



ORIONE

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

MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVA
Piani territoriali Emilia-Romagna
Conto di Sistema - Avviso 5/2013



con la collaborazione di:



Monitoraggio attività formativa

Avviso 5/2013 - Conto di Sistema

Soggetti promotori

Orione	Presidente	Mario	Agnoli
Orione	Vicepresidente	Fabio	Gioli

Comitato degli Esperti

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

* * * * *

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

INDICE

Introduzione	5
Principali risultati.....	6
Box informativo: Priorità dell'Avviso 5/2013.....	10
Capitolo 1 - Il contesto di riferimento: rapporto tra aderenti e beneficiarie.....	11
Introduzione	11
1.1 - Aderenti al Fondo, aziende beneficiarie e contesto regionale	12
1.2 - Il rapporto tra universi	14
Capitolo 2 - Estensione della attività formativa	17
Introduzione	17
2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi.....	18
2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati	20
Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa	22
Introduzione	22
3.1 - Una panoramica sulle grandezze fondamentali.....	23
3.2 - La dimensione economica	25
Capitolo 4 - Le composizioni delle aule.....	27
Introduzione	27
4.1 - Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato ISTAT.....	29
4.1.1 - <i>Le asimmetrie dell'intensità formativa</i>	32
4.2 - Il profilo socio-anagrafico.....	34
4.3 - Formazione e posizione aziendale del lavoratore.....	35
4.3.1 - <i>Il rapporto di lavoro</i>	35
4.3.2 - <i>L'inquadramento professionale</i>	36
4.3.3 - <i>L'area funzionale</i>	37
4.3.4 - <i>L'anzianità aziendale</i>	39
4.4 - Il quadro strutturale	40
4.5 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa.....	42
Capitolo 5 - Aziende	47
Introduzione	47
5.1 - Il profilo delle aziende	48
5.2 - L'accesso aziendale alla formazione.....	52
Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative.....	56
Introduzione	56
6.1 - Le azioni formative	57
6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi	61
Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa	64
Introduzione	64

7.1 - La continuità formativa delle aziende	65
7.2 - La continuità formativa degli allievi	67
Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa.....	69
Introduzione	69
8.1 - La dispersione delle ore di corso	70
8.2 - La dispersione degli allievi.....	73
Capitolo 9 - Obiettivi e metodologia	75
9.1 - Obiettivi	75
Glossario.....	78
Appendice statistica	79

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

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

Introduzione

L'ottava edizione del rapporto raccoglie i risultati dello studio dell'attività formativa realizzata in Emilia-Romagna nell'ambito dell'Avviso 5/2013 di Fondimpresa. Come di consueto, l'Avviso, finanziato all'interno delle attività formative promosse dal Conto di Sistema, mantiene per i piani formativi qui analizzati un carattere territoriale e, relativamente ai contenuti delle iniziative svolte, è di natura generalista. Questo contributo si inserisce pertanto nel solco delle analoghe esperienze di analisi realizzate sulle attività di *training* finanziate in passato dal Fondo, seguendo un profilo coerente dal 2006 all'edizione qui realizzata. In tal modo, la serie storica di dati riferiti ad un periodo progressivamente sempre più ampio permette di riscontrare, con un elevato grado di affidabilità, le tendenze più significative relativamente alle attività formative erogate nel contesto regionale grazie al contributo di Fondimpresa. Occorre peraltro evidenziare che dal campo di osservazione delle analisi fin qui realizzate dal *team* di ricerca, sono esclusi quei piani finanziati dai bandi del Conto di Sistema aventi come oggetto gli ambiti di carattere settoriale e quelli di più recente istituzione, di natura aziendale. Pertanto, solo l'estensione del monitoraggio a queste dimensioni potrebbe restituire più compiutamente alle parti la valenza delle attività messe in campo da questo importante canale di finanziamento della formazione regionale di valenza territoriale.

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

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

Con riferimento allo specifico dell'Avviso in questione occorre segnalare che le note vicende relative alla revisione in sede Comunitaria della disciplina in tema di aiuti di stato, nella specifica accezione degli aspetti riguardanti la disciplina della materia formativa, hanno prodotto un blocco dell'Avviso stesso che è stato portato a termine per le sole attività già approvate, abolendo la seconda scadenza che è stata trasferita sulle attività dell'Avviso successivo¹.

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

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

Ha deliberato di:

1. *Revocare l'Avviso n. 5/2013, salvaguardando i diritti acquisiti e le attività compiute nella vigenza dell'Avviso;*

Questo accadimento ha avuto come effetto immediato la contrazione dei piani approvati sull'Avviso 5/2013, che per la realtà regionale si sono ridotti a due rispetto agli otto finanziati nei due Avvisi precedenti. Nello specifico si tratta del Piano AVT/33/13 presentato da CIS Scuola per la gestione d'impresa e AVT/08/13 promosso dalla Fondazione Aldini Valeriani. Pertanto la distribuzione territoriale delle azioni formative non coprirà in questa occasione l'intero territorio regionale, come era sostanzialmente sempre accaduto in precedenza, ma solo le aree di Bologna, Modena e Reggio Emilia. Ne segue che per consentire lo svolgimento di confronti con i dati relativi all'annualità precedente occorre effettuare una comparazione su basi territoriali omogenee; prendendo pertanto in considerazione solo i piani 2012, a valere sulla prima scadenza, nelle medesime aree territoriali di intervento dell'Avviso 5/2013 di cui si è appena detto. Per una valutazione estesa alla totalità dell'ambito regionale occorrerà attendere la disponibilità dei dati relativi all'Avviso 4/2014 che completerebbe il quadro con gli stanziamenti previsti originariamente per la seconda scadenza dell'Avviso in analisi.

Pertanto, a premessa di questa analisi occorre ricordare che data la ridotta numerosità dei piani osservati, di cui si è appena detto, i risultati qui esposti non possono sempre essere agevolmente ricondotti alle tendenze più generali fatte registrare dal panorama regionale degli Avvisi territoriali del Conto di sistema relativamente alla realtà dell'Emilia-Romagna. Più opportunamente si ritiene che le tendenze qui evidenziate siano da mettere in relazione alla specificità anche territoriale dei piani coinvolti, e come tali possono essere lette alla luce delle esperienze svolte in precedenza nei corrispettivi ambiti di riferimento. Per meglio guidare la lettura dei principali risultati del rapporto si ritiene utile fornire nel *box* seguente una illustrazione sintetica degli obiettivi che ha fissato il testo relativo all'Avviso in questione, con riferimento alle raccomandazioni riguardanti profili delle aziende beneficiarie, dei lavoratori da coinvolgere e dei corsi a svolgere.

Principali risultati

Il monitoraggio delle attività formative svolte nell'ambito dell'Avviso 5/2013 si differenzia in modo sostanziale dalle precedenti edizioni del rapporto, poiché l'area territoriale presa a riferimento riguarda le sole tre province coinvolte nei piani a valere sull'Avviso: Bologna, Modena e Reggio Emilia. Pertanto, l'analisi realizzata subisce inevitabilmente l'influenza del sottodimensionamento del campione considerato, che genera alcune tendenze che occorre analizzare con prudenza, di certo in maniera non troppo meccanica, per incorrere in interpretazioni fallaci o semplicistiche.

I dati a disposizione indicano, in primo luogo, un consolidato radicamento del Fondo nel territorio regionale e quindi un ulteriore passo estensivo nell'azione di promozione formativa sostenuta da Fondimpresa. Nei

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

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

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

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

soli territori presi in esame si contano più di 5.700 adesioni, corrispondenti a circa il 9% delle unità locali, per un coinvolgimento complessivo di oltre 292mila lavoratori. Il periodo preso in esame conferma il generale appiattimento nelle differenze d'accesso alla formazione, con un crescente protagonismo delle piccole e medie imprese, che testimonia come il tradizionale target del Fondo, costituito dalle grandi imprese manifatturiere, sia ormai prossimo al livello di saturazione e si renda necessario esplorare altre strade per ampliare la platea delle aderenti.

D'altro canto, con specifico riferimento alle imprese formatrici sull'Avviso esaminato, questa tendenza alla miniaturizzazione subisce una battuta d'arresto, in larga parte attribuibile al sottodimensionamento del campione analizzato, nonché alle specifiche aree territoriali esaminate, le cui imprese appaiono mediamente più strutturate.

L'Avviso 5/2013 muove nella direzione dell'innovazione e si connota per il superamento del tradizionale tratto generalista che ha caratterizzato questa tipologia di bandi fino al 2013 e che invece troverà espressione formale nei cosiddetti "Avvisi competitività" promossi dal Fondo a partire dal 2014. L'analisi delle attività formative svolte nell'ambito dell'Avviso 5/2013 denota infatti in maniera molto evidente un superamento delle esigenze formative tradizionalmente legate alla classe operaia in favore di fabbisogni più specialistici, associati a tipologie di figure professionali con un livello di specializzazione più elevato: si fa riferimento, in particolare, a figure di stampo commerciale o legate agli ambiti della ricerca e sviluppo, della qualità oppure ancora a mansioni di tipo gestionale, il cui coinvolgimento, più ampio rispetto al passato, determina un forte sbilanciamento in favore della componente impiegatizia.

Da questa evidenza deriva l'ipotesi secondo cui le aziende sono più propense ad operare scelte formative in favore di lavoratori su cui intendono investire e da cui presumono di trarre i maggiori benefici in termini prospettici. In altri termini, sembra che le imprese mirino a valorizzare in particolare quei soggetti maggiormente istruiti e ricettivi alle pratiche formative e contemporaneamente più inseriti nei meccanismi di inclusione all'interno dell'impresa.

Anche in questa edizione del monitoraggio è quindi riconfermato ed in parte radicalizzato il quadro interpretativo emerso nei precedenti rapporti di monitoraggio, che mostrava come le imprese fossero solite sviluppare processi selettivi nella scelta dei soggetti da formare che si traducono, conseguentemente, anche in un *gap* di opportunità nella continuità temporale del processo formativo. Ciò è testimoniato, peraltro, dal ridimensionamento della quota di allievi formati sul totale dei lavoratori in organico nelle imprese beneficiarie.

Così come nelle rilevazioni precedenti non si riscontra alcuna discrepanza nella composizione di genere della platea dei formati, che risulta in linea con il quadro complessivo della forza lavoro dipendente in Emilia-Romagna; ciò dipende, peraltro, dalla definizione delle priorità indicate dal Bando ai fini progettuali. Questo bilanciamento di genere è inoltre una diretta conseguenza della quasi totale assenza fra i soggetti formati della componente operaia, un cui coinvolgimento più significativo avrebbe inevitabilmente accresciuto la quota di formati di genere maschile. Alla predominanza impiegatizia, inoltre, è da imputare anche la maggiore opportunità d'accesso al *training* da parte di lavoratori con livelli d'istruzione e di qualifica più elevati.

Alla luce di quanto riportato, il profilo medio dei partecipanti alle attività formative rimane pressoché immutato rispetto all'ultima rilevazione: si tratta di un soggetto di sesso maschile, di cittadinanza italiana, con età compresa tra i 35 e i 44 anni, titolo di studio superiore alla licenza media, qualifica impiegatizia e contratto a tempo indeterminato ed impiego nel settore industriale.

Quanto indicato finora mostra come le scelte progettuali dei soggetti formativi siano orientate verso un rinnovamento dei target professionali a cui la formazione è rivolta: ciò ha avuto, inevitabilmente, un forte impatto anche sulle tematiche formative che denotano una significativa discontinuità rispetto al passato. Il dato più rilevante è innanzitutto la sostanziale scomparsa della formazione in ambito salute e sicurezza. Ciò è una diretta conseguenza dell'esplicita indicazione del Bando che esclude la presenza nei piani formativi di

corsi obbligatori in materia di sicurezza sul lavoro, nonché – più indirettamente – della promozione da parte di Fondimpresa di bandi *ad hoc* rivolti agli ambiti salute/sicurezza e ambiente.

Al contempo si assiste ad un incremento di altre tipologie di tematiche formative, tra cui prevalgono le abilità personali, tema trasversale per eccellenza ed altrettanto tradizionalmente associato a figure impiegate. Come detto, l'orientamento verso figure professionali di tipo commerciale, tecnico-specialistico o legate alla ricerca e sviluppo hanno orientato la progettazione formativa verso temi quali il *marketing*, la qualità e le tecniche produttive, queste ultime verosimilmente associate a contenuti di maggiore interesse per operai specializzati anziché generici.

Dal punto di vista delle modalità didattiche d'erogazione si conferma, anche per il periodo esaminato, un'ampia prevalenza della tradizionale attività d'aula; non si è verificato, invece, l'auspicato orientamento verso forme di didattica più innovativa, dal *coaching*, all'*action learning*, all'affiancamento. Al di là delle sfumature che differenziano queste modalità formative, si sottolinea come l'attitudine delle imprese sia ancora principalmente orientata ad una didattica di stampo tradizionale. In generale il *coaching* appare comunque la modalità didattica innovativa più diffusa e risulta in incremento rispetto all'impiego rilevato, nei territori in esame, nell'ambito del precedente Avviso.

Persiste una generale scarsa propensione all'attivazione di interventi formativi di livello avanzato e specialistico che tuttavia, rispetto alla sostanziale assenza rilevata nel 2012, segnano un incremento considerevole che arriva a toccare poco meno del 16% delle azioni erogate. A questo tema si lega, per certi versi, un aspetto che troverà spazio d'approfondimento nel corso della trattazione, relativo al rapporto fra Conto Formazione e Conto di Sistema ed al ricorso ai due strumenti operato dalle imprese a seconda delle esigenze formative rilevate. Potrebbero non essere rare, infatti, situazioni in cui le imprese scelgono di privilegiare il Conto di Sistema per una formazione di partenza, principalmente di livello base, a cui segue, in un seconda istanza, uno sviluppo più ampio e personalizzato dei percorsi formativi mediante il Conto Formazione aziendale.

Da questa prospettiva sarebbe quindi da ridimensionare la portata negativa di alcune tendenze riscontrate nella presente analisi, come appunto lo scarso livello di specializzazione degli interventi formativi o la quota di imprese coinvolte in interventi formativi multipli, oggettivamente ancora molto contenuta. Su queste dinamiche, peraltro, incidono inevitabilmente anche i vincoli strutturali che i soggetti formativi sono chiamati a rispettare in fase progettuale, che conducono all'inserimento di un maggior numero di imprese a fronte di una riduzione degli interventi a cui ciascuna di esse prende parte.

Il tema dell'interaziendalità si conferma centrale anche in questa analisi, in stretta aderenza con quanto indicato nell'Avviso. La quota d'interventi interaziendali, rispetto al 2012, rimane stabile e fa presumere un tentativo da parte delle imprese (o più spesso dei soggetti formativi gestori dei piani) di orientarsi verso la logica di rete che più propriamente sottende la formazione pluriaziendale. Non è sempre facile, infatti, comprendere quanto la formazione pluriaziendale sia frutto di esigenze formative comuni ad imprese differenti e quando invece gli interventi formativi coinvolgano personale proveniente da aziende dello stesso gruppo. In quest'ultimo caso è di certo più agevole rinvenire fabbisogni formativi comuni, anche con un livello di specializzazione e sartorialità degli stessi più sostenuto; al contrario la principale complessità della formazione interaziendale è spesso proprio la mancanza di un sufficiente approfondimento specialistico, che rischia di indebolire la fattiva efficacia delle attività formative.

Si assiste, in generale, ad un incremento significativo nell'intensità dell'azione formativa, intesa come numero medio di corsi frequentati da ciascun lavoratore, oltre che in termini di durata complessiva delle attività di *training*. Si tratta di una conseguenza derivata principalmente dall'aumento della dimensione media delle imprese formatrici che, pur rimanendo in prevalenza di piccole e medie dimensioni, appaiono nel complesso più strutturate rispetto al passato.

Dal punto di vista della continuità formativa, come riportato anche nei monitoraggi relativi ai precedenti Avvisi, si delinea un vantaggio per le imprese più strutturate, le quali sono in generale più propense a realizzare formazione su due annualità consecutive. In termini quantitativi questa tendenza si sostanzia nella partecipazione ad attività formative sul 2012 e sul 2013 da parte di un'impresa ogni quattro e di circa quattro lavoratori ogni dieci. Si tratta di valori che bilanciano adeguatamente i due versanti da cui si può leggere il tema della continuità formativa: da un lato si rileva un'adeguata quota di imprese e lavoratori che partecipano ad attività nell'ambito del Conto di Sistema su due annualità consecutive, dall'altro è tutelata l'esigenza di un ricambio nelle imprese formatrici, requisito imprescindibile per i Soggetti Proponenti a fronte dell'indicazione del Bando in termini di partecipazione di imprese che non hanno mai partecipato, con i propri dipendenti, agli Avvisi Fondimpresa.

In sintesi si può quindi concludere che l'analisi effettuata, pur con tutte le cautele interpretative legate al campione preso esaminato, mostra alcune tendenze già in parte riscontrate nelle precedenti esperienze di monitoraggio e che in questa sede appaiono ancor più evidenti, su tutto lo scivolamento verso un target di lavoratori di stampo prettamente impiegatizio, a scapito della componente operaia delle imprese, specie se non specializzata.

La pressoché totale scomparsa della formazione in ambito salute e sicurezza, che predominava negli anni precedenti, ha generato una differenziazione dei contenuti formativi che ha indotto le imprese a formare in particolar modo le figure professionali su cui intendono investire in ottica di innovazione e competitività, temi chiave nelle politiche del Fondo e che troveranno maggiore rilievo nei Bandi promossi nelle annualità successive.

Box informativo: Priorità dell'Avviso 5/2013

Fondimpresa intende dare priorità ai seguenti elementi e obiettivi risultanti dal Piano formativo:

- I) Progettazione di dettaglio delle azioni formative del Piano in misura superiore al 30% delle ore complessive di corso previste, ovvero, per i Piani ad iniziativa aziendale in misura superiore al 50% delle ore di corso complessivamente previste;
- II) Significativa presenza, nei piani degli ambiti territoriali e dell'ambito settoriale, di azioni formative direttamente connesse a progetti o iniziative delle aziende beneficiarie in una o più aree tematiche (articolo 3 dell'Avviso) di seguito elencate:
 - a. Innovazione di prodotto e di processo;
 - b. Digitalizzazione dei processi aziendali;
 - c. Commercio elettronico;
 - d. Contratti di rete;
 - e. Internazionalizzazione.
- III) Presenza nel Piano di azioni formative interaziendali, ciascuna delle quali prevede il coinvolgimento di lavoratori di più imprese aderenti, per una durata complessiva superiore al 20% del totale delle ore di formazione del Piano;
- IV) Significativa presenza nel Piano di azioni formative che prevedono l'acquisizione di competenze verificate e certificate, nelle forme indicate nell'accordo di condivisione del Piano e/o nell'ambito del Comitato paritetico di Pilotaggio;
- V) Coinvolgimento rispetto al totale dei lavoratori destinatari della formazione nel Piano, di:
 - a) Donne lavoratrici;
 - b) Lavoratori con età superiore a 50 anni, lavoratori sospesi (cassa integrazione, contratti di solidarietà), lavoratori stranieri;
 - c) Lavoratori giovani con età compresa tra 18 e 29 anni.
- VI) Presenza di lettere di manifestazione di interesse e di dichiarazioni di impegno di aziende, che hanno già aderito a Fondimpresa, indicanti complessivamente un numero di lavoratori destinatari delle azioni formative del Piano superiore al 60% del totale dei lavoratori destinatari della formazione del Piano. Tale priorità non si applica ai Piani dell'ambito ad iniziativa aziendale;
- VII) Partecipazione alla formazione del Piano di aziende aderenti che non hanno mai beneficiato con propri dipendenti di azioni formative finanziate dagli Avvisi di Fondimpresa (compresi gli Avvisi che prevedono un contributo del Conto di Sistema aggiuntivo alle risorse del Conto Formazione aziendale) a partire dal 1° gennaio 2007, in misura superiore al 20% del totale delle aziende beneficiarie della formazione nel Piano;
- VIII) Significativa presenza, in misura superiore al 50% del totale dei destinatari della formazione nel Piano, di lavoratori provenienti da imprese iscritte a Fondimpresa rientranti nella definizione comunitaria di PMI;
- IX) Numerosità delle imprese aderenti beneficiarie della formazione nel Piano, in rapporto al finanziamento richiesto;
- X) Per i Piani dell'ambito ad iniziativa aziendale, oltre all'accordo che determina l'ammissibilità del Piano, ulteriore condivisione a livello territoriale o delle categorie competenti;
- XI) Per i Piani dell'ambito ad iniziativa aziendale, presenza nel Soggetto Proponente costituito in forma associata di una grande impresa beneficiaria della formazione che coinvolge nel Piano la filiera/rete delle PMI fornitrici;
- XII) Significativo coinvolgimento nel Piano, per le azioni formative sulle competenze tecniche, di Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore.

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

Introduzione

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

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

- 1) l'universo delle imprese regionali interessate dal contributo dello 0,30% sul monte salari che costituisce il potenziale aggregato più ampio di riferimento per misurare l'espansione dell'attività del Fondo;
- 2) l'universo delle imprese aderenti a Fondimpresa in Regione, insieme che rappresenta il presupposto sostanziale per l'effettiva possibilità di sviluppare attività di *training*: potremmo dire che esso costituisce l'aggregato delle imprese potenzialmente interessate a intraprendere Piani formativi;
- 3) l'universo delle imprese beneficiarie che hanno erogato formazione ai loro dipendenti nei due Avvisi territoriali più recenti 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.

Va ricordato, inoltre, come per questa edizione si farà riferimento al confronto delle sole attività concluse e dei rispettivi territori di riferimento: Bologna, Modena e Reggio Emilia.

Rispetto al primo punto, l'universo regionale, si è scelto di utilizzare come fonte di riferimento i dati forniti dall'Osservatorio sulle Imprese INPS² che fornisce il dato delle unità locali con dipendenti del settore privato, con l'esclusione del comparto agricolo. Per l'universo delle imprese aderenti si fa riferimento alla banca dati fornita da Fondimpresa aggiornata al 31/12/2013 al netto delle cessazioni INPS. L'analisi comparata delle composizioni e dei pesi relativi delle consistenze di questi tre universi costituiranno la base conoscitiva per provare a rispondere ai due interrogativi fondamentali che caratterizzano questo capitolo:

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

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

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

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

CAPITOLO IN BREVE

Dall'analisi 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. Ad esempio l'incremento significativo della platea delle aderenti e delle beneficiarie, gli sforzi operati per garantire un miglior insediamento organizzativo e un miglior grado di diffusione delle attività formative rivolte al segmento delle PMI ed infine la differenziazione dell'immagine tradizionale di un Fondo a forte vocazione manifatturiera, sono elementi che nel complesso sottolineano la volontà di far fronte alla crisi. A questo riguardo è interessante notare come i progressi in tutte queste direzioni siano continui nel tempo, in linea con una coerente traiettoria di sviluppo capace di reagire agli ostacoli ed in grado di correggere eventuali criticità evidenziate in ormai diversi anni di operatività.

Per quanto concerne l'ammontare delle adesioni il 2013 segnala un'ulteriore crescita; con riferimento ai soli territori di Bologna, Modena e Reggio Emilia si contano oltre 5.700 adesioni al Fondo, pari ad oltre 292mila lavoratori impiegati, corrispondenti a poco meno del 9% delle unità locali (8,8%) e ben il 38% degli addetti delle imprese censite dagli archivi INPS delle società private non agricole. Questo tipo di insediamento delle adesioni sconta, ancora una volta, la difficoltà di coinvolgere maggiormente il target delle imprese di minore dimensione, anche se la continua discesa nel tempo della consistenza occupazionale media delle aderenti (e in particolare delle beneficiarie) sottolinea l'impegno del Fondo a recuperare in questa direzione, sulla quale naturalmente si sviluppa una forte concorrenza fra Fondi. I dati di questa edizione confermano un ulteriore appiattimento nelle differenze nell'accesso alla formazione e sembra confermarsi un maggior protagonismo nella fascia compresa tra le piccole e le medie dimensioni (il segmento aziendale compreso tra 50 e 199 occupati). Anche in questa edizione permane una difficoltà, così come in tutti gli altri Fondi interprofessionali, nel concretizzare in effettive strategie formative le intenzioni manifestate attraverso la scelta dell'adesione. Occorre comunque ricordare che per una valutazione esaustiva della performance di Fondimpresa su questo punto occorrerebbe disporre dell'intero repertorio delle attività finanziate attraverso i molteplici canali di finanziamento attivi sul territorio regionale che il Fondo ha sviluppato.

1.1 - Aderenti al Fondo, aziende beneficiarie e contesto regionale

Anche questa edizione del monitoraggio si colloca temporalmente in un periodo congiunturale di piena recessione economica che vedeva ancora lontani i pur incerti segnali di ripresa registrati nel biennio 2014-2015. È evidente pertanto, anche in questo monitoraggio, la volontà delle imprese di continuare ad investire sulla formazione come strumento di reazione ad una fase storica di così profondo cambiamento, caratterizzata da forti oscillazioni dei livelli produttivi ed occupazionali.

Ricordando ancora una volta come l'analisi qui proposta riguardi tre dei territori provinciali più virtuosi all'interno del contesto regionale, si continua a registrare una struttura del tessuto produttivo a forte prevalenza di piccole imprese. In particolare, trattandosi di tre delle province più produttive, si registra una presenza di micro imprese inferiore ai classici valori registrati a livello regionale. Si registra per i territori analizzati che la dimensione media delle aziende private non agricole con dipendenti raggiunge quota 10,1 lavoratori. Nelle tre province il tessuto imprenditoriale continua ad essere caratterizzato da imprese di piccola dimensione, con il 97,6% di esse che si presenta con meno di 50 dipendenti e lo 0,2% che supera i 500 lavoratori. Questo risultato non sorprende se si ricorda che Bologna, Reggio Emilia e Modena costituiscono il cuore del sistema manifatturiero regionale.

Il saldo complessivo delle adesioni a Fondimpresa nei tre territori indicati al 31/12/2013, al netto delle cessazioni registrate dall'INPS, è pari a circa 6mila aziende (5.749) e pari a oltre 290mila lavoratori (292.042). Si ricorda inoltre che, come osservato nei precedenti rapporti, l'azione di insediamento di Fondimpresa sul territorio regionale ha fatto registrare un progressivo e crescente spostamento verso

associati di piccola dimensione: se si osserva la tendenza storica della dimensione media di impresa degli aderenti al Fondo, dal 2007 si evince una contrazione di tale indice con un minimo di appena 17 dipendenti, toccato proprio negli ultimi due anni, ed un massimo di 55 rilevato nel 2007. Ovviamente se si compara questo dato dimensionale con la struttura media appena descritta del sistema produttivo regionale, si coglie la misura dello sforzo di adeguamento che dovrebbe ancora essere compiuto al fine di una rappresentazione adeguata dell'insediamento associativo del Fondo rispetto al quadro della struttura d'impresa regionale³.

La distribuzione dimensionale dello *stock* delle imprese aderenti al Fondo⁴ conferma l'importanza della consistenza delle piccole imprese (al di sotto dei 50 dipendenti) che da sole costituiscono l'82,6% della base associativa di Fondimpresa nelle tre province in esame. Sul piano territoriale i dati mostrano una leggera sovrarappresentazione di micro imprese nel territorio bolognese, ed un numero di aziende sopra i 500 dipendenti più alto per la provincia di Modena; è più consistente la media impresa, invece, nel territorio di Reggio Emilia.

Tav. 1.1 - Universo imprese aderenti a Fondimpresa al 31/12/2013 per dimensione aziendale, numero di unità locali (composizione percentuale)

DIMENSIONE AZIENDALE	PROVINCIA				Totale
	BO	MO	RE		
Da 1 a 49 dipendenti	84,0	81,7	81,0		82,6
Da 50 a 199 dipendenti	12,2	14,2	15,3		13,6
Da 200 a 499 dipendenti	2,8	2,9	3,1		2,9
500 e più dipendenti	1,0	1,3	0,6		1,0
Totale	100,0	100,0	100,0		100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Sul piano settoriale si conferma la tradizionale vocazione manifatturiera delle aderenti al Fondo, più evidente nei territori di Reggio Emilia e Bologna dove le aderenti della meccanica pesano rispettivamente il 32,5% ed il 30,2%. Sempre sul piano territoriale l'area con un profilo delle adesioni più orientato al settore terziario è Bologna dove le aderenti dei servizi pesano ben per il 41,6%.

Tav. 1.2 - Numero di aziende aderenti a Fondimpresa al 31/12/2013 per macrosettore, numero di unità locali (composizione percentuale)

SETTORE DI ATTIVITA'	PROVINCIA				Totale
	BO	MO	RE		
Agricoltura	0,6	0,8	0,4		0,6
Industria tessile	2,1	6,1	2,8		3,5
Industria ceramica	0,3	6,4	3,9		3,0
Industria meccanica	30,2	27,4	32,5		29,9
Altre industrie	14,1	14,1	18,1		15,0
Costruzioni	11,1	8,0	7,2		9,2
Servizi	41,6	37,3	35,2		38,8
Totale	100,0	100,0	100,0		100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Spostando l'attenzione sull'universo delle beneficiarie dell'attività formativa, il confronto con i dati delle passate edizioni, limitatamente ai tre territori considerati, fa registrare un'ulteriore espansione della platea di imprese che si sono avvalse, nel biennio 2012-2013, delle opportunità offerte dagli Avvisi territoriali di Fondimpresa. In coerenza con quanto appena visto per l'universo delle adesioni si segnala una rafforzata focalizzazione degli interventi verso la piccola e media impresa. Infine, il significativo apporto di imprese dei servizi sembra sottolineare ancora una volta quanto il Fondo si stia allontanando dalla sua tradizionale vocazione manifatturiera, avvicinandosi progressivamente al profilo settoriale assunto dal sistema

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

⁴ Dato inteso come stock complessivo al netto delle cancellazioni INPS.

economico che da tempo vede crescere le imprese che operano nel terziario rispetto a quelle industriali o delle costruzioni. Si tratta di tendenze già in atto nel corso degli ultimi anni ma che nell'attuale configurazione raggiungono livelli considerevoli.

Il tema dell'estensione dell'intervento formativo verrà affrontato in dettaglio nel Capitolo 3; in questa fase basti ricordare che anche in questa edizione continua a registrarsi un aumento del numero di beneficiarie a fronte di una contrazione del numero di lavoratori messi effettivamente in formazione. Tutto ciò sia per effetto della riduzione progressiva della dimensione media occupazionale delle beneficiarie, sia per effetto di una progressiva razionalizzazione delle risorse già in atto da anni.

Tav. 1.3 - Universo imprese che hanno svolto formazione nel biennio 2012-13 per dimensione aziendale, numero di unità locali (composizione percentuale)

DIMENSIONE AZIENDALE	PROVINCIA			Totale
	BO	MO	RE	
Da 1 a 49 dipendenti	69,4	69,9	79,4	71,9
Da 50 a 199 dipendenti	27,1	28,4	17,6	25,4
Da 200 a 499 dipendenti	3,5	0,9	3,0	2,4
500 e più dipendenti	0,0	0,9	0,0	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Con riferimento a quest'ultimo aspetto si segnala come la percentuale di imprese di piccola dimensione (con meno di 50 occupati) si attesti in questa edizione al 71,9%.

Il risultato registrato continua a sottolineare gli sforzi effettuati volti alla progressiva riduzione del *gap* formativo che da sempre vede penalizzate le imprese più piccole; in linea con gli obiettivi prefissati dal Conto di Sistema di Fondimpresa e dagli obiettivi evidenziati nella stesura degli Avvisi. Nonostante, quindi, vi sia ancora una sovrarappresentazione delle imprese beneficiarie più strutturate in termini di dimensione aziendale, se si effettua il confronto con la struttura dimensionale delle aderenti si conclude che i due universi sono sostanzialmente omogenei, così come del resto accade per la composizione settoriale. Da questa comparazione con la composizione strutturale delle aderenti si conclude che l'universo delle beneficiarie appare sostanzialmente in linea con l'articolazione delle associate e sembrano pertanto superati i tempi in cui la propensione alla formazione, calcolata attraverso il rapporto beneficiarie/aderenti, mostrava un andamento sfavorevole alle dimensioni aziendali più ridotte. Questo non significa, come si vedrà tra breve, che l'aver raggiunto un allineamento con le aderenti (che come si è visto continuano a sovrarappresentare le imprese maggiori) non veda ancora il segmento delle imprese più piccole svantaggiato nell'accesso alla formazione. Tale svantaggio deriva dal fatto che, complessivamente nei Fondi interprofessionali, il meccanismo stesso dell'adesione comporta una discriminazione "preventiva" delle realtà aziendali meno strutturate, che conseguentemente rimangono svantaggiate sotto il profilo dell'effettiva realizzazione delle attività.

1.2 - Il rapporto tra universi

In questa sezione viene infine riproposto in modo sintetico il confronto sulle diverse dimensioni introdotte in precedenza in base alla struttura dei tre insiemi di riferimento. Il passo ulteriore qui compiuto consiste nel confronto dei dati attraverso la valutazione dei pesi relativi calcolati rapportando tra loro gli universi di riferimento, nell'ottica di valutare il tasso di penetrazione delle adesioni e il tasso di conversione delle adesioni in beneficiarie. In questo modo si risponde ai due interrogativi posti nell'introduzione al capitolo.

Per chiarire queste definizioni si precisa che il tasso di penetrazione non è altro che il peso delle aziende che risultavano aderenti alla fine dell'anno 2013 rispetto all'universo INPS delle unità locali regionali. È possibile esprimere il tasso di penetrazione anche attraverso il numero di dipendenti appartenenti ai

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

Il tasso di conversione, invece, è calcolato come rapporto tra aziende che hanno beneficiato di formazione professionale tramite il Conto di Sistema (limitatamente agli Avvisi territoriali) e il numero di aderenti a Fondimpresa. Tale indicatore è utile a leggere la capacità del Fondo di assicurare formazione alle imprese che, aderendo al Fondo, hanno manifestato interesse al riguardo. Come di consueto i due indici sono riportati in una tabella che ne consente una declinazione per dimensione aziendale e settore di attività economica⁵.

Lo schema riassuntivo proposto nella Tabella 1.4 mette in evidenza come, partendo da sinistra, il 41,5% dei dipendenti dell'universo regionale delle imprese private risultino aderenti a Fondimpresa; in altre parole Fondimpresa riesce a coprire, in termini di dipendenti, quasi la metà della quota di mercato potenziale rappresentato dalle imprese private con dipendenti della regione Emilia-Romagna: un risultato di impatto notevole, che tuttavia deve essere valutato anche alla luce dei dati relativi al numero di unità produttive. Se poi accanto a questo dato si considera anche quello relativo alle unità locali rappresentate da Fondimpresa, che pesano invece solo per l'8,8% sul totale regionale, è facile, ancora una volta, dedurre come questo fondo interprofessionale sia molto più radicato nelle grandi imprese caratterizzate da un numero molto elevato di dipendenti.

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

	Imprese aderenti al fondo su totale imprese regionali*		Imprese che hanno svolto formazione a bando su universo imprese aderenti al fondo	
	Dipendenti	Unità locali	Dipendenti	Unità locali
DIMENSIONE AZIENDALE				
Da 1 a 49 dipendenti	18,4	7,5	6,4	4,4
Da 50 a 199 dipendenti	67,0	63,6	10,1	9,6
Da 200 a 499 dipendenti	77,7	78,4	3,5	4,2
500 e più dipendenti	51,3	44,4	0,5	1,8
Totale	41,5	8,8	4,7	5,1
SETTORE DI ATTIVITA'				
Industria tessile			2,2	1,5
Industria ceramica			5,9	11,9
Industria meccanica			6,9	6,2
Altre industrie			5,2	5,1
Costruzioni			5,2	1,8
Servizi			2,1	4,8
Totale			4,7	5,1

*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 ancora maggiore se si osserva l'intera distribuzione che vede crescere il tasso di penetrazione all'aumentare della classe dimensionale d'impresa, fino ad arrivare a valori molto elevati, superiori al 77,7% nel caso delle imprese di grandi dimensioni (comprese nella fascia da 200 a 499 occupati). Un deficit evidente dell'indice si palesa invece per le imprese con meno di 50 dipendenti, in particolar modo per quanto attiene al valore calcolato sui dipendenti. Si tratta di un fenomeno già ampiamente documentato nei precedenti rapporti che consegna una perdurante difficoltà del Fondo ad associare le imprese minori: si pensi che la penetrazione tra le imprese più piccole – misurata in termini di dipendenti – è risultata ancora inferiore a quella media di circa due volte, anche se la situazione attuale sembra indicare rilevanti indizi di una maggiore iniziativa verso l'associazione di questo segmento di

⁵ 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.

imprese. Occorre comunque ricordare che sul terreno delle micro-imprese insistono sul territorio regionale fondi a vocazione specifica che operano attivamente frenando l'espansione di altri protagonisti che, come è il caso di Fondimpresa, si sono sviluppati su base nazionale e locale a partire da un contesto di impresa medio-grande a caratterizzazione prevalentemente manifatturiera.

Uno sguardo ai tassi medi di conversione della Tav. 1.4 consente ancora una volta di osservare come la capacità di tradurre in realtà l'intenzione di svolgere un percorso formativo (intenzione che si esplica nella scelta di adesione) sia ancora prerogativa di una quota molto ridotta delle aderenti (4,7%); fanno eccezione le imprese comprese nella fascia da 50 a 199 dipendenti dove questo indice raggiunge quota 10,1. Viene ribadito ancora una volta, pertanto, il concetto per cui l'accesso ai bandi non sia affatto scontato e come, peraltro, l'aver svolto un'attività formativa in un anno non implichi la medesima scelta in un momento successivo. Alcune tra le evidenze più significative le riscontriamo nella declinazione per dimensione: di fatto scompare completamente il differenziale tra unità locali e dipendenti che si era manifestato fino all'anno 2010, rendendo quindi il valore dell'indice in termini di dipendenti ed in termini di imprese molto simile. In valore assoluto, perciò, è aumentato, rispetto al passato, il livello dell'indice di conversione del numero di imprese e si è ridotto quello del numero di lavoratori, a causa del massiccio ingresso di aziende di piccole dimensioni tra le beneficiarie, caratterizzate sempre più nel tempo da organici ridotti.

La lettura del tasso di conversione evidenzia come tra le beneficiarie si sia ormai ridotto lo svantaggio relativo delle piccole imprese; la scomparsa delle differenze tra i valori delle piccole e grandi aziende, in termini di rappresentatività, sia di addetti sia di unità locali, indica una progressiva standardizzazione delle opportunità offerte alle differenti tipologie di impresa. Questo dato, che sembra risolvere in positivo un elemento critico più volte sottolineato in passato, denota da un lato un crescente interesse da parte delle piccole aziende nei confronti della formazione, ma dall'altro 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 nell'accesso alle attività promosse attraverso il canale dei Fondi interprofessionali. Pertanto, è sul versante della rimozione degli ostacoli frapposti all'adesione ai Fondi delle imprese più piccole che occorre intervenire per armonizzare tutto il sistema di incentivazione delle strategie di *training*. A nostro avviso è su questo punto che i Fondi dovrebbero operare anche sulla scorta di mirate politiche pubbliche. Infine, il dato sull'indice di conversione declinato per settore, mostra una netta prevalenza in termini di addetti del settore ceramico. Per i restanti aggregati non si rileva alcuna tendenza che individui differenze significative del livello di conversione che oscilla di poco intorno alla media complessiva.

Capitolo 2 - Estensione della attività formativa

Introduzione

Individuate schematicamente le caratteristiche delle imprese beneficiarie alla luce del profilo delle adesioni al Fondo, è necessario spostare il focus sullo studio dei formati, ed in primo luogo appurare come viene realizzata la scelta dei lavoratori interessati dal processo formativo. Come in passato gli interrogativi di fondo a cui si cercherà di rispondere saranno quindi: “Quanti sono i beneficiari della formazione all’interno delle imprese rispetto al totale dei lavoratori coinvolgibili?”; “Che caratteristiche hanno?”. In altre parole andremo a misurare, in termini sia quantitativi sia qualitativi, la proporzione e l’allineamento dei beneficiari della formazione con la composizione degli organici.

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

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

CAPITOLO IN BREVE

Nei due piani territoriali finanziati dall’Avviso 5/2013 si ravvisa un sensibile ridimensionamento della quota di allievi formati sul totale dei lavoratori in organico alle aziende beneficiarie: tale indicatore, che abbiamo definito indice di estensione della formazione, si attesta al 12,7% contro il 21,7% dell’anno precedente.

A tale tendenza sembrano contribuire due fattori. Da una parte il sensibile innalzamento della dimensione media delle beneficiarie, che per la relazione inversa più volte osservata nei passati rapporti, tende a deprimere il valore dell’indice di estensione. Dall’altra si assiste ad un sensibile restringimento delle figure professionali a cui è rivolta la formazione, che risulta sempre più concentrata sulle fasce impiegate a scapito di quelle operaie, producendo quindi una contrazione di fatto della platea dei formati.

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

di minori dimensioni.

Con riferimento al tema dell'accessibilità alla formazione, si acuisce fortemente uno sbilanciamento molto rilevante in favore della componente impiegatizia, che è la categoria che ha decisamente maggior facilità nell'accesso alla formazione. Tale componente risulta sovrarappresentata nella misura di almeno 30 punti percentuali, praticamente tutti a discapito della rappresentanza operaia che ha, di fatto, meno opportunità formative, e rappresenta appena il 15% dei formati del 2013.

Al contempo non viene invece riscontrata alcuna discrepanza nella composizione per genere dell'insieme dei partecipanti: anche con il presente Avviso si percepisce la volontà, nella selezione dei lavoratori da avviare ai corsi, di sovrarappresentare la componente femminile in coerenza con i richiami di carattere specifico contenuti nel testo del bando stesso. È infatti già dal 2006 che il rapporto tra lavoratori e lavoratrici rispecchia la composizione degli organici delle aziende, ciò a conferma di un'acquisita sensibilità da parte delle aziende, ma anche della particolare attenzione che Fondimpresa ha posto sul tema attraverso apposite raccomandazioni nelle priorità degli Avvisi.

2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi

La quota di lavoratori formati rispetto all'ammontare dell'organico ha subito un'importante battuta d'arresto in corrispondenza dell'Avviso in analisi, mostrando un calo di nove punti percentuali: si è passati dal 21,7% del 2012 al 12,7% del 2013; alla base di questo andamento difforme dal trend precedente dell'indicatore, sembrano intrecciarsi due circostanze. La prima riflette l'influenza dell'accresciuta dimensione media delle aziende beneficiarie della formazione⁶, che in linea con la tendenza sempre osservata nei rapporti precedenti, e ancora una volta confermata, come si vede nella Tav. 2.1, produce un abbassamento dell'indice di estensione indotto dalla suddetta crescita dimensionale.

La seconda circostanza che contribuisce, a nostro avviso, alla contrazione della quota dei formati sull'organico, è insita nella forte specializzazione tematica che, come vedremo tra breve, specializza l'azione formativa in direzione delle componenti a maggiore qualifica e più alta scolarizzazione di base (vedi in proposito il Capitolo 4). La quasi totale esclusione dei corsi sulla sicurezza sul luogo di lavoro, ha d'altra parte escluso le componenti operaie dal processo formativo in analisi. Ne deriva che un restringimento di fatto delle diverse tipologie di lavoratori associati alle azioni di *training*, non può che tradursi in una contrazione della quota percentuale dei formati sull'organico.

Questo dato di natura fortemente selettiva degli interventi sembra iscriversi in un quadro in cui le limitate risorse disponibili in un ambito congiunturale, ancora profondamente segnato dalla lunga fase recessiva, sembrano privilegiare l'ampliamento della platea delle aziende beneficiarie, piuttosto che di quella degli allievi⁷.

Alla luce di queste considerazioni, deriva che nei piani dell'Avviso 5/2013 il *training* si è concentrato su di una fascia ridotta di lavoratori di non molto superiore alla soglia di un allievo ogni dieci dipendenti in organico.

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

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

⁶ Rispetto ai Piani dell'Avviso 4/2012 la dimensione media delle beneficiarie è passata da 39 dipendenti a 53; in tutte le classi dimensionali in cui di norma viene classificata la struttura d'impresa delle beneficiarie si assiste ad una crescita della dimensione media, che non risulta quindi dall'aggiunta soltanto di alcune grandi imprese; su questo fenomeno si tornerà meglio nel corso del Capitolo 5.

⁷ Su questo punto si veda il Capitolo successivo.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	Indice di estensione della formazione degli allievi	
	2012	2013
Da 1 a 15 dipendenti	67,8	50,6
Da 16 a 49 dipendenti	33,2	21,3
Da 50 a 99 dipendenti	16,9	16,9
Da 100 a 249 dipendenti	9,6	6,6
Da 250 a 499 dipendenti	2,4	1,9
500 e più dipendenti	-	2,4
Totale	21,7	12,7

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Con riferimento al differenziale dell'indice di estensione tra valori relativi alle imprese più piccole e quelli espressi dalle aziende più grandi, si nota come per l'Avviso in analisi tale scarto risulta più contenuto, probabilmente in relazione al fatto che la dimensione media delle classi occupazionali più piccole è, come anticipato, aumentata nel caso dei piani dell'Avviso 5/2013.

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

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

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

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

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

In coerenza con risultati più volte raggiunti in passato, una conseguente ricaduta della suddetta relazione inversa tra indice di estensione formativa e dimensione aziendale trova riscontro anche nell'interpretazione del legame (altrettanto inverso) tra la copertura formativa e la presenza o meno di rappresentanza sindacale, o altrimenti, anche con la forma giuridica dell'azienda (società personali *versus* società di capitali), o ancora con il livello di multilocalizzazione (unità singola/più unità locali) in cui si articola l'impresa. È un fatto decisamente noto che la rappresentanza sindacale sia presente nelle imprese più

strutturate e meno nelle piccole, come è intuibile che le imprese multilocalizzate siano il riflesso, nella loro articolazione, di un contesto aziendale di grandi dimensioni. Di conseguenza, nei vari casi notiamo come ci sia meno estensione dove c'è una rappresentanza sindacale, oppure nelle società per azioni, o ancora nelle imprese a più alto numero di unità locali: in sostanza nelle aziende di grandi dimensioni (v. Tav. 2.2, 2.3 e 2.5 su cd-rom).

Sul piano territoriale non si notano forti scarti relativamente all'indicatore in analisi: le azioni relative al piano di Bologna presentano un valore dell'indice superiore al 14%, mentre nel caso del territorio modenese e reggiano il dato si attesta attorno all'11%; questi modesti scostamenti, peraltro, non sembrano dipendere da differenze significative a livello della dimensione strutturale d'impresa.

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

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

SETTORE DI ATTIVITA'	Indice di estensione della formazione degli allievi	
	2012	2013
Agricoltura	6,6	-
Industria tessile	87,5	21,8
Industria ceramica	6,8	5,5
Industria meccanica	18,1	9,2
Altre industrie	23,1	14,2
Costruzioni	21,1	16,1
Servizi	39,2	26,4
Totale	21,7	12,7

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati

Se, come appena riportato, oltre un lavoratore su dieci viene coinvolto mediamente dalle attività di *training* degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema regionale di Fondimpresa, occorre indagare ulteriormente per verificare se questa opportunità sia indipendente dalla collocazione aziendale e dalle caratteristiche individuali del lavoratore, oppure evidenzia disparità di accesso importanti per specifiche categorie di allievi. Questo obiettivo, di evidente rilevanza, richiederebbe in linea teorica la conoscenza di dati molto disaggregati relativi alla composizione socio-anagrafica degli organici aziendali, di cui, allo stato attuale, non è possibile disporre data la struttura delle informazioni residenti nel *database* fornito da Fondimpresa, che privilegia un approfondimento sulle caratteristiche degli allievi e non sul complesso degli organici.

Pertanto verranno a tal proposito monitorate solo le dinamiche di genere e le composizioni per qualifiche, che rappresentano gli unici dati disponibili sulla struttura occupazionale delle beneficiarie, mettendoli, come di consueto, in relazione con le medesime distribuzioni degli allievi formati, nell'intento di verificare possibili disallineamenti dell'azione formativa. Questo approccio comparativo trova infatti una giustificazione nella verifica sul campo di evidenze espresse in letteratura che mostrano come i lavoratori a basso *know-how* e inquadramento trovino più difficoltà ad entrare nel circuito della formazione continua, presumibilmente a causa del fatto che gli imprenditori preferiscono investire su figure con qualifiche più alte e profili di scolarizzazione ed attitudini alla formazione più sviluppate e immediatamente coinvolgibili e motivate. Alla verifica sul campo, l'Avviso 5/2013 mostra uno sbilanciamento di gran lunga più acuto di quelli fatti registrare dai precedenti con riferimento alla sovrarappresentazione delle figure impiegate tra i formati rispetto al loro peso reale sul complesso degli organici aziendali delle beneficiarie. Se in passato il peso della componente impiegata tra i formati sovrastimava il suo peso tra gli organici di quasi venti punti percentuali, nel caso in analisi si superano i trenta punti di scarto: per la precisione si raggiunge l'80%

di formati rispetto al 49,5% effettivamente in organico. Ne segue un *gap* altrettanto ampio nella consistenza dei formati con qualifica operaia, che si attestano in questa edizione appena sopra il 15%, rispetto ad un loro peso sul totale degli occupati pari a quasi il 46%. Si tratta di una conferma piena delle considerazioni svolte preliminarmente sulla base dei dati relativi alla progettazione dei due Piani in analisi, osservazioni contenute nei rapporti *in itinere* sulle attività formative.

Tali evidenze palesano un'ulteriore divaricazione della forbice, tradizionalmente presente tra i due dati, nella dinamica dei Fondi interprofessionali, testimone di un indubbio vantaggio delle figure favorite da inquadramenti più elevati rispetto alla componente operaia relativamente all'accesso ai percorsi formativi. Tale scenario, ad oggi riscontrabile anche in altri Fondi interprofessionali, risulta ancora un problema irrisolto nel panorama più complessivo della formazione continua.

D'altra parte, come si vedrà meglio nel corso del Capitolo quattro, la torsione dell'offerta formativa apportata dalle priorità dell'Avviso in analisi⁸, ha indubbiamente favorito, più che nel recente passato, l'accesso al *training* per le figure più professionalizzate, riducendo di fatto alla marginalità gli interventi sul tema della sicurezza sul luogo di lavoro, che precedentemente caratterizzavano la parte prevalente della formazione operaia. Si noti in proposito che nel punto tre del testo dell'Avviso si fa esplicito riferimento all'esclusione dei temi riferiti alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza.

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

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

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

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

⁸ Il riferimento d'obbligo è alle raccomandazioni contenute nel punto II delle priorità dell'Avviso contenute nel box informativo riportato nell'Introduzione; indicazioni precise applicabili anche ai Piani ad indirizzo territoriale che focalizzano più che in passato l'ambito tematico delle azioni formative.

Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa

Introduzione

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

Nei limiti del possibile, è stata privilegiata una lettura di tipo trasversale capace di evidenziare le principali tendenze evolutive e gli elementi strutturali che hanno caratterizzato l'azione formativa del Conto di Sistema di Fondimpresa nell'ambito degli Avvisi territoriali della regione Emilia-Romagna dal 2006 al 2012. Dal punto di vista metodologico si è mantenuto lo schema di lavoro con cui il *team* di ricerca ha trattato anche i dati relativi ad altri canali di Fondimpresa, mantenendo aperta la possibilità di comparare i risultati con quelli di altre modalità di finanziamento del Conto di Sistema (come gli Avvisi settoriali, tematici) nonché con il Conto Formazione.

Nello specifico verrà fornita una prima disamina dell'andamento delle seguenti grandezze⁹:

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

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

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

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

Nello specifico, a fronte della sostanziale contrazione della percentuale di copertura formativa degli allievi rispetto all'organico delle beneficiarie, si è manifestato un ulteriore allargamento della platea delle aziende, consentendo al contempo una crescita abbastanza significativa dell'intensità dell'azione formativa misurata in termini di numero medio dei corsi per allievo e soprattutto della durata complessiva in ore delle attività di training. Nel dettaglio è utile segnalare che il parametro delle ore medie per partecipazione si è attestato, dopo molti anni, sopra il valore di 17 ore, e che il monte ore per allievo ha superato le 25 ore, con un incremento significativo di oltre due ore rispetto all'anno precedente. Interessante osservare come l'allargamento della platea delle beneficiarie nel contesto mirato delle PMI regionali, avvenga in conformità con un indirizzo più orientato che nel passato recente a moduli di formazione di tipo interaziendale, che nel complesso hanno superato il 30% del monte ore delle partecipazioni ai corsi. Parallelamente al progressivo aumento di questa tipologia di intervento formativo, si afferma la tendenza alla riduzione del numero di presenze in aula per azione e per azienda, circostanza che verosimilmente spingerà a sua volta in direzione di un ulteriore incremento dell'interaziendalità, al fine di organizzare corsi che rispettino il requisito minimo di partecipanti. Come era già avvenuto nel caso dell'Avviso precedente, sul piano dei processi di efficientamento del sistema, il raggiungimento di un monte ore svolte superiore al valore preventivato in sede di progettazione, ha consentito di mantenere i costi orari effettivi a livelli inferiori rispetto a quelli preventivati. Tuttavia si osserva ancora un lieve incremento dei costi orari che accompagna regolarmente le attività qui analizzate.

3.1 - Una panoramica sulle grandezze fondamentali

Da una valutazione sulle risorse finanziarie emerge come si sia passati da un finanziamento di 864.000 Euro disponibili sui due Piani corrispondenti nell'anno 2012 agli 868.000 Euro dell'Avviso 5/2013, confermando una continuità sostanziale delle disponibilità economiche, che ha come conseguenza anche una relativa stabilità delle principali grandezze coinvolte nell'analisi.

Con riferimento ai due piani in oggetto, in un'ottica comparativa relativamente ai dati dell'Avviso precedente, come si può desumere dalla Tav. 3.1, si percepiscono dei trend in contenuta flessione riguardanti tutte le grandezze fondamentali con l'unico dato significativamente in controtendenza rappresentato dal numero delle beneficiarie coinvolte, che invece ha conosciuto un discreto incremento (di quasi dieci punti percentuali), passando complessivamente da 140 aziende a 153, segnando un ulteriore progresso nella direzione evolutiva degli ultimi anni, che hanno visto una crescente tendenza in senso estensivo della diffusione delle attività formative a fronte di una sostanziale stabilità della disponibilità di risorse. A questo proposito va rammentato che dal 2006, anno di esordio per gli Avvisi di carattere territoriale di Fondimpresa in regione, il trend delle beneficiarie è stato sempre crescente con un'impennata nel 2012, che trova conferma, almeno nel caso dei piani a nostra disposizione, anche nel 2013.

Il risultato è, per inciso, ancor più significativo alla luce del fatto che tale fenomeno diffusivo si muove in un ambito tracciato dalle priorità del Fondo, che spinge nella direzione specifica di un'ulteriore espansione verso il mondo delle PMI regionali. In calo contenuto (6,1%) le presenze ai corsi (partecipazioni), più sensibile nel caso degli allievi (circa l'11%), con un effetto derivato di un incremento dell'indice che misura il numero medio di corsi per allievo, che è passato da un valore di 1,39 a 1,47. Particolarmente elevato il valore suddetto nel caso del piano relativo a Bologna dove si sfiora il valore di 1,6.

In leggera flessione (circa 600 ore) il dato del monte ore complessivo, che comunque sfiora le 26.000 ore, mentre è quasi stabile il numero delle azioni formative.

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

Tav. 3.1 - I numeri di Fondimpresa

	Provincia operativa dei lavoratori							
	Bologna		Modena		Reggio Emilia		Totale	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Partecipazioni	765	726	552	531	277	239	1.594	1.496
Partecipanti	543	463	405	381	196	173	1.144	1.017
Aziende	57	56	52	61	31	36	140	153
Azioni	123	117	92	96	53	52	268	265
Numero medio di partecipazioni per Allievo	1,41	1,57	1,36	1,39	1,42	1,38	1,39	1,47
Numero medio di partecipazioni per Azienda	13,49	12,96	10,59	8,73	8,92	6,61	11,40	9,78
Numero medio di partecipazioni per Azione	6,22	6,21	6,00	5,53	5,23	4,60	5,95	5,65
Numero medio di partecipanti per Azienda	9,50	8,27	8,12	6,25	6,23	4,80	8,26	6,65
Totale ore formazione effettive	11.838	11.450	9.365	9.497	5.272	4.870	26.475	25.817
Numero medio di ore formative per partecipazione	15,47	15,77	16,97	17,88	19,03	20,38	16,61	17,26
Numero medio di ore formative per allievo	21,39	24,73	23,31	24,96	27,08	28,08	23,05	25,39
Numero medio di ore formative per azienda	198,91	204,47	194,09	156,50	170,12	134,02	190,72	168,74
Numero medio di ore formative per azione	96,24	97,86	101,79	98,93	99,48	93,65	98,79	97,42
Numero medio di unità locali per azione	1,41	1,50	1,40	1,27	1,28	1,35	1,38	1,39
Numero medio di azioni per unità locali	3,11	3,14	2,49	2,02	2,27	1,92	2,69	2,41

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Dalle evidenze dei precedenti rapporti è emerso come l'allargamento del bacino delle aziende beneficiarie, sostanzialmente quasi a parità di partecipazioni complessive ai corsi, si spiega alla luce del continuo processo di miniaturizzazione delle imprese, per cui l'aumento del numero delle beneficiarie è compensato dalla riduzione nel tempo della dimensione media di impresa, che riduce proporzionalmente la consistenza dei formati per azienda. In questa edizione tuttavia, visto la battuta d'arresto del processo di ulteriore miniaturizzazione, che si è manifestato nei piani dell'Avviso 5/2013, la spiegazione dell'aumento considerevole della platea delle beneficiarie a sostanziale parità di allievi e partecipazioni, deriva dalla diminuzione, che abbiamo registrato nel capitolo precedente, della quota di formati sull'organico. Una riduzione dell'indice di estensione dei formati ha dunque consentito, a parità di risorse economiche, il contenimento dell'effetto dell'allargamento del numero delle beneficiarie proprio in ragione del fatto che l'ammontare dei formati per azienda si è assottigliato, a causa di un processo di selezione più restrittivo degli allievi. Ne sono una manifestazione diretta la flessione vistosa del numero di allievi (e di partecipazioni) per azienda che viene documentata nella Tav. 3.1. Analogamente, il combinato disposto delle riduzioni della dimensione d'impresa registrate fino al 2012 e la riduzione del numero di formati per azienda hanno prodotto un continuo processo di flessione del numero medio di partecipazioni per azione, parametro che dopo una relativa stabilità durata per alcuni anni, ha segnato un calo fino al valore del 2013 che si attesta attorno a 5/6 allievi per azione. Va segnalata una certa variabilità di questo indice sul piano territoriale: il valore massimo lo si raggiunge nel piano di Bologna (circa 6,2), mentre quello minimo lo si registra a Reggio Emilia (4,6).

In continuità con le tendenze più recentemente illustrate nei rapporti precedenti, ciò che appare più interessante è che un simile allargamento in senso estensivo verso l'inclusione di nuove e più numerose aziende beneficiarie dell'attività del Fondo, a fronte di un modestissimo incremento di risorse rispetto al bilancio dell'anno precedente, si coniuga con una crescita della durata dei corsi per partecipazione che passa da 16,6 ore a 17,3 nel 2013.

Ancora più evidente è il dato relativo al monte ore complessivo per allievo, che si è elevato di oltre due ore medie attestandosi a 25,4. Particolarmente incisivo a questo proposito è il dato reggiano, che si scosta notevolmente dalla media regionale, segnando un valore di circa 28 ore per allievo. La ripresa degli ultimi anni appena confermata di tutti gli indicatori dell'intensità formativa basati sul calcolo delle ore di corso impartite agli allievi è una tendenza importante che merita di essere meglio indagata nel capitolo successivo, sul versante di possibili modificazioni del profilo tematico dell'offerta formativa anche alla luce della forte focalizzazione dei temi dei moduli formativi verso le componenti impiegate a scapito di quelle operaie, di cui si è detto nel capitolo precedente.

Non è infatti, a nostro avviso, una circostanza casuale il fatto che la riduzione del numero di ore medie per azione formativa in passato fosse registrata a fronte di un sensibilissimo incremento dei moduli formativi in materia di sicurezza, caratterizzati, come più volte dimostrato, da corsi mediamente più brevi. Pertanto è verosimile che il loro forte ridimensionamento alla luce della scomparsa della formazione obbligatoria sulla sicurezza abbia favorito la risalita sensibile della durata media dei corsi.

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

Conseguentemente, dopo una stagnazione degli indici che misurano il numero medio di unità locali per azione, attorno al valore di 1,2, segnando quindi una certa perdurante ritrosia nel seguire questo indirizzo, nel 2012 vi è stato un sensibile incremento degli interventi di carattere multaziendale, portando questo parametro verso il valore di 1,4, che sembra essersi stabilizzato anche per l'Avviso in analisi. In termini di azioni questo valore si traduce nel fatto che circa 1/4 di esse ha nel 2013 un carattere multaziendale. Tradotto in ore di corso questo significa che circa 7.900 ore su quasi 26.000, corrispondenti ad oltre il 30%, sono state impartite attraverso questa modalità. Come si vede si tratta di ben oltre la soglia del 20% del monte ore complessivo dei piani previsto dall'Avviso 5/2013. Nel Capitolo 6 vedremo meglio la caratterizzazione tematica di questi interventi; sul piano del confronto territoriale, il valore dell'indice del numero medio di unità locali per azione è risultato massimo nei piani in cui è coinvolto il territorio bolognese a riprova di una maggiore sensibilità che si era già manifestata nel corso del 2012.

3.2 - La dimensione economica

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

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

REFERENTE DEL PIANO	ANNO	
	2012	2013
Totale Finanziamento	864.132	868.820
partecipanti previsti	1.642	1.275
Ore di corso previste	30.183	25.136
Ore di corso effettive	26.475	25.817
Partecipazioni effettive	1.594	1.496
Costo per partecipazione	542,12	580,76
Costo per ore previste	28,63	34,56
Costo per ore effettive	32,64	33,65
Differenza assoluta tra Costo previsto ed effettivo per ora	-4,01	,91
Differenza percentuale tra Costo previsto ed effettivo per ora	-14,01	2,64

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Come anticipato, le risorse finanziarie disponibili per i due piani del 2013 consistono in 868.000 Euro, confermando l'ammontare del precedente anno sui medesimi piani riferiti agli stessi Enti proponenti.

Con riferimento alla situazione dell'Avviso presente, dai dati preventivati nei piani territoriali in fase di progettazione risultava la messa in formazione di 1.275 allievi per un ammontare totale di 25.136 ore.

Diversamente, sulla base dei dati desumibili dal registro presenze, conformemente agli ultimi due Avvisi ma diversamente da tutte le precedenti edizioni del rapporto, si registra un saldo positivo in termini di monte ore effettivamente realizzate (circa 700 in più di quelle programmate *ex ante*) che si accompagna ad un sensibile incremento delle partecipazioni ai corsi rispetto a quelle preventivate nella pianificazione delle attività (il divario è stato di oltre 200 presenze in più rispetto a quelle attese).

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

In secondo luogo si osserva che il netto superamento dell'obiettivo prefissato in termini di monte ore formative ha consentito un risparmio sui costi orari programmati di circa 80 centesimi di Euro garantendo un'ottimizzazione della spesa. Nel recente passato occorre ricordare che la tendenza era rovesciata: ovvero non raggiungendo il monte ore prefissato, i costi effettivi superavano sempre quelli preventivati, segnalando quindi margini di recupero dell'inefficienza economica.

D'altra parte il trend dei costi effettivi, come del resto quello dei costi previsti, mostra comunque una continua, seppur leggera, lievitazione annua: nel caso dei due piani in analisi si è passati da 32,80 Euro a 33,60 Euro. Questo è l'unico tipo di raffronto retrospettivo che è possibile fare: l'eventuale comparazione di queste cifre con i valori registrati nei rapporti precedenti è metodologicamente poco corretta in quanto i dati qui registrati fanno riferimento a soli due degli otto Piani che di norma compongono il mosaico dell'Avviso territoriale. Solo al completamento del quadro con l'inclusione nell'analisi dei dati dei Piani costituenti l'Avviso 4/2014, che compongono idealmente l'insieme della struttura originaria dell'Avviso 5/2013 (che come già ricordato si articolava originariamente di due scadenze) si potrà avere un quadro dei costi orari raffrontabile con la serie precedente dei dati retrospettivi, attestandosi per i primi attorno ai 31,20 Euro nel 2012, a fronte di un costo effettivo registrato nell'anno precedente di 30,10 Euro, a sua volta a fronte dei circa 29,50 Euro dell'anno 2010.

Capitolo 4 - Le composizioni delle aule

Introduzione

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

Questa analisi, pertanto, costituisce lo snodo centrale in cui si affrontano, nella loro complessa articolazione, le interconnessioni esistenti tra le diverse dimensioni logiche coinvolte nello studio delle attività formative.

La scelta di effettuare l'analisi tenendo come punto di riferimento l'aggregato delle partecipazioni nasce dalla volontà di analizzare il volume delle attività formative (inteso come stima del bacino d'utenza dei corsi), concentrando l'analisi sui contenuti e sulle modalità di erogazione delle attività effettivamente svolte, così come risulta dal registro presenze. In questo modo verranno osservate le caratteristiche delle composizioni delle aule, comprendendo tutte le presenze ai corsi che un singolo lavoratore può cumulare partecipando a più di un'azione formativa nell'ambito del medesimo Avviso. Se invece si volesse compiere un'analisi al netto delle duplicazioni dovute alla suddetta possibilità di partecipare a molteplici azioni, si può fare riferimento alle elaborazioni statistiche contenute nel Capitolo 6, dove il punto di vista è quello degli allievi intesi come singola persona fisica (teste): in questo caso data la possibile molteplicità dei corsi seguiti da un singolo allievo, non sarà esplorata la dimensione dei contenuti dei corsi, ma solo la sfera socio-lavorativa dell'allievo formato¹⁰.

Anche in questo rapporto l'analisi verrà contestualizzata comparando le caratteristiche delle partecipazioni con quelle relative alla composizione del mercato del lavoro regionale (Fonte ISTAT¹¹). Si cercherà, pertanto, di individuare l'eventuale scostamento tra le distribuzioni dei lavoratori che frequentano le aule dei moduli formativi e quelle concernenti il bacino d'utenza potenziale costituito dai lavoratori (i dipendenti regionali), che compongono l'universo delle forze di lavoro. Lo scopo di questo approccio è quello di indagare la persistenza di fattori discriminanti l'accesso alla formazione per specifiche figure di occupati, nella prospettiva, da indagare, che le strategie formative delle imprese non finiscano per contribuire all'allargamento dei *deficit* di opportunità tra i lavoratori che già si sono verificati sul mercato del lavoro, come effetto del mutato quadro competitivo globale e dei processi di precarizzazione dei rapporti di lavoro. Successivamente verrà approfondito il tema dell'intensità formativa, introducendo una disamina della durata dei corsi (in termini di ore medie e classi di lunghezza dei moduli), affiancando a questo indice l'analisi degli allievi multi-corso che, a sua volta, fa riferimento a quei lavoratori che partecipano a più corsi, e quindi, verosimilmente, sono avviati ad una gamma più ampia di contenuti formativi¹².

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

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

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

CAPITOLO IN BREVE

Nella prospettiva di una forte ri-focalizzazione degli obiettivi dei corsi e del target degli allievi, la presente analisi ha mostrato come si assista ad una sensibile radicalizzazione dei differenziali di opportunità formativa messi in evidenza, in buona sostanza, in tutta l'esperienza dei report di analisi degli Avvisi territoriali di Fondimpresa e nelle analisi dell'attività sinora svolta dai principali Fondi interprofessionali nazionali. In estrema sintesi, spostando il focus sui temi dell'innovare e sulla competitività, si perdono i tradizionali connotati generalisti dell'offerta formativa, spostando l'attenzione dei piani formativi sulle figure più professionalizzate, accentuando così la tendenza consolidata che denota differenti opportunità di accesso alla formazione in funzione innanzitutto della combinazione di due fattori strettamente interconnessi: la scolarizzazione e la posizione nella qualifica. Pertanto, al crescere del livello d'istruzione ed in corrispondenza delle qualifiche direttive, dei quadri e degli impiegati tecnico-amministrativi, si accrescono le opportunità di accesso al training e, al contempo, aumentano di valore gli indici che misurano l'intensità stessa dell'investimento formativo, segnalando un deficit, ancor più marcato, in corrispondenza delle figure a bassa scolarizzazione e qualifica. Permane una forte concentrazione delle presenze in aula di lavoratori nelle classi di età centrali (35 - 44 anni) ed un deficit per la componente più giovane (16-24 anni), anche se lo svantaggio più evidente si misura in corrispondenza dei lavoratori con oltre 50 anni.

In generale si conferma, anzi si rafforza, il profilo medio del lavoratore/allievo di Fondimpresa più volte incontrato nelle precedenti edizioni di questo rapporto: si tratta di un soggetto di sesso maschile, tra i 35 e i 44 anni, di cittadinanza italiana, con titolo di studio superiore alla licenza media, con qualifica impiegatizia e contratto a tempo indeterminato nel settore dell'industria. Di converso, la formazione tende a sottorappresentare significativamente alcune categorie: i lavoratori a bassa qualifica e scolarizzazione, quelli di origine straniera e quelli con rapporti di lavoro non standard. Viene spontaneo dedurre, quindi, che le aziende operino scelte formative in favore di quelle figure sulle quali intendono investire, e dalle quali pensano di trarre i maggiori benefici derivanti dall'opportunità di contare su soggetti più pronti e motivati, valorizzando in particolare quei lavoratori maggiormente istruiti e ricettivi alle pratiche formative, e contemporaneamente maggiormente inseriti nei meccanismi di inclusione all'interno dell'impresa. Si conferma sempre il ruolo di driver dell'istruzione, peraltro in forma correlata con l'inquadramento, rispetto alle altre variabili, nell'accesso alla formazione, ma anche nel determinare il livello di intensità del training.

Sul piano del profilo tematico dei corsi l'Avviso in oggetto sembra segnalare alcuni elementi di netta discontinuità, che differiscono dal quadro consolidato dei precedenti risultati, e sembrano coerenti con lo spostamento del focus verso un segmento di lavoratori sempre più caratterizzato, come si è visto, da professionalità tecniche ed amministrativo-gestionali di tipo impiegatizio, con alti livelli di scolarità e percorsi di carriera già in parte strutturati. In un quadro generale di ri-focalizzazione dei contenuti dei moduli formativi verso contenuti atti a sostenere un forte ruolo innovativo e dinamico sui mercati globali, l'attenzione si sposta da profili più legati a tematiche di natura generalista, come la sicurezza, verso tematiche quali le abilità personali, l'informatica le tecniche di produzione, le lingue, la qualità ed il marketing, che nel corso del 2013 acquisiscono un peso determinante ed una centralità inedita.

Complessivamente, si nota come negli anni più recenti, quelli maggiormente segnati dalla crisi, non ci sia stata una spinta chiara, sistematica e crescente, verso le nuove forme della didattica formativa, che sovente è rimasta ancorata alla tradizionale lezione frontale. Inoltre, la formazione continua a rimanere appiattita sui corsi di livello base, mentre i moduli avanzati o di natura specialistica sono assai rari e limitati a precise tematiche e figure professionali.

Ancora una volta emerge in modo chiaro come l'ampiezza e l'articolazione della gamma dei contenuti formativi svolti siano fortemente correlate all'inquadramento aziendale dei corsisti e come lo stesso inquadramento costituisca di per sé un elemento discriminante che penalizza le qualifiche più basse sia per numero di opportunità offerte, sia per tipologia di contenuti formativi avvantaggiando i lavoratori a qualifica medio-alta. In sintesi, se il profilo dell'offerta formativa si specializza, coerentemente alle linee prioritarie dell'Avviso, il ridisegno del target dei formati allarga gli squilibri aperti in direzione di un accesso universale di tutti i segmenti dei lavoratori al training.

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.

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

Come di consueto, in via preliminare, si cercherà di contestualizzare al meglio le caratteristiche socio-lavorative delle partecipazioni ai corsi, nell'ambito di un raffronto con i dati statistici disponibili sulla struttura regionale del lavoro dipendente. Lo scopo di questo approccio è sostenere e ampliare il panorama delle evidenze in parte anticipate nel Capitolo 2¹³, circa l'esistenza di una "specificità" distintiva del profilo dei formati, tale da delineare eventuali disparità dell'accesso alla formazione in relazione a determinanti di tipo socio-anagrafico o di contesto lavorativo. In questo senso la possibilità di essere coinvolti in percorsi di *training* risulterebbe dipendente da precise circostanze, che potrebbero essere le stesse che influenzano le attuali segmentazioni del mercato del lavoro. Ad esempio, come già si è sostenuto nel corso del Capitolo 2, la qualifica del lavoratore potrebbe implicare un accesso diversificato alla formazione. Un'ulteriore verifica, in questo senso, di un disallineamento tra la distribuzione dei formati e quella delle forze di lavoro, sarebbe pertanto un ulteriore indizio significativo a sostegno di questa ipotesi che, del resto, trova un'ampia conferma in letteratura.

Inoltre, questo esercizio di contestualizzazione è avvalorato dalla possibilità di effettuare i confronti in serie storica: tramite i dati a nostra disposizione riusciamo a garantire al confronto un profilo longitudinale ormai di parecchi anni, avendo così l'opportunità di cogliere eventuali evoluzioni e modificazioni, sia nella struttura delle forze di lavoro, come conseguenza di mutamenti economici e sociali più generali, sia in quella delle aule, come effetto di mutamenti dell'offerta formativa.

I dati rappresentativi della struttura del mercato del lavoro regionale verranno mutuati dalla rilevazione continua delle Forze di lavoro ISTAT. La grandezza scelta come termine di paragone per questa analisi parallela con le forze di lavoro, invece, è data dalle "partecipazioni", in virtù della loro capacità di esprimere il volume formativo (in termini di presenze ai corsi), e quindi di definire una composizione più attendibile delle aule¹⁴. Nella presente analisi il quadro di riferimento per quanto concerne il panorama delle forze di lavoro è quello regionale, mentre i due piani a confronto si riferiscono, come anticipato, solo ad alcune ripartizioni territoriali; pertanto l'esercizio comparativo qui riproposto va interpretato con molta prudenza. In particolare il dato relativo al 2013 può contenere dei disallineamenti rispetto agli anni precedenti proprio per la sua specificità territoriale. Per questo motivo di carattere metodologico non si riproporrà in questa sede il raffronto diretto tra le serie storiche suddette, ma più semplicemente si inquadreranno i dati 2013 inerenti le partecipazioni nel contesto offerto dal trend delle serie regionali delle forze di lavoro nel periodo 2006-2012, con un'attenzione particolare ai disallineamenti mostrati in precedenza rispetto all'andamento delle partecipazioni nel medesimo periodo. In altre parole, essendoci di fatto una discontinuità metodologica nella serie storica dei nostri dati, dovuta alla specificità dei piani del 2013, tale annualità sarà letta alla luce delle evidenze qualitative derivanti dall'analisi dei trend precedenti, senza forzare confronti numerici anno su anno.

D'altra parte, l'entità perdurante dei disallineamenti e la continuità con i profili delle declinazioni delle partecipazioni già evidenziati nei rapporti precedenti, avvalorano gli andamenti del dato 2013, escludendo di fatto che si tratti di evidenze spiegabili solo alla luce della specificità territoriale dei piani in analisi.

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

Con riferimento ai piani dell'Avviso 5/2013 ripercorriamo il percorso di analisi secondo queste disaggregazioni. Riprendendo le evidenze dei rapporti precedenti, in primo luogo, con riferimento alla

¹³ Si veda il Paragrafo 2.2.

¹⁴ 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.

declinazione dei dati per sesso, sembra progressivamente attenuarsi il fenomeno secondo il quale le composizioni delle aule sottorappresentano la componente di genere femminile: nel 2012 i dati ISTAT stimavano la composizione di genere delle forze di lavoro in 55 maschi e 45 femmine ogni 100 dipendenti del mercato regionale del lavoro; nei piani formativi in analisi questa ripartizione è risultata pari a circa 59 a 41. Nei due piani corrispondenti relativi all'anno precedente l'allineamento con i dati regionali, di fonte ISTAT, era invece quasi perfetto.

Al di là delle oscillazioni temporanee, occorre segnalare che l'originale sottorappresentazione delle lavoratrici presenti in aula si è ridotta sensibilmente nelle più recenti edizioni del rapporto, probabilmente grazie al combinato disposto di due fattori: l'accresciuta attenzione dei bandi alla formazione delle lavoratrici e la progressiva "terziarizzazione" delle imprese beneficiarie, che incrementando recentemente il peso dei settori legati alle attività di servizio ha intrinsecamente favorito anche l'incidenza della componente femminile sugli occupati. Riteniamo dunque che a breve l'azione congiunta di queste due circostanze consentirà l'allineamento sostanziale tra il dato relativo alla composizione di genere delle partecipazioni e quello riferito alle forze di lavoro. D'altra parte abbiamo già dimostrato nel Capitolo 2 come la distribuzione per genere degli allievi formati nei corsi sia perfettamente equilibrata rispetto alla stessa composizione degli organici, circostanza che consente di sostenere che in alcun modo si verificano discriminazioni di genere nell'accesso alla formazione.

Con riferimento all'età dei lavoratori, la distribuzione 2013 delle partecipazioni evidenzia chiari elementi qualitativi di continuità con le tendenze di fondo già emerse nel corso dei rapporti più recenti, tra cui innanzitutto la forte sovrarappresentazione della coorte d'età compresa tra i 35 e i 44 anni, che nell'aggregato delle partecipazioni supera nel 2013 il 42% del totale, quando il dato corrispondente registrato dall'ISTAT si attesta attorno al 32%: un divario tale che naturalmente non può essere spiegato dalla specificità territoriale dei dati in analisi e che comunque era presente anche nei dati corrispondenti dei due piani nel 2012 (anche se in quel caso lo scarto era inferiore di circa 4 punti percentuali).

Per effetto della concentrazione degli allievi nelle coorti centrali di età, tra le aule dei formati sono sottorappresentate le fasce estreme di età: da un lato i giovanissimi (dai 15 ai 24 anni) che incidono per appena l'1,9%, alcuni punti in meno di quanto avviene nel mercato del lavoro regionale; allo stesso modo, cumulando le fasce relative alla componente più anziana della manodopera (quella che supera i 55 anni) il divario rispetto alla composizione delle forze di lavoro è di ben 8 punti percentuali in meno per i formati. Questa tendenza, già segnalata nel rapporto 2012, si manifesta per la seconda annualità consecutiva, e appare in netta contraddizione con le raccomandazioni impartite negli obiettivi espressi nell'Avviso 5/2013 che tutelano specificamente la formazione di lavoratori con età superiore ai 50 anni.

Dall'osservazione nel tempo di queste dinamiche a raffronto deriva che, nell'ambito di un mercato del lavoro che vede lentamente invecchiare la sua composizione¹⁵, verosimilmente per effetto del perdurare di una crisi che incide drammaticamente sui tassi di occupazione giovanile, la formazione professionale non contribuisce ad attenuare questo effetto di spiazzamento dei lavoratori più giovani a vantaggio delle componenti più mature della manodopera.

Sul terreno dell'istruzione, la serie storica evidenzia come sia perdurante nel tempo il fenomeno per cui sono i lavoratori maggiormente scolarizzati ad avere un accesso più agevole alla formazione continua. I possessori di diploma superiore sommati ai laureati, nell'arco temporale precedente il dato 2012, hanno fatto registrare, infatti, proporzioni maggiori rispetto alla media, desunta dai dati ISTAT, dai 12 ai 20 punti percentuali, a discapito di chi, forse, avrebbe più bisogno di *training*, cioè le fasce formalmente meno istruite. In particolare si rileva come ad essere molto penalizzati siano i possessori del solo titolo di scuola media inferiore, ed in seconda battuta i titolari di una qualifica professionale. I dati del 2012 acquiscono

¹⁵ Recentemente anche i dati ISTAT relativi al secondo trimestre 2015 testimoniano questo fenomeno anche sul piano nazionale. Le ragioni fondamentali sarebbero triplici: un effetto demografico, il progressivo innalzamento dell'età del pensionamento, ed infine un effetto di spiazzamento dei giovani indotto dalla crisi, per cui un'impresa in difficoltà non ricorrerebbe a soggetti inesperti.

sensibilmente questa disparità di opportunità tra segmenti diversi di lavoratori, e questo trend si accentua ancora di più alla luce dei dati dell'Avviso 5/2013. Infatti, la quota dei laureati tra le partecipazioni (33,4%, oltre 5 punti sopra al valore dei piani corrispondenti del 2012) è quasi doppia rispetto al dato delle forze di lavoro ISTAT e anche sui diplomati il differenziale supera i 12 punti percentuali. Si tratta di una delle conferme più evidenti dello spostamento del *target* della formazione verso le figure più professionalizzate e come vedremo, meglio inquadrare.

Tav. 4.1 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e titolo di studio (composizione percentuale di colonna)

TITOLO DI STUDIO	2012			2013		
	SESSO			SESSO		
	M	F	Totale	M	F	Totale
Nessun titolo/licenza elementare	3,9	0,3	2,3	0,6	0,8	0,7
Licenza media	19,5	14,5	17,3	12,5	5,6	9,7
Qualifica professionale	3,2	3,2	3,2	3,6	2,1	3,0
Diploma di scuola media superiore	48,8	50,3	49,5	52,5	54,1	53,2
Laurea e successive specializzazioni	24,7	31,6	27,8	30,8	37,3	33,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

In effetti, come in passato, ulteriori e forti elementi di disallineamento, correlati a quelli desunti dall'analisi del livello di istruzione, li possiamo ottenere dallo studio per qualifica. In particolare, la preponderanza di figure impiegate sul complesso delle altre qualifiche è schiacciante: oltre i 2/3 delle partecipazioni sono di impiegati tecnici ed amministrativi, oltre i 25 punti percentuali del valore corrispondente nel dato sulle forze di lavoro. Il balzo in avanti costituito dal valore relativo al 2013 è evidente, poiché supera quello dell'anno precedente, nei piani corrispondenti, di setti punti percentuali. Per converso, complessivamente le figure operaie presenti in aula non raggiungono il 14% (rispetto al 26% del 2012) e la loro sostanziale marginalità trova una conferma nel profilo tematico dei corsi, come vedremo nel Paragrafo 4.5.

Un'altra discriminante per avere accesso alla formazione sembra essere la cittadinanza italiana del lavoratore, evidenza ormai acquisita fin dai primi rapporti. D'altra parte è intuibile che un profilo così caratterizzato delle partecipazioni sul piano delle figure meglio istruite e più qualificate, trovi una conferma nella crescita ulteriore delle presenze in aula con cittadinanza italiana: nel 2013 esse ammontano al 97,5%, quasi 12 punti percentuali in più rispetto al profilo delle forze di lavoro

La componente extra-UE, in particolare, appare maggiormente sottorappresentata rispetto a quella dei lavoratori provenienti dall'Unione Europea, il cui peso relativo nel 2013 risulta perfino in linea con quello della componente comunitaria, a dispetto di tutte le evidenze precedenti. Nonostante le raccomandazioni volte ad incrementare la presenza di stranieri tra i formati, la loro consistenza nelle aule è rimasta sostanzialmente inalterata nel periodo in analisi, con una ulteriore netta flessione nei due ultimi Avvisi, quando al contrario i movimenti strutturali della composizione sociale della forza lavoro regionale hanno conosciuto un incremento di circa cinque punti percentuali, come conseguenza del massiccio assorbimento dell'offerta di manodopera straniera, a fronte dei flussi migratori che hanno caratterizzato la regione negli anni recenti.

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

I dati qui rilevati, circa l'incidenza dei tempi determinati, indicano per il 2013 un valore assai modesto, pari al 6,6% delle partecipazioni; per contro la quota corrispettiva nell'universo ISTAT delle forze di lavoro supera ormai il 14%.

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

Infine, uno sguardo al raffronto per settore economico di appartenenza dell'impresa in cui opera l'allievo conferma come, nonostante le recenti evoluzioni di rafforzamento dell'azione del Fondo regionale in direzione delle imprese di servizio, resti comunque evidente la vocazione industriale di Fondimpresa, in quanto rimangono sensibilmente invertite le proporzioni delle partecipazioni rispetto a quelle delle forze di lavoro appartenenti ai due settori prevalenti: industria e servizi¹⁶. Per fornire un'idea del differenziale esistente tra i dati a raffronto, si consideri che il peso dei servizi tra le partecipazioni è ancora inferiore al dato riferito al mercato del lavoro di quasi 25 punti percentuali, scarto che, peraltro, si è di nuovo accresciuto nel 2013 dopo che nell'anno precedente la consistenza dei servizi sul totale delle partecipazioni aveva superato la soglia del 40%, mentre nell'anno in analisi si è fermata su un valore del 34%, segnando quindi un netto arretramento.

In sintesi si conferma, anzi si evidenzia in termini di una sua netta radicalizzazione, il profilo medio del lavoratore/allievo formato tramite le azioni dei piani territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa più volte incontrato nelle precedenti edizioni di questo rapporto: si tratta di un soggetto di sesso maschile, tra i 35 e i 44 anni, di cittadinanza italiana, con titolo di studio superiore alla licenza media, sovente laureato, con qualifica impiegatizia e contratto a tempo indeterminato nel settore dell'industria.

Se ne trae che la formazione tende a sottorappresentare significativamente alcune categorie che peraltro sono, per alcune tipologie, oggetto di specifiche raccomandazioni nei bandi: i lavoratori a bassa qualifica e 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). Non meno rilevanti gli svantaggi osservati per i più giovani (allievi con meno di 25 anni) e soprattutto, per la componente più anziana degli *over 55*.

4.1.1 - Le asimmetrie dell'intensità formativa

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

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

ampia e diversificata. Dalle elaborazioni emerge come su entrambi gli indicatori vi siano stati, nel 2013, elementi significativi di progresso. Da un lato il numero medio di ore corso per partecipazione è cresciuto da 16,6 a 17,3, come già anticipato nel Capitolo 3, dall'altro vi è stato anche un lieve incremento della quota di allievi multi-corso che sono ormai prossimi al 30%, mentre nel 2012 erano meno del 24%.

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

Per la prima volta dopo diversi anni, anche per quanto attiene agli effetti della scolarizzazione, non sono evidenti tendenze che riflettano una maggiore durata dei corsi per le figure più istruite, e anche gli indizi circa una più elevata numerosità dei moduli formativi ad essi associata sono assai deboli e statisticamente non significativi.

Una conferma 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 il numero medio di ore formative e, in misura meno rilevante, per la varietà dei corsi a cui possono accedere, ciò a discapito delle figure operaie che anche per il 2013 mostrano un *gap* medio rispetto agli impiegati di circa due ore. Sul piano della possibilità di essere coinvolti in più corsi, il differenziale tra impiegati ed operai è comunque appena percettibile, raggiungendo circa i 4 punti percentuali. Anche nel caso di questa variabile comunque le evidenze sono meno nette che nel recente passato.

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

INQUADRAMENTO	2012				2013			
	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	21,2	18,7	2,5	11,7	19,5	16,8	2,7	13,8
Impiegato direttivo	18,9	16,2	2,7	14,4	20,1	18,0	2,1	10,2
Impiegato amministrativo e tecnico	20,8	18,1	2,7	13,0	19,5	17,5	2,0	10,3
Operaio qualificato	13,7	12,7	0,9	6,8	16,7	15,0	1,8	10,5
Operaio generico	13,5	12,8	0,7	5,5	18,4	15,9	2,5	13,4
Totale	18,8	16,6	2,2	11,7	19,3	17,2	2,1	10,7

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Conseguenza prevedibile del quadro appena descritto è lo svantaggio, ancora una volta evidenziato, della componente straniera, tutto concentrato nel gruppo di partecipazioni di origine extra-UE dei formati. Come più volte osservato, si tratta in gran parte di lavoratori a bassa qualifica e scolarizzazione, che pagano un *deficit* di ore formative ancora significativo rispetto alla componente italiana degli allievi di circa quattro ore (15,6 ore rispetto a 19,4 ore degli italiani).

Questi risultati, anche alla luce delle reiterate conferme nel tempo di tali evidenze, che peraltro in questa analisi appaiono piuttosto attenuate, sembrano muoversi comunque in sintonia con l'ipotesi esplicativa del fenomeno che pervade tutta la trattazione e costituisce uno degli assi interpretativi dei rapporti di ricerca fin qui svolti: le figure più predisposte a seguire lezioni e ad imparare, in quanto più scolarizzate, così come quelle che godono di inquadramento medio-alto, non solo hanno una maggior possibilità di accesso ai corsi, ma vengono sottoposte anche ad una maggiore intensità del *training* e, come vedremo in seguito, anche ad un'ulteriore 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 in parte anche nel determinare il livello di intensità del *training*.

In sintesi, va ribadito il fatto che, specialmente sotto il profilo dell'accessibilità, i dati espressi dalle ultime evidenze non sembrano indicare un'attenuazione delle principali asimmetrie che da tempo segnalano differenziali evidenti (e relativi svantaggi) per diverse e ben definite figure di lavoratori. I miglioramenti documentati nei rapporti 2010 e 2011 a questo proposito non paiono pertanto costituire un elemento

strutturale di correzione di un impianto che ad oggi, inevitabilmente, conferma la riproduzione di elementi di disparità tra figure diverse di lavoratori. In particolare, l'Avviso in analisi sembra consegnare, peggiorando il quadro preoccupante relativo al 2012, soprattutto sul versante dell'accesso al *training*, un elemento di ulteriore approfondimento delle disuguaglianze di opportunità tra segmenti diversi dell'occupazione dipendente.

4.2 - Il profilo socio-anagrafico

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

In linea di massima, le evidenze riscontrate alla luce dell'aggiornamento dei dati al 2013 confermano un quadro di sintesi che ormai si è stabilizzato, di cui forniamo i tratti fondamentali.

La presenza femminile, tra le partecipazioni dell'Avviso in analisi, è più sostenuta rispetto alla media nelle classi di età centrali (35-44 anni), perdendo rapidamente di peso al crescere dell'età, mentre tra i giovanissimi quella maschile supera largamente il dato medio. Inoltre, come di consueto, le lavoratrici sono sovrarappresentate tra la manodopera comunitaria, mentre la componente extra-UE è largamente squilibrata a favore dei maschi, che a loro volta risultano più giovani degli allievi di origine italiana. Non sorprende quindi anche il dato che evidenzia come i formati italiani siano in media più vecchi degli stranieri, soprattutto di quelli extra-UE, e che tale forbice si mostri in aumento, il tutto a causa del fatto che il processo migratorio ha coinvolto, e riguarda tuttora, fasce mediamente più giovani rispetto all'età media dei lavoratori italiani. Con riferimento alla scomposizione settoriale dei dati, la presenza femminile tra le partecipazioni ai corsi segue la tradizionale mappatura dei comparti più caratterizzati da elementi di femminilizzazione nella composizione di genere: in particolare è risultata molto superiore nelle aziende del tessile e, anche se meno intensamente, dei servizi; di converso quella maschile è maggiormente sovrarappresentata nell'edilizia e nella metalmeccanica, nella ceramica e nell'aggregato delle altre industrie.

Come è noto, i livelli d'istruzione maschili nel mercato del lavoro sono leggermente inferiori a quelli della componente femminile. Questo fenomeno si conferma, amplificandosi, nel panorama delle composizioni delle aule così come documentano i dati retrospettivi riportati nei rapporti precedenti.

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

Un'ulteriore conseguenza della stratificazione per età delle forze di lavoro riguarda la maggiore scolarizzazione delle figure più giovani dei formati, mentre tra gli allievi più anziani il livello d'istruzione risulta sistematicamente più basso. Una disaggregazione dei dati per macrosettore indica come la consistenza dei livelli di scolarità più elevati si concentri nell'aggregato delle aziende di servizio dove quasi nove partecipazioni su dieci sono laureati o diplomati. Il fatto che nemmeno nella ceramica o nel caso delle

costruzioni il peso complessivo di coloro che beneficiano di un grado di istruzione superiore sia mai significativamente inferiore alla media, indica come i destinatari dell'Avviso sono stati prescelti con un *target* di qualifica molto alto e "schiacciato" su figure tecniche ed impiegatizie di livello medio-alto e tale da escludere i lavori meno qualificati.

La mappatura della presenza straniera tra le partecipazioni, pur nel quadro di un valore medio assai inferiore alle precedenti analisi, vede un massimo in corrispondenza della ceramica, mostrando poi valori superiori alla media, nell'aggregato delle altre industrie e nelle costruzioni. Irrilevante è invece la componente straniera nei servizi e assente nel comparto tessile.

4.3 - Formazione e posizione aziendale del lavoratore

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

4.3.1 - Il rapporto di lavoro

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

Come tendenza di medio-lungo periodo, le evidenze registrate nei rapporti precedenti indicano che anche sullo *stock* dei formati si riflette in qualche misura l'effetto della sempre più acuta precarizzazione dei rapporti di lavoro che si manifesta soprattutto attraverso l'avviamento tendenzialmente crescente di lavoratori con contratto a termine, la tipologia di assunzione prevalente nella fase odierna caratterizzata ancora da forte incertezza. In effetti il trend dei dati delle ultime annualità analizzate evidenzia una lenta ma progressiva erosione tra le partecipazioni dei rapporti a tempo indeterminato, pur continuando a sovrarappresentare la loro effettiva incidenza rispetto alla loro quota sulle forze di lavoro. Nel caso dell'Avviso in analisi, oltre 9 partecipazioni su 10 sono di allievi stabilizzati con un rapporto a tempo indeterminato; flette di circa un punto percentuale la componente a tempo determinato che si ferma al 6,6% del totale. Del tutto marginale anche la quota di rapporti *part-time*, che si attestano attorno al 2% (il 3,1% tra le donne, quando nei piani corrispondenti del 2012 superavano il 9%). Irrilevanti sono invece altre forme contrattuali tra cui l'apprendistato. Ancora inesistente il coinvolgimento nei piani di personale in Cassa Integrazione Guadagni, nonostante lo specifico richiamo negli obiettivi generali dell'Avviso in analisi.

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

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2012			2013		
	SESSO		Totale	SESSO		Totale
	M	F		M	F	
Contratto a tempo determinato	8,3	5,3	7,0	6,2	7,1	6,6
Contratto a tempo indeterminato	91,4	85,0	88,5	91,5	89,3	90,6
Contratto di lavoro a tempo parziale	0,2	9,4	4,3	1,0	3,1	1,9
Cassa integrazione guadagni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contratto di inserimento	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro intermittente	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,6
Contratto di lavoro ripartito	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendisti	0,1	0,3	0,2	0,3	0,5	0,4
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
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Nel quadro di un ridotto accesso alla formazione per i lavoratori con contratti a tempo determinato, sembra meno rilevante rispetto al passato l'esposizione delle lavoratrici formate all'instabilità contrattuale: la quota a loro riferita di partecipazioni con rapporto di lavoro a termine è pari al 7,1%, rispetto al 6,2% degli uomini.

Ovviamente i dati sul profilo delle aule dei formati indicano una maggiore esposizione alla precarietà contrattuale del segmento giovanile, in conformità con le odierne dinamiche del mercato del lavoro. Infatti, come prevedibile, nelle classi giovanili e specialmente tra i 15 e i 24 anni emerge una quota di rapporti a tempo determinato che supera il 35% delle partecipazioni.

Risulta in linea con le passate evidenze anche l'andamento per qualifica delle figure più esposte al rischio di contratti a termine: le figure direttive ed i quadri presenti tra le partecipazioni godono logicamente dei contratti più stabili, mentre gli impiegati tecnici ed amministrativi e, soprattutto, gli operai comuni, presentano livelli di precarizzazione superiori, anche se i differenziali riscontrati sembrano meno marcati rispetto al passato, soprattutto in relazione al dato dei meno qualificati, che erano, in precedenza, sensibilmente più esposti a contratti a termine (vedi Tav. 4.122 su cd-rom). Sul versante settoriale in questa edizione spicca il dato di forte precarizzazione delle partecipazioni nelle costruzioni che segnano, difformemente dal passato, un'incidenza di rapporti a termine superiore al 20%.

È interessante notare come le figure con rapporti a tempo determinato associate ai corsi abbiano evidenziato in questa edizione del rapporto la partecipazione a moduli formativi più lunghi - di circa un'ora e mezza - rispetto ai soggetti più stabilizzati. Tuttavia l'inesistenza di precedenti che mostrino un andamento conforme non consente di sostenere che si tratti di un segnale di maggiore inclusione professionale rivolta ai segmenti più deboli caratterizzati da giovani alle prime esperienze lavorative.

4.3.2 - L'inquadramento professionale

Più volte si è descritto come nell'Avviso 4/2012, ma soprattutto in quello 5/2013, la tradizionale sovrarappresentazione (valutata comparando le distribuzioni dei formati e degli organici delle beneficiarie) delle figure impiegate, a scapito di quelle operaie, sia sensibilmente accentuata, segno verosimilmente di un profilo dell'offerta formativa particolarmente dedicato a queste figure.

Al di là della sovrarappresentazione rispetto alla struttura degli organici, questa enfasi sulle funzioni tecniche ed amministrative trova un riscontro preciso nel raffronto con i dati dell'Avviso 5/2011, che dedicava alla formazione di questa tipologia di lavoratori circa il 50% delle partecipazioni, in luogo dell'attuale 68%. Operando un confronto più metodologicamente corretto con i dati del 2012, che lo ricordiamo, sono omogenei territorialmente ai piani dell'Avviso in questione, si riconosce come a parità di incidenza dei quadri, la fascia degli impiegati direttivi trova quasi il raddoppio della propria quota, mentre l'incremento sulle figure impiegate di tipo amministrativo e tecnico è di sette punti percentuali.

Viceversa la flessione delle componenti operaie è tutta concentrata sul segmento degli operai generici che perdono oltre 10 punti percentuali riducendosi ad un esiguo 5,4%, un valore inferiore a quello delle figure specializzate che si attestano attorno all'8,4%.

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

INQUADRAMENTO	2012			2013		
	SESSO			SESSO		
	M	F	Totale	M	F	Totale
Quadro	5,9	4,3	5,2	6,4	2,6	4,9
Impiegato direttivo	9,3	5,9	7,8	13,5	13,2	13,4
Impiegato amministrativo e tecnico	51,1	73,4	61,1	62,3	76,2	68,0
Operaio qualificato	16,8	2,8	10,5	12,3	2,8	8,4
Operaio generico	16,8	13,6	15,4	5,5	5,1	5,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

A riprova della tradizionale declinazione di genere dei dati per qualifica è il fatto che gli impiegati sono la prima voce per incidenza sui formati in entrambi i sessi, con una differenza macroscopica: mentre tra le donne essa raggiunge ben il 76% delle partecipazioni, tra gli uomini il dato si attesta attorno al 62%. Come in passato, in relazione alle note segmentazioni di genere del mercato del lavoro, la presenza maschile nelle aule è superiore nel caso dei quadri e anche tra gli operai qualificati. Ovviamente le partecipazioni degli inquadramenti più alti sono tutte esclusivamente di lavoratori di cittadinanza italiana, mentre nelle figure operaie, soprattutto tra i qualificati, oltre il 10% è di origine straniera, con una netta prevalenza di manodopera di provenienza comunitaria. Infine, come nelle attese, la composizione delle figure operaie generiche è invece largamente rappresentata da maestranze di provenienza extra-UE.

Ancora una volta si osserva una percentuale di partecipazioni riferite a soggetti con rapporti di lavoro a tempo determinato superiori tra le figure operaie non specializzate. Il forte orientamento verso le professionalità impiegate di questo Avviso lo si legge bene sulla base del fatto che l'incidenza di tali figure tra i formati non scende mai sostanzialmente sotto la media, neppure in quei settori la cui struttura occupazionale è tradizionalmente più caratterizzata dalle componenti operaie, come nel caso dell'edilizia o della ceramica. Anzi, proprio in quest'ultimo caso, la presenza operaia tra le partecipazioni è residuale; di fatto le costruzioni sono l'unico aggregato in cui il dato operaio stacca sensibilmente la media, approssimandosi al 30% delle partecipazioni, anche se il segno largamente prevalente di tale presenza si riferisce a figure qualificate. Anche alla luce della disaggregazione settoriale emerge come la componente meno qualificata della manodopera formata sia strettamente marginale in questo Avviso: il suo peso tra le composizioni delle aule non supera mai il 6%.

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

4.3.3 - L'area funzionale

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

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

Una prima forte evidenza in questo senso riguarda l'area produzione che, a malapena, mantiene ancora il primo posto sulle presenze in aula, toccando il 22% delle partecipazioni e segnando oltre 9 punti percentuali in meno rispetto all'anno precedente, verosimilmente per effetto del calo di attenzione per la formazione di figure operaie che da sempre costituiscono la struttura occupazionale portante di quest'area. Questo forte ridimensionamento è particolarmente significativo della ri-focalizzazione recente delle attività formative: si rammenta che la dimensione dell'incidenza di quest'area era non molto lontana dal 40% delle partecipazioni negli Avvisi relativi al 2010-2011.

Al contempo si assiste ad un rafforzamento delle funzioni amministrative (che incidono, a pari merito con le fasi produttive, per circa il 22% delle partecipazioni), nonché di quelle legate al *marketing* ed alle vendite che, tra loro cumulate, superano la quota del 21%. Come si può facilmente intuire si tratta di attività che naturalmente sono coerenti con l'incremento degli impiegati registrato in questo Avviso. Interessante è anche l'incremento di un'area strategica per lo sviluppo innovativo delle imprese quale la ricerca e sviluppo, che si attesta attorno al 14% delle partecipazioni, con una crescita di circa tre punti percentuali rispetto al 2012. Complessivamente, questo nuovo assetto per area funzionale aziendale mostra un profilo aderente al quadro innovativo definito nelle aree prioritarie di intervento sul versante tematico identificate nel testo dell'Avviso 5/2013 che oltre all'innovazione di prodotto e di processo enfatizzano le strategie di rafforzamento sui mercati globali, i processi di digitalizzazione e la crescita organizzativa attraverso il potenziamento delle strutture di rete.

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

AREA AZIENDALE	2012			2013		
	SESSO			SESSO		
	M	F	Totale	M	F	Totale
Produzione	38,1	22,9	31,3	28,0	13,2	22,0
Amministrazione	6,9	39,4	21,5	10,3	38,3	21,7
Logistica/magazzino	7,6	3,1	5,6	10,8	6,4	9,0
Commerciale/marketing	12,4	20,8	16,2	13,6	25,2	18,3
Ricerca e sviluppo	12,2	8,4	10,5	15,7	10,7	13,7
Vendita	3,0	1,8	2,4	3,7	2,8	3,3
Supporto tecnico/manutenzione	19,8	3,5	12,5	17,8	3,3	11,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Piuttosto prevedibile è la connotazione di genere delle varie aree funzionali rappresentate in aula: la componente femminile raggiunge due picchi nell'area amministrativa, come anche in quella commerciale/marketing; a spiccata caratterizzazione maschile sono l'area produttiva, il magazzino e il supporto tecnico/manutenzione, infine la ricerca e sviluppo. Queste ultime aggregazioni sono anche quelle che vedono al loro interno la maggiore incidenza di operai, mentre negli altri casi gli impiegati tecnico-amministrativi e i quadri direttivi sono sostanzialmente gli unici destinatari del *training*.

Per quanto attiene alla presenza operaia, le aule mostrano una maggiore incidenza dei non qualificati nella logistica, mentre nella produzione prevalgono le partecipazioni di operai specializzati. Le figure apicali (quadri e direttivi) sono più orientate alle funzioni amministrative e commerciali (Tav. 4.128 su cd-rom), ma anche in produzione emerge una quota di impiegati direttivi superiore alla media. Come in passato, risulta piuttosto variegato il profilo settoriale delle aule classificate per area aziendale di appartenenza del lavoratore.

Per quanto attiene al profilo del settore tessile è preponderante l'area produttiva, con oltre il 50% delle partecipazioni; seguita a distanza da amministrazione e area commerciale. Nella ceramica è molto significativo il peso delle partecipazioni provenienti dall'area della ricerca e sviluppo (oltre il 40%). Nella meccanica si segnala una provenienza allineata alla media generale, con un peso preponderante della produzione. Nelle costruzioni spicca il peso dell'amministrazione, seguita da produzione e supporto tecnico e manutenzione. Infine, nei servizi l'asse è posto sul binomio amministrazione e area commerciale.

4.3.4 - L'anzianità aziendale

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

Studiare sotto questo profilo visuale la struttura delle composizioni d'aula dei formati significa verificare, tra l'altro, in che misura l'investimento formativo si faccia carico dell'inclusione in azienda dei neo-assunti e, al tempo stesso, della necessità di riqualificazione e riconversione professionale del personale già stabilizzato in relazione alle strategie competitive di uscita dalla crisi. Ancora una volta, una risposta in termini rigorosi a questi interrogativi richiederebbe di effettuare una comparazione con dati statistici per verificare eventuali disallineamenti delle partecipazioni declinate per anzianità aziendale dal corrispondente profilo del lavoro dipendente. L'indisponibilità di fonti statistiche in merito impone però una risposta basata sui soli dati a nostra disposizione, che ci indicano come ormai da alcuni anni, la quota di partecipazioni ai corsi riferita a lavoratori con anzianità aziendale inferiore ai dieci anni sia stabilmente maggioritaria, oscillando attorno al 60% dei casi, mentre il restante 40% è riferito ai lavoratori a più lungo radicamento aziendale. In una prospettiva di più lungo periodo, quest'ultima componente ha avuto un trend crescente a partire dal dato 2007 precedente la crisi, conoscendo un aumento complessivo nel tempo di quasi dieci punti percentuali.

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

ANZIANITA' AZIENDALE	2012			2013		
	SESSO			SESSO		
	M	F	Totale	M	F	Totale
Meno di un anno	8,3	5,5	7,0	4,6	3,5	4,2
Da 1 a 2 anni di anzianità	14,4	14,4	14,4	17,8	15,4	16,8
Da 3 a 5 anni di anzianità	14,2	20,6	17,1	22,0	24,5	23,0
Da 6 a 10 anni di anzianità	23,1	25,0	24,0	21,8	22,6	22,1
Più di 10 anni di anzianità	39,9	34,5	37,5	33,8	34,0	33,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Dalla tavola precedente si evince come nel periodo più recente si sia rafforzata ulteriormente l'incidenza delle partecipazioni di allievi con anzianità aziendali superiori ai 10 anni, ma contemporaneamente si nota una tendenza interessante ad un maggiore protagonismo delle fasce dei neoassunti che nel 2013 pesano per circa il 20%. Tirando le fila delle evidenze, se da una parte, soprattutto recentemente, le imprese beneficiarie sembrano effettuare uno sforzo ulteriore verso l'inserimento dei neo-assunti in un contesto formativo professionalizzante (sforzo che appare ancor più significativo in un quadro di flessione degli avviamenti per effetto della crisi), emerge comunque come la formazione degli allievi già stabilizzati si sposti nel tempo sempre più verso "lo zoccolo duro" dell'occupazione, quello contrattualmente a tempo indeterminato e con percorsi di carriera già in parte impostati. La componente meno anziana sembra più caratterizzata da partecipazioni relative ad impiegati tecnici ed amministrativi e operai generici, mentre le figure apicali vengono associate ai corsi al termine di un percorso di svariati anni nell'azienda di riferimento. Infine, nelle evidenze più recenti, come del resto in passato, non si ravvisano elementi utili ad individuare uno sforzo specifico, in termini di numero di corsi o di durata degli stessi, indirizzato ai neoassunti.

4.4 - Il quadro strutturale

Il tema è qui focalizzato sull'influenza che i fattori strutturali d'impresa determinano sull'estensione e sull'intensità delle politiche di *training*. Tale materia viene interpretata alla luce degli indicatori già introdotti per misurare il volume e l'intensità delle attività formative: nell'ordine, il numero di partecipazioni ai corsi, il numero medio di ore di *training* svolte per allievo in un determinato programma formativo, e il numero di corsi medi per singolo lavoratore (nell'ambito del medesimo Avviso).

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

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

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

SETTORE DI ATTIVITÀ	2012			2013		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriazienziali	Totale	Azioni monoaziendali	Azioni pluriazienziali	Totale
Agricoltura	0,7	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0
Industria tessile	2,9	0,3	2,3	4,0	0,0	2,8
Industria ceramica	4,1	9,6	5,5	2,6	2,7	2,6
Industria meccanica	39,1	33,9	37,8	36,2	39,9	37,3
Altre industrie	14,3	17,4	15,1	23,7	5,5	18,4
Costruzioni	2,3	0,0	1,8	3,2	9,8	5,1
Servizi	36,5	38,8	37,1	30,3	42,1	33,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

A grandi linee il profilo settoriale delle partecipazioni dell'Avviso 5/2013 non è tanto dissimile da quello dei piani corrispondenti avviati nell'edizione precedente: quasi inalterato è il peso della metalmeccanica (37,3%), mentre l'aggregato dei servizi appare in contenuta contrazione (dopo la forte crescita registrata più recentemente) e risulta posizionato attorno al 34%. Molto importante è anche l'insieme delle partecipazioni delle altre industrie manifatturiere che segnano una crescita di circa 3 punti percentuali raggiungendo il 18%. Da segnalare è anche il forte incremento del comparto delle costruzioni che tuttavia ha una consistenza molto più modesta attestandosi appena sopra la soglia del 5%.

A questo punto può essere utile una notazione di carattere metodologico: se si intendesse svolgere un confronto con i dati espressi in termini di peso sulla popolazione delle imprese, dati che saranno oggetto del prossimo capitolo, naturalmente i diversi posizionamenti settoriali rispetto al criterio con cui si stilano le graduatorie (peso delle partecipazioni *versus* peso delle imprese beneficiarie) dipendono dalla consistenza dimensionale - in termini di occupazione - dei diversi aggregati: ad esempio, la quota in termini di partecipazioni del macrosettore servizi risulta inferiore a quella calcolata per impresa, proprio per effetto della sua ridotta dimensione media aziendale.

Con riferimento al tema del ricorso ad azioni a carattere interaziendale, la crescita del fenomeno, misurata in termini di partecipazioni, sembra rilevante: nel 2013 quasi il 30% delle presenze in aula è risultata appartenere ad interventi formativi attuati secondo tale modalità; in un solo anno l'incremento è stato di circa 5 punti percentuali. La propensione aziendale alla cooperazione in ambito formativo è massima nel 2013 per le costruzioni, dove oltre la metà delle partecipazioni sono riferite all'interaziendalità. Anche nel caso dei servizi e, in misura meno rilevante, nella meccanica, tale pratica supera la media complessiva, mentre nelle altre industrie e nel comparto tessile è quasi assente. Il quadro settoriale dell'impiego di modalità interaziendali appare comunque piuttosto mutevole nei due anni a confronto: individuando variabilità nell'implementazione di questi interventi in relazione agli obiettivi più generali dei corsi ed al loro profilo tematico.

Per quanto attiene alla durata dei moduli formativi il quadro del 2013 appare piuttosto allineato attorno alla media di circa 17 ore, con un vantaggio per il settore delle costruzioni che offrono corsi mediamente di due ore più lunghi. Inoltre, in questo comparto e per i servizi si manifesta un notevole vantaggio in tema di molteplicità dei moduli a cui i lavoratori possono partecipare: nello specifico, quasi un lavoratore su due è in condizione di accedere a due o più moduli, con un evidente vantaggio in termini di arricchimento della gamma dei contenuti accessibili. Come si è osservato nei precedenti rapporti, a proposito dei posizionamenti per settore economico su questi indicatori dell'intensità formativa, difficilmente si profilano tendenze precise nel tempo, segnalando come gli Enti promotori sviluppino un'azione di volta in volta diversificata sul piano dell'intensità formativa e, per certi versi, della stessa diffusione del *training* nei vari comparti. Come vedremo tra breve, una qualche fluidità nel tempo degli andamenti settoriali la si osserva anche sul piano delle materie trattate nei corsi.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2012			2013		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale
Da 1 a 15 dipendenti	31,2	43,2	34,1	24,2	27,8	25,3
Da 16 a 49 dipendenti	34,6	28,4	33,1	34,6	23,0	31,2
Da 50 a 99 dipendenti	19,9	7,6	16,9	16,2	28,2	19,7
Da 100 a 249 dipendenti	14,3	18,8	15,4	22,2	21,0	21,9
Da 250 a 499 dipendenti	0,0	2,1	0,5	1,4	0,0	1,0
500 e più dipendenti	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Sul piano della struttura dimensionale delle imprese che erogano la formazione è noto il forte impegno degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa in direzione di una sempre maggiore inclusione delle imprese minori e di media dimensione. In effetti, successivamente al 2010, il peso delle partecipazioni riferite a corsisti di imprese con meno di 50 dipendenti è passato da circa il 48% del 2010, al 70% del 2012, oltre 30 punti percentuali in più rispetto al dato del 2009 e circa 45 punti percentuali al di sopra del riferimento al 2008. Per inciso, occorre ricordare come questa crescita sia stata favorita anche grazie al più recente utilizzo di corsi in modalità interaziendale.

Come anticipato, nel corso del 2013 si è verificata una battuta di arresto del trend di crescita delle PMI, che ha investito direttamente soprattutto il peso delle partecipazioni delle micro-imprese: con riferimento ai dati omogenei sui piani territoriali corrispondenti del 2012, il peso delle imprese più piccole è sceso di circa 9 punti percentuali attestandosi attorno al 25%; a sua volta la fascia di partecipazioni attribuita alle imprese da 16 a 49 dipendenti si colloca attorno al 31%, segnando un ulteriore calo di 2 punti percentuali sul 2012. A compensazione si accresce proporzionalmente la quota delle partecipazioni relative alle aziende comprese da 50 a 99 dipendenti e di quelle tra 100 e 249 dipendenti. Per quanto attiene alla misurazione dell'intensità formativa, per la terza edizione di seguito si conferma l'insussistenza di una relazione inversa tra durata dei corsi e dimensione aziendale, evidenza che aveva caratterizzato tutti i precedenti rapporti. Si conferma, peraltro, con molta evidenza il vantaggio delle imprese meno strutturate (fino a 50 dipendenti)

rispetto a quelle più grandi dal punto di vista della varietà/molteplicità dell'offerta formativa (Tav. 6.213 su cd-rom): in particolare, le micro-imprese vedono un notevole vantaggio rispetto alla possibilità di favorire la partecipazione a più moduli dei lavoratori, mentre nelle imprese più strutturate prevale di oltre 20 punti percentuali il modello del modulo unico per allievo. Come hanno mostrato le evidenze passate, le imprese maggiori compensano largamente questa difficoltà, garantendo ai loro lavoratori una più assidua continuità nel tempo di momenti formativi.

4.5 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa

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

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

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

Sul piano del profilo tematico dei corsi l'Avviso in oggetto sembra radicalizzare elementi di discontinuità che in parte differiscono dal quadro consolidato dei precedenti rapporti e sembrano coerenti con lo spostamento del focus su un segmento di lavoratori sempre più caratterizzato, come si è visto, da professionalità tecniche ed amministrativo-gestionali di tipo impiegatizio, con alti livelli di scolarità e percorsi di carriera già in parte strutturati. Questo scenario era già in essere, in forma più leggera, nelle evidenze emerse dalla precedente edizione, ma appare qui più incisivo il segno di un sensibile cambiamento rispetto al passato. Al fine di rendere più chiaro il mutamento è bene ripercorrere la situazione pregressa nella sua evoluzione nell'arco degli anni a nostra disposizione. Innanzitutto occorre segnalare come la distribuzione delle partecipazioni per tematica dei moduli formativi consente di cogliere una netta tendenza alla polarizzazione dei contenuti formativi delle attività del Conto di Sistema in Emilia-Romagna. Si è trattato del progressivo rafforzamento dell'asse formativo su tre materie principali: sicurezza sul lavoro, informatica e lingue, che nel loro insieme hanno costituito dal 2009 oltre il 60% delle partecipazioni (contro il 50% del 2006).

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

Tralasciando confronti meccanici con la serie storica dei dati originali di cui si è appena detto, utilizzando per le evidenze più recenti il confronto con i piani omologhi dell'Avviso 4/2012, che come ricordato fanno riferimento soltanto alle tre province su cui valgono i piani del presente Avviso, si coglie come nel 2013 la centralità dello sforzo formativo sulla sicurezza cessi di colpo, passando dal 30% a meno dell'1%, lasciando il posto ad una rimodulazione del panorama dei contenuti formativi che vede la crescita in simultanea di molte delle materie contenute nello schema classificatorio utilizzato, con alcune accentuazioni che sembrano individuare nuovi assi tematici coerenti con un profilo molto più spinto sui contenuti tecnici e gestionali di figure caratterizzate da professionalità più qualificate del recente passato. In questo senso può essere letto l'impulso dato a materie quali le abilità personali, che con un'incidenza sulle partecipazioni del 18,7% rappresentano, di misura, la prima tematica sviluppata; seguono l'informatica, con il 18,3%, ed ad una certa distanza le lingue e le tecniche di produzione, attorno al 13%. Importante anche il ruolo di *marketing* e vendite e della qualità che si collocano attorno al 12%.

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

TEMATICA FORMATIVA	2012			2013		
	SESSO			SESSO		
	M	F	Totale	M	F	Totale
Abilità personali	11,0	19,2	14,7	18,2	19,5	18,7
Contabilità, finanza	0,5	0,3	0,4	0,0	0,5	0,2
Gestione aziendale, amministrazione	5,8	14,4	9,7	4,6	11,6	7,4
Impatto ambientale	0,5	0,0	0,3	1,2	0,5	0,9
Informatica	10,0	18,7	13,9	15,1	23,1	18,3
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,0	0,6	0,3	0,1	3,0	1,3
Lingue	13,8	10,6	12,4	12,4	15,2	13,5
Marketing vendite	3,6	3,1	3,4	13,4	11,1	12,4
Qualità	9,4	5,0	7,5	14,9	9,4	12,7
Sicurezza sul luogo di lavoro	37,2	21,1	30,0	1,1	0,7	0,9
Tecniche di produzione	8,2	7,0	7,7	19,0	5,6	13,6
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Piuttosto contenuta, ed in calo sul dato 2012, è l'incidenza dell'area relativa alla gestione aziendale ed amministrazione, che si posiziona sul 7%. Poco rilevanti o del tutto marginali sono i corsi in materia di impatto ambientale, contabilità e finanza, lavoro di ufficio e segreteria. Questo nuovo profilo è generato da diverse velocità di crescita rispetto al 2012: le maggiori *performance* sono state raggiunte dal *marketing*, che ha quasi quadruplicato la sua incidenza, e dalle tecniche di produzione e dalla qualità, che l'hanno raddoppiata, segno dunque del rispetto delle nuove priorità in materia di innovazione e competitività che si è posto il Bando in analisi.

Circa il drastico calo della materia inerente la sicurezza va ricordato che il Fondo riserva alla tematica altri canali di finanziamento, e pertanto la flessione appena registrata non può in alcun modo essere interpretata come un calo di interesse della domanda verso questa tematica, che tra l'altro è disciplinata anche dalla formazione obbligatoria di legge. Più semplicemente ci pare che la sua sostanziale assenza dalla platea dei formati risponda al forte spostamento del *target* dei formati verso un'utenza che rispecchia obiettivi molto legati al riposizionamento strategico ed innovativo delle beneficiarie. Questa rifocalizzazione delle attività ha quindi in parte sostituito la tradizionale ispirazione generalista degli Avvisi, a favore di scelte più orientate a ridare una competitività in chiave strategica alle imprese beneficiarie.

Va interpretata in questo senso la collocazione in prima posizione delle abilità personali: 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*. Sulla stessa linea interpretativa, molto interessanti sono anche il forte incremento in termini di incidenza relativa dei corsi di *marketing*, nonché di quelli effettuati sul tema della qualità. Lo stesso forte impulso di azioni inerenti le tecniche di produzione può essere letto come effetto della forte attenzione dell'Avviso verso l'implementazione di innovazioni di prodotto e processo, e delle conseguenti procedure in termini di

gestione e controllo della produzione attraverso tecnologie informatiche. Ci sembra che queste ultime evidenze richiama sviluppi particolarmente significativi in una fase di crisi perdurante che non facilita la promozione di attività, rivolte al miglioramento degli scenari innovativi ed alla ricerca di nuovi mercati. Peraltro il loro potenziamento non era affatto scontato alla luce del posizionamento delle beneficiarie verso il segmento delle imprese minori che, notoriamente, scontano ritardi culturali e manageriali in questa direzione.

Diversamente dal panorama dei contenuti, il profilo delle modalità di prestazione della formazione risulta particolarmente allineato al passato. Per tutti gli Avvisi finora analizzati resta predominante la connotazione tradizionale delle modalità di svolgimento che prevede corsi che, nella maggioranza dei casi, vengono svolti in aule interne alla sede lavorativa, utilizzando lo strumento convenzionale della lezione frontale, tipologia che peraltro è applicata anche qualora il corso si tenga in una sede esterna all'impresa beneficiaria. Al 2013 il dato prevalente dei corsi tenuti in aula interna all'impresa proponente si aggira su una quota del 70%, un valore allineato a quello dell'osservazione degli ultimi anni, ma in calo rispetto al dato dei piani corrispondenti a valere sull'Avviso precedente; analogamente è in flessione, dopo andamenti recenti altalenanti, la modalità relativa ai corsi in aula esterna, che si attestano appena al 7% circa. Abbastanza marginale, peraltro in flessione sul 2012, è il ruolo di una metodologia formativa non tradizionale come il *coaching* (che raggiunge un valore prossimo al 9%). Abbastanza significativo, invece, è il ricorso ad un'altra metodica non standard quale l'*action learning*, che raddoppia il proprio peso relativo portandosi sul 12,6% delle partecipazioni, doppiando il dato relativo al 2012. Praticamente irrilevanti sono invece i corsi fondati sul *training on the job*, che si attestano attorno al 2%.

Complessivamente si nota come negli anni più recenti, quelli più segnati dalla crisi, non ci sia stata una spinta chiara, sistematica e crescente verso le nuove forme della didattica formativa, che sovente è rimasta ancorata alla tradizionale lezione frontale. Anzi, questa forte torsione dei contenuti formativi verso l'innovazione e il sostegno alla competitività globale, non sembra avvalersi di metodologie formative altrettanto innovative. Si conferma sostanzialmente la tendenza più recente dei piani che documenta lo schiacciamento dei corsi su contenuti che hanno un profilo formativo di livello base, componente che, con una certa regolarità nel tempo, vede passare la percentuale di corsi di questo tipo dal 78% del 2006, al 94% del 2012; il dato 2013, se comparato ai piani corrispondenti del 2012, vede una flessione dei corsi di livello standard che si portano all'86%, anche se questa pur timida crescita dei corsi non standard sembra insufficiente per invertire un trend consolidato. I moduli di livello avanzato si sono attestati al 7,6% e quelli di natura specialistica appena al 6,5%.

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 d'informatica e, seppure in misura più contenuta, anche quelli di lingue. Infine, i corsi di tipo specialistico sono concentrati in corrispondenza della formazione riguardante le tecniche di produzione, le lingue, il *marketing* e le vendite (Tav. 4.270 su cd-rom).

Per quanto attiene alla collocazione temporale dei corsi, sono praticamente scomparsi i moduli tenuti al di fuori dell'orario di lavoro. Infatti, visto il perdurare della crisi che allenta la pressione sui picchi lavorativi, si conferma la predominanza totale dei corsi tenuti durante l'orario di lavoro, che nel 2013 rappresentano il 98,8% delle presenze in aula. Questo panorama, riguardante metodiche e livello dei corsi, testimonia come la standardizzazione dei livelli di complessità e delle modalità di erogazione dei corsi siano una tendenza di fondo che accompagna l'attuale contesto dell'offerta formativa caratterizzata dal prolungamento della fase recessiva. L'unico elemento di decisa novità in questo contesto è rappresentato dal riassetto dei pesi delle tematiche relative ai contenuti formativi in direzione di un orizzonte più orientato alla formazione in ambiti tecnici e gestionali, di cui si è detto.

L'intensità formativa, se misurata con il criterio della durata dei moduli, presenta valori piuttosto differenziati in funzione dei contenuti del corso. A fronte di una generalizzata crescita della durata (prevista ed effettiva) dei corsi, misurata in termini di ore di presenza, si evidenziano ancora una volta andamenti inquadrabili in linea generale in tendenze di più lungo periodo. Spiccano tra le tematiche i corsi di tecniche di produzione (20,1%), di lingue (19,6%) ed informatica (18,6%). Tra le materie principali, le abilità personali presentano corsi sostanzialmente in linea con la media, mentre più brevi sono i moduli inerenti il *marketing* e la qualità. La variabilità della durata dei corsi non sembra in alcun modo essere influenzata dalle modalità di erogazione o dal livello del corso.

Rimane ora da scandagliare come le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori e le dimensioni strutturali delle imprese intrecciano i contenuti formativi proposti nei corsi e le relative modalità di somministrazione. Come di consueto, si coglie una precisa connotazione di genere che informa la distribuzione dei moduli formativi per tematica. La relazione esistente tra tipologia del corso e professionalità degli utenti contribuisce a delineare, attraverso i noti meccanismi della segmentazione di genere operanti nel mercato del lavoro, la ripartizione per sesso delle tematiche affrontate dai corsisti. In modo più evidente la presenza di lavoratrici formate continua a legarsi a tematiche ben definite quali "abilità personali", gestione aziendale ed amministrazione, lavoro in ufficio, *marketing* ed informatica, che superano nettamente l'incidenza media delle partecipazioni femminili. Come era verosimile attendersi, si tratta di attività legate a profili impiegatizi di carattere gestionale, amministrativo e commerciale che, come si è mostrato in precedenza, sono tipicamente ricoperti da personale femminile, sia che ci si trovi in un contesto manifatturiero, sia terziario. Di converso, le partecipazioni maschili si concentrano largamente su materie più legate a profili di tipo operaio inerenti a fasi tipiche delle produzioni manifatturiere, quali tecniche di produzione e qualità.

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

In altre parole, è evidente come l'attività formativa proposta dal Fondo sia maggiormente dedicata alle qualifiche direttive (siano esse quadri o impiegati) nonché alle funzioni impiegatizie di carattere tecnico ed amministrativo con un ampio spettro tematico dell'offerta, mentre l'articolazione delle tematiche diminuisce e si focalizza su poche materie in corrispondenza delle mansioni operaie, in particolar modo per quelle non specializzate. Se questo è il panorama che si può trarre da una disamina diacronica dei precedenti rapporti, alcune peculiarità emergono dai dati del 2013. In primo luogo la figura dell'operaio generico si conferma per manifestare una concentrazione di partecipazioni in relazione a un numero più ridotto di tematiche, anche se nell'Avviso 5/2013 la platea di operai non qualificati, diversamente dal passato, riceve un *training* meno sbilanciato sulla sicurezza, che rappresenta appena il 5% del totale delle partecipazioni, mentre risulta fortemente orientato alla qualità (30%) ed alle abilità personali (24%).

Non dissimile ma più articolato è il profilo dell'offerta formativa degli operai qualificati che sviluppano una maggiore focalizzazione ai temi dell'informatica e delle tecniche produttive, temi che complessivamente superano il 42% delle partecipazioni. Per converso, gli impiegati amministrativi, oltre alle abilità personali, fruiscono di un'ampia gamma di esperienze formative che spaziano dagli ambiti tecnico-gestionali, a quelli commerciali, alla qualità, al *marketing*, alle lingue e all'informatica. Naturalmente in corrispondenza delle figure apicali si accresce il peso del *marketing* e delle abilità personali.

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

TEMATICA FORMATIVA	2013					Totale
	INQUADRAMENTO					
	Quadro	Impiegato direttivo	Impiegato amministrativo e tecnico	Operaio qualificato	Operaio generico	
Abilità personali	21,9	24	17	18,3	23,8	18,7
Contabilità, finanza	0	0	0,3	0	0	0,2
Gestione aziendale, amministrazione	1,4	3,5	8,2	3,2	20	7,4
Impatto ambientale	4,1	0	1,1	0	0	0,9
Informatica	16,4	13	20	20,6	8,8	18,3
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0	2	1,2	0,8	2,5	1,3
Lingue	6,8	20,5	13,8	9,5	5	13,5
Marketing vendite	20,5	10	14,5	2,4	1,3	12,4
Qualità	17,8	10	10,1	23,8	30	12,7
Sicurezza sul luogo di lavoro	2,7	1	0,6	0	5	0,9
Tecniche di produzione	8,2	16	13,3	21,4	3,8	13,6
Altro	0	0	0	0	0	0
Totale	100	100	100	100	100	100

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Passando in rassegna i fattori di natura strutturale, la componente settoriale appare assai rilevante ai fini della configurazione della domanda di specifici contenuti su cui focalizzare l'azione formativa. In un confronto diacronico emerge, tra l'altro, una diversa configurazione nel tempo del profilo della domanda formativa espressa dai vari aggregati settoriali in analisi, a testimonianza di una flessibilità di approccio alle risposte dei fabbisogni aziendali di formazione letti in un'ottica settoriale. In questa edizione si denota una forte specializzazione tematica di tre settori: il tessile, il ceramico e le costruzioni, che focalizzano almeno il 50% delle partecipazioni sull'informatica. Nello specifico mentre per i primi due aggregati la materia caratterizza da sola il fabbisogno formativo, nel caso delle costruzioni le partecipazioni in tema di rafforzamento delle abilità personali superano il 30%. Nei restanti raggruppamenti settoriali il profilo tematico dei corsi sviluppati è molto più articolato assumendo particolari connotazioni che enfatizzano, nel caso della meccanica, il peso delle abilità personali (22%), e delle tecniche della produzione (20%); nel caso delle altre industrie manifatturiere, invece, l'enfasi è posta sulla qualità (33%). Nel contesto delle imprese dei servizi si nota un profilo molto uniforme rispetto a quello della media complessiva, con una maggiore rilevanza dei corsi in materia amministrativa e gestionale ed inerenti il rafforzamento delle abilità personali.

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

Capitolo 5 - Aziende

Introduzione

Questo capitolo intende approfondire le caratteristiche salienti delle imprese che hanno attivato interventi formativi nell'ambito dell'Avviso 5/2013. Come nei precedenti capitoli, anche in questa sezione si confronterà quanto realizzato nell'anno preso in esame con ciò che è emerso in riferimento al precedente Avviso. La finalità di questo capitolo risiede nell'individuare le tipologie di aziende che hanno attivato iniziative formative, distinguendole per dimensione, settore di attività economica e collocazione territoriale. Inoltre, si precisa che anche in questa parte si prenderanno in esame i dati relativi alle attività formative effettivamente svolte.

CAPITOLO IN BREVE

L'approfondimento sviluppato in questo capitolo relativamente alle imprese che hanno svolto interventi formativi nell'ambito dell'Avviso 5/2013, risente inevitabilmente del fatto che sono state prese in considerazione le sole tre aree territoriali che hanno attivato interventi formativi. Alcune delle discontinuità che si sono rilevate rispetto al passato sono perciò attribuibili non tanto a significative modificazioni nell'approccio alla formazione da parte delle imprese, ma al "sotto-campione" preso a riferimento. In generale si deve quindi precisare nuovamente che le tendenze rilevate sono riferite ad un ambito territoriale circoscritto, non rappresentativo dell'intero scenario regionale.

Rispetto al 2012 i territori presi in esame hanno registrato un incremento di imprese formatrici di poco meno del 10%. L'aumento ha riguardato in particolar modo le medie imprese della classe dimensionale dai 100 ai 249 dipendenti, pertanto quelle con un livello di strutturazione tale da generare un incremento significativo nella dimensione media delle stesse; al contempo si riduce il coinvolgimento di micro-imprese, pur costituendo sempre la classe dimensionale più rappresentata. Il processo di miniaturizzazione delle beneficiarie, a cui si era assistito nelle analisi sul livello regionale nei precedenti monitoraggi, sembra quindi subire una battuta d'arresto, quantomeno momentanea, che inevitabilmente produce a cascata diverse conseguenze nelle caratteristiche della formazione erogate nei contesti presi in esame.

È imprescindibile sottolineare come le caratteristiche strutturali delle imprese formatrici risentano inevitabilmente delle indicazioni contenute del Bando, che sottolineano il coinvolgimento prioritario di lavoratori provenienti da PMI o da imprese che non hanno mai partecipato ad Avvisi Fondimpresa. Sebbene queste indicazioni prioritarie possano far presagire un progressivo sottodimensionamento delle beneficiarie, in questa annualità si è verificato, come detto, il risultato opposto. Si tratta soltanto di uno dei vari esempi che testimoniano come le risultanze derivate da questa analisi siano di difficile interpretazione. Le imprese delle provincia di Modena risultano le più numerose fra i tre ambiti territoriali presi in considerazione; poco meno rappresentata è la provincia di Bologna, mentre più distaccata è Reggio Emilia. Il tessuto produttivo di Bologna e Modena, caratterizzato da imprese mediamente più strutturate rispetto a Reggio Emilia, trova riscontro anche in termini di imprese formatrici, in quanto le imprese di medie e grandi dimensioni coinvolte nei piani risiedono proprio nelle due province indicate. Viceversa, in territorio reggiano, la quota di imprese con oltre 50 dipendenti è più contenuta.

La spiccata caratterizzazione metalmeccanica del territorio emiliano-romagnolo, ed ancor più dell'area presa in esame in questa sede, produce una netta predominanza di imprese appartenenti proprio a quel settore. Il rapporto fra imprese appartenenti all'industria e aziende dei servizi si mantiene stabile rispetto al 2012, con queste ultime che restano al di sotto del 40%. L'analisi dei dati a disposizione ha suscitato alcune riflessioni specie in merito ai settori storicamente poco rappresentati nello scenario formativo delineato dalle annuali attività di monitoraggio. Su tutti si è rilevata una scarsa presenza di imprese provenienti da alcuni settori dell'ambito industriale, in alcuni casi giustificabile attraverso il target territoriale preso a riferimento in cui queste tipologie di aziende sono meno presenti (es. alimentare, edile, ecc.), mentre in altri frutto di un'effettiva scarsa propensione formativa delle imprese di quel comparto: il riferimento è ad esempio al settore tessile che, nonostante la presenza del distretto della maglieria sito in provincia di Modena, ha riportato la presenza di una sola impresa.

Nel corso della trattazione troverà spazio anche una riflessione legata al rapporto che intercorre fra Conto Formazione

e Conto di Sistema, in particolare riguardo al ricorso che le imprese fanno dei due strumenti a seconda delle esigenze formative rilevate. Potrebbero non essere rare, infatti, situazioni in cui le imprese scelgono di utilizzare il Conto di Sistema per una formazione di partenza, funzionale ad uno sviluppo più dettagliato e personalizzato dei percorsi formativi mediante il Conto Formazione. È quindi da ridimensionare la portata negativa della quota di imprese coinvolte in interventi formativi multipli, oggettivamente ancora molto contenuta. Su queste dinamiche non possono non incidere, altresì, i vincoli strutturali che i Soggetti Proponenti devono rispettare in fase progettuale, che producono l'inserimento di un numero più alto di imprese a fronte di una riduzione degli interventi a cui ciascuna di esse prende parte.

Il rapporto fra aziende che hanno partecipato ad un solo intervento formativo ed imprese che hanno attivato svariati corsi risulta leggermente in calo rispetto alla precedente rilevazione (-2,5%). All'incremento di imprese più strutturate attive su azioni multiple fa da contraltare una ancor più marcata flessione di piccole imprese che hanno svolto molteplici interventi formativi. La propensione ad attivare molteplici interventi formativi caratterizza maggiormente le imprese del settore industriale rispetto a quelle dei servizi, con la meccanica a farla da padrona. Si sottolinea infine come la presenza di una rappresentanza sindacale interna, propria solitamente delle imprese più strutturate, si associ alle stesse tendenze che caratterizzano proprio le imprese più grandi. Ne consegue che le imprese con rappresentanza sindacale interna siano più propense ad attivare interventi formativi multipli rispetto a quelle prive di RSU, tanto che oltre il 70% di queste ultime ha partecipato ad un solo corso.

5.1 - Il profilo delle aziende

Questo paragrafo ha lo scopo di tracciare il profilo strutturale delle aziende che hanno svolto interventi formativi nell'ambito dell'Avviso 5/2013, confrontando quanto emerso dai dati disponibili con ciò che era stato rilevato in riferimento all'Avviso 4/2012. Come nei precedenti paragrafi la comparazione sarà sviluppata con riferimento agli ambiti territoriali coinvolti nelle attività di *training* su questo Bando, Bologna, Modena e Reggio Emilia.

Rispetto al 2012 il numero di imprese coinvolte in riferimento ai territori presi in esame è cresciuto, in valore assoluto, di 13 unità. In termini generali si può affermare che il processo di miniaturizzazione delle imprese beneficiarie che aveva caratterizzato le analisi relative ai precedenti Avvisi si sia in parte arrestato, con un conseguente incremento della dimensione media delle beneficiarie.

Come si può osservare dalla Tav. 5.1, la quota di imprese che annoverano in organico da 1 a 15 dipendenti appare in calo. Pur costituendo ancora la classe dimensionale più rappresentata, la quota sul totale delle beneficiarie scende sotto il 36%. A bilanciamento di questa riduzione si assiste all'incremento delle imprese dai 100 ai 249 dipendenti, che in valore assoluto si traduce in 26 imprese coinvolte (11 in più rispetto al 2012), ed in termini percentuali arriva a riguardare il 17% delle aderenti ai piani svolti sull'Avviso 5/2013. Si evidenzia, inoltre, che nell'anno preso in esame sia stata coinvolta anche un'azienda con più di 500 dipendenti, mentre analogamente al 2012 è stata coinvolta una sola azienda da 250-499 dipendenti. Al di là di questi esempi, tuttavia, la dimensione media delle aziende partecipanti resta comunque contenuta, tanto che quasi il 70% annovera in organico meno di 50 dipendenti.

Come accaduto per l'Avviso 4/2012, su questi dati impattano le indicazioni contenute nel testo del Bando in merito alle specifiche priorità che i Soggetti Proponenti devono rispettare in fase progettuale e in corso d'erogazione degli interventi. Le più rilevanti sono legate al coinvolgimento di PMI e di imprese alla prima partecipazione agli Avvisi Fondimpresa: per quanto riguarda il primo aspetto, L'Avviso riferisce come prioritaria una *"Significativa presenza, in misura superiore al 50% del totale dei destinatari della formazione nel Piano, di lavoratori provenienti da imprese iscritte a Fondimpresa rientranti nella definizione comunitaria di PMI."* Nel 2012 la soglia si attestava al 60%, e con questo si può forse in parte spiegare la presenza più numerosa di imprese di dimensioni maggiori ed al contempo la leggera riduzione della presenza di micro-imprese.

Al contempo il Bando prevede nuovamente che venga promossa la *"Partecipazione alla formazione del Piano di aziende aderenti che non hanno mai beneficiato con propri dipendenti di azioni formative"*

finanziate dagli Avvisi di Fondimpresa (compresi gli avvisi che prevedono un contributo del Conto di Sistema aggiuntivo alle risorse del Conto Formazione aziendale) a partire dal 1° gennaio 2007, in misura superiore al 20% del totale delle aziende beneficiarie della formazione nel Piano". Ne deriva che in fase di pre-progettazione si è reso necessario il reperimento di "nuove" imprese che, come ormai assodato, devono essere necessariamente ricercate fra i *target* di potenziali beneficiarie su cui il Fondo ha più margine di manovra, cioè quelle di dimensioni più contenute o appartenenti a settori d'attività economica differenti dal tradizionale *target* di riferimento, costituito dal manifatturiero industriale.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2012		2013	
	N	%	N	%
Da 1 a 15 dipendenti	60	42,6	55	35,9
Da 16 a 49 dipendenti	45	32,1	51	33,3
Da 50 a 99 dipendenti	20	14,0	19	12,4
Da 100 a 249 dipendenti	15	10,6	26	17,0
Da 250 a 499 dipendenti	1	0,7	1	0,7
500 e più dipendenti	0	0,0	1	0,7
Totale	140	100,0	153	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La natura giuridica delle aziende coinvolte riflette inevitabilmente la struttura dimensionale riportata in precedenza. Come prevedibile si osserva una marcata prevalenza di società a responsabilità limitata che rimane percentualmente stabile rispetto al 2012, attestandosi al 60,8%. L'altra tipologia di società più diffusa fra le partecipanti ai piani è rappresentata dalle società per azioni la cui quota, pari al 27,5%, è più contenuta rispetto alla precedente rilevazione. Al confronto con il 2012, il quadro generale denota una presenza più marcata, sebbene ancora ampiamente marginale, di altre tipologie di natura giuridica: le società in nome collettivo riguardano il 2,0% delle partecipanti, mentre associazioni, cooperative e società in accomandita semplice caratterizzano ciascuna l'1,3% delle aderenti ai piani. Dai dati a disposizione si osserva altresì un incremento nel numero di imprese associate ad altre tipologie di natura giuridica, che non rientrano tra quelle indicate nella classificazione di Fondimpresa.

A livello dimensionale si osserva prevedibilmente come le S.R.L. siano prevalenti fra le micro-imprese, mentre la predominanza di S.P.A. connota le classi dimensionali maggiori, relative ad imprese con più di 50 dipendenti (Tav. 5.5 cd-rom). A livello di singole classi dimensionali si sottolinea come quattro micro-imprese su cinque (1-15 dipendenti) siano S.R.L., con un accentramento verso tale tipologia più marcato rispetto a quanto registrato nel 2012. Fra le imprese da 16 e 49 dipendenti si attenua sensibilmente la prevalenza di S.R.L. che scende dall'80,0% al 64,7%. Ciò è dovuto in buona parte alla presenza di svariate imprese di natura giuridica meno diffusa ed ancor più alla presenza di cinque aziende non classificabili all'interno di alcuna tipologia di natura giuridica fra quelle proposte. Sopra i 50 dipendenti, come detto, prevalgono le società per azioni, mentre non sono presenti aziende con altre tipologie di natura giuridica ad eccezione delle S.R.L. e di un unico caso di S.N.C. nella classe 50-99 dipendenti.

Considerando il dettaglio territoriale preso a riferimento in questa analisi, si nota come l'area più attiva sia risultata Modena con 61 imprese formatrici; a seguire si colloca Bologna con 56 imprese, mentre quelle della provincia di Reggio Emilia risultano 36. A fronte del già riportato incremento di imprese partecipanti, pari a 13 unità, si osserva, rispetto allo scorso anno, un incremento delle aziende modenesi coinvolte, che in termini assoluti registrano la presenza di 9 aziende in più, corrispondenti al 39% del totale (nel 2012 erano il 37,3%). Stabile in valore assoluto, e quindi con minor peso percentuale sul totale delle partecipanti, è la quota di aziende bolognesi, mentre quelle reggiane, 5 in più rispetto al 2012, incidono in maniera molto simile sul totale delle aderenti ai piani.

Da un punto di vista dimensionale Reggio Emilia appare come la provincia in cui la dimensione media delle imprese coinvolte è più ridotta. Il tessuto produttivo di quel territorio si caratterizza infatti per la presenza di piccole e medie imprese più di quanto accada nei territori di Modena e Bologna, dove invece sono rappresentate da svariate aziende anche le classi dimensionali da 50-99 e da 100-249 dipendenti. Anche in

questi due territori, tuttavia, restano predominanti le piccole imprese, con Bologna che raggiunge il 65,5% delle aderenti ai piani nelle imprese con meno di 50 dipendenti e Modena che arriva fino al 72% di piccole imprese sul totale delle beneficiarie (Tav. 5-9 cd-rom). Si sottolinea, infine, la presenza di due aziende di grandi dimensioni, una appartenente alla classe dimensionale dai 250 ai 499 dipendenti, operante nel territorio reggiano, ed una sita nella provincia di Modena che annovera più di 500 dipendenti.

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

PROVINCIA OPERATIVA	2013						Totale
	Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15 dipendenti	Da 16 a 49 dipendenti	Da 50 a 99 dipendenti	Da 100 a 249 dipendenti	Da 250 a 499 dipendenti	500 e più dipendenti	
Bologna	32,7	33,3	52,6	42,3	0,0	0,0	36,6
Modena	37,9	45,1	26,3	42,3	0,0	100,0	39,8
Reggio Emilia	29,4	21,6	21,1	15,4	100,0	0,0	23,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La disamina del macrosettore d'attività economica a cui appartengono le imprese che hanno svolto formazione nell'ambito dell'Avviso 5/2013 conferma, in linea di massima, le tendenze osservate per l'Avviso 4/2012. Le aziende del settore industriale sono 97, pari al 63,7% del totale delle imprese formatrici. L'aumento rispetto al 2012 è proporzionale all'incremento complessivo delle beneficiarie della formazione e per questa ragione la quota di industrie è solo leggermente superiore rispetto alla precedente rilevazione. Analogamente, anche il settore dei servizi si mantiene al di sotto del 40% - scendendo dal 37,2% al 36,6% - con la presenza di 56 imprese. L'analisi conferma la spiccata caratterizzazione metalmeccanica del tessuto produttivo delle tre province esaminate: le industrie meccaniche coinvolte nelle attività formative sono infatti 61, pari a poco meno del 40% del totale delle beneficiarie.

Osservando nello specifico alcuni comparti produttivi emergono diversi spunti di riflessione interessanti: si conferma, ad esempio, una tendenza già riscontrata in passato, cioè la scarsa penetrazione del Fondo nel comparto tessile. Fra i territori esaminati in questa sede, peraltro, vi è quello modenese in cui si colloca il distretto tessile che gravita intorno alla città di Carpi. Posto che i dati a disposizione considerano solo le attività legate al Conto di Sistema, e non è quindi da questa analisi che si può desumere l'effettivo utilizzo dello strumento Fondimpresa da parte delle industrie tessili, è innegabile, tuttavia, come la penetrazione del Fondo in quel comparto risulti molto limitata. Se nell'ambito dell'Avviso 4/2012 erano soltanto due le imprese formatrici del settore tessile, entrambe di piccole dimensione, la situazione non migliora in questa rilevazione alla luce della presenza di un'unica impresa, questa volta di dimensioni maggiori (100-249 dipendenti).

Per quanto riguarda il settore delle costruzioni, altro comparto spesso scarsamente rappresentato all'interno dei piani formativi a valere sugli Avvisi del Conto di Sistema, si rileva la presenza di sole sette imprese, che denotano comunque un forte incremento rispetto alle sole tre della precedente rilevazione. Occorre tuttavia precisare come molte delle imprese edili del territorio emiliano-romagnolo siano localizzate nell'area romagnola, dove risiede la scuola di formazione che si occupa abitualmente dell'erogazione degli interventi formativi¹⁷.

¹⁷ Nuova Scuola Edile di Forlì-Cesena.

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2013						Totale
	Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15 dipendenti	Da 16 a 49 dipendenti	Da 50 a 99 dipendenti	Da 100 a 249 dipendenti	Da 250 a 499 dipendenti	500 e più dipendenti	
Agricoltura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria tessile	0,0	0,0	0,0	3,8	0,0	0,0	0,7
Industria ceramica	0,0	7,8	0,0	11,5	0,0	0,0	4,6
Industria meccanica	27,3	35,3	47,4	65,4	100,0	100,0	39,9
Altre industrie	9,1	15,7	26,3	11,5	0,0	0,0	13,7
Costruzioni	3,6	5,9	5,3	3,8	0,0	0,0	4,6
Servizi	60,0	35,3	21,1	3,8	0,0	0,0	36,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Entrando più nel dettaglio di ciascun settore d'attività economica si osserva come meccanica e metallurgia, settori trainanti per l'economia regionale ed in particolare delle aree territoriali prese in esame, siano largamente rappresentati dalle imprese metalmeccaniche (v. Tav. 5.11 cd-rom). Rispetto al 2012, peraltro, si sottolinea una certa discontinuità in merito alla presenza di imprese appartenenti ad alcuni settori. Si riduce, ad esempio, la quota di imprese che hanno attivato interventi di *training* fra quelle produttrici macchine ed apparecchiature elettriche ed elettroniche; stesso esito si riscontra per quanto attiene le imprese impegnate nella fabbricazione di prodotti derivanti dalla lavorazione di minerali non metalliferi. Viceversa cresce la quota di imprese afferenti al settore metalmeccanico, con riferimento alle due classi d'attività ATECO 2002 legate alla metallurgia/fabbricazione di prodotti in metallo e alla fabbricazione di macchine/apparecchi meccanici, rispettivamente pari al 14,4% e 17,6%.

I servizi raccolgono al proprio interno meno settori specifici rispetto all'industria; tuttavia due di questi coprono quasi il 29% delle imprese, dunque oltre 4 imprese su 5 fra le appartenenti al settore dei servizi. Nello specifico i servizi alle imprese legati in particolar modo all'ambito informatico (cod. ATECO K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese, esclusi Servizi di ricerca, selezione e fornitura di personale) riguardano il 17,6% delle imprese formatrici nell'Avviso 5/2013, con una forte prevalenza di micro-imprese (oltre la metà), e piccole imprese. Ben rappresentato è anche il settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio (cod. ATECO G) che con 17 imprese riveste una quota pari all'11,1% del totale delle beneficiarie: anche in questo caso risultano largamente predominanti le imprese fino a 15 dipendenti.

Dalle considerazioni espresse in precedenza emerge la tendenza, quanto mai assodata, relativa al generale sottodimensionamento delle imprese dei servizi rispetto alle industrie. Se questo dato non è certo sorprendente, né particolarmente significativo, alcune tendenze più rilevanti si riscontrano, pur nella limitatezza del campione, osservando le classi dimensionali a cui appartengono le imprese beneficiarie della formazione. Le imprese che si occupano di "Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici", oltre ad essere la maggioranza nel settore industriale, appaiono anche quelle che coprono in modo più bilanciato le prime quattro classi dimensionali (fino ai 249 dipendenti). Questo bilanciamento è anche maggiore rispetto a quanto si riscontra in riferimento all'intero settore industriale, per cui invece si assiste ad una prevalenza di piccole imprese (dai 15 ai 49 dipendenti) che coprono più di un terzo delle industrie formatrici.

Per ultimare la definizione del profilo delle imprese che hanno attivato interventi formativi nell'ambito del presente Avviso si riportano alcune riflessioni in merito al tema della multilocalizzazione. Si conferma, innanzitutto, la prevalenza di imprese non multilocalizzate, con una quota sul totale delle beneficiarie che cresce rispetto al 2012 di tre punti percentuali, fino a toccare il 77,8% (Tav. 5.17 cd-rom). Dal dettaglio per classe dimensionale emerge, nel complesso, una più che prevedibile prevalenza di imprese multilocalizzate fra quelle con in organico un numero maggiore di dipendenti. Fra le imprese con meno di 50 dipendenti, infatti, la predominanza di aziende non multilocalizzate è netta, superiore all'87% sia per le micro, sia per le piccole imprese (v. Tav. 5.17 cd-rom). Con l'aumentare dell'organico si riduce proporzionalmente il *gap* fra le due tipologie d'imprese, tanto che tale discrepanza risulta colmata interamente nella classe 100-249, in cui si registrano 13 imprese multilocalizzate ed altrettante non multilocalizzate. Al di fuori di questa

tendenza si colloca una delle due grandi aziende presenti nei piani a valere sull'Avviso 5/2013, appartenente alla classe dimensionale 250-499 dipendenti, che non risulta multilocalizzata, al contrario dell'unica impresa con oltre 500 dipendenti.

Rispetto all'Avviso del 2012, l'unica differenza degna di nota è circoscritta alle imprese di medie dimensioni. Il progressivo aumento di aziende multilocalizzate, descritto poc'anzi, era presente in una forma meno definita, in quanto nella classe 50-99 dipendenti il divario fra multilocalizzate e non era molto più netto; al contempo, tuttavia, nella classe dimensionale maggiore (dai 100 ai 249 dipendenti) le imprese multilocalizzate diventavano più numerose con 8 imprese contro le 6 non multilocalizzate.

Al di là delle tendenze riportate in precedenza, frutto per certi versi anche di contingenze, è comunque possibile evidenziare come la sempre più diffusa presenza di imprese di piccole dimensioni provochi effetti anche sulle caratteristiche complessive delle aziende beneficiarie in quanto, come detto, la quota di aziende multilocalizzate è risultata in calo rispetto al 2012.

Per quanto riguarda la presenza in azienda di una rappresentanza sindacale interna (Tav. 5.1 cd-rom) la differenza rispetto al 2012 è nell'ordine di circa tre punti percentuali in favore delle imprese prive di RSU. Due terzi delle beneficiarie (66,7%) sono prive di rappresentanza sindacale interna, mentre il 33,3% delle aderenti ai piani sul 5/2013 si caratterizza per la presenza di RSU. Per tutte le classi dimensionali inferiori ai 250 dipendenti la percentuale di imprese con RSU interna è inferiore a quanto riscontrato nel 2012. Come prevedibile questi dati riflettono la diffusa presenza di piccole imprese e denotano un altrettanto ipotizzabile incremento con l'aumentare della dimensione d'impresa. Tuttavia ci si sarebbe potuti attendere un incremento di imprese sindacalizzate, alla luce dell'aumento dimensionale delle imprese partecipanti che, come riportato già a più riprese, ha in parte arrestato il processo di miniaturizzazione in atto ormai da tempo.

5.2 - L'accesso aziendale alla formazione

Il paragrafo relativo all'accesso aziendale alla formazione mira, come di consueto, a rilevare il numero di imprese beneficiarie di uno o più interventi formativi inseriti nei piani a valere sull'Avviso preso in esame. Il raffronto fra quanto riscontrato in riferimento all'Avviso 5/2013 e ciò che era emerso dal 4/2012 sarà anche in questo caso calibrato sul livello territoriale preso a riferimento in questa sede. Un'analisi di questo tipo è rilevante per comprendere in che misura le imprese riescano ad attivare percorsi formativi più articolati all'interno del Conto di Sistema. La pluriennale esperienza di monitoraggi analoghi indica come la quota di imprese in grado di attivare interventi multipli sia comunque limitata rispetto alla quota di imprese beneficiarie.

Il dettaglio sulla distribuzione territoriale delle imprese che hanno svolto formazione nei Piani a valere sull'Avviso 5/2013 nelle province di Bologna, Modena e Reggio Emilia mostra come nel territorio della città capoluogo risieda la quota più rilevante di aziende che hanno svolto più di un intervento formativo (44,9%). Si tratta di un valore nettamente superiore rispetto alla quota di imprese bolognesi coinvolte nelle attività di *training* (36,6%), bilanciato dalla maggiore propensione ad attivare un solo intervento formativo mostrata dalle imprese modenesi e reggiane, pari rispettivamente al 35,8% ed al 19,3%.

Dalla prospettiva della composizione percentuale di riga la tendenza appena descritta è ancora più eloquente (v. Tav. 5.27 cd-rom): a Bologna oltre il 70% delle beneficiarie ha svolto più di un corso nell'ambito dell'Avviso 5/2013, mentre a Modena si assiste ad un maggior bilanciamento con il 52,3% delle beneficiarie che ha avviato azioni formative multiple. Sostanzialmente ribaltato è invece il rapporto in provincia di Reggio Emilia, dove solo il 47,5% delle aderenti ai piani sul 5/2013 ha svolto più di un'azione formativa.

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

PROVINCIA OPERATIVA	2013		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un azione	Totale
Bologna	25,0	44,9	36,6
Ferrara	0,0	0,0	0,0
Forlì-Cesena	0,0	0,0	0,0
Modena	45,3	35,8	39,8
Parma	0,0	0,0	0,0
Piacenza	0,0	0,0	0,0
Ravenna	0,0	0,0	0,0
Reggio Emilia	29,7	19,3	23,6
Rimini	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La disamina sul rapporto fra aziende coinvolte in una sola azione formativa ed imprese che hanno invece avviato più di un intervento formativo si inserisce all'interno del quadro di generale innalzamento della dimensione media aziendale, di cui si è ampiamente argomentato nel precedente paragrafo. La variazione rispetto al 2012 in merito alla tendenza di attivare una o più azioni formative è nell'ordine di 2,5 punti percentuali, in direzione di una minore propensione a svolgere più corsi formativi da parte della stessa azienda. In termini prettamente quantitativi si osserva come le imprese che hanno attivato interventi multipli nell'ambito dell'Avviso 5/2013 siano state 89, pari al 58,2% del totale delle imprese formatrici sui tre territori presi a riferimento.

Come riportato anche in precedenza la classe dimensionale che più ha inciso sull'innalzamento della dimensione media delle imprese formatrici è quella dai 100 ai 249 dipendenti: essa registra un incremento della propria incidenza sul totale delle beneficiarie di oltre 6 punti percentuali, che si riflette anche sulla partecipazione formativa delle imprese. Oltre il 21% delle imprese che hanno attivato molteplici interventi appartiene proprio a quella classe dimensionale, mentre nel 2012 la quota si fermava poco oltre il 15%. Si tratta di uno degli scostamenti più significativi rispetto alla precedente rilevazione, che si associa inevitabilmente ad un abbattimento della quota coperta da altre classi dimensionali, su tutte quella delle micro-imprese, che scende di sette punti percentuali rispetto al 39,6% del precedente Avviso (Tav. 5.35 cd-rom).

Al contempo, anche per quanto attiene alle imprese che hanno attivato un unico intervento, la classe dimensionale "100-249" rafforza la propria incidenza passando dal 3,6% del 2012 all'11% del 2013. Tra le imprese che hanno attivato un solo intervento formativo predominano, seppur in modo più attenuato rispetto al 2012, le piccole imprese, che raggiungono oltre l'80% delle aziende che hanno svolto un solo corso di formazione.

La medesima analisi sviluppata sulle percentuali di riga delinea, rispetto alla precedente rilevazione, alcune discrepanze forse non chiaramente riconducibili a tendenze specifiche, se non al generale aumento della dimensione media delle imprese (Tav. 5.36 cd-rom). È comunque opportuno sottolineare nuovamente come la classe dimensionale delle imprese con 100-249 dipendenti abbia riportato valori significativamente differenti rispetto al 2012. Si passa infatti da un 86,6% di imprese formatrici su interventi multipli ad un più contenuto 73,1%, che offre lo spunto per alcune riflessioni di fondo. Appare evidente come per imprese di quelle dimensioni il canale rappresentato dal Conto di Sistema sia solamente una delle varie opportunità per sviluppare percorsi di formazione finanziata. Da parte di molte di esse è verosimile ipotizzare un impiego anche rilevante del Conto Formazione, al fine di sviluppare una pianificazione formativa integrata fra diversi canali di finanziamento. Non è quindi necessariamente vero che la partecipazione ad un solo intervento nell'ambito di un Avviso del Conto di Sistema testimoni una scarsa propensione formativa da parte dell'azienda.

Ragionamento differente può essere invece sviluppato per le imprese di dimensioni più contenute che spesso non attivano veri e propri processi di pianificazione formativa, ma si avvalgono di interventi *spot* che

rischiano, alle volte, di risultare carenti in termini d'efficacia. Questo aspetto deve necessariamente essere oggetto di una riflessione più estesa: è evidente che la progettazione di piani come quelli oggetto d'analisi in questa sede debba tenere conto dei vincoli progettuali derivanti dalle indicazioni contenute nel Bando, specie in termini di priorità d'intervento. In un'ottica di integrazione fra Conto di Sistema e Conto Formazione sarebbe auspicabile una programmazione formativa da parte delle imprese che tenga conto di entrambi gli strumenti, valorizzandone un impiego congiunto quando possibile. Non è di certo azzardato avanzare l'ipotesi che molte imprese di medie e grandi dimensioni progettino a medio-lungo periodo la formazione anche in funzione delle risorse a disposizione, e che le scelte in termini contenutistici siano veicolate, altresì, dalla tipologia di canale di finanziamento impiegato. In alcuni casi il Conto di Sistema può rappresentare un trampolino verso percorsi formativi più strutturati da implementare mediante il Conto Formazione: in questo senso la presenza di una quota non certo irrilevante di aziende che attivano un solo intervento sul Bando non deve essere per forza considerata come un aspetto negativo, soprattutto quando si tratta di imprese mediamente strutturate o di grandi dimensioni. Lo sforzo maggiore, nonché più importante in chiave prospettica, risiede nell'orientare verso la medesima direzione anche le aziende meno strutturate, obiettivo per nulla agevole alla luce di molteplici complessità strutturali legate al modello del Fondo ed alla capacità delle imprese stesse di orientarsi verso modalità di pianificazione e formativa più efficaci. Il dibattito è aperto ed è fondamentale che resti tale anche alla luce dei dati disponibili su questo Avviso che, seppur rappresentativi di sole tre province, denotano un aumento di piccole imprese che hanno attivato un solo corso, tanto che nella classe dimensionale 16-49 dipendenti tale quota supera addirittura il 50%.

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2013		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Da 1 a 15 dipendenti	47,3	52,7	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	51,0	49,0	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	26,3	73,7	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	26,9	73,1	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	0,0	100,0	100,0
500 e più dipendenti	0,0	100,0	100,0
Totale	41,8	58,2	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La propensione ad attivare percorsi formativi multipli caratterizza maggiormente il settore industriale rispetto a quello dei servizi. Oltre il 62% delle imprese del terziario che hanno fatto formazione nell'ambito dell'Avviso 5/2013 ha avviato più di un intervento formativo. Viceversa, il settore industriale, nel suo complesso, si ferma al 55,7% di imprese che hanno attivato interventi formativi multipli. Il dettaglio dei macrosettori di attività economica evidenzia come l'industria meccanica, che come riportato in precedenza costituisce quasi il 40% delle aderenti ai piani sul presente Avviso, si collochi esattamente sulla media dell'industria, come detto pari al 55,7%.

Il dettaglio settoriale derivante dalla classificazione ATECO 2002 mostra come alcuni ambiti produttivi siano più propensi ad attivare percorsi formativi con più interventi, ma è difficile definire con certezza se si tratti di trend attribuibili effettivamente a specificità settoriali o piuttosto di contingenze legate alle imprese coinvolte. Prendendo in esame i settori d'attività economica più rappresentati si osserva come la maggiore propensione ad attivare percorsi formativi multipli delle imprese dei servizi, caratterizzi maggiormente l'ambito dei servizi in senso stretto (Cod. K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese) anziché il settore commerciale, dal momento che nel primo caso il 63% delle imprese ha partecipato a più di un'azione, mentre nel secondo caso la quota si ferma al 47,1% (Tav. 5.30 cd-rom). Per quanto riguarda i settori più rappresentati all'interno dell'industria, il settore meccanico (Cod. DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici) raggiunge il 59,3%, mentre il settore metallurgico

suddivide equamente le sue 22 imprese fra quelle che hanno svolto un solo intervento e quelle che hanno partecipato ad azioni multiple.

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2013		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un azione	Totale
Agricoltura	0,0	0,0	0,0
Industria tessile	0,0	100,0	100,0
Industria ceramica	28,6	71,4	100,0
Industria meccanica	44,3	55,7	100,0
Altre industrie	52,4	47,6	100,0
Costruzioni	42,9	57,1	100,0
Servizi	37,5	62,5	100,0
Totale	41,8	58,2	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Tra le altre tipologie di imprese del settore industriale, seppur molto debolmente rappresentate, si sottolinea come tutte e quattro le aziende che si occupano della fabbricazione di articoli in gomma e plastica siano state impegnate in un unico intervento, mentre le due industrie alimentari e l'unica del settore tessile abbiano attivato percorsi multipli. Osservando le percentuali di colonna si osserva, invece, come il settore dei servizi alle imprese e quello meccanico costituiscano insieme oltre il 37% delle aziende che hanno svolto interventi formativi multipli. Fra le imprese che hanno avviato soltanto un intervento formativo, pur rimanendo sostenuta la quota coperta dalle aziende appartenenti ai due settori sopra indicati (17,2% per il meccanico e 15,6% per i servizi), si evidenzia maggiormente la tendenza dei settori metallurgico (17,2%) e del commercio (14,1%) ad attivare un solo intervento formativo (v. Tav. 5.29 cd-rom).

Tav. 5.7 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative, anno e rappresentanza sindacale (composizione percentuale di colonna)

RAPPRESENTANZA SINDACALE	2013		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un azione	Totale
Si	28,1	37,1	33,3
No	71,9	62,9	66,7
Totale	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per quanto attiene alla natura giuridica delle imprese rispetto al 2012 si verifica un notevole incremento di società a responsabilità limitata che hanno attivato un solo intervento formativo (67,2%), mentre, di contro, la quota di società per azioni che hanno svolto un solo corso arriva quasi a dimezzarsi (18,8%). Tra le imprese che hanno svolto più di un intervento formativo si assiste invece ad un maggior bilanciamento fra le due tipologie di natura giuridica sopraccitate, nonché rispetto alla rilevazione riferita all'Avviso 4/2012: le S.R.L. costituiscono infatti il 56,2% del totale (50 imprese), mentre sono S.P.A. 30 imprese che hanno attivato interventi multipli, pari al 33,7% (v. Tav. 5.23 cd-rom). La propensione ad attivare interventi formativi multipli appare più marcata fra le imprese con rappresentanti sindacali interni: queste hanno svolto più di un corso di formazione nel 64,7% dei casi mentre fra quelle prive di rappresentanza sindacale interna la quota di imprese attive su interventi multipli resta al di sotto del 55%. La medesima tendenza è confermata anche dal fatto che oltre 7 imprese su 10 fra quelle che hanno avviato un solo intervento formativo è priva di RSU interna, mentre fra quelle che ne hanno svolti molteplici la quota di quelle prive di rappresentanza sindacale interna è del 62,9%. Anche in quest'ultimo caso si tratta evidentemente di un valore elevato, peraltro in crescita rispetto alla rilevazione operata sul 2012, che conferma la difficoltà per le imprese meno strutturate nell'attivare percorsi formativi che prevedano una molteplicità di attività di *training* all'interno del medesimo piano formativo.

Capitolo 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative

Introduzione

La trattazione contenuta in questo capitolo verterà sulle caratteristiche delle azioni formative svolte all'interno dei piani realizzati nell'ambito dell'Avviso 5/2013. Come per le precedenti fasi d'analisi anche in questo caso occorre rammentare come la base d'indagine sia costituita, a livello territoriale, dalle sole tre aree territoriali interessate dagli interventi formativi a valere sul Bando in questione, cioè Bologna, Reggio Emilia e Modena.

Saranno analizzate le caratteristiche delle azioni formative svolte dal punto di vista contenutistico, del numero di partecipazioni, delle modalità formative e della collocazione temporale del corso. Di seguito saranno poi approfondite le tematiche delle azioni mono e pluriaziendali. Questa disamina diviene di particolare interesse alla luce della presenza di innumerevoli interventi interaziendali che hanno trovato spazio nei piani svolti nell'ambito dell'Avviso 5/2013, il quale indicava come specifica priorità la presenza di azioni che coinvolgessero più imprese. Rispetto al Paragrafo 4.5, in cui sono stati approfonditi i contenuti e le caratteristiche dell'attività formativa dal punto di vista delle partecipazioni, saranno ora osservate nel dettaglio le specificità delle azioni formative.

CAPITOLO IN BREVE

L'analisi delle azioni formative svolte nei piani a valere sull'Avviso 5/2013 mostra diverse somiglianze con quanto riportato in riferimento alla precedente annualità. In primo luogo si sottolinea come le azioni svolte nei tre territori presi a riferimento siano state soltanto tre in meno rispetto al 2012, pari a 265 interventi formativi. Si conferma la tendenza a prevedere gruppi d'aula di dimensioni contenute, conseguenze della diffusa presenza di piccole imprese che, seppur meno marcata in questi Piani, caratterizza la formazione sviluppata nell'ambito degli Avvisi territoriali di Fondimpresa già da diversi anni.

Quasi il 93% degli interventi formativi realizzati ha avuto un numero di partecipazioni compreso fra i 4 e i 10 lavoratori. Le due tipologie dimensionali relative ai gruppi d'aula "minori" (4 lavoratori e 5-10 lavoratori) coprono la medesima quota di azioni, pari al 46,8%, ma i corsi con 4 partecipanti risultano in aumento rispetto al 2012. Anche a livello territoriale le evidenze relative alle composizioni d'aula non si discostano molto da quanto rilevato nel 2012, con Bologna che ha attivato oltre il 44% delle azioni erogate, mostrando peraltro una maggior propensione alla realizzazione di interventi multipli.

Nell'ottica di un'uscita dai bandi di carattere generalista, le imprese tendono a focalizzare l'attenzione su aspetti di tipo più specialistico. L'Avviso muove infatti nella direzione dell'innovazione, tendendo a "bypassare" le esigenze formative tradizionalmente più legate alla classe operaia in favore di quelle più specialistiche, associate a tipologie di figure commerciali, tecniche o della ricerca e sviluppo. Ne consegue che, dal punto di vista delle tematiche formative, i cambiamenti rispetto al 2012 sono sostanziali.

Alla luce della normativa che non consente di svolgere attività formative in ambito salute e sicurezza qualora esse rientrino nell'ambito dell'obbligatorietà, nonché in virtù della previsione da parte del Fondo di alcuni bandi ad hoc sul tema sicurezza, le azioni sul suddetto tema sono crollate drasticamente e rappresentano soltanto un 1,5% del totale. Conseguentemente altre tematiche formative hanno trovato uno spazio maggiore: prevalgono i corsi legati alle abilità personali, tematica tipicamente trasversale che consente alle imprese di esplorare contenuti anche molto differenziati tra loro. I piani presi in esame hanno rivolto particolare attenzione anche al marketing, tanto che una quota sostanziosa di interventi è dedicata proprio al tema che più di tutti si rivolge alle figure commerciali presenti in azienda. Questa tematica formativa, peraltro, si associa in parte ad una delle aree tematiche definite prioritarie dal Bando, ovvero l'internazionalizzazione: a questo proposito si sottolinea l'ormai consueta presenza di svariate azioni sul tema delle lingue straniere. Rispetto al passato i corsi sulle lingue risultano rivolti quasi esclusivamente alle singole aziende, tanto che quasi scompaiono le azioni interaziendali su quel tema. Si può ipotizzare che questa dinamica si traduca in interventi più sartoriali rispetto alle esigenze delle imprese e ai propri lavoratori, che inevitabilmente fanno uso della lingua straniera in ambito lavorativo in maniera anche molto differenziata.

L'aula corsi interni rimane largamente la modalità didattica più diffusa, tanto che è adottata nel 63% delle azioni svolte. Tra le cosiddette metodologie didattiche non convenzionali si conferma anche per questa annualità l'incremento del coaching, chiaramente adottato soprattutto con gruppi d'aula minimi, stante il carattere personalizzato che conferisce all'intervento formativo. La scarsa diffusione di interventi di livello specialistico o avanzato rimane tale anche in questo Avviso, sebbene il passo in avanti rispetto alla quasi totale assenza nel 2012 sia rimarchevole, poiché si passa dallo 0,7% del 2012 al 15,9% di questa annualità.

Infine, in merito al tema della cooperazione aziendale, si assiste ad un'adeguata risposta, da parte dei Soggetti Proponenti i piani formativi, all'indicazione del Bando in merito all'erogazione di azioni interaziendali. La quota di corsi pluriaziendali è stabile rispetto al 2012 e caratterizza soprattutto il territorio bolognese. Dal punto di vista delle tematiche, si è già riportato il crollo di azioni interaziendali in ambito linguistico, che pure aveva caratterizzato le precedenti rilevazioni, mentre, al contrario, sono state erogate svariate azioni in tale modalità riferite al tema delle tecniche produttive.

6.1 - Le azioni formative

Il numero di azioni formative svolte nei piani presentati sull'Avviso 5/2013 nei territori presi in esame sono soltanto tre in meno rispetto al 2012. Ciò consente di operare un confronto sulle due annualità che anche in termini assoluti fa riferimento a grandezze analoghe.

Per quanto riguarda le partecipazioni per azione formativa non si rilevano particolari scostamenti rispetto al 2012 e si conferma la generale tendenza a prevedere gruppi d'aula di dimensioni contenute, esito connaturato al progressivo abbassamento della dimensione media delle imprese partecipanti. Come già ampiamente riportato nei precedenti capitoli, l'anno preso in esame si caratterizza per innalzamento della dimensione delle imprese coinvolte nei piani, sebbene ciò non produca un automatico accrescimento dei gruppi d'aula. Questa sorta di contraddizione non fa altro che esemplificare una delle specificità emerse dall'analisi, cioè che molte discontinuità rispetto al passato siano attribuibili non tanto a fatti sistematici, bensì al "sotto-campione" territoriale preso a riferimento.

Come si evince dalla Tav. 6.1, le azioni con 4 partecipanti e quelle che coinvolgono un numero di lavoratori compreso fra 5 e 10 riguardano quasi il 93% delle azioni svolte. In entrambi i casi la quota si colloca sul 46,8%, ma mentre nel primo caso la percentuale è in aumento rispetto al 2012, nel secondo si registra una contrazione pari a circa due punti percentuali. Fatta salva la totale assenza di azioni con più di 20 partecipazioni, si assiste invece ad un leggero incremento di interventi con gruppi d'aula da 11-20 lavoratori.

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

PARTECIPAZIONI	2012		2013	
	N	%	N	%
4 Partecipazioni	121	45,1	124	46,8
Da 5 a 10 partecipazioni	131	48,9	124	46,8
Da 11 a 20 partecipazioni	14	5,2	17	6,4
Più di 20 partecipazioni	2	0,7	0	0,0
Totale	268	100,0	265	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Anche a livello territoriale non si rilevano modifiche sostanziali rispetto all'Avviso 4/2012 poiché le quote di azioni attivate su ciascun territorio rimangono fondamentalmente le medesime, con Bologna che si attesta sul 44,2%, Modena sul 36,2%, e Reggio Emilia che accoglie il restante 19,6% dei corsi realizzati. Rispetto alla quota di imprese coinvolte, si osserva nel territorio bolognese una maggiore propensione ad attivare interventi formativi multipli, dal momento che le aziende di Bologna e provincia coprivano il 39% delle beneficiarie, mentre Modena e Reggio Emilia raggiungono una quota d'interventi formativi inferiore rispetto alla loro incidenza sul totale delle imprese.

Qualche discrepanza in più si rileva incrociando i dati relativi alle due dimensioni finora analizzate, ovvero le tre aree territoriali con le diverse classi dimensionali dei gruppi d'aula. I cambiamenti più rilevanti rispetto al 2012 si osservano in riferimento al gruppo d'aula più piccolo (4 partecipazioni) che a Bologna si è ridotto in termini assoluti di 9 azioni, che corrispondono al 5,7% in meno sul totale delle azioni erogate nel territorio bolognese. Viceversa a Modena si evidenzia da un lato una riduzione degli interventi che hanno coinvolto dai 5 ai 10 lavoratori, nell'ordine di più di 9 punti percentuali, dall'altro un aumento delle azioni con 4 partecipanti pari all'8,5% rispetto a quanto rilevato nel 2012. Infine, per quanto riguarda la provincia di Reggio Emilia, i dati riferiti alle partecipazioni alle azioni formative restano sostanzialmente i medesimi, con scostamenti nell'ordine di una o due azioni; si sottolinea solamente la scomparsa di azioni che prevedono la presenza di più di 10 lavoratori.

In linea con le tendenze riscontrate negli anni passati, si evidenzia quindi la generale difficoltà nello strutturare interventi che prevedano una cospicua presenza di allievi. Questo fenomeno è ampiamente giustificabile alla luce della presenza di imprese di dimensioni molto contenute, che non possono inserire contemporaneamente in formazione un numero di lavoratori tale da ridurre drasticamente la percentuale di forza lavoro disponibile. Più spesso le imprese si trovano costrette a ricorrere a più edizioni dello stesso corso, con un conseguente abbassamento del numero medio di partecipanti per azione. È evidente che questo meccanismo deve trovare un bilanciamento all'interno dell'impianto complessivo nel piano, che deve rispettare i criteri e al contempo essere conforme alle priorità indicate dal Bando.

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

PROVINCIA OPERATIVA	2012					2013				
	Numero di partecipazioni per azione					Numero di partecipazioni per azione				
	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni	Più di 20 partecipazioni	Totale	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni	Totale	
Bologna	41,3	50,4	35,7	100,0	45,9	33,1	54,0	52,9	44,2	
Modena	34,7	32,8	50,0	0,0	34,3	41,9	29,0	47,1	36,2	
Reggio Emilia	24,0	16,8	14,3	0,0	19,8	25,0	16,9	0,0	19,6	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

L'Avviso 5/2013 mostra una notevole discontinuità con il passato in termini di tematiche formative affrontate nei piani. L'aspetto più rilevante è rappresentato dalla quasi totale scomparsa di azioni formative sulla sicurezza, la cui contrazione si era già riscontrata nell'ambito dell'Avviso 4/2012. L'impossibilità di inserire azioni di sicurezza obbligatoria¹⁸ ha portato le imprese ad orientarsi verso altre tematiche formative. Il crollo del tema sicurezza è verticale, passando dall'essere l'ambito più esplorato nel 2012 all'attivazione di sole quattro azioni sull'Avviso 5/2013 (dal 24,3% all'1,5%). Altre tematiche che hanno mostrato significativi scostamenti rispetto al 2012, questa volta in aumento, sono state il *marketing*/vendite e la qualità, che da 10 e 19 azioni realizzate passano rispettivamente a 32 e 25 interventi formativi.

La Tav. 6.3 mostra infatti come la quasi totale scomparsa di interventi nell'ambito sicurezza sul lavoro abbia generato una più equa distribuzione delle azioni formative tra le diverse aree tematiche, rafforzando ancor più l'eterogeneità contenutistica degli interventi progettati e realizzati nei territori presi in esame. La più rappresentata diviene quindi la tematica trasversale delle abilità personali, che comunque si ferma al di sotto del 20%. Essa si associa tradizionalmente alle cosiddette meta-competenze, volte soprattutto a rafforzare capacità individuali in situazioni di gruppo, in particolare in termini di *leadership* e coordinamento. È evidente come su tematiche di questo tipo il *target* di beneficiari si orienti principalmente verso la componente impiegatizia, ed ancor più verso i quadri direttivi che pure hanno visto un incremento nella partecipazione ai piani su questo Bando. A seguire si collocano i tradizionali interventi

¹⁸ Nuovo Regolamento dell'Unione Europea, n. 651/2014 relativo al regime di aiuti di Stato alla formazione, in vigore dal 1° luglio 2014.

in ambito informatico e linguistico, il cui peso percentuale cresce, anche in questo caso, a fronte della riduzione di azioni sulla sicurezza. L'incremento più significativo, come detto, si rileva negli ambiti *marketing*/vendite e qualità a cui si aggiunge il tema delle tecniche di produzione che passa dal 9,0% al 13,2%. La crescita delle azioni legate a quest'ultimo ambito tematico appare, per certi versi, in controtendenza rispetto alle caratteristiche dei lavoratori formati, descritte nel Capitolo 4. Si è riportato, infatti, come anche sul presente Avviso la componente operaia sia del tutto residuale, a fronte di una netta prevalenza di figure impiegatizie, con un aumento rispetto al passato, oltretutto, di lavoratori qualificati come quadri. È quindi verosimile ipotizzare che la maggior parte degli interventi formativi legati alle tecniche di produzione presentino contenuti specifici più strettamente connessi alle esigenze professionali del personale impiegatizio, ancorché con mansioni legate all'ambito produttivo.

Osservando il numero di partecipazioni per azione formativa ed associando a questo dato le tematiche affrontate si sottolineano alcune tendenze interessanti: il dato che desta maggiore attenzione è probabilmente quello legato al tema qualità ed in particolare alla presenza di innumerevoli azioni che coinvolgono più di 10 lavoratori (v. Tav. 7.6 cd-rom). Ciò fa presumere che le azioni erogate su tale tematica si inseriscano in molti casi all'interno della pianificazione formativa aziendale prevista da Sistema Gestione Qualità che prevede una formazione rivolta all'intero organico aziendale su temi d'interesse comune e, presumibilmente, con un livello di specializzazione più contenuto. In questi termini deve forse essere ridimensionato il valore di questi interventi in termini d'innovazione di processo o prodotto, pur rappresentando, evidentemente, un notevole passo avanti rispetto alle precedenti rilevazioni. La maggioranza delle aree tematiche sono state comunque sviluppate, in larga parte, mediante interventi che hanno coinvolto 4 lavoratori, soprattutto per quando concerne gli ambiti con meno azioni formative. Le tematiche per cui si rileva una prevalenza, seppur contenuta, di azioni con 5-10 partecipazioni riguardano l'informatica, le abilità personali e le tecniche di produzione. Quest'ultimo ambito spicca per la presenza di gruppi d'aula mediamente più numerosi, con oltre il 65% delle azioni che hanno formato più di 4 lavoratori.

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

TEMATICA FORMATIVA	2013			
	Numero di partecipazioni per azione			
	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni	Totale
Abilità personali	17,7	21,0	17,6	19,2
Contabilità, finanza	0,8	0,0	0,0	0,4
Gestione aziendale, amministrazione	11,3	7,3	0,0	8,7
Impatto ambientale	3,2	0,0	0,0	1,5
Informatica	15,3	19,4	17,6	17,4
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	1,6	1,6	0,0	1,5
Lingue	17,7	13,7	5,9	15,1
Marketing vendite	12,1	11,3	17,6	12,1
Qualità	7,3	8,9	29,4	9,4
Sicurezza sul luogo di lavoro	3,2	0,0	0,0	1,5
Tecniche di produzione	9,7	16,9	11,8	13,2
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

L'analisi delle classi d'attività formativa a cui le azioni erogate sono associate rispecchia, come prevedibile, le tipologie d'impresе beneficiarie descritte nel capitolo precedente¹⁹ (v. Tav. 7.8 cd-rom). La stragrande maggioranza delle azioni si associa alla meccanica e metallurgia (34,7%), mentre le altre tipologie di classi d'attività economica raggiungono quote relativamente basse, basti considerare che il secondo valore più elevato è ottenuto dalla chimica che copre soltanto il 6% delle azioni erogate. In questa analisi è evidente

¹⁹ Si precisa che il 24,9% delle azioni erogate è associata alla classe d'attività economica denominata "Varie". È quindi evidente come le azioni considerate dall'analisi siano solo parzialmente rappresentative del totale di quelle erogate, in quanto un quarto di esse non è associato ad una specifica classe d'attività formativa (Classificazione Orfeo).

come enorme peso risieda nella classe denominata “varie” (24,9%), in cui presumibilmente si raccolgono svariate azioni formative realizzate dalle imprese dei servizi. Desta attenzione, a questo proposito, il fatto che le azioni legate alla distribuzione commerciale riguardino solo il 4,5% del totale, in netto calo rispetto al 13,1% del 2012, e non è da escludere che nella classe “varie” risiedano alcuni interventi formativi legati anche al tema della distribuzione commerciale. Le azioni associate alla classe “grafica, fotografia, cartotecnica” - verosimilmente svolte da imprese del settore della cartotecnica - per quanto rappresentino meno del 4% del totale degli interventi erogati, si caratterizza per una quota sostenuta di azioni con più di 10 partecipazioni, pari al 23,5% delle azioni con gruppi d’aula più numerosi.

È interessante sviluppare una riflessione in merito alle modalità didattiche d’erogazione della formazione ed associare le scelte adottate dalle imprese a riguardo alla dimensione del gruppo d’aula. Come si evince dalla Tav. 6.4, le tipologie d’erogazione della formazione impiegate dalle imprese formatrici nell’ambito di questo Avviso sono nel complesso cinque, con l’ormai consueta prevalenza per la tradizionale modalità d’aula, in particolar modo quella interna (63,0%). Alcune tendenze, tuttavia, segnano una discontinuità rispetto al passato, come ad esempio la riduzione delle lezioni d’aula in favore di un contestuale incremento nell’utilizzo di modalità didattiche non convenzionali, che arrivano a coprire il 27% dei corsi svolti. Tra queste, il *coaching* resta la metodologia più impiegata ed è in leggera crescita, nei territori presi in esame, nel confronto con il 2012. Si tratta, peraltro, di un incremento costante nel corso degli anni che denota una sempre maggiore attitudine da parte delle imprese ad impiegare ed apprezzare modalità didattiche *on the job*. Il *coaching* è utilizzato, inoltre, in poco meno di un terzo delle azioni con 4 partecipanti, tanto che oltre il 90% delle azioni erogate in tale modalità ha coinvolto proprio il numero minimo di partecipanti per azione formativa. Si tratta di un esito inevitabile in ragione del taglio personalizzato che la modalità *coaching* conferisce alle azioni formative.

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

MODALITA' FORMATIVA	2012					2013			
	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	Totale
Aula corsi interna	58,7	82,4	64,3	100,0	70,9	50,0	75,8	64,7	63,0
Aula corsi esterna	6,6	6,1	7,1	0,0	6,3	2,4	8,1	11,8	5,7
Affiancamento - training on the job	2,5	0,0	7,1	0,0	1,5	7,3	1,6	0,0	4,2
Action learning	5,8	5,3	7,1	0,0	5,6	8,1	11,3	23,5	10,6
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Coaching	26,4	6,1	14,3	0,0	15,7	32,3	3,2	0,0	16,6
Partecipazione a convegni - seminari	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per quanto attiene alle altre metodologie didattiche innovative si osserva, rispetto al 2012, un incremento nel ricorso all’*action learning*, che passa dal 5,6% al 10,6%. Il restante 10% circa è spartito fra il *training on the job*/affiancamento e l’aula corsi esterna, tipicamente associata agli interventi erogati in modalità d’aula ma di tipo interaziendale. Analogamente a quanto riportato per il *coaching*, anche l’affiancamento è stato associato quasi esclusivamente ad azioni con 4 lavoratori, mentre in genere appaiono più numerosi i gruppi d’aula delle azioni in modalità *action learning* e svolti presso aule corsi esterne. I corsi erogati si confermano in larga maggioranza di livello base. La generale tendenza alla formazione base riscontrata a livello regionale nel precedente Avviso era, per i territori presi in esame, ancor più marcata, tanto che gli interventi di tipo avanzato o specialistico riguardavano solamente lo 0,8% delle azioni svolte. In questa annualità si riscontra una maggior specializzazione dei corsi promossi che, seppur ancora non particolarmente soddisfacente, delinea un notevole abbassamento della quota di corsi base (dal 99,3% all’84,2%). I corsi di livello specialistico si caratterizzano verosimilmente per una maggior personalizzazione in quanto i gruppi d’aula sono in media meno numerosi. Nel livello avanzato, invece, la dimensione media dei gruppi d’aula aumenta, tanto che un’azione avanzata su due coinvolge dai 5 ai 10 lavoratori.

Infine, si riporta come nelle precedenti esperienze di monitoraggio il dato relativo alla collocazione temporale degli interventi formativi. La quasi totalità dei corsi svolti è stata sviluppata all'interno del normale orario di lavoro e solamente cinque azioni, pari a meno del 2%, sono state collocate in parte dentro ed in parte fuori dall'orario di lavoro.

6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi

Così come rilevato in riferimento alle attività svolte nell'ambito dell'Avviso 4/2012, anche in questo caso la rilevanza dell'interaziendalità nella progettazione e conseguente realizzazione degli interventi formativi appare significativa, in coerenza con quanto indicato nel Bando in termini di priorità progettuali²⁰. La quota di interventi pluriaziendali rimane infatti sostanzialmente stabile rispetto al 2012 e rappresenta poco meno di un quarto del totale delle azioni formative svolte.

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

AZIENDE MONO PLURIAZIENDALI	2012		2013	
	N	%	N	%
Azioni monoaziendali	203	75,7	201	75,8
Azioni pluriaziendali	65	24,3	64	24,2
Totale	268	100,0	265	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La propensione all'interaziendalità appare più marcata nel territorio bolognese, in quanto la metà degli interventi che hanno coinvolto lavoratori provenienti da più imprese sono riconducibili al territorio del capoluogo regionale. I restanti 32 interventi interaziendali sono spartiti fra Modena e Reggio Emilia con una prevalenza della prima (28,1%) sulla seconda (21,9%). L'area reggiana, tuttavia, destina una quota maggiore dei propri interventi all'interaziendalità, raggiungendo poco meno del 27%, contro il 18,8% di Modena. Anche da questa prospettiva è comunque Bologna a manifestare una maggiore propensione all'interaziendalità, arrivando a toccare il 27,4% delle proprie azioni formative.

Le tematiche formative sviluppate mediante i percorsi interaziendali confermano le tendenze riscontrate a livello globale. La sicurezza sul lavoro, che già nelle precedenti rilevazioni si caratterizzava per una più debole propensione ad essere affrontata in contesti interaziendali, in questo caso scompare del tutto, in quanto gli unici quattro interventi formativi realizzati sono stati svolti da singole aziende. È quindi più significativo concentrarsi su altri tipi di contenuti formativi, al fine di cogliere su quali ambiti tematici le imprese dei territori considerati siano più propense ad aprirsi ad interventi interaziendali. Il dato più significativo riguarda le tecniche di produzione che con 17 interventi formativi coprono il 26,6% delle azioni interaziendali: si tratta di un valore pari a più del doppio di quanto registrato sul totale degli interventi attivati, in cui la quota di corsi sulle tecniche di produzioni si attestava leggermente al di sopra del 13%. Quote sostenute di interventi interaziendali sono raggiunte anche dalle abilità personali (18,7%), dall'informatica (18,7%) e, in misura più contenuta, anche dal *marketing*/vendite (14,1%), sebbene in questo caso la quota risulti più vicina a quanto rilevato in termini complessivi. Il tema delle lingue, invece, che come riportato in precedenza rappresenta il terzo più affrontato nei piani formativi considerati, evidenzia un'assoluta predilezione da parte delle imprese per un'erogazione monoaziendale, tanto che solo due dei quaranta interventi in ambito linguistico sono stati svolti in modalità interaziendale.

Quanto riportato è persino più evidente dalla prospettiva della composizione percentuale di riga (v. Tav. 7.25 cd-rom) da cui emerge come la quota interaziendale più elevata sia raggiunta dal tema delle tecniche di produzione, per cui quasi la metà degli interventi è stata erogata in modalità pluriaziendale (48,6%). Al di

²⁰ Presenza nel Piano di azioni formative interaziendali, ciascuna delle quali prevede il coinvolgimento di lavoratori di più imprese aderenti, per una durata complessiva superiore al 20% del totale delle ore di formazione del Piano.

là di questo valore ampiamente superiore alla media, negli altri casi la maggior parte delle tematiche formative sviluppa interventi interaziendali in una quota compresa fra il 28,1% del *marketing* vendite e il 17,4% del tema gestione aziendale/amministrazione, con valori generalmente in calo rispetto al 2012.

Al di sotto di questa quota, oltre ovviamente alle aree tematiche che non hanno attivato alcuna azione pluriaziendale, si colloca solamente il tema delle lingue che nel 5% dei casi è stato erogato in modalità interaziendale. Questa scarsa propensione all'interaziendalità in ambito linguistico è una tendenza che raramente ha caratterizzato le analisi realizzate negli anni precedenti. È difficile fornire una risposta inequivocabile sulle ragioni che hanno condotto le imprese a prediligere la monoaziendalità per questo tema, ma si può ipotizzare, tuttavia, come vi fosse soprattutto una volontà di personalizzare maggiormente gli interventi legati ad un tema chiave per la competitività dell'impresa, coerentemente con quanto indicato dal Bando. Gli interventi interaziendali in ambito linguistico rischiano invece di essere, in alcuni casi, meno efficaci nel cogliere le specifiche esigenze di imprese e lavoratori, quando invece sarebbe più opportuno calibrare gli interventi, oltre che sui livelli dei partecipanti, anche sulla modalità d'impiego della lingua straniera nel proprio lavoro, evidentemente diversificata da un contesto all'altro, ma più simile fra lavoratori appartenenti alla stessa azienda.

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

TEMATICA FORMATIVA	2012			2013		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale
Abilità personali	14,8	18,5	15,7	19,4	18,7	19,2
Contabilità, finanza	1,0	0,0	0,7	0,5	0,0	0,4
Gestione aziendale, amministrazione	8,4	13,8	9,7	9,5	6,2	8,7
Impatto ambientale	0,5	0,0	0,4	2,0	0,0	1,5
Informatica	13,3	18,5	14,6	16,9	18,7	17,4
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,5	0,0	0,4	1,5	1,6	1,5
Lingue	12,3	21,5	14,6	18,9	3,1	15,1
Marketing vendite	3,0	6,2	3,7	11,4	14,1	12,1
Qualità	8,9	1,5	7,1	9,0	10,9	9,4
Sicurezza sul luogo di lavoro	28,1	12,3	24,3	2,0	0,0	1,5
Tecniche di produzione	9,4	7,7	9,0	9,0	26,6	13,2
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Osservando le dinamiche legate all'interaziendalità dal punto di vista della classe d'attività formativa²¹, si scopre come la classe denominata "varie", che come indicato in precedenza costituisce un quarto delle azioni svolte complessivamente, riguardi addirittura il 45,3% delle azioni interaziendali. Inevitabilmente l'analisi relativa alla classe d'attività formativa associata agli interventi erogati risulta parziale poiché calibrata su poco più della metà delle azioni svolte. Si tratta probabilmente di una conseguenza alla difficoltà di associare gli interventi interaziendali ad una precisa classe d'attività formativa, specie quando i contenuti sono molto trasversali e le azioni coinvolgono imprese di settori differenti.

Tra gli esiti più significativi che si possono riportare spicca la prevalenza della meccanica/metallurgia che riguarda poco meno del 22% delle interaziendali (v. Tav. 7.27 cd-rom), valore sensibilmente inferiore, tuttavia, alla quota coperta sul totale. Un'altra particolarità si associa al tema del legno/mobilito, che con sei interventi interaziendali testimonia la buona propensione dello specifico settore nel "fare rete". Si sottolinea infine come anche l'edilizia, pur nell'esigua quota di quattro interventi formativi attivati, ne preveda tre in modalità interaziendale, anche in questo caso facendo leva sulla specificità del settore che facilita la progettazione di azioni d'interesse comune fra le imprese.

²¹ Si precisa che le classi di attività formativa a cui si fa riferimento sono quelle della classificazione ORFEO (Banca dati ISFOL) e non quelle ISTAT.

Anche relativamente alle sole azioni interaziendali si conferma una netta prevalenza delle tradizionali attività d'aula, peraltro in maniera ancora più netta rispetto al 2012. Se infatti in generale si è assistito ad una riduzione della tradizionale formazione d'aula (dal 70,9% al 63%), le azioni interaziendali in aula corsi interni sono passate dal 55,4% al 70,3%. Si riduce invece sensibilmente la quota di azioni interaziendali in modalità *coaching*, che nei piani formativi a valere su questo Avviso appaiono invece destinati prevalentemente a corsi di tipo monoaziendale. L'aula corsi esterna, a cui spesso si ricorre per l'erogazione di interventi pluriaziendali, è anch'essa in leggera flessione rispetto al 2012, con solo 7 azioni svolte, pari a meno dell'11%.

I dati riportati mostrano un'adeguata rispondenza alle indicazioni contenute nel Bando per quanto attiene al tema dell'interaziendalità. Occorre sottolineare, tuttavia, come gli interventi pluriaziendali siano di due tipologie: da un lato troviamo azioni formative in cui l'interaziendalità è garantita dalla presenza di aziende appartenenti al medesimo gruppo; dall'altro sono progettati ed erogati interventi rivolti a lavoratori di imprese non connesse tra loro, magari accomunate da rapporti di filiera, in cui la logica reticolare che risiede alla base della formazione interaziendale in senso stretto trova più concreta attuazione. Con questo non si intende di certo ridimensionare il valore e l'utilità che la prima tipologia di interventi interaziendali detiene nel processo di sviluppo competitivo delle imprese coinvolte, che anzi hanno l'opportunità di strutturare percorsi formativi comuni che forse avrebbero più difficoltà ad implementare senza l'opportunità offerta dal Fondo. È però evidente come la logica che sottende la prima tipologia di azioni interaziendali sia per certi versi simile a quella degli interventi monoaziendali, mentre solo una parte degli interventi interaziendali erogati sia effettivamente ascrivibile alla seconda tipologia.

Tav. 6.7 - Azioni formative mono-pluriaziendali per anno e modalità formativa (composizione percentuale di colonna)

MODALITA' FORMATIVA	2012			2013		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale
Aula corsi interna	75,9	55,4	70,9	60,7	70,3	63,0
Aula corsi esterna	3,9	13,8	6,3	4,0	10,9	5,7
Affiancamento - training on the job	2,0	0,0	1,5	5,5	0,0	4,2
Action learning	4,4	9,2	5,6	10,0	12,5	10,6
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Coaching	13,8	21,5	15,7	19,9	6,2	16,6
Partecipazione a convegni - seminari	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Limitatamente alla collocazione temporale delle azioni formative si nota come la stragrande maggioranza degli interventi pluriaziendali (98,4%) siano stati svolti in orario di lavoro. La quota di corsi realizzati in parte fuori ed in parte durante l'orario di lavoro, che nel 2012 costituivano un significativo 10,8%, nell'anno preso in esame sono invece del tutto residuali, riguardando un'unica azione formativa.

Infine, in riferimento al livello di specializzazione degli interventi, si è riportato in precedenza come i piani formativi promossi nell'ambito dell'Avviso 5/2013 siano stati caratterizzati da un notevole incremento delle azioni di livello avanzato e specialistico. Tuttavia questo incremento è garantito esclusivamente dalle azioni monoaziendali, poiché solo un corso interaziendale è di carattere avanzato, mentre le restanti 63 azioni risultano di livello base, a testimonianza di come risulti complesso per i Soggetti Proponenti, definire interventi specialistici caratterizzati da fabbisogni trasversali alle imprese.

Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa

Introduzione

La formazione continua richiede un percorso di programmazione che si sviluppa adattivamente nel tempo in ragione delle strategie aziendali, e non può essere valutata solamente alla luce di informazioni relative ad un singolo momento di tale percorso.

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

In altre parole, con riferimento alle aziende ed ai lavoratori coinvolti nei due Avvisi più recenti, quello del 2012 e quello del 2013, 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 rapporto di ricerca, intendiamo scorgere strategie formative programmate e sviluppate nel tempo, atte ad instaurare un meccanismo di formazione professionale continuativo, che favorisca l'incremento del patrimonio di conoscenze delle aziende e dei lavoratori in un contesto adattivo di adeguamento continuo. Come di consueto, la disponibilità di dati longitudinali consentirà di collocare meglio le evidenze desunte dai dati più aggiornati nel quadro di traiettorie tracciate dall'azione del Fondo dai suoi esordi ad oggi. Naturalmente, essendo le imprese aderenti al Fondo libere di attivare percorsi formativi attraverso molteplici canali di finanziamento, una valutazione più completa delle traiettorie formative richiederebbe di disporre del quadro completo degli strumenti messi a disposizione, di cui quello indagato è solo uno dei possibili.

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

CAPITOLO IN BREVE

La continuità formativa, cioè la propensione a ripetere interventi in due edizioni consecutive degli Avvisi territoriali, misurata sia sul terreno delle imprese sia su quello dei relativi lavoratori, non pare indicare mutamenti di rilievo né per l'intensità, né per le tipologie di aziende e/o lavoratori maggiormente interessati.

Nello specifico, circa un'impresa ogni quattro ha usufruito consecutivamente di questo canale di finanziamento negli ultimi due Avvisi; inoltre circa quattro lavoratori su dieci di tali imprese hanno visto riconfermato nei due anni un percorso formativo. Emerge pertanto comunque come si garantiscano su entrambi i versanti ampi margini di ricambio alla platea dei beneficiari evitando pericolosi ingorghi ed ostacoli nell'accesso al training. Osservando la continuità formativa nell'insieme delle imprese appare evidente, in accordo gli 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 limitata opportunità di accesso delle piccole imprese

nell'usufruire della formazione ed ancor di più segnala la loro oggettiva difficoltà nel muoversi in una traiettoria non episodica ma durevole nel tempo.

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

Sul versante dei lavoratori, tratteggiando l'identikit del profilo degli allievi che appartengono a quel nucleo di lavoratori formati consecutivamente negli ultimi due Avvisi, si coglie nuovamente una conferma piena, in misura anche più netta che in passato, di tendenze che disegnano un vantaggio in termini di traiettorie formative di più lungo periodo per un segmento ben connotato di lavoratori: si tratta di allievi con rapporti di lavoro stabili, che hanno superato alcuni anni di lavoro nell'azienda, preferibilmente di cittadinanza italiana in possesso di un titolo di studio di livello superiore (in particolare della laurea), preferibilmente impiegati direttivi e tecnico-amministrativi. Per esemplificare sono particolarmente coinvolti gli addetti del marketing o della ricerca e sviluppo.

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

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

7.1 - La continuità formativa delle aziende

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

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

Venendo ai dati del biennio più recente, delle 298 aziende coinvolte nelle attività formative svolte nel periodo indagato, 78, pari al 26%, hanno fatto formazione nei due Avvisi 4/2012 e 5/2013. Il risultato appare in linea con il leggero trend crescente di questo fenomeno registrato nelle ultime osservazioni (anche se occorre ricordare il relativo disallineamento del dato calcolato sulla base della totalità dei piani a valere sul territorio regionale, mentre quello presente fa riferimento solo ai tre territori di Bologna, Modena e Reggio Emilia). Declinando i dati territorialmente, la propensione alla continuità formativa risulta abbastanza stabile con un picco prossimo ad un valore del 30% a Bologna mentre gli altri due territori si attestano attorno ad un indice del 24%. Circa i fattori determinanti la propensione aziendale alla continuità formativa, troviamo nei dati più recenti numerose conferme alle evidenze segnalate in passato.

La determinante di gran lunga più importante, sia per la sua ricorrenza puntuale in corrispondenza di ogni edizione di questo rapporto, sia per l'influenza che ha su altre variabili, è offerta dalla considerazione del

ruolo assai rilevante che la dimensione occupazionale dell'impresa esercita sulla propensione aziendale alla continuità formativa. La quota di aziende che hanno fatto formazione su più anni, infatti, cresce in modo proporzionale all'aumentare della dimensione aziendale²². Come si evince dalla Tav. 7.1 l'indice di continuità per le dimensioni superiori ai 50 dipendenti è di 5-7 punti superiore a quello delle micro imprese.

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	77,0	23,0	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	74,3	25,7	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	60,9	39,1	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	71,8	28,2	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	100,0	0,0	100,0
500 e più dipendenti	100,0	0,0	100,0
Totale	73,5	26,5	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Questo dato, come già segnalato anche in altre indagini²³, rimarca ancora una volta la difficoltà delle piccole imprese ad accedere alla formazione, ed ancor di più, segnala l'onerosità del muoversi in una traiettoria non episodica ma durevole nel tempo. Al contrario le imprese più strutturate hanno maggiori capacità di movimento sul mercato della formazione e riescono ad avvantaggiarsi anche sulla possibilità di operare scelte programmate e coerenti nel tempo.

In buona parte come conseguenza del legame diretto con la dimensione d'impresa, emerge anche in quest'ultimo biennio, seppure con evidenze meno marcate che in passato, come i percorsi formativi siano stati più continui nelle imprese provviste di rappresentanza sindacale. Si sottolinea la conferma di una ulteriore evidenza che suggerisce l'esistenza di una sorta di circolo virtuoso tra numero di corsi attivati e assiduità nel tempo del *training* aziendale. Questa affermazione trae il suo fondamento dal fatto che l'indice di continuità è di sette punti percentuali più elevato per le imprese che hanno sviluppato più moduli formativi rispetto a quelle che hanno svolto un solo corso. Si tratta cioè di aziende che hanno saputo articolare la loro strategia attraverso l'utilizzo delle risorse del Conto di Sistema attivando per ogni Avviso una pluralità di moduli formativi, differenziando ed articolando in tal modo i contenuti e che, congiuntamente, si sono proiettate in strategie formative ricorrenti nel tempo in un'ottica più sistemica. (Tav. 8.24 su cd-rom). Non ci si stupirebbe se in questi casi vi fosse anche una maggiore propensione ad attivare ulteriori percorsi formativi attraverso traiettorie complesse che si avvalgano anche di ulteriori risorse messe a disposizione dal Fondo su altri canali. Se ne può dedurre che quanto più l'azienda è strutturata e si adopera nell'investimento formativo, maggiori sono le possibilità di elaborare strategie che sviluppino traiettorie meno discontinue e maggiormente pianificate e coerenti nel tempo. In questa direzione probabilmente non è irrilevante la consuetudine di rapporti frequenti e proficui con gli stessi Enti formativi che consentano di sviluppare migliori sinergie tra domanda ed offerta di attività di *training*. Sul piano settoriale (Tav. 8.15 su cd-rom) si segnala un profilo della propensione alla continuità dell'attività formativa molto diversificato rispetto al biennio precedente: nelle costruzioni, nei servizi e nella ceramica il fenomeno è più radicato della media; piuttosto basso è invece il valore dell'aggregato delle altre industrie manifatturiere.

²² Si ricorda, inoltre, come le imprese più grandi sono anche quelle impegnate in più azioni formative.

²³ 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".

7.2 - La continuità formativa degli allievi

La continuità dell'azione formativa naturalmente può essere indagata sotto il profilo dei lavoratori coinvolti in traiettorie che sviluppino nel tempo il percorso di *training*. In particolare, verrà declinato il profilo degli allievi che presentano una situazione di vantaggio nell'accesso alla formazione in un'ottica di continuità temporale dei progetti formativi: in altre parole si individueranno i connotati socio-anagrafici di quei lavoratori che sono stati interessati da moduli formativi in due Avvisi successivi del Conto di Sistema.

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

In effetti i dati riferiti alle evidenze più aggiornate indicano come 224 lavoratori su 2.161 (pari all'10,4% del complesso dei formati nel biennio in analisi) risultano aver svolto attività formative in entrambi gli ultimi due Avvisi; pur ricordando di non operare confronti meccanici tra i valori dei due piani a valere sull'Avviso 5/2013 e i dati della serie storica regionale precedente, si tratta di un valore sostanzialmente in linea con il trend degli ultimi anni, mostrando come nella scelta dei lavoratori da avviare in formazione le imprese abbiano ormai raggiunto da tempo un sostanziale equilibrio tra l'esigenza di garantire il più ampio ricambio di anno in anno della platea dei formati e la necessità di accrescere l'intensità formativa nel tempo su di un nucleo ristretto di lavoratori ritenuti strategici per la valorizzazione del patrimonio di conoscenze aziendali.

Come nel passato, allo scopo di misurare in maniera più adeguata la quota di allievi coinvolti in programmi formativi che abbiano un respiro pluriennale, si può introdurre il calcolo dell'indice di continuità non sul totale degli allievi di tutte le aziende beneficiarie ma, più coerentemente, sul complesso degli organici formati dalle imprese che hanno ripetuto la formazione nei due anni consecutivi. Per il biennio in analisi l'indice di continuità così calcolato è risultato prossimo al 40%, un valore in linea con quello precedente e soprattutto alla serie degli ultimi anni che mostravano oscillazioni del parametro tra il 25% ed il 30%. Questa scala di misura del fenomeno consente di afferrare in modo più puntuale quanto anticipato circa la sistematicità dell'attività formativa che vede in questa edizione riconfermare in formazione circa quattro lavoratori su dieci fra coloro che erano già stati interessati dai corsi svolti nell'ambito dell'Avviso 4/2012.

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

Tracciando l'*identikit* del profilo degli allievi che appartengono a quel nucleo di lavoratori formati consecutivamente negli ultimi due Avvisi, si coglie ancora una volta una conferma piena, in misura ancora più netta rispetto al passato, di tendenze che disegnano un vantaggio in termini di traiettorie formative di più lungo periodo, per un segmento ben connotato di lavoratori: si tratta di allievi con un contratto a tempo indeterminato e con una anzianità aziendale tra 3 e 5 anni,, preferibilmente di cittadinanza italiana meglio se trentenni (v. Tavv. 8.27 e 8.36 su cd-rom), in possesso di un titolo di studio di livello superiore (in particolare della laurea), preferibilmente impiegati direttivi e tecnico-amministrativi. I vantaggi più evidenti valgono soprattutto per gli addetti al *marketing* e per la ricerca e sviluppo. Abbastanza scontato è ricordare come questo profilo insiste sulle medesime figure che già nel corso del Capitolo 4 avevamo indicato come le più favorite in termini di accesso ed intensità del *training*.

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

Tav. 7.2 - Partecipanti ad azioni formative per inquadramento e continuità della formazione (composizione percentuale di riga)

INQUADRAMENTO	Continuità della formazione (Allievi)		
	Allievi formati su un solo anno	Allievi formati su più anni	Totale
Quadro	83,6	16,4	100,0
Impiegato direttivo	89,5	10,5	100,0
Impiegato amministrativo e tecnico	87,3	12,7	100,0
Operaio qualificato	94,3	5,7	100,0
Operaio generico	98,9	1,1	100,0
Totale	89,6	10,4	100,0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

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

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

Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa

Introduzione

Nel capitolo seguente verrà approfondito il tema dell'efficacia/efficienza della formazione in termini di scarto fra il volume dell'attività prevista in fase di progettazione e quello dell'attività effettivamente svolta, differenziale che può essere stimato sia dal punto di vista dei lavoratori formati che da quello delle ore di corso svolte. La natura fisiologica dello scostamento emerso rimanda a fattori di ordine tecnico-organizzativo e procedurale, che vengono brevemente tratteggiati di seguito.

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

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

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

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

CAPITOLO IN BREVE

Anche dall'analisi dell'effettiva frequentazione ai corsi emerge una conferma sulla tendenza verso un maggiore efficientamento del sistema. L'indice di dispersione delle ore di training si attesta allo 10,6%, elemento rappresentativo dello sforzo intrapreso volto a contenere il fenomeno della dispersione formativa.

Non emergono evidenze empiriche sufficientemente chiare a sostegno di una maggiore dispersione formativa di determinati segmenti di lavoratori, infatti tale fenomeno sembra essere trasversale alle caratteristiche socio-anagrafiche degli allievi. Di contro, invece, le dimensioni attinenti ad elementi strutturali risultano essere maggiormente esplicativi. Nello specifico si osserva come la dimensione dell'azienda (maggiore), il settore di appartenenza delle aziende (meccanico, tessile), e le tematiche formative (lingue, informatica), sono all'origine di un maggior grado di dispersione.

Infine, si conferma l'esistenza di meccanismi compensativi alla mancata frequenza delle ore di lezione, attraverso l'inserimento di nuovi allievi volti a sostituire i colleghi più discontinui nella frequenza. In tali casi emerge dunque il superamento degli obiettivi di presenza degli allievi previsti in sede di progettazione. In particolare, nell'anno preso in analisi, lo scarto percentuale si attesta al -17,3%.

8.1 - La dispersione delle ore di corso

Come nei precedenti rapporti, lo studio della dispersione delle ore di attività formativa si apre con l'analisi del livello di validità dei corsi, inteso, in accordo agli standard proposti dal Fondo²⁴, come quota di lavoratori che porta a compimento il 65% delle ore lavorative previste. La classificazione prevede inoltre di rilevare il numero di allievi che non hanno raggiunto questa soglia, ed infine di misurare la consistenza dei lavoratori inseriti in fase di progettazione in attività di *training* ma che non hanno presenziato nemmeno ad un'ora di corso.

Nella presente edizione del monitoraggio si osserva in linea generale una conferma delle tendenze di lungo periodo, legate ad un progressivo efficientamento del sistema (dopo un leggero arretramento fatto registrare dal dato 2010), con evidenze più contenute rispetto a quelle registrate negli anni precedenti. Nello specifico, si osserva una sostanziale stabilità della quota di allievi che hanno portato a termine almeno il 65% delle ore formative previste²⁵, infatti il dato si attesta al 91,5%, a conferma dunque dello sforzo intrapreso per contenere il fenomeno della dispersione formativa. Si registra, inoltre, un leggero calo della quota di coloro che non hanno portato a compimento il percorso formativo (passando dal 6,0% del 2012 al 5,1% del 2013), ed un leggero aumento della percentuale di lavoratori iscritti ma non frequentanti (a 0 ore), passando dal 2,7% del 2012 al 3,3% del 2013. Per approfondire ulteriormente il fenomeno della dispersione formativa, si riportano di seguito le modificazioni attinenti allo scarto percentuale²⁶ tra ore previste ed effettivamente svolte, questo indicatore infatti rappresenta l'ammontare delle ore perse indipendentemente dal raggiungimento del *target* fissato dal Fondo, che ricordiamo ammonta ad almeno il 65% delle ore.

Nell'anno in analisi si osserva un leggero aumento in termini di efficienza della progettazione, infatti lo scarto percentuale passa dall'11,7% del 2012 al 10,6% del 2013, a testimonianza dello sforzo effettuato per contenere il fenomeno della dispersione formativa. Al fine di mettere in luce alcune relazioni esistenti tra il fenomeno della dispersione formativa e specifiche caratteristiche dei lavoratori, è utile disaggregare l'indice di dispersione delle ore di corso in funzione di tratti socio-anagrafici distintivi dei lavoratori, in tal modo sarà così possibile rendere evidenti vantaggi e ritardi propri di specifici segmenti di lavoratori, che a loro volta possono generare asimmetrie di frequenza ai corsi e nei casi più estremi forme di esclusione *in itinere* dai circuiti formativi. Declinando i dati in un'ottica di genere emerge una lieve differenza relativa all'andamento dello scarto percentuale, infatti gli uomini registrano valori leggermente superiori alla media. Allo stesso modo anche la variabile dell'età non emerge come fattore strategico nella spiegazione delle differenze di dispersione formativa.

Non risulta essere particolarmente esplicativa la variabile corrispondente al titolo di studio, anche se viene confermata la tendenza di lungo periodo secondo la quale i lavoratori più scolarizzati sono coloro che meno vivono il fenomeno della dispersione. In particolare, nell'anno preso in analisi, la dispersione massima si rileva per i lavoratori in possesso della licenza media o della qualifica professionale. Il fenomeno della dispersione della frequenza formativa si accentua per i quadri e per gli operai generici, i quali presentano risultati superiori alla media, con risultati rispettivamente pari al 13,8% e al 13,4%. I punteggi relativi alla componente operaia confermano la tendenza emersa nel lungo periodo, anche se non con evidenze particolarmente marcate.

²⁴ Nel registro lavoratori sono evidenziati i partecipanti effettivi e le azioni valide secondo i seguenti criteri:

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

²⁵ Questo approccio analitico è sviluppato ed approfondito nella sezione 9 del cd-rom (v. Tavv. 9.0-9.44) con riferimento alle caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti e delle imprese e alle tipologie di attività formativa.

²⁶ Scarto percentuale = (Ore di corso previste - Ore di corso effettive) / Ore di corso previste * 100.

Essendoci stata nell'anno in analisi una rimodulazione della componente formativa per supportare la necessità delle aziende di intraprendere percorsi formativi inerenti alle tematiche legate all'innovazione e alla riorganizzazione aziendale, si è osservata una riconfigurazione dei percorsi formativi verso figure lavorative come quelle dei quadri, degli impiegati direttivi e dei tecnici amministrativi e gestionali. La conseguente esiguità di dati disponibili sulle figure lavorative con cittadinanza straniera non permette dunque di fare affermazioni circa la continuità della tendenza registrata negli ultimi anni. Per l'anno di riferimento del presente rapporto si può comunque osservare come per i lavoratori di origine extra UE sia più accentuato il fenomeno della dispersione delle ore di corso.

Infine, il dato relativo alla variabile dell'anzianità lavorativa ci restituisce un quadro dove il fenomeno della dispersione formativa risulta più marcato per i neoassunti (meno di un anno e da uno a due anni di anzianità), seppur in maniera contenuta. Questa evidenza resta comunque un importante elemento di riflessione, essendo legata al tema del rinnovamento del capitale umano all'interno delle aziende. L'insieme fin qui delineato non sembra fornire evidenze significative per identificare figure privilegiate o svantaggiate sul terreno della discontinuità nella presenza ai corsi, suggerendo dunque che il fenomeno della dispersione delle ore sia in questo caso indipendente da variabili inerenti la collocazione socio-lavorativa dell'allievo.

Passando all'analisi del fenomeno della dispersione formativa in relazione ad elementi di tipo strutturale afferenti alle caratteristiche delle imprese, si osservano invece maggiori evidenze empiriche. La dimensione aziendale continua a rivestire un ruolo importante, infatti, anche per l'anno preso in analisi, al crescere della dimensione aziendale aumenta il livello di dispersione delle ore, con l'eccezione per le aziende con più di 250 lavoratori, le quali registrano valori in controtendenza (v. Tav. 8.1), fenomeno questo probabilmente influenzato dall'esiguità dei casi presenti nella classe considerata, elemento che dunque non permette di considerare il dato come rappresentativo.

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

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2013			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Micro 1-10	18,4	17,0	1,3	7,2
Piccole 11-50	20,9	18,7	2,2	10,5
Medie 51-250	18,5	16,1	2,3	12,6
Grandi 251+	13,5	12,7	0,8	6,1
Totale	19,3	17,3	2,1	10,6

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Seguendo un'ipotesi già illustrata, più piccola è l'azienda maggiore e è il "controllo" sui lavoratori e quindi, verosimilmente, minore il livello di dispersione. Riprendendo alcuni risultati introdotti nei capitoli precedenti, si può ritenere che nei contesti aziendali di minori dimensioni, dove l'accesso alla formazione presenta criticità più accentuate, si tenda a mandare in formazione lavoratori che offrono garanzie più sicure dal punto di vista della motivazione, e che si traducono dunque in una maggiore partecipazione alle attività. Dal punto di vista settoriale emergono importanti differenze, infatti si osserva come il settore meccanico e quello tessile presentino maggiori criticità afferenti al tema della dispersione formativa (v. Tav. 8.2).

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2013			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Agricoltura	-	-	-	-
Industria tessile	12,0	10,5	1,5	12,5
Industria ceramica	23,2	21,8	1,4	6,2
Industria meccanica	20,1	17,4	2,7	13,3
Altre industrie	18,0	16,1	1,9	10,8
Costruzioni	20,4	19,1	1,3	6,3
Servizi	19,3	17,7	1,7	8,6
Totale	19,3	17,3	2,1	10,6

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per quanto riguarda le differenze territoriali, si osserva una leggera variabilità tra i contesti considerati. In particolare, la provincia di Bologna presenta uno scarto superiore alla media di quasi due punti percentuali (12,1% rispetto a 10,6%), seguita da Modena e Reggio Emilia, che invece totalizzano una percentuale inferiore alla media (rispettivamente del 10,1% e dell'8,3%). Con riferimento alle tematiche trattate nei corsi di formazione, anche in questa edizione si conferma abbastanza diversificato il livello che l'indicatore di dispersione delle ore assume in relazione ai contenuti dei corsi. Inoltre va ricordato che la variabilità di questo dato può dipendere anche dal fatto che gli stessi livelli di tale indice per tematica formativa potrebbero essere messi in relazione anche alla lunghezza dei moduli; in altri termini, maggiore è la loro durata, più è probabile che si verifichino episodi di disaffezione tali da comportare un'erosione delle ore effettive rispetto al *target* previsto. Anche nel presente rapporto di ricerca i corsi di lingua presentano valori di dispersione più elevati (16,3%), fenomeno questo dovuto probabilmente anche alla maggior durata degli stessi (23,4 ore nell'Avviso in oggetto) e quindi all'oggettiva difficoltà di portarli a termine. In seconda battuta si registrano valori superiori alla media per i corsi di informatica (v. Tav. 8.3).

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

TEMATICA FORMATIVA	2013			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	16,6	14,9	1,7	10,5
Contabilità, finanza	8,0	8,0	0,0	0,0
Gestione aziendale, amministrazione	22,5	20,5	2,0	8,8
Impatto ambientale	13,7	13,7	0,0	0,0
Informatica	21,0	18,6	2,4	11,3
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	16,0	15,2	0,8	5,3
Lingue	23,4	19,6	3,8	16,3
Marketing vendite	17,1	15,5	1,6	9,2
Qualità	14,7	13,7	1,0	6,7
Sicurezza sul luogo di lavoro	18,3	18,3	0,0	0,0
Tecniche di produzione	22,3	20,1	2,2	9,9
Altro	-	-	-	-
Totale	19,3	17,3	2,1	10,6

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Livelli più bassi e molto al di sotto della media si riscontrano invece per i corsi afferenti al "Lavoro in ufficio ed attività di segreteria" (5,3%), e alla "Qualità" (6,7%), mentre per i corsi di "Contabilità, finanza", "Impatto ambientale" e "Sicurezza sul luogo di lavoro" lo scarto percentuale è pari a zero, segno dunque di un'assenza di dispersione delle ore di corso e di un ottimo livello di efficienza. Per quanto concerne le modalità di esecuzione dei corsi, l'indice di dispersione delle ore più elevato della media sottolinea la maggiore difficoltà a strutturare moduli fondati su lezioni tenute in aula esterna (circostanza associata a moduli di natura interaziendale). Totalizza invece un risultato positivo la modalità del *coaching*, in quanto probabilmente tipologia di erogazione che riesce a creare più interesse negli alunni, e dunque a stimolare una maggiore frequenza ai corsi.

Come per le lezioni tenute in aula esterna, anche i corsi che si svolgono in parte al di fuori dell'orario di lavoro registrano maggiori criticità, condizioni queste che evidentemente costituiscono un ostacolo alla continuità della frequenza. In conclusione, si può osservare come nel presente monitoraggio, rispetto invece agli anni passati, le caratteristiche socio-anagrafiche degli allievi non emergono come particolarmente esplicative per descrivere il fenomeno della dispersione delle ore di corso. Di contro, invece, gli elementi strutturali attinenti alle aziende coinvolte (dimensioni, macrosettori) e alla tipologia di formazione (tematiche formative) proposta forniscono interessanti piste interpretative, grazie a maggiori evidenze empiriche.

8.2 - La dispersione degli allievi

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

In primo luogo si osserva, in continuità con i precedenti rapporti, che l'ammontare dei lavoratori formati è superiore a quello preventivato, elemento questo che produce pertanto uno scarto assoluto di segno negativo del valore medio dell'indice calcolato sul totale delle azioni. Ciò significa che, in media per ogni azione, si è avuto a registro un partecipante in più rispetto a quello preventivato. Di conseguenza, lo scarto percentuale è risultato piuttosto elevato, pari al 17,3%. Come ormai mostrato nei rapporti di monitoraggio realizzati nel corso degli anni, il valore negativo deriva probabilmente soprattutto dall'effetto sostituzione che si deve innescare per sostituire i posti e le ore lasciate scoperte da qualche alunno: tanto più è sotto lo zero, tanto maggiori sono i partecipanti che non hanno effettuato il percorso completo e devono quindi essere avvicinati per il raggiungimento del *target* delle ore previste per il modulo.

Per fornire un approfondimento sul tema del disallineamento tra allievi previsti ed effettivi da una diversa prospettiva, possiamo compiere una ricognizione su tutte le azioni svolte, al fine quindi di misurare la quota di corsi che hanno raggiunto il *target* prefissato, quella relativa ai moduli che non l'hanno raggiunto, ed infine quella che invece lo hanno superato, pervenendo ad un segno negativo dello scarto. Nell'anno in analisi circa la metà delle azioni (50,2%) ha raggiunto il *target* prefissato, e il 38,1% lo ha superato, facendo dunque ricorso ad allievi aggiuntivi. Di contro, l'11,7% non ha raggiunto l'obiettivo preposto, dando luogo ad un fenomeno di inefficienza in senso stretto, attraverso una defezione completa dai corsi da parte di qualcuno degli allievi. In continuità con i precedenti rapporti, il fenomeno dello sfioramento degli obiettivi, anche in vista di una sostituzione degli "assenteisti", rappresenta nel quadro complessivo un importante elemento di riflessione a fronte dello sforzo intrapreso per contenere la dispersione delle ore, e dunque al fine di migliorare il grado di efficienza dei corsi.

Declinando il fenomeno della dispersione degli allievi per settore produttivo, osserviamo come i macrosettori delle costruzioni e delle altre industrie hanno maggiormente fatto ricorso all'utilizzo di allievi aggiuntivi, mentre il settore dei servizi risulta quello più vicino allo zero, dunque con una maggiore corrispondenza tra partecipanti previsti ed effettivi. Al crescere della dimensione aziendale si osserva che aumenta il fenomeno relativo all'inserimento di nuovi alunni, disegnando dunque una tendenza simile a quella evidenziata precedentemente per la dispersione delle ore (v. Tav. 9.70 cd-rom).

Sul piano territoriale si riscontra una certa variabilità del fenomeno, infatti la provincia di Modena è quella più interessata dalla pratica della sostituzione degli allievi (24,1%), seguita da Bologna (16%) e Reggio-Emilia (8,1%), differenze queste probabilmente legate alle diverse logiche organizzative di gestione dei corsi.

La declinazione dell'indicatore per tematica formativa mostra scarti percentuali negativi in corrispondenza del "Marketing" e della "Qualità", mentre i corsi relativi all'"Impatto ambientale" e alla "Sicurezza sul lavoro" mostrano una perfetta corrispondenza tra la quota di allievi previsti ed effettivi, così come era precedentemente emerso per il fenomeno di dispersione delle ore (v. Tav. 8.4).

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

TEMATICA FORMATIVA	2013			
	Partecipanti previsti	Partecipanti effettivi	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	4,9	5,5	-0,6	-12,9
Contabilità, finanza	2,0	3,0	-1,0	-50,0
Gestione aziendale, amministrazione	4,4	4,8	-0,4	-8,8
Impatto ambientale	3,5	3,5	0,0	0,0
Informatica	5,1	6,0	-0,9	-17,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	4,0	4,8	-0,8	-18,8
Lingue	4,6	5,1	-0,5	-10,4
Marketing vendite	4,6	5,8	-1,2	-25,7
Qualità	5,2	7,6	-2,4	-46,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	3,5	3,5	0,0	0,0
Tecniche di produzione	5,3	5,8	-0,5	-9,7
Altro	-	-	-	-
Totale	4,8	5,6	-0,8	-17,3

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per concludere la panoramica sull'indicatore della dispersione degli allievi, si può osservare come lo scarto percentuale tra allievi previsti ed effettivi sia maggiore in relazione ai corsi di formazione di livello avanzato (35%), seguito dal livello base (17,2%), ed infine da quello specialistico (2,1%), quest'ultimo con un punteggio prossimo all'assenza di sostituzione di allievi.

Capitolo 9 - Obiettivi e metodologia

9.1 - Obiettivi

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

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

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

Ciò ha consentito:

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

9.2 - Metodologia

L'attività si è concentrata sulla creazione di un *data warehouse* relazionale capace di riunire in sé tutte le informazioni statistiche disponibili. La struttura informativa è stata resa in questo modo stabile nel tempo e con la possibilità di effettuare interrogazioni di carattere quali-quantitativo. Ciò consente e consentirà una comparazione in serie storica dei dati dei diversi Avvisi relativi alle attività a bando e garantisce, in prospettiva, una base di raffronto anche con dati di provenienza differente (come, ad esempio, quelli del Conto Formazione).

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

ATTIVITÀ FORMATIVA	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 quattro fasi di controllo e correzione dei dati:

- I. Errori derivanti da errata imputazione dei dati²⁷;
- 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.

²⁷ 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 partecipanti²⁸;
- 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.

²⁸ Per approfondimenti sulla distinzione fra concetto di partecipante e partecipazione si rimanda al Glossario in coda.

Glossario

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

Appendice statistica

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

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

AREA	NOME VARIABILE	DESCRIZIONE	ORIGINE
Attività formativa	DESCR_PIANO	Indica il referente/attuatore piano formativo	elaborazioni IRES
Attività formativa	TEMATICA_PRINCIPALE	Tematica formativa	
Attività formativa	MODALITA_PRINCIPALE	Modalità formativa	
Attività formativa	Livello	Livello del corso	
Attività formativa	Finalità	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*.