza di lavoratrici supera comunque quella media per corsi relativi all'impatto ambientale ed al lavoro di ufficio. Come era verosimile attendersi si tratta di attività legate a profili impiegatizi di carattere amministrativo e commerciale che, come si è mostrato in precedenza, sono tipicamente ricoperti da personale femminile, sia che ci si trovi in un contesto manifatturiero che terziario.

Gli uomini viceversa si concentrano largamente su materie più legate a profili di tipo operaio inerenti a fasi tipiche delle produzioni manifatturiere, quali tecniche di produzione, qualità e sicurezza.

Ancora una volta emerge in modo chiaro come l'ampiezza e l'articolazione della gamma dei contenuti formativi svolti siano fortemente correlate all'inquadramento aziendale dei corsisti e come lo stesso inquadramento costituisca di per sé un elemento discriminante che penalizza le qualifiche più basse, sia per numero di opportunità offerte, sia per tipologia di contenuti formativi avvantaggiando i lavoratori a qualifica medio-alta.

Come già introdotto in precedenza, 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, mentre l'articolazione delle tematiche diminuisce e si focalizza su poche materie in corrispondenza delle mansioni operaie: in particolar modo per quelle non specializzate. Queste ultime vedono una concentrazione di partecipazioni in relazione a poche tematiche: la sicurezza sul lavoro (43%), le tecniche di produzione (27%), l'impatto ambientale (26%) e la qualità (16%).

Per converso gli impiegati amministrativi risultano sostanzialmente sottorappresentati per le presenze in aula relative a tali tematiche e invece sovrarappresentati su tutte le altre aree di classificazione dei contenuti formativi: dal marketing all'informatica, dalle lingue alle abilità personali. (vedi Tav. 4.11).

**Tav. 4.11 - Partecipazioni ad azioni formative per Inquadramento, anno e tematica formativa (composizione percentuale di riga)**

TEMATICA FORMATIVA	2010						2011					
	Inquadramento						Inquadramento					
	Quadro	Impiegato direttivo	Impiegato amministrativo e tecnico	Operaio qualificato	Operaio generico	Totale	Quadro	Impiegato direttivo	Impiegato amministrativo e tecnico	Operaio qualificato	Operaio generico	Totale
Abilità personali	11,7	6,8	63,0	10,5	8,0	100,0	6,2	16,8	54,2	19,5	3,3	100,0
Contabilità, finanza	17,0	2,9	79,5	0,0	0,6	100,0	7,0	2,3	88,4	0,0	2,3	100,0
Gestione aziendale, amministrazione	10,0	21,0	52,1	8,1	8,8	100,0	7,0	10,6	70,3	7,0	5,2	100,0
Impatto ambientale	8,6	1,7	76,7	6,9	6,0	100,0	7,0	10,5	53,5	2,6	26,3	100,0
Informatica	4,5	6,7	76,8	7,8	4,3	100,0	5,7	7,8	76,4	8,2	1,9	100,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,0	4,3	82,6	0,0	13,0	100,0	3,6	8,3	82,1	6,0	0,0	100,0
Lingue	8,1	6,1	77,5	5,2	3,0	100,0	9,5	5,5	75,5	8,0	1,5	100,0
Marketing vendite	7,3	8,5	69,6	8,5	6,2	100,0	5,1	8,0	79,7	5,5	1,6	100,0
Qualità	7,5	10,8	57,1	15,8	8,8	100,0	6,6	9,6	44,1	23,3	16,4	100,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	1,6	6,6	34,4	29,4	28,0	100,0	2,7	6,2	24,6	23,7	42,8	100,0
Tecniche di produzione	4,8	7,1	41,0	32,6	14,5	100,0	3,9	4,2	40,3	25,1	26,6	100,0
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>5,8</b>	<b>7,7</b>	<b>55,3</b>	<b>17,2</b>	<b>14,0</b>	<b>100,0</b>	<b>4,9</b>	<b>8,1</b>	<b>49,4</b>	<b>16,8</b>	<b>20,8</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Venendo ai fattori di natura strutturale la componente settoriale appare assai rilevante ai fini della configurazione della domanda di specifici contenuti su cui focalizzare l'azione formativa. In proposito i vari settori economici (vedi Tav. 4.12) mostrano anche quest'anno una distribuzione delle tematiche dei corsi decisamente eterogenea. Due settori in particolare confermano una focalizzazione su pochi temi: si tratta in primo luogo della ceramica che, particolarmente nell'annualità in analisi, mostra una polarizzazione dell'offerta formativa sulla sicurezza che copre oltre l'80% delle partecipazioni, riservando alle altre tematiche un'attenzione residuale. In secondo luogo il comparto delle costruzioni condensa le presenze ai corsi a sua volta sulla sicurezza (circa il 55% delle partecipazioni) e sulla qualità (oltre il 14%), mentre il ruolo delle altre tematiche è sostanzialmente inferiore alla media generale.

La meccanica e le altre industrie manifatturiere presentano una gamma di tematiche decisamente più articolata con un'accentuazione sulle tecniche di produzione, lingua ed informatica. Nel caso dei servizi si riscontrano naturalmente meno corsi di sicurezza rispetto al segmento manifatturiero (28%) mentre si prediligono corsi quali informatica, abilità personali e lingue. Si tratta di un profilo che converge con evidenze già da tempo messe in luce in questi rapporti di monitoraggio che ci consegnano pertanto una segmentazione rilevante sul piano settoriale della domanda formativa che evidentemente svela diverse esigenze di riqualificazione e potenziamento del patrimonio aziendale di conoscenze in possesso dei lavoratori.

**Tav. 4.11 - Partecipazioni ad azioni formative per tematica formativa, anno e livello del corso (composizione percentuale di colonna)**

TEMATICA FORMATIVA	2010				2011			
	Livello del corso			Totale	Livello del corso			Totale
	Base	Avanzato	Specialistico		Base	Avanzato	Specialistico	
Abilità personali	11,5	4,5	0,0	10,3	10,9	8,5	13,6	10,8
Contabilità, finanza	3,3	2,0	0,0	3,0	0,6	2,6	0,0	0,7
Gestione aziendale, amministrazione	7,4	4,2	6,9	7,2	8,3	3,4	14,8	8,1
Impatto ambientale	1,8	0,0	7,2	2,0	1,6	5,3	3,4	1,8
Informatica	14,7	17,9	4,8	14,4	13,4	12,4	35,2	13,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,5	0,0	0,0	0,4	1,5	0,0	0,0	1,4
Lingue	11,2	30,3	2,4	12,1	8,1	16,1	0,0	8,5
Marketing vendite	5,1	1,5	0,0	4,5	4,9	2,9	25,0	5,0
Qualità	4,6	3,2	0,0	4,2	6,0	5,8	0,0	5,9
Sicurezza sul luogo di lavoro	34,1	25,3	52,5	34,6	39,3	38,6	8,0	38,8
Tecniche di produzione	5,8	11,2	26,3	7,3	5,6	4,2	0,0	5,4
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Questa eterogeneità del profilo settoriale della domanda formativa sembra essere anche alla base della possibile interpretazione circa la distribuzione delle tematiche dei corsi declinate in funzione della classe di dimensione aziendale dell'impresa (si veda in proposito la Tav. 4.200 su cd-rom): mentre la sicurezza appare sottorappresentata in corrispondenza delle aziende con meno di 15 dipendenti a vantaggio di materie come informatica, lingue ed abilità personali (così come accade nel settore dei servizi che si concentra, appunto, in questo segmento dimensionale), la stessa materia esprime quasi il 50% dei corsi nella fascia delle imprese medio-grandi (da 100 a 249 dipendenti) tipica del comparto ceramico.

Infine per quanto concerne modalità di esecuzione e livello dei corsi la variabile dimensione aziendale, in conformità con le evidenze passate, non sembra identificare tendenze chiare. Pertanto l'ampiezza occupazionale dei contesti aziendali che beneficiano del training non pare, da sola, essere una determinante capace di spiegare differenti contenuti e modalità di erogazione dei corsi.

Uno spunto di riflessione finale riguarda il tema della erogazione di corsi che abbiano un respiro multi aziendale, ovvero interessino congiuntamente più realtà imprenditoriali allo scopo di favorire l'accesso al training anche per realtà di piccola dimensione. A questo proposito si conferma anche sotto il profilo

dell'ammontare delle partecipazioni la sostanziale residualità di tale fenomeno che in questa edizione ha riguardato meno del 14% delle presenze in aula (nel 2010 erano circa il 18%). Il dato ha tra l'altro una forte connotazione settoriale riguardando spiccatamente due realtà: in primo luogo il comparto ceramico, dove oltre il 30% delle partecipazioni sono ascrivibili a corsi multaziendali e nelle imprese meccaniche (vedi Tav. 4.279 su cd-rom).

Una evidenza piuttosto interessante al proposito riguarda l'assenza in questa edizione del tradizionale legame tra la tendenza alla multaziendalità dei corsi e la ridotta dimensione di impresa (vedi Tav. 282 su cd-rom). La cosa appare tanto più significativa alla luce del crescente e importante spostamento della base delle imprese beneficiarie della formazione verso, appunto, la realtà delle imprese minori.

## Capitolo 5 – Aziende

### Introduzione

In questo capitolo ci occuperemo di analizzare le principali caratteristiche delle aziende che hanno realizzato attività formative a valere su questo Avviso. Si realizzerà in questa sede anche un raffronto con quanto emerso in riferimento all'Avviso 3/2010. L'obiettivo del presente capitolo consiste nell'individuare le tipologie di aziende che hanno attivato iniziative formative nel suddetto ambito, distinguendole per dimensione, settore di attività economica e collocazione territoriale. Come accaduto nei capitoli precedenti si specifica che si prenderanno in esame i dati relativi alle attività effettivamente svolte.

#### Capitolo in breve

*Nel presente capitolo sono state analizzate le caratteristiche strutturali delle aziende che hanno partecipato ad attività formative a valere sull'Avviso 5/2011. La tendenza di un aumento di imprese di piccole dimensioni, riscontrata nel precedente Avviso, trova conferma anche in questa analisi. Di contro si riduce la porzione di imprese più strutturate, conseguenza delle specifiche priorità indicate dal Bando. Modena rimane la provincia più rappresentata, seguita da Parma, in cui si concentra la maggior parte delle piccole imprese coinvolte. Il settore dei servizi ha visto ulteriormente crescere la propria partecipazione, peraltro già in significativo aumento nella precedente rilevazione. Alla luce della massiccia presenza di piccole imprese, le aziende dei servizi sono arrivate a coprire più del 40% delle partecipanti a Piani formativi a valere su questo Avviso. Di conseguenza si registra un leggero calo di partecipazioni di aziende appartenenti al settore industriale, in particolar modo a quello ceramico, ed al settore delle costruzioni. Per quanto concerne l'accesso aziendale alla formazione, invece, si nota come la partecipazione a più di un'azione formativa non sia necessariamente una prerogativa delle aziende più strutturate. Sono invece le aziende di medie dimensioni, fra i 50 ed i 250 dipendenti ad essere spesso coinvolte in più iniziative formative, mentre per le altre classi dimensionali si registra un sostanziale equilibrio fra aziende coinvolte in una sola azione ed imprese partecipanti a diverse iniziative formative. Infine è risultato pressoché inalterato il rapporto fra il coinvolgimento in una o più azioni formative e la presenza di rappresentanza sindacale in azienda, pur nella crescita in valore assoluto delle imprese prive di rappresentanza sindacale interna, specchio anche in questo caso dell'accresciuta presenza di micro-imprese.*

### 5.1 - Il profilo delle aziende

In questo paragrafo avremo modo di analizzare il profilo strutturale delle aziende che hanno svolto attività formative nell'ambito dell'Avviso 5/2011; il dettaglio dei dati che verranno riportati sarà raffrontato a quanto rilevato per l'Avviso 3/2010.

Rispetto al 2010 si osserva che la dimensione media delle aziende partecipanti è ulteriormente calata; questa tendenza è indubbiamente incentivata dalla priorità dedicata alle PMI indicata dall'Avviso 5/2011, che ha indotto i Soggetti Attuatori a coinvolgere nei Piani formativi principalmente imprese di tale tipologia. La crescita, sia in termini percentuali sia in termini assoluti, si è verificata soprattutto per le imprese da 1 a 15 dipendenti, con un impatto progressivamente più contenuto per le imprese da 16 a 49 dipendenti e per quelle da 50 a 99 dipendenti. Cala invece il coinvolgimento delle imprese con più di 100 dipendenti.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2010		2011	
	N	%	N	%
Da 1 a 15 dipendenti	137	32,9	168	38,0
Da 16 a 49 dipendenti	141	33,8	163	36,9
Da 50 a 99 dipendenti	60	14,4	67	15,2
Da 100 a 249 dipendenti	63	15,1	38	8,6
Da 250 a 499 dipendenti	14	3,4	4	0,9
500 e più dipendenti	2	0,5	2	0,5
<b>Totale</b>	<b>417</b>	<b>100,0</b>	<b>442</b>	<b>100,0</b>

**FONTE:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

A livello di natura giuridica delle imprese coinvolte si conferma la prevalenza di Srl - Società a responsabilità limitata e Spa - Società per azioni, che complessivamente si avvicinano al 90% delle aziende coinvolte. Tuttavia si è riscontrata una diminuzione delle SpA ed un aumento delle Srl, sempre in ragione della tendenziale diminuzione della dimensione media delle aziende che hanno attivato iniziative formative. Soffermandosi su queste due tipologie di natura giuridica aziendale, si nota un leggero cambiamento rispetto al 2010: infatti non è più così certa l'equazione secondo cui alle Srl è associato un organico aziendale con meno di 50 dipendenti e alle SpA un organico con più di 50 dipendenti.

La sfumata differenza rispetto all'anno precedente risiede in particolare nelle due categorie centrali della classe dimensionale; infatti, specie nelle aziende da 100 a 249 dipendenti, si registra una diminuzione del numero di Società per azioni. Aumentano, infine, altre tipologie di natura giuridica, sempre in ragione dell'accresciuto coinvolgimento di piccole aziende (Snc - Società in nome collettivo, ditta, associazione, cooperativa, Sas - Società in accomandita semplice).

Rivolgendo uno sguardo alla suddivisione territoriale delle aziende coinvolte nelle iniziative formative prese in esame, si nota che la provincia più attiva è stata Modena con 81 imprese, pari al 18,3% del totale, provincia in cui si annovera peraltro anche la porzione più significativa di aziende di dimensioni elevate. Considerando le aziende più piccole, con meno di 50 dipendenti, la provincia maggiormente rappresentata risulta Parma, peraltro seconda solo a Modena per numero di imprese coinvolte. Seguono Bologna, Rimini e Reggio Emilia. La provincia di Modena conferma anche nelle partecipazioni alle attività formative l'eterogeneità della struttura dimensionale delle proprie imprese. Discorso analogo seppur in modo più sfumato può essere fatto in relazione alle province di Bologna e Reggio Emilia. Viceversa, è molto più netta la dominanza delle piccole imprese nelle altre province, con quote molto esigue di aziende al di sopra dei 100 dipendenti.

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

PROVINCIA OPERATIVA	2010							2011						
	Dimensione aziendale							Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 e più	Total e	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 e più	Totale
Bologna	16,1	15,6	23,3	24,3	0,0	0,0	17,6	11,9	14,7	16,4	26,3	0,0	0,0	14,7
Ferrara	8,8	7,1	11,7	0,0	0,0	0,0	7,0	6,0	8,6	9,0	2,6	0,0	0,0	7,0
Forlì-Cesena	0,7	5,0	11,7	4,8	14,3	0,0	4,8	1,8	3,4	6,0	0,0	0,0	0,0	2,8
Modena	13,1	10,2	22,2	38,1	57,1	96,2	19,1	13,6	16,0	22,5	30,8	75,0	100,0	18,3
Parma	20,4	21,3	6,7	12,7	14,3	0,0	17,3	24,4	16,6	10,4	5,3	25,0	0,0	17,6
Piacenza	8,0	10,6	5,0	1,6	0,0	0,0	7,2	6,0	10,4	9,0	2,6	0,0	0,0	7,7
Ravenna	10,9	11,3	6,7	4,3	7,1	0,0	9,3	10,2	9,9	7,5	5,7	0,0	0,0	9,2
Reggio Emilia	8,8	8,2	4,4	9,5	7,1	3,8	8,0	9,5	9,9	14,8	18,7	0,0	0,0	11,1
Rimini	13,1	10,6	8,3	4,8	0,0	0,0	9,8	16,7	10,4	4,5	7,9	0,0	0,0	11,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**FONTE:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per quanto attiene al settore d'attività economica si assiste ad un'imponente crescita nella partecipazione da parte del settore dei servizi, che aveva fatto registrare un importante aumento già nell'ambito del precedente Avviso. Le aziende di piccole dimensioni, che come detto sono risultate quelle maggiormente coinvolte, sono ampiamente rappresentate nel settore dei servizi, dal momento che l'87% delle imprese di tale settore hanno meno di 50 dipendenti.

Il 59,7% delle imprese coinvolte appartiene al settore industriale, con l'industria meccanica che si conferma la più attiva nel suo settore. Si riduce invece la quota di aziende del settore ceramico, con un conseguente riflesso sulle classi dimensionali tipicamente associate a tale settore; nello specifico la classe dimensionale "da 100 a 249 dipendenti", molto diffusa nell'industria ceramica, ha fatto registrare un deciso calo rispetto alla precedente rilevazione. Si riduce invece in maniera significativa la quota di aziende appartenenti al settore delle costruzioni che hanno preso parte ad attività formative nell'ambito di questo Avviso.

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2010							2011						
	Dimensione aziendale							Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 e più	Totale	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 e più	Totale
Agricoltura	0,7	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Industria tessile	1,5	0,7	0,0	0,0	7,1	0,0	1,0	0,0	3,1	3,0	0,0	0,0	0,0	1,6
Industria ceramica	1,5	5,7	15,0	17,5	21,4	50,0	8,2	2,4	4,9	9,0	7,9	25,0	50,0	5,2
Industria meccanica	18,2	26,2	31,7	42,9	50,0	50,0	27,8	21,4	22,7	40,3	39,5	50,0	0,0	26,5
Altre industrie	18,2	23,4	20,0	27,0	7,1	0,0	21,1	15,5	24,5	25,4	31,6	0,0	0,0	21,5
Costruzioni	16,1	14,2	11,7	1,6	7,1	0,0	12,2	3,0	8,6	4,5	0,0	0,0	0,0	5,0
Servizi	43,8	29,1	21,7	11,1	7,1	0,0	29,3	57,7	35,6	17,9	21,1	25,0	50,0	40,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**FONTE:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

## 5.2 – L'accesso aziendale alla formazione

In questo paragrafo si prenderà in esame l'accesso alla formazione da parte delle aziende coinvolte nell'ambito del presente Avviso. Come di consueto si osserverà il numero di azioni formative a cui hanno preso parte, confrontando la quota di aziende che hanno partecipato ad una sola azione formativa con le imprese che hanno invece attivato più di un intervento.

Nel complesso il rapporto fra aziende coinvolte in una sola azione formativa ed aziende coinvolte in più di un'azione formativa rimane in linea con quanto rilevato in riferimento al precedente Avviso, pur con un aumento delle imprese coinvolte che da 417 passano a 442. La tendenza individuata nella precedente rilevazione, secondo cui all'aumentare della dimensione aziendale cresceva anche la possibilità d'accesso a molteplici azioni, risulta in questa circostanza più sfumata. In generale si denota, sia nelle piccole sia nelle grandi imprese, un sostanziale equilibrio nel rapporto fra aziende coinvolte in uno o più corsi formativi. Nelle imprese di medie dimensioni, fra i 50 ed i 250 dipendenti, risulta invece più marcato il divario fra le aziende con una sola azione all'attivo e le aziende beneficiarie di diverse iniziative formative.



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

DIMENSIONE AZIENDALE	2010			2011		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni			Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Da 1 a 15 dipendenti	46,7	53,3	100,0	50,6	49,4	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	48,2	51,8	100,0	42,9	57,1	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	33,3	66,7	100,0	35,8	64,2	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	27,0	73,0	100,0	15,8	84,2	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	42,9	57,1	100,0	50,0	50,0	100,0
500 e più dipendenti	0,0	100,0	100,0	50,0	50,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>42,0</b>	<b>58,0</b>	<b>100,0</b>	<b>42,5</b>	<b>57,5</b>	<b>100,0</b>

**FONTE:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Spostando il focus sul settore d'attività economica, si può osservare come per le aziende del settore industriale, specialmente nei settori meccanico, ceramico ed "altre industrie" sia in generale cresciuto il divario in termini percentuali fra il numero di imprese coinvolte in un solo intervento formativo e quelle che hanno beneficiato di diversi interventi, in favore di quest'ultima categoria. Il settore dei servizi, invece, a fronte di una significativa crescita di aziende coinvolte, ha fatto registrare viceversa un bilanciamento fra aziende con una sola azione ed aziende con molteplici azioni.

La generale riduzione della dimensione media delle imprese coinvolte nelle attività formative a valere sull'Avviso 5/2011 ha avuto un impatto anche sul numero di aziende con rappresentanza sindacale. Rimane pressoché invariato, invece, il rapporto fra il coinvolgimento in una o più azioni formative e la presenza della rappresentanza sindacale in azienda.

**Tav. 5.5 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative, anno e rappresentanza sindacale (composizione percentuale di colonna)**

RAPPRESENTANZA SINDACALE	2010			2011		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni			Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Si	31,0	40,9	36,8	27,4	37,8	33,4
No	69,0	59,1	63,2	72,6	62,2	66,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**FONTE:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

## Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative

### Introduzione

Nel presente capitolo verranno analizzate le caratteristiche delle azioni formative dal punto di vista dei contenuti dei corsi, del numero di partecipazioni, delle modalità formative e della collocazione temporale del corso. Successivamente sarà approfondita la tematica delle azioni formative mono e pluriaziendali. Rispetto a quanto analizzato nel paragrafo 4.5, in cui vengono evidenziati i contenuti e le caratteristiche dell'attività formativa dal punto di vista delle partecipazioni, nel presente paragrafo si osserveranno invece le specifiche caratteristiche dell'azione formativa.

La tendenza generale è, in sintesi, quella di una netta predominanza di azioni formative monoaziendali, con un numero di partecipazioni che di rado supera i 10 lavoratori. In termini di contenuti formativi si osserverà come per questo i riflessi dell'Accordo Stato-Regioni in materia di formazione sulla sicurezza abbiano impattato sulle esigenze formative delle imprese che hanno usufruito del Conto di Sistema per allinearsi con la normativa vigente.

#### CAPITOLO IN BREVE

*L'analisi dei contenuti e delle caratteristiche delle azioni formative mostra, per l'Avviso 5/2011, una crescita del 12% delle azioni rispetto al precedente Avviso. Il numero di partecipazioni per azioni formative si colloca in più dell'80% dei casi al di sotto delle 10 partecipazioni. Per quanto riguarda i contenuti formativi affrontati si delinea una generale predilezione per le tematiche di base, con una significativa predominanza del tema sicurezza, riflesso dell'Accordo Stato-Regioni del dicembre del 2011. A questa tematica sono associati gruppi d'aula più numerosi. Altre tematiche formative significativamente diffuse sono state, come nella precedente rilevazione, l'informatica, le abilità personali e le lingue, queste ultime in calo rispetto al 2010.*

*Rispetto al precedente rapporto si conferma una scarsa propensione all'attivazione di percorsi formativi pluriaziendali, storicamente più complessi da organizzare talvolta a causa della resistenza culturale da parte delle aziende, altre volte per l'effettiva necessità di calibrare i contenuti del corso con le esigenze formative della singola azienda. Di contro cresce ulteriormente la quota di iniziative formative monoaziendali.*

*Tra le metodologie didattiche alternative la categoria "affiancamento - training on the job - action learning" registra una riduzione, compensata dalla maggior diffusione del coaching. Permane, tuttavia, una spiccata predilezione per la tradizionale metodologia didattica d'aula, con lezioni svolte nella maggior parte dei casi presso le aule corsi interne alle aziende e, in pochi casi quasi sempre associati alle iniziative pluriaziendali, presso enti e società di formazione.*

### 6.1 - Le azioni formative

Le azioni formative erogate nell'ambito dell'Avviso 5/2011 sono state 887, in significativo aumento rispetto a quanto riscontrato in riferimento all'Avviso 3/2010. La tipologia di azione formativa con partecipazioni comprese tra 5 e 10 risulta ancora la più rappresentata, sebbene si registri un calo, in termini percentuali, rispetto alla precedente rilevazione. Di contro si osserva un aumento delle iniziative formative con solo 4 partecipazioni, soglia minima per ottenere la validità dell'azione.

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

PARTECIPAZIONI	2010		2011	
	N	%	N	%
4 Partecipazioni	255	32,2	342	38,6
Da 5 a 10 partecipazioni	416	52,6	413	46,6
Da 11 a 20 partecipazioni	95	12,0	110	12,4
Più di 20 partecipazioni	25	3,2	22	2,5
Totale	791	100,0	887	100,0

**FONTE:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

La provincia di Modena si conferma la più attiva in termini di azioni formative realizzate, seguita da Bologna, Parma e Reggio Emilia. Per quanto riguarda il numero di partecipazioni per azione occorre sottolineare come i gruppi d'aula più numerosi siano associati alle province di Modena, Reggio Emilia e Bologna, riflesso della struttura dimensionale del territorio.

Relativamente alla distribuzione delle azioni formative rispetto alle tematiche affrontate, si osserva come la prevalenza del tema sicurezza sia ancora forte e, peraltro, in crescita rispetto a quanto rilevato lo scorso anno. In queste azioni si concentra la maggior parte delle attività con più di 10 partecipazioni, nell'ottica di una formazione d'aula con contenuti di base, generali e poco personalizzati. L'impressione è che un tema come quello della sicurezza affrontato con questo approccio risulti un mero espletamento di obblighi di legge, piuttosto che un'effettiva attività di prevenzione e di trasmissione di una cultura della sicurezza nello specifico contesto aziendale; la diffusione "di massa" del tema sicurezza non permette forse il necessario approfondimento delle tematiche ed un adeguato coinvolgimento dei lavoratori. Le tematiche formative più affrontate, dopo quelle legate alla sicurezza sul lavoro, sono risultate, come di consueto, l'informatica e le lingue. Rispetto alla precedente rilevazione, si riscontra un'inversione di posizione fra le due tematiche, a seguito soprattutto di una rilevante diminuzione di corsi di lingua. Un'altra particolarità degna di nota riguarda il numero di partecipazioni; riguardo al tema delle lingue prevalgono azioni con 4 partecipazioni, mentre per l'informatica la classe più rappresentata è quella delle 5-10 partecipazioni. Cresce rispetto allo scorso anno, la diffusione di azioni legate alle abilità personali, tematica tipicamente trasversale che meglio si presta alla personalizzazione dell'iniziativa formativa. Rimangono marginali, invece, tematiche più specialistiche, come la contabilità, le tecniche di produzione, il marketing/vendite e la qualità, tutte in calo rispetto alle attività a valere sul precedente Avviso. Per quanto concerne qualità e tecniche di produzione si nota come per queste tematiche sia abbastanza diffusa la realizzazione in gruppi d'aula più numerosi. Per le altre tematiche formative, invece, permane la prevalenza di gruppi d'aula al di sotto delle 10 partecipazioni, ad eccezione dei corsi sulla sicurezza.

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

TEMATICA FORMATIVA	2010					2011				
	Numero di partecipazioni per azione					Numero di partecipazioni per azione				
	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20	Totale	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20	Totale
Abilità personali	9,0	9,6	12,6	12,0	9,9	11,7	9,9	13,6	4,5	10,9
Contabilità, finanza	2,4	1,0	1,1	12,0	1,8	1,8	1,0	0,0	0,0	1,1
Gestione aziendale, amministrazione	8,6	9,9	5,3	0,0	8,6	9,4	10,7	6,4	0,0	9,4
Impatto ambientale	2,4	3,4	0,0	0,0	2,5	2,3	1,2	2,7	0,0	1,8
Informatica	16,9	14,7	15,8	4,0	15,2	15,8	17,7	9,1	4,5	15,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,0	1,0	0,0	0,0	0,5	0,6	1,0	2,7	0,0	1,0
Lingue	20,8	16,3	4,2	0,0	15,8	16,4	10,4	2,7	0,0	11,5
Marketing vendite	10,6	4,1	4,2	0,0	6,1	6,7	5,1	6,4	0,0	5,7
Qualità	7,1	5,0	2,1	0,0	5,2	5,6	5,3	5,5	9,1	5,5
Sicurezza sul luogo di lavoro	15,7	26,7	45,3	68,0	26,7	23,1	32,7	46,4	72,7	31,7
Tecniche di produzione	6,7	8,4	9,5	4,0	7,8	6,7	5,1	4,5	9,1	5,7
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**FONTE:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

L'analisi delle tematiche formative affrontate denota un'implicita predilezione per corsi di livello base, con un'evidente scarsa propensione per iniziative formative di livello avanzato e specialistico. Questa tendenza, già riscontrata in passato, appare ancor più marcata in questa situazione in quanto il 91,9% delle azioni formative erogate risulta di livello base. La sensazione, ormai confermata dai dati a disposizione sui diversi anni, è che si tenda verso un ampliamento della platea dei beneficiari della formazione sia in termini di aziende, sia in termini di lavoratori coinvolti. Ne risente invece il grado di specificità delle azioni formative che quasi mai affrontano le tematiche formative con una chiave di lettura volta all'innovazione, sia di prodotto, sia di processo.

Per quanto riguarda le modalità formative, si riscontra un'evidente diffusione della modalità coaching, utilizzata solo sporadicamente nel precedente Avviso ed impiegata in 72 azioni formative contro le 9 della scorsa rilevazione. Tuttavia le altre metodologie didattiche non convenzionali, appartenenti alla categoria "affiancamento - training on the job - action learning" sono diminuite in modo rilevante, bilanciando la crescita palesata dal coaching. Analizzando il dato in termini percentuali, il totale delle azioni formative erogate in modalità non convenzionali, accorpando il coaching alle altre metodologie alternative all'aula, risulta addirittura un calo nel loro utilizzo rispetto all'anno precedente. A partire da questi presupposti si può facilmente dedurre che le attività formative siano state prevalentemente svolte in aula corsi interna all'azienda (67,5% del totale delle azioni) ed in piccola parte, peraltro in diminuzione rispetto all'anno precedente, in aula corsi esterna, sintomatico della scarsa propensione ad attivare percorsi formativi

pluriaziendali. Occorre infine sottolineare come la quasi totalità delle azioni formative erogate si sia svolta durante l'orario di lavoro.

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

MODALITA' FORMATIVA	2010					2011				
	Numero di partecipazioni per azione					Numero di partecipazioni per azione				
	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20	Totale	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20	Totale
Aula corsi interna	65,5	67,1	53,7	80,0	65,4	63,2	68,5	76,4	72,7	67,5
Aula corsi esterna	2,4	7,2	21,1	4,0	7,2	2,9	8,5	5,5	4,5	5,9
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,1
Coaching	3,5	0,0	0,0	0,0	1,1	14,9	3,4	6,4	0,0	8,1
Partecipazione a convegni - seminari - workshop - interni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Partecipazione a convegni - seminari - workshop - esterni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Affiancamento - training on the job - Action learning	28,6	25,7	25,3	16,0	26,3	19,0	19,4	11,8	22,7	18,4
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**FONTE:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

## 6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi

Le azioni formative svolte nell'ambito dell'Avviso 5/2011 si confermano per la maggior parte di tipo monoaziendale, mantenendo proporzioni analoghe a quanto fatto registrare nel 2010. Posta questa premessa risulta evidente la lacuna dei Piani formativi esaminati in termini di azioni interaziendali e, di conseguenza, per ognuna delle osservazioni che segue, occorre tenere conto della povertà di azioni che coinvolgono più di un'azienda, che costituiscono complessivamente soltanto l'11,8% del totale.

**Tav. 6.4 - Azioni formative mono-pluriaziendali per anno (dati assoluti, composizione percentuale)**

AZIENDE MONO PLURIAZIENDALI	2010		2011	
	N	%	N	%
Azioni monoaziendali	696	88,0	782	88,2
Azioni pluriaziendali	95	12,0	105	11,8
Totale	791	100,0	887	100,0

**FONTE:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Il dato relativo all'erogazione di azioni pluriaziendali rispecchia l'andamento descritto nei precedenti paragrafi, con le province di Modena e Bologna che risultano le più attive in termini assoluti. Analizzando singolarmente le province, si nota invece come sia soprattutto Bologna a distinguersi nell'attivazione di percorsi formativi interaziendali, per una quota pari al 19% del totale di azioni formative erogate.

Come già descritto nel paragrafo precedente, le tematiche formative prevalentemente affrontate sono state la sicurezza sul luogo di lavoro, l'informatica, le lingue e le abilità personali. Il tema della sicurezza, oltre ad essere il più diffuso, risulta anche quello maggiormente affrontato nelle azioni formative pluriaziendali, in quanto quasi la metà dei 105 interventi pluriaziendali realizzati ha previsto tale tematica. Il dato riconduce allo spunto di riflessione introdotto nel precedente paragrafo, relativo all'effettiva utilità di percorsi interaziendali in presenza di un tema delicato come la sicurezza. Il confronto con lavoratori

provenienti da altre realtà aziendali può indubbiamente costituire un valore aggiunto dell’iniziativa formativa; il vero interrogativo, tuttavia, risiede nel comprendere quanto la scelta di attivare percorsi interaziendali sia effettivamente legata ad una logica di condivisione di esperienze fra lavoratori provenienti da contesti diversi, o quanto piuttosto derivi da una “praticità gestionale”; è indubbio, infatti, che la modalità pluriaziendale consente di formare lavoratori di diversa provenienza su tematiche generali, di comune interesse e con contenuti e durate formative spesso dettate dalla normativa vigente. Stante la forte prevalenza di corsi di livello base, permane il timore che le azioni sulla sicurezza perdano di aderenza con le specifiche realtà aziendali e ne risentano quindi anche in termini di efficacia.

Le altre tematiche maggiormente affrontate nelle azioni pluriaziendali sono risultate l’informatica e le abilità personali, mentre restano tendenzialmente di tipo monoaziendale i corsi riguardanti le lingue e le tecniche di produzione.

**Tav. 6.5 - Azioni formative mono-pluriaziendali per anno e tematica formativa (composizione percentuale di riga)**

TEMATICA FORMATIVA	2010			2011		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale
Abilità personali	91,0	9,0	100,0	85,6	14,4	100,0
Contabilità, finanza	78,6	21,4	100,0	90,0	10,0	100,0
Gestione aziendale, amministrazione	89,7	10,3	100,0	97,6	2,4	100,0
Impatto ambientale	95,0	5,0	100,0	100,0	0,0	100,0
Informatica	85,8	14,2	100,0	85,5	14,5	100,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0	100,0
Lingue	92,0	8,0	100,0	94,1	5,9	100,0
Marketing vendite	100,0	0,0	100,0	98,0	2,0	100,0
Qualità	90,2	9,8	100,0	91,8	8,2	100,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	81,5	18,5	100,0	81,9	18,1	100,0
Tecniche di produzione	88,7	11,3	100,0	88,2	11,8	100,0
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	88,0	12,0	100,0	88,2	11,8	100,0

**FONTE:** Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Come riportato in precedenza, anche analizzando da questa prospettiva le azioni erogate si conferma il forte squilibrio fra corsi base e corsi di livello avanzato e specialistico. Nell’ambito di una generale diminuzione di quest’ultime azioni, i corsi di livello specialistico diminuiscono leggermente, mentre quelli avanzati risultano in aumento, seppur debolmente.

Anche per quanto attiene alla collocazione temporale delle azioni formative si nota come pochissime azioni pluriaziendali siano state svolte in parte fuori ed in parte durante l’orario di lavoro (4,8%) nel quadro complessivo di una formazione realizzata quasi esclusivamente in orario di lavoro. Infine, relativamente alle modalità formative impiegate nelle attività svolte nell’ambito del presente Avviso, si registra rispetto al 2010 un incremento di azioni pluriaziendali in affiancamento - training on the job - action learning ed un ancor più rilevante aumento di azioni svolte in modalità coaching, metodologia che, come riportato in precedenza, ha visto accrescere il proprio utilizzo in modo esponenziale.

## Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa

### Introduzione

Lo scopo di questa sezione è monitorare un ulteriore aspetto che è utile tenere sotto controllo, ovvero la dinamica e la coerenza negli anni della azione formativa. In altre parole tra aziende e lavoratori coinvolti nei due Avvisi, quello del 2010 e quello del 2011, cercheremo di individuare quanti di loro hanno fatto formazione in entrambi gli Avvisi e quanti solo in uno dei due. Tramite questa metodologia di indagine, ripetuta nelle successive edizioni di questo monitoraggio, intendiamo scorgere strategie formative programmate e sviluppate nel tempo, atte ad instaurare un meccanismo di formazione professionale continuativo, che favorisca l'incremento del patrimonio di conoscenze delle aziende e dei lavoratori. Come di consueto, la disponibilità di dati longitudinali consentirà di collocare meglio le evidenze desunte dai dati più aggiornati nel quadro di traiettorie tracciate dall'azione del Fondo dai suoi esordi ad oggi.

Ovviamente, a parità di risorse investite nei corsi dal Fondo, la continuità formativa è una prospettiva auspicabile, ma se portata oltre ad un limite "fisiologico", potrebbe tradursi in un'eccessiva insistenza sui medesimi attori, impedendo un'altra dinamica altrettanto importante, ovvero il ricambio e la rotazione dei beneficiari, correndo pertanto il rischio di assumere la dimensione di vera e propria barriera all'ingresso di nuovi soggetti nella platea delle imprese propense alla formazione dei dipendenti. L'arduo compito di coniugare il giusto tasso di continuità con la possibilità di conservare la dose ottimale di ricambio, è una delle sfide a cui dovrà rispondere il sistema dei Fondi interprofessionali.

### CAPITOLO IN BREVE

*La propensione aziendale a ripetere in anni successivi interventi formativi per i lavoratori sembra ormai aver raggiunto un valore di soglia attestato attorno al 18% (incidenza del tasso di continuità formativa delle imprese relativa a quelle aziende che hanno riproposto interventi formativi in due anni successivi) valore che forse costituisce un punto di equilibrio tra la spinta naturale delle imprese a ripetere l'investimento formativo nel tempo mediante il medesimo strumento degli Avvisi territoriali di Fondimpresa e l'esigenza di favorire il doveroso ricambio delle aziende beneficiarie a favore di un effettivo ampliamento della loro platea.*

*Osservando la continuità formativa nell'insieme delle imprese appare evidente, in accordo agli scorsi monitoraggi, come al crescere della dimensione aumentino le percentuali di tale indice, individuando anche in questo senso un vantaggio delle imprese più strutturate. Questo dato rimarca ancora una volta la difficoltà delle piccole imprese ad accedere alla formazione, ed ancor di più, segnala la loro oggettiva difficoltà nel muoversi in una traiettoria non episodica ma durevole nel tempo. Questa problematica persiste nonostante la possibilità di accedere anche ad azioni formative pluri-aziendali, opportunità che tuttavia è colta in scarsa misura dalle beneficiarie della presente analisi. Al contrario le imprese più strutturate sembrano avere una consuetudine più puntuale a pensare in prospettiva garantendosi un accesso reiterato nel tempo ai finanziamenti messi a disposizione dal Conto di Sistema anche grazie ad un rapporto di consuetudine maggiore con gli Enti di formazione.*

*Con riferimento all'indice di continuità formativa calcolato sui lavoratori delle imprese che hanno effettuato formazione attraverso gli Avvisi territoriali del Fondo, come in passato circa 1 allievo su 4 si avvantaggia di questa opportunità, mentre per i restanti tre la partecipazione è limitata ad azioni di un solo Avviso. La sostanziale stabilità nel tempo di questo indice sembra indicare che anche a livello dei meccanismi di selezione degli allievi il sistema ha trovato un sostanziale punto di equilibrio. Il profilo delle figure che hanno usufruito della continuità dei loro percorsi di training conferma un vantaggio relativo di lavoratori appartenenti alle classi di età centrali, di cittadinanza italiana dotati di un buon livello d'istruzione. D'altra parte, nel complesso, le evidenze ci consegnano un quadro di maggiore trasversalità nell'accesso a questa opportunità rispetto al passato, non evidenziando deficit specifici per le qualifiche più basse o per singole aree aziendali. Questa tendenza, se confermata in futuro, si correla ad un miglioramento generale del quadro delle discriminazioni all'accesso alle attività formative descritte nei capitoli precedenti.*

### 7.1 - La continuità formativa delle aziende

Una prima lettura puntuale sul dato del biennio 2010-2011, segnala come a fronte di un sensibile aumento della platea delle imprese beneficiarie, si evidenzia al contempo un leggero calo della quota percentuale di aziende che hanno svolto formazione in continuità nel biennio. Si tratta verosimilmente della conseguenza diretta di una politica effettuata dal Fondo atta a favorire un forte ricambio nell'accesso alla formazione in

un contesto di risorse date. Nello specifico uno sguardo ai dati retrospettivi di questa sezione del monitoraggio indica come ormai da tre anni l'indice di continuità dell'azione formativa segnala che mediamente solo una beneficiaria su cinque conferma il proprio impegno formativo in due Avvisi successivi e, come mostrato nel rapporto di monitoraggio dell'edizione 2009, questo valore si assottiglia notevolmente se si prende in esame un periodo di continuità più lungo nel tempo. Le traiettorie di continuità formativa in più anni successivi sono quindi, in media, un evento relativamente frequente e diventano un evento raro se si osserva il perdurare dell'azione in più di due anni successivi. In questo senso sembra che la logica di base di questa opzione orientata ad un sensibile ricambio delle beneficiarie, esprima un'opzione forte in direzione della diffusività degli interventi sostenendone nel tempo l'estensione sempre a nuovi soggetti imprenditoriali.

Tornando ai dati del biennio 2010-2011, delle 725 aziende coinvolte nel periodo indagato nelle attività formative, 132, pari al 18,2%, hanno fatto formazione nei due Avvisi 3/2010 e 5/2011. Il dato appare, come già accennato, in leggero calo rispetto a quanto registrato nello scorso rapporto di monitoraggio (18,9%).

Se rivolgiamo l'attenzione ai fattori determinanti la propensione aziendale alla continuità formativa, troviamo nei dati 2011 numerose conferme alle evidenze segnalate in passato.

I primi indizi rilevati al proposito ci evidenziano come i percorsi formativi siano stati più continui nell'ultimo biennio in quelle imprese provviste di rappresentanza sindacale; altro segnale importante lo cogliamo nel fatto che tra le varie forme giuridiche siano proprio le Srl e le Spa ad essere maggiormente predisposte alla continuità, come conseguenza di contesti imprenditoriali più strutturati e consolidati.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	CONTINUITÀ DELLA FORMAZIONE (Aziende)		Totale
	Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno	Aziende che hanno fatto formazione su più anni	
Da 1 a 15 dipendenti	85,3	14,7	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	80,9	19,1	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	79,7	20,3	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	76,8	23,2	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	80,0	20,0	100,0
500 e più dipendenti	66,7	33,3	100,0
<b>Totale</b>	<b>81,8</b>	<b>18,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

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

La quota di aziende che hanno fatto formazione su più anni, infatti, cresce in modo proporzionale al salire della dimensione aziendale<sup>11</sup>. Come si evince dalla Tav. 7.1 l'indice di continuità per le dimensioni maggiori è ben oltre il doppio di quello fatto registrare per le imprese minori.

Questo dato, come già segnalato anche in altre indagini<sup>12</sup>, rimarca ancora una volta la difficoltà delle piccole imprese ad accedere alla formazione, ed ancor di più, segnala l'onerosità nel muoversi in una traiettoria non episodica ma durevole nel tempo. Questa problematica persiste nonostante la possibilità di accedere anche ad azioni formative pluri-aziendali, opportunità che tuttavia è colta in scarsa misura dalle beneficiarie della presente analisi. Al contrario le imprese più strutturate sembrano avere una consuetudine più puntuale a pensare in prospettiva garantendosi un accesso reiterato nel tempo ai finanziamenti messi a disposizione del Conto di Sistema.

Sul piano settoriale (vedi Tav. 7.2) si segnala, una maggior propensione alla continuità dell'attività formativa per le imprese del settore della ceramica, delle altre industrie "manifatturiere" e dei servizi; sul

<sup>11</sup> Si ricorda, inoltre, come le imprese più grandi sono anche quelle impegnate in più azioni formative.

<sup>12</sup> ISFOL (a cura di) (2006), *Rapporto 2005 sulla formazione continua*, Rubbettino, Catanzaro. Nel rapporto ISFOL sulla formazione continua 2005 si legge: "L'andamento degli investimenti in formazione da parte delle imprese è complessivamente crescente [...] passando in termini nominali da 900 milioni di € nel 2000 a 1.600 milioni di € nel 2004. Le grandi imprese in particolare hanno più che raddoppiato i loro investimenti, e oltre il 55% della spesa totale in formazione si realizza nelle imprese con più di 250 addetti. Di converso rimane pressoché stabile il livello di investimento delle imprese di minori dimensioni che peraltro rimane molto basso".



versante opposto i settori del tessile e delle costruzioni che presentano il valore minimo per questo indicatore. Premesso che questo andamento per macrosettore dell'indice risente prevalentemente della dimensione di azienda, si spiegano in questo senso molti dei differenziali settoriali appena esposti: ad esempio nella ceramica la maggiore dimensione media delle aziende è all'origine del considerevole dato misurato sulla continuità aziendale dell'azione formativa.

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

SETTORE DI ATTIVITA'	CONTINUITÀ DELLA FORMAZIONE (Aziende)		
	Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno	Aziende che hanno fatto formazione su più anni	Totale
Agricoltura	100,0	0,0	100,0
Industria tessile	100,0	0,0	100,0
Industria ceramica	64,3	35,7	100,0
Industria meccanica	86,6	13,4	100,0
Altre industrie	79,9	20,1	100,0
Costruzioni	87,9	12,1	100,0
Servizi	79,4	20,6	100,0
<b>Totale</b>	<b>81,8</b>	<b>18,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Infine si rileva come strategie di più spiccata continuità dei programmi formativi si associano a contesti aziendali dove l'attività di training è più vivace nell'ambito degli Avvisi in analisi: 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 (vedi Tav. 8.24 su cd-rom).

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

## 7.2 - La continuità formativa degli allievi

Questo paragrafo va a completare il quadro appena esposto con riferimento alla continuità con cui viene svolta l'attività formativa a livello aziendale, descrivendo un ulteriore aspetto che definisce la ricorsività con cui vengono formati i lavoratori. In particolare verrà declinato il profilo degli allievi che presentano una situazione di vantaggio nell'accesso alla formazione in un'ottica di continuità temporale dei progetti formativi: ovvero si individueranno i connotati socio-anagrafici di quei lavoratori che sono stati interessati da moduli formativi in due Avvisi successivi del Conto di Sistema.

Partendo anche in questa analisi da un'ottica riferita alle evidenze più aggiornate, 647 lavoratori su 8072 (pari all'8% del complesso dei formati nel biennio in analisi), risultano aver svolto attività formative in entrambi gli ultimi due Avvisi; tale dato, in leggera flessione di circa un punto percentuale rispetto alla precedente rilevazione, individua un nucleo "privilegiato" di lavoratori il cui profilo si distingue rispetto alla totalità dei formati, per l'opportunità di accesso plurimo e ripetuto nel tempo alle attività formative. Con riferimento alla serie storica dei precedenti Avvisi analizzati l'indice di continuità del biennio 2010-2011 appare in linea con le rilevazioni precedenti, mostrando come nella scelta dei lavoratori da avviare in formazione le imprese abbiano ormai raggiunto da tempo un sostanziale equilibrio tra l'esigenza di garantire il più ampio ricambio di anno in anno della platea dei formati e la necessità di accrescere l'intensità formativa nel tempo su di un nucleo ristretto di lavoratori ritenuti strategici per la valorizzazione del patrimonio di conoscenze aziendali.

Allo scopo di misurare in maniera più adeguata la quota di formati coinvolti in programmi formativi che abbiano un respiro pluriennale, si può introdurre il calcolo dell'indice di continuità non sul totale degli allievi di tutte le aziende beneficiarie, ma solo sul complesso degli organici formati delle imprese che hanno ripetuto la formazione nei due anni consecutivi. Per il biennio in analisi l'indice di continuità così calcolato è risultato pari al 25,8%, mentre nello scorso monitoraggio si avvicinava alla quota del 30%. Rammentiamo in proposito che, ormai da alcune edizioni, la quota di lavoratori che hanno beneficiato dei corsi in due Avvisi

successivi è compresa in un intervallo che va dal 25% al 30% degli organici delle sole imprese in cui si sono tenuti i corsi con continuità biennale.

Se ne deve dedurre che circa 3 lavoratori su 4 formati ruotano, cedendo il loro posto in aula ad altri colleghi; solo 1 su 4 è destinato ad una formazione ripetuta su più anni consecutivi. Pertanto, se questa tendenza fosse confermata nel tempo, si potrebbe dedurre che in media un lavoratore potrà essere coinvolto da moduli formativi aziendali attraverso il suddetto canale di finanziamento del Fondo solo un anno ogni quattro. Per inciso va chiarito che ciò non esclude che altri meccanismi di investimento in spesa formativa possono essere impiegati per aumentare l'offerta aziendale ai lavoratori attraverso altri canali del Fondo. In questo caso, evidentemente, gli indici di continuità della formazione così calcolati potrebbero risultare superiori a quelli qui presentati sulla base della considerazione delle attività sostenute dai soli Avvisi territoriali.

Tratteggiamo ora l'identikit del profilo degli allievi che appartengono a quel nucleo di lavoratori formati consecutivamente nei due ultimi Avvisi.

Si tratta di allievi in larga misura italiani, leggermente più concentrati nella classe di età 45-54 (vedi tavv. 8.27 e 8.36 su cd-rom), in possesso di un titolo di studio di livello superiore, senza che tuttavia si individuino, come è avvenuto nel passato recente, particolari differenziali per qualifica che definiscano un gap evidente per le figure operaie, in particolare quelle dotate di minore specializzazione e senza, peraltro, che si manifestino evidenze in direzione di scostamenti che facciano intravedere fenomeni di discriminazione di genere.

Altre evidenze, come la sostanziale indifferenza degli allievi formati con continuità rispetto alla loro appartenenza ad una specifica area funzionale dell'impresa o per l'anzianità aziendale, sembrano per la prima volta dopo cinque edizioni andare in direzione di un certo riequilibrio delle opportunità di formazione continua nel tempo che vada a favore di più ampie categorie professionali di lavoratori.

Pertanto, sembra per la prima volta meno evidente un quadro interpretativo fin ad ora ricorrente, che documentava come le imprese continuino ad alimentare un processo selettivo nella scelta dei soggetti da mandare in formazione che, come già anticipato nei capitoli precedenti, oltre a tradursi in una minore accessibilità ai corsi, misurata sia come incidenza relativa sulle partecipazioni, nonché in termini di ore, oppure di varietà degli stessi contenuti dei moduli, si traduce anche in un gap di opportunità nella continuità temporale del processo formativo.

Vedremo nelle prossime analisi se questi segnali di allentamento di vincoli e discriminazioni nell'accesso alla formazione continua saranno consolidati nel tempo, testimoniando un diverso orientamento aziendale nelle scelte selettive dei soggetti da proporre a percorsi formativi.

## Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa

### Introduzione

Nel presente capitolo si ripropone lo studio relativo al tema dell'efficacia/efficienza della formazione misurata attraverso lo scarto fra il volume dell'attività prevista in fase di progettazione e quello dell'attività effettivamente svolta, differenziale che può essere stimato sia dal punto di vista dei lavoratori formati, sia da quello delle ore di corso svolte. Questo scostamento ha naturalmente una natura fisiologica che rimanda ad aspetti di ordine tecnico e procedurale che possono sinteticamente essere tratteggiati. In linea generale il fenomeno della perdita di efficienza nelle attività di training trae le sue origini dalla discontinuità della frequenza ai corsi (fino ad arrivare in casi estremi agli abbandoni); il tema richiama le problematiche che l'impresa e gli enti di formazione devono affrontare sul piano strategico ed organizzativo e che fanno riferimento a svariati ordini di fattori: in primo luogo la motivazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell'attività di training; in secondo luogo, non irrilevanti, le tematiche di natura logistica legate alla modalità e alla localizzazione geografica/temporale dei corsi. Non è poi da escludere che la complessità degli stessi iter procedurali per la realizzazione delle attività produca delle perdite di efficacia/efficienza. Ad esempio nel precedente monitoraggio si ricordava come, si sia accertato che, attraverso alcuni approfondimenti di natura qualitativa, talvolta si debba proporre delle sostituzioni di ufficio degli allievi alla luce del ritardo temporale con cui si arriva a realizzare le attività progettate: tale ritardo talvolta richiede, per il mutamento di condizioni produttive o gestionali contingenti, di modificare il profilo ed i nominativi dei candidati al training.

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

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

### CAPITOLO IN BREVE

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

*A fronte di un calo della durata dei corsi di circa 1,5 ore (in media) si registra un aumento dell'efficienza della progettazione che porta lo scarto percentuale, con cui viene calcolato il valore della dispersione delle ore, a diminuire nel 2011 attestandosi al 11,9% mentre l'anno precedente l'indice era fermo al 13,2%. Nella serie storica dei dati di monitoraggio si tratta di uno dei valori più bassi a testimonianza dello sforzo effettuato per contenere il fenomeno della dispersione delle ore di corso attraverso una scelta più oculata dei soggetti a cui offrire la partecipazione ai corsi. Si tratta di un risultato ancor più rilevante rammentando che avviene in un contesto di significativa crescita della platea delle imprese beneficiarie e dei lavoratori coinvolti.*

*Si conferma poi come le punte di maggiore dispersione dei corsi si collochino in corrispondenza della componente meno professionalizzata dei lavoratori: si tratta in larga misura di qualifiche operaie, a basso livello d'istruzione e di manodopera straniera; figure, che nel loro insieme, sono oltretutto interessate ai corsi di più breve durata. Pertanto oltre agli svantaggi nell'accesso stesso ai corsi precedentemente documentati, si riproduce un meccanismo di maggiore disaffezione a tali attività per queste figure più svantaggiate.*

*Oltre a questi fattori di natura socio-anagrafica, caratteristiche come la dimensione aziendale o il settore di appartenenza delle aziende interessate dai corsi, o la tematica affrontata, sono all'origine di livelli più elevati di dispersione. Infine sembrano confermarsi nel tempo meccanismi compensativi alla mancata frequenza delle ore di lezione attraverso l'inserimento di nuovi allievi che vanno a sostituire i colleghi più discontinui nella frequenza. In questi casi si può documentare il superamento degli obiettivi di presenza degli allievi previsti in sede di progettazione. Il fenomeno è in questa edizione 2011 del monitoraggio particolarmente*

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

## 8.1 - La dispersione delle ore di corso

Lo studio della dispersione dell'attività formativa si apre, come nei precedenti rapporti, con l'analisi del livello di validità dei corsi, inteso (in accordo agli standard proposti dal Fondo<sup>13</sup>) come quota di lavoratori che porta a compimento il 65% delle ore lavorative previste. La classificazione prevede inoltre di rilevare il numero di allievi che non hanno raggiunto questa soglia ed infine la consistenza dei lavoratori interessati ai corsi che non hanno presenziato nemmeno ad un'ora di corso.

I risultati di questa rassegna indicano con chiarezza come aumenta, in questa edizione la quota degli allievi<sup>14</sup> che hanno portato a compimento almeno il 65% delle ore formative previste<sup>15</sup> (che passa dal 87,1% del 2010 al 88,9%) con un valore tra i più significativi fatti registrare da questo dato rispetto ai precedenti monitoraggi.

Per contro si contrae sensibilmente la quota di coloro che, pur essendo previsti a registro, non hanno cominciato il corso (4,6% rispetto al 7% del 2010), mentre si accresce di circa mezzo punto percentuale l'incidenza dell'aggregato di coloro che, pur frequentando le lezioni, non hanno raggiunto il 65% delle ore di presenza.

Se ne trae una prima indicazione che sembra avvalorare l'ipotesi di una ripresa dell'azione di efficientamento del sistema, dopo un leggero arretramento fatto registrare dal dato 2010. Il fenomeno è ancor più significativo se si tiene conto del percorso effettuato nell'anno in analisi, che ha visto l'aumento rilevante della platea dei formati e delle aziende beneficiarie.

Procedendo nell'analisi, come si vedrà nelle tabelle successive, è possibile migliorare la misurazione della dispersione attraverso l'utilizzo dello scarto percentuale<sup>16</sup> tra ore previste ed ore effettivamente svolte. Tale indicatore sintetico coglierà, meglio l'ammontare delle ore perse indipendentemente dal raggiungimento dell'obiettivo del 65% precedentemente introdotto.

A fronte di un calo della durata dei corsi di circa 1,5 ore (in media), si registra un aumento dell'efficienza della progettazione che porta lo scarto percentuale a diminuire nel 2011 attestandosi al 11,9%, mentre l'anno precedente l'indice era fermo al 13,2%. Nella serie storica dei dati di monitoraggio si tratta di uno dei valori più bassi, a testimonianza dello sforzo effettuato per contenere il fenomeno della dispersione delle ore di corso attraverso una scelta più oculata dei soggetti a cui offrire la partecipazione ai corsi.

Ancora una volta è utile disaggregare l'indice di dispersione delle ore di corso in funzione delle principali variabili socio-anagrafiche distintive della condizione personale e lavorativa del dipendente.

In primo luogo, in un'ottica di genere non si ravvisano scostamenti molto rilevanti dell'indice di dispersione: i risultati migliori sono stati ottenuti dalla componente femminile che presenta un valore dello scarto percentuale delle ore di mezzo punto inferiore al dato della componente maschile.

Più netto lo scenario per quanto riguarda la declinazione per età dell'indicatore di dispersione, dove si segnala una certa perdita di efficienza per i lavoratori formati più anziani in corrispondenza dei quali l'indice suddetto nel 2011 è almeno di cinque punti percentuali più alto rispetto alla fascia giovanile, che, come già verificato in precedenti edizioni di questo rapporto, risulta pertanto più assidua ai corsi anche in virtù della maggiore scolarizzazione che ne favorisce il coinvolgimento e probabilmente anche la motivazione.

<sup>13</sup> Nel registro lavoratori sono evidenziati i partecipanti effettivi e le azioni valide secondo i seguenti criteri:

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

<sup>14</sup> Questo fenomeno, al netto delle lievissime variazioni, conferma la tendenza al miglioramento nella fase di razionalizzazione della scelta dei soggetti da mettere in formazione.

<sup>15</sup> Questo approccio analitico è sviluppato ed approfondito nella sezione 9 del Cd-Rom (tavv. 9.0-9.44) con riferimento alle caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti e delle imprese e alle tipologie di attività formativa.

<sup>16</sup> Scarto percentuale = (Ore di corso previste - Ore di corso effettive) / Ore di corso previste \* 100.

Ancora una volta, in continuità con i precedenti rapporti di monitoraggio resta evidente la concentrazione della dispersione formativa sui lavoratori meno scolarizzati (15%), che presentano uno scarto di 5 punti percentuali superiore alla media dei laureati

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

TITOLO DI STUDIO	2010				2011			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Nessun titolo/licenza elementare	14,7	11,8	2,9	20,0	16,8	14,3	2,5	14,9
Licenza media	16,4	13,4	3,0	18,2	14,8	12,5	2,3	15,6
Qualifica professionale	15,6	13,2	2,4	15,4	17,4	15,4	1,9	11,0
Diploma di scuola media superiore	20,1	17,8	2,3	11,7	17,8	15,8	1,9	11,0
Laurea e successive specializzazioni	21,4	18,8	2,7	12,5	18,8	16,8	2,0	10,6
<b>Totale</b>	<b>19,3</b>	<b>16,8</b>	<b>2,6</b>	<b>13,3</b>	<b>17,3</b>	<b>15,2</b>	<b>2,1</b>	<b>11,9</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Questo fenomeno è reso più macroscopico, inoltre, dalla considerazione che i lavoratori meno scolarizzati sono anche quelli prevalentemente avviati a corsi mediamente più corti, e quindi più facilmente frequentabili, rispetto a quelli dei loro colleghi laureati. Da questa minore assiduità ai corsi degli allievi a bassa scolarizzazione, una possibile spiegazione del perché le aziende continuino a focalizzare lo sforzo formativo su figure di medio-alto livello professionale che, per i loro requisiti di base, sono più avvezze a processi formativi e garantiscono una maggior riuscita dei corsi.

Approfondendo ulteriormente l'analisi, ed in piena coerenza con quanto appena detto, è facile verificare che i valori più alti dell'indice di dispersione delle ore sono concentrati negli operai generici (14,2%) e nella componente operaia qualificata (14,9%), mentre, al contrario, le figure impiegate tecniche ed amministrative presentano un valore inferiore di almeno 4 punti percentuali; un ulteriore aggregato a più elevata dispersione è quello costituito dai lavoratori di origine straniera (15,2% per quelli comunitari e 17,4% per quelli extracomunitari) a cui, come noto, si accompagnano qualifiche e livelli d'istruzione più bassi (v.tavv. 9.52 e 9.49 su cd-rom).

L'indicatore di dispersione fornisce risultati di un certo rilievo anche se declinato in relazione alla tipologia d'impresa coinvolta. È interessante vedere come al crescere della dimensione aziendale aumenti il livello di dispersione delle ore fino a quadruplicare in corrispondenza delle imprese dimensionalmente più strutturate.

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

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2010				2011			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Micro 1-10	21,3	19,9	1,4	6,8	19,0	17,5	1,5	7,7
Piccole 11-50	21,6	19,3	2,3	10,5	18,0	16,1	1,9	10,6
Medie 51-250	17,0	13,9	3,1	18,1	15,2	13,0	2,2	14,5
Grandi 251+	18,3	15,7	2,6	14,0	27,9	19,7	8,2	29,3
<b>Totale</b>	<b>19,3</b>	<b>16,8</b>	<b>2,6</b>	<b>13,3</b>	<b>17,3</b>	<b>15,2</b>	<b>2,1</b>	<b>11,9</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Riprendiamo in proposito uno spunto interpretativo più volte riproposto: più piccola è l'azienda maggiore è il "controllo" sui lavoratori e quindi, verosimilmente, minore il livello di dispersione (appena l'8% per le imprese fino a 15 dipendenti). Riprendendo alcuni risultati introdotti nei capitoli precedenti, si può ritenere che nei contesti aziendali di minori dimensioni dove l'accesso alla formazione presenta criticità più

accentuate, è verosimile si tenda a mandare in formazione lavoratori, che offrono garanzie più sicure dal punto di vista della motivazione, che si traducono in una maggiore partecipazione alle attività.

Il panorama settoriale di questo indicatore sembra presentare un andamento collegato alla struttura dimensionale che caratterizza i diversi aggregati a confronto e pertanto laddove si manifesta una prevalenza di imprese più grandi ci attendiamo che la dispersione sia maggiore e - viceversa - nel caso di prevalenza delle piccole. In effetti le evidenze relative al 2011 sembrano avvalorare questa interpretazione: da una parte lo scostamento percentuale tra ore effettive e previste risulta massimo (21,7%) in corrispondenza della ceramica, comparto come è noto caratterizzato da imprese di maggiori dimensioni; dall'altra il settore delle costruzioni, connotato da imprese minori, si segnala per il livello minimo dell'indice (5,1%).

Molto diversificato il livello che l'indicatore di dispersione delle ore assume in relazione ai contenuti dei corsi. Inoltre va rammentato che la variabilità di questo dato può dipendere anche dal fatto che gli stessi livelli di tale indice per tematica formativa potrebbero essere messi in relazione anche alla lunghezza dei moduli: nel senso che maggiore è la loro durata, più è probabile che si verifichino episodi di disaffezione che comportino una erosione delle ore previste.

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

TEMATICA FORMATIVA	2010				2011			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	19,0	16,6	2,4	12,7	20,7	17,6	3,2	15,3
Contabilità, finanza	15,8	12,9	2,9	18,4	20,4	17,8	2,6	12,8
Gestione aziendale, amministrazione	26,5	23,5	3,0	11,4	19,6	18,2	1,4	7,0
Impatto ambientale	18,2	18,1	0,1	0,6	13,7	11,4	2,3	16,9
Informatica	23,4	20,8	2,5	10,9	18,9	17,1	1,9	9,9
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	17,7	17,7	0,0	0,0	12,0	11,5	0,5	3,8
Lingue	28,1	23,7	4,4	15,7	26,3	22,0	4,4	16,6
Marketing vendite	21,4	20,4	1,0	4,6	19,3	17,6	1,8	9,1
Qualità	22,1	21,0	1,1	5,0	18,1	15,9	2,2	12,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	13,1	10,6	2,6	19,7	12,3	10,8	1,5	12,3
Tecniche di produzione	18,9	17,1	1,8	9,4	23,7	21,8	1,9	8,0
Altro	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>19,3</b>	<b>16,8</b>	<b>2,6</b>	<b>13,3</b>	<b>17,3</b>	<b>15,2</b>	<b>2,1</b>	<b>11,9</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La tabella 8.3 mostra pertanto come i livelli di efficienza varino notevolmente in relazione alle tematiche formative: ancora una volta i corsi di lingua presentano (soprattutto nel 2011 valori di dispersione più elevati, fenomeno questo dovuto probabilmente anche alla maggior durata degli stessi (23 ore nell'Avviso 5/2011) e quindi all'oggettiva difficoltà di portarli a termine.

Alti i livelli di dispersione anche in materie quali "impatto ambientale" (16,9%), e "abilità personali" (15,3%). Livelli più bassi si riscontrano, invece, in tematiche quali quelle legate a problematiche amministrative ed al lavoro d'ufficio nonché alle "tecniche di produzione". Ancora leggermente superiore al valore medio di dispersione il dato relativo ai corsi di sicurezza, che nel 2011 vedono compiere comunque uno sforzo importante in direzione della razionalizzazione e del superamento di problematiche vistose che nell'Avviso precedente avevano portato a valori piuttosto elevati dell'indice; è comunque bene tenere conto che sulla tematica si riflette la maggiore discontinuità di assiduità ai corsi delle figure operaie.

Per quanto concerne le modalità di esecuzione dei corsi, l'indice di dispersione delle ore più elevato della media sottolinea la maggiore difficoltà per i moduli fondati sull'affiancamento e, come ci si poteva attendere, per quei corsi che si svolgono anche fuori dall'orario di lavoro, condizione che evidentemente costituisce un ostacolo alla continuità della frequenza. Infine, con riferimento al livello dei corsi, i moduli di natura specialistica e di livello avanzato sembrano caratterizzati da maggiori margini di dispersione delle

ore di corso, forse anche in ragione alla loro difficoltà, mentre le attività di livello base hanno raggiunto margini di standardizzazione che consentono una partecipazione più ordinata e continuativa.

## 8.2 - La dispersione degli allievi

In questa sezione si cercherà, infine, di studiare il divario esistente tra gli allievi previsti in fase di progettazione e quelli effettivamente mandati in formazione, evidenziando gli squilibri tra queste grandezze e, a seconda dei casi, si valuteranno eventuali effetti di compensazione delle ore di corso non effettuate attraverso meccanismi di sostituzione degli allievi che non sono in grado di garantire il raggiungimento delle ore previste. In questo senso il percorso delle sostituzioni in itinere degli allievi meno assidui, o del tutto assenti, può essere del tutto complementare all'obiettivo del raggiungimento del target di ore previste nella progettazione dei moduli. Se quindi da un lato è possibile che per un'azione formativa non si raggiunga il numero di allievi preventivato, è altrettanto possibile (e si verifica sovente) il caso che per effetto delle sostituzioni il numero finale effettivo delle figure mandate in formazione superi quello prefissato per il corso.

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

Dalle evidenze dei dati dell'ultimo Avviso a disposizione, in continuità con i precedenti rapporti, nel 2011 l'ammontare dei lavoratori formati è risultato superiore a quello preventivato producendo pertanto uno scarto di segno negativo del valore medio dell'indice calcolato sul totale delle azioni.

Come ormai mostrato nei precedenti rapporti di monitoraggio, il valore negativo deriva probabilmente anche dall'effetto sostituzione che si deve innescare per coprire i posti e le ore lasciate scoperte da qualche alunno, quindi tanto è più sotto lo zero tanto maggiori sono i partecipanti che non hanno effettuato il percorso completo.

Lo scarto percentuale presentava nel 2010 un valore negativo pari a -10,6%; tale valore continua anche quest'anno a crescere portandosi con un balzo notevole al livello del 18,8%. Ciò significa che mediamente su un'azione che prevedeva di formare sei allievi, in fase esecutiva, a fronte di difficoltà a raggiungere l'obiettivo di partecipazione, ne viene aggiunto uno per sostituire una figura che "assenteista".

Da un altro punto di vista, per fornire un approfondimento sul tema del disallineamento tra allievi previsti ed effettivi, possiamo compiere una ricognizione su tutte le azioni svolte che consenta di misurare la quota di corsi che hanno raggiunto il target prefissato, quella relativa ai moduli che non l'hanno raggiunto e, infine, quella che invece lo ha superato. In questo senso i dati sono molto chiari: nell'ultimo anno analizzato la stragrande maggioranza delle azioni registra un numero di formati superiore o uguale a quello previsto in fase di progettazione (83,8%). mentre appena nel 16,2% dei casi non si è raggiunto l'obiettivo preposto, dando luogo ad un fenomeno di inefficienza in senso stretto, attraverso una defezione completa dai corsi di qualcuno degli allievi 17. Nello specifico per quantificare le altre due casistiche sopra menzionate: nel 2011 nel 45% delle azioni svolte si è raggiunto esattamente il target di partecipanti previsti e nel 39% dei casi si è andati oltre, facendo ricorso ad allievi aggiuntivi.

Anche in questa versione della misura del disallineamento degli allievi si mostra, dunque, come il fenomeno dello sfioramento degli obiettivi anche in vista, come dimostreremo meglio tra breve, di una sostituzione degli "assenteisti", sia in sensibile ulteriore crescita, a fronte di un trend che vede, al contrario, una tendenza al contenimento della dispersione delle ore in funzione del miglioramento del grado di efficienza dei corsi attraverso il contenimento ulteriore dell'assenteismo.

Questo andamento inverso della dispersione dei partecipanti rispetto a quella delle ore, sembra suggerire un comportamento aziendale sempre più attento alla sostituzione di quei lavoratori che, per i più svariati motivi, non portano a termine il corso. A sostegno di tale tesi, l'esercizio statistico proposto nei rapporti

---

<sup>17</sup> Per approfondimenti sul tema si fa riferimento alle tavv. 9.78 a 9.88 su cd-rom.

precedenti, evidenzia l'esistenza di una correlazione negativa tra la dispersione delle ore e la dispersione dei partecipanti. In altre parole è evidente come all'aumentare delle ore di corso non frequentate (o a fronte di abbandoni in itinere) si cerchi di compensare la numerosità delle classi inserendo nelle liste dei corsisti nuovi lavoratori.

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

La declinazione del fenomeno di dispersione degli allievi non è, quindi, a larghe linee, in contrasto con quella registrata per le ore ma, grazie alla correlazione appena evidenziata, risulta coerente con essa e ne ricalca molto da vicino i connotati. Infatti, laddove la dispersione in termini di ore è più alta, il numero di partecipanti effettivi è superiore a quello preventivato: ne sono esempio le imprese di maggior dimensione (nelle quali lo scarto percentuale negativo tra partecipanti previsti ed effettivi è doppio rispetto alle imprese minori), oppure le aziende che appartengono al comparto ceramico. Viceversa dove la dispersione in termini di ore era più contenuta, come nel caso del settore delle costruzioni, non è stato necessario il meccanismo di sostituzione degli allievi e, infatti, lo scostamento percentuale raggiunge, addirittura, un modesto valore positivo, a testimonianza di un dato di partecipazione degli allievi inferiore alle aspettative di progettazione.

Con riferimento alle modalità ed ai contenuti delle iniziative formative, i risultati mostrano una maggiore dispersione degli allievi in corrispondenza di quelle metodologie didattiche, come l'affiancamento, che esulano dal tradizionale modello della lezione frontale, nonché nei casi in cui l'attività venga svolta fuori dall'orario di lavoro. In questa edizione la tematica dove la dispersione dei partecipanti è risultata maggiore, è la sicurezza sul luogo di lavoro, seguita dalla qualità.

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

TEMATICA FORMATIVA	2010				2011			
	Partecipanti previsti	Partecipanti effettivi	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Partecipanti previsti	Partecipanti effettivi	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	6,3	7,6	-1,3	-20,4	5,5	6,9	-1,3	-24,0
Contabilità, finanza	10,6	12,2	-1,6	-14,8	4,1	4,3	-0,2	-4,9
Gestione aziendale, amministrazione	6,2	6,0	0,1	2,4	5,8	6,0	-0,3	-4,8
Impatto ambientale	5,5	5,8	-0,3	-5,5	7,9	7,1	0,8	9,5
Informatica	6,1	6,8	-0,7	-12,3	5,6	6,1	-0,5	-8,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	6,3	5,8	0,5	8,0	7,6	9,3	-1,8	-23,5
Lingue	5,5	5,5	0,0	-0,9	4,7	5,2	-0,5	-10,3
Marketing vendite	5,3	5,4	-0,1	-2,8	5,2	6,1	-0,9	-16,9
Qualità	6,4	5,9	0,6	9,1	5,9	7,4	-1,6	-27,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	7,9	9,4	-1,5	-18,8	6,6	8,6	-2,0	-29,7
Tecniche di produzione	6,1	6,8	-0,6	-10,5	6,0	6,6	-0,6	-9,8
Altro	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>6,5</b>	<b>7,2</b>	<b>-0,7</b>	<b>-10,6</b>	<b>5,9</b>	<b>7,0</b>	<b>-1,1</b>	<b>-18,8</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.



## Capitolo 9 - Obiettivi e metodologia

### 9.1 - Obiettivi

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

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

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

Ciò ha consentito:

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

### 9.2 - Metodologia

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

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

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

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

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

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

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

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

- I. Errori derivanti da errata imputazione dei dati<sup>18</sup>
- II. Errori di coerenza logico-formale dei dati
- III. Erronea codifica e/o attribuzione di informazione
- IV. Recupero di eventuali *missing-value*

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

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

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

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

<sup>18</sup> Molti degli errori di imputazione sono riconducibili alla mancanza di un sistema di gestione dell'inserimento dati (vedi natura giuridica) che ha permesso, ad esempio, in fase di digitazione l'uso promiscuo di caratteri maiuscoli e minuscoli. In questo senso è stato indispensabile compiere operazioni di "ripulitura" eliminando dapprima questo tipo di problematiche e successivamente transcodificando le stesse variabili in modalità numerica.

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

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

- I. l'analisi delle partecipazioni
- II. l'analisi dei partecipanti<sup>19</sup>
- III. l'analisi delle aziende che hanno svolto formazione
- IV. l'analisi delle azioni formative

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

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

---

<sup>19</sup> Per approfondimenti sulla distinzione fra concetto di partecipante e partecipazione si rimanda al glossario in coda.

## GLOSSARIO

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

## APPENDICE STATISTICA

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

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

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

## Bibliografia

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

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

Inps (2010), *Osservatorio sulle Imprese*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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