



## **ORIONE**

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

**MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVA**  
*Piani territoriali Emilia-Romagna*  
*Conto di Sistema - Avviso 5/2015*



con la collaborazione di:



**Gruppo di ricerca**

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

\* \* \* \* \*

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

# INDICE

<b>Prefazione .....</b>	<b>5</b>
<b>Evoluzione degli elementi progettuali.....</b>	<b>7</b>
<b>Requisiti minimi e Priorità nell'Avviso 5/2015.....</b>	<b>9</b>
<b>Capitolo 1 - Principali risultati.....</b>	<b>12</b>
<b>Capitolo 2 - Estensione della attività formativa .....</b>	<b>16</b>
Introduzione .....	16
2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi.....	17
2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati .....	19
<b>Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa .....</b>	<b>21</b>
Introduzione .....	21
3.1 - Una panoramica sulle grandezze fondamentali.....	22
Box informativo: Dieci anni di formazione tra crisi e ripresa .....	25
<b>Capitolo 4 - Le composizioni delle aule.....</b>	<b>28</b>
Introduzione .....	28
4.1 - Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato ISTAT.....	30
<b>4.1.1 - Le asimmetrie dell'intensità formativa.....</b>	<b>35</b>
4.2 - Il profilo socio-anagrafico.....	37
4.3 - Formazione e posizione aziendale del lavoratore.....	39
4.3.1 - Il rapporto di lavoro.....	39
4.3.2 - L'inquadramento professionale.....	40
4.3.3 - L'area funzionale .....	41
4.3.4 - L'anzianità aziendale.....	43
Box di approfondimento: Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa; la recente transizione verso un nuovo paradigma .....	45
<b>Capitolo 5 - Aziende .....</b>	<b>52</b>
Introduzione .....	52
5.1 - Il profilo delle aziende .....	52
5.2 - L'accesso aziendale alla formazione.....	56
<b>6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative .....</b>	<b>59</b>
Introduzione .....	59
6.1 - Le azioni formative .....	60
6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi .....	63
<b>Capitolo 7 - Continuità dell'azione formativa: una nuova analisi in una prospettiva di lungo periodo .....</b>	<b>66</b>
Introduzione .....	66
7.1 - La continuità formativa delle aziende .....	67
7.2 - La continuità formativa degli allievi .....	70

<b>Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa.....</b>	<b>73</b>
Introduzione .....	73
8.1 - La dispersione delle ore di corso.....	74
8.2 - La dispersione degli allievi.....	77
<b>Capitolo 9 - Obiettivi e metodologia .....</b>	<b>79</b>
<b>9.1 - Obiettivi .....</b>	<b>79</b>
<b>GLOSSARIO .....</b>	<b>82</b>
<b>APPENDICE STATISTICA .....</b>	<b>83</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>86</b>

## Prefazione

Il *team* di ricerca ha il piacere di presentare la decima edizione dei risultati dello studio di una sezione significativa dell'attività formativa finanziata in Emilia-Romagna da Fondimpresa, attraverso la riproposizione del monitoraggio dei Piani territoriali approvati nell'ambito dell'Avviso 5/2015.

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, tende a superare, con un ulteriore rafforzamento dell'impegno volto alla promozione della cultura innovativa come approccio strategico allo sviluppo della competitività, un'impronta tendenzialmente generalista che aveva sostanzialmente caratterizzato le edizioni degli Avvisi fino al 2012. Questo contributo si inserisce pertanto nel solco delle analoghe esperienze di analisi realizzate sulle attività di *training* sostenute in passato dal Fondo nella medesima linea di finanziamento, seguendo un profilo coerente dal 2006 all'edizione qui realizzata, pur nella necessaria distinzione intervenuta nel corso delle ultime tre edizioni in direzione di una marcata ri-focalizzazione del *target* dell'offerta formativa di cui daremo ampie esplicitazioni nel testo che segue.

L'opportunità di riflettere su di un intero decennio di formazione erogata in un contesto economico largamente condizionato dalla più lunga e profonda crisi recessiva internazionale e locale dal dopoguerra, permette di monitorare come il Fondo si è mosso per favorire, attraverso il *driver* della formazione, la cultura dell'innovazione di processo, prodotto e di natura organizzativa.

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 relative 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 sociali la valenza delle attività messe in campo da questo importante canale di finanziamento della formazione regionale.

Analogamente a quanto realizzato nei precedenti rapporti, la presente analisi utilizza la complessa banca dati messa a disposizione da Fondimpresa per descrivere la molteplicità di aspetti che caratterizzano la formazione erogata attraverso l'Avviso 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 che hanno beneficiato agli interventi formativi.

Il rapporto si focalizza su alcuni degli aspetti dell'analisi ritenuti maggiormente rilevanti in un'ottica di evoluzione dinamica che si inserisce in una prospettiva di più lungo periodo. Allo scopo, in questa edizione del rapporto saranno introdotti alcuni focus di approfondimento tematico su base decennale che intendono dare una maggiore profondità all'analisi tralasciando il tradizionale approccio di confronto degli andamenti anno su anno che hanno finora caratterizzato i rapporti.

In tal modo si è inteso valorizzare il ricco patrimonio informativo reso disponibile dalla serie storica decennale dei dati relativi ai Piani territoriali finanziati da Fondimpresa Emilia-Romagna: un'evidenza pressoché unica nel patrimonio di analisi sulla realtà delle realizzazioni dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua della regione.

Per un'analisi di dettaglio si rimanda invece al file allegato per accedere all'ampio set informativo costituito dal *data warehouse* elaborato dal gruppo di ricerca ove sono raccolte tutte le elaborazioni statistiche dei dati disponibili ritenute più rilevanti.

Nel dettaglio seguente i dieci piani monitorati in questa edizione:

1. ID Piano 157659: AVT/024/15 - GLOB-COM - GLOBalizzazione dell'organizzazione per la COMPetività (Nuova Didactica);
2. ID Piano 160883: AVT/143/15 - Formarsi per Competere;
3. ID Piano 160895: AVT/150B/15 - COM 4 COM: COMPetenze per la COMPetività (CIS - Scuola per la Gestione D'Impresa);
4. ID Piano 160935: AVT/182/15 - 3 C-ER: Competività per le Industrie delle Costruzioni e delle Ceramiche in Emilia-Romagna;
5. ID Piano 159236: AVT/093/15 - DIGI-COM - DIGItalizzazione e commercio elettronico per un'organizzazione COMPetitiva (Fondazione Aldini Valeriani);
6. ID Piano 159117: AVT/052A/15 - COMPE.TE - COMPetività del Territorio (ForpinScarl);
7. ID Piano 160900: AVT/154/15 - Imprese competitive;
8. ID Piano 160767: AVT/125/15 - PRO-COM - Qualificazione delle tecniche di PROduzione per la COMPetività (Fondazione Aldini Valeriani);
9. ID Piano 160927: AVT/176/15 - COMER: competitività per l'Emilia-Romagna (Formindustria Emilia-Romagna);
10. ID piano 160957: AVT/202/15 - La competitività del sistema Parma.

Per meglio inquadrare i risultati relativi ai dati più recenti può essere utile fare riferimento ai criteri minimi ed ai requisiti richiesti dal Bando per la configurazione dei piani (vedi Box informativo a seguire). A questo proposito è opportuno premettere un riferimento sintetico all'evoluzione progettuale ricostruibile sulla base dei testi degli Avvisi dai primi esordi agli sviluppi recenti.

## **Evoluzione degli elementi progettuali**

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

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

Fin dalle origini, inoltre, il Fondo ha inteso sottolineare la necessità di rivolgersi ad un target di piccola e media impresa che più difficilmente rispetto alle realtà maggiormente strutturate riesce a ricorrere in modo sistematico ed ampio al Conto Formazione aziendale. Nel corso degli anni, quindi, la quota di lavoratori da PMI ha oscillato tra il 50% e il 60% come soglia minima per l'approvazione del progetto, sebbene molto spesso i Soggetti Proponenti i Piani formativi si siano spinti ben oltre tali livelli, coinvolgendo peraltro anche microimprese con meno di 10 addetti, a testimonianza di un forte ri-orientamento del target di imprese raggiunte con il passare degli anni.

Sempre con riferimento alle imprese, i bandi hanno fin dalla seconda edizione rimarcato la necessità di alternare la partecipazione delle stesse ai progetti presentati. È dunque sempre presente una specifica indicazione circa il coinvolgimento di aziende che non abbiano mai partecipato a questo tipo di progetti per una quota, sul totale delle aziende aderenti al Piano, pari al 10% o al 20%. Nello specifico, segnaliamo che fino al 2010 la quota era pari al 10%, è salita al 20% nel 2011 ed infine nel 2014 è tornata a scendere al 10% come requisito minimo, sebbene sia rimasta la soglia del 20% come requisito prioritario.

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

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

Per quanto riguarda gli elementi di carattere più prettamente contenutistico, invece, pur rimandando nel dettaglio alle argomentazioni presenti nel testo, occorre segnalare fin d'ora come il biennio 2013/2014

abbia rappresentato uno spartiacque fondamentale nell'evoluzione degli Avvisi generalisti del Conto di Sistema di Fondimpresa. Il bando del 2013, infatti, conclude l'esperienza della formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro nell'ambito di questi Avvisi, mentre il 2014 vede la scomparsa della denominazione "generalista" in favore di quella di "competitività", un cambiamento drastico che come vedremo si ripercuoterà su tutte le dimensioni d'analisi statistica.

#### **A partire dal 2/2009**

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

#### **A partire dal 3/2010**

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

#### **A partire dal 5/2011**

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

#### **A partire dal 4/2012**

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

#### **A partire dal 5/2013**

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

#### **A partire dal 4/2014**

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

#### **A partire dal 5/2015**

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



## Requisiti minimi e Priorità nell'Avviso 5/2015

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

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

In relazione alle aziende ed ai lavoratori coinvolti nel Piano, i requisiti di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 9, 10 devono risultare dalle dichiarazioni di partecipazione al Piano ("Istruzioni" *Allegato n. 8 dell'Avviso*) presentate con le modalità previste nelle "Istruzioni per l'attivazione e la presentazione del Piano formativo" (*Allegato n. 4 dell'Avviso*). L'assenza anche di uno solo dei requisiti minimi indicati nei punti da 1 a 10 del presente articolo, *che può essere rilevata sia in sede di verifica preliminare di ammissibilità che di valutazione*, comporta l'inammissibilità del Piano formativo. Inoltre, per ciascun Piano dell'Ambito ad Iniziativa Aziendale (punto III dell'articolo 2 dell'Avviso), *sempre a pena di inammissibilità*, il Soggetto

Proponente deve essere costituito in prevalenza da imprese beneficiarie della formazione per i propri dipendenti (*lettera a dell'articolo 13*), presenti in numero non inferiore a 5 (cinque). *Restano ferme le ulteriori condizioni di inammissibilità indicate nei successivi articoli 11 (Costi ammissibili e finanziamenti), 13 (Soggetti Proponenti) e 14 (Termini e modalità di presentazione della domanda di finanziamento).*

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

- I. Progettazione di dettaglio delle azioni formative del Piano in misura superiore al minimo obbligatorio del 70% delle ore complessive di formazione (totale ore di corso) previste nel Piano.
- II. Livello di integrazione e specializzazione del Piano formativo, su un numero massimo di tre delle tipologie ed aree tematiche previste dall'Avviso.
- III. Presenza nel Piano di azioni formative interaziendali, ciascuna delle quali prevede il coinvolgimento di lavoratori di più imprese aderenti, per una durata complessiva superiore al 10% del totale delle ore di formazione del Piano.
- IV. Significativa presenza nel Piano di azioni formative che prevedono la certificazione delle competenze secondo la normativa regionale, ove esistente e applicabile alle competenze da acquisire nel Piano, o, in mancanza, *nelle forme indicate nell'accordo di condivisione del Piano e/o nell'ambito del Comitato paritetico di Pilotaggio, in coerenza con le indicazioni contenute nel D.M. 30.06.2015 (GURI 20.07.2015 n. 166), emanato dal Ministero del Lavoro di concerto con il MIUR.*
- V. Significativo coinvolgimento rispetto al totale dei lavoratori destinatari della formazione nel Piano, di:
  - a) Donne lavoratrici;
  - b) Lavoratori con età superiore a 50 anni, lavoratori sospesi (cassa integrazione, contratti di solidarietà), lavoratori stranieri;
  - c) Lavoratori giovani con età compresa tra 18 e 29 anni.
- VI. Significativa presenza, in misura superiore al minimo obbligatorio del 50% del totale dei destinatari della formazione nel Piano, di lavoratori provenienti da imprese iscritte a Fondimpresa rientranti nella definizione comunitaria di PMI.
- VII. VII) Partecipazione alla formazione del Piano, in misura superiore al 15% del totale delle imprese iscritte al Fondo beneficiarie del Piano, di aziende aderenti che, a partire dal 1° gennaio 2007 e fino alla data di invio della dichiarazione di partecipazione al Piano, non hanno mai partecipato con propri dipendenti ad azioni formative finanziate dagli Avvisi del Conto di Sistema di Fondimpresa e che non hanno mai presentato a Fondimpresa piani aziendali o interaziendali che richiedono il contributo del Conto di Sistema aggiuntivo alle risorse del proprio conto aziendale nell'ambito degli Avvisi del Conto Formazione (con esclusione dei Piani annullati).
- VIII. VIII) Finanziamento medio per azienda partecipante inferiore alla soglia di euro 7.000,00 (settemila) nei piani degli Ambiti Territoriale o Settoriale, di reti o di filiere produttive. Nei piani dell'Ambito ad Iniziativa Aziendale, finanziamento medio per azienda partecipante inferiore alla soglia di euro 14.000,00 (quattordicimila). Il calcolo viene effettuato dividendo il finanziamento richiesto a Fondimpresa con il Piano per il totale delle imprese (rilevate per codice fiscale) che partecipano al Piano.
- IX. IX) Significativo coinvolgimento nel Piano, nella compagine proponente - qualora siano enti di cui alla lettera b) dell'articolo 13 - o come soggetti partner, in attività di coordinamento scientifico e didattico, progettazione della formazione, erogazione della formazione (nel rispetto delle condizioni di cui all'articolo 13), verifica dell'apprendimento e/o certificazione delle competenze,

di Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore, Università pubbliche e private riconosciute, enti di ricerca soggetti alla vigilanza del MIUR, laboratori pubblici e privati inclusi nell'apposito albo del MIUR, ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane.

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

## Capitolo 1 - Principali risultati

Le attività formative svolte nell'ambito dell'Avviso 5/2015 rappresentano il punto d'arrivo di un percorso di evoluzione degli Avvisi Territoriali del Conto di Sistema che in questo elaborato consentiranno di sviluppare un'analisi con un respiro temporale di dieci anni. Un percorso che ha seguito il solco tracciato dagli Avvisi promossi da Fondimpresa che da "generalisti" sono diventati sempre più "tematici", nella misura in cui sono stati pensati per sostenere la competitività delle imprese attraverso una formazione mirata in alcune aree tematiche strategiche. Ne sono derivate, come inevitabile, sensibili modificazioni dal punto di vista della focalizzazione contenutistica degli interventi e, di conseguenza, della platea di imprese e lavoratori beneficiari della formazione.

Il 2015, così come il 2016, anno in cui molti degli interventi formativi progettati sono stati effettivamente svolti, è fortemente connotato da un fabbisogno di riassetto organizzativo che le imprese della nostra regione hanno espresso con forza, comprendendola necessità di intervenire in chiave formativa su questi aspetti. Non a caso possiamo riassumere gli assi tematici in cui sono stati sviluppati i percorsi formativi nell'ambito di questo Avviso in due filoni: da un lato troviamo il binomio costituito da tecniche di produzione ed informatica, che incontra piena coerenza con i processi di digitalizzazione in atto a sostegno del cambiamento tecnologico ed organizzativo; dall'altro si segnala l'accoppiata marketing-lingue che individua la sua piena giustificazione alla luce dei percorsi aziendali di riposizionamento strategico sui mercati e che, dal punto di vista degli ambiti tematici indicati dal Bando, promuove percorsi inseriti nell'area dell'internazionalizzazione. Non a caso, le tematiche formative più esplorate sono state proprio quelle dell'informatica avanzata e delle tecniche di produzione, che spesso muovono all'interno di un più ampio scenario di rinnovamento delle strutture organizzative e dei processi produttivi. Anche le lingue (di carattere più specialistico rispetto al passato) mantengono il proprio ruolo di tematica di riferimento nell'ambito del Conto di Sistema, per ragioni legate alla semplicità progettuale, all'adattabilità alla fruizione interaziendale e grazie all'inevitabile relazione con la necessità di accrescere la competitività aziendale in campo internazionale.

Tutto questo si associa ad un'offerta formativa rivolta a figure più qualificate, che va nella direzione di contenuti di carattere più specialistico, maggiormente orientati a cogliere le sfide connesse all'innovazione di prodotto e processo oltre, più in generale, a tutti gli elementi legati in maniera più diretta ai fabbisogni di competitività aziendale.

Questa maggiore selettività nell'accesso al training tende dunque strutturalmente a limitare il ricorso al modello più spiccatamente estensivo che aveva caratterizzato i primi anni degli Avvisi Territoriali, con un conseguente sensibile restringimento della platea dei formati a cui si contrappone la ripresa del fenomeno delle partecipazioni multiple. Ciò significa che in alcuni casi le imprese hanno cercato di strutturare, per così dire, dei "sotto-piani formativi" inclusi nel Piano formativo e testimonia ancora una volta il superamento di una logica di formazione "a pioggia", rivolta ad un'ampia platea di imprese e lavoratori, a vantaggio, invece, di un numero più contenuto di addetti ed imprese con percorsi più mirati e strutturati.

D'altra parte, anche il ricorso all'interaziendalità, che potrebbe essere un utile strumento per elevare il numero medio di corsisti per aula, risulta in calo, non essendo in linea con le esigenze espresse dalle imprese nei progetti presentati su questo Bando. Non a caso gli interventi promossi, richiedono un alto livello di personalizzazione, modulato sulle specificità dell'azienda ed è stato spesso svolto attraverso

modalità didattiche alternative all'aula, e dunque legate all'affiancamento sul luogo di lavoro da parte di un docente, di un coach o semplicemente di un lavoratore più esperto.

Anche per quanto riguarda l'inquadramento delle figure professionali lo sbilanciamento in favore di profili impiegatizi appare ormai sempre più evidente, così come sempre più necessario è un ripensamento dell'offerta formativa rivolta alla componente operaia, che a seguito dell'impossibilità di realizzare formazione obbligatoria sulla sicurezza è quasi scomparsa dai radar del Conto di Sistema se si escludono alcuni Avvisi dedicati proprio al tema salute e sicurezza. Pertanto, al crescere del livello d'istruzione ed in corrispondenza delle qualifiche direttive, dei quadri e degli impiegati tecnico-amministrativi, le opportunità di accesso al training incrementano, segnalando di converso un deficit, ancor più marcato di quanto non avvenisse in passato, in corrispondenza delle figure a bassa scolarizzazione e qualifica. Si assiste perciò allo 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.

Non è un caso, quindi, che nonostante l'elevato ammontare di risorse messe a disposizione (il più ingente di sempre), si assista ad una contrazione in termini di partecipazioni ai corsi e di allievi formati, oltre che in riferimento alle azioni formative svolte e al monte ore raggiunto. Di contro, tuttavia, si osserva come l'ammontare delle aziende beneficiarie si sia mantenuto sui livelli massimi della serie storica, a testimonianza dello sforzo perdurante nella direzione dell'allargamento della platea di imprese raggiunte, peraltro stimolata da specifiche indicazioni presenti, in ogni annualità, nel testo dell'Avviso. Prosegue inoltre, con maggiore intensità, la riduzione del numero medio di allievi componenti i moduli formativi, conseguenza anch'essa dei processi di più forte selezione all'entrata dei lavoratori e della rifocalizzazione dei contenuti dei corsi.

Dal punto di vista settoriale si rileva un ulteriore impulso alla terziarizzazione che già aveva caratterizzato gli Avvisi degli anni precedenti. L'attenuazione della manifattura nel computo complessivo delle aziende coinvolte non pregiudica comunque la larga partecipazione metalmeccanica, a cui si aggiunge nella fattispecie anche una discreta partecipazione di industrie operanti nel settore elettrico/elettronico. Si tratta verosimilmente di un riflesso della promozione di tematiche formative legate a digitalizzazione ed innovazione tecnologica che in alcuni casi hanno indotto anche le industrie manifatturiere a promuovere una formazione in ottica interaziendale, in collaborazione con società di servizi.

Di contro, si confermano invece i trend negativi registrati dal settore tessile, da quello delle costruzioni ed in parte dall'industria alimentare, ambiti, specie nei primi due casi, che tradizionalmente rappresentano il punto debole di Fondimpresa dal punto di vista della diffusione sul territorio regionale.

Come in passato, l'asse centrale della regione risulta sovra-rappresentato in riferimento alla formazione promossa nell'ambito di questo Avviso, rispecchiando tanto il quadro generale delle imprese aderenti e raggiunte da Fondimpresa in regione quanto le evidenze riportate nel corso degli anni in questi monitoraggi. È dunque Bologna a prevalere con circa un quinto delle imprese raggiunte, seguita da Modena e Reggio Emilia.

Un altro elemento ormai ricorrente riguarda la partecipazione formativa di alcune tipologie di addetti, la cui presenza è stimolata dal Fondo mediante specifiche indicazioni nel testo del Bando: la presenza femminile, ad esempio, ha ormai raggiunto da alcuni anni livelli proporzionali alla composizione degli addetti in forza nelle imprese dell'Emilia-Romagna. In questo frangente emerge una vera e propria sovra-

rappresentazione della quota di lavoratrici in formazione, derivante dalla preponderanza di figure impiegatizie di cui si è detto. Non è un caso, dunque, che la componente femminile, così come la partecipazione formativa degli under 30 e dei cosiddetti lavoratori svantaggiati (sospesi, over50 e stranieri) si mantenga costante rispetto al passato, in quanto i soggetti formativi sono costretti da vincoli rendicontuali a rispettare anche alla conclusione del Piani i parametri previsti in sede di progettazione. Si tratta perciò di un esito positivo, che premia categorie di addetti che tradizionalmente faticano ad accedere alle opportunità formative con la stessa facilità di altri lavoratori.



## Capitolo 2 - Estensione della attività formativa

### Introduzione

In questa sezione si cercherà in prima battuta di 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.

Si tratta di un approccio preliminare che sarà ripreso attraverso gli approfondimenti svolti nel Capitolo 4.

In questo capitolo concentreremo 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, gli unici a nostra disposizione, 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 in formazione sotto il punto di vista del loro inquadramento lavorativo e del genere, trattandosi delle 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

---

*Volendo sintetizzare le evidenze più rilevanti della trattazione svolta si può concludere che a fronte di un indubbio progressivo restringimento della consistenza (sia in cifre assolute che percentuali) della platea dei formati si assiste al perdurare sui livelli massimi mai registrati del gap formativo per le figure meno qualificate a vantaggio delle professionalità tecniche ed impiegatizie.*

*L’indicatore della copertura dei formati sull’organico, che abbiamo definito indice di estensione della formazione, si attesta all’11,4% nel 2015, contro il 21,7% del dato relativo al 2012, che seguiva da vicino il massimo conseguito nel 2011 con un indice superiore al 23%. Questo andamento appare come un segnale di una maggiore selettività degli accessi alla formazione di questo canale di finanziamento delle attività del Fondo che tende strutturalmente a limitare*

---



---

*sensibilmente il ricorso ad un modello più spiccatamente estensivo che aveva caratterizzato i primi 5-6 anni di vita degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa in Emilia-Romagna.*

*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, misurabile sia in termini assoluti che relativi.*

*Anche in questa edizione dai dati emerge 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 mantiene su valori acuti uno sbilanciamento molto rilevante in favore della componente impiegatizia, che è la categoria che ha decisamente maggior facilità nell'accesso alla formazione. Nel 2015 la quota operaia sui formati raggiunge appena il 16%, rispetto ad una consistenza reale sugli organici di queste figure pari al 52%. La questione si ripropone dunque all'attenzione delle parti sociali, come un nodo irrisolto.*

*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 sovra-rappresentare 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. Inoltre, nella presente edizione si nota una vera e propria sovra-rappresentazione della quota di lavoratrici associate alla formazione che probabilmente deriva dalla preponderanza, di cui si è detto, di figure impiegate, che notoriamente sono maggiormente presenti tra le lavoratrici.*

---

## **2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi**

Anche i dati di questa edizione confermano, seppure in misura modesta, l'ulteriore erosione dell'indice di incidenza relativa dei formati sul totale degli organici intesi come universo dei potenziali fruitori dell'attività formativa. Gli ultimi dati indicano come ormai pressoché un lavoratore su dieci benefici delle attività di training nell'ambito di questo specifico canale di finanziamento su base territoriale.

Nel medio periodo appare ancor più netto il ridimensionamento dell'indice in analisi che nel quadriennio 2012-2015 subisce una flessione di quasi 10 punti percentuali, passando dal 21,2% all'11,4% dell'ultimo dato disponibile.

Alla base di questo andamento, difforme dal trend precedente (che fino al 2012 si era caratterizzato per indici progressivamente crescenti fino ad oltre il 23% del dato 2011, che oscillavano mediamente attorno al 20%), sembrano intrecciarsi due circostanze: la prima riflette l'influenza dell'accresciuta dimensione media delle aziende beneficiarie registrata negli ultimi tre anni (che passa da un valore di quasi 40 dipendenti a circa 50 del 2015), in linea con la tendenza sistematicamente osservata nei rapporti precedenti che documentano una relazione inversa di questo indicatore con la dimensione d'impresa, e ancora una volta confermata, come si vede nella Tav.2.1, comportando un abbassamento dell'indice di estensione indotto dalla suddetta crescita dimensionale.

Un'ulteriore causa che sollecita una tendenziale contrazione della quota dei formati sull'organico, è insita nella forte specializzazione tematica che, come vedremo tra breve, indirizza l'azione formativa in direzione delle componenti a maggiore qualifica e a più alta scolarizzazione di base (vedi in proposito il Capitolo 4). La totale esclusione dei corsi sulla sicurezza sul luogo di lavoro (del resto realizzata con fondi specifici di natura diversa), ha d'altra parte escluso buona parte delle 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 numerosità e della quota percentuale dei formati sull'organico.

Peraltro, il connotato di natura progressivamente sempre più 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, anziché di quella degli allievi<sup>1</sup>. L'indirizzo più recente degli Avvisi Territoriali di Fondimpresa sembra infatti suggerire l'aumento dell'intensità formativa (espressa in ore) a favore di una più ristretta categoria di formati, invece di favorire una spinta estensiva rivolta alla diffusione della pratica formativa verso platee più ampie (si vedano a questo proposito i prossimi due capitoli).

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. In particolare, l'enfasi posta dal bando sui temi della competitività e della diffusione della cultura innovativa, tende fondamentalmente a plasmare il profilo dei beneficiari su professionalità tecniche ed impiegate piuttosto specializzate e qualificate, abbandonando il carattere tradizionalmente "generalista" delle attività finanziate dagli Avvisi territoriali del Conto di Sistema.

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

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

DIMENSIONE AZIENDALE	Indice di estensione della formazione degli allievi	
	2014	2015
Da 1 a 15 dipendenti	43,6	48,9
Da 16 a 49 dipendenti	20,2	19,0
Da 50 a 99 dipendenti	8,6	10,9
Da 100 a 249 dipendenti	4,9	4,5
Da 250 a 499 dipendenti	3,8	2,3
500 e più dipendenti	0,2	1,1
<b>Totale</b>	<b>11,9</b>	<b>11,4</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per una valutazione più ampia di questi risultati si riprendono alcune di considerazioni già sviluppate nel corso di analisi svolte da questo medesimo gruppo di ricerca nei precedenti rapporti: in particolare si sostiene 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

<sup>1</sup> Su questo punto si veda il Capitolo successivo.

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 piena coerenza con i risultati raggiunti in passato, è possibile registrare una conseguente ricaduta della suddetta relazione inversa tra indice di estensione formativa e dimensione aziendale: essa trova riscontro anche nell'interpretazione del legame (altrettanto inverso) tra la copertura formativa e la presenza o meno di rappresentanza sindacale, o altrimenti, anche con la forma giuridica dell'azienda (società personali *versus* società di capitali), o ancora con il livello di multilocalizzazione (unità singola/più unità locali) in cui si articola l'impresa. Più precisamente 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 (vedi Tav.2.2, 2.3 e 2.5 su cd-rom).

Infine, a ulteriore conferma dei risultati dei precedenti rapporti, da uno sguardo a livello di macrosettori (vedi Tav.2.7 su cd-rom) 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 aziende tessili e dei 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.

## **2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati**

La questione ormai più volte documentata (nella letteratura ed anche in questi rapporti) circa l'esistenza di macroscopici differenziali di accesso alle opportunità formative, si fa ancor più rilevante alla luce del calo recente dell'indice di estensione dell'attività formativa che inevitabilmente presuppone una scelta sempre più stringente delle figure professionali da avviare ai corsi.

Questo obiettivo di analisi, 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 nonché su profili di scolarizzazione ed attitudini alla formazione più sviluppate e immediatamente coinvolgibili e motivate.

Nei dati riferiti alla composizione per qualifica dei formati e degli organici relativi alle imprese oggetto della formazione finanziata attraverso l'Avviso 5/2015 si evince la conferma di un marcato disallineamento tra i dati, segnatamente alle figure operaie ed a quelle impiegatizie con un divario a favore di queste ultime (relativamente ai formati) di circa 35 punti percentuali, valore che si continua a collocare tra quelli massimi tra le edizioni finora monitorate. Nello specifico, la quota di operai sui formati si aggira attorno al 16%, contro il 52% della loro consistenza relativa sugli organici.

Come di consueto non viene invece riscontrata alcuna discrepanza nella composizione per genere a svantaggio della componente femminile dell'insieme degli allievi partecipanti ai corsi. Più recentemente, viceversa, si manifesta una tendenza ad una sensibile sovra-rappresentazione delle lavoratrici che ammonta a circa dieci punti percentuali rispetto all'incidenza calcolata sugli organici. Il dato è probabilmente anche dovuto alla suddetta forte sovra-rappresentazione degli impiegati che notoriamente, essendo costituiti in prevalenza da figure femminili, ne determina almeno in parte la sovra-rappresentazione 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.

Volendo sintetizzare le evidenze più rilevanti della trattazione svolta si può concludere che a fronte di un indubbio progressivo restringimento della consistenza (sia in cifre assolute che percentuali) della platea dei formati, si assiste al perdurare sui livelli massimi mai registrati del gap formativo per le figure meno qualificate, a vantaggio delle professionalità tecniche ed impiegatizie.

## 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

In questa edizione del rapporto si svilupperà l'analisi in due stadi: dapprima si individueranno i motivi di fondo che caratterizzano i risultati per l'Avviso 5/2015, con riferimento alle tendenze degli anni più recenti; in secondo luogo si approfondirà in un apposito box un focus specifico sulle tendenze evolutive di questo canale di finanziamento di Fondimpresa in Emilia-Romagna nella prospettiva di analisi longitudinale del decennio di esercizio 2006-2015. Quest'ultimo approfondimento vuole valorizzare l'ampiezza del patrimonio informativo a nostra disposizione evidenziando i principali mutamenti e le linee di continuità degli interventi formativi sostenuti, dagli albori del Fondo, agli anni più recenti ancora segnati dal quadro profondamente recessivo che ha caratterizzato lungamente anche il contesto economico regionale.

Sul piano della dimensione temporale, il riferimento naturale per i risultati dell'Avviso 5/2015 è la comparazione con i dati del monitoraggio relativo all'Avviso 4/2012, e non singolarmente alle evidenze degli anni 2013 e 2014, nell'accezione metodologica già descritta nell'introduzione al rapporto dell'edizione precedente: ovvero le grandezze relative agli Avvisi del 2013 e del 2014 saranno considerate come due componenti assimilabili tra loro (in quanto di fatto corrispondono ai piani formativi di un medesimo Avviso) che possono insieme essere raffrontate al dato 2012 ed a quello dell'anno della corrente analisi

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 grandezze<sup>2</sup>:

- Partecipazioni ai corsi;
- Partecipanti ai corsi;
- Aziende che svolgono formazione;
- Azioni formative;
- Ore di formazione effettive.

Questi aspetti saranno ripresi ed articolati in forma più analitica nei capitoli successivi del rapporto.

---

<sup>2</sup> Per un approfondimento più dettagliato sulla terminologia introdotta si rimanda al Glossario presente nel rapporto.

*A fronte del più consistente ammontare di risorse mai messe a disposizione di questo canale di finanziamento si nota rispetto al quadro dei dati del 2012 una contrazione più marcata intermini di partecipazioni ai corsi e più contenuta in merito agli allievi formati, alle azioni formative svolte ed al monte ore complessivo raggiunto. A fare da contraltare a questi andamenti calanti si osserva come l'ammontare delle aziende beneficiarie si sia mantenuto sui livelli massimi ottenuti cumulando i risultati degli anni 2013-2014, a testimonianza dello sforzo perdurante in direzione dell'allargamento della platea aziendale coinvolta.*

*In estrema sintesi, a fronte della perdurante contrazione della percentuale di copertura formativa degli allievi rispetto all'organico delle beneficiarie ed al mantenimento della numerosità di queste ultime sui livelli massimi nel decennio, si è manifestata al contempo una crescita segnatamente significativa dell'intensità dell'azione formativa 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, per la prima volta, sopra il valore di 22 ore, e che il monte ore per allievo ha superato le 29 ore, con un incremento significativo di oltre 6 ore rispetto al dato del 2012.*

*Questa evidenza centrale sembra essere connaturata al percorso di ulteriore specializzazione e ri-focalizzazione dell'offerta formativa verso le figure più qualificate ed in direzione dei contenuti formativi più inclini a cogliere la sfida della competizione globale e dell'innovazione, fenomeno che evidentemente si coniuga con una crescita assai marcata della durata dei corsi e, come vedremo nei prossimi capitoli, ad una modificazione anche del loro profilo tematico, del livello di specializzazione e della modalità di realizzazione.*

*Prosegue inoltre, con maggiore intensità, la riduzione del numero medio di allievi componenti i moduli formativi, conseguenza anch'essa dei processi di più forte selezione all'entrata dei lavoratori e della ri-focalizzazione dei contenuti dei corsi. Questo fenomeno, che vede attestarsi le classi dei moduli attorno al parametro dei cinque componenti, induce una perdita di efficienza dovuta alle diseconomie di scala conseguenti a tale sensibile contrazione. D'altra parte il ricorso all'interaziendalità dei corsi, che potrebbe essere un utile strumento per elevare il numero medio di corsisti per aula, non appare in linea con la pratica dei Piani più recenti, che vedono di nuovo contrarsi l'impiego di tale modalità, dopo gli incrementi segnati nel 2012 e nel 2013.*

---

### **3.1 - Una panoramica sulle grandezze fondamentali**

Con riferimento alla disponibilità di risorse stanziata per i dieci piani dell'Avviso 5/2015, si evidenzia un ulteriore incremento rispetto a quanto investito negli anni precedenti: l'ammontare sfiora i 3.600.000 Euro, poco più di 100.000 Euro in aggiunta all'importo stanziato cumulativamente per i due anni precedenti (intesi di fatto come l'insieme di un unico Avviso) e più di 500.000 oltre la cifra disponibile per l'Avviso 4/2012.

Con riguardo agli indicatori sintetici di natura non economica faremo riferimento ai dati della Tav.3.1 del successivo box informativo che consente un inquadramento dei dati dell'ultimo Avviso nel contesto della serie storica decennale 2006-2015. Qui ci limiteremo a considerazioni di breve periodo, riferite agli ultimi quattro anni disponibili, lasciando alla trattazione del box successivo argomentazioni di carattere più strutturale. In merito alle cinque grandezze fondamentali misurate da sempre in questa sezione si manifesta un deficit più marcato in termini di partecipazioni ai corsi (che ammontano a 4.098 ) e di azioni formative(834), rispetto ai dati cumulati del periodo 2013-2014, ma anche - e soprattutto- rispetto alle consistenze del 2012: si pensi che la flessione rispetto a quest'ultimo anno è in termini di partecipazioni di circa 1/3 in meno, mentre in termini di interventi formativi comporta una flessione di circa il 16%.

Quasi in linea con il valore del periodo 2013-2014 il dato dei 3.072 allievi coinvolti nei corsi, anche se lo scarto con il dato del 2012 è di oltre un migliaio di unità in meno, corrispondente ad una flessione di circa ¼ degli allievi. In controtendenza, sostanzialmente conforme con i dati degli anni più recenti, è la consistenza delle beneficiarie che con 551 imprese interessate dai corsi si colloca ai massimi livelli della serie, a testimonianza dello sforzo costante indirizzato all'allargamento della platea delle aderenti interessate alle attività.

L'aspetto forse più interessante di questa edizione si palesa nell'importante valore del monte ore realizzato nei corsi che totalizza ben 91.132 ore, circa 6.000 in più rispetto all'esito cumulato del biennio 2013-2014, anche se si tratta di un risultato inferiore a quello registrato nel 2012, quando però la platea dei formati era, come si è detto, ben superiore. Parallelamente a questo indicatore ve ne sono altri due rappresentativi della netta intensificazione dell'attività formativa manifestatasi in questa annualità: il numero di ore formative per partecipazione è risultato il più elevato mai raggiunto dalla serie, con un picco di ben 22,2 ore, mentre il monte ore complessivamente raggiunto da un allievo, cumulando i corsi a cui può essere stato indirizzato, sfiora nel 2015 il valore delle 30 ore pro capite. Il rafforzamento significativo della durata dei corsi avviene sostanzialmente in tutti i piani e, conseguentemente, nei diversi ambiti territoriali in cui si articolano gli stessi.

Questa intensificazione della durata dei moduli formativi, nonché la marcata contrazione delle presenze ai corsi e degli allievi, appaiono coerenti con la forte ri-focalizzazione delle tematiche e del profilo dei corsi e degli stessi beneficiari di cui si è detto nel capitolo precedente. In altre parole, è assai verosimile che la sensibile inclinazione all'implementazione dei corsi in senso innovativo e competitivo degli Avvisi più recenti abbia comportato un processo selettivo sulle figure dei partecipanti che di fatto si traduce sia in un mutamento strutturale delle competenze coinvolte sia in una conseguente contrazione dei beneficiari. Al tempo stesso la rimodulazione del profilo dei corsi e degli allievi coinvolti, in direzione dell'aumento della complessità dei contenuti, è del tutto compatibile con la necessità di prolungare la durata dei corsi per consentirne una più adeguata trattazione degli argomenti. Del resto, la qualificazione progressivamente più accentuata dell'offerta formativa prefigura scenari ben diversi dalla tradizionale logica generalista dei corsi, in cui avevano un ruolo centrale attività in conto allo svolgimento della formazione obbligatoria nell'ambito della sicurezza che, notoriamente, si basavano su moduli formativi di breve durata.

A fronte di questo importante elemento di intensificazione dei percorsi formativi, anche nell'ultima edizione dell'Avviso territoriale non si riscontrano elementi di novità circa la possibilità per gli allievi di seguire percorsi complessi caratterizzati dalla frequenza ad una molteplicità di corsi. Il parametro che misura il numero di corsi per allievo nell'ambito di questo specifico canale è ormai da qualche anno quasi costante e risulta lievemente inferiore alla soglia di 1,4 moduli per allievo.

Pertanto, l'indirizzo prevalente degli Avvisi più recenti sembra investire il massimo dello sforzo, anche finanziario, sull'allungamento della durata dei corsi, anziché accentuare il numero stesso di partecipazioni a momenti formativi diversi per l'allievo.

Il tendenziale rafforzamento della selezione dei lavoratori all'origine dell'attività di *training* che, come si è detto nel capitolo precedente, comporta il coinvolgimento soltanto di un formato ogni dieci componenti dell'organico, è alla base della spiegazione della ridotta consistenza recente degli indici strutturali che misurano il numero medio di allievi e di partecipazioni ai corsi per azienda. Ciò era inevitabile vista la contrazione netta degli allievi a fronte di una certa crescita del numero delle beneficiarie che caratterizza il *trend* più recente degli Avvisi.

Allo stesso fenomeno va fatta risalire la bassa numerosità della composizione media delle aule che ormai si va assestando attorno al parametro dei 5 lavoratori. D'altra parte, l'unico modo per elevare questo parametro sarebbe quello di incrementare di parecchio il ricorso alla interaziendalità dei corsi, che tuttavia ha sempre mostrato una certa difficoltà di approccio da parte delle aziende e che comunque trova oggi un serio ostacolo nella sempre maggiore specializzazione e personalizzazione dei corsi. In effetti anche nel 2015 l'indice sintetico che misura il ricorso all'interaziendalità mostra una contrazione rispetto al dato del 2012, che con quasi 1,4 unità locali per azione aveva fatto sperare ad una accresciuta sensibilità in tale direzione. Il valore è infatti risultato di 1,25 unità locali per corso, in linea sostanziale con l'andamento

medio del decennio analizzato, mostrando poi poche fluttuazioni attorno a questo dato su base territoriale, a testimonianza delle limitate possibilità di miglioramento di questa opportunità di cooperazione tra imprese in vista del sostegno alle strategie formative delle PMI.

Infine, il numero medio di azioni realizzate per azienda, che costituisce a sua volta uno degli indici di intensità formativa, restituisce un dato pari ad un valore di 1,89, che risulta in netta contrazione rispetto alle osservazioni più recenti.

Anziché verso un'ulteriore proliferazione del numero dei moduli formativi è evidente che lo sforzo più significativo nella progettazione dei Piani formativi sia andato in direzione di un mutamento dei corsi rivolto ad una loro più lunga durata e, come vedremo a partire dal capitolo successivo, di una rimodulazione dei contenuti e delle modalità che sembrano convergere nella direzione di un maggiore approfondimento degli argomenti trattati. Nel box successivo cercheremo di inquadrare meglio gli andamenti qui stilizzati in un quadro di riflessione diacronica, alla luce dell'evoluzione di un decennio di osservazioni.



## Box informativo: Dieci anni di formazione tra crisi e ripresa

Prima di dare spessore all'approccio longitudinale alle principali grandezze appena descritte è opportuno fare riferimento a due mutamenti di fondo che hanno caratterizzato la struttura delle imprese beneficiarie nel periodo di riferimento. In primo luogo, occorre tener conto del fondamentale mutamento del target dimensionale d'impresa che il Fondo ha sostenuto con impegno crescente privilegiando gli interventi rivolti alle piccole e medie imprese della Regione. La serie storica delle 3.728 imprese toccate dagli interventi formativi finanziati attraverso gli Avvisi territoriali di Fondimpresa Emilia-Romagna evidenzia come a fronte di una consistenza media nel decennio di 68 dipendenti, nei primi tre anni questo parametro oscillava attorno ad una consistenza doppia rispetto al valore medio, mentre a cominciare dall'anno 2009 si è rapidamente passati da quasi 100 dipendenti ad un minimo di 38 nel 2012, per poi salire lievemente fino a quasi 50 nel 2015. Si tratta manifestamente di un deciso segnale di inversione da parte della gestione dei piani che vede effettivamente mettere al centro dell'attenzione il fabbisogno formativo di quel nucleo di piccole e medie imprese regionali, che oltre a costituire la stragrande maggioranza del sistema produttivo locale, sono state oggetto degli effetti più devastanti della peggiore crisi recessiva dal dopoguerra ad oggi.

Parallelamente a questa profonda mutazione dimensionale delle beneficiarie si è assistito ad un progressivo spostamento delle attività economiche da profili settoriali marcatamente manifatturieri degli anni di esordio del Fondo, a scenari segnati da una crescente rilevanza delle attività di servizio, senza peraltro divenire mai la maggioranza assoluta, come invece dimostrano tutte le statistiche sul sistema produttivo regionale. Queste segnalano un'incidenza del terziario sull'occupazione superiore al 60% che, occorre chiarire, contemplano al loro interno l'ampio bacino dei servizi pubblici, esclusi dall'area di interesse del Fondo.

Per dar conto del processo di terziarizzazione progressivo che ha interessato profondamente il mix settoriale delle beneficiarie si deve prendere atto che il settore dei servizi è passato nel tempo dal 16,8% del 2006 al 42,8% registrato in questa edizione. Pur nella contrazione significativa delle imprese di carattere manifatturiero che ne è conseguita, si deve sottolineare una rifocalizzazione all'interno del settore industriale che vede una tendenziale espansione del ruolo della metalmeccanica che nel decennio recupera quasi 10 punti percentuali portandosi a circa il 36% del totale a scapito di altri settori come la ceramica o le "altre industrie manifatturiere". Ma il comparto maggiormente penalizzato nella struttura settoriale delle beneficiarie è senz'altro quello delle costruzioni che sono passate da una evidente sovra-rappresentazione del 2006 con un massimo del 26,5%, al minimo del 2015 pari ad appena il 3,8%. Nel decennio, pertanto, si è passati dal forte predominio "industrialista" del panorama settoriale delle imprese che hanno beneficiato degli Avvisi ad una forte preminenza delle attività di servizio, in un contesto manifatturiero ancora forte, ma molto caratterizzato sul settore motore per la produzione dei beni d'investimento.

Definiti in forma sintetica i mutamenti profondi dell'identità delle imprese coinvolte, si possono ora delineare alcuni movimenti di fondo delle principali grandezze osservate, a cominciare dall'andamento dell'ammontare delle risorse economiche investite dal Fondo su questo canale di finanziamento che, dopo un periodo di sostanziale stabilità, conoscono dopo il 2012 una crescita consistente culminate nei dati dell'Avviso in analisi che per la prima volta si giova di oltre 3.600.000 Euro.

Nel complesso del periodo in analisi sono state programmate 53.298 partecipazioni ai corsi, corrispondenti ad un totale di 37.122 allievi, coinvolti in 7.776 interventi formativi che hanno interessato 3.728 aziende beneficiarie. Il monte ore complessive erogato supera nel decennio le 960.000 ore.

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

	ANNO									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Partecipazioni	8.636	4.146	7.818	6.172	5.716	6.193	6.136	1.496	2.887	4.098
Partecipanti	5.498	2.950	5.556	4.000	4.301	4.424	4.202	1.017	2.102	3.072
Aziende	309	225	335	339	417	442	544	153	414	551
Azioni	994	541	1015	874	791	887	987	265	588	834
N. medio di partecipazioni per Allievo	1,57	1,41	1,41	1,54	1,33	1,40	1,46	1,47	1,37	1,33
N. medio di partecipazioni per Azienda	27,96	18,44	23,35	18,21	13,71	14,01	11,29	9,78	6,97	7,44
N. medio di partecipazioni per Azione	8,69	7,67	7,70	7,06	7,23	6,98	6,22	5,65	4,91	4,91
N. medio di partecipanti per Azienda	17,80	13,74	16,59	11,80	10,31	10,07	7,78	6,65	5,08	5,58
Totale ore formazione effettive	147.703	79.808	143.869	124.820	95.827	94.114	97.931	25.817	59.573	91.132
N. medio di ore formative per partecipazione	17,12	19,28	18,43	20,22	16,77	15,22	15,96	17,26	20,63	22,24
Numero medio di ore formative per allievo	26,86	26,80	25,87	31,20	22,29	21,29	23,31	25,39	28,34	29,63
N. medio di ore formative per azienda	478,15	362,36	429,18	368,20	229,80	214,12	181,58	168,74	143,89	164,54
N. medio di ore formative per azione	148,59	147,82	141,74	142,81	121,15	106,10	99,22	97,42	101,31	109,27
N. medio di unità locali per azione	1,22	1,13	1,17	1,20	1,20	1,15	1,37	1,39	1,25	1,25
N. medio di azioni per unità locali	3,94	2,84	3,54	3,08	2,28	2,31	2,49	2,41	1,78	1,89

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati Fondimpresa.

Per quanto concerne i trend delle principali grandezze monitorate nei Piani del decennio osservato, si segnala un andamento in netta flessione sia, in particolare, per il dato delle partecipazioni, sia per quello degli allievi. Nel primo caso si nota sostanzialmente

una contrazione continua delle presenze ai corsi che vanno da un massimo di oltre 8.600 nel 2006 a poco più di 4.000 nel 2015. A questo trend corrisponde un decremento meno accentuato in termini di persone fisiche, segno di un evidente sforzo per contenere al massimo la riduzione della platea dei formati a scapito della possibilità di essere avviati a più corsi, come conferma anche il lieve declino nella serie del parametro che misura il numero di corsi per lavoratore. Nello specifico, l'andamento della serie mostra un massimo nel 2008 (5.550 allievi), fino al 2012 ci si mantiene oltre il dato dei 4.000 per poi flettere fino ai 3.072 del 2015.

Molto positivo, in controtendenza, il dato delle beneficiarie che conosce un trend di crescita lievemente rallentata negli anni più recenti passando dalle circa 300 imprese dei primi anni alle 551 del 2015.

Leggermente calante è l'andamento delle azioni formative realizzate che fino al 2012 oscillano intorno ai 900 percorsi annui, per poi subire una flessione più secca nell'ultimo triennio, fino alle 834 del 2015.

Infine molto netto è il ridimensionamento del monte ore realizzato annualmente che passa dalle quasi 150.000 del 2006 a meno di 100.000 del 2010, con una caduta in corrispondenza degli anni 2013-2014 (considerati come due scadenze del medesimo Avviso) fino al buon recupero del dato 2015 (91.132).

L'intreccio di andamenti diversi e con velocità differenziate tra queste grandezze fondamentali determina alcune conseguenze sull'andamento di alcuni indici sintetici osservati in questa sezione che sottendono assetti particolari che individuano le strategie formative intercorse. In primo luogo la flessione più lenta registrata dal monte ore totalizzato per anno rispetto alla caduta del numero di partecipazioni e degli allievi, ha comportato nel decennio una sensibile intensificazione in termini di durata delle attività formative, sia che la si rilevi in relazione ai singoli corsi (numero di ore per partecipazione), sia che la si consideri in relazione alla somma cumulata dei corsi per allievo (numero di ore per allievo). In effetti il parametro che misura la durata media dei corsi per singola partecipazione mostra un incremento crescente assai significativo suddiviso in due fasi: la prima vede una crescita dalle 17 ore del 2006 a circa 20 del 2009; la seconda vede una crescita ancor più marcata da 15,2 del 2011 ad oltre le 22 ore del 2015. Al tempo stesso il parametro delle ore complessive per allievo varia dalle 21,2 ore del 2011, a circa 30 registrate nel 2015. Come anticipato nel paragrafo precedente questa tendenza appare coerente con la crescente selettività delle fasce professionali interessate ai corsi ed alla contemporanea qualificazione delle materie trattate.

Questo rafforzamento della selezione dei lavoratori all'origine dell'attività di *training* che, come si è detto nel capitolo precedente, comporta il quasi dimezzamento della quota dei formati sul totale dell'organico, unitamente alla marcata riduzione delle dimensioni medie d'Impresa delle beneficiarie, spiega la vistosa contrazione nel decennio in analisi degli indici strutturali che misurano il numero medio di allievi e di partecipazioni ai corsi per azienda. D'altra parte, ciò era inevitabile vista la contrazione netta degli allievi a fronte di una certa crescita delle beneficiarie che ha costretto gli Enti formativi a ripartire una platea calante di allievi su di un repertorio di imprese sempre più vasto.

Motivazioni analoghe sembrano giustificare anche il fenomeno della progressiva miniaturizzazione delle aule (numero di allievi per azione) che si è progressivamente portata dagli oltre otto componenti degli anni di avvio, a meno di cinque del 2015. La questione evidentemente comporta importanti ricadute in relazione alla perdita di efficienza per le evidenti diseconomie di scala derivanti dalla necessità di svolgere azioni con un più ridotto numero di allievi, problematica che potrebbe essere risolta solo attraverso l'intensificazione del ricorso ad interventi formativi in modalità interaziendale, che come mostra l'andamento del parametro specifico che ne misura la propensione, appare una prospettiva poco verosimile. Ciò appare in coerenza con un percorso di sempre più accentuata specializzazione tematica dei corsi che si allontanano dal tradizionale profilo generalista dell'offerta che, al contrario, vedeva favorite le competenze trasversali, maggiormente adattabili alla formazione in ambiti interaziendali. In effetti l'indice che cattura la propensione all'interaziendalità (numero di unità locali per azione) risulta appiattito su valori prossimi a 1,2 fino al dato relativo al 2012 che sfiora l'1,4, per poi ripiegare su valori sostanzialmente in linea con i dati precedenti della serie, a riprova di come, nonostante gli espliciti vincoli e richiami presenti nel testo degli Avvisi (in particolare negli anni più recenti), esista una sorta di linea di massimo ricorso alla modalità interaziendale.

Infine, un rapido cenno ad un parametro, il numero medio di azioni realizzate per azienda, che costituisce a sua volta uno degli indici di intensità formativa: il dato appare nel corso del decennio in sostanziale forte contrazione, passando da quasi 4 azioni medie per azienda del 2006 a poco meno di due nel 2015. Questo sviluppo appare come un corollario della combinazione di due andamenti opposti del numero di azioni, in flessione, e del numero delle beneficiarie, in contenuta crescita.

Volendo stilizzare in conclusione gli elementi evolutivi più significativi intervenuti in questo decennio, si potrebbe dire che, a fronte di uno sforzo importante di incremento delle risorse finanziarie messe a disposizione dal Fondo, anziché verso un'ulteriore proliferazione del numero dei moduli formativi, è evidente che il progresso più significativo nella progettazione dei Piani formativi sia andato in direzione di un mutamento dei corsi rivolto ad una loro più lunga durata e, come vedremo a partire dal capitolo successivo, di una rimodulazione dei contenuti e delle modalità che sembrano convergere nella direzione di un maggiore approfondimento dei temi oggetto dei corsi. Infine, non secondario è anche l'intento, sempre mantenuto fermo in ordine al progressivo allargamento della platea delle beneficiarie, di una maggiore opportunità di diffusione delle strategie formative a sostegno della competitività e dell'innovazione.



## 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 degli interventi proposti. Attraverso la prospettiva della composizione delle presenze in aula si toccheranno quindi anche le dimensioni di studio relative alle aziende beneficiarie e alle azioni, che caratterizzano i temi 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, costituite, appunto, dagli allievi, dalle aziende e dai moduli formativi.

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. In altre parole, solo l'approccio di analisi che osserva le caratteristiche delle partecipazioni consente di verificare corso per corso le materie trattate e le modalità formative.

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, però, ed è per questo che si è preferito all'analisi delle persone fisiche lo studio delle partecipazioni, data la possibile molteplicità dei corsi seguiti da un singolo allievo, non si potrà esplorare la dimensione dei contenuti dei corsi, ma solo la sfera socio-lavorativa dell'allievo formato<sup>3</sup>.

Anche in questo rapporto l'analisi verrà contestualizzata comparando le caratteristiche delle partecipazioni con quelle relative alla composizione del mercato del lavoro regionale (Fonte ISTAT<sup>4</sup>). Si cercherà, pertanto, di individuare l'eventuale scostamento tra le distribuzioni dei lavoratori che frequentano le aule dei moduli formativi e quelle concernenti il bacino d'utenza potenziale costituito dai lavoratori (i dipendenti regionali), che compongono l'universo delle forze di lavoro. Lo scopo di questo approccio è indagare la persistenza di fattori discriminanti l'accesso alla formazione per specifiche figure di occupati, nella prospettiva, da verificare, che le strategie formative delle imprese non finiscano per

---

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> Si fa riferimento ai dati desumibili dall'indagine *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*, limitatamente ai lavoratori dipendenti che versano lo 0,30% contributivo.

contribuire all'allargamento dei *deficit* di opportunità tra i lavoratori che fanno riferimento alle più generali logiche di segmentazione che si sono evidenziate sul mercato del lavoro, come effetto del mutato quadro competitivo globale e dei processi di precarizzazione dei rapporti di lavoro.

Oltre allo studio delle composizioni d'aula 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 formativi<sup>5</sup>. In questa decima edizione del rapporto di monitoraggio si è deciso di dedicare un maggior spazio all'approfondimento in chiave di analisi diacronica ai temi del profilo anagrafico e professionale dei lavoratori che hanno presenziato ai corsi e soprattutto al tema dell'evoluzione nel decennio osservato dei contenuti dei corsi e dei caratteri che ne definiscono le modalità di erogazione e la qualità del livello stesso dei moduli applicati.

---

## CAPITOLO IN BREVE

---

*Questa sezione consente come di consueto di vagliare innanzitutto il grado di accessibilità alla formazione del Conto di Sistema da parte delle molteplici componenti socio-professionali costitutive della composizione professionale delle imprese beneficiarie.*

*In concomitanza con una forte ri-focalizzazione degli obiettivi dei corsi e del target degli allievi operata dal Fondo nei testi degli ultimi Avvisi, la presente analisi ha mostrato come nel 2015 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, segnalando di converso un deficit, ancor più marcato di quanto non avvenisse in passato, 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), mentre lo svantaggio più evidente si misura in corrispondenza dei lavoratori con oltre 55 anni. Interessante è invece il buon recupero negli ultimi due anni di presenze giovanili ai corsi (meno di 35 anni) recupero ancor più positivo in un contesto del mercato del lavoro che tuttora penalizza assai pesantemente l'occupazione giovanile.*

*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, gli individui con più di 55 anni 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 i lavoratori maggiormente istruiti e ricettivi alle pratiche formative, e contemporaneamente maggiormente inseriti nei meccanismi di inclusione all'interno dell'impresa. Si conferma sempre più il ruolo di driver dell'istruzione, peraltro in forma correlata con l'inquadramento, rispetto alle altre variabili, nell'accesso alla formazione. D'altra parte lo sforzo compiuto negli ultimi tre Avvisi analizzati per implementare attraverso il training aziendale i processi di innovazione tecnologica ed organizzativi, favorisce inevitabilmente il*

---

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

---

*maggior coinvolgimento dei suddetti profili professionali, che appaiono sempre più oggetto di mirati vagli selettivi, tralasciando un approccio che in passato si orientava verso un orizzonte universalistico di stampo generalista, che peraltro tendeva ad includere nei percorsi quote relativamente più ampie di lavoratori in un'ottica meno esclusiva in termini di qualifiche ed appartenenza alle diverse aree funzionali e professionali dell'impresa. Rimane pertanto sempre più impellente per gli attori sociali il tema dell'investimento formativo dei soggetti intrinsecamente meno coinvolti in tali processi e più al margine del cambiamento tecnico ed organizzativo.*

*In conformità con i processi di ri-focalizzazione dell'offerta formativa e del suddetto percorso selettivo sulla tipologia dell'utenza, anche sul piano del profilo tematico dei corsi l'Avviso in oggetto sembra segnalare alcuni elementi di netta discontinuità, che differiscono dal quadro consolidato dei risultati analizzati fino al 2012, e si coniugano 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 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, o di natura trasversale come l'informatica di base, o le lingue, verso materie quali la gestione aziendale ed amministrativa, le tecniche di produzione e i corsi specialistici d'informatica, nonché sui moduli di marketing e quelli a sostegno delle lingue che, dopo l'impulso ricevuto nel 2014, trovano un ulteriore incremento nel 2015. Oltre alla scomparsa della formazione sulla contabilità e finanza, dell'impatto ambientale e, soprattutto, della sicurezza sul luogo di lavoro (oggetto di specifici canali di finanziamento), altre voci tradizionalmente presenti come la qualità o le abilità personali subiscono un ridimensionamento, generando, di fatto, una specializzazione e restringimento dell'offerta tematica degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema. Due in sostanza sembrano essere i nuovi assi tematici: il binomio tecniche di produzione ed informatica, che trova piena continuità con i processi di digitalizzazione in atto a sostegno del cambiamento tecnico ed organizzativo ed in secondo luogo l'accoppiata marketing-lingue che trova la sua piena giustificazione alla luce dei percorsi aziendali di riposizionamento strategico sui mercati.*

*Accanto a questa evidente sterzata nella profilazione dei contenuti formativi si assiste, come nel 2014, ad una svolta sotto il profilo del livello qualitativo dei corsi, che nella maggioranza delle partecipazioni sono risultati di grado specialistico o avanzato, così come le metodologie didattiche utilizzate subiscono un'evidente torsione verso le modalità meno tradizionali, diverse cioè dal modulo della lezione frontale, evolvendo verso un maggior ricorso alle tecniche più innovative comprese l'action learning ed il coaching, nonché all'affiancamento.*

*Questo panorama, riguardante metodiche e livello dei corsi in netta discontinuità con il passato, testimonia come il superamento della tradizionale standardizzazione dei livelli di complessità del contenuto e delle modalità di erogazione dei corsi siano una tendenza evolutiva ed innovativa che accompagna l'attuale contesto dell'offerta formativa nella sua evidente transizione verso ambiti formativi di natura tecnico-specialistica, orientati al sostegno della competizione sui mercati globali e al tema dell'innovazione. D'altra parte, questi segnali positivi avvengono in un contesto economico e produttivo nazionale e globale ancora fortemente segnato da rischi recessivi e perduranti segnali di incertezza.*

*In estrema sintesi, si può affermare che se il profilo dell'offerta formativa assume nuovi contorni più specialistici e meno standardizzati, coerentemente con le linee progettuali dei Bandi, il ridisegno del target dei formati allarga gli squilibri aperti in direzione di un accesso universale di tutti i segmenti dei lavoratori al training riducendo anche la platea dei formati sul bacino dei lavoratori potenzialmente aventi diritto.*

---

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

Come di consueto, la metodologia adottata per interpretare il reale accesso alle opportunità formative da parte delle diverse figure professionali che compongono il mosaico aziendale delle imprese beneficiarie si fonda sulla possibilità di distinguere il profilo dei formati e confrontarlo con la composizione degli organici. Sul piano empirico, tuttavia, i vari *database* messi a disposizione dai gestori dei Fondi Interprofessionali non consentono di avere informazioni sufficientemente disaggregate sulla composizione dell'occupazione aziendale delle stesse beneficiarie. Nel caso di Fondimpresa gli archivi mettono a disposizione i dati degli occupati disaggregati soltanto per genere e qualifica.

Per ovviare alla carenza di informazioni dettagliate a questo riguardo, come di consueto si cercherà, in via preliminare, di contestualizzare al meglio le caratteristiche socio-lavorative delle partecipazioni ai corsi,

nell'ambito di un raffronto con i dati statistici disponibili sulla struttura regionale del lavoro dipendente. Lo scopo di questo approccio è sostenere e ampliare il panorama delle evidenze in parte anticipate nel Capitolo 2<sup>6</sup>, circa l'esistenza di una "specificità" distintiva del profilo dei formati, tale da delineare eventuali disparità nell'accesso alla formazione in relazione a determinanti di tipo socio-anagrafico o di contesto lavorativo. In questo senso la possibilità di essere coinvolti in percorsi di *training* risulterebbe dipendente da precise circostanze, che potrebbero essere le stesse che influenzano le attuali segmentazioni del mercato del lavoro. Ad esempio, il livello d'istruzione del lavoratore potrebbe implicare un accesso diversificato alla formazione. Un'ulteriore verifica, in questo senso, di un disallineamento tra la distribuzione dei formati e quella delle forze di lavoro, sarebbe pertanto un importante e significativo indizio a sostegno di questa ipotesi che, del resto, trova un'ampia conferma in letteratura, con riferimento alle problematiche evidenziate dalle pratiche di formazione continua in Italia.

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

Come di consueto, i dati rappresentativi della struttura del mercato del lavoro regionale verranno mutuati dalla rilevazione continua delle Forze di lavoro ISTAT. La grandezza scelta come termine di paragone per questa analisi parallela con le forze di lavoro, invece, è data dalle "partecipazioni", in virtù della loro capacità di esprimere il volume formativo (in termini di presenze ai corsi), e quindi di definire una composizione attendibile delle aule<sup>7</sup>.

Purtroppo i noti limiti informativi delle fonti statistiche ISTAT consentono un esame relativamente ristretto in merito ai possibili fattori esplicativi con cui può essere declinato il contesto socio-professionale: oltre alle consuete grandezze socio-anagrafiche quali età, sesso, titolo di studio 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. Tuttavia, recenti modificazioni inerenti i livelli di disaggregazione della serie ISTAT non consentono più di stimare i dati relativi alla declinazione per qualifica e cittadinanza, che in questa analisi si fermano al 2012, ultimo aggiornamento disponibile per la serie.

Con riferimento ai Piani dell'Avviso 5/2015 riprendiamo il percorso di analisi secondo queste disaggregazioni, con una particolare attenzione alle modificazioni intervenute nel tempo. Riallacciandoci alle evidenze dei rapporti precedenti in merito alla declinazione dei dati per sesso sembra progressivamente attenuarsi il fenomeno secondo il quale le composizioni delle aule sottorappresentano la componente femminile: negli ultimi anni i dati ISTAT stimavano la composizione di genere delle forze di lavoro in circa 55 maschi e 45 femmine ogni 100 dipendenti del mercato regionale del lavoro; nei Piani formativi degli ultimi Avvisi, questa ripartizione ha oscillato attorno a questi valori, portandosi nel 2015 ad un rapporto molto prossimo a quello delle forze di lavoro: 57 maschi su 43 femmine.

Pertanto, occorre segnalare che l'originale sottorappresentazione delle lavoratrici presenti in aula, tipica dei primi anni di attività del Fondo, si è ridotta fino alla sua scomparsa 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

---

<sup>6</sup> Si veda il Paragrafo 2.2.

<sup>7</sup> Si rimanda invece alla specifica sezione statistica (v. Sez. 6 su cd-rom) per un eventuale approfondimento sui partecipanti, ovvero il numero reale di persone fisiche mandate in formazione e tutte le caratteristiche loro connesse.

incrementando recentemente il peso dei settori legati alle attività di servizio ha intrinsecamente favorito anche l'incidenza della componente femminile sugli occupati.

D'altra parte, abbiamo già dimostrato nel Capitolo 2 che la distribuzione per genere degli allievi formati nei corsi è 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 delle partecipazioni negli ultimi tre anni evidenzia chiari elementi qualitativi di continuità con le tendenze di fondo già emerse nel corso dei rapporti più recenti, tra cui innanzitutto la sovra-rappresentazione della coorte d'età compresa tra i 35 e i 44 anni, che pesa nel 2015 per oltre il 35% delle partecipazioni, quando l'equivalente coorte d'età delle forze di lavoro regionali si è aggirata, negli ultimi anni, attorno al 31%. Questo relativo schiacciamento è tuttavia fortemente ridimensionato rispetto agli anni di esordio del Fondo, testimoniando una maggiore parità di accesso alle opportunità formative per età dei formati.

Peraltro, si conferma anche nei dati del 2015 un positivo recupero della componente giovanile (meno di 35 anni) che si attesta al 28,7%, circa 7 punti percentuali sopra il peso corrispettivo rilevato dalla stessa componente nella rilevazione ISTAT. Di converso si accentua sempre più la sottorappresentazione tra le partecipazioni nella fascia degli over55 anni, che segnala nel 2015 una consistenza pari ad appena il 9%, che risulta dimezzata rispetto a quella rilevata dai dati ufficiali sulle forze di lavoro. Ciò è in netto contrasto con il trend di un mercato del lavoro che vede lentamente invecchiare la sua composizione<sup>8</sup>, verosimilmente per effetto del perdurare di una crisi che incide drammaticamente sui tassi di occupazione giovanile.

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

SESSO	FDL							PARTECIPAZIONI						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Maschi	55,5	55,6	55,2	54,8	55,2	55,7	55,5	64,8	63,7	60,5	59,4	59,5	52,9	57,0
Femmine	44,5	44,4	44,8	45,2	44,8	44,3	44,5	35,2	36,3	39,5	40,6	40,5	47,1	43,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

  

CLASSI DI ETÀ	FDL							PARTECIPAZIONI						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15-24	5,1	4,8	4,6	4,5	3,8	3,8	4,0	2,0	2,2	1,6	1,4	1,9	2,5	3,1
25-34	22,6	21,3	20,6	19,8	19,0	17,6	17,1	26,4	22,8	20,9	23,8	23,1	26,3	25,6
35-44	32,6	33,3	32,5	31,9	31,1	30,5	29,9	41,1	39,2	39,6	39,2	42,3	38,7	35,2
45-54	26,6	27,6	28,3	28,8	29,3	29,6	30,1	25,2	29,5	30,6	27,2	27,1	25,6	27,8
55-64	10,8	11,0	11,9	12,7	14,0	15,5	16,0	5,2	6,3	7,2	8,2	5,5	6,9	8,2
65 +	2,3	2,0	2,2	2,2	2,7	3,0	2,9	0,1	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

  

SETTORE	FDL							PARTECIPAZIONI						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Agricoltura	3,9	3,9	3,8	3,8	3,4	3,4	3,4	0,0	0,4	1,2	0,5	0,0	0,0	0,3
Industria	33,9	33,6	33,3	32,5	32,5	32,6	32,8	73,5	68,4	62,5	57,8	66,2	54,3	60,9
Servizi	62,2	62,5	62,9	63,7	64,1	64,0	63,8	26,5	31,2	36,3	41,7	33,8	45,7	38,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Se quindi, da un lato, i dati più recenti sembrano incoraggiare il rafforzamento del *training* per i lavoratori più giovani fino a favorire anche la fascia dai 35 ai 44 anni – nonostante il loro spiazzamento progressivo sul mercato del lavoro – dall'altro la formazione non tiene affatto il passo con il progressivo invecchiamento

<sup>8</sup> Recentemente anche i dati ISTAT relativi al secondo trimestre 2016 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.



della forza lavoro, denunciando anche un deficit specifico nel rispetto degli standard imposti dall'Avviso in merito alla salvaguardia della formazione per la componente più anziana dei lavoratori.

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 acuiscono 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 e soprattutto 4/2014. Questa evidente dilatazione dei titoli più elevati si conferma, pur in un quadro di attenuazione, nel corso dell'Avviso 5/2015 che vede tra le partecipazioni una componente di laureati superiore al 33%, ben oltre il 10% sopra il dato corrispondente delle forze di lavoro anche considerando i dati aggiornati al 2016; al medesimo tempo la quota delle partecipazioni rappresentata da diplomati supera il 55%, circa il 7% in più di quanto rilevato dal dato Istat.

Si tratta di una delle conferme più evidenti dello spostamento del *target* della formazione verso le figure più professionalizzate e, come vedremo, meglio inquadrare.

In effetti, come in passato, ulteriori e forti elementi di disallineamento, correlati a quelli desunti dall'analisi del livello di istruzione, si possono ottenere dalla composizione dei dati per qualifica. In particolare, la preponderanza di figure impiegate sul complesso delle altre qualifiche è schiacciante: nel 2013 oltre i due terzi delle partecipazioni e addirittura oltre i tre quarti nel 2014, per poi stabilizzarsi attorno al 70% nei dati del 2015, sono di impiegati tecnici ed amministrativi, oltre i 25 punti percentuali del valore corrispondente nel dato sulle forze di lavoro; d'altra parte la nostra serie storica mostra come questo divario si sia sostanzialmente incrementato negli ultimi 3-4 anni: mentre negli anni di esordio del Fondo il differenziale si aggirava attorno ai 15-17 punti percentuali, negli ultimi anni in cui il raffronto è possibile supera abbondantemente i 20 punti.

Si tratta di un incremento senza precedenti delle qualifiche impiegate, correlato ad un corrispettivo andamento per i lavoratori a più elevato grado d'istruzione, che trova la spiegazione nella netta rifocalizzazione degli obiettivi di cui si è già ampiamente anticipato nei capitoli precedenti. Questo percorso naturalmente va tutto a svantaggio del coinvolgimento delle figure operaie presenti in aula che nel corso del 2015 non raggiungono il 16% (rispetto al 26% del 2012).

Come dimostra la letteratura, correlata al profilo per qualifica ed istruzione, 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: nei tre ultimi Avvisi esse ammontano ad oltre il 97%, quasi 12 punti percentuali in più rispetto al dato rilevato delle forze di lavoro (disponibile solo fino al 2012). I dati del 2015 mostrano come la componente straniera sia ormai residuale nella composizione delle aule, presentando peraltro un'incidenza del tutto equilibrata tra lavoratori di provenienza comunitaria e non, evidenziando un'ulteriore sottorappresentazione di questi ultimi.

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 un'ulteriore netta flessione nei tre ultimi Avvisi, quando al contrario i movimenti strutturali della composizione sociale della

forza lavoro regionale hanno conosciuto un incremento di circa cinque punti percentuali fino al 2012 (ultimo dato disponibile), 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 contratti di lavoro, è opportuno ricordare come l'accantonamento dello 0,30%, destinato al finanziamento delle attività formative di Fondimpresa, sia strettamente limitato alla fascia 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 2015 un valore assai modesto, pari al 4,9% delle partecipazioni, in ulteriore calo di due punti percentuali rispetto all'anno precedente; per contro la quota corrispondente nell'universo ISTAT delle forze di lavoro supera ormai il 14%, segnando un lieve seppur progressivo incremento in relazione alla sempre forte dinamica negli avviamenti della componente del lavoro a termine, che peraltro risulta anche nelle rilevazioni più recenti in ulteriore evidente crescita dato il sensibile rallentamento delle assunzioni a tempo indeterminato intervenuto dopo il venir meno dei forti incentivi in termini di decontribuzione del 2015.

Un così contenuto accesso alla formazione dei rapporti a tempo determinato è probabilmente dovuto allo specifico profilo della platea dei formati che caratterizza ormai il panorama degli ultimi Avvisi: 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 servizi<sup>9</sup>. Per fornire un'idea del differenziale esistente tra i dati a raffronto si consideri che il peso dei servizi tra le partecipazioni, dopo il massimo relativo al 2014, ha fatto registrare nel 2015 un valore del 43%, che è ancora inferiore al dato riferito al mercato del lavoro di circa 20 punti percentuali. Il trend degli ultimi anni comunque, eccetto per il 2013 che come noto è influenzato dallo specifico mix settoriale dei territori coinvolti, testimonia un recupero dell'azione del Fondo rispetto all'universo delle imprese dei servizi, direzione nella quale ci si dirigerà sempre più nel futuro prossimo, visti i vincoli posti dai bandi del Conto di Sistema relativamente agli ambiti d'impresa finora non toccati dai precedenti Avvisi.

---

<sup>9</sup>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.

Con riferimento al tema in discussione nel seguente paragrafo, riguardante le asimmetrie di accesso alle attività di *training* per specifiche categorie di lavoratori, si conferma, anzi si evidenzia in termini di una 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 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). Sembra oltremodo accentuarsi lo svantaggio relativo di accesso alla formazione per la componente più anziana degli *over 55*, mentre è di indubbio interesse il recupero registrato in queste ultime due edizioni in merito al coinvolgimento della componente giovanile (allievi con meno di 35 anni).

#### **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 anche sul piano dell'intensità dell'azione formativa. In altre parole, si potrà cercare di verificare se per le medesime categorie di soggetti per cui si è rilevato un evidente vantaggio nell'accesso ai percorsi formativi, rafforzando una sorta di circolo virtuoso, si verifica anche una più intensa fruizione del *training*, o se invece siano altri i protagonisti di tale opportunità.

Due sono gli indicatori utilizzati in questi rapporti per misurare l'intensità dei percorsi formativi: 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 ampia e diversificata.

Come si è visto nel capitolo precedente, dalle elaborazioni emerge come soltanto sulla durata dei corsi vi sia stato un marcato miglioramento che soprattutto con il dato del 2015 stabilisce un record assoluto: il numero medio di ore corso per partecipazione è cresciuto in quattro anni da 16 a 22,2; al contrario, sul versante del numero di corsi frequentati per allievo, vi è stato un arretramento di alcuni punti percentuali rispetto al 2012, misurato sull'incidenza dei formati multi-corso.

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, non si manifestino tendenze stabili nel tempo che individuano specifici vantaggi. Per quanto attiene alla scolarizzazione i dati più recenti non ravvisano, a loro volta, significativi elementi a sostegno di una maggiore durata dei corsi che hanno coinvolto le figure più istruite e la stessa probabilità di essere coinvolti in più di un corso appare abbastanza allineata tra i diversi livelli di scolarità dei lavoratori, con un lieve vantaggio nel dato 2015 relativamente ai profili più istruiti. Un certo vantaggio, invece, lo si percepisce in relazione alla durata dei

corsi delle figure operaie che risultano favorite mediamente di circa 3 ore rispetto alle figure apicali, in particolare gli impiegati direttivi.

Maggiormente percepibile, ma inverso, è invece il divario rispetto all'opportunità di essere avviato a più di un corso da parte dei quadri ed impiegati direttivi rispetto in particolare agli operai specializzati, in questo frangente svantaggiati: in questo caso il differenziale supera largamente i 10 punti percentuali. Pertanto, sembra esservi una sorta di meccanismo compensativo che attenua le minori possibilità di accedere a molteplici corsi con una maggiore durata dei moduli stessi, meccanismo che occorre verificare se sarà confermato nelle prossime edizioni.

Un sostanziale azzeramento del gap che di consueto si è manifestato in relazione all'intensità dei percorsi formativi rivolti alla componente straniera – segnatamente extracomunitaria – costituisce una novità ulteriormente positiva dei risultati degli ultimi due anni. Nello specifico, non si manifesta per la seconda volta alcuna differenza significativa nella lunghezza dei moduli formativi frequentati da lavoratori di origine straniera, così come è minima la differenza del dato della quota di lavoratori associati a più di un corso rispetto al dato dei formati italiani. Ciò non attenua naturalmente il forte deficit di opportunità formative tipico degli allievi di origine straniera evidenziato nel paragrafo precedente. In altre parole, si può sostenere che, superata una marcata discriminazione all'entrata nel mondo della formazione continua, gli allievi di origine straniera vengono avviati ad un *training* che non differisce per intensità da quello proposto alla componente autoctona dei lavoratori.

L'insieme di queste evidenze sembrano in buona misura attenuare le principali asimmetrie tra figure professionali che avevano caratterizzato le precedenti risultanze di questi rapporti. Pertanto, mentre alla luce dei percorsi di ri-focalizzazione dell'offerta formativa di cui si è detto si accentuano i tradizionali divari di accesso ai percorsi formativi, non altrettanto sembra avvenire in merito alla loro intensità, fatta eccezione per una maggiore propensione al *training* di tipo multi-corso per quanto concerne le figure impiegatizie e quelle più scolarizzate.

Al netto di questa necessaria precisazione, che tuttavia rimane limitata ad un aspetto relativamente accessorio (attinente cioè alla sola dimensione dell'intensità formativa), diviene sempre più centrale e selettivo il ruolo di *driver* dell'istruzione, peraltro in forma correlata con l'inquadramento, rispetto alle altre variabili, nell'accesso alla formazione. In buona sostanza gli ultimi tre Avvisi sembrano consegnare, peggiorando il quadro 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, producendo un effetto di forte esclusione dai canali del *training* per la gran parte delle figure professionali che non sono in possesso di elevati requisiti di qualifica ed istruzione.

Oltre a questi fattori di natura socio-anagrafica è utile accennare agli effetti sull'intensità formativa di variabili di natura strutturale che come la dimensione occupazionale ed il settore economico possono influenzare parametri come la durata dei corsi o il numero stesso di moduli sostenuti dal lavoratore. Per quanto attiene alla durata dei moduli formativi il quadro del 2015 appare piuttosto allineato attorno alla media di oltre 22 ore, con un vantaggio assai accentuato per il settore delle ceramiche che offrono corsi di 50 ore più lunghi rispetto alla media. Il profilo tematico e le modalità esecutive di questi moduli sono verosimilmente all'origine di un così netto primato di durata di questo comparto.

Va comunque segnalato come nel tempo non si ravvisino stabili vantaggi in termini di durata dei corsi per specifici settori, ma piuttosto come prevalga una certa variabilità nei dati che spiega come per ogni Avviso si configurino vantaggi specifici frutto di condizioni operative e priorità variabili nel tempo.

Lo stesso si può sostenere per quanto attiene al numero di corsi a cui possono accedere i lavoratori per Avviso: nel 2015 l'unica evidenza degna di nota è che nel settore tessile ed in quello delle costruzioni l'incidenza dei lavoratori multi-corso appare superiore alla media. Per quanto attiene alla misurazione dell'intensità formativa in termini di ore dei moduli, dopo una pausa di un paio d'anni si ripropone per il secondo anno consecutivo la relazione inversa tra durata dei corsi e dimensione aziendale, evidenza che aveva caratterizzato tutti i precedenti rapporti. Come si vede dalla tavola successiva, al crescere della classe dimensionale d'impresa si attenua sensibilmente la durata dei moduli, favorendo le partecipazioni relative alle imprese micro, che godono di un vantaggio di quasi 4 ore rispetto alle imprese maggiori.

**Tav.4.2 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e dimensione aziendale (classi UE) (valori medi)**

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2014				2015			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Micro 1-10	23,4	21,8	1,6	7,4	25,5	24,2	1,3	5,4
Piccole 11-50	22,3	20,9	1,4	6,9	24,2	22,1	2,1	9,4
Medie 51-250	21,3	19,4	1,9	9,7	24,8	21,5	3,3	15,4
Grandi 251+	20,7	17,1	3,6	21,0	24,4	21,2	3,1	14,7
<b>Totale</b>	<b>22,3</b>	<b>20,6</b>	<b>1,6</b>	<b>7,8</b>	<b>24,6</b>	<b>22,2</b>	<b>2,3</b>	<b>10,6</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Si conferma, peraltro con margine crescente nel tempo, 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, misurato in termini di numero di moduli formativi impartiti per partecipante nell'ambito di un medesimo Avviso (Tav.6.213 su file): 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 si accresce di quasi 26 punti percentuali il ricorso al modulo unico per allievo, nella sostanza lo stesso divario misurato nel 2014.

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. Per inciso va rammentato come le imprese più strutturate possano incrementare le opportunità formative anche attraverso la diversificazione dei canali di finanziamento all'interno stesso del sistema di Fondimpresa: in questo senso particolarmente attrattivo sembra essere lo strumento del Conto Formazione.

Vale la pena di sottolineare come si rafforzi di nuovo una sorta di meccanismo compensativo che vede come le beneficiarie di minore dimensione possano, almeno in parte, ovviare alle perduranti barriere d'accesso alle attività di *training* grazie ad un modello operativo che può avvalersi di un ricorso più intenso, costituito da percorsi formativi molteplici per ciascun lavoratore, caratterizzati, peraltro, da durata superiore alla media.

## 4.2 - Il profilo socio-anagrafico

In questa sezione focalizzeremo meglio sul piano descrittivo i 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, ma comprendono anche i disallineamenti

tra distribuzione dei formati e delle forze di lavoro di cui al paragrafo 4.1: genere, classi d'età, cittadinanza e livello d'istruzione, questi sono i riferimenti di questo scenario preliminare.

Naturalmente, data la relativa stabilità della struttura economica delle beneficiarie (e quindi del segmento del mercato del lavoro regionale così individuato), le tendenze desumibili dai dati aggiornati all'Avviso in questione confermano un quadro di sintesi che ormai da qualche annosi è stabilizzato, di cui forniamo i tratti fondamentali che, comunque, in buona misura sono del tutto coerenti con il panorama delle analisi più recenti dell'occupazione dipendente in regione.

Qui di seguito riportiamo le principali evidenze emerse dai dati più recenti letti in chiave longitudinale. La componente femminile, tra le partecipazioni del 2015, pare distribuirsi in modo sostanzialmente omogeneo rispetto alle classi di età. Inoltre, come di consueto, le lavoratrici sono sovra-rappresentate tra la manodopera comunitaria per effetto di fenomeni di segregazione settoriale che ne caratterizzano l'impiego prevalente, mentre la porzione di allievi di provenienza extra-UE è largamente squilibrata a favore dei maschi maggiormente occupati nel manifatturiero e nelle costruzioni, che a loro volta risultano più giovani degli allievi di origine italiana. Si evidenzia quindi come i formati italiani siano in media più vecchi degli stranieri, soprattutto di quelli extra-UE, e come tale disallineamento sia in aumento, verosimilmente a causa del fatto che il processo migratorio ha coinvolto, e riguarda tuttora, fasce mediamente più giovani rispetto all'età media dei lavoratori italiani. Si tratta di evidenze da tempo messe in luce nelle dinamiche dei percorsi occupazionali della popolazione di origine straniera. Per dare qualche dato, si pensi che nel 2015 oltre il 18% dei lavoratori non comunitari avevano tra le partecipazioni meno di 24 anni, rispetto a meno del 3% dei loro colleghi 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, che seguono ancora, almeno in parte, elementi di segregazione settoriale: in particolare è risultata molto superiore nelle aziende del tessile e, anche se meno intensamente, nei servizi e, limitatamente ai tre anni più recenti, anche nella ceramica; di converso la componente maschile è maggiormente sovra-rappresentata nell'edilizia, nella metalmeccanica e nell'aggregato delle altre industrie.

Come è noto, ormai da tempo ed in misura tendenzialmente crescente, i livelli d'istruzione maschili nel mercato del lavoro sono leggermente inferiori a quelli della componente femminile; questo fenomeno 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 (Tavv.4.8 e 4.9 su cd-Rom), la presenza femminile tra i laureati è di oltre 5 punti percentuali superiore a quella maschile, ma questo dato era ancora più accentuato negli anni precedenti; un vantaggio meno evidente si manifesta anche in relazione alla quota dei diplomati. Questa sensibile divaricazione nell'incidenza dei laureati deriva, oltre che dalla suddetta maggiore scolarizzazione femminile, verosimilmente anche dalla forte concentrazione delle lavoratrici tra le partecipazioni con qualifiche impiegate di natura tecnica ed amministrativa, figure abbondantemente sovra-rappresentate nelle presenze ai corsi, come dimostrato anche nel par. 4.1.

Un'ulteriore conseguenza della stratificazione per età delle forze di lavoro riguarda la maggiore scolarizzazione delle figure più giovani, mentre tra gli allievi più anziani il livello d'istruzione risulta sistematicamente più basso. In particolare, nel 2015, nella coorte d'età 25-34 anni, quasi il 40% delle

partecipazioni fa riferimento ai laureati, segno di una marcata presenza di professionalità tecniche ed impiegate tra le fila dei lavoratori più giovani associati ai corsi. Una quota simile la si riscontra anche nel caso di partecipazioni da parte di lavoratori della classe compresa tra i 35 ed i 44 anni.

Una declinazione dei dati per macrosettore indica come la consistenza dei livelli di scolarità più elevati si concentri nell'aggregato delle aziende di servizio dove circa nove partecipazioni su dieci sono laureati o diplomati. Tuttavia, anche il tasso di laureati è elevato in tutti i settori manifatturieri, eccetto la ceramica dove i tre quarti delle partecipazioni sono costituite da diplomati, a testimonianza del *target* professionale ormai molto qualificato raggiunto dai corsi rispetto ai profili medi settoriali in essere nella realtà del mercato del lavoro regionale odierno. A questa tendenza non sfugge nemmeno il comparto delle costruzioni, che anche nel recente passato mostrava un forte gap di figure professionali che avessero raggiunto una laurea.

La mappatura settoriale della presenza straniera tra le partecipazioni non sembra più seguire, almeno nei dati dell'ultimo Avviso, il profilo tradizionale che prevedeva concentrazioni particolari nei settori ceramici o nelle costruzioni, ma sembra mantenere una consistenza relativa molto marginale, prossima al 2%, in tutti i settori considerati, a ulteriore riprova della selettività operata per la scelta delle figure da coinvolgere, che tende ad escludere le componenti più numerose, ma meno qualificate, dei lavoratori di origine straniera.

### **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. Questi elementi saranno colti anche in relazione alle variabili di natura anagrafica di cui si è appena trattato, nonché con riferimento alla declinazione settoriale.

#### **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 d'analisi, in virtù del meccanismo di finanziamento del Fondo, è circoscritto alla sola componente dei lavoratori subordinati e agli apprendisti.

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 relativi alle ultime annualità analizzate evidenzia una lenta ma progressiva erosione tra le partecipazioni dei rapporti a tempo indeterminato, pur continuando a sovra-rappresentare la loro effettiva incidenza rispetto alla quota sulle forze di lavoro. Nel caso dell'Avviso 5/2015, circa l'86% delle partecipazioni ai corsi sono di allievi stabilizzati con un rapporto a tempo indeterminato, mentre negli ultimi anni la loro consistenza si aggirava ancora attorno al 90% dello stock dei dipendenti; questo dato è sostanzialmente invariato al mutare del settore di attività economica. In

flessione rispetto agli ultimi due anni sono le incidenze dei rapporti a tempo determinato che si aggirano attorno al 5% delle presenze in aula ed i rapporti part-time che oscillano attorno ad un modesto 2%, mentre all'interno della componente femminile il dato supera il 4%. Abbastanza significativo è invece il valore raggiunto dagli apprendisti che nel 2015 supera il 5% delle partecipazioni (quasi il 7% all'interno della componente femminile), rafforzando una posizione che appena tre anni prima era irrilevante.

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

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2015		
	SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a tempo determinato	4,4	5,7	4,9
Contratto a tempo indeterminato	89,3	81,6	85,9
Contratto di lavoro a tempo parziale	0,6	4,2	2,2
Cassa integrazione guadagni	0,4	0,5	0,4
Contratto di inserimento	0,1	0,0	0,0
Contratto di lavoro intermittente	1,1	1,5	1,2
Contratto di lavoro ripartito	0,0	0,0	0,0
Apprendisti	4,1	6,6	5,2
Cont. a progetto	0,0	0,0	0,0
Mobilità	0,0	0,0	0,0
Lavoratore disoccupato	0,0	0,0	0,0
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Come nelle edizioni precedenti, si coglie una maggiore penalizzazione della componente femminile sul piano della stabilizzazione del rapporto di lavoro. 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.

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; in particolare le figure meno qualificate appaiono in questa edizione ancora penalizzate sul piano contrattuale, presentando un deficit di contratti a tempo indeterminato di oltre 6 punti percentuali rispetto alla media (vedi Tav.4.122 su file). Sul versante settoriale in questa edizione spicca il dato di forte precarizzazione delle partecipazioni nelle industrie ceramiche e nel settore tessile, mentre gli altri settori sembrano allinearsi attorno alla media.

A conclusione di questa sezione occorre segnalare che dalle ultime evidenze non vi è alcuna traccia di eterogenei livelli di durata dei corsi o di accesso a più moduli formativi, che siano determinati da differenti profili contrattuali. Se dunque si ravvisano discriminazioni dell'accesso alla formazione per i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, favorendo pertanto solo la componente già stabilizzata da rapporti di lavoro standard, tali deficit non si evidenziano in termini di intensità della stessa.

#### **4.3.2 - L'inquadramento professionale**

Si è già mostrato come la tradizionale sovra-rappresentazione (valutata comparando le distribuzioni dei formati con quella degli organici delle beneficiarie) delle figure impiegate, a scapito di quelle operaie, sia sensibilmente accentuata negli ultimi tre anni, segno verosimilmente di un profilo dell'offerta formativa particolarmente dedicato a queste figure.



D'altra parte, anche da uno sguardo ai dati della Tav.4.4, è possibile osservare come nel raffronto con i dati del 2012 si evidenzia uno smottamento delle figure operaie nelle aule formative a favore di un incremento dei profili tecnici ed impiegatizi che nel corso di appena un triennio balzano nel 2015 al 70% dei formati, con un incremento di quasi 15 punti percentuali. Viceversa, a sostanziale parità di quadri e figure direttive, la flessione delle componenti operaie è omogenea per entrambi i segmenti dei qualificati e dei generici, portando la loro consistenza complessiva a meno del 16% del complesso delle partecipazioni, quasi 1/3 di quanto pesavano nel 2012.

A riprova della tradizionale declinazione di genere dei dati per qualifica, che rispecchia modelli e stereotipi organizzativi e sociali su cui si regge tuttora la struttura del mercato del lavoro, 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 essi raggiungono ben l'83%, tra gli uomini questi si fermano al 60%; di converso la presenza dei maschi è superiore tra le figure operaie e nelle posizioni apicali dei direttivi e dei quadri.

Tra le qualifiche operaie ancora una volta l'incidenza degli stranieri supera significativamente la media, con una preponderanza di lavoratori extra-UE sia nella fascia dei qualificati che in quella degli operai generici. Appena percettibile è la presenza di lavoratori di origine esclusivamente comunitaria tra gli impiegati tecnici ed amministrativi. Di converso le figure apicali sono sostanzialmente a totale appannaggio degli italiani.

Come del resto accade nell'ambito più generale del mercato del lavoro, le figure operaie, in particolare quelle meno qualificate, oltre che essere caratterizzate da una maggiore presenza di lavoratori stranieri, sono anche quelle più esposte alla precarizzazione del rapporto di lavoro. La netta rimodulazione dei percorsi formativi alla base del forte orientamento verso le professionalità impiegatizie è una caratteristica predominante a partire soprattutto dall'Avviso 5/2013 per culminare in quello successivo. La centralità di queste figure è tale che la loro quota non scende mai molto al di sotto della media neppure in presenza di imprese beneficiarie appartenenti a quei settori che tradizionalmente sono caratterizzati da una maggiore presenza di figure operaie. A questo proposito si sottolinea che nei dati relativi al 2015 la presenza impiegatizia nei diversi macro-settori considerati non scende mai sotto la soglia del 60% e la consistenza degli operai trova il suo massimo nella ceramica (attorno al 30%) e nella meccanica (con circa il 25%).

Nel complesso delle evidenze che sottolineano l'enfasi posta nella formazione di figure impiegatizie con ruoli tecnici ed amministrativi – ricordando anche il vantaggio misurato in termini di intensità dei percorsi (vedi sezione 4.1.1) 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 declinazione 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 ed organizzative dell'impresa. In questo senso le modificazioni del profilo delle partecipazioni sull'asse inquadramento/area funzionale consentono di evidenziare in modo diretto gli spostamenti del focus tematico del *training* sulla base dei percorsi di rimodulazione dell'offerta formativa

in funzione dei nuovi obiettivi di scenario competitivo che presiedono alla stesura degli Avvisi degli ultimi anni.

Con riferimento ai dati dell'Avviso 5/2015, si notano in questa annualità differenze significative nella distribuzione per area funzionale delle partecipazioni che spiegano lo spostamento dell'offerta formativa verso le figure tecniche ed amministrative. In sintesi, da un paio di anni si esplica in forma più radicale rispetto al passato uno spostamento del *target* della formazione dai momenti maggiormente connessi alle fasi di manipolazione manifatturiera dei beni, alle fasi collocate a monte ed a valle della produzione: dalla progettazione al *marketing* ed alle vendite, passando per un rafforzamento delle fasi gestionali ed amministrative.

Una prima macroscopica evidenza in questo senso riguarda l'area produzione che perdendo molto terreno in termini di quote di lavoro operaio tra i formati, subisce in tre anni una contrazione di circa 1/3 del proprio peso, attestandosi attorno al 23% delle partecipazioni, un dato in lieve recupero rispetto all'Avviso precedente che si attestava attorno al 19%. 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, mentre nel 2012 superava il 32%, per poi scendere rapidamente al 22% nel 2013. Al contempo si assiste ad un rafforzamento delle funzioni amministrative (che incidono, a pari merito con le funzioni commerciali ed il *marketing* per circa il 22% delle partecipazioni), a cui va aggiunto quasi un ulteriore 4% relativo all'area delle vendite. In particolare, è proprio l'area commerciale che ha conosciuto negli ultimi due anni la maggiore accelerazione delle presenze in aula ed anche la ricerca e sviluppo, con oltre il 12% delle presenze, manifesta una crescita interessante.

Come si può facilmente intuire si tratta di attività che naturalmente sono coerenti con l'incremento degli impiegati e dei tecnici registrato in questo Avviso. Maggiore stabilità rispetto agli ultimi anni mostrano la logistica/magazzino e l'area del supporto tecnico e della manutenzione che al 2015 si collocano attorno rispettivamente al 6% ed al 12% delle partecipazioni.

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

AREA AZIENDALE	2015		
	SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Produzione	30,0	14,4	23,3
Amministrazione	10,0	38,7	22,3
Logistica/magazzino	7,3	4,0	5,9
Commerciale/marketing	16,1	28,3	21,4
Ricerca e sviluppo	16,0	7,1	12,2
Vendita	4,0	2,8	3,5
Supporto tecnico/manutenzione	16,5	4,8	11,5
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

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 degli Avvisi delle ultime annualità 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 ed altri strumenti.

Come di consueto risulta anche in questa edizione piuttosto prevedibile 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, nonché la ricerca e sviluppo. Queste ultime aggregazioni sono anche quelle che vedono al loro interno la maggiore incidenza di operai, anche se con differenze riguardo al distinguo tra qualificati e non, sebbene nel caso della ricerca e sviluppo la prevalenza netta si associ ad impiegati e figure di livello superiore. Ovviamente per tutte le altre aree funzionali 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 qualificati nella logistica, nella ricerca e sviluppo e nella manutenzione mentre nella produzione i formati sembrano essere equamente ripartiti tra qualificati e non.

Come in passato, risulta piuttosto variegato il profilo settoriale delle aule classificate per area aziendale di appartenenza del lavoratore. Il fenomeno è evidentemente in stretta relazione con le caratteristiche organizzative degli aggregati settoriali: in particolare nella ceramica e nelle costruzioni le aule sono frequentate in larga maggioranza da addetti alla produzione, ma il primo settore si candida anche ad un forte sostegno alla formazione di figure legate alla progettazione del prodotto.

Nella meccanica, oltre ad una forte incidenza dell'area produttiva, si nota una maggior quota tra i formati di manutentori e progettisti; al contrario nell'aggregato delle altre industrie e nelle imprese dei servizi spicca l'importanza dell'area commerciale ed amministrativa/gestionale. Infine, il settore delle costruzioni si distingue per il minimo di attenzione alla formazione delle aree gestionali ed amministrative, dedicando il massimo di attenzione alla produzione ed al supporto tecnico/manutenzione (vedi Tav.4.236 su file).

#### **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. Naturalmente tutto ciò al netto di fenomeni sempre più diffusi di carriere trasversali a più imprese, nel qual caso il parametro dell'anzianità aziendale non cattura fedelmente il "capitale" professionale accumulato dal lavoratore e pertanto non restituisce il suo effettivo potere contrattuale ed opportunità di carriera nell'impresa.

In linea generale, tuttavia, studiare 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 neoassunti e, al tempo stesso, della necessità di riqualificazione e riconversione professionale del personale già stabilizzato in relazione alle strategie competitive di uscita dalla crisi. Occorre ricordare ancora come una risposta rigorosa 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 55-60% dei casi, mentre il restante 35-40% 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, fino al 2011, un aumento complessivo nel tempo di quasi dieci punti percentuali. Ciò è un

riflesso diretto di come il parametro dell'anzianità aziendale sia correlato all'età anagrafica dei formati che a loro volta riflette il progressivo fenomeno dell'invecchiamento delle forze di lavoro, che ha conosciuto un'indubbia accelerazione dopo l'applicazione della riforma pensionistica del 2011, ma che si salda anche con il progressivo "smottamento" delle classi d'età giovanili delle forze di lavoro, dovuto alla loro maggiore esposizione al rischio di perdere e/o non trovare occupazione.

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

ANZIANITA' AZIENDALE	2015		
	SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale
Meno di un anno	7,2	6,8	7,1
Da 1 a 2 anni di anzianità	20,5	20,2	20,4
Da 3 a 5 anni di anzianità	15,6	17,3	16,3
Da 6 a 10 anni di anzianità	21,9	20,5	21,3
Più di 10 anni di anzianità	34,8	35,2	35,0
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Dalla tavola precedente si evince come nel periodo più recente si sia mantenuta sostanzialmente l'incidenza delle partecipazioni di allievi con anzianità aziendali superiori ai 10 anni, raggiungendo il 35%, in linea con il dato 2012; peraltro, contemporaneamente si nota una tendenza interessante ad un maggiore protagonismo delle fasce dei neoassunti, a ulteriore rafforzamento del dato 2014, che nell'ultimo Avviso pesano per circa il 27%. 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 mantenga nel tempo ancora saldamente allineata verso "lo zoccolo duro" dell'occupazione, quello contrattualmente a tempo indeterminato e con percorsi di carriera già in parte impostati.

I lavoratori con la minore anzianità sembrano caratterizzarsi più frequentemente per essere impiegati tecnici ed amministrativi, ma soprattutto operai non qualificati, mentre i livelli direttivi quadri ed operai qualificati sembrano più numerosi tra le fila dei già stabilizzati.

Se come appena visto si ravvisa uno sforzo recente ad intensificare la frequenza di accesso alla formazione per le figure dei neoassunti, 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 alla fase di avvio di questa componente fondamentale per il futuro delle imprese.

## **Box di approfondimento: Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa; la recente transizione verso un nuovo paradigma**

In questo paragrafo saranno sviluppati ed approfonditi 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 contenuti formativi si inseriscono nell'ambito più ampio delle strategie aziendali, sia in termini di innovazione (di prodotto e di processo), sia di assetto organizzativo.

Al netto di questa considerazione, ci sembra comunque d'obbligo riproporre e sviluppare ulteriormente 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 e sul livello di approfondimento stesso dei corsi. In questa direzione possiamo interpretare i dati del biennio 2006-2007 (prima edizione di questo rapporto) come il naturale riferimento ante-crisi, mentre il periodo successivo, fino al dato qui esposto, si inserisce già nella lunga fase di recessione, dalla quale solo gli Avvisi successivi al 2015 possono essere, almeno in parte, ritenuti al riparo, alla luce dei controversi segni di ripresa dell'ultimo biennio.

Naturalmente, nel compiere questo tipo di sforzo analitico nella prospettiva diacronica, non possono sfuggire le implicazioni delle profonde rimodulazioni del contenuto stesso dei corsi dovute al segno nuovo ed univoco adottato nelle linee strategiche degli ultimi tre Avvisi, improntate ad una torsione evidente in direzione di un profilo fortemente competitivo impostato sulle strategie innovative di prodotto-processo e sulla ridefinizione dei modelli organizzativi in vista della competizione globale. In particolare, ricordiamo l'attenzione posta nella definizione delle linee guida per la predisposizione delle principali aree di intervento dell'Avviso 5/2015, con particolare riferimento al richiamo ai temi della digitalizzazione, dell'*e-commerce* e dell'internazionalizzazione.

Venendo alla sintesi dei principali risultati, sul piano del profilo tematico dei corsi, ma anche su quello del livello qualitativo delle attività svolte, l'Avviso 5/2015 sembra radicalizzare ancor più elementi di discontinuità che, già presenti in una certa misura del biennio 2013-2014, differiscono sostanzialmente dal quadro consolidato desumibile dall'analisi dei rapporti precedenti. Tali elementi di differenziazione 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 a scapito di una sostanziale esclusione dal *training* di figure operaie ed esecutive a basso livello di qualificazione che, in precedenza, erano largamente coinvolte, soprattutto nei percorsi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro. Come si vedrà meglio in seguito, tali trasformazioni del profilo tematico, delle metodiche e dello stesso livello di approfondimento dei corsi, appaiono in larga misura la conseguenza perseguita delle suddette strategie del Fondo in materia di riposizionamento sullo scenario competitivo in cui operano le aziende del sistema produttivo locale.

Al fine di rendere più chiaro il mutamento, è bene ripercorrere la situazione pregressa nella sua evoluzione nell'arco degli anni a nostra disposizione, fino al dato del 2012 che sembra costituire un anno di cerniera tra due andamenti diversificati del profilo tematico, anche per effetto del mutamento introdotto nelle linee guida dei Bandi degli anni successivi.

Innanzitutto, occorre segnalare come anteriormente a quell'annualità la distribuzione delle partecipazioni per tematica dei moduli formativi consente di cogliere una netta tendenza alla polarizzazione dei contenuti formativi, nonostante nei primi 6-7 anni di attività si evidenzia l'impronta originaria di carattere generalista che caratterizzava gli Avvisi attraverso una certa dispersione delle frequenze di ricorrenza tra le partecipazioni delle aree tematiche, accompagnata da una relativa insistenza su momenti formativi di tipo trasversale. Con riferimento agli elementi di continuità e di polarizzazione si è trattato del progressivo rafforzamento dell'asse formativo su tre materie principali: sicurezza sul lavoro, la più diffusa, informatica e lingue, che nel loro insieme hanno costituito, dal 2009, circa il 60% delle partecipazioni (contro il 50% del 2006). Ma la crescita prevalente – anche a scapito dei corsi di informatica e

lingue – ha riguardato 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, ed era comunque coerente con un profilo dell'offerta formativa di natura estensiva e generalista che consentiva il finanziamento della formazione obbligatoria attraverso questi canali.

**Tav.4.6 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)**

TEMATICA FORMATIVA	ANNO									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Abilità personali	15,7	9,5	11,4	8,3	10,3	10,8	15,4	18,7	10,1	4,2
Contabilità, finanza	0,7	0,1	0,6	0,6	3,0	0,7	0,9	0,2	2,8	1,1
Gestione aziendale, amministrazione	7,6	10,8	5,9	9,4	7,2	8,1	7,9	7,4	22,1	11,2
Impatto ambientale	2,1	1,6	1,7	1,1	2,0	1,8	1,0	0,9	0,0	0,0
Informatica	12,4	17,5	13,2	14,3	14,4	13,6	15,3	18,3	12,3	21,4
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,3	0,0	1,0	0,6	0,4	1,4	0,4	1,3	0,0	0,1
Lingue	13,8	18,6	15,0	17,1	12,1	8,5	11,3	13,5	16,2	17,4
Marketing vendite	4,2	2,9	4,3	3,1	4,5	5,0	6,2	12,4	14,1	17,5
Qualità	2,9	2,5	3,8	5,7	4,2	5,9	8,5	12,7	1,7	3,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	22,1	19,5	24,3	29,4	34,6	38,8	28,5	0,9	0,0	0,0
Tecniche di produzione	10,5	7,5	4,7	6,4	7,3	5,4	4,6	13,6	20,6	24,0
Altro	7,6	9,6	14,1	3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Per quanto concerne il 2012 il tema della sicurezza subisce un marcato ridimensionamento del proprio peso relativo, per poi ridursi nell'anno successivo ad un misero 1% e scomparire definitivamente nel 2014, vista sia l'opportunità di specifici canali di finanziamento sia, in particolare, l'impraticabilità di sostenere la formazione d'obbligo di legge tramite lo strumento del Conto di sistema. In questo senso questa disattivazione non deve essere letta come un disimpegno del Fondo su questo terreno, ma piuttosto come una conseguenza dovuta della rifocalizzazione della formazione verso tematiche tecnico specialistiche in un orizzonte più caratterizzato da orientamenti competitivi ed innovativi sul versante sia organizzativo sia tecnologico.

Pertanto, la scomparsa di questa tematica, di impianto più tradizionalmente "generalista", è anche il frutto di un'evidente rimodulazione del panorama dei contenuti formativi che vede la crescita in simultanea di molte delle materie contenute nello schema classificatorio utilizzato, con alcune accentuazioni che sembrano individuare nuovi assi tematici coerenti con un profilo molto più spinto sui contenuti tecnici e gestionali e rivolto a figure caratterizzate da professionalità più qualificate del recente passato. In questo senso può essere letto l'impulso dato nel 2014 che, sovvertendo le tradizionali graduatorie delle tematiche formative che dopo la sicurezza vedevano premiati i corsi di informatica e lingue, ha ceduto il passo a materie quali la gestione aziendale ed amministrazione (che raggiungeva la prima posizione con il 22,1%) e le tecniche di produzione che si attestavano al 20,6%. Ciò testimonia, in buona sostanza, l'adesione della progettazione formativa agli obiettivi declinati dal bando in funzione delle attività rivolte all'internazionalizzazione dei mercati e all'innovazione di processo/prodotto, oltre che al necessario adeguamento organizzativo e gestionale dei flussi produttivi e del rapporto con i clienti. In questo senso una certa attenzione è andata al potenziamento dei processi di digitalizzazione delle procedure aziendali o, per meglio dire, all'informatizzazione degli stessi, data la complessa implementazione di pacchetti gestionali innovativi in contesti organizzativi non molto strutturati, tipici delle imprese minori.

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

Abbiamo dedicato un certo spazio al dettaglio del quadro relativo al 2014, nella consapevolezza che si tratta di un profilo di svolta che trova molte conferme nei risultati relativi all'Avviso 5/2015 che conferma la forte rimodulazione dei contenuti a favore di competenze specialistiche impiegate sull'asse tecnico-produttivo ed informatico, nonché sul marketing e la promozione degli sbocchi commerciali.

Dettagliando la graduatoria delle materie trattate le tecniche di produzione si collocano al primo posto, con il 24% delle partecipazioni, un dato che quintuplica il peso della materia del 2012 e che comunque si posiziona ben al di là di

quella fascia di oscillazione tra il 5 e il 10% che aveva caratterizzato quest'area negli anni precedenti.

Al secondo posto, significativamente, si colloca l'informatica, con il 21,4% delle partecipazioni, il massimo mai raggiunto nel decennio, che ci pare correlato strettamente alle esigenze di digitalizzazione dei processi produttivi e, più in generale, alle esigenze di natura gestionale imposte dall'internazionalizzazione dei mercati.

In terza posizione troviamo, sostanzialmente a pari merito, il marketing e le lingue, ciascuna materia con oltre il 17% delle partecipazioni. Anche in questo caso appare coerente l'abbinamento della formazione linguistica al rafforzamento del posizionamento strategico dell'azienda sui mercati anche se non è improbabile anche un maggiore rafforzamento delle competenze linguistiche nell'ambito dell'implementazione di percorsi innovativi sui processi e, più in generale, nel quadro del sostegno agli ambiti gestionali ed ai percorsi informatici ad essi correlati.

Questi posizionamenti, che esprimono la caratterizzazione della gran parte delle presenze ai corsi, rispecchiano in modo ravvicinato le linee guida dettate dall'Avviso in cui emerge, su tutte, l'esigenza di implementare l'innovazione di processo e prodotto attraverso interventi formativi trasversali a più ambiti, che vanno dal governo dei processi, anche attraverso la digitalizzazione, al controllo della gestione e degli assetti organizzativi, fino alle strategie di promozione dei mercati.

A seguire si posizionano la gestione aziendale ed amministrazione e le abilità personali, collocate rispettivamente attorno all'11% ed al 4%, entrambe in forte calo rispetto alla consistenza toccata nel 2014 e anche rispetto ai risultati di alcuni degli anni precedenti. Nel caso delle abilità personali è possibile che, a fronte dei processi di rimodulazione e selezione del profilo dei contenuti formativi, sia più congeniale per le imprese rivolgersi al canale più strutturato del Conto Formazione, maggiormente adatto a cogliere esigenze più personalizzate nei percorsi di *team building* e di attivazione di meta-competenze in grado di motivare meglio l'approccio professionale dei lavoratori.

In mancanza di più puntuali approfondimenti qualitativi, risulta difficile interpretare il senso di queste flessioni, così come la poca rilevanza degli ultimi anni di una materia come la qualità che pur avendo di rado registrato consistenze importanti, ha sempre mantenuto una tradizione nei corsi del Conto di Sistema ed è comunque un presidio importante per il governo dei processi produttivi ed il raggiungimento degli standard internazionali. Coerentemente con lo sviluppo di un'offerta formativa più selettiva e specializzata risulta sostanzialmente irrilevante il ruolo di materie come la contabilità e finanza, mentre si estinguono i corsi legati al lavoro d'ufficio e all'impatto ambientale.

In sintesi, il profilo dei contenuti formativi al 2015 testimonia definitivamente la lontananza da quel panorama di attività di natura generalista che ha in certa misura prevalso fino ai primi tre anni di questo decennio che vedeva, al di là di oscillazioni contingenti, una certa fluidità dell'offerta formativa attorno al nucleo di materie costituito dall'asse sicurezza sul lavoro, informatica e lingue. Per certi versi il 2015 costituisce un punto di arrivo che vede un'importante rimodulazione dell'asse tematico, soprattutto per le materie primarie per partecipazioni, che si riadattano attorno al paradigma innovativo costituito dal binomio tecniche di produzione ed informatica. Al tempo stesso l'enfasi posta sul marketing e sulle competenze linguistiche richiamano con forza inedita rispetto al passato l'esigenza di riposizionamento strategico sui mercati finalizzato alle competenze necessarie per rafforzare il posizionamento aziendale sulla competizione globale. Si forma pertanto una forte polarizzazione attorno a questi due binomi che supera l'80% delle partecipazioni, determinando per differenza una scarsa implementazione delle altre tematiche, che tendono a contrarsi in numero assoluto e per consistenza percentuale. Il panorama dei profili tematici formativi si fa pertanto molto più selettivo che in passato, ma soprattutto la torsione impressa ai contenuti, si traduce nell'abbandono definitivo del tradizionale retaggio di natura generalista degli Avvisi Territoriali del Conto di Sistema.

A partire dal dato 2014, coerentemente allo spiccato riposizionamento del panorama dei contenuti, il profilo delle modalità di prestazione della formazione risulta particolarmente innovativo e discontinuo rispetto al passato. Per tutti gli Avvisi analizzati fino al 2013 restava di gran lunga predominante la connotazione tradizionale delle modalità di svolgimento che prevede corsi svolti nella larga maggioranza dei casi 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 2014 la modalità dei corsi tenuti in aula interna all'impresa proponente si aggirava su una quota del 42%, perdendo per la prima volta il primato della maggioranza assoluta dei casi e flettendo di 25-30 punti percentuali rispetto alle quote precedentemente registrate. In sensibile crescita, di converso, risultava anche l'incidenza dei corsi tenuti in aula esterna, che probabilmente dipendeva dalla necessità di spostare la formazione in centri specializzati ed in ambiti strutturati, visto l'aumentato livello tecnico-specialistico dei moduli. Il quadro del 2015 conferma in buona sostanza questo mutamento, proponendo un nuovo incremento per la modalità dei corsi interni, che si riportano leggermente sopra la soglia del 50% delle partecipazioni, compensato però dalla flessione dei corsi tenuti in aula esterna, che scendono al 10%, mantenendo sostanzialmente stabile la somma di queste due componenti, basate sul primato della lezione frontale, nei due anni consecutivi. Va tuttavia segnalato che per tutte le tematiche principali nel 2015 prevale ancora, se pur di poco, la componente delle metodiche più sperimentate, conseguenza anche del fatto che le modalità non standard di formazione trovano dei vincoli in termini

di ore nel Bando stesso che spesso ne impediscono un pieno dispiegamento.

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

MODALITA' FORMATIVA	ANNO									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Aula corsi interna	75,5	86,7	63,9	81,8	66,7	70,2	67,6	69,2	42,1	52,4
Aula corsi esterna	20,9	7,0	8,6	16,2	9,1	6,4	14,5	6,8	22,2	10,1
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Coaching	0,0	0,0	0,1	0,4	0,4	5,4	6,0	8,8	10,7	9,5
Partecipazione a convegni - seminari	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Affiancamento - training on the job - Action learning	3,5	6,3	26,6	1,6	23,8	17,9	12,0	15,2	24,9	28,0
Altro	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

In un'ottica di più lungo periodo, conseguentemente al calo della tecnica della lezione in aula, sul versante delle metodologie più innovative troviamo, in un'evidente dinamica di crescita rispetto al dato 2012, due modalità: l'affiancamento/*training on the job*, con il 10% delle partecipazioni nel 2014 ed oltre il 18% nel 2015 e l'*action learning*, che sfiora il 15% nel 2014 e supera di poco il 9% nel 2015, quando fino al 2012 era di fatto una metodologia del tutto marginale e, per alcuni anni, non praticata affatto.

Infine, in forte crescita è anche il valore del *coaching* che si è portato dal 6% del 2012 a circa il 10% negli ultimi due anni, mentre era anch'esso sostanzialmente assente dalla scena in precedenza.

Scomponendo il quadro delle metodologie didattiche per tematica del corso, si nota come la modalità dell'aula corsi esterna sia nettamente superiore alla media nei corsi destinati alla qualità ed all'informatica, nonché nei pochi corsi di contabilità e finanza. L'affiancamento trova un maggior impiego nei corsi di qualità ed abilità personali ed in misura inferiore, anche nelle tecniche di produzione. Infine, il *coaching* appare più utilizzato della media nell'informatica, mentre nel marketing si segnala una quota consistente di partecipazioni formate con l'*action learning*.

In linea generale, nel 2015 le materie più trattate nei moduli ed in particolare le lingue appaiono meno interessate all'attivazione di metodiche non standard di formazione e comunque non si reperiscono comportamenti coerenti nel tempo circa l'abbinamento tra argomenti trattati e metodologie utilizzate. Va comunque rimarcato come in un'ottica retrospettiva, fino all'Avviso 5/2013, in corrispondenza degli anni 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. A partire dal 2014, questa forte torsione dei contenuti formativi verso l'innovazione e il sostegno alla competitività globale sembra cominciare ad avvalersi di metodologie formative altrettanto innovative, anche se, alla luce della battuta d'arresto manifestata nel 2015, ci sarà bisogno di ulteriori conferme al riguardo nei prossimi rapporti di monitoraggio.

Un'ulteriore conferma di un mutamento sostanziale del profilo tradizionalmente generalista dei corsi deriva anche dalla netta riduzione della tendenza, ricorsiva nei Piani del Conto di Sistema, che documenta lo schiacciamento dei corsi su contenuti che hanno un profilo formativo di livello base, componente che vede passare la percentuale di corsi di questo tipo dal 78% del 2006 al 94% del 2012, con un rischio evidente di standardizzazione dei contenuti, che confliggeva inevitabilmente con la necessità di dare risposte più flessibili al sistema delle imprese in un contesto di formazione più selettiva e specialistica derivante dal suddetto mutamento del profilo dell'offerta. In effetti nel 2014, coerentemente con la netta rimodulazione degli assi tematici della formazione, si assiste in modo repentino ed emblematico ad uno spostamento maggioritario dei corsi verso contenuti di tipo non standard (oltre 1/3 delle partecipazioni era di tipo specialistico, circa il 21% era ascrivibile a corsi avanzati), con il conseguente dimezzamento dei moduli di livello base. Questa tendenza si radicalizza nei dati dell'ultimo Avviso, quando le partecipazioni a moduli di contenuto standard rimangono schiacciate al 24,8%, dimezzando quasi il dato dell'anno precedente, mentre il 55% è dovuto a presenze a corsi di natura specialistica a cui si aggiunge un ulteriore 20% dovuto a percorsi avanzati

Questo modello vale sostanzialmente per tutte le tematiche formative proposte dal Fondo, mostrando una delle evidenze più significative del cambio di paradigma avvenuto negli ultimi due Avvisi nel modello di erogazione dei corsi, segno evidente che la rimodulazione dei contenuti implica necessariamente anche una conseguente complessità nel livello della formazione erogata che deve rapidamente adeguare il proprio obiettivo ai nuovi e più impegnativi contesti organizzativi ed innovativi. Solo nel caso delle abilità personali e della qualità la quota dei corsi di base si colloca di qualche punto sopra la media, ma sempre ampiamente al di sotto della soglia del 40%.



**Tav.4.8 - Partecipazioni ad azioni formative per sesso, anno e livello del corso** (composizione percentuale di colonna)

LIVELLO DEL CORSO	ANNO									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Base	78,0	72,2	92,3	93,6	87,1	92,5	94,0	85,9	45,4	24,8
Avanzato	9,8	23,1	5,7	4,4	7,1	6,1	3,8	7,6	33,8	20,3
Specialistico	12,2	4,7	2,0	2,0	5,9	1,4	2,2	6,5	20,8	54,9
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

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 2014 rappresentano il 99% delle presenze in aula, mentre nel 2015 tale quota si attesta praticamente al 100%.

Questo panorama, riguardante metodiche e livello dei corsi, è in netta discontinuità con il passato e testimonia come il superamento della tradizionale standardizzazione dei livelli di complessità del contenuto e delle modalità di erogazione dei corsi siano una tendenza evolutiva ed innovativa che accompagna l'attuale contesto dell'offerta formativa nella sua evidente transizione verso ambiti formativi di natura tecnico-specialistica orientati al sostegno della competizione sui mercati globali e al tema dell'innovazione. D'altra parte, questi segnali positivi avvengono in un contesto economico e produttivo nazionale e globale ancora fortemente caratterizzato da perduranti segnali di incertezza, che richiamano la necessità di ri-tarare continuamente i comportamenti aziendali rispetto al quadro competitivo.

Sempre privilegiando un'ottica di osservazione delle tendenze di più lungo periodo, un'attenzione particolare va dedicata al tema dell'intensità formativa, misurata in termini di lunghezza temporale dei moduli, declinata in funzione dei contenuti, delle modalità e del livello dei moduli formativi. Già si è detto dell'importante effetto di crescita della durata dei corsi che si accompagna alle recenti modificazioni del loro profilo tematico. Proprio con riferimento alle materie trattate si evidenziano ancora una volta andamenti inquadabili, in linea generale, in tendenze di più lungo periodo. Spiccano tra le tematiche i corsi legati alle tecniche di produzione, all'informatica, alla qualità e alle lingue, tutte materie contraddistinte anche nel 2015 dalle durate in ore di corso maggiori, comprese, in quest'ultima annualità, tra le 23 e le 24 ore.

Leggermente sottodimensionati appaiono i corsi di marketing, che comunque si attestano attorno ad una durata media di 20 ore; ad una certa distanza, inferiormente alla media di durata (oltre 22 ore), si collocano i moduli dedicati alle abilità personali. Rispetto al passato appare più evidente lo sforzo di allineamento di tutte le materie verso uno standard di durata più elevato, diminuendo la variabilità che evidenziava maggiormente la presenza di differenziali significativi tra le diverse tematiche. Ci pare si tratti di una conseguenza diretta del recente innalzamento del livello dei moduli formativi, a fronte della nuova profilazione della offerta. Peraltro, se si eccettua per una maggiore durata dei corsi erogati in modalità *coaching*, non si riscontrano scostamenti di rilievo tra le durate dei corsi in funzione della modalità esecutiva, né sembrano identificabili differenziali in ragione del livello del modulo.

Dopo questa panoramica preliminare, rimane ora da scandagliare come le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori e le dimensioni strutturali delle imprese beneficiarie intreccino i contenuti formativi proposti nei corsi e le relative modalità di somministrazione. Partendo dalle variabili di natura socio-anagrafica, come di consueto, si coglie una precisa connotazione di genere che informa la distribuzione dei moduli formativi per tematica. La relazione esistente tra tipologia del corso e professionalità degli utenti contribuisce a delineare, attraverso i noti meccanismi della segmentazione di genere, operanti nel mercato del lavoro, la ripartizione per sesso delle tematiche affrontate dai corsisti. Con pochi scostamenti di andamento negli anni più recenti, in modo più evidente la presenza di lavoratrici formate continua a legarsi a tematiche ben definite quali contabilità e finanza, gestione aziendale ed amministrazione, 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 tecnico-produttivo inerenti a fasi tipiche delle produzioni manifatturiere, quali tecniche di produzione e qualità. Sostanzialmente in linea con la composizione di genere della popolazione delle partecipazioni sono invece tematiche come le lingue, che pertanto assumono un profilo neutrale rispetto alle suddette segmentazioni.

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 in parziale rettifica di questo quadro fortemente polarizzato sono già emerse dai dati del 2013 e vengono confermate e rafforzate nel 2014 e, soprattutto, nel 2015. Il tratto innovativo riguarda non tanto il profilo molto articolato delle figure tecniche ed impiegatizie, che nella rimodulazione complessiva delle priorità del profilo dei contenuti mantengono un vantaggio indiscusso sui lavoratori esecutivi con qualifica operaia. Sono proprio queste ultime figure professionali, pur nella loro limitata partecipazione ai corsi, che riescono a beneficiare della scomparsa delle azioni formative nell'ambito della sicurezza obbligatoria, ampliando il proprio profilo tematico dei contenuti verso profili più legati, da un lato, alle tecniche di produzione o alla qualità (in particolare per gli operai più qualificati), dall'altro alle attività legate alla gestione aziendale dei flussi produttivi, fino a comprendere quote significative di partecipazioni, in particolare nell'ultimo anno, in relazione alle competenze informatiche (addirittura più della media tra gli operai generici) e linguistiche (seppure in maniera più contenuta). Negli ultimi due anni si riscontrano evidenze di un coinvolgimento operaio anche in direzione di competenze di natura commerciale, a testimonianza probabilmente di una certa fluidità dei confini tra le materie trattate nei corsi, le cui etichette formali, talvolta, non vanno prese alla lettera, ma sono il segno di una maggiore interscambiabilità dei contenuti formativi, in un'ottica dinamica orientata al cambiamento organizzativo, che per il suo carattere sempre più sistemico e pervasivo supera i tradizionali confini tra mansioni operative e gestionali.

In altre parole, l'enfasi posta sulla gestione dei processi produttivi, attraverso elementi sempre più pervasivi di digitalizzazione nei processi produttivi e gestionali, implicano che una quota tuttora piuttosto contenuta di figure operaie siano fatte partecipi di questi percorsi di ammodernamento organizzativo a partire dal controllo dei sistemi informatici delle tecniche di produzione. Ciò non oscura il fatto che, per converso, gli impiegati amministrativi, oltre alle abilità personali, fruiscono di una più 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 al massimo il peso del controllo di gestione e delle abilità personali, oltre a riconfermarsi la quota di partecipazioni delle maggiori aree per ricorso nella formazione effettuata.

Uno sguardo al livello dei corsi formativi consente comunque di identificare come, dal momento che la formazione operaia ha segnato per la prima volta un consistente successo in termini di arricchimento della gamma tematica dei corsi, anche il livello qualitativo dei moduli appare, in controtendenza con il passato, del tutto in linea con quello delle altre figure professionali interessate dalla formazione, incentrandosi su corsi di livello specialistico ed avanzato e solo in un quarto dei casi su corsi di livello base. Con riferimento alle modalità formative, nel 2015 sembra manifestarsi un maggiore appiattimento sul modello della lezione frontale per i corsi che coinvolgono le figure operaie non qualificate.

Come ultimo aspetto di questa analisi dei profili tematici dei corsi, passando in rassegna i fattori di natura strutturale, è d'obbligo segnalare come la componente settoriale appaia assai rilevante ai fini della configurazione del fabbisogno formativo. In un confronto diacronico emerge, tra l'altro, una diversa modulazione nel tempo della domanda formativa espressa dai vari aggregati settoriali in analisi, a testimonianza di una flessibilità di approccio alle risposte dei fabbisogni aziendali di formazione, letti appunto in un'ottica settoriale.

Nella panoramica dei fabbisogni di formazione del 2015 si ravvisano alcune focalizzazioni tematiche attorno al binomio informatica-tecniche di produzione: in particolare nella ceramica il peso congiunto di esse sfiora l'80% delle partecipazioni, a riprova dell'importanza dei percorsi formativi a sostegno dell'implementazione dei processi produttivi e della centralità della digitalizzazione nella gestione dell'attività manifatturiera. Analogo è il profilo tematico delle costruzioni dove però il suddetto binomio pesa all'incirca per il 70%, mentre si segnalano la qualità e le abilità personali per incidenze lievemente superiori alla media.

Per quanto concerne il settore tessile l'enfasi è posta sull'informatica (che sfiora da sola la quota del 38%) seguita dalle attività personali e dal marketing. Come osservato nel 2014, nel caso dei restanti raggruppamenti settoriali il profilo tematico dei corsi sviluppati è molto più articolato, assumendo particolari connotazioni che nuovamente

enfaticano, nel caso dei servizi, l'informatica ed il marketing, nel caso della meccanica le tecniche di produzione e le lingue, nel caso delle altre industrie manifatturiere ancora le tecniche di produzione, il marketing e la gestione aziendale ed amministrativa.

Infine, una spiccata peculiarità settoriale concerne anche il modello di erogazione dei corsi che vede nella ceramica un forte contributo alla formazione da parte dell'*action learning* e del *coaching*, confermando un profilo già evidenziato in precedenza che tende a favorire l'impiego di metodiche di applicazione diretta del *training* al concreto contesto lavorativo. Per converso, come nel 2014, nelle costruzioni spicca invece l'affiancamento, mentre nella meccanica il modello prioritario è ancora quello dell'aula corsi interna. Sul piano del livello dei contenuti dei corsi i settori ceramico e l'aggregato dei servizi sono quelli a più intensa vocazione sui profili più attardati su contenuti basilari; viceversa nella meccanica questa tipologia più tradizionale di corsi risulta al minimo nel 2015 (appena il 14%), mentre il livello specialistico supera il 70% delle presenze in aula.

In conclusione, il profilo tematico dei settori, incentrato sul binomio informatica-tecniche di produzione, a volte integrato dalla combinazione marketing-lingue, così come la convergenza generalizzata su metodiche alternative alla tradizionale lezione frontale in aula, ma soprattutto la prevalente polarizzazione in tutti i comparti verso percorsi formativi di livello specialistico, mostrano in modo esauriente la pervasività di un modello di offerta formativa che fa del nuovo paradigma innovativo e competitivo una leva unificante e generalizzata degli obiettivi strategici del Fondo. Alla medesima conclusione si può giungere partendo dall'osservazione, ormai ricorrente in tutti i rapporti di monitoraggio, che non paiono esservi elementi particolari di differenziazione del profilo tematico della formazione tra piccole e grandi imprese, differenze che semmai andrebbero fatte risalire al diverso mix settoriale che caratterizza varie configurazioni dimensionali d'impresa, a testimonianza del carattere ormai sistemico delle spinte all'innovazione nel contesto produttivo emiliano-romagnolo.

## Capitolo 5 - Aziende

### Introduzione

Questo capitolo ha l'obiettivo di approfondire le caratteristiche salienti delle imprese che hanno svolto azioni formative nell'ambito dell'Avviso 5/2015 prendendo a riferimento le variabili della dimensione aziendale e della partecipazione multipla ad interventi formativi e mettendole in relazione con la provincia ed il settore d'attività economica d'appartenenza, la presenza in azienda di una rappresentanza sindacale interna, la natura giuridica ed il livello di multilocalizzazione delle imprese raggiunte nell'ambito dell'Avviso 5/2015.

---

### CAPITOLO IN BREVE

---

*L'analisi delle aziende coinvolte nell'ambito dei Piani presentati sull'Avviso 5/2015 mostra diversi elementi interessanti che in larga parte si incanalano nel solco tracciato dagli Avvisi degli anni precedenti. È soprattutto l'innalzato livello di specializzazione degli interventi a generare una serie di effetti che si ripercuotono sulle dimensioni analizzate. Puntare sulla competitività, anziché su una formazione più generalista come accaduto fino al 2013, si è tradotto in un significativo rinnovamento non solo dei contenuti formativi, ma del target stesso di imprese. Nei Piani di questo Avviso si assiste come nel recente passato ad un incremento della dimensione media delle aziende raggiunte, frutto come detto delle tipologie di interventi promossi, ma anche di un livello prossimo alla saturazione per quanto riguarda il coinvolgimento delle piccole imprese. Dal punto di vista settoriale si rileva un ulteriore impulso alla terziarizzazione che aveva caratterizzato anche gli Avvisi degli anni precedenti. L'attenuazione della manifattura nel quadro complessivo di aziende coinvolte non pregiudica comunque la larga partecipazione metalmeccanica, a cui si aggiunge in questa annualità anche una discreta presenza da parte del settore elettrico/elettronico. Si tratta verosimilmente di un riflesso della promozione di tematiche formative affini alla digitalizzazione e all'innovazione tecnologica che in alcuni casi hanno portato anche le industrie manifatturiere a promuovere una formazione in ottica interaziendale in stretta collaborazione con società di servizi. Si confermano i trend negativi, invece, da parte dei settori tessile e delle costruzioni (ed in parte dell'agroindustria), ambiti che tradizionalmente rappresentano il tallone d'Achille della penetrazione di Fondimpresa in regione.*

*La terziarizzazione ed in generale un livello ancora alto di piccola e piccolissima impresa impatta ovviamente anche sul livello di sindacalizzazione delle aziende raggiunte che in meno di un caso su tre hanno una RSU interna.*

*Per quanto attiene al livello territoriale, invece, sono soprattutto le province della fascia centrale della regione a prevalere in termini di partecipazione, con Bologna e Modena che hanno attivato il maggior numero di interventi formativi.*

*Dal punto di vista dell'accesso alla formazione si rileva una generale ripresa della partecipazione multipla, che pure rimane al di sotto dei livelli del 2012 e 2013: anche in questo caso possiamo individuare una relazione fra questo trend e la specializzazione degli interventi che in alcuni casi possono indurre le imprese a partecipare a più di un intervento formativo all'interno del medesimo Piano, una sorta di "mini-Piano formativo" all'interno del progetto più ampio.*

---

### 5.1 - Il profilo delle aziende

È ormai consuetudine in queste esperienze di monitoraggio sottolineare come la piccola e media impresa sia nettamente sovra-rappresentata negli Avvisi di Fondimpresa e di come questa tendenza, fisiologica ed implicita nella natura stessa del Conto di Sistema, stia sempre più caratterizzando i progetti presentati negli ultimi anni. Questo esito è la conseguenza attesa di un orientamento alle PMI fortemente voluto dal Fondo che con le proprie politiche sta cercando ormai da alcuni anni di ampliare la platea di beneficiarie

penetrando in ambiti settoriali e dimensionali lontani rispetto ai propri orientamenti originari, ma del tutto coerenti con orientamenti strategici intrapresi dal Fondo stesso a livello nazionale.

Anche con riferimento all'Avviso 5/2015 è abbastanza prevedibile che si rilevi una forte sovrarappresentazione delle classi minori (vedi tav.5.1), con le aziende fino a 15 dipendenti che, pur proporzionalmente meno rappresentate rispetto all'anno precedente, continuano a coprire oltre il 36% delle imprese raggiunte. Se a queste si sommano quelle con un numero di addetti compreso tra 16 e 49, ne deriva che oltre il 70% delle imprese raggiunte nell'ambito dell'Avviso 5/2015 ha al proprio interno meno di 50 dipendenti.

Rispetto al recente passato, tuttavia, si segnala un incremento nella dimensione media delle imprese, che per il terzo annodi fila è apparsa in risalita avvicinandosi ai 50 dipendenti per azienda. Ciò suggerisce che il tradizionale orientamento alle piccole imprese che da sempre ha caratterizzato le attività del Conto di Sistema si sta riadattando in ragione soprattutto degli aspetti contenutistici dei corsi, più specialistici e rivolti a temi che incontrano più spesso l'interesse di imprese più strutturate, a folte grandi o grandissime imprese che incidono notevolmente sull'analisi statistica. D'altronde anche un altro aspetto può aver pesato sull'aumento della dimensione media delle imprese raggiunte: è noto che tra i requisiti imposti dal Bando vi sia la presenza percentuale minima di imprese alla prima partecipazione ad Avvisi del Conto di Sistema. Ne consegue che l'ormai raggiunto livello di saturazione nei settori più tradizionali conduca ad esiti per certi versi opposti rispetto a quelli attesi, cioè ad una partecipazione di imprese di medie o grandi dimensioni che spesso hanno aderito al Fondo da molti anni, utilizzando però in via esclusiva il Conto Formazione. Una situazione per certi versi paradossale, ma emblematica di come i target di riferimento nell'ambito del Conto di Sistema di Fondimpresa si stiano rimodulando, assumendo forme che solo pochi anni fa non erano in alcun modo prevedibili, con un forte incremento di microimprese con numeri davvero esigui di dipendenti e grandi o grandissime imprese a fare da contraltare.

Questa tendenza, peraltro, ha riflessi su tanti aspetti. Uno di questi è ad esempio la natura giuridica delle imprese raggiunte, che restano prevalentemente Società a Responsabilità Limitata (63,1%), sebbene l'innalzamento della dimensione media abbia generato anche un incremento rispetto al passato nella quota di Società per Azioni (29,7%).

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

DIMENSIONE AZIENDALE	2014		2015	
	N	%	N	%
Da 1 a 15 dipendenti	173	41,8	204	36,9
Da 16 a 49 dipendenti	151	36,5	187	33,9
Da 50 a 99 dipendenti	51	12,3	89	16,2
Da 100 a 249 dipendenti	34	8,2	60	10,9
Da 250 a 499 dipendenti	4	1,0	8	1,5
500 e più dipendenti	1	0,2	3	0,5
<b>Totale</b>	<b>414</b>	<b>100,0</b>	<b>551</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Dal punto di vista territoriale (vedi tav.5.2), la partecipazione all'Avviso 5/2015 evidenzia un'attesa prevalenza da parte della provincia di Bologna, che scende rispetto al passato al di sotto del 20% ma continua a rappresentare decisamente l'area più attiva dal punto di vista formativo, mostrando valori superiori alla media regionale per le classi dimensionali intermedie.

Conferma la propria attitudine formativa anche la provincia di Modena (17,8%), così come quella di Reggio Emilia (15,9%) che peraltro incrementa il proprio peso rispetto all'anno precedente. In aumento, ultima tra le province con un peso superiore al 10%, è anche il dato riferito a Parma (13,8%) mentre oscillano tra il 7,4% ed il 5,4% tutti gli altri territori, che scontano un tessuto industriale meno ampio ma, in

molti casi, anche una debole propensione formativa ed un livello di aderenti al Fondo sicuramente migliorabile. È interessante osservare come alcune province si discostino anche sensibilmente dalla media regionale per classe dimensionale: a Bologna, ad esempio, la dimensione media delle imprese raggiunte è sensibilmente più alta rispetto agli altri territori, tanto che solo il 29,9% di esse ha meno di 15 dipendenti. Di contro, Ferrara mostra come quasi i due terzi delle imprese che hanno partecipato a Piani su questo Avviso appartengano alla classe dimensionale minore.

Le tre province romagnole sono le meno rappresentate e restano tutte al di sotto delle 40 imprese raggiunte. A dispetto di un tessuto produttivo costellato di piccole imprese, tuttavia, la partecipazione ai Piani del Conto di Sistema mostra per questo Avviso la presenza di imprese mediamente più strutturate: sono di Ravenna (in un caso) e di Forlì-Cesena (in tre casi), infatti, quattro delle otto grandi imprese raggiunte con un numero di dipendenti compreso tra i 250 e i 499. Per quanto riguarda Rimini, invece, è la classe 50-99 dipendenti ad emergere maggiormente (26,7%), discostandosi dalla media regionale per tale classe d'addetti di oltre dieci punti percentuali.

Altalenante e di non semplice lettura è il dato relativo alla provincia di Modena terra di numerose filiere produttive che mostra una partecipazione delle proprie aziende che si discosta in maniera abbastanza significativa dalla media regionale tanto in positivo (per le classi 16-49 e 100-249 dipendenti) quanto in negativo (per le aziende con 1-15 e 50-99 dipendenti), suggerendo come il tessuto produttivo modenese sia effettivamente costellato sia da medie e grandi imprese (pensiamo all'*automotive*, all'industria ceramica, ma anche al tessile e al biomedicale) che probabilmente già utilizzavano in passato il Conto Formazione e da piccole imprese spesso inserite in catene di subfornitura e che rappresentano verosimilmente lo "zoccolo duro" nella partecipazione formativa agli Avvisi. Si conferma su livelli positivi, invece, la partecipazione da parte delle imprese del territorio reggiano che, al contrario di Modena, mantiene valori sostanzialmente in linea con la media regionale.

In ultimo, completano il quadro le province di Parma e Piacenza che spiccano per un dato decisamente superiore alla media regionale per quanto riguarda la classe 16-49 dipendenti. La dimensione media delle imprese raggiunte in queste due province è più contenuta rispetto alla media regionale, ma se per Parma si assiste ad un incremento rispetto al 2014, Piacenza mostra invece una riduzione non solo in termini percentuali, ma anche in termini assoluti, unico caso registrato in questa annualità.

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

PROVINCIA OPERATIVA	2014							2015						
	Dimensione aziendale							Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 e più	Totale	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 +	Totale
Bologna	39,6	33,0	12,1	12,1	2,2	1,1	100,0	29,4	32,1	20,2	17,4	,9	0,0	100,0
Ferrara	42,3	46,2	7,7	3,8	0,0	0,0	100,0	65,0	20,0	10,0	5,0	0,0	0,0	100,0
Forlì-Cesena	31,6	47,4	15,8	0,0	5,3	0,0	100,0	30,0	30,0	20,0	10,0	10,0	0,0	100,0
Modena	41,6	31,2	14,3	13,0	0,0	0,0	100,0	30,3	38,0	8,2	18,4	3,1	2,0	100,0
Parma	37,0	41,3	13,0	8,7	0,0	0,0	100,0	39,5	42,1	15,8	2,6	0,0	0,0	100,0
Piacenza	44,2	37,2	18,6	0,0	0,0	0,0	100,0	41,5	41,5	14,6	2,4	0,0	0,0	100,0
Ravenna	43,3	46,7	10,0	0,0	0,0	0,0	100,0	41,9	30,0	21,8	3,1	3,1	0,0	100,0
Reggio Emilia	48,1	29,6	7,4	13,0	1,9	0,0	100,0	35,4	34,5	16,4	12,6	0,0	1,1	100,0
Rimini	46,4	39,3	10,7	3,6	0,0	0,0	100,0	41,2	24,1	26,7	8,0	0,0	0,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>41,8</b>	<b>36,5</b>	<b>12,3</b>	<b>8,2</b>	<b>1,0</b>	<b>0,2</b>	<b>100,0</b>	<b>36,9</b>	<b>33,9</b>	<b>16,2</b>	<b>10,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,5</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La disamina del macrosettore d'attività economica (vedi tav.5.3) a cui appartengono le imprese che hanno svolto formazione nell'ambito dell'Avviso5/2015 conferma molteplici elementi di interesse osservati in

passato, primo fra tutti, la graduale attenuazione della predominanza manifatturiera in favore di una progressiva terziarizzazione delle imprese raggiunte, riflesso inevitabile del flusso di adesioni legate al settore dei servizi. Sebbene si segnali un'attenuazione rispetto al 2014, resta significativo come quasi il 37% delle imprese raggiunte operi nel terziario, con i servizi alle imprese ed il commercio a coprire rispettivamente il 15,4% ed il 14,6% del totale di quelle coinvolte. Il settore dei servizi mostra un netto, per quanto prevedibile, sbilanciamento verso le dimensioni d'impresa minori, con quasi il 59% delle imprese raggiunte che conta meno di 15 dipendenti in organico, scostandosi di 22 punti percentuali dalla media complessiva.

L'industria sfiora il 63% delle imprese raggiunte e sono come consuetudine le imprese meccaniche e metallurgiche a prevalere rispettivamente con il 13,8% ed il 12,4%. Si riconferma su buoni livelli anche l'industria ceramica (7,4%) che aveva mostrato una flessione nel 2014 ma che storicamente rappresenta uno dei settori di riferimento nel panorama di Fondimpresa. Ancora più ampia è la partecipazione di imprese del settore elettrico/elettronico, un comparto che ha mostrato buone performance soprattutto da parte delle piccole imprese da 16-49 dipendenti.

Il coinvolgimento di imprese del settore delle costruzioni permane invece su livelli preoccupanti, un fenomeno che caratterizza indistintamente tutti i canali di finanziamento del Fondo così come accade per il settore tessile/abbigliamento, vera e propria "pecora nera" dell'ambito manifatturiero dal punto di vista della propensione formativa. Rimane abbastanza debole, specie se rapportata al bacino di utenti potenziali, anche la partecipazione di imprese del settore agroalimentare, poco più di 20 nell'ambito del 5/2015 e pari esattamente al 4% complessivo.

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2014							2015						
	Dimensione aziendale							Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 e più	Totale	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 +	Totale
Agricoltura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	,2
Industria tessile	2,3	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	1,5	,5	0,0	1,7	12,5	0,0	1,1
Industria ceramica	0,6	0,0	7,8	11,8	0,0	0,0	2,2	2,5	5,3	8,3	16,7	0,0	0,0	5,9
Industria meccanica	21,4	33,1	51,0	44,1	25,0	0,0	31,2	22,1	42,2	46,4	46,7	25,0	66,7	35,8
Altre industrie	12,1	27,2	13,7	26,5	50,0	0,0	19,3	9,7	16,0	22,4	25,0	50,0	33,3	16,3
Costruzioni	5,2	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	3,1	5,4	3,2	2,2	1,7	12,5	0,0	3,8
Servizi	58,4	36,4	25,5	17,6	25,0	100,0	42,8	58,9	32,6	19,6	8,3	0,0	0,0	36,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

La dimensione delle imprese raggiunte ha come consuetudine un sensibile impatto sul livello di sindacalizzazione delle stesse. Ovviamente le aziende di dimensioni minori più raramente hanno al proprio interno una rappresentanza sindacale ed è quindi scontato che oltre il 95% delle imprese con meno di 15 sia priva di RSU interna, mentre cresce, peraltro più che proporzionalmente rispetto al 2014, il livello di sindacalizzazione in quelle con 16-49 dipendenti (25,8% con RSU interne). Decisamente maggioritaria è invece la quota di imprese sindacalizzate per quanto riguarda le classi maggiori, sebbene si segnali una decina di imprese con più di 100 addetti prive di RSU interna.

Al fine di completare la disamina relativa al profilo delle imprese che hanno attivato interventi formativi nell'ambito dell'Avviso 5/2015, si riportano alcune riflessioni in merito al tema della multilocalizzazione. Rispetto al passato appare in crescita la presenza di imprese multi-localizzate (oltre il 25% contro il 21% del 2014), trend mostrato da tutte le classi dimensionali ad eccezione delle imprese fino a 15 dipendenti. Ciò significa che anche le realtà di dimensioni relativamente contenute presentano tratti di multilocalizzazione

che in alcuni casi possono offrire all'impresa l'opportunità di sviluppare interventi formalmente rientranti nell'orbita dell'interaziendalità pur trattandosi, nella sostanza, di unità produttive facenti capo alla medesima azienda.

## **5.2 - L'accesso aziendale alla formazione**

Questo paragrafo ha lo scopo di analizzare il numero di imprese che hanno beneficiato di uno o più interventi formativi nell'ambito dell'Avviso preso in esame; è ormai assodato che le indicazioni presenti negli Avvisi Competitività di Fondimpresa orientino in modo deciso la progettualità formativa. La partecipazione multipla ad interventi formativi è quindi spesso dettata da esigenze di bilanciamento strutturale del progetto e non dipende necessariamente dalla volontà di un'azienda di partecipare a più di un intervento formativo. In molti casi, è bene ricordarlo, le imprese della nostra regione – specie quelle che hanno raggiunto un impiego maturo degli strumenti del Fondo – utilizzano i canali a disposizione in maniera pressoché complementare. Non è quindi raro che le imprese che partecipano agli Avvisi abbiano un quadro di programmazione formativa più ampio, in cui i fabbisogni soddisfatti nell'ambito del Conto di Sistema sono soltanto una piccola parte di un quadro più esteso.

Poste queste doverose premesse, possiamo ora osservare i dati riferiti alla formazione svolta nell'ambito dei Piani dell'Avviso 5/2015, i quali mostrano segnali di ripresa rispetto ad un 2014, in cui si era assistito ad un crollo della partecipazione multipla. La ritrovata maggiore propensione a partecipare ad interventi formativi multipli si sostanzia in una quota di imprese raggiunte pari al 51,3%, lontano dal 57/58% del 2012/2013 ma ben al di sopra del 43% registrato nel 2014. Un cambiamento che si può presumere sia stato dettato dall'innalzamento del livello di specializzazione degli interventi che richiedono talvolta una combinazione di sessioni formative che, quando possibile, vengono realizzate all'interno dello stesso Piano formativo. In generale si tratta comunque di una tendenza che richiama alla pluralità di esigenze formative che le imprese manifestano e allo scivolamento verso un nuovo modo di concepire il Conto di Sistema: non più un luogo in cui prevale una formazione a pioggia, in cui tante aziende beneficiano di interventi isolati, brevi e scollegati da un disegno progettuale più ampio, bensì uno spazio in cui è possibile strutturare percorsi di training più complessi e a più alto contenuto specialistico, dei "mini Piani formativi" in cui articolare, almeno in parte, il programma formativo aziendale.

Entrando nello specifico, si osserva come da parte delle imprese prive di rappresentanza sindacale vi sia una maggiore propensione ad attivare interventi formativi multipli. Un esito per certi versi inatteso, perché se supponiamo che le imprese con rappresentanza sindacale interna siano generalmente quelle più strutturate e quelle legate all'ambito industriale, sarebbe verosimile attendersi una più ampia attivazione formativa. Ciò che emerge è invece un segnale opposto, cioè di molte imprese prive di rappresentanza sindacale che hanno realizzato più di un intervento formativo, testimoniando come anche per le imprese più piccole e per quelle di settori relativamente nuovi nel panorama di Fondimpresa vi sia l'opportunità di realizzare percorsi di training più articolati.

Queste riflessioni sono nel complesso confermate anche da un'analisi più diretta sulla dimensione delle imprese raggiunte (vedi tav.4) Se tra le piccole imprese fino a 15 dipendenti la partecipazione singola o multipla sostanzialmente si bilancia, per le classi 16-49 dipendenti e 50-99 dipendenti, la quota di aziende con partecipazione multipla è superiore alla media regionale arrivando al 53%, nel primo caso, e al 56,4% nel secondo.



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

DIMENSIONE AZIENDALE	2014			2015		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni			Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Da 1 a 15 dipendenti	57,8	42,2	100,0	50,6	49,4	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	56,3	43,7	100,0	47,0	53,0	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	56,9	43,1	100,0	43,6	56,4	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	52,9	47,1	100,0	51,7	48,3	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	75,0	25,0	100,0	75,0	25,0	100,0
500 e più dipendenti	100,0	0,0	100,0	33,3	66,7	100,0
<b>Totale</b>	<b>57,0</b>	<b>43,0</b>	<b>100,0</b>	<b>48,6</b>	<b>51,4</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Osservando il dettaglio territoriale emergono altri elementi interessanti soprattutto per quanto riguarda gli scostamenti rispetto alla media regionale, molto variabili tra una provincia e l'altra. Osserviamo quindi come i territori di Bologna e Modena, oltre ad essere sede del maggior numero di imprese raggiunte, hanno un indice di partecipazione ad interventi multipli superiore a gran parte degli altri territori, con quote rispettivamente pari al 66,1% e 61,2% (vedi tav.5). Tra le due si inserisce Piacenza, seppur con un minor numero di imprese raggiunte, che nel 63% dei casi hanno però partecipato a più di un intervento formativo. Meglio ancora ha fatto Ravenna, seppur con solo 32 imprese raggiunte, 25 delle quali (78,3%) ha partecipato a più di un'azione formativa nell'ambito di questo bando.

Di segno diametralmente opposto è invece l'andamento nei territori di Reggio Emilia (solo il 25,7% di imprese coinvolte in interventi multipli) e Forlì-Cesena (26,7%), mentre leggermente superiore è la quota toccata in provincia di Parma (39,5%).

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

PROVINCIA OPERATIVA	2014			2015		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni			Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Bologna	48,4	51,6	100,0	33,9	66,1	100,0
Ferrara	42,3	57,7	100,0	50,0	50,0	100,0
Forlì-Cesena	26,3	73,7	100,0	73,3	26,7	100,0
Modena	71,4	28,6	100,0	38,8	61,2	100,0
Parma	67,4	32,6	100,0	60,5	39,5	100,0
Piacenza	55,8	44,2	100,0	36,6	63,4	100,0
Ravenna	33,3	66,7	100,0	21,7	78,3	100,0
Reggio Emilia	74,1	25,9	100,0	74,3	25,7	100,0
Rimini	57,1	42,9	100,0	48,1	51,9	100,0
<b>Totale</b>	<b>57,0</b>	<b>43,0</b>	<b>100,0</b>	<b>48,6</b>	<b>51,4</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Invertendo la prospettiva d'analisi è quindi evidente che Bologna e Modena raccolgano gran parte delle aziende che hanno partecipato a più di un corso (rispettivamente 25,4% e 21,2%), mentre viceversa sono Reggio Emilia e Parma a prevalere nettamente per quanto riguarda le imprese coinvolte in una sola azione formativa, rispettivamente con il 24,7% ed il 17,2%.

Più interessante è invece prendere in considerazione i settori d'attività economica: considerando quanto richiamato in apertura di paragrafo con riferimento al livello di sindacalizzazione si segnala come la partecipazione ad interventi formativi multipli da parte delle imprese dei servizi sia superiore alla media regionale ed è pari al 55,7% delle imprese raggiunte, per un +4,3% rispetto alla media regionale. L'industria rimane decisamente al di sotto della media complessiva, attestandosi al 48,6%, ma ciò che più interessa è certamente il confronto fra i diversi comparti. Le costruzioni, ad esempio, seppur partendo da una base

debole di imprese raggiunte (poco più di 20), vede nettamente prevalere quelle che hanno intrapreso più di un'azione formativa, per una quota che sfiora il 62%. Ancora migliore è il risultato di altri due settori debolmente rappresentati nell'ambito di analisi, ma più in generale, nello scenario complessivo di imprese formatrici nell'universo di Fondimpresa: si tratta del settore tessile/abbigliamento le cui sei imprese raggiunte hanno realizzato più di un corso in quattro casi e del settore del legno, con tre imprese su quattro ad aver beneficiato di più di un corso. Questo esito sembrerebbe testimoniare come le poche imprese raggiunte in questi due settori molto importanti nello scenario economico regionale abbiano in realtà una buona propensione formativa ed una altrettanto positiva capacità di tradurre i propri fabbisogni di formazione in interventi adeguati.

Per quanto riguarda i settori più rappresentati dalle aziende beneficiarie nell'ambito dell'Avviso 5/2015 osserviamo invece una prevalenza di imprese partecipanti ad un solo intervento formativo: è il caso della metallurgia che registra una quota di imprese coinvolte in interventi multipli pari al 47,4%, dell'industria ceramica, che scende fino al 42,8%, e del settore della "Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici" che pur essendo il più rappresentato in ambito industriale scende fino al 40,8%.

Per quanto riguarda i servizi, infine, le "Attività immobiliari, noleggio, informatica, servizi alle imprese" e il settore del commercio raggiungono rispettivamente il 57,6% ed il 57,8% di imprese partecipanti ad interventi multipli, con uno scarto di oltre sei punti percentuali rispetto alla media complessiva.

## 6 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative

### Introduzione

Il capitolo dedicato ai contenuti e alle caratteristiche delle azioni formative analizza come di consueto gli aspetti contenutistici delle stesse, il numero di partecipazioni, le modalità formative e la collocazione temporale dell'intervento formativo. Successivamente sarà invece approfondita la tematica delle azioni mono e pluriaziendali. Rispetto a quanto analizzato nel paragrafo 4.5, in cui si riportano i contenuti e le caratteristiche dell'attività formativa dal punto di vista delle partecipazioni, in questo caso si osserveranno le specifiche caratteristiche dell'azione formativa.

#### CAPITOLO IN BREVE

*L'analisi sui contenuti e sulle caratteristiche delle azioni formative risente sensibilmente di alcune delle indicazioni che l'Avviso 5/2015 ha posto. Pensiamo non soltanto agli ambiti tematici, ma anche a diversi elementi vincolanti in sede di progettazione che giocoforza veicolano gli stessi contenuti erogati e le modalità con cui i fabbisogni formativi vengono soddisfatti. Le azioni promosse si caratterizzano per un atteso innalzamento del livello di specializzazione, coerente con l'orientamento alla competitività che ormai da qualche anno i cosiddetti bandi generalisti hanno assunto. Innovazione dei processi e dei prodotti sono le principali esigenze formative a cui le imprese hanno cercato di rispondere e le tematiche formative più esplorate, non a caso, sono state proprio quelle dell'informatica e delle tecniche di produzione, che spesso si inseriscono all'interno di un più ampio scenario di rinnovamento delle strutture organizzative e dei processi produttivi con cui le imprese della nostra regione si stanno confrontando nell'ultimo periodo. La scomparsa della formazione sulla sicurezza, che come noto non può più essere realizzata (quantomeno quella obbligatoria) nell'ambito del Conto di Sistema, ha prodotto già da un paio d'anni un incremento nell'attenzione rivolta ad altri temi, tanto che per nulla irrilevante è anche l'importanza attribuita al tema marketing/vendite, che supera per azioni erogate quello delle lingue straniere che comunque resta uno dei temi di riferimento per soddisfare i fabbisogni legati all'internazionalizzazione da parte delle imprese dell'Emilia-Romagna.*

*La specializzazione degli interventi, riducendo la quota di formati in favore di un minor numero di figure chiave su cui investire, fa sì che anche i gruppi d'aula si siano ridotti. L'"aula minima", che per gli interventi tradizionali si compone di quattro lavoratori, è spesso scesa al di sotto di tale livello, poiché per le azioni erogate in modalità training on-the-job o affiancamento è possibile formare anche un numero più ristretto di soggetti. È quindi evidente che questa opportunità sia stata cavalcata dalle imprese, specie considerando l'esigenza di customizzare gli interventi e conferire ad essi un taglio pratico.*

*Stessa logica può essere seguita per interpretare il dato sulla cooperazione, un altro tema interessante che con riferimento al Conto di Sistema si concretizza in azioni che coinvolgono lavoratori provenienti da diverse aziende. Questa modalità sconta tradizionalmente una difficoltà applicativa che risulta ancora più marcata nell'ambito di questa analisi. Solo raramente le imprese sono riuscite a soddisfare il requisito dell'interaziendalità, se non per interventi di carattere generale come le lingue straniere, mentre l'interaziendalità su temi come le tecniche di produzione o l'informatica è stata sviluppata soprattutto da imprese che fanno parte dello stesso Gruppo, una sorta di interaziendalità "mascherata" che quindi costringe a ricalibrarne anche il peso quantitativo, comunque inferiore ad un'azione ogni cinque.*

## 6.1 - Le azioni formative

Le azioni formative concluse nei Piani a valere sull'Avviso 5/2015 sono state 834, un valore leggermente inferiore rispetto alla somma delle due precedenti annualità che nella precedente esperienza di monitoraggio erano state considerate alla stregua di un unico bando.

La composizione delle aule formative conferma la forte predominanza dei gruppi d'aula ristretti, frutto della ben nota esigenza di strutturare progetti che rispondano alle indicazioni dei bandi, spesso causa di equilibrismi progettuali da parte dei Soggetti proponenti. La progressiva riduzione dei gruppi d'aula, verificatasi soprattutto nell'ultimo periodo, è da ricondurre altresì ad alcuni aspetti contenutistici: è infatti già stato osservato come l'innalzamento del livello specialistico dei corsi abbia prodotto svariati effetti, tra cui la partecipazione di figure professionali mirate, solitamente quelle più coinvolte nei processi d'innovazione che l'azienda ha intrapreso. Un passaggio quindi, come già più volte richiamato, da un'offerta di formazione "a pioggia", nella direzione di un'erogazione più mirata e rivolta ad un numero ristretto di beneficiari, con interventi di carattere avanzato e specialistico erogati anche in modalità innovative (*training on-the-job, coaching, affiancamento, ecc.*). Quest'ultimo punto, come vedremo, impatta fortemente sull'aspetto quantitativo, perché consente di coinvolgere all'interno di un'azione erogata in una modalità innovativa un numero di lavoratori inferiore alle quattro unità, come noto soglia minima per l'ammissibilità degli interventi erogati nella tradizionale modalità d'aula.

In termini quantitativi emerge quindi un ulteriore incremento rispetto al passato per quanto riguarda i gruppi d'aula minori, con un numero di partecipanti uguale o inferiore ai quattro. Di contro, si abbassa sensibilmente la quota coperta dalla dimensione d'aula intermedia (da 5 a 10 partecipanti), mentre torna a salire rispetto al 2014, seppur rimanendo su livelli più bassi rispetto al passato, la dimensione d'aula da 11 a 20 partecipanti.

Il quadro è abbastanza eloquente e nuovamente richiama quanto già sottolineato nei precedenti capitoli: da un lato abbiamo una drastica diminuzione dell'offerta formativa diffusa su larghe porzioni dell'organico aziendale, tipica dei modelli di formazione obbligatoria sulla sicurezza che come noto non può più essere realizzata nell'ambito degli Avvisi. Se quindi la dimensione media delle aule, decisamente contenuta, appare coerente con il livello di specializzazione degli interventi e con la presunta volontà delle aziende di formare su temi strategici poche e ben precise figure chiave, è altrettanto vero che in questa annualità si assiste ad un parziale ritorno ad una formazione "massiva", con gruppi d'aula di dimensioni più ampie, in particolare per quanto riguarda le aule con oltre dieci lavoratori.

**Tav.7.1 - Azioni formative per numero di partecipazioni ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)**

PARTECIPAZIONI	2014		2015	
	N	%	N	%
4 Partecipazioni	304	51,7	489	58,6
Da 5 a 10 partecipazioni	278	47,3	314	37,6
Da 11 a 20 partecipazioni	6	1,0	30	3,6
Più di 20 partecipazioni	0	0,0	1	0,1
<b>Totale</b>	<b>588</b>	<b>100,0</b>	<b>834</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

L'analisi su base territoriale (vedi Tav.7.2) produce esiti coerenti con l'analisi effettuata sulle aziende: non a caso Bologna prevale nettamente dal punto di vista delle azioni erogate, con il 23,3% delle stesse, seguita da Modena con il 17,0% e da Parma e Reggio Emilia che si attestano rispettivamente al 12,6% e all'11,9%. È interessante notare come le imprese modenesi siano più propense ad attivare corsi con gruppi d'aula di minori dimensioni, tanto che il 21,1% delle azioni con quattro o meno partecipanti si è svolta proprio in

quel territorio. Mediamente più grandi sono invece i gruppi d'aula dei corsi svolti nel bolognese, dove ha avuto luogo il 28,7% delle azioni con 11-20 partecipanti e il 53,3% di quelle con 11-20 partecipanti. A Parma, invece, si manifesta una predominanza dei gruppi d'aula minimi, sebbene proprio in quel territorio si sia realizzato l'unico corso con oltre 20 partecipazioni. Reggio Emilia si mantiene in linea con la media generale per tutte le dimensioni d'aula, fatta eccezione per una sovra-rappresentazione nella classe 11-20 partecipanti.

**Tav.7.2 - Azioni formative per numero di partecipazioni, anno e Provincia operativa (composizione percentuale di colonna)**

PROVINCIA OPERATIVA	2015					Totale
	Numero di partecipazioni per azione					
	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20		
Bologna	18,0	28,7	53,3	0,0		23,3
Ferrara	3,7	11,5	0,0	0,0		6,5
Forlì-Cesena	2,0	6,7	6,7	0,0		4,0
Modena	21,1	11,5	10,0	0,0		17,0
Parma	15,7	8,3	3,3	100,0		12,6
Piacenza	11,7	4,8	0,0	0,0		8,6
Ravenna	9,8	8,3	3,3	0,0		9,0
Reggio Emilia	11,9	11,5	16,7	0,0		11,9
Rimini	6,1	8,9	6,7	0,0		7,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>		<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Ribaltando la prospettiva d'analisi (vedi Tav.7.3 in appendice statistica) le evidenze che emergono sono ancora più nette: a fronte di una quota di azioni con 4 o meno partecipanti, pari al 58,6%, gli scostamenti da tale valore variano sensibilmente tra un territorio e l'altro, con Modena, Parma che superano il 70% ed arrivano a sfiorare l'80% a Piacenza. Viceversa, a Bologna si registra una quota superiore alla media per le aule con 5-10 lavoratori (46,4%), mentre come detto a Reggio Emilia si rimane in linea con la media complessiva. Tra le province con meno di 80 azioni formative erogate, si segnala in particolare la tendenza a gruppi d'aula mediamente più strutturati nelle province di Ferrara e Forlì-Cesena, in cui circa due terzi dei corsi svolti hanno coinvolto dai 5 ai 10 partecipanti ed anche Rimini si discosta dalla media complessiva nella classe 5-10 partecipazioni.

Come già anticipato nelle righe precedenti il tema salute e sicurezza sul luogo di lavoro è ormai scomparso da un paio d'anni dai radar del Conto di Sistema. Nessuna azione è stata infatti dedicata a questo tema, mentre si assiste ad un proliferare di interventi legati alle tematiche individuate come centrali nei processi di sviluppo competitivo delle imprese. Pensiamo soprattutto all'informatica ed alle tecniche di produzione che rispettivamente coprono il 22,2% ed il 24,5% del monte ore complessivo (vedi Tav.6.3 e 7.5). A seguire si piazza il tema marketing/vendite che sopravanza quello delle lingue nell'interesse delle imprese, testimoniando il costante ri-orientamento tematico dell'offerta formativa nell'ambito degli Avvisi.

Di poco superiore al 10% è invece la quota coperta dal tema della gestione aziendale/amministrazione, che nel 2014 aveva mostrato un'eccellente performance, mentre ritorna su livelli più bassi in questa annualità. Debole ed in sensibile calo rispetto al 2014 appare l'attenzione rivolta dalle imprese al tema delle abilità personali, che sembra restare prerogativa di contesti organizzativi più complessi e quindi di più elevato interesse da parte di realtà più strutturate che utilizzano maggiormente il Conto Formazione.

Tav.7.5 - Azioni formative per numero di partecipazioni, anno e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)

TEMATICA FORMATIVA	2015				
	Numero di partecipazioni per azione				
	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20	Totale
Abilità personali	3,7	5,4	0,0	0,0	4,2
Contabilità, finanza	0,6	1,6	0,0	0,0	1,0
Gestione aziendale, amministrazione	8,6	12,7	16,7	0,0	10,4
Impatto ambientale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Informatica	24,5	18,2	26,7	0,0	22,2
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1
Lingue	15,1	20,4	10,0	0,0	16,9
Marketing vendite	18,4	17,2	16,7	0,0	17,9
Qualità	1,8	4,1	6,7	0,0	2,9
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tecniche di produzione	27,0	20,4	23,3	100,0	24,5
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

È evidente che le indicazioni dell'Avviso orientino l'offerta formativa in modo deciso, pertanto non sorprende osservare una forte attenzione nei confronti dei processi produttivi e dell'innovazione tecnologica di processo e prodotto. L'esigenza formativa maggiormente espressa dalle imprese negli ultimi anni è legata proprio ad una revisione dei processi organizzativi e produttivi, con richiami quindi all'innovazione tecnologica e digitale. Il proliferare di interventi formativi su software gestionali e su modelli di gestione d'impresa più snelli ha prodotto una compenetrazione tematica che rende complesso individuare con precisione gli orientamenti tematici delle imprese. Questo significa che molte tematiche formative, dalle tecniche di produzione all'informatica, fino alla gestione aziendale ed amministrativa sono in realtà delle mere categorie in cui inquadrare percorsi di training trasversali a più aree aziendali e a più ambiti tematici, con uno sfondo comune rappresentato, come detto, dalla volontà di innovare i processi organizzativi e produttivi in maniera consistente.

Le composizioni d'aula suggeriscono alcune altre specificità di cui è opportuno rendere conto (vedi tav.7.6 in appendice statistica): le aree tematiche in cui predomina la dimensione minima d'aula sono come prevedibile quelle in cui l'erogazione *on-the-job* risulta preferibile, su tutte l'informatica (64,9%) e le tecniche di produzione (64,7%). Anche il tema marketing/vendite mantiene una quota di azioni erogate in gruppi minimi superiore al 60%, a testimonianza di come gli ambiti tematici di più largo interesse tra le imprese raggiunte siano anche quelli che vengono rivolti a figure professionali che ricoprono ruoli chiave e su cui l'impresa intende investire con più decisione. Come largamente previsto, altri temi sono invece più spesso sviluppati all'interno di gruppi d'aula più numerosi, su tutti quello della qualità, che talvolta porta le aziende a sviluppare sessioni di *training* rivolte a quote consistenti d'organico, in ottemperanza a quanto previsto dai Sistemi Qualità adottati dalle imprese stesse. Anche i temi delle lingue e delle abilità personali mostrano quote superiori alla media nei gruppi d'aula con 5-10 partecipanti, un'ovvia conseguenza di tipologie d'erogazione che meglio si prestano al dialogo ed all'interazione fra i partecipanti.

Il livello di specializzazione dei corsi non può che confermare quanto a più riprese è stato suggerito dalle diverse analisi finora effettuate. È quindi del tutto atteso il ruolo dominante del livello specialistico, associato ad oltre la metà dei corsi svolti (53,4%), a cui si somma un 21,3% di corsi di livello avanzato (vedi tav.7.17 in appendice statistica). Solo per mettere a confronto il 2014 e 2015, si osserva come la quota di corsi di livello base sul totale delle azioni erogate sia scesa dal 46,2% al 25,3%, un clamoroso cambio di tendenza rispetto a quanto sia era abituati ad osservare con riferimento al Conto di Sistema.

Per quanto riguarda le modalità formative con cui il training è stato erogato, le riflessioni sono come di consueto molteplici. La modalità d'aula sta progressivamente diventando sempre meno tradizionale a vantaggio di metodologie alternative, su tutte l'affiancamento ed il training *on-the-job* che le imprese possono utilizzare anche per formare un numero inferiore ai quattro addetti per azione. Nei Piani realizzati nell'ambito dell'Avviso 5/2015 i corsi in queste due modalità rappresentano il 21,3% del totale, un'ulteriore testimonianza di come le imprese abbiano ricercato l'immediata applicabilità dei contenuti formativi appresi dai partecipanti. Una volontà, quindi, di uscire da una logica di trasferimento di competenze teoriche trasmesse frontalmente in una lezione d'aula, per andare nella direzione di modelli di training più dinamici, in cui gli aspetti consulenziali e di affiancamento pratico del lavoratore diventano prevalenti. Non a caso anche il *coaching* ha raggiunto quote discrete, tanto da riguardare il 14% delle azioni svolte. Ovviamente gran parte di esse si associano a gruppi d'aula minimi, mentre l'aula corsi esterni, per quanto poco utilizzata (8,3% delle azioni svolte) si associa invece spesso a gruppi d'aula più nutriti.

**Tav.7.6 - Azioni formative per numero di partecipazioni, anno e modalità formativa (composizione percentuale di colonna)**

MODALITA' FORMATIVA	2015				
	Numero di partecipazioni per azione				
	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20	Totale
Aula corsi interna	42,7	53,2	70,0	100,0	47,7
Aula corsi esterna	4,7	13,7	10,0	0,0	8,3
Affiancamento - training on the job	26,0	15,0	13,3	0,0	21,3
Action learning	7,0	11,5	6,7	0,0	8,6
Autoapprendimento con formazione a distanza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Coaching	19,6	6,7	0,0	0,0	14,0
Partecipazione a convegni - seminari	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

## 6.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi

Il tema dell'interaziendalità è come consuetudine motivo d'interesse all'interno di questa analisi. Fortemente promossa dal Fondo attraverso indicazioni specifiche nel testo dei bandi, l'attivazione di percorsi di formazione che coinvolgano contemporaneamente diverse aziende è però spesso risultata deficitaria, per una serie di ragioni facilmente intuibili. Innanzitutto, la resistenza da parte di alcune imprese nel condividere l'esperienza formativa con altre realtà che possono rappresentare dei competitor, una forma di chiusura che evidentemente va contro la natura stessa dell'interaziendalità. D'altronde, l'innalzamento della specializzazione degli interventi si è accompagnata anche ad una più marcata customizzazione degli stessi ed è evidente che, al di là dei casi in cui l'interaziendalità è "mascherata" dal coinvolgimento di imprese dello stesso Gruppo, la definizione di percorsi pluriaziendali in senso stretto è divenuta nel corso degli anni sempre più complessa. Nell'ambito dell'Avviso 5/2015 gli interventi formativi pluriaziendali sono stati 155, per una quota che si attesta al 18,8%, confermando infatti la progressiva riduzione che nel corso degli anni ha caratterizzato la dimensione dell'interaziendalità.

**Tav.7.6 - Azioni formative mono-pluriaziendali per anno (dati assoluti, composizione percentuale)**

AZIENDE MONO PLURIAZIENDALI	2014		2015	
	N	%	N	%
Azioni monoaziendali	472	80,3	679	81,4
Azioni pluriaziendali	116	19,7	155	18,6
<b>Totale</b>	<b>588</b>	<b>100,0</b>	<b>834</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Relativamente al livello territoriale (vedi Tav.7.22 in appendice statistica) i dati disponibili mostrano una più spiccata propensione all'interaziendalità da parte di alcune province tra cui si segnalano Rimini dove il 26,7% delle azioni erogate sono in modalità pluriaziendale, Modena (24,6%), Forlì-Cesena (24,2%) e Reggio Emilia (22,2%). Di segno opposto è invece la propensione all'interaziendalità nei territori di Ferrara e Piacenza in cui la quota interaziendale sul totale delle azioni svolte raggiunge solamente il 13,0% e l'11,1%.

Sul totale delle azioni formative pluriaziendali realizzate nell'ambito dell'Avviso, invece, si conferma la predominanza di Modena con il 22,6% delle azioni promosse, seguita da Bologna dove ha avuto luogo esattamente un quinto dei corsi interaziendali svolti. Due territori, quindi, in cui la presenza di imprese mediamente più strutturate suggerisce due aspetti: da un lato la possibilità di associare alla programmazione formativa una logica di integrazione di filiera, volta a promuovere una formazione orientata a trovare sinergie fra imprese che abitualmente collaborano, siano esse parti dello stesso Gruppo o semplicemente legate da rapporti di collaborazione. L'innalzamento della partecipazione formativa da parte di imprese dei servizi suggerisce, altresì, forme di interaziendalità trasversali a più settori, che in alcuni casi hanno messo in relazione la manifattura con il mondo dei servizi, con particolare riferimento ai servizi di consulenza informatica.

Mettendo in relazione l'interaziendalità ed i contenuti formativi (vedi tav.6.6 e 7.24 in appendice statistica), invece, emerge come le lingue siano un tema che ben si presta ad essere affrontato in chiave interaziendale (20,0%). Le ragioni sono ovvie e richiamano alla trasversalità del tema ed alla facilità di una fruizione condivisa anche da parte di lavoratori di aziende diverse. Vista la netta predominanza in termini di azioni promosse, tuttavia, restano le tecniche di produzione (23,9%) e l'informatica (23,2%) gli ambiti tematici che caratterizzano il maggior numero di azioni pluriaziendali.

Osservando la composizione percentuale di riga (vedi tav.7.25 in appendice statistica), invece, al di là del caso isolato del tema contabilità e finanza in cui 6 degli 8 interventi promossi risultano in modalità pluriaziendale, appare nuovamente chiaro come le lingue siano il tema che più di tutti riesce ad essere sviluppato mediante un coinvolgimento di lavoratori di più aziende (22,0%). Si confermano su livelli di interaziendali abbastanza alti anche le altre aree tematiche più rappresentate, dall'informatica (19,5%) di interventi pluriaziendali), al marketing/vendite (18,8%) alle tecniche di produzione, che con il 18,1% di azioni interaziendali restano poco al di sotto della media complessiva.

**Tav.7.7 - Azioni formative mono-pluriaziendali per anno e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)**

TEMATICA FORMATIVA	2015		
	Azioni monoaziendali	Azioni pluriaziendali	Totale
Abilità personali	4,9	1,3	4,2
Contabilità, finanza	0,3	3,9	1,0
Gestione aziendale, amministrazione	10,9	8,4	10,4
Impatto ambientale	0,0	0,0	0,0
Informatica	21,9	23,2	22,2
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,1	0,0	0,1
Lingue	16,2	20,0	16,9
Marketing vendite	17,8	18,1	17,9
Qualità	3,2	1,3	2,9
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,0	0,0	0,0
Tecniche di produzione	24,6	23,9	24,5
Altro	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Alcuni spunti di riflessione derivano anche dalla classe d'attività formativa Orfeo a cui sono associati gli interventi svolti (vedi tav.7.28 in appendice statistica): non trattandosi di un requisito vincolante per le



imprese, questo dato è parziale e dalle oltre 800 azioni svolte devono esserne escluse 139 genericamente indicate come "Varie". Al di là del peso che in termini assoluti le diverse classi ricoprono, è interessante sottolineare come ad alcune di esse si associno livelli più elevati d'interaziendalità: è il caso, ad esempio, dell'edilizia in cui 4 interventi su 10 sono stati svolti in modalità interaziendale. Anche l'industria ceramica sembra mostrare una buona propensione all'interaziendalità, con quasi il 39% delle azioni erogate che ha visto il coinvolgimento di più di un'azienda. In ultimo, si segnalano valori significativi anche da parte dell'industria tessile (un terzo delle azioni erogate in modalità pluriaziendale) e dei trasporti (30% di azioni interaziendali).

Dal punto di vista del livello di specializzazione (vedi tav.7.36 in appendice statistica), gli interventi pluriaziendali si mantengono in linea con il dato generale per quanto concerne il livello base (24,5%), mentre è più bassa la quota coperta dal livello specialistico (47,7%) a vantaggio del livello avanzato (27,7%). Non a caso oltre il 24% delle azioni formative di livello avanzato ha coinvolto più di un'azienda a testimonianza di come l'interaziendalità possa comunque associarsi a livelli di approfondimento che vadano oltre gli elementi contenutistici di base di un argomento.

Dal punto di vista delle modalità d'erogazione (vedi tav.7.30 in appendice statistica), infine, è come prevedibile sopra rappresentata l'aula corsi esterna, che a fronte di un peso sul totale delle azioni complessivamente erogate pari all'8,3% raggiunge, con riferimento alle interaziendali, il 13,5%. Viceversa, come lecito attendersi, diminuisce in maniera sensibile il peso delle modalità non convenzionali, come l'affiancamento ed il *training on-the-job* che rispetto al 21,3% coperto in riferimento alle azioni complessivamente realizzate, caratterizzano solo il 15,5% delle interaziendali.

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

### 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 unico e specifico momento di tale percorso. Lo stesso investimento in conoscenze sul singolo lavoratore non può essere visto come un fatto episodico, ma come un'azione di accompagnamento per tutta l'esperienza lavorativa, in relazione alla notevole dinamicità dei processi di adeguamento tecnico-organizzativo ai nuovi paradigmi innovativi e di strategia competitiva.

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.

In questa decima edizione del rapporto di monitoraggio cercheremo di rispondere all'esigenza di misurare le strategie di continuità dell'attività di training, cogliendole, sia sul versante delle imprese, che su quello dei lavoratori coinvolti, sulla base delle informazioni ricavabili dall'osservazione dell'intero arco temporale disponibile, valutando se nel decennio si sono ripetute esperienze formative, in che misura e quali ne fossero le determinanti.

Mentre nel passato questo esercizio era svolto valutando la continuità solo nell'ambito di due anni consecutivi, ponendo l'accento sulla contingenza relativamente immediata degli interventi anno su anno, e semmai valutandone nel tempo i mutamenti di intensità, qui ci si pone nella nuova e diversa prospettiva analitica di cogliere le traiettorie di continuità in una scala temporale di più lungo periodo, a prescindere dalla valutazione della semplice consecutività degli interventi, ma distinguendo tra percorsi di natura sostanzialmente episodica (ovvero l'esistenza di un solo accesso dell'impresa a percorsi formativi), da percorsi tesi ad una traiettoria maggiormente sistematica (cioè la reiterazione di interventi formativi in anni diversi, non necessariamente consecutivi), che favorisca l'incremento del patrimonio di conoscenze delle aziende e dei lavoratori in un contesto adattivo di adeguamento continuo. Se le evidenze passate indicano che una quota mediamente compresa tra il 20% ed il 25% delle imprese, ed una più esigua di lavoratori, hanno beneficiato della formazione in due anni successivi, nella presente prospettiva l'interrogativo si sposta sulla ricorrenza di eventi formativi nell'arco di un decennio, sia che si tratti di interventi consecutivi nel tempo, che di traiettorie frammentarie a ricorrenza pluriennale.

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. In tale prospettiva, verosimilmente, gli indici di continuità così misurati potrebbero risultare superiori.

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, Fondimpresa 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

---

*In sostanziale coerenza con le evidenze passate, la continuità formativa, cioè la propensione a ripetere interventi in più di una edizione degli Avvisi territoriali (esaminati in questa edizione del rapporto con riferimento al decennio 2006-2015), misurata sia sul versante delle imprese sia su quello dei relativi lavoratori, non pare indicare mutamenti di rilievo sia con riferimento al tema della opportunità di garantire un equilibrio dinamico tra esigenze di continuità e necessità di ricambio tra i soggetti e le realtà d'impresa beneficiarie, né per le tipologie di aziende e/o lavoratori maggiormente interessati. Nello specifico, circa un'impresa ogni tre ha usufruito per più anni, non necessariamente consecutivi, di questo canale di finanziamento negli Avvisi e circa tre lavoratori su dieci di tali imprese hanno visto riconfermata la propria partecipazione ad un percorso formativo. Emerge pertanto come si garantiscano su entrambi i versanti ampi margini di ricambio alla platea dei beneficiari evitando pericolosi ingorghi ed ostacoli nell'accesso al training. Osservando la continuità formativa nell'insieme delle imprese, appare evidente, in accordo agli scorsi monitoraggi, come in corrispondenza delle maggiori dimensioni aziendali 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 più stretta. Al tempo stesso le beneficiarie che nel corso di uno specifico Avviso si sono distinte per una maggiore attitudine formativa (sviluppando un numero di moduli per Avviso superiore alla media) sono anche più facilmente coinvolgibili in traiettorie prolungate nel tempo.*

*Anche nelle evidenze relative alla serie decennale degli oltre 30.000 formati, il profilo dei lavoratori favoriti, con più marcata assiduità da percorsi formativi continui, individua ancora una volta la medesima configurazione già delineata nel corso del Capitolo 4 a proposito delle opportunità di accesso al training, che vedeva più agevolate le fasce con professionalità impiegate ad alta scolarizzazione.*

*Naturalmente, al contrario, le categorie più svantaggiate sono risultate nuovamente 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

A premessa del nuovo approccio metodologico di calcolo fondato sull'estensione decennale del lasso temporale per valutare la continuità dell'azione formativa sul versante delle aziende beneficiarie, 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 negli ultimi 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. Occorre precisare che l'indice di continuità, così calcolato, trova un sostanziale allineamento su questi valori, mostrando un netto trend crescente rispetto alle prime edizioni degli Avvisi, quando prevaleva la necessità di estendere al massimo la platea delle beneficiarie, evitando la continuità formativa su anni successivi, su limiti fisiologici nettamente più limitati.

Pertanto, nelle evidenze passate le traiettorie di continuità formativa in due anni consecutivi sono quindi, in media, un evento relativamente frequente, che come vedremo, diventa più raro se si osserva il perdurare dell'azione formativa per un periodo più ampio, sotto il vincolo che essa venga riproposta per ogni edizione dell'Avviso.

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

Ci si può ora chiedere in che misura questo quadro conoscitivo muti, disponendo di una misura della continuità basata sulla partecipazione agli Avvisi territoriali del Conto di Sistema di un intero decennio a prescindere dalla conferma della formazione su più anni consecutivi, valutando pertanto anche la probabilità di traiettorie discontinue.

Facendo riferimento alla platea complessiva delle aziende beneficiarie che hanno investito nella formazione in almeno uno dei dieci anni considerati nel periodo 2006-2015, l'analisi indica come ben 1.451 imprese (pari al 64,1% del totale delle 2.265 beneficiarie di attività di training in quel periodo, al netto delle possibili replicazioni su più Avvisi) hanno svolto attività nell'ambito di una sola annualità e le restanti 814 (pari al 35,9%) sono presenti in due o più Avvisi, non necessariamente consecutivi. Le elaborazioni consentono inoltre di approfondire questo tema sulla base della frequenza di ricorrenza in base al numero di anni in cui eventualmente si è sviluppato nel tempo il percorso formativo. Nello specifico, l'evento più frequente è quello che vede l'azienda impegnata soltanto in due annualità su dieci (20,8%), ad una certa distanza le imprese presenti in tre annualità (8,1%), ancor meno le realtà presenti in quattro anni su dieci (3,5%) in una fascia di maggiore continuità compresa tra cinque e dieci ricorrenze formative.

Da questa panoramica si trae che anche allargando la visuale ad una prospettiva decennale la continuità formativa delle aziende beneficiarie appare moderata, interessando poco più di  $\frac{1}{3}$  della platea complessiva; inoltre la forma più ricorrente di continuità formativa riguarda due annualità su dieci, verosimilmente contigue nel tempo, mentre man mano che si osserva un aumento del numero di annualità, la loro frequenza di occorrenza decade rapidamente fino al caso estremo di una sola impresa presente su tutto l'arco decennale osservato.

Anche alla luce di questo ampio arco temporale di analisi, resta un'evidente indicazione di tendenza: in primo luogo sembra confermarsi una strategia orientata ad un forte ricambio delle beneficiarie, limitando a poco più di  $\frac{1}{3}$  di esse la possibilità di perdurare l'azione formativa su più Avvisi nel corso di un intero decennio. Anche secondo questa più ampia prospettiva si coglie un tratto fondamentale della fisiologia di funzionamento del Fondo: la necessità di garantire un ampio spazio di ricambio nell'accesso alle opportunità formative delle imprese, favorendo di fatto l'estensione della platea di beneficiarie dei finanziamenti del Conto di Sistema, lasciando eventualmente alle imprese coinvolte in un solo Avviso, la possibilità di continuare l'esperienza col Fondo anche attraverso altri canali di sovvenzione, quali quello rappresentato dal Conto Formazione.

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

**Tav.7.21 - Aziende che hanno svolto formazione per dimensione aziendale e continuità della formazione (composizione percentuale di riga)**

DIMENSIONE AZIENDALE	Continuità della formazione (Aziende)		
	Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno	Aziende che hanno fatto formazione su più anni	Totale
Da 1 a 15 dipendenti	70,6	29,4	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	64,1	35,9	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	58,4	41,6	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	56,2	43,8	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	50,0	50,0	100,0
500 e più dipendenti	52,2	47,8	100,0
<b>Totale</b>	<b>64,1</b>	<b>35,9</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Questo dato, come già segnalato anche in altre indagini<sup>10</sup>, rimarca la persistente 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 azione ed influenza sul mercato della formazione e riescono ad avvantaggiarsi anche sulla possibilità di operare scelte programmate e coerenti nel medio periodo; esse, peraltro, possono più facilmente beneficiare della possibilità di spaziare su altri canali di finanziamento della formazione, sia attraverso altre risorse del Fondo, sia attraverso modalità private di accesso alle risorse necessarie al *training*.

Correlata alla maggiore dimensione occupazionale delle aziende interessate, per quanto concerne l'influenza della presenza di una rappresentanza sindacale strutturata si riscontrano in questa edizione del rapporto evidenze di una relazione significativa: le imprese in cui è presente una rappresentanza, in ragione della loro maggiore dimensione occupazionale, presentano un tasso di continuità formativa superiore di oltre 8 punti percentuali rispetto a quelle prive di rappresentanza.

Si sottolinea poi la conferma di un'ulteriore evidenza che suggerisce l'esistenza di una sorta di circolo virtuoso tra numero di corsi attivati nell'ambito di ogni annualità e assiduità nel tempo del *training*

<sup>10</sup> ISFOL (a cura di) (2006), *Rapporto 2005 sulla formazione continua*, Rubbettino, Catanzaro. Nel rapporto ISFOL sulla formazione continua 2005 si legge: «L'andamento degli investimenti in formazione da parte delle imprese è complessivamente crescente [...] passando in termini nominali da 900 milioni di € nel 2000 a 1.600 milioni di € nel 2004. Le grandi imprese in particolare hanno più che raddoppiato i loro investimenti, e oltre il 55% della spesa totale in formazione si realizza nelle imprese con più di 250 addetti. Di converso rimane pressoché stabile il livello di investimento delle imprese di minori dimensioni che peraltro rimane molto basso».

aziendale. Questa affermazione trae il suo fondamento dal fatto che l'indice di continuità espresso dalle beneficiarie che articolano il loro percorso di *training* in più moduli per annualità, è risultato, anche in questo approccio decennale, quasi doppio rispetto a chi ha individuato un percorso fondato su una singola occasione. Si tratta cioè di aziende che hanno saputo articolare la loro strategia attraverso l'utilizzo delle risorse del Conto di Sistema, attivando per ogni Avviso una pluralità di moduli formativi, differenziando ed articolando in tal modo i contenuti e che, congiuntamente, si sono proiettati in strategie formative ricorrenti nel tempo in un'ottica più sistemica. Non ci si stupirebbe se in questi casi vi fosse anche una maggiore propensione ad attivare ulteriori percorsi formativi attraverso traiettorie complesse che si avvalgano anche di ulteriori risorse messe a disposizione dal Fondo su altri canali. Se ne può dedurre che quanto più l'azienda è 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, propria in particolare delle aziende più strutturate, di rapporti frequenti e proficui con gli stessi Enti formativi che consentano di sviluppare migliori sinergie tra domanda ed offerta di attività di *training*.

Utilizzando una declinazione dei dati di tipo settoriale, si segnala un profilo della propensione alla continuità dell'attività formativa piuttosto diversificato, ma comunque sostanzialmente coerente con l'andamento della dimensione media d'impresa tipica del comparto: non casualmente troviamo all'estremo massimo per tasso di continuità il settore ceramico (51% delle beneficiarie presenti nel decennio in due o più Avvisi); il valore minimo (28%) lo si riscontra nel comparto delle costruzioni, caratterizzato, come è noto, da imprese di minore dimensione. Piuttosto elevato è anche il valore dell'indice relativo all'aggregato delle altre imprese manifatturiere, mentre sono in linea con la media generale i dati del metalmeccanico e dell'aggregato delle imprese di servizio. Infine, uno sguardo ai dati ripartiti per ambito territoriale consente di affermare che i tassi di continuità più elevati sono quelli registrati a Modena e Forlì-Cesena, mentre gli altri ambiti provinciali appaiono addensarsi attorno alla media generale. Si tratta di evidenze, queste ultime, che trovano meno riscontri nei dati di continuità finora misurati nei rapporti precedenti che però si basavano sulla misura del tasso nell'arco di singoli bienni.

## **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.

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. Anche in questo caso l'approccio metodologico utilizzato sarà quello di estendere l'arco temporale dell'analisi all'intero decennio, superando l'abituale impostazione basata su indici di continuità fondati sulla considerazione dei dati di soli due Avvisi successivi.

I dati riferiti alle evidenze relative alla serie storica decennale indicano come 5.060 lavoratori su 30.1362 (pari al 16,8% del totale dei formati nel periodo in analisi) risultano aver svolto attività formative in più di un'annualità: come nel caso della continuità formativa calcolata sul versante delle imprese si tratta di un valore molto contenuto, che mostra 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 e su cui contare in una prospettiva di investimento formativo di lungo periodo.

Si tratta di un tasso di continuità piuttosto moderata che rimanda a quanto misurato nei precedenti rapporti sulla base di una misura limitata alla considerazione di due soli Avvisi consecutivi: naturalmente, in quest'ultima accezione, gli indici rilevati erano mediamente circa la metà di quelli calcolati secondo la prospettiva decennale qui adottata.

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 sole imprese che hanno ripetuto la formazione in almeno due anni consecutivi. Per il periodo in analisi l'indice di continuità così calcolato è risultato prossimo al 28%: questa scala di misura del fenomeno consente di afferrare in modo più puntuale quanto anticipato circa la sistematicità dell'attività formativa, che vede riconfermare in formazione quasi tre lavoratori su dieci fra coloro che erano già stati interessati dai corsi svolti in un'annualità precedente nell'ambito degli Avvisi relativi al decennio indagato.

In altre parole, il ricambio dei lavoratori formati è garantito in più dei 2/3 dei casi in quanto il soggetto viene coinvolto in un solo Avviso nel decennio; nei casi in cui si manifesta esplicitamente la continuità, la maggior frequenza riguarda la possibilità di essere coinvolti su due annualità su dieci (20% dei casi, verosimilmente concentrati in annualità successive), mentre la frequenza scende ad appena il 5% quando si considera la partecipazione a tre Avvisi (sempre indipendentemente dal fatto che la traiettoria formativa avvenga in più anni consecutivi), per poi divenire del tutto marginale qualora si considerino più di tre reiterazioni. Per inciso, va nuovamente 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, piuttosto selezionato, di lavoratori formati in almeno due Avvisi sulle dieci annualità analizzate, si coglie ancora una volta una conferma piena, in misura ancora più netta rispetto al passato (vista anche la maggiore consistenza dei dati statistici della serie decennale) 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 un'anzianità aziendale superiore ai tre anni, e pertanto già inseriti nei percorsi di carriera, preferibilmente di cittadinanza italiana appartenenti alle coorti centrali d'età, in possesso di un titolo di studio di livello superiore (nel caso dei laureati il tasso di continuità è circa doppio rispetto alle figure meno istruite), preferibilmente quadri o impiegati direttivi e tecnico-amministrativi: per queste categorie il tasso di continuità è superiore al 20% mentre per gli operai comuni si aggira appena attorno all'8%. I vantaggi più evidenti valgono soprattutto per gli addetti amministrativi, al *marketing* ed alle vendite, 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*.

**Tav.8.45 - 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
Dirigenti	0,0	0,0	0,0
Quadro	79,9	20,1	100,0
Impiegato direttivo	77,8	22,2	100,0
Impiegato amministrativo e tecnico	80,5	19,5	100,0
Operaio qualificato	86,9	13,1	100,0
Operaio generico	91,1	8,9	100,0
<b>Totale</b>	<b>83,2</b>	<b>16,8</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

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

Ne deriva che, anche a partire dalla prospettiva di analisi decennale dei dati, 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 sempre più selettivo nella scelta dei soggetti da inserire nei percorsi di 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 molteplicità dei corsi, che si traduce poi in varietà degli stessi contenuti dei moduli, si esplica anche in un *gap* di opportunità nella continuità temporale del processo formativo. Siamo dunque a rilevare l'esistenza di un circolo virtuoso/vizioso che discrimina tra una fascia piuttosto ristretta numericamente (ma molto caratterizzata professionalmente) di lavoratori più direttamente coinvolti da strategie formative rispondenti a fabbisogni innovativi ed organizzativi dei nuovi scenari competitivi, ed una fascia ampia di figure professionali ai margini di questi processi, sia attualmente sia, probabilmente, in un prossimo futuro, visto il perdurare nel tempo del profilo degli esclusi.



## Capitolo 8 - La dispersione dell'azione formativa

### Introduzione

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

Nel complesso la perdita di efficienza 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. Ad esempio, in alcuni precedenti monitoraggi veniva messa in luce, sulla base di approfondimenti di natura qualitativa, la necessità di sostituire d'ufficio alcuni allievi per il ritardo temporale con cui si arrivava a realizzare le attività precedentemente progettate, causate in particolare da ritardi nell'approvazione dei progetti. Tale ritardo rende necessaria la modificazione del profilo e del nominativo di potenziali candidati al *training*, a causa del mutamento di condizioni produttive o gestionali contingenti.

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

Con riferimento a tale contesto di motivazioni 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, mentre il secondo afferente ad elementi di carattere strutturale, dunque relativi alle aziende coinvolte e alla tipologia di formazione proposta.

---

### CAPITOLO IN BREVE

---

*Il quadro che emerge dalla formazione svolta nell'ambito del 5/2015 mostra un leggero rallentamento rispetto all'efficientamento che il sistema aveva mostrato negli ultimi anni. Resta comunque più che positivo il dato legato ai partecipanti validi, tanto che nove su dieci hanno concluso almeno il 70% delle ore corso previste.*

*Rispetto al 2014 cala soprattutto l'efficienza della progettazione, con uno scarto che arriva a superare il 10%, frutto anche dell'incremento del monte ore progettato e del marcato incremento della durata media dei moduli. In generale si osserva come alcune tipologie socio-anagrafiche presentino indici di dispersione formativa più contenuti: è il caso del genere femminile, ad esempio, o dei lavoratori giovani e di quelli più anziani, tutte categorie che non a caso sono indicate come "prioritarie" dall'Avviso e i cui parametri di partecipazione devono essere confermati anche a conclusione del Piano.*

*Tassi d'abbandono più alti si registrano in riferimento a due tipologie contrattuali opposte: da un lato gli operai generici scontano forse una minore sensibilità formativa che già in passato era stata sottolineata, dall'altro gli impiegati direttivi che probabilmente devono far fronte ad incombenze inderogabili che spesso vengono anteposte alla*

---

---

*partecipazione formativa.*

*In relazione alla dimensione territoriale si conferma una spiccata variabilità tra i contesti esaminati, con le province di Bologna e Ravenna che mostrano un indice di dispersione superiore alla media, mentre per quanto riguarda le tematiche trattate sono lingue e qualità gli ambiti in cui l'indice di dispersione è più alto, frutto probabilmente di una più elevata durata media degli interventi formativi.*

*Per quanto riguarda la dispersione degli allievi, infine, in media per ogni azione ha partecipato alla formazione un partecipante in più rispetto a quanto preventivato e solo il 4,2% delle azioni formative progettate non ha raggiunto il numero di partecipazioni previste. Si tratta della riconferma della necessità di provvedere alla sostituzione di allievi meno assidui o del tutto assenteisti con altri colleghi che consentano il raggiungimento del target di ore prefissato nel piano formativo. Come prevedibile il fenomeno dell'inserimento di nuovi partecipanti aumenta al crescere della dimensione aziendale ed è più marcato in provincia di Bologna e Rimini oltre che, in generale, nell'ambito dell'industria.*

---

## **8.1 - La dispersione delle ore di corso**

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 Fondo<sup>11</sup>, come quota di lavoratori che porta a compimento il 70% delle ore lavorative previste. La classificazione prevede inoltre di rilevare il numero di allievi che non hanno raggiunto tale soglia e, in ultimo, di misurare la consistenza dei lavoratori inseriti in fase di progettazione in attività di *training* ma che non hanno presenziato nemmeno ad un'ora di corso.

Con riferimento specifico ai dati di questo Avviso, si osserva in linea generale un leggero arretramento rispetto ai valori registrati negli ultimi anni, che mostravano un progressivo efficientamento del sistema. Nulla di preoccupante, si intenda, dal momento che oltre nove partecipazioni ogni dieci previste superano comunque la soglia del 70%. Di contro, è superiore al 5% la quota di partecipazioni che non raggiungono tale soglia così come raggiunge il 3% la quota degli allievi che non hanno partecipato a nemmeno un'ora di formazione, pur essendo associati ad un'azione formativa.

Per cogliere in modalità più sintetica il fenomeno della dispersione formativa, si riportano di seguito le elaborazioni statistiche attinenti allo scarto percentuale<sup>12</sup> tra ore previste ed effettivamente svolte. Questo indicatore rappresenta l'ammontare delle ore perse indipendentemente dal raggiungimento del *target* fissato dal Fondo. In linea con quanto appena riportato, si assiste nel 2015 ad un calo in termini di efficienza della progettazione, tanto che lo scarto percentuale passa dal 7,8% del 2014 al 10,6% del 2015, un valore frutto anche del sensibile incremento di ore formative progettate e della durata media dei corsi.

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

Per quanto attiene alla variabile di genere si nota come nel 2015 siano gli uomini a mostrare un indice di dispersione superiore, un dato che suggerisce un disallineamento rispetto al passato, quando la

---

<sup>11</sup> Nel registro lavoratori sono evidenziati i partecipanti effettivi e le azioni valide secondo i seguenti criteri:

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

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

componente di genere non influiva sulla dispersione formativa. Per quanto riguarda la variabile dell'età anagrafica, scarti percentuali più alti si riscontrano nelle classi centrali, frutto però di una sovra-rappresentazione in termini di lavoratori raggiunti. Di contro l'indice di dispersione è più basso per quanto attiene le classi estreme, le quali, al di là dell'oggettiva minor rappresentazione sul totale dei formati, beneficiano anche della necessità, da parte dei Soggetti Proponenti i Piani formativi, di confermare anche a conclusione degli stessi le quote previste dal Bando in riferimento alle cosiddette categorie prioritarie. Ecco quindi che i lavoratori con più di 50 anni e gli under 30 – alla pari delle donne – sono maggiormente monitorati al fine di ridurre il rischio dell'abbandono formativo.

Gli allievi con livelli educativi più alti mostrano scostamenti dalla media abbastanza significativi, quasi a suggerire che ad un livello d'istruzione più basso si accompagni una maggiore propensione all'abbandono formativo, un trend che già in passato era stato evidenziato seppur a fronte di una progressiva attenuazione.

Meno evidente è invece la relazione tra la propensione all'abbandono e la posizione nell'inquadramento: lo scarto percentuale più sostenuto si registra in riferimento agli operai generici, a parziale conferma di quanto poc'anzi indicato relativamente al livello d'istruzione, sebbene non si rilevino più i picchi di alcuni anni fa. Superiore alla media è anche lo scarto registrato dagli impiegati direttivi, che come nel 2014 mostrano una tendenza all'abbandono formativo superiore alla media. Due livelli d'inquadramento opposti, dunque, ma dai quali, per ragioni diverse, era possibile prevenire un risultato simile. Se da un lato per lavoratori meno qualificati si può supporre una minore sensibilità formativa – e quindi indici di abbandono più elevati – dall'altro gli impiegati direttivi si trovano spesso costretti ad anteporre le incombenze lavorative alla partecipazione formativa, relegando la formazione stessa ad una posizione secondaria, un aspetto che, al di là di ogni elemento quantitativo che possiamo riportare in questa sede, deve indurre ad una riflessione.

Analizzando il fenomeno della dispersione formativa in relazione ad elementi strutturali delle imprese si osservano, come in passato, maggiori evidenze in merito all'esistenza di fattori determinanti. È soprattutto tra le imprese medie con un numero di addetti compreso tra i 50 e i 249 che si registra lo scarto percentuale maggiore tra le ore corso previste e quelle effettive. D'altronde, è verosimile pensare che nelle imprese meno strutturate vi sia un maggiore controllo nell'accesso alla formazione e che anche le opportunità formative, al di fuori degli Avvisi del Conto di Sistema, siano generalmente minori.

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

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2014				2015			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Micro 1-10	23,4	21,8	1,6	7,4	25,5	24,2	1,3	5,4
Piccole 11-50	22,3	20,9	1,4	6,9	24,2	22,1	2,1	9,4
Medie 51-250	21,3	19,4	1,9	9,7	24,8	21,5	3,3	15,4
Grandi 251+	20,7	17,1	3,6	21,0	24,4	21,2	3,1	14,7
<b>Totale</b>	<b>22,3</b>	<b>20,6</b>	<b>1,6</b>	<b>7,8</b>	<b>24,6</b>	<b>22,2</b>	<b>2,3</b>	<b>10,6</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

Dal punto di vista settoriale emergono alcuni elementi di interesse: il settore delle costruzioni presenta un indice di dispersione molto contenuto, verosimilmente anche per le ridotte dimensioni medie d'impresa che caratterizzano il comparto mentre l'industria in senso stretto segnala valori diversificati a seconda dei settori. L'indice di dispersione mostrato dalle imprese del settore tessile e da quello ceramico, ad esempio, è inferiore alla media, mentre chimica e gomma/plastica evidenziano un dato di segno diametralmente

opposto, così come, seppur in maniera più attenuata, anche i diversi ambiti del settore metalmeccanico. Nei servizi, che complessivamente appaiono in linea con la media generale, si segnala un indice di dispersione molto alto per quanto riguarda il settore della ristorazione ed anche l'ampio settore del commercio mostra un indice superiore alla media.

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

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2014				2015			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto %	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto %
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Agricoltura	-	-	-	-	12,0	10,9	1,1	10,0
Industria tessile	19,6	18,5	1,1	6,0	25,5	24,8	0,7	2,7
Industria ceramica	22,1	21,1	1,0	4,6	29,7	27,9	1,9	6,7
Industria meccanica	22,6	20,7	1,9	9,4	25,0	22,1	2,9	13,1
Altre industrie	20,8	19,5	1,4	7,0	24,1	21,8	2,3	10,5
Costruzioni	35,3	34,6	0,7	2,0	22,6	21,9	0,7	3,4
Servizi	22,3	20,7	1,6	7,7	24,1	22,1	2,1	9,4
<b>Totale</b>	<b>22,3</b>	<b>20,6</b>	<b>1,6</b>	<b>7,8</b>	<b>24,6</b>	<b>22,2</b>	<b>2,3</b>	<b>10,6</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

In relazione alla dimensione territoriale si conferma una spiccata variabilità tra i contesti esaminati, con le province di Bologna e Ravenna che confermano, rispetto al 2014, un indice di dispersione superiore alla media, molto significativo soprattutto per quanto riguarda il capoluogo regionale. Tra le due, tuttavia, si colloca in questa annualità la provincia di Rimini, con un indice di dispersione quasi raddoppiato rispetto al 2014. Di contro Forlì-Cesena ed ancor più Piacenza spiccano per una maggiore attitudine a confermare anche in fase d'erogazione le ore di formazione progettate.

Con riferimento alle tematiche trattate si osserva come lingue (in primis) e qualità siano gli ambiti in cui l'indice di dispersione è più alto, un esito probabilmente dovuto, da un lato, alla durata superiore alla media dei corsi dedicati a tali temi, dall'altro, dalla tendenza ad erogare questi interventi a quote più ampie di addetti per azienda. Una formazione che richiama quell'erogazione "pioggia" che si è ridotta sensibilmente ormai da alcuni anni, lasciando spazio ad interventi formativi su temi specifici, più direttamente connessi all'innovazione tecnologica/organizzativa ed alla digitalizzazione, nei quali si denota una partecipazione molto più continua, in linea con le previsioni; non a caso il tema dell'informatica presenta uno degli indici di dispersione più bassi.

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

TEMATICA FORMATIVA	2014				2015			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto %	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto %
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	17,4	16,1	1,3	7,9	18,6	16,7	1,9	11,2
Contabilità, finanza	17,8	16,9	0,9	5,4	21,9	21,3	0,6	2,6
Gestione aziendale, amministrazione	22,0	20,5	1,5	7,1	21,6	19,8	1,8	9,0
Impatto ambientale	-	-	-	-	-	-	-	-
Informatica	21,0	19,5	1,5	7,6	25,0	23,4	1,7	7,1
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	-	-	-	-	16,0	16,0	0,0	0,0
Lingue	25,6	22,5	3,1	13,6	27,0	23,3	3,7	15,9
Marketing vendite	19,2	18,0	1,2	6,8	22,4	20,2	2,2	11,1
Qualità	26,4	25,9	0,6	2,2	26,4	23,4	3,0	13,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-
Tecniche di produzione	25,5	24,1	1,4	5,7	26,3	23,9	2,4	10,0
Altro	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>22,3</b>	<b>20,6</b>	<b>1,6</b>	<b>7,8</b>	<b>24,6</b>	<b>22,2</b>	<b>2,3</b>	<b>10,6</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

La modalità utilizzata per erogare i corsi non sembra, per questa annualità, interferire particolarmente con il fenomeno della dispersione. Una discontinuità, dunque, rispetto al passato, quando alle metodologie innovative si associava tipicamente un minor indice di dispersione. In questo caso i valori più alti si rilevano tanto nella tradizionale modalità d'aula quanto nell'*action learning*, modalità che, occorre precisarlo, è talvolta combinata all'aula. Rispetto al passato cresce, fino ad allinearsi con la media generale, l'indice di dispersione relativo all'affiancamento. Conferma invece bassi livelli di dispersione il *coaching*, un esito prevedibile a fronte del maggior livello di personalizzazione che caratterizza gli interventi in tale modalità. Analogamente anche l'aula corsi esterna presenta un indice di dispersione molto basso, poiché molto spesso le aziende inviano i propri dipendenti (pochi e mirati) presso strutture esterne in cui partecipare a sessioni formative su temi specifici.

Infine, sono piuttosto modeste le evidenze circa l'esistenza di significativi differenziali negli indici di dispersione attribuibili al livello dei corsi: anche se nel 2015 i moduli di livello avanzato presentano indici leggermente superiori a quelli di livello base.

## 8.2 - La dispersione degli allievi

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

In continuità con i precedenti rapporti si evidenzia come l'ammontare medio per azione dei lavoratori formati sia superiore a quello preventivato e questo significa che, in media per ogni azione, ha partecipato alla formazione un allievo in più rispetto a quanto preventivato: nello specifico sono stati mediamente coinvolti circa 5 allievi contro i quasi 4 preventivati. Di conseguenza, lo scarto percentuale è risultato abbastanza consistente, superando il 20% e riportandosi sui livelli di alcuni anni fa, dopo la contrazione del 2014. Al fine di offrire un approfondimento sul tema del disallineamento tra allievi previsti ed effettivi possiamo misurare la quota di azioni formative che hanno raggiunto il *target* prefissato, mettendola a confronto con gli interventi formativi in cui la partecipazione è stata superiore o inferiore rispetto alla quota prevista in sede di progettazione.

Nell'ambito dei Piani presentati sul 5/2015, poco meno del 60% delle azioni formative realizzate ha raggiunto il *target* prefissato, esattamente il 40% lo ha superato ed il restante 4,2% non ha raggiunto il numero di partecipazioni previste. Rispetto al solo 2014 si nota una sostanziale stabilità per quanto concerne quest'ultimo valore, mentre si assiste ad un significativo incremento della quota di azioni in cui le partecipazioni effettive prevalgono rispetto a quelle previste, a svantaggio delle azioni in cui previste ed

effettive si equivalgono. Questo risultato a conferma dell'incremento del disallineamento tra valori effettivi e preventivati, come misurato sulla base dell'indice appena mostrato basato sullo scarto percentuale.

Declinando il fenomeno della dispersione degli allievi per settore produttivo, si osserva come l'industria, nel suo complesso, mostri valori superiori alla media per quel che riguarda le azioni in cui i partecipanti effettivi superano quelli previsti. Di contro, è più bassa la quota di azioni in cui le partecipazioni effettive coincidono con quelle previste, così come nel caso delle azioni in cui i partecipanti sono meno di quelli preventivati; trend opposto, invece, si rileva per il settore dei servizi. Nello specifico si segnalano livelli maggiori di dispersione nel settore alimentare e in quello ceramico, mentre tendono a mettere in formazione più lavoratori di quelli previsti il settore metalmeccanico (in particolare l'automotive), oltre alle imprese della gomma-plastica. Nei servizi, invece, spicca il dato relativo al commercio che discosta negativamente dalla media generale e, pur con valori assoluti molto più contenuti, il settore dell'istruzione.

Anche nel 2015 si osserva come al crescere della dimensione aziendale incrementi il fenomeno dell'inserimento di nuovi partecipanti, un esito del tutto atteso che trova discontinuità solo per la classe dimensionale estrema delle grandi imprese con oltre 250 addetti, la quale tuttavia, essendo poco rappresentata nell'ambito degli Avvisi, non costituisce un dato statisticamente significativo. Ricordando il medesimo andamento fatto registrare, al crescere del parametro dimensionale,

dall'indice di dispersione delle ore di corso formativo, se ne ricava la conferma di una relazione diretta tra i due fenomeni già accennata nei rapporti precedenti: al crescere della disaffezione ai corsi, registrata in termini di ore disperse, si accresce la necessità di avvicinare i lavoratori con sostituti più assidui, incrementando di fatto il fenomeno della dispersione degli allievi in chiave di compensazione rispetto al calo del monte ore. Sul piano territoriale si riscontra una certa variabilità del fenomeno: Bologna e Rimini sono le province più interessate dalla pratica della sostituzione degli allievi, nel caso della provincia romagnola, peraltro, in totale controtendenza rispetto al 2014. Nel 2015, invece, i livelli minori di dispersione sugli allievi si individuano a Modena e a Forlì-Cesena.

In ultimo, si segnala come anche i contenuti formativi determinino diversi livelli di dispersione sugli allievi coinvolti: in particolare, i livelli sono più bassi in relazione a marketing/vendite e ad informatica, non a caso due degli ambiti tematici più strategici, associati ai Piani presentati su questo Avviso. Peraltro, si tratta non a caso di tematiche per le quali si riscontravano anche i livelli più contenuti di dispersione sulle ore di corso. Di segno opposto è invece il dato relativo ai temi gestione aziendale/amministrazione e qualità, che nel 2014 al contrario, registrava un indice di dispersione bassissimo.

**Tav.8.3 - Partecipanti previsti ed effettivi per azione formativa, anno e tematica formativa (valori medi)**

TEMATICA FORMATIVA	2014				2015			
	Partecipanti previsti	Partecipanti effettivi	Differenza assoluta	Scarto %	Partecipanti previsti	Partecipanti effettivi	Differenza assoluta	Scarto %
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	4,6	5,7	-1,1	-19,5	3,8	4,9	-1,1	-22,8
Contabilità, finanza	4,0	4,8	-0,8	-16,0	4,1	5,5	-1,4	-25,0
Gestione aziendale, amministrazione	4,4	4,9	-0,6	-11,6	3,8	5,3	-1,5	-28,4
Impatto ambientale	-	-	-	-	-	-	-	-
Informatica	4,4	4,8	-0,5	-9,6	3,9	4,7	-0,8	-17,5
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	-	-	-	-	4,0	4,0	0,0	0,0
Lingue	4,3	5,1	-0,8	-15,4	4,0	5,0	-1,1	-21,5
Marketing vendite	4,0	4,6	-0,7	-14,2	4,1	4,8	-0,7	-14,0
Qualità	4,1	4,2	-0,1	-2,0	3,9	5,5	-1,5	-28,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-
Tecniche di produzione	4,4	4,8	-0,4	-8,7	3,8	4,8	-1,1	-22,0
Altro	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>4,3</b>	<b>4,9</b>	<b>-0,6</b>	<b>-12,5</b>	<b>3,9</b>	<b>4,9</b>	<b>-1,0</b>	<b>-20,5</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa.

## Capitolo 9 - Obiettivi e metodologia

### 9.1 - Obiettivi

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

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

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

Ciò ha consentito:

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

## 9.2 - Metodologia

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

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

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

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

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

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

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

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

- I. Errori derivanti da errata imputazione dei dati<sup>13</sup>;
- II. Errori di coerenza logico-formale dei dati;
- III. Erronea codifica e/o attribuzione di informazione;
- IV. Recupero di eventuali *missing-value*.

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

Pur avendo interessato un numero limitato di variabili, principalmente concentrate nell'area delle imprese (vista la notevole completezza delle informazioni contenute nei file di Fondimpresa), questa operazione ha

---

<sup>13</sup> Molti degli errori di imputazione sono riconducibili alla mancanza di un sistema di gestione dell'inserimento dati (vedi natura giuridica) che ha permesso, ad esempio, in fase di digitazione l'uso promiscuo di caratteri maiuscoli e minuscoli. In questo senso è stato indispensabile compiere operazioni di "ripulitura" eliminando dapprima questo tipo di problematiche e successivamente transcodificando le stesse variabili in modalità numerica.



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.

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

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

- I. L'analisi delle partecipazioni;
- II. L'analisi dei partecipanti<sup>14</sup>;
- III. L'analisi delle aziende che hanno svolto formazione;
- IV. L'analisi delle azioni formative.

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

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

---

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

## GLOSSARIO

---

<b>Allievi multi- corso:</b>	Con riferimento ai concetti sopra richiamati si definisce allievo multi- corso un partecipante che frequenta, nell'ambito di uno stesso Avviso, più corsi formativi.
<b>Conto di Sistema:</b>	Il 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.
<b>Conto Formazione:</b>	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.
<b>Data warehouse:</b>	Un data warehouse (o DW, o DWH) (termine inglese traducibile con magazzino di dati), è un archivio informatico contenente i dati di un'organizzazione. I DW sono progettati per consentire di produrre facilmente relazioni e analisi. Vengono considerati componenti essenziali di un sistema data warehouse anche gli strumenti per localizzare i dati, per estrarli, trasformarli e caricarli, come pure gli strumenti per gestire un dizionario dei dati. Le definizioni di DW considerano solitamente questo contesto ampio. Requisito fondamentale di un data warehouse è l'integrazione dei dati raccolti. Nel data warehouse confluiscono dati provenienti da più sistemi transazionali e da fonti esterne. L'obiettivo dell'integrazione può essere raggiunto percorrendo differenti strade: mediante l'utilizzo di metodi di codifica uniformi, mediante il perseguimento di una omogeneità semantica di tutte le variabili, mediante l'utilizzo delle stesse unità di misura.
<b>Ore previste:</b>	Indicano le ore di attività formativa previste in fase di progettazione del corso per ogni partecipazione all'interno di una specifica azione.
<b>Ore effettive:</b>	Indicano le ore effettivamente seguite per ogni partecipazione all'interno di una specifica azione e desumibili dal registro delle attività formative, che viene redatto dagli enti di formazione a conclusione delle attività. Il divario tra ore previste ed effettive verrà approfondito nella sezione 8 del cd-rom, relativo alla dispersione dell'attività formativa.
<b>Partecipanti:</b>	Quando si fa riferimento al concetto di partecipante si descrivono le caratteristiche degli allievi intesi come persone fisicamente coinvolte nelle attività di formazione, indipendentemente dal fatto che questi ultimi possano aver partecipato a più corsi. Il numero di partecipanti è sempre inferiore al numero di partecipazioni, fatta eccezione per il caso estremo in cui ogni allievo è coinvolto in una e una sola attività formativa.
<b>Partecipazioni:</b>	Quando si fa riferimento al concetto di partecipazione si descrivono le presenze ad un determinato corso. In questo modo vengono messe in evidenza le caratteristiche della composizione delle aule. Si tiene quindi traccia delle eventuali presenze di uno stesso lavoratore su più attività.

---

## APPENDICE STATISTICA

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

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

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

## Bibliografia

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

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

INPS (2010), *Osservatorio sulle Imprese*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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